

I. Materiał video - [Automatyzacja | Czy maszyny zabiorą nam prace?](#)

Pytania pod dyskusję w parach

1. W przypadku jakiego rodzaju pracy przejęcie obowiązków przez roboty byłoby szczególnie korzystne?
2. Co Twoim zdaniem zmieni się po przejęciu niektórych zadań przez roboty? Jak zmieni się dotychczasowy dzień pracy?
3. Jakie rodzaje prac, które obecnie wykonują ludzie, mogą zostać całkowicie przejęte przez roboty?
4. Czy sądzisz, że wprowadzenie robotów na rynek pracy może równocześnie stworzyć nowe miejsca pracy dla ludzi?
5. Czy należy opodatkować pracę robota?

II. Zapobieganie nieproporcjonalnemu i nadmiernemu nadzorowi w miejscu pracy; *Studium przypadku procedur stosowanych w centrach logistycznych.*

Przeczytaj opis praktyk przedsiębiorcy (Firma X) i wypisz naruszenia, które udało Ci się zidentyfikować, a także dostępne dla pracowników sposoby na walkę o minimum ich praw.

Cyfrowy taylorizm [studium przypadku - praca na warsztatach]

Firma X wykorzystuje swoją infrastrukturę do monitorowania i dokładnego kontrolowania zachowania swoich pracowników. Po wejściu do magazynu pracodawca wymaga od przychodzących do pracy pozbycia się wszystkich rzeczy osobistych, z wyjątkiem butelki z wodą i przezroczystej plastikowej torebki. W ciągu dnia magazyn nadzorowany jest rozbudowaną siecią kamer bezpieczeństwa, które śledzą i monitorują każdy ruch pracownika. Zgodnie z oficjalnymi oświadczeniami, w halach zainstalowane są liczne kamery na wypadek kradzieży. Poza przechowywaniem wideo jako środków dowodowych, przedsiębiorca wykorzystuje nagrany materiał do tego, by wyświetlać na dużych telewizorach widoczne dla wielu pracowników w magazynie sceny kradzieży z udziałem tych, których przyłapano na wynoszeniu i którzy później zostali zwolnieni bądź aresztowani. Kamery bezpieczeństwa zintegrowane są z zaawansowanymi technologiami sztucznej inteligencji służącymi do monitorowania i śledzenia ruchów pracowników, w teorii po to, by zapewnić, że pracownicy przestrzegają wymogów dystansu społecznego podczas pandemii COVID-19. Jednak istnieje uzasadnione przypuszczenie, że zakaz zbliżania się pracowników ma im utrudniać możliwość porozumiewania się w trakcie pracy i zrzeszania się.

Pod koniec dnia pracownicy magazynu są dokładnie sprawdzani, aby kadra nadzorująca upewniła się, że nie zabrali ze sobą żadnych przedmiotów z hali. Czas spędzony na oczekiwaniu w kolejce do obowiązkowego przeszukania nie jest rekompensowany i wymaga poświęcenia od 25 minut do 1 godziny z życia prywatnego.

Poprzez skanery wysyłane są przypomnienia o konieczności wykonania danego zadania. Urządzenia te wyposażone są także w liczniki sekund, które obliczają czas między wykonywanymi zadaniami, a następnie informują o wydajności pracownika (np. o ilości oznakowanych paczek na godzinę). Kiedy pracownicy nie nadążają za wyznaczonymi normami, oprogramowanie w skanerach upomina ich i wskazuje, że poświęcają zbyt wiele czasu na przerwy. W niektórych przypadkach dochodzi nawet do ostrzeżeń o ewentualnym zwolnieniu pracownika, jeżeli normy nie pozostaną wyrobione.

Nadzór firmy nad pracownikami rozciąga się także poza magazyny przedsiębiorcy.

Oprogramowanie służące do nawigacji wykorzystywane przez dostawców przedsiębiorcy ma za zadanie monitorować trasy kierowców dostawczych i przysyłać im rekomendacje w zakresie drogi. Tym samym, pomimo faktu, że w wielu przypadkach dostawcy uznawani są za niezależnych podwykonawców, aplikacje śledzą ich dokładną lokalizację, aby zagwarantować, że kierowca zawsze jedzie trasą wybraną przez przedsiębiorcę.

III. Burza mózgów

Na podstawie wydrukowanych przypadków odpowiedz na pytanie, czy monitoring przekracza granice wyznaczone prawem i prowadzi do nadmiernej inwigilacji. Następnie podziel się spostrzeżeniami z grupą i spróbuj zaproponować, jak powinien zareagować pracownik oraz jak inaczej mógłby wyglądać monitoring, by nie naruszać praw pracownika, a jednocześnie być zgodny z interesami pracodawcy.

Kazus 1.

