

Nowe stosunki pracy: cyfryzacja i strategie związków zawodowych





Z uprzejmym wsparciem Unii Europejskiej

Tekst ten odzwierciedla jedynie opinię autora.
Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w nim zawartych.

Informacje o wydawcy

Wydawca: Europejskie Centrum ds. Pracowniczych, Königswinter
www.eza.org

Autorka: Jelena Soms

Tłumaczenie z języka angielskiego w języku polskim: Marta Jędrych

Opracowanie: HellaDesign, Emmendingen, www.helladesign.de

Ilustracje: © Klaus Puth, Mühlheim/Main, www.klausputh.de

Druk: Druckerei Eberwein, Wachtberg-Villip

Stan: Marzec 2019

Spis treści

Słowo wstępne	5
1 Wpływ nowych technologii na rynek pracy	7
2 Gospodarka platformowa jako nowy model biznesowy	9
3 Problemy związane ze zmianami w stosunkach pracy	12
4 Wyzwania dla związków zawodowych	13
5 Przegląd przeprowadzonych seminariów:	14
5.1 KGZE 2018: Budowanie potencjału w epoce cyfrowej: związki zawodowe – demokracja – dialog społeczny, ÖZA (Österreichisches Zentrum für Arbeitnehmerbildung)	14
5.2 Cyfryzacja i ochrona socjalna pracowników w nowych formach pracy, CNS „Cartel Alfa” / F.N.CORESİ (Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa” / Fundația Națională CORESİ)	17
5.3 Nowe formy zatrudnienia i metody pracy: wpływ nowych technologii na zatrudnienie, CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)	20
5.4 Ludzki wymiar epoki cyfrowej: zaangażowanie związków zawodowych na rzecz skutecznych działań mających na celu kształtowanie przyszłości pracy, nadanie priorytetu integralności społecznej i ochronie zatrudnienia, PODKREPA (Confederation of Labour PODKREPA)	21

5.5	Cyfrowy świat pracy i wynikające z niego wymagania wobec „cyfrowych” związków zawodowych i organizacji pracowniczych, NBH (Nell-Breuning-Haus)	27
5.6	Organizacje pracownicze 4.0: pracownicy poszukujący większej godności ludzkiej w nowej erze, ZD NSi (Združenje delavcev Nove Slovenije)	32
6	Dialog społeczny i organizacje pracownicze w świecie 4.0.	37
7	Wnioski	42
8	Źródła i dalsza literatura	43

Słowo wstępne

Drogie Czytelniczki, Drodzy Czytelnicy,

w świecie pracy, który zmienia się w szybkim tempie ze względu na coraz większe wykorzystanie technologii cyfrowych, zadaniem organizacji pracowniczych jest współtworzenie tych zmian.

Wyzwanie stanowi nie tylko tempo. To także różnorodność zmian, która przysparza kłopotów pracownikom, a tym samym także i organizacjom pracowniczym.

Potrzebne są działania dotyczące m.in. czasu pracy, warunków pracy, systemów zabezpieczenia społecznego, ochrony zdrowia w miejscu pracy oraz godzenia życia prywatnego i zawodowego. Oprócz tych poszczególnych tematów dialogu społecznego przemianom ulegają jednak również aspekty fundamentalne. Charakter, zakres i obszary stosowania układów zbiorowych zmieniają się w związku z większą różnorodnością stosunków pracy. Historie zatrudnienia pracowników rozpoczynających obecnie swoje życie zawodowe będą prawdopodobnie przebiegać inaczej niż dotychczas.

Obszary działania, struktury i członkowie organizacji pracowniczych również nie pozostaną takimi, jakimi są. Organizacje pracownicze muszą się dostosować, przeorientować i opracować strategie skutecznego reprezentowania interesów pracowników w przyszłym świecie pracy oraz odpowiedniego wniknięcia do przedsiębiorstw, polityki i społeczeństwa.

Niniejsza publikacja zawiera przykłady tego, w jaki sposób przebiegają te procesy, z jakimi zagadnieniami mierzą się organizacje pracownicze w Europie i jak sobie z nimi radzą.

Oczywiste jest, że ze względu na dynamikę zmian we wszystkich tych kwestiach nie można przedstawić żadnych ostatecznych rozwiązań czy sprawdzonych przepisów. Powinno być jednak jasne, jak zróżnicowane oddziaływanie ma cyfryzacja w poszczególnych krajach europejskich i jakie zarysowują się możliwości działania.

Życzę dobrej lektury!

Sigrid Schraml

Sekretarz Generalna EZA

1 Wpływ nowych technologii na rynek pracy

„Nie jesteśmy tylko pionkami kontrolowanymi przez globalizację, zmiany technologiczne czy jakąkolwiek inną siłę całkowicie poza naszą kontrolą. Jeśli podejmiemy właściwe działania i będziemy pracować razem, będziemy mogli kształtować przyszłość pracy w sposób najlepszy dla wszystkich“.

Thomas Kochan

Kształtowanie przyszłości pracy (2015)

Nowe technologie zmieniają nasze codzienne życie, zarówno prywatne, jak i zawodowe. Obecna rewolucja technologiczna nie jest czymś nowym. W przeszłości mieliśmy już trzy rewolucje przemysłowe:

Pierwsza rewolucja przemysłowa (1760-1840) to przejście od rzemiosła do przemysłu.

Druga rewolucja przemysłowa (od 1860 r. do I wojny światowej) dała nam radio, telefon, telegraf, samochody i produkcję masową.

Trzecia rewolucja przemysłowa (od II wojny światowej do dziś) przyniosła komputery i automatyzację.

Jednak o ile w przeszłości innowacje były przeważnie sprzyjające pracy, to teraz mamy zupełnie inną sytuację.

Nie jesteśmy już pewni naszej przyszłości.

Obecnie stosujemy technologie, które 10-20 lat temu były postrzegane jako science fiction i te nowe technologie przejmą od ludzi miejsca pracy:

- Bezzałogowe pojazdy autonomiczne zmniejszą zapotrzebowanie na kierowców.
- Druk 3D jest dodatkowym narzędziem produkcyjnym stosowanym już do produkcji towarów. Druk 3D jest używany nawet do budowy domów. To również oznacza utratę miejsc pracy w przemyśle i budownictwie.
- Bid-Date. Algorytmy zastępują lub wspierają podejmowanie decyzji przez człowieka w procesach planowania, pracy z dokumentami, ratingu kredytowego i w innych obszarach.
- Roboty przemysłowe. Roboty zastępują ludzi niemal we wszystkich sektorach.
- Technologie łańcucha blokowego stanowią duże wyzwanie dla tradycyjnych usług bankowych.
- Ogólnie rzecz biorąc, przemysł 4.0 zapewnia lepszą kontrolę procesów produkcyjnych, lepszą jakość, lepszy czas przetwarzania i mniejsze zapotrzebowanie na pracowników.

Według prognoz, za 20 lat wszystkie sektory będą obsługiwane przez roboty lub programy komputerowe:

- Prowadzenie pojazdów użytkowych i dostawy
- Branża usług gastronomicznych
- Opieka zdrowotna
- Towarzystwo
- Produkcja i budownictwo
- Ochrona i wojsko
- Pracownicy obsługi klienta
- Telemarketerzy i wsparcie techniczne
- Agenci nieruchomości
- Dziennikarze
- Farmaceuci
- Nauczyciele

2 Gospodarka platformowa jako nowy model biznesowy

Cyfryzacja gospodarki nie jest czymś nowym, ale połączeniem big data, nowych technologii i robotyzacji ukierunkowanym na nowe zjawiska – gospodarkę platformową i nowy świat pracy.

