



INDUSTRY 4.0

Strategic employee involvement in digital transformation of oil, gas and coal mining and supply companies

PRZEMYSŁ 4.0: Strategiczne zaangażowanie pracowników w cyfrową transformację firm wydobywczych i zaopatrzeniowych naftowych, gazowych i węglowych

PODREČZNIK

CYFRYZACJA, ZATRUDNIENIE I WARUNKI PRACY



Co-funded by
the European Union

Wstęp

Jednym z kluczowych współczesnych wyzwań dla europejskich gospodarek jest przygotowanie miejsc pracy i pracowników do zachodzących w ostatnich latach procesów cyfryzacji. Zmianie organizacji pracy w nowych fabrykach towarzyszyć będą problemy związane z partycypacją pracowników w zupełnie nowym sposobie zarządzania. Wiele przedsiębiorstw stoi przed wyzwaniem modernizacji i zastanawia się, jak utrzymać tempo cyfryzacji pracy, aby pozostać efektywnym ekonomicznie na nowoczesnych, konkurencyjnych rynkach. Pracownicy i pracodawcy muszą zwiększać swoją świadomość na temat nowoczesnych wyzwań związanych z inteligentnymi fabrykami, udziałem pracowników w nowych modelach decyzyjnych, włączającym udziałem pracowników nietypowych itp.

Rewolucja cyfrowa 4.0 została zdefiniowana przez wielu autorów. Najczęściej przywoływana definicja pochodzi od Alvina Toefflera: w istocie rewolucja cyfrowa ma zastąpić nasz potencjał intelektualny do gromadzenia wiedzy i stosowania jej przy użyciu dostępnych nam rozwiązań technologicznych. Tak jak pierwsza neolityczna rewolucja technologiczna pozwoliła na zwiększenie ludzkiej siły, a rewolucja przemysłowa XIX wieku zastąpiła wiele czynności wykonywanych przez ludzi na takie wykonywane maszynowo, tak rewolucja cyfrowa pozwoliła na zwiększenie akumulacji naszej wiedzy (za: Kozłowski, Zygmuntowski 2017). Przemysł 4.0 z kolei pozwala na stawianie kolejnych kroków, takich jak zastępowanie czynności kognitywnych zaawansowaną sztuczną inteligencją. Oczywiście współczesne zmiany technologiczne wpływają na niemal wszystkie aspekty ludzkiego życia, w tym na produkcję, modele biznesowe w tym sektorze i samych pracowników. Te wszechogarniające zmiany budzą zarówno obawy, jak i nadzieje. Z jednej strony postęp technologiczny otwiera nowe możliwości dla produkcji i rozwoju gospodarczego, z drugiej strony pojawia się zasadnicze pytanie o zastąpienie ludzkiej pracy i nowe (cyfrowe i menedżerskie) umiejętności, które należy nabyć, aby dostosować się do stale ewoluującego postępu cyfrowego.

Kontekst i regulacje UE

Europejska droga do cyfrowej gospodarki i społeczeństwa opiera się na solidarności, dobrobycie i zrównoważonym rozwoju, zakorzenionych we wzmocnieniu pozycji obywateli i przedsiębiorstw, zapewniając bezpieczeństwo i odporność cyfrowego ekosystemu i łańcuchów dostaw. Decydenci polityczni muszą posiadać wiedzę, która pomoże im odpowiedzieć na pytania dotyczące skutecznych regulacji, potrzeb w zakresie umiejętności, sposobów zapewnienia szeroko rozumianej ochrony socjalnej oraz zrównoważenia potrzeb przedsiębiorstw, społeczeństw i jednostek w zakresie wykorzystania ogromnego potencjału cyfryzacji. W odpowiedzi na sposób, w jaki technologia cyfrowa zmienia życie obywateli UE, jednym z priorytetów Komisji Europejskiej na lata 2019-2024 jest stworzenie Europy na miarę ery cyfrowej, przewodzącej transformacji w kierunku zdrowej planety i nowego cyfrowego świata poprzez **Europejską Strategię Cyfrową na lata 2020-2025**¹. Zapoczątkowana w lutym 2020 r. strategia ma na celu wzmocnienie pozycji ludzi dzięki technologiom nowej generacji, pomagając wspierać sprawiedliwą transformację w kierunku Europy neutralnej klimatycznie za pośrednictwem Europejskiego Zielonego Ładu.

