



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



MEGATRENDY CYFRYZACJA

RAPORT Z BADANIA FGI

REALIZOWANEGO W RAMACH PROJEKTU

„KOMPETENTNY ZWIĄZKOWIEC – JAK WSPIERAĆ PRACOWNIKÓW

W PROCESACH ZMIAN NA RYNKU PRACY”

WSPÓLFINANSOWANEGO Z EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

W RAMACH PROGRAMU OPERACYJNEGO WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ 2014-2020.



Katowice, 09.08.2019r.

AUTOR RAPORTU

Mgr Piotr Hetmańczyk

Spis treści

1. ZOGNISKOWANY WYWIAD GRUPOWY (FOCUS GROUP INTERVIEW) – UJĘCIE TEORETYCZNE	4
1.1 Charakterystyka metody Zogniskowanego Wywiadu Grupowego	4
1.2 Metodologia	6
2. REALIZACJA BADAŃ – DYSKUSJA	8
3. PODSUMOWANIE I REKOMENDACJE	22
4. Załączniki	30
4.1 Spis tabel i rysunków	30
4.2 Scenariusz zogniskowanej dyskusji grupowej FGI w obszarze cyfryzacji	31

1. ZOGNISKOWANY WYWIAD GRUPOWY (FOCUS GROUP INTERVIEW) – UJĘCIE TEORETYCZNE

1.1 Charakterystyka metody Zogniskowanego Wywiadu Grupowego

Wywiady fokusowe, czyli zogniskowane wywiady grupowe (FGI), są jakościową techniką badawczą, posiadającą w naukach społecznych dość długą historię (sięgającą lat 30. XX wieku) oraz rozbudowane zaplecze teoretyczne. Można stosować je zarówno jako samodzielną technikę badawczą (przede wszystkim w badaniach marketingowych, gdy chodzi o zebranie opinii o danym produkcie lub wygenerowanie nowych rozwiązań), jak i w połączeniu z innymi technikami ilościowymi i jakościowymi na różnych etapach procesu badawczego (jako technika eksploracyjna, pozwalająca na wstępne rozeznanie się w problemie badawczym lub technika umożliwiająca pogłębienie rozumienia już zgromadzonych danych).

Wywiady fokusowe przeprowadza się w małych grupach. Zwykle składają się one z 6 do 12 osób. Zdarzają się jednak mniej liczne grupy (tzw. minigrupy), na przykład w sytuacjach, gdy poruszany temat jest kontrowersyjny, szczególnie emocjonujący, gdy utrudniona jest rekrutacja respondentów, gdy respondenci są ekspertami w danej dziedzinie (lub mają wiele do powiedzenia) itp. Zwykle nie spotyka się grup fokusowych liczniejszych niż 12 osób. Priorytetem wywiadów grupowych jest umożliwienie swobodnego wypowiedzenia się każdemu badanemu. Przy zbyt dużej ilości osób mogłoby to być utrudnione. Równie ważne jest, by grupa nie podzieliła się na lobby, co jest trudne do uniknięcia przy zbyt dużej ilości osób biorących udział w wywiadzie. Ostatecznie o ilości zaangażowanych osób decyduje struktura problemu badawczego, istotne charakterystyki respondentów, warunki techniczne (np. maksymalny czas trwania wywiadu, organizacja pomieszczenia) oraz preferencje osoby przeprowadzającej wywiad.

Zogniskowany wywiad grupowy (FGI) pozwala badaczowi na wykorzystanie dynamiki grupowej. Tym właśnie różni się od wywiadu indywidualnego (IDI), który przeprowadza się z każdym respondentem z osobna. Kluczowa dla fokusa jest interakcja między samymi badanymi. Rozmowa odbywa się w szerszym kontekście społecznym. Zakłada się, że respondenci nie zawsze mają do końca sprecyzowane zdanie na poruszane tematy. Opinie natomiast w dużej mierze kształtują się w kontekście poglądów wyrażanych przez inne osoby. Wywiady fokusowe są zatem bliższe sytuacjom z rzeczywistego życia

społecznego, co pozwala w dużej mierze uniknąć sztuczności, na jaką narażone są inne techniki stosowane w naukach społecznych.

Udział w zogniskowanym wywiadzie grupowym jest sytuacją społeczną, która umożliwia aktywowanie głębszych pokładów emocjonalnych. Również wypowiedzi respondentów, biorących udział w fokusie, bywają bardziej zrozumiałe, gdyż możliwe jest ich odniesienie do kontekstu, w którym się pojawiają. Przy projektowaniu, prowadzeniu oraz analizie wyników fokusa, konieczne jest posiadanie wiedzy z zakresu psychologii społecznej (problematyka zachowań społecznych) oraz mikrosocjologii (dynamika małych grup społecznych). Z tego powodu zogniskowane wywiady grupowe wymagają od osoby, która je moderuje wysokiego poziomu kompetencji. Dobranie odpowiednio wykwalifikowanego moderatora jest jednym z najważniejszych czynników wpływających na jakość zebranego materiału badawczego. Rola moderatora polega na prowadzeniu dyskusji skoncentrowanej na problemie, a nie tylko na zadawaniu pytań (przepytywaniu respondentów). Ważne, by moderator potrafił angażować w rozmowę osoby mniej aktywne oraz nie dopuszczał do sytuacji wyłonienia się spontanicznego lidera, który przejmie rolę prowadzącego wywiad. Służą temu wiele środków – zachowań werbalnych i niewerbalnych.

Zogniskowane wywiady grupowe – jak każda inna technika badawcza – posiada pewne ograniczenia. Przede wszystkim zebrane dane nie pozwalają na generalizację wyników na całą populację (w tym celu – jako uzupełnienie fokusów – można posłużyć się technikami ilościowymi). Ponadto analiza wyników – mimo iż zawsze podbudowana teoretycznie – narażona jest na pewną dozę subiektywizmu ze strony badacza, co również należy mieć na uwadze.

Uzasadnienie wyboru metody

Wybór techniki badawczej, jaką są zogniskowane wywiady grupowe, został podyktowany specyfiką problemu badawczego. Dane zebrane dzięki wywiadam fokusowym pozwalają na bardziej wnikliwą analizę niż ma to miejsce w wypadku technik ilościowych. Fokusy posiadają też przewagę nad wywiadami indywidualnymi, gdyż pozwalają na uzyskanie bardziej zróżnicowanych wyników. Dzięki przeprowadzeniu fokusów możliwe jest dotarcie do szerokiego spektrum danych (w niniejszych badaniach: motywacje, postawy, bariery uczestnictwa w megatrendach).

Stosowanie technik jakościowych – do których należą wywiady FGI – pozwala uzyskać rzetelny opis badanych zjawisk (odpowiedź na pytanie: „co?”), poznać mechanizmy

działania (odpowieź na pytanie: „jak?”) oraz – co szczególnie waŹne – zrozumieć uwarunkowania przyczynowe (odpowieź na pytania: „dlaczego?”, „w jakim celu?”). Analizy jakościowej nie stosuje się natomiast do ilościowego ujmowania danych (pytania: „ile?”, „jaki procent?”). Nie jest to wadą fokusów, gdyż celem analiz jakościowych jest rozumienie rzeczywistości społecznej, a nie pomiar zjawisk.

Zogniskowane wywiady grupowe – dzięki ich nagrywaniu – stanowią obszerny materiał do analizy, nie tylko wypowiedzi respondentów, lecz także innych zachowań (pozycja w grupie, gotowość do broniienia własnego zdania, poziom konformizmu itp.). Zastosowanie techniki wywiadu fokusowego jest szczególnie uzasadnione w badaniach, gdyż w tym wypadku mamy do czynienia z grupą ekspertów. Dyskusje w środowiskach eksperckich bardzo często generują nowe rozwiązania oraz pozwalają dostrzec nieuchwytnie w inny sposób aspekty rozważanego problemu. Zogniskowane wywiady grupowe polegają nie tylko na wyrażaniu opinii, lecz także na generowaniu nowych pomysłów: bywają w pewnych kontekstach zbliŹone do działań grup kreatywnych. Dlatego wydają się techniką duŹo bardziej skuteczną niŹ zbieranie odizolowanych wypowiedzi respondentów (wywiady IDI).

1.2 Metodologia

Analizowany w raporcie wywiad odbył się 26 czerwca br. i trwał 2 godziny. Uczestniczyło w nim 21 respondentów, zaproszonych wg klucza uzgodnionego z Zamawiającym. Priorytetem było zaproszenie do udziału w kaŹdym spotkaniu przedstawicieli organizacji związkowych z branŹ ściśle związanych z omawianym zagadnieniem.

Eksperci uczestniczący w badaniu zostali poinformowani o dwóch regulacjach prawnych, które zobowiązywały do zachowania anonimowości w badaniach, były to Ustawa o Ochronie Danych Osobowych¹ i Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (dalej RODO)².

¹ Zob. Dz. U. 2018 poz. 1000 Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych.

² Por. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

Badanie fokusowe miało charakter wspólnej dyskusji grupy respondentów na zadany z góry temat. W trakcie wywiadu grupowego podejmowane były pytania badawcze mające na celu wyjaśnienie lub zrozumienie zjawiska cyfryzacji, postaw i zachowań zgromadzonych respondentów. Uczestnicy dyskusji stymulowali się wzajemnie, inspirowali i prowokowali do wyrażania swoich opinii i konstruowania pomysłów. Badanie prowadzone było przez moderatora, który nadzorował przebieg dyskusji i ukierunkowywał rozmowę, zgodnie z zaplanowanym scenariuszem. Przebieg dyskusji grupowej był rejestrowany na nośnikach audio, a podstawą interpretacji wyników była pogłębiona analiza przebiegu wywiadu, dokonywana przez prowadzącego ją badacza.

