



PRACA W DOBIE CZWARTEJ REWOLUCJI PRZEMYSŁOWEJ – SZANSE I ZAGROŻENIA

PERSPEKTYWA POLITYCZNA, SPOŁECZNA I EKONOMICZNA

Koordinatorzy projektu:

Jacek Czech, KIGC

Karol Reczkin, CA MISO

Uczestniczki i uczestnicy projektu:

Magdalena Bigaj, KDS KIG

Konrad Ciesiołkiewicz, KDS KIG

Izabela Katarzyna Mrzygłocka, Posłanka na Sejm RP

dr hab. Katarzyna Śledziwska, DELab UW

dr hab. Renata Włoch, DELab UW



Warszawa, 2019



krajowa
izba
gospodarki
cyfrowej



MIUSO | CENTRUM
ANALIZ

WPROWADZENIE

Jesteśmy świadkami czwartej rewolucji przemysłowej. Poprzednie były napędzane parą, elektrycznością i komputeryzacją. Dziś motorem zmian stała się cyfryzacja. Sprawia ona, że tempo przemian jeszcze nigdy nie było tak szybkie.

„Spośród wielu zróżnicowanych i fascynujących wyzwań, jakich dzisiaj doświadczamy, najważniejsze jest, w jaki sposób rozumieć i kształtować nową rewolucję technologiczną, która pociąga za sobą przekształcenie ludzkości”.

Klaus Schwab

założyciel i prezes Światowego Forum Ekonomicznego, „The fourth industrial revolution”

Przemiany wywołane czwartą rewolucją przemysłową wpływają na każdy aspekt życia ludzkiego powiązany ze stosunkami pracy i wymagają zdecydowanych działań ze strony instytucji państwa, samorządów, związków zawodowych oraz sektora organizacji pozarządowych.

Wśród obszarów, których dotyczą szanse i zagrożenia, wynikające z czwartej rewolucji przemysłowej wymienia się rozwój społeczno-ekonomiczny i poziom nierówności społecznych, formy i istotę zatrudnienia, funkcję pracy, model biznesowy przedsiębiorstw oraz szkolnictwo na każdym poziomie kształcenia.



Czwarta rewolucja przemysłowa dopiero się rozpoczyna, ale my już powinniśmy nad nią dyskutować, aby zachować wpływ na kierunki, w których będzie zmierzać, i konsekwencje, które spowoduje. Inicjatywa CA MISO oraz KIGC ma na celu zwrócenie uwagi publicznej na szanse i zagrożenia, które czekają Polskę w najbliższych latach w związku z wpływem nowych technologii na przemiany społeczne i instytucjonalne. Szczególnie w wymiarze pracy widzimy potrzebę szerokiego dialogu, wychodzącego poza dyskurs czysto ekonomiczny i angażującego nie tylko formalne strony: państwową, związkową i pracodawców.

Karol Reczkin

koordynator prac Centrum Analiz Międzynarodowego Instytutu Społeczeństwa Obywatelskiego (CA MISO)



Karol Reczkin, absolwent stosunków międzynarodowych w Collegium Civitas, pracował jako ekspert i doradca w administracji publicznej, w Centrum Europejskim Natolin i w Parlamencie Europejskim, koordynator prac Centrum Analiz Międzynarodowego Instytutu Społeczeństwa Obywatelskiego.



Czwarta rewolucja przemysłowa nie będzie miała wszędzie na świecie tych samych konsekwencji, ponieważ w poszczególnych krajach inne są uwarunkowania społeczne. Dlatego w ramach inicjatywy CA MISO i KIGC proponujemy dyskusję na temat obszarów funkcjonowania naszego państwa, które niedługo zaczną lub już ulegają przemianom pod wpływem cyfryzacji. Chodzi nam o zagadnienia społeczne (zwłaszcza edukację i dobrostan pracowników), ekonomiczne (przemiany rynku pracy i znaczenie związków zawodowych) oraz polityczno-instytucjonalne (kodeks pracy, PUP, PIP).

Jacek Czech

prezes Krajowej Izby Gospodarki Cyfrowej (KIGC)



Jacek Czech, absolwent Politechniki, Szkoły Głównej Handlowej, Szkoły Giełdowej L'Ecole de la Bourse, IF London, od 2005 r. związany z Krajową Izbą Gospodarczą, od 2012 r. prezes Krajowej Izby Gospodarki Cyfrowej.

