



Co-funded by
the European Union

Јан Чарзати, Барбара Сурдиковска

Дигитализација на работата, трудот и вработувањето.

Закана или можност за работниците?

ИЗВРШНО РЕЗИМЕ



Проект 101051759

Иницирање активности за спроведување на Рамковниот договор за дигитализација на европските социјални партнери (ЕФАД)
кофинансиран од Европската Унија

Дигитализација на работата, трудот и вработувањето. Закана или можност за работниците?

Извршно резиме



Кофинансирана од
Европската Унија

Автори:

д-р Јан Чарзаста, Барбара Сурдиковска

Издавач:

Национална комисија на Самостојниот самоуправен синдикат „Солидарност“ (NSZZ “Solidarność”)

Elements on the cover:

designed by  freepik.com

Бесплатно објавување:

Публикација финансирана од Европската Унија како дел од проектот 101051759: „Иницирање активности за спроведување на Рамковниот договор за дигитализација на европските социјални партнери (ЕФАД)“

Финансирана од Европската Унија. Сепак, искажаните ставови и мислења се само на авторот(ите) и не секогаш ги одразуваат ставовите и мислењата на Европската Унија или Европската комисија. Ниту Европската Унија ниту органот што го доделува грантот не можат да бидат одговорни за нив.

Проект 101051759

Иницирање активности за спроведување на Рамковниот договор за дигитализација на европските социјални партнери (ЕФАД)

кофинансиран од Европската Унија

Содржина

1. Вовед	7
2. Дигиталната трансформација на економијата и нејзините социоекономски последици	7
3. Демографска промена во ЕУ - се менува контекстот на дигитализацијата	8
4. Одговори на политиките во однос на процесите на дигитализација на економијата, генезата на Рамковниот договор за дигитализација на европските социјални партнери	9
5. Преглед на правната средина и колективното преговарање во земјите партнери	9
6. Компаративен преглед на Националните акциски планови ..	13
7. Препораки за правилно управување со податоците	15
8. Дигитализација на работната средина: препораки за безбедност и здравје при работа	16
9. Препораки за следење на работното место	17
10. Преглед на студии на случај на национално ниво	18
11. Насоки за синдикалните лидери	22
12. Завршни забелешки	23
Референци	23

1. Вовед

Проектот насловен „Иницирање активности за спроведување на Рамковниот договор за дигитализација на европските социјални партнери“ е дел од заложите на социјалните партнери за спроведување на релевантниот Европски Автономен договор во земјите-членки.

Проектниот конзорциум вклучува 10 организации од пет земји. Носител на проектот е Националната комисија на Синдикатот Солидарност, ко-апликанти се: CISL (Италија), BLOCUL (Романија), Lewiatan Confederation (Полска), InStrat Foundation (Полска) и партнери „поддржувачи“ (поврзани организации) се: Европска конфедерација на синдикати (ETUC), синдикати LPS „Solidarumas“ (Литванија), Конфедерација на слободни синдикати - КСС (Македонија) и организации на работодавачи LDK (Литванија) и Организација на работодавачи - ОРМ (Македонија).

Активностите во проектот „Иницирање активности за спроведување на Рамковниот договор за дигитализација на европските социјални партнери“ се мал чекор во насока на продлабочување на дебатата во земјите учеснички со активно учество на социјалните партнери за тоа како да се реализира безбедна транзиција низ периодот на турбуленции и турбуленции кои произлегуваат од сè побрзите процеси на дигитализација, автоматизација и широко

распространета примена на вештачката интелигенција (ВИ).

2. Дигиталната трансформација на економијата и нејзините социоекономски последици

Дигиталната трансформација (ДТ) е еден од главните процеси кои го обликуваат современиот свет. Дигитализацијата е тесно поврзана со процесите на автоматизација и роботизација. Еден од најпознатите обиди да се конципира и теоретски да се разбере сложениот и моќен карактер на тековната промена е предлогот за Четвртата индустриска револуција. Именувана според претходните глобални бранови на индустријализација, Четвртата индустриска револуција требаше да биде голема промена поттикната од појавата на Индустрија 4.0. Сепак, темпото на промената што се случува во моментот е толку брзо во споредба со претходните индустриски револуции што веќе се наслушуваат гласови, кои што веќе кружат, за привршување на Четвртата индустриска револуција наскоро, како и почеток на Петтата индустриска револуција во блиска иднина. Се очекува дека Петтата индустриска револуција ќе биде поттикната

од пристапот „Индустија 5.0“, кој може да се опише како „секундарен производ“ на „Индустија 4.0“ така што претставува пристап кој што не само што ќе ги опфати главните карактеристики на неговиот претходник, но воедно ќе вклучи нова логика, која суштински нагласува дека „за да остане двигател на просперитетот, индустијата мора да ги води дигиталната и зелената транзиција“.

