

EUROPOS SOCIALINIŲ PARTNERIŲ PAMATINIS SUSITARIMAS



DĖL SKAITME NINIMO



Birželis 2020

IŽANGA

TIKSLAI

APIMTIS

PARTNERYSTĖS PROCESAS TARP DARBDAVIŲ IR DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ

1. SKAITMENINIAI ĮGŪDŽIAI IR UŽIMTUMO APSAUGA
2. PRISIJUNGIMO IR ATSIJUNGIMO BŪDAI
3. (DIRBTINIS INTELEKTAS) IR GARANTIJA “ŽMOGUS KONTROLIUOJA” PRINCIPUI
4. PAGARBA ŽMOGAUS ORUMUI IR JO DARBO PRIEŽIŪRA

IGYVENDINIMAS IR ŠEKIMAS



IŽANGA



Skaitmeninė ekonomikos transformacija yra daugialypė tema, turinti didelį poveikį darbo rinkoms ir visuomenei apskritai. ES valstybės narės šią transformaciją sprendžia įvairiais būdais dėl skirtingos socialinės ir ekonominės situacijos, darbo rinkų ir darbo santykių reglamentavimo, praktikos ir kolektyvinių sutarčių. Skaitmeninė transformacija atneša akivaizdžios naudos ir darbdaviams, ir darbuotojams, ir ieškantiems darbo, nes atsiranda naujų darbo galimybių, padidėja našumas, gerėja darbo sąlygos, nauji darbo organizavimo būdai bei gerėja paslaugų ir produktų kokybė. Apskritai, taikant tinkamas strategijas, tai gali paskatinti užimtumo augimą ir darbo vietų išsaugojimą.

Perėjimas taip pat susijęs iššūkiomis ir rizika darbuotojams bei įmonėms, nes kai kurios darbo užduotys išnyks, o daugelis kitų tiesiog pasikeis. Tam reikia iš anksto numatyti pokyčius, įgyti įgūdžius, reikalingus darbuotojams ir įmonėms sėkmingai dirbti skaitmeniniame amžiuje. Pokyčiai apima darbo organizavimą ir darbo sąlygas, darbo ir asmeninio laiko pusiausvyrą ir technologijų, įskaitant infrastruktūrą, prieinamumą visuose ekonomikos sektoriuose ir regionuose. MVĮ taip pat reikia specialių metodų, kad skaitmeninimas būtų pritaikytas jų konkretiems poreikiams.

Naudos gavimas nėra automatinis, todėl turime pritaikyti savo darbo rinkas, švietimo ir mokymo bei socialinės apsaugos sistemas, kad įsitikintume, jog perėjimas būtų abipusiai naudingas darbdaviams ir darbuotojams. ES ir nacionalinės vyriausybės turi atlikti svarbų vaidmenį užtikrindamos, kad jų nustatytos pamatinės sąlygos leistų ir padėtų darbdaviams bei darbuotojams pasinaudoti galimybėmis, tuo pačiu paliktų jiems erdvės rasti tinkamus adaptuotus sprendimus, kaip įveikti iššūkius, turint omenyje, kad jie geriausiai išmano esamą situaciją, taip pat kokių priemonių reikia, kad įmonės ir jų darbuotojai gautų didžiausią naudą.

Taip pat svarbu atsižvelgti į poveikį klimatui ir aplinkai. Be to, reikia bendro darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų įsipareigojimo, kad išnaudoti visas galimybes ir spręsti iššūkius taikant partnerystės metodą, kartu gerbiant skirtingus dalyvaujančių asmenų vaidmenis.

Šis pamatinis susitarimas yra bendras Europos tarpsektorinių socialinių partnerių įsipareigojimas optimizuoti gautiną naudą ir spręsti skaitmeninimo iššūkius darbo pasaulyje.



TIKSLAI

Šiuo pamatiniu susitarimu siekiama:

- Didinti darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų informuotumą ir supratimą apie galimybes ir iššūkius darbo pasaulyje, atsirandančius dėl skaitmeninės transformacijos;
- Pasiūlyti į veiksmus orientuotą sistemą, kuri padėtų darbdaviams, darbuotojams ir jų atstovams parengti priemones ir veiksmus, kuriais būtų siekiama pasinaudoti šiomis galimybėmis ir susidoroti su iššūkiiais, kartu atsižvelgiant į jau esamas iniciatyvas, praktiką ir kolektyvines sutartis;
- Skatinti partnerystės metodą tarp darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų;
- Remti į asmenį orientuotą požiūrį integruojant skaitmenines technologijas į darbo pasaulį, siekiant padėti darbuotojams ir didinti našumą;

Siekiant šių tikslų:

- Apibrėžiamas bendras dinamiškas žiedinis procesas, kuriame atsižvelgiama į skirtingus vaidmenis ir skirtingų veikiančių asmenų atsakomybes, kuris gali būti pritaikytas skirtingoms nacionalinėms, sektorių ir/ arba įmonės situacijoms, skirtingoms darbo santykių sistemoms, darbo vietoms ir skirtingoms skaitmeninėms technologijoms/ įrankiams;
- Išryškunami konkretūs metodai, veiksmai ir priemonės, kurias darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai gali naudoti, atsižvelgdami į savo konkrečius poreikius ir aplinkybes, sprendžiant įgūdžių, darbo organizavimo ir darbo sąlygų klausimus.