Monitoring laptopa

Pani Maria pracująca na sprzęcie firmowym zorientowała się, że jej laptop podlega monitoringowi, o którym nie została poinformowana. Pracodawca nie tylko ma dostęp do jej skrzynki mailowej, ale także korzysta z oprogramowania rejestrującego naciśnięcia klawiszy i myszy użytkownika oraz może przechwytywać zrzuty ekranu pracownika.

Pytanie: Czy jest to legalne? Co może zrobić Pani Maria?

Kazus 2.

Śledzenie lokalizacji

Pan Andrzej, szef małej agencji reklamowej, na firmowych telefonach swoich pracowników włączył funkcję śledzenia lokalizacji pozwalającą ustalić, w jakim obszarze geograficznym znajduje się użytkownik smartfona i jak długo tam przebywa.

Pytanie: Czy w dobie pracy zdalnej i możliwości przemieszczania się w obrębie kraju i świata taka praktyka znajduje uzasadnienie?

Kazus 3.

Nadzorowanie poziomu skupienia

W niektórych firmach pracodawcy używają kamer internetowych do śledzenia uwagi pracowników wykonujących ich obowiązki zdalnie bądź hybrydowo. Korzystając z danych biometrycznych, takich jak ruchy gałek ocznych, ruchy ciała czy mimika, oprogramowanie może ocenić, czy pracownicy są skupieni na swoich zadaniach i czy są uważni podczas pracy i wideorozmów. Maciej pracujący w firmie konsultingowej zorientował się, że podczas pracy zdalnej badany jest jego poziom zaangażowania w wykonywane obowiązki. Dodatkowo system dokonał ewaluacji wydajności Macieja i zdecydował o jego zwolnieniu.

Pytanie: Jakie prawa, poza prawem do prywatności, zostały naruszone przez pracodawcę?

Kazus 4.

Monitoring w miejscu pracy stacjonarnej

W małym przedsiębiorstwie zajmującym się wyrobieniem piw rzemieślniczych wprowadzono monitoring prowadzony za pomocą kamer. Nadzór cyfrowy obejmuje części wspólne, łazienki oraz szatnie. Pracownicy zostali poinformowani o rejestrowaniu obrazu przez kamery oraz wyrazili na to zgodę.

Pytanie: Czy taki nadzór jest zgodny z prawem?

IV. Jak (tele)pracować?

- Jak organizować dzień w ramach pracy zdalnej, by wykonywać obowiązki efektywnie i nie poświęcać na nie czasu prywatnego?

Przeanalizuj obrazki i wskaż niewłaściwy sposób wykonywania pracy zdalnej / organizacji przestrzeni pracy.

Po zidentyfikowaniu niewłaściwych praktyk, w grupie wypracujcie opis idealnej przestrzeni do pracy zdalnej.

- Praca zdalna a relacje z innymi pracownikami

Odpowiedz na pytania i razem z resztą grupy postaraj się stworzyć Koleżeński Kodeks Pracy Zdalnej (co robić, czego należy unikać podczas *home office*).

Pytania:

Jak pracować nad projektem w grupie bez możliwości bezpośredniego kontaktu?

Jakie są wady i zalety pracy zdalnej dla realizacji projektów?

Praca w grupach: wypisanie dobrych praktyk, stworzenie Savoir Vivre Pracy Zdalnej - co robić, czego należy unikać.

- Kim są “digital nomads” i jak wygląda praca zdalna w podróży?

Warsztat: “Wyobraź sobie, że Twój pracodawca daje swoim pracownikom możliwość pracy zdalnej przez rok z wybranego miejsca na świecie” - pozostałe warunki bez zmian - spotkania online są ustalane zgodnie z czasem europejskim i masz pracować minimum 6 h dziennie.

Omów krótkie video wraz pozostałymi uczestnikami: co sądzisz na temat bycia cyfrowym nomadą, jakie są tego wskaź plusy i minusy dla pracownika, pracodawcy, gospodarki.

Podaj znane Ci przykłady miejsc na świecie, które uważane są za raj dla digital nomads i znane Ci państwa, które wprowadziły polityki mające za zadanie ściągnąć pracujących zdalnie,

- Jakie widzisz mocne i słabe strony wynikające z pracy poza biurem? korzyści/słabe strony wynikające z jednej i z drugiej formy.

V. Algorytmy a dyskryminacja w miejscu pracy - kazusy opisujące mechanizmy algorytmiczne wykorzystywane w obszarze pracy.

