

II krajowe warsztaty negocjacyjne polskich partnerów społecznych dot. projektu EFAD **Warszawa, 1.12.2023**

W dniu 1 grudnia 2023 r. odbyły się w Warszawie drugie krajowe warsztaty negocjacyjne organizowane w ramach projektu “Inicjowanie działań wdrażających Porozumienie Ramowe Europejskich Partnerów Społecznych w sprawie cyfryzacji”. W spotkaniu udział wzięło 22 uczestników obecnych na miejscu oraz 18 osób w formie zdalnej, razem 40 uczestników, w tym 22 kobiety oraz 18 mężczyzn. Miejscem spotkania była siedziba partnera projektu Konfederacji Lewiatan przy ul. Zbyszka Cybulskiego 3 w Warszawie.

W obradach uczestniczyli eksperci reprezentujący 6 organizacji – członków Rady Dialogu Społecznego (NSZZ „Solidarność”, OPZZ, Konfederacja Lewiatan, ZRP, BCC, Federacja Przedsiębiorców Polskich). Oprócz nich byli również obecni 3 przedstawiciele środowisk naukowych (SGH, Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Zielonogórski) oraz 1 osoba z Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej (lista obecności w załączeniu). Spotkanie prowadził ekspert Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki oraz ekspertka KK NSZZ „S” Barbara Surdykowska. Spotkanie odbyło się zgodnie z zaplanowaną agendą (agenda w załączeniu).

Na początku Robert Lisicki pokrótce zrelacjonował obszary negocjacji nad Krajowym Planem Działań (NAP), które rozpoczęły się na I warsztatach i były po nich kontynuowane drogą mailową z pozostałymi ekspertami partnerów społecznych.

Następnie ekspertka projektu Barbara Surdykowska z NSZZ „Solidarność” w zwięzły sposób przybliżyła uczestnikom założenia, cele i główne działania projektu, a po tym wstępie poprowadziła I panel dyskusyjny poświęcony robotyzacji i automatyzacji procesów pracy z perspektywy pracowników. Wprowadzając do dyskusji wskazała, że zachodzące w tej chwili działania legislacyjne w Unii Europejskiej związane z „zieloną transformacją” gospodarki (dekarbonizacja, budowa gospodarki obiegu zamkniętego, zachowanie bioróżnorodności) ściśle łączą się z procesami cyfryzacji stąd też najwygodniej używać pojęcia „bliźniaczej transformacji” (ang. „twin transition”). W panelu wzięli udział liderzy związkowi z IKEI (branża usługowa) oraz banku ING (branża bankowa). Liderzy związkowi przedstawili pokrótce historię transformacji cyfrowej w swoich firmach, zwrócili uwagę na ograniczenia zatrudnienia w dziale kadr i finansowym (IKEA) oraz w obsłudze klienta i automatyzacji rozliczeń finansowych (bank ING). Stwierdzili, że do tej pory zatrudnienie jest w miarę stabilne, ale ma miejsce częsta wymiana pracowników i stanowisk pracy. Paneliści stwierdzili zgodnie, że pracownicy powszechnie obawiają się zwolnień wynikających z zastępowalności ich pracy przez technologie cyfrowe. Związkowcy zwrócili uwagę, że automatyzacja licznych procesów HR w pracy poprzez brak bezpośredniego kontaktu z drugim człowiekiem powoduje zagrożenie alienacją.

Liderzy organizacji związkowych podkreślili też, że związki zawodowe są wprawdzie informowane o zmianach technologicznych, ale dzieje się to zbyt późno i są praktycznie stawiani przed faktem dokonanym. Związki nie uczestniczą w procesie planowania tych zmian, a jeśli już mają jakieś informacje to są one objęte klauzulą poufności, co blokuje doraźne i szybkie działanie ze strony organizacji pracowników. W kwestii podejścia

pracowników do zmian cyfrowych często zauważalna jest obawa przed dehumanizacją pracy i bierny opór przed przekwalifikowaniem.

