



## INDUSTRY 4.0

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



Co-funded by  
the European Union

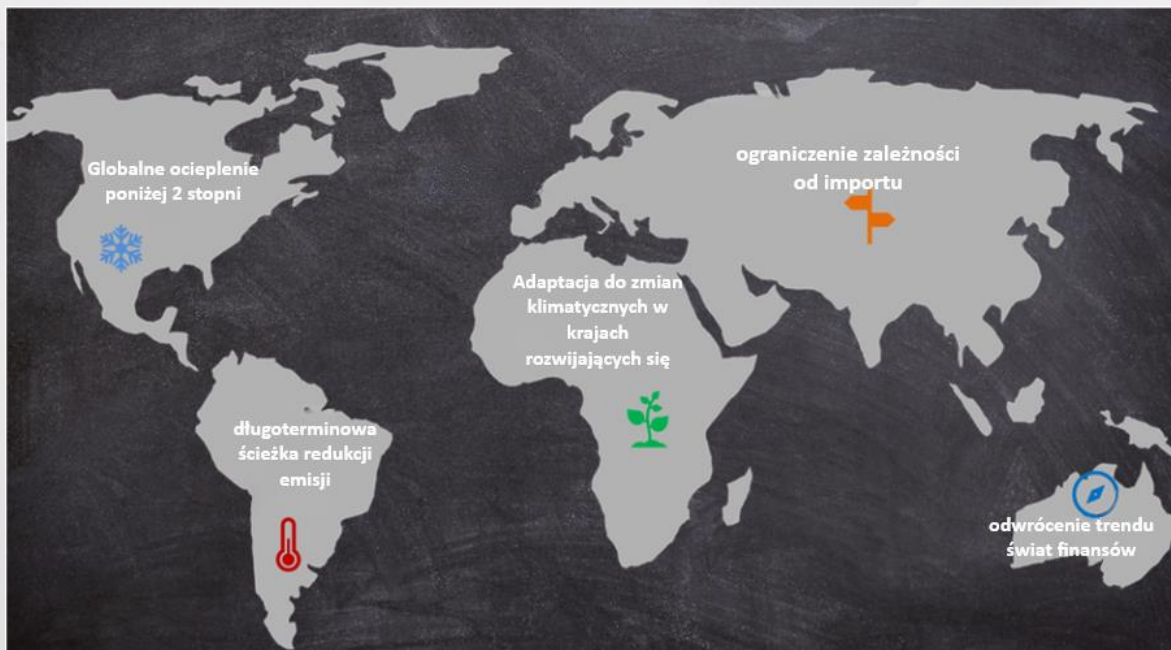
# TRAINING PROGRAM: "INDUSTRY 4.0:

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

## Zakres seminarium podzielony na 5 kursów

Wprowadzenie do podstaw szkolenia .....	3
Kurs 1: Dobra praca.....	5
Kurs 2: Transformacja cyfrowa.....	15
Kurs 3: Kwalifikacje/edukacja .....	24
Kurs 4: Dialog społeczny .....	30

## Wprowadzenie do podstaw szkolenia



### Świat i Europa

#### Handel emisjami

Ograniczenie zużycia energii w sektorze publicznym o 1,9% rocznie

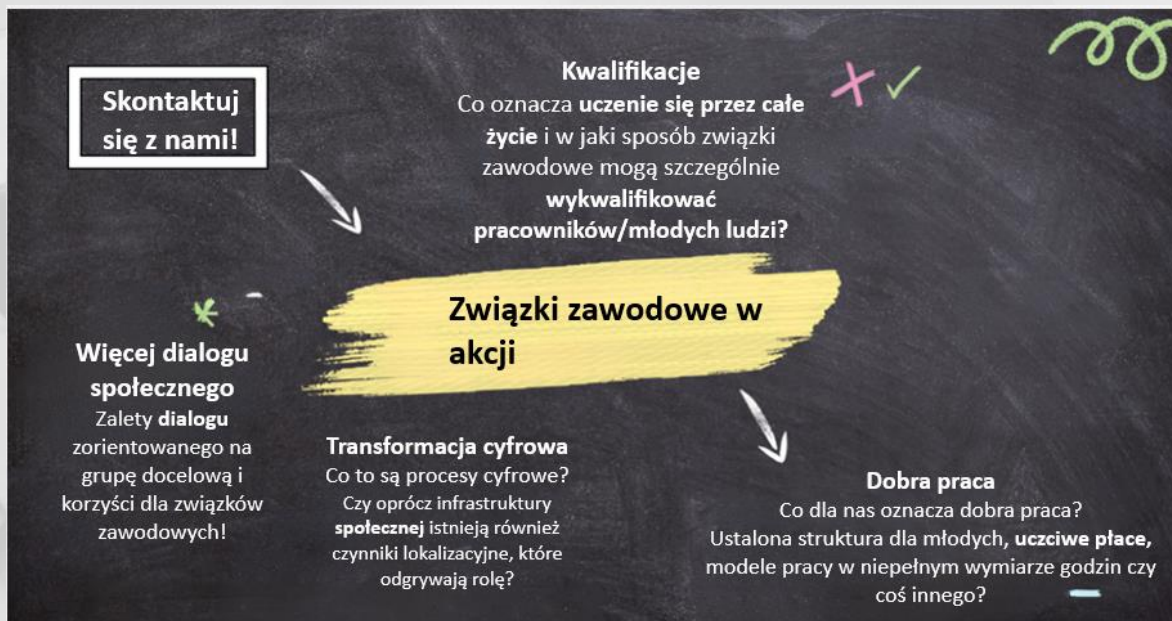
Każdego roku co najmniej 3% budynków użyteczności publicznej powinno zostać przekształcone w zeroemisyjne

Oszczędność energii na poziomie 27% do 2030 r.

Wzrost produkcji wodoru do 40GW do 2030 r.







## Kurs 1: Dobra praca

- Dobrze płatna praca
  - Jest to kwestia równej płacy, takiego samego wynagrodzenia. Dobrze płatna praca oznacza odpowiednie tygodniowe godziny pracy, premie świąteczne, udział w zyskach i przemyślane układy zbiorowe na poziomie przedsiębiorstwa, które służą zagwarantowaniu zarówno premii za wyniki, jak i dodatkowego wynagrodzenia za przepracowane lata w firmie. Pracownicy mogą być zachęceni do rozpoczęcia pracy w przedsiębiorstwie poprzez oferowanie im wewnętrznych programów emerytalnych, opłacanych kosztów transportu publicznego, indywidualnych planów ubezpieczenia zdrowotnego z ubezpieczeniem okulistycznym i stomatologicznym, a także płatnego ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa.
- Bezpieczeństwo pracy
  - Zasadniczym i kluczowym zadaniem rad pracowniczych lub związków zawodowych jest zapewnienie bezpieczeństwa zatrudnienia. Dotyczy to w szczególności przestrzegania ustaw krajowych i zapobiegania samowoli pracodawców, w kwestii prawa do ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę. Zwalczanie/eliminowanie wykorzystywania pracowników najemnych jest nie tylko jednym z celów Unii Europejskiej, ale także działaniem, które zasadniczo należy popierać w odniesieniu do każdej indywidualnej firmy. Ponadto odnosi się to do ograniczenia do minimum zatrudnienia zawieranego na czas określony, co może przyczynić się do zwiększenia poczucia bezpieczeństwa pracowników, a jednocześnie eliminuje możliwość zawierania umów wyłącznie na tworzenie wytworów materialnych lub intelektualnych. Stałe i pewne zatrudnienie jest ważnym kryterium dla każdego pracownika.
- Praca godna człowieka
  - Odnosi się do faktu, że każdy pracownik może otrzymać zadanie do wykonania zgodne ze swoimi możliwościami. W tym kontekście konieczne jest zatrudnienie wystarczającej liczby pracowników w celu zapewnienia możliwości odpowiedniego przydzielenia zadań. Bezpieczeństwo pracy jest również ważnym zagadnieniem, które obejmuje fakt, że stan zdrowia pracowników po powrocie z pracy musi odpowiadać stanowi zdrowia, z jakim wyszli do pracy. Oznacza to również ochronę środowiska jako element bezpieczeństwa pracy! Ostatnią

ważną rzeczą, na którą należy zwrócić uwagę, jest możliwość zapewnienia odpowiedniej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a aby to osiągnąć, konieczne jest opracowanie dobrze przemyślanych modeli pracy, które zakładają zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin. Można to częściowo osiągnąć w najlepszy możliwy sposób poprzez umożliwienie pracy z domu lub pracy zdalnej.

