

Въведение

Цели

Обхват

Процес на партньорство между работодатели и представители на служителите

- 1. Дигитални умения и осигуряване на заетост**
- 2. Начин на свързване и изключване**
- 3. Изкуствен интелект и гарантиране на принципа за контрол от страна на човека**
- 4. Уважение на човешкото достойнство и надзор**

Изпълнение и последващи действия

Въведение

Дигиталната трансформация на икономиката е многостранна тема с големи последици за пазарите на труда, света на труда и обществото като цяло. Той се разглежда по различни начини от държавите-членки на ЕС, поради различните социални и икономически ситуации, системи за пазар на труда, индустриални отношения и съществуващи инициативи, практики и колективни споразумения.

Дигиталната трансформация носи ясни ползи както за работодатели, служители, така и за търсещите работа по отношение на новите възможности за заетост, повишена производителност, подобряване на условията на труд, нови начини за организиране на работа и подобро качество на услугите и продуктите. С правилни стратегии това може да доведе до растеж на заетостта и запазване на работните места.

Преходът носи предизвикателства и рискове за работниците и предприятията, тъй като някои задачи ще изчезнат, а много други ще се променят. Това изисква подготовка в посока на задаващата се промяната, а с това и преобразуване на уменията, необходими на работниците и предприятията за успех в дигиталната ера. Други включват реорганизация на труда и условия на труд, баланс между професионалния живот и достъпността до технологиите, включително изграждането на инфраструктурата в икономиката и регионите. Необходими са специфични подходи за МСП, за да могат да възприемат дигитализацията по начин, който е съобразен с техните специфични характеристики.

Тъй като печалбите не са автоматични, трябва да адаптираме своите пазари на труда, образованието, обучението и системите за социална защита, за да сме сигурни, че преходът е взаимно полезен за работодатели и служители. Правителствата на ЕС и националните правителства играят важна роля, като гарантират, че рамковите условия позволяват и подкрепят двете страни, така че те да се възползват от възможностите и да имат пространство за намиране на подходящи решения за справяне с предизвикателствата. Трябва да се вземе предвид, че те познават най-добре ситуацията на работното място и необходимите мерки, от които да могат да се възползват взаимно.

Важно е също да се вземат предвид влиянието на климата и околната среда.

Освен това е необходим споделен ангажимент от страна на работодателите, работниците и техните представители, за да се възползват максимално от възможностите и да се справят с предизвикателствата в партньорски подход, като същевременно се зачитат различните роли на участващите.

Това рамково споразумение е споделеният ангажимент на европейските междусекторни социални партньори, които целят да оптимизират ползите и да се справят с предизвикателствата на дигитализацията в света на труда.

Цели

Настоящото рамково споразумение има за цел:

- Повишаване на осведомеността и подобряване на разбирането на работодателите, работниците и техните представители за възможностите и предизвикателствата в света на труда, произтичащи от дигиталната трансформация;
- Осигуряване на рамка, ориентирана към действие, за да насърчи, насочи и подпомогне работодателите, работниците и техните представители при разработването на мерки и действия, насочени към реализиране на тези възможности и справяне с предизвикателствата, като същевременно се вземат предвид съществуващите инициативи, практики и колективни споразумения;
- Насърчаване на партньорския подход между работодатели, работници и техните представители;
- Подпомагане на развитието на ориентиран към човека подход за интегриране на цифровите технологии в света на труда, за подпомагане на работниците и повишаване на производителността;

чрез:

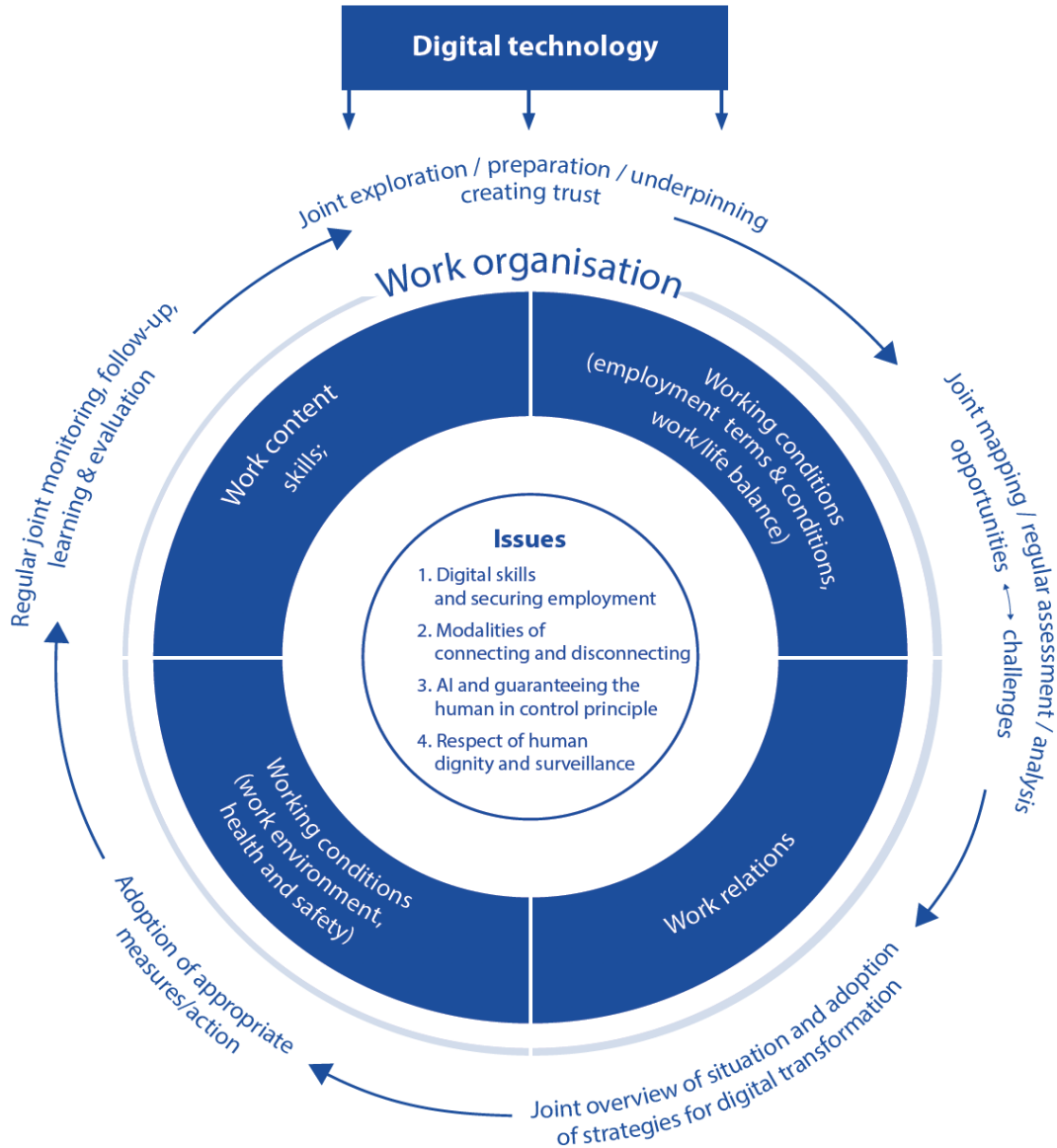
- Очертаване на съвместен динамичен кръгов процес, който отчита различните роли и отговорности на различните участници и може да бъде съобразен с различни национални, секторни и/или конкретни ситуации в различните предприятия, системи за индустриални отношения, работни места и различни цифрови технологии / инструменти;
- Изтъкване на конкретни подходи, действия и мерки, които работодателите, работниците и техните представители могат да използват в зависимост от специфичните си нужди и обстоятелства, за справяне с теми като необходими умения, организация на работа и условия на труд.

Обхват

Това автономно споразумение е сключено от европейските междусекторни социални партньори и се прилага за целия ЕС / ЕИЗ.

То обхваща всички работници и работодатели в публичния и частния сектор и във всички икономически дейности, включително в дейности, използващи онлайн платформи, където съществуват трудови правоотношения, както са определени в национален мащаб.