3. Демографска промена во ЕУ - се менува контекстот на дигитализацијата

Во 2023 година, 55% од луѓето во ЕУ на возраст од 16 до 74 години имаа најмалку основни дигитални вештини. Имаше големи разлики низ ЕУ, со стапки кои се движеа од 83% во Холандија до 28% во Романија (Евростат 2024). Постојат многу технологии чија цел е да се надминат физичките ограничувања во врска со возраста и да се зголемат можностите за вработување. Благодарение на технологиите, постарите работници можат полесно да ги надминат своите проблеми, но истовремено технологиите создаваат нови бариери доколку тие не се доволно едноставни за користење за (постарите) корисници (Фостер-Томпсон и Мејхорн, 2012). Во многу случаи, особено во преработувачката индустија, возраста на работната сила

влијае на способноста за усвојување на дигитални технологии. Малите и средните компании се соочуваат со многу потешкотии при спроведувањето на мерките и инструментите за обука, а токму тие ангажираат постари работници повеќе отколку поголемите компании. Компаниите со поголем удел на помлади работници можат да ги усвојат технолошките и организациските иновации (ЕУ-Агенција за безбедност и здравје при работа 2017: 52). Од друга страна, постарите работници со долгогодишно работно искуство и добри квалификации се подготвени да одвојат време за обука и може да имаат придобивки од дигиталните технологии (Мејер, 2009).

Зголемената побарувачка за работна сила со повеќе знаење и вештини што бара инвестирање во образование и обука, зголемување на човечкиот капитал и промовирање на компетентност, развој и иновации, ќе биде клучен предизвик во наредните години (Европски центар за развој на стручни обуки, 2011). Неусогласеноста и недостатоците на вештини наметнуваат трошоци за работниците, работодавачите и економијата, но намалувањето на вештините не ги погодува работниците на ист начин (Европски центар за развој на стручни обуки, 2018). Младите се сметаат за пофлексибилни и способни да научат побрзо, како и подобри во решавањето проблеми и проценката е дека можат да ги надградат своите вештини и да ги искористат предностите на новите задачи.

Постарите работници можат да го надоместат ова преку позитивното влијание на повисоките нивоа на работно искуство и социјални вештини (Светска банка, 2016). За да се олесни врската помеѓу постарите работници и новите технологии, од клучно значење е тие да добијат поддршка во програмите за преквалификација, како и да се воведат нови форми на работна организација, флексибилно и прилагодено работно време и флексибилни работни услови (Фулер и Унвин, 2006; Харма, 2015).

4. Одговори на политиките во однос на процесите на дигитализација на економијата, генезата на Рамковниот договор за дигитализација на европските социјални партнери

Договорот за дигитализација на европските социјални партнери беше финализиран во мај 2020 година, како десетти меѓусекторски документ од оваа големина кој беше договорен во рамки на механизмот за Европски социјален дијалог. Затворањето на значителен дел од работниот свет поради пандемијата, што се случи во пролетта 2020 година и траеше со месеци, ја покажа

површноста на одбранбените механизми, вклучително и во „богатата“ Европа. Брзото ширење на работата на далечина и забрзувањето на развојот на вештачката интелигенција претставуваат обид да се подготват соодветни одговори на идните вакви кризи. Меѓутоа, за оваа подготовка да биде прогресивна и ефективна, мора да се спроведе во услови на дијалог – на национално и секторско ниво, како и на ниво на работно место.

5. Преглед на правната средина и колективното договарање во земјите партнери

Право на исклучување имајќи ги предвид законот и колективното договарање

Правната средина во релевантните земји се разликува. Што се однесува до прописите (правните акти и/или клаузули во колективните договори) во врска со правото на исклучување, во **Италија** субјектот е ограничен на областа на работа на далечина. Во **Полска**, правото на исклучување не е покриено со ниту еден правен акт или колективни договори. Меѓутоа, ограничувањето на достапноста на работникот по работното време е пропишано со општите прописи за работно

време од Законот за работни односи и постојната правна наука. Во **Северна Македонија**, прашањето кое се однесува на правото на исклучување е занемарено во законот. Во националното трудово право нема прописи за правото на исклучување. Во **Романија**, прашањето за правото на исклучување не е јасно опфатено со законот. Во **Литванија**, законот експлицитно не го признава правото на исклучување. Вообичаено, правото на исклучување е оставено да се регулира самостојно, што подразбира едностран одлуки на работодавачите.

