

# Acord-cadru al partenerilor sociali europeni privind ghidul de interpretare al digitalizării



With the financial support of  
the European Union

CONFEDERATION  
**SYNDICAT  
EUROPEËN  
TRADE UNION**

# Acord-cadru al partenerilor sociali europeni privind ghidul de interpretare al digitalizării



Publicat în septembrie 2022

# Conținut

PREFAȚĂ 4

1 INTRODUCERE 6

2 OBIECTIVE 8

3 DOMENIU DE APLICARE 10

4 UN PROCES DE PARTENERIAT ÎNTRE ANGAJATORI  
ȘI REPREZENTANȚII LUCRĂTORILOR 12

4.1 Competențele digitale și asigurarea ocupării forței de muncă 16

4.2 Modalitățile de conectare și deconectare 21

4.3 Inteligența artificială (IA) și garantarea principiului controlului uman 23

4.4 Respectarea demnității umane și supravegherea 26

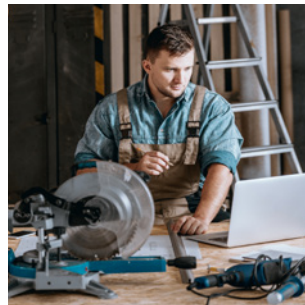
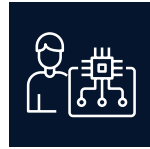
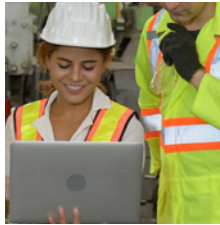
5 IMPLEMENTARE ȘI MONITORIZARE 28

# Prefață

Negocierea unui acord-cadru autonom privind digitalizarea a făcut parte din Programul de lucru al partenerilor sociali europeni pentru perioada 2019-2021. Pe baza concluziilor unui seminar comun de constatare a faptelor din februarie 2019, negocierile au început în iunie 2019 și s-au încheiat în martie 2020.

ETUC (și comitetul său de legătură EUROCADRES/CEC), BusinessEurope, SGIEurope și SMEunited au semnat acest acord-cadru în iunie 2020 la summitul social tripartit, după aprobarea organismelor decizionale ale acestor organizații. Acesta trebuie pus în aplicare de toate organizațiile membre ale ETUC, BusinessEurope, SGIEurope și SMEunited în conformitate cu procedurile și practicile specifice gestionării și muncii, așa cum sunt specificate la articolul 155 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) și în termen de 3 ani de la semnare (adică înainte de 22 iunie 2023).

Acest ghid de interpretare oferă o imagine de ansamblu asupra conținutului acordului, capitol cu capitol, concentrându-se asupra principalelor aspecte aflate în joc, astfel cum au fost discutate pe parcursul negocierilor. Scopul este de a sprijini organizațiile membre ale ETUC în punerea în aplicare a conținutului acordului și de a permite o mai bună monitorizare și evaluare a rezultatelor obținute. Acest ghid va contribui, de asemenea, la sporirea diseminării și sensibilizării cu privire la acest acord și la conținutul său în rândul partenerilor sociali, lucrătorilor și publicului larg.



# 1 Introducere



## Textul acordului

Transformarea digitală a economiei este un subiect multifacțat cu implicații importante pentru piețele forței de muncă, domeniul muncii și societate în general. Aceasta este abordată în diferite moduri de către statele membre UE, din cauza situațiilor sociale și economice diferite, a piețelor forței de muncă și sistemelor de relații industriale, precum și inițiativelor, practicilor și acordurilor colective existente.

Transformarea digitală aduce beneficii clare angajatorilor, lucrătorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în ceea ce privește noile oportunități de angajare, creșterea productivității, îmbunătățirea condițiilor de muncă și noile modalități de organizare a muncii și sporirea calității serviciilor și a produselor. În general, utilizată împreună cu strategiile adecvate, aceasta poate duce la creșterea ocupării forței de muncă și la păstrarea locurilor de muncă.

Tranziția implică, de asemenea, provocări și riscuri pentru lucrători și întreprinderi, deoarece unele sarcini vor dispărea și multe altele se vor schimba. Acest lucru necesită anticiparea schimbărilor, furnizarea competențelor necesare lucrătorilor și întreprinderilor pentru a reuși în era digitală. Altele includ organizarea muncii și condițiilor de muncă, echilibrul dintre viața profesională și cea personală, precum și accesibilitatea tehnologiei, inclusiv a infrastructurii, la nivelul întregii economii și al regiunilor. De asemenea, sunt necesare abordări specifice pentru ca IMM-urile să adopte digitalizarea într-un mod adaptat la circumstanțele lor specifice.

## Interpretare/Comentariu

Introducerea acordului oferă un context și prezintă, în termeni generali, problema digitalizării și rolul pe care partenerii sociali trebuie să-l joace în gestionarea acesteia.

Un aspect important al acordului este că urmărește să abordeze transformarea digitală din perspectiva oportunităților și riscurilor. Intenția este de a maximiza oportunitățile, protejând în același timp locurile de muncă, nivelul angajărilor și condițiile bune de muncă.

Abordarea atât a oportunităților, cât și riscurilor este o temă centrală a acordului și, prin urmare, acest lucru a fost subliniat pe tot parcursul introducerii. Este esențial ca transformarea digitală la locul de muncă să fie gestionată în comun, luând în considerare toate riscurile potențiale la adresa locurilor și condițiilor de muncă și perspectivelor de angajare, alături de beneficiile potențiale.

În timp ce secțiunile următoare ale acordului evidențiază anumite domenii și acțiuni pentru partenerii sociali, introducerea oferă o imagine de ansamblu mai largă, evidențind aspecte precum nevoile de infrastructură și anticiparea schimbărilor.

<p>Deoarece câștigurile nu sunt automate, trebuie să ne adaptăm piețele muncii, educația și formarea, precum și sistemele de protecție socială pentru a ne asigura că tranziția este una benefică atât pentru angajatori, cât și lucrători. UE și guvernele naționale joacă un rol important, asigurându-se de faptul că condițiile-cadru permit și sprijină angajatorii și lucrătorii să profite de oportunități și că le lasă loc pentru a găsi soluții adecvate pentru a face față provocărilor, ținând seama că acestea cunosc cel mai bine situația din teren și ce măsuri sunt necesare în beneficiul întreprinderilor și al lucrătorilor.</p>	<p>Această secțiune subliniază necesitatea unei acțiuni comune în calitate de parteneri sociali. Acest acord este unul orientat spre acțiune, menit să sprijine sindicatele în abordarea digitalizării împreună cu angajatorii.</p> <p>Este recunoscut faptul că UE și guvernele naționale au, de asemenea, un rol de jucat, în special în ceea ce privește sprijinirea partenerilor sociali.</p>
<p>De asemenea, este important să se țină seama de impactul asupra climei și mediului.</p>	<p>Deși prezentul acord nu abordează în mod direct impactul transformării digitale asupra climei și mediului, aceste aspecte vor avea un impact și vor fi afectate de organizarea muncii ca răspuns la digitalizare.</p>
<p>În plus, este nevoie de un angajament comun din partea angajatorilor, lucrătorilor și reprezentanților acestora pentru a profita la maximum de oportunități și a face față provocărilor dintr-o abordare de parteneriat, respectând în același timp diferitele roluri ale celor implicați.</p>	<p>Partenerii sociali recunosc necesitatea de a lucra împreună, declarând un angajament clar față de o abordare bazată pe parteneriat. O astfel de abordare presupune implicarea sindicatelor în toate aspectele transformării digitale a locurilor de muncă. Procesul de parteneriat este dezvoltat în continuare într-o secțiune separată a acordului.</p>
<p>Prezentul acord-cadru reprezintă angajamentul comun al partenerilor sociali intersectoriali europeni de a optimiza beneficiile și face față provocărilor digitalizării din domeniul muncii.</p>	<p>Acordul în sine reprezintă angajamentul partenerilor sociali europeni de a lua măsuri. El a fost negociat în contextul celui de-al 6-lea Program european de lucru pentru dialog social, 2019-2021.</p>

## 2 Obiective



### Textul acordului

#### Acest acord-cadru vizează:

- Creșterea gradului de conștientizare și înțelegere a angajatorilor, lucrătorilor și reprezentanților acestora cu privire la oportunitățile și provocările din domeniul muncii care rezultă din transformarea digitală;
- Oferirea unui cadru orientat spre acțiune pentru a încuraja, ghida și asista angajatorii, lucrătorii și reprezentanții acestora în elaborarea de măsuri și acțiuni menite să valorifice aceste oportunități și să facă față provocărilor, luând în considerare inițiativele, practicile și acordurile colective existente;
- Încurajarea unei abordări de parteneriat între angajatori, lucrători și reprezentanții acestora;
- Sprijinirea dezvoltării unei abordări axate pe om în ceea ce privește integrarea tehnologiei digitale în domeniul muncii, sprijinirea/asistarea lucrătorilor și creșterea productivității.

