

## SADRŽAJ

### ■ Digitalni svijet rada

Predstavljanje dvije aktualne projektne koordinacije EZA-e vezane uz tehnološki razvoj i promjene na radnom mjestu; posljedice digitalnog svijeta rada na zaposlenike i njihove obitelji; rezultati znanstveno-praktičnog obrazovnog projekta u obrazovnom programu EZA-e, *stranica 2*

### ■ Digitalizacija iz perspektive Njemačkog saveza sindikata DGB-a



Elke Hannack, potpredsjednica Njemačkog saveza sindikata (DGB) piše o modernoj politici radnog vremena u doba digitalizacije: postojeće stane, izazovi, perspektive, *stranica 3*

### ■ Novi putovi u obrazovnom radu

Rezultati seminara za odgovorne osobe u obrazovanju za devet članica EZA-e koji se održao u Njemačkoj u Nell-Breuning-Haus u Herzogenrathu: teorijske osnove, promjene u učenju i podučavanju kao posljedica novih tehnologija, posebni izazovi za europske seminare, aktivirajuće metode i tehnike, simulacija planiranog sadržaja, *stranica 4*

### ■ Jozef Pacolet postao Professor emeritus

Posebna počast dodijeljena je Prof. Dr. Jozefu Pacoletu, HIVA, dugogodišnjem suradniku obrazovnih programa EZA-e u septembru 2017. kada je na svečanosti na Katoličkom sveučilištu Löwen dobio titulu Professor emeritus, *stranica 5*

## RIJEČ UREDNIKA



*Dragi čitatelji, dragi prijatelji i prijateljice EZA-e,*

„Stalna na tom svijetu samo mjena jest“ citat je koji se pripisuje Heraklitu iz Efeza (540-480 pr. Kr.), a vrijedi i za područje radnih odnosa. Društvene i ekonomske mjene, a posebno digitalizacija, uzrokovale su velike promjene u odnosu poslodavaca i zaposlenih i urodile novim, takozvanim „netipičnim“ oblicima zapošljavanja kao što na primjer najamni rad preko agencija za privremeno zapošljavanje, Crowd Employment, Jobsharing i novi oblici mobilnog zapošljavanja u IT industriji.

ETUI i EZA na zajedničkom su seminaru početkom septembra u Gdansku proučavali te novonastale fenomene i pokušali naći odgovore.

Prvo pitanje na koje se tražio odgovor bilo je kako se razlikuju tipični radni odnosi od netipičnih. Može li se „netipičnim“ nazvati svako zapošljavanje koje ne ispunjava kriterije: puno radno vrijeme, ugovor na neodređeno, isti poslodavac duže vremensko razdoblje, redovno radno vrijeme, uređena primanja i naknade? Da li novi oblici zapošljavanja imaju potencijal za stvaranje novih radnih mjesta? Hoće li radna mjesta koja danas nazivamo „netipičnima“ postati tipična radna mjesta sutrašnjice? Da li svako „netipično“ zaposlenje moramo odmah smatrati negativnim i trebamo li ga obilježiti kao „prekarijatno“?

Neki od novih oblika zapošljavanja nude zaposlenicima prednosti kao što su veća fleksibilnost i raznolikost na poslu. Postoje, međutim, i oblici zapošljavanja koji omogućuju izrabljivanje u kojem plaća ne pokriva egzistenciju niti su osigurana socijalna prava. Mnogi su zaposlenici gurnuti iz stalnog radnog odnosa u prividni samostalni rad koji nije zaštićen kolektivnim ugovorima. Takvi oblici zapošljavanja imat će ogromne negativne posljedice posebno za sisteme socijalnog osiguranja.

Novi oblici zapošljavanja promjena su paradigme kako za zaposlenike, tako i za sindkate. Moramo se oprostiti od uobičajene slike „tipičnog člana sindikata“ i pokušati doći do nepoznatih bića kao što su na primjer Crowdworker. Potrebne su nam stoga nove kreativne strategije kako bismo mogli pomoći netipično zaposlenim zaposlenicima da ostvaruju svoja prava. Moramo ih informirati o pravima i omogućiti im članstvo u sindikatima.

