

Lekcja 2



**GROWTH THROUGH
TRANSFORMATIONAL CHANGES**
in the industrial sector influenced by the EU Green Deal and digitalization and
oactive participation of workers in restructuring the changing working environment

Cyfryzacja gospodarki



Co-funded by
the European Union

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.

Witam w drugiej lekcji samouczka GTC

Dzisiaj skupimy się na przedstawieniu kluczowych polityk i zagadnień gospodarki cyfrowej.

Zacznijmy od polityki na poziomie Unii Europejskiej.

Europejskie podejście do cyfrowej gospodarki i społeczeństwa koncentruje się na solidarności, dobrobycie i zrównoważonym rozwoju. Kładzie ono nacisk na wzmocnienie pozycji obywateli i przedsiębiorstw przy jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa i odporności cyfrowego ekosystemu i łańcuchów dostaw. Decydenci polityczni muszą zdobyć wiedzę niezbędną do zajęcia się kwestiami związanymi ze skutecznymi regulacjami, wymaganiami dotyczącymi umiejętności i zapewnieniem kompleksowej ochrony socjalnej. Ponadto muszą zrównoważyć potrzeby firm, społeczeństw i jednostek, aby w pełni wykorzystać potencjał cyfryzacji.

W kontekście wpływu technologii cyfrowych na życie obywateli Unii Europejskiej, jednym z kluczowych priorytetów Komisji Europejskiej na lata 2019–2024 jest zbudowanie Europy przygotowanej na erę cyfrową. Poprzez swoją **Europejską Strategię Cyfrową**¹ 2020–2025, Komisja zamierza pełnić funkcję lidera w dążeniu do budowania cyfrowych rozwiązań, które jednocześnie mają zrównoważony środowiskowo charakter. Zapoczątkowana w lutym 2020 r. strategia ma na celu przygotowanie obywateli na technologie nowej generacji, pomagając wspierać „sprawiedliwą transformację” w kierunku Europy neutralnej dla klimatu za pośrednictwem Europejskiego Zielonego Ładu.

W ramach **pakietu aktów prawnych o usługach cyfrowych**², opublikowanego 15 grudnia 2020 r., Komisja Europejska wprowadziła dwie inicjatywy ustawodawcze mające na celu modernizację przepisów regulujących usługi cyfrowe w UE: akt o usługach cyfrowych (DSA) i akt o rynkach cyfrowych (DMA). Regulacje te zmienią sposób, w jaki firmy świadczą usługi cyfrowe i z nich korzystają. W odpowiedzi na szybki rozwój pracy platformowej Komisja, po konsultacjach z partnerami społecznymi, zaproponowała w grudniu 2021 r. nowe przepisy mające na celu **ochronę pracowników platform cyfrowych**³. W czerwcu 2023 r. Rada UE przyjęła stanowisko w sprawie tych wniosków, a w 2024 r. państwa członkowskie uzgodniły ostateczny tekst dyrektywy, która wkrótce wejdzie w życie.

W dniu 9 marca 2021 r. Komisja Europejska opublikowała komunikat przedstawiający wizję **cyfrowej dekady Europy**⁴, zapewniając jasny plan działania na rzecz pomyślnej 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

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

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>

w sprawie cyfryzacji⁵. Do 2023 r. partnerzy społeczni na szczeblu europejskim rozpoczęli negocjacje w sprawie dyrektywy dotyczącej telepracy i prawa do odłączenia. Negocjacje osiągnęły jednak impas, co skłoniło związki zawodowe do zwrócenia się do Komisji Europejskiej o przedstawienie własnego projektu legislacyjnego.⁶

Umowa ramowa europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji

Procesy cyfryzacji znajdują również odzwierciedlenie w Europejskim Dialogu Społecznym.