PERSPEKTYWA SPOŁECZNA

Bezrobocie, formy zatrudnienia i konkurencja

Nasze środowisko pracy jest w coraz większym stopniu przesycone technologią, z którą musimy umieć współpracować. Rynek pracy zmienia się pod wpływem procesów platformizacji i inteligentnej automatyzacji: zmiany te nie dotyczą już tylko osób wykonujących rutynowe prace fizyczne. Wkraczają również w obszar pracy osób z wyższym wykształceniem tam, gdzie pracują one z danymi, czyli z liczbami i tekstem. Znikać będą głównie te zawody, w których już teraz sztuczna inteligencja jest lepsza i wydajniejsza od człowieka. Równocześnie pojawiają się nowe zawody, w których człowiek będzie współpracował z systemami i urządzeniami wykorzystującymi sztuczną inteligencję, monitorował i kontrolował ich działanie i serwisował je. Na pewno automatyzacji będą podlegać czynności powtarzalne i przewidywalne. Ludzie będą się zajmowali zadaniami wymagającymi kreatywności, krytycznego myślenia, umiejętności rozwiązywania złożonych problemów. Niewykluczone, że praca w przyszłości będzie mniej nużąca.

Elastyczność form zatrudnienia będzie się zwiększać. Wzrośnie też mobilność zawodowa. Nie będziemy pracować przez całe życie w jednym miejscu i wykonywać tych samych zadań przez wiele lat. Wręcz przeciwnie. Będziemy też wystawieni na większą konkurencję ze strony kompetentnych pracowników z całego świata, gotowych oferować pracę równie dobrej jakości, a być może tańszą, za pośrednictwem coraz lepszych technologii, umożliwiających zdalną pracę,

w tym szybszego internetu. Już teraz nie trzeba przebywać w jednym pomieszczeniu, by współpracować ze sobą w czasie realnym. Możemy dzielić się zadaniami i płynnie nimi wymieniać, pracodawcy mogą pozyskiwać pracowników na żądanie do poszczególnych zadań czy projektów za pośrednictwem platform.

dr hab. Katarzyna Śledziewska, dr hab. Renata Włoch, DELab UW



dr hab. Katarzyna Śledziewska, Wydział Nauk Ekonomicznych UW, od października 2017 – członek Rady do Spraw Cyfryzacji przy Ministerstwie Cyfryzacji; od stycznia 2016 – Dyrektorka Zarządzająca DELab UW; 2013-2016 – ekspert Ministerstwa Gospodarki, laureatka nagrody Digital Shapers w kategorii edukacja - 2018 r.



dr hab. Renata Włoch, Instytut Socjologii UW, koordynatorka DELab UW, koordynatorka programu Society in Digital Age w DELab UW.

Edukacja i kompetencje przyszłości

Największym zagrożeniem dla naszego kraju, związanym z czwartą rewolucją przemysłową, jest brak zmian w systemie edukacji i ogólnie w naszym podejściu do kształcenia. System edukacji w gospodarce cyfrowej musi być nastawiony przede wszystkim na kształtowanie i wzmacnianie kompetencji przyszłości. Pod tym pojęciem kryją się przede wszystkim kompetencje związane z posługiwaniem się nowymi technologiami. Jednocześnie jednak, co często pomijane jest w dyskusji na temat edukacji odpowiadającej na wyzwania związane z cyfrową transformacją, coraz istotniejsze stają się kompetencje poznawcze (np. kreatywne rozwiązywanie problemów czy krytyczne myślenie) oraz społeczne (np. praca w zespole, inteligencja emocjonalna czy odporność na kryzysy i elastyczność). Krótko mówiąc: kompetencje przyszłości pozwolą ludziom wykonywać zadania, których jeszcze przez długi czas nie będą w stanie wykonywać roboty czy systemy oparte na sztucznej inteligencji.

Dla rynku pracy przyszłości edukacja potrzebna jest już teraz. Dlatego dzieci, młodzież i studenci powinni być z jednej strony przygotowywani do funkcjonowania na ucyfrowionym rynku pracy, z drugiej powinno być w nich wyrabiane przekonanie o konieczności ustawicznego kształcenia. Badania przeprowadzone w 2019 r. przez DELab UW we współpracy z PFR i Google pokazują, że młodzi Polacy znakomicie orientują się w trendach na rynku pracy i dostrzegają znaczenie kompetencji przyszłości. Programy nauczania na uczelniach wyższych powinny akcentować wieloaspektowy rozwój kompetencji. Szczególnie istotny jest nacisk na rozwijanie

kompetencji społecznych i poznawczych w ramach ścisłych kierunków studiów oraz nacisk na rozwijanie kompetencji technologicznych i cyfrowych na kierunkach humanistycznych i społecznych. Konieczna jest też zmiana podejścia do studiowania: studia nie powinny być etapem w życiu, z którego się wyrasta i wchodzi na rynek pracy. Ciągłe kształcenie powinno być dostępne dla ludzi w każdym wieku i na każdym etapie kariery zawodowej.

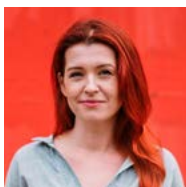
dr hab. Katarzyna Śledziewska, dr hab. Renata Włoch, DELab UW

Edukacja i dobrostan psychiczny pracowników

Czwarta rewolucja przemysłowa niesie ze sobą wiele konsekwencji natury psychicznej. Aby zminimalizować jej społeczne koszty należy przede wszystkim zainwestować w edukację. System szkolnictwa powinien przygotowywać dzieci i młodzież do funkcjonowania w świecie, który cechuje permanentna zmiana. Zarówno w szkołach, jak i miejscach pracy należy wspierać rozwój kompetencji przyszłości, takich jak elastyczność, otwartość na zmiany, dialog i współpraca. Zadbanie o emocjonalną stabilność w okresie najszybszego postępu w historii ludzkości będzie kluczowe dla zminimalizowania jego społecznych kosztów oraz jak najlepszego wykorzystania ogromnej szansy, którą dają nam nowe technologie.

