

Przewodnik interpretacyjny dotyczący porozumienia ramowego europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji



With the financial support of
the European Union

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

Przewodnik interpretacyjny dotyczący porozumienia ramowego europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji



Opublikowano we wrześniu 2022 r.

Spis treści

PRZEDMOWA 4

1 WSTĘP 6

2 CELE 8

3 ZAKRES 10

4 PROCES PARTNERSTWA POMIĘDZY PRACODAWCAMI
A PRZEDSTAWICIELAMI PRACOWNIKÓW 12

4.1 Umiejętności cyfrowe i zabezpieczenie zatrudnienia 16

4.2 Sposoby pozostawania online i offline 21

4.3 Sztuczna inteligencja (SI) i zagwarantowanie zasady kontroli przez człowieka 23

4.4 Poszanowanie godności człowieka i nadzór 26

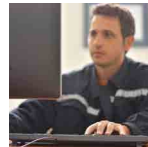
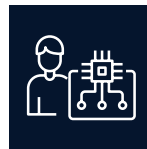
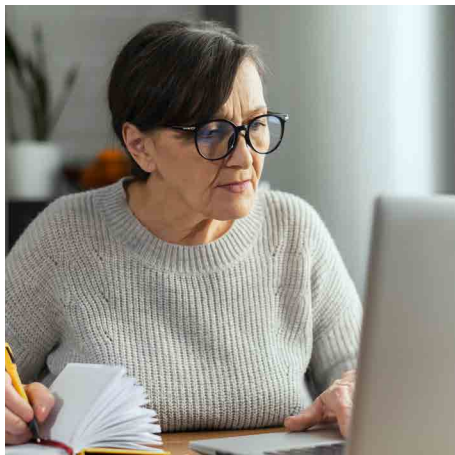
5 WDROŻENIE I KONTROLA 28

Przedmowa

W programie prac europejskich partnerów społecznych na lata 2019–2021 przewidziano negocjacje nad autonomicznym porozumieniem ramowym w sprawie cyfryzacji. Negocjacje, dla których punktem wyjścia były wnioski wspólnego seminarium rozpoznawczego z lutego 2019 r., rozpoczęły się w czerwcu 2019 r., a zakończyły w marcu 2020 r.

Organizacje ETUC (wraz z komitetem tącznikowym EUROCADRES/CEC), BusinessEurope, SGIEurope oraz SMEunited podpisały niniejsze porozumienie ramowe w czerwcu 2020 r. na Trójstronnym Szczycie Społecznym, po zatwierdzeniu go przez ich właściwe organy decyzyjne. Porozumienie to musi zostać wdrożone przez wszystkie organizacje członkowskie ETUC, BusinessEurope, SGIEurope i SMEunited zgodnie z procedurami i praktykami dotyczącymi zarządzania i pracy określonymi w art. 155 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFEU), w ciągu 3 lat od jego podpisania (tj. przed 22 czerwca 2023 r.).

W niniejszym przewodniku interpretacyjnym przedstawiono treść porozumienia, rozdział po rozdziale, koncentrując się na głównych kwestiach omawianych w trakcie negocjacji. Ma on stanowić pomoc dla organizacji członkowskich ETUC we wdrażaniu treści porozumienia, a także umożliwić lepsze monitorowanie i ocenę osiągniętych wyników. Przewodnik ten przyczyni się również do rozpowszechniania porozumienia i wiedzy na temat jego treści wśród partnerów społecznych, pracowników i szeroko pojętego ogółu.



1 Wstęp



Treść porozumieni	Interpretacja/Komentarz
Transformacja cyfrowa gospodarki jest tematem wieloaspektowym, mającym duże konsekwencje dla rynków pracy, świata pracy i całego społeczeństwa. Państwa członkowskie UE podchodzą do niej w różny sposób ze względu na różne sytuacje społeczne i gospodarcze, rynki pracy i systemy stosunków pracy oraz istniejące inicjatywy, praktyki i układy zbiorowe.	We wstępie do porozumienia przedstawiono kontekst i nakreślono w ogólnym zarysie kwestię cyfryzacji oraz rolę, jaką partnerzy społeczni mają do odegrania w zarządzaniu nią.
Transformacja cyfrowa przynosi wyraźne korzyści zarówno pracodawcom, pracownikom, jak i osobom poszukującym pracy w zakresie nowych możliwości zatrudnienia, zwiększonej wydajności, poprawy warunków pracy i nowych sposobów organizacji pracy oraz osiągnięcia wyższej jakości usług i produktów. Przy zastosowaniu odpowiednich strategii może ona generalnie prowadzić do wzrostu zatrudnienia i utrzymania miejsc pracy.	Ważnym aspektem porozumienia jest dążenie do zajęcia się kwestią transformacji cyfrowej z perspektywy szans i zagrożeń. Jego celem jest maksymalizacja możliwości przy jednoczesnym zabezpieczeniu miejsc pracy, zatrudnienia i dobrych warunków pracy.
Przejście to wiąże się również z wyzwaniami i ryzykiem dla pracowników i przedsiębiorstw, ponieważ niektóre zadania znikną, a wiele innych ulegnie zmianie. Wymaga to przewidywania zmian, zapewnienia umiejętności potrzebnych pracownikom i przedsiębiorstwom do odniesienia sukcesu w erze cyfrowej. Inne kwestie obejmują organizację i warunki pracy, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz dostępność technologii, w tym infrastruktury, w całej gospodarce i we wszystkich regionach. MŚP wymagają specjalnego podejścia, które umożliwi im wdrożenie cyfryzacji w sposób dostosowany do ich potrzeb	Uwzględnienie zarówno szans, jak i zagrożeń jest głównym tematem przewodnim porozumienia, co podkreślano w całym wstępie. Fundamentalne znaczenie ma wspólne zarządzanie transformacją cyfrową miejsc zatrudnienia, z uwzględnieniem wszystkich potencjalnych zagrożeń dla miejsc i warunków pracy oraz perspektyw zatrudnienia, a także potencjalnych korzyści. W kolejnych sekcjach porozumienia opisane zostały pewne obszary i działania partnerów społecznych, natomiast wstęp zawiera bardziej szczegółowe omówienie kwestii, takie jak potrzeby infrastrukturalne i przewidywanie zmian.

Ponieważ zyski nie są automatyczne, musimy dostosować nasze rynki pracy, edukację i szkolenia oraz systemy ochrony socjalnej, aby zapewnić, że przejście to będzie korzystne dla obu stron — pracodawców i pracowników. UE i rządy poszczególnych krajów mają do odegrania ważną rolę. Polega ona na zapewnieniu, aby warunki ramowe umożliwiły pracodawcom i pracownikom wykorzystanie nadarzających się szans i ich w tym wspierały oraz pozostawiały im swobodę w znajdowaniu odpowiednich rozwiązań ich problemów. Należy przy tym pamiętać, że to oni najlepiej znają swoją sytuację i wiedzą, jakie działania przyniosą największe korzyści przedsiębiorstwom i pracownikom.	W tej sekcji podkreślono potrzebę podjęcia wspólnych działań w ramach partnerstwa społecznego. Porozumienie jest umową ukierunkowaną na działania, mającą na celu wspieranie związków zawodowych we wdrażaniu cyfryzacji wspólnie z pracodawcami. Uznaje się również rolę do odegrania przez UE i rządy poszczególnych krajów, zwłaszcza jeśli chodzi o wspieranie partnerów społecznych.
Istotną kwestią jest także uwzględnienie wpływu na klimat i środowisko.	Chociaż porozumienie nie odnosi się bezpośrednio do wpływu transformacji cyfrowej na klimat i środowisko, aspekty te będą zarówno oddziaływać na organizację pracy w odpowiedzi na cyfryzację, jak i będą pozostawać w zasięgu jej oddziaływania.
Ponadto konieczne jest wspólne zaangażowanie ze strony pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli, aby jak najlepiej wykorzystać możliwości i sprostać wyzwaniom w ramach partnerstwa, przy jednoczesnym poszanowaniu różnych ról zaangażowanych stron.	Partnerzy społeczni uznają konieczność współpracy poprzez wyraźne zobowiązanie do podejścia partnerskiego. Takie podejście oznacza, że związki zawodowe powinny uczestniczyć we wszystkich aspektach transformacji cyfrowej miejsc zatrudnienia. Proces współpracy partnerskiej został szerzej omówiony w oddzielnej części porozumienia.
Niniejsze porozumienie ramowe jest wspólnym zobowiązaniem europejskich międzybranżowych partnerów społecznych do optymalizacji korzyści i radzenia sobie z wyzwaniami związanymi z cyfryzacją w świecie pracy.	Samo porozumienie stanowi zobowiązanie europejskich partnerów społecznych do podjęcia działań. Porozumienie zostało wynegocjowane w kontekście szóstego wspólnego programu prac Europejskiego Dialogu Społecznego na lata 2019–2021.

