

KRAJOWY PLAN DZIAŁAŃ MAJĄCY NA CELU WDROŻENIE POROZUMIENIA RAMOWEGO EUROPEJSKICH PARTNERÓW SPOŁECZNYCH W SPRAWIE CYFRYZACJI W POLSCE

Preambuła

Znajdujemy się w epoce zaawansowanej zmiany technologicznej, którą niekiedy określa się mianem rewolucji przemysłowej 4.0. Technologie cyfrowe zmieniają nasze codzienne życie, ale także nasz sposób wykonywania pracy i prowadzenia działalności gospodarczej. Rozwiązania cyfrowe, takie jak systemy łączności opierające się na rozwoju platform internetowych, sztuczna inteligencja czy technologie kwantowe mogą wzbogacić środowisko pracy na wiele sposobów. Potrzebne jest inwestowanie w tego typu innowacje i odpowiednie zarządzanie procesem ich wdrożenia. Strona | 1

Partnerzy społeczni podkreślają, że prawidłowo wdrożona transformacja cyfrowa przynosi wyraźne korzyści zarówno pracodawcom, pracownikom, jak i osobom poszukującym pracy, pod względem nowych możliwości zatrudnienia, zwiększonej produktywności, optymalizacji procesów, poprawy warunków pracy, nowych sposobów organizacji pracy oraz poprawy jakości usług i produktów. Zastosowanie nowych technologii będzie miało istotny wpływ na rynek pracy, funkcjonowanie modeli biznesowych i strukturę zatrudnienia. Postęp technologiczny może doprowadzić do powstania nowych, bardziej produktywnych miejsc pracy, automatyzacji rutynowych zadań jednocześnie stwarzając możliwość do podnoszenia lub zmiany kwalifikacji pracowników. W dłuższej perspektywie może to prowadzić do zwiększonego popytu na pracę w niektórych sektorach oraz stworzyć lepsze możliwości zatrudnienia. Wdrożenie nowych technologii jest korzystne dla gospodarki i społeczeństwa, ale równie istotne jest świadome korzystanie z nich. Konieczne staje się także wypracowanie całościowych strategii wspierających pracowników w procesach robotyzacji ich miejsc pracy. W szczególności dotyczy to wykorzystania robotów współpracujących (coboty), które będą dzielić wspólną przestrzeń z ludźmi przy zapewnieniu ich bezpiecznego współdziałania z nimi. Wszystko wskazuje, że rozwój tej praktyki dotyczyć będzie większości sektorów przemysłowych.

Możliwość czerpania korzyści z cyfryzacji miejsc pracy zależy od skutecznego ograniczania jej negatywnych skutków, zarządzania i identyfikacji potencjalnych ryzyk związanych z tym procesem. Ważne zatem jest stworzenie odpowiednich warunków i narzędzi, które pozwoliłyby wspierać przebieg transformacji cyfrowej oraz niwelować zagrożenia. Prawdziwa transformacja cyfrowa świata pracy musi zacząć się od budowania zaufania pracowników i przedsiębiorców do tego, że aplikacje i procesy, z których się korzysta są bezpieczne dla zarządzania przedsiębiorstwem oraz nie naruszają prywatności pracowników. Poczucie bezpieczeństwa to nie tylko kwestia cyberbezpieczeństwa.

Transformacja cyfrowa wiąże się również z wyzwaniami i ryzykami dla pracowników i przedsiębiorców. Pracownicy muszą mieć zaufanie do samej technologii, a także do sposobu, w jaki jest



ona wykorzystywana. Jest to szczególnie istotne, jeśli chodzi o kwestię sztucznej inteligencji. Transformacja cyfrowa musi być prawidłowo zarządzana w tym poprzez mechanizmy dialogu społecznego tak, aby ograniczyć potencjalną likwidację miejsc pracy. Przedsiębiorcy, w tym w szczególności małe i średnie przedsiębiorstwa, potrzebują wsparcia w zakresie pozyskania wiedzy i narzędzi niezbędnych w tym procesie. Zostało to wyraźnie zasygnalizowane w Białej Księdze¹ którą w 2020 r. przedstawiła Komisja Europejska. Głównymi elementami księgi są ekosystemy doskonałości i zaufania w dziedzinie sztucznej inteligencji, oparte na wartościach europejskich. Budowanie ekosystemów powinno zachęcać obywateli do stosowania sztucznej inteligencji oraz oferować przedsiębiorstwom i organizacjom publicznym pewność prawa umożliwiającą innowacyjność z wykorzystaniem sztucznej inteligencji (SI).

