

Tłumaczenie zaakceptowane przez partnerów społecznych w dniu 22 lutego 2021 r.

Porozumienie Ramowe
Europejskich Partnerów Społecznych
w sprawie cyfryzacji

czerwiec 2020

Wprowadzenie

Cele

Zakres

Partnerskie podejście pracodawców i przedstawicieli pracowników

- 1. Umiejętności cyfrowe i zabezpieczenie zatrudnienia**
- 2. Sposoby podłączania i odłączenia**
- 3. Sztuczna inteligencja i zagwarantowanie zasady kontroli człowieka**
- 4. Poszanowanie godności ludzkiej i inwigilacja**

Wdrożenie i działania następcze

WPROWADZENIE

Cyfrowa transformacja gospodarki jest tematem wielowątkowym, mającym duży wpływ na rynki pracy, świat pracy i społeczeństwo jako całość. Państwa członkowskie UE zajmują się tym zagadnieniem na różne sposoby ze względu na różną sytuację społeczną i gospodarczą, zróżnicowane rynki pracy i systemy stosunków pracy oraz istniejące inicjatywy, praktyki i układy zbiorowe.

Transformacja cyfrowa przynosi wyraźne korzyści zarówno pracodawcom, pracownikom, jak i osobom poszukującym pracy, w postaci nowych możliwości zatrudnienia, zwiększonej wydajności, poprawy warunków pracy i nowych sposobów organizacji pracy oraz poprawy jakości usług i produktów. Ogólnie rzecz biorąc, przy odpowiednich strategiach, może ona prowadzić do wzrostu zatrudnienia i utrzymania miejsc pracy.

Przejęcie transformacji cyfrowej wiąże się również z wyzwaniami i ryzykiem dla pracowników i przedsiębiorstw, ponieważ niektóre zadania znikną, a wiele innych się zmieni. Wymaga to przewidywania zmian, dostarczania umiejętności potrzebnych pracownikom i przedsiębiorstwom, aby odnieść sukces w erze cyfrowej. Inne obejmują organizację pracy i warunki pracy, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz dostępność technologii, w tym infrastruktury, w całej gospodarce i regionach. Potrzebne są również specyficzne podejścia, aby MŚP mogły korzystać z digitalizacji w sposób dostosowany do ich specyficznych warunków.

Ponieważ korzyści te nie są automatyczne, musimy dostosować nasze rynki pracy, systemy kształcenia i szkolenia oraz systemy ochrony socjalnej, aby zapewnić, że przejście to będzie korzystne dla pracodawców i pracowników. UE i rządy krajowe mają do odegrania ważną rolę by zapewnić, że warunki ramowe umożliwią pracodawcom i pracownikom skorzystanie z nadarzających się okazji i pozostawią im miejsce na znalezienie odpowiednich rozwiązań w celu sprostania wyzwaniom, pamiętając, że najlepiej znają sytuację w terenie i wiedzą, jakie środki są potrzebne, by przynieść korzyści przedsiębiorstwom i pracownikom.

Ważne jest również uwzględnienie wpływu na klimat i środowisko naturalne.

Ponadto potrzebne jest wspólne zaangażowanie ze strony pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli, aby jak najlepiej wykorzystać możliwości i stawić czoła wyzwaniom w ramach partnerskiego podejścia, przy jednoczesnym poszanowaniu różnych ról zainteresowanych stron.

Niniejsze porozumienie ramowe stanowi wspólne zobowiązanie europejskich międzysektorowych partnerów społecznych¹ do optymalizacji korzyści i podjęcia wyzwań związanych z cyfryzacją w świecie pracy.

CELE

Niniejsze porozumienie ramowe ma na celu:

- Podniesienie świadomości i poprawę zrozumienia przez pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli możliwości i wyzwań w świecie pracy wynikających z transformacji cyfrowej;
- Stworzenie ram ukierunkowanych na działania w celu zachęcenia pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli do opracowywania środków i działań mających na celu wykorzystanie tych możliwości i sprostanie wyzwaniom, a także w celu udzielania im wskazówek i pomocy, przy jednoczesnym uwzględnieniu istniejących inicjatyw, praktyk i układów zbiorowych;
- Zachęcanie do partnerskiego podejścia między pracodawcami, pracownikami i ich przedstawicielami;
- Wspieranie rozwoju zorientowanego na człowieka podejścia do integracji technologii cyfrowych w świecie pracy, wspieranie/pomaganie pracownikom oraz zwiększanie wydajności.

Przez:

- Nakreślenie wspólnego, dynamicznego, ciągłego procesu, który uwzględnia różne role i obowiązki poszczególnych podmiotów i może być dostosowany do różnych sytuacji krajowych, sektorowych i/lub przedsiębiorstw, systemów stosunków pracy, miejsc pracy i różnych technologii/narzędzi cyfrowych;
- Podkreślenie konkretnych podejść, działań i środków, które pracodawcy, pracownicy i ich przedstawiciele mogą wykorzystać, w zależności od swoich szczególnych potrzeb i okoliczności, do poruszania takich tematów, jak umiejętności, organizacja pracy i warunki pracy.