### Interpretare/Comentariu

După cum se precizează clar în obiectiv, acest acord este un cadru orientat spre acțiune. Creșterea gradului de conștientizare este adesea primul pas spre acțiune, dar este doar un prim pas: Pentru ca acordul să aibă un impact pozitiv și durabil, trebuie luate măsuri concrete la toate nivelurile adecvate.

Acordul urmărește să integreze o abordare de parteneriat pentru a se asigura că lucrătorii au un cuvânt decisiv în gestionarea procesului de digitalizare din întreprinderi și sectoare.

În sprijinirea unei abordări axate pe om, partenerii sociali recunosc că digitalizarea trebuie să fie ghidată de om pentru a se asigura că aceasta îmbunătățește condițiile de muncă, sporind în același timp productivitatea.



**Prin:**

- Elaborarea unui proces dinamic circular comun, care ia în considerare diversele roluri și responsabilități ale diferiților actori și poate fi adaptat diferitelor situații naționale, sectoriale și/sau de întreprindere, sistemelor de relații industriale, locurilor de muncă și diferitelor tehnologii/instrumente digitale;
- Evidențierea abordărilor, acțiunilor și măsurilor concrete pe care angajatorii, lucrătorii și reprezentanții acestora le pot utiliza, în funcție de nevoile și circumstanțele lor specifice, pentru a aborda subiecte precum competențele, organizarea muncii și condițiile de muncă.

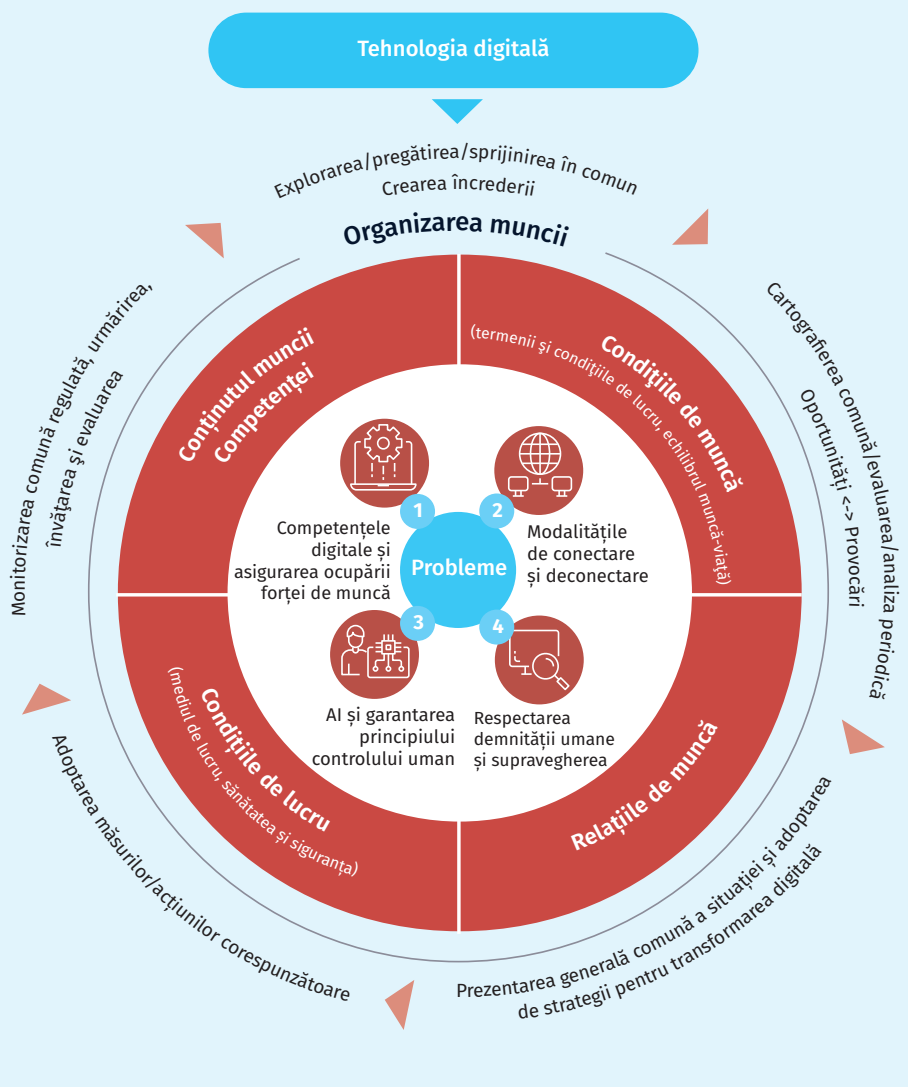
Acordul descrie modul de realizare a acestor obiective: printr-un proces circular dinamic comun, alături de măsuri concrete care abordează teme specifice. Atât procesul, cât și subiectele/măsurile sunt dezvoltate în continuare, într-o etapă ulterioară a acordului.

# 3 Domeniu de aplicare



Textul acordului	Interpretare/Comentariu
<p>Acest acord autonom a fost încheiat de către partenerii sociali transsectoriali europeni și se aplică întregii UE/SEE.</p>	<p>Acordul a fost încheiat de partenerii sociali europeni interindustriali, ETUC pentru sindicate și BusinessEurope, SGIEurope (fostul CEEP) și SMEunited pentru angajatori.</p>
<p>Acesta vizează toți lucrătorii și angajatorii din sectoarele publice și private, precum și din cadrul tuturor activităților economice, inclusiv din activitățile care utilizează platforme online în cazul cărora există relații de muncă, astfel cum acestea sunt definite la nivel național.</p>	<p>Aici, partenerii sociali identifică lucrătorii și angajatorii pe care acordul este menit să-i acopere – sectoare în toate activitățile economice. Având în vedere relevanța digitalizării pentru economia platformelor, s-a convenit să se sublinieze că și platformele și lucrătorii acestora sunt acoperite de acord.</p>
<p>Atunci când ne referim în prezentul acord la „întreprinderi”, avem în vedere organizațiile din sectorul public și privat.</p>	<p>În ceea ce privește terminologia utilizată în acord, cuvântul „întreprinderi” se referă în mod egal la ambele organizații care operează în sectorul public și privat, fără a face distincție între cele două.</p>
<p>Atunci când se face referire în cadrul acestui acord la „reprezentanții lucrătorilor”, prerogativele reprezentanților sindicali trebuie recunoscute, în conformitate cu legislația și practicile naționale.</p>	<p>Aceasta înseamnă că în niciun caz nu poate fi utilizată existența altor acorduri pentru a submina sindicatele. În mod similar, atunci când se utilizează acordul, este important să se observe că sindicatele sunt recunoscute în mod specific ca fiind organizația care reprezintă lucrătorii la locul de muncă. Acest lucru este, de asemenea, fundamental atunci când vine vorba de interpretarea abordării parteneriatului, prin care un parteneriat real provine din interesele lucrătorilor care sunt reprezentați independent de cele ale angajatorului.</p>

## Procesul de parteneriat pentru digitalizare



## Organizarea muncii

Organizarea muncii constă în distribuirea și coordonarea sarcinilor de lucru și autorității dintr-o organizație. Organizarea muncii reprezintă modul în care sarcinile sunt distribuite între persoanele dintr-o organizație și cel în care acestea sunt apoi coordonate pentru a se realiza produsul sau serviciul final. Organizarea sau structura de lucru vă spune cine face un anumit lucru, fie că este vorba de lucrul în echipe sau nu și cine este responsabil pentru fiecare acțiune.

## Conținutul și abilitățile de lucru

Conținutul lucrului se referă la analiza impactului tehnologiei/instrumentelor digitale asupra conținutului postului și competențelor necesare pentru a efectua munca și interacționa (digital) cu celelalte persoane (colaboratori, manageri, clienți, intermediari). Acesta ia în considerare aspecte precum autonomia, coerența, variația, volumul de muncă, informațiile, claritatea rolului.

## Condițiile de lucru

Condițiile de lucru se referă la mediul de lucru (de exemplu, sănătate, siguranță, cerințe fizice și mentale, bunăstare, climă, confort, dotări sanitare, echipamente de lucru) și aspectele privind condițiile de muncă ale lucrătorilor. Acestea din urmă acoperă aspecte precum: timpul de lucru (schemele), perioadele de odihnă, locația (locațiile) de lucru, echilibrul dintre viața profesională și cea personală, sistemele de concediu, oportunitățile de formare și învățare, mecanismele de evaluare.

