

# РАМКОВЕН ДОГОВОР НА ЕВРОПСКИТЕ СОЦИЈАЛНИ ПАРТНЕРИ



за

# ДИГИТАЛ

# ИЗАЦИЈА



јуни, 2020 година



**ВОВЕД**

**ЦЕЛИ**

**ОПСЕГ**

**ПРОЦЕС НА ПАРТНЕРСТВО  
ПОМЕГУ ВРАБОТЕНИТЕ И  
ПРЕТСТАВНИЦИТЕ НА  
РАБОТНИЦИТЕ**

1. ДИГИТАЛНИ ВЕШТИНИ И ОСИГУРУВАЊЕ ВРАБОТУВАЊЕ
2. МОДАЛИТЕТИ НА ПОВРЗУВАЊЕ И ИСКЛУЧУВАЊЕ
3. ВЕШТАЧКА ИНТЕЛИГЕНЦИЈА И ГАРАНЦИЈА НА НАЧЕЛОТО ЗА ЧОВЕЧКА КОНТРОЛА
4. ПОЧИТ ЗА ЧОВЕКОВОТО ДОСТОИНСТВО И НАДЗОР

**СПРОВЕДУВАЊЕ И  
СЛЕДЕЊЕ**



## ВОВЕД



Дигиталната трансформација на економијата е повеќестрана тема со големи импликации за пазарите на трудот, работниот свет и општеството во целина. Земјите членки на ЕУ се справуваат со неа на различни начини, поради различните социјални и економски ситуации, пазари на трудот и системи за индустриски односи и постојните иницијативи, практики и колективни договори.

Дигиталната трансформација носи јасни придобивки за работодавците, работниците и барателите на работа во однос на можности за наоѓање нова работа, зголемена продуктивност, подобрување на работните услови и нови начини за организирање на работата и подобар квалитет на услугите и производите. Во целина, со вистинските стратегии може да доведе до раст на вработеноста и задржување на работата.

Преминот со себе носи и ризици и предизвици за работниците и за претпријатијата, бидејќи некои задачи ќе исчезнат, а многу други ќе претрпат измени. За тоа е потребно да се предвидат промените, да се испорачаат вештини што им се потребни на работниците и на претпријатијата за да успеат во дигиталната доба. Меѓу нив спаѓаат и работната организација и работните услови, рамнотежата меѓу работата и животот и достапноста на технологијата, вклучително и на инфраструктурата, преку економијата и регионите. Потребни се посебни пристапи и за МСП да ја прифатат дигитализацијата на начин што е специјално приспособен на нивните конкретни околности.

Бидејќи придобивките не се автоматски, потребно е да ги приспособиме нашите пазари на трудот, образованието и обуката и системите за социјална заштита за да осигураме дека преминот ќе им донесе придобивки и на работодавците и на работниците. ЕУ и националните власти имаат важна улога со тоа што треба да осигурат дека рамковните услови им дозволуваат и им даваат поддршка на работодавците и на работниците да ги искористат можностите и им оставаат простор да изнајдат соодветни решенија за справување со предизвиците, имајќи предвид дека најдобро се запознаени со ситуацијата на терен и со потребните мерки што се поволни за претпријатијата и работниците.

Исто така, важно е да се земат во предвид климатските и влијанието врз животната средина.

Освен тоа, потребна е заедничка посветеност од страна на работодавците, работниците и нивните претставници за да ги искористат можностите максимално и да се справат со предизвиците преку партнерски пристап, истовремено почитувајќи ги различните улоги на оние што се вклучени.

Овој рамковен договор е заедничка обврска на европските меѓусекторски социјални партнери<sup>1</sup> за да ги оптимизираат придобивките и да се справат со предизвиците на дигитализацијата во работниот свет.

<sup>1</sup> Сојуз на националните стопански комори и здруженијата на работодавци (Busir центар на претпријатија со јавно учество (CEEP) и Европска конфедерација на с врска EUROCADRES/ CEC)





## ЦЕЛИ

### Целта на овој рамковен договор е да:

- Ја зголеми свесноста и да го подобри разбирањето на работодавците, работниците и нивните претставници за можностите и предизвиците во работниот свет што произлегуваат од дигиталната трансформација;
- Обезбеди рамка насочена кон дејствување за да ги охрабри, насочи и да им помогне на работодавците, работниците и нивните претставници да подготват мерки и дејства насочени кон искористување на овие можности и справување со предизвиците, истовремено земајќи ги предвид постојните иницијативи, практики и колективни договори;
- Поттикне пристап на партнерство помеѓу работодавците, работниците и нивните претставници;
- Поддржи развој на човечки-ориентиран пристап кон интеграцијата на дигиталната технологија во светот на работата за да им се помогне на работниците и да се зголеми продуктивноста;

### Преку:

- Сумирање заеднички динамичен кружен процес што ги зема во предвид различните улоги и одговорности на различните чинители и може да биде приспособен на различни национални и секторски ситуации и/или ситуации на претпријатија, системи на индустриски односи, работни места и различни дигитални технологии/алатки;
- Истакнување конкретни пристапи, дејства и мерки, кои работодавците, работниците и нивните претставници може да ги искористат во согласност со нивните конкретни потреби и околности за справување со теми како што се вештините, работната организација и работните услови.