¹ BUSINESSSEUROPE, SMEunited CEEP oraz EKZZ wraz z komitetem łącznikowym Eurocadres/CEC

ZAKRES

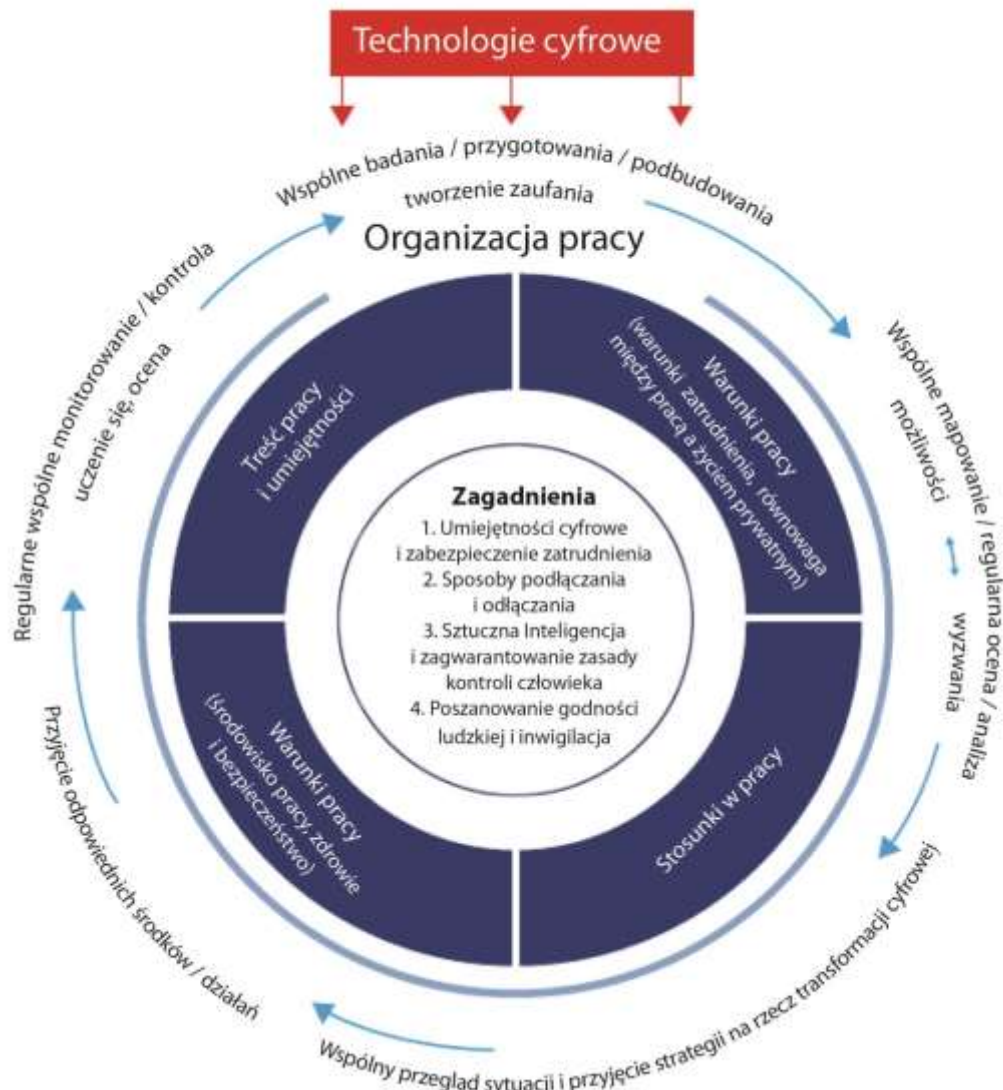
Niniejsze porozumienie autonomiczne zostało zawarte przez europejskich międzysektorowych partnerów społecznych i ma zastosowanie do całej UE/EOG.

Obejmuje ono wszystkich pracowników i pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym oraz we wszystkich rodzajach działalności gospodarczej, w tym w działalności wykorzystującej platformy internetowe, w których istnieje stosunek pracy, zgodnie z definicją krajową.

Mówiąc w tej umowie o "przedsiębiorstwach", mamy na myśli podmioty z sektora prywatnego i publicznego.

Kiedy w niniejszym porozumieniu mówi się o "przedstawicielach pracowników", należy uznać uprawnienia przedstawicieli związków zawodowych, zgodnie z prawem i praktyką krajową.

Proces partnerstwa w cyfryzacji



Aby lepiej zrozumieć proces, pojęcia w nim użyte mają następujące, szeroko przyjęte konotacje:

Organizacja pracy (work organization)

Organizacja pracy polega na rozdzieleniu i koordynacji zadań i nadzoru w organizacji. Organizacja pracy pokazuje jak zadania są rozdzielane pomiędzy poszczególne osoby i mechanizmy koordynacji w celu osiągnięcia finalnego produktu lub usługi.

Organizacja pracy lub struktura wskazuje kto robi co, w ramach zespołu lub samodzielnie i kto jest za co odpowiedzialny.

Treść pracy i umiejętności (work content and skills)

Treść pracy wymaga analizy wpływu cyfrowych technologii/ narzędzi na zawartość pracy i niezbędnych umiejętności aby ją wykonywać i mieć kontakt (cyfrowy) z innymi (współpracownikami, przełożonymi, klientami, pośrednikami). Treść pracy wymaga wzięcia pod uwagę takich aspektów jak autonomia, spójność, różnorodność, obciążenie pracą, informacje, jasność zajmowanego stanowiska.

