



EUROPEAN SOCIAL PARTNERS FRAMEWORK AGREEMENT

ON DIGITALISATION

June 2020

Európai szociális partnerek keretmegállapodása a digitalizációról

Bevezetés

Célok

Hatály

Partnerségi folyamat a munkaadók és a munkavállalók képviselői között

- 1. Digitális készségek és foglalkoztatás biztosítása**
- 2. A kapcsolódás és lekapcsolódás módozatai**
- 3. Mesterséges intelligencia és az emberi irányítás elvének biztosítása**
- 4. Az emberi méltóság tiszteletben tartása és a felügyelet**

Megvalósítás és követés

Bevezetés

A gazdaság digitális átalakítása sokrétű téma, amely nagy hatással van a munkaerőpiacra, a munka világra és a társadalom egészére. Az EU tagállamai a különböző társadalmi, gazdasági viszonyok, a munkaerőpiac és az ipari kapcsolatrendszerek, valamint a meglévő kezdeményezések, gyakorlatok és kollektív szerződések miatt sokféleképpen kezelik.

A digitális átalakulás a munkáltatók, a munkavállalók és az álláskeresők számára egyaránt egyértelmű előnyökkel jár, már ami az új munkalehetőségeket, a nagyobb termelékenységet, a jobb munkakörülményeket és új munkaszervezési módokat, valamint a jobb minőségű szolgáltatásokat és termékeket jelenti. A megfelelő stratégiákat követve összességében a foglalkoztatás növekedéséhez és a munkahelyek megtartásához vezethet.

Az átmenet kihívásokkal és kockázatokkal is jár a munkavállalók és a vállalkozások számára, mivel egyes feladatok megszűnnek, míg sok más megváltozik. Ez szükségessé teszi a felkészülést a változásokra, és azoknak a készségeknek az átadását a munkavállalók és vállalkozások számára, amelyekkel sikeresek lehetnek a digitális korban. A többi közé tartozik a munkaszervezés és a munkakörülmények, a munka és szabad idő egyensúlya és a technológia elérhetősége minden gazdaságban és régióban, az infrastruktúrát is beleértve. A kkv-k számára is speciális megközelítések szükségesek, hogy a sajátos viszonyaikra igazított módon éljenek a digitalizációval.

Mivel a nyereség nem automatikus, munkaerőpiaci, oktatási és képzési, valamint szociális védelmi rendszereinket úgy kell átalakítanunk, hogy az átmenet kölcsönösen előnyös legyen a munkaadók és a munkavállalók számára. Az EU-nak és a nemzeti kormányoknak fontos szerepük lesz annak biztosításában, hogy a keretfeltételek tegyék lehetővé és támogassák a munkaadókat és munkavállalókat abban, hogy megragadhassák a lehetőségeket, és engedjenek számukra teret a kihívásokra adandó megfelelő megoldások megkereséséhez, szem előtt tartva, hogy ők ismerik legjobban a helyi körülményeket és hogy milyen intézkedések válnának a vállalkozások és a munkavállalók javára.

Fontos figyelembe venni az éghajlatra és a környezetre gyakorolt hatásokat is.

Ezenkívül szükség van a munkáltatók, a munkavállalók és képviselőik közös akaratára, hogy minél jobban megragadják a lehetőségeket és legyenek készek a kihívásokkal társakként megbirkózni, miközben tiszteltben tartják az érintettek különböző szerepét.

Ez a keretmegállapodás az európai ágazatközi szociális partnerek¹ közös kötelezettségvállalása a digitalizáció előnyeinek optimalizálása és a munka világában jelentkező kihívások kezelése érdekében.

¹BusinessEurope, SMEunited, CEEP és az ETUC (és az EUROCADRES/CEC kapcsolattartó bizottság)

Célok

A keretmegállapodás célja, hogy:

- felhívja a munkáltatók, munkavállalók és képviselőik figyelmét a munka világában a digitális átalakulásból adódóan felmerülő lehetőségekre és nehézségekre és elősegítse azok jobb megértését;
- olyan cselekvésorientált keretet nyújtson, amely ösztönzi, vezeti és támogatja a munkáltatókat, munkavállalókat és képviselőiket ezeknek a lehetőségeknek a kiaknázását és a nehézségek leküzdését célzó intézkedések és lépések kidolgozásában, figyelembe véve a meglévő kezdeményezéseket, gyakorlatokat és kollektív szerződéseket;
- ösztönözze a munkaadók, munkavállalók és képviselőik közötti partneri szemléletet;
- támogassa az emberközpontú megközelítés kidolgozását a digitális technológiáknak a munka világába történő integrálására, a munkavállalók segítésére/támogatására és a termelékenység növelésére.

Azáltal, hogy:

- olyan együttes dinamikus, körkörös folyamatot tervez meg, amely figyelembe veszi a különböző szereplők különböző szerepköreit és felelősségét, és amely hozzáigazítható a különböző nemzeti, ágazati és/vagy vállalati viszonyokhoz, ipari kapcsolatrendszerekhez, munkahelyekhez és különböző digitális technológiákhoz/eszközökhöz;
- olyan konkrét szemléletmódok, lépések és intézkedések kiemelése, amelyeket a munkáltatók, a munkavállalók és képviselőik mindenkori igényeiknek és körülményeiknek megfelelően felhasználhatnak az olyan témák kezelésében, mint a készségek, munkaszervezés és munkakörülmények.