Poprawa edukacji i umiejętności powinna stać się kluczowym elementem ogólnej wizji transformacji cyfrowej w Polsce. Aby prosperować na konkurencyjnym rynku UE, który ma być napędzany technologią, polskie przedsiębiorstwa potrzebują pracowników obeznanym z technologiami cyfrowymi. Z kolei pracownicy potrzebują kompetencji cyfrowych, aby odnaleźć się na coraz bardziej cyfrowym i szybko zmieniającym się rynku pracy. A tymczasem zauważalny jest brak kompetentnych cyfrowo pracowników. Według badań Komisji Europejskiej już 90% wszystkich miejsc pracy wymaga przynajmniej minimalnego poziomu umiejętności cyfrowych, a popyt na specjalistów cyfrowych rośnie². Jednak, 37% pracowników w UE ma niewystarczający poziom takich umiejętności. Ponadto prawie połowa unijnych przedsiębiorstw nadal nie wdraża strategii przekwalifikowania swoich pracowników. Tymczasem przeobrażenia strukturalne na rynku pracy w wyniku cyfryzacji i automatyzacji procesów prowadzą do sytuacji, w których przekwalifikowanie i podniesienie kompetencji stają się konieczne.

Coraz więcej procesów w środowisku pracy jest automatyzowanych, tym samym cyfryzacja doprowadzi do zmian wykraczających poza sektor technologiczny. Oznacza to, że wiele zawodów zostanie całkowicie przekształconych. W tym kontekście partnerzy społeczni mają do odegrania kluczową rolę. Promowanie innowacji i rozpowszechnianie technologii cyfrowych są warunkiem wstępnym dobrej jakości życia, możliwości zatrudnienia i zlikwidowania istniejących nierówności w dostępie do rynku pracy. Dotyczy to zwłaszcza aktywizacji zawodowej niedoreprezentowanych na rynku pracy grup społecznych, w szczególności, kobiet, osób z niepełnosprawnościami oraz osób w wieku okołoemerytalnym. Wiele adekwatnych rozwiązań musi mieć charakter sektorowy i zróżnicowany. W celu znalezienia właściwych rozwiązań niezbędne jest wykorzystywanie mechanizmów dialogu dwustronnego, w szczególności układów i porozumień zbiorowych pracy,

¹ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_pl.pdf

² [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/633171/EPRS_BRI\(2019\)633171_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/633171/EPRS_BRI(2019)633171_EN.pdf)



których znaczenie zostało potwierdzone w zasadzie 8 Filaru Praw Socjalnych, Zaleceniu Rady UE dotyczącym wzmocnienia dialogu społecznego Unii Europejskiej z 13 czerwca 2023 r. oraz Dyrektywie 2041/2022/WE.

Mając powyższe na względzie, partnerzy społeczni postanowili przyjąć następujący Plan Działania mający na celu wdrożenie Porozumienia Europejskich Partnerów Społecznych w Sprawie Cyfryzacji z czerwca 2020.

Strona | 3

Partnerzy społeczni podejmą działania w następujących obszarach:

- Prawo do odłączenia się,
- Budowanie kultury uczenia się przez całe życie oraz wsparcie w tworzeniu miejsc pracy wykorzystujących cyfrowe rozwiązania.