- I grupa:

[Od 2020 r. Austriacka Publiczna Służba Zatrudnienia \(AMS\)](#) wykorzystuje algorytmiczne profilowanie osób poszukujących pracy, aby zwiększyć skuteczność procesu doradczego i dopasować aktualne programy do potrzeb rynku pracy. System ma na celu klasyfikację poszukujących pracy na trzy kategorie:

- Grupa A: Dobre perspektywy na znalezienie pracy w nadchodzącym okresie,
- Grupa C: Niskie perspektywy w dłuższej perspektywie,
- Grupa B: Przeciętne perspektywy.

Następnie, w zależności od przyznanej kategorii algorytm dopasowuje program pomocowy do potrzeb danej jednostki.

Pytanie do dyskusji: Czy algorytmiczne profilowanie osób bezrobotnych celem dopasowywania programów wsparcia do ich potrzeb znajduje uzasadnienie i powinno być stosowane? (Szanse jakie daje wykorzystanie takiego systemu vs. ryzyka).

- II grupa:

Pewna firma zajmująca się rekrutowaniem programistów, chcąc przyciągnąć jak najlepszych kandydatów dla swoich klientów, postanowiła wykorzystać innowacyjny system oparty o sztuczną inteligencję, który miał wesprzeć pracowników HR w znalezieniu idealnych przyszłych pracowników. Poprzez dokonywanie wstępnej analizy CV i listów motywacyjnych system wyłonić miał kandydatów, którzy spełniają wcześniej ustalone założenia. Szybko okazało się jednak, że AI wykluczało grupy programistów “niepasujących” do zaprogramowanego klucza. Jako przykład podano dyskwalifikowanie osób z wadą wymowy podczas rozmowy wideo ocenianej przez komputer czy odrzucanie kandydatów z zapaleniem stawów lub innymi schorzeniami ograniczającymi ich sprawność fizyczną (w przypadku testów na czas).

Pytanie do dyskusji: Czy algorytmiczna ocena w procesie rekrutacyjnym powinna być zakazana? (TAK vs. NIE)

- III grupa:

Pewien przedsiębiorca pracował nad stworzeniem narzędzia sztucznej inteligencji, które miało pomagać w zatrudnianiu osób odpowiednio wykwalifikowanych i przystosowanych do danego stanowiska. Jednakże prace zostały wstrzymane w momencie, kiedy firma zdała sobie sprawę, że system dyskryminuje kobiety. Powodem dla częstszego odrzucania damskich profili było oparcie obliczeń sztucznej inteligencji na danych z życiorysów osób pracujących w firmie w ciągu ostatnich 10 lat - jak się okazało, mężczyzn. W konsekwencji komputer ocenił, że powinien traktować mężczyzn priorytetowo, co automatycznie obniżało szanse aplikacji wskazujących na cechy żeńskie.

Pytanie do dyskusji: Czy przedsiębiorca postąpił słusznie wstrzymując prace nad wdrożeniem systemu? (Całkowite zawieszenie prac nad systemem vs. Próba “naprawienia” systemu i jego wdrożenie).

VI. [grywalizacja] QUIZ z pytaniami abc podsumowujący moduł I

1. Jaka jest różnica między pracą wspomaganą a zautomatyzowaną?
 - a. praca wspomagana wymaga mniejszego zaangażowania pracownika niż zautomatyzowana
 - b. praca wspomagana wymaga większego zaangażowania pracownika niż zautomatyzowana
 - c. nie ma różnicy
2. Czy można stosować ukryty monitoring w pracy?
 - a. tak
 - b. nie
 - c. tak, ale jedynie w szczególnych wypadkach
3. Czy pracodawca ma prawo monitorować korzystanie przez pracownika z Internetu i komunikatorów używanych na sprzęcie firmowym?
 - a. tak
 - b. nie
 - c. tak, ale tylko po uprzednim poinformowaniu pracowników o możliwości przeprowadzenia ewentualnej kontroli
4. Na czym polega praca hybrydowa?
 - a. na pracy wykonywanej na swoim własnym urządzeniu
 - b. na pracy z różnych miejsc na świecie
 - c. na pracy częściowo z biura, a częściowo z domu
5. Czy telepracownik może przebywać na terenie zakładu pracy na takich samych zasadach, jak pracownik stacjonarny?
 - a. tak
 - b. nie
 - c. jedynie po ustaleniu obecności w zakładzie pracy z pracodawcą
6. Czy telepracownik może pracować za granicą, kiedy tylko chce?
 - a. tak
 - b. nie
 - c. jedynie po uprzednim poinformowaniu pracodawcy i uzyskaniu zgody na pracę za granicą
7. Czy każdy system sztucznej inteligencji wykazuje zdolność do samouczenia się?
 - a. Tak - na tym polega ich główna umiejętność i wykorzystanie;
 - b. Nie - sztuczna inteligencja tylko wyciąga wnioski z danych, którymi się ją zasila;
 - c. Nie - jest to uzależnione od algorytmu, ponieważ może być tak napisany, że program, w którym jest umieszczony, wykonuje polecenia bez konieczności uczenia się na nowych danych;
8. Czym jest ogólna sztuczna inteligencja?
 - a. dowolną formą zautomatyzowanego przetwarzania danych osobowych polegającą na wykorzystaniu danych osobowych do oceny niektórych czynników osobowych osoby fizycznej, w szczególności do analizy lub prognozy aspektów dotyczących efektów pracy tej osoby fizycznej, jej sytuacji ekonomicznej, zdrowia, osobistych preferencji, zainteresowań, wiarygodności, zachowania, lokalizacji lub przemieszczania się;