Digitalisation partnership process



For a better understanding of the process, the concepts used in it have the following broadly accepted connotations:

Work organisation

The work organization is the distribution and coordination of work tasks and authority in an organization. Work organization is the way that tasks are distributed amongst the individuals in an organization and the ways in which these are then coordinated to achieve the final product or service. The work organisation or structure tells you who is doing what, be it in teams or not, and who is responsible for what.

Work content and skills

Work content is about looking into the impact of digital technology/tools on the content of the job and the skills needed to perform the work and to (digitally) interact with others (co-workers, management, clients, intermediaries). It takes into account aspects such as autonomy, coherence, variation, workload, information, clarity of the role.

Working conditions

Working conditions refers to the working environment (e.g. health, safety, physical and mental demands, wellbeing, climate, comfort, sanitary provisions, work equipment) and aspects of a workers' terms and conditions of employment. The latter covers matters such as: working time (schemes), rest periods, work location(s), work-life balance, leave systems, training and learning opportunities, evaluation mechanisms.

Work relations

The work relations or interpersonal relations have an impact on the performance and the wellbeing of the workers. These encompass the social interaction between workers themselves and between workers and the enterprise (formal and informal relations with the direct supervisor, the management, HR-functio). Relations with clients and other third parties are also part of this. It is important to take into account the quality of the relations (collaboration, integration, contact moments and possibilities, communication, work atmosphere), the management style, the occurrence of violence or harassment, conflict management, support procedures and mechanisms.

Процес на партньорство между работодатели и представители на работниците

Като се вземе предвид, че:

Общата цел е постигането на консенсусен преход чрез успешна интеграция на цифровите технологии на работното място чрез използването на възможностите, които предотвратяват и минимизират рисковете както за работниците, така и за работодателите и се осигурява най-добрият възможен резултат за двете страни;

Множество теми играят роля или трябва да бъдат взети под внимание. Предлага се широк мултидисциплинарен подход, който отчита съответните елементи на работното място;

Повечето от тези теми са взаимосвързани и не бива да се разглеждат изолирано;

Има нужда от адаптиране на подхода спрямо големината на предприятието и конкретното справяне с различни ситуации или обстоятелства, докато някои характеристики са еднакви за всички предприятия, независимо от техния размер;

Споделеният ангажимент на работодателите, работниците и техните представители за съгласуван и съвместно управляван процес е ключов за успеха.

Договорен и съвместно управляван динамичен кръгов процес е подходящ начин за изпълнение на споразумението, като същевременно се зачитат ролите/отговорностите на различните участници, включително представители на работниците.

Наличието или въвеждането на цифрови технологии или инструменти оказва влияние върху няколко теми, които често са взаимосвързани. Тези теми са показани на диаграмата:

- Работно съдържание - умения
- Условия на работа (условия за заетост, баланс между професионален и личен живот)
- Условия на работа (работна среда, здраве и безопасност)
- Работни отношения
- Организация на работата

В различните етапи на процеса всички тези теми трябва да бъдат обсъдени и взети под внимание.

Във връзка с горепосочените теми следва да се обсъдят и вземат предвид следните въпроси като част от процеса:

- Дигитални умения и осигуряване на заетост
- Начин на свързване и изключване

- Изкуствен интелект (AI) и гарантиране на принципа за контрол от страна на човека
- Уважение на човешкото достойнство и надзор

Дигиталните технологии или инструменти могат също да бъдат използвани / въведени за подобряване на тези теми (например чрез по-добра организация на работа, комуникация, повече възможности за обучение, подобрени работни отношения, по-добър баланс между професионален и личен живот, равенство между половете).