APIMTIS

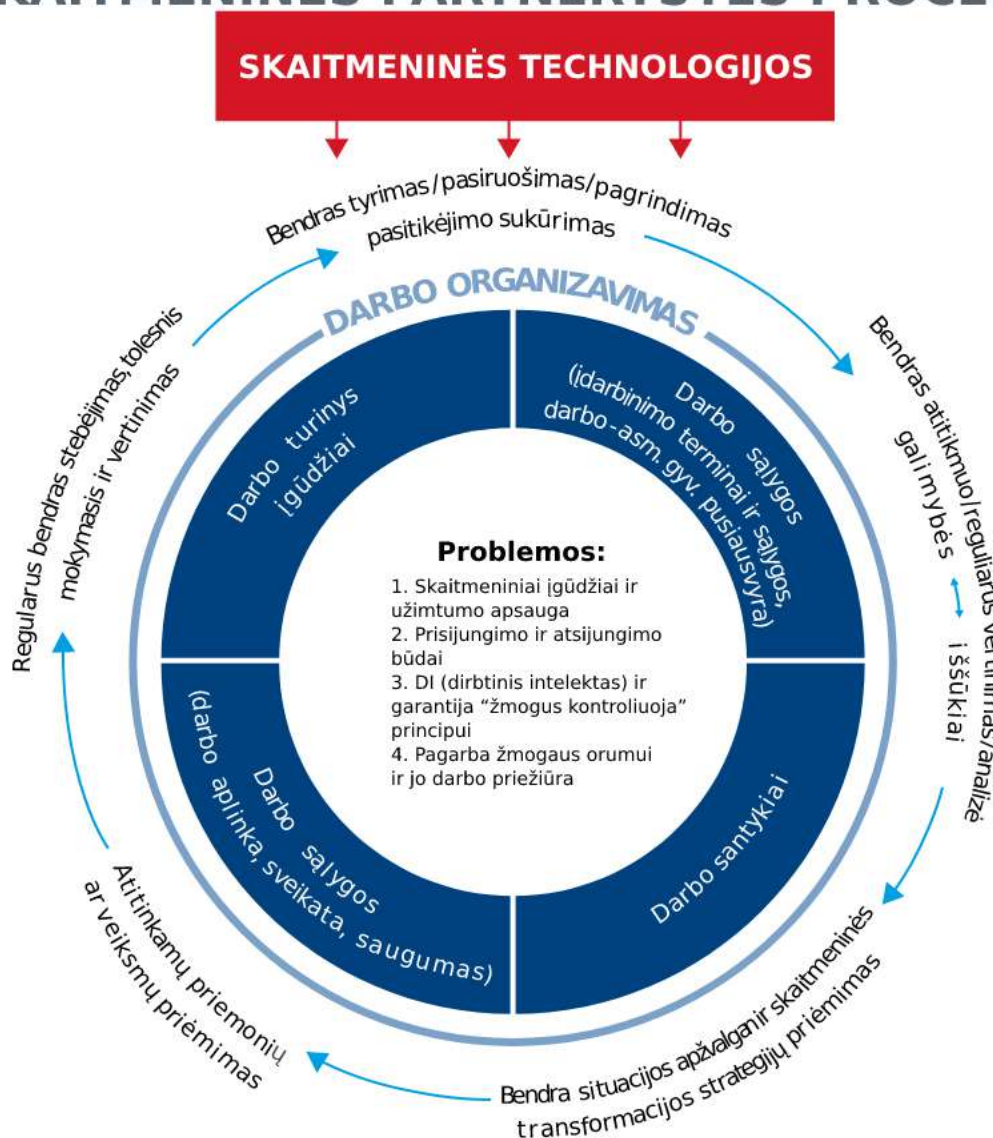
Šį autonominį susitarimą pasirašė Europos tarpsektoriniai socialiniai partneriai ir jis taikomas visai ES/EEE.

Susitarimas apima visus viešojo ir privačiojo sektorių darbuotojus ir darbdavius visose ekonominės veiklos srityse, įskaitant veiklą naudojant internetines platformas, jeigu jose egzistuoja darbo santykiai, kaip jie apibrėžti nacionaliniu lygiu.

Šiame susitarime kalbėdami apie „įmones“ turime omenyje privataus ir viešojo sektoriaus organizacijas.

Šiame susitarime kalbant apie „darbuotojų atstovus“, prerogatyva teikiama profesinių sąjungų atstovams sutinkamai su nacionaline teise ir praktika.

SKAITMENINĖS PARTNERYSTĖS PROCESAS



Darbo organizavimas Darbo turinys ir įgūdžiai

Darbo organizavimas yra darbo užduočių ir įgaliojimų paskirstymas ir koordinavimas organizacijoje. Darbo organizavimas – tai užduočių paskirstymo ir koordinavimo būdas organizacijos dalyviams, siekiant geriausio galutinio produkto ar paslaugos. Darbo organizavimas ar jo struktūra nurodo, kas ką daro, komandoje ar ne, ir kas už ką atsakingas.

Darbo turinys – tai technologijų/įrankių poveikis darbo turiniui ir įgūdžiams, kurių reikia darbui atlikti ir bendravimui skaitmeniniu būdu su kitais dalyviais (bendradarbiais, vadovybe, klientais, tarpininkais). Atsižvelgiama į tokius aspektus kaip savarankiškumas, nuoseklumas, darbo krūvis, informacija, vaidmens aiškumas.

Darbo sąlygos

Darbo sąlygos – tai, kas susiję su darbo aplinka (pvz., sveikata, sauga, fiziniai ir protiniai poreikiai, gerovė, komfortas, klimatas, sanitarinės sąlygos, darbo įranga) ir darbuotojų įdarbinimo sąlygų aspektai. Tai apima tokius dalykus kaip: darbo ir poilsio laikas, darbo vieta, darbo ir asmeninio laiko balansas, atostogos, mokymo ir mokymosi galimybės, vertinimas.