## Relațiile de muncă

Relațiile de muncă sau relațiile interpersonale au un impact asupra performanței și bunăstării lucrătorilor. Acestea includ interacțiunea socială dintre lucrători, precum și între ei și întreprindere (relații formale și informale cu supraveghetorul direct, conducerea, funcția de resurse umane etc.). Relațiile cu clienții și alte terțe părți fac parte, de asemenea, din această interacțiune. Este important să se ia în considerare calitatea relațiilor (colaborare, integrare, momente de contact și posibilități, comunicare, atmosferă de lucru), stilul de management, apariția violenței sau hărțuirii, gestionarea conflictelor, procedurile și mecanismele de sprijin etc.

# 4 Un proces de parteneriat între angajatori și reprezentanții lucrătorilor



Megállapodás szövege	Interpretare/Comentariu
<p><b>Având în vedere că:</b></p> <p>Obiectivul general este de a realiza o tranziție consensuală prin integrarea cu succes a tehnologiilor digitale la locul de muncă și prin valorificarea oportunităților, precum și prin prevenirea și minimizarea riscurilor atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori și de a asigura cel mai bun rezultat posibil atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători;</p> <p>Există mai multe subiecte care joacă un rol sau care trebuie luate în considerare. Se propune o abordare multidisciplinară amplă, care să cuprindă elementele relevante ale locului de muncă;</p> <p>Cele mai multe dintre aceste subiecte sunt interconectate și nu ar trebui tratate în mod izolat;</p> <p>Este necesar să se adapteze abordarea potrivit dimensiunii întreprinderii și să se trateze diferitele situații sau circumstanțe, luându-se în considerare faptul că unele caracteristici se aplică tuturor întreprinderilor, indiferent de dimensiunea lor;</p> <p>Pentru a avea succes, este important să existe un angajament colectiv al angajatorilor, lucrătorilor și reprezentanților acestora în vederea realizării unui proces convenit și gestionat în comun.</p>	<p>Procesul de parteneriat pentru digitalizare sugerează o metodă care trebuie urmată la punerea în aplicare a acordului.</p> <p>Acest proces a fost prioritatea cheie a angajatorilor. Pentru ETUC, accentul s-a pus pe diferitele aspecte care trebuie abordate.</p> <p>Acest capitol este rezultatul unui compromis care combină atât metoda, cât și identificarea problemelor ce trebuie discutate prin intermediul procesului de parteneriat.</p> <p>Procesul sugerează o abordare adaptată la dimensiunea întreprinderilor, precum și diferitelor sectoare.</p> <p>Angajamentul comun al partenerilor sociali este, ca întotdeauna, o recunoaștere a responsabilității lor comune.</p>

**Un proces circular dinamic convenit și gestionat în comun este o modalitate adecvată de punere în aplicare a acordului, respectând în același timp rolurile/responsabilitățile diferiților actori, inclusiv ale reprezentanților lucrătorilor.**

Prezența sau introducerea tehnologiilor sau instrumentelor digitale are un impact asupra mai multor subiecte care sunt adesea interconectate. Aceste subiecte sunt prezentate în diagramă:

- Conținutul muncii – competențe
- Condițiile de muncă (termeni și condiții de muncă, echilibru muncă-viață)
- Condițiile de muncă (mediu de lucru, sănătate și siguranță)
- Relațiile de muncă
- Organizarea muncii

Toate aceste subiecte trebuie discutate și avute în vedere în cadrul diferitelor etape ale procesului.

În ceea ce privește subiectele menționate mai sus, ar trebui discutate și luate în considerare, ca parte a procesului:

- Competențele digitale și asigurarea ocupării forței de muncă
- Modalitățile de conectare și deconectare
- Inteligența artificială (IA) și garantarea principiului controlului uman
- Respectarea demnității umane și supravegherea

Tehnologiile sau instrumentele digitale pot fi, de asemenea, utilizate/introduse pentru a îmbunătăți aceste subiecte (de exemplu, printr-o mai bună organizare a muncii, comunicare, mai multe posibilități de învățare, îmbunătățirea relațiilor de muncă, un mai bun echilibru între viața profesională și cea privată, egalitatea de gen).

Procesul circular sugerează urmarea unor etape diferite. Dimensiunea circulară oferă posibilitatea de a reface procesul dacă este necesar să se adapteze, pentru a îmbunătăți unele dimensiuni ale diferitelor acțiuni puse în aplicare.

Procesul pune un accent puternic pe dimensiunea colectivă (condițiile de muncă, mediul de lucru etc.), care este abordarea constantă a ETUC. Această abordare a fost evidențiată și în negocierile anterioare, cum ar fi acordurile privind violența sau îmbătrânirea activă.

Cele 4 teme cheie identificate în prezentul acord sunt: (1) Competențe digitale și asigurarea ocupării forței de muncă; (2) Modalități de conectare și deconectare; (3) Inteligența artificială (IA) și garantarea principiului controlului uman; (4) Respectarea demnității umane și supravegherea.

ETUC a dorit să abordeze alte probleme, cum ar fi sănătatea și siguranța, care au fost considerate importante, dar care trebuie abordate în cadrul altor procese specifice.

## Etapele procesului

Prima etapă „**Explorare/pregătire/suștinere comună**” se referă la explorarea, creșterea gradului de conștientizare și crearea bazei de sprijin adecvate și a unui climat de încredere pentru a putea discuta în mod deschis oportunitățile și provocările/riscurile digitalizării, impactul acestora la locul de muncă și posibilele acțiuni și soluții.

A doua etapă „**Cartografiere comună/evaluare/analiză periodică**” este un exercițiu de cartografiere care analizează domeniile tematice în ceea ce privește beneficiile și oportunitățile (modul în care integrarea cu succes a tehnologiei digitale poate aduce beneficii lucrătorilor și întreprinderilor) și în ceea ce privește provocările/riscurile. În această etapă sunt identificate și posibile măsuri și acțiuni. IMM-urile pot avea nevoie de consiliere/sprijin extern.

A treia etapă „**Prezentarea generală comună a situației și adoptarea de strategii pentru transformarea digitală**” este rezultatul etapelor de mai sus. Este vorba despre a avea o înțelegere de bază a oportunităților și provocărilor/riscurilor, diferitelor elemente și interrelațiilor acestora, precum și despre a cădea de acord asupra strategiilor digitale care stabilesc obiective pentru întreprinderea care avansează.

A patra etapă „**Adoptarea măsurilor/acțiunilor corespunzătoare**” se bazează pe prezentarea comună a situației. Acesta include:

- posibilitatea testării/pilotării soluțiilor avute în vedere;
- stabilirea priorităților;
- calendarul, punerea în aplicare în etape secvențiale legate de timp;
- clarificarea/definirea rolurilor și responsabilităților conducerii și lucrătorilor și reprezentanților acestora;
- resurse;
- măsuri adiacente cum ar fi sprijinul (expert), monitorizarea etc.

Cea de-a cincea etapă „**Monitorizarea comună regulată/urmărirea, învățarea, evaluarea**” este locul în care venim într-un cerc complet pentru o evaluare comună a eficacității acțiunilor și discuții cu privire la necesitatea unor analize suplimentare, sensibilizare, fundamentare sau acțiuni.

Reprezentanții lucrătorilor vor primi astfel de facilități și informații, după caz, pentru a se implica efectiv în diferitele etape ale procesului.

Acest capitol descrie cele cinci etape cheie ale procesului:

1. „**Explorarea/pregătirea/suștinerea comună**” (explorarea, creșterea gradului de conștientizare și crearea bazei de sprijin adecvate și a climatului de încredere)
2. „**Cartografierea comună/evaluarea/analiza periodică**” (exercițiul de cartografiere analizând domeniile tematice cheie în termeni de beneficii și oportunități)
3. „**Prezentarea comună a situației și adoptarea strategiilor pentru transformarea digitală**” (înțelegerea fundamentală a oportunităților și provocărilor/riscurilor)
4. „**Adoptarea măsurilor/acțiunilor corespunzătoare**” (pe baza prezentării comune a situației)
5. „**Monitorizarea comună regulată/urmărirea, învățarea, evaluarea**” (evaluarea comună a eficacității acțiunilor și discutarea necesității altor acțiuni)

Reprezentanții lucrătorilor trebuie informați și implicați eficient în fiecare dintre aceste etape diferite.

## Adaptarea

Chiar și în cazul în care etapele procesului rămân identice, acesta trebuie adaptat diferitelor situații naționale, sectoriale și/sau de întreprindere și sistemelor de relații industriale prin ajustarea instrumentelor utilizate în proces, a conținutului și/sau a persoanelor/expertiilor implicați. Aceasta permite o abordare relevantă pentru diferite locuri de muncă, întreprinderi și sectoare.

Procesul sugerează o abordare adaptată, care ia în considerare atât dimensiunea întreprinderii, cât și cea sectorială.

Acordul recunoaște faptul că o gamă largă de instrumente digitale, mecanisme de formare și proceduri comune au fost deja introduse, în unele cazuri de către partenerii sociali. Prin urmare, aceste instrumente și proceduri existente ar trebui luate în considerare la cartografierea comună/evaluarea/analiza periodică și, în cazul în care există preocupări cu privire la impactul asupra condițiilor de muncă și sănătății/siguranței care necesită o atenție urgentă, ar trebui luate măsuri.