Środowisko związków zawodowych – reprezentowanych przez respondentów zrekrutowanych do zogniskowanych wywiadów grupowych – jest bardzo zróżnicowane. Z jednej strony nie brakuje wśród nich osób z wieloletnim doświadczeniem zawodowym, z drugiej osób, które rozpoczynają dopiero swoją współpracę ze związkami. Wymiarów, które różnicują środowisko związków zawodowych w temacie cyfryzacji, jest bardzo dużo i zostaną one szczegółowo omówione w poniższej analizie.

2. REALIZACJA BADAŃ – DYSKUSJA

Zmiana świata

Jednym z ważniejszych tematów poruszanych podczas wywiadów grupowych była zmiana świata. Unia Europejska i Polska, podobnie jak wszystkie inne regiony i kraje świata, ulegają przekształceniom i muszą często stawiać czoła pojawiającym się wyzwaniom związanym ze światowymi trendami takimi jak cyfryzacja. Należało określić czynniki, dla których cyfryzacja jest podejmowana: z jakich powodów? w jakim celu? jak może ona wpłynąć na rynek pracy? Wśród zmian pojawiają się kwestie zarówno uniwersalne (odnoszące się do wszystkich), jak i kwestie specyficzne dla związków zawodowych. To właśnie ten drugi rodzaj zmian wydaje się szczególnie interesujący w kontekście prowadzonych badań.

Zmiana świata w wyniku cyfryzacji w opinii respondentów badania focusowego [N=21]		
Intuicyjne podejście do innowacji technologicznych ludzi młodych	Potencjalne wykluczenie cyfrowe ludzi starszych	Potrzeba nadążania za zmianami technologicznymi

Źródło: Opracowanie własne

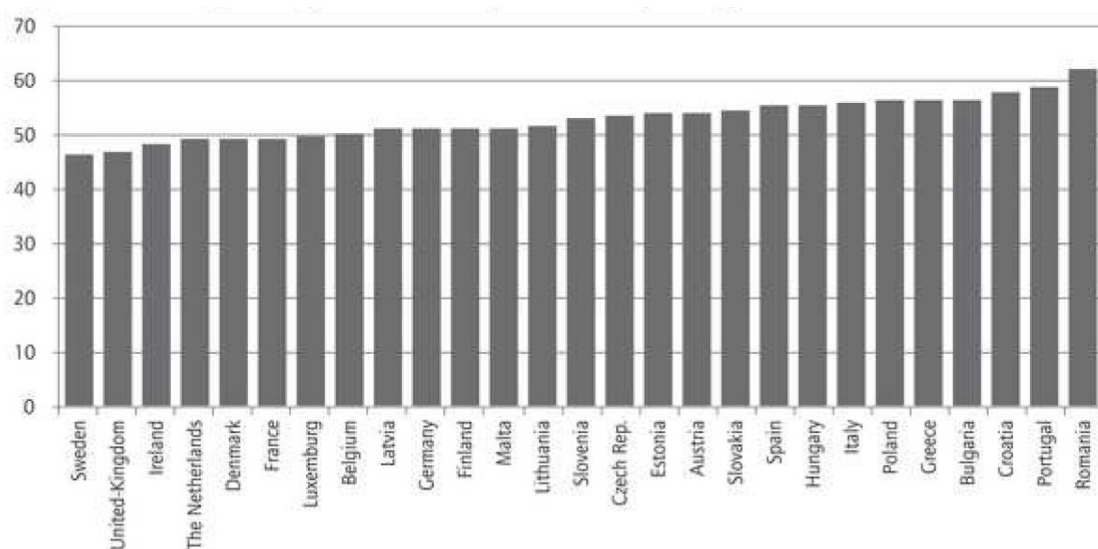
Rysunek 1 Zmiana świata w wyniku cyfryzacji

Niemal wszyscy respondenci zgodnie podkreślają, że zjawisko cyfryzacji już występuje i nie da się go zatrzymać. Dotyczy to zarówno ludzi młodych ("*nie potrafią komunikować się z otoczeniem inaczej niż przez komunikatory*") jak i osób starszych ("*ludzie starsi są wykluczeni cyfrowo*"). Osoby młode podchodzą do nowoczesnych urządzeń w sposób intuicyjny ("*urządzenia cyfrowe towarzyszą młodym od chwili ich narodzin*", "*nie boją się nowości*"), jak i naturalny ("*używają aplikacji do komunikacji*", "*używam gps do orientacji w terenie*"). Osoby starsze potrzebują więcej czasu na zapoznanie się z technologią ("*osoba starsza musi poświęcić więcej czasu na przyswojenie wiedzy*"), ale równie często korzystają z rozwoju technologicznego ("*Idąc do urzędu, też trzeba posiadać wiedzę na temat nowości cyfrowych, bo bez tego nic nie jesteśmy w stanie załatwić*"). Proces cyfryzacji jest w ocenie respondentów aktem pozwalającym im na zaoszczędzenie czasu: „*porównując to z*

czasami przed cyfryzacją oszczędza się jednak więcej czasu – nie trzeba dojechać do ich siedziby, wczekać w kolejce itp.”. Ten hedonistyczny aspekt cyfryzacji jest motywacją, potwierdzającą, że nie ma możliwości zatrzymać proces rozwoju technologicznego, związanego niemal z każdą czynnością. Sami respondenci uznają rozwój cyfrowy za wartościowy i wymaga wprowadzenia jedynie szkoleń. Jeden z respondentów stwierdza wręcz, że należy *"na bieżąco przekazywać wiedzę o nowych technologiach, sprzęcie"*.

Wpływ cyfryzacji na polską gospodarkę

Jak podkreślają respondenci, proces cyfryzacji wpływa istotnie na rozwój gospodarki. Wiadomo, że gospodarki poszczególnych regionów różnią się od siebie i nie należy ich porównywać (*"Powinniśmy koncentrować się na własnym kontynencie, a nie w porównaniu z Ameryką czy Azją"*). Należy koncentrować się na najbliższych krajach lub regionach (*"cyfryzacja gospodarki w Niemczech czy Czechach jest większa od polskiej"*).



Źródło: Opracowanie Bruegel w oparciu o Frey i Osborne, ILO, EU Labour Force Survey

Rysunek 2 Procent miejsc pracy UE zagrożonych cyfryzacją wg krajów

Wraz z postępem cyfryzacji gospodarki badani relacjonują coraz większą produktywność (*"Produktywność w Niemczech jest większa niż w Polsce mimo poczynionej cyfryzacji"*), redukcję kosztów (*"cyfryzacja obniża koszty"*), która może przyczynić się także do redukcji zatrudnienia (*"cyfryzację można też łączyć z mniejszym zatrudnieniem"*). Wszyscy uczestnicy badania zgodnie uważają, że nie ma możliwości zatrzymania procesu

technologicznego, a tym bardziej wrócić do okresu sprzed cyfryzacji (*"Nie da się wrócić do okresu sprzed rozpoczęcia cyfryzacji"*). Należy zaznajamiać się z wszelkimi nowościami technologicznymi, żeby nie mieć trudności w przyszłości (*"Cyfryzacja jest nieunikniona. Musimy podążać za światem, żeby nie zostać w tyle", "Trzeba nauczyć się korzystania z tych rzeczy"*).

Wśród respondentów pojawiają się liczne głosy, które podkreślają, że cyfryzacja – pomimo swoich licznych walorów – może przyczynić się także do negatywnych zjawisk. Dotyczy to wspomnianej wcześniej redukcji zatrudnienia czy awarii systemów energetycznych lub aplikacyjnych.

Jedna z respondentek stwierdza: *„niedziałająca aplikacja już powoduje problem, że nie mogę wypłacić pieniędzy czy załatwić spraw w urzędzie”*. Przekonanie o obawie awarii doskonale podsumowuje następujące stwierdzenie: *„jak nie będzie prądu – blackout – nie będziemy w stanie nic zrobić, internet wyłączony, opłat się nie wniesie, telefony komórkowe nie będą działać, jak i większość stacjonarnych”*. Co więcej, wskazywane są obszary, które nie są już używane ze względu na ich zastąpienie cyfrowymi odpowiednikami *"Młodzi nie potrafią korzystać z dawnych urządzeń jak, chociażby mapy. Jednak to osoby dorosłe do tego dopuściły, nie cyfryzacja. Bo nie potrafimy tak dostosować narzędzi by uczniowie potrafili ich użyć"*.