2 Cele



Treść porozumienia	Interpretacja/Komentarz
Cele porozumienia ramowego: • zwiększenie świadomości i poprawa zrozumienia pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli w zakresie szans i wyzwań w świecie pracy wynikających z transformacji cyfrowej; • zapewnienie struktury ramowej zorientowanej na działanie, aby zachęcić pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli do opracowania środków i działań mających na celu wykorzystanie tych szans i sprostanie wyzwaniom, a także ukierunkować i wspomóc ich w tym, przy jednoczesnym uwzględnieniu istniejących inicjatyw, praktyk i układów zbiorowych; • zachęcanie do nawiązywania partnerskich relacji między pracodawcami, pracownikami i ich przedstawicielami; • wspieranie rozwoju zorientowanego na człowieka podejścia do integracji technologii cyfrowych w świecie pracy w celu wspierania/wspomagania pracowników i zwiększanie wydajności;	Zgodnie ze swoim wyraźnym celem porozumienie stanowi ramy działań. Zwiększenie świadomości jest często dopiero pierwszym krokiem do podjęcia działań: aby porozumienie miało pozytywny i trwały wpływ, należy podjąć konkretne działania na wszystkich odpowiednich szczeblach. Porozumienie ma na celu wprowadzenie podejścia partnerskiego, aby zapewnić pracownikom decydujący głos w zarządzaniu procesem cyfryzacji w przedsiębiorstwach i sektorach. W ramach wspierania podejścia zorientowanego na człowieka partnerzy społeczni uznają, że cyfryzacją muszą kierować ludzie, aby zapewnić poprawę warunków pracy, przy jednoczesnym zwiększeniu wydajności.

Środki realizacji celów:

- nakreślenie wspólnego dynamicznego procesu obiegowego, który uwzględnia różnorodne role i obowiązki poszczególnych podmiotów i może być dostosowany do sytuacji panujących w różnych krajach, sektorach i/lub przedsiębiorstwach, systemów stosunków przemysłowych, miejsc pracy oraz technologii/narzędzi cyfrowych;
- podkreślanie konkretnych podejść, działań i środków, które pracodawcy, pracownicy i ich przedstawiciele mogą wykorzystać, w zależności od swoich potrzebami i okoliczności, w celu rozwiązania takich kwestii, jak umiejętności, organizacja pracy i warunki pracy.

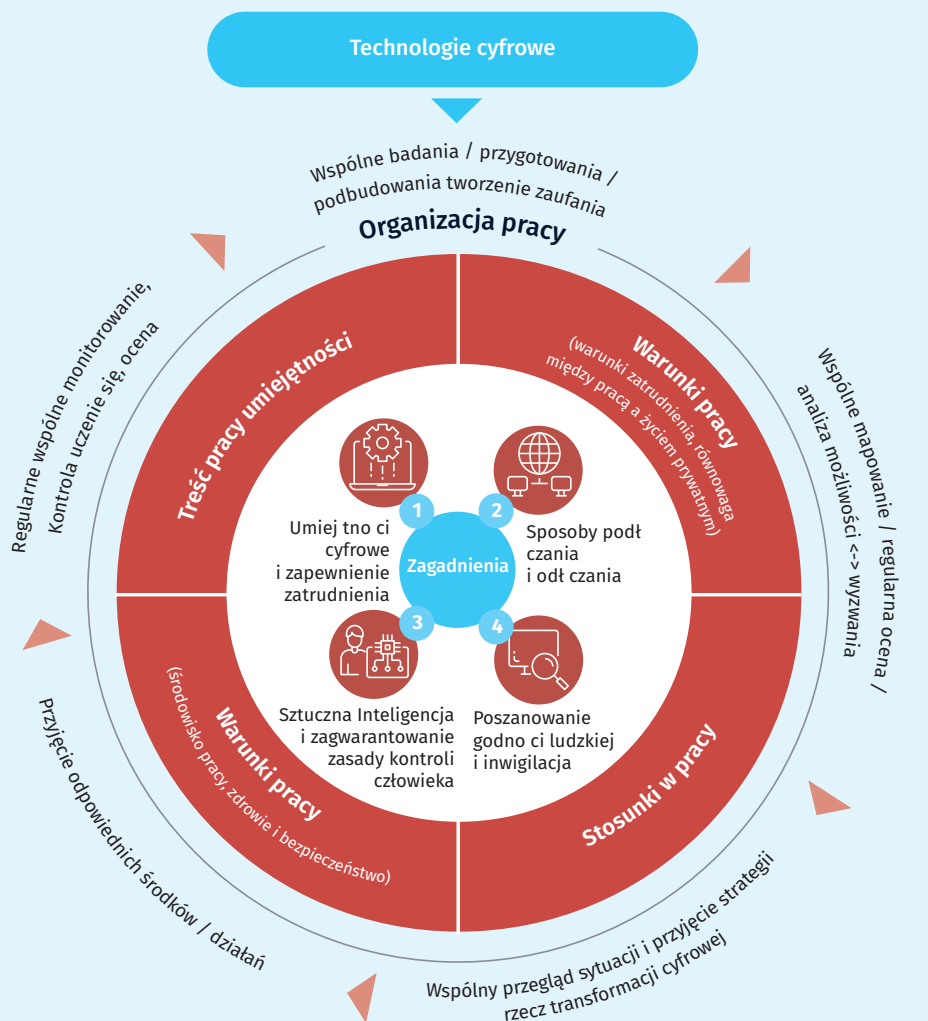
Porozumienie określa, w jaki sposób należy osiągnąć te cele: poprzez wspólny dynamiczny proces obiegowy wraz z konkretnymi środkami dotyczącymi poszczególnych tematów. Zarówno proces, jak i tematy/działania są szerzej omówione w dalszej części porozumienia.

3 Zakres



Treść porozumienia	Interpretacja/Komentarz
Niniejsze autonomiczne porozumienie zostało zawarte przez europejskich międzybranżowych partnerów społecznych i ma zastosowanie do całej UE/EOG.	Porozumienie zostało zawarte przez europejskich międzybranżowych partnerów społecznych, ETUC w imieniu związków zawodowych oraz BusinessEurope, SGIEurope (dawniej CEEP) i SMEunited w imieniu pracodawców.
Obejmuje wszystkich pracowników i pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym oraz we wszystkich rodzajach działalności gospodarczej, w tym w działalności z wykorzystaniem platform internetowych, w których istnieje stosunek pracy zgodnie z definicją obowiązującą w danym kraju.	W tym miejscu partnerzy społeczni wskazują pracowników i pracodawców, których porozumienie ma objąć – sektory we wszystkich rodzajach działalności gospodarczej. Biorąc pod uwagę znaczenie cyfryzacji dla gospodarki platformowej, zgodzono się podkreślić, że platformy i ich pracownicy są również objęci porozumieniem.
Mówiąc o „przedsiębiorstwach” w niniejszym porozumieniu, mamy na myśli organizacje z sektora prywatnego i publicznego.	W odniesieniu do terminologii używanej w samym porozumieniu słowo „przedsiębiorstwa” odnosi się zarówno do organizacji działających w ramach sektora publicznego, jak i prywatnego, bez dokonywania rozróżnienia między nimi.
Gdy w porozumieniu jest mowa o „przedstawicielach pracowników”, należy uznać prerogatywy przedstawicieli związków zawodowych zgodnie z prawem i praktyką obowiązującymi w danym kraju.	Oznacza to, że w żadnym wypadku nie można wykorzystać istnienia innych porozumień do osłabienia roli związków zawodowych. Podobnie przy stosowaniu porozumienia należy pamiętać, że związki zawodowe są jednoznacznie uznawane za organizację reprezentującą pracowników w miejscu zatrudnienia. Ma to również zasadnicze znaczenie przy interpretacji podejścia partnerskiego, przy czym prawdziwe partnerstwo wynika z tego, że interesy pracowników są reprezentowane niezależnie od interesów pracodawcy.

PROCES WSPÓŁPRACY W ZAKRESIE CYFRYZACJI



Stosunki w pracy

Stosunki w pracy lub relacje interpersonalne mają wpływ na efekty pracy i dobrostan pracowników. Zawierają w sobie społeczne interakcje pomiędzy pracownikami i pomiędzy pracownikami a przedsiębiorstwem (formalne i nieformalne relacje z bezpośrednimi przełożonymi, kierownictwem i działem HR). Relacje z klientami i innymi osobami trzecimi są też częścią tego procesu. Jest ważne aby wziąć pod uwagę jakość tych relacji (współpracy, integracji, możliwości kontaktu i możliwej komunikacji, atmosferę w pracy), styl zarządzania, przypadki przemocy i mobbingu, zarządzanie przez konflikt, mechanizmy i procesy wsparcia

Organizacja pracy

Organizacja pracy polega na rozdzieleniu i koordynacji zadań i nadzoru w organizacji. Organizacja pracy pokazuje jak zadania są rozdzielane pomiędzy poszczególne osoby i mechanizmy koordynacji w celu osiągnięcia finalnego produktu lub usługi. Organizacja pracy lub struktura wskazuje kto robi co, w ramach zespołu lub samodzielnie i kto jest za co odpowiedzialny.

Treść pracy i umiejętności

Treść pracy wymaga analizy wpływu cyfrowych technologii/ narzędzi na zawartość pracy i niezbędnych umiejętności aby ją wykonywać i mieć kontakt (cyfrowy) z innymi (współpracownikami, przełożonymi, klientami, pośrednikami). Treść pracy wymaga wzięcia pod uwagę takich aspektów jak autonomia, spójność, różnorodność, obciążenie pracą, informacje, jasność zajmowanego stanowiska.