Există deja și trebuie avută în vedere o gamă largă de instrumente, mecanisme și proceduri digitale, în special în prima etapă a procesului de parteneriat.

Este în interesul angajatorilor și lucrătorilor să adapteze organizarea muncii, acolo unde este necesar, la transformarea continuă a muncii care rezultă din utilizarea dispozitivelor digitale de lucru. Această adaptare ar trebui să aibă loc într-un mod care să respecte interesele lucrătorilor și prerogativele angajatorilor în ceea ce privește organizarea muncii la nivel de întreprindere.

Acordul recunoaște interesul comun în adaptarea organizării muncii la transformarea muncii legate de digitalizare.



## 4.1 Competențele digitale și asigurarea ocupării forței de muncă



### Textul acordului

#### Principalul obiectiv și factor de succes

Obiectivul principal este de a pregăti forța noastră de muncă actuală și viitoare și întreprinderile cu competențele adecvate prin învățare continuă, pentru a profita de oportunități și face față provocărilor transformării digitale din domeniul muncii.

#### Interesul comun al partenerilor sociali

Provocările și oportunitățile prezentate de digitalizare înseamnă că partenerii sociali au un interes comun în facilitarea accesului la o formare de calitate și eficientă și la dezvoltarea competențelor, respectând în același timp diversitatea și flexibilitatea sistemelor de formare, care variază în funcție de diferitele practici în materie de relații industriale. Acest lucru presupune angajamentul angajatorilor de a utiliza în mod pozitiv tehnologia digitală, urmărind îmbunătățirea inovării și productivității, pentru sănătatea pe termen lung a întreprinderilor, pentru securitatea ocupării forței de muncă și pentru condiții de muncă mai bune. Alături de angajamentul lucrătorilor de a sprijini creșterea și succesul întreprinderilor și recunoaște potențialul rol al tehnologiei digitale, dacă întreprinderile vor rămâne competitive în lumea modernă.

### Interpretare/Comentariu

Dezvoltarea tehnologică în cadrul industriilor are loc continuu, distrugând unele locuri de muncă și creând altele noi. Pentru a da un exemplu, invenția camerei digitale a redus drastic cererea de film pe cameră, micșorând numărul de locuri de muncă ale celor care îl realizau. În același timp, a crescut cererea de camere noi, ceea ce a stimulat locurile de muncă din această industrie.

Astfel de transformări pot crea diferite locuri de muncă în diferite zone geografice, necesitând competențe diferite. Aceasta înseamnă că cei care și-au pierdut locurile de muncă „vechi” nu au obținut automat altele „noi”. Cei mai capabili să se adapteze vor fi cei cu cele mai înalte abilități. Pentru această schimbare este nevoie de o gamă largă de competențe, mai degrabă decât de o concentrare limitată asupra competențelor specifice de care angajatorii ar putea avea nevoie pe termen scurt. Negociatorii sindicali trebuie să analizeze această problemă atunci când pun în aplicare acordul-cadru într-un context industrial.

Unul dintre riscurile tehnologiei digitale este că angajatorii ar putea concluziona că va reduce în mod inevitabil numărul de locuri de muncă și că nu vor lua măsuri suficiente sau insuficiente pentru a contracara acest lucru. Această clauză reamintește angajatorilor că se așteaptă ca ei să utilizeze tehnologia digitală pentru a îmbunătăți performanța economică a companiei sau organizației lor, dar acordul-cadru le cere să protejeze, în acest proces, atât calitatea, cât și cantitatea locurilor de muncă. Sindicatele și managerii cu relații puternice și un grad ridicat de încredere au obținut acest rezultat win-win. Angajatorii recunosc că, dacă sindicatele suspectează că tehnologia digitală este folosită pur și simplu pentru a reduce numărul de lucrători, vor refuza să se implice în introducerea acesteia. Din acest motiv, atât timp cât angajatorii pun în aplicare această tehnologie într-un mod pozitiv pentru lucrători, sindicatele recunosc beneficiile potențiale ale tehnologiei.



### **Identificarea nevoilor în materie de competențe ca o provocare-cheie**

O provocare-cheie cu care se confruntă partenerii sociali este aceea de a determina competențele (digitale) și schimba procesele care trebuie introduse și, în consecință, de a organiza măsuri de formare adecvate. Acest lucru este valabil la nivel național, sectorial și de întreprindere, în conformitate cu diferitele sisteme naționale de relații industriale.

#### **Elemente cheie**

Implicarea partenerilor sociali la nivelul corespunzător, precum și a directorilor de resurse umane și reprezentanților lucrătorilor și consiliilor de lucru (europene), în: motivarea personalului de a participa la formare, crearea de cadre bazate pe comunicare deschisă și în informare, consultare și participare, în conformitate cu sistemele naționale de relații industriale, ar trebui promovată pe parcursul tuturor etapelor procesului de perfecționare.

Partenerii sociali pot juca un rol de sprijin pentru întreprinderi prin eforturile lor de a elabora planuri de competențe cu rolul de a face față schimbărilor în curs și celor viitoare. Trebuie luate în considerare nevoile speciale de sprijin ale IMM-urilor.

În funcție de tipul de instrumente digitale introduse și situația specifică națională, sectorială și de întreprindere, va fi necesar un set de competențe care să includă și combine competențe tehnice, specifice sectorului, precum și o serie de competențe și abilități transversale și flexibile, cum ar fi capacitatea de soluționare a problemelor, gândirea critică, competențele colaborative și comunicative, cocrearea și creativitatea pentru forța de muncă. În paralel, competențele și abilitățile umane și sociale, cum ar fi managementul persoanelor, inteligența emoțională și judecata, trebuie dezvoltate și consolidate în continuare.

Ținând seama de ritmul schimbărilor de pe piața forței de muncă, instrumentele de informare, cum ar fi măsurile de anticipare a competențelor și o evaluare periodică a setului de competențe existent al unui lucrător, ca parte a unei abordări de dezvoltare a competențelor în ceea ce privește învățarea de-a lungul vieții, sunt extrem de relevante pentru identificarea corectă a nevoilor viitoare în materie de competențe și pentru alegerea măsurilor adecvate de formare în strânsă cooperare cu reprezentanții lucrătorilor.

O schimbare în direcția unei adevărate culturi de învățare în societate și în cadrul întreprinderilor și mobilizarea atitudinii pozitive a forței de muncă față de schimbare este esențială pentru a face din transformarea digitală o oportunitate, făcând din angajamente, creativitate și abordări orientate spre soluții nucleul eforturilor de adaptare ale partenerilor sociali, minimizând în același timp posibilele riscuri.

Lucrătorii au încredere în sindicate. Dacă sindicatele sunt optimiste în ceea ce privește schimbările digitale și oportunitățile pe care le oferă, este mai probabil ca lucrătorii să le urmeze. Angajatorii au căutat să implice sindicatele în motivarea membrilor lor să preia formarea competențelor incluse în acordul-cadru. Sindicatele au insistat asupra informării complete, consultării și participării la deciziile privind formarea competențelor necesare și de dorit.

Unele dintre noile competențe necesare vor fi de natură tehnică, dar printre cele mai importante competențe care avansează sunt cele dificil de reprodus pentru o mașină, chiar și una foarte sofisticată. Acest lucru se referă la abilități cum ar fi empatia, rațiunea și luarea de hotărâri multistratificate. Se subliniază necesitatea formării în aceste competențe.

Din acest motiv, o cultură a învățării sau „învățarea pe tot parcursul vieții”, în care învățarea continuă devine norma, va fi din ce în ce mai necesară. Acest lucru are implicații; trebuie plătit, acordat timp liber pentru formare și vor fi necesare mai multe tipuri inovatoare de muncă flexibilă. Toate acestea vor deveni parte a agendei actuale și viitoare de negociere.



## Textul acordului

### **Promovarea strategiilor de transformare digitală care sprijină ocuparea forței de muncă**

Acordul încurajează partenerii sociali la nivelurile adecvate și întreprinderile să introducă strategii de transformare digitală într-o abordare de parteneriat, pentru atingerea următoarelor obiective:

- Stimularea tranziției lucrătorilor către încadrarea în muncă în întreprinderi și, mai general, între întreprinderi și sectoare, prin investiții în competențe care să asigure actualizarea lor și capacitatea de inserție profesională continuă a forței de muncă și reziliența întreprinderilor;
- Asigurarea condițiilor de transformare digitală a întreprinderilor care conduc la crearea de locuri de muncă, inclusiv angajamentul angajatorilor de a introduce tehnologia într-un mod care să aducă beneficii în același timp ocupării forței de muncă, productivității și conținutului muncii și îmbunătățirii condițiilor ei.