Warunki pracy (working conditions)

Warunki pracy odnoszą się do środowiska pracy (bezpieczeństwa i higieny pracy, fizycznych i psychicznych oczekiwań, dobrostanu, klimatu, komfortu, urządzeń sanitarnych, narzędzi pracy) oraz zasad zatrudnienia. Zasady zatrudnienia dotyczą takich kwestii jak: czas pracy (rozkład czasu pracy), okresy odpoczynku, miejsce/ miejsca wykonywania pracy, równowaga pomiędzy życiem zawodowym a osobistym, okresy zwolnień od pracy, szkolenia i możliwości rozwoju, oceny pracowników.

Stosunki w pracy (work relations)

Stosunki w pracy lub relacje interpersonalne mają wpływ na efekty pracy i dobrostan pracowników. Zawierają w sobie społeczne interakcje pomiędzy pracownikami i pomiędzy pracownikami a przedsiębiorstwem (formalne i nieformalne relacje z bezpośrednimi przełożonymi, managementem i działem HR). Relacje z klientami i innymi osobami trzecimi są też częścią tego procesu. Jest ważne aby wziąć pod uwagę jakość tych relacji (współpracy, integracji, możliwości kontaktu i możliwej komunikacji, atmosferę w pracy), styl zarządzania, przypadki przemocy i mobbingu, zarządzanie przez konflikt, mechanizmy i procesy wsparcia.

PARTNERSKIE PODEJŚCIE PRACODAWCÓW I PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW

Biorąc pod uwagę, że:

Nadrzędnym celem jest osiągnięcie zgodnego przejścia poprzez udaną integrację technologii cyfrowych w miejscu pracy oraz poprzez wykorzystanie możliwości, a także zapobieganie i minimalizowanie ryzyka zarówno dla pracowników, jak i pracodawców oraz zapewnienie jak najlepszych wyników zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników;

Wiele czynników odgrywa rolę i powinno być branych pod uwagę. Proponuje się szerokie multidyscyplinarne podejście, które uwzględnia istotne elementy miejsca pracy;

Większość czynników jest ze sobą powiązana i nie należy ich rozpatrywać w odosobnieniu;

Istnieje potrzeba dostosowania podejścia do wielkości przedsiębiorstwa i radzenia sobie z różnymi sytuacjami i okolicznościami, podczas gdy niektóre cechy są takie same dla wszystkich przedsiębiorstw niezależnie od ich wielkości;

Wspólne zaangażowanie pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli na rzecz uzgodnionego i wspólnie zarządzanego procesu jest ważne dla osiągnięcia sukcesu.

Uzgodniony i wspólnie zarządzany dynamiczny ciągły proces jest odpowiednim sposobem realizacji porozumienia, przy jednoczesnym poszanowaniu roli/odpowiedzialności różnych podmiotów, w tym przedstawicieli pracowników.

Obecność lub wprowadzenie technologii cyfrowych lub narzędzi cyfrowych ma wpływ na kilka czynników często są ze sobą powiązanych. Czynniki te zostały przedstawione na wykresie:

- Treść pracy - umiejętności
- Warunki pracy (warunki zatrudnienia, równowaga między pracą a życiem prywatnym)
- Warunki pracy (środowisko pracy, zdrowie i bezpieczeństwo)
- Stosunki pracy
- Organizacja pracy

Na różnych etapach procesu wszystkie te uwarunkowania muszą być omawiane i brane pod uwagę.

W odniesieniu do uwarunkowań, o których mowa powyżej, należy również omówić i uwzględnić w ramach procesu następujące kwestie:

- Umiejętności cyfrowe i zabezpieczenie zatrudnienia
- Sposoby podłączania i odłączania
- Sztuczna Inteligencja i zagwarantowanie zasady kontroli człowieka
- Poszanowanie godności ludzkiej i inwigilacja

Technologie lub narzędzia cyfrowe mogą być również wykorzystywane/wprowadzane w celu poprawy tych czynników (np. poprzez lepszą organizację pracy, komunikację, większe możliwości uczenia się, lepsze relacje w pracy, lepszą równowagę między pracą a życiem prywatnym, równość płci).

Etapy procesu

- Pierwszy etap "***Wspólne badania/przygotowania/podbudowania***" polega na zbadaniu, podniesieniu świadomości i stworzeniu odpowiedniej bazy wsparcia i klimatu zaufania, aby móc otwarcie rozmawiać o możliwościach i wyzwaniach/ryzykach związanych z cyfryzacją, ich wpływie w miejscu pracy oraz o możliwych działaniach i rozwiązaniach.
- Drugi etap "***Wspólne mapowanie/regularna ocena/analiza***" jest ćwiczeniem polegającym na mapowaniu obszarów tematycznych pod kątem korzyści i możliwości (w jaki sposób udana integracja technologii cyfrowej może przynieść korzyści pracownikom i przedsiębiorstwu) oraz pod kątem wyzwań/ryzyk. Na tym etapie określa się również możliwe środki i działania. MŚP mogą potrzebować zewnętrznego doradztwa/wsparcia.
- Trzeci etap "***Wspólny przegląd sytuacji i przyjęcie strategii na rzecz transformacji cyfrowej***" jest wynikiem powyższych etapów. Polega on na podstawowym zrozumieniu możliwości i wyzwań/zagrożeń, różnych elementów i ich wzajemnych powiązań, jak również uzgodnieniu strategii cyfrowych wyznaczających cele dla przedsiębiorstwa w przyszłości.
- Czwarty etap "***Przyjęcie odpowiednich środków/działań***" opiera się na wspólnym przeglądzie sytuacji. Obejmuje on:
 - możliwość testowania / pilotowania przewidywanych rozwiązań;
 - ustalenie priorytetów;
 - harmonogram, realizacja w kolejnych fazach czasowych;
 - wyjaśnienie/określenie ról i obowiązków kierownictwa i pracowników oraz ich przedstawicieli;