Umowa ramowa europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji⁷ jest jedną z wielu niezależnych inicjatyw prowadzonych przez partnerów społecznych na szczeblu Unii Europejskiej. Sygnatariuszami porozumienia były następujące organizacje: BusinessEurope, SME-united, CEEP i ETUC (oraz komitet EUROCADRES/CEC). Sfinalizowana w czerwcu 2020 r. umowa ma zastosowanie do pracodawców i pracowników w całym Europejskim Obszarze Gospodarczym, obejmując zarówno sektor publiczny, jak i prywatny. Głównym celem jest ułatwienie efektywnej transformacji poprzez pomyślną integrację technologii cyfrowych w miejscu pracy, maksymalizację możliwości przy jednoczesnym minimalizowaniu ryzyk zarówno dla pracowników, jak i pracodawców oraz zapewnienie najlepszych możliwych korzyści dla obu stron. Jak stwierdzono w umowie ramowej, **uzgodniony i wspólnie zarządzany dynamiczny proces cyrkulacyjny jest odpowiednim sposobem na wdrożenie porozumienia, przy jednoczesnym poszanowaniu ról i obowiązków różnych podmiotów, w tym przedstawicieli pracowników**. Proponuje się następujące etapy prac nad propozycjami polityk publicznych:

- Wspólna eksploracja/przygotowanie/podbudowa;
- Wspólne mapowanie/regularna ocena/analiza
- Wspólny przegląd sytuacji i przyjęcie strategii transformacji cyfrowej
- Przyjęcie odpowiednich środków/działań;
- Regularne wspólne monitorowanie/działania następcze, uczenie się, ocena.

Umowa ramowa koncentruje się na kluczowych obszarach, takich jak **umiejętności cyfrowe i bezpieczeństwo pracy, sposoby łączenia i odłączania, zasada kontroli człowieka w sztucznej inteligencji, poszanowanie godności ludzkiej i monitorowanie**.

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>

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

Innym ważnym aspektem gospodarki cyfrowej, który stał się popularny w ostatnich latach, jest telepraca.

Telepraca stała się bardzo popularna podczas i po pandemii COVID-19. Technologie zdalnej komunikacji umożliwiły niektórym firmom kontynuowanie działalności przy zachowaniu narzuconego reżimu sanitarnego, co nie byłoby możliwe dwie dekady wcześniej.

Po pierwsze, ogólny udział osób, których praca pozwala na wykonywanie obowiązków zdalnie (tzw. *teleworkability*) wynosił 2021 roku w Unii Europejskiej około 37%, wahając się od 27% w Rumunii do 54% w Luksemburgu. Po drugie, zatrudnienie w formie telepracy 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 w formie telepracy jest znacznie większe wśród pracowników umysłowych niż fizycznych, którzy praca charakteryzuje się zależnością od konkretnej lokalizacji. Wśród pracowników umysłowych zatrudnienie w formie telepracy waha się od 85% dla pracowników biurowych do około 28% dla 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 przewagą pracowników umysłowych, takie jak usługi finansowe i usługi ICT, mają wyższy odsetek zatrudnienia zdalnego – odpowiednio 93% i 79%. 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 organizacji pracy. Jeśli chodzi o te pierwsze można wskazać większą elastyczność i wyższy stopień autonomii, które sprawiają, że praca zdalna jest akceptowalną praktyką dla wielu pracowników. Do negatywnych aspektów telepracy należy zaliczyć zacierające się granice między pracą a życiem prywatnym oraz tendencję do wydłużania godzin pracy. Przykładowo, jakość pracy i warunków życia pracowników zdalnych jest silnie uzależniona od okoliczności osobistych i rodzinnych, które są zewnętrzne w stosunku do 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. Telepraca zapewniała ochronę przed zakażeniem COVID-19, ale z drugiej strony ma negatywny wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne. Jej wpływ na równowagę między życiem zawodowym

a prywatnym jest ambiwalentny, a osoby badane 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.

Przewiduje się, że telepraca pozostanie stałym elementem europejskiego rynku pracy, głównie w formie hybrydowej. Długoterminowe konsekwencje przyjęcia telepracy będą dopiero analizowane w przyszłości.

Prawo do odłączenia odnosi się do prawa pracownika do zakończenia pracy i powstrzymania się od angażowania się w komunikację elektroniczną związaną z pracą, taką jak e-maile lub inne wiadomości, w godzinach wolnych od pracy. Koncepcja ta ukształtowała się w wyniku rozwoju technologii komunikacyjnych i ich wpływu na zdrowie. Powszechne korzystanie ze smartfonów i innych urządzeń cyfrowych oznacza, że bycie zawsze „pod telefonem” lub „pod mailem” stało się rzeczywistością w wielu miejscach pracy, ponieważ ciągły zdalny dostęp może wywierać presję na pracowników, aby byli stale dostępni. Oczekiwanie, że pracownicy będą dostępni w niemal każdej chwili do komunikacji online lub mobilnej, jest obecnie uważane za potencjalnie niebezpieczne dla zdrowia pracowników.

