

Európai szociális partnerek keretmegállapodása a digitalizációról – Értelmezési útmutató



With the financial support of
the European Union

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

Európai szociális partnerek keretmegállapodása a digitalizációról – Értelmezési útmutató



Közzétéve 2022. szeptemberben

Tartalomjegyzék

BEVEZETŐ 4

1 BEVEZETÉS 6

2 CÉLOK 8

3 HATÁLY 10

4 PARTNERSÉGI FOLYAMAT A MUNKAADÓK ÉS
A MUNKAVÁLLALÓK KÉPVISELŐI KÖZÖTT 12

4.1 Digitális készségek és foglalkoztatás biztosítása 16

4.2 A kapcsolódás és a lekapcsolódás módzatai 21

4.3 Mesterséges intelligencia (MI) és az emberi irányítás elvének garantálása 23

4.4 Az emberi méltóság tiszteletben tartása és a felügyelet 26

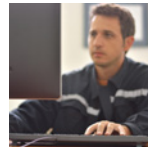
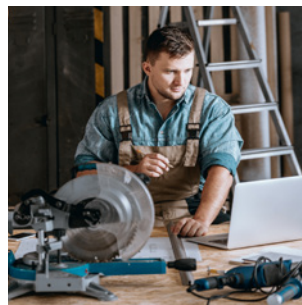
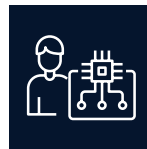
5 MEGVALÓSÍTÁS ÉS KÖVETÉS 28

Bevezető

A digitalizációról szóló önálló együttműködési keretmegállapodás tárgyalása részét képezte az európai szociális partnerek 2019–2021. évi munkaprogramjának. Egy 2019. februári közös tényfeltáró szeminárium következtetéseire építve a tárgyalások 2019 júniusában kezdődtek és 2020 márciusában fejeződtek be.

Az ETUC (és annak közvetítő szervezete, az EUROCADRES/CEC), a BusinessEurope, az SGIEurope és az SMEunited 2020 júniusában írta alá ezt a keretmegállapodást a háromoldalú szociális csúcstalálkozón, e szervezetek döntéshozó testületeinek jóváhagyását követően. A keretmegállapodást annak aláírásától számított 3 éven belül (azaz 2023. június 22-ig) az ETUC, a BusinessEurope, az SGIEurope és az SMEunited minden tagszervezetének végre kell hajtania az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 155. cikkében meghatározott, a munkaadókra és munkavállalókra vonatkozó sajátos eljárásoknak és gyakorlatoknak megfelelően.

Ez az értelmezési útmutató áttekintést nyújt a megállapodás tartalmáról, fejezetről fejezetre, a tárgyalások folyamán megbeszélte kérdésekre összefoglalva. Az útmutató célja, hogy támogassa az ETUC-tagszervezeteket a keretmegállapodás tartalmának végrehajtásában, és hogy jobban nyomon lehessen követni és értékelni az elért eredményeket. Ez az útmutató segíteni fog továbbá a megállapodás és annak tartalmának terjesztésében és megismerésében a szociális partnerek, a munkavállalók és a széles körű nyilvánosság körében.



1 Bevezetés



A megállapodás szövege

A gazdaság digitális átalakítása sokrétű téma, amely nagy hatással van a munkaerőpiacra, a munka világára 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 a szabadidő 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.

Értelmezés / megjegyzés

A megállapodás bevezetése kontextust biztosít, és tágabb értelemben körvonalazza a digitalizáció kérdését, valamint azt, hogy a szociális partnereknek milyen szerepet kell játszaniuk annak kezelésében.

A megállapodás egyik fontos eleme, hogy a lehetőségek és kockázatok perspektívájából igyekszik kezelni a digitális átalakulást. A cél a lehetőségek maximalizálása a munkahelyek, a foglalkoztatás és a jó munkakörülmények megőrzése mellett.

A megállapodás központi témája a lehetőségek és kockázatok kezelése, és ezt a bevezetés során is hangsúlyozták. Elengedhetetlen a digitális átalakulás közös kezelése a munkahelyeken, figyelembe véve a munkahelyeket, a munkakörülményeket és a foglalkoztatási kilátásokat érintő összes lehetséges kockázatot, valamint a lehetséges előnyöket.

Míg a megállapodás következő szakaszai kiemelnek bizonyos területeket és intézkedéseket a szociális partnerek számára, a bevezetés szélesebb áttekintést nyújt, kiemelve az olyan kérdéseket, mint az infrastrukturális szükségletek és a változások előrejelzése.

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.	Ez a szakasz hangsúlyozza, hogy szociális partnerként közös fellépésre van szükség. Ez a megállapodás egy cselekvésorientált megállapodás, amelynek célja, hogy a munkáltatókkal együtt támogassa a szakszervezeteket a digitalizáció kezelésében. Elismert, hogy az EU-nak és a nemzeti kormányoknak is szerepet kell játszaniuk, különösen a szociális partnerek támogatásában.
Fontos figyelembe venni az éghajlatra és a környezetre gyakorolt hatásokat is.	Bár ez a megállapodás nem foglalkozik közvetlenül a digitális átalakulás éghajlatra és környezetre gyakorolt hatásaival, ezek a szempontok mind hatással lesznek, mind pedig érintetté válnak a digitalizáció nyomán kialakuló munkaszervezésre.
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 tiszteletben tartják az érintettek különböző szerepét.	A szociális partnerek a partnerségi megközelítés iránti egyértelmű elkötelezettség kinyilvánításával elismerik az együttműködés szükséges voltát. Egy ilyen megközelítés azt jelenti, hogy a szakszervezeteket be kell vonni a munkahelyek digitális átalakításának minden aspektusába. A partnerségi folyamatot a megállapodás egy külön szakasza bontja ki.
Ez a keretmegállapodás az európai ágazatközi szociális partnerek közös kötelezettségvállalása a digitalizáció előnyeinek optimalizálása és a munka világában jelentkező kihívások kezelése érdekében.	Maga a megállapodás jelenti az európai szociális partnerek kötelezettségvállalását a cselekvésre. A megállapodást a 6. európai szociális párbeszéd munkaprogram, 2019–2021 összefüggésében tárgyalták meg.