Работа на далечина во светло на законот и колективното договарање

Во **Италија**, регулативите за работа на далечина со примена на технологија (телеработа) постојат повеќе од 20 години. Од суштинско значење е да постои **индивидуален договор** помеѓу работодавачот и работникот, промена помеѓу внатрешна и надворешна активност во просториите на компанијата, отсуство на фиксно работно опкружување и почитување на максималното времетраење (дневно и неделно) на работните часови. Индивидуалниот договор е *sine qua non* услов, но со појавата на Ковид-19 претставува поедноставена постапка за уредување на работа на далечина. Во **Полска**, работата на далечина со примена на технологија почна да се регулира со Законот за работни односи во 2007 година, кој следеше по автономниот договор склучен од социјалните партнери на

национално ниво во 2005 година. Работата на далечина со примена на технологија не стана предмет на колективно договарање. Појавата на Ковид-19 поттикна воведување на работа на далечина со законот за вонредни состојби. Во 2023 година стапија на сила новите, трајни прописи за работа на далечина, кои ги заменија оние за работа на далечина со примена на технологија. Според новите прописи, воведувањето на режимот на работа на далечина бара индивидуален договор помеѓу работодавачот и вработениот. Новиот закон прави разлика помеѓу постојана „работа на далечина“ и повремена „работа на далечина“, при што повремена „работа на далечина“ започнува на барање на вработениот и е возможна за период од 24 дена во една календарска година. Овој начин на работа на далечина е помалку оптоварен во однос на обврските на работодавачот. Во **Северна Македонија**, работата на далечина не е предмет на законска регулатива, ниту пак е предмет на колективно договарање. По избивањето на пандемијата Ковид-19, приватните компании и јавните институции воспоставија разни спогодби за работа на далечина/работа на далечина со примена на технологија/работа од дома/хибридна работа, иако навидум сето тоа беше направено на ад хок и импровизиран начин. Во **Романија**, работата на далечина главно е регулирана со Законот бр. 81/2018 (Закон за работа на далечина со примена на технологија), но исто така и со Законот за работни односи, во кој е опфатена „работа

од дома“. Работата на далечина со примена на технологија се дефинира како начин на работа каде што работникот редовно и доброволно ги исполнува конкретните работни задачи, на различно место од организираното работно место на работодавачот, со користење на информациски и комуникациски технологии. Потребно е склучување на индивидуален договор (во форма на анекс на договорот за вработување). Работата од дома е регулирана со членовите 108-110 од Законот за работни односи, а се однесува на активноста која се врши **од дома (живеалиште), а не од друго место (домашна канцеларија)**. Не е доволно јасно дали работата на далечина е предмет на колективно договарање, освен неколку колективни договори со еден работодавач. Работата на далечина со примена на технологија се практикуваше за време на пандемијата. Во **Литванија**, работата на далечина со примена на технологија е регулирана со член 52 од Законот за работни односи, кој предвидува дека тоа е форма на организација на работата или начин на извршување на работата при што работникот редовно ги извршува сите или дел од доделените работни функции, на место различно од работното место, во време кое е договорено со работодавачот, на далечина, односно на локација која е прифатлива за страните на договорот за вработување, вклучувајќи и примена на информациски и електронски комуникациски технологии (работа на далечина со примена на технологија).

Работата на далечина со примена на технологија е регулирана со одредени колективни договори.

Алгоритамско управување имајќи ги предвид законот, колективното договарање и социјалниот дијалог

Во **Италија**, трипартитните тела се загрижени за заштита на работниците на дигиталната платформа. На пример, постои „Повелба за основните права на дигиталната работа во урбан контекст“ потпишана на 31 мај 2018 година од страна на Општина Болоња, CGIL, CISL и UIL, Сојузот на возачи од Болоња (Union Riders Bologna), Snam и MyMenu.

Понатаму, во таа насока е користен член 22 од регулативата на ЕУ 2016/679 (Општа регулатива за заштита на податоци). Одредбите или регулативата на секој субјект кој е засегнат од автоматизираните процеси на одлучување му го признаваат „правото да не подлежи на одлука заснована исклучиво на автоматска обработка“ (став 1), освен ако одлуката „е неопходна за склучување и извршување на договор“ (став 2, точка а.) и контролорот на податоците презел „соодветни мерки за заштита на правата, слободите и легитимните интереси на субјектот на податоците“ (став 3). Гарантот за заштита на личните податоци (GPPD) го прогласи прекршувањето на овој член од страна на Foodinho and Deliveroo Italy со мерките бр. 234 и 285/2021 година. Во **Полска**, моментално вештачката интелигенција или алгоритамското

управување со работата на работното место не е директно регулирана со закон. Сепак, постои дебата во контекст на предлог за измена на Законот за синдикатите, претставен во септември 2022 година. Предлогот за нова регулатива беше изготвен врз основа на решенијата воведени минатата година во Шпанија. Во **Северна Македонија**, алгоритамското управување со работата не е регулирано со закон, ниту е предмет на социјален дијалог. Во **Романија**, прашањето за алгоритамско управување со работата е тема во јавната дебата со која се занимаваат социјалните партнери, особено синдикатите. Сепак, тоа сè уште не е регулирано со закон, ниту е покриено со колективно договарање. Во **Литванија**, алгоритамското управување со работата не е предмет на јавна дебата, колективно договарање или закон.

