



## **Acord-cadru al partenerilor sociali europeni privind digitalizarea**

**Introducere**

**Obiective**

**Domeniu de aplicare**

**Un proces de parteneriat între angajatori și reprezentanții lucrătorilor**

- 1. Competențele digitale și asigurarea ocupării forței de muncă**
- 2. Modalitățile de conectare și deconectare**
- 3. Inteligența artificială și garantarea principiului controlului uman**
- 4. Respectarea demnității umane și supravegherea**

**Implementare și monitorizare**

## **Introducere**

Transformarea digitală a economiei este un subiect cu mai multe fațete și cu implicații importante pentru piața forței de muncă, pentru domeniul muncii și pentru societate în general. Aceasta este abordată în diferite moduri de către statele membre ale UE, din cauza situațiilor sociale și economice diferite, a piețelor forței de muncă și a sistemelor de relații industriale, precum și a 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 noi oportunități de angajare, creșterea productivității, îmbunătățirea condițiilor de muncă și noi 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 avea succes în era digitală. Altele includ organizarea muncii și a condițiilor de muncă, echilibrul dintre viața profesională și cea privată 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.

Deoarece câștigurile nu sunt automate, trebuie să ne adaptăm piețele muncii, educația și formarea și sistemele de protecție socială pentru a ne asigura că tranziția este una benefică atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători. UE și guvernele naționale joacă un rol important, asigurând condițiile-cadru care să permită și sprijine angajatorii și lucrătorii să profite de oportunități și să le lase loc pentru a găsi soluții adecvate pentru a face față provocărilor, ținând seama de faptul că aceștia cunosc cel mai bine situația de pe teren și ce măsuri sunt necesare în beneficiul întreprinderilor și al lucrătorilor.

De asemenea, este important să se țină seama de impactul asupra climei și a mediului.

În plus, este nevoie de un angajament comun din partea angajatorilor, a lucrătorilor și a reprezentanților acestora pentru a profita la maximum de oportunități și pentru a face față provocărilor dintr-o abordare de parteneriat, respectând în același timp diferitele roluri ale celor implicați.

Prezentul acord-cadru reprezintă angajamentul comun al partenerilor sociali intersectoriali europeni<sup>1</sup> de a optimiza beneficiile și de a face față provocărilor digitalizării din domeniul muncii.

<sup>1</sup>BusinessEurope, SMEUNITATE, CEEP și ETUC (și comitetul de legătură EUROCADRES/CEC)

## **Obiective**

### **Acest acord-cadru vizează:**

- Creșterea gradului de conștientizare și de înțelegere al 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, ținând cont de inițiativele, practicile și acordurile colective existente;
- Încurajarea unei abordări de parteneriat între angajatori, lucrători și reprezentanții acestora;
- Sprijinirea dezvoltării unei abordări orientate către om în ceea ce privește integrarea tehnologiei digitale în domeniul muncii, sprijinirea/asistarea lucrătorilor și creșterea productivității;

### **Prin:**

- Elaborarea unui proces comun, circular și dinamic, 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.