- b. samoświadomym i dysponującym wszechstronną wiedzą czy umiejętnościami systemem, zdolnym do samodzielnego myślenia i wykonywania zadań;
- c. zdolnością maszyn do rozumienia, uczenia się, planowania i wykazywania kreatywności.

9. Czy dozwolone jest niekontrolowane zautomatyzowane podejmowanie decyzji?

- a. Nie - jeżeli jest całkowicie zautomatyzowane (brak interwencji ludzkiej w proces podejmowania decyzji);
- b. Tak - systemy sztucznej inteligencji istnieją po to, by odciążać człowieka z konieczności analizowania danych i wyciągać wnioski na podstawie przekazanych danych;
- c. Tak - ale tylko w mało ważnych sprawach;

10. Czy pracodawca może w sposób niczym nieograniczony zbierać i przechowywać dane osobowe swoich pracowników?

- a. Tak - to wynika z jego obowiązków jako administratora;
- b. Nie - zależy to od podstawy prawnej, na której opiera się przetwarzanie danych w konkretnym przypadku;
- c. Tak - jeżeli na takie nieograniczone przetwarzanie wszystkich danych osobowych pracownik wyraził zgodę;

VII. Prawo do odłączania - Odgrywanie ról bazujące na problemach i trudnościach z którymi borykają się pracownicy

Ćwiczenie polegające na odgrywaniu ról (Pracownik vs. Pracodawca) przygotowujące uczestników do sytuacji, z którymi mogą się spotkać w prawdziwym życiu. Przeprowadźcie rozmowę polegającą na odegraniu przykładowej scenki pomiędzy stronami (najpierw jedna osoba jest pracownikiem w sytuacji A, następnie druga w sytuacji B).

Po odegraniu ról ujawnione zostaną opisy najbardziej właściwych zachowań. Porównaj je z przeprowadzoną przez Ciebie i osobę w Twojej parze improwizacją.

Sytuacja A

Twój przełożony ucieka się do wysyłania e-maili i wykonywania telefonów do Ciebie o nieregularnych godzinach, także tych, które standardowo uważałeś za wchodzące w Twoją sferę prywatności (na przykład późno w nocy). Postanawiasz porozmawiać ze swoim pracodawcą - co mówisz?

Sytuacja B

Jesteś tzw. "cyfrowym nomadą". Mieszkasz w Tajlandii, ale pracujesz zdalnie dla pracodawcy mającego biuro w Warszawie. Pracodawca wie, że znajdujesz się w innej strefie czasowej, jednak wysyła Ci maile z poleceniami i umawia video rozmowy nawet w późnych godzinach czasu tajskiego. Czy postępuje zgodnie z prawem? Co możesz zrobić w takiej sytuacji?

VIII. Ochrona czasu pracy pracowników w pracy zdalnej i praca zdalna a work-life balance Interaktywny wykład przedstawiający problemy związane z ingerencją pracodawcy w czas wolny poprzez narzędzia cyfrowe - ankieta; praca w grupach.

Ankieta z różnymi pytaniami dotyczącymi praktyk pracowników w zakresie work-life balance (slid.o).

- Czy słyszałeś/łaś wcześniej o Right to Disconnect? (Tak/Nie);
- W jakim stopniu oceniasz swój work-life balance? (do wyboru od 1-10);
- Jak w kilku słowach opisałbyś/opisałabyś, czym jest work-life balance? (krótkie odpowiedzi, które anonimowo wyświetlą się na udostępnianym ekranie);
- Czy odbierasz telefon służbowy po godzinach pracy lub w weekendy? (Tak/Tylko w naprawdę wyjątkowych sytuacjach/Nie);
- Czy zabierasz laptopa ze sobą do domu i korzystasz z niego poza wyznaczonymi godzinami pracy? (Tak/Tylko w naprawdę wyjątkowych sytuacjach/Nie);
- Jak często dostajesz maile służbowe/telefony po godzinach pracy? Czy to wewnętrzna komunikacja (od szefa, innych pracowników) czy od klientów (if applicable)? (Codziennie/raz na kilka dni/kilka razy w miesiącu/tylko w wyjątkowo napięte miesiące/Prawie nigdy (zdarzyło się raz lub dwa razy)/Nigdy);
- Czy w Twojej pracy jest polityka dotycząca work-life balance i higieny pracy zdalnej? Czy istnieją narzędzia pozwalające pracodawcy monitorować wykonywanie zadań przez pracownika jak i mechanizmy egzekwujące right to disconnect? (Tak/Nie/Nie wiem);
- Czy zdarza Ci się pracować również na laptopie prywatnym? (Tak - w mojej pracy korzystamy tylko z prywatnych laptopów/od czasu do czasu, gdy chcę coś dokończyć po godzinach pracy/nigdy);
- Czy pracowałeś/łaś w czasie urlopu? Z własnej inicjatywy czy przez czyjeś próby kontaktu/maile? (Tak - jeżeli dałoby się tak zrobić, ta opcja mogłaby otworzyć pole tekstowe do wpisania kontekstu/Nie);