Етапи в процеса

- Първият етап „Съвместно проучване / подготовка / подкрепа“ е свързан с проучване, повишаване на осведомеността и създаване на подходяща база за подкрепа и климат на доверие, за да може открито да се обсъждат възможностите и предизвикателствата / рисковете от дигитализацията, тяхното въздействие на работното място и възможните действия и решения.
- Вторият етап „Съвместно картографиране / редовна оценка / анализ“ е картографиране, разглеждащо тематичните области по отношение на ползите и възможностите (как успешното интегриране на цифровите технологии може да бъде от полза за работниците и предприятието) и по отношение на предизвикателствата / рисковете. На този етап са идентифицирани и възможни мерки и действия. МСП може да се нуждаят от външни съвети / подкрепа.
- Третият етап „Съвместен преглед върху ситуацията и приемане на стратегии за дигитална трансформация“ е резултатът от горните стъпки. Става въпрос за базово разбиране на възможностите и предизвикателствата / рисковете, различните елементи и взаимовръзките им, както и за постигане на съгласие за цифрови стратегии, определящи цели за напредването на предприятието.
- Четвъртият етап „Приемане на подходящи мерки / действия“ се основава на съвместния преглед на ситуацията. Включва:
 - о възможността за тестване/пилотиране на предвидените решения;
 - о определяне на приоритет;
 - о време, изпълнение в последователните фази, свързани с времето;
 - о изясняване/дефиниране на ролите и отговорностите на ръководството и работниците и техните представители;
 - о ресурси;
 - о съпътстващи мерки като (експертна) подкрепа, мониторинг и др.

- Петият етап „Редовен съвместен мониторинг / проследяване, учене, оценяване“ е мястото, където достигаме пълния кръг до съвместна оценка на ефективността на действията и обсъждане дали са необходими допълнителни анализи, повишаване на осведомеността, основата или действията.

На представителите на работниците ще бъдат предоставени средствата и информацията, които са необходими за ефективното участие в различните етапи на процеса.

Рамкиране

Въпреки че стъпките на процеса ще останат идентични, този процес трябва да бъде съобразен с различни национални, секторни и/или отделните ситуации в предприятията и системите на индустриални отношения чрез адаптирането на инструментите, използвани в процеса, съдържанието и/или хората/експертите, които участват. Той позволява да има подход, който е от значение за различни работни места, предприятия и сектори.

В споразумението се признава, че вече са въведени широка гама от цифрови инструменти, обучения и съвместни процедури, в някои случаи от страна на социалните партньори. Следователно, тези съществуващи инструменти и процедури трябва да се вземат предвид при съвместното картографиране/ редовна оценка/ анализ и когато има опасения относно въздействието върху условията на труд и здравето и безопасността, изискващи спешно внимание, да се предприемат действия.

В интерес на работодателите и работниците е да адаптират организацията на труда, когато е необходимо, към текущата трансформация на работа, произтичаща от използването на цифрови устройства за работа. Тази адаптация трябва да се извърши по начин, който зачита интересите на работниците и прерогативите на работодателите по отношение на организацията на работа на ниво предприятие.

1 - Дигитални умения и осигуряване на заетост

Основна цел и фактор за успех

Основната цел е да подготвим нашата настояща и бъдеща работна сила и предприятия с подходящи умения чрез непрекъснато обучение, да извлечем възможностите и да се справим с предизвикателствата на дигиталната трансформация в света на труда.

Споделен интерес от страна на социалните партньори

Предизвикателствата и възможностите, представящи се откъм дигитализацията, означават, че социалните партньори имат общ интерес да улеснят достъпа до качествено и ефективно обучение и развитие на умения, като същевременно зачитат многообразието

и гъвкавостта на системите за обучение, които варират в зависимост от различните практики в индустриалните отношения. Това включва ангажимент от страна на работодателите да използват цифровите технологии положително, като се стремят да подобрят иновациите и производителността за дългосрочното здраве на предприятията и за сигурността на заетостта на работната сила и за по-добри условия на труд. Наред с това идва ангажиментът на служителите да подкрепят растежа и успеха на предприятията и да признаят потенциалната роля на цифровите технологии, ако предприятията искат да останат конкурентоспособни в съвременния свят.

Определянето на необходимите умения е основно предизвикателство

Основно предизвикателство, пред което са изправени социалните партньори, е да определят кои (дигитални) умения и промяната на кои процеси са необходими, за да се въведат, и следователно да се организират адекватни мерки на обучение. Това важи на национално, секторно и корпоративно ниво в съответствие с различните национални системи за индустриални отношения.