O analiză comună și un angajament comun de acțiune trebuie să fie susținute de structuri de dialog social, care să includă angajatori și reprezentanți ai lucrătorilor, pentru a evalua și identifica nevoile de formare legate de digitalizare pentru întreprinderi sau sector și forța sa de muncă. Acestea pot fi reprezentate atât de competențe profesionale cât și personale, stabilite în cadrul unei abordări convenite de formare a competențelor.

#### **Măsurile care trebuie luate în considerare includ:**

- Angajamentul ambelor părți de a se perfecționa sau respecializa pentru a face față provocărilor digitale ale întreprinderii.

## Interpretare/Comentariu

Această secțiune subliniază importanța introducerii tehnologiei digitale într-un mod care duce la crearea de locuri de muncă, precum și la încurajarea tranzițiilor de angajare, astfel încât, dacă locul de muncă existent al unui lucrător nu poate fi protejat, posibilitatea unui nou loc de muncă pentru acel lucrător, fie în cadrul, fie în afara companiei, să fie maximizată. Sindicatele au dorit să sublinieze în acord aspectele legate de crearea de locuri de muncă/păstrarea locurilor de muncă ale tehnologiei digitale, astfel încât orice încercare de a utiliza această tehnologie pentru a reduce pur și simplu numărul de locuri de muncă este considerată inacceptabilă.

Această secțiune precizează principiul conform căruia costul formării pentru derularea activității trebuie suportat de către angajator. Acesta oferă o gamă largă de locuri și perioade pentru ca o astfel de formare să aibă loc, să fie convenită de către angajator și sindicate, dar afirmă necesitatea ca acest lucru să se întâmple în cadrul timpului de lucru, acolo unde este posibil și pentru compensare (care ar însemna de obicei plata, dar este suficient de flexibil pentru a fi luate în considerare compensații alternative) atunci când formarea are loc în afara orelor de lucru.

- Accesul la și măsurile de formare necesare, în conformitate cu diverse relații industriale naționale și practici de formare și ținând seama de diversitatea forței de muncă, cum ar fi sub formă de fonduri de formare / fonduri sectoriale, conturi de învățare, planuri de dezvoltare a competențelor, vouchere. Dispozițiile referitoare la formare ar trebui să precizeze în mod clar condițiile de participare, inclusiv în ceea ce privește durata, aspectele financiare și angajamentul lucrătorilor.
- În cazul în care un angajator solicită unui lucrător să participe la o formare referitoare la locul de muncă care este în mod direct legată de transformarea digitală a întreprinderii, ea va fi plătită de angajator sau în conformitate cu acordul colectiv sau practicile naționale. Această formare poate fi internă sau externă și va avea loc la un moment adecvat și convenit atât pentru angajator, cât și pentru lucrător și, dacă este posibil, în timpul programului de lucru. În cazul în care formarea are loc în afara programului de lucru, ar trebui să se prevadă compensații adecvate.
- Concentrarea asupra calității și formării eficiente: Aceasta înseamnă asigurarea accesului la formarea relevantă care să răspundă nevoilor identificate ale angajatorului și ale lucrătorului. Un aspect esențial în contextul transformării digitale este reprezentat de formarea lucrătorilor, pentru a-i ajuta să utilizeze cât mai bine tehnologiile digitale introduse.
- Formarea care oferă competențe care ar putea sprijini mobilitatea între și în cadrul sectoarelor.
- Soluții de validare a formării interne sau externe.
- Operarea unor sisteme precum munca pe termen scurt, care combină reducerea programului de lucru cu formarea, în condiții bine definite.

Această secțiune a subliniat, de asemenea, „diversitatea forței de muncă”. Acest lucru este esențial: femeile continuă să se ocupe în cea mai mare parte atât de îngrijirea copiilor, cât și de cea a rudelor vârstnice/vulnerabile. Formarea/recalificarea trebuie să țină seama de cerințele specifice privind timpul femeilor.

Această secțiune urmărește formarea de calitate pentru a permite lucrătorului să maximizeze oportunitățile de a lucra cu tehnologia digitală în cadrul întreprinderii, dar recunoaște că acest lucru nu se va întâmpla întotdeauna, iar formarea ar trebui să sprijine lucrătorii în găsirea de noi locuri de muncă, în alte sectoare, atunci când acest lucru nu se poate întâmpla.

Secțiunea susține soluții interne sau externe de validare a formării, dar sindicatele vor fi conștiente de faptul că formarea recunoscută în cadrul întreprinderilor și sectoarelor va fi în beneficiul cel mai mare al lucrătorilor și ar trebui să vizeze acest lucru acolo unde este posibil.

Partenerii sociali ar trebui să ia în considerare luarea de măsuri la nivelurile adecvate pentru a se asigura că impactul asupra ocupării forței de muncă este bine anticipat și gestionat în cadrul strategiilor de transformare digitală care sprijină păstrarea și crearea locurilor de muncă. Este esențial ca tehnologia digitală să fie introdusă în timp util, în consultare cu forța de muncă și reprezentanții ei, în cadrul sistemelor de relații industriale, astfel încât să se poată construi încrederea în proces. Un obiectiv al strategiilor de transformare digitală constă în evitarea pierderilor de locuri de muncă, precum și crearea de noi oportunități, inclusiv prin examinarea reprojectării lor. Strategiile ar trebui să garanteze faptul că atât întreprinderile, cât și lucrătorii beneficiază de introducerea tehnologiei digitale, cum ar fi, de exemplu, în ceea ce privește condițiile de muncă, inovarea, productivitatea și cota câștigurilor de productivitate, continuitatea activității, capacitatea de inserție profesională. Strategiile se bazează pe angajamentul comun al partenerilor sociali de:

- Recalificare și perfecționare profesională, astfel încât lucrătorii să poată fi transferați în noi locuri de muncă sau să se adapteze la cele reprojectate în cadrul întreprinderii, în condițiile convenite;
- Reprojectare a locurilor de muncă pentru a permite lucrătorilor să rămână într-un nou rol în cadrul întreprinderii în cazul în care unele dintre sarcinile lor sau locul lor de muncă dispăre din cauza tehnologiei digitale;
- Reprojectare a organizării muncii, dacă este necesar, pentru a ține seama de sarcinile, rolurile sau competențele schimbate;
- Introducere a unei politici bazată pe egalitatea de șanse pentru a se garanta faptul că tehnologia digitală aduce beneficii tuturor lucrătorilor. Dacă tehnologia digitală contribuie la inegalitatea dintre femei și bărbați, de exemplu, acest aspect trebuie abordat de partenerii sociali..

Faptul că un obiectiv al strategiilor de digitalizare constă în evitarea pierderilor de locuri de muncă, precum și în crearea de noi oportunități a reprezentat o victorie esențială pentru negociatorii sindicatelor în momentul încheierii acestui acord-cadru. Pentru a realiza acest lucru, întreprinderile și departamentele lor de resurse umane trebuie să fie creative, iar negociatorii sindicatelor ar trebui să se aștepte la acest lucru de la ele.

Tehnologia digitală va însemna că unele locuri de muncă pot fi automatizate, iar altele nu. În practică, aceasta va însemna probabil că multe, poate majoritatea, locurilor de muncă pot fi automatizate într-o anumită măsură, dar nu complet. Aceasta înseamnă că, dacă 50% din locurile de muncă a două persoane pot fi automatizate, prin reunirea componentelor neautomatizate ale celor două locuri de muncă, se poate crea un nou loc de muncă hibrid. La prima vedere, ar fi părut că două locuri de muncă sunt în pericol; de fapt, doar unul a fost. Acesta este un exemplu crud; în realitate, 20%, 30% sau 70% din locurile de muncă ale unor persoane ar putea fi supuse riscului de automatizare. Scopul acestei secțiuni este de a insista asupra faptului că, pe lângă recalificare, ar trebui explorată reprojectarea atât a locurilor de muncă individuale, cât și a organizării mai largi a muncii, în vederea creșterii productivității și păstrării locurilor de muncă, prin reimaginarea conținutului existent al acestora. În întreprinderile mai mari, unde este probabil ca o parte din forța de muncă să se pensioneze în fiecare an, acest lucru poate fi combinat cu o strategie de a nu înlocui lucrătorii care se pensionează pentru a minimiza sau chiar elimina complet nevoia de pierderi de locuri de muncă în cadrul unei întreprinderi. Există deja exemple de acorduri între întreprinderi și sindicate care au ca obiectiv acest lucru.

În ciuda progreselor înregistrate în ultimii ani, rolurile profesionale rămân stratificate; anumite locuri de muncă sunt preponderent sau mai probabil să fie ocupate de femei, altele de bărbați. Este important să ne asigurăm că, în elaborarea strategiilor de introducere a tehnologiei digitale, nu creăm și nici nu consolidăm situații în care perturbările negative afectează în principal femeile. Această secțiune a acordului include o clauză care subliniază că, în cazul în care se descoperă acest lucru, atunci acesta trebuie să fie abordat de manageri și sindicate la locul de muncă.