IX. Praca w grupach - stworzenie “Dekalogu Work-Life Balance” firmy:

I grupa opracowująca kodeks dla pracujących stacjonarnie, II dla pracujących hybrydowo i zdalnie. Każda grupa będzie miała za zadanie stworzenie regulaminu dla danej organizacji wiążącego pracodawcę, pracowników, a także współpracujące podmioty. W każdym przypadku grupa powinna się również zastanowić, w jaki sposób zakomunikować/udostępnić kodeks/regulamin pracownikom, współpracującym czy klientom.

W ramach każdej grupy zbierzcie 10 punktów dot. work-life balance, od najważniejszych zasad do tych mniej istotnych. Zaprezentujcie przyjęte rozwiązania przez wybraną przez grupę osobę.

X. Prywatność danych osobowych i bezpieczeństwo pracowników wykonujących prace w sieci.

Odpowiedz na pytania zawarte w kwestionariuszu umożliwiającym samoocenę kompetencji w zakresie zagrożeń IT.

1. Korzystanie z własnego urządzenia jest zazwyczaj:
 - a) bardziej ryzykowne niż używanie urządzeń służbowych
 - b) tak samo ryzykowne, jak używanie urządzeń służbowych
 - c) mniej ryzykowne niż używanie urządzeń służbowych
2. Która firma będzie bardziej narażona na cyberatak
 - a) Mała
 - b) Duża
3. Które z poniższych haseł jest najbezpieczniejsze
 - a) 12345678
 - b) Bi%DuIn!So57Lo
 - c) 1q2w3e4r
4. Na pulpicie pojawia się wyskakujące okienko z informacją, że dostępna jest nowa aktualizacja pobranej przez Ciebie zaufanej aplikacji do sprawdzania gramatyki. Zaznacz wszystkie stwierdzenia, które uważasz za prawidłowe.
 - Jeśli tego nie kliknę, i tak zaktualizuje się automatycznie
 - Instaluję aktualizacje tylko wtedy, gdy dział IT wyda taką dyspozycję
 - Aktualizacje nie są ważne, ponieważ oznaczają tylko dostępność nowych funkcji lub nowego wyglądu
 - Aktualizacje należy instalować od razu
 - Zignorowanie aktualizacji może narazić moją firmę na cyberatak
5. Które z poniższych stanowi największe zagrożenie dla cyberbezpieczeństwa Twojej organizacji?
 - a) osoby z Twojej organizacji
 - b) osoby spoza Twojej organizacji
6. W usłudze do zarządzania zasobami ludzkimi innej firmy, z której korzysta Twoja organizacja, doszło do naruszenia danych po tym, jak nowy pracownik przypadkowo pobrał złośliwe oprogramowanie. Informacje o pracownikach Twojej firmy zostały skradzione. Kto jest za to odpowiedzialny? Zaznacz wszystkie pasujące odpowiedzi.
 - Usługa do zarządzania zasobami ludzkimi innej firmy
 - Twoja firma
 - Pracownik, który kliknął link
 - Pracownicy, których dane skradziono
7. Które z poniższych jest Twoim zdaniem najważniejszym aspektem cyberzabezpieczeń dla firm? Zaznacz wszystkie pasujące odpowiedzi.
 - Zainstalowanie oprogramowania antywirusowego/chroniącego przed złośliwym oprogramowaniem na wszystkich komputerach
 - Szkolenia dla pracowników (także spoza działu IT)
 - Używanie silnych haseł
 - Korzystanie z uwierzytelniania dwuskładnikowego (np. weryfikowanie logowania za pomocą telefonu)

- Zainstalowanie zapór ogniowych
- Możliwość zdalnego zarządzania wszystkimi urządzeniami firmowymi
- Zachowanie zgodności z przepisami dotyczącymi ochrony danych

