

SEMINARIUM EKSPERCKIE PROJEKTU EFAD

Sprawozdanie

W dniu 13 czerwca 2024 r. odbyło się we Warszawie seminarium eksperckie, mające na celu rozpowszechnienia rezultatów projektu „Inicjowanie działań wdrażających Porozumienie Ramowe Europejskich Partnerów Społecznych w sprawie cyfryzacji (EFAD)”.

Gospodarzem seminarium był lider partnerstwa projektu NSZZ „Solidarność”. Seminarium miało miejsce w hotelu Golden Tulip (ul. Towarowa 2) i przebiegło zgodnie z zaplanowaną agendą zarówno w aspekcie czasowym jak i merytorycznym. Językami roboczymi były język angielski, polski oraz włoski i w czasie seminarium zapewnione było tłumaczenie symultaniczne w tych językach. Na sali było obecnych 22 uczestników, 4 tłumaczkę i 2 techników (razem 28 osób w tym 13 kobiet i 15 mężczyzn), którzy reprezentowali:

- organizacje pracodawców (1 osoba z Litwy – LEC, 1 osoba z Macedonii Północnej – OEM i 1 z Polski – Konfederacja Lewiatan),
- związki zawodowe (1 osoba z Włoch – CISL, 1 osoba z Litwy – LPS, 1 osoba z Macedonii Północnej – KSS, 6 osób z Polski – NSZZ „Solidarność”),
- środowisko naukowe i akademickie (1 osoba z Włoch, 1 osoba z Polski),
- NGO (1 osoba z Polski),
- Media (1 osoba z Polski)

Oprócz tego w seminarium uczestniczyło 18 osób on-line, w tym eksperci partnerów projektu (EKZZ, BNS - Rumunia, CISL – Włochy) oraz 2 ekspertów z Uniwersytetu Warszawskiego.

Seminarium otworzył i uczestników powitał Jerzy Jaworski, Zastępca Przewodniczącego NSZZ "Solidarność", po nim Karol Nosal, kierownik projektu - KK NSZZ "Solidarność" przedstawił rezultaty i produkty oraz najważniejsze wnioski wynikające z realizacji projektu oraz nawiązał do odbytej dzień wcześniej, w ramach 4 spotkania GS, wizyty w magazynie Amazona. Następnie Krajowi Ekspersi Prawni przekazali informacje na temat wypracowanych w ich krajach Krajowych Planów Działań (KPD, ang. NAP) wdrażające Porozumienie Europejskich Partnerów Społecznych w sprawie cyfryzacji na poziom krajowy. Zgodnie z agendą seminarium Krajowe Plany Działań zaprezentowali: litewski – Jovita Pretzsch z LPS „Solidarumas”, macedoński - Veronika Velkovska z KSS, Polski – Barbara Surdykowska z NSZZ „Solidarność”, rumuński – Mirela Caravan z BNS (on-line) i włoski – Ettore Innocenti z CISL (on-line).

We wszystkich KPD skoncentrowano się na obszarach, które miały najwięcej szans na realizację w krajach partnerskich. We wszystkich przypadkach inicjatorami Planów były organizacje związkowe z partnerstwa projektu, a powstawanie KPD spełniło rolę informacyjną i rozpropagowało Porozumienie EFAD wśród krajowych interesariuszy. Same Plany stały się inspiracją i drogowskazem dla krajowych podmiotów dialogu społecznego do dalszych prac w tym zakresie. We wszystkich krajach partnerów KPD wskazują na potrzeby przyszłych działań, ich kierunki oraz rozpoczynają proces współpracy krajowych partnerów społecznych w tym obszarze. Wyjątkiem były Włochy, gdzie dialog społeczny jest rozwinięty, układy zbiorowe bardzo rozpowszechnione oraz korzystne dla pracowników przepisy w zakresie zarówno prawa do odłączenia, pracy zdalnej jak i innych aspektów cyfryzacji rynku pracy. Z tego powodu



włoski CISL w swoim KPD skupił się na wyborze metody wdrażania Porozumienia EFAD w taki sposób, aby była ona spójna z kulturą związkową CISL. Zawarto tam zbiór dobrych praktyk negocjacyjnych oraz wzorce do wykorzystania tematów poruszonych w Porozumieniu EFAD i prawa do odłączenia (ang. right to disconnect – R2D) we włoskich układach zbiorowych, by przejść z poziomu informowania na poziom partycypacji pracowników i wpływać na decyzje podczas ich powstawania. Stąd, jak podkreślał włoski ekspert konieczne są szkolenia prowadzące do wypracowania wśród związkowców kultury partycypacyjnej. Temat szkoleń w zakresie zmian cyfryzacyjnych na rynku pracy był głównym elementem każdego KPD. Eksperti podkreślali także celowość udziału instytucji rządowych i publicznych w celu zwiększenia potencjału realizacji KPD. Po zakończeniu prezentacji wszystkich KPD - Jan Czarzasty, główny ekspert projektu, podsumował wypracowane Plany prezentując raport końcowy projektu i zawarte w nim wnioski i rekomendacje, w którym zostały one opisane. Wszystkie produkty i rezultaty dostępne są na stronie projektu pod adresem:

<https://www.solidarnosc.org.pl/projekty-i-dokumenty/cyfryzacja-ryнку-pracy-projekt-efad/>

Jan Czarzasty pokreślił, że KPD powstały mimo licznych trudności, a temat cyfryzacji rynku pracy jest wciąż mało rozpoznawalny i rodzący wiele pytań dot. m.in. roli partnerów społecznych wobec szybko postępujących zmian cyfryzacyjnych i wpływu tych procesów na stosunki przemysłowe.

Następnie odbyła się sesja plenarna na temat perspektyw zmian cyfrowych na rynku pracy, w której udział wzięli przedstawiciele środowiska akademickiego i praktycy. Tomasz Chrapkiewicz, Kierownik ds. zarządzania transformacją infrastruktury Orange S.A., Polska, przedstawił wykorzystanie sztucznej inteligencji (AI) w swojej firmie, podkreślając jednocześnie wartość kompetencji miękkich, które są poza możliwościami AI i konieczność posiadania pracowników z takimi kompetencjami w firmie. Zwrócił również uwagę na problem związany z aspektem legislacyjnym w zakresie cyfryzacji, który na chwilę obecną hamuje wprowadzanie procesów związanych z cyfryzacją.

Po nim głos zabrał Daniel Valtakari z UNI Global Union z Finlandii, który zwrócił uwagę na pozytywne i negatywne aspekty wprowadzania AI na rynek pracy. Do korzyści zaliczył m.in. szybkość i dokładność pozyskiwania i weryfikacji zbieranych danych i wyższą efektywność pracy, co będzie z korzyścią dla pracodawców, ale kosztem ilości zatrudnionych. Podkreślił też, że wprowadzanie AI implikuje bardzo dynamiczne zmiany w procesie edukacji, dlatego konieczna będzie edukacja i stałe zdobywanie nowych kwalifikacji. Podkreślił także, że związki zawodowe muszą być częścią transformacji cyfrowej.

Kolejny mówcą był Stefan Gran z EKZZ, który podkreślił konieczność udziału związków zawodowych w procesie tworzenia regulacji prawnych w celu właściwej oceny ryzyka z poziomu krajowego lub lokalnego. Wskazał również, że KE zaakceptowała możliwość udziału ekspertów zewnętrznych w działaniach wykonywanych przez związki zawodowe. Ekspert przedstawił także zaangażowanie EKZZ i stan prac nad Dyrektywą dot. sztucznej inteligencji. Następnie głos zabrał Sebastian Stodolak, wiceprezes Warsaw Enterprise Institute. Przedstawił on statystyki osób korzystających z AI na potrzeby pracy, z których wynika, że pracownicy w większości oddolnie wprowadzają AI w swoim miejscu pracy. Ekspert stwierdził że AI zmusza do prawidłowego formułowania pytań i precyzowania zagadnień oraz, że jej stosowanie może



być pomocne w obliczu postępującego na rynku pracy spadku kadry pracowniczej, innowacyjności i produktywności.

Kolejnym mówcą w panelu był dr hab. Michał Krzykawski z Uniwersytetu Śląskiego, który przedstawił filozoficzny aspekt zauważając, że żadna nowa technologia nie przynosi rozwiązań problemów, ale je wzmacnia, gdyż jest umieszczana w kontekście ideologicznym i politycznym. Wprowadzenie AI nie będzie mieć wpływu na środowisko naturalne, ale na pracownice, bo wielu ludzi straci przez to pracę. Akumulacja danych jest bezkosztowym zyskiem wielkich korporacji i w konsekwencji pogłębi dysproporcje na rynku pracy. Ekspert wskazał, że obecnie trzeba szukać nowego modelu gospodarowania.