Dobrostan pracowników znajduje się w centrum zainteresowania teorii zarządzania, inspirowanej filozofią personalistyczną. Opiera się ona na szacunku, dialogu, rozwoju i współpracy. Zarządzanie skoncentrowane na osobie uwzględnia potrzeby psychiczne, fizyczne i duchowe pracowników. Jest ono potrzebne szczególnie dziś, w czasach ponowoczesnego, elastycznego i płynnego rynku pracy, który wymaga od pracowników ciągłej nauki, przekwalifikowywania się i otwarcia na nowości. Na polskim rynku zarządzanie personalistyczne opisuje publikacja **„Zarządzanie z ludzką twarzą. Personalizm jako narzędzie rozwoju firm, organizacji i instytucji publicznych”**.

Już w 2011 roku kalifornijski Institute for the Future w swoim raporcie sięgającym 2020 roku wymienił dziesięć kluczowych umiejętności, w które warto inwestować. Na poczesnym miejscu znalazła się wówczas wiążąca się z emocjami inteligencja społeczna. Uzasadniając jej wysoką pozycję w rankingu autorzy raportu wskazywali na kluczową rolę w budowaniu relacji zaufania i współpracy. Inne kompetencje istotne dla zarządzania szybko zmieniającymi się organizacjami to wprowadzenie kultury dialogu i współpracy oraz odpowiedzialnego przywództwa. Mamy więc do czynienia z pewnym paradoksem. Wobec dominacji nowych, na wskroś zdehumanizowanych technologii z odsieczą mogą przyjść tzw. kompetencje miękkie, określane dzisiaj jako kompetencje przyszłości.



Magdalena Bigaj, ekspertka Komitetu Dialogu Społecznego KIG, wiceprezeska Fundacji Dbam o Mój Z@sięg, od trzynastu lat związana zawodowo z nowymi technologiami. Specjalizuje się w budowaniu wizerunku i zarządzaniu relacjami.

„Mając świadomość, w jak trudnym świecie przyszło nam żyć, nie możemy się dziwić, że nasza relacja z pracą nieustannie wystawiana jest na próbę. Każdy próbuje poradzić sobie ze zmieniającymi się warunkami społecznymi, ekonomicznymi i etycznymi. A oparta na solidnych podstawach relacja z pracą jest w takiej niesprzyjającej rzeczywistości szczególnie ważna”

Christina Maslach i Michael Leiter
„Prawda o wypaleniu zawodowym”

Zmiany technologiczne a zagrożenia psychospołeczne

Doceniając pozytywny wpływ rozwoju technologicznego na wiele obszarów naszego życia, musimy mieć także świadomość, że towarzyszące mu niespotykane dotąd tempo zmian powoduje szereg potencjalnych zagrożeń dla rynku pracy: rosnące poczucie stresu i wypalenia, zagrożenia nierównościami społecznymi, presją wydajności, nadmierna kontrola, zacieranie się granicy między życiem prywatnym i zawodowym, skala zaburzeń i dysfunkcji psychicznych, praca w odosobnieniu i słabnące poczucie wspólnoty. W życiu politycznym szybkie tempo przemian prowadzi do rozwoju populizmu i stawiania na przywódców mających zapędy autorytarne.

Na wiele z psychospołecznych aspektów pracy wyraźnie wskazują Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA), oraz instytucje takie jak OECD, ONZ – MOP i WHO. Przemiany w podejściu do pracy odgrywają rolę kluczową, bowiem wpływają na projektowanie wszystkich innych relacji społeczno-ekonomicznych.

Po pierwsze, należy zdecydowanie postawić na zbudowanie systemu przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy. Według analiz UE-OSHA, Polska znajduje się wyraźnie poniżej średniej UE jeśli chodzi o profilaktykę zagrożeń (szczegóły w grafice). Przeciwdziałanie zagrożeniom w miejscu pracy powiązane jest, między innymi ze świadomością kadry zarządzającej, istnieniem właściwych przepisów, ale także z zaangażowaniem, świadomością i współpracą pracowników oraz z działaniami podejmowanymi wspólnie z partnerami społecznymi mającymi na celu wdrożenie porozumienia ramowego UE w sprawie stresu związanego z pracą. Przypomnę, że bijemy niechlubne rekordy pod względem wielu wskaźników opisujących jakość stosunków pracy: odczuwanie stresu, liczba przepracowanych godzin, relacje pracownicze, zaufanie w miejscu pracy i związany z tym kapitał społeczny, rotacje zawodowe i inne. Financial Times przeprowadza właśnie akcję zbierania dobrych praktyk dotyczących wspierania zdrowia psychicznego w miejscach pracy, walki ze stresem i wypaleniem. Nazwał ją „Tabu biliona dolarów”, bo na tyle – poza oczywistymi kosztami społecznymi - szacuje się finansowe straty dla światowego PKB rocznie z powodu dysfunkcji psychicznych pracowników. W Polsce przy dzisiejszym stanie świadomości, rozwiązaniach prawnych i funkcjonowaniu instytucji rynku pracy, a szczególnie PIP, dojrzałe podjęcie takiego wyzwania wydaje się mało prawdopodobne.

