

Digitalizace a kolektivní vyjednávání

Online, 21. října 2020, 10.00-12.00, 13.30-15.30

Česká republika, Estonsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Polsko, Slovensko, Arménie, Bělorusko, Gruzie, Ukrajina

Tento seminář se zaměřuje na široké téma digitalizace a na to, jak může kolektivní vyjednávání pomoci zajistit, aby pracovníci měli z tohoto procesu prospěch a zároveň zmírňovat potenciální negativní dopady. Tam, kde nedochází ke kolektivnímu vyjednávání, existují jiné mechanismy, které zajistí, aby pracovníci byli alespoň informováni a konzultováni o otázkách restrukturalizace, včetně těch, které v nějaké formě zahrnují digitalizaci, a seminář prozkoumá tyto možnosti.

Mnoho otázek, kterými se tento seminář zabýval, není pro zástupce odborů nové: již existují pravidla a dohody, které se zabývají otázkami, jako jsou některá stávající zdravotní a bezpečnostní rizika vyplývající ze zavádění nových technologií, práce na dálku, a sledování zaměstnanců. Mohou sloužit jako užitečný základ pro všechny nová a aktualizovaná pravidla a dohody, které se konkrétně zabývají otázkami souvisejícími s digitalizací a nejnovějšími formami nových technologií.

Cíle školení

Cílem je, abychom na konci tohoto semináře věděli o hlavních problémech a výzvách souvisejících s digitalizací, protože ovlivňuje pracovníky ve veřejných službách ve vztahu k organizaci práce, školení a správě dat.

- **Identifikovat výzvy, které vyžadují další zamyšlení a pozornost na vašem pracovišti**
- **Přemýšlet více o tom, jak vznést a stanovit prioritu problémů pro diskusi s vedením**
- **Proaktivně přemýšlet o problémech, které musíte pokrýt v diskusích s vedením na vašem pracovišti**

1. část:



EPSU CB and
digitalisation 21...

Úvod: co znamená digitalizace? Přehled školení a úvod do dopadu digitalizace na pracovišti a co to znamená pro pracoviště ve veřejných službách

Andrea Broughton

Digitalizace by měla práci zjednodušit a také přinést nové příležitosti vč. zvyšování produktivity, rozšiřování portfolia služeb a snižování nákladů.

Na druhé straně tak ale přináší i určitá rizika spojená se snižováním počtu zaměstnanců, zvyšováním tlaku na efektivitu, narušení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem či tzv. digitální propast pro osoby, které nemají potřebné znalosti, dovednosti a technologie.

Cílem sociálního dialogu je rozvíjet rámcové podmínky pro pozitivní dopady digitalizace a eliminovat související rizika. První podmínkou je její transparentní zavádění a s tím, spojené řízení rizik.

Digitalizace musí práci zjednodušovat a nikoliv ji lidem brát.

Důležitou podmínkou úspěchu je dostupnost adekvátních školení.

Příklad uzavřené dohody zástupců sociálních partnerů:

Rámcová dohoda evropských sociálních partnerů k digitalizaci – červen 2020

Viz <https://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation>

Nebo <https://www.epsu.org/article/epsu-supports-timely-agreement-digitalisation>



Final 22.06
20 Agreement a...

Pět hlavních částí dohody zahrnuje:

Společně řízený proces (4-6)

Digitální dovednosti a zajištění zaměstnání (7-9)

Způsoby připojení a odpojení (9–10)

Umělá inteligence a zásada zaručující kontrolu nad člověkem (10–11)

Úcta k lidské důstojnosti a sledování (12)

(překlad dohody bude následovat)

Hlavní otázky kolektivního vyjednávání a digitalizace: přehled výsledků dotazníků a obecná diskuse.

Andrea Broughton / Eckhard Voss

Viz <https://survey.wilke-maack.de/index.php/339339?lang=en>

Viz příložená prezentace str. 12 - 22

Podmínky pro Home Office předmětem kolektivních dohod

- Za stejnou práci v režimu HO jako v kanceláři stejná mzda
- Funkční IT technika vč. externího monitoru a přístup na internet
- Pracovní stoly, pracovní židle a ergonomie domácího pracoviště
- Kompenzace za energie, internet, amortizaci domácího zařízení apod.
- Právo zaměstnance rozhodnout o využití HO

E.ON zajistila pro všechny zaměstnance IT vybavení pro práci doma. Problém je často ale kvalita připojení. Připojení hradí zaměstnavatel, stejně jako příplatky za přesčasovou práci. Probíhají jednání o dalších příplatcích.

Školení a rozvoji dovedností

Jeff Bridgford

Spolu se zvyšování míry digitalizace roste i tlak na zvyšování digitální kvalifikace jednotlivců.

Poptávka trhu práce se čím dál více orientuje na více digitálně kvalifikované zaměstnance.

