ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

30/6/2021

ΥΠΕΓΡΑΦΗ Η ΝΕΑ ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2021

Σ' ένα ασφυκτικό περιβάλλον για τα ατομικά και συλλογικά δικαιώματα των εργαζομένων, με νωπή την υγειονομική απειλή και με το Κράτος να διατηρεί τον κρατικό έλεγχο στον προσδιορισμό του κατώτατου μισθού και την απαγόρευση διαπραγμάτευσης οποιουδήποτε οικονομικού όρου μέσω της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ, η ΓΣΕΕ με την υπογραφή της στη νέα ΕΓΣΣΕ στέκεται για μία ακόμα φορά στο ύψος της ευθύνης και του καθήκοντος που οι εργαζόμενοι της έχουν αναθέσει και κρατά ζωντανό τον θεσμό, διασώζοντας προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις και θεσμικά δικαιώματα των εργαζομένων.

Η Συνομοσπονδία προσήλθε με οργανωμένο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων, στο οποίο περιεχόταν και η αυτοτελής της πρόταση για την ορθή, πλήρη και με συλλογικό τρόπο ρύθμιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων όσων εργάζονται με τηλεργασία, συμπεριλαμβανομένης και της εργασίας μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας.

Με τη νέα ΕΓΣΣΕ 2021:

1) συμφωνείται ρητά η ισχύς όλων των θεσμικών όρων που θεσπίσθηκαν με τις προηγούμενες ΕΓΣΣΕ ως κατώτατα όρια προστασίας των εργαζομένων και περιλαμβάνεται ρήτρα για τις ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

2) συμφωνείται ρητά η άμεση επανεκκίνηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου και λοιπών μισθολογικών όρων, εφόσον καταργηθεί η σχετική περιοριστική νομοθεσία

3) ενσωματώνεται η ευρωπαϊκή συμφωνία- πλαίσιο για την ψηφιοποίηση της εργασίας, που υπεγράφη από τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους τον Ιούνιο του 2020 και συμφωνείται η συγκρότηση κοινής ομάδας εργασίας για τις ψηφιακές δεξιότητες και την εξασφάλιση της απασχόλησης

4) συμφωνούνται συγκεκριμένες δράσεις για την έμπρακτη προώθηση της πρόσφατα κυρωθείσας Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, όπως η συγκρότηση κοινής ομάδας εργασίας για την διαμόρφωση Οδηγού για την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση εργοδοτών και εργαζομένων για τις παράνομες διακρίσεις στην εργασία, τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση

5) συμφωνείται η αναγκαιότητα ποιοτικής βελτίωσης και ανασχεδιασμού του συστήματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και της πιστοποίησής της με σκοπό την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και των ανέργων και συγκροτείται κοινή ομάδα εργασίας για την υλοποίηση επιμέρους στοχευμένων δράσεων

6) επαναβεβαιώνεται η στήριξη των μερών και συμφωνούνται συγκεκριμένες ενέργειες στο πλαίσιο της δίκαιης μετάβασης στη μεταλιγνιτική εποχή.

ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΥΠΟΥ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Ακολουθεί το κείμενο της νέας ΕΓΣΣΕ 2021

ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2021

Στην Αθήνα, σήμερα την 23 Ιουνίου 2021, τα μέρη που υπογράφουν την παρούσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και συγκεκριμένα:
Αφενός :
α) ο ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών
β) η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ)
γ) η Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ)
δ) ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ)
ε) ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος (ΣΒΕ)

και αφετέρου η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ),
όλοι δια των νομίμων εκπροσώπων τους, συμφωνούν τα εξής:

ΑΡΘΡΟ 1

Διατήρηση Θεσμικών Όρων Εργασίας

Τα συμβαλλόμενα μέρη αποφασίζουν τη σύναψη νέας ΕΓΣΣΕ για το έτος 2021.

Συμφωνείται ρητά ότι όλοι οι θεσμικοί όροι εργασίας που θεσπίσθηκαν με τις προηγούμενες ΕΓΣΣΕ και τις αντίστοιχες Διαιτητικές Αποφάσεις, όπως ίσχυαν κατά τη διαδοχή τους, αποτελούν ενιαίο σύνολο και εξακολουθούν να ισχύουν.

ΑΡΘΡΟ 2

Ευνοϊκότεροι Όροι Εργασίας

Ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα, πρακτική της επιχείρησης ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, υπερισχύουν.

ΑΡΘΡΟ 3

Διαπραγματεύσεις για Μισθολογικούς όρους

Τα συμβαλλόμενα μέρη ρητά συμφωνούν ότι, εάν κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας ΕΓΣΣΕ με οποιονδήποτε τρόπο αρθεί οποιαδήποτε περιοριστική διάταξη, που έχει επιβληθεί με νομοθετική παρέμβαση στο περιεχόμενο της ΕΓΣΣΕ 2010-2011-2012, τότε θα ξεκινήσουν άμεσες διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθολογικών όρων της ΕΓΣΣΕ.

ΑΡΘΡΟ 4

Αυτόνομη συμφωνία πλαίσιο για την Ψηφιοποίηση στην Εργασία

Τα μέρη αποφασίζουν την υιοθέτηση της «Ευρωπαϊκής συμφωνίας – πλαίσιο για την Ψηφιοποίηση στην Εργασίας», που υπεγράφη την 26 Ιουνίου 2020 από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), την Ένωση Ευρωπαϊκών Εργοδοτικών Συνδέσμων, Βιομηχανιών και Επιχειρήσεων (BUSINESSEUROPE), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (SME United) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP).

Το κείμενο «Ευρωπαϊκή συμφωνία – πλαίσιο για την Ψηφιοποίηση στην Εργασία» προσαρτάται στην παρούσα ΕΓΣΣΕ και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

ΑΡΘΡΟ 5

Ψηφιακές Δεξιότητες

Στο πλαίσιο αξιοποίησης και εφαρμογής της «Ευρωπαϊκής συμφωνίας – πλαίσιο για την Ψηφιοποίηση στην Εργασίας», τα μέρη συμφωνούν να εκπονήσουν σχέδιο δράσης εφαρμογής της Συμφωνίας με προτεραιότητα στην :

- Σύσταση κοινής ομάδας εργασίας για τις Ψηφιακές δεξιότητες και την εξασφάλιση της απασχόλησης,

με στόχο την προετοιμασία του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων ώστε να αξιοποιηθούν οι ευκαιρίες και να αντιμετωπισθούν οι προκλήσεις του ψηφιακού μετασχηματισμού στον κόσμο της εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 6

Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Πιστοποίηση

Τα μέρη συμφωνούν για την αναγκαιότητα ποιοτικής βελτίωσης και ανασχεδιασμού του συστήματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και της πιστοποίησής της με στόχο την επικαιροποίηση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και ανέργων δίνοντας έμφαση στην συμβατότητα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, συμφωνούν στη σύσταση ομάδας εργασίας, στον σχεδιασμό κοινών δράσεων και στη διατύπωση προτάσεων στα θέματα:

- Διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε επαγγέλματα, ειδικότητες και δεξιότητες σε αντιστοιχία με την αναγκαιότητα μετασχηματισμού του παραγωγικού συστήματος.
- Την αναβάθμιση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας στην Συνεχιζόμενη Επαγγελματικής Κατάρτιση
- Τον ανασχεδιασμό και την βελτίωση της αποτελεσματικότητας του ΛΑΕΚ με έμφαση στο νέο ρόλο που μπορούν να έχουν οι οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων.
- Τον ανασχεδιασμό του συστήματος πιστοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων της ΣΕΚ.