Hatály

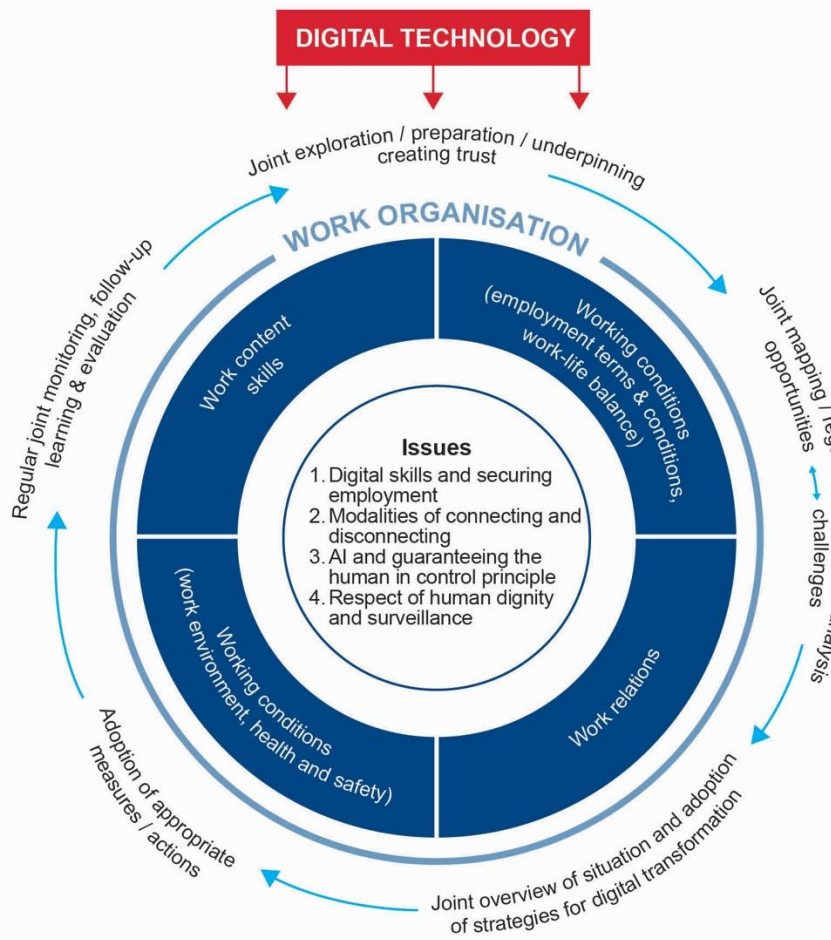
Ezt az autonóm megállapodást az európai ágazatközi szociális partnerek kötötték meg, és az EU/EGT egészére vonatkozik.

A rendelet a köz- és a magánszektorban, valamint minden gazdasági tevékenységben részt vevő valamennyi munkavállalóra és munkaadóra kiterjed, ideértve az online platformokat alkalmazó tevékenységeket is, ahol a nemzeti meghatározásnak megfelelően foglalkoztatási kapcsolat áll fenn.

Amikor a megállapodásban a „vállalkozásokra” utalunk, a köz- és magánszféra szervezeteit értjük.

E megállapodás „munkavállalói képviselőkre” történő hivatkozásakor a szakszervezeti képviselők előjogait a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban kell elismerni.

DIGITALISATION PARTNERSHIP PROCESS



Ahhoz, hogy jobban megértsük a folyamatot, a benne használt fogalmaknak a következő általánosan elfogadott jelentésük van:

Munkaszervezés

A munkaszervezés a munkafeladatok és hatáskörök elosztása és összehangolása a szervezetben. A munkaszervezés az a mód, ahogyan a feladatokat az egyének között a szervezetben elosztják, és az, ahogyan ezeket aztán összehangolják a végtermék vagy szolgáltatás eléréséhez. A munkaszervezés vagy struktúra megmondja, hogy ki mit csinál, akár csapatban akár nem, és ki miért felelős.

Munkatartalom és készségek

A munka tartalma a digitális technológia/eszközök hatását vizsgálja a munka tartalmára és a munka elvégzéséhez szükséges készségekre, valamint a másokkal (munkatársakkal, vezetőkkel, ügyfelekkel, közvetítőikkel) való (digitális) kapcsolattartásra vonatkozóan. Figyelembe veszi az olyan szempontokat, mint az autonómia, a koherencia, a változatosság, a munkaterhelés, a tájékoztatás és a szerep egyértelműsége.

Munkafeltételek

A munkakörülmények a munkakörnyezetre (pl. egészség, biztonság, fizikai és mentális szükségletek, jólét, éghajlat, kényelem, egészségügyi ellátás, munkaeszközök) és a munkavállaló foglalkoztatási feltételeinek szempontjaira vonatkoznak. Ez utóbbi olyan kérdésekkel foglalkozik, mint a munkaidő (beosztások), a pihenőidő, a munkahely(ek), a munka és a magánélet közötti egyensúly, a kilépési rendszerek, a képzési és tanulási lehetőségek, az értékelési mechanizmusok.