Prawo do odłączenia się

Strony wskazują, że istniejące w prawie gwarancje norm czasu pracy oraz prawa do wypoczynku stanowią podstawę pozwalającą na realizację prawa do odłączenia się. Stąd kluczowe jest przestrzeganie obowiązującego stanu prawnego. Równocześnie strony wskazują, że wskazane są działania promujące kulturę pracy gwarantującą niezakłócone prawo do korzystania z odpoczynku, przez co strony rozumieją ograniczenie korzystania z telefonów, elektronicznej poczty służbowej, komunikatorów etc. poza godzinami pracy pracownika. Strony wskazują, że punktem wyjścia do podejmowania działań powinna być dyskusja na poziomie zakładu pracy, przy udziale związków zawodowych bądź przedstawicieli pracowników mająca na celu zdiagnozowanie czy istnieje i w jakim zakresie problem uczestniczenia w komunikacji za pomocą narzędzi cyfrowych oraz nadmiernego zaangażowania pracowników w działania związane z pracą, poza godzinami pracy.

Strony podkreślają, że dobrostan pracowników wymaga efektywnej realizacji praw do odłączenia się.

W celu efektywnej realizacji prawa do odłączenia się strony będą promowały takie praktyki jak:

- ustawianie autoresponderów w służbowych skrzynkach pocztowych wskazujących, że pracownik korzysta z urlopu wypoczynkowego oraz wskazujących do kogo z zespołu współpracowników należy się zwrócić w kwestiach pilnych;
- ustawianie autoresponderów w służbowych skrzynkach pocztowych wskazujących na godziny pracy pracownika i możliwość odpowiedzi w ramach godzin pracy;
- szkolenia kierowników/szkolenia ogółu pracowników w zakresie poszanowania prawa podwładnych/ współpracowników do niezakłóconego odpoczynku;



- spotkania z psychologiem/doradcą zawodowym poświęcone konieczności stosowania w życiu zawodowym i prywatnym okresów „postu” od permanentnej obecności online w mediach społecznościowych lub komunikatorach;
- podejmowanie prac na poziomie pracodawcy z udziałem związku zawodowych i pracowników nad stworzeniem właściwej proporcji pomiędzy komunikacją online a werbalną komunikacją bezpośrednią;
- podejmowanie na poziomie pracodawcy inicjatyw nad stworzeniem właściwej kultury organizacji pracy uwzględniającej prawo do odłączenia się pracowników, w tym informowanie pracowników o przysługujących im uprawnieniach;
- zwiększenie świadomości pracowników i pracodawców na temat dobrostanu cyfrowego i psychicznego pracowników oraz ryzyk związanych z ciągłym byciem online;
- ustalenie zasad dotyczących używania narzędzi cyfrowych do celów zawodowych;
- możliwość monitorowania przez pracodawcę wykonywania pracy, w celu sprawdzenia, czy pracownik wywiązuje się ze swoich obowiązków służbowych, odbywającego się w pełnej zgodności z zasadami i wymogami określonymi w rozporządzeniu (UE) 2016/679 [RODO].

Wniosek który winien być przedmiotem dalszych prac

Strony wskazują, że podczas planowanych rozmów związanych z ożywieniem praktyki zawierania układów zbiorowych pracy uwzględniona będzie w dyskusji kwestia prawa do „odłączenia się”.

Strony będą kontynuowały współpracę nad wypracowaniem wytycznych, dobrych praktyk umożliwiających stworzenie właściwej kultury organizacji pracy uwzględniającej wykorzystanie narzędzi cyfrowych, prawa do odłączenia się pracowników

Budowanie kultury uczenia się przez całe życie oraz wsparcie w tworzeniu miejsc pracy wykorzystujących cyfrowe rozwiązania

Obecnie dynamicznie zachodzący proces zmiany technologicznej w tym cyfryzacji wymagają nowego podejścia do podnoszenia kompetencji i kwalifikacji oraz wsparcia w tworzeniu miejsc pracy. Wraz z coraz większą automatyzacją procesów pracownicy muszą posiadać odpowiednie umiejętności cyfrowe, aby móc, skutecznie się komunikować w miejscu pracy, pracować z technologią i nią zarządzać (szerzej: *Prognoza zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w wybranych branżach w związku ze zmianami w gospodarce*³).