- zasoby;
- środki towarzyszące, takie jak wsparcie (eksperckie), monitorowanie itp.
- Piąty etap "*Regularne wspólne monitorowanie/kontrola, uczenie się, ocena*" to etap, w którym zataczamy pełne koło, aby wspólnie ocenić skuteczność działań i przedyskutować, czy konieczna jest dalsza analiza, podnoszenie świadomości, wsparcie lub działania.

Przedstawiciele pracowników otrzymają takie udogodnienia i informacje, jakie są niezbędne do skutecznego zaangażowania się w poszczególne etapy procesu.

Dostosowanie

Chociaż etapy procesu pozostałyby identyczne, proces ten powinien być dostosowany do różnych sytuacji krajowych, sektorowych i/lub przedsiębiorstw oraz systemów stosunków pracy poprzez dostosowanie narzędzi wykorzystywanych w procesie, treści i/lub zaangażowanych osób/ekspertów. Pozwala to na przyjęcie podejścia, które jest istotne dla różnych miejsc pracy, przedsiębiorstw i sektorów.

W porozumieniu uznano, że wprowadzono już szeroki zakres narzędzi cyfrowych, programów szkoleniowych i wspólnych procedur, w niektórych przypadkach przez partnerów społecznych. W związku z tym te istniejące narzędzia i procedury powinny zostać uwzględnione we wspólnym tworzeniu map/regularnej ocenie/analizie, w przypadkach, gdy istnieją obawy co do warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, co wymaga pilnej uwagi i natychmiastowych działań.

W interesie pracodawców i pracowników leży dostosowanie organizacji pracy, w razie potrzeby, do trwającej transformacji pracy wynikającej z wykorzystania cyfrowych narzędzi pracy. Dostosowanie to powinno odbywać się w sposób uwzględniający interesy pracowników i prerogatywy pracodawców w zakresie organizacji pracy na poziomie przedsiębiorstwa.

1. Umiejętności cyfrowe i zabezpieczenie zatrudnienia

Główny cel i czynnik sukcesu

Głównym celem jest przygotowanie obecnych i przyszłych pracowników oraz przedsiębiorstw aby posiadli odpowiednie umiejętności poprzez ciągłe uczenie się, wykorzystanie szans i stawienie czoła wyzwaniom związanym z transformacją cyfrową w świecie pracy.

Wspólny interes partnerów społecznych

Wyzwania i możliwości związane z cyfryzacją oznaczają, że partnerzy społeczni są wspólnie zainteresowani ułatwianiem dostępu do wysokiej jakości i skutecznego szkolenia i rozwoju umiejętności, przy jednoczesnym poszanowaniu różnorodności i elastyczności systemów szkoleniowych, które różnią się w zależności od różnych praktyk w zakresie stosunków przemysłowych. Wiąże się to z zaangażowaniem pracodawców w pozytywne wykorzystanie technologii cyfrowej, dążeniem do poprawy innowacyjności i wydajności, w celu poprawy długoterminowej kondycji przedsiębiorstw oraz bezpieczeństwa zatrudnienia siły roboczej i lepszych warunków pracy. Wraz ze zobowiązaniem pracowników do wspierania wzrostu i sukcesu przedsiębiorstw oraz do uznania potencjalnej roli technologii cyfrowej, jeśli przedsiębiorstwa mają pozostać konkurencyjne we współczesnym świecie.

Określenie potrzeb w zakresie umiejętności jako kluczowego wyzwania

Kluczowym wyzwaniem, przed którym stoją partnerzy społeczni, jest określenie, jakie umiejętności (cyfrowe) i zmiany procesów są konieczne do wprowadzenia, a w konsekwencji zorganizowanie odpowiednich środków szkoleniowych. Dotyczy to szczebla krajowego, sektorowego i przedsiębiorstw, zgodnie z różnymi krajowymi systemami stosunków przemysłowych.

Kluczowe elementy

- Istnieje wspólny interes, ale różna odpowiedzialność pracodawców i pracowników w zakresie przyczyniania się do podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania zawodowego, co prowadzi do powstawania odnoszących sukcesy przedsiębiorstw i wysokiej jakości usług publicznych oraz odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej.
- Na wszystkich etapach procesu podnoszenia kwalifikacji należy promować zaangażowanie partnerów społecznych na odpowiednim szczeblu, a także kierowników działów kadr i linii produkcyjnych oraz przedstawicieli pracowników i (europejskich) rad zakładowych w: motywowanie pracowników do udziału w szkoleniach, tworzenie ram opartych na otwartej komunikacji oraz w informowanie, konsultacje i uczestnictwo, zgodnie z krajowymi systemami stosunków pracy.
- Partnerzy społeczni mogą odgrywać rolę wspierającą dla przedsiębiorstw w ich wysiłkach na rzecz tworzenia planów dotyczących umiejętności, aby dostosować się do bieżących i przyszłych zmian. Należy wziąć pod uwagę szczególne potrzeby MŚP w zakresie wsparcia.