Munkakapcsolatok

A munkakapcsolatok, illetve a személyközi kapcsolatok hatással vannak a munkavállalók teljesítményére és jólétére. Ezek magukban foglalják a munkavállalók közötti és a munkavállalók és a vállalkozás közötti társadalmi kapcsolatokat (formális és informális kapcsolatok a közvetlen feletttel, a vezetőséggel és a HR-funkcióval). Ide tartoznak az ügyfelekkel és más harmadik felekkel fenntartott kapcsolatok is. Fontos figyelembe venni a kapcsolatok minőségét (együttműködés, integráció, kapcsolattartási pillanatok és lehetőségek, kommunikáció, munkahelyi légkör), az vezetési stílust, az erőszak vagy zaklatás előfordulását, a konfliktuskezelést, a támogatási eljárásokat és mechanizmusokat.

Partnerségi folyamat a munkaadók és a munkavállalók képviselői között

Figyelembe véve, hogy:

az általános cél az egyetértésben lezajló átmenet elérése a digitális technológiák sikeres munkahelyi integrációja révén, a lehetőségek kiaknázásával, valamint a kockázatok megelőzésével és minimalizálásával mind a munkavállalók, mind a munkaadók számára, továbbá mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára a lehető legjobb eredmény biztosításával;

a több téma is szerepet játszik és figyelembe kell venni; az érintett munkahelyi elemeket felölelő széles körű multidiszciplináris megközelítés javasolt;

e témák többsége összekapcsolódik, nem kezelhető elszigetelten;

szükség van arra, hogy a megközelítést a vállalkozás méretéhez igazítsák és kezeljék a különböző helyzeteket és körülményeket, míg egyes jellemzők mérettől függetlenül minden vállalkozásra ugyanazok;

a sikerhez fontos, hogy az egyeztetett, közösen irányított folyamatot a munkáltatók, a munkavállalók és képviselőik is együttesen felvállalják.

A megállapodás végrehajtásának megfelelő módja az egyeztetett és közösen irányított dinamikus körkörös folyamat, miközben tiszteletben tartják a különböző szereplők szerepét/felelősségét a munkavállalók képviselőit is beleértve.

A digitális technológiák, eszközök jelenléte vagy bevezetése több, gyakran egymással összefüggő témát érint. Ezek a témák láthatók az ábrán:

- munkatartalom – készségek;
- munkafeltételek (foglalkoztatási feltételek, a munka és a magánélet egyensúlya);
- munkakörülmények (munkakörnyezet, egészségvédelem és munkabiztonság);
- munkakapcsolatok;
- munkaszervezés.

A folyamat különböző lépéseiben mindezeket a témákat meg kell vitatni és figyelembe kell venni.

A fent említett témákat illetően a következő kérdéseket is meg kell vitatni és a folyamat részeként figyelembe kell venni:

- digitális készségek és foglalkoztatás biztosítása;
- a kapcsolódás és lekapcsolódás módzatai;
- mesterséges intelligencia (MI) és az emberi irányítás elvének biztosítása;
- az emberi méltóság tiszteletben tartása és a felügyelet.

Ezen a területen javulás elérésére a digitális technológiák és eszközök is alkalmazhatók/bevezethetők (például jobb munkaszervezés, kommunikáció, több tanulási lehetőség, jobb munkakapcsolatok, jobb munka magánéleti egyensúly, nemek közötti egyenlőség).

A folyamat szakaszai

- Az első szakasz, a **„Közös feltárás/előkészítés/alátámasztás”** a feltárásról, a tudatosság növeléséről és a megfelelő támogatási alap és a bizalmi légkör megteremtéséről szól, hogy nyíltan megvitathassuk a digitalizáció lehetőségeit és kihívásait/kockázatait, a munkahelyekre gyakorolt hatását, valamint a lehetséges intézkedéseket és megoldásokat.
- A második szakasz, a **„Közös feltérképezés/rendszeres értékelés/elemzés”** feltérképezési gyakorlat, amely a tématerületeket vizsgálja az előnyök és lehetőségek szempontjából (a digitális technológia sikeres integrációja milyen előnyökkel járhat a munkavállalók és a vállalkozások számára), valamint a kihívások/kockázatok szempontjából. Ebben a szakaszban határozzák meg a lehetséges intézkedéseket és tevékenységeket is. A kv-knak külső tanácsadásra/támogatásra lehet szükségük.
- A harmadik szakasz, a **„Helyzet közös áttekintése és a digitális átalakítási stratégiák elfogadása”** a fenti lépések eredménye. Arról van szó, hogy alapszinten megértsük a lehetőségeket és a kihívásokat/kockázatokat, a különböző elemeket és azok kölcsönhatásait, valamint megállapodjunk a vállalkozás számára a továbbiakra célokat kitűző digitális stratégiákban.
- A negyedik szakasz, a **„Megfelelő intézkedések/tevékenységek elfogadása”** a helyzet közös áttekintésén alapul. Ez magában foglalja:
 - a tervezett megoldások tesztelésének / kipróbálásának lehetősége;
 - a prioritások meghatározása;
 - időzítés, végrehajtás egymást követő, időhöz kötött fázisokban;
 - a vezetőség, a munkavállalók és képviselőik szerepköreinek és a felelőségeknek a tisztázása/meghatározása;
 - források;
 - kísérő intézkedések, például (szakértői) támogatás, nyomon követés stb.
- Az ötödik szakasz, a **„Rendszeres közös felügyelet / nyomon követés, tanulás, kiértékelés”**, ahol bezárul a kör és közösen kiértékeljük az intézkedések hatékonyságát, megvitátjuk, hogy szükség van-e további elemzésre, tudatosításra, alátámasztásra vagy cselekvésre.

