

SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION

BUSINESSEUROPE

ceep
Your voice.
Your interests.
Your future.

sme
United
CRAFTS & GREEN IN EUROPE

EUROPEAN SOCIAL PARTNERS FRAMEWORK AGREEMENT

ON

DIGITAL ISATION



June 2020

Rámcová dohoda európskych sociálnych partnerov o digitalizácii

Úvod

Ciele

Pôsobnosť

Proces partnerstva medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov

- 1. Digitálne zručnosti a zabezpečenie zamestnania**
- 2. Modality pripájania a odpájania**
- 3. Umelá inteligencia a zaručenie princípu kontroly človeka**
- 4. Rešpektovanie ľudskej dôstojnosti a monitorovanie**

Implementácia a dodržiavanie

Úvod

Digitálna transformácia hospodárstva je mnohostranná téma s veľkými dopadmi na jednotlivé trhy práce, svet práce a celú spoločnosť. Členské štáty EÚ k nej pristupujú rôznymi spôsobmi, a to kvôli rozličnej sociálnej a ekonomickej situácii, rozdielnym trhom práce a systémom odvetvových vzťahov a existujúcim iniciatívam, postupom a kolektívnym zmluvám.

Digitálna transformácia prináša jasné výhody pre zamestnávateľov, pracovníkov aj uchádzačov o zamestnanie, pokiaľ ide o nové pracovné príležitosti, zvýšenie produktivity, zlepšenie pracovných podmienok a nové spôsoby organizácie práce a zlepšenie kvality služieb a výrobkov. Celkovo, spolu so správnymi stratégiami, môže viesť k rastu zamestnanosti a k udržaniu pracovných miest.

Prechod so sebou prináša aj výzvy a riziká pre pracovníkov a podniky, pretože niektoré úlohy zmiznú a veľa ďalších sa zmení. To si vyžaduje predvídanie zmien a definíciu balíka zručností potrebných pre pracovníkov a podniky, ktoré im pomôžu uspieť v digitálnej ére. Medzi ďalšie patria organizácia práce a pracovné podmienky, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a dostupnosť technológií, vrátane infraštruktúry, v celom hospodárstve a regiónoch. Pre malé a stredné podniky sú tiež potrebné osobitné prístupy, aby prijali digitalizáciu spôsobom, ktorý je prispôbený ich konkrétnym okolnostiam

Pretože zisky nie sú automatické, musíme prispôsobiť naše trhy práce, vzdelávanie, odbornú prípravu a systémy sociálnej ochrany, aby sme zabezpečili, že prechod bude pre zamestnávateľov a pracovníkov vzájomne výhodný. EÚ a národné vlády musia zohrávať dôležitú úlohu, a to tým, že zabezpečia, aby rámcové podmienky umožňovali a podporovali zamestnávateľov a pracovníkov, aby využili príležitosti, a nechali im priestor na hľadanie vhodných riešení na zvládnutie výziev, majú na pamäti, že oni najlepšie poznajú situáciu v praxi a vedia, aké opatrenia sú potrebné v prospech podnikov a pracovníkov.

Je tiež dôležité zohľadniť klimatické dopady a dopady životného prostredia.

Ďalej je potrebný spoločný záväzok zamestnávateľov, pracovníkov a ich zástupcov čo najlepšie využiť príležitosti a zvládnuť výzvy v partnerskom prístupe pri súčasnom rešpektovaní rôznych úloh týchto zúčastnených strán.

Táto rámcová dohoda je spoločným záväzkom európskych medziodvetvových sociálnych partnerov¹ s cieľom optimalizovať výhody a čeliť výzvam digitalizácie vo svete práce.

Ciele

Ciele tejto rámcovej dohody:

- zvýšiť povedomie a zlepšovať porozumenie zamestnávateľov, pracovníkov a ich zástupcov o príležitostiach a výzvach vo svete práce vyplývajúcich z digitálnej transformácie;
- poskytnúť rámec zameraný na opatrenia na povzbudzovanie, vedenie a pomoc zamestnávateľom, pracovníkom a ich zástupcom pri navrhovaní opatrení a krokov zameraných na využitie týchto príležitostí a riešenie výziev pri súčasnom zohľadnení existujúcich iniciatív, postupov a kolektívnych zmlúv;
- podporiť partnerský prístup medzi zamestnávateľmi, zamestnancami a ich zástupcami;
- podporiť rozvoj ľudsky orientovaného prístupu k integrácii digitálnych technológií do sveta práce, podporovať / pomáhať pracovníkom a zvyšovať produktivitu;

prostredníctvom:

- načrtnutie spoločného dynamického procesu obehu, ktorý zohľadňuje rôzne úlohy a zodpovednosti rôznych aktérov a môže byť prispôsobený rôznym vnútroštátnym, odvetvovým alebo podnikovým situáciám, systémom odvetvových vzťahov, pracovným miestam a rôznym digitálnym technológiám / nástrojom;
- vyzdvihovania konkrétnych prístupov, krokov a opatrení, ktoré môžu zamestnávateľia, zamestnanci a ich zástupcovia použiť, podľa svojich špecifických potrieb a okolností, na riešenie tém, ako sú zručnosti, organizácia práce a pracovné podmienky.