- W zależności od rodzaju wprowadzonych narzędzi cyfrowych oraz konkretnej sytuacji w kraju, sektorze i przedsiębiorstwie, pracownicy będą potrzebowali zestawu umiejętności obejmującego i łączącego umiejętności techniczne, specyficzne dla danego sektora, a także szereg umiejętności i kompetencji przekrojowych i miękkich, takich jak zdolność do rozwiązywania problemów, krytyczne myślenie, umiejętności współpracy i komunikacji, współtworzenie i kreatywność. Jednocześnie należy dalej rozwijać i wzmacniać umiejętności i kompetencje ludzkie i społeczne, takie jak zarządzanie ludźmi, inteligencja emocjonalna i zdolność oceny.
- Biorąc pod uwagę tempo zmian na rynku pracy, narzędzia badawcze, takie jak środki przewidywania umiejętności, oraz regularna ocena istniejącego zestawu umiejętności pracownika w ramach podejścia do rozwoju kompetencji w uczeniu się przez całe życie są niezwykle istotne dla właściwego określenia przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności i wyboru odpowiednich środków szkoleniowych w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników.
- Przejście na prawdziwą kulturę uczenia się w społeczeństwie i w przedsiębiorstwach oraz zmobilizowanie pozytywnego nastawienia pracowników do zmian jest niezbędne, by przekształcenie cyfrowe stało się szansą, a zaangażowanie, kreatywność i podejście zorientowane na rozwiązania stały się podstawą działań dostosowawczych partnerów społecznych, przy jednoczesnym zminimalizowaniu ewentualnego ryzyka.

Wspieranie strategii transformacji cyfrowej wspierających zatrudnienie

Porozumienie zachęca partnerów społecznych na odpowiednich szczeblach i przedsiębiorstwa do wprowadzenia strategii transformacji cyfrowej w ramach podejścia partnerskiego, aby realizować następujące cele:

- Wspieranie zmian w zatrudnieniu pracowników w przedsiębiorstwach, a szerzej - między przedsiębiorstwami i sektorami, poprzez inwestycje w umiejętności, które zapewniają aktualizację kwalifikacji i stałe zatrudnienie siły roboczej oraz odporność przedsiębiorstw;
- Zapewnienie warunków dla cyfrowej transformacji przedsiębiorstw, która prowadzi do tworzenia miejsc pracy, w tym zobowiązanie pracodawców do wprowadzania technologii w sposób przynoszący jednocześnie korzyści w zakresie zatrudnienia, wydajności i treści pracy oraz poprawy warunków pracy.

Wspólna analiza i wspólne zaangażowanie w działania muszą być wspierane przez struktury dialogu społecznego, składające się z przedstawicieli pracodawców i pracowników, w celu

oceny i określenia potrzeb szkoleniowych związanych z cyfryzacją dla przedsiębiorstwa lub sektora i jego pracowników. Mogą to być umiejętności twarde i miękkie, określone w uzgodnionym podejściu do szkolenia w zakresie umiejętności.

Środki które należy rozważyć obejmują:

- Zobowiązanie obu stron do podnoszenia lub przekwalifikowania się w celu sprostania cyfrowym wyzwaniom przedsiębiorstwa.
- Dostęp do szkoleń i ich organizacja, zgodnie z różnymi krajowymi stosunkami przemysłowymi i praktykami szkoleniowymi oraz z uwzględnieniem różnorodności siły roboczej, np. w formie funduszy szkoleniowych / funduszy sektorowych, kont szkoleniowych, planów rozwoju kompetencji, bonów. Przepisy dotyczące szkoleń powinny jasno określać warunki uczestnictwa, w tym czas trwania, aspekty finansowe i zaangażowanie pracowników.
- Jeżeli pracodawca zwraca się do pracownika o udział w szkoleniu związanym z pracą, które jest bezpośrednio związane z cyfrowym przekształceniem przedsiębiorstwa, szkolenie jest opłacane przez pracodawcę lub jest zgodne z układem zbiorowym pracy lub praktyką krajową. Szkolenie to może odbywać się w zakładzie pracy lub poza nim i odbywa się w odpowiednim i uzgodnionym czasie, zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika, oraz w miarę możliwości w godzinach pracy. Jeśli szkolenie odbywa się poza czasem pracy, należy zapewnić odpowiednią rekompensatę.
- Skupienie się na jakości i skuteczności szkolenia. Oznacza to zapewnienie dostępu do odpowiednich szkoleń odpowiadających na określone potrzeby szkoleniowe pracodawcy i pracownika. Kluczowym aspektem tego w kontekście transformacji cyfrowej jest szkolenie pracowników, aby pomóc im jak najlepiej wykorzystać wprowadzane technologie cyfrowe.
- Ustalenia dotyczące szkoleń, które zapewniają umiejętności mogące wspierać mobilność między sektorami i w ramach sektorów.
- Wewnętrzne lub zewnętrzne rozwiązania w zakresie walidacji szkoleń.
- Funkcjonowanie programów takich jak praca w skróconym czasie, łączących w sobie skrócenie czasu pracy ze szkoleniem, w ściśle określonych okolicznościach.