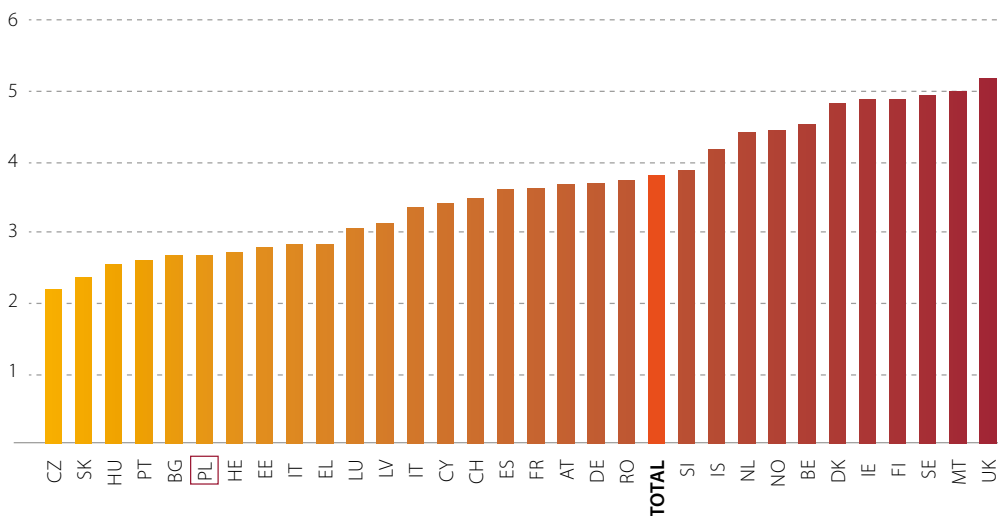
Po drugie, wzmocnić i otoczyć większym szacunkiem instytucje dialogu społecznego i obywatelskiego oraz uczynić z Rady Dialogu Społecznego miejsce projektowania „stosunków

pracy przyszłości”. Społecznej i politycznej dyskusji należy poddać ideę przeformułowania zakresu prac Rady w celu uzyskania silniejszego mandatu społecznego oraz włączenia zagadnień tzw. trzeciego sektora (organizacje pozarządowe), czy wyzwań klimatycznych.

Po trzecie, problematyka jakości naszych relacji z pracą oraz społecznej wartości pracy milionów osób w Polsce wymagają ich dobrze rozumianego „upolitycznienia”. Oznaczałoby to uznanie wagi i doniosłości tego problemu, większej intensywności debaty publicznej oraz wielości aktorów zabierających w niej głos. Odczytanie wielkich przemian politycznych w Polsce i w świecie przez pryzmat jakości stosunków pracy jest w pewnym sensie racją stanu i najlepszą formą okazania troski przez liderki i liderów życia publicznego.



Konrad Ciesiołkiewicz, przewodniczący Komitetu Dialogu Społecznego KIG. Z wykształcenia psycholog, menedżer i politolog. Pracował w organizacjach pozarządowych, agencjach doradczych i w polityce - był rzecznikiem rządu i podsekretarzem stanu w KPRM w latach 2005-2006. Od wielu lat związany z biznesem, gdzie zajmuje się społeczną odpowiedzialnością przedsiębiorstw i relacjami publicznymi.



Źródło: Zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi w europejskich miejscach pracy – analizy pochodzące z drugiego europejskiego badania przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER-2)