Pôsobnosť

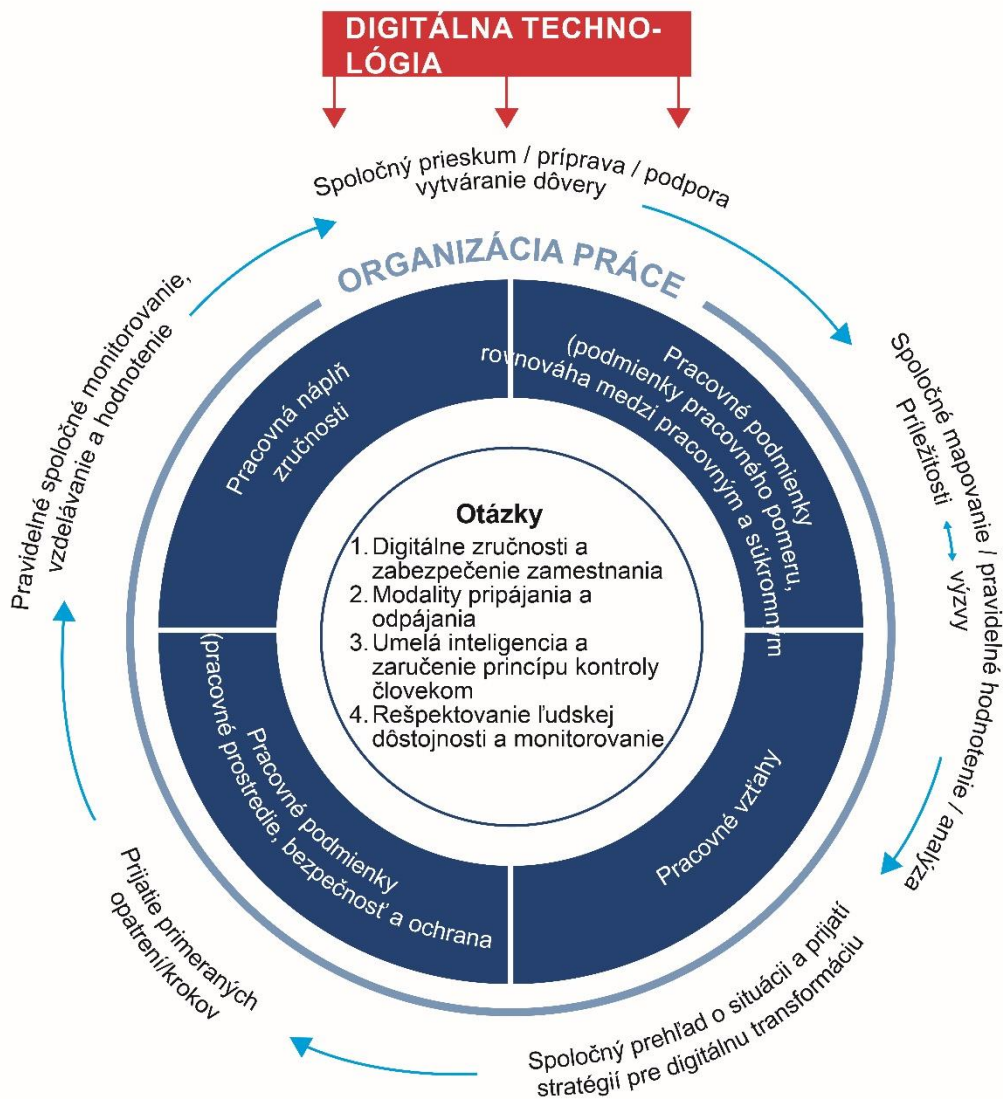
Túto nezávislú dohodu uzavreli európski medziodvetvoví sociálni partneri a vzťahuje sa na celú EÚ / EHP.

Zahrňa všetkých pracovníkov a zamestnávateľov vo verejnom a súkromnom sektore a vo všetkých hospodárskych činnostiach vrátane činností využívajúcich online platformy, na ktorých existuje pracovnoprávny vzťah, ako je definované na vnútroštátnej úrovni.

Pod pojmom „podniky“ sa v tejto dohode rozumejú organizácie zo súkromného a verejného sektora.

Ak sa v tejto dohode odkazuje na „zástupcov zamestnancov“, je potrebné uznať privilégia zástupcov odborových zväzov, v súlade s vnútroštátnym právom a praxou.

PROCES DIGITALIZAČNEJ SPOLOČNOSTI



Pre lepšie pochopenie procesu majú koncepcie v ňom použité nasledujúci všeobecne akceptovaný význam:

Organizácia práce

Organizácia práce je poskytovanie a koordinácia pracovných úloh a právomocí v organizácii. Organizácia práce je spôsob, akým sú úlohy rozdelené medzi jednotlivcov v organizácii, a spôsoby, akými sú potom koordinované, aby sa dosiahol konečný produkt alebo služba. Organizácia alebo štruktúra práce vám hovorí, kto čo robí, či už v tímoch alebo nie, a kto je za čo zodpovedný.

Pracovná náplň a zručnosti

Pracovnou náplňou je skúmanie vplyvu digitálnych technológií / nástrojov na náplň práce a zručnosti potrebné na výkon práce a na (digitálnu) interakciu s ostatnými (spolupracovníci, manažment, klienti, sprostredkovatelia). Berie do úvahy aspekty ako nezávislosť, súdržnosť, variácie, pracovné zaťaženie, informácie, jasnosť úlohy.