- Kwalifikacje
  - Ten punkt obejmuje określone kwalifikacje, uczenie się przez całe życie, przemysł 4.0, cyfryzację i transformację, zarządzanie zmianą, a także wiele innych zagadnień.
- Tematy związane z UE
- Obowiązkowe przestrzeganie układów zbiorowych pracy
  - Jednym z celów UE jest ustanowienie ogólnego obowiązku przestrzegania układów zbiorowych pracy w maksymalnym wymiarze wynoszącym 80% terytorium Europy we wszystkich krajach członkowskich UE. W tym celu UE wdraża krajowe plany działania i rekomendacje dotyczące wypłaty przynajmniej 60% średniego wynagrodzenia brutto w każdym kraju zostanie uznane za podstawowe prawo każdego pracownika. Niemniej jednak cel zapewnienia identycznej płacy minimalnej na poziomie europejskim niestety nie został osiągnięty. Mimo wszystko takie założenie z pewnością przyczynią się do promowania Europy jako atrakcyjnego miejsca do prowadzenia działalności gospodarczej. Unia Europejska opiera się na założeniu, że w sumie 25 milionów pracowników skorzysta z powyższego. Z drugiej strony, należy zauważyć, że różne podejście przyjęte przez kraje członkowskie, które wprowadziły płacę minimalną spowodowało pojawienie się napięć. Ten dokument krótko przedstawi różnice między tymi krajami.
- Bezpieczeństwo pracy w UE
  - Unia Europejska dąży do zwiększenia bezpieczeństwa zatrudnienia w przyszłości. Część tych wysiłków skupia się na działaniach Komitetu ds. Sztucznej Inteligencji (CAI).
  - Zarządzanie pracownikami z pomocą sztucznej inteligencji (SI)
    - Oznacza optymalizację procesu pracy wspomaganą przez sztuczną inteligencję. Komitet doszedł do wniosku, że wiele firm już korzysta z tych technologii w celu określenia możliwości procesów pracy i podejmowania decyzji dotyczących automatyzacji/robotyzacji. Nie tracąc z oczu czynnika ludzkiego, jest to niezwykle ważne. Informowanie pracowników w kompleksowy sposób podczas nadzorowania procesu pracy jest również ważne,



jak selekcja i analiza tych wrażliwych danych. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych (RODO) odgrywa kluczową rolę w zakresie bezpieczeństwa danych.

- Praca na platformach cyfrowych
  - Unia Europejska jest świadoma faktu, że wiele dzisiejszych miejsc pracy istnieje właśnie dzięki platformom cyfrowym. Aby umożliwić wspólne podejmowanie decyzji za pośrednictwem rzeczywistości wirtualnej/rozszerzonej i metawersum, Komitet zaleca terminowe przyjęcie specjalnych kompleksowych przepisów. Jednym z najważniejszych priorytetów jest ponownie ochrona zdrowia pracowników podczas pracy cyfrowej. Przeprowadzono już wstępne badania i opracowano analizy zawierające odpowiednie wnioski.
- Inteligentne systemy cyfrowe
  - Oznacza systemy nadzoru i ich wykorzystanie. W szczególności mówimy o wykorzystaniu dronów / aplikacji na smartfony / osobistego sprzętu ochronnego i wielu innych.
- Praca zdalna
  - W tym obszarze omawiane są różne formy pracy zdalnej.
- Aby uwzględnić wszystkie istotne kwestie Komisja Europejska przyjęła wytyczne dotyczące realizacji wizji świata wolnego od urazów i chorób zawodowych (Wizja Zero). Określa ona potrzebę stworzenia środowiska, które umożliwi wyeliminowanie wypadków przy pracy. Po wejściu w życie tego rozporządzenia (począwszy od 1998 r.) odnotowano rzeczywistą redukcję śmiertelnych wypadków przy pracy o 58%.
- Cały punkt dotyczący cyfryzacji pracy został przeanalizowany i przygotowany dla zapewnienia rozumienia tej kwestii. Szczegółowe opracowanie drugiego segmentu zatytułowanego "Transformacja cyfrowa" stawia sobie właśnie ten cel. Duża liczba przeprowadzonych wywiadów wykazała brak niezbędnej wiedzy.
- Kwalifikacje
  - Włączenie i jakość edukacji
    - Ten punkt dotyczy transpozycji różnych źródeł edukacji w zdrowe i optymalne środowisko do nauki. Ponadto porusza kwestię ustanowienia minimalnych standardów edukacyjnych.
  - Uczenie się przez całe życie i mobilność
    - Proces edukacji i rozwoju ludzi, od momentu, gdy stają się uczniami, aż do osiągnięcia wieku emerytalnego, jest

niezwykle ważnym tematem. Jednak uczenie się przez całe życie nie jest tu jedynym zagadnieniem, dotyczy ono także mobilności w ramach edukacji. Opisuje, w jaki sposób można poszerzyć swoje horyzonty edukacyjne dzięki zmianie miejsca kształcenia i wymianie doświadczeń, w połączeniu z poznawaniem innych krajów i społeczeństw, a także zdobywaniem nowych doświadczeń (w tym znajomości nowego języka).

- Nauczyciele/universytety
  - Ma związek z kształceniem nauczycieli i uznawaniem kwalifikacji zdobytych w Unii Europejskiej.
- Europejski Zielony Ład / zmiany cyfrowe
  - Zdolność społeczeństwa do ewolucji zależy w dużej mierze od jego zdolności do komunikowania się. To z kolei oznacza, że konieczne jest nie tylko mówienie o innowacjach we właściwy sposób, ale także kształcenie tych, którzy będą o nich uczyć innych.
- Te pozycje ponownie odnoszą się do seminarium nr. 4 „Edukacja i kwalifikacje”. To właśnie tam temat ten powinien zostać wstępnie poruszony i odpowiednio przygotowany do dalszej dyskusji.
- Dobra praca dla praktykantów
  - Pierwszy kontakt z firmami i związkami zawodowymi
    - Pierwszy kontakt ma ogromne znaczenie dla zachowania siły i potencjału transformacyjnego związków zawodowych. Jednocześnie kwestie biologiczne człowieka są ważne, tak samo jak pierwsze minuty etapu wprowadzenia. Związki zawodowe powinny zaprezentować się w najlepszy możliwy sposób i przedstawić ofertę dostosowaną do wieku zainteresowanych stron. Zapewnia to budowanie długoterminowego zaufania, a także niezbędnych nowych bodźców.
  - Połączenie praktycznych umiejętności i interesów związków zawodowych
    - Poprzez swoją ofertę związki zawodowe mogą poprawić możliwości pracy praktykantów, a oferta ta może obejmować najbardziej podstawową formę szkolenia zawodowego, a także przyjęcie nowych metod pracy i komunikacji. Wszystko to stanowi ważny pozytywny czynnik, który zwiększy prawdopodobieństwo długoterminowych relacji między pracownikami a związkami zawodowymi.
  - Reprezentacja młodzieży i praktykantów



- Zapewnienie reprezentacji młodzieży i praktykantów w Niemczech stanowi znaczne wzmocnienie praw stażystów w przedsiębiorstwach. Ich przedstawiciele są należycie upoważnieni do ochrony praw stażystów w każdej firmie. Stanowią oni ważne ogniwo między radami pracowniczymi a samym procesem kształcenia, a także bezdyskusyjnie istotny czynnik dla związków zawodowych.
- Gwarancje wysokiego poziomu jakości kształcenia
  - Dotyczy to szczegółowych regulacji odnoszących się do praktykantów. Zostały one opracowane przez rady pracownicze, przedstawicieli młodzieży i stażystów oraz związki zawodowe. Konieczne jest wyjaśnienie ich wzajemnych powiązań w celu zapewnienia spójnej atmosfery w firmie, co jest również jednym z zadań związków zawodowych.
- Zajmowanie się kwestiami związanymi z młodzieżą
  - Ma to przede wszystkim związek z udzielaniem pomocy nowym pracownikom. Dzisiejsi początkujący to jutrzejsi członkowie związków zawodowych. Zajmowanie się kwestiami związanymi z młodzieżą zawsze wymaga pełnego zaangażowania.
- Dobra praca dla stażystów
  - Wsparcie w postaci szkoleń
    - Szkolenia obejmują szeroki zakres tematów, od ubiegania się o pracę, mimiki i gestykulacji, po kwestie ekonomiczne i społeczne, a także wiele innych szkoleń, które mogą umożliwić członkom związków zawodowych zdobycie pracy, której pragną w przyszłości.
  - Od przedstawicieli młodzieży i stażystów po członków rady pracowniczej
    - Budowanie relacji opartych na zaufaniu i zachęcanie do pracy członków rady pracowniczej. Istnieje wiele możliwości nawiązania dobrej współpracy. Warto zwrócić uwagę na następujące kwestie: wskazywanie osób, które są dobrymi kandydatami do pracy, a następnie wspieranie ich (programy mentorskie).
  - Umowy o pracę i układy zbiorowe
    - Wyjaśnienie sposobu zawierania umów o pracę i układów zbiorowych oraz wszystkich opcji dostępnych dla początkujących pracowników. Należy również wyjaśnić, w jaki sposób sami mogą wpływać na swoją pozycję jako przedstawiciele młodzieży/członkowie rad pracowniczych/członkowie związków zawodowych.
- Model zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin itp.