## ОПСЕГ

Овој автономен договор е склучен од европските меѓусекторски социјални партнери и се применува во целата ЕУ/ЕЕО.

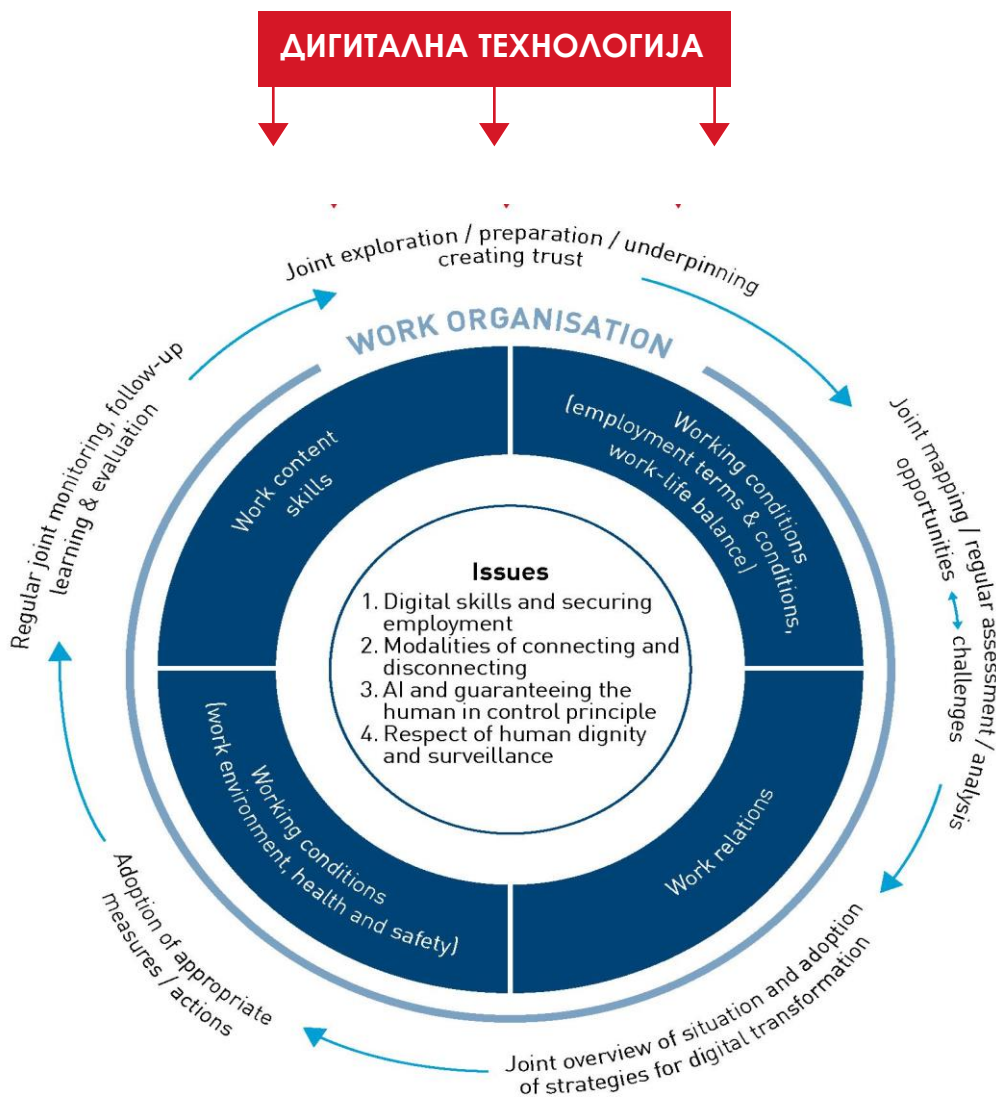
Ги опфаќа сите работници и работодавци во јавниот и во приватниот сектор и во сите економски активности, вклучително и активности во кои се користат онлајн платформи во кои постои работен однос, во согласност со националната дефиниција.

Под „претпријатија“ во овој договор се подразбираат организации од приватниот и од јавниот сектор.

Под „претставници на работниците“ во овој договор се подразбираат правата на синдикалните претставници, во согласност со националното право и практика.