A munkavállalók képviselői megkapják azokat az eszközöket és információkat, amelyek a folyamat különböző szakaszaiban való hatékony részvételhez szükségesek.

Testreszabás

Bár a folyamat lépéseinek azonosnak kell maradni, a folyamatot hozzá kell igazítani a különböző nemzeti, ágazati és/vagy vállalati helyzetekhez és ipari kapcsolatrendszerekhez a folyamatban használt eszközök, a tartalom és/vagy az érintett emberek/szakértők módosításával. Lehetővé teszi a különböző munkahelyek, vállalkozások és ágazatok szempontjából releváns megközelítés alkalmazását.

A megállapodás elismeri, hogy már számos digitális eszközt, képzési rendszert és közös eljárást bevezettek, egyes esetekben a szociális partnerek. Következésképpen ezeket a meglévő eszközöket és eljárásokat figyelembe kell venni a közös feltérképezésben/rendszeres értékelésben/elemzésben, és amennyiben aggályok merülnek fel a munkakörülményekre, valamint a sürgős figyelmet igénylő egészségre és biztonságra gyakorolt hatásokkal kapcsolatban, intézkedéseket kell tenni.

A munkaadók és a munkavállalók érdeke, hogy szükség esetén a munkaszervezést hozzáigazítsák a digitális munkaeszközök használatából eredően folyamatosan átalakuló munkához. A hozzáigazítást úgy kell végrehajtani, hogy az vállalati szinten tiszteletben tartsa a munkáltatók előjogait a munkaszervezés tekintetében és a munkavállalók érdekeit.

1 – Digitális készségek és foglalkoztatás biztosítása

Fő célkitűzés és a siker tényező

A fő cél az, hogy folyamatos tanulással felvértezzük jelenlegi és jövőbeli munkaerőnket és vállalkozásainkat a megfelelő készségekkel, hogy a munka világának digitális átalakulásából adódó lehetőségeket kiaknázzuk és megbirkózzunk a kihívásokkal.

A szociális partnerek közös érdeke

A digitalizáció által kínált kihívások és lehetőségek azt jelentik, hogy a szociális partnereknek közös érdekük fűződik a minőségi és hatékony képzéshez és készségfejlesztéshez való hozzáférés elősegítésében, miközben tiszteletben tartják a képzési rendszerek sokféleségét és rugalmasságát, amelyek az ipari kapcsolatok különböző gyakorlataitól függően változnak. Ettől elválaszthatatlan az, hogy a munkáltatók elkötelezzék magukat a digitális technológia pozitív használata mellett, az innováció és a termelékenység javítása érdekében, a vállalkozások hosszú távú egészsége, a munkavállalók foglalkoztatásbiztonsága és a jobb munkakörülmények érdekében. Továbbá a munkavállalók részéről a vállalkozások növekedésének és sikerének elkötelezett támogatásával együtt, és felismerve a digitális technológia lehetséges szerepét, amennyiben a vállalkozások versenyképesek kívánnak maradni a modern világban.

A szükséges készségek azonosítása mint fő kihívás

A szociális partnerek előtt álló egyik fő kihívás annak meghatározása, hogy mely (digitális) készségeket és folyamatváltozásokat kell bevezetni, és következésképpen milyen ennek megfelelő oktatási intézkedéseket kell megszervezni. Ez érvényes a nemzeti, ágazati és vállalati szintre is, a különböző nemzeti ipari kapcsolatrendszerekkel összhangban.

Kulcselemek

- A sikeres vállalkozásokhoz és magas színvonalú közszolgáltatásokhoz és megfelelően képzett munkaerőhöz vezető továbbképzésekben és átképzésekben a munkáltatók és a munkavállalók egyaránt érdekeltek, de a felelősségük különböző.
- A szociális partnerek megfelelő szintű bevonása, valamint a HR- és közvetlen vezetők, valamint a munkavállalók képviselői és az (európai) üzemi tanácsok bevonása: ösztönözni kell a személyzet részvételét a képzésben, nyílt kommunikáción és tájékoztatáson, egyeztetésen és részvételen alapuló kereteket kell létrehozni, a nemzeti ipari kapcsolatrendszerekkel összhangban, a felkészítő folyamat minden lépésében támogatni kell.
- A szociális partnerek támogató szerepet játszhatnak a vállalkozások azon erőfeszítéseiben, hogy készségterveket dolgozzanak ki a folyamatban lévő és a jövőbeli változásokhoz való alkalmazkodás érdekében. Figyelembe kell venni a kkv-k különleges igényeit a támogatás tekintetében.
- A bevezetett digitális eszközök típusától és a konkrét nemzeti, ágazati és vállalati helyzettől függően olyan készségekre lesz szükség a munkaerő számára, amelyek a műszaki, ágazatspecifikus készségeket, valamint a transzverzális és puha készségeket és kompetenciákat, mint például a problémamegoldó képesség, a kritikus gondolkodás, az együttműködő és kommunikációs készségek, az együttes alkotás és alkotókészség is magába foglalja és mindezeket kombinálja. Ezzel párhuzamosan tovább kell fejleszteni és erősíteni az