- Czy chcesz mieć większą liczbę pełnoetatowych pracowników i zatrudniać 75% młodych wykwalifikowanych pracowników?
- Czy rozważasz podział godzin pracy pomiędzy młodszych i starszych kolegów w celu zmniejszenia ilości zadań dla starszych kolegów?
- Niezależnie od własnych pomysłów, warto również zbierać pomysły od współpracowników i włożyć maksimum wysiłku we własne przedsiębiorstwo.
- Wydarzenia organizowane wspólnie przez praktykantów, stażystów i związki zawodowe
  - Wydarzenia te stwarzają okazję do wymiany pomysłów i perspektyw w ramach związków zawodowych, firm i całego regionu.
- Dobra praca dla doświadczonych pracowników
  - Koncentracja na równowadze między życiem zawodowym a prywatnym
    - Wprowadzenie pracy zdalnej, lepsze wsparcie podczas urlopu macierzyńskiego, możliwość wyboru między wyższym wynagrodzeniem a większą ilością wolnego czasu w ramach negocjacji zbiorowych. Wprowadzenie/przyznanie prawa do zwiększonej liczby dni płatnego urlopu rodzicielskiego w porównaniu z liczbą dni przewidzianą przez prawo, dla tych pracowników, którzy tego potrzebują i którzy wymagają pewnego rodzaju elastyczności, jaką oferuje ta możliwość.
  - Uczenie się przez całe życie
    - Obowiązkowe kształcenie ustawiczne powinno stać się standardową częścią układów zbiorowych pracy na poziomie przedsiębiorstwa. Z jednej strony musi być zdefiniowane jako obowiązkowe, a z drugiej strony należy zapewnić odpowiednie oferty i specjalne korzyści (np. wypłatę rekompensaty pieniężnej / awans.
  - Konto czasu pracy i życia prywatnego  
Wprowadzenie takiego konta można uznać za eleganckie rozwiązanie zaspokajające indywidualne potrzeby pracowników. Pracownicy mogliby wybierać pomiędzy zapisywaniem godzin nadliczbowych na długoterminowych kontach czasu pracy a zamianą wynagrodzenia na dni wolne. Zapewniłoby to wysoki stopień elastyczności.
  - Wzmocnienie struktur mentorskich
    - Wzmocnienie struktur mentorskich przyniesie korzyści zarówno młodym jak i doświadczonym pracownikom. Z

jednej strony wymaga od mentorów zastanowienia się nad własnymi metodami pracy, z drugiej zaś wymaga od podopiecznych poszerzenia horyzontów i dalszego rozwoju w pożądanym kierunku. Nie trzeba dodawać, że obie strony mogłyby czerpać ogromne korzyści z tego rodzaju wymiany. Podobnie, konieczna jest ponowna ocena opcji mentoringu w ramach szkoleń/wydarzeń organizowanych przez związki zawodowe.

- Międzykontynentalna wymiana wiedzy
  - Oznacza podróżowanie do innych krajów / innych miejsc produkcji / odwiedzanie właścicieli know-how / firm / instytucji w celu poszerzenia własnych horyzontów i uzyskania nowych pomysłów / punktów widzenia / metod pracy / sposobów myślenia.
- Angażowanie się w działalność komitetów związków zawodowych
  - Służy ugruntowaniu praw i obowiązków pracowników, zapewniając jednocześnie szeroki wachlarz tematów do refleksji i dyskusji.
- Dobra praca dla emerytów
  - Transfer wiedzy między młodymi i doświadczonymi pracownikami
    - Wiąże się to z wiedzą utraconą po przejściu na emeryturę, a także z potrzebą transferu wiedzy we właściwym momencie, zarówno w przedsiębiorstwach, jak i w związkach zawodowych, w celu zachowania i wykorzystania istniejącej wiedzy.
  - Programy opieki zdrowotnej
    - Promowanie zajęć sportowych w przedsiębiorstwie, organizowanych przez same firmy lub związki zawodowe, lub podobnych kursów / ofert, które wzmacniają poczucie wspólnoty i przyczyniają się do dobrego samopoczucia pracowników.
  - Tworzenie sieci dla emerytów
    - Upewnij się, że koledzy i koleżanki, którzy przeszli na emeryturę, nie są odizolowani i nie tracą kontaktu. W kontekście działalności związkowej, młodszy i starsi pracownicy mogą się wiele nauczyć od siebie nawzajem, a także wspólnie.
- Zagadnienia wynikające z praktycznych doświadczeń
- Tworzenie struktury młodzieżowej
  - Konieczne jest stworzenie struktury młodzieżowej w kontekście działalności związków zawodowych. Omawiany przykład dotyczy struktury związku zawodowego przemysłu





wydobywczego, chemicznego i energetycznego. Struktura ta ma poziom okręgowy, prowincjonalny i federalny. Każdy z tych poziomów przyjmuje regulamin i wybiera przedstawicieli, którzy działają na wyższych poziomach. Federalna komisja młodzieżowa jest kadencyjna w ramach Głównej Prezydencji Związku Zawodowego Górnictwa, Przemysłu Chemicznego i Energetycznego, która ze swojej strony działa i prowadzi sprawy bez wynagrodzenia, w formie stanowisk o charakterze honorowym. Ta hierarchicznie zorganizowana struktura zapewnia, że cała młodzież jest w niej zintegrowana, począwszy od najmniejszych do największych firm i że wszyscy są uprawnieni do głosowania. Każda z powyższych struktur jest również uprawniona do składania wniosków / przeprowadzania zapytań oraz do bezpośredniego przedstawiania swoich propozycji na kongresach związków zawodowych przemysłu wydobywczego, chemicznego i energetycznego. Ponadto tematy są również opiniowane w obu kierunkach. Decyzje polityczne, które w dużej mierze dotyczą młodzieży związkowej, są przekazywane z wyższych na niższe szczeble, natomiast oświadczenia są przekazywane w odwrotnej kolejności. Służy to nie tylko zapewnieniu jedności, ale także wzmocnieniu efektu wspólnych działań. Poszczególne poziomy częściowo same się kwalifikują i w zależności od konkretnego poziomu mają własne grupy robocze, których zadaniem jest zajmowanie się sprawami edukacji młodzieży. Na zlecenie komitetu tworzą one własne oferty organizacji sesji edukacyjnych i seminariów, które umożliwiają podnoszenie kwalifikacji młodzieży. W związku z tym istnieją dedykowane seminaria dla wykładowców, a także obowiązkowe programy rozwoju zawodowego, które należy ukończyć każdego roku. Ponadto istnieją grupy zadaniowe zajmujące się sprawami międzynarodowymi, zwalczaniem rasizmu, prawami kobiet, wakacjami i organizacją młodzieży, a także wieloma innymi kwestiami. Struktura młodzieżowa posiada własne kanały społecznościowe i stara się korzystać z nieco niekonwencjonalnych form komunikacji. Kluczem do uczestnictwa w podejmowaniu ważnych decyzji związkowych jest zawsze zapewnienie miejsca dla młodzieży. Ponadto członkowie komisji podróżują do różnych miejsc, aby uczestniczyć w spotkaniach, zdobywając w ten sposób dodatkową wiedzę w ramach sieci firmowych. To z kolei stwarza możliwość i okazję do przełożenia tego, czego się nauczyli, na praktyczne doświadczenie i codzienne działania.

- Rozwój modelu pracy w zmniejszonym wymiarze godzin



- Rozwój modelu pracy w zmniejszonym wymiarze godzin ma zasadnicze znaczenie dla dzisiejszej gospodarki, a także dla życia zawodowego i prywatnego pracowników. W związku z tym po raz kolejny pojawia się kwestia opcji wypracowanych przez związki zawodowe dla pracowników w ciągu ostatnich kilku lat. Jednym z takich przykładów jest z pewnością wspomniane wyżej konto czasu pracy w przemyśle chemicznym. Nie trzeba wspominać, że dotyczy to nie tylko przeliczania podwyżek wynagrodzeń czy specjalnych świadczeń na przepracowane godziny, które w późniejszym czasie byłyby zaliczane na konto czasu pracy, ale także stworzenia opcji dłuższego płatnego urlopu. W przypadku zastosowania tej formuły, będącej wynikiem negocjacji w sektorze górniczym, wynagrodzenie mogłoby zostać obniżone o x% w okresie od 6 do 12 miesięcy, przy czym takie obniżenie w analogicznym okresie w jego drugiej połowie skutkowałoby wypłatą obniżonego wynagrodzenia podczas urlopu. Służyłoby to stworzeniu większego stopnia elastyczności, tworząc jednocześnie przestrzeń do swobodnego działania zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców. Druga opcja zakłada wprowadzenie elastycznych harmonogramów zależnych od wieku. W takim przypadku, w sytuacjach, gdy istnieje wystarczająca liczba starszych kolegów, którzy chcą pracować mniej, można utworzyć nowe stanowiska dla pracowników zatrudnionych w niepełnym lub pełnym wymiarze godzin. Dodatkową możliwością jest wprowadzenie nielimitowanego zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin. Na uwagę zasługuje również opcja wprowadzenia modelu pracy z domu / pracy zdalnej. Tego typu oferta może stanowić zachętę, która powinna być bardziej podkreślana przez przedstawicieli związków zawodowych.
- Poczucie i wartość dobrej pracy
  - Ma związek z podejściem młodego pokolenia do pracy. W szczególności osoby te muszą widzieć sens w wykonywaniu swojej pracy. Nawet jeśli byłoby to spełnienie czysto osobistych ambicji, mogłoby to skutkować generowaniem wartości dodanej dla całego społeczeństwa. Inne rzeczy, o których warto wspomnieć, to dobra praca zespołowa i pozytywna atmosfera / relacje międzyludzkie w firmie. Wraz z 4-dniowym tygodniem pracy, młode pokolenie plasuje te wartości na samym szczycie swoich priorytetów i domaga się ich spełnienia w sposób nie budzący wątpliwości.
- Z tego samego powodu na końcu znajduje się szczegółowe zestawienie związane z „Kluczowymi elementami dobrej pracy”, które

po raz kolejny podkreśla znaczenie ostatniego praktycznego przykładu.