Gospodarka platformowa – opiera się na łączności, danych i urządzeniach mobilnych, które pozwalają ludziom sieciować się za pośrednictwem platform cyfrowych (Facebook), mieć dostęp do nowych usług (Uber), w tym usług komercyjnych (Amazon, Ebay, Alibaba) oraz rozwijać nowe modele biznesowe oparte na outsourcingu online.

W rezultacie pojawiają się nowi gracze na rynku pracy: tłum pracowników dostępnych 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu na całym lub prawie całym świecie i gotowych do pracy często za bardzo niskie stawki.

Technologia cyfrowa umożliwiła izolację każdego pracownika – wirtualny „tłum” (zarówno w firmach prywatnych, jak i publicznych usługach i firmach oraz w biurach).

Niektóre platformy koncentrują się na zadaniach powtarzalnych, wymagających niskich kwalifikacji i krótkich cykli (takich jak czyszczenie baz danych), inne skupiają się na specjalistycznych zadaniach wymagających wysokich kwalifikacji (takich jak zadania twórcze, na przykład opracowanie nowego logo).

Nie ma formalnej umowy pomiędzy klientem a pracownikiem (który jest uważany za samozatrudnionego), ale ich związek opiera się na dwustronnym porozumieniu.

Typowy pracownik platformowy:

- stosunkowo młody i z wyższym wykształceniem;
- zarabia poniżej płacy minimalnej;
- może pracować przez długie godziny na kilku platformach;
- często nieobjęty żadną formą ochrony socjalnej i/lub ubezpieczenia.

Typowe przykłady nowych form pracy:

- Podział stanowisk pracy (job sharing), kiedy pracodawca zatrudnia dwóch lub więcej pracowników w celu wspólnego obsadzenia określonego stanowiska, łącząc dwa lub więcej stanowisk pracy w niepełnym wymiarze godzin dla uzyskania stanowiska pełnoetatowego;
- Zarządzanie tymczasowe (interim management), w którym wysoko wykwalifikowani eksperci są zatrudniani tymczasowo na potrzeby konkretnego projektu lub w celu rozwiązania konkretnego problemu;
- Praca mobilna w oparciu o technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT based mobile work) odnosi się do zatrudnienia, w którym praca jest wykonywana przynajmniej częściowo, ale regularnie, poza siedzibą;
- Praca oparta na bonach (voucher-based work), gdzie stosunek pracy opiera się na zapłacie za usługi bonem zakupionym od upoważnionej organizacji, który obejmuje zarówno wynagrodzenie, jak i składki na ubezpieczenie społeczne;
- Praca na wezwanie oparta na platformie (platform-based on-call work);
- Praca oparta o portfolio (portfolio work), gdzie osoba samozatrudniona pracuje dla dużej liczby klientów, wykonując dla każdego z nich prace na małą skalę;

- Zatrudnienie masowe (crowd employment), gdzie platforma internetowa dopasowuje pracodawców i pracowników, dzieląc przy tym często większe zadania i rozdzielając je pomiędzy „wirtualną chmurę“ pracowników;
- Zatrudnienie oparte na współpracy (collaborative employment), gdzie osoby wykonujące wolne zawody, samozatrudnieni lub mikroprzedsiębiorstwa współpracują ze sobą w jakiś sposób, aby przezwyciężyć ograniczenia związane z wielkością i izolacją zawodową.

3 Problemy związane ze zmianami w stosunkach pracy

Cyfryzacja prowadzi do deregulacji prawa pracy:

- Niejasne definicje pracowników platformowych. Nie jest jasne, kto jest pracownikiem, a kto pracodawcą. Niektóre platformy, takie jak Uber, nie chcą się uznawać za pracodawcę.
- Zazwyczaj pracownicy platformowi zarabiają poniżej płacy minimalnej.
- Wydłużone godziny pracy.
- Negatywny wpływ na zdrowie (intensyfikacja pracy, czas pracy, ryzyko psychospołeczne, wypalenie, zachwiana równowaga między pracą a życiem prywatnym).
- Brak gwarancji emerytury, warunków pracy, urlopów, ubezpieczenia społecznego.
- Nie jest jasne, w jaki sposób należy zorganizować nowe formy pracy w stabilnych ramach prawa pracy.
- Nie jest jasne, gdzie płacić podatki.

4 Wyzwania dla związków zawodowych

Od XIX wieku związki zawodowe wiele osiągnęły. Wysokie standardy pracy w Europie są wynikiem ciężkiej pracy związków zawodowych:

- Czas pracy
- Warunki pracy
- Równowaga życia prywatnego i zawodowego
- Gwarancje socjalne
- Umowy sektorowe
- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Urlop rodzicielski
- Umowy o pracę na czas nieokreślony
- Informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi

Jednak obecnie związki zawodowe stoją przed wyzwaniami związanymi ze zmianami w stosunkach pracy. Rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych, sztucznej inteligencji i robotyki stwarza nowe warunki dla zatrudnienia i ruchu związków zawodowych.

Niestety, związki zawodowe dopiero zaczynają zajmować się wszystkimi nowymi zagadnieniami związanymi z nowymi stosunkami pracy.

Liczebność związków zawodowych w Europie dramatycznie spada. Związki zawodowe w większości przypadków nadal nie są gotowe do organizowania pracowników w nowych sektorach, zwłaszcza pracowników samozatrudnionych, a największa koncentracja związków zawodowych występuje nadal w tradycyjnych, głównie publicznych sektorach.

Związki zawodowe powinny zacząć wykorzystywać nowe technologie z korzyścią dla siebie i oferować nowe usługi członkom lub potencjalnym członkom.

5 Przegląd przeprowadzonych seminariów

W latach 2018/2019 EZA zorganizowała sześć seminariów w ramach projektu pt. "Nowe stosunki pracy: cyfryzacja i strategie związków zawodowych".

Koordynowane seminaria projektowe to:

5.1 **KGZE 2018: Budowanie potencjału w epoce cyfrowej: związki zawodowe – demokracja – dialog społeczny, ÖZA (Österreichisches Zentrum für Arbeitnehmerbildung), Saloniki / Grecja**

Podczas konferencji wyciągnięto następujące wnioski:

- Praca 4.0 to nie tylko dalszy rozwój postępu technologicznego, ale otwiera ona nową erę. Podczas gdy postęp technologiczny był kiedyś głównym celem ułatwienia pracy, zmiana z analogowości na cyfrowość zmienia cały nasz sposób życia. Zmieniają się stosunki pracy, rodziny, czas wolny i zachowania społeczne. „Internet przybył, żeby pozostać.” (Eliza Vozemberg, Poseł do Parlamentu Europejskiego)
- Nasze systemy zabezpieczenia społecznego w Europie od około 150 lat są związane z umową o pracę. Oznacza to, że zarówno w umowach indywidualnych jak i w układach zbiorowych, pracodawcy i pracownicy liczą się z płaceniem, oprócz wynagrodzenia za wykonaną pracę, również podatków państwowych i składek na ubezpieczenie społeczne. W wielu krajach europejskich ryzyko życiowe związane z chorobą, podeszłym wiekiem (emerytury), bezrobociem i

wypadkami ponosi się wspólnie w, często samorządnym, systemie ubezpieczeń społecznych. Jeśli prognozy dotyczące utraty wielu miejsc pracy z powodu robotów i komputerów są prawidłowe, ten system społeczny będzie poważnie zagrożony.