Podmínky pro školení předmětem kolektivních dohod

- Závazek ke zvyšování kvalifikace
- Definice potřebných dovedností
- Plán realizace

Odborné vzdělávání, odborná příprava a rozvoj dovedností jsou klíčovým prostředkem k zajištění toho, aby velká část pracovní síly nezůstala pozadu. Mezi relevantní oblasti patří poskytování základních a specifických digitálních dovedností všem pracovníkům veřejné služby, přizpůsobení vzdělávacích programů na úrovni společnosti a sektoru, reklasifikace platových skupin podle nových digitálních úkolů a pracovních profilů, rekvalifikace pracovníků, integrace nových profesních profilů do školení společnosti, programy rozvoje dovedností a kvalifikace a integrace digitálních nástrojů a metod do kurzů a programů počítačového a dalšího vzdělávání.

2. část:



EPSU CB and
digitalisation 21...

Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a právu odpojit se

Andrea Broughton

Práce z domova, práce na dálku, byla výrazně posílena v souvislosti s COVID-19 a její využívání bude pokračovat.

Přináší více flexibility a více času stráveného s rodinou, ve většině případů umožňuje volbu času pro práci a pro odpočinek.

Digitalizace také omezila dopravu s pozitivním dopadem na přírodu.

Díky digitalizaci odpadají některé mechanické úkony a lidé se mohou věnovat zajímavějším úkolům. Digitalizace ale také mnohdy vede k zásadní změně pracovní náplně spojené s vyššími požadavky na kvalifikaci.

Chybí osobní společenská interakce s kolegy.

Online jednání bývají méně přínosná z hlediska příspěvku všech účastníků.

Zaměstnanci často v rámci HO pracují více i po pracovní době s rizikem vyhoření.

Digitální forma práce přináší riziko stresu, zejm. když IT technika nefunguje ideálně nebo když je zaměstnanec nepřetržitě digitálně sledován, zda a jak pracuje, plní tvrdé normy.

Náměty do kolektivních dohod

- Systém pro dodržování limitů přesčasové práce
- Pracovní tempo a normování práce
- Podpora týmové práce a týmového ducha online setkáními
- Možné využití legislativních podmínek
- Právo na odpojení v době odpočinku
- Úprava podmínek a kompenzace nákladů za HO

Příklady dohody:

- Automatické odpovědi s tím, že řešení bude následovat po návratu
- Práce pouze v pracovní době
- Mobil mimo pracovní dobu offline
- Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

Rizika digitální formy kolektivního vyjednávání ve ztrátě neverbální části komunikace.

Praxe ukazuje, že jednání jsou méně efektivní, a to zejm. na straně odborů.

Online jednání s použitím dostupné IT techniky je obecně více stresující.

Ukazuje se potřeba získání nových dovedností i v této oblasti

Správa dat, ochrana soukromí, sledování a umělá inteligence

Eckharda Vosse

Digitalizace přináší také velkou výzvu v oblasti správy údajů a nakládání s osobními údaji. Pravidla je nezbytné projednat a jasně stanovit v souladu s příslušnou evropskou i národní legislativou a upravit v příslušných dohodách (viz také Rámcová dohoda evropských odborů výše)

Jedná se o monitoring zaměstnanců ze strany zaměstnavatele prostřednictvím kamery, technologie sledování frekvence stisknutí klávesnice nebo jiného algoritmu či využití umělé inteligence v rámci sledování výkonu zaměstnanců např. při kontaktu se zákazníkem.

Náměty do kolektivních dohod

- Identifikace rizik sledování
- Definovat přesný účel sledování a vyloučit jiné využití v pracovněprávních vztazích

Digitalizace je o velkých datech. Analýza, zpracování a vývoj dat jsou základem nových obchodních modelů a služeb, které lze stále častěji nalézt ve veřejných službách. Existují příklady zařízení (inteligentní sítě a měřiče), dopravy (aplikace pro mobilitu, mobilita jako služba) a zdravotní a sociální péče (eHealth, Uberisation of care).

Ve veřejných službách existují také příklady v oblastech, jako je automatizace procesů, strojové učení a rozhodování na základě algoritmů.

Výsledkem je, že digitalizace jde ruku v ruce s novými digitálními nástroji, které shromažďují a analyzují údaje o výkonu zaměstnanců, poloze, činnostech a dalších osobních údajích. Naopak právní rámce ochrany osobních údajů na národní úrovni mají tendenci zaostávat a ve většině zemí není zapojení zaměstnanců do postupů ochrany údajů na úrovni společnosti zdaleka jasné.

Shrnutí semináře, další čísla a otázky a závěr

Andrea Broughton / Eckhard Voss / Jeff Bridgford

Další postup:

Aktuální projekt je dnešním seminářem uzavřen.

ETUI připravuje ale další řadu online kurzů mj. zaměřených na digitální dovednosti
Závěrečná konference ke kolektivnímu vyjednávání 9.- 10. 12. 2020 se zaměří mj. i na téma digitalizace.

Další kroky závisí na možnost financování ze strany EU.

Informace a dokumenty budou následovat

Dle ver-di není dnes využíván Zoom bezpečnou platformou pro jednání.

Zapsala: Šárka Vojíková

V Nových Jirnech 21. října 2020