emberi és társas készségeket és kompetenciákat, például a vezetői készségeket, az érzelmi intelligenciát és az ítélőképességet.

- Figyelembe véve a munkaerőpiac változásának sebességét, az olyan eszközök, mint a készségekre vonatkozó előrejelzési mutatók, valamint a munkavállaló meglévő készségeinek rendszeres felmérése az egész életen át tartó tanulás kompetencia alapú fejlesztési megközelítésének részeként rendkívül fontosak a jövőben szükséges készségek helyes beazonosítása és a munkavállalók képviselőivel szoros együttműködésben a megfelelő oktatási intézkedések kiválasztása szempontjából.
- A valódi tanulási kultúra felé való elmozdulás a társadalomban és a vállalkozásokban, valamint a munkavállalók változáshoz való pozitív hozzáállásának mozgósítása elengedhetetlen ahhoz, hogy a digitális átalakulás lehetőséget teremtsen, és hogy a kötelezettségvállalás, a kreativitás és a megoldásorientált megközelítések a szociális partnerek alkalmazkodási törekvéseinek központi elemévé váljanak, miközben egyidejűleg minimalizálják a lehetséges kockázatokat.

A foglalkoztatást támogató digitális átalakítási stratégiák támogatása

A megállapodás arra ösztönzi a szociális partnereket a megfelelő szinteken és a vállalkozásokat, hogy a digitális átalakítási stratégiákat partnerségi megközelítésben vezessék be, a következő célkitűzések elérése érdekében:

- elősegíti a munkavállalók vállalaton belüli és tágabb értelemben vállalatok és ágazatok közötti munkaerő-piaci átmenetét olyan készségekbe való beruházás révén, amelyek biztosítják a képességek korszerűsítését és a munkaerő folyamatos foglalkoztathatóságát és a vállalkozások lendületét;
- megteremti a vállalkozások digitális átalakításának olyan feltételeit, amelyek munkahelyteremtéshez vezetnek, beleértve azt is, hogy a munkáltatók vállalják a technológia bevezetésének olyan módját, amely egyidejűleg előnyös a foglalkoztatás, a termelékenység, a munka tartalma és a jobb munkakörülmények szempontjából.

A vállalkozás, az ágazat és a munkaerő számára a digitalizációhoz kapcsolódó képzési igények felméréséhez és meghatározásához a munkaadók és munkavállalók képviselőit felölelő szociális párbeszéd szervezeteinek támogatását élvező közös elemzésre és cselekvés iránti közös elkötelezettségre van szükség. Ezek lehetnek kemény és puha készségek, amelyeket az egyeztetett készségek képzési megközelítésében határoznak meg.

A mérlegelendő intézkedések közé tartozik:

- az elkötelezettség mindkét fél részéről a továbbképzés vagy átképzés iránt, hogy a vállalat megbirkózzon az előtte álló digitális kihívásokkal;
- a képzéshez való hozzáférés és a képzés szervezése összhangban a különböző nemzeti ipari kapcsolatokkal és képzési gyakorlatokkal, és figyelembe véve a munkaerő sokféleségét, például képzési alapok / ágazati alapok, tanulási számlák, készségfejlesztési tervek, utalványok formájában; a képzési rendelkezéseknek világosan meg kell határozniuk a részvétel feltételeit, beleértve az időtartamot, a pénzügyi szempontokat és a munkavállalói kötelezettségvállalást;
- amennyiben a munkáltató a munkavállalónak munkájához kapcsolódóan olyan képzést ír elő, amely a vállalkozás digitális átalakulásához közvetlenül kapcsolódik, akkor a képzést a munkáltató fizeti, vagy a kollektív szerződéssel vagy a nemzeti gyakorlattal összhangban; ez a képzés lehet házon belül vagy más helyszínen, és a munkaadó és a munkavállaló számára

egyaránt megfelelő egyeztetett időpontban, valamint lehetőség szerint munkaidő alatt történik; ha a képzés munkaidőn kívül történik, megfelelő kompenzációt kell biztosítani;

- középpontban a minőségi és hatékony képzés: ez azt jelenti, hogy hozzáférést kell biztosítani a megfelelő képzéshez, amely megfelel a munkáltató és a munkavállaló azonosított képzési igényeinek; a digitális átalakulással összefüggésben ennek a kulcseleme, hogy a munkavállalókat a kapott képzés segítse a bevezetett digitális technológiák lehető legjobb kihasználásában;
- az ágazatokon belüli és azok közötti mobilitást támogató készségek nyújtására szervezett képzések;
- megoldások a belső és külső képzések jóváhagyására;
- jól körülírt körülmények esetén olyan sémák működtetése, mint a rövidített munkaidő, amely a munkaidő csökkentést a képzéssel ötvözi.