Na mnoga i razna pitanja više nećemo imati tek jedan odgovor jer su i razlike u Europi vrlo velike. U Italiji su tako na primjer voucher-zaposlenici već uobičajeni, a u drugim bi zemljama takav oblik zapošljavanja mogao dovesti do velikih nesuglasica. U Švedskoj sindikati nude učlanjenje i usluge i samostalnim profesijama, dok takvo što ne bi bilo moguće u Poljskoj i Srbiji bez promjena tamošnjih Zakona u radu.

Ključno je da svi u Europi moramo mnogo naučiti o novim oblicima zapošljavanja kako bismo primjereno odgovorili na promjene na tržištu rada i ponudili dobra rješenja za zaštitu zaposlenika.

Sigrid Schraml, generalna tajnica

# Digitalizacija svijeta rada u fokusu mreže članica EZA-e

Već se nekoliko godina govori o digitalizaciji u svijetu rada, a tema se i intenzivno znanstveno istražuje. Činjenica je da se digitalne tehnike uvode u mnoga područja što ima za posljedicu doboke promjene u društvu, ekonomiji i svijetu rada.

U mnoge se strojeve, motore i tehničke uređaje ugrađuju brojni senzori koji mjere njihov rad i habanje, a rezultate dojavljuju putem interneta. To omogućuje jednostavnije i vrlo ciljano održavanje takvih strojeva.

Digitalizacija omogućuje praćenje i upravljanje tijekovima roba na cijelom svijetu i tako robe postaju u svakom trenutku sljedeće.

Nova tehnologija omogućuje vrlo brzo prikupljanje, obradu i komercijalnu upotrebu kompleksnih informacija u ogromnim količinama, a taj se fenomen naziva „Big Data“. Austrijski centar za obrazovanje (ÖZA) tu pojavu smatra izuzetno važnom i tvdi da su upravo podaci sirovine 21. stoljeća.

## Promjene u svijetu rada

Opisane činjenice imaju za posljedicu promjene u svijetu rada. Neka zanimanja su posve iščezla, mnoge se djelatnosti jako mijenjaju, a nastaju i novi profili zanimanja. Zbog toga se uvelike mijenja i način rada mnogih zaposlenika u sve više digitaliziranom svijetu rada. Mijenjaju se i vrste radnih odnosa: Crowdworking je nova pojava u kojoj zaposlenici nude svoju radnu snagu putem internetskih platformi uz najmanju moguću cijenu i tako se nalaze u konkurenciji s ostalim zaposlenicima koji tako nude svoj rad. Sve više raste uloga različitih novih oblika zapošljavanja koji se znatno razlikuju od tradicionalnih oblika zapošljavanja. Takvi su oblici zapošljavanja jednim dijelom već i prisutni u svijetu rada, ali jačanjem digitalizacije ti novi oblici počinju sve više dominirati. Povećava se broj drugačijih vrsta zapošljavanja. Postoje sada već i poslodavci koji se udružuju pa njih nekoliko „dijele“ jednog ili više zaposlenika.

## EZA-projektne koordinacije

Opisani trendovi i pojave tema su u mreži članica EZA-e pa je stoga pokrenut i cijeli niz inicijativa u vezi s njima. U vlastitim projektima koje smo pokrenuli 16 partnera EZA-e bavi se različitim aspektima digitalizacije i ove ih je godine dvostruko više nego prošle. To je razlog da je EZA ove godine pokrenula dvije projektne koordinacije čiji je cilj umrežavanje tih partnera i proslijeđivanje i razmjena njihovih rezultata.