Warunki pracy

Warunki pracy odnoszą się do środowiska pracy (bezpieczeństwa i higieny pracy, fizycznych i psychicznych oczekiwań, dobrostanu, klimatu, komfortu, urządzeń sanitarnych, narzędzi pracy) oraz zasad zatrudnienia. Zasady zatrudnienia dotyczą takich kwestii jak: czas pracy (rozkład czasu pracy), okresy odpoczynku, miejsce/ miejsca wykonywania pracy, równowaga pomiędzy życiem zawodowym a osobistym, okresy zwolnień od pracy, szkolenia i możliwości rozwoju, oceny pracowników.

4 Proces partnerstwa pomiędzy pracodawcami a przedstawicielami pracowników



Treść porozumienia	Interpretacja/Komentarz
Biorąc pod uwagę, że: Ogólnym celem jest osiągnięcie zgodnego przejścia poprzez udaną integrację technologii cyfrowych w miejscu zatrudnienia oraz wykorzystanie szans, jak również zapobieganie i minimalizowanie zagrożeń zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, a także zapewnienie najlepszego możliwego wyniku dla pracodawców i pracowników; Wiele tematów odgrywa pewną rolę lub powinno być brane pod uwagę. Proponowane jest szerokie podejście multidyscyplinarne, które obejmuje istotne elementy miejsca zatrudnienia; Większość z tych tematów jest wzajemnie powiązana i nie należy traktować ich odrębnie; Istnieje potrzeba dostosowania podejścia do wielkości przedsiębiorstwa i radzenia sobie z różnymi sytuacjami lub okolicznościami, choć niektóre cechy są takie same dla wszystkich przedsiębiorstw niezależnie od ich wielkości; Wspólne zaangażowanie pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli w uzgodniony i wspólnie zarządzany proces jest ważne dla osiągnięcia sukcesu	Proces partnerstwa w zakresie cyfryzacji sugeruje metodologię, którą należy się kierować przy realizacji porozumienia. Proces ten był kluczowym priorytetem dla pracodawców. Dla ETUC najważniejsze było skupienie się na różnych kwestiach, którymi należy się zająć. Niniejszy rozdział jest wynikiem kompromisu łączącego zarówno metodologię, jak i identyfikację zagadnień, które należy omówić w ramach procesu partnerskiego. Proces ten sugeruje podejście dostosowane do wielkości przedsiębiorstw, jak również różnych sektorów. Wspólne zaangażowanie partnerów społecznych jest jak zawsze wyrazem uznania ich wspólnej odpowiedzialności.

Uzgodniony i wspólnie zarządzany dynamiczny proces obiegowy jest odpowiednim sposobem realizacji porozumienia, przy jednoczesnym poszanowaniu ról/obowiązków różnych podmiotów, w tym przedstawicieli pracowników.	Proces obiegowy narzuca realizację określonych działań. Wymiar obiegowy daje możliwość ponownego przeprowadzenia procesu, jeśli istnieje potrzeba dostosowania lub poprawy niektórych wymiarów różnych realizowanych działań.
Obecność lub wprowadzenie technologii lub narzędzi cyfrowych ma wpływ na kilka tematów, które często są ze sobą powiązane. Tematy te zostały przedstawione na schemacie: • Treść pracy — umiejętności • Warunki pracy (warunki zatrudnienia, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym) • Warunki pracy (środowisko pracy, zdrowie i bezpieczeństwo) • Stosunki pracy • Organizacja pracy Na poszczególnych etapach procesu wszystkie te tematy muszą być omawiane i uwzględniane.	Proces ten kładzie silny nacisk na wymiar zbiorowy (warunki pracy, środowisko pracy itp.), co jest stałym podejściem ETUC. Podejście to było również podkreślane w poprzednich negocjacjach, takich jak porozumienia w sprawie przemocy lub aktywnego starzenia się.
W odniesieniu do tematów, o których mowa powyżej, w ramach procesu należy również omówić i uwzględnić następujące kwestie: • Umiejętności cyfrowe i zabezpieczenie zatrudnienia • Sposoby pozostawania online i offline • Sztuczna inteligencja (SI) i zagwarantowanie zasady kontroli przez człowieka • Poszanowanie godności człowieka i nadzór Technologie cyfrowe lub narzędzia mogą być również wykorzystywane/wprowadzane w celu poprawy tych kwestii (np. poprzez lepszą organizację pracy, komunikację, większe możliwości uczenia się, lepsze relacje zawodowe, lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, równość płci).	4 kluczowe tematy, które zostały określone w tym porozumieniu to: (1) Umiejętności cyfrowe i zabezpieczenie zatrudnienia; (2) Sposoby pozostawania online i offline; (3) Sztuczna inteligencja (SI) i zagwarantowanie zasady kontroli przez człowieka; (4) Poszanowanie godności człowieka i nadzór. ETUC chciała zająć się innymi, uznawanymi za ważne kwestiami, takimi jak zdrowie i bezpieczeństwo, ale które należy uwzględnić w ramach innych, specjalnych procesów.

Etapy procesu

Pierwszy etap „**Wspólne poszukiwania/przygotowania/stworzenie podstaw**” polega na badaniu i szerzeniu wiedzy oraz tworzeniu odpowiedniej bazy wsparcia i klimatu zaufania, aby móc otwarcie dyskutować o szansach i wyzwaniach/zagrożeniach związanych z cyfryzacją, ich wpływie w miejscu zatrudnienia oraz o możliwych działaniach i rozwiązaniach.

Drugi etap „**Wspólne mapowanie/regularna ocena/analiza**” to ćwiczenie polegające na mapowaniu obszarów tematycznych pod kątem korzyści i szans (w jaki sposób udana integracja technologii cyfrowych może przynieść korzyści pracownikom i przedsiębiorstwu) oraz pod kątem wyzwań/zagrożeń. Na tym etapie identyfikowane są również możliwe środki i działania. MŚP mogą potrzebować zewnętrznego doradztwa/wsparcia.

Trzeci etap „**Wspólny przegląd sytuacji i przyjęcie strategii transformacji cyfrowej**” jest wynikiem powyższych kroków. Chodzi o podstawowe zrozumienie szans i wyzwań/zagrożeń, różnych elementów i ich wzajemnych powiązań, a także uzgodnienie strategii cyfrowych wyznaczających cele dla przedsiębiorstwa na przyszłość.

Czwarty etap „**Przyjęcie odpowiednich środków/działań**” opiera się na wspólnym przeglądzie sytuacji. Obejmuje:

- możliwość testowania/ pilotażowego wprowadzenia przewidywanych rozwiązań;
- ustawienie priorytetu;
- podanie terminów, realizację w kolejnych fazach określonych w czasie;
- wyjaśnienie/określenie ról i obowiązków kierownictwa oraz pracowników i ich przedstawicieli;
- zasoby;
- środki towarzyszące, takie jak wsparcie (eksperckie), monitoring itp.

Piąty etap „**Regularny wspólny monitoring/kontrola, uczenie się, ocena**” to moment, w którym koło się zamyka i dochodzimy do wspólnej oceny skuteczności działań i dyskusji na temat tego, czy konieczna jest dalsza analiza, podnoszenie świadomości, stworzenie podstaw lub podjęcie działań.

Przedstawiciele pracowników otrzymają takie narzędzia i informacje, jakie są niezbędne do skutecznego zaangażowania się w różne etapy procesu.

W tym rozdziale opisano pięć kluczowych etapów procesu:

1. „**Wspólne poszukiwania/przygotowania/stworzenie podstaw**” (badania, podnoszenie świadomości i tworzenie właściwej bazy wsparcia i klimatu zaufania)

2. „**Wspólne mapowanie/regularna ocena/analiza**” (mapowanie sprawdzające najważniejsze obszary tematyczne pod względem korzyści i szans)

3. „**Wspólny przegląd sytuacji i przyjęcie strategii transformacji cyfrowej**” (posiadanie podstawowej wiedzy na temat szans i wyzwań/zagrożeń),

4. Informacje ogólne „**Przyjęcie odpowiednich środków/działań**” (na podstawie wspólnego przeglądu sytuacji)

5. „**Regularne wspólne monitorowanie/kontrola, uczenie się, ocena**” (wspólna ocena skuteczności działań i dyskusja na temat tego, czy działania są konieczne)

Przedstawiciele pracowników muszą być informowani i skutecznie angażowani w każdy z tych etapów.

Dostosowanie

Chociaż etapy procesu pozostałyby identyczne, proces ten należy dostosować do sytuacji panujących w różnych krajach, sektorach i/lub przedsiębiorstwach oraz systemów stosunków pracy poprzez dostosowanie narzędzi wykorzystywanych w procesie, treści i/lub zaangażowanych osób/ekspertów. Pozwala to na przyjęcie podejścia, które jest odpowiednie dla różnych stanowisk, przedsiębiorstw i sektorów.

W procesie zaproponowano dostosowane podejście uwzględniające zarówno wielkość firmy, jak i wymiar sektorowy.

Porozumienie potwierdza, że partnerzy społeczni wprowadzili już w kilku przypadkach szeroki zakres narzędzi cyfrowych, szkoleń i wspólnych procedur. W związku z tym te istniejące narzędzia i procedury powinny być uwzględnione we wspólnym mapowaniu/regularnej ocenie/analizie, a w przypadku wątpliwości co do wpływu na warunki pracy oraz zdrowie i bezpieczeństwo wymagające pilnej uwagi, należy podjąć działania.