Pracovné podmienky

Pracovnými podmienkami sa rozumie pracovné prostredie (napr. ochrana zdravia, bezpečnosť, fyzické a duševné požiadavky, dobré podmienky, klíma, pohodlie, hygienické podmienky, pracovné vybavenie) a aspekty pracovných podmienok zamestnanca. Pracovné podmienky zamestnanca zahŕňajú záležitosti ako: pracovný čas (schémy), doby odpočinku, pracoviská, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, systémy dovolení, možnosti odbornej prípravy a vzdelávania, hodnotiace mechanizmy.

Pracovné vzťahy

Pracovné vzťahy alebo medziľudské vzťahy majú vplyv na výkon a dobré podmienky pracovníkov. Patria sem sociálne interakcie medzi samotnými pracovníkmi a medzi pracovníkmi a podnikom (formálne a neformálne vzťahy s priamym nadriadeným, vedením, oddelením ľudských zdrojov). Súčasťou sú aj vzťahy s klientmi a inými tretími stranami. Je dôležité brať do úvahy kvalitu vzťahov (spolupráca, integrácia, okamihy a možnosti kontaktovania sa, komunikácia, pracovná atmosféra), štýl riadenia, výskyt násillia alebo obťažovania, zvládanie konfliktov, podporné postupy a mechanizmy.

Proces partnerstva medzi zástupcami zamestnávateľov a pracovníkov

So zvažovaním, že:

celkovým cieľom je dosiahnuť konsenzuálny prechod pomocou úspešnej integrácie digitálnych technológií na pracovisku a využívania príležitostí, ako aj predchádzania a minimalizácie rizík pre pracovníkov aj zamestnávateľov a rovnako tak zabezpečiť najlepší možný výsledok pre zamestnávateľov aj pracovníkov;

úlohu zohrávajú viaceré témy alebo by sa mali brať do úvahy. Navrhuje sa široký multidisciplinárny prístup, ktorý zachytáva príslušné prvky pracoviska;

väčšina z týchto tém je vzájomne prepojená a nemali by sa riešiť samostatne;

je potrebné prispôbiť prístup k veľkosti podniku a zaoberať sa rôznymi situáciami alebo okolnosťami, zatiaľ čo niektoré znaky sú pre všetky podniky rovnaké bez ohľadu na ich veľkosť;

spoločný záväzok zamestnávateľov, pracovníkov a ich zástupcov k dohodnutému a spoločne riadenému procesu je dôležitý na dosiahnutie úspechu.

Dohodnutý a spoločne riadený dynamický obehový proces je vhodným spôsobom vykonávania dohody pri súčasnom rešpektovaní úloh / zodpovedností rôznych aktérov vrátane zástupcov pracovníkov.

Existencia alebo zavedenie digitálnych technológií alebo nástrojov má vplyv na viacero tém, ktoré často spolu súvisia. Tieto témy sú znázornené v schéme:

- Pracovná náplň – zručnosti
- Pracovné podmienky (podmienky zamestnania, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom)
- Pracovné podmienky (pracovné prostredie, bezpečnosť a ochrana zdravia)
- Pracovné vzťahy
- Organizácia práce

V rôznych krokoch procesu je potrebné prediskutovať a zohľadniť všetky tieto témy.

V súvislosti s vyššie uvedenými témami by sa mali v rámci procesu prediskutovať a zohľadniť aj tieto otázky:

- Digitálne zručnosti a zabezpečenie zamestnania
- Modality pripájania a odpájania sa
- Umelá inteligencia (UI) a zaručenie princípu kontroly človeka
- Rešpektovanie ľudskej dôstojnosti a monitorovanie

Na vylepšenie týchto tém (napr. lepšou organizáciou práce, komunikáciou, viacerými možnosťami vzdelávania, lepšími pracovnými vzťahmi, lepšou rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom, rodovou rovnosťou) možno tiež použiť / zaviesť digitálne technológie alebo nástroje.

Fázy procesu

- Prvá fáza „**Spoločný prieskum / príprava / podpora**“ je o objavovaní, zvyšovaní povedomia a vytváraní správnej podpornej základne a atmosféry dôvery, aby bolo možné otvorene diskutovať o príležitostiach a výzvach / rizikách digitalizácie, ich vplyve na pracovisku a o možných krokoch a riešeniach.
- Druhou fázou „**Spoločné mapovanie / pravidelné hodnotenie / analýza**“ je mapovacie cvičenie zamerané na oblasti témy v zmysle výhod a príležitostí (aký prínos môže mať úspešná integrácia digitálnych technológií pre pracovníkov a podnik) a výziev / rizík. V tejto fáze sú tiež identifikované možné opatrenia a kroky. Malé a stredné podniky môžu potrebovať externú radu / podporu.
- Tretia fáza „**Spoločný prehľad o situácii a prijatí stratégií pre digitálnu transformáciu**“ je výsledkom vyššie uvedených krokov. Ide o základné pochopenie príležitostí a výziev / rizík, rôznych prvkov a ich vzájomných vzťahov, ako aj o dosiahnutie dohody o digitálnych stratégiách stanovujúcich ciele pre ďalší vývoj podniku.
- Štvrtá fáza „**Prijatie vhodných opatrení / krokov**“ je založená na spoločnom prehľade o situácii. Zahŕňa:

- možnosť testovania / pilotných projektov navrhovaných riešení;
 - nastavenie priority;
 - načasovanie, implementáciu v postupných časovo ohraničených fázach;
 - objasnenie / definovanie úloh a zodpovedností vedenia, pracovníkov a ich zástupcov;
 - zdroje;
 - sprievodné opatrenia ako (odborná) podpora, monitorovanie atď.
- V piatej fáze „**Pravidelné spoločné monitorovanie / spätná väzba, vzdelávanie, hodnotenie**“ sa dostávame do celého okruhu pre spoločné hodnotenie účinnosti opatrení a diskutovanie o tom, či sú potrebné ďalšie analýzy, zvyšovanie povedomia, podpora, alebo opatrenia .

Zástupcom pracovníkov budú poskytnuté také vybavenie a informácie, aké sú potrebné na účinné zapojenie sa do rôznych fáz procesu.

Prispôsobenie

Hoci kroky procesu zostanú identické, tento proces by sa mal prispôbiť rôznym národným, odvetvovým alebo podnikovým situáciám a systémom odvetvových vzťahov pomocou prispôsobenia nástrojov použitých v procese, obsahu alebo zapojených ľudí / odborníkov. To umožňuje mať prístup, ktorý je relevantný pre rôzne pracovné miesta, podniky a odvetvia.

V dohode sa uznáva, že sociálni partneri už v niektorých prípadoch zaviedli širokú škálu digitálnych nástrojov, opatrení v oblasti vzdelávania a spoločných postupov. Preto by sa tieto existujúce nástroje a postupy mali zohľadniť pri spoločnom mapovaní / pravidelnom hodnotení / analýze a v prípade obáv z dopadov na pracovné podmienky a ochranu zdravia a bezpečnosť, ktoré si vyžadujú okamžitú pozornosť, sa prijímajú opatrenia.

V záujme zamestnávateľov a pracovníkov je, aby podľa potreby prispôbili organizáciu práce prebiehajúcej transformácii práce vyplývajúcej z používania digitálnych pracovných prostriedkov. Táto úprava by sa mala uskutočniť spôsobom, ktorý rešpektuje záujmy pracovníkov a výsadné práva zamestnávateľov, pokiaľ ide o organizáciu práce na úrovni podniku.

1 - Digitálne zručnosti a zabezpečenie zamestnania

Hlavný cieľ a faktor úspechu

Hlavným cieľom je vybaviť, formou neustáleho vzdelávania, našu súčasnú a budúcu pracovnú silu a podniky príslušnými zručnosťami na využívanie príležitostí a zvládanie výziev digitálnej transformácie vo svete práce.

Spoločný záujem sociálnych partnerov

Výzvy a príležitosti, ktoré predstavuje digitalizácia, znamenajú, že sociálni partneri majú spoločný záujem na uľahčení prístupu ku kvalitnému a efektívnemu vzdelávaniu a rozvoju zručností pri rešpektovaní rozmanitosti a flexibility vzdelávacích systémov, ktoré sa líšia podľa rôznych postupov v oblasti odvetvových vzťahov. Z toho vyplýva záväzok zamestnávateľov využívať digitálne technológie pozitívne, usilovať sa o zlepšenie inovácií a produktivity, o dlhodobé zdravie podnikov, o zabezpečenie zamestnanosti a o lepšie pracovné podmienky. Spolu so záväzkom pracovníkov podporovať rast a úspech podnikov a uznať potenciálnu úlohu digitálnych technológií, ak majú podniky zostať v modernom svete konkurencieschopné.

Identifikácia potrieb v oblasti zručností ako kľúčová výzva

Kľúčovou výzvou, ktorej čelia sociálni partneri, je určiť, ktoré (digitálne) zručnosti a zmeny procesov je potrebné zaviesť, a, v dôsledku toho, zorganizovať primerané opatrenia vzdelávania. To platí pre vnútroštátnu, odvetvovú a podnikovú úroveň v súlade s rôznymi národnými systémami odvetvových vzťahov.