Pozytywne odczucia generowane w procesie cyfryzacji – oszczędność czasu, wzrost produktywności – uwarunkowane są wieloma czynnikami. Wśród nich na pierwszy plan wysuwają się kwestie nadawania odpowiedniego wynagrodzenia. Wynagrodzenie w życiu każdego pełni niewątpliwie podstawę egzystencji. Jedna z respondentek opisuje to w następujący sposób: *„Cyfryzacja ma na celu wzrost wydajności pracy. Człowiek w miejscu pracy będzie, ale będzie musiał być lepiej opłacany. Będzie tutaj mowa o koszcie tej usługi, produktu. Zapotrzebowanie na pracownika będzie zawsze”*. Wypowiedź ta, jest między innymi dlatego tak interesująca, ponieważ podejmuje kwestie istnienia zapotrzebowania na pracownika, pomimo stopniowego zastępowania stanowisk pracy przez sztuczną inteligencję. Co ważne, nasza gospodarka oparta jest na gałęziach, które są bardzo podatne na korzyści wynikające z wdrażania sztucznej inteligencji³. Polska gospodarka w coraz większym stopniu gromadzi dane, jednak w dalszym ciągu słabo je analizuje, dlatego *"potrzebny będzie człowiek, który opracuje tę bazę danych, wpisze dane i uzupełni je"*. Pocieszające jest to, że młodzi łatwo przyswajają nowoczesne rozwiązania i dążą do zwiększania wiedzy w tym

³ Założenia do strategii AI w Polsce. Plan działania Ministerstwa Cyfryzacji. MC, Warszawa 2018

obszarze – co jest zauważalne w opinii respondentów – *"Obecnie nie jesteśmy przygotowani do cyfryzacji, bo sam proces jest w stadium początkowym. Musimy znaleźć osoby, które będą w stanie wykorzystać te nowe rozwiązania"*.

Postęp w ostatnich latach jest zauważalny. Polska gospodarka stale rośnie w światowych rankingach, co jest zauważalne w wypowiedzi jednego z respondentów: *"jesteśmy tylko lekko zapóźnieni w stosunku do Europy Zachodniej, boimy się jednak zmian"*. Jednak firmy, które zanegują lub będą zbyt długo zwlekać z wdrażaniem cyfryzacji, w tym AI, w przeciągu najbliższych lat zaczną tracić lub całkowicie utracą przewagę konkurencyjną. Co ważne, dotyczy to nie tylko branży tradycyjnie kojarzonych z danymi – banki, ubezpieczyciele, handel, marketing – ale też o tych, które są mniej zdigitalizowane jak przemysł czy rolnictwo⁴. Warto zaznaczyć, że cyfryzacja gospodarki wprowadzana jest z myślą o zwiększeniu bezpieczeństwa człowieka i nie należy obawiać się utraty miejsc pracy, bo w miejsce likwidowanych powstaną nowe⁵.

Aspekt społeczny gospodarki cyfrowej

Unia Europejska świadczy wsparcie, aby móc dostosować rynek pracy do zmian, jakie zachodzą w świecie, w tym dokonującej się zmiany cyfrowej. Jednym ze wsparć jest filar spraw socjalnych, który nadaje kierunek nowym przepisom czy inicjatywom politycznym na szczeblu unijnym. Europejski filar praw socjalnych opiera się na dwudziestu podstawowych zasadach uporządkowanych według kategorii, wśród których są uczciwe warunki pracy⁶. Warunki pracy, a wśród nich wynagrodzenie, stanowią dla respondentów ważny element zatrudnienia: *"pomimo cyfryzacji człowiek będzie potrzebny w miejscu pracy, ale będzie musiał być lepiej opłacany", "nie możemy generować tylko niskopłatnej pracy"*. Należy zadbać o odpowiednie płace minimalne, tak by zapewnić zaspokojenie potrzeb pracownika oraz jego rodziny w świetle krajowych warunków ekonomicznych i społecznych, przy jednoczesnym zapewnieniu dostępu do zatrudnienia i motywacji do poszukiwania pracy.

Respondenci uważają, że *"godziwe wynagrodzenie zatrzyma wykształconych pracowników w kraju"*. Wymiar płacy musi być adekwatny do rodzaju i ilości pracy, a także do jej jakości i kwalifikacji niezbędnych do jej wykonywania. Respondenci wielokrotnie podkreślają, że implementacja przepisów unijnych do przepisów krajowych jest właściwie

⁴ jak wyżej

⁵<https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2017-12-13-gartner-says-by-2020-artificial-intelligence-will-create-more-jobs-than-it-eliminates> (dostęp 10.07.2019)

⁶ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pl (dostęp 11.07.2019)

przeprowadzana: *"przepisy unijne są adaptowane do warunków krajowych", "są to obowiązki każdego z krajów członkowskich"*. Aby wypełnić zobowiązania związane z implementacją prawa wspólnotowego, państwa członkowskie muszą przyjmować do swojego porządku prawnego wiele aktów prawnych. Często zdarza się, że dyrektywy unijne przyjmowane są z opóźnieniem, co może stanowić podstawę odpowiedzialności finansowej państw członkowskich wobec Unii Europejskiej z tytułu niewykonania zobowiązań wynikających z członkostwa⁷. Kwestia kształtowania reform na szczeblu krajowym w ramach europejskiego semestru, jak i ukierunkowywanie finansowe na najpilniejsze priorytety społeczne jest zauważalna przez respondentów. Jeden z nich stwierdza: *„aby utrzymać się na rynku pracy trzeba brać udział w szkoleniach, również tych finansowanych przez Unię"*. Dlatego niektórzy z nich biorą udział w tym sposobie podnoszenia swoich kwalifikacji, o czym więcej będzie w dalszym opracowaniu.

Wzmocnienie europejskiego modelu społecznego

Dążenie do zachowania i wzmocnienia europejskiego modelu społecznego jest zauważalne przez większość ekspertów. Jednak aby go zachować, należy sprostać nowym wyzwaniom, jakie niesie zglobalizowany świat. Jeden z respondentów zauważył, że: *"od chwili wejścia do Unii Europejskiej Polska dużo zyskała"*. Warto w tym miejscu przypomnieć, że Polska jest obecnie jednym z największych beneficjentów budżetu unijnego, co oznacza, że otrzymuje więcej środków, niż do niego wpłaca. Na obecności w UE skorzystała zarówno polska wieś – obszary wiejskie zyskały atrakcyjność turystyczną, przeprowadzono modernizację technologiczną gospodarstw – jak i przedsiębiorcy oraz osoby bezrobotne – środki na przekwalifikowanie się, modernizację parku technologicznego⁸. Warto zaryzykować hipotezę, że należy bardziej inwestować w rozwój technologiczny gospodarki, niż było to do tej pory.

Sami respondenci uważają, że udział w szkoleniach, jakie finansuje Unia, już nie wystarczy w konkurencyjności na rynku pracy. Doskonale obrazuje to następująca wypowiedź: *„Szkolenie musi dawać za sobą coś, a nie tylko zaznaczyć, że szkolenie musiało się odbyć i do tego doszło"*. Ważne jest, aby opracować plan, dzięki któremu polska gospodarka będzie w stanie konkurować z gospodarką światową w dobie cyfryzacji. Warto

⁷ <https://alebank.pl/kraj-implementacja-prawa-unijnego-w-polsce/> (dostęp 11.07.2019)

⁸ <https://wiadomosci.dziennik.pl/wydarzenia/artykuly/548686,unia-europejska-wejscie-do-ue-rocznica-13-rocznica-czlonkostwa.html> (dostęp 11.07.2019)

podkreślić, że od czasu wejścia do UE, pozycja Polski w gospodarce europejskiej znacznie się poprawiła.

Udział Polski w łącznym Produkcie Krajowym Brutto (PKB) – podstawowy miernik rozmiarów gospodarki – wszystkich krajów należących obecnie do Unii Europejskiej (UE28) liczonym wg rynkowych kursów walutowych (RKW) wzrastał od 1,9% w 2004 r. do 2,8% w 2010 r. i do 2,9% w 2016 r. Podobnie udział Polski w łącznym PKB UE28 liczonym wg parytetu siły nabywczej (PSN) zwiększył się z 3,6% w 2004 r. do 4,7% w 2010 r. i 5,2% w 2016 r.⁹ Konkurencja, o której wspomniano wcześniej, rozgrywa się współcześnie już nie wyłącznie pomiędzy firmami, ale także między układami terytorialnymi – państwa, regiony, miasta, gminy – które stały się tym samym pełnoprawnymi uczestnikami gry rynkowej i konkurencyjnej. W opinii byłego przewodniczącego Komitetu Regionów UE, Luca Van den Brande’a, to właśnie „*regiony i miasta zapewniają Europie rozwój i wzmacniają jej spójności konkurencyjność*”, gdyż „*[...] innowacyjność i kreatywność rodzą się w regionach i miastach, zatrudnienie i wzrost tworzone są przez regiony i miasta, solidarność i spójność społeczna budowane są w regionach i miastach. Europa staje się silniejsza dzięki miastom i regionom*”¹⁰. Też ważne jest to, aby odpowiednio zareagować na zachodzące zmiany, aby – jak mówi jeden z ekspertów – „*nie nastąpiło przeniesienie polskich zakładów do innych krajów*”.

Gospodarka cyfrowa a pracownik

Innym ważnym elementem rozwoju cyfrowego jest sprzyjające włączenie społeczne. Osoby borykające się z utratą pracy lub znajdujące się w obliczu zmiany sytuacji potrzebują kompleksowego wsparcia na podstawie podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowywania się, dostępu do służb zatrudnienia oraz usług socjalnych w trakcie całej kariery zawodowej. Kwestia szkoleń jest umiejscawiana centralnie w debatach dotyczących gospodarki cyfrowej. Komisja Europejska silnie akcentuje potrzebę wykształconych cyfrowo pracowników, których brak może spowodować 825 tys. wakatów do 2020 jeśli nie zostaną podjęte właściwe kroki¹¹. Ponadto, Komisja Europejska uważa, że jeden na dwóch pracowników w UE ma braki kompetencji cyfrowej (e-skills), co może skutkować w niedalekiej przyszłości brakiem wykwalifikowanej siły roboczej w stosunku do zapotrzebowania na nią¹².

