



FINAL

Digitalizace a kolektivní vyjednávání

Online, 8. – 9. prosince 2020



Arménie, Bělorusko, Česká republika, Estonsko, Francie, Chorvatsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Německo, Polsko, Rakousko, Slovensko, Gruzie, Španělsko, Švédsko, Ukrajina, Velká Británie cca 80 účastníků

Závěrečná konference dvouletého projektu EPSU o kolektivním vyjednávání a digitalizaci, který byl financován Evropskou komisí a provozován ve spolupráci s výzkumnými pracovníky z ecorys a wmp consultancies - Andrea Broughton, Eckhard Voss a Jeff Bridgford.

Konference byla rozdělena do čtyř sezení během dvou dnů, přičemž každé sezení běží dvě a půl hodiny včetně a přestávka na kávu 20-30 minut.

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání

Výchozím dokumentem závěrečné konference je sada nástrojů, příručka pro odborové organizace, která obsahuje dopady digitalizace do následujících oblastí:

- Informace a konzultace, sociální dialog a kolektivní vyjednávání
- Restrukturalizace a pracovní místa
- Dovednosti a školení
- Zdraví a bezpečnost, včetně psychosociálních rizik
- Pracovní doba, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a právo odpojit se
- Monitorování a dohled
- Ochrana osobních údajů
- Umělá inteligence
- Práce na dálku



Digitální nástroje
Digitální nástroje

Jak by měla být tato sada nástrojů použita?

Tato sada nástrojů stanoví hlavní výzvy a potenciální dopady digitalizace a EU zavádění nových technologií na pracoviště za účelem lepšího porozumění těmto problémům mezi zástupci odborů. Po vymezení základní osnovy obsahuje každá sekce navrhované kroky k definování hlavních problémů na jednotlivých pracovištích a na typech opatření, která by mohli zástupci odborů podniknout za účelem spolupráce se zaměstnavatelem a zmírnit potenciálně negativní dopady digitalizace na pracovníky.

Tuto sadu nástrojů lze použít jako samostatný zdroj nebo jako podporu pro školicí kurz. Bude efektivnější, pokud je součástí širší odborové strategie týkající se reakce na digitalizaci a zavádění nových technologií.

Digitalizace je dobrá i špatná. Důležité je, kdo a jak data používá. Myšlení lidí nahrazují algoritmy, které jim na základě dat sebraných z praxe zaměstnanců pak diktují, jak mají pracovat, stanovují rozvrh dne, pracovních úkonů a nebo také konkrétních tras.

Cestou k ochraně práv před negativními dopady je také kolektivní vyjednávání a sociální dialog.

Konkrétní postupy nabízí :

- Kompendium ustanovení kolektivního vyjednávání / dohody o digitalizaci Danny Bertossa, PSI

Kompendium klíčových otázek

Pro účely tohoto přehledu bylo identifikováno 9 tematických oblastí, které jsou ovlivněny digitalizací a digitálními změnami ve světě práce. Proto, mají zásadní význam z hlediska práv pracovníků, ochrany a slušných pracovních podmínek. V důsledku toho by tyto oblasti měly být stěžejními pro vypracování opatření a mechanismů podporujících pracovníky na pracovišti, na úrovni podniků a společností, jakož i na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni do kolektivní smlouvy:

1. Zaměstnanost a pracovní místa
2. Organizace práce a pracovní doba (vč. práce z domova)
3. Vzdělávání a dovednosti
4. BOZP
5. Ochrana dat a integrity
6. Monitoring a dohled
7. Digitální technologie a nástroje
8. Automatizace, robotizace
9. Rovné příležitosti



PSI Compendium
Draft Extract Chapte

- Evropská meziodvětvová dohoda o digitalizaci - Esther Lynch, ETUC

Byla podepsána Dohoda sociálních partnerů k digitalizaci. V době zahájení jednání jsme netušili, jak důležitá digitalizace a podmínky s ní spojené budou během krize, jakou prožíváme.

Dotaz šv: *Ráda bych se zeptala, zda je součástí této dohody o digitalizaci dohoda o nákladech.*

Kdo přebírá zvýšené náklady spojené s procesem digitalizace nap. při práci na dálku? Jsou zaměstnavatelé povinni zvýšené náklady zaměstnancům kompenzovat?

Odpověď: Výslovně je v tomto dokumentu dohodnuto pouze převzetí nákladů ze strany zaměstnavatele za školení nových digitálních dovedností, ostatní náklady jsou řešeny v obecné rovině. V příštím roce ale začínáme s novým projektem, kde se zaměříme na další otázky a chceme v souvislosti se současnou Covid-19 krizí jednat i o podmínkách pro práci z domova.



Final Presentation
Digitalisation agree

• Jednání o digitalizaci v německé spolkové správě – Nils Kammerdt, ver.di

Prezentace praktických zkušeností s dohodami o podmínkách souvisejících s digitalizací v pracovních vztazích v Německu.

Školení a dovednosti

Guillaume Durivaux, EPSU o rámci opatření v odvětví elektřiny

Prezentace stavu řešení v rámci Výboru pro sektorový sociální dialog v energetice SSDC Electricity na <https://www.epsu.org/article/digitalisation-heart-social-partners-commitment-keep-lights>

Umělá inteligence

Aida Ponce, ETUI

Základním pravidlem musí zůstat, že umělou inteligenci musí ovládat pracovníci a nikoliv naopak. Další důležitou podmínkou je kontrolovat kdo a jak ji používá.

Monitorování a dohled

Digitalizace dnes zaměstnavatelům umožňuje různá sledování zaměstnanců na dálku, jako např. doba připojení, počet operací, návštěva internetu apod.

Sledování nesmí být použito k ničemu jinému, než je účel, se kterým byli zaměstnanci prokazatelně seznámeni.

Umělá inteligence se nesmí používat k modelování rizikových oblastí

Vyjednávání o právech pracovníků na data - používání a zlepšování GDPR

Dr. Christina J Colcough

Sledován je aktuálně každý pátý zaměstnanec. Sledování jsou také majitelé SmartPhone.

Restrukturalizace a pracovní místa

Håvard Sivertsen, Fagforbundet

Důraz na vzdělávání a rekvalifikace

Pozn. šv: Informace nezahrnuje body, kdy jsem byla online na jiném jednání.

Zapsala: Šárka Vojíková

V Nových Jirnech 8. – 9. prosince 2020