## 4.2 Modalitățile de conectare și deconectare



Textul acordului	Interpretare/Comentariu
<p>Este în interesul angajatorilor și lucrătorilor să adapteze organizarea muncii, acolo unde este necesar, la transformarea continuă a muncii care rezultă din utilizarea dispozitivelor digitale de lucru. Obținerea de claritate cu privire la așteptările legitime care pot fi impuse lucrătorilor atunci când utilizează astfel de dispozitive poate fi sprijinită prin negocieri colective la nivelurile corespunzătoare din statele membre.</p>	<p>Această secțiune, care abordează modalitățile de conectare și deconectare, este o parte fundamentală a acordului care urmărește să atenueze cultura dăunătoare „întotdeauna conectat” care a pătruns în locurile de muncă datorită utilizării instrumentelor digitale și proceselor de lucru.</p> <p>Fiecare lucrător are dreptul de a se deconecta în afara programului de lucru, însă introducerea noii tehnologii a creat obstacole în calea capacității lucrătorilor de a-și exercita acest drept.</p> <p>Această secțiune recunoaște, de asemenea, că negocierea colectivă poate juca un rol important în gestionarea impactului noilor tehnologii la locul de muncă, în special a cerințelor care pot fi impuse lucrătorilor.</p>
<p>Prezența și/sau introducerea dispozitivelor/instrumentelor digitale la locul de muncă pot oferi multe noi oportunități și posibilități de organizare flexibilă a muncii în beneficiul angajatorilor și lucrătorilor. În același timp, acest lucru poate crea riscuri și provocări în ceea ce privește definirea timpului de lucru și a celui personal, atât pe durata, cât și dincolo de timpul de lucru.</p>	<p>În linie cu alte părți ale acordului, prezenta secțiune subliniază necesitatea de a găsi un echilibru între disponibilitatea oportunităților, în contrast cu prevenirea și gestionarea riscurilor. Este extrem de important ca instrumentele digitale să fie introduse într-un mod care să îmbunătățească condițiile de muncă și echilibrul dintre viața profesională și cea personală.</p>
<p>Este de datoria angajatorului să asigure siguranța și sănătatea lucrătorilor cu privire la toate aspectele legate de muncă. Pentru a evita posibilele efecte negative asupra sănătății și siguranței lucrătorilor și asupra funcționării întreprinderii, accentul trebuie pus pe prevenire. Aceasta se referă la o cultură în care angajatorii și lucrătorii participă în mod activ la asigurarea unui mediu de lucru sigur și sănătos printr-un sistem de drepturi, responsabilități și îndatoriri bine definite și în care principiul prevenirii este unul prioritar.</p>	<p>Această secțiune reiterează datoria angajatorilor în ceea ce privește sănătatea și siguranța la locul de muncă, subliniind, de asemenea, rolul important al prevenirii.</p> <p>Această secțiune a fost una dintre ultimele părți ale acordurilor care urmează să fie finalizate, din cauza dificultăților legate de menționarea explicită a dreptului la deconectare. În timpul negocierilor, era important ca sindicatele să se asigure că timpul de lucru și dreptul de a fi plătit pentru toate lucrările efectuate în afara programului de lucru sunt pe deplin recunoscute și că orice povară asupra lucrătorilor în legătură cu introducerea și utilizarea noilor tehnologii nu încalcă aceste drepturi.</p>

### **Măsurile care trebuie luate în considerare includ:**

- Măsuri de formare și sensibilizare;
- Respectarea normelor referitoare la timpul de lucru și a celor privind lucrul la distanță și mobil;
- Măsuri adecvate pentru asigurarea conformității;
- Furnizarea de orientări și informații angajatorilor și lucrătorilor cu privire la modul de respectare a normelor privind timpul de lucru și a celor referitoare la munca la distanță și mobilă, inclusiv cu privire la modul de utilizare a instrumentelor digitale, precum e-mailurile, inclusiv riscurile de a fi conectat în mod exagerat, în special pentru sănătate și siguranță.
- Clarificarea politicilor și/sau a normelor convenite privind utilizarea instrumentelor digitale în scopuri private pe durata timpului de lucru.
- Angajamentul managementului de a crea o cultură care să evite contactul în afara programului de lucru.
- Organizarea muncii și volumul de muncă, inclusiv numărul de angajați, acestea fiind aspecte esențiale care trebuie identificate și evaluate în comun.
- Îndeplinirea obiectivelor organizaționale nu ar trebui să necesite o conexiune în afara programului de lucru. În deplină conformitate cu legislația privind timpul de lucru și dispozițiile referitoare la acesta din acordurile colective și acordurile contractuale, privind orice fel de contactare a lucrătorilor de către angajatori în afara programului de lucru, lucrătorul nu are obligația de a putea fi contactat.
- În ceea ce privește subpunctul de mai sus, ar trebui acordată o compensație adecvată pentru orice timp suplimentar lucrat, și.
- Alertarea și sprijinirea procedurilor într-o cultură a neînvinuirii pentru găsirea de soluții și protejarea împotriva prejudiciilor aduse lucrătorilor în cazul în care aceștia nu pot fi contactați.
- Schimburi de informații regulate între manageri și lucrători și/sau reprezentanții acestora privind volumul de muncă și procesele de lucru.
- Proceduri de alertă și sprijin.
- Prevenirea izolării la locul de muncă.

Această secțiune atrage atenția asupra problemelor importante convenite de partenerii sociali în cadrul acordului. Nu este o listă închisă, iar alte măsuri ar trebui luate și ele în considerare, în funcție de nevoile specifice ale lucrătorilor la locul de muncă.

Această listă de măsuri a reprezentat o parte deosebit de dificilă a negocierilor, deoarece partea sindicală a căutat să ofere cât mai multă claritate pentru a sprijini negociatorii la nivel național cu măsuri și angajamente concrete.

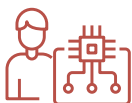
Măsurile evidențiază anumite moduri în care dreptul la deconectare poate fi respectat ținând seama de perturbarea cauzată de instrumentele digitale. Măsurile de formare, furnizarea de informații și îndrumare, dar și existența unor politici clare privind instrumentele digitale sunt pași importanți.

Recunoașterea faptului că lucrătorul nu este obligat să fie contactabil, este de o importanță capitală pentru asigurarea capacității de deconectare și menținerea unui echilibru durabil între viața profesională și cea personală. Un punct fundamental este acela de a permite lucrătorilor să se deconecteze liber, fără consecințe negative, dacă aleg să se deconecteze.

Prin urmare, deși există o recunoaștere clară a faptului că lucrătorii ar trebui să fie plătiți pentru orice perioadă suplimentară de timp lucrată, ar trebui luate măsuri pentru a se asigura că orice lucrător care alege să se deconecteze și să nu poată fi contactat în afara programului de lucru nu suferă niciun dezavantaj sau prejudiciu pentru această alegere.

Un loc de muncă și procese de lucru digitalizate creează provocări legate de creșterea volumului de muncă, care ar putea necesita elaborarea unor proceduri de alertă și sprijin.

De asemenea, ar trebui elaborate măsuri pentru a aborda posibila izolare a lucrătorilor într-un mediu de lucru digitalizat și adesea online.



## 4.3 Inteligența artificială (IA) și garantarea principiului controlului uman



Textul acordului	Interpretare/Comentariu
<p>Inteligența artificială (IA) va avea un impact semnificativ asupra lumii muncii de mâine. În prezent, majoritatea întreprinderilor din Europa se află încă în stadii incipiente de utilizare a noilor posibilități bazate pe IA pentru optimizarea proceselor de lucru sau crearea de noi modele de afaceri. În cadrul acestui punct de pornire, este esențial să se exploreze opțiunile de proiectare ale utilizării sistemelor IA sau Machine Learning pentru obținerea de succes economic și unor condiții bune de lucru.</p>	<p>Această secțiune subliniază importanța inteligenței artificiale (IA) pentru lumea viitoare a muncii. În timp ce utilizarea posibilităților bazate pe IA (pentru a optimiza procesele de lucru sau crea noi modele de afaceri) este în creștere, este important să se exploreze opțiunile de proiectare ale utilizării sistemelor IA sau Machine Learning pentru condiții de lucru mai bune, inclusiv un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală și succesul economic.</p>
<p>În timp ce sistemele și soluțiile IA au potențialul valoros de a crește productivitatea întreprinderii și bunăstarea forței de muncă și duce la o mai bună repartizare a sarcinilor între oameni, între diferitele părți ale întreprinderii, precum și între mașini și oameni, este, de asemenea, important să ne asigurăm că sistemele și soluțiile IA nu pun în pericol, ci sporesc implicarea umană și capacitățile la locul de muncă.</p>	<p>Această secțiune subliniază faptul că sistemele și soluțiile IA pot contribui potențial la creșterea productivității și bunăstării forței de muncă, precum și la o mai bună alocare a sarcinilor între oameni, diferite părți ale întreprinderii și între mașini și oameni. Cu toate acestea, este necesar să se utilizeze potențialul sistemelor și soluțiilor IA pentru a spori implicarea umană și capacitățile la locul de muncă.</p>
<p>Acest acord autonom al partenerilor sociali stabilește anumite direcții și principii privind modul și circumstanțele în care IA este introdusă în lumea muncii.</p>	<p>Această secțiune explică faptul că Acordul autonom al partenerilor sociali stabilește anumite direcții și principii privind modul și circumstanțele introducerii IA în lumea muncii.</p>
<p>Controlul oamenilor asupra mașinilor și inteligenței artificiale ar trebui să fie garantat la locul de muncă și ar trebui să sprijine utilizarea roboților și aplicațiilor de inteligență artificială, conformându-se și respectând în același timp controalele de siguranță și securitate.</p>	<p>Această secțiune intenționează să securizeze controlul oamenilor asupra mașinilor și inteligenței artificiale, care ar trebui să fie garantat la locul de muncă și ar trebui să sprijine utilizarea roboților și aplicațiilor de inteligență artificială, conformându-se și respectând în același timp controalele de siguranță și securitate.</p>