## **Domeniu de aplicare**

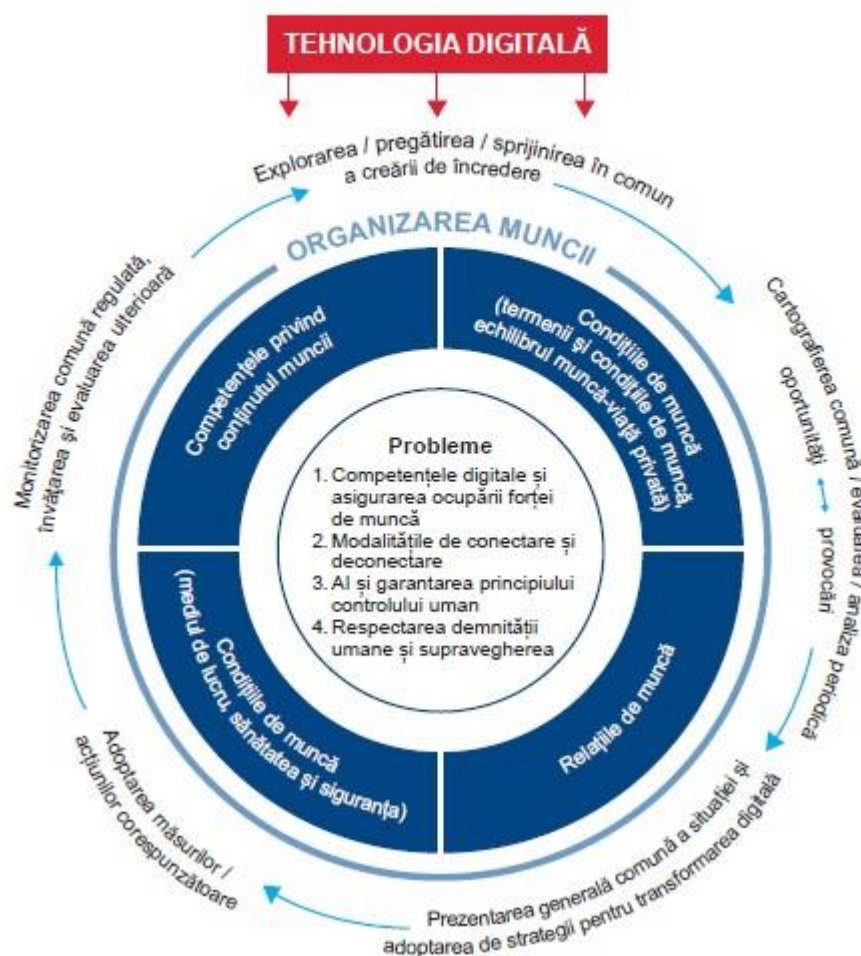
Acest acord autonom a fost încheiat de către partenerii sociali intersectoriali europeni și se aplică întregii UE/SEE.

Acesta vizează toți lucrătorii și angajatorii din sectoarele public și privat 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.

Atunci când ne referim, în prezentul acord, la „întreprinderi”, avem în vedere organizațiile din sectorul public și privat.

Atunci când se face referire, în cadrul acestui acord, la „reprezentanții lucrătorilor”, prerogativele reprezentanților sindicali trebuie recunoscute, în conformitate cu legislația și practicile naționale.

## PROCESUL DE PARTENERIAT PENTRU DIGITALIZARE



**Pentru o mai bună înțelegere** a procesului, conceptele utilizate în acesta au următoarele conotații larg acceptate:

### Organizarea muncii

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

### Conținutul și abilitățile de lucru

Conținutul de lucru se referă la analizarea impactului tehnologiei/instrumentelor digitale asupra conținutului postului și a competențelor necesare pentru a efectua munca și pentru a interacționa (digital) cu celelalte persoane (colégi, 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, dispoziții 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, locul (locurile) muncii, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, 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 și între lucrători și întreprindere (relații formale și informale cu supraveghetorul direct, conducerea, funcția de resurse umane). Relațiile cu clienții și alte terțe părți fac parte, de asemenea, din acestea. 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 a hărțuirii, gestionarea conflictelor, procedurile și mecanismele de sprijin.

### **Un proces de parteneriat între angajatori și reprezentanții lucrătorilor**

#### **Având în vedere că:**

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;

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;

Cele mai multe dintre aceste subiecte sunt interconectate și nu ar trebui tratate în mod izolat;

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;

Pentru a avea succes, este important să existe un angajament comun al angajatorilor, lucrătorilor și reprezentanților acestora în vederea realizării unui proces convenit și gestionat în comun.

**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
- Condiții de muncă (termeni și condiții de muncă, echilibru muncă-viață privată)
- Condiții 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).

### **Etapele procesului**

- Prima etapă **„Explorare/pregătire/susținere 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 posibilele 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, a diferitelor elemente și a inter-relațiilor 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 de timp;
  - clarificarea/definirea rolurilor și responsabilităților conducerii și ale lucrătorilor și reprezentanților acestora;
  - resurse;
  - măsuri adiacente cum ar fi sprijinul (expertiză), monitorizarea etc.
- Cea de-a cincea etapă **„Monitorizarea/urmărirea comună regulată, învățarea, evaluarea”** este locul în care închidem cercul pentru o evaluare comună a eficacității acțiunilor și pentru 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.