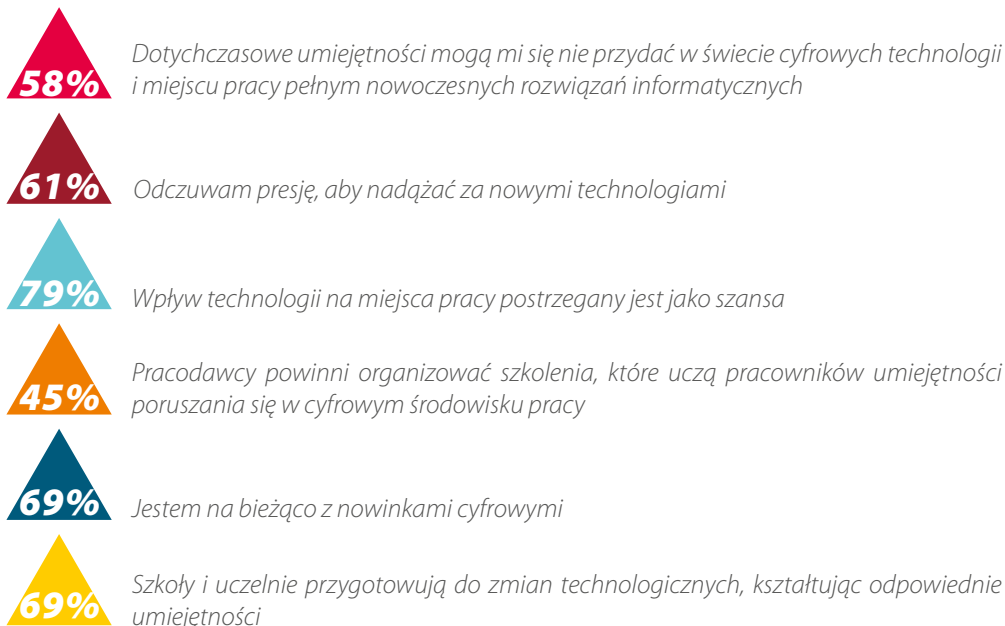
„Dla większości ludzi, wyjąwszy nielicznych szczęśliwców, na dzisiejszym elastycznym rynku pracy pojmowanie pracy jako powołania niesie ze sobą olbrzymie ryzyko i może prowadzić do katastrofy psychicznej i emocjonalnej.”

Zygmunt Bauman
„Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy”

PERSPEKTYWA EKONOMICZNA

Postęp technologiczny na rynku pracy. Badania

Wyniki badań opinii społecznej na temat zmian technologicznych na rynku pracy są optymistyczne. Polacy zdają sobie sprawę z wyzwań, związanych z rewolucją cyfrową. Jednocześnie wysoki odsetek respondentów pozytywnie ocenia swoje rozeznanie w świecie cyfrowym oraz kompetencje, które zapewniają szkoły i uczelnie. Opinie ekspertów nie potwierdzają jednak optymizmu respondentów.



Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości,
„Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki”, luty 2019

Oczekiwania społeczne wobec związków zawodowych

W grudniu 2018 r. największa polska konfederacja związków zawodowych, czyli OPZZ we współpracy ze związkami zawodowymi z pięciu krajów europejskich zrealizowała projekt **„Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”**. Celem badania było poznanie oczekiwań społecznych wobec związków zawodowych.

W każdym z badanych krajów z wyjątkiem Wielkiej Brytanii ponad połowa respondentów uważa, że związki zawodowe mają zbyt mały wpływ na decyzje władz. Taki wynik z jednej strony może sugerować niską ocenę skuteczności związków w danym kraju, a z drugiej pokazuje, że ludzie oczekują od nich wpływania na decyzje władz.

Tabela 1. Oczekiwania społeczne dotyczące wpływu związków zawodowych na decyzje władz w badanych krajach wśród osób młodych (18 - 34 lat)

Czy, Pana(i) zdaniem, związki zawodowe mają obecnie zbyt duży, wystarczający, czy też zbyt mały wpływ na decyzje władz w naszym kraju?

Odpowiedzi osób uważających że wpływ ten jest zbyt mały

Wiek	Litwa	Polska	Rumunia	Serbia	Hiszpania	Wielka Brytania
Ogółem	74,9%	54,1%	63,0%	80,0%	51,1%	32,1%

Źródło: Badania w ramach projektu „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018;

Autorzy raportu na podstawie zgromadzonych danych stworzyli rekomendacje, dotyczące działalności związków zawodowych w każdym z krajów, w których przeprowadzono badanie. Oczekiwania społeczne wobec związków są wszędzie podobne. Na pierwszym miejscu w większości krajów wymienia się walkę o interesy pracownicze z rządem i pracodawcami. Na tle pozostałych krajów polskie związki zawodowe wyróżnia oczekiwanie podejmowania działań na arenie międzynarodowej.

Tabela 2. Oczekiwany profil działalności związków zawodowych

Oczekiwany typ związku zawodowego	Specyfika społecznych oczekiwań – rekomendacje
	Związki zawodowe powinny podjąć działania albo zintensyfikować przekaz informacyjno-promocyjny (jeśli te działania są już prowadzone) w zakresie:
włączający wszystkich interesariuszy rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem interesów pracowników w kontekście zmieniającej się rzeczywistości	<ul style="list-style-type: none"> ▼ dostosowania działalności do zmieniającej się rzeczywistości, np. elastycznych form zatrudnienia, ▼ intensywnej obrony praw pracowniczych i walki o ich interesy z pracodawcami i rządem (zwłaszcza w przypadku młodych osób) przy jednoczesnym wzmacnianiu partnerstwa i uwzględnieniu interesu pracodawców, ▼ wzmocnienie pozycji pracowników jako grupy społecznej, ▼ podejmowania działań na arenie międzynarodowej – w kontekście młodych pracowników, ▼ wsparcia funkcjonowania na rynku pracy: porady dot. zatrudnienia, szkolenia, pomoc w sytuacjach zagrożenia, np. mobbingu, ▼ pomocy finansowej i rzeczowej w przypadku osób wchodzących na rynek pracy.