# ПАРТНЕРСКИ ПРОЦЕС НА ДИГИТАЛИЗАЦИЈА



**За да се разбере подобро процесот**, концептите употребени во него ги имаат следните широко прифатени конотации:

#### **Работна организација**

Работната организација претставува дистрибуција и координација на работните задачи и овластувања во организацијата. Работната организација е начинот на кој задачите се распределени меѓу поединците во една организација и начините на кои тие потоа се координираат за да се постигне крајниот производ или услуга. Работната организација или структура ги уредува задачите на поединците, дали тие се извршуваат во тим или не и ги распределува одговорностите.

#### **Работна содржина и вештини**

Работната содржина се однесува на разгледување на влијанието на дигиталната технологија/алатки врз содржината на работното место и вештините што се потребни за да се изврши работата и (дигитална) интеракција со другите (колеги, раководители, клиенти, посредници). Таа ги зема предвид аспектите како што се автономијата, кохерентноста, разновидноста, обемот на работа, информациите, јасноста на улогата.

#### **Работни услови**

Работните услови се однесуваат на работната средина (на пример, здравје, безбедност, физички и ментални барања, благосостојба, клима, удобност, санитарни одредби, работна опрема) и аспектите на условите и одредбите за вработување на работниците. Второто, пак, опфаќа прашања како што се: работно време (шеми), периоди за одмор, работна локација, рамнотежа помеѓу работата и животот, системи за отсуство, можности за обука и учење, механизми за оценување.

#### **Работни односи**

Работните односи или меѓучовечките односи влијаат врз перформансите и благосостојбата на работниците. Тие ги вклучуваат социјалната интеракција меѓу самите работници и меѓу работниците и претпријатието (формални и неформални односи со директниот претпоставен, раководството, одделението за човечки ресурси). Овде спаѓаат и односите со клиентите и други трети страни. Важно е да се земе предвид квалитетот на односите (соработка, интеграција, моменти на контакт и можности за контакт, комуникација, работна атмосфера), стилот на раководење, појава на насилство или вознемирување, управување со конфликти, постапки и механизми за поддршка.



# ПРОЦЕС НА ПАРТНЕРСТВО ПОМЕЃУ ВРАБОТЕНИТЕ И ПРЕТСТАВНИЦИТЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

## Имајќи предвид дека:

Целокупната цел е да се постигне консензуална транзиција преку успешна интеграција на дигиталните технологии на работното место и преку искористување на можностите, како и спречување и минимизирање на ризиците за работниците и за работодавците, и да се осигура најдобриот можен исход за работодавците и за работниците;

Овде имаат улога или треба да се земат предвид повеќе теми. Се препорачува широк мултидисциплинарен пристап што ги опфаќа релевантните елементи на работното место;

Повеќето од овие теми се меѓусебно поврзани и не треба да се решаваат изолирано;

Постои потреба од приспособување на пристапот на големината на претпријатието и за справување со различни ситуации или околности додека некои карактеристики се исти за сите претпријатија без оглед на нивната големина;

За успех е важна заедничка посветеност на работодавците, работниците и нивните претставници за договорен и заеднички управуван процес.

**Договорен и заеднички управуван динамичен кружен процес е соодветен начин да се спроведе договорот и истовремено да се почитуваат улогите/одговорностите на различните чинители, вклучително и на претставниците на работниците.**

Постоенето или воведувањето на дигитални технологии или алатки влијае врз неколку теми што често се меѓусебно поврзани. Овие теми се прикажани во дијаграмот:

- Работна содржина и вештини
- Работни услови (услови за вработување, рамнотежа меѓу работата и животот)
- Работни услови (работна средина, здравје и безбедност)
- Работни односи
- Работна организација

Сите овие теми треба да се дискутираат и да се земат предвид во различни чекори на процесот.

Во врска со темите наведени погоре треба да се дискутира и за следните прашања и да се земат предвид како дел од процесот:

- Дигитални вештини и осигурување вработување
- Модалитети на поврзување и исклучување
- Вештачка интелигенција (ВИ) и гаранција на принципот на човечка контрола
- Почит за човековото достоинство и надзор

Дигиталните технологии или алатки може да се користат/воведат за да се подобрат тие теми (на пример, преку подобра работна организација, комуникација, повеќе можности за учење, подобрени работни односи, подобра рамнотежа меѓу работата и животот, родова еднаквост).