Istnieje już szeroka gama narzędzi cyfrowych, szkoleń i procedur, które należy rozważyć, zwłaszcza na pierwszym etapie procesu partnerstwa.

W interesie pracodawców i pracowników leży dostosowanie organizacji pracy, tam gdzie jest to konieczne, do ciągłej transformacji pracy wynikającej ze stosowania urządzeń do e-pracy. Dostosowanie to powinno odbywać się z poszanowaniem interesów pracowników i prerogatyw pracodawców w zakresie organizacji pracy na poziomie przedsiębiorstwa.

Porozumienie uznaje wspólny interes w dostosowaniu organizacji pracy do transformacji pracy związanej z cyfryzacją.



4.1 Umiejętności cyfrowe i zabezpieczenie zatrudnienia



Treść porozumienia

Główny cel i czynnik sukcesu

Głównym celem jest wyposażenie naszej obecnej i przyszłej siły roboczej oraz przedsiębiorstw w odpowiednie umiejętności w ramach ciągłego kształcenia, aby wykorzystać możliwości i poradzić sobie z wyzwaniami transformacji cyfrowej w świecie pracy..

Wspólne interesy partnerów społecznych

Wyzwania i szanse związane z cyfryzacją oznaczają, że partnerzy społeczni mają wspólny interes w ułatwianiu dostępu do wysokiej jakości i skutecznych szkoleń i rozwoju umiejętności, przy jednoczesnym poszanowaniu różnorodności i elastyczności systemów szkoleniowych, które różnią się w zależności od różnych praktyk w zakresie stosunków pracy. Wiąże się to z zaangażowaniem pracodawców w pozytywne wykorzystanie technologii cyfrowych mające na celu dążenie do poprawy kondycji przedsiębiorstw oraz bezpieczeństwie zatrudnienia siły roboczej i lepszych warunków pracy. łączy się także ze zobowiązaniem pracowników do wspierania wzrostu i sukcesu przedsiębiorstw oraz uznania potencjalnej roli technologii cyfrowych, jeśli przedsiębiorstwa mają pozostać konkurencyjne we współczesnym świecie.

Interpretacja/Komentarz

W różnych branżach nieustannie wprowadzane są przełomowe technologie, prowadząc do zanikania miejsc pracy i tworząc nowe. Dla przykładu, wynalezienie aparatu cyfrowego drastycznie zmniejszyło popyt na kliszę do aparatów fotograficznych, redukując liczbę miejsc pracy, w których pracowały osoby ją produkujące. Jednocześnie wzrósł popyt na nowe aparaty fotograficzne, co spowodowało wzrost zatrudnienia w tej branży.

W wyniku przekształceń w różnorodnych obszarach geograficznych mogą powstać rozmaite miejsca pracy wymagające różnych umiejętności. Oznacza to, że osoby, które utraciły „stare” miejsca pracy, nie dostały automatycznie „nowych” miejsc pracy. Najbardziej zdolne do adaptacji będą osoby o najwyższych umiejętnościach. Ta zmiana wymaga szerokiego zakresu umiejętności, a nie wąskiego skupienia się na konkretnych umiejętnościach, których pracodawcy mogą potrzebować w krótkim czasie. Kwestia ta powinna być wnikliwie przeanalizowana przez negocjatorów związkowych podczas wdrażania porozumienia ramowego w warunkach zakładów pracy.

Jednym z zagrożeń związanych z technologią cyfrową jest to, że pracodawcy przekonani o nieuchronnym wynikającym z tego zmniejszeniu liczby miejsc pracy nie podejmą żadnych działań zapobiegawczych. Klauzula ta przypomina pracodawcom, że oczekuje się od nich wykorzystania technologii cyfrowej w celu poprawy wyników ekonomicznych ich firmy lub organizacji, ale porozumienie ramowe wymaga od nich ochrony zarówno jakości, jak i liczby miejsc pracy w tym procesie. Związki zawodowe i menedżerowie, którzy mają silne relacje i cieszą się dużym zaufaniem, osiągnęli ten korzystny dla obu stron rezultat. Pracodawcy zdają sobie sprawę, że jeśli związki zawodowe nabiorą podejrzeń o wykorzystywaniu technologii cyfrowej do zmniejszenia liczby pracowników, odmówią zaangażowania się w jej wprowadzenie. Z tego powodu, tak długo jak pracodawcy wdrażają tę technologię w sposób pozytywny dla pracowników, związki uznają jej potencjalne korzyści.

Kluczowym wyzwaniem jest określenie potrzeb w zakresie umiejętności

Kluczowym wyzwaniem, przed którym stoją partnerzy społeczni, jest określenie umiejętności (cyfrowych) i zmian procesów koniecznych do wprowadzenia, a w konsekwencji zorganizowania odpowiednich działań szkoleniowych. Dotyczy to poszczególnych krajów, sektorów i przedsiębiorstw zgodnie z różnymi krajowymi systemami stosunków pracy.

Kluczowe elementy

Na wszystkich etapach procesu podnoszenia kwalifikacji należy promować zaangażowanie partnerów społecznych na odpowiednim szczeblu, a także szefów działów kadr i bezpośrednich przełożonych oraz przedstawicieli pracowników i (europejskich) rad zakładowych w: motywowanie pracowników do udziału w szkoleniach, tworzenie ram opartych na otwartej komunikacji oraz informowanie, konsultowanie i uczestnictwo zgodnie z krajowymi systemami stosunków pracy.

Partnerzy społeczni mogą odgrywać rolę wspierającą przedsiębiorstwa w ich wysiłkach zmierzających do stworzenia planów podnoszenia kwalifikacji w celu uwzględnienia bieżących i przyszłych zmian. Należy wziąć pod uwagę szczególne potrzeby MŚP w zakresie wsparcia.

W zależności od rodzaju wprowadzonych narzędzi cyfrowych oraz sytuacji w danym kraju, sektorze i przedsiębiorstwie pracownikom potrzebny będzie zestaw umiejętności obejmujący i łączący umiejętności techniczne, specyficzne dla danego sektora, a także szereg umiejętności i kompetencji przekrojowych i miękkich, takich jak umiejętność rozwiązywania problemów, krytyczne myślenie, umiejętność współpracy i komunikacji, współtworzenie i kreatywność. Jednocześnie należy dalej rozwijać i wzmacniać umiejętności i kompetencje ludzkie i społeczne, takie jak zarządzanie ludźmi, inteligencja emocjonalna i umiejętność oceny.

Biorąc pod uwagę tempo zmian na rynku pracy, narzędzia analityczne, takie jak środki przewidywania umiejętności, oraz regularna ocena obecnego zestawu umiejętności pracownika w ramach podejścia do rozwoju kompetencji w zakresie uczenia się przez całe życie są niezwykle istotne dla prawidłowego określenia przyszłego zapotrzebowania na umiejętności i wyboru właściwych środków szkoleniowych w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników.

Przejście na prawdziwą kulturę uczenia się w społeczeństwie i w przedsiębiorstwach oraz mobilizacja pozytywnego nastawienia siły roboczej do zmian ma zasadnicze znaczenie dla uczynienia z transformacji cyfrowej szansy. Dzięki temu zaangażowanie, kreatywność i podejście zorientowane na rozwiązanie staną się podstawą wysiłków adaptacyjnych partnerów społecznych przy jednoczesnym zminimalizowaniu ewentualnego ryzyka

Pracownicy ufają związkom zawodowym. Jeśli związki pozytywnie odnoszą się do zmian cyfrowych i szans, jakie one niosą, pracownicy chętniej podążą za nimi. Pracodawcom zależało na roli związków w motywowaniu ich członków do uczestniczenia w szkoleniach w zakresie umiejętności zawartych w porozumieniu ramowym. Związkowcy domagali się pełnego informowania, konsultacji i udziału w podejmowaniu decyzji dotyczących szkoleń w zakresie doskonalenia koniecznych i pożądanych umiejętności.

Niektóre z potrzebnych nowych umiejętności będą miały charakter techniczny, ale do najważniejszych umiejętności w przyszłości należą te, które trudno jest powielić maszynie, nawet bardzo zaawansowanej. Chodzi tu o takie umiejętności jak empatia, rozumowanie i dokonywanie wielowarstwowych ocen. Podkreśla się potrzebę szkolenia w zakresie takich umiejętności.

Z tego powodu coraz bardziej potrzebna będzie kultura uczenia się lub „uczenia się przez całe życie”, w której kształcenie ustawiczne staje się normą. Ma to swoje konsekwencje w postaci kosztów, zwolnienia pracownika na czas szkolenia oraz wprowadzenia coraz bardziej innowacyjnych rodzajów elastycznej pracy. Wszystkie te kwestie staną się częścią obecnego i przyszłego programu negocjacji.



Treść porozumienia

Opracowywanie strategii transformacji cyfrowej wspierających zatrudnienie

Porozumienie zachęca partnerów społecznych na odpowiednich szczeblach i przedsiębiorstwa do partnerskiego wprowadzania strategii transformacji cyfrowej z zamiarem realizacji następujących celów:

- Wspieranie zmian zatrudnienia pracowników w przedsiębiorstwach, a szerzej pomiędzy przedsiębiorstwami i sektorami, poprzez inwestycje w umiejętności zapewniające podnoszenie umiejętności i ciągłą umiejętność przystosowania zawodowego pracowników oraz odporność przedsiębiorstw;
- Zapewnienie warunków dla transformacji cyfrowej przedsiębiorstw, która prowadzi do tworzenia miejsc pracy, w tym zaangażowanie pracodawców we wprowadzanie technologii w sposób korzystny jednocześnie dla zatrudnienia, wydajności i treści pracy oraz poprawy warunków pracy.

