



Transformacja cyfrowa i dialog społeczny w miejskim transporcie publicznym w Europie

Wspólne zalecenia europejskich partnerów społecznych w dziedzinie miejskiego transportu publicznego ETF-UITP

Europejscy partnerzy społeczni w miejskim transporcie publicznym (UPT) uznają, że obecny rozwój cyfrowy i technologiczny ma wpływ na społeczeństwo, mobilność miejską, a także na zatrudnienie i organizację pracy w firmach UPT. Cyfrowa transformacja UPT już się rozpoczęła, a wyzwaniem jest aktywne kształtowanie jej z korzyścią dla firm UPT i ich pracowników.

Europejscy partnerzy społeczni w UPT są zaangażowani w kształtowanie cyfrowej transformacji UPT poprzez promowanie dialogu społecznego na wszystkich poziomach. Wykorzystują oni proces transformacji cyfrowej jako dźwignię do dalszego rozwoju wysokiej jakości mobilności, aby lepiej służyć klientom i wzmacniać centralną rolę transportu publicznego jako podstawy usług w zakresie zrównoważonej mobilności miejskiej zgodnie z celami Europejskiego Zielonego Ładu.

Partnerzy społeczni są świadomi złożoności transformacji cyfrowej w sektorze miejskiego transportu publicznego¹. Istnieją zarówno zagrożenia, jak i szanse, a partnerzy społeczni UPT zgadzają się, że cyfrowa transformacja UPT musi opierać się na zasadzie sprawiedliwego przejścia, którego celem jest zabezpieczenie zarówno przyszłości firm, jak i zatrudnienia, przy jednoczesnym zapobieganiu wszelkim negatywnym skutkom dla zatrudnienia i warunków pracy. Strategie powinny gwarantować, że zarówno przedsiębiorstwa, jak i pracownicy odniosą korzyści z wprowadzenia technologii cyfrowych. Na przykład dzięki lepszym warunkom pracy, nowym, wysokiej jakości możliwościom zatrudnienia w firmach UPT, innowacjom, zwiększeniu produktywności i udziału w zyskach z wydajności, ciągłości działania i możliwościom zatrudnienia.

Jednocześnie, europejscy partnerzy społeczni zgadzają się, że zarówno dobrze wykwalifikowany personel, jak i przejrzyste, integracyjne i jasne zasady i procesy, które zostały wspólnie uzgodnione przez przedsiębiorstwa UPT i przedstawicieli pracowników, są niezbędne dla tego procesu transformacji.

Europejscy partnerzy społeczni w UPT zalecają następujące zasady i cele, aby kształtować transformację cyfrową z obopólną korzyścią dla wszystkich zaangażowanych stron:

¹ <https://www.etf-europe.org/digital-transformation-and-social-dialogue-in-urban-public-transport/> - <https://www.uitp.org/publications/digital-transformation-and-social-dialogue-in-urban-public-transport/>

1. Integracyjne i partycypacyjne podejście do transformacji cyfrowej

Prawdziwie integracyjne i partycypacyjne podejście powinno stanowić podstawę zmian cyfrowych w firmach UPT. Ważne jest, aby od samego początku zapewnić aktywny udział wszystkich pracowników i ich przedstawicieli, aby w pełni wykorzystać potencjał procesów innowacyjnych.

Przyjęcie takiego podejścia partycypacyjnego zwiększy wiedzę, zrozumienie i motywację uczestników oraz pomoże zmniejszyć obawy pracowników. Proces ten nie powinien być pospieszny lub destrukcyjny i powinien uwzględniać wszelkie potencjalne skutki lub konsekwencje społeczne, jakie może nieść za sobą.

Różne proponowane etapy procesu zostały opisane w międzysektorowej Umowie Ramowej z Europejskim Partnerem Społecznym² i obejmują:

1. Wspólne poszukiwanie i przygotowanie
2. Wspólne mapowanie i analiza
3. Wspólny przegląd sytuacji i przyjęcie strategii w zakresie transformacji cyfrowej
4. Przyjęcie właściwych środków/działań
5. Regularne wspólne monitorowanie, działania następcze i ocena uczenia się

Przedsiębiorstwa UPT i przedstawiciele pracowników powinni opracować wspólną strategię cyfrową, której cele i realizacja powinny mieć charakter integracyjny i niedyskryminacyjny. Wszystkie środki towarzyszące transformacji cyfrowej muszą być wprowadzane w sposób zapobiegający dyskryminacji pracowników ze względu na płeć, wiek lub jakiegokolwiek inne cechy osobiste i z poszanowaniem zasad dotyczących równości.