## Фази во процесот

- Првата фаза „**Заедничко истражување/подготовка/поставување основа**“ се однесува на истражување, зголемување на свесноста и создавање вистинска основа за поддршка и клима на доверба за да може отворено да се дискутира за можностите и предизвиците/ризиците од дигитализацијата, нивното влијание врз работното место и за можните дејства и решенија.
- Втората фаза „**Заедничко мапирање/редовно оценување/анализа**“ е вежба за мапирање што ги разгледува тематските области во однос на придобивките и можностите (како успешната интеграција на дигиталната технологија може да биде од корист за работниците и за претпријатието) и во однос на предизвиците/ризиците. Во оваа фаза се идентификуваат и можните мерки и дејства. МСП може да имаат потреба од надворешен совет/поддршка.
- Третата фаза „**Заеднички преглед на ситуацијата и донесување стратегии за дигитална трансформација**“ е резултат на претходно наведените чекори. Таа се однесува на поседувањето основно разбирање на можностите и предизвиците/ризиците, различните елементи и нивните меѓусебни односи, како и договарање дигитални стратегии што ги поставуваат целите на претпријатието во иднина.
- Четвртата фаза „**Донесување соодветни мерки/дејства**“ е заснована врз заедничкиот преглед на ситуацијата. Таа опфаќа:
  - можност за тестирање/пилотирање на предвидените решенија;
  - утврдување приоритети;
  - временско усогласување, имплементирање во последователни временски ограничени фази;
  - појаснување/дефинирање на улогите и одговорностите на раководството и работниците и нивните претставници;
  - ресурси;
  - придружни мерки, како што се (експертска) поддршка, следење итн.
- Петтата фаза „**Редовен заеднички надзор/следење, учење, оценување**“ е фазата во која го затвораме кругот со заедничка процена на ефективноста на дејствата и дискусија за тоа дали се потребни понатамошни анализи, зголемување на свесноста, поставување основа или дејства.

Претставниците на работниците ќе добијат капацитети и информации по потреба за ефикасно да се вклучат во различните фази на процесот.

## Приспособување

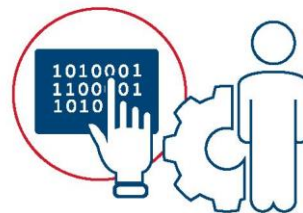
Иако чекорите на процесот остануваат идентични, овој процес треба да се приспособи на различните национални и секторски ситуации и/или ситуации на претпријатијата и системите за индустриски односи преку приспособување на алатките употребени во процесот, содржината и/или вклучените луѓе/експерти. На овој начин се овозможува пристап што е релевантен за различните работи, претпријатија и сектори.

Овој договор зема предвид дека социјалните партнери во некои случаи веќе имаат воведено широк опсег на дигитални алатки, подготовки за обука и заеднички постапки. Како последица, овие веќе постоечки алатки и постапки треба да се земат предвид при заедничкото мапирање/редовна проценка/анализа и онаму каде што постои загриженост за влијанието врз работните услови и здравјето и безбедноста за кои треба итно постапување, се превземаат дејства.

Во интерес на работодавците и работниците е да се приспособи работната организација, онаму каде што е потребно, на тековната трансформација на работата што произлегува од употребата на дигиталните работни уреди. Оваа адаптација треба да се случи на начин што ги почитува интересите на работниците и правата на работодавците во однос на работната организација на ниво на претпријатието.



# 1 ДИГИТАЛНИ ВЕШТИНИ И ОСИГУРУВАЊЕ ВРАБОТУВАЊЕ



## Главна цел и фактор на успешност

Главната цел е да се подготват нашата моментална и идна работна сила и претпријатијата со соодветните вештини по пат на континуирано учење да ги искористат можностите и да се справат со предизвиците на дигиталната трансформација во работниот свет.

## Заеднички интерес на социјалните партнери

Предизвиците и можностите што ги претставува дигитализацијата значат дека социјалните партнери имаат заеднички интерес да го олеснат пристапот до квалитетна и ефективна обука и развој на вештини, истовремено почитувајќи ги разновидноста и флексибилноста на системите за обука, кои варираат во согласност со различните практики на индустриски односи. Ова ја подразбира посветеноста на вработените да ја користат дигиталната технологија позитивно, да се обидат да ги подобрат иновацијата и продуктивноста за долгорочно здравје на претпријатијата и за сигурност на вработувањето на работната сила и за подобри работни услови. Заедно со посветеноста на вработените да се поддржи растот и успехот на претпријатијата и да се препознае потенцијалната улога на дигиталната технологија, за да останат претпријатијата конкурентни во модерниот свет.

## Препознавање на потребните вештини како клучен предизвик

Клучен предизвик со кој се соочуваат социјалните партнери е да утврдат кои (дигитални) вештини и промена на процесите треба да се воведат и, како последица на тоа, да организираат соодветни мерки за обука. Ова важи на национално и на секторско ниво, како и на ниво на претпријатие, во согласност со различните национални системи за индустриски односи.