¹ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies>

W ramach **pakietu aktu prawnego o usługach cyfrowych**², opublikowanego 15 grudnia 2020 r., Komisja zaproponowała dwie inicjatywy ustawodawcze mające na celu ulepszenie przepisów regulujących usługi cyfrowe w UE: akt prawny o usługach cyfrowych (DSA) i akt prawny o rynkach cyfrowych (DMA). Inicjatywy te zmieniają sposób, w jaki firmy oferują i korzystają z usług cyfrowych. W odpowiedzi na szybki rozwój pracy platformowej w UE, po konsultacjach z partnerami społecznymi, Komisja zaproponowała w grudniu 2021 r. nowe przepisy mające na celu **ochronę osób pracujących za pośrednictwem platform cyfrowych**³. Rada UE przyjęła swoje stanowisko w sprawie wniosków w czerwcu 2023 r. i rozpocznie negocjacje z Parlamentem Europejskim.

W dniu 9 marca 2021 r. Komisja wydała komunikat przedstawiający wizję **cyfrowej dekady Europy**⁴, w którym nakreśliła jasny kompas w kierunku udanej transformacji cyfrowej do 2030 r. w obszarach takich jak łączność, umiejętności i cyfrowe usługi publiczne. W 2020 r. europejscy partnerzy społeczni zatwierdzili autonomiczne porozumienie ramowe w sprawie cyfryzacji⁵. W 2023 r. partnerzy społeczni na szczęblu europejskim podjęli negocjacje w sprawie dyrektywy dotyczącej telepracy i prawa do rozłączenia się. Niestety wysiłki te zakończyły się niepowodzeniem z powodu impasu w procesie negocjacji, a związki zawodowe zwróciły się do Komisji Europejskiej o przedstawienie własnej propozycji projektu ustawy⁶.

Cel i przedmiot przewodnika

Celem przewodnika jest wsparcie partnerów społecznych - zarówno związków zawodowych, jak i organizacji pracodawców - w przygotowaniu się do transformacji cyfrowej i kształtowaniu warunków pracy w kontekście rokowań zbiorowych. Dokument ma za zadanie przedstawienie przystępnych informacji na temat wybranych zagadnień związanych z cyfryzacją w kontekście i regulacjach UE, a także kluczowych wyzwań i kwestii, które należy wynegocjować między partnerami społecznymi w celu osiągnięcia porozumienia. Przewodnik składa się z dwóch części: „Cyfryzacja, zatrudnienie i warunki pracy” oraz „Cyfryzacja i wymagania zawodowe/perspektywy uczenia się przez całe życie”, które zostały opublikowane w dwóch odrębnych dokumentach. Przewodnik jest wynikiem wspólnych wysiłków partnerów w finansowanym przez UE projekcie „PRZEMYSŁ 4.0: Strategiczne zaangażowanie pracowników w cyfrową transformację firm wydobywczych i zaopatrzeniowych naftowych, gazowych i węglowych”, w szczególności badań krajowych przeprowadzonych w ośmiu krajach partnerskich w 2023 r. oraz dwóch europejskich warsztatów, które odbyły się online w grudniu 2023 r. oraz w Serbii w styczniu 2024 r.

Pierwsza część podręcznika „Cyfryzacja, zatrudnienie i warunki pracy” obejmuje następujące tematy:

- cyfryzacja i automatyzacja - zaangażowanie pracowników;
- wpływ cyfryzacji na warunki pracy i zatrudnienie;
- telepraca i praca mobilna oparta na technologiach informacyjno-komunikacyjnych;

² <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-services-act-package>

³ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2944

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0118>

⁵ https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

⁶ <https://www.epsu.org/article/employers-reject-eu-cross-sector-telework-rights-implement-sectoral-agreement>

- praca na platformach.

Druga część podręcznika poświęcona jest kwestii umiejętności i szkoleń w kontekście cyfryzacji. Struktura każdego z powyższych tematów jest następująca: A. zarys kluczowych kwestii i wyzwań oraz B. jak odpowiedzieć na wyzwania w kontekście negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego. Nadrzędnym celem niniejszego podręcznika jest zwiększenie zaangażowania pracowników w procesy cyfryzacji na poziomie przedsiębiorstwa oraz zachęcenie ich do korzystania z prawa do informacji i konsultacji. Podstawową zasadą jest umieszczenie człowieka w centrum procesów decyzyjnych dotyczących tego, jak technologie cyfrowe kształtują świat pracy.