Darbo santykiai

Darbo santykiai arba tarpasmeniniai santykiai turi įtakos darbei ir darbuotojų gerovei. Tai apima socialinę sąveiką tarp pačių darbuotojų ir tarp darbuotojų bei įmonės (formalus ir neformalus santykiai su tiesioginiu vadovu, vadovybe, su personalo funkcijomis). Santykiai su klientais ir trečiosios šalies asmenimis taip pat yra darbo santykių dalis. Svarbu atsižvelgti į santykių kokybę (bendradarbiavimą, integraciją, bendravimo atvejus ir galimybes, komunikaciją, darbo atmosferą), valdymo stilių, smurto ar priekabiavimo atvejus, konfliktų valdymą, pagalbos procedūras ir mechanizmus.



PARTNERYSTĖS PROCESAS TARP DARBDAVIŲ IR DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ

Atsižvelgiant į tai, kad:

Bendras tikslas – pasiekti sutarimu grindžiamą perėjimą ir sėkmingą skaitmeninių technologijų integravimą darbo vietoje ir, pasinaudojant galimybėmis, taip pat užkertant kelią ir sumažinant riziką tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, užtikrinti geriausius įmanomus rezultatus tiek darbdaviams, tiek darbuotojams;

Daug sričių vaidina svarbų vaidmenį arba į jas reikia atsižvelgti. Siūlomas platus daugiadisciplinis požiūris, apimantis visus darbo vietos elementus;

Daug sričių yra tarpusavyje susiję ir negalima jų spręsti atskirai;

Modelis turėtų būti pritaikytas įmonių dydžiui, turi įvertinti skirtingas situacijas ar aplinkybes, antra vertus, kai kurie spręstiniai klausimai yra tokie patys skirtingo dydžio įmonėms.

Sėkmei svarbus bendras darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų įsipareigojimas dėl suderinto ir bendrai valdomo proceso.

Suderintas ir bendrai valdomas dinaminis besikartojantis procesas yra tinkamas būdas susitarimui įgyvendinti, tuo pačiu gerbiant įvairių dalyvių, įskaitant darbuotojų atstovus, vaidmenis ir (arba) atsakomybę.

Skaitmeninių technologijų ar įrankių ar jų įdiegimas turi įtakos keliems klausimams, kurie dažnai yra tarpusavyje susiję. Šie klausimai parodyti diagramoje:

Darbo turinys – įgūdžiai

Darbo sąlygos (darbo pareiginiai nuostatai, darbo ir asmeninio laiko pusiausvyra)

Darbo sąlygos (darbinė aplinka, sauga ir sveikata)

Darbo santykiai

Darbo organizavimas

Kuriant skaitmeninio darbo modelį visi šie aspektai turi būti vertinami ir aptarti.

Kalbant apie aukščiau nurodytus klausimus, taip pat turėtų būti aptariami ir žemiau vardijami klausimai kaip sudėtinė skaitmenizavimo proceso dalis:

Skaitmeniniai įgūdžiai ir užimtumo garantijos

Prisijungimo ir atsijungimo būdai

Dirbtinis intelektas (DI) ir jo žmogaus kontrolės garantija

Pagarba žmogaus orumui ir jo darbo priežiūra

Skaitmeninės technologijos ar įrankiai taip pat gali būti naudojami/diegiami siekiant tobulinti šias funkcijas (pvz., gerinant darbo organizavimą, bendravimą, suteikiant daugiau mokymosi galimybių, tobulinant darbo santykius, kuriant geresnę darbo ir laisvo laiko pusiausvyrą, užtikrinant lyčių lygybę).

Proceso etapai

- Pirmasis etapas „**Jungtinis tyrinėjimas / pasirengimas / pagrindų kūrimas**“ skirtas ištirti padėtį, didinti supratingumą ir visų dalyvių paramos bei pasitikėjimo atmosferos kūrimą, kad būtų galima atvirai diskutuoti apie skaitmeninio galimybes ir iššūkius/riziką, jų poveikį darbo vietoje bei apie galimus veiksmus bei sprendimus.
- Antrasis etapas „**Bendras veiklų žemėlapis sudarymas / reguliarus proceso vertinimas / analizė**“ yra savotiškas kartografavimo pratimas, kuriuo nagrinėjami visi klausimai – tiek apie naudą ir galimybes (kaip sėkminga skaitmeninių technologijų integracija gali būti naudinga darbuotojams ir įmonei) tiek ir atsižvelgiant į iššūkius/riziką. Šiame etape jau galima nustatyti galimas priemones ir veiksmus. MVĮ gali prireikti ir išorės patarimo / paramos.
- Trečiasis etapas „**Bendra situacijos apžvalga ir strategijos skaitmeninei transformacijai priėmimas**“ yra aukščiau minimų veiksmų rezultatas. Kalbama apie esminį supratimą apie galimybės ir laukiančius iššūkius / rizikas, apie įvairius elementus ir jų tarpusavio ryšius, taip pat kaip susitarti dėl skaitmeninių strategijų, nustatančių tolesnius įmonės veiklų tikslus.
- Ketvirtas etapas „**Tinkamų priemonių / veiksmų priėmimas**“. Tai apima:
 - galimybę išbandyti / testuoti numatytus sprendimus;
 - prioritetų nustatymą;
 - terminų nustatymą, įgyvendinimas nuosekliomis laiko fazėmis
 - vadovybės ir darbuotojų bei juos atstovaujančių asmenų vaidmenų ir atsakomybės išgryninimą ir nustatymą;
 - išteklius;
 - papildomas priemonės, tokias kaip (ekspertų) paramą, stebėjimą ir kt.
- Penktasis etapas „**Reguliarus bendras monitoringas / tolesni veiksmai, mokymasis, vertinimas**“ yra tai, kur mes bendrai vertiname visa ciklą nuveiktų veiklų ir diskutuojame, ar būtina tolesnė analizė. Komunikacija, vertinimas ar kiti reikalingi veiksmai.