Национални рамки за поддршка на вработените во подобрувањето на нивните квалификации и компетенции

Во **Италија**, релевантното законодавство за правото на развој на компетенциите на работниците во Италија е Законот бр. 300/1970 (т.н. „Статут на работниците“). Со законот се утврдува дека работниците студенти (т.е. оние кои паралелно со својата дејност и работа следат и студии) имаат право на платено дневно отсуство. „Fondo Nuove Competenze - Фонд за нови вештини“ е важен инструмент за развој на дигиталните вештини на работниците во Италија. Во **Полска**, **Националниот фонд**

за обука беше создаден во 2014 година со цел да се поддржи континуираното образование на вработените. Изворот на финансирање е државниот Фонд за трудот. Компаниите со персонал на возраст од 45 години или постари лица можат да аплицираат за грантот од Националниот фонд за обука/Фонд за трудот. Меѓу приоритетите за Националниот фонд за обука за 2023 година беа два приоритети поврзани со доживотното учење поради имплементација на нови технологии на работното место и развој на дигитални вештини за вработени помлади од 30 години. Во **Северна Македонија**, рамката е недоволно развиена. Вообичаено вработените сами си плаќаат за подобрување на нивните вештини или за одредени обуки. Во **Романија**, постојат регулативи за олеснување на обуката за вработените - содржани во Законот за работни односи и други правни акти. Во **Литванија**, Законот за работни односи предвидува дека вработените кои се запишале во формални образовни програми ќе имаат право на отсуство за образование под услов да добијат потврда од давателите на образовни услуги. Отсуството за неформално образование е неплатено освен кога е поинаку договорено со колективни договори или со договор меѓу страните. Што се однесува до финансирањето, член 37 од Законот за работни односи предвидува дека работодавачот може да обезбеди средства за обука на работникот, но работникот треба да преземе одредени обврски.

6. Компаративен преглед на Националните акциски планови

Една од клучните цели на проектот беше да се подготват Национални акциски планови (НАП) кои се однесуваат на прашањата

подигнати со Рамковниот договор за дигитализација на европските социјални партнери од јуни 2020 година (во понатамошниот текст: Рамковниот договор). Националните акциски планови не задржуваат еднообразна структура, но сите ги содржат главните прашања опфатени во Рамковниот договор. Содржината на Националниот акциски план е претставена во синтетичка форма во Табела 1

Табела 1. Преглед на Националните акциски планови

Држава	Потписници		Главните точки на НАП
	Синдикати	Организации на работодавачи	
Италија	(CISL)	-	Право на исклучување Можност за вработување/ континуирана стручна обука Вештачка интелигенција Алгоритми Безбедност и здравје при работа Колективното договарање како главен канал за спроведување на одредбите од Рамковниот договор Повторно започнување на социјалниот дијалог со организациите на работодавачи
Литванија	LPS Solidarumas	Конфедерација на литвански работодавачи	Право на исклучување Доживотно учење и континуирана стручна обука Безбедност и здравје при работа надвор од просториите на работодавачот (работа надвор од работното место), вклучувајќи ја и ергономијата на фактичкото работно место (домашна канцеларија).
Северна Македонија	КСС - Конфедерација на слободни синдикати на Македонија	Организација на работодавачи на Македонија	Право на исклучување Дигитализација на работата на организациите на социјалните партнери, доживотно учење на нивните членови Споделување на информации за Рамковниот договор
Полска	NSZZ "Solidarność"	Конфедерација Lewiatan	Право на исклучување Доживотно учење
Романија	CNS Cartel Alfa Blocul National Sindical	Confederatia Patronala Concordia	Право на исклучување Доживотно учење и

	CNS Meridian	CNIPMMR	континуиран професионален развој Безбедност и здравје при работа надвор од просториите на работодавачот (работа надвор од работното место), вклучувајќи ја ергономијата на реалното работно место (домашна канцеларија) Алгоритми
--	--------------	---------	---

Споредувањето на Националните акциски планови на многу општо ниво овозможува да се забележи дека некои прашања се преклопуваат. Конкретно, најчесто обработуваната актуелна област е **правото на исклучување**, што очигледно кореспондира со зголемената популарност на работа на далечина во екот на пандемијата Ковид-19 (јасно е наведено од големиот број на национални студии на случај во врска со прибраните договори за работа на далечина во текот на истражувањето, видете: поглавје 11), оттаму произлегува психосоцијалното влијание на појавата врз секојдневниот живот на вработените посветен на работата и сите други активности надвор од работата што доведува до нејасни граници меѓу работните и неработните активности, со што се загрозува рамнотежата помеѓу работата и животот на значителен дел од работната сила. Прашањето што го привлече вниманието на социјалните партнери во сите релевантни земји е потребата и важноста на **доживотното учење**, преквалификација и доквалификација преку различните средства што ја сочинуваат континуираната стручна обука. Во некои земји (Италија и