⁹ M. Weresa, A. Kowalski, Raport o konkurencyjności 2018. Rola miast w kształtowaniu przewag konkurencyjnych Polski. Warszawa SGH 2019

¹⁰ Regiony, gminy Europy, *Biuletyn Informacyjny Komitetu Regionów*, 2009, 63.

¹¹ Por. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52015DC0192&from=EN>

¹² C. Degryse, Digitalization of the economy and its impact on the labour markets. ETUI, Brussels 2016

W perspektywie 2030 roku sukces w karierze zawodowej pracowników będzie silnie warunkowany poziomem posiadanych kompetencji cyfrowych. Niski poziom wiązać się będzie z ryzykiem słabej pozycji na rynku pracy i niskich zarobków. Wysoki będzie gwarantować konkurencyjność na rynku pracy, bezpieczeństwo zatrudnienia oraz najwyższych wynagrodzeń.

Źródło: Opracowanie K. Głąb Kompetencje przyszłości w czasach cyfrowej dysrupcji, DP, Warszawa 2019

Rysunek 3 Kompetencje cyfrowe a rynek pracy

Jednym ze sposobów pomocy osobom znajdującą się w trudnej sytuacji są właśnie szkolenia. Respondent zauważa, że *"na szkolenia zwiększające kompetencje zawodowe najczęściej wysyłani są mężczyźni"* co jest niezgodne z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn, która taką samą wartość społeczną, równe prawa i obowiązki, a także – co jest ważne w tym miejscu – równy dostęp do zasobów społecznych (w tym usług publicznych, rynku pracy)¹³. Dlatego należy dążyć do sytuacji, w której zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają stworzone warunki do rozwoju, zarówno w obszarze osobistym, jak i zawodowym oraz dokonywanie takich wyborów życiowych, które wynikają z ich osobistych potrzeb, aspiracji czy talentów. Ten aspekt jest również szeroko poruszany przez respondentów. Uważają, że *"pracownik będzie wiedzieć jakie szkolenia są dla niego interesujące"* i które *"będą dobre dla jego rozwoju zawodowego"*. Warto w tym miejscu podkreślić, że czynnik ekonomiczny uczestnictwa w szkoleniach jest również sprawą dosyć istotną. Jeden z respondentów stwierdza wprost, że przede wszystkim *„szkolenia muszą być obecne, gdyż wpływają na sytuację finansową firmy, a od niej będzie zależeć możliwość wysłania pracownika na szkolenie”*. Nie oznacza to jednak, że posiadanie certyfikatu szkolenia, da wymierne korzyści finansowe pracownikowi (*"jakby za szkoleniem szedł awans lub wzrost zarobków..."*). Dlatego należałoby dążyć do zmiany sposobu wspomagania pracownika czy też firmy, w

¹³ J. Piotrowska, A. Siekiera, A. Sznajder, Jak realizować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn w projektach finansowanych z funduszy europejskich 2014-2020. MR, Warszawa 2016

której ten pracownik jest zatrudniony. Mowa jest tutaj o *"dofinansowaniu firm, aby te mogły wysyłać pracowników na szkolenia"*. Warto wziąć pod uwagę opinię eksperta, że aby właściwie funkcjonować na rynku pracy, należy brać *"udział w szkoleniach, które są potrzebne, bo zmieniają się trendy, pojawiają się nowe rozwiązania"*.

Kwestii dodatkowych działań w przypadku krajowej gospodarki i rynku pracy, w ramach transformacji cyfrowej, eksperci nie zauważają. W kontekście analizy ekonomicznej wyznaczników transformacji cyfrowej daje o sobie znać nie tylko ambiwalentne postrzeganie uczestnictwa w szkoleniach dla celów zwiększenia wynagrodzenia dla pracownika oraz pomocy finansowej dla instytucji, ale wręcz bezpośrednia krytyka sytuacji (*„teraz jest inne życie, inne czasy i trzeba się nauczyć samemu działać”*).

Inwestycje w rynek pracy

Dążenie do jak najlepszego wykorzystania długoterminowego budżetu UE na lata 2021-2027 jest zauważalne przez większość ekspertów. Dotyczyć ono powinno przede wszystkim finansowania przyszłej polityki w zakresie umiejętności oraz środków wspierających zmiany przepływów na rynku pracy w dobie cyfryzacji. Jeden z uczestników badania uważa, że *"brakuje właściwej debaty o procesie cyfryzacji w Polsce"*. Same działania prowadzone w obszarze krajowej polityki uważane są za poprawne. Warto w tym miejscu zauważyć, że największe kwoty Polska zainwestowała obecnie w infrastrukturę transportową (zarówno drogową, jak i kolejową), ale największy wzrost wydatków nastąpił w sferze innowacyjności i wsparcia przedsiębiorców, w tym inwestycji z dziedziny edukacji, zatrudnienia i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu ¹⁴. Zdaniem większości respondentów należy zmienić sposób oceniania głównego narzędzia polityki z zakresu umiejętności, jakim jest szkolenie (*"trzeba coś zrobić z efektywnością szkoleń", "jest potrzeba wprowadzenia efektywnych szkoleń", "obecny system szkoleń to strata czasu i pieniędzy"*). Respondenci wykazywali również zainteresowanie kwestią *"kto będzie decydować o tych szkoleniach"*. W opiniach ekspertów wielokrotnie pojawia się stwierdzenie, że *"uczestnictwo w ważnych, rozwojowych szkoleniach powoduje, że pracownik się rozwija"*. Zatem, w myśl tych opinii to pracownik powinien zgłaszać się z ofertą szkolenia, na które pracodawca wyrażałby zgodę. Ważnym jest, jak zauważają eksperci, wszelkie innowacje cyfrowe były poprzedzane odpowiednim szkoleniami, aby *"wiedzieć jak użyć innowacyjne rozwiązanie, jak*

¹⁴ <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/zasady-dzialania-funduszy/fundusze-europejskie-w-polsce/> (dostęp 15.07.2019)

ma to działać czego przykładem było wprowadzenie internetowego składania zeznania PIT", "przedsiębiorców należy z wyprzedzeniem informować o wprowadzanych zmianach".

Innym poruszonym tematem przez ekspertów było zagwarantowanie bezpieczeństwa cyfrowego. Zauważają, że: *"aby cokolwiek załatwić cyfrowo, trzeba podać swoje dane (...) a później wydzwaniamy różni telemarketerzy", "co z RODO, dlaczego ono nie działa", "co dzieje się z danymi zostawionymi w sieci"*. Warto w tym miejscu nadmienić, że Ministerstwo Cyfryzacji przygotowało ustawę o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa umożliwiającą implementację dyrektywy NIS (Network and Information Systems Directive) – która nakłada nowe obowiązki na podmioty z sektorów energetyki, infrastruktury cyfrowej, zaopatrzenia w wodę pitną, bankowości, ochrony zdrowia i transportu – oraz utworzenie efektywnego systemu bezpieczeństwa teleinformatycznego na poziomie krajowym¹⁵.

Administracja publiczna a cyfryzacja

Kolejnym, poruszonym przez ekspertów, tematem było zapewnienie aktywnej polityki w zakresie rynku pracy w dobie cyfryzacji. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że aktywna polityka rynku pracy, wywodząca się z lat trzydziestych XX wieku, poprawia pozycję jednostki poszukującej pracy oraz przygotowanie jej do ponownego wejścia na ten rynek¹⁶. Ponadto jest ważnym obszarem działania instytucji rynku pracy oraz polityki społeczno-gospodarczej¹⁷. Jak zauważają respondenci *"niezbędna jest właściwa wiedza osób pracujących w służbach zatrudnienia"*. Większość funkcjonujących obecnie elektronicznych usług publicznych zarówno na szczeblu lokalnym, jak i centralnym jest wykorzystywana tylko okazjonalnie. Wynika to często z wielu nakładających się na siebie przyczyn, wśród których można wymienić: duże skomplikowanie e-usług, niemożność załatwienia całej sprawy elektronicznie, brak wiedzy o możliwości załatwienia usługi przez internet oraz brak realnych korzyści płynących z wykorzystania e-usługi.