Wspólna analiza i wspólne zobowiązanie do działania muszą być wspierane przez struktury dialogu społecznego, obejmujące przedstawicieli pracodawców i pracowników, w celu oceny i określenia potrzeb szkoleniowych związanych z cyfryzacją dla przedsiębiorstwa lub sektora i jego pracowników. Mogą to być umiejętności twarde i miękkie, określone w uzgodnionym podejściu do szkolenia w zakresie umiejętności.

Środki, które należy rozważyć:

- Zobowiązanie obu stron do podnoszenia lub zmiany kwalifikacji w celu sprostania cyfrowym wyzwaniom przedsiębiorstwa.
- Dostęp do szkoleń i ich organizacja zgodnie ze zróżnicowanymi krajowymi stosunkami pracy i praktykami szkoleniowymi oraz z uwzględnieniem różnorodności siły roboczej, np. w formie funduszy szkoleniowych/ sektorowych, rachunków szkoleniowych, planów rozwoju kompetencji, voucherów. Przepisy dotyczące szkoleń powinny jasno określać warunki uczestnictwa, w tym dotyczące czasu trwania, aspektów finansowych i zaangażowania pracowników.

Interpretacja/Komentarz

W tej sekcji podkreśla się znaczenie wprowadzania technologii cyfrowej w sposób prowadzący do tworzenia miejsc pracy, a także zachęcający do przekwalifikowania zawodowego, tak aby w przypadku braku możliwości ochrony istniejącego miejsca pracy pracownika zmaksymalizować możliwość znalezienia przez niego nowej pracy w przedsiębiorstwie lub poza nim. Związkowcy chętnie podkreślali w porozumieniu aspekty technologii cyfrowej w zakresie tworzenia i utrzymania miejsc pracy, tak aby wszelkie próby wykorzystania tej technologii do zmniejszania liczby miejsc pracy były uznawane za niedopuszczalne.

W tej sekcji określono zasadę, że koszty szkolenia dotyczące wykonywanej pracy musi ponieść pracodawca. Zapis zawiera szeroki wybór miejsc i czasu, w których takie szkolenie może się odbyć, do uzgodnienia przez pracodawcę i związek zawodowy, ale stwierdzono w nim, że w miarę możliwości musi się ono odbyć w czasie pracy i że należy się rekompensata (która zwykle oznacza wynagrodzenie, ale zapis jest na tyle elastyczny, że można rozważyć inną rekompensatę), jeśli szkolenie odbywa się poza godzinami pracy.

- Jeżeli pracodawca zwraca się do pracownika z prośbą o udział w szkoleniu związanym z wykonywaną przez niego pracą i bezpośrednio z transformacją cyfrową przedsiębiorstwa, szkolenie jest opłacane przez pracodawcę lub zgodnie z układem zbiorowym lub praktyką obowiązującą w danym kraju. Szkolenie to może mieć charakter wewnętrzny lub być organizowane poza zakładem pracy i odbywa się w uzgodnionym czasie odpowiednim dla pracodawcy i pracownika, a w miarę możliwości w godzinach pracy. Jeśli szkolenie odbywa się poza godzinami pracy, powinna przysługiwać odpowiednia rekompensata.
- Nacisk na jakość i skuteczność szkoleń: Oznacza to zapewnienie dostępu do szkoleń odpowiadających na zidentyfikowane potrzeby szkoleniowe pracodawcy i pracownika. Kluczowym aspektem w kontekście transformacji cyfrowej jest szkolenie pracowników, aby pomóc im jak najlepiej wykorzystać wprowadzane technologie cyfrowe.
- Rozwiązania w zakresie szkoleń, które zapewniają umiejętności mogące wspierać mobilność między sektorami i w ich obrębie.
- Wewnętrzne lub zewnętrzne rozwiązania walidacji szkoleń.
- Funkcjonowanie systemów, takich jak praca w skróconym czasie, która łączy skrócenie godzin pracy ze szkoleniem, w ściśle określonych okolicznościach.

W tej sekcji podkreślono również „różnorodność pracowników”. Ma to zasadnicze znaczenie: kobiety nadal przejmują większość obowiązków związanych z opieką nad dziećmi i członkami rodziny, którzy są osobami starszymi/szczegółnej troski. Szkolenie/przekwalifikowanie musi uwzględniać szczególne wymagania dotyczące czasu kobiet.

W tej sekcji dąży się do zapewnienia wysokiej jakości szkoleń, które umożliwią pracownikowi maksymalne wykorzystanie możliwości pracy z technologią cyfrową w przedsiębiorstwie, ale uznaje się, że nie zawsze będzie to możliwe, a szkolenia powinny wspierać pracowników w znalezieniu nowej pracy w innych sektorach, gdy nie będzie to możliwe.

W tej sekcji popiera się wewnętrzne lub zewnętrzne rozwiązania w zakresie walidacji szkoleń, ale związki będą świadome, że szkolenia uznawane w różnych firmach i sektorach będą najbardziej korzystne dla pracowników i w miarę możliwości powinny do tego dążyć.

Partnerzy społeczni powinni rozważyć podjęcie na odpowiednich szczeblach działań, które zapewnią skuteczne przewidywanie wpływu na zatrudnienie i zarządzanie nim w strategiach transformacji cyfrowej dotyczących utrzymania i tworzenia zatrudnienia. Bardzo ważne jest wprowadzanie technologii cyfrowej po przeprowadzeniu z odpowiednim wyprzedzeniem konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami w ramach systemów stosunków pracy, tak aby można było zbudować zaufanie do tego procesu. Celem strategii transformacji cyfrowej jest unikanie utraty miejsc pracy, a także tworzenie nowych możliwości, w tym poprzez rozważenie zmiany koncepcji miejsc pracy. Strategie powinny zapewniać odniesienie korzyści z wprowadzenia technologii cyfrowej zarówno przez przedsiębiorstwo, jak i pracowników. Korzyści te to na przykład warunki pracy, innowacje, produktywność i udział w zyskach z produktywności, ciągłość działania, szanse zatrudnienia. Strategie są zbudowane na wspólnym zobowiązaniu partnerów społecznych do:

- przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji, tak aby pracownicy mogli przejść na nowe stanowiska pracy lub dostosować się do zmienionych stanowisk w przedsiębiorstwie na uzgodnionych warunkach;
- przeprojektowania miejsc pracy, aby umożliwić pracownikom pozostanie w przedsiębiorstwie w nowej roli, jeśli część ich zadań lub ich miejsce pracy zniknie z powodu technologii cyfrowej;
- przeprojektowania organizacji pracy, jeśli jest to konieczne, aby uwzględnić zmienione zadania, role lub kompetencje;
- wprowadzenia polityki równych szans w celu zapewnienia, że technologia cyfrowa przynosi korzyści wszystkim pracownikom. Jeśli technologia cyfrowa przyczynia się do nierówności np. między kobietami i mężczyznami, kwestia ta musi zostać poruszona przez partnerów społecznych.

Fakt, że jednym z celów strategii cyfryzacji jest unikanie utraty miejsc pracy oraz tworzenie nowych możliwości, był kluczowym zwycięstwem negocjatorów związkowych przy zawieraniu tego porozumienia ramowego. Aby go jednak osiągnąć, firmy i ich działy kadr muszą być kreatywne, czego powinni od nich oczekiwać negocjatorzy związkowi.

Technologia cyfrowa będzie oznaczać, że niektóre miejsca pracy mogą być zautomatyzowane, a niektóre nie. W praktyce będzie to prawdopodobnie oznaczać, że wiele, a być może większość miejsc pracy można w pewnym stopniu, ale nie w pełni, zautomatyzować. Na przykład, jeśli 50% miejsc pracy dwóch osób można zautomatyzować, to poprzez połączenie niezautomatyzowanych części obu miejsc pracy można stworzyć nowe, hybrydowe miejsce pracy. Na pierwszy rzut oka mogłoby się wydawać, że zagrożone są dwa miejsca pracy; w rzeczywistości zagrożone jest tylko jedno. To dość toporny przykład — w rzeczywistości 20%, 30% lub 70% miejsc pracy niektórych osób może być zagrożonych automatyzacją. Celem tej części jest podkreślenie, że oprócz przekwalifikowania, należy zbadać możliwość przeprojektowania zarówno poszczególnych stanowisk, jak i szerzej rozumianej organizacji pracy w celu osiągnięcia większej produktywności i utrzymania miejsc pracy poprzez zmianę wizerunku dotychczasowej treści pracy. W większych firmach, gdzie część pracowników prawdopodobnie będzie przechodzić na emeryturę każdego roku, można to połączyć ze strategią niezastępowania pracowników, którzy odchodzą na emeryturę, aby zminimalizować lub nawet całkowicie wyeliminować potrzebę utraty miejsc pracy w przedsiębiorstwie. Istnieją już przykłady porozumień między firmami a związkami zawodowymi, które mają taki cel.