2 Célok



A megállapodás szövege

A keretmegállapodás célja, hogy:

- felhívja a munkáltatók, munkavállalók és képviselők 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 képviselőket 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 képviselők közötti partneri szemléletet.
- támogassa az emberközpontú megközelítés kidolgozását a digitális technológiáknak a munka világába történő integrálására, a munkavállalók segítésére/támogatására és a termelékenység növelésére.

Értelmezés / megjegyzés

amint az a célban egyértelműen szerepel, ez a megállapodás egy cselekvésorientált keret. A tudatosság növelése gyakran az első lépés a cselekvéshez, de ez csak az első lépés: A megállapodás pozitív és tartós hatása érdekében minden megfelelő szinten konkrét intézkedéseket kell hozni.

A megállapodás partnerségi megközelítést kíván beépíteni annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók döntő szerepet játsszanak a vállalatok és ágazatok digitalizációs folyamatának irányításában.

Az emberközpontú megközelítés támogatásával a szociális partnerek elismerik, hogy a digitalizációnak emberközpontúnak kell lennie a munkakörülmények javítása, valamint a termelékenység növelése érdekében.

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.

A megállapodás felvázolja e célok elérésének módját: közös, dinamikus, körkörös folyamat, valamint konkrét, konkrét témákkal foglalkozó intézkedések révén. Mind a folyamat, mind a témák/intézkedések továbbfejlesztésre kerülnek a megállapodás későbbi szakaszában.