ΑΡΘΡΟ 7

Δίκαιη Μετάβαση σε οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα

Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη, επαναβεβαιώνοντας το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 2018, για τον όρο και τη σημασία της Δίκαιης Μετάβασης των εργαζομένων σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα η οποία θα εξασφαλίζει την απαραίτητη υποστήριξη όταν θα υπάρξει ανάγκη αναδιάταξης, επανακατάρτισης και ανακατανομής τους, κρίνουν εξίσου απαραίτητη και αναγκαία τη θεσμική συμμετοχή τους στο σχεδιασμό και τις

δράσεις δίκαιης μετάβασης στη μεταλιγνιτική εποχή μέσω του Σχεδίου Δίκαιης Αναπτυξιακής Μετάβασης (ΣΔΑΜ).

Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι αναπτυξιακές πολιτικές θα πρέπει να εγγυώνται την πλήρη και ισότιμη συμμετοχή και των εργαζόμενοι και εργοδοτών στην προετοιμασία, εφαρμογή και παρακολούθηση των δημόσιων πολιτικών για την προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή, συμπεριλαμβανομένων των επενδυτικών στρατηγικών, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη συμφωνούν:

α) στον σχεδιασμό, μέσω των Ινστιτούτων τους, κοινού μηχανισμού παρακολούθησης εξελίξεων και δράσεων ενημέρωσης και εκπαίδευσης για την ανάπτυξη ικανοτήτων και απαραίτητων δεξιοτήτων σε αναπτυσσόμενες βιομηχανίες, απόκτηση νέων δεξιοτήτων σε όλους τους τομείς και επανεκπαίδευση σε ευάλωτους τομείς,

και

β) στην αποστολή κοινής επιστολής προς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την ίδρυση νέου Τμήματος στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας με αντικείμενο το περιβάλλον και την εργασία, στο οποίο θα συμμετέχουν αφενός τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη αναλογικά και ισομερώς, αφετέρου και εκπρόσωπος του Υπουργείου Περιβάλλοντος.

ΑΡΘΡΟ 8

Καταπολέμηση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία

Τα συμβαλλόμενα μέρη διατυπώνουν τη στήριξή τους στην καταπολέμηση των φαινομένων της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

Αναγνωρίζουν ότι η βία και η σεξουαλική παρενόχληση είναι ασύμβατες με την προώθηση βιώσιμων επιχειρήσεων και έχουν αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον εργαζόμενο, στη φήμη της επιχείρησης και στην παραγωγικότητα.

Στο πλαίσιο αυτό, τα συμβαλλόμενα μέρη στηρίζουν την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 και της Σύστασης 206 για τη βία και την παρενόχληση.

Με στόχο την ορθή και ισόρροπη εφαρμογή της ΔΣΕ 190 και της Σύστασης 206 στο εθνικό δίκαιο, τα συμβαλλόμενα μέρη αποφασίζουν τη σύσταση Ομάδας Εργασίας της οποίας έργο είναι:

- Η αξιοποίηση της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας Πλαίσιο για την Παρενόχληση και τη Βία στην Εργασία του 2007, προκειμένου να διατηρηθούν ορισμένες διατάξεις εφαρμόσιμες και αποτελεσματικές σε εθνικό επίπεδο.

Η διαμόρφωση συνοπτικού Οδηγού για την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση εργοδοτών και εργαζομένων απέναντι στις παράνομες διακρίσεις στην εργασία, τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση.

ΑΡΘΡΟ 9

Εθνικό Επαγγελματικό Ταμείο

Τα συμβαλλόμενα μέρη ανανεώνουν τη δέσμευσή τους ως προς τη συνέχιση των κοινών εργασιών το 2021 σχετικά με την απόφαση που έχουν λάβει στην ΕΓΣΣΕ 2018 περί ιδρύσεως Εθνικού Επαγγελματικού Ταμείου (ΕΘΕΤ).

ΑΡΘΡΟ 10

Διάρκεια Ισχύος

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει την 1η Ιανουαρίου 2021 και λήγει την 31η Δεκεμβρίου 2021.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για τον ΣΕΒ

Ο Πρόεδρος — Ο Πρόεδρος Εκτελεστικής Επιτροπής

Δ. Παπαλεξόπουλος — Ε. Ο. Βιδάλης

Για τη ΓΣΕΒΕΕ

Ο Πρόεδρος — Ο Γεν. Γραμματέας

Γ. Καββαθάς — Α. Νικολόπουλος

Για την ΕΣΕΕ

Ο Πρόεδρος — Ο Γεν. Γραμματέας

Γ. Καρανίκας — Ν. Μπόνης

Για τον ΣΕΤΕ

Ο Πρόεδρος Ο Γεν .Γραμματέας

Γ. Ρέτσος Γ.Βερνίκος

Για τον ΣΒΕ

Ο Πρόεδρος Ο Αντιπρόεδρος

Θ. Σαββάκης

Γ.Σταύρου

Για τη ΓΣΕΕ

Ο Πρόεδρος Ο Γεν .Γραμματέας

Γ.Παναγόπουλος Ν. Κιουτσούκης

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ

Το παρόν προσαρτάται στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2021 και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εισαγωγή

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της οικονομίας είναι ένα πολύπλευρο θέμα με μεγάλες επιπτώσεις για την αγορά εργασίας, τον κόσμο της εργασίας και την κοινωνία ευρύτερα. Αντιμετωπίζεται με πολλαπλούς τρόπους από τα κράτη μέλη της ΕΕ, λόγω των διαφορετικών κοινωνικών και οικονομικών καταστάσεων, των αγορών εργασίας, των συστημάτων εργασιακών σχέσεων και υφιστάμενων πρωτοβουλιών, πρακτικών και συλλογικών συμβάσεων.

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός προσδίδει σαφή οφέλη για εργοδότες, εργαζόμενους και αναζητούντες εργασία, όσον αφορά σε νέες ευκαιρίες εργασίας, αυξημένη παραγωγικότητα, βελτιώσεις στις συνθήκες εργασίας, νέους τρόπους οργάνωσης της εργασίας και βελτιωμένη ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών. Συνολικά, με τις σωστές στρατηγικές, μπορεί να οδηγήσει σε διατήρηση των θέσεων εργασίας και αύξηση της απασχόλησης. Η μετάβαση συνοδεύεται επίσης από προκλήσεις και κινδύνους για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις, καθώς ορισμένα από τα υπάρχοντα καθήκοντα θα εξαφανιστούν και πολλά άλλα θα αλλάξουν ή θα μετατραπούν. Αυτό απαιτεί την πρόβλεψη των αλλαγών καθώς και ενίσχυση των δεξιοτήτων που απαιτούνται για να πετύχουν εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις στην ψηφιακή εποχή. Οι αλλαγές αναφέρονται στην οργάνωση και τις συνθήκες εργασίας, την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και την πρόσβαση σε τεχνολογίες, συμπεριλαμβανομένων των υποδομών, σε όλους τους οικονομικούς κλάδους αλλά και τις περιφέρειες. Απαιτούνται επίσης ειδικές προσεγγίσεις προκειμένου οι ΜμΕ να συμπεριλάβουν την ψηφιοποίηση, με τρόπο προσαρμοσμένο στις ανάγκες τους. Δεδομένου ότι τα κέρδη δεν προκύπτουν αυτόματα, πρέπει να προσαρμόσουμε τις αγορές εργασίας, την εκπαίδευση και την κατάρτιση και τα συστήματα κοινωνικής προστασίας για