## Kurs 2: Transformacja cyfrowa

- Transformacja cyfrowa - ewolucja
  - Ewolucja rozpoczęła się w 1784 roku w postaci przemysłu 1.0, głównie w Anglii. Mechaniczne krosno tkackie, a także maszyny napędzane parą (pociągi) są niewątpliwie kamieniami milowymi pierwszej fali industrializacji, która ogarnęła ludzkość jak żadna inna. Są one kamieniem węgielnym całego późniejszego postępu, a przecież wszystko to miało miejsce zaledwie około 250 lat temu.
  - 1870 - przemysł 2.0 i wreszcie - elektryczność! Linie montażowe, świt masowej produkcji i elektryczność były prawdziwymi inicjatorami innowacji. Były motorem napędowym wielkich idei, począwszy od wynalezienia żarówki, aż po produkcję przemysłową, jednocześnie wspomagając rozwój wynalazków wcześniej uważanych za niemożliwe.
  - 1969 - przemysł 3.0, automatyzacja w końcu stała się teraźniejszością! Oprócz systemów BUS i pierwszych technik obliczeniowych, wraz z mikroelektroniką, kolejnym znakiem rozpoznawczym tego okresu były również pierwsze sporadyczne próby stworzenia sieci (DARPA Net - prekursor współczesnego Internetu i protokołów https).
  - 2020 - przemysł 4.0, Internet Rzeczy, Big Data, sztuczna inteligencja, 5G, systemy cyberfizyczne, nanotechnologia i liczne inne osiągnięcia torują drogę do nowych skoków rozwojowych i są postrzegane globalnie jako obiecujący motor zmian.
- Zarządzanie zmianą
- Przemysł 4.0 - technologie
  - Wytwarzanie addytywne
    - Produkcja wykorzystująca drukarki 3D i pakiety CAD do łączenia i cięcia obiektów. Skomplikowane elementy mogą być natychmiast tworzone z niezwykłą precyzją, co usprawnia proces naprawy / budowy nowych konstrukcji i eliminuje długi czas oczekiwania na części zamienne oraz skomplikowane łańcuchy dostaw.
  - Big Data
    - Wykorzystanie dużej liczby czujników, gromadzenie danych i Internet Rzeczy skutkują ogromnymi ilościami metainformacji i danych, które należy uporządkować i przetworzyć, aby były użyteczne. To właśnie tutaj

analitycy/ specjaliści od Big Data przejmują kontrolę i zajmują się tymi problemami z punktu widzenia badacza. W przyszłości technologie oparte na sztucznej inteligencji przejmą analizę danych, ponieważ oczekuje się, że globalny napływ danych wzrośnie wielokrotnie.

- 5G
  - Technologie komunikacji bezprzewodowej z niemal zerowym opóźnieniem umożliwiają wymianę niezliczonej ilości danych. Technologia ta jest idealnym rozwiązaniem zarówno dla użytkowników indywidualnych, jak i przemysłowych, ponieważ pomaga im organizować operacje w halach produkcyjnych za pomocą sygnałów mobilnych, bezpiecznych sieci VPN i korzystać z różnych innych form technologii. W przeciwieństwie do swoich poprzedników, sieci 4G/LTE, ta sieć ma ogromną przepustowość.
- Robotyka
  - Zastosowanie robotyki zmienia sposób wykonywania monottonnych, powtarzalnych zadań. Robotyka zależy od ekspertów w dziedzinie programowania i konserwacji, a także od analizy, gdzie można ją racjonalnie wykorzystać.
- Internet rzeczy (IoT)
  - Używany do opisanie możliwości sieciowych, począwszy od budzików po lodówki, tostery, telefony komórkowe, samochody, dzwonki do drzwi wejściowych, kamery monitorujące itp. Krótko mówiąc: wszystkie rzeczy cyfrowo komunikują się między sobą i są w stanie wymieniać dane.
- Cyfryzacja przemysłu

## Cyfrowa transformacja



### Umiejętności

20 milionów zatrudnionych **specjalistów ICT**,  
więcej absolwentów + równowaga płci  
80% dorosłych może **korzystać z technologii** do  
wykonywania codziennych zadań

### Rząd

**Kluczowe usługi publiczne** – w 100% online  
Każdy może mieć **dostęp do dokumentacji  
medycznej online**  
Każdy może używać **elektronicznego dowodu  
osobistego**



### Infrastruktura

**Łączność gigabitowa** dla każdego, powszechny  
**zasięg szybkich sieci komórkowych** (co najmniej  
5G), UE wytwarza 20% światowej produkcji  
**półprzewodników**, 10 000 **węzłów brzegowych  
chmury** = szybki dostęp do danych, **obliczenia  
kwantowe** w UE do 2025 r.

### Biznes

75% przedsiębiorstw używa **chmury,  
SI lub Big Data**  
Podwojona liczba **jednorożców w  
biznesie**  
90% **MŚP** używa technologii





Wspólna  
infrastruktura danych  
i usługi



Łańcuch bloków



Procesory o niskim  
oborze mocy



Ogólnoeuropejskie  
wykorzystanie korzyści 5G



Obliczenia o  
wysokiej wydajności



Bezpieczna  
infrastruktura kwantowa  
i sieć centrów  
cyberbezpieczeństwa



Cyfrowa  
administracja  
publiczna



Centra innowacji  
cyfrowych



Współpraca high-tech  
na rzecz umiejętności  
cyfrowych



- Zarządzanie pracownikami
  - Gromadzenie danych w czasie rzeczywistym skutkuje automatyzacją procesów pracy.
    - Coraz częściej dzisiejsze środowiska pracy tworzą protokoły wykorzystywane do zarządzania własnymi operacjami w celu ich optymalizacji w oparciu o zebrane dane. Warto jednak zauważyć, że jest to możliwe dopiero po szczegółowym poinformowaniu pracowników i wyrażeniu przez nich zgody na gromadzenie takich danych.
  - Problem: decyzje związane z poprawą wydajności pracy nie są zgodne z ludzką naturą.

- Oznacza, że poprawa pracy / w procesie realizacji zadań pracowniczych teoretycznie wydaje się możliwa, ale w praktyce jest niemożliwa, ponieważ utrudnia proces wykonywania pracy tak bardzo, że go uniemożliwia. Powoduje to konieczność ponownej oceny przez człowieka wszystkich decyzji podjętych przy pomocy sztucznej inteligencji.
- Zaleta: możliwość poprawy bezpieczeństwa pracy
  - Otwarta i uczciwa komunikacja umożliwia poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy, przede wszystkim, jeśli system jest w stanie zidentyfikować potencjalne zagrożenia. Konieczne jest jednak przede wszystkim ustalenie czy system ma negatywny wpływ na pracowników pod względem psychologicznym i społecznym.
- Konieczne jest posiadanie określonych ram testowania systemu.
  - System nie może być używany „tak po prostu”, muszą istnieć konkretne ramy / konkretny cel do ponownego zbadania / realizacji. W ten sposób pracownicy będą w stanie zrozumieć sens i cel tego działania.
- Platformy cyfrowe
  - Rejestrowanie rodzaju działalności na wszystkich platformach
    - Systemy rejestracji danych muszą być zsynchronizowane z rzeczywistością rozszerzoną (AR) i wirtualną (VR), a także z metawersją. Kontrola w domu lub zdalnym biurze również stanowi ważny element.
    - W przypadku platform czysto cyfrowych konieczne jest posiadanie do dyspozycji przydatnych narzędzi, które usprawniają codzienne czynności.
  - Unikanie ryzyka i szanse
    - Niektóre z najczęstszych problemów związanych z pracą cyfrową obejmują przede wszystkim niewłaściwą postawę, a następnie długie godziny spędzone przed ekranem, korzystanie z okularów rzeczywistości wirtualnej, korzystanie z dronów lub telefonów komórkowych. Zanim technologie te zostaną wdrożone i wykorzystane do celów praktycznych, praca musi być monitorowana przez wyspecjalizowane działy.
  - Kwalifikacje i wrażliwość
    - Dobry pracownik jest nieprzydatny, jeśli dozna obrażeń cielesnych lub psychicznych spowodowanych testowaniem nowych technologii, dlatego zapewnienie odpowiedniego zarządzania mechanizmami kontroli ma ogromne znaczenie.