Pomimo postępów poczynionych w ostatnich latach, role zawodowe nadal pozostają rozwarstwione. Niektóre zawody są w przeważającej mierze lub częściej wykonywane przez kobiety, inne przez mężczyzn. Ważne jest dopilnowanie, aby opracowywana strategia wprowadzania technologii cyfrowej nie tworzyła ani nie potęgowała sytuacji, w których to głównie kobiety ponoszą negatywne konsekwencje zakłóceń. W tej sekcji porozumienia znajduje się klauzula mówiąca o tym, że taką sytuację, w przypadku jej wystąpienia, powinny zająć się osoby na stanowiskach kierowniczych i związki zawodowe.



4.2 Sposoby pozostawiania online i offline



Treść porozumienia

W interesie pracodawców i pracowników leży dostosowanie organizacji pracy, tam gdzie jest to konieczne, do ciągłej transformacji pracy wynikającej ze stosowania urządzeń do e-pracy. Osiągnięcie jasności co do uzasadnionych oczekiwań, jakie można stawiać pracownikom podczas korzystania z takich urządzeń, może być uzyskiwane w ramach negocjacji zbiorowych prowadzonych na odpowiednich szczeblach w państwach członkowskich.

Obecność i/lub wprowadzenie urządzeń/narzędzi cyfrowych w miejscach zatrudnienia może zapewnić wiele nowych szans i możliwości w zakresie elastycznej organizacji pracy z korzyścią dla pracodawców i pracowników. Jednocześnie może to stworzyć zagrożenia i wyzwania związane z rozgraniczeniem pracy i czasu prywatnego zarówno w czasie pracy, jak i poza nim.

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w każdym aspekcie związanym z wykonywaną pracą. Aby uniknąć ewentualnych negatywnych skutków dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz dla funkcjonowania przedsiębiorstwa, należy skupić się na profilaktyce. Odnosi się to do kultury, w której pracodawcy i pracownicy aktywnie uczestniczą w zapewnieniu bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy poprzez system zdefiniowanych praw, odpowiedzialności i obowiązków, a zasada zapobiegania jest traktowana jako najwyższy priorytet.

Interpretacja/Komentarz

Ta sekcja, dotycząca sposobów pozostawiania online i offline, stanowi zasadniczą część porozumienia, którego celem jest złagodzenie szkodliwej kultury „bycia zawsze online”, która wkradła się do miejsc pracy ze względu na stosowanie narzędzi i procesów cyfrowych.

Każdy pracownik ma prawo do pozostawiania offline poza godzinami pracy, jednak wprowadzenie nowych technologii utrudniło korzystanie z tego prawa przez pracowników.

W tej sekcji uznaje się również, że negocjacje zbiorowe mogą odgrywać ważną rolę w zarządzaniu wpływem nowych technologii w miejscu zatrudnienia, w szczególności wymaganiami, jakie mogą być stawiane pracownikom.

Zgodnie z pozostałymi częściami porozumienia, w tej sekcji omówiono potrzebę znalezienia równowagi pomiędzy korzystaniem z możliwości przy jednoczesnym zapobieganiu wystąpieniu zagrożeń i zarządzaniu nimi. Niezwykle ważne jest wprowadzanie narzędzi cyfrowych w sposób, który poprawia warunki pracy i zwiększa równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

W tej sekcji kilkakrotnie wspomina się o obowiązku pracodawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, podkreślając przy tym ważną rolę profilaktyki.

Ta sekcja była jedną z ostatnich części porozumienia do sfinalizowania ze względu na trudności związane z wyraźną wzmianką o prawie do pozostawiania offline. W trakcie negocjacji związki zawodowe dążyły do zapewnienia pełnego uznania czasu pracy i prawa do wynagrodzenia za wszelką pracę wykonywaną poza godzinami pracy. Celem było także uzyskanie potwierdzenia, że wszelkie obciążenia nakładane na pracowników w związku z wprowadzeniem nowych technologii i korzystaniem z nich nie naruszają tych praw.

Środki, które należy rozważyć:

- szkolenia i środki zwiększające świadomość;
- przestrzeganie zasad dotyczących czasu pracy oraz zasad telepracy i pracy mobilnej;
- odpowiednie środki zapewniające zgodność z przepisami;
- zapewnienie pracodawcom i pracownikom wytycznych i informacji w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz zasad telepracy i pracy mobilnej, w tym dotyczących korzystania z narzędzi cyfrowych, np. poczty elektronicznej, z uwzględnieniem zagrożeń wynikających z nadmiernego pozostawiania online, w szczególności dla zdrowia i bezpieczeństwa;
- jasne określenie polityki i/lub uzgodnionych zasad dotyczących korzystania z narzędzi cyfrowych do celów prywatnych w czasie pracy;
- zobowiązanie ze strony kierownictwa do stworzenia kultury, w której unika się kontaktów poza godzinami pracy;
- organizacja pracy i obciążenie pracą, w tym liczba pracowników, to kluczowe aspekty, które należy wspólnie określić i ocenić;
- osiągnięcie celów organizacyjnych nie powinno wymagać pozostawiania online poza godzinami pracy; przy pełnym poszanowaniu przepisów dotyczących czasu pracy oraz postanowień dotyczących czasu pracy zawartych w układach zbiorowych i ustaleniach umownych, w przypadku dodatkowego kontaktowania się z pracownikami poza godzinami pracy przez pracodawców pracownik nie jest zobowiązany do pozostawiania online;
- w odniesieniu do punktu powyżej — odpowiednie wynagrodzenie za każdy dodatkowo przepracowany czas;
- procedury ostrzegania i wsparcia w kulturze dopuszczającej możliwość popełnienia błędów przez pracownika i nie obwiniania go za nie („no blame“), aby znaleźć rozwiązania i chronić pracowników przed negatywnymi konsekwencjami za pozostawianie offline;
- egularna wymiana informacji między osobami zajmującymi kierownicze stanowiska a pracownikami i/lub ich przedstawicielami na temat obciążenia pracą i procesów pracy;
- procedury ostrzegania i wsparcia;
- zapobieganie izolacji w pracy.

W tej sekcji zwrócono uwagę na ważne kwestie uzgodnione w ramach porozumienia przez partnerów społecznych. Nie jest to lista zamknięta i należy rozważyć również inne środki w zależności od konkretnych potrzeb pracowników w miejscu zatrudnienia.

Ta lista środków była szczególnie trudną częścią negocjacji, ponieważ strona związkowa starała się zapewnić jak największą jasność, aby wesprzeć negocjatorów na szczeblu krajowym poprzez zapewnienie konkretnych środków i zobowiązań.

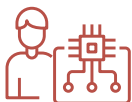
Środki te podkreślają niektóre sposoby poszanowania prawa do pozostawiania offline poprzez uwzględnienie zakłóceń powodowanych przez narzędzia cyfrowe. Ważnym krokiem są działania szkoleniowe, dostarczanie informacji i wskazówek oraz posiadanie jasnej polityki w odniesieniu do narzędzi cyfrowych.

Uznanie, że pracownik nie jest zobowiązany do pozostawiania online, ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia możliwości bycia offline i utrzymania trwałej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Podstawową kwestią jest umożliwienie pracownikom swobodnego bycia offline bez negatywnych konsekwencji, gdyby zdecydowali się na takie rozwiązanie.

W związku z tym, mimo że wyraźnie uznaje się prawo pracowników do otrzymywania wynagrodzenia za każdy dodatkowo przepracowany czas, należy podjąć działania w celu zapewnienia, że każdy pracownik, który zdecyduje się na bycie offline i brak możliwości kontaktu poza godzinami pracy, nie będzie ponosił z tego powodu żadnych konsekwencji ani strat.

Zdigitalizowane miejsce zatrudnienia i procesy robocze stwarzają wyzwania związane z rosnącym obciążeniem pracą, co może wymagać opracowania procedur ostrzegania i wsparcia.

Należy również opracować środki mające na celu rozwiązanie problemu potencjalnej izolacji pracowników w zdigitalizowanym i często internetowym środowisku pracy.