A szociális partnereknek meg kell fontolniuk a megfelelő szintű intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a munkahelyek megőrzését és teremtését támogató digitális átalakítási stratégiákban a foglalkoztatásra gyakorolt hatás jól előrelátható és kezelhető legyen. Kulcsfontosságú, hogy a digitális technológia bevezetésekor az ipari kapcsolatrendszerek keretében a munkaerővel és képviselőikkel időben folytassanak konzultációt, hogy kiépülhessen a folyamatba vetett bizalom. A digitális átalakítási stratégiák egyik célkitűzése a munkahelyek elvesztésének elkerülése, valamint új lehetőségek teremtése, a munkakörök átalakítási lehetőségének megvizsgálását is beleértve. A stratégiáknak biztosítaniuk kell, hogy mind a vállalkozások, mind a munkavállalók élvezzék a digitális technológia bevezetésének előnyeit, például a munkakörülmények, az innováció, a termelékenység és részesedés a nagyobb termelékenységből, az üzleti folytonosság és a foglalkoztathatóság terén. A stratégiák alapja a szociális partnerek közös elkötelezettsége a következők tekintetében:

- átképzés és továbbképzés, hogy a munkavállalók átállhassanak új munkahelyekre, vagy alkalmazkodhassanak a vállalkozáson belüli áttervezett munkahelyekhez, egyeztetett feltételek mellett;
- a munkahelyek átalakítása annak érdekében, hogy a munkavállalók maradhassanak a vállalatnál új szerepben, ha egyes feladataik vagy munkájuk a digitális technológia miatt megszűnik;
- szükség esetén a munkaszervezés átalakítása a megváltozott feladatok, szerepek vagy kompetenciák figyelembevételéhez;
- esélyegyenlőségi politika annak biztosítására, hogy a digitális technológia minden munkavállaló számára előnyös legyen; ha a digitális technológia például a nők és férfiak közötti egyenlőtlenséghez járul hozzá, akkor azzal a szociális partnereknek foglalkozniuk kell.

2 - A kapcsolódás és lekapcsolódás módozatai

A munkaadók és a munkavállalók érdeke, hogy szükség esetén a munkaszervezést hozzáigazítsák a digitális munkaeszközök használatából eredően folyamatosan átalakuló munkához. Az ilyen eszközök használata során a munkavállalókkal szembeni jogos elvárások tisztázása a tagállamok megfelelő szintjein történő kollektív tárgyalásokkal támogatható.

A digitális eszközök jelenléte és/vagy bevezetése a munkahelyekre sok új lehetőséget nyújthat a munka rugalmas megszervezésére a munkaadók és a munkavállalók javára. Ugyanakkor ez

kockázatokat és kihívásokat okozhat a munka és a személyes idő elkülönítésében mind a munkaidő alatt, mind utána.

A munkáltató feladata, hogy a munkavégzéshez kapcsolódó minden szempontból biztosítsa a munkavállalók biztonságát és egészségét. A munkavállalók egészségére és biztonságára, valamint a vállalkozás működésére esetlegesen negatív hatások elkerüléséhez a megelőzésre kell helyezni a hangsúlyt. Ez egy olyan kultúrára utal, ahol a munkáltatók és a munkavállalók a meghatározott jogok, felelőségek és kötelezettségek rendszerén keresztül aktívan részt vesznek a biztonságos és egészséges munkakörnyezet biztosításában, és ahol a megelőzés elve a legfontosabb prioritás.

A mérlegelendő intézkedések közé tartozik:

- oktatás és figyelemfelkeltő intézkedések;
- a munkaidő, a távmunka és a mobil munka szabályainak betartása;
- a betartást biztosító megfelelő intézkedések;
- iránymutatás és tájékoztatás nyújtása a munkaadók és a munkavállalók számára, hogyan lehet tiszteletben tartani a munkaidő, a távmunka és a mobil munkavégzés szabályait, beleértve a digitális eszközök – például e-mailek – használatának módját, beleértve a túlzott kötöttség kockázatát, különösen az egészség és a biztonság szempontjából;
- a digitális eszközök magáncélú, munkaidő alatti használatára vonatkozó szakpolitikák, elfogadott szabályok egyértelművé tétele;
- elkötelezettség a vezetés részéről olyan kultúra megteremtésében, amely kerüli a munkaidőn kívüli kapcsolatot;
- a munkaszervezés és a munkaterhelés, beleértve a személyzet számát is, olyan kulcsfontosságú szempontok, amelyeket közösen kell meghatározni és értékelni;
- a szervezeti célkitűzések elérése nem igényelhet munkaidőn kívüli kapcsolatot; a munkaidőre vonatkozó jogszabályok és a kollektív szerződésekben és szerződéses megállapodásokban foglalt munkaidő-rendelkezések teljes tiszteletben tartása mellett a munkáltató ezeken felüli munkaidőn kívüli megkeresése esetén a munkavállaló nem köteles elérhető lenni;
- a fenti pontra tekintettel megfelelő kompenzáció minden ledolgozott plusz időre, és riasztási és támogatási eljárások nem vádaskodó légkörben, amely megoldásokat keres arra és védelmet nyújt az ellen, hogy a munkavállalót hátrány érhesse amiatt, hogy nem elérhető;
- a vezetők és a munkavállalók és/vagy képviselőik között rendszeres eszmecsere a munkaterhelésről és a munkafolyamatokról;
- riasztási és támogatási eljárások;
- A munkahelyi elszigetelődés megelőzése.