Spośród 27 państw członkowskich Unii Europejskiej Polska – mimo postępów w tej dziedzinie – zajmuje 25. miejsce w zakresie dostępu do infrastruktury cyfrowej (DESI – Digital Economy and Society Index, 2022). Jedną z istotnych grup wykluczonych cyfrowo są kobiety oraz osoby z

³ <https://lewiatan.org/raporty-i-manifesty/>



niepełnosprawnościami. Największy odsetek osób, które nigdy nie korzystały z sieci, mieszka na obszarach wiejskich, choć jednocześnie na terenach wiejskich w ostatnich latach zaobserwowano najszybsze tempo wzrostu odsetka osób korzystających regularnie z Internetu (wzrost o 14,8 p. proc. w latach 2017–2022).

W celu budowania kultury uczenia się przez całe życie celu strony będą promowały takie praktyki jak:

- działania szkoleniowe i społeczne związków zawodowych mające na celu uświadomienie pracownikom konieczności podnoszenia kwalifikacji i kompetencji;
- opracowywanie ścieżek rozwoju kariery zawodowej z uwzględnieniem aktualnych trendów technologicznych;
- rozwijanie kompetencji cyfrowych pracowników przydatnych na danym stanowisku pracy jak i w przyszłych/ potencjalnych miejscach pracy;
- budowanie zaufania pracowników, osób poszukujących pracy do technologii poprzez kampanie tworzące pozytywny wizerunek technologii, w szczególności skierowane do grup wykluczonych cyfrowo;
- działania na rzecz aktywizacji zawodowej niedoreprezentowanych grup na rynku pracy w szczególności kobiet, osób z niepełnosprawnościami oraz w wieku okołoemerytalnym w miejscach pracy wykorzystujących cyfrowe rozwiązania.

Strony wskazują, że będą inicjowały prace służące:

- wypracowaniu i wdrożeniu rozwiązania efektywnie wspierającego dofinansowanie działań pracodawców w zakresie równych form służących podnoszeniu kompetencji i kwalifikacji zawodowych pracowników – zgodnie z diagnozowanymi potrzebami, w szczególności wyposażenie uczniów w kompetencje przyszłości, poprzez rozwijanie efektywnych metod nauczania i uczenia się, z wykorzystaniem technologii informacyjno- telekomunikacyjnych i sztucznej inteligencji;
- dofinansowaniu tworzenia stanowisk pracy, na których wykorzystywane są cyfrowe rozwiązania;
- wypracowywaniu schematów szkoleń, które zapewnią pracownikom pełną wiedzę i poczucie bezpieczeństwa dotyczące ich funkcjonowania w procesie robotyzacji środowiska pracy, w sytuacji, gdy w zakładach pracy przyjmowane będą strategie wykorzystania robotów współpracujących (coboty);
- wykorzystaniu realnych instrumentów z Krajowego Funduszu Szkoleniowego i finansowaniu 40% Funduszu Pracy;
- wypracowaniu przy udziale władzy publicznej strategii cyfrowej dotyczącej szeroko pojętego środowiska pracy;



- opracowywaniu na poziomie krajowym, regionalnym, branżowym strategii (dwustronnych i trójstronnych) związanych z wpływem procesów cyfryzacji na dany zakład/ zakłady/ sektor;
- skutecznemu prognozowaniu zapotrzebowania na kompetencje cyfrowe w danych sektorze.

Monitoring i implementacja

Strona | 6

Zaakceptowany Plan Działań zostanie przekazany do informacji stronie rządowej oraz Radzie Dialogu Społecznego (RDS).

Strony zobowiązują się do zamieszczenia Planu Działań na stronie internetowej reprezentowanej organizacji oraz promowania go kanałami komunikacji wykorzystywanymi w danej organizacji.

Strony zobowiązują się do dołożenia należytej staranności w celu wdrożenia niniejszego Planu Działań i monitorowania postępów w tym obszarze. Sygnatariusze zobowiązują się do odbycia spotkań oceniających postęp prac w po upływie 6, 12 i 18 miesięcy.