Cyfryzacja i automatyzacja - zaangażowanie pracowników

Problemy i wyzwania

Obecnie mamy do czynienia z tzw. czwartą falą rewolucji przemysłowej (zwaną również „Przemysłem 4.0”), która oznacza złożony proces transformacji technologicznej i organizacyjnej przedsiębiorstw, obejmujący integrację łańcucha wartości, wprowadzenie nowych modeli biznesowych oraz cyfryzację produktów i usług. Wdrożenie tych rozwiązań jest możliwe dzięki wykorzystaniu nowych technologii cyfrowych, zasobów danych oraz zapewnieniu komunikacji w sieci maszyn, urządzeń i ludzi. Transformację napędzają coraz bardziej zindywidualizowane potrzeby klientów oraz rosnący trend w kierunku personalizacji produktów i usług.

Pierwsza rewolucja przemysłowa miała miejsce w XVIII wieku wraz z mechanizacją wynikającą z pojawienia się maszyn napędzanych wodą i parą (np. krosno mechaniczne). Druga rewolucja przemysłowa miała swoje początki w XIX wieku i polegała na pojawieniu się masowej produkcji dzięki wykorzystaniu linii montażowych zasilanych energią elektryczną. Trzecia rewolucja przemysłowa miała miejsce w drugiej połowie XX wieku, kiedy to procesy produkcyjne zostały poddane większej automatyzacji, a także zaczęto wykorzystywać komputeryzację i zaawansowaną elektronikę. Przemysł 4.0, którego dotyczy niniejszy raport, wyraża się w wykorzystaniu systemów cyber-fizycznych, internetu rzeczy, sieci internetowych i sensorycznych.

Na każdym etapie rozwoju przemysłu obserwowaliśmy nie tylko zastosowanie nowych technologii, ale zmiany te wymagały również wykorzystania coraz nowszych modeli zarządzania i rozwoju kwalifikacji pracowników produkcyjnych (w tym rozwoju ich autonomii w miejscu pracy). Poniższa tabela podsumowuje charakterystykę tych rewolucji przemysłowych.

	Druga rewolucja przemysłowa	Trzecia rewolucja przemysłowa	Czwarta rewolucja przemysłowa
Kluczowe zagadnienia	Standaryzacja i mechanizacja	Koordinacja i automatyzacja	Elastyczność i autonomizacja
Kluczowe technologie	Linia produkcyjna	Technologie cyfrowe	Uczenie maszynowe, sztuczna inteligencja
Planowanie	Bezpośrednie instrukcje	Wyznaczanie celów	Programowanie zasad
Systemy zarządzania / motywacji	Behawioralne	Humanistyczne	Poznawcze