Źródło: Badania w ramach projektu „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018;

Magda Matysiak, Piotr Ostrowski, Dominik Owczarek

„Związki zawodowe w odbiorze społecznym. Raport z badań ankietowych w sześciu krajach”

Przyszłość związków zawodowych

Według Christophe'a Degryse'a, kierownika działu prognozowania w Europejskim Instytucie Związków Zawodowych (ETUI) zasadnicze wyzwanie, przed którym stoją obecnie związki zawodowe to zmiany klimatyczne oraz technologiczne. Dylematy związane z pogarszającą się sytuacją na naszej planecie oraz cyfryzacją można sprowadzić do jednego mianownika, ponieważ u źródła obu tkwi uprzemysłowienie. Potrzebna jest odpowiedź na pytanie: „jak przekształcić modele produkcji tak, by tworzyły bogactwo (pytanie – ile i jak definiowane?) bez niszczenia środowiska oraz z zachowaniem spójności społecznej”.

Jak wedle Christophe'a Degryse'a będą działały związki zawodowe za 30 lat?

Scenariusz 1 przyniesie konsekwencje dotychczasowych zaniedbań w zakresie ochrony środowiska i nierówności społecznych. W 2049 r. przy słabości instytucji państwowych będzie postępowała dominacja międzynarodowych korporacji. Związki zawodowe, o ile nie ulegną zanikowi, ucierpią z powodu braku wiarygodności, jako instytucje, które nie potrafiły zabiec postępującemu rozwarstwieniu społecznemu i sprekaryzowaniu pracy, zmianom klimatycznym i rosnącemu autorytaryzmowi władz politycznych.

Scenariusz 2 zakłada, że funkcjonujące modele produkcyjne i polityczne ulegają zmianom, aby sprostać wyzwaniom klimatycznym i społecznym. Priorytetami staje się zrównoważona produkcja, energetyka odnawialna, gospodarka o obiegu zamkniętym. Związki zawodowe w tym scenariuszu zyskują na znaczeniu jako instytucje, która mogą pośredniczyć w tworzeniu koalicji polityczno-biznesowej na rzecz zmian.

Scenariusz 3 zakłada rozpad dotychczasowego porządku ekonomiczno-politycznego wskutek kryzysu gospodarczego, czy niepokojów społecznych. W efekcie może nastąpić renesans spółdzielczości czy innych modeli niehierarchicznej współpracy. Wedle tego scenariusza forma organizacyjna związków zawodowych zostanie uelastyczniona i będzie miała charakter bardziej przygodny i zadaniowy. Związki zwiększą także swoje zaangażowanie w obszarach takich jak jakość życia, zdrowie czy mieszkalnictwo.

Christophe Degryse

Na podstawie artykułu „Rok 2049: trzy scenariusze dla związków zawodowych”, tłum. Bartłomiej Kozek, www.nowyobywatel.pl

PERSPEKTYWA POLITYCZNA

Problematyka jakości pracy i stosunków pracy w Polsce wymaga dobrze rozumianego upolitycznienia, które objawia się uznaniem wagi i doniosłości tego problemu, intensywności debaty publicznej na ten temat oraz wielości aktorów w niej obecnych. Postawienie tego problemu w centrum wielkich przemian, jakim podlegamy i uczynienie z niego tematu ważnego dla politycznego mainstreamu jest racją stanu i najlepszą formą okazania zaangażowania społecznego.

Nowy kodeks pracy

Rynek pracy wciąż ulega zmianom, za którymi nie nadąża legislacja. Dlatego kodeks pracy wymaga istotnych modyfikacji. Ich kierunek powinny wyznaczać z jednej strony interesy pracowników, a z drugiej potrzeby gospodarki.

Należy dążyć do ograniczenia nadużywanych dziś umów cywilno-prawnych oraz samozatrudnienia. W ich miejsce powinny się pojawić uelastycznione formy kodeksowe. Ułatwienia w pracy na pewną część etatu zwiększyłyby zatrudnienie wśród kobiet i osób 55+. Nowe formy umów powinny dotyczyć także prac sezonowych lub doraźnych, a także usług specjalistycznych.

Kodeks pracy powinien być nie tylko bardziej elastyczny, ale zapewniać również większą ochronę pracownikom. Dziś problemem jest m.in. kwestia nadgodzin i w ogóle czasu pracy. Polscy pracownicy są w czołówce krajów europejskich pod względem długości tygodnia pracy. Tymczasem światowe trendy zmierzają w kierunku ograniczania czasu pracy.

Izabela Katarzyna Mrzygłocka

„Rynek pracy w Polsce. Oto, co należy zmienić”,
www.money.pl



Izabela Katarzyna Mrzygłocka – od 2006 r. członkini sejmowej Rady Ochrony Pracy, w l. 2008-2015 jej Przewodnicząca. Od 2005 r. Posłanka na Sejm, obecnie z Koalicji Obywatelskiej. Wiceprzewodnicząca klubu KO.