4.3 Sztuczna inteligencja (SI) i zagwarantowanie zasady kontroli przez człowieka



Treść porozumienia	Interpretacja/Komentarz
Sztuczna inteligencja (SI) będzie miała znaczący wpływ na świat pracy w przyszłości. Obecnie większość przedsiębiorstw w Europie jest jeszcze na wczesnym etapie wykorzystywania nowych możliwości opartych na SI do optymalizacji procesów pracy lub tworzenia nowych modeli biznesowych. W tym punkcie wyjścia niezbędne jest zbadanie możliwości projektowych wykorzystania systemów SI lub uczenia maszynowego dla osiągnięcia sukcesu ekonomicznego i dobrych warunków pracy.	W tej sekcji podkreślono znaczenie sztucznej inteligencji (SI) dla przyszłego świata pracy. O ile wykorzystanie możliwości opartych na sztucznej inteligencji (w celu optymalizacji procesów pracy lub tworzenia nowych modeli biznesowych) jest coraz większe, o tyle ważne jest zbadanie możliwości projektowania wykorzystania systemów sztucznej inteligencji lub uczenia maszynowego do poprawy warunków pracy, w tym osiągnięcia lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz sukcesu gospodarczego.
O ile systemy i rozwiązania z zakresu SI mają cenny potencjał zwiększenia produktywności przedsiębiorstwa i dobrostanu pracowników oraz lepszego podziału zadań między ludźmi, różnymi częściami przedsiębiorstwa oraz maszynami a ludźmi, ważne jest również dopilnowanie, aby systemy i rozwiązania z zakresu SI zamiast zagrażać zwiększały zaangażowanie ludzi i ich możliwości w pracy.	W tej sekcji podkreślono, że systemy i rozwiązania SI mogą potencjalnie przyczynić się do zwiększenia produktywności i poprawy samopoczucia pracowników, a także lepszego podziału obowiązków pomiędzy ludźmi, różnymi częściami przedsiębiorstwa oraz maszynami a ludźmi. Konieczne jest jednak wykorzystanie potencjału systemów i rozwiązań SI do powiększania zaangażowania i możliwości człowieka w pracy.
Niniejsze autonomiczne porozumienie partnerów społecznych wyznacza pewien kierunek i zasady tego, w jaki sposób i w jakich okolicznościach wprowadza się SI do świata pracy.	Ta sekcja zawiera wyjaśnienie, że Autonomiczne porozumienie partnerów społecznych określa pewne kierunki i zasady dotyczące sposobu i okoliczności wprowadzenia sztucznej inteligencji w świecie pracy.
Kontrola człowieka nad maszynami i sztuczną inteligencją powinna być zagwarantowana w miejscu pracy i stanowić podstawę wykorzystania robotyki i sztucznej inteligencji przy jednoczesnym poszanowaniu i przestrzeganiu kontroli bezpieczeństwa i ochrony.	Celem tej sekcji jest zapewnienie kontroli człowieka nad maszynami i sztuczną inteligencją, która powinna być zagwarantowana w miejscu pracy i stanowić podstawę wykorzystania robotyki i sztucznej inteligencji przy jednoczesnym poszanowaniu i przestrzeganiu kontroli bezpieczeństwa i ochrony.

Wiarygodna SI składa się z trzech elementów, które powinny występować w całym cyklu życia systemu i muszą być respektowane przy wdrożeniu w świecie pracy:

- powinna być zgodna z prawem, sprawiedliwa, przejrzysta, bezpieczna i zgodna ze wszystkimi obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, jak również z prawami podstawowymi i zasadami niedyskryminacji;
- powinna przestrzegać uzgodnionych standardów etycznych, zapewniając zgodność z unijnymi prawami podstawowymi/człowieka, równości i innymi zasadami etycznymi;
- powinna być solidna i trwała, zarówno z perspektywy technicznej, jak i społecznej, ponieważ nawet przy dobrych intencjach systemy SI mogą wyrządzić nieumyślną szkodę.

Partnerzy społeczni na poziomie przedsiębiorstwa i innych właściwych szczeblach powinni proaktywnie analizować potencjał technologii cyfrowych i SI w celu zwiększenia produktywności przedsiębiorstwa i dobrostanu pracowników, w tym lepszego podziału zadań, dalszego rozwoju kompetencji i wydajności w pracy, zmniejszenia narażenia na szkodliwe warunki pracy.

Należy uznać i uwzględnić potencjalne napięcia między poszanowaniem autonomii człowieka, zapobieganiem wystąpieniu szkody, sprawiedliwością i przejrzystością procesu podejmowania decyzji.

Ta sekcja zawiera wyjaśnienie, że termin „wiarygodna SI” ma trzy elementy, które powinny występować w całym cyklu życia systemu. Te trzy elementy, które muszą być przestrzegane przy wdrożeniu w świecie pracy, to:

- a) SI musi być zgodna z prawem, uczciwa, przejrzysta, bezpieczna i zgodna ze wszystkimi obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi (offline), jak również Europejską Kartą Praw Podstawowych i zasadami niedyskryminacji;
- b) musi przestrzegać uzgodnionych standardów etycznych, zapewniając zgodność z unijnymi prawami podstawowymi/człowieka, równości i innymi zasadami etycznymi;
- c) musi być solidna i trwała, zarówno z perspektywy technicznej, jak i społecznej, ponieważ należy pamiętać o tym, że nawet przy dobrych intencjach systemy SI mogą wyrządzić nieumyślną szkodę, a takich sytuacji należy unikać lub je minimalizować.

W tych sekcjach określono, że partnerzy społeczni w przedsiębiorstwie i na innych właściwych szczeblach powinni aktywnie analizować potencjał technologii cyfrowej i SI w celu zwiększenia dobrostanu siły roboczej, w tym lepszego podziału zadań, dalszego rozwoju kompetencji i wydajności w pracy, zmniejszenia narażenia na szkodliwe warunki pracy oraz produktywności przedsiębiorstwa.

W tej sekcji podkreślono potrzebę zajęcia się potencjalnymi napięciami między poszanowaniem autonomii człowieka, zapobieganiem wystąpieniu szkody, sprawiedliwością i przejrzystością procesu podejmowania decyzji.

Środki, które należy rozważyć:

- Wdrażanie systemów SI:
 - powinno kierować się zasadą „kontroli przez człowieka”;
 - powinno być bezpieczne, tzn. powinno zapobiegać szkodom. Należy przeprowadzić ocenę ryzyka, w tym możliwości poprawy bezpieczeństwa i zapobiegania szkodom, np. w odniesieniu do integralności cielesnej człowieka, bezpieczeństwa psychologicznego, tendencji do potwierdzania lub zmęczenia poznawczego;
 - powinno kierować się zasadami sprawiedliwości, czyli zapewnić, że pracownicy i grupy będą wolne od niesprawiedliwych uprzedzeń i dyskryminacji;
 - musi być przejrzyste i możliwe do wyjaśnienia, a także objęte skutecznym nadzorem. Stopień, w jakim potrzebna jest przejrzystość, zależy od kontekstu, powagi i konsekwencji. Konieczne będą kontrole, aby zapobiec błędnym wynikom SI.
- W sytuacjach, w których systemy SI są wykorzystywane w procedurach dotyczących zasobów ludzkich, takich jak rekrutacja, ocena, awans i zwolnienie, analiza wyników, należy zapewnić przejrzystość poprzez dostarczanie informacji. Ponadto pracownik, którego to dotyczy, może złożyć wniosek o interwencję człowieka i/lub zakwestionować decyzję wraz z testowaniem wyników SI.
- Systemy SI powinny być zaprojektowane i obsługiwane w sposób zgodny z obowiązującym prawem, w tym ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (RODO), gwarantować prywatność i godność pracownika.

W sekcjach tych popiera się działania mające na celu zapewnienie, że podczas wdrażania systemów SI stosowane są następujące zasady:

- a) zasada kontroli przez człowieka;
- b) zasady bezpieczeństwa, czyli zapobieganie szkodom, w tym należy przeprowadzić ocenę ryzyka uwzględniającą możliwości poprawy bezpieczeństwa i zapobiegania szkodom, takie jak w przypadku integralności cielesnej człowieka, bezpieczeństwa psychologicznego, tendencji do potwierdzania czy zmęczenia poznawczego;
- c) zasady sprawiedliwości, tj. zapewnienia, że pracownicy i grupy są wolne od niesprawiedliwych uprzedzeń i dyskryminacji oraz prawa do podejmowania decyzji przez człowieka;
- d) potrzeba przejrzystości i możliwości wyjaśnienia wraz ze skutecznym nadzorem zależnym od kontekstu, powagi i konsekwencji, przy jednoczesnym zapewnieniu kontroli, które należy przeprowadzić, aby zapobiec błędnym wynikom SI.

W tej sekcji wyjaśniono, że w sytuacjach, w których systemy SI są wykorzystywane w procedurach dotyczących zasobów ludzkich, takich jak rekrutacja, ocena kariery, awans i zwolnienie lub analiza wyników, należy zapewnić zasadę przejrzystości poprzez dostarczenie informacji. Ponadto pracownik, którego to dotyczy, może złożyć wniosek o interwencję człowieka i/lub zakwestionować decyzję wraz z testowaniem wyników SI.

W tej sekcji podkreślono, że wszystkie systemy SI powinny być zaprojektowane i obsługiwane w sposób zgodny z obowiązującym prawem, w tym ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (RODO), gwarantować prywatność i godność pracownika.



4.4 Poszanowanie godności człowieka i nadzór



Treść porozumienia	Interpretacja/Komentarz
Technologie cyfrowe i systemy nadzoru SI wraz z przetwarzaniem danych dają możliwość zabezpieczenia środowiska pracy oraz zapewnienia zdrowych i bezpiecznych warunków pracy, a także poprawy efektywności przedsiębiorstw. Jednocześnie jednak podnoszą ryzyko naruszenia godności człowieka, zwłaszcza w przypadku monitoringu osobistego. Może to prowadzić do pogorszenia warunków pracy i samopoczucia pracowników.	W tej sekcji podkreślono znaczenie regularnego monitorowania w przypadku zastosowania technologii cyfrowej i systemów nadzoru SI. Takie mechanizmy monitorowania należy wprowadzać w sposób, który powinien prowadzić do stworzenia bezpiecznego środowiska, w którym panują zdrowe i bezpieczne warunki pracy. Szczególną uwagę należy zwrócić na niepożądane skutki uboczne, takie jak negatywny wpływ na godność człowieka lub ryzyko pogorszenia warunków pracy i samopoczucia pracowników.
Minimalizacja ilości danych i przejrzystość wraz z jasnymi zasadami przetwarzania danych osobowych ograniczają ryzyko natrętnego monitorowania i niewłaściwego wykorzystania danych osobowych.	W tej sekcji wskazano zasady minimalizacji ilości danych i przejrzystości w celu zapewnienia sprawnego przetwarzania danych osobowych, a także ograniczenia ewentualnego natrętnego monitorowania i niewłaściwego wykorzystywania tych danych.
RODO zawiera postanowienia dotyczące przetwarzania danych osobowych pracowników w kontekście zatrudnienia, których należy przestrzegać.	W tej sekcji podkreślono, że w kontekście zatrudnienia przetwarzanie danych osobowych pracowników jest regulowane przez RODO, które zawiera obowiązujące przepisy.
Partnerzy społeczni w tym porozumieniu przywołują art. 88 RODO, który odnosi się do możliwości ustanowienia w drodze układów zbiorowych bardziej szczegółowych przepisów mających zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem.	W tej sekcji ponownie zajęto się przetwarzaniem danych i przywołano art. 88 RODO, który wskazuje na układy zbiorowe jako środek określający bardziej szczegółowe przepisy mające zapewnić ochronę praw i wolności oraz uniknięcie niezamierzonych skutków ubocznych.