- W erze cyfrowej praca jest możliwa w dowolnym miejscu i czasie w wielu dziedzinach; wystarczy dostęp do Internetu. Wiąże się to jednak z wieloma nowymi pytaniami:
 - Kto jest pracodawcą lub pracownikiem?
 - Czy dla każdego zamówienia internetowego istnieje legalny stosunek pracy? W jakich państwach będą w przyszłości płacone podatki i składki na ubezpieczenie społeczne, jeśli praca będzie rozproszona po całym świecie?
 - W jaki sposób nowe formy pracy (crowd-working, freelancerzy itp.) mogą zostać zorganizowane w stabilnych ramach prawa pracy?
- Ogromna ilość dostępnych danych oznacza, że ochrona prywatności może być postrzegana w zupełnie nowym świetle. Ochrona danych musi zostać znacznie poprawiona nie tylko w relacjach między pracodawcami a pracownikami, ale także między państwami a poszczególnymi obywatelami, jak również w zakresie ochrony konsumentów oraz przeciwko jednostronnemu wykorzystywaniu danych do interesów gospodarczych. Każdy ma prawo do samodzielnego decydowania o wykorzystaniu wszystkich danych osobowych. Ochrona tego prawa powinna być objęta nadzorem państwa i stanowić część rządów prawa.
- Same związki zawodowe muszą w większym stopniu korzystać z nowych technologii (Internet, cyfryzacja,...) i rozwijać zupełnie nowe metody organizacji. Z jednej strony mogą one walczyć z ukie-

runkowanymi fałszywymi informacjami („fake news“), dostarczając wysokiej jakości informacji (np. wszystkie obecne układy zbiorowe). Z drugiej strony, kanały internetowe mogą być również lepiej wykorzystywane w kampaniach i protestach. Ponadto Internet oferuje organizacjom członkowskim zupełnie nowe możliwości uczestnictwa (np. odpowiednie zmiany w formie organizacji, ankiety, głosowania). Szczególną uwagę należy zwrócić również na fakt, że cyfryzacja postępuje w różnych sektorach w zupełnie różnym tempie.

- W 2018 r. opinia publiczna dowiedziała się, że głosowania i wybory w ostatnich latach znalazły się prawdopodobnie pod ogromnym wpływem kanałów mediów społecznościowych. Stanowi to zupełnie nowe zagrożenie dla porządku demokratycznego w UE. Aby przeciwdziałać temu zagrożeniu, państwa muszą inwestować zarówno w dalszą rozbudowę infrastruktury (kable światłowodowe, sieć 5G), jak i w zupełnie nowe formy edukacji. Zgodnie z prognozami, ponad 50% dzieci rozpoczynających dziś naukę w szkole będzie po jej zakończeniu pracować w zawodach, które dzisiaj nawet nie istnieją. Ważnym zadaniem dla wszystkich demokracji pozostaje również zapewnienie wszystkim obywatelom swobodnego dostępu do Internetu.
- Choć w dobie cyfryzacji „dialog społeczny“, który rozwinął się w całej Europie w ciągu ostatnich 100 lat, jest wielokrotnie kwestionowany, uczestnicy potwierdzają znaczenie tego instrumentu. Zachęca ich europejski filar praw socjalnych (filar socjalny) ogłoszony w listopadzie 2017 roku. Wymaga to równych szans i dostępu do rynku pracy, sprawiedliwych warunków pracy, ochrony socjalnej i włączenia społecznego. Wzmocnienie trwałych struktur dialogu społecznego będzie nadal niezbędne w przyszłości.

5.2 Cyfryzacja i ochrona socjalna pracowników w nowych formach pracy, CNS „Cartel Alfa“ / F.N.CORESİ (Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa“ / Fundația Națională CORESİ), Bukareszt / Rumunia

Jednym z najważniejszych aspektów seminarium był fakt, że przedstawiciele licznych instytucji i organizacji zgromadzeni przy tym samym stole mieli możliwość wymiany opinii i doświadczeń, wzbogacając w ten sposób obraz głębokich zmian, które mają wpływ na współczesne społeczeństwo i gospodarkę, a także przekształcając stosunki pracy.

Co więcej, wydarzenie miało miejsce w kontekście oceny przez Rumunów skutków radykalnej zmiany dokonanej pod koniec ubiegłego roku przez rząd rumuński w sposobie płacenia składek na ubezpieczenie społeczne, przy czym krajowy system ochrony jest obecnie prawie w całości utrzymywany przez pracowników. W ten sposób seminarium to pozwoliło uczestnikom zastanowić się nad przyszłą możliwą konfiguracją ochrony socjalnej w nowej gospodarce i nowymi rodzajami stosunków pracy, jakie niesie ze sobą era cyfrowa.

Podczas sesji seminarium omówiono następujące główne tematy:

- Nietypowe formy zatrudnienia na poziomie europejskim;
- Cyfryzacja, zagrożenia i szanse;
- Ochrona socjalna w nowych formach pracy;
- Jakościowe i ilościowe skutki cyfryzacji;
- Wyzwania dla partnerów społecznych i skuteczne podejścia w reprezentacji pracowniczej;
- Strategie związków zawodowych dotyczące podziału negatywnych skutków cyfryzacji.

Jedną z najbardziej docenianych prezentacji, pt. „Nietypowe formy zatrudnienia“, wygłosiła prof. Raluca Dimitriu z Uniwersytetu Ekonomicznego w Bukareszcie, wskazując, w jaki sposób zmienia się stosunek pracy z wykorzystaniem nietypowych i bardzo nietypowych form zatrudnienia. W erze cyfrowej praca nie będzie już wyrażana w standardowych umowach o pracę zapewniających ochronę, jest natomiast coraz bardziej wypierana z ochronnych regulacji prawa pracy.

Inni prelegenci przedstawili pozytywne przykłady, w których zaangażowanie związków zawodowych ma kluczowe znaczenie dla zarządzania skutkami cyfryzacji i mechanizacji w miejscu pracy, poprzez szkolenia, rozwiązywanie problemów związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem oraz zapewnienie, że pracownicy nie są przedmiotem stałego monitorowania. Ponadto, na przykład na Litwie, związki zawodowe z powodzeniem zorganizowały pewne kategorie niezależnych pracowników.