3 - Mesterséges intelligencia (MI) és az emberi irányítás elvének garantálása

A mesterséges intelligencia (MI) jelentős hatással lesz a jövőbeli munkahelyekre. Az európai vállalkozások többsége a munkafolyamatok optimalizálását és új üzleti modellek létrehozását célzó új MI-alapú lehetőségek alkalmazásának ma még mindig csak a korai szakaszában van. Erről a kiindulási pontról a gazdasági siker és a jó munkakörülmények érdekében feltétlenül meg kell vizsgálni az MI és a gépi tanulási rendszerek használatának megtervezési lehetőségeit.

Mivel az MI-rendszereknek és megoldásoknak megvan az értékes képessége, hogy növelik a vállalkozás termelékenységét, a munkaerő jólétét, valamint a feladatok jobb elosztását teszi lehetővé

az emberek között, a vállalkozás különböző részei között, valamint a gépek és az emberek között, annak biztosítása is fontos, hogy az MI-rendszerek és megoldások ne veszélyeztessék, hanem növeljék az emberek munkahelyi részvételét és képességeit.

A szociális partnerek autonóm megállapodása kijelöli az irányokat és alapelveket arra vonatkozóan, hogyan és milyen körülmények között történjen az MI bevezetése a munka világába.

A munkahelyen biztosítani kell az emberi irányítást a gépek és a mesterséges intelligencia felett, és biztonsági és védelmi ellenőrzések tiszteletben tartása és betartása mellett támogatni kell a robotika és a mesterséges intelligencia alkalmazását.

A megbízható MI három részből áll, amelyeket a rendszer teljes életciklusa során be kell tartani, és tiszteletben kell tartani a munka világába való bevezetés során:

- jogszerűnek, tisztességesnek, átláthatónak, biztonságosnak kell lennie, tiszteletben kell tartania az összes vonatkozó törvényt és jogszabályt, valamint az alapvető jogokat és a megkülönböztetés elleni szabályokat;
- követnie kell az elfogadott etikai normákat, biztosítani kell az alapvető/emberi jogok betartását, az egyenlőség és más etikai alapelvek tiszteletben tartását, és
- szilárdnak és fenntarthatónak kell lennie, mind műszaki, mind társadalmi szempontból, mivel az MI rendszerek még jó szándékkal is okozhatnak véletlenül kárt.

A szociális partnereknek a vállalkozás szintjén és más megfelelő szinteken proaktív módon fel kell tárniuk a digitális technológia és az MI nyújtotta lehetőségeket a vállalkozás termelékenységének és a munkaerő jólétének növelésére, beleértve a feladatok jobb elosztását, a készségek és a munkaképesség növelését, a káros munkakörülményeknek való kitettség csökkentését.

Tudomásul kell venni és kezelni kell az emberi önállóság tiszteletben tartása, a károk megelőzése, a méltányosság és a döntéshozatal megmagyarázhatósága közötti lehetséges feszültségeket.

A mérlegelendő intézkedések közé tartozik:

- MI rendszerek kiépítése:
 - az emberi irányítás elvét kell követnie;
 - biztonságosnak kell lennie, azaz meg kell előznie a kárt; kockázatértékelést kell végezni, beleértve a biztonság javításának és az olyan károk megelőzésének lehetőségeit, mint az ember testi épsége, a pszichológiai biztonság, a megerősítő elfogultság vagy a kognitív fáradtság;
 - kövesse a méltányosság elvét, azaz biztosítsa, hogy a munkavállalókat és csoportokat ne érje igazságtalan részrehajlás és megkülönböztetés;
 - átláthatónak és érthetőnek kell lennie, hatékony felügyelettel; a megmagyarázhatóság szükséges mértéke a körülményektől, a súlyosságtól és a következményektől függ. A hibás MI eredmény megelőzése érdekében ellenőrzéseket kell végezni.
- Olyan helyzetekben, amikor az MI-rendszereket emberi erőforrás folyamatokban használják, mint például a toborzás, az értékelés, az előléptetés és elbocsátás, a teljesítményelemzés, az átláthatóságot információ nyújtással kell biztosítani. Ezen túlmenően az érintett munkavállaló igényelheti az emberi beavatkozást, vitathatja a döntést az MI eredmény tesztelésével együtt.

- Az MI-rendszereket úgy kell megtervezni és üzemeltetni, hogy megfeleljenek a hatályos jogszabályoknak, beleértve az általános adatvédelmi rendeletet (GDPR), garantálják a munkavállalók magánéletét és méltóságát.