Kolejny panelista Claudio Arlati z Uniwersytetu w Padwie przedstawił zasady etyczne w kontekście AI, zauważając przy tym, że do tej pory powstało 71 definicji AI. Wg niego AI ma wspomagać, a nie zastępować proces decyzyjny człowieka. Podkreślił, że algorytmy mogą podążać w kierunkach przewidzianych przez tych, którzy je stworzyli i będą mieć ich uprzedzenia oraz te same, jakie występują w społeczeństwie. Ekspert przedstawił także prace nad wdrożeniem we Włoszech ustawy dotyczącej krajowego obserwatorium stosowania AI na włoskim rynku pracy, która nakłada określone ograniczenia na wysoce ryzykowne wykorzystanie sztucznej inteligencji. Dokument ten jest obecnie w fazie tworzenia i nic jeszcze nie wiadomo na temat zaangażowania partnerów społecznych w tym obserwatorium. Ekspert zauważył, że brak jest powszechnej wiedzy na temat konsekwencji społecznych u tych, którzy programują i stosują AI, dlatego konieczne jest promowanie systemu partycypacyjnego, który angażuje przedstawicieli pracowników.

Po przerwie obiadowej miała miejsce część akademicka. Dr Agnieszka Zwolińska z Uniwersytetu Warszawskiego przedstawiła aspekty prawne prawa do odłączenia (R2D) oraz propozycje zapisów tego zagadnienia do układów zbiorowych pracy. Dostępne są one na stronie internetowej, do której link podany jest wyżej. Zwróciła uwagę na konieczność rozumienia pojęcia czasu pracy i czasu odpoczynku w dobie zmian cyfryzacyjnych na rynku pracy. 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, a także środków dyscyplinujących dla osób naruszających czas wolny pracownika.

Kolejny mówca dr hab. Michał Raczkowski z Uniwersytetu Warszawskiego omówił formy komunikacji elektronicznej w sferze zatrudnienia zgodnie z filozofią „paperless” prezentując różnice w przepisach prawnych dawniej i dziś. Istnieje wiele luk prawnych w tym zakresie, gdyż regulacje prawne nie nadążają za rzeczywistością, z większą z krzywdą dla pracownika niż dla pracodawcy. W praktyce transformacja cyfrowa zachodzi nierównomiernie, zależna jest od branży i miejsca prowadzenia działalności przez pracodawcę, a wciąż dostrzegalna część pracowników i pracodawców nie posługuje się na co dzień elektronicznymi kanałami kontaktu, co często wynika z przyzwyczajenia do papieru i niewiary w trwałość zapisu elektronicznego. Na zakończenie części akademickiej dr Wojciech Ostaszewski z Uniwersytetu Warszawskiego omówił możliwość wykorzystania technologii blockchain w sferze zatrudnienia. Przedstawił



czym jest blockchain, dlaczego jest bezpieczny i gdzie jest stosowany. Przykładem zastosowania, oprócz kryptowalut, jest historia przebiegu zatrudnienia na potrzeby ubezpieczeń społecznych zawierająca pełne dane o obywatelu dotyczące jego szeroko pojętych umów (odprowadzanych składek na ubezpieczenia) oparty na prywatnym blockchainie. Do zalet zastosowania tej technologii zaliczył dostępność, uporządkowanie, pełny rejestr oraz mniejsze wątpliwości organu rentowego przy wyliczeniu emerytury. Ta technologia wykorzystywana jest także przez pracodawcę/dostawcę usług payrollowych do przechowywania dokumentacji pracowniczej i płacowej. Powodem tego wyboru jest eliminacja typowych problemów związanych z przejściem zakładu pracy (i dostępem do danych), z upadłością lub faktycznym zaprzestaniem działalności przez pracodawcę, z możliwością weryfikacji dokumentów płacowych oraz przede wszystkim bezpieczeństwo danych. Oprócz tego korzyścią są także benefity pracownicze oparte na „smart kontraktach”, jak również wypłata części wynagrodzenia lub „innego świadczenia związanego z pracą” w kryptowalucie.

Tą część seminarium skomentowała Nadia Kurtieva z Konfederacji Lewiatan, która za duże wyzwanie uznała dostosowanie regulacji z poziomu UE na poziom krajowy z uwzględnieniem mechanizmów tzw. miękkich dotyczących prawa do odłączenia. Zauważyła, że coraz powszechniej ma miejsce promowanie kultury organizacyjnej, w której pracownik jest do dyspozycji tylko w godzinach pracy. Dotkliwym hamulcem transformacji cyfrowej są według ekspertki pracodawców luki w przepisach prawnych i ich niedostosowanie do szybko postępujących zmian cyfryzacyjnych na rynku pracy.

Seminarium zakończyło się zwięzłym podsumowaniem wygłoszonym przez ekspertów projektu dr Jana Czarzastego oraz Barbarę Surdykowską z NSZZ „Solidarność”.

Prezentacje z wystąpień znajdują się w archiwum projektowym i są dostępne na żądanie u kierownictwa projektu.

Załączniki:

1. lista obecności
2. agenda Seminarium Eksperckiego

