

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 przez 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 wyzwaniem 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 osobę ludzką podejścia do integracji technologii cyfrowych w świecie pracy, do wspierania/pomagania pracownikom oraz zwiększania 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.

Kiedy odnosimy się w tym porozumieniu do "przedsiębiorstw", mamy na myśli podmioty z sektora prywatnego i publicznego.

Kiedy w niniejszym porozumieniu występuje odniesienie do "przedstawicieli 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 rozdzielone 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, kierownictwem 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.

Rozwijanie 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 osobę ludzką";
 - 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 osoby ludzkiej, 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 przygotuje i przyjmie 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 stron-sygnatariuszy 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