¹⁵ <https://www.gov.pl/web/cyfryzacja/krajowy-system-cyberbezpieczenstwa-> (dostęp 15.07.2019)

¹⁶ Zob. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim. Wydawnictwo Pracowania Sztuk Plastycznych Sp. z o.o., Toruń 2010

¹⁷ Por. K. Nagel, Rodzaje aktywnej polityki rynku pracy w krajach środkowo- i wschodnioeuropejskich. Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach (296), 2016

Warunki odniesienia sukcesu przez e-administrację [N=21]		
Kompetencje osób pracujących w administracji	Intuicyjność obsługi aplikacji	Szkolenia

Źródło: Opracowanie własne

Rysunek 4 Administracja publiczna w dobie cyfryzacji

Ważnym podkreślenia jest również fakt niechęci części urzędników do realizacji usług w postaci elektronicznej, najczęściej powodowana luką kompetencyjną, choć także niejasnymi przepisami, które utrudniają, a czasem nawet uniemożliwiają, zastąpienie papierowego obiegu dokumentów cyfrowym¹⁸. Zdaje się to potwierdzać w opiniach ekspertów ("*nie przyspiesza to zbyt realizację sprawy*", "*ciężko jest czasem ogarnąć tę aplikację*", "*aby uzyskać podpis cyfrowy, i tak muszę zgłosić się do urzędu mimo, że prześle dane przez internet*"). Jak zostało już powiedziane, nie wszystkie sprawy, które rozpoczynają swój bieg poprzez zgłoszenie elektroniczne, są załatwiane do końca przez Internet. Wynika to z braku kompetencji i chęci po stronie urzędów, ale także ograniczeniem są ramy prawne. Warunkiem odniesienia sukcesu przez usługę e-administracji jest intuicyjność obsługi (niewymagane dodatkowe profile), kompletność (możliwość zrealizowania w całości w postaci elektronicznej) oraz duża grupa osób regularnie korzystających z jej analogowej wersji (czas zainwestowany w nauczanie się e-usługi może się zwrócić tylko wtedy, gdy regularnie z niej korzystamy). Zatem skutecznie świadczone usługi będą decydować o efektywnej polityce rynku pracy. Jednak pojawiają się tutaj pytania: "*czy państwo musi interweniować w procesy rynkowe?*", "*w jakim stopniu funkcje społeczne powinna spełniać aktywna polityka?*" oraz "*w jakim stopniu system edukacyjny przyczyni się do jej wdrożenia?*". Jeden z respondentów zaznaczył, że "*pracownik wie najlepiej, co dla niego jest niezbędne, z jakich rodzajów pomocy chce korzystać*". W myśl tych odpowiedzi nasuwa się konkluzja, że dobrze przygotowani pracownicy służb zatrudnienia oraz podmiotów świadczących usługi edukacyjne będą bardziej pomocni dla osób w trudnej sytuacji zawodowej aniżeli wprowadzanie nowych przepisów prawnych, z którymi zaznajomienie zabierze cenny czas.

¹⁸ Więcej Strategia rozwoju społeczeństwa informacyjnego województwa śląskiego 2020+. Śląskie Centrum Społeczeństwa Informacyjnego, Katowice 2016

Korzyści gospodarcze a cyfryzacja

Jak podkreślają eksperci, rozwój gospodarczy niesie za sobą korzyści, które powinny dotrzeć do wszystkich Europejczyków, w tym Polaków. Warto w tym miejscu przypomnieć, że przystąpienie Polski do struktur unijnych przyczyniło się do wzrostu gospodarczego, co nie pozostało bez wpływu na poziom zarobków i majątku Polaków, doganiając w ten sposób wartości notowane w bogatszych krajach Europy¹⁹. Jak zauważa jeden z respondentów *"proces cyfryzacji nie jest jeszcze bardzo zaawansowany, ale nie da się go już zatrzymać"*. Dla zapewnienia większego bezpieczeństwa pracy należałoby, jak zauważył ekspert, *"zabiegać o inwestorów z branży nie tylko magazynowej i montowni"*, ale również z branży innowacyjnych. Polska obecnie konkuruje na rynku światowym za pomocą kosztów pracy, a powinno iść to w stronę wykształconych, dobrych specjalistów (*"co z chwilą przeniesienia central na teren gdzie koszt pracy będzie niższy"*, *"już teraz młodzi bardzo dobrze radzą sobie z nowymi rozwiązaniami technicznymi (...), może zadbajmy o to żeby nie wyjeżdżali za granicę"*). Dzięki cyfryzacji Polska staje się obszarem konkurencyjnym, brany pod uwagę przez potencjalnych inwestorów (*"cyfryzacja jest i będzie coraz większa (...) obecnie jesteśmy w stanie sprawdzić gdzie w danej chwili znajduje się nasz pracownik"*, *"dobrze rozwinięty system łącznościowy"*, *"dobra infrastruktura drogowa"*). Dlatego należy uznać, że rozwój technologiczny, w tym cyfrowy pomoże Polsce i polskim przedsiębiorcom znaleźć się w obszarze faworyzowanym, największych gospodarek świata. Już teraz niemieckie media wskazują, że rozwój cyfrowy Polski przewyższył Niemcy, gdzie płatności bezgotówkowe, szybki internet oraz łatwość założenia firmy są na porządku dziennym²⁰.

Współpraca międzynarodowa a cyfryzacja

Respondenci zauważają, że ważną w dobie cyfryzacji jest także współpraca międzynarodowa. Pojedynczy kraj nie byłby w stanie zadbać o swoją pozycję (*"głos pojedynczego kraju nie zawsze jest wystarczająco słyszalny"*, *"grupa może więcej"*). Należy tutaj poinformować, że Ministerstwo Cyfryzacji aktywnie współtworzy prawo cyfrowe na arenie europejskiej, a ponadto prawie trzy na cztery akty prawne dotyczące spraw cyfrowych tworzone są w procesie decyzyjnym Unii Europejskiej²¹. Jednym z takich elementów wzmocnienia równych warunków działania na świecie jest współpraca z Międzynarodową Organizacją Pracy (MOP). Warto tu nadmienić, że ta organizacja jest jedną z najdłużej

¹⁹ Więcej A. Czerwiński, Raport 15 lat w Unii Europejskiej. Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2019

²⁰ Por. <http://next.gazeta.pl/next/1,151003,24996171,niemiecka-prasa-silicon-warszawa-polska-dystansuje-niemcy.html#s=BoxOpImg1> (dostęp 16.07.2019)

²¹ Zob. <https://www.gov.pl/web/cyfryzacja/wspolpraca-miedzynarodowa> (dostęp 17.07.2019)

działających organizacji międzyrządowych zajmującą się sprawami społecznymi. W związku ze zmianami w świecie pracy, jakie nastąpiły w wyniku procesów globalizacji, w tym cyfryzacji, MOP stanęła przed koniecznością redefinicji zadań i roli. W sytuacji, gdy wzrost gospodarczy nie zawsze prowadzi do postępu społecznego, konieczne stało się stworzenie katalogu uznanych przez społeczność międzynarodową podstawowych praw pracowników²². Dzięki ścisłej współpracy z MOP tworzone jest, a następnie implementowane międzynarodowe prawo pracy, które zawiera minimalne standardy w zakresie podstawowych praw pracowniczych. Ponadto oferowana jest współpraca techniczna, wraz z promowaniem międzynarodowych standardów pracy, pomocą w dostosowaniu prawa krajowego do postanowień konwencji i zaleceń MOP oraz promowaniem rozwoju niezależnych organizacji pracodawców i pracowników, w tym szkolenie członków tych organizacji. Uczestnicy jednak zauważają, że szkolenie *"powinno być prowadzone przez osoby z charyzmą, wiedzą i umiejętnością jej przekazywania"*. Nasuwa się konkluzja, że współpraca z organizacjami międzynarodowymi to nie wszystko. Niezbędna do tego jest wiedza i kompetencje, które można uzyskać w drodze odpowiednich szkoleń.

Wspólna odpowiedzialność za przyszłość a cyfryzacja

Obecnie na ziemi żyje ponad siedem miliardów ludzi i porozumiewanie się między sobą, wspólna odpowiedzialność za środowisko to obowiązek wszystkich osób. Aby ta współpraca przebiegała prawidłowo, wszelkie szczeble rządowe (unijny, krajowy, regionalny czy lokalny) muszą współistnieć z partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim. To one zapewnią realizację oczekiwań obywateli i pracowników w UE w dobie cyfryzacji. Rozwój technologiczny, z jakim obecnie mamy do czynienia osiąga niespotykane dotychczas tempo i prowadzi do zmian niemal w każdej branży w każdym kraju. Zmienia sposób, w jaki postrzegamy świat, pracujemy, zachowujemy się i uczymy. Kształtuje tym samym postrzegane wartości i społeczeństwo. Rozwój cyfrowy sprawia, że podążamy w kierunku społeczeństwa cyfrowego. Zauważają to respondenci, mówiąc, że *"przyszły dobrobyt będzie w dużym stopniu uzależniony od tego, jak dobrze społeczeństwa i rządy poradzą sobie z rewolucją cyfrową"*. Niezbędnym do znalezienia się w nowej rzeczywistości jest *"nowoczesne i przyszłościowe kształcenie"*. Warto nadmienić, że najprawdopodobniej

²² Więcej <http://www.dialog.gov.pl/dialog-miedzynarodowy/miedzynarodowa-organizacja-pracy>

większość uczniów rozpoczynających obecnie naukę w szkołach podstawowych będzie pracować w nowych typach zawodów, które jeszcze nie istnieją²³.



Rysunek 5 Odbiór cyfrowych innowacji przez polskich konsumentów, wg. Mastercard 2016

W efekcie zmiany technologicznej wiele prostych zadań będzie podlegać automatyzacji, a pracownicy będą potrzebowali innych umiejętności. Dlatego, jak zauważa jeden z respondentów *"należy tak przygotować struktury społeczne, aby umożliwić masowe przechodzenie osób z jednego zawodu do drugiego"*. W najbliższych latach kluczowym wyzwaniem będzie dostosowanie polityki zatrudnienia i polityki społecznej tak, aby lepiej zaspokajały szybko zmieniające się potrzeby rynku pracy, tworzone przez gospodarkę cyfrową. Działania w tym kierunku obejmują zapewnienie większej autonomii i elastyczności w organizacji pracy, większych możliwości znalezienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym czy zapewnienie poprawy w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa. Firmy i pracownicy potrzebują jasności i bezpieczeństwa planowania w odniesieniu do udanego zwrotu energii i mobilności oraz niezbędnych inwestycji w infrastrukturę publiczną.