Uczestnicy określili kilka przyszłych działań:

1. Priorytetem powinna być ochrona jakości i stabilności finansowej systemów opieki społecznej w całej UE, które muszą być dostosowane do nowych form pracy; np. ustawowa płaca minimalna dla osób niebędących pracownikami (w sensie prawnym) oraz składki na ubezpieczenie społeczne płacone przez wszystkich, niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy;
2. Dalsza analiza wpływu tych tendencji rozwojowych na umiejętności, jak również ocena tego, jakie świadczenia w zakresie kształcenia ustawicznego, przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji są dostępne dla pracowników w ramach tych nowych relacji;

3. Statystyki dotyczące tych tendencji rozwojowych należy gromadzić w sposób bardziej rutynowy za pośrednictwem krajowych i europejskich badań pracy oraz sprawozdań dotyczących rynku pracy określających najlepsze praktyki tam, gdzie takie istnieją;
4. Pilnie potrzebne jest wyjaśnienie statusu prawnego nowych pośredników na rynku pracy, takich jak platformy internetowe, aby umożliwić ich identyfikację i regulację;
5. Konieczne jest opracowanie strategii na rzecz uzwiązkowienia pracowników w nowych formach zatrudnienia;
6. Należy zapewnić inspektoratom pracy uprawnienia, które obejmą te formy zatrudnienia, zgodnie z praktykami krajowymi i przy użyciu odpowiednich środków;
7. Nie możemy zapobiec cyfryzacji; musimy wspólnie znaleźć rozwiązania zmniejszające negatywne skutki dla pracowników;
8. Aby przetrwać zagrożenia związane z rewolucją 4.0, ważne jest zbudowanie ponadnarodowej koalicji związków zawodowych tworzących wspólne standardy dla pracowników w UE;
9. Przywrócenie/zapewnienie prawdziwego dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych na wszystkich szczeblach oraz zapewnienie praw związkowych wszystkim niestandardowym pracownikom, aby umożliwić im korzystanie z tych samych przywilejów, co pracownikom standardowym.

5.3 Nowe formy zatrudnienia i metody pracy: wpływ nowych technologii na zatrudnienie, CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens), Wiedeń / Austria

Omówione zostały następujące tematy:

- Wpływ nowych technologii: obecny status i perspektywy w Austrii, na Cyprze, w Polsce i w Serbii;
- Wpływ nowych technologii i nowych zawodów na rodzinę;
- Społeczny model platform cyfrowych;
- Sposoby zarządzania platformami i ich regulacji;
- Ochrona socjalna pracowników platformowych we Francji;
- Pracownicy platformowi: inicjatywy i wizja ÖZA;
- Nowe stosunki pracownicze: cyfryzacja a strategie związków zawodowych;
- Wpływ nowych technologii na przyzwoitą przyszłość.

Rezultaty:

- Uwzględnienie ekonomicznego podporządkowania pracownika, a nie fikcyjnego w praktyce statusu jako osoby samozatrudnionej. Zapewnienie ochrony socjalnej, do której są uprawnieni. Stworzenie ram prawnych wykraczających poza ramy krajowe poprzez identyfikację osoby sprawującej kontrolę ekonomiczną nad pracownikiem.
- Zapewnienie odpowiedniej podstawy do finansowania ochrony socjalnej i udziału w finansowaniu wydatków publicznych na nowe działania.

- Monitorowanie algorytmów i wymaganie ich przejrzystości publicznej w celu poznania i oceny wartości i celów ich autorów.
- Uwzględnienie zgody osób fizycznych na posiadanie danych. Opór wobec stałego monitorowania pracowników i zagwarantowanie im prawa do wyłączenia się.
- Nadanie absolutnego priorytetu kształceniu i szkoleniu się przez całe życie. Identyfikacja zasobów przeznaczonych głównie dla osób bezrobotnych i niewykwalifikowanych. Przeciwdziałanie zagrożeniu polaryzacją społeczeństwa.
- Dążenie do określenia minimalnych wymogów europejskich w tej dziedzinie.

5.4 Ludzki wymiar epoki cyfrowej: zaangażowanie związków zawodowych na rzecz skutecznych działań mających na celu kształtowanie przyszłości pracy, nadanie priorytetu integralności społecznej i ochronie zatrudnienia, PODKREPA (Confederation of Labour PODKREPA), Sofia / Bułgaria

Głównym celem projektu była wymiana poglądów na temat konieczności przekształcenia polityki związków zawodowych i wdrożenia innowacyjnego podejścia do zmian, które zachodzą obecnie w świecie pracy – w skrócie: ekspansji nowych technologii. Drugim celem było zaradzenie zbliżającym się lukom społeczno-gospodarczym, pomagając pracownikom w zawodach, które prawdopodobnie znikną lub zostaną przekształcone. Inne kwestie, na które również zwrócono

uwagę, to: przyszłość stosunku zatrudnienia, w tym możliwości rozwoju kariery i stabilność; zabezpieczenie społeczne; zdrowie i bezpieczeństwo; integracja społeczna; szkolenie w miejscu pracy i przejrzystość algorytmiczna.

Podczas wystąpienia wprowadzającego Veselin Mitov, Wiceprzewodniczący EZA i Sekretarz Międzynarodowy PODKREPA, przedstawił przegląd tych celów oraz zaangażowanie PODKREPA w jeden z czterech kluczowych priorytetów bułgarskiej prezydencji w Radzie UE, mianowicie gospodarkę cyfrową i umiejętności przyszłościowe, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży. Liderzy i eksperci PODKREPA wykorzystali wszystkie fora wysokiego szczebla zorganizowane w ramach prezydencji, aby podkreślić pilną konieczność modernizacji systemów edukacji i ubezpieczeń społecznych w celu kształtowania nowych praktyk zatrudnienia; promując związkowe wartości solidarności, godnego życia, integracji społecznej i niedyskryminacji. Następnie prelegenci nakreślili główne przesłania – niewielu pracowników w Europie pozostanie nietkniętych przez cyfryzację; świat pracy będzie inny; umowy pracy na własny rachunek i umowy krótkoterminowe stają się powszechną praktyką – czas na aktywizację – związki zawodowe muszą podjąć odpowiednie działania i współpracować, aby kształtować te trendy w sposób najlepszy dla wszystkich. Ponieważ czwarta rewolucja przemysłowa charakteryzuje się szybkim rozwojem, związki zawodowe powinny przekształcić swoją politykę i struktury, aby móc stawić jej czoła. Należy zainicjować reformy w zakresie edukacji i ubezpieczeń społecznych, w tym najpierw inicjatywy legislacyjne, następnie promocję i wsparcie szkoleń w miejscu pracy oraz ochronę socjalną nowych form zatrudnienia. Każdy z prelegentów podkreślił, że obecne ramy regulacyjne powinny być uzupełnione o silne i zrównoważone standardy bezpieczeństwa oraz odpowiednią politykę społeczną i politykę rynku pracy, aby poradzić sobie z tymi nowymi zagrożeniami.

Wystąpienie Sylvaina Lefebvre'a, Zastępcy Sekretarza Generalnego IndustriALL Europe, pokazało opinię większej zawodowej organizacji związkowej na poziomie europejskim. Opinia ta analizuje wpływ cyfrowych zmian na ludzi pracy. Ogólnym przesłaniem jest to, że czwarta rewolucja przemysłowa ma nieprzewidywalny wpływ na pracowników, na warunki pracy i może spowodować niedopuszczalny poziom elastyczności i niepewności. Oczywiście jest, że cyfryzacja nie- sie ze sobą potencjał zastąpienia bezpiecznych, dobrze płatnych miejsc pracy tymczasowym, nisko płatnym zatrudnieniem. Istnieje również niebezpieczeństwo, że pracodawcy wykorzystają groźbę automatyzacji, aby wymusić obniżenie płac i warunków pracy. Związki zawodowe w Europie sprzeciwiają się tym tendencjom i z uwagi na solidarność, sprawiedliwość i godność wymagają odpowiedniego środowiska legislacyjnego UE oraz odnowionej strategii zatrudnienia, aby wszystkie formy pracy zapewniały godne dochody, warunki pracy i ochronę socjalną, a także dostęp do odpowiednich świadczeń. Ponadto powinno się zwiększyć znaczenie i wpływ dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych, a także wszystkich innych instrumentów partycypacji pracowników, zwłaszcza na szczeblu branżowym i zakładowym.