Darbuotojų atstovams bus suteikiamos tokios priemonės ir informacija, kurios reikia norint veiksmingai dalyvauti įvairiuose proceso etapuose.

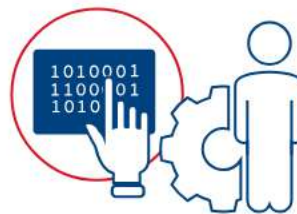
Bendrojo proceso priderinimas konkrečioms atvejams

Nors proceso etapai lieka identiški, šis procesas turėtų būti pritaikytas skirtingoms nacionalinėms, sektorių ir (arba) įmonėms ir egzistuojančioms darbo santykių sistemoms. Procese naudojamos priemonės turi būti priderintos, priderintas proceso turinys ir (arba) dalyvaujantys žmonės/expertai. Tai leidžia turėti diegimo sistemą, kuri yra tinkama įvairioms darbo vietoms, įmonėms ir sektoriams.

Susitarimuose dėl įdiegimo turi sutarta, kad kai kuriais atvejais socialiniai partneriai jau įdiegė daugybę skaitmeninių priemonių, mokymo priemonių ir darbo procedūrų. Todėl į šias esamas priemones ir procedūras reikėtų atsižvelgti kuriant bendrą būsimų darbų planą / reguliary vertinimą / analizę. Jei kyla susirūpinimas dėl jau esamo poveikio darbo sąlygoms ir sveikatai bei saugai, į kuriuos reikia nedelsiant atkreipti dėmesį, imamasi veiksmų.

Darbdaviai ir darbuotojai turi būti suinteresuoti prireikus pritaikyti darbo organizavimą prie vykstančios darbo transformacijos, atsirandančios dėl skaitmeninių darbo priemonių naudojimo. Šis pritaikymas turėtų vykti taip, kad būtų gerbiami darbuotojų interesai ir darbdavių prerogatyvos darbo organizavimo įmonės lygmeniu.

1 SKAITMENINIAI ĮGŪDŽIAI IR UŽIMTUMO APSAUGA



Pagrindinis tikslas ir sėkmės veiksnys

Pagrindinis tikslas – nuolatinio mokymosi būdu parengti esamą ir būsimą darbuotojus ir įmones, kad jos turėtų reikiamus įgūdžius, pasinaudoti galimybėmis ir spręsti skaitmeninės transformacijos darbo pasaulyje iššūkius.

Bendras socialinių partnerių interesas

Skaitmeninimo keliama iššūkių ir galimybės reiškia, kad socialiniai partneriai yra bendrai suinteresuoti palengvinti prieigą prie kokybiško ir veiksmingo mokymo ir įgūdžių tobulinimo, kartu vertinant ir mokymo sistemų įvairovę ir lankstumą, kurios skiriasi priklausomai nuo darbo santykių praktikos. Tai reiškia, kad darbdaviai įsipareigoja pozityviai naudoti skaitmenines technologijas, siekiant skatinti inovacijas ir didinti produktyvumą, siekiant ilgalaikės įmonių pozityvios veiklos, taip pat didinti darbuotojų saugumą bei geresnes darbo sąlygas. Kartu ir darbuotojai įsipareigoja remti įmonių augimą ir jų veiklos sėkmę bei pripažinti teigiamą skaitmeninių technologijų vaidmenį, jei įmonės nori išlikti konkurencingos šiuolaikiniame pasaulyje.

Pagrindinis iššūkis - įgūdžių poreikių nustatymas

Pagrindinis iššūkis, su kuriuo susiduria socialiniai partneriai, yra nustatyti, kokius (skaitmeninius) įgūdžius reikia turėti (išmokti) ir kokius gamybinius procesus būtina keisti (įdiegti) bei atitinkamai organizuoti tam priderintas mokymo priemones. Tai galioja nacionaliniame, sektoriniuose ir įmonių lygmenyse, atsižvelgiant į skirtingas nacionalines darbo santykių sistemas.