4 - Az emberi méltóság tiszteletben tartása és a felügyelet

A digitális technológia és az MI felügyeleti rendszerek, valamint az adatfeldolgozás lehetőséget kínálnak a munkakörnyezet biztosítására, az egészséges és biztonságos munkakörülmények biztosítására és a vállalkozások hatékonyságának javítására. Ugyanakkor azonban felvetik az emberi méltóság veszélyeztetésének kockázatát, különösen a személyes megfigyelés esetében. Ez a munkakörülmények és a munkavállalók jólétének romlásához vezethet.

Az adatok minimalizálása és átláthatósága, valamint a személyes adatok feldolgozására vonatkozó egyértelmű szabályok lecsökkentik a személyes adatokkal való visszaélés és a toladó megfigyelés kockázatát.

A GDPR megadja a munkavállalók személyes adatainak a munkahelyi viszonylatban történő feldolgozására vonatkozó szabályokat, amelyeket tiszteletben kell tartani.

Ebben a megállapodásban a szociális partnerek felidézik a GDPR 88. cikkét, amely utal annak lehetőségére, hogy kollektív szerződésben konkrétabb szabályok lefektetésével biztosíthatók a munkavállalók jogai és szabadságai, ami a személyes adataiknak a munkaviszonyok keretében történő feldolgozását illeti.

A mérlegelendő intézkedések közé tartozik:

- lehetőséget adni a munkavállalók képviselőinek az adatokkal, a hozzájárulással, a magánélet védelmével és a felügyelettel kapcsolatos kérdések kezelésére'
- az adatgyűjtést mindig konkrét és átlátható célhoz kell kötni' az adatokat nem szabad egyszerűen azért gyűjteni vagy tárolni, mert lehetséges, sem pedig valamilyen meghatározatlan esetleges jövőbeli célra'
- a munkavállalók képviselőinek olyan létesítményekkel és (digitális) eszközökkel való ellátása, mint például a digitális hirdetőtáblák, amelyekkel a digitális korban teljesíthetik feladataikat.

Megvalósítás és követés

Ez a keretmegállapodás önálló kezdeményezés, az európai szociális partnerek között a partnerek hatodik többéves, 2019-2021-re szóló munkaprogramjának részeként lezajlott tárgyalások eredménye. Az Egyezmény 155. cikke értelmében ez az önálló európai keretmegállapodás megbízza a BusinessEurope, SMEunited, CEEP és ETUC (és a közvetítő szervezetként működő EUROCADRES/CEC) tagjait, hogy ahol szükséges, nemzeti, ágazati és/vagy vállalati szinten, a tagállamokban és az Európai Gazdasági Térség országaiban a vezetéssel és munkavégzéssel kapcsolatos eljárásokkal és gyakorlatokkal összhangban mozdítsák elő és hajtsák végre az eszközöket és intézkedéseket. Az aláíró felek egyúttal meghívják a jelölt országokban működő tagszervezeteiket is a jelen megállapodás végrehajtására. A jelen megállapodás végrehajtására a megállapodás aláírásának dátumát követő három éven belül kerül sor.

A végrehajtási folyamatnak olyan intézkedések elfogadását kell ösztönöznie, amelyek fenntarthatóak és hogy a hatékonyságukat a szociális partnerek megfelelő szinten értékeljék.

A szociális partnereknek ki kell használniuk az európai szociális partnerek korábbi autonóm megállapodásainak végrehajtása során szerzett nemzeti tapasztalataikat.

A tagszervezetek jelentést nyújtanak be a szociális párbeszédért felelős bizottságnak a jelen megállapodás végrehajtásáról. A megállapodás aláírását követő három év alatt a szociális párbeszédért felelős bizottság előkészíti és elfogadja a megállapodás bevezetésének haladását összegző évi táblázatot. A végrehajtással kapcsolatos intézkedések elvégzésére vonatkozó teljes jelentést a szociális párbeszédért felelős bizottság készíti elő és fogadtatja el az európai partnerekkel a negyedik évben. Ha 4 év elteltével és az értékelést követően nem készül jelentés, és ha a szociális párbeszédért felelős bizottság támogatja, az európai szociális partnerek az érintett országok nemzeti szociális partnereivel közösen meghatározzák a legjobb módszert a jelen megállapodás nemzeti szintű megvalósítását illetően.

Az aláíró felek az aláírás dátumát követő öt év elteltével bármikor értékelhetik és áttekinthetik a megállapodást, ha bármelyik fél kéri ezt.

A jelen megállapodás tartalmával kapcsolatos kérdések esetén az érintett tagszervezetek közösen vagy külön-külön fordulhatnak az aláíró felekhez, akik közösen vagy külön-külön válaszolnak. A megállapodás megvalósításakor az aláíró felek tagjai kerülnek a kis- és középvállalatok szükségtelen leterheléséért. A jelen megállapodás megvalósítása nem képez érvényes alapot a jelen megállapodással érintett dolgozókat illető védelem általános szintjének csökkentésére. Ez a megállapodás nem csökkenti a szociális partnerek jogát a megfelelő szinteken, az európai szintet is beleértve, hogy ezt a megállapodást oly módon fogadják el és/vagy egészítsék ki, amely figyelembe veszi majd az érintett szociális partnerek egyedi igényeit.



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