8. Prawda czy fałsz — komputer nie zostanie zainfekowany/zaatakowany, jeśli użytkownik ma aktywną sieć VPN?

- a) PRAWDA
- b) FAŁSZ

9. Wybierz stwierdzenie, które uważasz za najbardziej trafne.

- a) Wszyscy pracownicy powinni przejść szkolenie z zakresu dostrzegania oznak cyberataku
- b) Wybrani pracownicy (np. specjaliści IT) powinni przejść szkolenie z zakresu dostrzegania oznak cyberataku
- c) Jeśli firma ma odpowiednie oprogramowanie antywirusowe, pracownicy nie potrzebują żadnych szkoleń z zakresu dostrzegania oznak cyberataku

10. Z którymi typami sieci Wi-Fi można Twoim zdaniem bezpiecznie połączyć komputer lub telefon służbowy poza biurem? Zaznacz wszystkie pasujące odpowiedzi.

- a) Bezpłatna, otwarta, społecznościowa sieć Wi-Fi, na przykład w centrum miasta
- b) Bezpłatna, otwarta sieć Wi-Fi w kawiarniach i restauracjach, muzeach i budynkach publicznych oraz na lotniskach i stacjach kolejowych
- c) Płatna sieć Wi-Fi w środkach transportu i w hotelach
- d) Prywatna sieć Wi-Fi, na przykład w domu u przyjaciół

XI. [grywalizacja] QUIZ z pytaniami abc podsumowujący moduł II

1. Jakie są obowiązki pracodawców w związku z “Right to Disconnect”?
 - a. Zapewnienie wewnętrznego systemu umożliwiającego precyzyjny pomiar czasu przepracowanego każdego dnia przez pracownika;
 - b. Wprowadzenie zakazu zabierania laptopa do domu;
 - c. Zwalnianie pracowników, którzy będą próbowali po godzinach pracy kontaktować się z nim, innymi pracownikami, współpracującymi podmiotami lub klientami.
2. Czy pracownik może dostać premię za niewykorzystywanie prawa do odłączenia?
 - a. Tak - zgodnie z dyrektywą Right 2 Disconnect ma możliwość wyboru i skorzystania z dodatkowej zapłaty za cyfrowe nadgodziny.
 - b. Tak - tylko, jeżeli pracodawca wraz z działającą zakładową organizacją związkową ustali to wcześniej w odpowiednim porozumieniu.
 - c. Nie - zgodnie z dyrektywą pracodawcy powinni unikać promowania kultury ciągłej dostępności i wynagradzania pracowników, którzy nie korzystają z prawa do odłączenia się.
3. Który kraj UE uważany jest za pioniera we wdrażaniu prawa do odłączenia?
 - a. Holandia
 - b. Francja
 - c. Rumunia
4. Czy oczekiwanie dostępności od pracownika po godzinach pracy może być uznane za mobbing?
 - a. Tak - jeżeli jest to uporczywe i długotrwałe zjawisko.
 - b. Tak - w każdym przypadku.
 - c. Nie - pracownik powinien wypełniać swoje obowiązki, jeżeli wymaga tego interes danej sprawy.
5. Do jakiej instytucji może zgłosić się pracownik, gdy jego prawa są naruszane w przypadku braku porozumienia się z pracodawcą i braku związku zawodowego w danym zakładzie pracy?
 - a. Organ ochrony danych osobowych;
 - b. Naczelna Izba Kontroli;
 - c. Państwowa Inspekcja Pracy;
6. Co to jest work-life balance?
 - a. Zaprzestanie wykonywania pracy, gdy tylko poczujesz się niedoceniony.
 - b. Równowaga pomiędzy pracą (zarówno płatną, jak i nieodpłatną), życiem rodzinnym oraz czasem wolnym.
 - c. Możliwość korzystania z social mediów w trakcie pracy, za każdym razem, gdy ktoś napisze do nas wiadomość.
7. Na czym polega polityka Bring Your Own Device?
 - a. Na przynoszeniu swojego prywatnego laptopa raz w roku do przeglądu w pracy.
 - b. Na okresowej kontroli służbowych urządzeń w kontekście tego, czy nie znajdują się tam żadne prywatne treści.
 - c. Na wykorzystywaniu prywatnych urządzeń takich, jak laptopy, smartfony, czy tablety do obowiązków zawodowych.
8. Jakie są wady Bring Your Own Device?
 - a. Spadek produktywności pracownika i gorsze wyniki w pracy.

- b. Większe koszty po stronie pracownika, których nie może przerzucić na pracodawcę.
- c. Problem z możliwą niekompatybilnością systemu prywatnego z tym, który funkcjonuje w firmie.