Načelno su nam vidljive dvije linije razvoja kad je riječ o posljedicama:

S jedne strane digitalizacija je prisutna u našim tvornicama i uredima i sve se više osjeća njezin utjecaj na radnom mjestu sve većeg broja zaposlenika. Ona postavlja pitanja vezana uz radne odnose, plaće, uvjete rada, sigurnost i zaštitu zdravlja te zastupanje radničkih prava. Prva projektna koordinacija ima naziv „Digitalni svijet rada – tehnološki razvoj i promjene na radnom mjestu“ i proučava i obrađuje fenomene definirane u nazivu.

S druge strane postaje sve jasnije kako dalekosežno korištenje digitalne tehnike mijenja svakodnevicu svakog pojedinca, ali i cijelog društva. Sveprisutno je korištenje pametnih telefona i interneta. Njihova uporaba ne mijenja samo svijet rada nego i obiteljski život, provođenje slobodnog vremena, mobilnost i obrazovanje. U cijeloj Europi suočeni smo sa izazovom kako osigurati plaće onima kojima je digitalizacija pojele radna mjesta. U europskim društvima mnogi se bave traženjem odgovora na pitanje kako definirati vrijednost rada i stvoriti nove mogućnosti zapošljavanja u doba digitalizacije. Upravo su ta pitanja sadržana u drugoj projektnoj koordinaciji EZA-e pod nazivom „Posljedice digitalnog svijeta rada na život zaposlenika i njihove obitelji – razmišljanja iz perspektive socijalne etike“.

## Znanstveno-praktičan obrazovni projekt

EZA je već u obrazovnoj godini 2016./2017. odradila znanstveno-praktičan obrazovni projekt u suradnji sa znanstvenoistraživačkim Institutom za visoke studije (IHS) i petoricom obrazovnih partnera iz mreže EZA. Institut je angažirao Austrijski centar za obrazovanje ÖZA, a cilj je bio unijeti određena znanja i spoznaje u sadržaje seminara i obogatiti ih iskustvima iz prakse predstavljenih radničkih organizacija. Na temelju toga rada nastao je dokument vezan uz navedeno istraživanje pod naslovom „Digitalni svijet rada“, a objavila ga je EZA. Taj rad daje nam uvid u najvažnije fenomene vezane uz digitalizaciju, opisuje najvažnije rezultate znanstvenoistraživačkih projekata i osnovne postulate tih istraživanja te nadalje daje preporuke za djelovanje organizacija koje predstavljaju radnike.

Iako je „digitalna revolucija“ već u punom tijeku i već sada jako utječe na nas, znamo da će korištenje tih tehnika u budućnosti snažno i brzo rasti. Ta činjenica je velik izazov za naše organizacije koje predstavljaju radnike pa će EZA taj proces i dalje pratiti ponudom svoga obrazovnog programa.

Norbert Klein ■

# Moderna politika radnog vremena u znaku digitalizacije iz perspektive DGB-a, Njemačkog saveza sindikata

U zadnjih nekoliko godina rasplamsala se vrlo živa diskusija o tome kako će izgledati rad u budućnosti. U središtu pozornosti nalaze se teme kao što su mogućnosti, posljedice i potrebe za regulacijom pojava koje su nastale digitalizacijom.