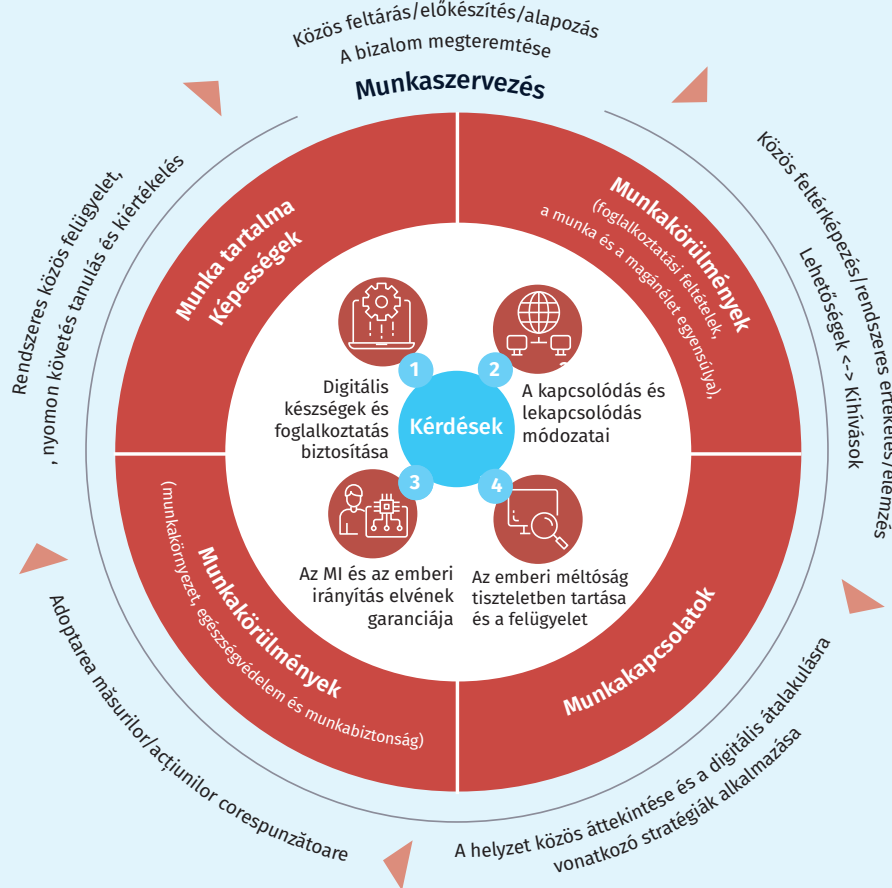
3 Hatály



A megállapodás szövege	Értelmezés / megjegyzés
Ezt az autonóm megállapodást az európai ágazatközi szociális partnerek kötötték meg, és az EU/EGT egészére vonatkozik.	A megállapodást az ágazatközi európai szociális partnerek, a szakszervezetek részéről az ETUC, a munkáltatók részéről pedig a BusinessEurope, az SGIEurope (korábban CEEP) és a SMEunited kötötték.
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.	Itt a szociális partnerek azokat a munkavállalókat és a munkáltatókat jelölik, akikre a megállapodás szándéka szerint vonatkozik – minden gazdasági tevékenység ágazataiban. Tekintettel a digitalizáció jelentőségére a platformgazdaság szempontjából, megállapodás született arról, hogy a platformok és munkavállalók is a megállapodás hatálya alá tartoznak.
Amikor a megállapodásban a „vállalkozásokra” utalunk, a köz- és magánszféra szervezeteit értjük.	A megállapodásban használt terminológiával kapcsolatban a „vállalkozások” szó egyformán vonatkozik a köz- és a magánszektorban működő szervezetekre, anélkül, hogy különbséget tenne a kettő között.
E megállapodás „munkavállalói képviselőkre” történő hivatkozásakor a szakszervezeti képviselők előjogait a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban kell elismerni.	Ez azt jelenti, hogy semmilyen körülmények között nem használhatók fel más megállapodások a szakszervezetek aláásására. Hasonlóképpen a megállapodás alkalmazásakor fontos megjegyezni, hogy a szakszervezeteket kifejezetten a munkahelyen dolgozó munkavállalókat képviselő szervezetként ismerik el. Ez a partnerségi megközelítés értelmezése szempontjából is alapvető fontosságú, mivel a valódi partnerség a munkavállalók érdekeiből ered, amelyeket a munkáltatóéitól függetlenül képviselnek.

Digitalizációs partnerségi folyamat

Digitális technológia



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 felettséggel, 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...

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, közvetítőkkel) 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.

4 Partnerségi folyamat a munkaadók és a munkavállalók képviselői között



Megállapodás szövege	Értelmezés / megjegyzés
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 digitalizációs partnerségi folyamat a megállapodás végrehajtásakor követendő módszert javasol. Ez a folyamat volt a munkáltatók fő prioritása. Az ETUC számára központi kérdés volt a különböző megoldandó kérdésekre való összpontosítás. Ez a fejezet egy olyan kompromisszum eredménye, amely egyesíti mind a módszert, mind a partnerségi folyamat során megvitatandó kérdések azonosítását. A folyamat testre szabott megközelítést javasol a vállalatok mérete és a különböző ágazatok tekintetében. A szociális partnerek közös elkötelezettsége, hogy – mint mindig – elismerjék közös felelősségüket.

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 körkörös folyamat különböző lépéseket javasol. A körkörös dimenzió lehetőséget ad a folyamat újraindítására, ha kiigazításra van szükség, a különböző végrehajtott intézkedések bizonyos dimenzióinak javítása érdekében.
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 folyamat nagy hangsúlyt helyez a kollektív dimenzióra (munkakörülmények, munkakörnyezet stb.), amely az ETUC állandó megközelítése. Ezt a megközelítést a korábbi tárgyalások, például az erőszakról vagy az aktív időskorról szóló megállapodások is kiemelték.
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 módok • 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 megállapodásban meghatározott 4 fő téma a következő: (1) Digitális készségek és a foglalkoztatás biztosítása; (2) A kapcsolódás és a lekapcsolódás módok; (3) Mesterséges intelligencia (MI) és az emberi irányítás elvének biztosítása; (4) Az emberi méltóság tiszteletben tartása és felügyelet. Az ETUC más kérdésekkel is foglalkozni akart, például az egészségüggyel és a biztonsággal, amelyeket fontosnak tartottak, de más konkrét folyamatok keretében kell kezelni.

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 kvv-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 alapszínt 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 képviselők szerepköreinek és a felelősségeknek 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.

Ez a fejezet a folyamat öt kulcsfontosságú lépését ismerteti:

1. A **„közös feltárás/felkészülés/alátámasztás”** (feltárás, a tudatosság növelése és a megfelelő támogatási alap és a bizalom légkörének megteremtése)

2. A **„közös feltérképezés/rendszeres értékelés/elemzés”** (feltérképezési gyakorlat, amely az előnyök és lehetőségek szempontjából a legfontosabb témaköröket vizsgálja)

3. Az **„A helyzet közös áttekintése és a digitális átalakítási stratégiák elfogadása”** (a lehetőségek és kihívások/kockázatok alapvető megértése),

4. A **„Megfelelő intézkedések/tevékenységek elfogadása”** (a helyzet közös áttekintése alapján)

5. A **„Rendszeres közös monitorozás / nyomon követés, tanulás, értékelés”** (az intézkedések hatékonyságának közös értékelése és annak megvitatása, hogy szükség van-e intézkedésekre)

A munkavállalók képviselőit tájékoztatni kell, és e különböző lépések mindegyikébe ténylegesen be kell vonni.

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 folyamat személyre szabott megközelítést javasol, amely figyelembe veszi mind a vállalat méretét, mind az ágazati dimenziót.

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.

Számos digitális eszköz, képzési rendszer és eljárás létezik már, és ezeket figyelembe kell venni, különösen a partnerségi folyamat első szakaszában.

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.

A megállapodás elismeri, hogy közös érdek fűződik ahhoz, hogy a munkaszervezést a munka digitalizációval összefüggő átalakításához igazítsák.



4.1 Digitális készségek és foglalkoztatás biztosítása



A megállapodás szövege

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.

Értelmezés / megjegyzés

Az iparágakon belüli technológiai áttörések folyamatosan zajlanak, munkahelyek szűnnek meg és újak jönnek létre. Hogy egy példát említsünk, a digitális fényképezőgép találmánya drasztikusan csökkentette a fényképezőgép-filmek iránti keresletet, csökkentve azoknak a munkahelyeit, akik ilyet készítettek. Ugyanakkor egyre nagyobb lett a kereslet az új fényképezőgépek iránt, ami munkahelyeket teremtett ebben az iparágban.