Przed pandemią COVID-19 w wielu krajach Europy obowiązywały już przepisy dotyczące telepracy, głównie w wyniku porozumienia ramowego partnerów społecznych na szczelbu UE w sprawie telepracy z 2002 r. Podczas pandemii podpisano ponadto 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 szczelbu unijnym. Zaplanowano przegląd i aktualizację porozumienia ramowego w sprawie telepracy z 2002 r. w celu przyjęcia prawnie wiążących regulacji w drodze dyrektywy, z uwzględnieniem doświadczeń zdobytych w szczególności w okresie pandemii COVID-19. Niestety wysiłki partnerów społecznych na szczelbu europejskim zmierzające do wynegocjowania treści dyrektywy w sprawie telepracy i prawa do odłączenia zakończyły się niepowodzeniem w 2023 roku. Po zerwaniu autonomicznych negocjacji między partnerami społecznymi w tej sprawie w grudniu 2023 r., Komisja Europejska rozpoczęła pierwszą fazę konsultacji w dniu 30 kwietnia 2024 r. Zarówno ETUC⁸, jak i BusinessEurope⁹ przygotowały swoje odpowiedzi.

8 <https://www.etuc.org/en/document/etuc-response-commissions-first-phase-consultation-european-social-partners-possible-0>

9 <https://www.busineurope.eu/publications/first-stage-consultation-european-social-partners-possible-eu-action-area-telework-and>

Wpływ cyfryzacji na warunki pracy

Wykorzystanie technologii cyfrowych w miejscu pracy naprawdę nabrało tempa po wybuchu pandemii i związanych z nią zmianach w świecie pracy, takich jak telepraca, dystansowanie społeczne i wprowadzenie reżimu sanitarnego w celu zwalczania rozprzestrzeniania się wirusa. Musieliśmy znaleźć nowe sposoby prowadzenia działalności, aby kontrolować rozprzestrzenianie się i wpływ wirusa. Warto zauważyć, że nowe formy pracy nie zaczęły się wraz z pandemią. Staje się coraz bardziej jasne, że są one tutaj i będą coraz bardziej popularne. Pandemia głównie przyspieszyła przejście na technologię cyfrową.

Rewolucja cyfrowa zmienia bardzo wiele w sposobie, w jaki pracujemy. Przekształca charakter i treść pracy, sposób, w jaki organizujemy nasz czas pracy, a nawet sposób, w jaki odnosimy się do naszych miejsc pracy. W tym kontekście takie zjawiska jak stres, zły stan zdrowia psychicznego i zagrożenia dla bezpieczeństwa mogą być powiązane ze sposobem organizacji pracy i sposobem jej wykonywania. Ważne jest, aby przedstawiciele pracowników współpracowali ze sobą, aby upewnić się, że pandemia i szybko postępująca cyfryzacja nie wpłyną na pogorszenie warunków pracy. Ma to na celu zapewnienie, że wszyscy w UE są traktowani tak samo i że nie ma nierówności w warunkach pracy w różnych krajach.

Cyfryzacja jest postrzegana przez pracowników jako dodatkowy czynnik, a nie przyczyna fundamentalnych zmian w jakości i organizacji pracy. Co więcej, postęp technologiczny możliwy dzięki cyfryzacji wzmacnia istniejące trendy w kierunku reorganizacji, uelastycznienia i indywidualizacji pracy (w wyniku paradygmatu nowego zarządzania publicznego, polityki oszczędnościowej i presji na wydajność w sektorze prywatnym).

Poniższa tabela, zaczerpnięta z Voss i Rego (2019), podkreśla główne szanse i zagrożenia związane z cyfryzacją usług publicznych.