Kľúčové elementy

- Existuje spoločný záujem, ale rozdielna zodpovednosť zamestnávateľov a pracovníkov prispievať k zvyšovaniu kvalifikácie a rekvalifikácii, ktoré vedú k úspešným podnikom, vysoko-kvalitným verejným službám a primerane kvalifikovanej pracovnej sile.
- Zapojenie sociálnych partnerov na príslušnej úrovni, ako aj personálneho oddelenia, priamych nadriadených, zástupcov pracovníkov a (európskych) zamestnaneckých rád, do: motivovania zamestnancov k účasti na vzdelávaní, vytvárania rámcov založených na otvorenej komunikácii, a do informácií, konzultácií a účasti by sa malo, v súlade s národnými systémami odvetvových vzťahov, podporovať vo všetkých fázach procesu zvyšovania kvalifikácie.
- Sociálni partneri môžu zohrávať podpornú úlohu pre podniky v ich úsilí o vypracovanie plánov zručností s cieľom prispôsobiť sa prebiehajúcim aj budúcim zmenám. Je potrebné zohľadniť osobitné potreby podpory malých a stredných podnikov.
- V závislosti od typu zavedených digitálnych nástrojov a konkrétnej vnútroštátnej, odvetvovej a podnikovej situácie, bude pracovná sila potrebovať sadu zručností, ktorá obsahuje a kombinuje technické, odvetvovo špecifické zručnosti, ako aj celý rad transversálnych a mäkkých zručností a kompetencií, ako je schopnosť riešiť problémy, kritické myslenie, zručnosti v oblasti spolupráce a komunikácie, spoluvytváranie a tvorivosť. Zároveň je potrebné ďalej rozvíjať a zdokonaľovať ľudské a sociálne zručnosti a kompetencie, ako je riadenie ľudí, emočná inteligencia a úsudok.
- Pri zohľadnení rýchlosti zmien na trhu práce sú pre správnu identifikáciu budúcich kvalifikačných potrieb a výber správnych vzdelávacích opatrení v úzkej spolupráci so zástupcami pracovníkov mimoriadne dôležité informačné nástroje, ako sú opatrenia na predvídanie zručností, a pravidelné hodnotenie súboru existujúcich zručností pracovníka ako súčasť prístupu k rozvoju kompetencií k celoživotnému vzdelávaniu.
- Prechod na skutočnú kultúru vzdelávania v spoločnosti a v podnikoch a mobilizácia pozitívneho prístupu pracovnej sily k zmenám sú nevyhnutné na to, aby sa digitálna transformácia stala príležitosťou a aby sa prístupy zamerané na angažovanosť, tvorivosť a riešenie stali jadrom úsilia sociálnych partnerov o adaptáciu, pri súčasnej minimalizácii možných rizík.

Podpora stratégií digitálnej transformácie podporujúcich zamestnanosť

Dohoda nabáda sociálnych partnerov na príslušných úrovniach a podniky, aby v rámci partnerského prístupu zaviedli stratégie digitálnej transformácie s cieľom dosiahnuť tieto ciele:

- podporovať rotáciu pracovníkov v podnikoch a širšie medzi podnikmi a odvetvami prostredníctvom investícií do zručností, ktoré zabezpečujú ich vylepšovanie a nepretržitú zamestnateľnosť pracovnej sily a odolnosť podnikov;
- poskytovať podmienky pre digitálnu transformáciu podnikov, ktorá vedie k vytváraniu pracovných miest, vrátane záväzku zamestnávateľov zavádzať technológie spôsobom, ktorý súčasne prospieva zamestnanosti, produktivite a pracovnej náplni a zlepšeniu pracovných podmienok.

Spoločná analýza a spoločné rozhodnutie konať je potrebné podporiť štruktúrami sociálneho dialógu, ktoré zahŕňajú zamestnávateľov a zástupcov pracovníkov, s cieľom posúdiť a identifikovať potreby vzdelávania súvisiace s digitalizáciou pre podnik alebo sektor a jeho pracovnú silu. Môžu to byť tvrdé a mäkké zručnosti stanovené v dohodnutom prístupe o precvičovaní zručností.

Opatrenia, ktoré je potrebné zvážiť:

- Závazok oboch strán zvyšovať kvalifikáciu alebo rekvafikovať v záujme riešenia digitálnych výziev podniku.
- Prístup k odbornej príprave a jej organizácia, v súlade s rôznymi národnými odvetvovými vzťahmi a postupmi odbornej prípravy a pri zohľadnení rozmanitosti pracovnej sily, napríklad vo forme fondov na vzdelávanie / sektorových fondov, účtov na vzdelávanie, plánov rozvoja kompetencií, poukazov. Ustanovenia o odbornej príprave by mali jasne stanovovať podmienky účasti, a to aj pokiaľ ide o dobu trvania, finančné aspekty a angažovanosť pracovníkov.
- Ak zamestnávateľ požaduje, aby sa pracovník zúčastnil na školení týkajúcom sa pracovného miesta, ktoré priamo súvisí s digitálnou transformáciou podniku, školenie platí zamestnávateľ alebo sa platí v súlade s kolektívnou zmluvou alebo vnútroštátnou praxou. Toto školenie môže byť interné alebo externé a prebieha vo vhodnom a dohodnutom čase pre zamestnávateľa aj pracovníka, a pokiaľ je to možné, počas pracovnej doby. Ak sa školenie koná mimo pracovnej doby, je potrebné dohodnúť primeranú kompenzáciu.
- Zameranie na kvalitné a efektívne školenie: To znamená poskytnúť prístup k príslušnému školeniu reagujúcemu na identifikované vzdelávacie potreby zamestnávateľa a pracovníka. Kľúčovým aspektom tohto v kontexte digitálnej transformácie je vyškoliť pracovníkov, aby im pomohli čo najlepšie využívať zavedené digitálne technológie.
- Opatrenia školenia, ktoré poskytujú zručnosti, ktoré by mohli podporovať mobilitu medzi odvetvami a v rámci nich.
- Interné alebo externé riešenia platnosti školení.
- Fungovanie systémov, ako je práca na skrátený pracovný úväzok, ktorá kombinuje zníženie pracovnej doby so školením za presne stanovených okolností.