- Inteligentne systemy cyfrowe
  - Wsparcie techniczne dla niebezpiecznych zawodów
    - Obecnie praca policji jest niewyobrażalna bez użycia robotów policyjnych do dezaktywacji bomb. Drony przeciwpożarowe lub drony do rozminowywania szczególnie niebezpiecznych obszarów również wkrótce staną się częścią codziennego życia. Nowoczesne społeczeństwo może również skorzystać z dronów do dostarczania materiałów medycznych, a także robotów przeszkolonych do wykonywania operacji.
  - Rozwój aplikacji, systemów opartych na technologiach informatycznych i telekomunikacyjnych, urządzeń przenośnych itp.
    - Wszyscy przyzwyczailiśmy się do rozwoju i korzystania z technologii informatycznych, telekomunikacyjnych i Internetu rzeczy. Nie należy jednak nadużywać tych narzędzi w celu uzyskania podświadomej kontroli i należy je rozumieć jako funkcjonalne pomoce.
    - Zastosowanie tych narzędzi i ich oprogramowania zdecydowanie powinno być doceniane jako sprzęt ochrony osobistej. Specjalna komisja UE prowadzi obecnie dyskusje na temat praw własności w odniesieniu do wykorzystania danych osobowych.
  - Rejestrowanie istotnych funkcji
    - Technologia może być wykorzystywana do monitorowania parametrów organizmu, takich jak stres, zmęczenie, czujność, tętno, postawa/ruchy ciała.
    - Z drugiej strony rodzi to ważne pytania dotyczące praw do ochrony danych osobowych.
    - Należy zapewnić ochronę prywatności i danych osobowych.
    - Aby zrealizować ten plan, konieczna jest standaryzacja na całym kontynencie europejskim.
  - Komisja Europejska zajmuje się tym tematem w swoim specjalnym badaniu źródeł w celu jak najszybszego uzyskania niezbędnych wyników.
- Praca zdalna
  - Pracownicy nie są przywiązani do jednego miejsca pracy.
    - Praca zdalna jest używana do opisanie pracy z domu (Home Office), zdalnego biura (scentralizowane biuro w pobliżu domów pracowników, którzy pracują zdalnie) lub w pełni zdalnej pracy (niezależnie od tego, gdzie znajdują się pracownicy).

- Zapewnienie wykwalifikowanego personelu
  - Aby umożliwić tę formę pracy, należy zmienić sposób myślenia pracowników i zapewnić odpowiednią platformę cyfrową w przedsiębiorstwie, aby umożliwić odpowiednie funkcjonowanie.
  - Bezpośrednia realizacja w ramach zarządzania zmianą zwiększa pewność, że środowisko pracy jest w stanie istnieć w przyszłości, jednocześnie wzmacniając prawo związków zawodowych do wspólnego podejmowania decyzji.
- Zrozumienie wirtualnej rzeczywistości jako potencjalnego rynku lub miejsca dyskusji z innymi ekspertami.
- Praktyczne przykłady transformacji cyfrowej
  - Infrastruktura
    - Stworzenie niezbędnej infrastruktury jest z pewnością jednym z najważniejszych czynników. Inne czynniki mają związek z lokalizacją, np. dostępność zielonej energii, zielonego wodoru, zielonej stali, zielonego aluminium, a także dróg, autostrad, połączeń kolejowych i lotniczych.
    - W celu sklasyfikowania lokalizacji jako atrakcyjnej, musi ona również posiadać instytucje usług społecznych, takie jak instytucje opieki nad dziećmi, szkoły, ośrodki zdrowia, mieszkania (przystępne cenowo dla osób pracujących), krótkie odległości, infrastrukturę publiczną (transport publiczny), ścieżki rowerowe itp.
    - Ponadto, bardzo potrzebna jest przyjazna atmosfera, aby nowoprzybyli czuli się bardziej jak w domu i zapewnili im dokładny plan najlepszych sposobów integracji ze społeczeństwem.
    - Oczywiście jest, że kampania mająca na celu poprawę wizerunku danej lokalizacji w mediach społecznościowych jest również konieczna i służyłaby wyraźnemu podkreśleniu zalet takiej lokalizacji.
    - Wreszcie, związki zawodowe są niezbędne, ponieważ będą walczyć o realizację swoich celów i reprezentować swoich członków, dążąc do osiągnięcia tych celów.
  - Systemy cyfrowe
    - Systemy cyfrowe oznaczają przede wszystkim szybki dostęp do sieci szerokopasmowej za pośrednictwem fal świetlnych lub technologii 5G.
    - Dodatkowo zapewniają one pełny zasięg terytorialny sieci WLAN i określone opcje dostępu zewnętrznego dla przedsiębiorstw.

- Umożliwią szkolenie pracowników i nauczycieli, którzy ostatecznie przeprowadzą szkolenia w celu uzyskania niezbędnych kwalifikacji.
- System również cyfrowo rejestruje czas, gromadzi doświadczenia związane z nauką, cyfrowymi systemami konferencyjnymi, cyfrową dokumentacją, a także oczywiście funkcjonowaniem wirtualnej i rozszerzonej rzeczywistości.

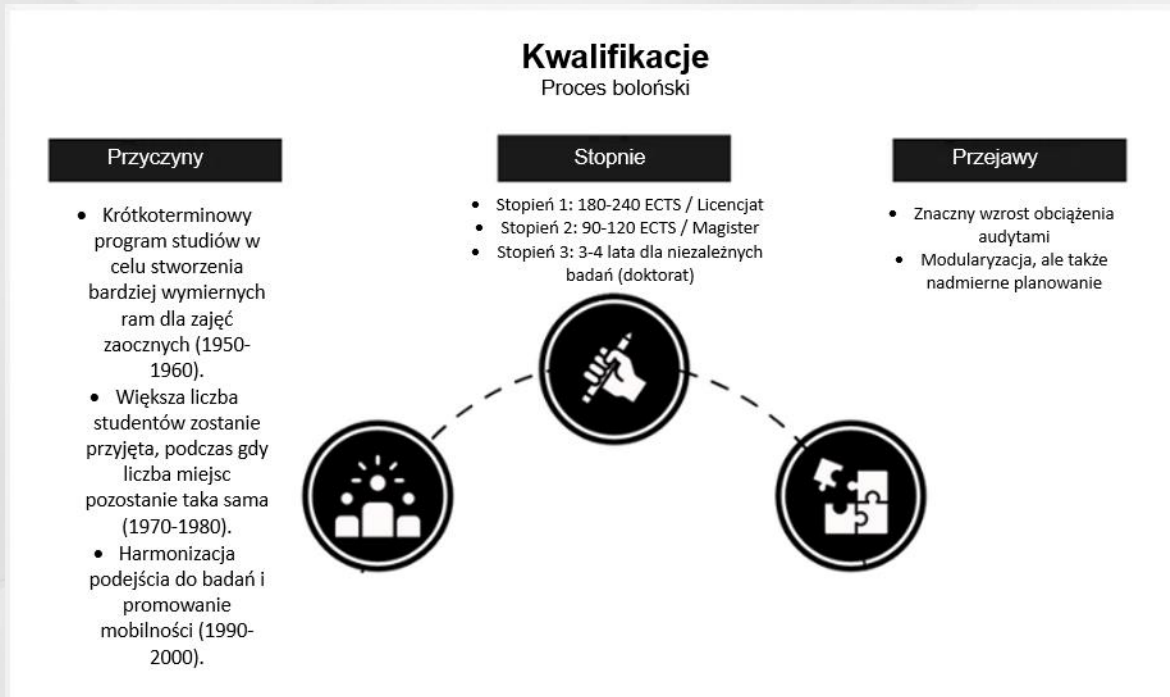




- Sekwencyjna metoda nauki/ 1868
  - Metoda uczenia się, w której zadania przechodzą od najłatwiejszych do najtrudniejszych.
  - Po zaprezentowaniu metody na Wystawie Światowej wiele krajów europejskich przyjęło tę koncepcję, która do dziś jest uważana za skuteczną.
- Proces Brugia-Kopenhaga / 1991
  - Stworzenie unikalnych ram mających na celu zapewnienie przejrzystości kompetencji i kwalifikacji w Unii Europejskiej.
- Deklaracja z Osnabrück /2020
  - Doskonałość
    - Wzmocnienie odporności poprzez wysokiej jakości, innowacyjne i elastyczne kształcenie zawodowe.
  - Uczenie się przez całe życie
    - Ustanowienie kultury uczenia się przez całe życie skoncentrowanej na rozwoju zawodowym i cyfryzacji.
  - Zrównoważony rozwój
    - Wzmocnienie zasady zrównoważonego rozwoju w kształceniu zawodowym.
  - Wzmocnienie
    - Rozwój europejskiego obszaru edukacji ogólnej i zawodowej oraz wzmocnienie międzynarodowej edukacji zawodowej.
- Europejskie programy edukacyjne