## Клучни елементи

- Работодавците и работниците имаат заеднички интерес, но различни одговорности, да придонесат за доквалификација и преквалификација што води до успешни претпријатија и висококвалитетни јавни услуги и работна сила со соодветни вештини.
- Вклученост на социјалните партнери на соодветно ниво, како и на одделот за човечки ресурси и линиските раководители и претставниците на работниците и (европските) работнички совети во: мотивирање на кадарот да учествува во обука, создавање рамки врз основа на отворена комуникација и во информирање, консултација и учество, во согласност со националните системи за индустриски односи треба да се промовираат при секој чекор од процесот на доквалификација.
- Социјалните партнери може да имаат поддржувачка улога на претпријатијата во нивните напори да воспостават планови за вештини за да ги задоволат тековните и идните промени. Треба да се земат во предвид посебните барања за поддршка на МСП.
- Во зависност од типот на дигитални алатки што се воведуваат и на посебната национална, секторска и ситуација во претпријатието, за работната сила ќе биде потребен збир вештини што вклучува и комбинира технички вештини специфични за одредениот сектор, како и опсег од трансверзални и меки вештини и компетенции, како што се способност за решавање проблеми, критичко размислување, вештини за соработка и комуникација, ко-креација и креативност. Паралелно на тоа, треба дополнително да се развијат и зајакнат човечките и социјалните вештини и компетенции, како што се управување со човечки ресурси, емоционална интелигенција и расудување.
- Зематјќи ја предвид брзината на промените на пазарот на труд, алатките за интелигенција, како што се мерките за предвидување вештини и редовната процена на постојните вештини на работникот како дел од пристапот за развој на компетенции за доживотно учење, се посебно важни за точно да се идентификуваат идните потреби за вештини и да се изберат вистинските мерки за обука во блиска соработка со

претставниците на работниците.

- Промена кон вистинска култура на учење во општеството и во претпријатијата и мобилизирање на позитивниот став кон промените на работната сила е од суштинско значење за да се претвори дигиталната трансформација во можност, а посветеноста, креативноста и пристапите ориентирани кон решенија да бидат јадрото на стремежите за адаптација на социјалните партнери, истовремено минимизирајќи ги можните ризици.

### **Поттикнување стратегии за дигитална трансформација за поддршка на вработувањето**

Договорот ги поттикнува социјалните партнери на соодветните нивоа и претпријатијата да воведат стратегии за дигитална трансформација преку партнерски пристап, за да ги остварат следните цели:

- Да се поттикнат премини на вработување на работниците во претпријатијата, а поопшто и помеѓу претпријатија и сектори, преку инвестирање во вештини што осигуруваат надградба на вештините и континуирана можност за вработување на работната сила и отпорност на претпријатијата;
- Да се обезбедат услови за дигитална трансформација на претпријатијата што води до создавање вработувања, вклучително и посветеност на работодавците на воведување технологија на начин што е истовремено поволен за вработувањето, продуктивноста и работната содржина и подобрени работни услови.

Заедничката анализа и заедничката посветеност на дејствување треба да бидат поддржани од структурите на социјален дијалог кои се составени од работодавецот и претставниците на вработените, за да се проценат и препознаат потребите за обука поврзани со дигитализација на претпријатието или секторот и неговата работна сила. Тоа може да бидат тврди вештини и меки вештини, утврдени во договорен пристап за обука за вештини.

### **Мерките што треба да се разгледаат опфаќаат:**

- Посветеност на двете страни на доквалификација или преквалификација за да се надминат дигиталните предизвици на претпријатието.
- Пристап до обуки и нивно организирање во согласност со различните национални индустриски односи и практики за обука и земајќи ја предвид различноста на работната сила, како на пример во облиците на фондови за обука/секторски фондови, сметки за учење, планови за развивање компетенции, ваучери. Одредбите за обуки треба јасно да ги наведуваат условите за учество, вклучително и во однос на времетраење, финансиските аспекти и посветеноста на работникот.
- Во случај кога работодавецот бара од работникот да учествува во обука поврзана со работата што е директно поврзана со дигиталната трансформација на претпријатието, обуката ја плаќа работодавецот или во согласност со колективниот договор или националната практика. Обуката може да биде во рамките на организацијата или на друга локација и се одвива во соодветно и договорено време и за работодавецот и за работникот и, кога е можно, во работно време. Доколку обуката се одвива надвор од работно време, треба да се договори соодветен надомест.
- Фокус на квалитетна и ефективна обука: Ова значи да се обезбеди пристап до релевантна обука што одговара на препознаените потреби за обука на работодавецот и на работникот. Клучен аспект на ова во контекстот на дигиталната трансформација е да се обучат работниците, да им се помогне да ги искористат воведените дигитални технологии најдобро што може.
- Подготовки за обуки што нудат вештини што може да поддржат мобилност меѓу секторите и во рамките на секторите.
- Внатрешни или надворешни решенија за валидација на обука.
- Функционирањето на шеми, како што се краткотрајна работа што комбинира намалување на работните часови со обука, во добро дефинирани околности.

