

I krajowe warsztaty negocjacyjne dla polskich partnerów społ. dot. projektu EFAD **w Warszawie**

W dniu 12 września 2023 r. odbyły się w Warszawie pierwsze krajowe warsztaty negocjacyjne organizowane w ramach projektu 101051759 “Inicjowanie działań wdrażających Porozumienie Ramowe Europejskich Partnerów Społecznych w sprawie cyfryzacji”. W spotkaniu udział wzięło 23 uczestników, którzy byli obecni w siedzibie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w Warszawie przy ul. Prostej 30. W obradach uczestniczyli eksperci reprezentujący 8 organizacji – członków Rady Dialogu Społecznego (NSZZ „Solidarność”, OPZZ, Konfederacja Lewiatan, ZRP, BCC, Pracodawcy RP, Federacja Przedsiębiorców Polskich, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców). Oprócz nich byli również obecni 3 przedstawiciele środowisk naukowych w tym SGH i Uniwersytetu Warszawskiego oraz 1 osoba z Fundacji InStrat (lista obecności w załączeniu). Razem na Sali było 14 kobiet i 9 mężczyzn. Spotkanie prowadziła ekspertka projektu Barbara Surdykowska z NSZZ „Solidarność”

Spotkanie odbyło się zgodnie z zaplanowaną agendą (agenda w załączeniu).

Na początku Maria Żytko koordynator projektu przedstawiła krótko cele projektu, partnerstwo oraz cele i spodziewane rezultaty realizowanych warsztatów. Następnie Barbara Surdykowska przedstawiła w zwięzły sposób ramy prawne Europejskiego Dialogu Społecznego: Art. 155 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, zasadę nr 8 Europejskiego Filaru Praw Socjalnych, zalecenia dla Polski (Semestr Europejski) oraz art. 4 Dyrektywy dotyczącej adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE. Omówiła także wdrażanie w Polsce rezultatów europejskiego dialogu czyli wszystkich wypracowanych dotychczas Europejskich Porozumień podpisanych przez Europejskich Partnerów Społ. Następnie ekspertka przedstawiła główne uwarunkowania Porozumienia dotyczącego cyfryzacji oraz planowane działania wdrażające to Porozumienie w Polsce.

Barbara Surdykowska zwróciła uwagę, na fakt braku działania Zespołu ds. Zagrożeń Psychospołecznych (którego powstanie było wynikiem implementacji porozumień europejskich partnerów społecznych porozumienia dotyczącego stresu związanego z pracą oraz porozumienia dotyczącego nękania i przemocy w miejscu pracy). Prowadząca zwróciła także uwagę na brak realizacji polskiego porozumienia dotyczącego aktywnego starzenia się i solidarności międzypokoleniowej (za wyjątkiem punktu dotyczącego wprowadzania do porządku prawnego przerwy w pracy). W ocenie prowadzącej te negatywne doświadczenia muszą być brane pod uwagę w procesie wdrażania kolejnych porozumień autonomicznych.

Przedstawiciel Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki zwrócił uwagę na fakt finalizacji negocjacji europejskich partnerów społecznych porozumienia dotyczącego telepracy i prawa do odłączenia się. Lisicki podkreślił, że w razie zakończenia sukcesem tych negocjacji, zgodnie z programem prac europejskich partnerów społecznych, dojdzie do złożenia wspólnego wniosku europejskich partnerów społecznych do Komisji Europejskiej o przekształcenie porozumienia w dyrektywę.

Kolejna prelegentka Nadia Kurtieva z Konfederacji Lewiatan omówiła dobre praktyki zebrane w projekcie zwracając uwagę na 3 aspekty: 1) dobrostan pracowników, ich zdrowie psychiczne i fizyczne, łączenie życia zawodowego z prywatnym w przypadku pracy zdalnej i hybrydowej; 2) zarządzanie pracą zdalną i zespołem rozproszonym oraz wyzwań dot. nowych zasad komunikacji i szkoleń; 3) kondycji psychicznej pracowników, której zdecydowane pogorszenie zaobserwowano w czasie pandemii. We wszystkich omawianych firmach podkreślano konieczność realizacji szkoleń związanych z wprowadzaniem tam zmian technologicznych w zakresie nowych narzędzi cyfrowych.