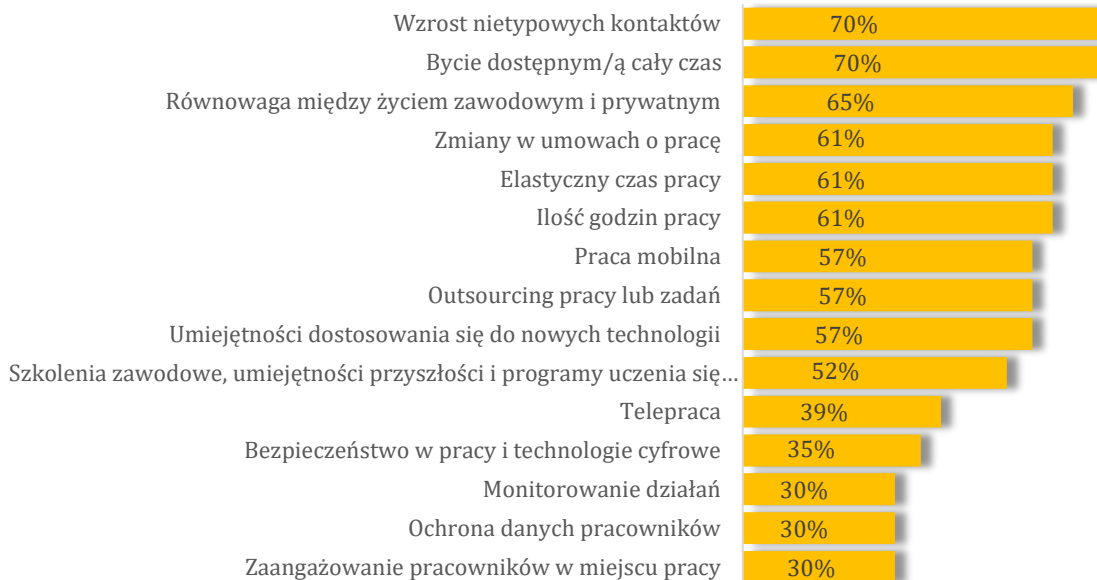
W rzeczywistości czwarta rewolucja przemysłowa jest wdrażana równolegle z elementami poprzednich faz ze względu na dynamikę rozwoju technologicznego - zwłaszcza w ostatnich dwóch-trzech dekadach. Wciąż istnieją pozostałości po drugiej rewolucji przemysłowej i ślady myślenia charakterystycznego dla tamtego stylu zarządzania, trzecia rewolucja wciąż trwa i wciąż jest rzeczywistością przytłaczającą większości przedsiębiorstw. W tej sytuacji doprowadzenie firm do poziomu przemysłu 4.0 jest trudnym zadaniem - przy zderzających się trendach i interpretacjach, jak realizować nawet podstawowe funkcje zarządcze.

W tej sytuacji doprowadzenie firm do poziomu przemysłu 4.0 jest trudnym zadaniem - przy zderzających się trendach i interpretacjach, jak realizować nawet podstawowe funkcje zarządcze.

Według ankiety przeprowadzonej wśród pracowników sektora produkcyjnego przez Syndex (2018) zmiany związane z warunkami pracy (forma umów) i ingerencja w ich życie prywatne są jednymi z ich głównych obaw (wykres poniżej). Pracownicy wyrazili obawy, że Przemysł 4.0 silnie wpłynie na stabilność ich miejsc pracy, w tym zastąpienie umów o pracę nietypowymi umowami. Również ingerencja nowych technologii w ich życie - np. konieczność sprawdzania e-maili lub innych wiadomości od pracodawcy w wolnym czasie, co narusza równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Obawiają się również, że nabycie nowych technologii wpłynie negatywnie na ich czas pracy poprzez wprowadzenie elastycznych godzin pracy (elastycznych raczej dla pracodawcy niż pracownika), wydłuży rzeczywiste godziny pracy i będzie oznaczać więcej pracy mobilnej. Pracownicy są mniej zaniepokojeni koniecznością dostosowania umiejętności do nowych technologii (są tego świadomi, ale większość z nich chce to zrobić) i odbycia specjalnych szkoleń zawodowych związanych z obsługą nowych technologii. Najmniej niepokojącymi kwestiami dla pracowników były: partycypacja pracownicza, ochrona danych osobowych, monitorowanie wydajności w pracy oraz bezpieczeństwo w pracy z technologiami cyfrowymi.

Obawy pracowników branży produkcyjnej dotyczące procesów cyfryzacji (2018)

Przyczyny obaw związanych z cyfryzacją



Źródło: Syndex, Jakubowski, A. (2019). *Potential Impacts of Digitalisation Upon Employment and Working Conditions within Industrial Sectors*, Syndex Europe & International, Września

Reakcja w kontekście negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego

Partnerzy społeczni powinni kierować się zasadą, że jeśli zmiany technologiczne lub związane z zarządzaniem wpływają na warunki pracy, mogą i powinny być przedmiotem dialogu społecznego.

Każda zmiana, na przykład wprowadzenie nowej technologii, powinna być omawiana ze związkami zawodowymi, radami pracowniczymi lub ERZ, aby pracownicy mieli szansę przewidzieć zmianę, współtworzyć plan inwestycyjny, a następnie monitorować jego wdrażanie. Doradczy/konsultacyjny głos pracowników pozwoli im poczuć się „współwłaścicielami” wypracowanych rozwiązań, budować wsparcie dla projektu i bronić go przed potencjalną krytyką, a także wpływać na udoskonalanie pomysłu i usprawnianie jego działania w fazie wdrożeniowej. Można sobie wyobrazić powołanie grup roboczych, które pracowałyby nad elementami planu i wdrożenia. Ustalenia mogą również przybrać formę porozumienia, a nawet stać się częścią układu zbiorowego.