Социјалните партнери треба да разгледаат мерки на соодветните нивоа за да осигурат дека влијанието врз вработувањето е добро предвидено и контролирано во стратегиите за

дигитална трансформација што поддржуваат задржување и создавање работни места. Клучно е дигиталната технологија да се воведи преку навремена консултација со работната сила и нејзините претставници, во рамките на системите за индустриски односи, така што ќе може да се изгради доверба во процесите. Една цел на стратегиите за дигитална трансформација е да се избегне губењето на работни места како и создавањето на нови можности, вклучително и преку разгледување на можноста за редизајнирање на работните места. Стратегиите треба да осигурат дека и претпријатието и работниците имаат корист од воведувањето дигитална технологија, како на пример, работни услови, иновации, продуктивност и удел во добивката од продуктивност, непрекинато во работењето, вработливост. Стратегиите се градат со заедничка посветеност на социјалните партнери на:

- Преквалификација и доквалификација, така што работниците можат да се префрлат на нови работни места или да се приспособат на преосмислените работни места во рамките на претпријатието, под договорени услови;
- Преосмислување на работните места за да им се дозволи на работниците да останат во претпријатието во нова улога ако некои од нивните задачи или нивното работно место исчезнат поради дигиталната технологија;
- Преосмислување на работната организација ако е потребно, за да се земат предвид изменетите задачи, улоги или компетенции;
- Политика за еднакви можности за да се осигура дека дигиталната технологија резултира со придобивки за сите работници. Ако дигиталната технологија придонесува за нееднаквост, на пример, помеѓу жените и мажите, социјалните партнери мора да го решат ова прашање.

## 2 МОДАЛИТЕТИ НА ПОВРЗУВАЊЕ И ИСКЛУЧУВАЊЕ



Во интерес на работодавците и работниците е работната организација да се приспособи, онаму каде што е потребно, на тековната трансформација на работата што произлегува од употребата на дигиталните работни уреди. Колективното договарање на соодветните нивоа во земјите членки може да помогне јасно да се утврдат легитимните очекувања што може да се бараат од вработените при користење такви уреди.

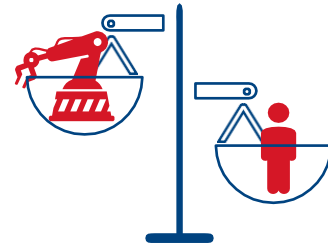
Присуството и/или воведувањето на дигитални уреди/алатки на работните места може да понуди многу нови можности за да се организира работата на флексибилен начин за доброто на работодавците и на работниците. Истовремено, ова може да создаде ризици и предизвици околу разграничувањето на работата и слободното време во работно време и надвор од него.

Работодавецот има должност да ги осигура безбедноста и здравјето на работниците во секој аспект поврзан со работата. За да се избегнат можни негативни последици врз здравјето и безбедноста на работниците и врз функционирањето на претпријатието, превенцијата треба да се стави во фокусот. Ова се однесува на култура во која работодавците и работниците активно учествуваат во осигурување безбедна и здрава работна средина преку систем на дефинирани права, одговорности и должности и во која принципот на превенција има највисок приоритет.

### **Мерките што треба да се разгледаат опфаќаат:**

- Обука и мерки за зголемување на свесноста;
- Почитување на правилата за работно време и правилата за работа од дома и мобилна работа;
- Соодветни мерки за да се осигура нивно почитување;
- Обезбедување насоки и информации за работодавците и работниците околу тоа како да ги почитуваат правилата за работно време и правилата за работа од дома и мобилна работа, вклучително и како да се користат дигитални алатки, на пример, е-пошта, вклучително и ризиците од прекумерната поврзаност особено за здравјето и безбедноста;
- Јасно наведување на политиките и/или договорените правила за користењето на дигиталните алатки за приватни цели во работно време;
- Посветеност на раководството за да се создаде култура што избегнува контакт надвор од работно време;
- Работната организација и обемот на работа, вклучително и бројот на вработени се клучни аспекти што треба да се идентификуваат и заеднички да се оценат;
- Остварувањето на организациските цели не треба да бара поврзување надвор од работно време. Имајќи целосна почит кон легислативата за работно време и одредбите за работно време во колективните договори и договорните спогодби, работникот не е обврзан да биде достапен за каков било контакт од страна на работодавците надвор од работно време;
- И во врска со претходната точка, соодветен надомест за секое дополнително време поминато работејќи и;
- Постапки за предупредување и поддршка во култура на толерантност за да се најдат решенија и да се заштитат работниците од штета поради тоа што не се достапни;
- Редовна комуникација помеѓу управителите и работниците и/или нивните претставници за обемот на работа и работните процеси;
- Постапки за предупредување и поддршка;
- Спречување на изолација на работа.

# 3 ВЕШТАЧКА ИНТЕЛИГЕНЦИЈА (ВИ) И ГАРАНЦИЈА НА НАЧЕЛОТО ЗА ЧОВЕЧКА КОНТРОЛА



Вештачката интелигенција (ВИ) ќе има значајно влијание врз работниот свет на иднината. Денес најголем дел од претпријатијата во Европа се сè уште во почетните фази на користење на новите можности засновани врз ВИ за оптимизирање на работните процеси или за создавање нови работни модели. Во овој момент, најважно е да се истражат идеите за користење ВИ или системи за машинско учење за економски успех и добри работни услови.