Podsumowując powyższe wystąpienie ekspert zewnętrzny projektu dr Jan Czarzasty z SGH przedstawił wnioski ze wszystkich zebranych w projekcie dobrych praktyk w 5 krajach partnerskich. Łącznie zrealizowano 30 (po 6 w każdym kraju) studiów przypadku, wszystkie na poziomie przedsiębiorstwa. Większość przypadków dotyczyła zmian w procesie pracy, bezpośrednio związanych ze zmianami technologicznymi (22), pozostałe dotyczyły praktyki pracy zdalnej (lub hybrydowej) (9) oraz, rzadziej, poprawy ergonomii (przestrzeni fizycznej) miejsc pracy (7). Niektóre studia przypadków dostarczyły dowodów na więcej niż jeden rodzaj praktyki, dzięki temu zostało przedstawionych 38 praktyk. W większości przypadków (poza Włochami), zmiany opisane w studiach przypadków rzadko były przedmiotem pełnowymiarowego dialogu społecznego. Dialog ten występował w podstawowych formach, (przekazywanie informacji o wdrażanych zmianach i/lub prowadzenie mniej lub bardziej nieformalnych konsultacji). Przeanalizowane przypadki pokazały, że wdrażanie nowych technologii, które zastępują pracę ludzką, niekoniecznie (ani nie bezpośrednio) prowadzi do zwolnień, ponieważ firmy próbują dokonywać realokacji pracowników. Biorąc pod uwagę kurczącą się podaż siły roboczej (wykwalifikowanej i częściowo wykwalifikowanej), automatyzacja/robotyzacja/cyfryzacja miejsca pracy niekoniecznie musi wywoływać konflikty (strajki, spory zbiorowej itp.), ale mogą się one zdarzać. Ekspert zauważył również, że zakres i głębokość procesów cyfryzacji różnią się w zależności od sektora i krajowego rynku pracy: od wprowadzenia maszyn /komputerów sterowanych numerycznie lub elektronicznych systemów zarządzania dokumentami w miejscu pracy do złożonej reorganizacji pracy w wielopiętrowych strukturach korporacyjnych.

Następnie dr Agnieszka Zwolińska prawniczka z Uniwersytetu Warszawskiego przedstawiła wystąpienie pt.: Koncepcja prawa do odłączenia a polski porządek prawny. Uczestnikom przybliżono rozwiązania ustawowe w tym zakresie wprowadzone już we Francji, Włoszech, Belgii, Hiszpanii i Portugalii oraz inne rozwiązania prawne jak układy zbiorowe (Niemcy), czy regulacje dotyczących czasu pracy i ewidencji czasu pracy (Finlandia). Omówiona została też dyrektywa UE 2003/88 w kontekście prawnego zdefiniowania czasu pracy i czasu odpoczynku i powiązany z tą tematyką wyrok TS (C-55/18,) dot. obowiązku pracodawcy wdrożenia obiektywnego, niezawodnego i dostępnego systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy każdego pracownika. Prelegentka przedstawiła też rezolucję PE z 21 stycznia 2021 r. w sprawie prawa do bycia offline w aspekcie definicji prawa pracownika do odłączenia, ochrony przed niekorzystnym traktowaniem oraz obowiązku pracodawcy prowadzenia rejestru czasu pracy każdego pracownika. Następnie przedstawiła jak w systemie prawa polskiego kształtuje się prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (normy czasu pracy, prawo do odpoczynku, prawo do płatnych urlopów). Prelegentka zwróciła też uwagę na pracę ponad „normalne” godziny pracy z udziałem narzędzi cyfrowych. Jest to problem występujący szczególnie wśród pracowników samozatrudnionych, gdzie konieczne jest wyznaczenie normalnych godzin pracy oraz planowanie i informowanie