Cyfryzacja jest najczęściej wprowadzana przez pracodawcę w modelu odgórnym i niewystarczająco konsultowana z pracownikami, a w szczególności rzadko jest przedmiotem układów zbiorowych pracy.

Pracownicy są partnerami pracodawców w planowaniu wdrażania nowych technologii. Związki zawodowe często pozytywnie oceniają wpływ cyfryzacji na ich warunki pracy i chętnie dzielą się swoimi doświadczeniami. Pracownicy sami również chcą pracować w lepszych, bardziej komfortowych warunkach. Zaangażowanie pracowników w proces decyzyjny jest zgodne z prawodawstwem UE i zasadami Europejskiej Strategii Cyfrowej.

Wpływ cyfryzacji na warunki pracy i zatrudnienie

Problemy i wyzwania

Pomimo ogólnie pozytywnego lub przynajmniej neutralnego nastawienia do cyfryzacji wśród pracowników, istnieje szereg obaw, którymi należy się zająć.

- Bezrobocie technologiczne i pewne redukcje zatrudnienia na poziomie firmy. Dlatego jest to wyzwanie zarówno dla związków zawodowych na poziomie przedsiębiorstwa, jak i polityki publicznej (zwłaszcza publicznych służb zatrudnienia).
- Wzrost standaryzacji zadań wykonywanych przez pracowników i konieczność podążania za narzuconym schematem, który może nie uwzględniać pełnej złożoności problemów napotykanych w terenie.
- Paradoks autonomii - z jednej strony cyfryzacja pozwala na rozszerzenie możliwości pracy (w niektórych przypadkach: w dowolnym miejscu i czasie), z drugiej strony ustandaryzowane procedury ograniczają kreatywność pracowników w rozwiązywaniu problemów.
- Wzrost przepływu danych w celu przetwarzania i podejmowania decyzji w czasie rzeczywistym, intensyfikacja pracy, co może prowadzić do przeciążenia poznawczego i trudności w podejmowaniu właściwych decyzji.
- Zwiększenie ilości pracy, w niektórych przypadkach kapitalizacja procesów oznacza prowadzenie podwójnej dokumentacji: w formie papierowej i cyfrowej.
- Zwiększony monitoring, nadzór, który może iść w parze z nadmierną kontrolą i parametryzacją pracy. To ostatnie może prowadzić do coraz większej ilości pracy i celów.
- Ochrona danych osobowych i prywatności pracowników.
- Ekspozycja na ekrany i siedzący tryb pracy mogą prowadzić do negatywnych konsekwencji zdrowotnych (pogorszenie wzroku, bóle głowy i szyi, zaburzenia mięśniowo-szkieletowe).

Reakcja w kontekście negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego

Wprowadzanie nowych technologii do firm jest nieuniknione. Dlatego też dostosowanie miejsc pracy i podnoszenie kwalifikacji obecnego personelu ma ogromne znaczenie. Programy szkoleniowe zapewniane przez pracodawców powinny towarzyszyć inwestycjom cyfrowym. Czasami jednak nie są one wystarczające, np.: są zbyt krótkie, mają jedynie formę online, nowi pracownicy dopuszczeni do szkolenia muszą uczyć się od swoich kolegów itp. W niektórych przypadkach jednak podnoszenie lub zmiana kwalifikacji nie wystarcza. Starsze linie produkcyjne są zamykane, a nowi pracownicy o

wyższych umiejętnościach są zatrudniani do obsługi nowych linii produkcyjnych. W sumie utracone miejsca pracy są zastępowane nowymi, ale w większości przypadków zatrudnienie spada. Niekoniecznie musi to stanowić wyzwanie, jeśli problem niedoboru siły roboczej jest rozwiązywany przez cyfryzację. Jednak w przypadku starszych pracowników o niskich umiejętnościach cyfrowych oraz w niektórych regionach dotkniętych poważną restrukturyzacją, bezrobocie technologiczne może być poważnym problemem dla lokalnych społeczności. Dlatego też usługi publiczne obejmujące szkolenia, doradztwo i programy pośrednictwa pracy powinny obejmować również agendę cyfrową.