να διασφαλίσουμε ότι η μετάβαση είναι αμοιβαία επωφελής για τους εργοδότες και τους εργαζομένους. Η ΕΕ και οι εθνικές κυβερνήσεις πρέπει να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο, διασφαλίζοντας ότι οι συνθήκες-πλαίσιο επιτρέπουν και υποστηρίζουν τους εργοδότες και τους εργαζόμενους ώστε να εκμεταλλευτούν τις ευκαιρίες και να διαθέσουν χώρο ώστε να βρουν τις κατάλληλες λύσεις για την αντιμετώπιση των προκλήσεων, έχοντας κατά νου ότι γνωρίζουν καλύτερα την υφιστάμενη κατάσταση και ποια μέτρα χρειάζονται για να αποκομίσουν αμοιβαία οφέλη. Είναι επίσης σημαντικό να ληφθούν υπόψη οι κλιματικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις. Επιπλέον, απαιτείται κοινή δέσμευση εκ μέρους των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, με στόχο να αξιοποιήσουν στο έπακρο τις ευκαιρίες και να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις, με μια προσέγγιση εταιρικής σχέσης, σεβόμενοι ταυτόχρονα τους διαφορετικούς ρόλους, που έχει ο κάθε εμπλεκόμενος.

Αυτή η συμφωνία-πλαίσιο είναι η κοινή δέσμευση των Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων όλων των κλάδων για να βελτιστοποιήσουν τα οφέλη και να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της ψηφιοποίησης στον κόσμο της εργασίας.

Στόχοι

Αυτή η συμφωνία-πλαίσιο έχει ως στόχο την:

Ευαισθητοποίηση και βελτίωση της κατανόησης των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους σχετικά με τις ευκαιρίες και τις προκλήσεις στον κόσμο της εργασίας, που προκύπτει από τον ψηφιακό μετασχηματισμό,

Παροχή ενός προσανατολισμένου στη δράση πλαισίου για την ενθάρρυνση, την καθοδήγηση και υποστήριξη εργοδοτών, εργαζομένων και εκπροσώπων αυτών στη χάραξη μέτρων και δράσεων που αποσκοπούν στην αξιοποίηση αυτών των ευκαιριών και στην αντιμετώπιση των προκλήσεων, λαμβάνοντας υπόψη τις υπάρχουσες πρωτοβουλίες, πρακτικές και συλλογικές συμβάσεις,

Ενθάρρυνση μιας προσέγγισης εταιρικής σχέσης μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και εκπροσώπων τους,

Υποστήριξη της ανάπτυξης μιας ανθρωποκεντρικής προσέγγισης για την

ενσωμάτωση της ψηφιακής τεχνολογίας στον κόσμο της εργασίας, για την υποστήριξη / βοήθεια των εργαζομένων και την ενίσχυση της παραγωγικότητας,

Με ποιο τρόπο;

Αποτυπώνοντας μια κοινή δυναμική κυκλική διαδικασία, η οποία λαμβάνει υπόψη τους διαφορετικούς ρόλους και ευθύνες των διαφόρων παραγόντων που μπορεί να προσαρμοστεί σε διαφορετικές εθνικές, κλαδικές ή / και επιχειρηματικές καταστάσεις, συστήματα εργασιακών σχέσεων, θέσεις εργασίας και διαφορετικές ψηφιακές τεχνολογίες / εργαλεία.

Επισημαίνοντας συγκεκριμένες προσεγγίσεις, δράσεις και μέτρα, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους, σύμφωνα με τις συγκεκριμένες ανάγκες και περιστάσεις, για την αντιμετώπιση ζητημάτων όπως οι δεξιότητες, η οργάνωση εργασίας και οι συνθήκες εργασίας.

Πεδίο εφαρμογής

Αυτή η αυτόνομη συμφωνία έχει συναφθεί από τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους και εφαρμόζεται σε ολόκληρη την ΕΕ/ΕΟΧ. Καλύπτει όλους τους εργαζομένους και τους εργοδότες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα και όλες τις οικονομικές δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων που χρησιμοποιούν διαδικτυακές πλατφόρμες, εφόσον υπάρχει σχέση εργασίας όπως αυτή ορίζεται σε εθνικό επίπεδο. Όταν στην συμφωνία αυτή χρησιμοποιείται ο όρος «επιχειρήσεις», περιλαμβάνονται οι οργανισμοί ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Όταν η συμφωνία αναφέρεται σε «εκπροσώπους των εργαζομένων», τα δικαιώματα των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων πρέπει να αναγνωρίζονται, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτικές.

Μια διαδικασία συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων

Λαμβάνοντας υπόψιν ότι:

Ο γενικός στόχος είναι η επίτευξη μιας συναινετικής μετάβασης με την επιτυχή ενσωμάτωση των ψηφιακών τεχνολογιών στο χώρο εργασίας και με την αξιοποίηση των ευκαιριών καθώς και την πρόληψη και την ελαχιστοποίηση των κινδύνων τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες και για να εξασφαλιστεί το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους. Πολλά θέματα παίζουν ρόλο ή πρέπει να ληφθούν υπόψη. Προτείνεται μια ευρεία πολυτομεακή προσέγγιση, η οποία να διαλαμβάνει τα σχετικά στοιχεία στο χώρο εργασίας. Τα περισσότερα από αυτά τα θέματα είναι αλληλένδετα και δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται μεμονωμένα. Υπάρχει ανάγκη προσαρμοσμένης προσέγγισης στο μέγεθος της επιχείρησης και αντιμετώπισης διαφορετικών καταστάσεων ή περιστάσεων, ενώ ορισμένα χαρακτηριστικά είναι ίδια για όλες τις επιχειρήσεις ανεξάρτητα από το μέγεθός τους. Μια κοινή δέσμευση των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους για συμφωνημένη και από κοινού διαχειριζόμενη διαδικασία είναι σημαντική για την επιτυχία.