Az ilyen átalakítások különböző földrajzi területeken különböző munkahelyeket teremthetnek, amelyek eltérő készségeket igényelnek. Ez azt jelenti, hogy azok, akik elveszítik a „rég” munkahelyeket, nem kapnak automatikusan „új” munkahelyeket. Azok lesznek a legalkalmasabbak az alkalmazkodásra, akik a legmagasabb készségekkel rendelkeznek. Ehhez a változáshoz készségek széles körére van szükség, nem pedig azokra a konkrét készségekre, amelyekre a munkaadóknak rövid távon szükségük lehet. A szakszervezeti tárgyalóknak meg kell vizsgálniuk ezt a kérdést a keretmegállapodás ipari környezetben történő végrehajtása során.

A digitális technológia egyik kockázata az, hogy a munkáltatók arra a következtetésre juthatnak, hogy ez elkerülhetetlenül csökkenteni fogja a munkahelyek számát, és alig vagy egyáltalán nem tesznek lépéseket ennek leküzdésére. Ez a záradék emlékezteti a munkaadókat arra, hogy elvárják tőlük, hogy digitális technológiát alkalmazzanak vállalatuk vagy szervezetük gazdasági teljesítményének javítására, de a keretmegállapodás megköveteli tőlük, hogy ennek folyamán a munkahelyek minőségét és mennyiségét egyaránt védjék. Az erős kapcsolatokkal rendelkező és nagyfokú bizalmat élvező szakszervezetek és vezetők ezt a nyertes-nyertes eredményt érték el. A munkáltatók felismerik, hogy ha a szakszervezetek azt gyanítják, hogy a digitális technológiát egyszerűen a munkavállalók számának csökkentésére használják, akkor nem hajlandók részt venni annak bevezetésében. Ezért mindaddig, amíg a munkáltatók ezt a technológiát a munkavállalók számára kedvező módon alkalmazzák, a szakszervezetek elismerik a technológia lehetséges előnyeit.

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 kapcsolatrendszerrel összhangban.

Kulcselemek

A társadalmi szociális partnerek megfelelő szintű bevonása, valamint a HR- és közvetlen vezetők, valamint a munkavállalók képviselői és az (európai) üzemi tanácsok bevonása: ösztönözní kell a személyzet részvételét a képzésben, nyílt kommunikáción és tájékoztatáson, egyeztetésen és részvételen alapuló kereteket kell létrehozni, a nemzeti ipari kapcsolatrendszerrel 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 kvk-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 munkások bízhatnak a szakszervezeteikben. Ha a szakszervezetek pozitívak a digitális változással és az általa kínált lehetőségekkel kapcsolatban, akkor a munkavállalók nagyobb valószínűséggel követik őket. A munkaadók örömmel fogadták a szakszervezetek szerepét abban, hogy a keretmegállapodásban szereplő készségképzésre motiválják tagjaikat. A szakszervezetek ragaszkodtak ahhoz, hogy a szükséges és kívánatos készségképzésről szóló döntésekben teljes körű tájékoztatást, konzultációt és részvételt kapjanak.

A szükséges új készségek némelyike technikai jellegű lesz, de a későbbiekben a legfontosabb készségek között ott vannak azok, amelyek egy gép – még egy rendkívül kifinomult gép – által is nehezen replikálhatók. Ez olyan készségekre utal, mint az empátia, az értelem és a sokrétű ítélethozatal. Hangsúlyozzák az ilyen készségekben való képzés szükségességét.

Ezért egyre nagyobb szükség lesz egy olyan tanulási kultúrára vagy „egész életen át tartó tanulásra”, amelyben a folyamatos tanulás válik normává. Ennek következményei vannak; ki kell fizetni, szabadságot kell adni a képzésre, valamint több és innovatív típusú rugalmas munkára lesz szükség. Ezek mind a jelenlegi és jövőbeli tárgyalási menetrend részét képezik majd.



A megállapodás szövege

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 társadalmi 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.

Értelmezés / megjegyzés

Ez a szakasz hangsúlyozza a digitális technológia olyan módon történő bevezetésének fontosságát, amely munkahelyteremtéshez vezet, valamint ösztönzi a foglalkoztatási átmeneteket annak érdekében, hogy ha egy munkavállaló meglévő állását nem lehet megvédeni, akkor az adott munkavállaló számára – akár a vállalaton belül, akár azon kívül – maximalizálják az új munkahely lehetőségét. A szakszervezetek határozottan hangsúlyozták a megállapodásban a digitális technológia munkahely-teremtési/ munkahely-megtartási szempontjait, így elfogadhatatlannak minősül minden olyan kísérlet, amely ezt a technológiát a munkahelyek számának egyszerű csökkentésére használja.

Ez a szakasz megállapítja azt az elvet, hogy a munka elvégzéséhez szükséges képzések költségeit a munkáltatónak kell viselnie. Számos helyszínt és időt kínál az ilyen képzésre, amelyről a munkáltató és a szakszervezet állapodik meg, de kijelenti, hogy ennek a munkaidő alatt kell megtörténnie, ahol csak lehetséges, és a kompenzációra (ami általában fizetést jelentene, de elég rugalmas ahhoz, hogy alternatív kompenzáció is szóba jöhhessen), amikor a képzés munkaidőn kívül zajlik.