Podczas drugiego panelu zaprezentowano różne seminaria EZA w ramach tematu „Nowe stosunki pracy: cyfryzacja i strategie związków zawodowych” oraz pokazano prezentacje dotyczące wpływu nowych form pracy na krajową siłę roboczą. W wystąpieniach dotyczących poszczególnych krajów zidentyfikowano wpływ cyfryzacji w różnych aspektach, podkreślając potrzebę przyznania im najpoważniejszych rozważań i działań. Cyfryzacja pracy jest już niezaprzeczalną rzeczywistością, istnieje jednak wiele obaw dotyczących związku pomiędzy nowymi formami pracy a nierównościami społecznymi i związanymi z pracą. Podkreślono różne problemy: jeżeli chcemy uniknąć upadku systemów zabezpieczenia społecznego i zagwarantować równość w

zakresie ochrony, należy przyjąć przepisy prawne. Z wystąpień dotyczących poszczególnych krajów jasno wynika, że po pierwsze: cyfryzacja przynosi zarówno utratę miejsc pracy, jak też możliwości, a po drugie: dla organizacji pracowniczych głównym problemem jest wpływ na rynek pracy – niepewność i nieprzewidywalność miejsc pracy. Trudno jest przewidzieć, na jakie miejsca pracy, zadania i umiejętności będzie to miało potencjalnie wpływ, zarówno w sposób pozytywny, jak i negatywny. Obawy budzi fakt, że są to zmiany nie tylko w miejscach pracy, ale także w modelach życia. W związku z tym przyszła architektura rynku pracy będzie prawdopodobnie bardziej rozdrobniona, ale także bardziej połączona. Aby spróbować nadać sens temu przyszłemu krajobrazowi, związki zawodowe powinny rozważyć wszystkie te wpływy technologii.

Podczas dyskusji panelowej nakreślono pięć następujących kluczowych kwestii dotyczących tego, w jaki sposób przekształcać priorytety polityczne i działania związków zawodowych, aby odpowiedzieć na nowe formy zatrudnienia:

- Obawy są oczywiste i związane z miejscami pracy, które ulegną zmianie albo nawet znikną, zastąpione przez system robotów.
- Środowisko pracy ulega zmianie – ustępując miejsca wzrostowi ryzyka/stresu, izolacji, szczególnie w przypadku monitorowania i inwigilacji miejsca pracy lub w praktykach dyskryminacyjnych, takich jak punktowanie lub profilowanie.
- Stosunkowo dobrze chronieni są pracownicy z umowami o pracę na czas nieokreślony i pracownicy zorganizowani, a nie ci, którzy pracują za pośrednictwem platform internetowych, tak zwani „gig workers“ lub pracownicy nietypowi. Pracownicy ci są narażeni na szczególne zagrożenia, takie jak niepewność zatrudnienia, dyskry-

minacja, izolacja społeczna, przepracowanie, nieustrukturyzowana praca, niepewność co do obowiązków prawnych. Należy zapewnić im reprezentację, aby ich głos był słyszalny.

- Cyfryzacja zmienia zasady gry i rewolucjonizuje sposób, w jaki pracujemy i żyjemy. Spowoduje ona utworzenie nowych modeli organizacyjnych i doprowadzi do powstania nowych i bardzo różnych modeli ochrony pracy.
- Zważywszy na wielofunkcyjny charakter cyfryzacji, wpłynie to praktycznie na każdą dziedzinę życia ludzkiego, dlatego opracowanie solidnych ram etycznych jest absolutną koniecznością. Ramy te muszą poważnie odnosić się do podstawowych praw obywateli i pracowników, takich jak prywatność, godność i niedyskryminacja – standardów, których należy przestrzegać w tym szybko zmieniającym się świecie pracy.

Ekspert z PODKREPA zaprezentował również dobrą praktykę – projekt realizowany w ramach programu Erasmus+, na który składają się konsultacje on-line, mediacja i arbitraż dla pracowników cyfrowych. Platforma będzie utrzymywana przez PODKREPA, a jej usługi będą bardzo łatwo dostępne i bezpłatne dla użytkowników.

Ostateczny wniosek z pierwszego dnia konferencji był taki, że związki zawodowe powinny szybko reagować, zwielokrotniając wysiłki w celu zagwarantowania, że dialog społeczny i układy zbiorowe będą dostosowane do zmian cyfrowych i będą zawierały klauzule dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa, zabezpieczenia społecznego oraz szkolenia pracowników w miejscu pracy w nowych formach pracy.

Drugiego dnia uwaga była skupiona na agendzie cyfrowej związków zawodowych. W odniesieniu do pracy w XXI wieku podkreślono, że

partnerzy społeczni mają do odegrania kluczową rolę – na poziomie przedsiębiorstwa, sektora, kraju i Europy (poprzez komitety europejskiego dialogu społecznego).

Jako pierwsze narzędzie do osiągnięcia tego celu wskazano procedurę informowania i konsultacji. Podkreślono, że związki zawodowe powinny w większym stopniu korzystać z tego istniejącego mechanizmu dla odpowiedniego udziału pracowników w przeprojektowaniu architektury ich miejsca pracy. Informacje i konsultacje muszą stać się bardziej intensywną, ugruntowaną i spójną praktyką – co jest szczególnie ważne dla nowych, nietypowych pracowników. Ponadto zapewnienie praw do reprezentacji, informacji i konsultacji w nowych formach pracy będzie wymagało kreatywności, a może nawet wymyślenia nowego podejścia dostosowanego do ich specyficznego środowiska pracy. Po drugie, związki zawodowe są strukturami najbliższymi miejscu pracy, więc mogą pomóc w określeniu i zaproponowaniu umiejętności, których pracownicy będą potrzebować w przyszłości. Po trzecie, zdobywanie umiejętności technicznych, choć konieczne, nie wystarczy. Pod tym względem związki zawodowe mogą być zaangażowane w przygotowanie/szkolenie pracowników w kwestii dywersyfikacji miejsc pracy i uczenia się przez całe życie.

Z indywidualnych wystąpień jasno wynika, że konieczne jest zaproponowanie strategii mającej na celu poprawę zdolności związków zawodowych do kształtowania cyfryzacji oraz ochrony i promowania praw pracowników w kontekście transformacji cyfrowej. Negocjacje zbiorowe i dialog społeczny jako narzędzia walki z bezbronnością pracowników w nowych formach zatrudnienia, niepewność dotycząca wpływu na pracę, ryzyko utraty pracy, ryzyko niedemokratycznych procesów decyzyjnych i obniżania praw w miejscu pracy – te między innymi kwestie są najwyższej wagi i należy ich bronić. Związki zawodowe nie mogą już polegać wyłącznie na osiągnięciach z ostatnich dziesięciole-

ci, ale muszą również podjąć „ofensywny“ program, aby stawić czoła wyzwaniu cyfryzacji i promować rolę i godność pracy w XXI wieku.