- Proces boloński



- Niemiecka rama kwalifikacji
  - Poziom 1: przygotowanie do kształcenia zawodowego (np. rok przygotowawczy w szkole w Niemczech).
  - Poziom 2: wstępne kwalifikacje w szkole zawodowej (np. kurs praktyczny z obowiązkowym opłacaniem składek na ubezpieczenie społeczne w Niemczech).
  - Poziom 3: zawody wymagające dwuletniego cyklu kształcenia (np. pracownik magazynowy, kierowca serwisowy, pracownik inżynierii lądowej i wodnej, młodszy asystent w laboratoriach chemicznych itp.).
  - Poziom 4: zawody wymagające 3-3,5 roku edukacji (np. technik mechatronik, mechanik przemysłowy, inżynier elektronik w technologii napędów itp.).
  - Poziom 5: certyfikowany specjalista / technik serwisu (np. technik serwisu pojazdów silnikowych).
  - Poziom 6: licencjat / mistrz rzemieślnik / technik / licencjat nauk stosowanych w dziedzinie ekonomii.
  - Poziom 7: magister / licencjat ekonomii / specjalista strategiczny.
- Podnoszenie kwalifikacji

- Uczenie się przez całe życie pozostaje głównym tematem zainteresowania.
- Brak wykwalifikowanej siły roboczej sprawia, że pracodawcy muszą przyjąć rolę podmiotów przyznających kwalifikacje.
  - W celu utrzymania konkurencyjności na rynku pracy, pracodawcy są zmuszeni do kształcenia swojej siły roboczej na przyszłość. Ta forma edukacji stanie się głównym elementem wpływającym na postrzeganie atrakcyjności danego stanowiska.
- Związki zawodowe i inne grupy są w stanie oferować kursy podnoszące kwalifikacje, co z drugiej strony zapewnia identyfikację z daną instytucją.
- Przedsiębiorstwa powinny oferować taki rodzaj kwalifikacji, jaki odpowiada ich celom:
  - Np. wprowadzenie programu studiów umożliwiającego uzyskanie tytułu licencjata "Green Business" we współpracy z Uniwersytetem Zittau-Görlitz (przykład dla JSC „LEAG”).
- Układy zbiorowe pracy powinny określać stopnie kwalifikacji, które stanowiłyby dodatkową zachętę dla pracowników i zapewniałyby wypłatę sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę.
  - Zbyt często DQR/EQR (Niemiecka Rama Kwalifikacji/Europejska Rama Kwalifikacji) nie są ani wdrażane, ani nawet uznawane. Wymaga to pilnych działań w celu osiągnięcia znacznego wzrostu zarówno wynagrodzeń, jak i uznania przypisywanego niektórym zawodom.
- Wzmocnienie roli i ukierunkowany rozwój podmiotów powielających.
- Wykorzystanie programów edukacyjnych Unii Europejskiej.
- Kwalifikacje na platformach cyfrowych
  - Sesje z wykorzystaniem połączeń Teams/Zoom/WebEx z tłumaczami.
  - Kwalifikacje ekspertów IT powinny stanowić odrębną formę oceny sukcesu firmy.
    - Dedykowane fundusze są przeznaczone dla niemieckiego sektora IT w celu zapewnienia, że eksperci IT pośrednio otrzymają kwalifikacje. Są oni najbardziej poszukiwanym zasobem strategicznym XXI wieku.
  - Podróże do różnych lokalizacji / różnych krajów w celu zdobycia nowej wiedzy podkreślają treści, dla których wymagane są kwalifikacje, a które już mają swoją rolę w praktycznym wdrożeniu.

- Praca z systemami zarządzania treścią / uwzględnienie również handlu elektronicznego.
  - Masz dział zakupów / call center, którego pracę chcesz zoptymalizować? W takim przypadku temat e-commerce jest istotnym czynnikiem.
- Rejestrowanie życzeń pracowników w zakresie kwalifikacji przy użyciu narzędzi cyfrowych.
- Zaangażowanie zespołu ds. zarządzania zmianami w firmie.
- Kwalifikacje i praca zdalna
  - Szkolenie pracowników na stanowiskach kierowniczych w zakresie pracy zdalnej ma kluczowe znaczenie.

## Praktyka



### Przykład 1 QLEE

IBBF: Ekspertyzy dla kwalifikacji ofert  
Prowadzenie mediacji w sieci łączyce  
BEE – ekspertyzy o energii  
odnawialnej

Krokowy model kwalifikacji:

1. potrzeby ocen i analizy
2. koncepcja rozwoju
3. wdrażanie programów szkoleniowych
4. przegląd działań

Realizacja akademii szkoleniowej

Łączyć

- 50 młodych osób z Łączy, Berlina i Drezna
- Tydzień pod znakiem energii
- Wzajemne zrozumienie i rola ambasadora



### Przykład 2 Lusatia Learning Factory

- Konsultacje w sprawie nowej infrastruktury budowlanej do nauczania i szkolenia
- Tworzenie struktur szkoleniowych, seminaryjnych i biurowych dla MŚP
- Ponadto: pomieszczenia sportowe, rekreacyjne i sale wspólne
- Laboratoria
- Pomieszczenia dla zdrowego odżywiania
- Należy również umożliwić pracę i badania na zewnątrz
- Zabezpieczenie młodych talentów dla tętniącego życiem parku przemysłowego z ponad 2500 miejscami pracy w przemyśle, poza Leag



### Przykład 3 Niemieckie Centrum Astrofizyki

- Badania astronomiczne, fal grawitacyjnych i technologii półprzewodników
- Budowa Low Seismic Lab i Teleskopu Einsteina
- Badania nad selektywną sztuczną inteligencją danych, która może filtrować i sortować duże ilości danych
- Budowa DZA w ekonomicznie słabym obszarze
- Tworzenie synergii w wieloma MŚP w regionie
- Ambasadorzy działający w szkołach, uniwersytetach i innych instytucjach

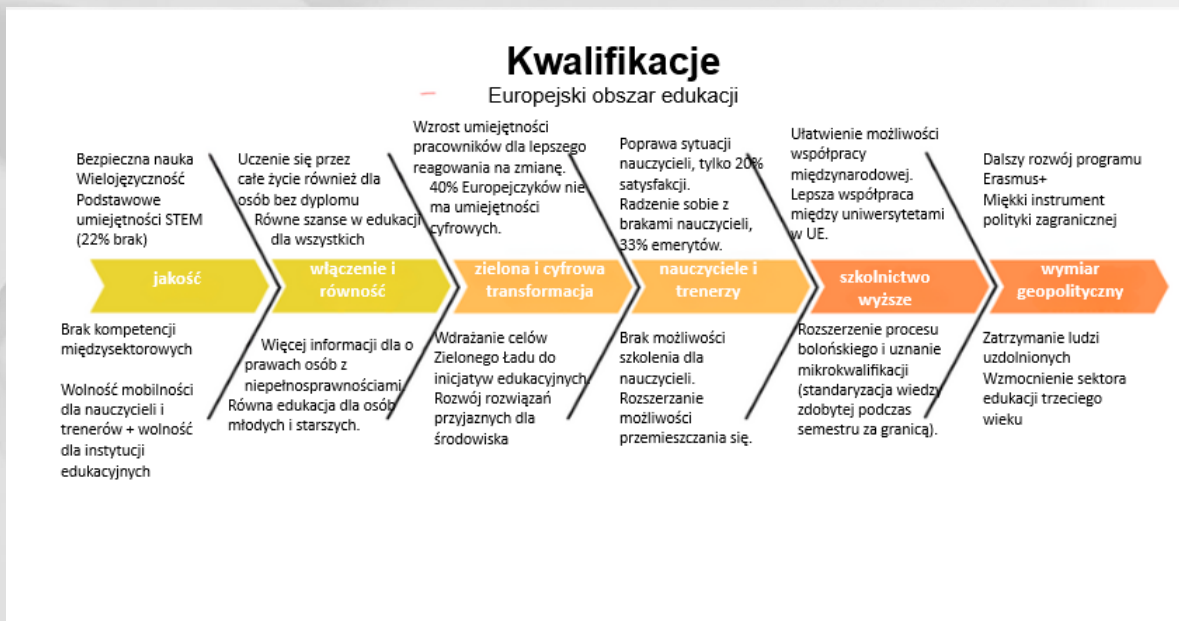
- Jako element łączący poszczególne segmenty, pracownicy ci są szczególnie uwrażliwieni i mają za zadanie tworzenie długoterminowych więzi między zdolnymi pracownikami a firmą.
- To właśnie tutaj musimy rozmawiać o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz działać proaktywnie.
  - Choroby zawodowe związane z pracą biurową to powszechny problem, który zyskuje na znaczeniu wraz z



- postępującą cyfryzacją. Dlatego konieczne jest podjęcie kroków mających na celu zapobieganie, a nie czekanie na eskalację problemów.
- Należy rozróżnić, czy pierwszeństwo powinna mieć praca z domu / praca hybrydowa / mobilna praca zdalna czy Tele Village (połączenie miejsca zamieszkania i centrum pracy zdalnej).
    - Dzisiejsi pracownicy oczekują jasnego rozróżnienia i są bardzo precyzyjni w swoich żądaniach. Niemniej jednak, jasne zasady i dobra komunikacja pozostają niezbędne.
  - Jeśli to możliwe, organizuj zespoły w celu zdobywania kwalifikacji, niezależnie od tego, skąd pochodzą ich członkowie.
    - Zwróć uwagę na wspólne działania na rzecz budowania zespołu.
  - Praktyczne przykłady
  - Europejski Obszar Edukacji

## Kurs 4: Dialog społeczny

- Ewolucja dialogu społecznego
  - o Traktat Rzymski /1957
    - Promowanie wniosków o ustanowienie bliskich więzi między państwami członkowskimi w ramach Komisji Europejskiej.
    - Po raz pierwszy traktat określił konieczność wspólnego dialogu ukierunkowanego na promowanie szeroko zakrojonej dyskusji na temat decyzji dotyczących postępu i warunków pracy, w celu zapewnienia silniejszego wsparcia ze strony obywateli.
  - o Val Duchesse / 1985
    - Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC), Europejska Unia Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE) i Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) zostały założone jednocześnie i odegrały równą rolę w promowaniu ogólnospołecznego dialogu społecznego.