- 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.

Ez a szakasz a „munkaerő sokféleségét” is hangsúlyozta. Ez alapvető fontosságú: továbbra is a nők továbbra vállalják a gyermekgondozás és az idős/kiszolgáltatott hozzátartozókról való gondoskodás nagyját. A képzésnek/átképzésnek figyelembe kell vennie a nők idejére vonatkozó konkrét követelményeket.

Ez a szakasz arra törekszik, hogy a minőségi képzés lehetővé tegye a munkavállaló számára, hogy a vállalaton belül maximalizálja a digitális technológiával végzett munka lehetőségeit, de elismeri, hogy ez nem mindig lesz így, és a képzésnek támogatnia kell a munkavállalókat abban, hogy új munkahelyeket találjanak más ágazatokban, ahol az előbbi nem lehetséges.

A szakasz támogatja a belső vagy külső képzés elismertetésére szolgáló megoldásokat, de a szakszervezetek tudatában lesznek, hogy a vállalatok- és ágazatok-szerte elismert képzés a legelőnyösebb a munkavállalók számára, és lehetőség szerint ezt kell célul kitűzni.

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 áttevezett 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.

Az a tény, hogy a digitalizációs stratégiák egyik célja a munkahelyek elvesztésének megakadályozása, valamint új lehetőségek teremtése, kulcsfontosságú győzelem volt a szakszervezeti tárgyalók számára e keretmegállapodás megkötésekor. Ahhoz azonban, hogy ezt elérjük, a vállalatoknak és humánerőforrás-részlegeiknek kreatívnak kell lenniük, és szakszervezeti tárgyalópartnereiknek ezt el is kell várniuk tőlük.

A digitális technológia azt jelenti, hogy néhány munkahely automatizálható, néhány pedig nem. A gyakorlatban ez valószínűleg azt jelenti, hogy sok, talán a legtöbb munkahely bizonyos mértékben automatizálható, de nem teljesen. Ez azt jelenti, hogy ha két ember munkájának 50%-a automatizálható, a két munkahely nem automatizálható részeinek összevonásával új, hibrid munkahely jöhet létre. Első pillantásra úgy tűnhetett, hogy két munkahely van veszélyben; valójában csak egy. Ez egy durva példa; a valóságban egyes emberek munkahelyeinek 20, 30 vagy 70%-át fenyegetheti az automatizálás veszélye. E szakasz célja annak hangsúlyozása, hogy az átképzés mellett az egyéni munkahelyek és a szélesebb körű munkaszervezés áttevezését is meg kell vizsgálni a nagyobb termelékenység és a munkahelyek megtartásának érdekében, a meglévő munkatartalom átgondolásával. A nagyobb vállalatoknál, ahol a munkaerő egy része minden évben nyugdíjba vonul, ez együtt járhat azzal a stratégiával, hogy a nyugdíjba vonuló munkavállalókat ne helyettesítsék a vállalatnál a munkahelyek elvesztésének minimalizálása vagy akár teljes megszüntetése érdekében. Már vannak példák a vállalatok és a szakszervezetek közötti megállapodásokra, amelyeknek ez a célja.

Az elmúlt évek haladása ellenére a munkakörök továbbra is rétegzettek; egyes munkákat elsősorban vagy nagyobb valószínűséggel nők, másokat férfiak végeznek. Fontos annak biztosítása, hogy a digitális technológia bevezetésére irányuló stratégiák kidolgozása során ne hozzunk létre és ne erősítsünk meg olyan helyzeteket, amikor a negatív fennakadások elsősorban a nőket érintik. A megállapodásnak ez a szakasza tartalmaz egy záradékot, amely kimondja, hogy ha kiderül, hogy ez így van, akkor a munkaügyi vezetőknek és szakszervezeteknek foglalkozniuk kell vele.



4.2 A kapcsolódás és a lekapcsolódás módozatai



A megállapodás szövege	Értelmezés / megjegyzés
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.	Ez a szakasz, amely a kapcsolódás és a lekapcsolódás módozataival foglalkozik, alapvető része a megállapodásnak, amelynek célja a digitális eszközök és munkafolyamatok használata miatt a munkahelyekre zuhant káros „mindig on” kultúra enyhítése. Minden munkavállalónak joga van a munkaidőn kívüli lekapcsolódáshoz, azonban az új technológia bevezetése akadályokat gördített az elé, hogy a munkavállalók képesek legyenek gyakorolni ezt a jogot. Ez a szakasz azt is elismeri, hogy a kollektív tárgyalások fontos szerepet játszhatnak az új technológiák munkahelyi hatásainak kezelésében, különös tekintettel a munkavállalókkal szemben támasztott követelményekre.
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 megállapodás más részeivel összhangban ez a szakasz körvonalazza, hogy egyensúlyt kell teremteni a lehetőségek rendelkezésre állása, illetve a kockázatok megelőzése és kezelése között. Rendkívül fontos, hogy a digitális eszközöket olyan módon vezessék be, amely javítja a munkakörülményeket, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúlyt.
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, felelősségek és kötelezettségek rendszerén keresztül aktívan részt vesznek a biztonságos és egészséges munkakörnyezet biztosításában, és ahol a megelőzés elve a legfontosabb prioritás.	Ez a szakasz megismétli a munkaadók munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos kötelezettségét, valamint kiemeli a megelőzés fontos szerepét. Ez a szakasz a megállapodások egyik utolsóként véglegesített része volt, a lekapcsolódás jogának kifejezett megemlítésével kapcsolatos nehézségek miatt. A tárgyalások során fontos volt a szakszervezetek számára annak biztosítása, hogy a munkaidőt és a munkaidőn kívül végzett valamennyi munkáért járó fizetés jogát teljes mértékben elismerjék, és hogy az új technológia bevezetésével és használatával kapcsolatban a munkavállalókra nehezedő teher ne sértse ezeket a jogokat.