2. Zapewnienie bezpieczeństwa zatrudnienia i umiejętności w ramach transformacji cyfrowej

Zapewnienie bezpieczeństwa zatrudnienia w przyszłości leży we wspólnym interesie zarówno pracowników UPT jak i firm UPT, które korzystają z doświadczenia i umiejętności pracowników. Cyfryzacja prawdopodobnie doprowadzi do znacznych zmian w profilach zawodowych; niektóre profile zawodowe mogą zostać zlikwidowane, a jednocześnie powstaną nowe stanowiska. Dlatego też firmy UPT muszą koniecznie przekwalifikować i podnieść kwalifikacje swoich pracowników, tak aby dysponowali oni odpowiednimi umiejętnościami w miarę postępującej transformacji cyfrowej.

Stworzenie odpowiednich warunków ramowych, aby wspierać szanse pracowników na zatrudnienie poprzez poprawę indywidualnych umiejętności, jest podstawowym wyzwaniem dla kadry zarządzającej. Zakłada jednak również, że pracownicy są

² <https://www.buinesseurope.eu/publications/european-social-partners-framework-agreement-digitalisation> lub <https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation>, strony 6/7

zmotywowani do nauki i otwarci na zmiany niezbędne do efektywnej pracy z nowymi technologiami.

Poniższe analizy i narzędzia są istotne dla zapewnienia skutecznego przekwalifikowania i podniesienia kwalifikacji pracowników. Powinny one być udostępniane w ramach wspólnego podejścia związków zawodowych i kierownictwa na szczeblu krajowym, regionalnym lub lokalnym:

- wpływ inwestycji w technologie cyfryzacji i automatyzacji na zatrudnienie;
- wpływ digitalizacji i automatyzacji na istniejące profile zawodowe;
- czy pojawią się nowe zawody i/lub profile zawodowe;
- istniejące w firmie zakresy umiejętności;
- przyszłe zapotrzebowanie na umiejętności w następstwie inwestycji w cyfryzację;
- tworzenie planów umiejętności i programów szkoleniowych w zakresie „kształcenia ustawicznego”,
- przewidywanie i przeciwdziałanie we właściwym czasie potencjalnym zagrożeniom dla poszczególnych osób lub grup pracowników.

Przedsiębiorstwa będą oferować wszystkim obecnym i nowym pracownikom możliwość uczestniczenia w ciągłych (wewnętrznych lub zewnętrznych) programach szkoleniowych w zakresie przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji. Umożliwi to pracownikom rozwijanie nowych umiejętności i zwiększy ich szanse na zatrudnienie, a jednocześnie pozwoli im nadążyć za nowymi technologiami i zmieniającymi się zadaniami zawodowymi. Jednakże, jak stwierdzono we wspólnym oświadczeniu UITP/ETF w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) dla kierowców (8 kwietnia 2014 r.),³ europejscy partnerzy społeczni są zdania, że generalnie inwestycje w szkolenie wstępne i ustawiczne powinny być ponoszone przez pracodawców. Partnerzy społeczni UPT pragną również podkreślić, że szkolenie zawodowe i kształcenie ustawiczne jest aktem odpowiedzialności społecznej, który będzie miał wpływ na lokalne i regionalne zatrudnienie i powinien być wspierany ze środków publicznych. W związku z tym należy prowadzić dialog z władzami krajowymi, regionalnymi i lokalnymi w celu opracowania niezbędnych systemów finansowania publicznego lub współfinansowania.

3. Wykorzystanie transformacji cyfrowej do poprawy warunków pracy i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

³ Komunikat prasowy: <https://www.etf-europe.org/etf-and-uitp-unite-to-promote-the-continuous-training-of-professional-bus-drivers-in-urban-public-transport/> -

Pełny tekst: <https://cms.uitp.org/wp/wp-content/uploads/2021/01/The-implication-application-and-further-development-of-the-vocational-training-directive-200359EC.pdf>

Europejscy partnerzy społeczni zgadzają się, że nowe technologie cyfrowe powinny być stosowane w sposób, który stawia na pierwszym miejscu zapewnienie wysokiej jakości usług zorientowanych na klienta i poprawę warunków pracy, umożliwiając jednocześnie dążenie do zapewnienia trwałych i bezpiecznych możliwości zatrudnienia.

Cyfryzacja może poprawić równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i zaoferować pracownikom bardziej atrakcyjne warunki pracy i zatrudnienia. Na przykład cyfryzacja i automatyzacja mogą ograniczyć ciężką fizycznie, „brudną” lub monotonną pracę, a tym samym dać więcej możliwości kobietom i innym grupom niedostatecznie reprezentowanym w UPT.

Jednak korzystanie z narzędzi cyfrowych i urządzeń do pracy stwarza również zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, zwiększając prawdopodobieństwo wystąpienia u pracowników stresu i zagrożeń psychospołecznych. Na przykład, poprzez:

- przeciążenie informacjami i rozproszenie uwagi (np. źle zaprojektowane systemy wspomagające kierowcę);
- wzrost intensywności pracy i obciążenia pracą;
- stałą dostępność poza zwykłymi godzinami pracy, zacieranie się granic między życiem prywatnym a zawodowym.