o godzinach pracy, pracy w godzinach nadliczbowych i warunkach ich rekompensaty, co powinno być przedmiotem wewnętrznych regulacji. Następnie prelegentka przedstawiła problem dyżurów, które nie są w świetle polskiego prawa czasem wolnym, ani czasem odpoczynku, a tylko te są określone w prawie polskim. Co więcej prawo nie precyzuje ograniczeń co do częstotliwości i liczby dyżurów. Kolejnym problemem prawnym jest dyżur pod telefonem i korzystanie w tym czasie z narzędzi cyfrowych, a szczególnie czas pracy i wynagrodzenie pracownika w przypadku, gdy w nic nie był zaangażowany. W wystąpieniu zwrócono także uwagę na ryzyka psychospołeczne związane z korzystaniem z technologii cyfrowych i konieczność precyzowania regulacji wewnątrzzakładowych. Dotyczy to szczególnie: aktywności zawodowej pracownika poza godzinami pracy, „uprawnień pracodawcy dot. polecenia dyżuru, rekompensaty za „dyżur pod telefonem”, zakazu kontaktowania się z pracownikiem w sprawach zawodowych w czasie wolnym, skutków kontaktowania się z pracownikiem (telefonu, wiadomości e-mail, sms, głosowych związanych z pracą) w czasie wolnym od pracy, środków dyscyplinujących dla osób naruszających czas wolny pracownika. W ramach komentarza do powyższego wystąpienia, ekspert Konfederacji Lewiatan zwrócił uwagę, że w Polsce R2D sprowadza się do egzekwowania istniejących przepisów o czasie pracy, a problem R2D wynika z częstego braku świadomości pracownika nt. czasu pracy oraz nie przestrzeganiu istniejących przepisów przez pracodawców. Podkreślił konieczność promowania R2D, a nie wiązania go z czasem pracy.

Kolejną prelegentką była Paulina Barańska z NSZZ „Solidarność”, która przedstawiła wyzwania w zakresie BHP wobec transformacji cyfrowej - na ile sztuczna Inteligencja, automatyzacja, robotyzacja oraz internet rzeczy stanowią szanse czy zagrożenia dla BHP. Do korzyści zaliczyła wzrost wydajności pracy i obniżenie kosztów pracy, a także zmniejszenie obciążenia fizycznego lub poznawczego oraz eliminację pracy w trudnych warunkach. Wśród zagrożeń wymienione zostały: urazy ciężkie i śmiertelne wynikające z ryzyka błędu podczas sterowania, niepewność i intensyfikacja pracy, spadek autonomii.

Następnie głos zabrał dr Liwiusz Laska, ekspert prawa pracy, który zwrócił uwagę na coraz większą powszechność stosowania algorytmów w kluczowych dla społecznego funkcjonowania instytucjach (światła uliczne, Amazon, Netflix, Uber, ZUS, kontrola skarbową, HR-y, zakup biletów lotniczych, itd.). Algorytmy z jednej strony przynoszą korzyści (np. wychwytyują nadużycie zwolnień lekarskich w ZUS), a z drugiej strony działają dyskryminacyjnie (np. preferowanie szybkich przejazdów wyeliminowało kobiety w firmie Uber). Ekspert przedstawił także wnioski z badań w firmach w USA, z których wynikało znaczące ograniczenie zatrudniania pracowników HR na skutek stosowania algorytmów. Przedstawił także obecny polski stan prawny w sprawie stosowania algorytmów, w którym na chwilę obecną nie wprowadzono żadnych zmian.