A mérlegelendő intézkedések közé tartozik:

- Képzés és a tudatosságot növelő 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 vezetőség 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.

Ez a szakasz felhívja a figyelmet a szociális partnerek által a megállapodásban elfogadott fontos kérdésekre. Ez nem egy zárt lista, és más intézkedéseket is figyelembe kell venni a munkahelyen a munkavállalók sajátos igényeitől függően.

Az intézkedések listája különösen nehéz része volt a tárgyalásoknak, mivel a szakszervezeti oldal igyekezett a lehető legvilágosabban támogatni a nemzeti szintű tárgyalókat konkrét intézkedésekkel és kötelezettségvállalásokkal.

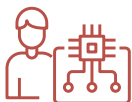
Az intézkedések rávilágítanak arra, hogy a digitális eszközök által okozott zavarok figyelembevételével hogyan lehet tiszteletben tartani a lekapcsolódáshoz való jogot. Fontos lépések a képzési intézkedések, a tájékoztatás és az iránymutatás biztosítása, valamint a digitális eszközökre vonatkozó világos politikák.

Annak elismerése, hogy a munkavállaló nem köteles elérhetőnek lenni, központi jelentőségű a lekapcsolódásra való képesség és a fenntartható munka–magánélet egyensúly megmaradása szempontjából. Alapvető szempont, hogy lehetővé tegyünk a munkavállalók számára, hogy szabadon, káros következmények nélkül le tudjanak kapcsolódni.

Ezért, miközben egyértelműen elismerik, hogy a munkavállalókat minden további munkaidőre ki kell fizetni, intézkedéseket kell hozni annak biztosítása érdekében, hogy minden olyan munkavállaló, aki úgy dönt, hogy a munkaidőn kívül nem elérhető, ne szenvedjen hátrányt vagy sérelmet e választása miatt.

A digitalizált munkahelyi és munkafolyamatok kihívást jelentenek a munkaterhelés növekedésével kapcsolatban, ami riasztási és támogatási eljárásokat igényelhet.

Intézkedéseket kell kidolgozni a digitalizált és gyakran online munkakörnyezetben dolgozó munkavállalók potenciális elszigeteltségének kezelésére is.



4.3 Mesterséges intelligencia (MI) és az emberi irányítás elvének garantálása



A megállapodás szövege

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.

Értelmezés / megjegyzés

Ez a szakasz hangsúlyozza a mesterséges intelligencia (MI) jelentőségét a munka jövőbeli világában. Míg az MI-alapú lehetőségek használata (a munkafolyamatok optimalizálása vagy új üzleti modellek létrehozása) egyre növekszik, fontos megvizsgálni az MI- vagy gépi tanulási rendszerek jobb munkakörülmények, köztük jobb munka-magánélet egyensúly és gazdasági siker érdekében történő használatának tervezési lehetőségeit.

Ez a szakasz hangsúlyozza, hogy az MI-rendszerek és -megoldások potenciálisan hozzájárulhatnak a munkaerő termelékenységének és jólétének növeléséhez, valamint a feladatok jobb elosztásához az emberek, a vállalkozás különböző részei, valamint a gépek és az emberek között. Az MI-rendszerekben és -megoldásokban rejlő lehetőségeket azonban ki kell használni az emberi részvétel és a munkahelyi kapacitás növelése érdekében.

Ez a szakasz elmagyarázza, hogy a szociális partnerek autonóm megállapodása bizonyos irányokat és elveket határoz meg arra vonatkozóan, hogyan és milyen körülmények között vezethető be az MI a munka világába.

Ez a szakasz biztosítani kívánja az emberi irányítást a gépek és a mesterséges intelligencia felett, amelyet garantálni kell a munkahelyen, és a robotikai és mesterséges intelligencia alkalmazások használatának alapjául kell szolgálnia, a biztonsági és védelmi kontrollok tiszteletben tartása és betartása mellett.

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, biztosítania 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 tárnuk 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.

Ez a szakasz elmagyarázza, hogy a „megbízható MI” kifejezés három összetevőt tartalmaz, amelyeket a rendszer teljes életciklusa során be kell tartani. Ezt a három összetevőt tiszteletben kell tartani a munka világába történő bevezetés során; ezek a következők:

- a) Az MI-nek jogszerűnek, tisztességesnek, átláthatónak, biztonságosnak kell lennie, tiszteletben kell tartania az összes vonatkozó törvényt és jogszabályt, valamint az alapvető jogokat és a megkülönböztetés elleni szabályokat
- b) követnie kell az elfogadott etikai normákat, biztosítania kell az alapvető/emberi jogok betartását, az egyenlőség és más etikai alapelvek tiszteletben tartását; és,
- c) szilárdnak és fenntarthatónak kell lennie, mind műszaki, mind társadalmi szempontból, szem előtt tartva, hogy az MI rendszerek még jó szándékkal is okozhatnak véletlenül kárt, amit el kell kerülni vagy minimalizálni kell.