Со оглед на тоа што системите и решенијата на ВИ имаат вреден потенцијал да ја зголемат продуктивноста на претпријатието и благосостојбата на работната сила и подобро распределување на задачите помеѓу луѓето, помеѓу различните делови од претпријатието, и помеѓу машините и луѓето, важно е да се осигура дека системите и решенијата на ВИ не ги загрозуваат туку ги зголемуваат вклученоста и капацитетите на луѓето во работата.

Автономниот договор на социјалните партнери утврдува неколку насоки и принципи за тоа како и во кои околности се воведува ВИ во работниот свет.

Контролата на луѓето врз машините и вештачката интелигенција треба да биде гарантирана на работното место и треба да ја поткрепува примената на роботика и апликации за вештачка интелигенција, почитувајќи ги сигурносните и безбедносните контроли.

Доверливата ВИ има три компоненти, кои треба да бидат исполнети во текот на целиот животен циклус на системот и мора да се почитуваат во употребата во работниот свет:

- треба да биде законска, правична, транспарентна, сигурна и безбедна, во согласност со сите применливи закони и регулативи, како и основни права и правила за недискриминација,
- треба да ги следи прифатените етички стандарди, осигурувајќи придржување до фундаменталните/човековите права на ЕУ, еднаквоста и другите етички начела и,
- да биде силна и одржлива, од техничка и од социјална перспектива бидејќи дури и кога намерите се добри, системите на ВИ може да предизвикаат ненамерна штета.

Социјалните партнери на ниво на претпријатие и на други соодветни нивоа треба проактивно да го истражат потенцијалот на дигиталната технологија и ВИ за да ја зголемат продуктивноста на претпријатието и благосостојбата на работната сила, вклучително и подобра распределба на задачите, зголемен развој на компетентност и работни капацитети, намалување на изложеноста на штетни работни услови.

Потенцијалните тензии помеѓу почитувањето на човековата автономија, спречувањето штета, правичноста и можноста да се објасни одлучувањето треба да се препознае и да се делува на тоа.

## **Мерките што треба да се разгледаат опфаќаат:**

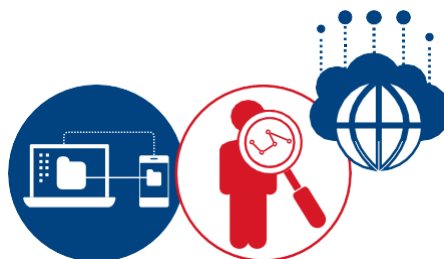
- Распоредувањето на системи со ВИ:
  - треба да го следи начелото за човечка контрола;
  - треба да биде безбедно, т.е. да спречи штета. Треба да се направи процена на ризикот, вклучително и можностите да се подобри безбедноста и да се спречи штета, како на пример, врз човековиот физички интегритет, психолошката



сигурност, пристрасноста на потврдувањето или когнитивниот замор;

- треба да ги следи начелата на правичност, т.е. да осигура дека работниците и групите не се подложени на неправедна пристрасност и дискриминација;
- треба да биде транспарентно и да може да се објасни со ефективен надзор. Степенот до кој е потребно да се објасни зависи од контекстот, сериозноста и последиците. Треба да се вршат проверки за да се спречат погрешни резултати од ВИ.
- Во ситуации во кои се користат системи со ВИ во постапки со човечки ресурси, како што се регрутирање, евалуација, унапредување и отпуштање, анализа на перформансите, треба да се гарантира транспарентност преку обезбедување информации. Дополнително, засегнатиот работник може да побара интервенција од човек и/или да ја оспори одлуката и да побара тестирање на излезните податоци од ВИ.
- Системите за ВИ треба да се дизајнирани и да функционираат во согласност со постојните закони, вклучително и со Општата регулатива за заштита на податоци (ОРЗП), да ги гарантираат приватноста и достоинството на работникот.

## 4 | ПОЧИТ ЗА ЧОВЕКОВОТО ДОСТОИНСТВО И НАДЗОР



Системите за надзор на дигиталната технологија и ВИ, заедно со обработката на податоците, нудат можност за обезбедување на работната средина и осигурување здрави и безбедни работни услови и подобрување на ефикасноста на претпријатието. Меѓутоа, истовремено, го зголемуваат ризикот од загрозување на достоинството на човекот, особено во случаи на лично следење. Ова може да доведе до влошување на условите и благосостојбата на работниците.

Минимизирањето на податоците и транспарентноста заедно со јасни правила за обработката на лични податоци го ограничува ризикот од интуитивно следење и злоупотреба на лични податоци.

ОРЗП предвидува правила во врска со обработката на лични податоци на работниците во контекстот на вработување што треба да се почитуваат.