Należy wyznaczyć cele związane ze zmianą klimatu, a także podejmować działania niezbędne do ich osiągnięcia. Mowa tutaj o rozbudowie ogólnokrajowej infrastruktury ładowania, środkach na ochronę i rozbudowę transportu publicznego i bardziej przyjazną dla

²³ Zob. Komisja Europejska, Biała Księga w Sprawie Przyszłości Europy, COM(2017) 2025, 1 marca 2017, Bruksela

klimatu logistykę transportu towarowego. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że polityka traci swoją przyszłość poprzez bierność²⁴. Dotyczy to także sytuacji, w której w wyniku transformacji mobilności i energii deindustrializacja zagraża całemu regionowi, gdyż jest on pod silnym wpływem dostawców, którzy koncentrują się na tradycyjnych rozwiązaniach. Zatem należy wyznaczyć kierunek zmian strukturalnych w regionach w odpowiednim czasie za pomocą zapobiegawczej regionalnej polityki strukturalnej. Powinny one obejmować inwestycje w edukację i zabezpieczenie społeczne w obliczu szybkich zmian na rynku pracy. Zatem konkludując, znajdując się w obliczu niepokojów związanych z nieprzewidywalnym światem, przedstawiciele rządów muszą nie tylko nauczyć się nowych sposobów i metod działania, ale muszą być również gotowi na eksperymenty. Zmiany, do jakich prowadzi era cyfrowa, bez wątpienia budzą obawy gdyż, istnieją różne skutki cyfryzacji. Trzeba być otwartym na zmiany, aby utrzymać konkurencyjność i styl życia Europy, w tym Polski, wskazując drogę w kierunku przyszłości, która służy nam wszystkim oraz która odzwierciedla nasze wspólne cele i wartości – w tym wspólna odpowiedzialność za przyszłość.

²⁴<https://www.igmetall.de/service/publikationen-und-studien/metallzeitung/metallzeitung-ausgabe-juliaugust-2019/schlussfolgerungen-aus-dem-transformationsatlas> (dostęp 22.07.2019)

3. PODSUMOWANIE I REKOMENDACJE

W niniejszym opracowaniu starano się pokazać postrzeganie cyfryzacji w obecnym, jak i przyszłym świecie. Wynika z niej, że:

najbardziej zaawansowanym obecnie procesem jest cyfryzacja w obszarach produkcyjnych, których potencjały nie są jeszcze wyczerpane.

Sieciowanie środków produkcji jest już bardzo zaawansowane. Około jednej piątej nowych technik cyfryzacji znajduje się w fazie planowania i testowania, natomiast cyfryzacja produktów znacznie wzrośnie w nadchodzących latach²⁵. Szacuje się, że

prace w zakresie produkcji i montażu, administracji i logistyki, a także technicznej obsługi klienta będą w dużym stopniu dotknięte cyfryzacją.

Kluczowe znaczenie dla transformacji zapewniającej zatrudnienie ma określenie wymagań kadrowych, a także kwalifikacji do zmiany lub nowych działań. Potrzebne jest w przedsiębiorstwach systematyczne i wczesne zaangażowanie związków zawodowych w kształtowanie transformacji²⁶. Niniejsza analiza stanowi podsumowanie wypowiedzi reprezentantów związków zawodowych i ma na celu stać się jednym z głosów w debacie dotyczącej procesu cyfryzacji i jego wpływu na rynek pracy.

Respondenci FGI – mimo podkreślanego zróżnicowania – są grupą, która wskazuje na **możliwe szanse i zagrożenia, jakie niesie za sobą proces cyfryzacji**. Mimo że niektóre z zagrożeń są ze swej natury nieprzekraczalne, to większość jest możliwa do pokonania – a na pewno do ograniczenia – dzięki podjęciu kompleksowych działań.

Do zagrożeń, które wydają się nie do przekroczenia, należy niedostępność wystarczających środków finansowych przez większość polskich firm, aby móc nadążyć za liderami w zakresie cyfryzacji: podstawowe znaczenie będzie miało uniemożliwienie podmiotom gospodarczym prowadzenia badań na najwyższym poziomie i łatwiejszego wchodzenia na rynek.

Warto mieć na uwadze to ograniczenie przy realizacji ewentualnych projektów, mających na celu szkolenia w zakresie zwiększania kwalifikacji zawodowych pracowników lub ich przekwalifikowania.

²⁵ Więcej <https://www.igmetall.de/service/publikationen-und-studien/metallzeitung/metallzeitung-ausgabe-juliaugust-2019/zukunft-ohne-plan> (dostęp 22.07.2019)

²⁶ Por. <https://www.igmetall.de/> (dostęp 22.07.2019)

Wśród odpowiedzi na pytanie, jakie znaczenie w kontekście krajowego rynku pracy ma proces cyfryzacji, na uwagę zasługuje kwestia rozwoju technologicznego całego świata. Konwergencja technologiczna, jak również rozpowszechnienie narzędzi wśród ludzi odmieni gospodarkę i społeczeństwa. Przyniesie to ogromne korzyści w postaci zwiększenia wydajności, wzrostu dobrobytu i wzmocnienia pozycji jednostki. Co prawda niektórzy z respondentów zauważają, że może to też oznaczać pojawienie się wyzwań społecznych, w tym dalszego wzrostu bezrobocia, pogłębiania się nierówności i ubożenia klasy średniej. Wszyscy jednak zauważają, że rozwoju technologicznego nie da się powstrzymać, a warunkiem funkcjonowania na rynku pracy będzie ciągłe doskonalenie swojej wiedzy i kwalifikacji.

Ekspertci zgodnie uważają, że nie ma możliwości zatrzymania procesu technologicznego, a tym bardziej wrócić do okresu sprzed cyfryzacji (*"Nie da się wrócić do okresu sprzed rozpoczęcia cyfryzacji"*).

Należy jednak poznawać wszelkie nowości technologiczne, żeby nie mieć trudności w przyszłości (*"Cyfryzacja jest nieunikniona. Musimy podążać za światem, żeby nie zostać w tyle", "Trzeba nauczyć się korzystania z tych rzeczy"*).

W ramach dostosowywania rynku pracy do zmian, jakie zachodzą w świecie, Unia Europejska świadczy wsparcie między innymi poprzez filar spraw socjalnych. Nadaje on kierunek nowym przepisom czy inicjatywom politycznym na szczeblu unijnym. W centrum zainteresowania są warunki pracy.

Według respondentów warunki pracy, a wśród nich wynagrodzenie, stanowią ważny element zatrudnienia: *"pomimo cyfryzacji człowiek będzie potrzebny w miejscu pracy, ale będzie musiał być lepiej opłacany", "nie możemy generować tylko niskopłatnej pracy"*.

Należy zadbać o odpowiednie płace minimalne, tak by zapewnić zaspokojenie potrzeb pracownika oraz jego rodziny w świetle krajowych warunków ekonomicznych i społecznych, przy jednoczesnym zapewnieniu dostępu do zatrudnienia i motywacji do poszukiwania pracy.

Dążenie do zachowania i wzmocnienia europejskiego modelu społecznego jest zauważalne przez większość ekspertów. Jednak aby go zachować, należy sprostać nowym wyzwaniom jakie niesie zglobalizowany świat. Jeden z respondentów zauważył, że: *"od chwili wejścia do Unii Europejskiej Polska dużo zyskała"*. Na obecności w UE skorzystała zarówno polska wieś, jak i przedsiębiorcy oraz osoby bezrobotne. Większość uczestników badania uważa, że udział w szkoleniach, jakie finansuje Unia, już nie wystarczy w

konkurencyjności na rynku pracy. Doskonale obrazuje to następująca wypowiedź: „*Szkolenie musi dawać za sobą coś, a nie tylko zaznaczyć, że szkolenie musiało się odbyć i do tego doszło*”. Ważne jest, aby opracować plan, dzięki któremu polska gospodarka będzie w stanie konkurować z gospodarką światową w dobie cyfryzacji.

Osoby borykające się z utratą pracy lub znajdujące się w obliczu zmiany sytuacji potrzebują kompleksowego wsparcia na podstawie podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowywania się, dostępu do służb zatrudnienia oraz usług socjalnych w trakcie całej kariery zawodowej.