Szczegółowe informacje na temat wyzwań związanych z warunkami pracy (paradoks autonomii, intensyfikacja pracy i standaryzacja pracy, ekspozycja na ekrany, a także kwestie monitorowania i prywatności) powinny być podnoszone na poziomie firmy i ustalane z pracodawcą (lub organizacją pracodawców) - najlepiej w formie układów zbiorowych. Do tej pory związki zawodowe nie umieszczały kwestii cyfryzacji na pierwszym, a nawet na najniższym poziomie swojej agendy. W XXI wieku - obok wynagrodzeń, czasu pracy czy bezpieczeństwa i higieny pracy - wyzwania cyfrowe powinny znaleźć się w katalogu podstawowych kwestii, którymi należy się zająć, ponieważ ryzyko i ich potencjalny wpływ na warunki pracy są tak samo silne, jak w przypadku innych kwestii.

Telepraca i praca mobilna oparta na technologiach informacyjno-komunikacyjnych

Problemy i wyzwania

Telepraca stała się bardzo popularna w trakcie i po pandemii COVID-19. Technologie komunikacji zdalnej pozwoliły na kontynuowanie działalności niektórych firm przy jednoczesnym zachowaniu narzuconego reżimu sanitarnego, co nie byłoby możliwe nawet dwie dekady wcześniej. Należy jednak podkreślić, że nie wszystkie miejsca pracy i zawody można przenieść do pracy z domu lub innych lokalizacji. Po pierwsze, ogólny udział zatrudnienia, które potencjalnie może być wykonywane w formie telepracy w Unii Europejskiej (UE) wynosi około 37% (2021 r.), wahając się od 27% w Rumunii do 54% w Luksemburgu. Po drugie, zatrudnienie umożliwiające telepracę jest bardziej rozpowszechnione wśród kobiet (45%) w porównaniu do mężczyzn (30%) i jest bardziej powszechne wśród pracowników urodzonych w danym kraju, osób z umowami na czas nieokreślony oraz osób pracujących w dużych firmach i na obszarach miejskich, w przeciwieństwie do regionów podmiejskich lub wiejskich. Po trzecie, zatrudnienie umożliwiające telepracę jest znacznie większe wśród pracowników umysłowych niż fizycznych, którzy charakteryzują się fizycznymi wymaganiami i zależnością od lokalizacji. Wśród pracowników umysłowych potencjalne zatrudnienie w formie telepracy waha się od 85% w przypadku pracowników biurowych do około 28% w przypadku pracowników usług i sprzedaży, podczas gdy udział ten wynosi mniej niż 2% wśród pracowników fizycznych, takich jak rzemieślnicy i pracownicy handlu, operatorzy maszyn i pracownicy fizyczni. Wreszcie, sektory usług z większą liczbą pracowników umysłowych, takie jak usługi finansowe (93%) i usługi informatyczne (79%), mają wyższy odsetek zatrudnienia zdalnego. Sektory takie jak opieka zdrowotna (30%), handel detaliczny (27%) i usługi związane z zakwaterowaniem/żywnością (16%) mają niższy udział zatrudnienia zdalnego. Sektory podstawowe, produkcja i budownictwo

mają stosunkowo niski odsetek zatrudnienia zdalnego, wahający się od 10% do 20%. Wynagrodzenie i poziom wykształcenia odgrywają kluczową rolę jako determinanty telepracy. Wyżej płatne miejsca pracy i wyższy poziom wykształcenia wiążą się z większym udziałem potencjalnego zatrudnienia w formie telepracy, przy czym 74% najlepiej płatnych miejsc pracy należy do tej kategorii w porównaniu do zaledwie 3% najniższej płatnych miejsc pracy.