Aby to zrobić, związki zawodowe muszą szybko zareagować i zaproponować nowe rozwiązania dotyczące sposobu wniesienia negocjacji zbiorowych do nowego cyfrowego świata pracy. W ten sposób związki zawodowe będą w stanie poradzić sobie ze zmieniającymi się modelami biznesowymi i nowymi zagrożeniami. W tym przypadku potrzeba wzmocnienia praw zbiorowych na wszystkich szczeblach jest oczywista i spóźniona. To jest powód, dla którego musimy domagać się jasnych definicji nowych form pracy i ich statusu prawnego, jak również większego bezpieczeństwa i przejrzystości w odniesieniu do procesów transformacji cyfrowej w miejscu pracy oraz na szczeblu przedsiębiorstwa. W tym nowym świecie szkolenie lub przekwalifikowanie pracowników nie wystarczy. Pracownicy będą musieli pozostać i wspólnie bronić się w tym jakże innym środowisku pracy. Są to mocne argumenty – musimy lepiej wyjaśniać wartości związków zawodowych oraz solidarność, aby przekonać pracowników cyfrowych do wyboru związków zawodowych – jedynej niezależnej władzy broniącej interesów pracowników.

5.5 Cyfrowy świat pracy i wynikające z niego wymagania wobec „cyfrowych” związków zawodowych i organizacji pracowniczych, NBH (Nell-Breuning-Haus), Medulin / Chorwacja

We wrześniu 2017 r. szczyt UE skupił się głównie na infrastrukturze tzw. „Cyfrowej Europy”, przedstawiono też kartę zatytułowaną „Dialog społeczny w Europie”. Oba dokumenty mają ogromne znaczenie dla

cyfrującego się społeczeństwa i świata pracy. Inteligentna technologia zdominuje i zdefiniuje produkcję i obsługę, a może nawet człowieka. Jeśli związki zawodowe i inne organizacje pracownicze chcą nadal dobrze reprezentować interesy ludzi pracy, muszą zmienić swoje struktury organizacyjne, szukać nowych sposobów komunikowania się i unowocześnić swój wizerunek bez zaprzeczania swoim wartościom.

Najważniejsze aspekty, tematy i spostrzeżenia są takie, że cyfryzacja jest już bardzo zaawansowana w wielu sektorach. Przemysł samochodowy i farmaceutyczny, medycyna czy zielona gospodarka to tylko niektóre przykłady. Zdalna diagnostyka cyfrowa oraz zdalne cyfrowe środki terapeutyczne są elementami zawodu lekarza. Pielęgnacyjne roboty coraz częściej opiekują się ludźmi w klinikach i domach opieki. W pełni zautomatyzowana produkcja samochodów bez udziału ludzi jest niemal rzeczywistością.

Jednocześnie powstają coraz bardziej nietypowe formy pracy; telepraca i projektowe miejsca pracy oraz usługi godzinowe o stałej dostępności. Równowaga między pracą a życiem prywatnym jest zagrożona. Wzrasta inwigilacja cyfrowa. Następuje stopniowa deregulacja rynku pracy. Prawo do negocjacji zbiorowych, prawo dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawo pracy nie mają zastosowania do tych nietypowych stosunków zatrudnienia.

Aby nadążyć za rozwojem, związki zawodowe muszą być bardziej elastyczne i gotowe do przekształcenia się w związki zawodowe 4.0. Jednocześnie myślenie w kategoriach świata pracy, struktur i warunków społecznych XIX wieku często uniemożliwia szybkie przystosowanie się do nowych warunków życia gospodarczego i pozazawodowego XXI wieku.

W swoim wystąpieniu wprowadzającym Andreas Gjecaj, Sekretarz Generalny Chrześcijańskiej Unii Związków Zawodowych (FCG w Austriackiej Konfederacji Związków Zawodowych ÖGB) przedstawił 12 tez na temat cyfryzacji oraz ich wpływ na pracę w związkach zawodowych i organizacjach pracowniczych.

Najważniejsze aspekty, tematy i wnioski są następujące:

1. Świat pracy przechodzi obecnie radykalne zmiany.
2. Cyfryzacja powoduje równie dramatyczne zmiany, jak „pierwsza rewolucja przemysłowa“.
3. Dane są surowcem XXI wieku.
4. Rewolucja cyfrowa już trwa.
5. Cyfryzacja tworzy nowy „światopogląd“. Jeszcze bardziej istotne będzie zbadanie łańcucha wartości.
6. Internet nie może stać się wymiarem naszego życia i pracy, w którym nie ma zastosowania ani prawo, ani ustawodawstwo.
7. Młodzież nie powinna stać się „zapomnianym przegranym“ cyfryzacji.
8. Organizacje pracownicze muszą porzucić zestaw poglądów społeczeństwa pracy i być otwarte na nowe sposoby myślenia.
9. Praca musi być rozdzielana sprawiedliwiej.

10. Człowiek nie jest podmiotem działającym 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu. Dlatego też pojęcie „dobrej pracy“ nabiera coraz większego znaczenia.
11. Cyfryzacja pozwala na kompleksową kontrolę. W związku z tym wymaga również kompleksowych zabezpieczeń.
12. Przerzucanie mostów do przyszłości wymaga trwałych podstaw w teraźniejszości.

Stąd jest też absolutnie konieczne, aby związki zawodowe odnawiały się i przygotowywały swoich pracowników do tego nowego świata poprzez kształcenie, szkolenie i doskonalenie zawodowe. Jest wielce prawdopodobne, że w związkach zawodowych powstaną zupełnie nowe działy specjalizujące się w nowych formach pracy. Muszą istnieć cyfrowe narzędzia i cykle pracy będące własnością związków, być może tak zwane „algorytmy związkowe“.

W swoim wystąpieniu dr Erik Meyer mówił o świecie cyfrowym – możliwych podejściach do nowoczesnej pracy związkowej. Niestety, w dobie liberalizmu rynku światowego przemysł i polityka nie są odrębnymi sektorami, ale poruszają się w tym samym kierunku. Związki zawodowe skupiają się bardzo często wyłącznie na przemyśle. Sektor usług jest coraz bardziej rozwijającym się sektorem, w którym wielu samozatrudnionych pracuje wyłącznie na potrzeby projektów, zazwyczaj o niepewnym charakterze, za które pobierają wynagrodzenie.

Jako przykład ze świata pracy, głównym przedmiotem rozważań jest tak zwana gospodarka platformowa. Google, Twitter, Instagram, Facebook, Amazon to świetne przykłady tych nowych firm. Ale istnieją również inne platformy, które są tworzone przede wszystkim jako masowe sposoby radzenia sobie z zatrudnieniem, na przykład

Addjobber, MyLittleJob, Jovoto. Microjobs lub Microtasking, na których można oferować i akceptować pracę projektową, projekty graficzne, zadania tekstowe, programowanie IT. Niskie wynagrodzenie, presja czasu i brak zabezpieczenia społecznego to cechy charakterystyczne tych platform. Oczywiście wszystkie wyniki pracy są przetwarzane cyfrowo.

Najważniejsze aspekty, tematy i wnioski są następujące:

- W przyszłości cyfryzacja będzie miała kluczowe znaczenie dla każdego rodzaju komunikacji.
- Związki zawodowe muszą nawiązać kontakt ze światem pracy za pośrednictwem kompleksowych platform internetowych w celu wykorzystania nowych formatów do organizowania interesów, przede wszystkim pracowników w niepewnej sytuacji zawodowej i samozatrudnionych.
- Cyfrowe platformy konsumenckie mogłyby informować o warunkach pracy w Amazon – jeśli mają te same wartości, co związki zawodowe. Mogłyby one również organizować strajki kupujących, np. jeśli układy zbiorowe nie byłyby przestrzegane.
- W przyszłości pojawi się tzw. algorytmiczna sfera publiczna jako arena cyfrowych sporów pracowniczych.