Kwestia szkoleń jest umiejscawiana centralnie w debatach dotyczących gospodarki cyfrowej. Jednym ze sposobów pomocy osobom znajdujące się w trudnej sytuacji są wspomniane szkolenia. Należy dążyć o sytuacji, w której zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają stworzone warunki do rozwoju, zarówno w obszarze osobistym, jak i zawodowym oraz dokonywanie takich wyborów życiowych, które wynikają z ich osobistych potrzeb, aspiracji czy talentów. Ten aspekt jest również szeroko poruszany przez respondentów. Uważają, że *"pracownik będzie wiedzieć jakie szkolenia są dla niego interesujące"* i które *"będą dobre dla jego rozwoju zawodowego"*. Warto w tym miejscu podkreślić, że czynnik ekonomiczny uczestnictwa w szkoleniach jest również sprawą dosyć istotną. Jeden z respondentów stwierdza, że szkolenia wpływają na sytuację finansową firmy, a od niej będzie zależeć możliwość wysłania pracownika na szkolenie. Część ekspertów wskazuje na brak wymiernych korzyści finansowych pracownika, który uzyskał certyfikat szkolenia. Dlatego należałoby dążyć do zmiany sposobu wspomagania pracownika czy też firmy, w której ten pracownik jest zatrudniony. Warto wziąć pod uwagę opinię eksperta, że aby właściwie funkcjonować na rynku pracy, należy brać *"udział w szkoleniach, które są potrzebne, bo zmieniają się trendy, pojawiają się nowe rozwiązania"*.

Dążenie do jak najlepszego wykorzystania długoterminowego budżetu UE na lata 2021-2027 jest zauważalne przez większość ekspertów. Dotyczyć ono powinno przede wszystkim finansowania przyszłej polityki w zakresie umiejętności oraz środków wspierających zmiany przepływów na rynku pracy w dobie cyfryzacji. Jeden z uczestników badania uważa, że *"brakuje właściwej debaty o procesie cyfryzacji w Polsce"*. Same działania prowadzone w obszarze krajowej polityki uważane są za poprawne.

Zdaniem większości respondentów **należy zmienić sposób oceniania głównego narzędzia polityki z zakresu umiejętności, jakim jest szkolenie.** Eksperci wykazywali również zainteresowanie kwestią *"kto będzie decydować o tych szkoleniach"*. W ich opiniach wielokrotnie pojawia się stwierdzenie, że *"uczestnictwo w ważnych, rozwojowych szkoleniach"*

powoduje, że pracownik się rozwija". Zatem, w myśl tych opinii to pracownik powinien zgłaszać się z ofertą szkolenia, na które pracodawca wyrażałby zgodę.

Kwestią, na którą badani często zwracali uwagę, jest **administracja publiczna skutecznie świadczącej odpowiednie usługi na rzecz obywateli i społeczeństwa. Jednak aby była ona efektywna, jak zauważają respondenci, "niezbędna jest właściwa wiedza osób pracujących w służbach zatrudnienia".** Większość funkcjonujących obecnie elektronicznych usług publicznych zarówno na szczeblu lokalnym, jak i centralnym jest wykorzystywana tylko okazjonalnie. Wynika to często z wielu nakładających się na siebie przyczyn, wśród których można wymienić: duże skomplikowanie e-usług, niemożność załatwienia całej sprawy elektronicznie, brak wiedzy o możliwości załatwienia usługi przez internet oraz brak realnych korzyści płynących z wykorzystania e-usługi. Ważnym podkreślenia jest również fakt niechęci części urzędników do realizacji usług w postaci elektronicznej, najczęściej powodowana luką kompetencyjną, choć także niejasnymi przepisami, które utrudniają, a czasem nawet uniemożliwiają, zastąpienie papierowego obiegu dokumentów cyfrowym.

Jak podkreślają eksperci, rozwój gospodarczy niesie za sobą korzyści, które powinny dotrzeć do wszystkich Europejczyków, w tym Polaków. Zdaniem badanych *"proces cyfryzacji nie jest jeszcze bardzo zaawansowany, ale nie da się go już zatrzymać".*

Dla zapewnienia większego bezpieczeństwa pracy należałoby dążyć do zapewnienia inwestorów z branży innowacyjnych, tak by polski rynek pracy nie został w tyle.

Respondenci zauważają, że ważną w dobie cyfryzacji jest także współpraca międzynarodowa. Pojedynczy kraj nie byłby w stanie zadbać o swoją pozycję. Dlatego część ekspertów wskazuje na współpracę Polski z organizacjami międzynarodowymi, w tym z Międzynarodową Organizacją Pracy (MOP). Dzięki ścisłej współpracy z MOP tworzone jest, a następnie implementowane międzynarodowe prawo pracy, które zawiera minimalne standardy w zakresie podstawowych praw pracowniczych. Ponadto oferowana jest współpraca techniczna, wraz z promowaniem międzynarodowych standardów pracy, pomocą w dostosowaniu prawa krajowego do postanowień konwencji i zaleceń MOP oraz promowaniem rozwoju niezależnych organizacji pracodawców i pracowników, w tym szkolenie członków tych organizacji. Ekspertci uważają, że:

szkolenie, aby było efektywne, powinno być prowadzone przez osobę posiadającą właściwą wiedzę oraz umiejętność jej przekazywania.

Aby współpraca na płaszczyźnie odpowiedzialności za przyszłość przebiegała prawidłowo, wszelkie szczeble rządowe (unijny, krajowy, regionalny czy lokalny) muszą współistnieć z partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim. Rozwój technologiczny, z jakim obecnie mamy do czynienia osiąga niespotykane dotychczas tempo i prowadzi do zmian niemal w każdej branży w każdym kraju. Zmienia sposób, w jaki postrzegamy świat, pracujemy, zachowujemy się i uczymy. Kształtuje tym samym postrzegane wartości społeczeństwo. Zauważają tę zależność respondenci, wskazując, że: **przyszły dobrobyt będzie w dużym stopniu uzależniony od tego, jak dobrze społeczeństwa i rządy poradzą sobie z rewolucją cyfrową.** Niezbędnym do znalezienia się w nowej rzeczywistości jest *"nowoczesne i przyszłościowe kształcenie"*.

Poniższa tabela przedstawia wnioski wynikające z przeprowadzonych badań oraz proponowane rekomendacje, mające na celu zwiększenie skuteczności działań związanych z cyfryzacją i jej wpływem na edukację i rynek pracy.

Wnioski	Rekomendacje
Respondenci wskazują na brak opracowań wskazujących wpływ cyfryzacji na polski rynek pracy.	Należy przeprowadzić badania w obszarze wpływu cyfryzacji na rynek pracy, które opracowałaby ZZ Kadra.
Badani wskazują na potrzebę rozwijania form szkoleniowych dla ludzi starszych, aby nie byli wykluczeni cyfrowo. Wskazują na duże zainteresowanie nowymi technologiami tej grupy osób. Brakuje osób które tą wiedzę mogłyby przekazać.	Warto rozważyć podjęcie działań wpływających na rozwijanie form szkoleniowych, pozwalających osobom starszym na zdobywanie wiedzy dotyczącej korzystania z nowych rozwiązań technologicznych.
Wśród zagrożeń jakie niesie za sobą cyfryzacja należy ograniczenie środków finansowych większości polskich firm. Ekspert wskazuje, że aby móc nadążyć za liderami w zakresie cyfryzacji podstawowe znaczenie będzie miało umożliwienie podmiotom gospodarczym prowadzenia	Ważnym wydaje się podjęcie opracowania koncepcji powołania „funduszu transformacyjnego” pozwalającego firmom uzyskać dotacje na badania i szkolenia w zakresie cyfryzacji oraz zakup nowych rozwiązań technologicznych.

badan na najwyższym poziomie i łatwiejszego wchodzenia na rynek.	
Eksperti wskazują, że przyszły dobrobyt będzie w dużym stopniu uzależniony od tego, jak dobrze społeczeństwa i rządy poradzą sobie z rewolucją cyfrową.	Występuje potrzeba upowszechniania szeroko pojmowanych kompetencji cyfrowych wśród uczniów poprzez wprowadzenie w szkołach nowych rozwiązań organizacyjnych procesów nauczania oraz modyfikacji podstawy programowej kształcenia ogólnego, aby przekazywać wiedzę i nabywać umiejętności cyfrowe w ramach nauczania wielu przedmiotów. Sukces w podnoszeniu poziomu umiejętności cyfrowych dzieci i młodzieży w Polsce będzie proporcjonalny do zakresu zmian w tym obszarze. Natomiast dla zapewnienia wysokiej jakości kompetencji metodyczno-cyfrowych nauczycieli należy wprowadzić system profesjonalnej standaryzacji tychże kompetencji oraz powiązanie awansu zawodowego nauczyciela ze złożeniem z wynikiem pozytywnym egzaminu państwowego, potwierdzającego ich posiadanie.
W dobie cyfryzacji ważnym jest także współpraca międzynarodowa. Dzięki ścisłej współpracy międzynarodowej są implementowane rozwiązania technologiczno - gospodarcze, wymieniane doświadczenia. Jedną z metod wdrażania rozwiązań są szkolenia, które zdaniem	Niezbędnym jest wdrożenie ujednoliconego systemu oceny efektywności szkoleń, który w połączeniu z wynikami pozwoli stworzyć adekwatny program szkoleniowy dla pracowników (związkowców), co z kolei pozwala trenerom prowadzić szkoloną grupę w kierunku precyzyjnie określonych celów.