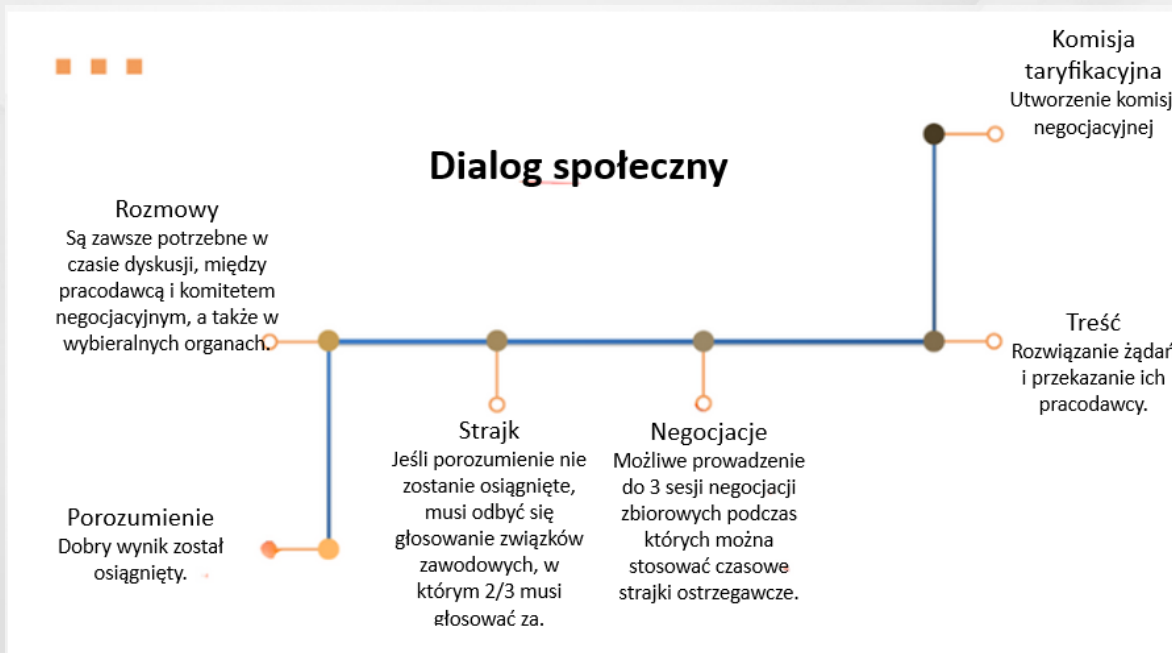


- o Jednolity Akt Europejski / 1986
  - Pierwszy prawnie ustanowiony krok w kierunku utworzenia Komitetu Dialogu Społecznego (SDC).

- Traktat z Maastricht / 1991
  - Pierwsza akceptacja procedury stanowienia prawa i procedury zawierania układów zbiorowych pracy.
- Dialog społeczny może być prowadzony między dwoma rozmówcami (dwustronny) i trzema rozmówcami (trójstronny). Podczas gdy dwustronny dialog społeczny obejmuje udział organizacji pracodawców i organizacji pracowników, dialog trójstronny obejmuje również trzeciego uczestnika z szeregów instytucji Unii Europejskiej (np. Komisji / Dyrekcji Generalnej / Parlamentu).
  - Różnica między horyzontalnym a sektorowym dialogiem społecznym.
    - Horyzontalny dialog społeczny odnosi się do dialogu międzybranżowego.
    - Sektorowy dialog społeczny dotyczy pojedynczego sektora.
- Co UE określa jako “dialog społeczny”?
  - Pracownicy
    - Znacząca poprawa warunków pracy w zakresie statusu finansowego pracowników, opieki zdrowotnej i technologii.
    - Zainteresowanie pracowników uczestnictwem w dialogu społecznym i braniem w nim udziału poprzez inicjatywy związków zawodowych.
  - Przedsiębiorstwa
    - Okoliczności związane z całą globalną gospodarką, w której konkurencja jest stale obecna, stanowią również wyzwanie na terytorium UE. W szczególności oznacza to, że dialog społeczny może przyczynić się do wzmocnienia czynników ekonomicznych w Unii Europejskiej i być jednym z czynników, które sprawiają, że gospodarka UE jest atrakcyjna.
    - Ponadto chodzi o połączenie możliwości, które pojawiły się dzięki transformacji i cyfryzacji, z dialogiem społecznym. Jest to coś, co mogą zrobić przede wszystkim firmy, które produkują lub wdrażają takie technologie.
  - Kraje
    - 75% wszystkich pracowników zostało objętych dialogiem społecznym. Liczba tematów dotyczących pracowników jest tak duża, że znajdują one bezpośrednie odzwierciedlenie w rzeczywistości świata pracy w UE.

- Dialog społeczny promuje konkurencyjność dzięki wspólnym narracjom i standardom zapewniającym bardziej efektywną i wydajną pracę.
- Cyfryzacja
  - Technologie i eksport wiedzy między krajami członkowskimi Unii Europejskiej są gwarancją szybkiego wzrostu gospodarczego i rozwoju infrastruktury/gospodarki.
  - Zarządzanie zmianą jest praktykowane nie tylko przez firmy, ale także przez samą Unię Europejską. To, co jedna firma w swoich ograniczonych ramach musi zrobić, aby wprowadzić nowe procesy pracy / nowe technologie, Unia Europejska musi zrobić ogólnie dla wszystkich swoich obywateli.
- Zmiana klimatu
  - W kwestii COP21, Unia Europejska jest czujna, jeśli chodzi o realizację przez jej kraje członkowskie celów związanych ze zmianami klimatycznymi, ustalonych w Paryżu. Aby wartości i cele, które zostały uzgodnione i sformułowane w Paryżu w 2015 r., były faktycznie realizowane w praktyce, muszą być stosowane nie tylko w ramach Zielonego Ładu, ale także w innych formach, takich jak dialog społeczny.
  - Dzięki dialogowi społecznemu Unia Europejska wspiera szybki transfer wiedzy, reformy systemu edukacji w celu umożliwienia większej mobilności, a także przeznaczają coraz więcej funduszy na naukę i edukację.
- Układy zbiorowe pracy
  - Podobnie jak w przypadku wszystkich układów zbiorowych pracy, obowiązuje tu ta sama zasada: równa płaca za taką samą pracę. Sprawiedliwe traktowanie, bonusy (coroczny płatny urlop, świadczenia itp.), ale przede wszystkim brak dyskryminacji osób niepełnosprawnych.
  - W tym celu dialog społeczny musi również przyjąć nowe formy działania. Praca zdalna, praca z domu i podobne rozwiązania stanowią szczególne wyzwanie.
- Negocjacje zbiorowe / wyjaśnienie autonomii negocjacji zbiorowych w Niemczech





- Co związki zawodowe zrobiły dla nas?
  - o Czas trwania corocznego płatnego urlopu
    - W 1963 r. prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze nie krótszym niż dwa tygodnie zostało określone w ustawie federalnej o corocznym płatnym urlopie. Cel ten został osiągnięty przez związki zawodowe w niektórych konstytucjach krajów związkowych już w latach 50-tych.
      - Wiele układów zbiorowych pracy w Niemczech przewiduje prawo do corocznego płatnego urlopu trwającego od 28 do 30 dni.
  - o Dodatek za coroczny urlop
    - Firmy zobowiązane do przestrzegania układów zbiorowych pracy wypłacają swoim pracownikom nieco mniej niż 70% kwoty wynagrodzenia jako premie świąteczne i dodatek za coroczny urlop, podczas gdy firmy, w których nie obowiązują układy zbiorowe pracy, wypłacają niższe kwoty, zbliżone do 35% kwoty wynagrodzenia.
    - Nierówności występują również w przypadku mężczyzn i kobiet, ponieważ w zawodach zdominowanych przez mężczyzn wypłacane są znacznie wyższe kwoty.
  - o Godziny pracy