IA are trei componente, care ar trebui să fie îndeplinite pe parcursul întregului ciclu de viață al sistemului și respectate în cadrul activității din domeniul muncii:

- ar trebui să fie legală, corectă, transparentă, sigură și securizată, să respecte toate legile și reglementările aplicabile, precum și drepturile fundamentale și normele de nediscriminare,
- ar trebui să respecte standardele etice convenite, asigurând respectarea drepturilor fundamentale/ale omului, egalității și altor principii etice ale UE și,
- ar trebui să fie robustă și durabilă, atât din punct de vedere tehnic, cât și social, deoarece, chiar și utilizate cu cele mai bune intenții, sistemele de IA pot provoca daune neintenționate.

Partenerii sociali de la nivelul întreprinderii și din cadrul altor niveluri adecvate ar trebui să exploreze în mod proactiv potențialul tehnologiei digitale și al IA de a crește productivitatea întreprinderii și bunăstarea forței de muncă, inclusiv de a crea o mai bună repartizare a sarcinilor, o mai mare dezvoltare a competențelor și capacității de muncă, de reducere a expunerii la condițiile de muncă dăunătoare.

Trebuie recunoscute și abordate potențialele tensiuni dintre respectarea autonomiei umane, prevenirea prejudiciilor, corectitudinea și explicabilitatea procesului decizional.

Această secțiune explică faptul că termenul „IA de încredere” are trei componente care trebuie îndeplinite pe parcursul întregului ciclu de viață al sistemului. Aceste trei componente trebuie respectate în implementarea în lumea muncii și sunt următoarele:

- a) IA ar trebui să fie legală, corectă, transparentă, sigură și securizată, să respecte toate legile și reglementările aplicabile (offline), precum și Carta europeană a drepturilor fundamentale și normele de nediscriminare
- b) ar trebui să respecte standardele etice convenite, asigurând respectarea drepturilor fundamentale/ale omului, egalității și altor principii etice ale UE și,
- c) ar trebui să fie robustă și durabilă, atât din punct de vedere tehnic, cât și social, deoarece, chiar și utilizate cu cele mai bune intenții, sistemele de IA pot provoca daune neintenționate, care trebuie evitate sau minimize.

Această secțiune specifică faptul că partenerii sociali de la nivelul întreprinderii și din cadrul altor niveluri adecvate ar trebui să exploreze în mod proactiv potențialul tehnologiei digitale și al IA de a crește bunăstarea forței de muncă și productivitatea întreprinderii, inclusiv o mai bună repartizare a sarcinilor, o mai mare dezvoltare a competențelor și capacității de muncă, reducerea expunerii la condițiile de muncă dăunătoare.

Această secțiune subliniază necesitatea de a aborda potențialele tensiuni dintre respectarea autonomiei umane, prevenirea prejudiciilor, corectitudinea și explicabilitatea procesului decizional.



### **Măsurile care trebuie luate în considerare includ:**

- Implementarea sistemelor de IA:
  - ar trebui să respecte principiul controlului uman;
  - ar trebui să fie realizată în condiții de siguranță, adică să se prevină vătămarea. Trebuie efectuată o evaluare a riscurilor, inclusiv a oportunităților de îmbunătățire a siguranței și prevenire a vătămărilor, precum în cazul integrității fizice umane, siguranței psihologice, prejudecăților de confirmare sau oboselii cognitive;
  - ar trebui să respecte principiile corectitudinii, adică să se asigure că lucrătorii și grupurile nu sunt afectate de prejudecăți și discriminări neloiale;
  - trebuie să fie transparentă și explicabilă, cu o supraveghere eficientă. Gradul în care este necesară explicabilitatea depinde de context, gravitate și consecințe. Vor trebui efectuate verificări pentru a se preveni funcționarea eronată a IA.
- În situațiile în care sistemele de IA sunt utilizate în cadrul procedurilor de resurse umane, cum ar fi recrutarea, evaluarea, promovarea și concedierea, analiza performanțelor, transparența trebuie să fie protejată prin furnizarea de informații. În plus, un lucrător afectat poate solicita intervenția umană și/sau contesta decizia împreună cu testarea rezultatelor IA.
- Sistemele de IA ar trebui concepute și operate astfel încât să respecte legislația existentă, inclusiv Regulamentul general privind protecția datelor (GDPR), pentru a garanta confidențialitatea și demnitatea lucrătorului.

Aceste secțiuni sprijină măsurile menite să asigure aplicarea următoarelor principii în timpul implementării sistemelor de IA:

- a) principiul controlului uman;
- b) reguli de siguranță, adică prevenirea vătămărilor, inclusiv o evaluare a riscurilor, incluzând oportunități de îmbunătățire a siguranței și de prevenire a vătămărilor, precum în cazul integrității fizice umane, siguranței psihologice, prejudecăților de confirmare sau oboselii cognitive;
- c) principiile corectitudinii, adică asigurarea faptului că lucrătorii și grupurile sunt ferite de prejudecăți și discriminări neloiale și dreptul de a avea un om care ia decizia;
- d) necesitatea transparenței și explicabilității, cu o supraveghere eficientă, în funcție de context, gravitate și consecință, asigurând în același timp efectuarea de verificări pentru a preveni rezultate eronate din partea IA.

Această secțiune explică faptul că, în situațiile în care sistemele de IA sunt utilizate în cadrul procedurilor de resurse umane, cum ar fi recrutarea, evaluarea, promovarea și concedierea, precum și analiza performanțelor, transparența trebuie să fie protejată prin furnizarea de informații. În plus, un lucrător afectat poate solicita intervenția umană și/sau contesta decizia împreună cu testarea rezultatelor IA.

Această secțiune subliniază că toate sistemele de IA ar trebui concepute și operate astfel încât să respecte legislația existentă, inclusiv Regulamentul general privind protecția datelor (GDPR), pentru a garanta confidențialitatea și demnitatea lucrătorului.



## 4.4 Respectarea demnității umane și supravegherea



Textul acordului	Interpretare/Comentariu
<p>Tehnologia digitală și sistemele de supraveghere a IA, împreună cu prelucrarea datelor, oferă posibilitatea de a securiza mediul de lucru, de a asigura condiții de lucru sănătoase și sigure și de a îmbunătăți eficiența întreprinderilor. Cu toate acestea, în același timp, ele prezintă riscul de a compromite demnitatea ființei umane, în special în cazurile de monitorizare personală. Acest lucru ar putea duce la deteriorarea condițiilor de muncă și a bunăstării lucrătorilor.</p>	<p>Această secțiune subliniază importanța monitorizării regulate atunci când sunt implicate tehnologia digitală și sistemele de supraveghere IA. Astfel de mecanisme de monitorizare ar trebui introduse într-un mod care să conducă la un mediu de lucru sigur, cu condiții de muncă sănătoase și sigure. Trebuie acordată o atenție deosebită efectelor secundare nedorite, cum ar fi impactul negativ asupra demnității umane sau riscul de deteriorare a condițiilor de muncă și bunăstării lucrătorilor.</p>
<p>Minimizarea și transparența datelor, precum și implementarea unor norme clare privind prelucrarea datelor cu caracter personal limitează riscul de monitorizare intruzivă și utilizare abuzivă a datelor cu caracter personal.</p>	<p>Prezenta secțiune subliniază principiile minimizării și transparenței datelor pentru a asigura menținerea unei prelucrări simplificate a datelor cu caracter personal și limitează orice monitorizare intruzivă și utilizare abuzivă a acestor date.</p>
<p>GDPR prevede norme privind prelucrarea datelor cu caracter personal ale lucrătorilor în contextul ocupării forței de muncă care trebuie respectate.</p>	<p>Această secțiune subliniază că, în contextul ocupării forței de muncă, prelucrarea datelor cu caracter personal ale lucrătorilor este reglementată de GDPR care prevede normele aplicabile.</p>
<p>Partenerii sociali din prezentul acord amintesc articolul 88 din GDPR, care se referă la posibilitățile de a stabili prin intermediul acordurilor colective, norme specifice cu rolul de a asigura protecția drepturilor și libertăților în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților în contextul relațiilor de muncă.</p>	<p>Această secțiune se referă din nou la prelucrarea datelor și reamintește articolul 88 din GDPR care menționează acordurile colective ca mijloc de stabilire a unor norme mai specifice pentru a asigura protecția drepturilor și libertății și evitarea efectelor secundare nedorite.</p>