Następnie głos zabrał dr hab. Łukasz Pisarczyk z Uniwersytetu Zielonogórskiego, który temat robotyzacji i automatyzacji przedstawił w aspekcie prawnym. Na wstępie zidentyfikował zagrożenia, które są przyczynkiem do znalezienia rozwiązań. Do zagrożeń zaliczył: alienację pracowników, wzrost tempa pracy narzucony przez nowe technologie, wkraczanie w sferę prywatną, próby przerzucania kosztów na pracownika (praca zdalna), ocena pracownika przez algorytmy, ograniczenie i zmiana form zatrudnienia. Ekspert stwierdził, że obecna sytuacja wymusza szukanie nowych form prawnych, zauważając przy tym, że transformacja cyfrowa ma wpływ na wolność człowieka. Jako przeciwdziałania do w/w zagrożeń ekspert zwrócił uwagę na konieczność regulacji prawnych na obecnie zmieniającym się rynku pracy i wzmacnianie kontroli człowieka nad używaniem nowych technologii. Zabezpieczeniem może być ochrona ustawowa oraz układy zbiorowe, co jest raczej trudnym zadaniem ze względu na kryzys relacji zbiorowych. Ekspert wskazał też, że związki zawodowe stają przed problemem docierania do osób zaangażowanych w nowe technologie, muszą więc tworzyć nowe ścieżki i strategie poszerzania grona potencjalnych związkowców. Podkreślił, że budowa nowych technologii godnych zaufania, wymaga udziału przedstawicieli pracowników w procesie ich przygotowania. Konieczne są też szkolenia, identyfikacja zagrożeń w aspekcie BHP oraz ochrona zwalnianych pracowników. Przeszkodą jest jednak wyraźny kryzys społeczeństwa obywatelskiego i kryzys dialogu społecznego jaki obserwujemy w Polsce.

Prelegent wskazał na ważną rolę prawa do informacji i konsultacji, ale podkreślił, że winna ono znajdować zakotwiczenie w wynegocjowanych porozumieniach, w tym w układach zbiorowych pracy. Ochrona ustawowa może być tym instrumentem ochrony, ale prawo nigdy nie nadaża za zmieniającym się życiem. Partnerzy społeczni muszą znaleźć sposób na zmianę organizowania się z dotychczasowych form stacjonarnych na formy zdalne, co stanowi ogromne wyzwanie dla związków zawodowych. Należy wypracować nowy model uzwiązkowienia z wykorzystaniem nowych technologii bo bez zmian i znalezienia nowych instrumentów proces uzwiązkowienia nie przyspieszy. Prof. Pisarczyk podkreślił, że skutek używania technologii zależy od tego jak jej używamy, a sama technologia nie jest ani dobra ani zła, musi być jednak pod kontrolą człowieka. Partnerzy społeczni powinni stworzyć możliwości, aby technologia była wykorzystana w interesie pracowników, a nie przeciwko nim. W dyskusji podkreślano konieczność działań wszystkich stron dialogu społecznego, aby służył im wszystkim. Wskazywano także na przykłady takich działań jak np. przeszkolenie obecnych pracowników i przeniesienie ich na inne miejsca pracy, bez konieczności zwolnień. Kolejny panel był poświęcony wykorzystaniu nowych technologii w zwiększaniu szans niepełnosprawnych na włączanie się w rynek pracy. Przedstawicielka Konfederacji Lewiatan Nadia Kurtieva przedstawiła statystyki dotyczące udziału osób niepełnosprawnych na rynku pracy w UE i w Polsce, a Emilia Olejnik-Malinowska z Fundacji Aktywizacja zapoznała uczestników z doświadczeniami stosowania wirtualnej rzeczywistości (VR) w aktywizacji osób z niepełnosprawnościami, zwracając przy tym uwagę na skuteczność szkoleń dla pracodawców w tym zakresie.