Романија) е истакната растечката улога на **алгоритмите** и алгоритамското управување, како и на **вештачката интелигенција** на пазарот на трудот и во текот на работниот век. Воедно, постојат прашања кои се чини дека се специфични за конкретната земја, како што е акцентот на ергономијата и олеснувањето на почитувањето на стандардите за Безбедност и здравје при работа при извршување на работа надвор од работното место, особено дома. Ова е една од клучните точки покренати во Националниот акциски план во Литванија. Во Италија, безизлезната состојба во социјалниот дијалог во врска со имплементацијата на Рамковниот договор е опфатена во Националниот акциски план, а тоа не изненадува ако се земе предвид дека одржливоста на Националниот акциски план зависи од ангажманот на работодавачите. Со право, Националниот акциски план истовремено ја нагласува важноста на колективното договарање како канал за јасно изразување на целите кои се утврдени со Рамковниот договор, кој во контекст на националниот систем на индустриски односи се чини дека е остварлив пат за постигнување на целите.

Во **Северна Македонија**, во Националниот акциски план се нагласува потребата да се мотивираат работодавачите да вклучат одредби за правото на исклучување во колективни договори или правни документи, како и преземање сложени активности на повеќе нивоа во насока на споделување на информации за правото на исклучување и подигање на свеста за тоа кај вработените, работодавачите и другите чинители.

Имајќи предвид дека доживотното учење/континуираната стручна обука за справување со предизвиците на дигитализацијата исто така често се споменуваат во Националниот акциски план, би било разумно темелно да се испитаат предлозите формулирани од социјалните партнери на национално ниво во тој поглед. Во **Северна Македонија**, гледиштата во однос на доживотното учење и подобрувањето на дигиталните вештини се ограничени, наведувајќи ги социјалните партнери како главна целна група. Конкретно, од организациите на социјалните партнери се очекува да ги обучуваат своите членови со цел да се стекнат со дигитални вештини, особено преку тренинг програми наменети за запознавање на членовите со дигитални алатки и платформи. Спроведувањето на ваквите програми се очекува да ги подобри вештините и дигиталната писменост кај работната сила и општата популација, како и да промовира доживотно учење.

7. Препораки за правилно управување со податоците

Во однос на обработката на личните податоци, може да се идентификуваат следниве глобални клучни принципи:

1. Правичност: личните податоци треба правично да се обработуваат (заедно со недискриминација, транспарентност, незлоупотреба).
2. Законитост: личните податоци треба да се обработуваат за легитимни цели или треба да се обработуваат во согласност со законот.
3. Утврдена цел: личните податоци треба да се обработуваат само за конкретни, дефинирани, експлицитни и законски цели.
4. Пропорционалност: личните податоци треба да се обработуваат имајќи ги предвид општите барања за пропорционалност, барањата за минимизирање на податоците, барањата за обработка без прекумерна обработка или барањата за релевантност за целта.
5. Квалитет на податоците: личните податоци треба да бидат точни, целосни и ажурирани.
6. Отвореност/транспарентност: вклучување на одреден степен на отвореност или транспарентност може да се најде во сите рамки. Овие степени се движат од општи барања за транспарентни

политики и обезбедување на достапност на информации за обработката на личните податоци, до специфични списоци на информации кои мора директно да им се обезбедат на субјектите на податоците.

7. Безбедност: треба да постојат соодветни (или доволни) мерки за обезбедување на личните податоци (обработка).

8. Складирање на податоци: личните податоци не треба да се чуваат подолго отколку што е потребно за целите на обработката.

9. Одговорност: (начело кое е донекаде помалку распространето), согласно кое контролорите на податоците (и, каде што е применливо, обработувачите) треба да бидат одговорни за личните податоци што ги обработуваат.

10. Пристап: субјектите на податоците имаат право да пристапат до нивните лични податоци и да бараат исправка и/или бришење, со (за некои инструменти) дополнителни гаранции за приговор или оспорување на обработката.

Начелото на пропорционалност е својствено за механизмите за заштита на човековите права. Иако може да се предвидат различни пристапи кон пропорционалноста, широко прифатени се три главни појаснувања како обезбедување на тест за пропорционалноста во контекст на законот за заштита на податоците:

- Релевантност (или адекватност): дали обработката на податоците е соодветна или релевантна за исполнување на легитимни цели?

- Неопходност: дали е потребна обработка на податоци за исполнување на легитимни цели? Таквото барање за неопходност може да се поврзе со тестот за алтернативни средства: дали постојат алтернативни средства за постигнување на легитимни цели.

- Ненужност: дали мерката го надминува она што е неопходно за да се постигнат легитимните цели?