W kolejnym wystąpieniu dr Jan Czarzasty omawiając transformację cyfrową na początku XXI w. i jej społeczno-ekonomiczne konsekwencje, przedstawił narzędzia cyfrowe i technologie, które składają się na pojęcie „Przemysł 4.0”. Powołując się na analizę badań empirycznych i modeli ekonometrycznych wskazał, że do 2030 r. około połowa obecnej aktywności zawodowej może zostać zautomatyzowana poprzez zastosowanie nowych technologii, zaś od 75 milionów do 375 milionów pracowników utraci swoje miejsca pracy na

skutek automatyzacji. Ekspert omówił także zmiany struktury zatrudnienia na rynku pracy wywołane przez stosowanie nowych technologii. Zmiany te dotyczą zapotrzebowania na specjalistów w zakresie analizy dużych zbiorów danych (big data), zarządzania środowiskiem oraz szyfrowania i cyberbezpieczeństwa. Wyraźne zakłócenia na rynku pracy mogą wywołać nowe technologie rolnicze, platformy i aplikacje cyfrowe, handel elektroniczny, w tym sztuczna inteligencja (AI). Dlatego sporo firm prognozuje zwolnienia, które jednak mogą być równoważone wzrostem zatrudnienia w innych obszarach, gdyż wg prognoz w ciągu najbliższych pięciu lat wszystkie nowe technologie będą tworzyć nowe miejsca pracy z wyjątkiem tych, gdzie wykorzystywane będą roboty humanoidalne i niehumanoidalne. Ekspert podkreślił, że konieczna jest adaptacja rynku pracy do gwałtownie przyspieszających zmian technologicznych, co powinno być realizowane przez dokwalifikowanie pracowników i utrzymywanie stanowisk pracy w sytuacji częściowej ich automatyzacji, oraz przekwalifikowanie i tworzenie nowych stanowisk pracy w miejsce straconych w wyniku automatyzacji. Ekspert przedstawił również najszybciej rozwijające się stanowiska pracy związane jest z technologią cyfrową (specjaliści ds. sztucznej inteligencji i uczenia maszynowego, analitycy ds. bezpieczeństwa informacji oraz inżynierowie ds. energii odnawialnej i słonecznej) oraz te, które najszybciej zanikają w związku z cyfryzacją (m.in. stanowiska biurowe lub sekretarskie, kasjerzy bankowi, pracownicy wprowadzający dane). W tej sytuacji problematyczne staje się planowanie ścieżki kariery i ścieżki zawodu. Dlatego konieczna jest zmiana podejścia do edukacji, która powinna koncentrować się na przygotowaniu do uczenia się i częstej zmiany kwalifikacji wśród wchodzących na rynek pracy.

Następnie rozpoczęła się dyskusja nad propozycją implementacji porozumienia w Polsce przygotowaną przez Barbarę Surdykowską z NSZZ „Solidarność” – eksperta wewnętrznego projektu. Przedstawiciele poszczególnych organizacji wnieśli swoje uwagi i poprawki do zaproponowanej preambuły i rozdziału poświęconego prawu do odłączenia. Następnie omówiono część dotyczącą budowania kultury uczenia się przez całe życie oraz wsparcia w tworzeniu miejsc pracy wykorzystujących cyfrowe rozwiązania. Wiele kontrowersji ze strony ekspertów pracodawców wywołał rozdział poświęcony dostępowi związków zawodowych do narzędzi elektronicznej komunikacji z pracownikami.

Ustalono, że po spotkaniu zostaną rozesłane materiały do których uwagi uczestnicy będą przedstawiać drogą mailową .

Wszyscy eksperci obecni na I warsztatach krajowych zgłosili gotowość kontynuacji prac nad Krajowym Planem Działań polskich partnerów społ. i do uczestnictwa w II warsztatach, którego datę ustalono na dzień 1 grudnia 2023. Organizatorem II warsztatów będzie partner projektu Konfederacja Lewiatan.

Po zakończeniu obrad uczestnicy udali się na obiad.

Załączniki:

1. lista obecności
2. agenda I krajowych warsztatów polskich partnerów społ.