Kolejny prelegent Sławomir Szymczak z Konfederacji Lewiatan omówił wyniki zrealizowanego niedawno projektu eksperckiego dotyczącego prognozy zapotrzebowania na

kompetencje i kwalifikacje cyfrowe. Prelegent wskazał, że większość pracodawców docenia tych pracowników, którzy dostrzegają konieczność wprowadzania zagadnień cyfrowych. Pracodawcy preferują także podnoszenie kwalifikacji cyfrowych swoich obecnych pracowników przez odpowiednio dobrane szkolenia nad szkolenie osób nowozatrudnionych. Większość pracodawców zwraca też uwagę wśród swoich obecnych lub potencjalnych pracowników na umiejętności: dostrzegania zagrożeń cyfrowych, komunikacji za pośrednictwem narzędzi cyfrowych, filtrowania i szyfrowania informacji oraz sprawnego poszukiwania danych w internecie. Prelegent omówił też preferencje pracodawców w przypadku pracy zdalnej, do której zaliczył: umiejętności korzystania z platform do prowadzenia zdalnych spotkań czy konferencji, podziału zadań i organizacji pracy w zespole rozproszonym oraz organizacji pracy zdalnej zgodnie z harmonogramem.

Następnie odbyła się dyskusja prowadzona przez Roberta Lisickiego z Konfederacji Lewiatan, która dotyczyła oceny pracowników przez algorytmy i AI nieuwzględniającej chwilowej niedyspozycji lub niepełnosprawności pracownika. Uczestnicy zwrócili uwagę na możliwość dyskryminacji pośredniej dokonanej przez algorytm na bazie wcześniejszych decyzji podejmowanych u danego pracodawcy. Uczestnicy odnieśli się także do dobrych praktyk dot. przekwalifikowywania pracowników.

Kolejny mówcą był Marcin Stanecki, dyrektor Departamentu Prawa Pracy w MRiPS, który zaprezentował wnioski dotyczące regulacji pracy zdalnej w Kodeksie pracy oraz kwestie BHP przy pracy zdalnej. Strona Rządowa podkreśliła, że praca zdalna to nadal stosunek pracy, taki sam jak tradycyjny, a forma realizacji tej pracy z domu opiera się w dużej mierze na zaufaniu. Jednakże strony składając swój podpis zobowiązują się do przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym BHP. Praca taka podlega też kontroli pracodawcy, oczywiście po uprzednim uzgodnieniu. Uczestnicy warsztatów zwrócili uwagę na często występujący brak wiedzy nt. ergonomii stanowiska pracy u osób podejmujących pracę zdalną. Podkreślono, że pracodawca ma obowiązek zapewnienia narzędzi do pracy zdalnej tj. monitor wraz z podstawką, klawiaturą i myszką. Częstym problemem są także nieodpowiednio dobrane monitory oraz prawidłowe oświetlenie. Przedstawiciel Ministerstwa przedstawił też warunki kontroli miejsca pracy pracownika zdalnego przez pracodawcę oraz zwrócił uwagę na przepis, że każdy pracownik pracujący przy monitorze ma prawo do okularów lub soczewek. Mówca odniósł się do nowej regulacji prawnej wprowadzonej w Polsce a dotyczącej monitorów ekranowych. Wskazał, że polskie rozporządzenie nie może zawierać rozwiązań wykraczających poza zapisy dyrektywy regulującej tą problematykę. Przedstawione założenie wzbudziło wątpliwość strony związkowej.

Następnie głos zabrały przedstawicielki działu HR z Santander Bank Polska S.A., które przedstawiły katalog dobrych praktyk w tej firmie wypracowany i zweryfikowany w czasie pandemii, który dotyczył organizacji pracy zdalnej. Katalog ten oparty jest na skutecznych zasadach komunikacji zdalnej poprzez nową platformę cyfrową oraz szkoleń on-line przez platformę e-learningową. Nastąpiła digitalizacja wielu procesów takich jak: dostęp online do wniosku o pracę zdalną, wniosku o zwrot za okulary czy szkła kontaktowe czy też zdalnego zgłaszania wypadków przy pracy. Te procesy wymagają jedynie kilku kliknięć myszką co przy okazji realizuje zasadę „mniej papieru” (ang. "paper less") realizującą strategię zrównoważonego rozwoju ESG polegającą na zmniejszeniu zużycia papieru w pracy