8. Дигитализација на работната средина: препораки за безбедност и здравје при работа

Информациска и комуникациска технологија и мобилна работа

Особено се препорачува да се ревидира Директивата 90/270/ЕЕЗ за минималните барања за безбедност и здравје во однос на работа пред екрани и последователно да се измени горенаведената уредба. Овие промени треба да бидат отпорни на идни предизвици, односно да го имаат предвид отпорот кон идните промени во врска со развојот на современите технологии и

начините на работа кои забрзано напредуваат. При **дефинирање на работното место** треба да се земат предвид меѓународните стандарди утврдени во Конвенцијата бр. 155 на Меѓународната организација на трудот, каде што работното место „ги вклучува сите места каде што работниците ќе бидат или ќе одат поради нивната работа и кои се под директна или индиректна контрола на работодавачот“. Минималните ергономски барања за работа со употреба на алатки за информациска и комуникациска технологија треба да важат и за работните места кои се наоѓаат надвор од просториите на работодавачот, како во случајот со работа на далечина. Треба да се воведат конкретни регулативи во однос на психосоцијалното опкружување на работните места каде што се користат алатки за информациска и комуникациска технологија, а исто така и во однос на работата на далечина.

Кооперативни технологии и автономни машини

Европската комисија започна со работа за ревидирање на Директивата за машини 2006/42/EЗ во април 2022 година. Затоа, од клучно значење е во предложената регулатива за машини, која ќе ја замени гореспоменатата директива, да се земат предвид специфичните барања за безбедност за автономни и колаборативни машини, особено, оние чии безбедносни функции се контролирани од алгоритми за

вештачка интелигенција опремени со способност за „учење“. Доследно на тоа, автономните машини треба да подлежат на задолжително издавање на сертификати од независни државни тела за издавање на сертификати во консултација со синдикалните организации.

Исто така, од клучно значење е со идните регулативи и практики да се земат предвид психосоцијалните ризици во работните средини кои користат автономни машински производи. Конкретно, треба да се опфатат факторите на ризик како што се зголеменото темпо на работа и барањата за работа, несигурноста на работата, недостатокот на доверба во безбедноста на овој вид машини, кои придонесуваат за поголем стрес.

9. Препораки за следење на работното место

Вклучување на вработените/синдикатите во процесите на одлучување

Работодавачите **треба да се консултираат со своите вработени/претставници на вработените доколку планираат да воведат следење (мониторинг) на работното место** и овој чекор не треба да се прескокне. Ова е мудар потег од перспектива на управување со ризик, бидејќи вклучувањето на вработените/претставниците на вработените

од самиот почеток може да спречи идни поплаки.

Следење како последна мерка

Како што се развива технологијата, различните видови на системи за следење стануваат сè почести и лесно достапни. Тие стануваат и сè подостапни од финансиски аспект. Тоа значи дека сè повеќе се воведуваат на работното место како едноставно решение за многу посложен проблем, каде што технологијата овозможува користење на системите за следење и за цели надвор од првичната намена. Системите за следење и контролните мерки кои претставуваат ризик за приватноста на вработените и негативно влијаат на работната средина треба да се сметаат за крајно решение за проблемот. Вреди да се бара друго решение.

Нема промена на намената

Постои јасна врска помеѓу ситуациите каде што работодавачот користи системи за следење за цели различни од првичната намена и влијанието врз работната средина и перцепцијата на работниците дека следењето е наметливо. Покрај негативното влијание врз работното место и вработените, ваквата промена на намената не е законска. Затоа, не е дозволено вработените рутински да подлежат на надзор за да се провери како ги извршуваат своите работни задачи. Воедно, законот содржи јасни барања за урамнотежување на интересите на работодавачот за надзор со

интересите на вработените да не се нарушува нивната лична приватност.

Практиките за надзор на работниците се проширија така што опфаќаат многу различни карактеристики на работниците додека се на работа. Надзорот на работното место се однесува на мислите, чувствата и физиологијата, локацијата и движењето, извршувањето на задачите и професионалниот профил и репутација. Аналитиката на човечки ресурси е ново идентификувана област која има потенцијал да обедини низа мерки за надзор на вработените, како и да покрене прашања за различни етички аспекти.

10. Преглед на студии на случај на национално ниво

Националните партнери спроведоа студии на случаи како дел од нивната теренска работа. Главната цел беше да се приберат, да се опишат и накратко да се анализираат добрите практики во врска со опсегот на проектот.

Беа направени вкупно **30 студии на случај**, сите на **ниво на компанија**. Во секоја вклучена земја (Италија, Литванија, Северна Македонија, Полска и Романија) беа подготвени шест студии на случај. Повеќето од случаите се однесуваат на промени во работниот процес кои се директно поврзани со

технолошката промена (21), додека другите известуваат за практики за работа на далечина (или хибридна работа) (10) и поретко, подобрување на ергономијата (физичкиот простор) на

работните места (7). Збирот на опфатени практики (38) го надминува бројот на студии на случај бидејќи одредени случаи даваат докази за повеќе од еден вид на практика.