Muszą istnieć łatwe w obsłudze platformy internetowe służące jako klucz do zmniejszenia biurokratycznych przeszkód w samoorganizacji osób samozatrudnionych i pracowników masowych.

Oznacza to również, że związki zawodowe muszą tworzyć nowe formy organizacyjne.

Trzy grupy robocze opracowują strategie i zalecenia dotyczące działań oraz ewaluację dla rad zakładowych, związków zawodowych, grup interesów i polityki.

W Europie muszą zostać opracowane przepisy prawne dotyczące cyfryzacji. Żądania związków zawodowych mogą być egzekwowane wyłącznie w celu lepszego reprezentowania interesów pracowników w oczekiwanej gospodarce platformowej z jej samozatrudnionymi i osobami pracującymi z domu. Wspólnie z przedsiębiorstwami można byłoby wtedy uzgodnić nowe kwalifikacje zawodowe. Związki zawodowe muszą przededefiniować swoje rozumienie ról w przemyśle 4.0.

Rekrutacja związkowych specjalistów w dziedzinie cyfryzacji, szkolenie personelu, zainteresowanie młodych ludzi pracą związkową, opracowywanie i wykorzystywanie własnych narzędzi cyfrowych takich jak aplikacje lub algorytmy związkowe, świadczenie usług cyfrowych i pamiętanie o tradycyjnych obowiązkach związkowych.

5.6 Organizacje pracownicze 4.0: pracownicy poszukujący większej godności ludzkiej w nowej erze, ZD NSi (Združenje delavcev Nove Slovenije), Čatež ob Savi / Słowenia

Celem seminarium było rozważenie, w jaki sposób organizacje pracownicze mogą zająć się potrzebami pracowników w świecie przemysłu 4.0.

Seminarium podzielono na pięć sekcji tematycznych:

- Praca i godność ludzka;
- Jakość w pracy: aspekty dotyczące różnych pokoleń;
- Oczekiwania młodych ludzi wobec pracodawców i organizacji pracowniczych;

- Sytuacja organizacji pracowniczych w świecie 4.0;
- Dialog społeczny i organizacje pracownicze w świecie 4.0.

Podczas seminarium poruszono następujące kwestie:

W jaki sposób organizacje pracownicze mogą lepiej reprezentować pracowników i przyczyniać się do wzmocnienia dialogu społecznego?

Jakie są różnice między sytuacją przed czwartą rewolucją przemysłową a po niej i jak te różnice wpływają na pracę organizacji pracowniczych?

Jaki jest profil pracownika w środowisku przemysłu 4.0?

Podczas seminarium omówiono różnice między pokoleniami na rynku pracy.

Słuchanie oczekiwań młodych ludzi było bardzo interesujące. Młodzi uczestnicy seminarium wspominali o trudnościach z wejściem na rynek pracy. Nikt nie uczy ich, jak znaleźć pracę, co napisać w CV, ani jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej z potencjalnymi pracodawcami.

Nikt nie informuje ich, co robią związki zawodowe i jakiego typu usługi mogą zaoferować.

Być może jest za późno na uzyskanie tej informacji, gdy młodzi ludzie już są na rynku pracy. Informacje te powinny być przekazywane na wcześniejszych etapach: w szkole, na uniwersytecie czy w innej szkole wyższej.

Ciekawie było usłyszeć, że młodzi ludzie nie myślą o emeryturze i nie mają nadziei na otrzymanie emerytury.

W porównaniu ze starszym pokoleniem (wyżu demograficznego), młodzi ludzie łatwiej zmieniają pracę i nie trzymają się firmy, w której pracują.

Starsze pokolenie ma wiele pozytywnych stereotypów, takich jak:

- Doświadczenie, wiedza, nawyki pracy, dokładność
- Umiejętności przywódcze, umiejętności w zakresie tradycyjnej komunikacji
- Przynależność do firmy
- Zaangażowanie na rzecz jakości
- Pokojowe postępowanie w sytuacjach kryzysowych
- Bogata sieć nieformalna

Ale, z drugiej strony, ma też pewne negatywne stereotypy, jak:

- Zmniejszona zdolność
- Niższa motywacja
- Wątpliwe umiejętności cyfrowe – duże różnice indywidualne
- Ograniczenia cielesne
- Niższa wydajność
- Nieelastyczność, odporność na nowe technologie i innowacje

W Słowenii na koniec września 2017 r. zarejestrowanych było 80990 bezrobotnych, czyli o 14,9% mniej niż we wrześniu 2016 r.

Prawie 55% stanowią osoby, które pozostają bez pracy dłużej niż rok, spora jest też liczba osób powyżej 50 roku życia (40,4%) oraz osób mających pewne ograniczenia w zatrudnieniu (problemy zdrowotne, niepełnosprawności, podeszły wiek, brak motywacji).

Uczestnicy seminarium zaproponowali pewne środki na rzecz lepszej integracji na rynku pracy:

- Stworzenie zdrowego środowiska pracy dla wszystkich pokoleń
- Wzmocnienie edukacji i uczenia się przez całe życie
- Dłuższa aktywność osób starszych na rynku pracy
- Przejście osób starszych na bezrobocie i ich wyjście z bezrobocia
- Działania na rzecz integracji osób starszych na rynku pracy
- Świadomość i informowanie wszystkich zainteresowanych stron na rynku pracy
- Ramy instytucjonalne dla funkcjonowania rynku pracy

Podczas seminarium omówiono następujące zagadnienia związane z cyfryzacją:

Według oficjalnych statystyk, 37% pracowników w UE nie posiada wystarczających e-umiejętności.

Ważne jest zwiększenie świadomości wszystkich zainteresowanych stron na rynku pracy na temat znaczenia inwestowania w uczenie się przez całe życie i szkolenia (w tym na temat tendencji demograficznych).

Peter Pogačiar, Dyrektor Generalny Dyrekcji ds. Rynku Pracy w Ministerstwie Spraw Społecznych, opisał zagrożenia i szanse cyfryzacji:

Zagrożenia:

- Rosnące nierówności dochodów
- Problem czasu, w którym „pracownicy“ muszą być dostępni
- Miejsca pracy niskiej jakości w obszarze pracy rutynowej – np. centra logistyczne dla handlu elektronicznego

- Ograniczony dostęp do systemów zabezpieczenia społecznego
- Ograniczenie ochrony prawnej „pracowników“
- Obniżenie stopy zatrudnienia (czy koncepcja „pełnego zatrudnienia“ pozostaje nadal w sferze ambicji?)
- Rozbieżność między podażą a popytem na rynku pracy

Szanse:

- Zwiększenie wydajności
- Elastyczna organizacja pracy – wysoki poziom autonomii zawodowej może poprawić jakość miejsca pracy i ułatwić godzenie życia rodzinnego i zawodowego.

Cyfryzacja przyniesie nowe wyzwania:

- Składki na ubezpieczenie emerytalne. Metoda obliczania emerytury różni się od tradycyjnej umowy o pracę. Zależy ona całkowicie od kwoty wpłaconych składek.
- Składki na ubezpieczenie zdrowotne. Prawo do zwolnienia chorobowego (jak w przypadku umowy o pracę)?
- Składki na ochronę rodzicielską i ubezpieczenie na wypadek bezrobocia. Jak określić prawa w istniejącym systemie ubezpieczeń społecznych?