9. Jakie uprawnienia przysługują pracownikowi w ramach polityki Bring Your Own Device?

- a. ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w porozumieniu lub regulaminie, lub w umowie o ubezpieczenie tego sprzętu.
- b. Zakup wybranego przez siebie sprzętu do prywatnego użytku.
- c. Możliwość uzyskania nowego urządzenia w razie zniszczenia poprzedniego, nawet w trakcie prywatnego korzystania.

10. Czy pracodawca ma prawo przeprowadzić kontrolę pracownika pracującego zdalnie?

- a. Tak, w każdej chwili, gdy powźmie w wątpliwość rzetelność wykonywania swoich obowiązków przez pracownika pracującego zdalnie.
- b. Nie, nigdy, ponieważ to przestrzeń domowa nie tylko pracownika, ale być może też innych lokatorów i stanowiłoby to poważne i nieproporcjonalne do celu ochrony interesu pracodawcy naruszenie ich prywatności.
- c. Tak, ale tylko w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika.

XII. Dyskryminacyjne traktowanie w pracy - jak odwołać się od decyzji algorytmu?
Erozja siły przetargowej pracowników i wypracowywanie porozumień z pracodawcą - zwrócenie uwagi uczestników na współpracę w zakresie negocjacji warunków zatrudnienia. Jak wspólnie z pracodawcą wypracować korzystne dla obu stron rozwiązania - omówienie z uczestnikami przykładów zapisów w porozumieniach oraz wskazanie ich najważniejszych cech.

XIII. Gra negocjacyjna: “AI/ Robot i fabryka czekolady”

Celem gry jest wypracowanie, w drodze negocjacji, kompromisu pomiędzy stronami, który w odpowiednio wysokim stopniu zadowoli obie przedstawicieli przeciwnych interesów i przyczyni się do rozwoju firmy.

Stan faktyczny: Jest rok 2035. Od lat 20. XXI wieku, automatyzacja/robotyzacja rozmaitych usług i procesów wytwórczych rozwinęła się znacznie szybciej, niż ktokolwiek by się spodziewał. Sztuczna inteligencja nie tylko jest już w każdym domu jako asystent obowiązków domowych (roboty potrafią same czyścić łazienki, wiedzą kiedy należy odkurzyć i jaki posiłek zgodnie z zaprogramowanym jadłospisem przygotować na piątkowy wieczór), ale zgodnie z raportem International Labour Organization, roboty niemalże całkowicie opanowały już przemysł włókienniczy, motoryzacyjny i farmaceutyczny. Według ILO, ze względu na liczne klęski żywiołowe i postępujący w związku z tym kryzys żywnościowy, przemysł spożywczy jest następnym w kolejce do zwiększenia nakładów na automatyzację i szukanie alternatywnych dróg wyżywienia 8,5 mld ludzi na Ziemi. Według ekspertów, sztuczna inteligencja ma szansę zrewolucjonizować proces produkcji żywności poprzez zmniejszenie błędów ludzkiego, zwiększenie standardów bezpieczeństwa, automatyzację zadań oraz poprawę jakości produktu, zmniejszając ilość zanieczyszczeń w produkcji. Dodając do tego coraz niższe koszty energii, w ciągu najbliższego kwartału analitycy przewidują redukcję zatrudnienia w tym sektorze do zaledwie 20 % z wcześniejszych 50.

Wyobraź sobie, że jesteś:

- a. Przedstawicielem zarządu belgijskiej spółki Le Plaisir, która od 150 lat zajmuje się produkcją wyjątkowej, tradycyjnej czekolady. Do tej pory byliście znani z tego, że Wasza fabryka (a właściwie manufaktura), jako jedna z nielicznych w Europie, stawiała przede wszystkim na udział człowieka na każdym etapie produkcji. Chociaż zawsze produkowaliście wolniej i drożej od Waszej konkurencji, czekolada Le Plaisir uchodziła za jedną z najbardziej “czekoladowych” czekolad w całej Europie i była często wykorzystywana do deserów w topowych restauracjach.

Ostatnie lata nie przyniosły Wam jednak szczęścia - przyspieszona automatyzacja pozwoliła Waszym konkurentom nie tylko zwiększyć produkcję niższym kosztem, ale też poprawić jakość produktów poprzez bardziej precyzyjne podążanie za recepturą. Dzięki zastosowaniu systemów sztucznej inteligencji i nowoczesnych, niskoemisyjnych metod modyfikacji genetycznej żywności, niektórzy z Waszych dotychczasowych konkurentów opracowali innowacyjne metody wytwarzania czekolady. Nie tylko nie utraciła walorów smakowych, ale zyskała wiele innych, pożądaných przez konsumentów zalet - np. przyspieszała odchudzanie, wzmacniała odporność na nowe mutacje chorób zakaźnych czy w sposób nieuzależniający wspierała walkę ze stanami depresyjnymi.