Ключови елементи

- Съществува споделен интерес, но различно ниво на отговорност на работодателите и работниците, за да допринесат за повишаване на квалификацията и преквалификацията, което води до успеха на предприятията и висококачествени публични услуги и подходящо квалифицирана работна сила.
- Участието на социалните партньори на подходящо ниво, както и на HR и линейни мениджъри и представители на служителите и на (европейските) работнически съвети, в: мотивирането на персонала да участва в обучението, създаването на рамки, основани на открита комуникация и информация, консултациите и участието в съответствие с националните системи за индустриални отношения трябва да се насърчават на всички етапи на процеса на усъвършенстване на уменията.
- Социалните партньори могат да играят подкрепяща роля за предприятията в усилията им да създадат планове за умения, за да се съобразят с текущите и бъдещите промени. Трябва да се вземат предвид специфичните нужди на МСП от подкрепа.
- В зависимост от вида на въведените цифрови инструменти и конкретната национална, секторна и корпоративна ситуация, трябва да се индикира наборът от умения, който включва и комбинира технически, специфични за сектора умения, както и набор от напречни и меки умения и компетенции като капацитет за решаване на проблеми; необходими качества ще са също критично мислене, умения за сътрудничество и комуникативност, иновативност и творчество. Успоредно с това, човешките и социалните умения и компетенциите като

управление на хора, емоционална интелигентност и преценка, трябва да бъдат допълнително развивани и усъвършенствани.

- Като се вземе предвид скоростта на промяната на пазара на труда, „интелигентните“ инструменти - възможностите за предвиждане на бъдещите необходими умения и редовната оценка на вече съществуващите умения на работника, са ключови за правилното идентифициране на бъдещите умения и потребности, за да се изберат правилните мерки за обучение в тясно сътрудничество с представители на работниците.

- Преминаването към истинска култура на учене в обществото и в предприятията и мобилизирането на позитивна нагласа от страна на работната сила към промените, е от съществено значение, за да се превърне дигиталната трансформация в възможност, като обвързването, креативността и ориентираните към решения подходи са в основата на усилията за адаптиране на социалните партньори; в същото време се минимизират възможните рискове.

Насърчаване на стратегиите за дигитална трансформация в подкрепа на заетостта

Споразумението насърчава социалните партньори на съответните нива и предприятията да въведат стратегии за дигитална трансформация в партньорски подход, за да преследват следните цели:

- Насърчаване на прехода на заетостта на работниците в предприятията и по-широко между предприятията и секторите чрез инвестиране в развиването на умения, които осигуряват актуализиране на настоящите умения и непрекъснатата работоспособност на работната сила и устойчивостта на предприятията;

- Осигуряването на условия за дигитална трансформация на предприятията, която води до създаване на нови работни места, включително ангажираността на работодателите да въведат технологията по начин, който в същото време да се възползва от настоящата заетост, производителността и работното съдържание и подобрените условия на труд.

Споделен анализ и съвместен ангажимент за действия трябва да бъдат подкрепени от структурите за социален диалог, включващи представители на работодатели и работници, за да се оценят и идентифицират потребностите от обучение, свързани с дигитализацията на предприятието или сектора и неговата работна сила. Това могат да бъдат твърди умения и меки умения, изложени в съгласуван подход за обучение.

Мерките, които трябва да се вземат предвид, включват:

- Ангажиментът на двете страни да повишат квалификацията или да преквалифицират работната си сила, за да посрещнат цифровите предизвикателства на предприятието.
- Достъп до обучение, в съответствие с различни национални индустриални отношения и практики на обучение, като се вземе предвид многообразието на работната сила като например във формите на фондове за обучение / секторни фондове, учебни сметки, планове за развитие на компетентност, ваучери. Разпоредбите за обучение трябва ясно да определят условията на участие, включително по отношение на продължителността, финансовите аспекти и ангажираността на работниците.
- Когато работодателят поиска от свой служител да участва в обучение, свързано с работа, което е пряко свързано с дигиталната трансформация на предприятието, обучението се заплаща от работодателя или в съответствие с колективния договор или националната практика. Това обучение може да бъде вътрешно или външно и да се провежда в подходящо и договорено време както за работодателя, така и за работника, и когато е възможно, в рамките на работното време. Ако обучението се провежда извън работно време, трябва да се уреди подходящо обезщетение.
- Фокус върху качествено и ефективно обучение: Това означава да се осигури достъп до съответното обучение, отговарящо на идентифицираните потребности от работодателя и служителя. Ключов аспект е обучението на работниците, за да им помогне да използват възможно най-добре цифровите технологии, които се въвеждат.
- Споразумения за обученията, които предоставят умения, които могат да подкрепят мобилността между и в секторите.
- Вътрешни или външни решения за валидиране на обучение.
- Работа на схеми като кратка работа, която съчетава намаляване на работното време с обучение при добре определени обстоятелства.