Μια συμφωνημένη και από κοινού διαχειριζόμενη δυναμική κυκλική διαδικασία είναι ο κατάλληλος τρόπος για την εφαρμογή της συμφωνίας, με ταυτόχρονο σεβασμό των ρόλων / αρμοδιοτήτων των διαφόρων παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Η ύπαρξη ή η εισαγωγή ψηφιακών τεχνολογιών ή εργαλείων έχει αντίκτυπο σε πολλά θέματα που συχνά σχετίζονται μεταξύ τους. Αυτά τα θέματα φαίνονται στο διάγραμμα:

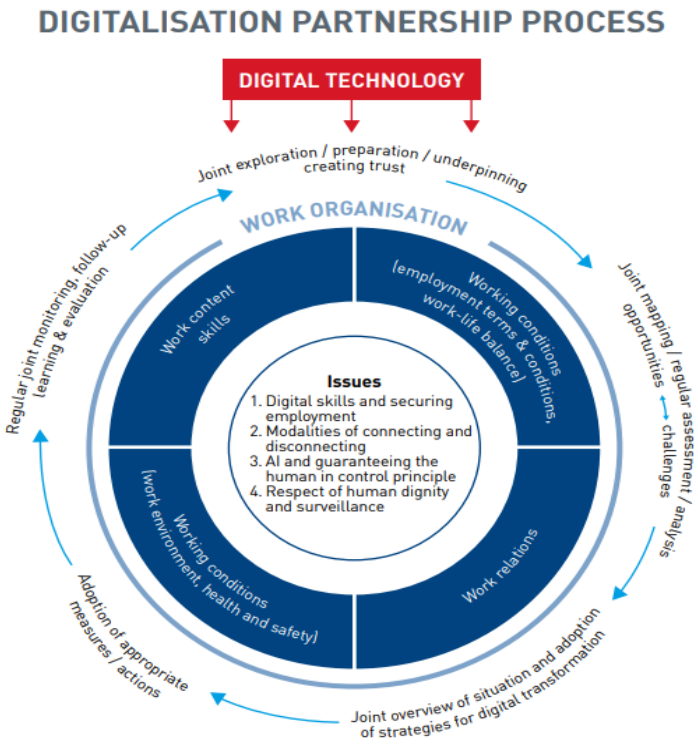
Περιεχόμενο εργασίας - δεξιότητες

Συνθήκες εργασίας (όροι και συνθήκες απασχόλησης, ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής)

Συνθήκες εργασίας (περιβάλλον εργασίας, υγεία και ασφάλεια)

Εργασιακές σχέσεις

Οργάνωση εργασίας



Στα διάφορα στάδια της διαδικασίας, όλα αυτά τα θέματα πρέπει να συζητηθούν και να ληφθούν υπόψη.

Σε σχέση με τα θέματα που αναφέρονται παραπάνω, τα ακόλουθα πρέπει επίσης να συζητηθούν και να ληφθούν υπόψη ως μέρος της διαδικασίας:

Ψηφιακές δεξιότητες και διασφάλιση της απασχόλησης

Επικοινωνία με το εργασιακό περιβάλλον - όροι σύνδεσης / αποσύνδεσης

Τεχνητή νοημοσύνη (AI) και εγγύηση της αρχής του ελέγχου/εποπτείας από τον άνθρωπο

Σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και επιτήρηση

Ψηφιακές τεχνολογίες ή εργαλεία μπορούν, επίσης, να χρησιμοποιηθούν/εισαχθούν για τη βελτίωση αυτών των θεμάτων (π.χ. με καλύτερη οργάνωση της εργασίας, επικοινωνία, περισσότερες δυνατότητες κατάρτισης, βελτιωμένες εργασιακές σχέσεις, καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ισότητα των φύλων).

Στάδια της διαδικασίας

Το πρώτο στάδιο «**Κοινή εξερεύνηση / προετοιμασία / υποστήριξη**» αφορά την εξερεύνηση, την ευαισθητοποίηση και τη δημιουργία της σωστής βάσης υποστήριξης και κλίματος εμπιστοσύνης για να μπορέσουμε να συζητήσουμε ανοιχτά τις ευκαιρίες και τις προκλήσεις/κινδύνους της

ψηφιοποίησης, τον αντίκτυπό τους στο χώρο εργασίας και πιθανές δράσεις και λύσεις.

Το δεύτερο στάδιο «**Κοινή χαρτογράφηση / τακτική αξιολόγηση / ανάλυση**» είναι μια άσκηση χαρτογράφησης που εξετάζει τις θεματικές περιοχές όσον αφορά στα οφέλη και στις ευκαιρίες (πώς η επιτυχής ενσωμάτωση ψηφιακών τεχνολογιών μπορεί να ωφελήσει τους εργαζόμενους και την επιχείρηση) και όσον αφορά στις προκλήσεις και τους κινδύνους. Πιθανά μέτρα και δράσεις εντοπίζονται επίσης σε αυτό το στάδιο. Οι ΜμΕ ενδέχεται να χρειάζονται εξωτερική υποστήριξη/συμβουλή.

Το τρίτο στάδιο «**Κοινή επισκόπηση της κατάστασης και υιοθέτηση στρατηγικών για τον ψηφιακό μετασχηματισμό»** είναι το αποτέλεσμα των παραπάνω βημάτων. Πρόκειται για μια βασική κατανόηση των ευκαιριών και των προκλήσεων/κινδύνων, των διαφορετικών στοιχείων και των συσχετισμών τους, καθώς και για μια συμφωνία που αναφέρεται στη στοχοθέτηση ψηφιακών στρατηγικών για την εξέλιξη της επιχείρησης.

Το τέταρτο στάδιο «**Υιοθέτηση κατάλληλων μέτρων / δράσεων»** βασίζεται στην κοινή επισκόπηση της κατάστασης και περιλαμβάνει:

- τη δυνατότητα δοκιμής και πιλοτικής εφαρμογής των προβλεπόμενων λύσεων ·
- ιεράρχηση προτεραιοτήτων
- προσδιορισμό χρόνου, εφαρμογή σε διαδοχικές χρονικές φάσεις
- αποσαφήνιση / καθορισμός των ρόλων και των ευθυνών της διοίκησης, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους
- απαιτούμενους πόρους
- συμπληρωματικά μέτρα όπως (ειδική) υποστήριξη, παρακολούθηση κ.λπ.

Το πέμπτο **στάδιο «Τακτική κοινή παρακολούθηση, μάθηση, αξιολόγηση»** είναι το σημείο όπου συμπληρώνεται πλήρως ο κύκλος με μια κοινή αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των δράσεων και συζήτηση σχετικά με το κατά πόσον είναι απαραίτητη η περαιτέρω ανάλυση, ευαισθητοποίηση, υποστήριξη ή οι δράσεις.

Στους εκπροσώπους των εργαζομένων θα παρέχονται οι απαραίτητες διευκολύνσεις και πληροφορίες για να συμμετέχουν αποτελεσματικά στα διάφορα στάδια της διαδικασίας.

Προσαρμογή

Αν και τα βήματα της διαδικασίας θα παραμείνουν ίδια, αυτή η διαδικασία θα πρέπει να είναι προσαρμοσμένη σε διαφορετικές εθνικές, κλαδικές ή/και επιχειρηματικές καταστάσεις και συστήματα εργασιακών σχέσεων, προσαρμόζοντας τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται στη διαδικασία, το περιεχόμενο ή/και τα άτομα/εμπειρογνώμονες που εμπλέκονται. Επιτρέπει μια προσέγγιση που να σχετίζεται με διαφορετικές θέσεις εργασίας, επιχειρήσεις και κλάδους. Η συμφωνία αναγνωρίζει ότι έχει ήδη εισαχθεί ένα ευρύ φάσμα ψηφιακών εργαλείων, ρυθμίσεις κατάρτισης και κοινές διαδικασίες, σε ορισμένες περιπτώσεις από τους κοινωνικούς εταίρους. Κατά συνέπεια, αυτά τα υπάρχοντα εργαλεία και οι διαδικασίες θα πρέπει να ληφθούν υπόψη στην κοινή χαρτογράφηση/τακτική αξιολόγηση/ανάλυση, όταν υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με τις επιπτώσεις στις συνθήκες εργασίας και την υγεία και την ασφάλεια και εφόσον απαιτούν επείγουσα προσοχή να αναλαμβάνονται δράσεις. Είναι προς το συμφέρον των εργοδοτών και των εργαζομένων να προσαρμόσουν την οργάνωση της εργασίας, όπου απαιτείται, στον συνεχιζόμενο μετασχηματισμό της εργασίας που απορρέει από τη χρήση ψηφιακών συσκευών εργασίας. Αυτή η προσαρμογή πρέπει να γίνεται με τρόπο που σέβεται τα συμφέροντα των εργαζομένων και τα προνόμια των εργοδοτών όσον αφορά στην οργάνωση της εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης.