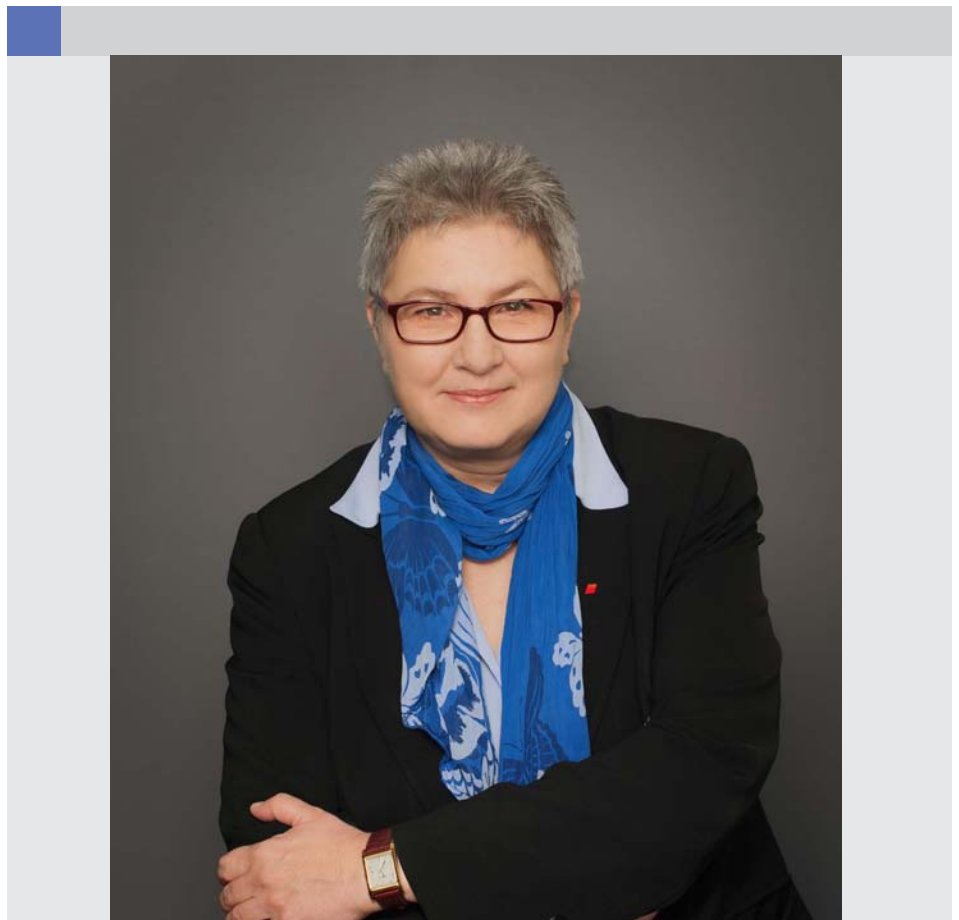
Njemački savez sindikata i njegovi članovi sindikati o tim aspektima digitalizacije diskutiraju otvoreno i ofenzivno. Digitalizacija donosi mnoge šanse, ali i rizike za rad u budućnosti. O njima sindikati vode računa, iako ne u istoj mjeri jer je naš zadatak šanse iskoristiti za boljitak zaposlenih, a rizike minimalizirati. Naš je glavni cilj osigurati zaposlenima dobar posao i u budućnosti.

Mi ne polazimo od pretpostavke da će se ostvariti najgori scenarij prema kojem će doći do ukidanja 47% svih radnih mjesta. Kao i u svakom restrukturiranju doći će do gubitka radnih mjesta, ali nastati će i nova.

Iako su još potrebna različita znanstvena istraživanja sigurni smo da će se jako promijeniti radni procesi te da će nastati novi radni profili i zahtjevi vezani za rad zaposlenih. Hoće li se pritom iskoristiti i šanse za radna mjesta veće vrijednosti ovisi o našem uspjehu za realizaciju dobrih kolektivnih ugovora i participativnih prava pri određivanju faktora fleksibilnosti, kvalifikacija i sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu.

U srži diskusije pitanje je radnog vremena i resursa. Najveći konflikt na čijem rješavanju radimo je pitanje fleksibilnosti radnog vremena jer to žele poslodavci. Njihov je cilj uvesti mogućnosti odstupanja od odredbi sadašnjeg Zakona o radu, a naš je posao zastupanje interesa zaposlenih u tom konfliktu.