Социалните партньори трябва да обмислят мерки на подходящите нива, за да гарантират, че въздействието върху заетостта е добре предвидено и управлявано в стратегиите за дигитална трансформация, подпомагащи запазването и създаването на заетост. От решаващо значение е цифровите технологии да се въвеждат при навременни консултации с работната сила и техните представители в рамките на системите за индустриални отношения, за да може да се изгради доверие в процеса. Целта на стратегиите за дигитална трансформация е избягването на загубата на работни места, както и създаването на нови възможности, включително чрез преразглеждане на преработката на сегашните работни места и позициите. Стратегиите трябва да гарантират, че както предприятието, така и работниците се възползват от въвеждането на цифрови технологии, напр. условия на труд, иновации, производителност и дял от повишаване на

производителността, непрекъснатост на бизнеса, работоспособност. Стратегиите са изградени върху споделен ангажимент на социалните партньори за:

- Преквалификация и повишаване на квалификацията, така че работниците да могат да се прехвърлят на нови работни места или да се адаптират към преработени работни места в предприятието, при така договорени условия;
- Преработката на работни места, за да позволи на работниците да останат в предприятието в нова роля, ако някои от техните задачи или тяхната работа изчезнат поради цифровите технологии;
- Редизайн на организацията на труда, ако е необходимо, за да се вземат предвид променените задачи, роли или компетенции;
- Политика за равни възможности, за да се гарантира, че цифровите технологии водят до полза за всички работници. Ако цифровите технологии допринасят за неравенството например между жените и мъжете, този проблем трябва да бъде решен от социалните партньори.

2 - Начини на свързване и изключване

В интерес на работодателите и работниците е да адаптират организацията на труда, когато е необходимо, към текущата трансформация на работа, произтичаща от използването на цифровите устройства. Постигането на яснота по отношение на оправданите очаквания, които могат да бъдат възложени на служителите при използване на такива устройства, може да бъде подкрепено от колективното договаряне на подходящите нива в държавите-членки.

Наличието и/или въвеждането на цифрови устройства/инструменти на работните места може да предостави много нови възможности за организиране на работата по гъвкав начин в полза на работодателите и работниците. В същото време това може да създаде рискове и предизвикателства около очертаването на работата и личното време както по време на работното време, така и извън него.

Задължение на работодателя е да гарантира безопасността и здравето на работниците във всеки аспект, свързан с работата. За да се избегнат възможни отрицателни ефекти върху здравето и безопасността на работниците и върху функционирането на предприятието, акцентът трябва да бъде поставен върху превенцията. Това се отнася до културата, при която работодателите и работниците активно участват в осигуряването на безопасна и здравословна работна среда чрез система от дефинирани права, отговорности и задължения и където на принципа на превенция се явява най-голям приоритет.

Мерките, които трябва да се вземат предвид, включват:

- Мерки за обучение и повишаване на осведомеността
- Спазване на правилата за работното време и правилата за работа и мобилна работа
- Подходящи мерки за осигуряване
- Предоставяне на насоки и информация за работодателите и работниците за това как да спазват правилата за работното време и правилата за работа и за мобилната работа, включително за това как да използват цифрови инструменти, напр. имейли: например рисковете от прекалено свързване, особено спрямо здравето и безопасността
- Яснота относно политиките и/или договорените правила за използването на цифрови инструменти за лични цели през работното време
- Ангажимент от ръководството да създаде култура, в която се избягва контактът извън работното време;
- Организацията на работа и натовареността, включително броя на персонала, са ключови аспекти, които трябва да бъдат идентифицирани и оценени съвместно.
- Постигането на организационните цели не трябва да изисква връзка извън работните часове. При пълно зачитане на законодателството за работното време и разпоредбите за работното време в колективните договори и договорените отношения, за всеки контакт в извънработно време на работниците от страна на работодателите, служителите не е длъжен да бъде свързан.
- и по отношение на горепосочената точка, трябва да бъде предвидено подходящо обезщетение за допълнителното отработено време, както и;
Съответни процедури за предупреждение и подкрепа в работна култура, в която се стреми да предпази от вреда за служителите, които не могат да бъдат контактувани.
- Редовен обмен между мениджъри и работници и/или техни представители относно натовареността и работните процеси
- Процедури за предупреждение и поддръжка
- Предотвратяване на изолацията на работното място.