Esminiai elementai

- Nors yra bendras interesas, bet skirtinga darbdavių ir darbuotojų atsakomybė kaip prisidėti prie kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo, kad tinkamai kvalifikuota darbo jėga užtikrintų įmonių veiklos sėkmę, viešajame sektoriuje - aukštos kokybės viešąsias paslaugas.
- Socialiniai partneriai, taip pat personalo ir tiesioginiai vadovai bei Darbo tarybos turi paskatinti darbuotojus dalyvauti mokymuose, kurti darbo sistemas, kurios pagrįstos atviru bendravimu, informavimu, konsultavimu ir įsitraukimu, tačiau sutinkamai su esamu nacionaliniu teisiniu reguliavimu. Tai turėtų būti skatinama visuose įgūdžių tobulinimo proceso etapuose.
- Socialiniai partneriai turi padėti įmonėms rengti įgūdžių didinimo planus ir padėti prisitaikyti prie vykstančių ir būsimų pokyčių. Turi būti atsižvelgta ir į ypatingus paramos MVĮ poreikius.
- Priklausomai nuo įdiegtų skaitmeninių priemonių tipo ir situacijos konkrečioje šalyje, sektoriuje ar įmonėje, įgūdžių (kvalifikacijos) rinkinys turi apimti ir apjungti techninius, konkrečiam sektoriui būdingus įgūdžius, taip pat įvairius horizontaliuosius ir minkštuosius įgūdžius bei kompetencijas, tokias kaip gebėjimas spręsti problemas, kritinis mąstymas, bendradarbiavimo ir bendravimo įgūdžiai, kūrybiškumas ir gebėjimas kurti bendrai. Visa tai reikalinga darbuotojams. Lygiagrečiai turi būti vystomi žmogiškieji ir socialiniai įgūdžiai bei kompetencijos, pvz. tobulinant personalo valdymą, gerinant emocinį intelektą ir sprendimų priėmimo procesą.
- Atsižvelgiant į pokyčių darbo rinkoje greitį, intelektualinės priemonės, tokios kaip įgūdžių numatymo ateičiai priemonės, reguliarus turimų darbuotojo įgūdžių rinkinio vertinimas turi būti sudėtinė kompetencijų ugdymo metodo, skirto mokymuisi visą gyvenimą, dalis. Tai yra labai svarbu siekiant teisingai nustatyti būsimus įgūdžių poreikius ir pasirinkti tinkamas mokymo priemones glaudžiai bendradarbiaujant su darbuotojų atstovais.
- Perėjimas prie tikrosios mokymosi kultūros visuomenėje ir įmonėse bei teigiamo darbuotojų požiūrio į pokyčius sutelkimas yra būtinas, kad skaitmeninė transformacija taptų galimybe. Socialinių partnerių atsidavimas, kūrybiškumas ir į sprendimus orientuoti veiklos metodai yra jų adaptavimosi naujiems procesams esmė, tuo pačiu ir galimos rizikos mažinimo priemonė.

Skaitmeninės transformacijos strategijų, skatinančių užimtumą, diegimas

Susitarimas skatina socialinius partnerius atitinkamuose lygmenyse, įskaitant ir įmones, diegti skaitmeninės transformacijos strategijas partnerystės principu ir siekti šių tikslų:

- Skatinti darbuotojų perėjimą į naujas darbo sistemas įmonėse ir sektoriuose, investuojant į įgūdžius, kad būtų užtikrintas įgūdžių atnaujinimas ir darbuotojų darbo (užimtumo) tęstinumas, tuo pačiu ir įmonių atsparumas;
- Sudaryti sąlygas tokiai įmonių skaitmeninei transformacijai, kuri veda į darbo vietų kūrimą, įskaitant darbdavių įsipareigojimą diegti technologijas taip, kad procesas tuo pat metu būtų naudingas užimtumui, našumui bei geresnėms darbo sąlygoms.

Bendrai atlikta analizė ir bendri įsipareigojimai imtis veiksmų turi remtis socialinio dialogo tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų procesu. Taip siekiama įvertinti ir nustatyti su skaitmeninimu susijusius įmonės ar sektoriaus darbo jėgos mokymo poreikius. Tai gali būti ir “kieti”, ir minkšti įgūdžiai kaip yra numatyta bendrai sutartame įgūdžių lavinimo plane.

Priemonės, į kurias reikia atsižvelgti, apima:

- Abiejų šalių įsipareigojimas tobulinti įgūdžius arba persikvalifikuoti, kad jie atitiktų įmonės skaitmeninius iššūkius.
- Galimybė dalyvauti mokymuose ir mokymų organizavimas, atsižvelgiant į įvairius nacionalinius darbo santykius ir mokymo praktiką bei atsižvelgiant į darbuotojų įvairovę. Tai gali būti mokymo fondai / sektoriai fondai, mokymosi sąskaitos, kompetencijų tobulinimo planai, čekiai mokymams. Mokymo nuostatose turėtų būti aiškiai išdėstytos dalyvavimo sąlygos, įskaitant trukmę, finansinius aspektus ir darbuotojų įsipareigojimus.
- Kai darbdavys prašo darbuotojo dalyvauti su darbu susijusiuose mokymuose, kurie yra tiesiogiai susiję su įmonės skaitmenine pertvarka, mokymus apmoka darbdavys arba taip, kaip numatyta pagal kolektyvinę sutartį ar nacionalinę praktiką. Šis mokymas gali vykti įstaigoje arba už jos ribų ir vyksta tinkamu tiek darbdaviui, tiek darbuotojui ir sutartu laiku, jei įmanoma, darbo valandomis. Jei mokymai vyksta ne darbo metu, reikia pasirūpinti atitinkama kompensacija.
- Dėmesys kokybiškam ir efektyviam mokymui: tai reiškia, kad reikia suteikti prieigą prie tokio mokymo, kuris atitinka nustatytus darbdavio ir darbuotojo mokymo poreikius. Svarbiausias skaitmeninės transformacijos aspektas – mokyti darbuotojus, padėti jiems kuo geriau panaudoti/įvaldyti įdiegtas skaitmenines technologijas.
- Mokymo priemonės turi suteikti tokius įgūdžius, kurie galėtų padėti/netrukdyti mobilumui to verslo sektoriaus viduje ir tarp verslo sektorių.
- Mokymų temos turi būti patvirtintos arba vidiniais, arba išoriniais sprendimais.
- Aiškiai apibrėžtomis aplinkybėmis gali būti parengta schema, kada mokymas derinamas su sumažintomis darbo valandomis.