Dobar rad u digitalno doba moguć je jedino ako je fleksibilnost zastupljena na obje strane – zaposlenika i poslodavaca. Do sada je fleksibilnost imala tendenciju produljenja radnog vremena. Zaposlenici na puno radno vrijeme radili su prosječno 43,5 sati tjedno, a to je pet sati više od prosječnog tjednog radnog vremena definiranog kolektivnim ugovorima. Zaposlenici su tako godišnje realizirali gotovo dvije milijarde prekovremenih sati od kojih gotovo polovica sati nije bila



**Elke Hannack**

Elke Hannack rođena je 1961. u Gladbecku. Nakon studija Evngeličke teologije u Münsteru radila je kao radnica u pakiranju i prodavačica u trgovini na malo. U to je vrijeme postala članica Sindikata trgovine, bankarstva i osiguranja (HBV). Radila je vrlo angažirano kao predsjednica radničkog vijeća, a onda i kao predsjednica radničkog vijeća cijele grupacije. Bila je članica komisije za kolektivno pregovaranje u sindikatu HBV.

Elke Hannack je od 1. juna 2013. potpredsjednica Njemačkog saveza sindikata (DGB), od 2011. potpredsjednica je Kršćansko-demokratskog radništva (CDA), a od decembra 2014. članica je predsjedništva stranke CDU.

U DGB-u zadužena je za pitanja rada u javnim službama, politikama javnih službenika, žena, obitelji i ravnopravnosti, mladih, obrazovanja i daljnjeg obrazovanja uz rad te organizacijska pitanja, usluge i IT.

uopće plaćena. Zato DGB i članovi sindikata zahtijevaju da se svaki odrađeni prekovremeni sat plati ili da se odobre slobodni dani. Ključno je da se ne dopusti smanjenje vrijednosti rada.

Povećao se i broj sati odrađenih uvečer ili vikendom. Jedna četvrtina zaposlenih radi

u nepovoljnijim uvjetima. Smjenski rad u Njemačkoj iznosi sada 20%. Skoro svaki deseti zaposlenik radi redovno noću, a još ih je toliko u pripravnosti. Digitalizacija je također dovela do toga da poslodavci očekuju i veću raspoloživost za rad svojih zaposlenih. Gotovo jedna četvrtina zaposlenih mora biti dostupna i u svoje slobod-



no vrijeme. Te pojave dovode do veće psihičke opterećenosti. Tehničke mogućnosti za rad koji je fleksibilan po pitanju mjesta i vremena rada samo uvjetno donose korist zaposlenicima. Zaposlenici naime moraju često biti „uključeni“ („always on“), ali nemaju pritom baš puno mogućnosti rada od kuće („home office“) ili s nekog drugog mjesta. Zbog toga je vrlo važno da se regulira i mobilan rad. Zahtjev za mobilnim radom je sastavni dio novih zahtjeva, ali u njih treba uključiti i pravo čovjeka da se „isključiti“.

Daljnji aspekt diskusije o radnom vremenu je da mnogi zaposlenici ne mogu sami odlučivati o tome hoće li raditi puno ili parcijalno radno vrijeme i da nisu u poziciji da suodlučuju o tome. Mnogi bi rado smanjili svoje radno vrijeme, a neki – prije svega žene zaposlene na parcijalno radno vrijeme – rado bi radile duže radno vrijeme. Želje i stvarnost su još uvijek vrlo udaljene jedne od drugih.

Vezano uz pitanje bolje usklađenosti radnog vremena s obiteljskim životom, istraživanje pokazuje da velik utjecaj na zdravlje zaposlenika ima način na koji je uređeno i definirano radno vrijeme. Dugo radno vrijeme, kao i prekarno, uz malu mogućnost participacije imaju vrlo negativne posljedice na zdravlje. Velik porast psihičkih poremećaja i bolesti pokazuje da je postojeće stanje vrlo daleko od zadovoljavajućeg.

DGB i sindikati učlanjeni u taj savez žele ojačati suverenost nad radnim vremenom zaposlenika. Problemi vezani uz usklađivanje radnog vremena i obiteljskog života te pitanja vezana za zaštitu zdravlja neće nestati sama od sebe samo zato jer digitalizacija nudi veću fleksibilnost. Veća suverenost znači veću slobodu, ali i zahtijeva snažniji pregovarački mandat da je se osigura. Taj mandat imaju sindikati, radnička vijeća i vijeća zaposlenika, ali naravno i sami pojedinci.