Sociálni partneri by mali zvážiť opatrenia na vhodných úrovniach s cieľom zabezpečiť, aby bol vplyv na zamestnanosť dobre predvídaný a riadený v stratégiách digitálnej transformácie podporujúcich udržanie a tvorbu pracovných miest. Je nevyhnutné, aby sa digitálna technológia zaviedla včasnou konzultáciou s pracovníkmi a ich zástupcami v rámci systémov pracovnoprávných vzťahov, aby bolo možné vybudovať dôveru v tento proces. Cieľom stratégií digitálnej transformácie je predchádzať stratám pracovných miest ako aj vytvárať nové príležitosti, okrem iného aj preskúmaním reštrukturalizácie pracovných miest. Stratégie by mali zabezpečiť, aby zo zavedenia digitálnych technológií mali úžitok tak podniky, ako aj pracovníci, napr. pracovné podmienky, inovácie, produktivita a podiel na zvýšení produktivity, kontinuita podnikania, zamestnateľnosť. Stratégie sú postavené na spoločnom záväzku sociálnych partnerov:

- rekvafikácia a zvyšovanie kvalifikácie, aby sa pracovníci mohli za dohodnutých podmienok presunúť na nové pracovné miesta alebo sa adaptovať na reštrukturalizované pracovné miesta v podniku;
- reštrukturalizácia pracovných miest s cieľom umožniť pracovníkom zostať v podniku na novej pozícii, ak niektoré z ich úloh alebo pracovných miest v dôsledku digitálnej technológie zaniknú;

- reštrukturalizácia organizácie práce v prípade potreby s cieľom zohľadniť zmenené úlohy, roly alebo kompetencie;
- politika rovnakých príležitostí ktorá zabezpečí, aby výsledkom digitálnych technológií boli výhody pre všetkých pracovníkov. Ak digitálne technológie prispievajú k nerovnosti, napríklad medzi ženami a mužmi, musia sa touto otázkou zaoberať sociálni partneri.

2 - Modality pripájania a odpájania

V záujme zamestnávateľov a pracovníkov je, aby podľa potreby prispôbili organizáciu práce prebiehajúcej transformácii práce vyplývajúcej z používania digitálnych pracovných prostriedkov. Dosiahnutie jasnosti v súvislosti s legitímnymi očakávaniami, ktoré môžu byť kladené na pracovníkov pri používaní týchto zariadení, možno podporiť kolektívnym vyjednávaním na príslušnej úrovni v členských štátoch.

Existencia alebo zavedenie digitálnych zariadení / nástrojov na pracoviskách môže poskytnúť veľa nových príležitostí a možností organizovať prácu flexibilne v prospech zamestnávateľov a pracovníkov. To môže súčasne vytvárať riziká a výzvy týkajúce sa určenia práce a osobného času počas pracovnej doby aj mimo nej.

Povinnosťou zamestnávateľa je zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov vo všetkých aspektoch týkajúcich sa práce. Aby sa zabránilo možným negatívnym účinkom na ochranu zdravia a bezpečnosť pracovníkov a na fungovanie podniku, je potrebné zamerať sa na prevenciu. Týka sa to kultúry, v ktorej sa zamestnávatelia a pracovníci aktívne podieľajú na zaistení bezpečného a zdravého pracovného prostredia prostredníctvom systému definovaných práv, zodpovedností a povinností, a kde sa zásade prevencie prisudzuje najvyššia priorita.

Opatrenia, ktoré je potrebné zvážiť:

- školenia a opatrenia na zvyšovanie informovanosti;
- rešpektovanie pravidiel pracovnej doby, pravidiel práce na diaľku a mobilnej práce;
- primerané opatrenia na zabezpečenie súladu;
- poskytovanie usmernení a informácií pre zamestnávateľov a pracovníkov o tom, ako rešpektovať pravidlá pracovnej doby a pravidlá práce na diaľku a mobilnej práce vrátane toho, ako používať digitálne nástroje, napr. e-maily vrátane rizík nadmerného pripojenia sa, najmä pokiaľ ide o ochranu zdravia a bezpečnosť;

- mať jasnú predstavu o politikách alebo dohodnutých pravidlách používania digitálnych nástrojov na súkromné účely počas pracovnej doby;

- záväzok vedenia vytvoriť kultúru, ktorá zabráni kontaktu mimo pracovný čas;
- organizácia práce a pracovná záťaž, vrátane počtu zamestnancov, sú kľúčovými aspektmi, ktoré je potrebné spoločne identifikovať a vyhodnotiť;
- dosiahnutie organizačných cieľov by nemalo vyžadovať pripojenie sa mimo pracovného času. Pri plnom rešpektovaní právnych predpisov o pracovnej dobe a ustanovení o pracovnej dobe v kolektívnych zmluvách a zmluvných dojednaniach, v prípade dodatočného kontaktovania pracovníkov zamestnávateľmi mimo pracovnej doby, pracovník nie je povinný byť zastihnuteľný;
- a pokiaľ ide o bod vyššie, primeranú náhradu za akýkoľvek odpracovaný čas navyše a; varovné a podporné postupy v „kultúre bez obviňovania“ s cieľom nájsť riešenia a chrániť pred ujmom pracovníkov za to, že nie sú zastihnuteľní;

- pravidelné výmeny informácií medzi manažérmi a pracovníkmi alebo ich zástupcami o pracovnej záťaži a pracovných procesoch;
- postupy varovania a podpory;
- prevencia izolácie v práci.