1. **Ψηφιακές δεξιότητες και εξασφάλιση απασχόλησης**

Κύριος στόχος και παράγοντας επιτυχίας

Ο κύριος στόχος είναι να προετοιμάσουμε το σημερινό και μελλοντικό ανθρώπινο δυναμικό και τις επιχειρήσεις με τις κατάλληλες δεξιότητες δια μέσω της συνεχούς μάθησης, ώστε να αξιοποιήσουμε τις ευκαιρίες και να αντιμετωπίσουμε τις προκλήσεις του ψηφιακού μετασχηματισμού στον κόσμο της εργασίας.

Κοινό ενδιαφέρον των κοινωνικών εταίρων

Οι προκλήσεις και οι ευκαιρίες, που παρουσιάζονται από την ψηφιοποίηση σημαίνουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι έχουν κοινό συμφέρον να διευκολύνουν την πρόσβαση σε ποιοτική και αποτελεσματική κατάρτιση και ανάπτυξη δεξιοτήτων, σεβόμενοι παράλληλα την ποικιλομορφία και την ευελιξία των συστημάτων κατάρτισης, τα οποία ποικίλλουν ανάλογα με τις διαφορετικές πρακτικές εργασιακών σχέσεων. Αυτό συνεπάγεται τη δέσμευση των εργοδοτών να χρησιμοποιούν την ψηφιακή τεχνολογία με θετικό τρόπο, επιδιώκοντας να βελτιώσουν την καινοτομία και την παραγωγικότητα, για τη μακροπρόθεσμη υγεία των επιχειρήσεων, για την εξασφάλιση της απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού και για καλύτερες συνθήκες εργασίας. Μαζί με τη δέσμευση των εργαζομένων να υποστηρίξουν την ανάπτυξη και την επιτυχία των επιχειρήσεων και να αναγνωρίσουν τον πιθανό ρόλο της ψηφιακής τεχνολογίας, προκειμένου οι επιχειρήσεις να παραμείνουν ανταγωνιστικές στον σύγχρονο κόσμο.

Ο προσδιορισμός των αναγκών δεξιοτήτων ως βασική πρόκληση

Μια βασική πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι κοινωνικοί εταίροι είναι να καθορίσουν ποιες (ψηφιακές) δεξιότητες και ποιες αλλαγές διαδικασιών είναι απαραίτητο να εισαχθούν στη νέα πραγματικότητα και, κατά συνέπεια, να οργανώσουν τα κατάλληλα μέσα κατάρτισης. Αυτό ισχύει σε εθνικό, κλαδικό και επιχειρηματικό επίπεδο, σύμφωνα με τα διαφορετικά εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων.

Βασικά στοιχεία

Υπάρχει ένα κοινό ενδιαφέρον αλλά διαφορετική ευθύνη των εργοδοτών και των εργαζομένων να συμβάλουν στην επανακατάρτιση / αναβάθμιση δεξιοτήτων, οδηγώντας σε επιτυχημένες επιχειρήσεις και υψηλής ποιότητας δημόσιες υπηρεσίες και σε κατάλληλα ειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό.

Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο κατάλληλο επίπεδο, όπως επίσης της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού, των διευθυντικών στελεχών, των εκπροσώπων των εργαζομένων και των (Ευρωπαϊκών) συμβούλιων εργαζομένων: για την παρακίνηση του προσωπικού να συμμετάσχει στην κατάρτιση, στη δημιουργία πλαισίων βασισμένων στην ανοιχτή επικοινωνία

και την ενημέρωση, στη διαβούλευση και την συμμετοχή, σύμφωνα με τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων. Όλη αυτή η προσπάθεια πρέπει να προωθηθεί σε όλα τα στάδια της διαδικασίας αναβάθμισης.

Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διαδραματίσουν υποστηρικτικό ρόλο στις επιχειρήσεις, οι οποίες επιχειρούν να καταρτίσουν σχέδιο για τις δεξιότητες, ώστε να αντιμετωπίσουν τις συνεχιζόμενες και μελλοντικές αλλαγές. Οι ιδιαίτερες ανάγκες υποστήριξης των ΜμΕ πρέπει να ληφθούν υπόψη.

Ανάλογα με το είδος των ψηφιακών εργαλείων που χρησιμοποιούνται και τη συγκεκριμένη κατάσταση σε εθνικό, κλαδικό και σε επίπεδο επιχείρησης, απαιτείται ένα σύνολο δεξιοτήτων που να περιλαμβάνει και να συνδυάζει τεχνικές, κλαδικές δεξιότητες, καθώς και σειρά οριζόντιων δεξιοτήτων και ικανοτήτων, όπως η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, κριτική σκέψη, συνεργασία, επικοινωνιακές δεξιότητες, συν-δημιουργία και δημιουργικότητα για το ανθρώπινο δυναμικό. Παράλληλα, οι ανθρώπινες και κοινωνικές δεξιότητες και ικανότητες, όπως η διοίκηση ανθρώπων, η συναισθηματική νοημοσύνη και η κρίση πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω και να βελτιωθούν. Λαμβάνοντας υπόψη την ταχύτητα αλλαγής στην αγορά εργασίας, εργαλεία νοημοσύνης, όπως τα μέτρα πρόβλεψης δεξιοτήτων, και τακτική αξιολόγηση του υπάρχοντος συνόλου δεξιοτήτων ενός εργαζομένου ως μέρος μιας προσέγγισης ανάπτυξης ικανοτήτων για τη δια βίου μάθηση, είναι εξαιρετικά συναφή για τον σωστό προσδιορισμό των μελλοντικών αναγκών δεξιοτήτων και για την επιλογή των κατάλληλων μέτρων κατάρτισης σε στενή συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Μια αλλαγή προς μια πραγματική κουλτούρα μάθησης στην κοινωνία και τις επιχειρήσεις και η κινητοποίηση της θετικής στάσης του ανθρώπινου δυναμικού για αλλαγή, είναι απαραίτητες για να καταστεί η ψηφιακή μετατροπή μια ευκαιρία καθιστώντας τη δέσμευση, τη δημιουργικότητα και τις προσανατολισμένες στη λύση προσεγγίσεις, τον πυρήνα των προσπαθειών προσαρμογής των κοινωνικών εταίρων, ελαχιστοποιώντας ταυτόχρονα τους πιθανούς κινδύνους.