## **Adaptare**

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

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 /evaluarea/analiza periodică comune și, în cazul în care există preocupări cu privire la impactul asupra condițiilor de muncă și asupra sănătății și siguranței care necesită o atenție urgentă, sunt luate măsuri.

Este în interesul angajatorilor și al 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.

## **1 - Competențele digitale și asigurarea ocupării forței de muncă**

### **Principalul obiectiv și factor de succes**

Obiectivul principal este de a ne pregăti forța de muncă actuală și viitoare și întreprinderile cu competențele adecvate prin învățare continuă, pentru a profita de oportunități și pentru a 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 a 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 de a recunoaște potențialul rol al tehnologiei digitale, astfel încât întreprinderile să rămână competitive în lumea modernă.

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

O provocare-cheie cu care se confruntă partenerii sociali este aceea de a determina care competențe (digitale) și schimbări de procese 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**

- Există un interes comun, dar o responsabilitate diferită a angajatorilor și lucrătorilor de a contribui la îmbunătățirea competențelor și la recalificare, ceea ce duce la întreprinderi de succes și la servicii publice de înaltă calitate și la o forță de muncă calificată în mod corespunzător.
- Implicarea partenerilor sociali la nivelul corespunzător, precum și a directorilor de resurse umane și a superiorilor ierarhici și a reprezentanților lucrătorilor și a comitetelor (europene) de întreprindere, 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 în 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 de situația specifică națională, sectorială și de întreprindere, va fi necesar un set de competențe care să includă și să combine competențe tehnice, specifice sectorului, precum și o serie de competențe și abilități transversale și personale/soft skills, cum ar fi capacitatea de soluționare a problemelor, gândirea critică, competențele colaborative și comunicative, co-crearea și creativitatea, pentru forța de muncă. În paralel, competențele și abilitățile umane și sociale, cum ar fi managementul persoanelor, inteligența și judecata emoțională, trebuie dezvoltate și consolidate în continuare.
- Ținând seama de viteza 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.

### **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 în întreprinderi și, mai general, între întreprinderi și sectoare, prin investiții în competențe care să asigure actualizarea competențelor 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 de muncă.

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 întreprindere sau sector și forța sa de muncă. Acestea pot fi reprezentate atât de competențe profesionale, cât și de competențe personale/soft skills, 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 de a se respecializa pentru a face față provocărilor digitale ale întreprinderii.
- Accesul la și măsurile de formare necesare, în conformitate cu diversele practici de relații industriale naționale și 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 privind formarea 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, formarea 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 de formare 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.
- Programe de formare 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.

Partenerii sociali ar trebui să ia în considerare adoptarea 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 cu reprezentanții acestora, 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 reprojecării locurilor de muncă. Strategiile ar trebui să asigure 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 pentru:

- Recalificare și perfecționare profesională, astfel încât lucrătorii să poată fi transferați către noi locuri de muncă sau să se adapteze la locurile de muncă reprojectate în cadrul întreprinderii, în condițiile convenite;
- Reprojecție 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;
- Reprojecție 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.

## **2 - Modalitățile de conectare și deconectare**

Este în interesul angajatorilor și al 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.

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 al lucrătorilor. În același timp, acest lucru poate crea riscuri și provocări în ceea ce privește definirea/delimitarea timpului de lucru și a timpului personal, atât în cadrul, cât și în afara timpului de lucru.

Este de datoria angajatorului să asigure sănătatea și securitatea lucrătorilor cu privire la toate aspectele legate de muncă. Pentru a evita posibilele efecte negative asupra sănătății și a 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.

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

- Măsuri de formare/instruire și de sensibilizare;
- Respectarea normelor privind timpul de lucru și a normelor 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 normelor privind 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 cu dispozițiile privind timpul de lucru 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;  
Proceduri de alertare și sprijin într-o cultură a neînvinuirii, pentru găsirea de soluții și pentru protejarea împotriva prejudiciilor aduse lucrătorilor în cazul în care aceștia nu pot fi contactați;
- Schimburi regulate de informații 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.

### **3 - Inteligența artificială (IA) și garantarea principiului controlului uman**

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 a unor condiții bune de lucru.