Socialiniai partneriai turėtų apsvarstyti atitinkamo lygmens priemones, siekdami užtikrinti, kad poveikis užimtumui būtų toks, kokio tikimasi ir valdomas taip, kad atitiktų įgyvendinamas skaitmeninės transformacijos strategijas, numatančias užimtumo išsaugojimą ir papildomo užimtumo kūrimą. Labai svarbu, kad skaitmeninės technologijos būtų įdiegtos laiku konsultuojantis su darbuotojais ir jų atstovais egzistuojančioje darbo santykių sistemoje, kad procesas vyktų abipusio pasitikėjimo pagrindu. Skaitmeninės transformacijos strategijų tikslas – išvengti darbo vietų praradimo ir sukurti naujas galimybes, įskaitant ir darbo vietų perplanavimą. Strategijos turėtų užtikrinti, kad tiek įmonė, tiek darbuotojai gautų naudos iš skaitmeninių technologijų diegimo, pvz. darbo sąlygos, inovacijos, našumas ir produktyvumo padidėjimo pasidalijimas, verslo tęstinumas, įsidarbinimo galimybės.

Strategijos grindžiamos bendru socialinių partnerių įsipareigojimu:

- Perkvalifikavimas ir kvalifikacijos kėlimas organizuojamas, kad darbuotojai sutartomis sąlygomis galėtų pereiti į naujas darbo vietas arba prisitaikyti prie perplanuotų darbo vietų įmonėje;
- Darbo vietų pertvarkymą organizuoti taip, kad darbuotojai galėtų likti įmonėje jiems suteikiant naują vaidmenį/funkcijas, jei kai kurios jų užduotys arba darbas išnyktų dėl skaitmeninių technologijų;
- Jei reikia darbo organizavimo pertvarkymo, atsižvelgti į pasikeitusias darbo užduotis, vaidmenis ar kompetencijas;
- Užtikrinti lygių galimybių politiką, kad skaitmeninės technologijos būtų naudingos visiems darbuotojams. Jei skaitmeninės technologijos prisideda prie nelygybės, pavyzdžiui, tarp moterų ir vyrų, šią problemą socialiniai partneriai privalo spręsti.

2 INTERNETINIO PRISIJUNGIMO IR ATSIJUNGIMO YPATYBĖS



Darbdaviai ir darbuotojai yra suinteresuoti pritaikyti darbo organizavimą prie vykstančios darbo transformacijos, atsirandančios dėl skaitmeninių darbo priemonių naudojimo. Siekiant aiškumo dėl teisėtų lūkesčių, kurie gali kilti darbuotojams naudojant tokias skaitmenines priemones, gali būti remiamos iniciatyvos dėl kolektyvinių derybų atitinkamu lygiu valstybėse narėse.

Skaitmeninių prietaisų/įrankių buvimas ir (arba) įdiegimas darbo vietose gali suteikti daug naujų galimybių ir galimybių lanksčiai organizuoti darbą darbdavių ir darbuotojų naudai. Kartu tai gali sukelti pavojų ir iššūkių, susijusių su darbo ir asmeninio laiko takoskyros apibrėžimu - tiek darbo metu, tiek po jo.

Darbdavio pareiga yra užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Siekiant išvengti galimo neigiamo poveikio darbuotojų sveikatai ir saugai, tuo pačiu ir įmonės veiklai, dėmesys turėtų būti skiriamas prevencijai. Tai reiškia kultūrą, kai darbdaviai ir darbuotojai aktyviai dalyvauja užtikrinant saugią ir sveiką darbo aplinką per apibrėžtų teisių, atsakomybių ir pareigų sistemą, o prevencijos principui teikiamas didžiausias prioritetas.

Priemonės, į kurias reikia atsižvelgti, apima:

- Mokymo ir informuotumo didinimo priemonės;
- Darbo laiko taisyklių ir nuotolinio darbo bei mobiliojo darbo taisyklių laikymąsi;
- Tinkamos priemonės atitikčiai užtikrinimą;
- Rekomendacijų ir informacijos teikimą darbdaviams ir darbuotojams, kaip laikytis darbo laiko taisyklių ir nuotolinio darbo bei mobiliojo darbo taisyklių, įskaitant apie tai, kaip naudotis skaitmeninėmis priemonėmis;
- Aiškiai suvokti politiką ir (arba) sutartas taisykles dėl skaitmeninių priemonių naudojimo asmeniniais tikslais darbo metu;
- Vadovybės įsipareigojimus kurti darbo kultūrą, kuri vengia darbo kontaktų ne darbo valandomis;
- Darbo organizavimą ir darbo krūvį, įskaitant darbuotojų skaičių, yra pagrindiniai aspektai, kuriuos reikia nustatyti ir įvertinti kartu;
- Norint pasiekti organizacinius tikslus, neturėtų pritrūkti ryšio ne darbo valandomis. Visiškai laikytis darbo laiko teisės aktų ir darbo laiko nuostatų kolektyvinėse sutartyse ir sutartiniuose susitarimuose dėl bet kokio papildomo darbdavių susisiekiimo su darbuotojais ne darbo valandomis, bet kokiam papildomam kontaktavimui su darbuotoju iš darbdavio pusės, darbuotojas neprivalo būti jam pasiekiamas;
- Be to, atsižvelgiant į aukščiau pateiktą teiginį, turėtų būti atitinkama kompensacija už bet kokią papildomą dirbtą laiką;
- Prisilaikant įmonėje nekaltinimo kultūros, reikia rasti įspėjimo ir paramos procedūras, siekiant rasti sprendimus ir apsaugoti nuo žalos/bausmės darbuotojams dėl to, kad su jais negalima susisiekti;
- Reguliarius pasitarimus tarp vadovų ir darbuotojų /ar jų atstovų darbo krūvio ir darbo procesų klausimais;
- Įspėjimo ir pagalbos procedūras;
- Izoliacijos darbe prevenciją.