Προώθηση στρατηγικών ψηφιακού μετασχηματισμού που υποστηρίζουν την απασχόληση

Η συμφωνία ενθαρρύνει τους κοινωνικούς εταίρους, στα κατάλληλα επίπεδα και τις επιχειρήσεις να εισαγάγουν στρατηγικές ψηφιακού μετασχηματισμού, με προσέγγιση σύμπραξης, προκειμένου να επιδιώξουν τους ακόλουθους στόχους:

Προώθηση της εναλλαγής μεταξύ θέσεων εργασίας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, αλλά και ευρύτερα μεταξύ επιχειρήσεων και κλάδων, μέσω επένδυσης διασφαλίζει την επικαιροποίηση των δεξιοτήτων και τη συνεχή απασχολησιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού και την ανθεκτικότητα των επιχειρήσεων.

Εξασφάλιση των προϋποθέσεων για τον ψηφιακό μετασχηματισμό των επιχειρήσεων που οδηγεί στη δημιουργία απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της δέσμευσης των εργοδοτών να εισαγάγουν την τεχνολογία με τρόπο που να ωφελεί ταυτόχρονα την απασχόληση, την παραγωγικότητα, το περιεχόμενο της εργασίας και τις βελτιωμένες συνθήκες εργασίας.

Μια από κοινού ανάλυση και κοινή δέσμευση για δράση πρέπει να υποστηρίζεται από τις δομές του κοινωνικού διαλόγου, που περιλαμβάνουν τους εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων, για την αξιολόγηση και τον προσδιορισμό των αναγκών κατάρτισης, που συνδέονται με την ψηφιοποίηση για την επιχείρηση ή τον κλάδο και το ανθρώπινο δυναμικό της. Αυτές μπορεί να είναι τεχνικές δεξιότητες και οριζόντιες δεξιότητες, που καθορίζονται σε μια συμφωνημένη προσέγγιση κατάρτισης.

Τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν υπόψη περιλαμβάνουν:

Τη δέσμευση και των δύο μερών να αναβαθμίσουν τις δεξιότητες ή να επανακαταρτίσουν το ανθρώπινο δυναμικό για να ανταποκριθεί στις ψηφιακές προκλήσεις της επιχείρησης.

Τη πρόσβαση και συμφωνίες κατάρτισης, σύμφωνα με τις διαφορετικές εθνικές εργασιακές σχέσεις και πρακτικές κατάρτισης και λαμβάνοντας υπόψη την ποικιλομορφία του ανθρώπινου δυναμικού, όπως ενδεικτικά με τη μορφή ταμείων κατάρτισης, κλαδικών ταμείων, λογαριασμών μάθησης, σχεδίων ανάπτυξης ικανοτήτων ή κουπονιών κατάρτισης. Οι προβλέψεις για την κατάρτιση, πρέπει να αναφέρουν σαφώς τους όρους συμμετοχής,

συμπεριλαμβανομένων όσον αφορά τη διάρκεια, τις οικονομικές πτυχές και τη δέσμευση των εργαζομένων.

Όταν ένας εργοδότης ζητά από έναν εργαζόμενο να συμμετάσχει σε μια επαγγελματική εκπαίδευση/κατάρτιση που συνδέεται άμεσα με τον ψηφιακό μετασχηματισμό της επιχείρησης, το κόστος της εκπαίδευσης καταβάλλεται από τον εργοδότη ή σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση ή την εθνική πρακτική. Αυτή η εκπαίδευση μπορεί να πραγματοποιηθεί εντός ή εκτός του χώρου εργασίας και πραγματοποιείται σε κατάλληλο και συμφωνημένο χρόνο τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον εργαζόμενο, και όπου είναι δυνατόν εντός του χρόνου εργασίας. Εάν η εκπαίδευση πραγματοποιείται εκτός του ωραρίου εργασίας, πρέπει να δοθεί η κατάλληλη αποζημίωση.

Εστίαση στην ποιότητα και την αποτελεσματική εκπαίδευση: Αυτό σημαίνει την εξασφάλιση πρόσβασης σε σχετική κατάρτιση, που ανταποκρίνεται στις προσδιορισμένες ανάγκες του εργοδότη και του εργαζομένου. Στο πλαίσιο του ψηφιακού μετασχηματισμού, μια βασική πτυχή είναι ο εργοδότης να εκπαιδεύσει τους εργαζόμενους, και να τους βοηθήσει να κάνουν την καλύτερη δυνατή χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών που εισάγονται.

Ρυθμίσεις κατάρτισης που παρέχουν δεξιότητες που θα μπορούσαν να υποστηρίξουν την κινητικότητα μεταξύ και εντός κλάδων.

Εσωτερικές ή εξωτερικές λύσεις για την πιστοποίηση της κατάρτισης.

Τη υποστήριξη προγραμμάτων όπως η εργασία που συνδυάζει τη μείωση των ωρών εργασίας με την παροχή κατάρτισης, σε καλά καθορισμένες περιστάσεις.

Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να εξετάσουν τα μέτρα στα ανάλογα επίπεδα ώστε να διασφαλίσουν ότι ο αντίκτυπος των στρατηγικών του ψηφιακού μετασχηματισμού στην απασχόληση έχει προβλεφθεί και είναι διαχειρίσιμος και ότι αυτές υποστηρίζουν τη διατήρηση και τη δημιουργία απασχόλησης. Είναι ζωτικής σημασίας να εισαχθεί η ψηφιακή τεχνολογία σε έγκαιρη διαβούλευση με το ανθρώπινο δυναμικό και τους εκπροσώπους τους, στο πλαίσιο των συστημάτων εργασιακών σχέσεων, έτσι ώστε να μπορεί να οικοδομηθεί η εμπιστοσύνη στη διαδικασία. Ένας στόχος των στρατηγικών του ψηφιακού μετασχηματισμού είναι η αποφυγή απώλειας θέσεων εργασίας

καθώς και η δημιουργία νέων ευκαιριών, συμπεριλαμβανομένης της διερεύνησης του επανασχεδιασμού των θέσεων εργασίας. Οι στρατηγικές πρέπει να διασφαλίζουν ότι τόσο η επιχείρηση όσο και οι εργαζόμενοι επωφελούνται από την εισαγωγή της ψηφιακής τεχνολογίας, π.χ. συνθήκες εργασίας, καινοτομία, παραγωγικότητα και μερίδιο επί των κερδών παραγωγικότητας, συνέχεια των επιχειρήσεων, απασχολησιμότητα. Οι στρατηγικές βασίζονται σε μια κοινή δέσμευση των κοινωνικών εταίρων για:

Επανεκπαίδευση και αναβάθμιση δεξιοτήτων, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να μετακινούνται σε νέες ή να προσαρμόζονται σε επανασχεδιασμένες θέσεις εργασίας εντός της επιχείρησης, υπό συμφωνημένους όρους.

Ο επανασχεδιασμός των θέσεων εργασίας, ώστε οι εργαζόμενοι να παραμείνουν εντός της επιχείρησης σε έναν νέο ρόλο, στην περίπτωση που κάποια από τα καθήκοντά τους ή η θέση εργασίας τους καταργηθεί, λόγω της ψηφιακής τεχνολογίας.

Ο επανασχεδιασμός της οργάνωσης εργασίας, εάν είναι απαραίτητο, για να ληφθούν υπόψη τα αλλαγμένα καθήκοντα, ρόλοι ή ικανότητες.