Zaledwie w ciągu ostatnich 5 lat, Wasz obrót spadł o 50 % i jeżeli niczego nie zmienicie w swojej firmie, grozi Wam bankructwo. Zatrudniacie obecnie na stałe około 300 osób, z których ponad połowa pracowników osiągnęła już 40. rok życia. To lojalni, zaufani i dokładni pracownicy - około 50 osób to ci, którzy w młodości pomagali Wam “rozkręcić biznes”. Większość z nich jednak nie zna się na niczym innym i nie potrafi obsługiwać skomplikowanych maszyn. Wiesz jednak, że jeżeli nie zautomatyzujesz produkcji, będziesz musiał zamknąć interes.

Twoim najważniejszym zadaniem jest wypracowanie takiego rozwiązania, dzięki któremu w ciągu najbliższego roku zwiększysz swoje obroty o co najmniej 30 % w stosunku do poprzednich 12 miesięcy. Dobrze by było również, gdyby udało Ci się to zwalniając jak najmniej pracowników - poza aspektem etycznym i poczuciem pewnej odpowiedzialności za swoich pracowników, wiesz, jak ważny obecnie jest wizerunek firmy jako będącej "fair" w stosunku do pracowników.

- b. Pracownikiem pracującym przy produkcji czekolady w belgijskiej spółce Le Plaisir, która od 150 lat zajmuje się produkcją wyjątkowej, tradycyjnej czekolady. Rozpocząłeś tą pracę od najniższego możliwego stanowiska zaraz po ukończeniu szkoły średniej z kierunkiem specjalizacji w gastronomii i już od 5 lat zdobywasz tu doświadczenie. Od roku uczysz się od starszych kolegów, jak ulepszać recepturę i zgłębiasz zarówno tradycyjne jak i nowatorskie metody tworzenia czekolady. Chcesz być w tym jak najlepszy - wiesz, że w okolicy nie ma innej, nie najgorzej płatnej pracy w gastronomii. Nie chcesz pracować w podrzędnych restauracjach za grosze, bez możliwości rozwoju.

Takich jak Ty jest tutaj wielu - większość młodych osób chcących pracować w branży kulinarnej z okolicy rozpoczyna swoją karierę właśnie w Le Plaisir, traktując je jako dobrą okazję do odbycia pierwszej prawdziwej praktyki w gastronomii zaraz po szkole średniej. To dobry wpis do CV - jedna z najstarszych, tradycyjnych fabryk czekolady w Europie, której czekolada wykorzystywana jest w deserach serwowanych w restauracjach z gwiazdką Michelin. Po upływie 7 lat jednak, większość osób poszukuje czegoś nowego, zwykle w stolicy, by na wyższym stanowisku i za większe zarobki wykorzystać wiedzę zdobytą w starej fabryce czekolady.

Wraz ze swoimi kolegami z pracy usłyszałeś plotkę, że niedługo firmę czekają duże zmiany strukturalne. Uważacie, że ma to związek z uplasowaniem się na przedostatnim (dziewiątym) miejscu w rankingu belgijskich producentów czekolady. Jeszcze 5 lat temu, gdy tu zaczynałeś, fabryka utrzymywała się na stałej pozycji 3. miejsca. Spodziewacie się, że dla wielu z Was może to oznaczać w niedługim czasie konieczność pożegnania się z dotychczasowym miejscem pracy spowodowanej albo utratą płynności finansowej firmy albo zmianą modelu biznesowego na podążającego za aktualnymi trendami technologicznymi. W każdym przypadku oznacza to utratę miejsca pracy.

W związku z dobrymi relacjami z pracodawcą, chcecie najpierw spokojnie z nim porozmawiać i uzgodnić, co można zrobić, by poprawić sytuację finansową Le Plaisir. Ty i Twoi młodszy koledzy nowicjusze moglibyście odejść jeszcze przed oficjalną redukcją zatrudnienia, ale wiecie, że będzie oznaczało to wyraźne spowolnienie produkcji, a w konsekwencji - ostateczny "gwóźdź do trumny" fabryki i utratę pracy starszych kolegów, którzy dla tej czekolady poświęcili całe swoje życie zawodowe. Nie chcecie do tego dopuścić. Z drugiej strony, nie chcecie czekać, aż pracodawca sam Was zwolni - praca do końca w upadłej firmie może źle wyglądać w papierach i zdecydowanie nie pomoże w znalezieniu kolejnej pracy.

Celem jest znalezienie takiego rozwiązania, które pozwoli wszystkim pracownikom utrzymać swoją pracę i przygotować ich do wprowadzenia innowacyjnych rozwiązań do produkcji czekolady. Drugim najważniejszym celem jest podniesienie Waszych zarobków.