#### **Măsurile care trebuie luate în considerare includ:**

- Permitea reprezentanților lucrătorilor să abordeze aspecte legate de date, consimțământ, protecția vieții private și supraveghere.
- Conectarea permanentă a colectării de date cu un scop concret și transparent. Datele nu ar trebui să fie colectate sau stocate doar pentru că acest lucru este posibil sau pentru un eventual scop viitor nedefinit.
- Furnizarea de facilități și instrumente (digitale) reprezentanților lucrătorilor, cum ar fi consiliile de informare digitale, pentru îndeplinirea sarcinilor într-o eră digitală.

Aceste secțiuni propun a) să includă măsuri care să permită reprezentanților lucrătorilor să abordeze aspecte legate de date, consimțământ, protecția vieții private și supraveghere, b) să coreleze întotdeauna colectarea datelor cu un scop concret și transparent și să evite colectarea sau stocarea datelor pur și simplu pentru că este posibil ori pentru un eventual viitor scop nedefinit, c) să ofere reprezentanților lucrătorilor facilitățile și instrumentele (digitale) necesare, de exemplu panourile de informare digitale, pentru a-și îndeplini toate sarcinile într-o eră digitală.

# 5 Implementare și monitorizare



Textul acordului	Interpretare/Comentariu
<p>Acest acord-cadru este o inițiativă autonomă și reprezintă rezultatul negocierilor dintre partenerii sociali europeni în cadrul celui de-al șaselea program de lucru multianual pentru perioada 2019-2021.</p>	<p>Prezentul alineat reamintește că acest acord-cadru este rezultatul clar al dialogului social autonom, așa cum este prevăzut în cadrul celui de-al 6-lea program comun de lucru 2019-2021.</p>
<p>În contextul articolului 155 din tratat, acest acord-cadru european autonom îi angajează pe membrii BusinessEurope, SMEUnited, CEEP și ETUC (și comitetul de legătură EUROCADRES/CEC) să promoveze și să pună în aplicare instrumente și măsuri, dacă este necesar, la nivel național, sectorial și/sau de întreprindere, în conformitate cu procedurile și practicile specifice gestionării și muncii din statele membre și din țările din Spațiul Economic European.</p>	<p>Prin urmare, punerea în aplicare a acordului autonom este obligatorie pentru toate organizațiile membre ale părților semnatare. Prin urmare, acesta conține un angajament clar din partea organizațiilor membre de a se implica în punerea în aplicare a acordului-cadru. În comparație cu primele acorduri autonome, au fost adăugate cuvintele „a promova”, iar angajamentul se referă astfel nu numai la implementare, ci și la promovare. Difuzarea și sensibilizarea cu privire la acordurile-cadru reprezintă un pas esențial în asigurarea unei puneri în aplicare eficiente.</p>
<p>De asemenea, părțile semnatare invită organizațiile lor membre din țările candidate să pună în aplicare acest acord.</p>	<p>Prin prezenta, se face trimitere la organizațiile membre din Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei, Muntenegru, Serbia, Albania și Turcia și, desigur, la orice altă țară care va fi acceptată, în viitor, ca țară candidată la Uniunea Europeană.</p>

Punerea în aplicare a prezentului acord se va realiza în termen de trei ani de la data semnării prezentului acord. Procesul de punere în aplicare ar trebui să încurajeze adoptarea unor măsuri sustenabile și evaluarea eficacității acestora de către partenerii sociali la nivelul corespunzător. Partenerii sociali ar trebui să valorifice experiența lor națională existentă dobândită în cadrul procesului de punere în aplicare a acordurilor autonome anterioare ale partenerilor sociali europeni.

Astfel, termenul final de implementare este 22 iunie 2023.

Organizațiile membre vor prezenta raporturi Comitetului pentru dialog social cu privire la punerea în aplicare a acestui acord. În primii trei ani de la data semnării prezentului acord, Comitetul pentru Dialog Social va pregăti și adopta un tabel anual care va rezuma punerea în aplicare în curs a acordului. Comitetul pentru Dialog Social va elabora un raport complet privind acțiunile de punere în aplicare întreprinse, acesta urmând să fie adoptat de către partenerii sociali europeni în cursul celui de-al patrulea an.

Concret, sistemul de raportare presupune furnizarea și adoptarea unei analize anuale a procesului de punere în aplicare către Comitetul pentru Dialog Social în 2021, 2022 și 2023. Aceasta oferă, de asemenea, o oportunitate anuală de a analiza și, dacă este necesar, discuta problemele de punere în aplicare în cadrul Comitetului pentru Dialog Social. Un raport final comun privind punerea în aplicare este prevăzut pentru 2024.

În cazul în care nu se raportează și/sau nu se pune în aplicare după patru ani și după evaluarea în cadrul Comitetului pentru Dialog Social și atunci când este sprijinit de către acesta, partenerii sociali europeni se vor angaja în acțiuni comune împreună cu partenerii sociali naționali ai țărilor în cauză, pentru a identifica cea mai bună cale de urmat cu privire la punerea în aplicare a acestui acord-cadru în contextul național.

Acest angajament, deja luat în contextul îmbătrânirii active și unei abordări intergeneraționale, înseamnă că partenerii sociali din UE vor propune posibile acțiuni comune după perioada de 4 ani, pentru a continua să sprijine afiliații acolo unde este necesar.

<p>Părțile semnatare vor putea evalua și revizui acordul în orice moment după trecerea celor cinci ani de la data semnării, la cererea oricăreia dintre ele.</p>	<p>În plus, o evaluare și o revizuire a acordului autonom pot fi efectuate după 5 ani, dacă se solicită de către una dintre părțile semnatare.</p>
<p>În cazul unor întrebări cu privire la conținutul acestui acord, organizațiile membre implicate se pot adresa în mod comun sau separat părților semnatare, care vor răspunde împreună ori separat.</p>	<p>La fel ca în acordurile anterioare, partenerii sociali europeni au posibilitatea de a răspunde în comun ori separat la întrebările privind conținutul și interpretarea care le sunt adresate.</p>
<p>La punerea în aplicare a acestui acord, membrii părților semnatare vor evita impunerea unor sarcini inutile asupra IMM-urilor.</p>	<p>Deși recunoaște necesitatea de a evita sarcinile inutile pentru IMM-uri, acordul trebuie să fie pus în aplicare și în aceste întreprinderi.</p>
<p>Punerea în aplicare a prezentului acord nu constituie un motiv întemeiat pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul prezentului acord.</p>	<p>Această așa-numită clauză de „non-regresie” garantează că nici transpunerea, nici aplicarea acordului-cadru nu pot constitui motive valabile pentru reducerea nivelului general de protecție oferit lucrătorilor. Cu alte cuvinte, partenerii sociali și/sau statele membre nu pot utiliza transpunerea ori aplicarea directivei ca pretext pentru reducerea nivelului de protecție dobândit înainte de transpunerea acordului-cadru.</p>
<p>Prezentul acord nu aduce atingere dreptului partenerilor sociali de a încheia, la nivelul corespunzător, inclusiv la nivel european, acorduri care să adapteze și/sau să completeze acest acord într-un mod care să țină seama de nevoile specifice ale partenerilor sociali în cauză.</p>	<p>Partenerii sociali de la toate nivelurile au dreptul să încheie acorduri de adaptare și/sau de completare a acestui acord, pentru a ține seama de nevoile specifice ale partenerilor sociali. Într-un astfel de proces nu este permis să se convină asupra unor modificări care ar pune în pericol principiile prevăzute în acordul european.</p>

Acest ghid de interpretare al ETUC a fost editat de **Esther Lynch** (Secretar General Adjunct ETUC și Purtător de Cuvânt ETUC în timpul negocierilor), **Juliane Bir** (Responsabil Politici ETUC), **Ruairi Fitzgerald** (Consilier ETUC), **Wolfgang Kowalsky** (Consilier Senior ETUC), precum și de toți membrii delegației de negociere a ETUC.

# Acord-cadru al partenerilor sociali europeni privind ghidul de interpretare al digitalizării

septembrie 2022



With the financial support of  
the European Union