Табела 2. Резиме на студии на случај

Држава	Име на компанијата	Промени во работниот процес кои се директно поврзани со технолошката промена	Практики/мерки за работа на далечина	Подобрување на ергономијата (физичкиот простор) на работните места поради процесот на дигитализација и/или автоматизација
ИТ	Amazon	X		
ИТ	ENI	X		
ИТ	Michelin		X	
ИТ	Olivetti	X		
ИТ	UniCredit		X	
ИТ	Autostrade Per L'Italia		X	
ЛТ	Општинско претпријатие SĮ 'Vilniaus miesto būstas' (Градско домување во Вилнус)		X	
ЛТ	АВ „VILKMA“, Ukmergė	X		X
ЛТ	Републиканска универзитетска болница во Вилнус	X		X
ЛТ	Јавно душтво со ограничена одговорност АВ 'Ignitis gamyba'	X		X
ЛТ	Гимназија Vilniaus Žirmūnų		X	X
ЛТ	Национален институт за рак	X		X
МК	Гламур БК	X		
МК	Павер Трејд	X		
МК	„Мебел“*	X		
МК	„Текстил“*	X		X
МК	„Храна“*	X		
МК	„Хартија“	X		X
ПЛ	IGT Poland		X	
ПЛ	Orange	X	X	
ПЛ	Santander Bank Polska	X		
ПЛ	„Медицински“*	X	X	
ПЛ	Contrain	X		
ПЛ	BZB*	X		
РО	AFAN	X		

PO	OMV Petrom		X	
PO	Electrica SA	X		
PO	Automobile Dacia SA		X	
PO	CFR Calatori	X		
PO	UNEFS	X		

* Компанијата експлицитно побара да не се прикажува нејзиното име, додека другите компании сè уште немаат изразено такво барање во оваа фаза од истражувањето.

Во Северна Македонија, сите студии на случај се однесуваат на промени во работната организација. Првата опфаќа компанија од угостителскиот сектор и воведување на дигитализиран систем за нарачки. Првично, сите операции и услуги се вршеа со помош на тетратки или парагон блокови, каде што келнерите ја запишуваа секоја нарачка рачно, а потоа ја носеа одделно во кујната и на шанкот. Кога прекинаа да го применуваат тој систем на работа, малку се модернизирала и продолжија да работат со компјутери со рачно обележување на секоја нарачка, така што нарачката се печатеше и се носеше во кујната или на шанкот. Но, со овој процес сфатија дека заостануваат и почнаа да ја дигитализираат работата. Во овој момент работата се спроведува така што кога ќе дојдат гости во ресторанот, им приоѓа келнер за да ја евидентира нарачката. Секој келнер има свој таблет за работа каде што ја добива нарачката. Со едноставно примање на нарачката преку таблетот, каде што е инсталирана програмата за работа, нарачката директно се испраќа на подготовка. Покрај тоа, целиот работен систем е инсталиран на три различни места, или подобро кажано, во три различни сектори: шанк, скара и салати, во зависност од тоа што е нарачано, нарачката

автоматски оди во тој сектор, без разлика дали се работи за сектор „шанк“, сектор „салати“ или сектор „скара“. Друга студија на случај се однесува на компанија која е дел од градежниот сектор и нејзината основна дејност е производство на готов бетон и производи од бетон. Претходно работела со бетонска база која беше прилично застарена и беа потребни пет вработени лица за базата да функционира. Почнувајќи од 2021 година направија целосно нова инвестиција, односно сосема нова бетонска база која е целосно дигитализирана и во моментот е потребен само еден работник за да ја врши работата што ја извршуваа пет лица. Главната причина што доведе до отпочнување на процесот на дигитализација на целиот работен процес е потребата од зголемување на производствениот капацитет, а како втора причина го наведуваат намалувањето на бројот на вработени, не со цел да бидат отпуштени, туку за да бидат прераспоредени на друго работно место според нивните квалификации и искуство. Следната студија на случај е од секторот на производство на мебел. Производниот погон што го поседува односната компанија е опремен со најсовремена технологија. Што се однесува до дигитализацијата, таа е имплементирана во оваа компанија пред

околу 12-13 години. Претходно, при процесот на сечење иверица механички се прилагодуваа димензиите и механички се прилагодуваше поместувањето на летвата. По целиот процес на дигитализација, машината автоматски ја зема плочата, ја става во машината и автоматски се вклучува пилата, со што се сече плочата. Следната студија на случај се однесува на компанија од текстилниот сектор. Станува збор за компанија која има неколку сали, каде што постои и функционира различен сектор во секоја хала. Пред да се воведат дигитализација во оваа компанија, готовиот материјал, односно материјалот што е во погонот, кој треба дополнително да се обработува, рачно се транспортираше така што се пренесуваше со товарни пластични колички. По спроведената дигитализација, работата беше променета со воведување на автоматизирана патека која го носи полупроизводот на понатамошна обработка. Најпрво, на автоматизираната лента се врши детекција на самиот материјал и во тој момент кога самата лента ќе детектира дека има материјал на неа, автоматски се активира и на тој начин материјалот се доставува до следниот погон. Во следниот погон, односно во следната хала, пристигнатиот материјал се прифаќа и се препраќа во следниот погон каде што се подготвува за понатамошна обработка. Од оваа компанија објаснуваат дека доколку нема материјал на самата патека, таа застанува по одреден временски период. Во следниот погон, односно следната хала, дел од работата треба да се изврши рачно, како