Partnerzy społeczni powinni rozważyć środki na odpowiednich szczeblach w celu zapewnienia, że wpływ na zatrudnienie jest dobrze przewidywany i zarządzany w strategiach transformacji cyfrowej wspierających utrzymanie i tworzenie zatrudnienia. Niezwykle ważne jest, aby technologia cyfrowa została wprowadzona w odpowiednim czasie, w porozumieniu z

pracownikami i ich przedstawicielami, w ramach systemów stosunków pracy, tak aby można było budować zaufanie do tego procesu. Celem strategii transformacji cyfrowej jest uniknięcie utraty miejsc pracy, jak również tworzenie nowych możliwości, w tym poprzez rozważenie możliwości ponownego zaprojektowania miejsc pracy. Strategie powinny gwarantować, że zarówno przedsiębiorstwo, jak i pracownicy skorzystają z wprowadzenia technologii cyfrowej, np. w zakresie warunków pracy, innowacji, wydajności i udziału w zyskach z wydajności, ciągłości działalności gospodarczej, zdolności do zatrudnienia. Strategie opierają się na wspólnym zaangażowaniu partnerów społecznych:

- Przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji, tak aby pracownicy mogli przenieść się do nowych miejsc pracy lub dostosować się do zmienionych miejsc pracy w przedsiębiorstwie, w uzgodnionych warunkach;
- Przeprojektowanie miejsc pracy w celu umożliwienia pracownikom utrzymania się w przedsiębiorstwie w nowej roli, jeśli niektóre z ich zadań lub praca zniknie z powodu technologii cyfrowej;
- Przeprojektowanie organizacji pracy, w razie potrzeby, w celu uwzględnienia zmienionych zadań, ról lub kompetencji;
- Polityka równych szans mająca na celu zapewnienie, że technologia cyfrowa przyniesie korzyści wszystkim pracownikom. Jeżeli technologia cyfrowa przyczynia się do nierówności, na przykład między kobietami i mężczyznami, kwestia ta musi zostać rozwiązana przez partnerów społecznych.

2. Sposoby podłączania i odłączania

W interesie pracodawców i pracowników leży dostosowanie organizacji pracy, w razie potrzeby, do trwającej transformacji pracy wynikającej z wykorzystania cyfrowych urządzeń pracy. Osiągnięcie jasności co do uzasadnionych oczekiwań wobec pracowników podczas korzystania z takich urządzeń, może być wspierane przez rokowania zbiorowe na odpowiednich szczeblach w państwach członkowskich.

Obecność i/lub wprowadzenie urządzeń/narzędzi cyfrowych w miejscach pracy może zapewnić wiele nowych możliwości i możliwości elastycznej organizacji pracy z korzyścią dla pracodawców i pracowników. Jednocześnie może to stwarzać ryzyko i wyzwania związane z rozgraniczeniem pracy i czasu osobistego zarówno w czasie pracy, jak i poza nim.

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w każdym aspekcie związanym z pracą. Aby uniknąć ewentualnego negatywnego wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników oraz na funkcjonowanie przedsiębiorstwa, należy skupić się na zapobieganiu. Odnosi się to do kultury, w której pracodawcy i pracownicy aktywnie uczestniczą w zapewnianiu bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy poprzez system określonych praw, obowiązków i zadań, i w której zasada zapobiegania jest traktowana jako najwyższy priorytet.

Środki, które należy rozważyć, obejmują:

- Szkolenia i działania podnoszące świadomość;
- Przestrzeganie zasad dotyczących czasu pracy oraz zasad telepracy i pracy mobilnej;
- Odpowiednie środki w celu zapewnienia przestrzegania;
- Dostarczanie pracodawcom i pracownikom wskazówek i informacji na temat przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz zasad telepracy i pracy mobilnej, w tym na temat korzystania z narzędzi cyfrowych, np. poczty elektronicznej, w tym na temat ryzyka nadmiernego połączenia, w szczególności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa;
- Jasność co do polityki i/lub uzgodnionych zasad dotyczących wykorzystywania narzędzi cyfrowych do celów prywatnych w czasie pracy;
- Zaangażowanie kierownictwa w tworzenie kultury, która pozwala uniknąć kontaktu poza godzinami pracy;
- Organizacja pracy i obciążenie pracą, w tym liczba pracowników, to kluczowe aspekty, które należy wspólnie określić i ocenić;
- Osiągnięcie celów organizacyjnych nie powinno wymagać połączenia poza godzinami pracy. Z pełnym poszanowaniem przepisów dotyczących czasu pracy oraz przepisów dotyczących czasu pracy zawartych w układach zbiorowych i ustaleniach umownych, w przypadku wszelkich dodatkowych kontaktów poza godzinami pracy z pracownikami ze strony pracodawców, pracownik nie jest zobowiązany do bycia kontaktowanym;
- A w odniesieniu do powyższego punktu, odpowiednia rekompensata za każdy dodatkowy przepracowany czas, oraz;
- Procedury ostrzegania i wspierania w kulturze bez obwiniania, mające na celu znalezienie rozwiązań i zabezpieczenie przed sankcją dla pracowników z powodu braku możliwości kontaktu z nimi;

- Regularna wymiana między kadrą kierowniczą a pracownikami i/lub ich przedstawicielami na temat obciążenia pracą i procesów pracy
- Procedury ostrzegania i wsparcia
- Zapobieganie izolacji w pracy.