Smatramo da je nužan novi pravni okvir koji bi omogućio i nove manevarske prostore. Veće pravo na samoodređenje imaju oni koji uspiju osigurati veća prava, bolje kolektivne ugovore i participativno usklađivanje i ugovore o radnom vremenu u tvornicama i upravama. To također znači da naša prava na participaciju ne trebamo samo ojačati nego i modernizirati kako bi se mogli izboriti za pravdu na radu u budućnosti.

Jako je važno da se istodobno osigura i zaštita na radu zaposlenih jer se jedino tako može garantirati blagodat fleksibilnosti za obje strane. Za DGB i njegove sindikate i u budućnosti će područje dobrog rada i dobrih radnih uvjeta ostati ključna područja djelovanja. *Elke Hannack* ■

## Novi putovi u obrazovnom radu – seminar EZA/NBH u Herzogenrathu

**P**od nazivom „Novi putovi i nove metode – kako ih učinkovito koristiti u obrazovnom radu“ održan je seminar za odgovorne osobe na području obrazovanja članica EZA-e iz devet različitih zemalja. Seminar se održao krajem juna 2017. u Nell-Breuning-Haus u Herzogenrathu u Njemačkoj.

Početak seminara bio je obilježen teorijskim osnovama obrazovanja. Prikazani su povijesni razvoj, smisao i svrha obrazovanja te nositelji i oblici obrazovnog rada. Pregled povijesti obrazovanja predočio je profesor sociologije dr. Ulrich Deller s Katoličkog fakulteta Nordrhein-Westfalen. U svom predavanju profesor je Deller stavio poseban naglasak na promjene oblika učenja i podučavanja koje danas omogućuju internet i pametni telefoni. Nove tehnologije omogućuju nam da učimo i podučavamo drugačije u formalnom obrazovanju (škola, fakultet), u neformalnom (izvanškolskom) obrazovanju, kao i na području informalnog individualnog obrazovanja.

Seminar je imao i radionički dio u kojem je voditeljica Akademije za znanstveno usavršavanje Tehničkog sveučilišta Köln, Ilona Matheis M.A. govorila o obrazovnim mjerama koje treba tako strukturirati da se



„Novi putovi i nove metode – kako ih učinkovito koristiti u obrazovnom radu“ naziv je seminara koji se u junu 2017. održao u Njemačkoj, u Herzogenrathu. Sudionici su bili iz Bugarske, Makedonije, Litve, Ruinjske, Slovačke, Srbije, Slovenije, Njemačke i Belgije

obrađeni sadržaji smisleno nadovezuju i tako prezentiraju da se stečeno znanje može kasnije dobro primjenjivati u praksi. Kad je riječ o europskim seminarima na kojima se koriste različiti jezici i na kojima sudjeluju ljudi iz različitih zemalja posebno je važno uvažavati takve uvjet u fazi pripreme i provedbe seminara. Voditeljica je predstavila metode i tehnike za aktivaciju sudionika koje stvaraju novu dinamiku učenja i koje se vrlo jednostavno mogu koristiti za obrazovne seminare u Europi.

Dio seminara bio je posvećen simulaciji tijekom koje su sudionici seminara obrađivali vlastite teme seminara i koristili sadržaje, programe i ciljeve vlastitih radionica te ih kombinirali s novim metodama. Tako obrađene planove vlastitih seminara predstavili su voditeljici koja im je ponudila savjete i poticaje za njihovo poboljšanje.

Tijekom seminara postalo je jasno da je moguće koristiti nove metode i inovativne tehnike, a da se pritom stari obrasci ne moraju u potpunosti odbaciti.