Telepraca wnosi zarówno pozytywne, jak i negatywne aspekty do pracy i jej organizacji. Jeśli chodzi o te pierwsze, wyższa jakość pracy postrzegana przez pracowników, elastyczny harmonogram pracy i wyższy stopień autonomii sprawiają, że praca zdalna jest akceptowalną praktyką dla wielu pracowników. Autonomia staje się kluczowa, gdy mowa o pracy zdalnej, ponieważ wymaga ponownej oceny sposobu wykonywania i oceny pracy. Jeśli chodzi o tę ostatnią kwestię, zacierające się granice między pracą a życiem prywatnym oraz pojawiają się tendencja do wydłużania godzin pracy to dwa z najistotniejszych problemów związanych z telepracą. Przykładowo, jakość warunków pracy i życia pracowników zdalnych jest silnie uzależniona od okoliczności osobistych i rodzinnych, które są niezależne od stosunku pracy. Podkreśla to niedoskonałość przepisów, które powinny zapewniać równe warunki dla wszystkich pracowników.

Telepraca ma znaczący wpływ na warunki pracy, prowadząc do ograniczenia dojazdów do pracy, zwiększenia elastyczności pracy, większej autonomii oraz zmian w organizacji i treści pracy. Chociaż zapewnia ochronę przed zakażeniem COVID-19, ma również negatywny wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne. Wpływ na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym jest ambiwalentny, a rozmówcy zgłaszają sprzeczne wnioski, podkreślając istnienie paradoksu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Niezbędne są również określone umiejętności w zakresie telepracy. Obejmują one zarówno umiejętności cyfrowe, takie jak korzystanie z programów cyfrowych, dysków zdalnych i aplikacji komunikacyjnych, takich jak Zoom i Teams, jak i umiejętności organizacyjne związane z autonomią, samodyscypliną, planowaniem zadań, zdalną współpracą i oddzielaniem pracy od zajęć domowych.

Reakcja w kontekście negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego

Rola zbiorowej reprezentacji pracowników w kształtowaniu warunków telepracy jest kluczowa. Niestety, w krajach o słabszych systemach stosunków przemysłowych telepraca nie jest (jeszcze) przedmiotem zbiorowych stosunków pracy (lub tylko w ograniczonym zakresie). Podczas gdy w krajach Europy Zachodniej większe organizacje sektora prywatnego i publicznego dialog społeczny ma większy wpływ zarówno na ramy regulacyjne, jak i praktyki telepracy, w porównaniu z krajami Europy Środkowej i Wschodniej oraz małymi i średnimi organizacjami.

Przed pandemią COVID-19 w wielu krajach Europy obowiązywały już przepisy dotyczące telepracy, wynikające przede wszystkim z Umowy ramowej partnerów społecznych w sprawie telepracy na szczeblu UE (2002). Podczas pandemii podpisano dodatkowe umowy ramowe dotyczące cyfryzacji, a Parlament Europejski przyjął rezolucję w sprawie prawa do odłączenia i sprawiedliwej telepracy, wzywając Komisję Europejską do wprowadzenia dyrektywy w tej sprawie na szczeblu UE. Planowany jest przegląd i aktualizacja porozumienia ramowego w sprawie telepracy z 2002 r., mająca na celu przyjęcie prawnie wiążącego porozumienia w drodze dyrektywy, uwzględniającej doświadczenia zdobyte w szczególności w okresie pandemii COVID-19. Niestety wysiłki partnerów

społecznych na szczeblu europejskim zmierzające do wynegocjowania dyrektywy w sprawie telepracy i prawa do rozłączenia się nie powiodły się w 2023 roku. Obecnie Komisja Europejska jest proszona o zaproponowanie pewnych regulacji w tym zakresie.

Praca na platformie

Problemy i wyzwania

Gospodarka platformowa zaczęła pojawiać się w Europie w połowie XXI wieku ze względu na szybko rozwijające się innowacje technologiczne, takie jak powszechne korzystanie z Internetu i urządzeń mobilnych wraz z aplikacjami online. Gospodarka platformowa nie jest odrębnym sektorem gospodarki, ale raczej częścią szerszych zjawisk, takich jak dorywczość i brak formalizacji pracy oraz rozprzestrzenianie się niestandardowych form zatrudnienia. Przykładem tak zdefiniowanych platform internetowych mogą być firmy działające w wielu krajach europejskich, takie jak Uber, Bolt, Lift, Deliveroo, Foodora, Amazon Mechanical Turk (mTurk), ale także wiele innych działających wyłącznie na poziomie krajowym, a nawet regionalnym lub miejskim. Według Eurofound praca platformowa może być zdefiniowana na poziomie operacyjnym jako „forma zatrudnienia, w której organizacje lub osoby fizyczne korzystają z platformy internetowej, aby uzyskać dostęp do innych organizacji lub osób fizycznych w celu rozwiązania określonych problemów lub świadczenia określonych usług w zamian za zapłatę”⁷.