3 - Umelá inteligencia (UI) a záruka človeka v princípe kontroly

Umelá inteligencia (UI) bude mať významný vplyv na pracovný svet zajtrajška. V súčasnosti je väčšina európskych podnikov stále v počiatočných fázach využívania nových možností umelej inteligencie na optimalizáciu pracovných procesov alebo vytváranie nových obchodných modelov. V tomto východiskovom bode je nevyhnutné preskúmať možnosti návrhu použitia umelej inteligencie alebo systémov strojového učenia pre ekonomický úspech a dobré pracovné podmienky.

Zatiaľ čo systémy a riešenia umelej inteligencie majú cenný potenciál na zvýšenie produktivity podniku, dobrých podmienok pracovnej sily a na lepšie rozdelenie úloh medzi ľuďmi, medzi rôzne časti podniku a medzi strojmi a ľuďmi, je tiež dôležité zabezpečiť, aby systémy a riešenia umelej inteligencie neohrozovali, ale zvyšovali zapojenie ľudí v práci a pracovné kapacity.

Táto nezávislá dohoda sociálnych partnerov stanovuje určité smerovanie a princípy toho, ako a za akých okolností sa umelá inteligencia zavádza do sveta práce.

Na pracovisku by mala byť zaručená kontrola ľudí nad strojmi a umelou inteligenciou a mala by podporovať využívanie robotiky a umelej inteligencie pri súčasnom rešpektovaní a dodržiavaní bezpečnostných kontrol.

Dôveryhodná umelá inteligencia má tri komponenty, ktoré by mali byť splnené počas celého životného cyklu systému a pri nasadení vo svete práce musia byť rešpektované:

- mala by byť zákonná, spravodlivá, transparentná, bezpečná a zabezpečená v súlade so všetkými príslušnými zákonmi a predpismi, ako aj so základnými právami a nediskriminačnými pravidlami,
- mala by sa riadiť dohodnutými etickými normami a zabezpečovať dodržiavanie základných / ľudských práv EÚ, rovnosti a iných etických zásad a
- mala by byť robustná a udržateľná z technického aj spoločenského hľadiska, pretože aj pri dobrých úmysloch môžu systémy umelej inteligencie spôsobiť neúmyselné škody.

Sociálni partneri na úrovni podniku a na iných vhodných úrovniach by mali proaktívne skúmať potenciál digitálnych technológií a umelej inteligencie s cieľom zvýšiť produktivitu podniku a dobré podmienky pracovnej sily vrátane lepšieho rozdelenia úloh, pracovných kapacít a rozšíreného rozvoja kompetencií, zníženia vystavenia škodlivým pracovným podmienkam.

Je potrebné priznať a riešiť možné napätie medzi rešpektovaním ľudskej nezávislosti, predchádzaním škôd, spravodlivosťou a vysvetliteľnosťou rozhodovania.

Opatrenia, ktoré je potrebné zvážiť:

- Nasadenie systémov umelej inteligencie:
 - malo by sa riadiť princípom kontroly človekom;
 - malo by byť bezpečné, t. j. malo by predchádzať ujme. Malo by sa vykonať hodnotenie rizika vrátane príležitostí na zvýšenie bezpečnosti a predchádzania škodám, ako napríklad v prípade fyzickej integrity človeka, psychologickéj bezpečnosti, potvrdenia zaujatosti alebo kognitívnej únavy;
 - malo by dodržiavať zásady spravodlivosti, t. j. zabezpečiť, aby pracovníci a skupiny neboli vystavení nespravodlivej zaujatosti a diskriminácii;
 - musí byť transparentné a vysvetliteľné s účinným dohľadom. Miera potrebnej vysvetliteľnosti závisí od kontextu, závažnosti a dôsledkov. Bude potrebné vykonať kontroly, aby sa zabránilo chybnému výstupu umelej inteligencie.
- V situáciách, keď sa systémy umelej inteligencie používajú v postupoch ľudských zdrojov, ako je nábor, hodnotenie, povýšenie a prepustenie, analýza výkonu, je potrebné poskytovaním informácií zabezpečiť transparentnosť. Dotknutý pracovník môže navyše požiadať o ľudský zásah alebo napadnúť rozhodnutie spolu s testovaním výstupov umelej inteligencie.
- Systémy umelej inteligencie by mali byť navrhnuté a prevádzkované tak, aby spĺňali existujúce právne predpisy vrátane všeobecného nariadenia o ochrane osobných údajov (GDPR), ktoré zaručujú súkromie a dôstojnosť pracovníka.

4 - Rešpektovanie ľudskej dôstojnosti a monitorovanie

Digitálne technológie a monitorovacie systémy umelej inteligencie spolu so spracovaním údajov ponúkajú možnosť zabezpečenia pracovného prostredia a zaistenia zdravých a bezpečných pracovných podmienok a zlepšenia podnikovej efektívnosti. Zároveň však zvyšujú riziko ohrozenia dôstojnosti človeka, najmä v prípadoch osobného monitorovania. To by mohlo viesť k zhoršeniu pracovných podmienok a dobrých podmienok pracovníkov.