3. Sztuczna inteligencja (AI) i zagwarantowanie zasady kontroli przez człowieka

Sztuczna inteligencja (AI) będzie miała znaczący wpływ na świat pracy jutra. Obecnie większość przedsiębiorstw w Europie nadal znajduje się na wczesnym etapie wykorzystywania nowych możliwości opartych na sztucznej inteligencji w celu optymalizacji procesów pracy lub tworzenia nowych modeli biznesowych. W tym punkcie niezbędne jest zbadanie możliwości projektowania systemów sztucznej inteligencji lub uczenia maszynowego w celu osiągnięcia sukcesu gospodarczego i dobrych warunków pracy.

Podczas gdy systemy i rozwiązania w zakresie AI posiadają cenny potencjał w zakresie zwiększenia wydajności przedsiębiorstwa i poprawy samopoczucia siły roboczej oraz lepszego podziału zadań pomiędzy ludźmi, różne części przedsiębiorstwa oraz maszyny i ludźmi, ważne jest również, aby upewnić się, że systemy i rozwiązania w zakresie AI nie zagrażają ludziemu zaangażowaniu i zdolnościom w pracy, lecz je zwiększają.

Niniejsze Porozumienie autonomiczne partnerów społecznych określa pewne kierunki i zasady dotyczące tego, w jaki sposób i w jakich okolicznościach AI jest wprowadzana w świecie pracy.

Kontrola ludzi nad maszynami i sztuczną inteligencją powinna być zagwarantowana w miejscu pracy i powinna stanowić podstawę stosowania robotyki i aplikacji opartych na sztucznej inteligencji, przy jednoczesnym poszanowaniu i przestrzeganiu kontroli bezpieczeństwa i ochrony.

Godna zaufania AI posiada trzy elementy, które powinny być spełnione w całym cyklu życia systemu i muszą być przestrzegane podczas wdrażania w świecie pracy:

- system powinien być legalny, sprawiedliwy, przejrzysty, bezpieczny i pewny, zgodny ze wszystkimi obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, a także z prawami podstawowymi i zasadami niedyskryminacji,

- powinien on przestrzegać uzgodnionych norm etycznych, zapewniając zgodność z prawami podstawowymi/człowieka UE, równości i innych zasad etycznych oraz,
- powinien być solidny i trwały, zarówno z technicznego, jak i społecznego punktu widzenia, ponieważ nawet przy dobrych intencjach systemy AI mogą powodować niezamierzone szkody.

Partnerzy społeczni na poziomie przedsiębiorstwa i na innych właściwych poziomach powinni aktywnie badać potencjał technologii cyfrowej i sztucznej inteligencji w zakresie zwiększenia wydajności przedsiębiorstwa i dobrobytu siły roboczej, w tym lepszego podziału zadań, zwiększonego rozwoju kompetencji i zdolności do pracy, zmniejszenia narażenia na szkodliwe warunki pracy.

Należy uznać istnienie potencjalnych napięć między poszanowaniem autonomii człowieka, zapobieganiem szkodom, sprawiedliwością i zrozumiałością procesu decyzyjnego oraz zająć się nimi.

Środki, które należy rozważyć, obejmują:

- Wdrażanie systemów AI:
 - powinno być zgodne z zasadą "kontroli przez człowieka";
 - powinno być bezpieczne, tzn. zapobiegać szkodom. Należy podjąć działania w zakresie oceny ryzyka, w tym możliwości poprawy bezpieczeństwa i zapobiegania szkodom, np. w zakresie integralności fizycznej człowieka, bezpieczeństwa psychicznego, wystąpienia efektu potwierdzenia lub zmęczenia poznawczego;
 - powinno być zgodne z zasadami sprawiedliwości, tzn. zapewniać pracownikom i grupom wolność od niesprawiedliwych uprzedzeń i dyskryminacji;
 - musi być przejrzyste i zrozumiałe, a także musi podlegać skutecznemu nadzorowi. Stopień, w jakim taka przejrzystość jest potrzebna, zależy od kontekstu, wagi i konsekwencji. Konieczne będzie przeprowadzenie kontroli w celu uniknięcia błędnych wyników w zakresie AI.
- W sytuacjach, w których systemy AI są wykorzystywane w procedurach dotyczących zasobów ludzkich, takich jak rekrutacja, ocena, awans i zwolnienie, analiza wyników, należy zapewnić przejrzystość poprzez dostarczanie informacji. Ponadto zainteresowany pracownik może złożyć wniosek o interwencję człowieka lub zakwestionować decyzję wraz z badaniem wyników AI.

- Systemy AI powinny być zaprojektowane i obsługiwane w sposób zgodny z obowiązującym prawem, w tym z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (RODO), gwarantującym zachowanie prywatności i godności pracownika.