6 Dialog społeczny i organizacje pracownicze w świecie 4.0.

Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI) opublikował niedawno badanie, w którym stwierdzono, że ponad połowa miejsc pracy zniknie:

- w Rumunii 61,93% miejsc pracy może zniknąć
- w Portugalii 58,94%
- w Bułgarii 56,56%
- w Grecji 56,47%

Związki zawodowe i pracodawcy mają wspólny interes w przygotowaniu pracowników do zmian i przekwalifikowaniu zgodnie z nowymi zadaniami zawodowymi.

Nowe wymagania wobec pracowników:

- Wymagana jest większa wiedza informatyczna
- Elastyczność w zakresie zmiany godzin pracy, miejsc pracy i lokalizacji
- Gotowość do uczenia się przez całe życie
- Umiejętności poznawcze – zarządzanie, analiza, interpretacja, ocena
- Tolerancja, autonomia, zdolność do samokontroli oraz samodyscyplina w pracy
- Znajomość języków obcych
- Mobilność

Jaka jest rola związków zawodowych?

- Bycie w gotowości do ciągłej zmiany i uczenia się przez całe życie;
- Informowanie kierownictwa związków zawodowych oraz członków o tym, co przynosi cyfryzacja i szkolenie ich w zakresie nowych umiejętności;
- Przyjęcie strategii cyfrowej i planu działań;
- Modernizacja sposobów komunikacji i informacji;
- Zaangażowanie specjalnych konsultantów do spraw cyfryzacji;
- Poprawa wizerunku i promocja związku w sieciach społecznościowych;
- Włączenie jak największej liczby młodych ludzi;
- Wykorzystanie narzędzi cyfrowych w działaniach i oferowanie nowych cyfrowych usług członkowskich;
- Podniesienie poziomu kompetencji negocjacyjnych;
- Ciągłe monitorowanie i aktualizacja cyfrowego planu działań;
- Kontynuacja świadczenia tradycyjnych usług i rozwój tradycyjnych metod komunikacji i relacji z członkami w oparciu o wzajemny szacunek, zaufanie i solidarność!

Jakie obszary powinny być kluczowe dla związków zawodowych?

- Minimalne standardy powinny być omawiane i określone na poziomie europejskim i krajowym.

Cyfryzacja wiąże się z indywidualizacją stosunków pracy. Wiele osób nie posiada praw socjalnych. Wszyscy pracownicy we wszystkich sektorach i we wszystkich rodzajach zatrudnienia powinni mieć podstawowe prawa socjalne oraz dostęp do uczenia się przez całe życie. Związki zawodowe powinny domagać się równych praw socjalnych dla wszystkich rodzajów pracowników.

Potrzebne są dalsze działania na szczeblu europejskim i krajowym.

Związki zawodowe powinny wywierać presję na UE i rządy krajowe, aby wprowadziły ramy regulacyjne.

- Nowe formy zatrudnienia

Nowe, cyfrowe miejsca pracy muszą także teraz zostać zdefiniowane i opisane na szczeblu międzynarodowym (MOP). Definicje te powinny obowiązywać w każdym państwie członkowskim UE.

- Związki zawodowe a nowe formy zatrudnienia

Wszelkiego rodzaju samozatrudnieni z wszelkiego rodzaju gospodarki platformowej powinni być reprezentowani przez związki zawodowe. Prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych powinno być równe dla wszystkich rodzajów pracowników.

- Nierówność

Należy podjąć środki w celu zapewnienia, że cyfryzacja gospodarki nie zwiększy polaryzacji i rosnącej nierówności między pracownikami wysoko wykwalifikowanymi a nisko wykwalifikowanymi, między kobietami a mężczyznami czy też pomiędzy młodymi a starszymi osobami.

- Uczenie się przez całe życie

Należy rozszerzyć prawo do reedukacji i szkolenia pracowników. Ważne jest, aby dodać to do negocjacji zbiorowych.

- Kwestia zdrowia i bezpieczeństwa

Rozwój nowych modeli pracy i nowych technologii przyniósł nowe wyzwania dla bezpieczeństwa i higieny pracy: intensyfikacja pracy, czas pracy, ryzyko psychospołeczne, wypalenie, samoeksploatacja, izolacja społeczna osób pracujących z domu.

- Ochrona danych

Bardzo ważne jest, aby związki zawodowe szukały rozwiązań w zakresie sposobu wdrażania przepisów dotyczących ochrony danych pracowników. Prawa związane z danymi pracowników i ochrona danych mogą być jednym z nowych zagadnień dla związków zawodowych w cyfrowym świecie pracy.

- Zarządzanie cyfrowe

Związki zawodowe powinny zastanowić się, jak zapewnić, aby pracownik nie stał się przedmiotem stałego monitoringu.

- Nowe rodzaje usług

Związki zawodowe powinny oferować nowe usługi. Platformy internetowe powinny być wykorzystywane do nagłaśniania skarg lub złych zachowań w miejscu pracy. Członkowie związków zawodowych powinni być również postrzegani indywidualnie jako klienci, aby móc zapewnić indywidualne rozwiązania problemów.

- Nowy wizerunek związków zawodowych

Związki zawodowe muszą mieć nowoczesny wizerunek i otworzyć się na tak zwane „pokolenie Instagramowe“, cyfryzować się.

Związki zawodowe muszą zyskać lepszy rozgłos. Powinny powstać wewnętrzne akademie, w których pracownicy będą przygotowywani na przemysł 4.0 przez doświadczonych pracowników. Należy zachęcać do wewnętrznych i zewnętrznych szkoleń i edukacji. Proklamacja UE z Göteborga „Dialog społeczny w Europie“ powinna stać się ogólnoeuropejską regulacją.

7 Wnioski

Czwarta rewolucja przemysłowa stworzyła zarówno wielkie możliwości, jak i zagrożenia. Zwiększy ona dalsze różnice pomiędzy pracownikami, a jedynym prawnym sposobem definiowania standardów społecznych jest ochrona zbiorowa i współpraca międzynarodowa ze strony związków zawodowych.

W XXI wieku związki zawodowe muszą stać się bardziej dynamiczne, wdrożyć nowe metody i narzędzia, ale pozostać na swoim tradycyjnym, bardzo silnym gruncie – solidarności pomiędzy ludźmi pracy i ich wsparcia, bez względu na formy zatrudnienia.

Globalizacja, transformacja cyfrowa, masowa migracja i starzenie się społeczeństwa – to wszystko nie może być rozpatrywane w odosobnieniu; jako prawdziwi obrońcy praw człowieka, związki zawodowe łączą to wszystko razem, aby w pełni zrozumieć wielorakie i złożone konsekwencje dla świata pracy.

8 Źródła i dalsza literatura

Hee jung Chung: Work autonomy, flexibility and work-life balance, Uniwersytet w Kent, 2017

Christophe Degryse: Digitalisation of the economy and its impact on labour markets, ETUI working paper, Bruksela, 2016

Serwis Badawczy Parlamentu Europejskiego / Bernhard Dachs: The impact of new technologies on our labour market and the social economy, Bruksela, 2018

Kurt Vandaele: Will trade unions survive in the platform economy? ETUI working paper, Bruksela, 2018