MOŻLIWOŚCI	ZAGROŻENIA
Nowe miejsca pracy (inżynierowie i naukowcy komputerowi, eksperci sieciowi, konserwacja itp.)	Niszczanie miejsc pracy wymagających średnich i niskich kwalifikacji (automatyzacja i komputeryzacja)
Bardziej „zwinna” organizacja pracy; nowe formy bardziej elastycznej i autonomicznej pracy	Intensyfikacja pracy „zawsze i wszędzie”; „kultura ciągłej gotowości”; „hiperłączość” skutkująca zacieraniem się granic między życiem prywatnym a zawodowym, co prowadzi do stresu i wypalenia zawodowego.
Zniesienie powtarzalnych, nisko wykwalifikowanych i rutynowych zadań, ograniczenie lub wyeliminowanie uciążliwej lub niebezpiecznej pracy. Poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy	Utrata przez pracowników kontroli nad własną wiedzą, know-how i wolną wolą (stanie się „narzędziem” maszyny).
Lepsza ergonomia, pomoc w wykonywaniu ciężkich lub złożonych zadań	Zarządzanie cyfrowe, nadzorowanie pracowników, ryzyko wzajemnej utraty zaufania między pracownikami a kierownictwem
Nowe formy współpracy i kooperacji między pracownikami	Depersonalizacja pracy, utrata interakcji twarzą w twarz, erozja umiejętności społecznych w pracy
Reshoring (powrót przemysłu i nowych „inteligentnych” fabryk – i miejsc pracy – do ich regionów lub kraju pochodzenia)	Prekaryzacja miejsc pracy i stosunków pracy, zależność od „mistrzów danych”; „serwicyzacja
Możliwość nowych sposobów dystrybucji zysków z wydajności (redukcja czasu pracy)	Oslabienie działań zbiorowych i stosunków przemysłowych; zmniejszenie zakresu tradycyjnych negocjacji zbiorowych
Możliwości emancypacji społecznej dzięki nowej koncepcji „pracy” i zmianie modelu ekonomicznego opartego na relacjach peer-to-peer (gdzie wszyscy uczestnicy/aktorzy są równi) i wspólnych dobrach.	Niedopasowanie umiejętności i szkoleń/popytu na pracę
	Pogłębienie nierówności (w odniesieniu do umiejętności i kompetencji, „podstawowych” i peryferyjnych” miejsc pracy i stanowisk itp.)
	Stagnacja lub spadek poziomu wynagrodzeń spowodowany wzrostem liczby wysoce elastycznych stosunków pracy i przerw w historii zatrudnienia.
	„Cyfrowy taylorizm” i pojawienie się klasy pracowników cyfrowych (crowd sourcing); światowa konkurencja między pracownikami o wszystkie miejsca pracy niewymagające bezpośredniego kontaktu.
	Erozja krajowej bazy podatkowej i finansowania ubezpieczeń społecznych

Źródło: Voss i Rego (2019) na podstawie Degryse (2016).

Cyfryzacja pomaga zwiększyć wydajność i efektywność pracy. Obserwujemy znaczną poprawę jakości pracy pracowników. Obejmują one większą elastyczność pod względem czasu i przestrzeni (praca zdalna), większą autonomię w pracy, mniej rutynowych i powtarzalnych zadań, lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, lepszą współpracę, komunikację i dzielenie się wiedzą z kolegami i użytkownikami, mniej absencji oraz lepsze zdrowie fizyczne i psychiczne. Oczekuje się, że wszystkie te zmiany sprawią, że ludzie będą bardziej produktywni i ostatecznie bardziej zadowoleni z pracy. Z drugiej strony, cyfryzacja może mieć również negatywny wpływ na samopoczucie pracowników. Wystarczy podać kilka przykładów: intensyfikacja pracy, depersonalizacja zadań, indywidualizacja relacji zawodowych z kolegami i kierownikami, kontrola i monitorowanie pracowników i ich zadań zawodowych, zacieranie granic między pracą a życiem prywatnym, zagrożenia dla zdrowia fizycznego i psychicznego.

Ambiwalentny wpływ cyfryzacji na charakter organizacji pracy generuje paradoksalne napięcia: pracownicy muszą sobie z nimi radzić, aby osiągnąć właściwą równowagę. Napięcia te obejmują: większą elastyczność w czasie i przestrzeni vs. poszanowanie efektywnych umownych godzin pracy; równowagę między życiem zawodowym a prywatnym vs. nieustanne połączenie mailowe i telefoniczne; pracę zindywidualizowaną vs. pracę zespołową; zwiększoną ilość informacji vs. przeciążenie informacyjne; zwiększoną autonomię vs. zwiększoną kontrolę ze strony zarządzających; podnoszenie kwalifikacji vs. deskilling; lepsze usługi publiczne vs. depersonalizacja i standaryzacja usług.