3 - Изкуствен интелект (AI) и гарантиране на принципа на човека в контрол

Изкуственият интелект (AI) ще има значително влияние върху работния свят на утрешния ден. Днес повечето предприятия в Европа все още са в ранните етапи на използване на нови, базирани на AI, възможности за оптимизиране на работните процеси или създаване на нови бизнес модели. На този етап е важно да се проучат възможностите за използването на AI или машинно обучение за икономически успех и добри условия на труд.

Докато системите и решенията на AI имат ценния потенциал да повишат производителността на предприятието и благосъстоянието на работната сила и по-доброто разпределение на задачите между хората, както и между машините и самите хора, ключов фактор е сигурността, че системите и решенията на AI не застрашават, а увеличават човешкото участие и капацитет в работата.

Това автономно споразумение на социалните партньори определя някои насоки и принципи за това как и при какви обстоятелства AI следва да се въвежда в света на работата.

Контролът на хората над машините и изкуствения интелект трябва да бъде гарантиран на работното място и следва да е в основата на използването на роботика и приложения за изкуствен интелект, като същевременно се спазва и спазва контрола за безопасност и сигурност.

Надеждният AI има три компонента, които трябва да бъдат изпълнени през целия жизнен цикъл на системата и да се спазват при внедряването в света на работата:

- трябва да бъде законно, справедливо, прозрачно, безопасно и сигурно, като се спазват всички приложими закони и разпоредби, както и основните права и правилата за недискриминация,
- трябва да следват съгласувани етични стандарти, като се гарантира спазването на основните/ правата на човека на ЕС, равенството и други етични принципи и,
- тя трябва да бъде здрава и устойчива, както от техническа, така и от социална гледна точка, тъй като дори и при добри намерения, системите за AI могат да причинят непреднамерена вреда.

Социалните партньори на нивото на предприятието и на други подходящи нива трябва активно да изследват потенциала на цифровите технологии и AI за повишаване на производителността на предприятието и благосъстоянието на работната сила, включително по-добро разпределение на задачите, увеличена компетентност развитие и работоспособност, намаляване на излагането на вредни условия на труд.

Трябва да се признаят и решат потенциалните напрежения между зачитането на човешката автономия, предотвратяването на вреди, справедливостта и разясняването/ обяснението при вземането на конкретни решения.

Мерките, които трябва да се вземат предвид включват:

- внедряване на AI системи:
 - o трябва да се следва принципът за контрол от страна на човека;

о трябва да бъде безопасна средата, т.е. трябва да предотвратява потенциални увреждания. Трябва да се предприеме оценка на риска, включително възможности за подобряване на безопасността и предотвратяване на вреди, като например за физическата цялост на човека, психологическата безопасност или когнитивната умора;

о да следва принципите на справедливостта, т.е. да гарантира, че работниците и групите са свободни от нелоялни предубеждения и дискриминация;

о трябва да бъде прозрачна и обяснима среда с ефективен надзор. Степента, до която е необходимо разясняването зависи от контекста, тежестта и последствията. Ще трябва да се правят проверки, за да се предотврати погрешен подход с AI.

- В ситуации, в които AI системите се използват в човешките ресурси като набиране, оценка, повишение и уволнение и анализ на резултатите, прозрачността трябва да бъде гарантирана чрез предоставяне на информация. Освен това, засегнатият работник може да направи искане за човешка намеса и/или да оспори решението заедно с тестване на резултатите от AI.
- AI системите трябва да бъдат проектирани и експлоатирани в съответствие с действащото законодателство, включително Общия регламент за защита на данните (GDPR), гарантиращ поверителност и достойнство на работника.