Urzędy pracy przyszłości

Pomimo rekordowych nakładów finansowych efektywność Powiatowych Urzędów Pracy jest niezadawalająca.

Do głównych bolączek funkcjonowania PUP należą:

- ▼ Brak promocji nowych form aktywizacji zawodowej i brak analizy ich skuteczności,
- ▼ Zmniejszenie możliwości elastycznego reagowania na potrzeby bezrobotnych (m.in. w wyniku stosowania obowiązkowego profilowania bezrobotnych, polegającego na przypisaniu konkretnych form pomocy dla określonych grup bezrobotnych).
- ▼ Stosowanie form aktywizacji dających największe szanse na zatrudnienie (m.in. staże, prace interwencyjne), które nie gwarantowały jednak trwałości zatrudnienia (np. w przypadku stażu trwałość zatrudniania spadała z 78 proc. do 27 proc. po 2 latach).

Obszar, który mógłby zostać zagospodarowany przez PUP to pośrednictwo pomiędzy pracodawcami a pracownikami. Jednak obecne ustawodawstwo nie przewiduje takiej możliwości.

Poza tym PUP nie dysponują odpowiednio zaawansowaną infrastrukturą cyfrową, pozwalającą wspomagać pracodawców w poszukiwaniu osób posiadających potrzebne kompetencje. Rekomendacje dla urzędów pracy:

- ▼ Nowe regulacje prawne
- ▼ Zmiana wizerunku PUP
- ▼ Nacisk na kompetencje
- ▼ Cyfryzacja

NIK, „Efektywność świadczenia usług rynku pracy”, luty 2019

Reforma PIP

Budżet Państwowej Inspekcji Pracy na 2019 r. wyniósł 338,5 mln zł, z czego aż 236,58 mln zł zostało przeznaczone na wynagrodzenia pracowników. W planie działania PIP na 2019 r. zapisano przeprowadzenie ok. 70 tys. kontroli. Kontrolerzy mieli sprawdzać m.in. czas pracy pracowników korporacji oferujących m.in. usługi finansowe, prawnicze i analityczne. PIP chciał też zbadać zasadność zawierania umów cywilnoprawnych zamiast tych o pracę.

W ocenie ekspertów nieefektywność działań PIP wynika przede wszystkim ze zbyt wielu zadań, które Inspekcja musi realizować. Dodatkowo decydenci poszerzają zakres obowiązków PIP o wszystkie te sprawy, które nie mieszczą się bezpośrednio w gestii innych instytucji publicznych. Jednak liczba etatów w Inspekcji nie zwiększa się proporcjonalnie do liczby nowych zadań. W efekcie w PIP brakuje pracowników.

Jednym z rozwiązań, które mogłoby wpłynąć na poprawę jakości działań PIP i zwiększenie jej niezależności politycznej jest wprowadzenie kadencyjności na stanowisku Głównego Inspektora Pracy.

„Niezbędne jest wsparcie redefinicji umowy społecznej, w której centrum znajdują się – czy nam się to podoba, czy nie – stosunki pracy. Jak w soczewce skupia ona wszelkie aktywności społeczne i jest silnym determinantem rozwoju społecznego. Wydaje się, że stare paradygmaty nie są już skuteczne i na naszych oczach zarysowuje się konieczność „wykucia” nowej umowy społecznej w zakresie relacji z pracą. Powrót do źródeł społecznej gospodarki rynkowej i nadanie jej nowej dynamiki daje szansę spotkania z artykułowanymi oddolnie potrzebami społecznymi. Jedną z najważniejszych jest potrzeba poczucia godności. Konstytucyjna zasada może być też mądrym moderatorem między podejściami prawicowymi i lewicowymi, syntetyzując to, co w nich najlepsze.”