Ez a szakasz pontosítja, hogy szociális partnereknek a vállalkozásnál és más megfelelő szinteken proaktív módon fel kell tárnuk a digitális technológia és az MI nyújtotta lehetőségeket a munkaerő jólétének növelésére, beleértve a feladatok jobb elosztását, a kompetencia és a munkaképesség növelését, a káros munkakörülményeknek való kitettség csökkentését, valamint a vállalkozás termelékenységének növelésére.

Ez a szakasz hangsúlyozza, hogy foglalkozni kell az emberi önállóság tiszteletben tartása, a károk megelőzése, a méltányosság és a döntéshozatal megmagyarázhatósága közötti lehetséges feszültségekkel.

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 elfoglaltság 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.

Ez a szakasz olyan intézkedéseket támogat, amelyek biztosítják, hogy az MI-rendszerek bevezetése során a következő elveket alkalmazzák:

- a) az emberi irányítás elve;
- b) biztonsági szabályok, azaz a károk megelőzése, beleértve a kockázatértékelést, valamint beleértve a biztonság javításának és az olyan károk megelőzésének lehetőségeit, mint az ember testi épsége, a pszichológiai biztonság, a megerősítési torzítás vagy a kognitív fáradtság;
- c) a méltányosság elvei, azaz annak biztosítása, hogy a munkavállalók és csoportok mentesüljenek a tisztességtelen elfoglaltság és megkülönböztetés alól, illetve az emberi döntéshozatalhoz való jog;
- d) az átláthatóság és a magyarázhatóság szükségessége hatékony felügyelettel, a kontextustól, a súlyosságtól és a következményektől függően, valamint a hibás MI-kimenet megelőzése érdekében elvégzendő ellenőrzések biztosítása.

Ez a szakasz kifejti, hogy olyan helyzetekben, amikor az MI-rendszereket emberi erőforrás folyamatokban használják, mint például a toborzás, a karrierértékelés, az előléptetés és elbocsátás, valamint a teljesítményelemzés, az átláthatóság elvét információnyújtással kell biztosítani. Ezen túlmenően az érintett munkavállaló igényelheti az emberi beavatkozást, vitathatja a döntést az MI eredmény tesztelésével együtt.

Ez a szakasz kiemeli, hogy minden MI-rendszert úgy kell megtervezni és üzemeltetni, hogy megfeleljen a hatályos jogszabályoknak, beleértve az általános adatvédelmi rendeletet (GDPR), garantálja a munkavállalók magánéletét és méltóságát.



4.4 Az emberi méltóság tiszteletben tartása és a felügyelet



A megállapodás szövege	Értelmezés / megjegyzés
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.	Ez a szakasz hangsúlyozza a digitális technológia és az MI felügyeleti rendszerek rendszeres nyomon követésének fontosságát. Ezeket a nyomon követési mechanizmusokat olyan módon kell bevezetni, amely egészséges és biztonságos munkakörülményekkel rendelkező biztonságos munkakörnyezethez vezet. Különös figyelmet kell fordítani a nem kívánt mellékhatásokra, például az emberi méltóságra gyakorolt negatív hatásokra, illetve arra a kockázatra, hogy a munkakörülmények és a munkavállalók jóléte romlik.
Az adatok minimalizálása és átláthatósága, valamint a személyes adatok feldolgozására vonatkozó egyértelmű szabályok lecsökkentik a személyes adatokkal való visszaélés és a tolakodó megfigyelés kockázatát.	Ez a szakasz az adatok minimalizálásának és átláthatóságának elveire mutat rá annak biztosítása érdekében, hogy a személyes adatok ésszerűsített feldolgozása fennmaradjon, és korlátozza az ilyen adatok tolakodó módon való nyomon követését és a velük való visszaélést.
A GDPR megadja a munkavállalók személyes adatainak a munkahelyi viszonylatban történő feldolgozására vonatkozó szabályokat, amelyeket tiszteletben kell tartani.	Ez a szakasz hangsúlyozza, hogy a foglalkoztatással összefüggésben a munkavállalók személyes adatainak feldolgozását a GDPR szabályozza, amely meghatározza az alkalmazandó szabályokat.
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.	Ez a szakasz ismét az adatfeldolgozással foglalkozik, és emlékeztet a GDPR 88. cikkére, amely a kollektív megállapodásokra hivatkozik, mint olyan eszközre, amely konkrétabb szabályokat állapít meg a jogok és a szabadság védelme érdekében, és elkerüli a nem kívánt mellékhatásokat.

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.

Ez a szakasz a) olyan intézkedéseket javasol, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók képviselőinek az adatokkal, a hozzájárulással, a magánélet védelmével és felügyeletével kapcsolatos kérdések kezelését; b) javasolja, hogy az adatgyűjtést mindig konkrét és átlátható célhoz kössék, és kerüljék az adatok gyűjtését vagy tárolását egyszerűen azért, mert ez lehetséges vagy egy esetleges jövőbeli, meghatározatlan cél miatt; c) javasolja a munkavállalók képviselőinek a szükséges eszközökkel és (digitális) eszközökkel, például digitális hirdetőtáblákkal való ellátását a digitális korszakban elvégzendő feladataik ellátásához.