што е ставањето конци или ставањето етикети, па кога тој процес ќе заврши, потоа се поставува на друга транспортна лента која продолжува во друга хала, каде што следува понатамошна обработка. Така процесот се спроведува до крајното одредиште, односно последната хала каде што се пакуваат готовите производи. Следната студија на случај се однесува на компанија која е дел од прехранбениот сектор. Главниот аспект на работата е конзервирање и преработка на пиперки. Пред да ја воведат дигитализацијата, целата работа со зеленчукот се извршуваше рачно. Со дигитализацијата, целиот процес е автоматизиран. Односно, постои машина која автоматски ги отстранува рачките од пиперките. Сега, за разлика од порано, не се потребни 20 работници, потребни се само четворица оператори, а работат по двајца во смена. Што се однесува до преостанатите работници, наведено е дека сите се прераспоредени на нови работни места, за што имаат соодветни квалификации и искуство. На крајот е и случај на компанија од секторот на пост-преработка на производи од хартија, односно производство и пакување на салфетки. Во минатото, целиот процес се извршуваше рачно. Како изгледа процесот сега откако се спроведе целосната дигитализација, е следен: бидејќи самата компанија ги произведува салфетките, кога ќе се произведе готовиот производ, тој се става на линија и линијата се движи во машината. Самата машина е поставена автоматски за

да ја одредува количината од 100 салфетки, а потоа ги пакува салфетките.

11. Насоки за синдикалните лидери

Синдикатите мора да бидат подготвени правилно да ги идентификуваат ризиците кои произлегуваат од имплементацијата на новите технологии на работното место. Првиот и неопходен чекор би бил да се научи како новите технологии се применуваат во управувањето со човечките ресурси. Примерите вклучуваат:

- **Софтвер за следење** – GPS и дигитално следење;
- **Софтвер за надзор** – на телефони/лаптопи;
- **Следење на тастатурата** – за она што го пишуваат и брзината;
- **Системи за распределба на смени** – распоред на вашите работни смени;
- **Системи за повратни информации** – вклучување на „оценките“ на клиентите или купувачите во евиденцијата на вработените;
- **Системи за управување со задачи** - софтвер заснован на апликации за распределба на задачите, утврдување на време и следење на начинот на кој работите;

- **Управување со перформансите** – оценување на работниците, за унапредувања, бонуси;

- **Препознавање на лице/емоционално препознавање** – камери кои се користат за проверка на работниците;

- **Софтвер за регрутирање** – се користи за потесен избор на кандидати за надворешно ангажирање, како и внатрешно ангажирање или унапредување. (Prospect. Водич за дигитална технологија за претставници на синдикатите 2024: 6).

Синдикатите треба да бидат упорни со работодавачите кога станува збор за транспарентноста во користењето на алгоритамско управување и да вршат систематски притисок врз нив во однос на поставувањето и следењето на некои општи, но сепак јасни правила во врска со имплементацијата и употребата на алгоритамско управување. Доколку е можно, правилата треба да бидат изразени во договор во писмена форма кој би можел да се користи како референтна рамка за работодавачите да сносат одговорност за тоа како се извршува алгоритамското управување кое влијае на работниците.

Многу е важно синдикатите да не ги искажуваат своите сомнежи во форма на предизвик или на непријателски начин, туку да нагласат дека сите прашања во врска со новите дигитални технологии на работното место произлегуваат од легитимните загрижености за правата на работниците, не

само оние што ги гарантира трудовото право, но и поширокото законодавство кое се однесува на граѓанските и човековите права на лицата кои и понатаму се во зависен работен однос.

12. Завршни забелешки

Состојбата во која се одвиваа проектните активности беше многу динамична. Од една страна, европскиот социјален дијалог очигледно се соочува со проблеми, а показател за тоа беа неуспешните преговори на европските социјални партнери за договорот за работа на далечина и правото на исклучување. Од друга страна, се чини дека голем број политички сили, вклучително и Европската комисија и самите социјални партнери, разбираат дека без ефективен развој на социјалниот дијалог и без поддршката на јавниот орган за колективно договарање на различни нивоа, ќе биде тешко да се напредува низ времето на социјални промени предизвикани од процесите на дигитализација, автоматизација и роботизација. Од оваа гледна точка, социјалниот дијалог е поважен од кога било.

Референци

Погледнете го главниот извештај за целосниот список со референци.