Po każdym ze spotkań strony sporządzą notatkę, która przekażą do Prezydium RDS.

Strony wskazują, że liczne aspekty procesu cyfryzacji winny być przedmiotem dalszych wzmożonych prac partnerów społecznych. Wśród kwestii mogących być przedmiotem wspólnych projektów należy wskazać:

- wpływ wykorzystania algorytmów na środowisko pracy;
- analizę konsekwencji przyszłego Rozporządzenia dotyczącego SI na środowisko pracy;
- kwestie dotyczące zagrożeń psychospołecznych w kontekście wykorzystania nowych środków komunikacji.

Strony deklarują zainteresowanie prowadzeniem dalszych prac we wskazanych powyżej obszarach.

Plan Działań zawiera aneks, w którym znajduje się omówienie zmian w prawie pracy w obszarze elektronizacji wniosków, informacji oraz oświadczeń.

PREZYDENT

Maciej Witucki

Z-ca Przewodniczącego-Skarbnik
KK NSZZ „Solidarność”

Jerzy Jaworski



Aneks - Elektroniczacja wniosków, informacji, oświadczeń

Istotnym elementem cyfryzacji procesów w sprawach HR-owych było wprowadzenie możliwości prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej w postaci elektronicznej w 2019 r. Za zmianami dotyczącymi zasad prowadzenia dokumentacji nie nadążyły jednak przepisy prawa pracy regulujące zasady składania samych oświadczeń, wniosków czy dotyczące przekazywania pracownikom informacji. W sytuacji, gdy do dokumentacji pracowniczej prowadzonej w postaci elektronicznej ma być dołączony dokument w postaci papierowej - pracodawca albo osoba upoważniona przez pracodawcę sporządza odwzorowanie cyfrowe tego dokumentu, opatruje je kwalifikowanym podpisem elektronicznym albo kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną pracodawcy i umieszcza w dokumentacji pracowniczej, w sposób zapewniający czytelność, dostęp i spójność tej dokumentacji. Ze względu na przepisy Kodeksu pracy, strony stosunku pracy często musiały wprawdzie wygenerować dokumenty w wersji papierowej, a następnie pracodawca musiał dokonać odwzorowania cyfrowego dokumentu.

Strona | 7

Pewnym przełomem w tym zakresie były nowelizacje Kodeksu pracy z 2023 r. Ustawodawca zdecydował się w szerszym zakresie wprowadzić formę elektroniczną do Kodeksu pracy.

Wprowadzona do Kodeksu pracy możliwość zastosowania postaci papierowej lub elektronicznej dotyczy:

- przekazania pracownikowi dodatkowej informacji o warunkach zatrudnienia;
- przekazania pracownikowi informacji o zasadach stosowania monitoringu;
- przekazania pracownikowi delegowanemu do wykonywania pracy na terytorium innego państwa informacji o warunkach zatrudnienia w trakcie wykonywania pracy zagranicą;
- przekazania pracownikowi objętemu kontrolą trzeźwości informacji nt. zasad przeprowadzania kontroli;
- wniosku pracownika o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy;
- wniosków pracownika o skorzystanie z części urlopu macierzyńskiego, o urlop rodzicielski, o urlop wychowawczy, o urlop ojcowski czy o urlop opiekuńczy;
- wniosku pracownika o elastyczną organizację pracy.

Ponadto możliwa jest zmiana umowy o pracę w postaci papierowej lub elektronicznej w zakresie w jakim uzgadniane jest przez strony zastosowanie pracy zdalnej. Wymagane przepisami prawa pracy oświadczenia, informacje (np. dotyczące bhp) dotyczące pracy zdalnej mogą być tworzone w postaci papierowej lub elektronicznej. W przypadku wykonywania pracy zdalnej wnioski pracownika, dla których przepisy kodeksu wymagają formy pisemnej, mogą być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej.



Dofinansowane przez
Unię Europejską

PREZYDENT

Maciej Witucki

Z-ca Przewodniczącego-Skarbnik
KK NSZZ „Solidarność”
Jerzy Jaworski