În timp ce sistemele și soluțiile IA au potențialul valoros de a crește productivitatea întreprinderii și bunăstarea forței de muncă și de a realiza o mai bună repartizare a sarcinilor între oameni, între diferitele părți ale întreprinderii și între mașini și oameni, este, de asemenea, important să ne asigurăm că sistemele și soluțiile IA nu pun în pericol, ci sporesc implicarea și capacitățile umane la locul de muncă.

Acest acord autonom al partenerilor sociali stabilește anumite direcții și principii privind modul și circumstanțele în care IA este introdusă în lumea muncii.

Controlul oamenilor asupra mașinilor și inteligenței artificiale ar trebui să fie garantat la locul de muncă și ar trebui să sprijine utilizarea roboților și a aplicațiilor de inteligență artificială, conformându-se și respectând în același timp controalele de siguranță și securitate.

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 antidiscriminare,
- ar trebui să respecte standardele etice convenite, asigurând respectarea drepturilor fundamentale/ale omului, a egalității și a 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 o mai bună repartizare a sarcinilor, o mai mare dezvoltare a competențelor și a 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.

#### **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 de prevenire a vătămărilor, precum în cazul integrității fizice umane, siguranței psihologice, predispoziției la autoconfirmare sau oboselii cognitive;
  - ar trebui să respecte principiile corectitudinii, adică să se asigure că lucrătorii și grupurile nu sunt afectate de prejudecăți și discriminări -injuste;
  - 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 poate contesta decizia împreună cu testarea rezultatelor IA.
- Sistemele de AI 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 - Respectarea demnității umane și supravegherea**

Tehnologia digitală și sistemele de supraveghere ale 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.

Minimizarea și transparența datelor, precum și implementarea unor norme clare privind prelucrarea datelor cu caracter personal limitează riscul de monitorizare intruzivă și de utilizare abuzivă a datelor cu caracter personal.

GDPR prevede norme privind prelucrarea datelor cu caracter personal ale lucrătorilor în contextul ocupării forței de muncă care trebuie respectate.

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.

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

- Permitearea reprezentanților lucrătorilor să abordeze aspecte legate de date, consimțământ, protecția vieții private și supraveghere.
- Asocierea permanentă a colectării de date unui 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 aviziere de informare digitale, pentru îndeplinirea sarcinilor într-o eră digitală.

#### **Implementare și monitorizare**

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. 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 managementului și forței de muncă din statele membre și din țările din Spațiul Economic European. De asemenea, părțile semnatare invită organizațiile lor membre din țările candidate să pună în aplicare acest acord. 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.

Organizațiile membre vor prezenta rapoarte 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 va adopta un tabel anual care va rezuma punerea în aplicare în curs a acordului. Comitetul de 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. În cazul în care nu se raportează și/sau nu se pune în aplicare după patru ani și după evaluarea în cadrul Comitetului de 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.

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.

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 sau separat. La punerea în aplicare a acestui acord, membrii părților semnatare vor evita impunerea unor sarcini inutile asupra IMM-urilor. Punerea în aplicare a prezentului acord nu constituie un motiv întemeiat pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul prezentului acord. 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.

## Organizații patronale reprezentative la nivel național

Logo Pentru Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România – CNIPMMR  
Florin-Nicolae Jianu  
Președinte

Logo Pentru Confederația Patronală Concordia  
Dan Șucu  
Președinte

Logo Pentru Confederația Patronală din Industrie, Agricultură, Construcții și Servicii din România-Conpirom  
Ionel Borș  
Președinte

## Organizații sindicale reprezentative la nivel național

Logo                      Pentru Confederația Națională Sindicală Cartel Alfa- CNS Cartel Alfa  
Bogdan Hossu  
Președinte

Logo                      Pentru Blocul Național Sindical - BNS  
Dumitru Costin  
Președinte

Logo                      Pentru Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România-CNSLR Frăția  
Sorin Leonard Bărăscu  
Președinte

Logo                      Pentru Confederația Sindicatelor Democratice din România – CSDR  
Iacob Baciu  
Președinte

Logo                      Pentru Confederația Sindicală Națională Meridian – CSN Meridian  
Ion Popescu  
Președinte