EZA će u svoju ponudu seminara uvrstiti i ostala područja vezana za učenje kao što su profili sudionika i uključivanje novih sudionika, a ponudit će i trening za moderatore.

Norbert Klein ■

## Jozef Pacolet s HIVA-e postao Professor emeritus



Prof. Dr. Jozef Pacolet za vrijeme svog oproštajnog predavanja na temu „Rast i raspodjela, Lukina opcija“ 18. septembra 2017. u Löwenu, Belgija

Vrlo su rijetki makroekonomisti koji zagovaraju opstanak socijalne države. A upravo takve makroekonomiste često je koristio Europski centar za radnička pitanja EZA, kao i njezine članice. Jedan od takvih makroekonomista čije je znanje i znanstveno-istraživački rad EZA angažirala vrlo često u svom obrazovnom radu u cijeloj Europi je prof. dr. Jozef Pacolet iz HIVA-e (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving) s Katoličkog sveučilišta Löwen.

Već je prošlo 25 godina od kada je Pacolet započeo projekt „Europski socijalni dijalog“ u okviru obrazovnog programa EZA-e. Cilj projekta bio je proučiti povijesni razvoj socijalne države u Europi, a svakih pet godina zadaća je bila objaviti znanstvenu snimku postojećeg stanja socijalne države u Europi.

Kako bi to mogao valjano činiti, Pacolet je osnovao europsku mrežu znanstvenih instituta i stručnjaka. Ti su stručnjaci o temi redovno izvještavali na konferencijama u organizaciji HIVA-e i EZA-e. Pratili su aktualne izmjene sistema socijalne sigurnosti u Europi i proučavali ih s obzirom na važne faktore utjecaja kao što su: proširenje Europske unije, demografske promjene i

intervencije u sisteme pod utjecajem politika štednje kao posljedice financijske i ekonomske krize. Ove obrazovne godine Pacoleta je EZA angažirala da znanstveno prati niz seminara uz temu „Strategije Europske unije - Europski stup socijalnih prava“ u čijem je fokusu opis postojećeg stanja socijalne sigurnosti u Europi.

Na oproštajnom predavanju povodom umirovljenja i dodjele titule Professor emeritus 18. septembra 2017., Pacolet se usredotočio na temu „Isplativost penzija“. Središnje mjesto njegova predavanja zauzima citat iz Lukina Evandjelja: „Dajte i dat će vam se“.

Citat je odabran s obzirom na činjenicu da se u Pacoletovoj domovini Belgiji sada intenzivno diskutira status starosne mirovine. Profesor Pacolet predlaže novu vrstu izračuna izdvajanja za prvi mirovinski stup kao rješenje za nestabilni drugi i treći mirovinski stup. Pritom se nije libio kazati da će zaposlenici morati izdvajati veće sume za uplatu te da će ubuduće svi morati duže raditi. Nije propustio pritom ni prozvati poslodavce da budu svjesni svoje odgovornosti i da duže vremena zapošljavaju starije zaposlenike.

EZA zahvaljuje Jozefu Pacoletu za sjajnu i plodonsnu suradnju koja traje već više desetljeća i nada se da će suradnju nastaviti unatoč umirovljenju!

Esmeralda Van den Bosch

i Matthias Homey ■

## IMPRESSUM

### Izdavač

EZA

Europski centar za radnička pitanja

Johannes-Albers-Allee 2

53639 Königswinter

Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0

Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22

E-mail adresa: [eza@eza.org](mailto:eza@eza.org)

[www.eza.org](http://www.eza.org)

### Redakcija

Sigrid Schraml (odg.), Matthias

Homey, Norbert Klein, Victoria

Znined, Esmeralda Van den Bosch

### Dizajn i tisak

HellaDesign, Emmendingen

E-mail adresa: [helladesign@web.de](mailto:helladesign@web.de)

### Fotografije

EZA, DGB, NBH, HIVA

### Izlazi

4 puta godišnje



Publikaciju financijski  
podupire Europska unija