Μια πολιτική ίσων ευκαιριών για να διασφαλιστεί ότι η ψηφιακή τεχνολογία έχει αποτέλεσμα και όφελος για όλους τους εργαζομένους. Εάν η ψηφιακή τεχνολογία συμβάλλει για παράδειγμα στην ανισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, αυτό το ζήτημα πρέπει να αντιμετωπιστεί από τους κοινωνικούς εταίρους.

1. Επικοινωνία με το εργασιακό περιβάλλον – όροι σύνδεσης/αποσύνδεσης

Είναι προς το συμφέρον των εργοδοτών και των εργαζομένων να προσαρμόσουν την οργάνωση της εργασίας, όπου απαιτείται, στον συνεχιζόμενο μετασχηματισμό της εργασίας που απορρέει από τη χρήση ψηφιακών συσκευών. Η επίτευξη σαφήνειας σχετικά με τις νόμιμες προσδοκίες που μπορούν έχουν από τους εργαζομένους κατά τη χρήση τέτοιων συσκευών, μπορεί να υποστηριχθεί με συλλογικές διαπραγματεύσεις στα κράτη μέλη, στο κατάλληλο κάθε φορά επίπεδο. Η παρουσία ή / και η εισαγωγή ψηφιακών συσκευών / εργαλείων στους χώρους εργασίας μπορεί

να προσφέρει πολλές νέες ευκαιρίες και δυνατότητες οργάνωσης της εργασίας με ευέλικτο τρόπο προς όφελος των εργοδοτών και των εργαζομένων. Ταυτόχρονα, αυτό μπορεί να δημιουργήσει κινδύνους και προκλήσεις γύρω από την οριοθέτηση της εργασίας και του προσωπικού χρόνου τόσο κατά τη διάρκεια όσο και πέραν του χρόνου εργασίας. Είναι καθήκον του εργοδότη να διασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων σε κάθε πτυχή που σχετίζεται με την εργασία. Για να αποφευχθούν πιθανές αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και στη λειτουργία της επιχείρησης, η έμφαση πρέπει να δοθεί στην πρόληψη. Αυτό αναφέρεται σε μια κουλτούρα όπου οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι συμμετέχουν ενεργά στην εξασφάλιση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος μέσω ενός συστήματος καθορισμένων δικαιωμάτων, ευθυνών και υποχρεώσεων, και όπου στην αρχή της πρόληψης αποδίδεται ύψιστη προτεραιότητα.

Τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν υπόψη περιλαμβάνουν:

Μέτρα κατάρτισης και ευαισθητοποίησης.

Σεβασμός των κανόνων του χρόνου εργασίας και των κανόνων για την τηλεργασία και την κινητή εργασία.

Κατάλληλα μέτρα για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης.

Παροχή καθοδήγησης και πληροφοριών για τους εργοδότες και τους εργαζόμενους σχετικά με τον τρόπο σεβασμού των κανόνων για το χρόνο εργασίας και τους κανόνες τηλεργασίας και κινητής εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου χρήσης ψηφιακών εργαλείων, π.χ. μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων εκτεταμένου χρόνου σύνδεσης, ιδίως για την υγεία και την ασφάλεια.

Σαφήνεια σχετικά με τις πολιτικές ή/και τους συμφωνημένους κανόνες για τη χρήση ψηφιακών εργαλείων για ιδιωτικούς σκοπούς κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

Δέσμευση από τη διοίκηση για τη δημιουργία μιας κουλτούρας που αποφεύγει την επικοινωνία εκτός του χρόνου εργασίας.

Η οργάνωση της εργασίας και ο φόρτος εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του

αριθμού του προσωπικού, είναι βασικές πτυχές που πρέπει από κοινού να προσδιοριστούν και να αξιολογηθούν.

Η επίτευξη των οργανωτικών στόχων δεν πρέπει να απαιτεί σύνδεση εκτός ωρών εργασίας. Απαιτείται πλήρης σεβασμός της νομοθεσίας και των διατάξεων για τον χρόνο εργασίας σε συλλογικές συμβάσεις και συμβατικές ρυθμίσεις και για τυχόν επαφές των εργαζομένων από εργοδότες εκτός χρόνου εργασίας, ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται να είναι προσβάσιμος.

Και σε σχέση με το παραπάνω σημείο, η κατάλληλη αποζημίωση για τυχόν επιπλέον χρόνο εργασίας, και

διαδικασίες προειδοποίησης και υποστήριξης για την εξεύρεση λύσεων και την προστασία των εργαζομένων που δεν είναι προσβάσιμοι σε επαφή, στο πλαίσιο μιας κουλτούρας που δεν κατηγορείται κανείς.

Τακτικές ανταλλαγές μεταξύ διευθυντών και εργαζομένων ή / και εκπροσώπων τους σχετικά με τον φόρτο εργασίας και τις διαδικασίες εργασίας.

Διαδικασίες ειδοποίησης και υποστήριξης.

Πρόληψη της απομόνωσης στην εργασία.

1. **Τεχνητή νοημοσύνη (AI) και εγγύηση της αρχής του ελέγχου/εποπτείας από τον άνθρωπο**

Η τεχνητή νοημοσύνη (AI) θα έχει σημαντικό αντίκτυπο στον εργασιακό κόσμο του αύριο. Σήμερα, οι περισσότερες επιχειρήσεις στην Ευρώπη βρίσκονται ακόμη σε αρχικό στάδιο χρήσης νέων δυνατοτήτων που βασίζονται στην τεχνητή νοημοσύνη για τη βελτιστοποίηση των διαδικασιών εργασίας ή για τη δημιουργία νέων επιχειρηματικών μοντέλων. Σε αυτό το σημείο εκκίνησης, είναι σημαντικό να διερευνηθούν οι επιλογές σχεδιασμού της χρήσης συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης ή μηχανικής μάθησης (Machine Learning) για οικονομική επιτυχία και καλές συνθήκες εργασίας. Ενώ τα συστήματα και οι λύσεις τεχνητής νοημοσύνης έχουν την πολύτιμη δυνατότητα να αυξήσουν την παραγωγικότητα μιας επιχείρησης, την ευημερία του εργατικού δυναμικού και την καλύτερη κατανομή καθηκόντων μεταξύ ανθρώπων, μεταξύ διαφορετικών τμημάτων της επιχείρησης και μεταξύ μηχανών και ανθρώπων, είναι επίσης σημαντικό να εξασφαλίζουμε ότι τα συστήματα και οι λύσεις

τεχνητής νοημοσύνης δεν θέτουν σε κίνδυνο αλλά αυξάνουν την εμπλοκή και τις ικανότητες του ανθρώπου στην εργασία. Η Αυτόνομη Συμφωνία των Κοινωνικών Εταίρων δίνει κατεύθυνση και αρχές για το πώς και υπό ποιες συνθήκες εισάγεται η τεχνητή νοημοσύνη στον κόσμο της εργασίας. Ο έλεγχος του ανθρώπου έναντι των μηχανών και της τεχνητής νοημοσύνης θα πρέπει να είναι εγγυημένος στο χώρο εργασίας και θα πρέπει να υποστηρίζει τη χρήση ρομποτικής και εφαρμογών τεχνητής νοημοσύνης, σεβόμενος και συμμορφούμενος ταυτόχρονα με ελέγχους ασφάλειας και προστασίας.