Minimalizácia a transparentnosť údajov spolu s jasnými pravidlami spracúvania osobných údajov obmedzuje riziko rušivého monitorovania a zneužitia osobných údajov.

GDPR ustanovuje pravidlá týkajúce sa spracovania osobných údajov pracovníkov v kontexte zamestnania, ktoré je potrebné dodržiavať.

Sociálni partneri v tejto dohode pripomínajú článok 88 GDPR, ktorý odkazuje na možnosti ustanoviť prostredníctvom kolektívnych zmlúv konkrétnejšie pravidlá na zabezpečenie ochrany práv a slobôd v súvislosti so spracovaním osobných údajov zamestnancov v kontexte pracovnoprávných vzťahov.

Opatrenia, ktoré je potrebné zvážiť:

- Umožnenie zástupcom pracovníkov riešiť problémy spojené s údajmi, súhlasom, ochranou súkromia a monitorovaním.
- Zhromažďovanie údajov vždy spájať s konkrétnym a transparentným účelom. Údaje by sa nemali zhromažďovať alebo ukladať iba preto, že je to možné, alebo pre prípadný budúci neurčitý účel.
- Vybavenie zástupcov pracovníkov zariadeniami a (digitálnymi) nástrojmi, napr. digitálne nástienky, aby mohli plniť svoje povinnosti v digitálnej ére.

Implementácia a následné opatrenia

Táto rámcová dohoda je nezávislou iniciatívou a výsledkom rokovaní medzi európskymi sociálnymi partnermi ako súčasť ich šiesteho viacročného pracovného programu na roky 2019 - 2021. V kontexte článku 155 zmluvy táto nezávislá európska rámcová dohoda zaväzuje členov BusinessEurope, SMEUnited, CEEP a ETUC (a styčný výbor EUROCADRES/CEC) k podpore a implementácii nástrojov a opatrení, ak je to potrebné na vnútroštátnej, odvetvovej alebo podnikovej úrovni, v súlade s praxou a postupmi špecifickými pre riadenie a pracovnú silu v členských štátoch a krajinách Európskeho hospodárskeho priestoru. Signatárske strany tiež vyzývajú svoje členské organizácie v kandidátskych krajinách na vykonávanie tejto dohody. Vykonávanie tejto dohody sa uskutoční do troch rokov od dátumu podpísania tejto dohody.

Proces implementácie by mal podporiť prijatie opatrení, ktoré sú udržateľné a ich účinnosť hodnotia sociálni partneri na príslušnej úrovni.

Sociálni partneri by mali využiť svoje súčasné národné skúsenosti získané v procese vykonávania predchádzajúcich nezávislých dohôd európskych sociálnych partnerov.

Členské organizácie budú Výboru pre sociálny dialóg podávať správy o vykonávaní tejto dohody. Počas prvých troch rokov od dátumu podpísania tejto dohody Výbor pre sociálny dialóg pripraví a prijme ročnú tabuľku, v ktorej bude zhrnuté prebiehajúce vykonávanie dohody. Výbor pre sociálny dialóg pripraví kompletnú správu o prijatých opatreniach na vykonávanie a európski sociálni partneri ju prijmu počas štvrtého roku. V prípade, že po štyroch rokoch a po vyhodnotení vo Výbore pre sociálny dialóg a po jeho podpore nebudú predložené žiadne správy ani nedôjde k vykonaniu, európski sociálni partneri sa zapoja do spoločných krokov spolu s národnými sociálnymi partnermi príslušných krajín s cieľom určiť najlepší postup v vykonávaní tejto rámcovej dohody vo vnútroštátnom kontexte.

Signatárske strany vyhodnotia a preskúmajú dohodu kedykoľvek po piatich rokoch odo dňa podpisu, ak o to jedna z nich požiadala.

V prípade otázok týkajúcich sa obsahu tejto dohody sa môžu zúčastnené členské organizácie spoločne alebo osobitne obrátiť na signatárske strany, ktoré na ne spoločne alebo samostatne odpovedia. Pri vykonávaní tejto dohody sa členovia signatárskych strán vyhýbajú zbytočnému zaťaženiu malých a stredných podnikov. Vykonávanie tejto dohody nie je platným dôvodom na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v oblasti pôsobnosti tejto dohody. Touto dohodou nie je dotknuté právo sociálnych partnerov uzatvárať, na príslušnej úrovni, vrátane európskej, dohody, ktoré upravujú alebo dopĺňajú túto dohodu spôsobom, ktorý zohľadní osobitné potreby dotknutých sociálnych partnerov.



ETUC
Boulevard du Roi Albert II, 5
B- 1210 Brussels
Tel : 00-32-2/224 04 11
Fax : 00-32-2/224 04 54/55
www.etuc.org



BUSINESSEUROPE
Avenue de Cortenbergh, 168
B- 1000 Brussels
Tel : 00-32-2/237 65 11
main@businessseurope.eu
www.businessseurope.eu



CEEP
Rue des Deux Eglises, 26 boîte 5
B- 1000 Brussels
Tel : 00-32-2/219 27 98
Fax : 00-32-2/218 12 13
ceep@ceep.eu
www.ceep.eu



SMEunited
Rue Jacques de Lalaing, 4
B- 1040 Brussels
Tel : 00-32-2/230 75 99
info@smeunited.eu
www.smeunited.eu