Zarówno platformy internetowe, jak i praca platformowa wykraczają w pewnym stopniu poza obecne przepisy dotyczące działalności gospodarczej i świadczenia pracy, co powoduje różne interpretacje prawa i tworzy lukę regulacyjną dla nieuczciwych praktyk. Platformy internetowe to firmy, które można sklasyfikować jako pracodawców, agencje pracy tymczasowej lub pośredników, ale często starają się uniknąć takiej klasyfikacji, a tym samym zastosowania zwykłego prawa pracy. Brak regulacji oznacza, że pracownicy platformowi są często przedmiotem nieuczciwych praktyk, a zatem ochrona ich praw musi być w większym stopniu wspierana przez związki zawodowe, organizacje społeczeństwa obywatelskiego, instytucje publiczne i sądy pracy. Kwestia platform internetowych i pracy za pośrednictwem platform jest również obecnie przedmiotem procesu legislacyjnego zarówno na szczeblu krajowym (np. w Hiszpanii, Włoszech), jak i unijnym.

Reakcja w kontekście rokowań zbiorowych i dialogu społecznego

Do tej pory pierwsze próby uregulowania działalności cyfrowych platform pracy i pracy za ich pośrednictwem, a także wyroki sądowe, które stanowią podstawę do tworzenia prawa (orzecznictwo), pojawiły się tylko w kilku krajach, np. w Belgii, Hiszpanii, Francji, Włoszech, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii. Podjęto kilka inicjatyw w celu zidentyfikowania i uchwycenia skali i rozprzestrzeniania się gospodarki platformowej przy użyciu różnych podejść metodologicznych.

⁷ Eurofound (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg

Jednak wyniki nie dają jasnego obrazu tego zjawiska, zgłaszając pewne zaskakujące lub nawet sprzeczne wyniki. Obecne oficjalne statystyki rynku pracy na poziomie krajowym nie są dobrze dostosowane do pomiaru gospodarki platformowej, ponieważ generalnie nie są wystarczająco czułe, aby uchwycić przyczynę lub dodatkowe zatrudnienie, a także nie odróżniają jej od innych rodzajów działalności gospodarczej.

Obecnie Komisja Europejska prowadzi prace nad dyrektywą w sprawie pracy platformowej⁸, która ma na celu zapewnienie prawidłowej klasyfikacji statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę platformową oraz wprowadzenie pierwszych w historii UE przepisów dotyczących zarządzania algorytmicznego i wykorzystania sztucznej inteligencji w miejscu pracy. Szacuje się, że obecnie co najmniej 5,5 miliona osób wykonujących pracę platformową może być błędnie sklasyfikowanych jako samozatrudnione (tzw. fikcyjne samozatrudnienie) i traci one ważne prawa pracownicze i prawa do ochrony socjalnej. Nowe przepisy wprowadzają domniemanie stosunku pracy (w przeciwieństwie do samozatrudnienia), które jest uruchamiane, gdy obecne są dwa z pięciu wskaźników kontroli lub kierownictwa. Lista ta może zostać rozszerzona przez państwa członkowskie. Domniemanie może zostać uruchomione przez pracownika, jego przedstawicieli i właściwe organy z własnej inicjatywy. Domniemanie to może zostać obalone, jeśli platforma udowodni, że stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy. Ostateczny tekst dyrektywy nie był jeszcze znany na etapie przygotowywania podręcznika (styczeń 2024 r.). Debata nad przepisami dyrektywy była burzliwa i pełna nieoczekiwanych zwrotów akcji. W związku z tym z ostateczną dyskusją należy poczekać do momentu zatwierdzenia nowego rozporządzenia na szczelbu UE.

⁸ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2944



INDUSTRY 4.0

Strategic employee involvement in digital transformation of oil, gas and coal mining and supply companies



- This copy is free -

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them



Co-funded by
the European Union