3 DIRBTINIS INTELEKTAS (DI) IR GARANTIJA, KAD PRISILAIKOMA PRINCIPO “ŽMOGUS KONTROLIUOJA”



Dirbtinis intelektas (AI) turės didelę įtaką ateities darbo pasauliui. Šiandien dauguma įmonių Europoje vis dar tik pradeda naudotis naujomis dirbtiniu intelektu pagrįstomis galimybėmis optimizuoti darbo procesus arba kurti naujus verslo modelius. Šiuo metu labai svarbu išnagrinėti AI arba mašininio mokymosi sistemų naudojimo projektavimo galimybes siekiant ekonominės sėkmės ir gerų darbo sąlygų.

Kadangi dirbtinio intelekto sistemos ir sprendimai turi vertingą potencialą padidinti įmonės produktyvumą ir gerovę darbo jėgai bei geriau paskirstyti užduotis tarp darbuotojų, tarp skirtingų įmonės padalinių ir tarp įrengimų ir darbuotojų, tai todėl labai svarbu užtikrinti, kad dirbtinio intelekto sistemos ir sprendimai nekeltų pavojaus, o padidintų žmonių įsitraukimą į darbą ir gebėjimus darbe.

Šiame socialinių partnerių savanoriškame susitarime nustatomos tam tikros kryptys ir principai, kaip ir kokiomis aplinkybėmis dirbtinis intelektas yra įvedamas į darbo pasaulį.

Turėtų būti užtikrinta, kad žmonės darbo vietoje galėtų valdyti mašinas ir dirbtinį intelektą, taip pat darbuotojų veikla turėtų būti robotų bei dirbtinio intelekto programų naudojimo pagrindas, prisilaikant saugos ir saugumo kontrolės priemonių.

Patikimas dirbtinis intelektas turi tris komponentus, kurie turi būti tenkinami per visą sistemos gyvavimo ciklą ir turi būti įvertinti diegiant DI darbo pasaulyje:

- DI Sistema turėtų būti teisėta, sąžininga, skaidri ir saugi, atitikti visus taikomus
- įstatymus ir kitus teisės aktus, taip pat pagrindinių teisių ir nediskriminavimo taisykles,
- ji turėtų atitikti sutartus etikos standartus, užtikrinant, kad būtų laikomasi ES pagrindinių ir žmogaus teisių chartijų, atitiktų lygybės ir kitus etikos principus, ir
- ji turėtų būti tvirta ir tvari tiek techniniu, tiek socialiniu požiūriu, nes netgi turint gerus ketinimus, DI sistemos gali padaryti netyčinės žalos.

Socialiniai partneriai įmonės lygmeniu ir kitais atitinkamais lygiais turėtų aktyviai tyrinėti skaitmeninių technologijų ir DI galimybes padidinti įmonės produktyvumą ir darbuotojų gerovę, įskaitant geresnį užduočių paskirstymą, kompetencijų tobulinimą ir darbo našumo didinimą, kenksmingų darbo sąlygų poveikio mažinimą.

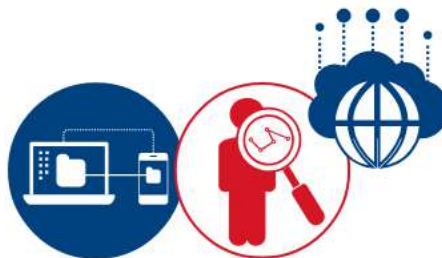
Reikėtų pripažinti ir spręsti galimas įtampas tarp DI funkcionavimo ir pagarbos žmogaus savarankiškumui. Žalos prevencijos, teisingumo ir sprendimų priėmimo aiškumo klausimai turi būti išspręsti.

Priemonės, į kurias reikia atsižvelgti, apima:

- DI sistemų diegimas:
 - turėtų vadovautis principu, kad žmogus kontroliuoja;
 - DI turi būti saugus, t. y. turėtų būti užkirstas kelias žalai. Turi būti atliekama: rizikos vertinimas, įskaitant galimybes pagerinti saugumą ir užkirsti kelią žalai, pavyzdžiui, žmogaus fizinei savijautai, psichologinei būsenai, nuovargiui;
 - turėtų vadovautis sąžiningumo principais, t. y. užtikrinti, kad darbuotojai ir jų grupės būtų laisvi nuo nesąžiningo šališkumo ir diskriminacijos;
 - turi būti skaidrus ir matomas su galimybe naudoti jo veiksmingą priežiūrą. Kokio laipsnio turi būti matomumas/skaidrumas priklauso nuo konteksto, sudėtingumo, galimų pasekmių. Turi būti galimybė atlikti patikrinimus, kad būtų išvengta klaidingų DI sprendimų.

- Tais atvejais, kai DI sistemos naudojamos žmogiškųjų išteklių procedūrose, pvz., įdarbinant, vertinant, paaukštinant pareigose ir atleidžiant iš darbo, atliekant veiklos analizę, skaidrumą reikia užtikrinti teikiamos informacijos saugumą. Be to, darbuotojas, dėl kurio priimami sprendimai turi turėti galimybę pateikti prašymą dėl žmogaus įsikišimo ir (arba) užginčyti sprendimą kartu su DI rezultatų testavimu.
- DI sistemos turėtų būti sukurtos ir eksploatuojamos taip, kad atitiktų galiojančius įstatymus, įskaitant Bendrąjį duomenų apsaugos reglamentą (BDAR), užtikrintų darbuotojo privatumą ir orumą.