Środki, które należy rozważyć:

- Umożliwienie przedstawicielom pracowników rozwiązywania problemów związanych z danymi, zgodą, ochroną prywatności i nadzorem.
- Zawsze należy powiązać zbieranie danych z konkretnym i przejrzystym celem. Nie należy zbierać ani przechowywać danych tylko dlatego, że jest to możliwe lub dla ewentualnego przyszłego, niezdefiniowanego celu.
- Zapewnienie przedstawicielom pracowników wyposażenia i (cyfrowych) narzędzi, np. cyfrowych tablic informacyjnych, aby mogli wypełniać swoje obowiązki w erze cyfrowej.

W tej sekcji proponuje się: a) uwzględnienie środków umożliwiających przedstawicielom pracowników zajęcie się kwestiami związanymi z danymi, zgodą, ochroną prywatności i nadzorem, b) każdorazowe powiązanie zbierania danych z konkretnym i przejrzystym celem oraz unikanie zbierania lub przechowywania danych tylko dlatego, że jest to możliwe lub dla ewentualnego przyszłego, niezdefiniowanego celu, c) zapewnienie przedstawicielom pracowników niezbędnego wyposażenia i (cyfrowych) narzędzi, np. cyfrowych tablic informacyjnych, aby mogli wypełniać wszystkie swoje obowiązki w erze cyfrowej.

5 Wdrożenie i kontrola



Treść porozumienia	Interpretacja/Komentarz
To porozumienie ramowe jest autonomiczną inicjatywą i stanowi wynik negocjacji prowadzonych przez europejskich partnerów społecznych w ramach ich szóstego wieloletniego programu prac na lata 2019–2021.	W tym akapicie przypomniano, że to porozumienie ramowe jest wyraźnym wynikiem autonomicznego dialogu społecznego przewidzianego w ramach szóstego wspólnego programu prac na lata 2019–2021.
W kontekście art. 155 Traktatu to autonomiczne europejskie porozumienie ramowe zobowiązuje członków BusinessEurope, SMEunited, CEEP oraz ETUC (wraz z komitetem łącznikowym EUROCADRES/CEC) do promowania i wdrażania narzędzi i środków tam, gdzie są niezbędne, na szczeblu krajowym, na poziomie sektora i/lub przedsiębiorstwa, zgodnie ze specyficznymi procedurami i praktykami w zakresie zarządzania i pracy stosowanymi w państwach członkowskich oraz w innych krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego.	Zatem wdrażanie autonomicznego porozumienia jest obowiązkowe dla wszystkich organizacji członkowskich stron będących sygnatariuszami. Dlatego zawiera wyraźne zobowiązanie organizacji członkowskich do wdrażania porozumienia ramowego. W porównaniu do pierwszych autonomicznych porozumień dodano słowa „do promowania”, zatem zobowiązanie odnosi się już nie tylko do wdrażania, ale również do promowania. Rozpowszechnianie porozumień ramowych oraz szerzenie wiedzy na ich temat stanowi zasadniczy krok do zapewniania skutecznego wdrożenia.
Strony będące sygnatariuszami zapraszają też swoje organizacje członkowskie z krajów kandydujących do wdrażania tego porozumienia.	Niniejszym wspomniane zostają organizacje członkowskie z Byłej Jugosłowiańskiej Republiki Macedonii, Czarnogóry, Serbii, Albanii oraz Turcji i oczywiście z każdego innego kraju, który zostanie w przyszłości zaakceptowany jako kraj kandydujący do Unii Europejskiej.

To porozumienie zostanie wdrożone w ciągu trzech lat od dnia jego podpisania. Proces wdrażania powinien zachęcać do przyjmowania zrównoważonych środków oraz oceny ich skuteczności przez partnerów społecznych na odpowiednim poziomie. Partnerzy społeczni powinni wykorzystać swoje dotychczasowe doświadczenia krajowe, zdobyte w procesie wdrażania poprzednich autonomicznych porozumień europejskich partnerów społecznych.	To oznacza, że ostateczny termin wdrożenia przypada 22 czerwca 2023 r.
Organizacje członkowskie będą składały sprawozdania z wdrażania tego porozumienia do Komitetu Dialogu Społecznego. Przez pierwsze trzy lata od dnia podpisania tego porozumienia Komitet Dialogu Społecznego będzie przygotowywał i przyjmował tabelę roczną z podsumowaniem bieżącego wdrożenia porozumienia. Pełne sprawozdanie z działań wdrożeniowych zostanie przygotowane przez Komitet Dialogu Społecznego i przyjęte przez europejskich partnerów społecznych w ciągu czwartego roku.	Komitet Dialogu Społecznego problemom związanym z wdrożeniem i w razie potrzeby omówienia ich. Wspólne sprawozdanie końcowe przewidziano na rok 2024.
W razie braku sprawozdań i/lub wdrożenia po upływie czterech lat i po dokonaniu oceny w Komitecie Dialogu Społecznego europejscy partnerzy społeczni zaangażują się we wspólne działania z krajowymi partnerami społecznymi z zainteresowanych krajów w celu zidentyfikowania najlepszego rozwiązania dla wdrożenia tego porozumienia ramowego w kontekście krajowym.	Zobowiązanie to, już podjęte w kontekście aktywności osób starszych i podejścia międzypokoleniowego, oznacza, że partnerzy społeczni UE zaproponują wspólne możliwe działania po upływie 4 lat, aby w razie potrzeby nadal wspierać jednostki stowarzyszone.

Na wniosek jednego z sygnatariuszy strony będące sygnatariuszami dokonają oceny i przeglądu porozumienia w dowolnym czasie po upływie pięciu lat od dnia podpisania.	Ponadto autonomiczne porozumienie może zostać poddane po 5 latach ocenie i przeglądowi na wniosek jednego z sygnatariuszy.
W razie pytań dotyczących treści tego porozumienia zaangażowane organizacje członkowskie mogą wspólnie lub osobno zwrócić się do stron będących sygnatariuszami, które odpowiedzą wspólnie lub osobno.	Tak, jak w poprzednich porozumieniach, europejscy partnerzy społeczni mają możliwość odpowiadania wspólnie lub osobno na skierowane do nich pytania dotyczące treści i interpretacji.
Wdrażając to porozumienie członkowie stron będących sygnatariuszami unikają zbędnych obciążeń dla MŚP.	Uznając potrzebę unikania zbędnych obciążeń dla MŚP, konieczne jest zatem wdrożenie tego porozumienia również w tych przedsiębiorstwach.
Wdrożenie tego porozumienia nie stanowi ważnych podstaw do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom w zakresie tego porozumienia.	Dzięki tej tzw. klauzuli zakazu regresji ani transpozycja, ani zastosowanie tej porozumienia ramowego nie może stanowić ważnych podstaw do zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom. Innymi słowy, partnerzy społeczni i/lub państwa członkowskie nie mogą wykorzystać transpozycji lub stosowania dyrektywy jako pretekstu do obniżenia poziomu ochrony nabytej przed transpozycją porozumienia ramowego.
To porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zawierania, na właściwym poziomie, w tym na szczeblu europejskim, porozumień, które stanowią dostosowanie i/lub uzupełnienie tego porozumienia w taki sposób, aby uwzględnić specyficzne potrzeby zainteresowanych partnerów społecznych.	Partnerom społecznym na wszystkich poziomach przysługuje prawo zawierania porozumień, które stanowią dostosowanie i/lub uzupełnienie tego porozumienia w celu uwzględnienia specyficznych potrzeb partnerów społecznych. W takim procesie niedozwolone jest uzgadnianie zmian, które zakwestionowałyby zasady ujęte w porozumieniu europejskim.

Niniejszy przewodnik interpretacyjny ETUC został zredagowany przez **Esther Lynch** (zastępczynię sekretarza generalnego ETUC i rzecznikę prasową ETUC podczas negocjacji), **Juliane Bir** (szefową działu polityki ETUC), **Ruairi Fitzgeralda** (doradcę ETUC), **Wolfganga Kowalsky’ego** (starszego doradcę ETUC) oraz wszystkich członków i członkinie delegacji negocjacyjnej ETUC.

Przewodnik interpretacyjny dotyczący porozumienia ramowego europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji

Wrześniu 2022



With the financial support of
the European Union