5 Megvalósítás és követés



A megállapodás szövege	Értelmezés / megjegyzés
Ez a keretmegállapodás önálló kezdeményezés, az európai szociális partnerek között a partnerek hatodik többéves, 2019–2021-re szóló munkaprogramjának részeként lezajlott tárgyalások eredménye.	Ez a bekezdés arra emlékeztet, hogy ez a keretmegállapodás a 2019–2021-es 6. közös munkaprogramban előírt önálló szociális párbeszéd világos eredményeként született meg.
Az Egyezmény 155. cikke értelmében ez az önálló európai keretmegállapodás megbízza a BusinessEurope, SMEunited, CEEP és ETUC (és a közvetítő szervezatként 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 önálló megállapodás végrehajtása ezért az aláíró felek minden tagszervezetére kötelezően érvényes. Ezért világos elkötelezettséget foglal magában a tagszervezetek részéről, hogy elkötelezzék magukat a keretmegállapodás végrehajtása mellett. Az első önálló megállapodásokkal összehasonlítva, ebbe a megállapodásba az „előmozdítani” szó került bele újként, ezért az elkötelezettség többé már nemcsak a végrehajtásra, hanem az előmozdításra is vonatkozik. A keretmegállapodások terjesztése és figyelemfelkeltése központi lépés a hatékony végrehajtás biztosításában.
Az aláíró felek egyúttal meghívják a jelölt országokban működő tagszervezeteiket is a jelen megállapodás végrehajtására.	Hivatkozás történik a tagszervezetekre a Macedónia Volt Jugoszláv Köztársaságban, Montenegróban, Szerbiában, Albániában és Törökországban, és persze bármely más országban, amelyeket az Európai Unió tagjelölt országgént elfogad.

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.	Ez azt jelenti, hogy a végrehajtás végső határideje 2023. június 22., csütörtök.
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.	Ez a kötelezettség, amelyet már az aktív időskor és a generációk közötti megközelítés összefüggésében vállaltak, azt jelenti, hogy az EU szociális partnerei a 4 év elteltével lehetséges közös intézkedéseket javasolnak annak érdekében, hogy szükség esetén továbbra is támogassák a partnereket.
Az aláíró felek az aláírás dátumát követő öt év elteltével bármikor értékelhetik és áttekinthetik a megállapodást, ha bármelyik fél kéri ezt.	Ezenfelül 5 év elteltével elvégezhető az önálló megállapodás értékelése és áttekintése is, ha az aláíró felek egyike kéri.

A jelen megállapodás tartalmával kapcsolatos kérdések esetén az érintett tagszervezetek közösen vagy külön-külön fordulhatnak az aláíró felekhez, akik közösen vagy külön-külön válaszolnak.	Darüber hinaus kann auf Antrag einer der unterzeichnenden Parteien nach fünf Jahren eine Beurteilung und eine Überprüfung der autonomen Vereinbarung vorgenommen werden.
Bei Fragen zum Inhalt dieser Vereinbarung können sich die beteiligten Mitgliedsorganisationen gemeinsam oder einzeln an die unterzeichnenden Parteien wenden, die gemeinsam oder einzeln darauf antworten werden.	A korábbi megállapodásokhoz hasonlóan az európai szociális partnereknek megvan a lehetőségük, hogy közösen vagy külön-külön válaszoljanak a nekik szóló, tartalommal és az értelmezéssel kapcsolatos kérdésekre.
A megállapodás megvalósításakor az aláíró felek tagjai kerülnek a kis- és középvállalatok szükségtelen leterheléséért.	Bár a megállapodás elismeri a kkv-k szükségtelen terhelésének igényét, ennek ellenére a megállapodást ezekben is végre kell hajtani.
A jelen megállapodás megvalósítása nem képez érvényes alapot a jelen megállapodással érintett dolgozókat illető védelem általános szintjének csökkentésére.	Ez az úgynevezett „csökkentést kizáró” rendelkezés biztosítja, hogy keretmegállapodásnak sem az átültetése, sem az alkalmazása nem képezhet érvényes alapot a dolgozók már meglévő védelmi szintjének csökkentésére. Más szavakkal, a szociális partnerek és/vagy tagországok nem használhatják az irányelv átültetését vagy alkalmazását kifogásként a keretmegállapodás átültetése előtt megszerzett védelmi szint 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.	A szociális partnereknek joga van minden szinten, hogy megállapodásokat oly módon fogadjanak el és/vagy egészítsenek ki, amely figyelembe veszi majd a szociális partnerek egyedi igényeit. Egy ilyen folyamatban nem elfogadható, hogy olyan változtatásokba egyezzenek bele, amelyek megkérdőjelezik az európai megállapodásban szereplő alapelveket.

Az ETUC értelmezési útmutatóját **Esther Lynch** (az ETUC főtitkára és az ETUC szóvivője a tárgyalások során), **Juliane Bir** (az ETUC szakpolitikai vezetője), **Ruairi Fitzgerald** (az ETUC tanácsadója), **Wolfgang Kowalsky** (az ETUC vezető tanácsadója) és az ETUC tárgyalódelegációjának minden tagja szerkesztette.

Európai szociális partnerek keretmegállapodása a digitalizációról – Értelmezési útmutató

2022. szeptember



artoos group

✓ SUSTAINABLE DEVELOPMENT
✓ ISO 14001
✓ 100% GREEN POWER

PRINTED CLIMATE NEUTRALLY



RECYCLED
Paper made from
recycled material
FSC® C007370

CERT. NR : 53520-2209-1002



With the financial support of
the European Union

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**