- 1919 - przyjęcie 8-godzinnego dnia pracy z wypłatą pełnej kwoty wynagrodzenia w przemyśle przetwórstwa żelaza.
- Doprowadziło to do złagodzenia napięć i zapewniło niezakłóconą pracę.
- W 1945 r. alianci wprowadzili 48-godzinny tydzień pracy.
- Masowa kampania związków zawodowych pod hasłem „W soboty tatuś jest cały dla mnie”.
- W 1984 r. związek zawodowy przemysłu metalowego strajkował przez pełne 7 tygodni, po czym wprowadzono 37-godzinny tydzień pracy.
- Nieprzerwane wynagrodzenie
  - 1970 - prawo do nieprzerwanego wynagrodzenia w przypadku choroby trwającej do 6 tygodni (strajk pracowników przemysłu metalowego trwający 16 tygodni w prowincji Szlezwik-Holsztyn w latach 1956/57).
  - 01.06.1994 wchodzi w życie ustawa o wypłacie rekompensat za pracę podczas wakacji.
  - Jest to najcenniejsze świadczenie socjalne, o które związki zawodowe muszą nieustannie walczyć.
- Bezpieczeństwo i higiena pracy
  - W 1884 r. wprowadzono ubezpieczenie wypadkowe / w 1883 r. wprowadzono ubezpieczenie zdrowotne.
  - Ustawa o bezpieczeństwie pracy przyjęta w 1973 r.
  - Ustawa o ochronie pracy przyjęta w 1996 r.
  - To właśnie pandemia covid-19 po raz kolejny podkreśliła znaczenie powyższych przepisów i ich przestrzegania.
- Prawo do wspólnego podejmowania decyzji w przedsiębiorstwach
  - Ustawa o prawie do wspólnego podejmowania decyzji w zarządach spółek górniczych, hutniczych i przetwórstwa żelaza z 1951 r.
  - Ustawa o regulaminie spółki z 1952 r.
  - Wspólne podejmowanie decyzji w firmach jest równoznaczne z przestrzeganiem praw, przepisów, układów zbiorowych pracy i porozumień zawartych na poziomie firmy.
  - Pracownicy dostosowują się do zachodzących zmian, mając jednocześnie możliwość digitalizacji swojej pracy.
- Edukacja dualna

- Obejmuje to przede wszystkim naukę zorientowaną na praktykę z konsekwentnym przekazywaniem wiedzy.
- Zwalczanie rasizmu
  - Ustawa parasolowa o równości obowiązuje od 2006 r.
  - Ochrona przed dyskryminacją jest konieczna pod każdym względem!
- Dialog społeczny wśród pracowników
  - Organizowanie spotkań pracowników w firmie
    - Spotkania są przewidziane przez prawo i są organizowane przez rady pracownicze cztery razy w roku. Spotkania te dają możliwość niezwłocznego działania w odniesieniu do wszystkich bieżących tematów, a także omówienia sytuacji w firmie. W Niemczech często zdarza się, że sekretarz związku zawodowego nie tylko otrzymuje zaproszenie na zebranie, ale także może zabrać głos i przemówić do członków.
  - Wspólna walka ze związkami zawodowymi o najkorzystniejsze układy zbiorowe pracy
    - Dzięki swojej pracy członkowie związku zawodowego mogą nie tylko wpływać na pracę komitetów układów zbiorowych lub władz okręgowych, ale także aktywnie wspierać pracę związku zawodowego poprzez organizację wieców/protestów. Przyjmowanie opinii pracowników pomaga również w jasnym przedstawianiu pracodawcy swoich żądań.
  - Bezpłatne szkolenia podnoszące kwalifikacje i organizowanie spotkań dla wszystkich grup wiekowych, nawet poza godzinami pracy, sprzyjają lepszemu wzajemnemu zrozumieniu.
  - Zaangażowanie lokalnych polityków, nowe pomysły biznesowe i innowacyjne formaty w mediach społecznościowych.
    - Stworzenie prostej prezentacji opinii ekspertów na Twitch/Facebook/Instagram/YouTube/Teams/Zoom/Web Ex w celu umożliwienia jak największej liczbie osób wglądu w rzeczywisty stan rzeczy i oferowanie możliwości zadawania pytań.
    - wrozenie mniejszych grup na WhatsApp.
    - Wysyłanie zaproszeń na spotkanie poza biurem w jednym z obiektów gościnnych / firm cateringowych, oferując jednocześnie możliwość uczestnictwa online.

- Dni akcji „przed siedzibą firmy”, takie jak przerwy na lunch wykorzystywane do omawiania układów zbiorowych lub „poranna przerwa na kawę”.
  - Związki zawodowe MUSZĄ być dobrze widoczne dla wszystkich. Najlepiej osiągnąć to poprzez organizowanie spotkań przedstawicieli związków zawodowych z sekretarzami związków zawodowych w celu przyciągnięcia uwagi pracowników firmy.
- Wsparcie i ukierunkowany rozwój przedstawicieli branżowych.
  - Ważne: uznanie reprezentantów zapewnienie ich długoterminowego rozwoju.
- Korzystanie z form dialogu UE
- Dialog społeczny z wykorzystaniem platform cyfrowych
  - Spotkania prowadzone za pośrednictwem Teams/Zoom/WebEx Calls z tłumaczem.
  - Organizacja i zapraszanie na spotkanie powinny zostać zdigitalizowane i zdynamizowane.
    - Zaproszenia nie powinny być już wysyłane pocztą, a za pomocą grup WhatsApp lub newsletterów mailowych. Podobnie, Doodle może być używany do planowania spotkań online, podczas gdy Mentimeter może być używany do generowania pytań grupowych, a Canvas może być używany do pracy grupowej.
  - Profesjonalnie tworzone treści, które są przesyłane szybko i sprawnie.
    - Media społecznościowe są dziś przepięknie różnymi treściami i influencerami. Wyróżnienie się dzięki profesjonalnie stworzonym zaproszeniom wideo i dobrej strukturze narracji może w dużej mierze przyczynić się do sukcesu zorganizowanego spotkania. Wszystko to można później łatwo rozszerzyć i wykorzystać w aplikacjach społecznościowych.
  - Dokładne formy adresowania i właściwy dobór odbiorców docelowych
    - Pomyśl o docelowych odbiorcach, do których chcesz dotrzeć (wiek/zainteresowania, religia itp.).
    - Następnie użyj metody, którą uważasz za najbardziej odpowiednią. Może to przyczynić się do dotarcia do



większej liczby zaproszonych osób i rezonowania z poszczególnymi osobami.

- Twórz slogany/motta/chwyтлиwe frazy, aby zachęcić ludzi do myślenia o tematach.
- Wykorzystanie czynników o znaczeniu regionalnym do opracowania koncepcji i realizacji spotkań z przedstawicielami sektora gospodarczego, polityki i społeczeństwa obywatelskiego.
  - Zaangażuj celebrytów, polityków i znane osoby, które nie tylko pomogą w uzyskaniu wiarygodności spotkań, ale także stworzą możliwości wymiany opinii i poszerzenia własnych horyzontów.
- Dialog społeczny i praca zdalna
  - Umożliwienie organizacji spotkań hybrydowych, w których rzeczywiste miejsce nie utrudnia uczestnictwa.
  - Upewnij się, że pracownicy zdalni są uwzględnieni w układach zbiorowych i wzmocnij ich rolę.
  - W przypadku strajków należy stworzyć cyfrowe opcje uczestnictwa.
  - Upewnij się, że związki zawodowe mają prawo do cyfrowego dostępu.
- Praktyczne przykłady

## Praktyka



### Przykład 1 Organ poufny

- Osoba kontaktowa IG BCE w pracy.
- Pełnienie funkcji pośrednika w komunikacji między związkiem zawodowym, przedsiębiorstwem i radą zakładową.
- Własne środki finansowe z funduszy zwrotnych zaangażowanych członków.
- Ułatwianie zamawiania zewnętrznych/wewnętrznych ekspertyz i opinii specjalistów.
- Możliwość wyjazdów i wymiany doświadczeń.
- Zbieranie stron działających regionalnie.
- Odpowiedzialny za prowadzenie wielu negocjacji zbiorowych.
- Otwarty dla osób w każdym wieku.



### Przykład 2 Lokalne grupy

- IG BCE kontaktuje się w twoim miejscu zamieszkania.
- Związek zawodowy „na wyciągnięcie ręki”.
- Własne środki finansowe z funduszy zwrotnych zaangażowanych członków.
- Ułatwianie zamawiania zewnętrznych/wewnętrznych ekspertyz i opinii specjalistów.
- Możliwość wyjazdów i wymiany doświadczeń.
- Zbieranie stron działających regionalnie.
- Otwarty dla osób w każdym wieku.



### Przykład 3 Komitety i inne

- IG BCE kontaktuje się z osobą bez względu na miejsce pracy lub miejsce zamieszkania.
- Niezależne komitety z silnymi prawami do współdecydowania i proponowania na wszystkich poziomach IG BCE.
- Dyskusja w kwestii najważniejszych kwestii takich jak równe prawa, kwestie międzynarodowe lub odpoczynek i wyjazdy młodych.
- Komitety oferują również pracę związaną z kwestiami zagadnień oraz umożliwianie organizowania jako całości w celu nauki i rozwoju.
- Otwarty na osób w każdym wieku.

- 17 celów zrównoważonego rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych i ich oznaczenia:



## CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU





# 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