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w każdym aspekcie związanym z pracą. Wraz z postępującą transformacją cyfrową w firmach UPT oraz wzrostem różnorodności narzędzi cyfrowych i urządzeń do pracy, polityka BHP powinna nadać priorytet ochronie zdrowia psychicznego i zwalczaniu stresu związanego z pracą. Należy egzekwować procesy regularnej oceny ryzyka oraz wprowadzić proaktywną politykę prewencyjną, zgodnie z obowiązującymi ramami prawnymi.

Niezbędna jest prewencyjna kultura pracy z jasnymi i przejrzystymi zasadami i procedurami. Powinny one zostać uzgodnione wspólnie przez kierownictwo i przedstawicieli pracowników w zakresie czasu pracy i organizacji pracy, w tym zarządzania czasem pracy i ochrony zdrowia. Prawo do odłączenia się i braku kontaktu po godzinach pracy w połączeniu z kulturą nieobwiniania pracownika za takie podejście to nieodzowne elementy takiej umowy.

Ponadto, zagwarantowanie kontroli człowieka nad maszynami i sztuczną inteligencją ma kluczowe znaczenie w miarę jak automatyzacja niektórych funkcji operacyjnych i wykorzystanie technologii sztucznej inteligencji wzrasta i staje się powszechne w przedsiębiorstwach UPT, na przykład w zakresie eksploatacji (pociągi bez maszynistów i autobusy bez kierowców, zautomatyzowana ekspedycja), konserwacji (konserwacja oparta na stanie i konserwacja zapobiegawcza, samodzielne zamawianie zapasów) lub obsługi klienta (zapobiegawcza informacja dla pasażerów, usługa wirtualnego asystenta, usługi marketingowe).

Firmy i związki zawodowe powinny uznać i zająć się „potencjalnym napięciem między poszanowaniem ludzkiej autonomii, zapobieganiem krzywdzie, sprawiedliwością i wytłumaczalnością decyzji.”⁴

4. Zapewnienie ochrony danych, prywatności i godności

Należy chronić wrażliwe informacje oraz prywatność zarówno pracowników, jak i pasażerów. Należy stosować odpowiednie, egzekwowlalne ramy regulacyjne.

Jednocześnie należy jasno określić cel każdej technologii stosowanej w przedsiębiorstwach UPT i gromadzenia danych. Narzędzia cyfrowe mogą znacząco zwiększyć bezpieczeństwo i ochronę sieci UPT, z korzyścią zarówno dla użytkowników, jak i pracowników. Mogą one wspierać ekologiczną jazdę, jak również usprawnić obsługę klienta poprzez dostarczanie informacji w czasie rzeczywistym.

Mogą one jednak również zwiększać ryzyko naruszenia godności człowieka, w szczególności ze względu na zwiększone możliwości monitorowania osób. Może to mieć negatywny wpływ na warunki pracy i samopoczucie w miejscu pracy.

Europejscy partnerzy społeczni zgadzają się, że ochrona wrażliwych danych pracowników wymaga szczególnej uwagi. Gromadzenie danych i wykorzystanie systemów nadzoru (np. kamer na stacjach i w pojazdach) musi być w pełni przejrzyste.

Takie ustalenia powinny być przedmiotem rokowań zbiorowych między kierownictwem a związkami zawodowymi i przedstawicielami pracowników. Cel powinien być jasno określony i zakomunikowany. W szczególności partnerzy społeczni muszą określić sposób gromadzenia danych, które mogą być wykorzystywane do indywidualnego monitorowania wyników i zachowań. Nie wolno ich używać do żadnych innych celów.

Wdrażanie wspólnych zaleceń i działania następcze

Niniejsze wspólne zalecenia (WZ) są częścią programu prac europejskich partnerów społecznych w UPT, UITP i ETF.

Strony - sygnatariusze zobowiązują się do rozpowszechniania wspólnych zaleceń wśród swoich członków oraz do promocji ich wdrażania i stosowania.

Zachęca się członków stron - sygnatariuszy do wzajemnego informowania się na poziomie sektora i/lub przedsiębiorstwa o wspólnych zaleceniach na poziomie europejskim, dotyczących „transformacji cyfrowej i dialogu społecznego w sektorze UPT” oraz do nawiązania dialogu na odpowiednim poziomie, zgodnie z zaleceniami. W rok po podpisaniu wspólnych zaleceń organizacja europejska przeprowadzi wśród nich ankietę na temat działań i inicjatyw.

Europejscy partnerzy społeczni sporządzą sprawozdanie trzy lata po podpisaniu i w razie potrzeby dokonają przeglądu wspólnych zaleceń. W tym celu mogą oni przewidzieć wspólny projekt.

⁴ <https://www.business europe.eu/publications/european-social-partners-framework-agreement-digitalisation> lub <https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation>, strona 11