4 - Уважение на човешкото достойнство и надзор

Цифровите технологии и системите за наблюдение на AI, заедно с обработката на данни, предлагат възможност за осигуряване на по-добра работна среда и осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, както и подобряване на ефективността на предприятието. В същото време, обаче, те повишават риска от компрометиране на достойнството на човека, особено в случаите на личен мониторинг. Това може да доведе до влошаване на условията на труд и благосъстояние на работниците.

Минимализирането и прозрачността на обработваните данни, заедно с ясни правила за тяхната обработка, ограничава риска от натрапчив мониторинг и злоупотреба с личните данни.

GDPR предвижда правила във връзка с обработката на лични данни на работниците в контекста на заетостта, които трябва да се спазват.

Социалните партньори в това споразумение припомнят член 88 от GDPR, който се отнася до възможностите за определяне чрез колективни договори, по-конкретни правила за гарантиране на защитата на правата и свободата по отношение на обработването на лични данни на служителите в контекста на трудовите правоотношения.

Мерките, които трябва да се вземат предвид включват:

- Позволение от страна на представителите на работниците да решават въпроси, свързани с данни, съгласие, защита на поверителността и наблюдение.
- Винаги свързването на събирането на данни с конкретна и прозрачна цел. Данните не трябва да се събират или съхраняват само защото е възможно или с евентуална бъдеща неопределена цел.
- Осигуряване на представители на работниците със съоръжения и (цифрови) инструменти, напр. цифрови табла за обяви, за да могат да изпълняват своите задължения в цифрова ера.

Изпълнение и последващи действия

Това рамково споразумение е автономна инициатива и резултат от преговорите между европейските социални партньори като част от шестата им многогодишна работна програма за 2019-2021 г. В контекста на член 155 от Договора, това автономно европейско рамково споразумение задължава членовете на BusinessEurope, SMEUnited, CEEP и ETUC (и комитета за връзка EUROCADRES / CEC) да насърчават и прилагат инструменти и мерки, когато е необходимо в национални, секторни и/или нива на предприятията, в съответствие с процедурите и практиките, специфични за управлението и труда в държавите-членки и в страните от Европейското икономическо пространство. Подписалите страни също канят своите организации-членове в страните кандидатки да прилагат това споразумение. Изпълнението на това споразумение ще се извърши в рамките на три години след датата на подписване на споразумението.

Процесът на изпълнение трябва да насърчава приемането на мерки, които са устойчиви и тяхната ефективност да се оценява от социалните партньори на подходящото ниво.

Социалните партньори трябва да използват своя съществуващ национален опит, натрупан в процеса на прилагане на предишни автономни споразумения.

Организациите-членки ще докладват за изпълнението на това споразумение пред Комитета за социален диалог. През първите три години след датата на подписване на настоящото споразумение Комитетът за социален диалог ще подготви и приеме годишна таблица, обобщаваща текущото изпълнение на споразумението. Пълен доклад за предприетите действия по прилагането ще бъде изготвен от Комитета за социален диалог и приет от европейските социални партньори през четвъртата година. В случай, че няма отчитане и/или изпълнение след четирите години и след оценката в Комитета за социален диалог и когато е подкрепена от тях, европейските социални партньори ще предприемат съвместни действия заедно с националните социални партньори на съответните държави, за да идентифицират най-добрия начин за изпълнение на това рамково споразумение в национален контекст.

Подписалите страни оценяват и преразглеждат споразумението по всяко време след петте години след датата на подписване, ако това бъде поискано от тях.

В случай на въпроси относно съдържанието на това споразумение, участващите организации-членове могат заедно или поотделно да се обърнат към страните, подписали се, които ще отговорят съвместно или поотделно. При изпълнението на споразумението, членовете трябва да избягват ненужни тежести за МСП. Изпълнението на това споразумение не представя валидни основания за намаляване на общото ниво на защита, предоставяна на работниците. Това споразумение не засяга правото на социалните партньори да сключват на подходящо ниво, включително на европейско равнище, споразумения за адаптиране и/или допълване на това споразумение по начин, който да отчита специфичните нужди на съответните социални партньори.

DRAFT