Социјалните партнери во овој договор потсетуваат на член 88 од ОРЗП што се однесува на можностите преку колективни договори да се утврдат посебни правила за да се осигура заштита на правата и слободата во однос на обработката на лични податоци на вработените во контекстот на работни односи.

### **Мерките што треба да се разгледаат опфаќаат:**

- Да им се овозможи на претставниците на работниците да одговорат на прашања поврзани со податоците, согласноста, заштитата на приватноста и надзорот.
- Собирањето на податоците секогаш да биде поврзано со конкретна и транспарентна цел. Податоците не треба да се собираат или чуваат само поради тоа што може да се направи тоа или за некоја потенцијална идна недефинирана цел.
- Да им се обезбедат на претставниците на работниците капацитети и (дигитални) алатки, на пример, дигитални огласни табли, за да ги извршуваат своите должности во дигиталната ера.



## СПРОВЕДУВАЊЕ И СЛЕДЕЊЕ

Овој рамковен договор е автономна иницијатива и резултат на преговори помеѓу Европските социјални партнери како дел од нивната шеста повеќегодишна работна програма за 2019-2021 година. Во контекст на член 155 од Договорот, овој автономен Европски рамковен договор ги обврзува членовите на Сојузот на националните стопански комори и здруженијата на работодавци (BusinessEurope), SMEunited, Европскиот центар на претпријатија со јавно учество (CEEP) и Европската конфедерација на синдикати (ETUC) (и комитетот за врска EUROCADRES/ СЕС) да промовираат и да спроведат алатки и мерки, каде што е потребно на национално и секторско ниво и/или на ниво на претпријатие, во согласност со постапките и практиките специфични за раководството и трудот во земјите членки и во државите од Европската економска област. Страните потписнички ги покануваат и нивните членки организации од земјите кандидати да го спроведат овој договор. Спроведувањето на овој договор ќе се изврши во рок од три години по датумот на потпишување на овој договор.

Процесот на спроведување треба да поттикне донесување мерки кои што се одржливи и чија ефективност е евалуирана од страна на социјалните партнери на соодветното ниво.

Социјалните партнери треба да го искористат нивното постојно национално искуство стекнато во процесот на спроведување на претходни автономни договори на европските социјални партнери.

Организациите-членки ќе го известуваат Комитетот за социјален дијалог за спроведувањето на овој договор. Во првите три години по датумот на потпишување на овој договор, Комитетот за социјален дијалог ќе подготви и усвои годишна табела во која ќе се сумира тековното спроведување на договорот. Целосен извештај за преземените дејства за спроведување ќе биде подготвен од страна на Комитетот за социјален дијалог и ќе биде усвоен од страна на Европските социјални партнери во текот на четвртата година. Во случај на неизвестување и/или неспроведување по четири години и по евалуација, и кога е поддржано од страна на Комитетот за социјален дијалог, Европските социјални партнери ќе се вклучат во заеднички акции заедно со националните социјални партнери на засегнатите држави со цел да се идентификува најдобриот начин за да се спроведе овој рамковен договор во национален контекст.

Страните потписнички ќе го оценат и разгледаат договорот во секое време по истекот на пет години од датумот на потпишување, доколку тоа го побара некоја од нив.

Во случај на прашања поврзани со содржината на овој договор, вклучените организацион-членки можат заеднички или одделно да се обратат до страните потписнички, кои ќе одговорат заеднички или одделно. При спроведувањето на овој договор, членовите на страните потписнички избегнуваат непотребни трошоци врз МСП. Спроведувањето на овој договор не претставува валидна основа за да се намали општото ниво на заштита што го имаат работниците во полето на овој договор. Овој договор не го нарушува правото на социјалните партнери да склучуваат, на соодветно ниво, вклучително и на Европско ниво, договори за приспособување и/или дополнување на овој договор на начин што ќе ги земе предвид специфичните потреби на засегнатите социјални партнери.



#### **ETUC**

Boulevard du Roi Albert II, 5  
B - 1210 Brussels  
Tel : 00-32-2/224 04 11  
Fax : 00-32-2/224 04 54/55  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)



#### **BUSINESSEUROPE**

Avenue de Cortenbergh, 168  
B - 1000 Brussels  
Tel : 00-32-2/237 65 11  
[main@businessseurope.eu](mailto:main@businessseurope.eu)  
[www.businessseurope.eu](http://www.businessseurope.eu)



#### **CEEP**

Rue des Deux Eglises, 26 boîte 5  
B- 1000 Brussels  
Tel : 00-32-2/219 27 98  
Fax: 00-32-2/218 12 13  
[ceep@ceep.eu](mailto:ceep@ceep.eu)  
[www.ceep.eu](http://www.ceep.eu)



#### **SMEunited**

Rue Jacques de Lalaing, 4  
B- 1040 Brussels  
Tel : 00-32-2/230 75 99  
[info@smeunited.eu](mailto:info@smeunited.eu)  
[www.smeunited.eu](http://www.smeunited.eu)