Konrad Ciesiołkiewicz
„Nowa umowa społeczna”
www.wiez.com.pl

WNIOSKI I REKOMENDACJE

- ▼ Aby w przyszłości uniknąć technologicznego bezrobocia uczniowie, studenci i pracownicy powinni **nabywać kompetencje przyszłości**, takie jak kreatywność, krytyczne myślenie, umiejętność rozwiązywania złożonych problemów, elastyczność, otwartość na zmiany, dialog i współpraca. Ciągłe kształcenie powinno być dostępne dla ludzi w każdym wieku i na każdym etapie kariery zawodowej.
- ▼ Wprowadzenie w życie polityk **zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi w miejscu pracy i większej dbałości o dobrostan pracowników w oparciu o rekomendacje UE, OECD, WHO, MOP**.
- ▼ **Zarządzanie personalistyczne** uwzględnia potrzeby psychiczne, fizyczne i duchowe pracowników. Jest ono potrzebne szczególnie w obliczu czwartej rewolucji przemysłowej, która wymaga od pracowników ciągłej nauki, przekwalifikowywania się i otwarcia na nowości.
- ▼ Wyniki badań opinii społecznej pokazują, że **Polacy zdają sobie sprawę z wyzwań, związanych z rewolucją cyfrową**. Jednocześnie wysoki odsetek respondentów pozytywnie ocenia swoje rozeznanie w świecie cyfrowym oraz kompetencje, które zapewniają szkoły i uczelnie. Opinie ekspertów nie potwierdzają optymizmu respondentów.
- ▼ Obecne oczekiwania społeczne wobec związków zawodowych w krajach europejskich są podobne. Na pierwszym miejscu w większości krajów wymienia się **walkę o interesy pracowników z rządem i pracodawcami**. Obserwujemy również **proces przedefiniowania oczekiwań społecznych** wobec nich oraz modelu funkcjonowania, na taki który pozwoliłby w większym zakresie udzielać wsparcia dla pracowników świadczących prace w różnych formach i miejscach.
- ▼ Zmiany w kodeksie pracy powinny zmierzać do ograniczenia nadużywanych dziś umów cywilno-prawnych oraz samozatrudnienia. W ich miejsce powinny się pojawić **uelastyczne formy kodeksowe**.
- ▼ Obszar, który mógłby zostać zagospodarowany przez PUP to **pośrednictwo pomiędzy pracodawcami a pracownikami**. Obecne ustawodawstwo nie przewiduje takiej możliwości. Poza tym PUP nie dysponują odpowiednio zaawansowaną infrastrukturą cyfrową.
- ▼ Jednym z rozwiązań, które mogłoby wpłynąć na poprawę jakości działań PIP i zwiększenie jej niezależności politycznej jest **wprowadzenie kadencyjności na stanowisku Głównego Inspektora Pracy**.
- ▼ Należy **wzmocnić i otoczyć większym szacunkiem instytucje dialogu społecznego i obywatelskiego** oraz uczynić z Rady Dialogu Społecznego miejsce projektowania „stosunków pracy przyszłości”.

O INICJATYWIE

Dostrzegając szanse i zagrożenia jakie niesie ze sobą cyfryzacja a z nią automatyzacja rynku pracy oraz biorąc pod uwagę złożoność zagadnienia Krajowa Izba Gospodarki Cyfrowej (KIGC) we współpracy z Centrum Analiz Międzynarodowego Instytutu Społeczeństwa Obywatelskiego (CA MISO) podjęły inicjatywę pt. **„Praca w dobie czwartej rewolucji przemysłowej - szanse i zagrożenia”** do której wstępem jest niniejsza publikacja.

Najważniejszą cechą odróżniającą „rewolucję przemysłową” opartą na cyfryzacji od pozostałych jest niespotykane dotąd tempo zmian, jakich doświadczamy. Przemiany te bezpośrednio wpływają na każdy aspekt ludzkiego życia powiązany ze stosunkami pracy: rozwój społeczno-ekonomiczny i poziom nierówności społecznych, formy i istotę zatrudnienia, funkcję pracy, model biznesowy przedsiębiorstw, rolę instytucji państwa, samorządu, związków zawodowych oraz sektora organizacji i środowisk pozarządowych. Wszystkie one – w odniesieniu do relacji z rynkiem pracy i modelami zarządzania – ulegają redefinicji.

Chcemy stworzyć platformę do rozmowy zapraszając wszystkich, którzy chcą wyrazić swój pogląd - zarówno grono ekspertów, polityków jak i działaczy społecznych.

Jacek Czech

prezes KIGC
jczech@kig.pl

Karol Reczkin

koordynator CA MISO
centrum.analiz@miso.org.pl



Centrum Analiz Międzynarodowego Instytutu Społeczeństwa Obywatelskiego (CA MISO) jest ośrodkiem analityczno-ekspertycznym. Misją Centrum Analiz jest wypracowywanie propozycji stanowiących podstawę rozwiązań systemowych w kluczowych obszarach dla rozwoju kraju. Nasze analizy opieramy na wnioskach z merytorycznej dyskusji i pogłębionym dialogu pomiędzy interesariuszami reprezentującymi różne punkty widzenia.

<https://camiso.org.pl>



krajowa
izba
gospodarki
cyfrowej

Celem działania **Krajowej Izby Gospodarki Cyfrowej (KIGC)** jest reprezentowanie i wspieranie interesów gospodarczych firm związanych z rynkiem gospodarki cyfrowej i prosumenckiej w Polsce. A także kształtowanie, wspieranie i upowszechnianie zasad etyki w działalności gospodarczej, w szczególności opracowywanie i doskonalenie norm rzetelnego postępowania w obrocie gospodarczym oraz organizowanie pomocy przedsiębiorstwom i innym organizacjom w rozwiązywaniu problemów ekonomicznych, organizacyjnych i prawnych związanych z podejmowaniem i prowadzeniem działalności gospodarczej na rzecz rozwoju gospodarczego.

<https://ekig.pl>