4. Poszanowanie godności ludzkiej i inwigilacja

Technologia cyfrowa i systemy nadzoru AI wraz z przetwarzaniem danych dają możliwość zabezpieczenia środowiska pracy i zapewnienia zdrowych i bezpiecznych warunków pracy oraz poprawy efektywności przedsiębiorstwa. Jednocześnie jednak zwiększają one ryzyko naruszenia godności człowieka, zwłaszcza w przypadku monitorowania osobistego. Może to prowadzić do pogorszenia warunków pracy i samopoczucia pracowników.

Minimalizacja zakresu danych i przejrzystość wraz z jasnymi zasadami przetwarzania danych osobowych ograniczają ryzyko inwazyjnego monitorowania i niewłaściwego wykorzystania danych osobowych.

RODO przewiduje zasady odnoszące się do przetwarzania danych osobowych pracowników w kontekście zatrudnienia, które muszą być przestrzegane.

Partnerzy społeczni, w tym porozumieniu, przywołują art. 88 RODO, który odnosi się do możliwości ustanawiania w drodze układów zbiorowych bardziej szczegółowych przepisów w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych pracowników w kontekście stosunków pracy.

Środki które należy rozważyć obejmują:

- Umożliwienie przedstawicielom pracowników zajmowania się kwestiami związanymi z danymi, zgodą, ochroną prywatności i nadzorem.
- Łączenie zbierania danych zawsze z konkretnym i przejrzystym celem. Dane nie powinny być gromadzone lub przechowywane tylko dlatego, że jest to możliwe lub do ewentualnego przyszłego nieokreślonego celu.
- Zapewnienie przedstawicielom pracowników udogodnień i narzędzi (cyfrowych), np. cyfrowych tablic ogłoszeń, aby mogli wypełniać swoje obowiązki w erze cyfrowej.

WDROŻENIE I DZIAŁANIA NASTĘPCZE

Niniejsze porozumienie ramowe jest autonomiczną inicjatywą i wynikiem negocjacji między europejskimi partnerami społecznymi w ramach ich szóstego wieloletniego programu prac na lata 2019-2021. W kontekście art. 155 Traktatu niniejsze autonomiczne europejskie porozumienie ramowe zobowiązuje członków BusinessEurope, SMEunited, CEEP i EKZZ (oraz komitet łącznikowy EUROCADRES/CEC) do promowania i wdrażania narzędzi i środków, w razie potrzeby na poziomie krajowym, sektorowym lub przedsiębiorstw, zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla partnerów społecznych w państwach członkowskich i państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Strony sygnatariusze zwracają się również do swoich organizacji członkowskich w krajach kandydujących o wdrożenie niniejszego porozumienia. Wykonanie niniejszego porozumienia zostanie przeprowadzone w ciągu trzech lat od daty jego podpisania.

Proces wdrażania powinien zachęcać do przyjmowania środków, które są trwałe, a ich skuteczność winna być oceniana przez partnerów społecznych na odpowiednim poziomie.

Partnerzy społeczni powinni wykorzystać swoje dotychczasowe doświadczenia krajowe zdobyte w procesie wdrażania poprzednich autonomicznych porozumień europejskich partnerów społecznych.

Organizacje członkowskie będą składać Komitetowi Dialogu Społecznego sprawozdania z realizacji tego porozumienia. W ciągu pierwszych trzech lat od daty podpisania niniejszego porozumienia Komitet Dialogu Społecznego przygotowuje i przyjmuje roczną tabelę podsumowującą bieżące wdrażanie porozumienia. Pełne sprawozdanie z podjętych działań wykonawczych zostanie przygotowane przez Komitet Dialogu Społecznego i przyjęte przez europejskich partnerów społecznych w czwartym roku. W przypadku braku sprawozdania i/lub wdrożenia po czterech latach i po dokonaniu oceny w Komitecie Dialogu Społecznego i przy jego wsparciu, europejscy partnerzy społeczni zaangażują się we wspólne działania wraz z krajowymi partnerami społecznymi zainteresowanych państw w celu określenia najlepszego sposobu wdrożenia niniejszego porozumienia ramowego w kontekście krajowym.

Strony sygnatariusze dokonują oceny i przeglądu porozumienia w dowolnym czasie po upływie pięciu lat od daty jego podpisania, na wniosek jednej z nich.

W przypadku pytań dotyczących treści niniejszego porozumienia, zaangażowane organizacje członkowskie mogą wspólnie lub oddzielnie zwracać się do stron sygnatariuszy, które odpo-

wiedzą wspólnie lub oddzielnie. Wdrażając niniejsze porozumienie, członkowie stronsygnatariuszy unikają niepotrzebnych obciążeń dla MŚP. Wykonanie niniejszego porozumienia nie stanowi ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony zapewnianego pracownikom w dziedzinie, której dotyczy niniejsze porozumienie. Niniejsze porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zawierania, na odpowiednim szczeblu, w tym na szczeblu europejskim, porozumień dostosowujących lub uzupełniających niniejsze porozumienie w sposób, który uwzględni specyficzne potrzeby zainteresowanych partnerów społecznych.

EKZZ

BUSINESSEUROPE

CEEP

SMEunited