ekspertów powinny być efektywne.	Wyznaczenie celów i wyników szkoleń ma kluczowe znaczenie dla opracowania programu szkoleniowego, doboru form i metod, a następnie rzetelnej oceny efektywności całego, dalszego procesu szkoleniowego.
Osoby borykające się z utratą pracy lub znajdujące się w obliczu zmiany sytuacji potrzebują kompleksowego wsparcia w oparciu o podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowywanie się. Eksperci uważają, że jednym ze sposobów pomocy osobom znajdującej się w trudnej sytuacji są szkolenia, w tym kompetencji cyfrowych.	Należy wprowadzić do programu szkoleń, zwiększanie kompetencje cyfrowe pracownika (związkowca). Warto zastosować testy sprawdzające kompetencje przed przystąpieniem do szkoleń i po ich odbyciu. Biorąc pod uwagę uwarunkowania pracowników (związkowców) rekomenduje się dla nich krótszy dzień szkoleniowy (4-6 godzin), ponieważ tak rozplanowane szkolenia są dla nich bardziej efektywne. W planie szkoleń warto umieścić także warsztaty rozwijające umiejętności miękkie tj. kompetencje związane z autoprezentacją, komunikacją.
Kwestią na którą eksperci często zwracali uwagę jest administracja publiczna skutecznie świadcząca odpowiednie usługi na rzecz obywateli i społeczeństwa. Jednak aby była ona efektywna, niezbędna jest właściwa wiedza w służbach zatrudnienia.	Istnieje pilna potrzeba stworzenia platformy informacyjnej na której pracownicy (związkowcy) będą mogli zdobyć niezbędne informacje do korzystania z usług elektronicznych oraz zdobyć informacje o planowanych szkoleniach z obszarów dające im możliwość zwiększenia swoich kompetencji.
Respondenci uważają, że obecne uczestnictwo w szkoleniach, jakie finansuje	Należy dążyć do zmiany sposobu wspomagania pracownika (związkowca)

Unia nie wystarcza w konkurencyjności na rynku pracy. Szkolenie na które pracownik (związkowiec) jest wysyłany musi nieść wymierne rezultaty. Ważne jest aby opracować plan, dzięki któremu polska gospodarka będzie w stanie konkurować z gospodarką światową w dobie cyfryzacji.	który posiada certyfikat szkolenia poprzez korzyści finansowe, tj. zwiększenie wynagrodzenia, premię.
---	--

4 Załączniki

4.1 Spis tabel i rysunków

Rysunek 1 Zmiana świata w wyniku cyfryzacji.....	8
Rysunek 2 Procent miejsc pracy UE zagrożonych cyfryzacją wg krajów	9
Rysunek 3 Kompetencje cyfrowe a rynek pracy.....	14
Rysunek 4 Administracja publiczna w dobie cyfryzacji	17
Rysunek 5 Odbiór cyfrowych innowacji przez polskich konsumentów, wg. Mastercard 2016	20

4.2 Scenariusz zogniskowanej dyskusji grupowej FGI w obszarze cyfryzacji

Tezy i pytania

Na podstawie wyników dyskusji pt. „Przyszłość pracy: Teraźniejszość. Przyszłość. Dla wszystkich” – Komisja Europejska – opracowane zostały poniższe pytania. Proszę o dyskusję nad nimi.

1. Świat się zmienia: Unia Europejska i Polska, podobnie jak wszystkie inne regiony i kraje świata, ulegają przekształceniom i muszą często stawiać czoła pojawiającym się wyzwaniom związanym ze światowymi trendami takimi jak cyfryzacja, globalizacja, zmiana klimatu czy zmiany demograficzne i związane z tym starzenie się społeczeństwa. Jakie znaczenie nadaliby Państwo w tych procesach – w kontekście krajowego rynku pracy – procesowi cyfryzacji? Czy cyfryzacja dla rynku pracy to zagrożenie czy szansa rozwojowa?

Dlaczego tak Państwo uważacie?

2. Przyszłość pracy rozgrywa się TERAZ: do zmian na rynku pracy dochodzi teraz i są one nieodwracalne – na przykład automatyzacja i nowe modele biznesowe, takie jak gospodarka platform, które są dostępne dzięki technologii cyfrowej. Czy zgadzają się Państwo z powyższą tezą o nieodwracalności zmian na rynku pracy? Jak oceniacie Państwo wpływ cyfryzacji na krajową gospodarkę?

Dlaczego tak Państwo uważacie?

3. UE jest punktem odniesienia i świadczy wsparcie, aby sprostać wskazanym w poprzednim pytaniu wyzwaniom: Europejski filar praw socjalnych nadaje kierunek – zgodnie z istniejącymi kompetencjami – nowym przepisom lub inicjatywom politycznym na szczeblu UE, aby kształtować reformy na szczeblu krajowym w ramach europejskiego semestru oraz skutecznie ukierunkowywać finansowanie na najpilniejsze priorytety społeczne wynikające z procesu cyfryzacji. Czy w Państwa ocenie taka prawidłowość występuje w praktyce? Czy jest to tylko hasło polityczne?

Jeżeli tak lub nie to dlaczego tak się dzieje?

4. Musimy określić, jak ma wyglądać przyszłość świata pracy w dobie cyfryzacji, oraz jak to osiągnąć: chcemy, aby europejski model społeczny został zachowany i wzmocniony, jednak wymaga to sprostania nowym wyzwaniom zglobalizowanego świata i czerpania korzyści z cyfryzacji i innowacji technologicznych. Aby zrealizować ten cel, musimy opracować konkretny plan działania. Czy zgadzacie się Państwo z tym postulatem? Czy uważacie, że jest on realny do osiągnięcia? Czy w ogóle należy ten postulat rozwijać?

Jeżeli tak lub nie to dlaczego?

5. Potrzebujemy sprzyjającej włączeniu społecznemu gospodarki cyfrowej: osoby borykające się z utratą pracy lub znajdujące się w obliczu zmiany sytuacji potrzebują kompleksowego wsparcia w oparciu o podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowywanie się, dostęp do służb zatrudnienia, wsparcie dochodów i usługi socjalne w trakcie całej kariery zawodowej. Czy zauważacie państwo ten problem w przypadku krajowej gospodarki i krajowego rynku pracy? Czy należy w tym obszarze podejmować konkretne działania? Czy jest to raczej odległa przyszłość?

Jeżeli tak lub nie to dlaczego?

6. Potrzebujemy odpowiednich inwestycji: kluczowe znaczenie będzie miało jak najlepsze wykorzystanie długoterminowego budżetu UE na lata 2021–2027, w tym Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w celu finansowania przyszłej polityki w zakresie umiejętności oraz środków wspierających zmiany przepływów na rynku pracy w dobie cyfryzacji. Czy zauważacie państwo taką potrzebę w przypadku krajowych polityk? Czy należy w tym obszarze podejmować konkretne działania? Czy jest to raczej odległa przyszłość?

Jeżeli tak lub nie to dlaczego?

7. Potrzebujemy lepszej aktywnej polityki w zakresie rynku pracy w dobie cyfryzacji: dzięki administracji publicznej wysokiej jakości, skutecznie świadczącej odpowiednie usługi na rzecz obywateli i społeczeństwa. Wymaga to większego zaangażowania i współpracy służb zatrudnienia, podmiotów świadczących usługi w zakresie umiejętności, podmiotów świadczących usługi społeczne i przedsiębiorstw. Czy zgadzacie się z Państwo z powyższą tezą o potrzebie lepszej aktywnej polityki w zakresie rynku pracy? Czy w tym świetle krajowe rozwiązania są wystarczające czy nie wystarczające? Czy należy w tym obszarze podejmować konkretne działania? Czy jest to raczej odległa przyszłość?

Jeżeli tak lub nie to dlaczego?

8. Nikt nie może pozostać w dobie cyfryzacji w tyle: korzyści gospodarcze powinny dotrzeć do wszystkich Europejczyków, również mieszkańców defaworyzowanych regionów, dużych metropolii lub oddalonych obszarów wiejskich. Sukces jakiegokolwiek polityki powinien być oceniany w świetle jej wpływu na osoby najbardziej narażone i na spójność tkanki społecznej. Czy zgadzacie się z Państwo z powyższą tezą o potrzebie docierania korzyści do wszystkich Europejczyków? Na jakiej pozycji w świetle tej tezy znajduje się Polska: peryferia czy obszar wiodący? Czy należy w tym obszarze podejmować konkretne działania? Czy jest to raczej odległa przyszłość?

Jeżeli tak lub nie do dlaczego?

9. Wzmocnienie równych warunków działania na całym świecie w dobie cyfryzacji ma kluczowe znaczenie: UE jest dobrze przygotowana do zacieśniania współpracy z innymi organizacjami i partnerami, w tym z Międzynarodową Organizacją Pracy, w celu promowania godnej pracy i zapewnienia postępów w realizacji zobowiązań międzynarodowych. Jak oceniają Państwo w tym obszarze pozycję naszego kraju? Czy Polska jest przygotowana na zacieśnianie współpracy z innymi organizacjami i partnerami na rzecz promowania godnej pracy i zapewnienia postępów w realizacji zobowiązań międzynarodowych?

Jeżeli tak lub nie do dlaczego?

10. Jesteśmy wspólnie odpowiedzialni za przyszłość: wszystkie szczeble sprawowania rządów (globalny, unijny, krajowy, regionalny czy lokalny) muszą współpracować z partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim w celu realizacji oczekiwań obywateli i pracowników w UE w dobie cyfryzacji. Czy zgadzacie się z Państwo z powyższą tezą o wspólnej odpowiedzialności za przyszłość? Na jakiej pozycji w świetle tej tezy znajduje się Polska: czy współpracuje z partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim w celu realizacji oczekiwań obywateli i pracowników swojego kraju dobie cyfryzacji? Czy należy w tym obszarze podejmować konkretne działania?