biurowej. Zwrócono także uwagę na wyraźny spadek stanu psychicznego wśród pracowników w czasie pandemii, w konsekwencji czego powstały i zostały zastosowane procedury wsparcia psychicznego i zdrowotnego dla pracowników. W ramach dyskusji uczestnicy zgodzili się z koniecznością uświadomienia pracowników, stworzenia listy do sprawdzenia, aby pracownicy wiedzieli dlaczego i jak ważne jest przestrzeganie w domu zasad BHP w interesie własnego zdrowia. Działania uświadamiające są podstawą do zapewnienia pracownikom zdrowia w dłuższej perspektywie. To jednak pracodawca ma zapewnić niezbędne do jego zachowania materiały i narzędzia pracy. W nawiązaniu do tego prowadzący spotkanie Robert Lisicki zwrócił uwagę, że pracodawcy raczej nie proponują pracownikom pracy zdalnej, to zwykle sam pracownik jest zainteresowany taką formą zatrudnienia i w jego interesie jest zadbanie o bezpieczeństwo i higienę własnej pracy.

Następnie rozpoczęła się dyskusja ekspertów partnerów społecznych na temat projektu NAP implementującego w Polsce europejskie porozumienia dotyczące cyfryzacji. Wyodrębniono 3 obszary Porozumienia EFAD, w których partnerzy społeczni podejmą działania: 1) prawo do odłączenia się, 2) budowanie kultury uczenia się przez całe życie oraz wsparcie w tworzeniu miejsc pracy wykorzystujących cyfrowe rozwiązania, 3) dostęp związków zawodowych do narzędzi elektronicznej komunikacji z pracownikami, szczególnie tymi wykonującymi pracę zdalną. Pierwsze 2 tematy Porozumienia krajowego zostały niemal w całości uzgodnione pomiędzy partnerami. Zagadnienie dot. budowanie kultury uczenia się przez całe życie oraz wsparcie w tworzeniu miejsc pracy wykorzystujących cyfrowe rozwiązania nie stanowiło w większości kwestii spornej. Inaczej sprawa się miała w zakresie trzeciego obszaru tematycznego, który wywołał kontrowersje wśród ekspertów pracodawców. Podczas ożywionej dyskusji strona związkowa ponownie podkreśliła, że zgodnie z ustawą o związkach zawodowych w kwestiach zbiorowych związki zawodowe reprezentują ogół pracowników, a nie wyłącznie swoich członków. Oznacza to, że muszą mieć możliwość poinformowania ogółu pracowników o podejmowanych działaniach (przykładowo negocjacjach). Co za tym idzie muszą mieć dostęp do ogółu pracowników wykonujących pracę zdalną, gdyż w ich wypadku tradycyjna metoda komunikacji (tablica związkowa) nie jest adekwatnym rozwiązaniem. Aby móc skomunikować się z ogółem pracowników związki powinny mieć możliwość uzyskania adresów mailowych członków załogi. Przedstawiciele pracodawców zwrócili uwagę, że w ich ocenie skrzynka mailowa w ramach domeny pracodawcy jest narzędziem pracy i jako taka nie powinna służyć komunikacji kwestii nie związanych bezpośrednio z obowiązkami pracowniczymi. Strony nie osiągnęły konsensusu i w obliczu tej sytuacji strona związkowa wskazała, iż oczekuje by pracodawcy przedstawili nowy obszar, co do którego widzą możliwość uzyskania wzajemnych konkretnych ustaleń. Ostatni obszar monitoringu i implementacji został uzgodniony po wskazaniu i rozwiązaniu kilku spornych elementów. W trakcie burzliwej, ale merytorycznej i konstruktywnej dyskusji nad tekstem uzgodniono kolejne kroki polegające na dalszej pracy nad tym dokumentem w trybie obiegowym, z udziałem wszystkich reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych. Następnie, po uzgodnieniu ostatecznej treści, na wspólny wniosek pracodawców i organizacji związkowych dokument zostanie skierowany do Rady Dialogu Społecznego.

Przedstawiciele organizacji pracodawców zobowiązali się przedstawić nowy obszar drogą mailową i przesłać zmodyfikowany tekst do dnia 8.12.2023. Po otrzymaniu nowej propozycji od pracodawców partnerzy zobowiązali się uzgadniać treść NAP drogą mailową i przedstawić jego ostateczną wersję przed końcem grudnia 2023. Na tym spotkanie zakończono.

Załączniki:

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