4 | PAGARBA ŽMOGAUS ORUMUI IR JO DARBO STEBĖJIMAS



Skaitmeninės technologijos ir dirbtinio intelekto stebėjimo sistemos kartu su duomenų apdorojimo sistemomis suteikia galimybę užtikrinti tinkamą darbo aplinką, sveikas ir saugias darbo sąlygas bei pagerinti įmonės veiklos efektyvumą. Tačiau kartu jie kelia pavojų pažeisti žmogaus orumą, ypač asmens stebėjimo atvejais. Dėl to gali pablogėti darbo sąlygos ir darbuotojų gerovė.

Renkamų duomenų mažinimas ir skaidrumas bei aiškios asmens duomenų tvarkymo taisyklės riboja įkyraus stebėjimo ir piktnaudžiavimo asmens duomenimis riziką.

BDAR numato taisykles, susijusias su darbuotojų asmens duomenų tvarkymu jo darbinėje veikloje, kurių reikia laikytis.

Socialiniai partneriai šioje sutartyje primena BDAR 88 straipsnį, kuriame kalbama apie galimybes kolektyvinėmis sutartimis nustatyti konkretesnes taisykles, užtikrinančias darbuotojų teisių ir laisvės apsaugą tvarkant darbuotojų asmens duomenis jo darbinės veiklos metu.

Priemonės, į kurias reikia atsižvelgti, apima:

- Galimybės suteikimą darbuotojų atstovams spręsti klausimus, susijusius su duomenimis, sutikimais jais disponuoti, privatumo apsaugą ir su darbo stebėjimu susijusius klausimus.
- Kad duomenų rinkimas susietas su konkrečiu ir skaidriu tikslu. Duomenys neturėtų būti renkami ar saugomi vien dėl to, kad tai įmanoma daryti, arba dėl galimo neapibrėžto tikslo ateityje.
- Darbuotojų atstovų aprūpinimą tinkamomis patalpomis ir (skaitmeniniais) įrankiais, pvz. skaitmeninėmis skelbimų lentomis, kad galėtų atlikti savo pareigas skaitmeninėje eroje.



ĮGYVENDINIMAS IR TOLESNI VEIKSMAI

Šis pamatinis susitarimas yra savarankiška iniciatyva ir Europos socialinių partnerių derybų rezultatas pagal jų šeštąją daugiametę 2019–2021 m. darbo programą. Atsižvelgiant į ES Sutarties 155 straipsnį, šis savarankiškas Europos pamatinis susitarimas įpareigoja BusinessEurope, SMEunited, CEEP ir ETUC narius (ir ryšių palaikymo komitetą EUROCADRES/CEC) skatinti ir įgyvendinti šias priemones, jei reikia, nacionaliniu, sektoriniu ir (arba) įmonių lygmenimis, laikantis valstybių narių ir Europos ekonominės erdvės šalių valdymo ir darbo reglamentavimui būdingų procedūrų ir praktikos. Pasirašiusios šalys taip pat kviečia savo narius, kurie yra valstybėse kandidatėse į ES įgyvendinti šį susitarimą. Ši sutartis bus įgyvendinta per trejus metus nuo šios sutarties pasirašymo dienos.

Įgyvendinimo procesas turėtų skatinti priimti tvarias priemones ir kad jų veiksmingumą atitinkamu lygiu įvertintų socialiniai partneriai.

Socialiniai partneriai turėtų pasinaudoti savo turima nacionaline patirtimi, įgyta įgyvendinant ankstesnius savarankiškus Europos socialinių partnerių susitarimus.

Organizacijos narės apie šio susitarimo įgyvendinimą praneš Socialinio dialogo komitetui. Per pirmuosius trejus metus nuo šios sutarties pasirašymo datos Socialinio dialogo komitetas parengs metinę lentelę, kurioje apibendrins vykstantį susitarimo įgyvendinimą. Išsamią ataskaitą apie įgyvendinimo veiksmus, kurių buvo imtasi, parengs Socialinio dialogo komitetas, o Europos socialiniai partneriai ją svarstys per ketvirtus susitarimo galiojimo metus. Jei po ketverių metų ataskaitų nepateikiama ir (arba) neįgyvendinama ir po įvertinimo, kurį atliks Socialinio dialogo komitetas, Europos socialiniai partneriai kartu su atitinkamų šalių nacionaliniais socialiniais partneriais ims bendrą veiksmų, kad nustatytų geriausią šio pamatinio susitarimo įgyvendinimo būdą nacionaliniu mastu.

Pasirašiusios šalys įvertina ir peržiūri susitarimą bet kuriuo metu praėjus penkeriems metams nuo pasirašymo datos, jei to reikalauja viena iš jų.

Kilus klausimams dėl šios sutarties turinio, dalyvaujančios organizacijos narės kartu arba atskirai gali kreiptis į pasirašiusias šalis, kurios atsakys kartu arba atskirai. Įgyvendindami šį susitarimą, pasirašiusių šalių nariai turi išvengti nereikalingos naštos SVV įmonėms. Šio susitarimo įgyvendinimas nesudaro pagrindo sumažinti bendrą esamą darbuotojų apsaugos lygį, kuris yra suteiktas šio susitarimo srityje. Šis susitarimas nepažeidžia socialinių partnerių teisės į atitinkamu lygmeniu, įskaitant Europos lygmenį, sudaryti susitarimus, pritaikančius ir (arba) papildančius šį susitarimą taip, kad būtų atsižvelgta į konkrečius susijusių socialinių partnerių poreikius.



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



BUSINESSEUROPE

Avenue de Cortenberg,
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