Η αξιόπιστη τεχνητή νοημοσύνη διαθέτει τρία στοιχεία, τα οποία πρέπει να πληρούνται σε ολόκληρο τον κύκλο ζωής του συστήματος και πρέπει να τηρούνται, κατά την ανάπτυξη στον κόσμο της εργασίας:

θα πρέπει να είναι νόμιμη, δίκαιη, διαφανής και ασφαλής, να συμμορφώνεται με όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς, καθώς και με τα θεμελιώδη δικαιώματα και τους κανόνες μη διάκρισης,

θα πρέπει να ακολουθεί συμφωνημένα ηθικά πρότυπα, διασφαλίζοντας την τήρηση των θεμελιωδών / ανθρωπίνων δικαιωμάτων της ΕΕ, της ισότητας και των άλλων ηθικών αρχών, και

θα πρέπει να είναι ανθεκτική και βιώσιμη, τόσο από τεχνική όσο και από κοινωνική άποψη, καθώς, ακόμη και υπό καλή πρόθεση, τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης, μπορούν να προκαλέσουν ακούσια βλάβη.

Οι κοινωνικοί εταίροι σε επίπεδο επιχείρησης και σε άλλα κατάλληλα επίπεδα θα πρέπει να διερευνήσουν προληπτικά τις δυνατότητες της ψηφιακής τεχνολογίας και της τεχνητής νοημοσύνης για να αυξήσουν την παραγωγικότητα της επιχείρησης και την ευημερία του ανθρώπινου δυναμικού, συμπεριλαμβανομένης της καλύτερης κατανομής καθηκόντων, της αυξημένης ικανότητας ανάπτυξης και ικανότητα εργασίας, της μείωσης έκθεσης σε επιβλαβείς συνθήκες εργασίας. Οι πιθανές εντάσεις μεταξύ του σεβασμού της ανθρώπινης αυτονομίας, της πρόληψης των βλαβών, της δικαιοσύνης και της επεξήγησης της λήψης αποφάσεων πρέπει να αναγνωριστούν και να διευθετηθούν.

Τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν υπόψη περιλαμβάνουν:

Η ανάπτυξη συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης

oπρέπει να ακολουθεί την αρχή του ελέγχου/εποπτείας από τον άνθρωπο.
oπρέπει να είναι ασφαλής, δηλαδή θα πρέπει να αποτρέπει βλάβες. Θα πρέπει να πραγματοποιείται εκτίμηση κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων ευκαιριών για βελτίωση της ασφάλειας και της πρόληψης βλαβών, όπως για την ανθρώπινη σωματική ακεραιότητα, ψυχολογική ασφάλεια, επιβεβαίωση προκατάληψης ή γνωστική κόπωση.
oπρέπει να ακολουθεί τις αρχές της δικαιοσύνης, δηλαδή να διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι και οι ομάδες είναι απαλλαγμένες από αθέμιτες προκαταλήψεις και διακρίσεις.
oπρέπει να είναι διαφανής και εύληπτη με αποτελεσματική εποπτεία. Ο βαθμός στον οποίο απαιτείται επεξήγηση εξαρτάται από το πλαίσιο, τη σοβαρότητα και τις συνέπειες. Πρέπει να γίνονται έλεγχοι για την αποφυγή εσφαλμένων παραγώγων αποτελεσμάτων της τεχνητής νοημοσύνης.
Σε περιπτώσεις όπου τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης χρησιμοποιούνται σε διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού, όπως πρόσληψη, αξιολόγηση, εξέλιξη και απόλυση, ανάλυση απόδοσης, η διαφάνεια πρέπει να διασφαλίζεται μέσω της παροχής πληροφοριών. Επιπλέον, ένας εργαζόμενος, που επηρεάζεται, μπορεί να υποβάλει αίτημα για ανθρώπινη παρέμβαση ή / και να αμφισβητήσει την απόφαση μαζί με τον έλεγχο των αποτελεσμάτων της τεχνητής νοημοσύνης.
Τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης πρέπει να σχεδιάζονται και να λειτουργούν ώστε να συμμορφώνονται με τον ισχύοντα νόμο, συμπεριλαμβανομένου του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (GDPR), που εγγυάται την ιδιωτικότητα και την αξιοπρέπεια του εργαζομένου.

1. Σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και επιτήρηση

Η ψηφιακή τεχνολογία και τα συστήματα παρακολούθησης τεχνητής νοημοσύνης, μαζί με την επεξεργασία δεδομένων, προσφέρουν τη δυνατότητα διασφάλισης του εργασιακού περιβάλλοντος και της διασφάλισης υγιών και ασφαλών συνθηκών εργασίας και βελτίωσης της αποδοτικότητας των επιχειρήσεων. Ωστόσο, ταυτόχρονα, αυξάνουν τον κίνδυνο να υπονομευθεί η αξιοπρέπεια του ανθρώπου, ιδίως σε περιπτώσεις

προσωπικής παρακολούθησης. Αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε επιδείνωση των συνθηκών εργασίας και της ευημερίας των εργαζομένων. Η ελαχιστοποίηση και η διαφάνεια των δεδομένων μαζί με σαφείς κανόνες σχετικά με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων περιορίζουν τον κίνδυνο παρεμβατικής παρακολούθησης και κατάχρησης προσωπικών δεδομένων. Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων (GDPR) προβλέπει τα σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης που πρέπει να τηρούνται. Οι κοινωνικοί εταίροι σε αυτήν τη συμφωνία υπενθυμίζουν το άρθρο 88 του του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (GDPR) που αναφέρεται στις δυνατότητες καθορισμού μέσω συλλογικών συμβάσεων, πιο συγκεκριμένων κανόνων για τη διασφάλιση της προστασίας των δικαιωμάτων και της ελευθερίας όσον αφορά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν υπόψη περιλαμβάνουν:

Δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργαζομένων να αντιμετωπίζουν ζητήματα που σχετίζονται με δεδομένα, συγκατάθεση, προστασία της ιδιωτικής ζωής και επιτήρηση.

Συλλογή δεδομένων για ένα συγκεκριμένο και διαφανή σκοπό. Τα δεδομένα δεν πρέπει να συλλέγονται ή να αποθηκεύονται απλώς και μόνο επειδή είναι εφικτό ή για έναν ενδεχόμενο μελλοντικό απροσδιόριστο σκοπό.

Παροχή στους εκπροσώπους των εργαζομένων, εγκαταστάσεις και (ψηφιακά) εργαλεία, π.χ. πίνακες ψηφιακών ανακοινώσεων, για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους στην ψηφιακή εποχή.

Εφαρμογή και παρακολούθηση

Αυτή η συμφωνία-πλαίσιο είναι μια αυτόνομη πρωτοβουλία και το αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων μεταξύ των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων, στο πλαίσιο του έκτου πολυετούς προγράμματος εργασίας τους για την περίοδο 2019-2021. Στο πλαίσιο του άρθρου 155 της Συνθήκης, αυτή η αυτόνομη Ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο δεσμεύει τα μέλη της Business Europe, SMEunited, CEEP και ETUC (και της επιτροπής συνδέσμου

EUROCADRES/CEC) να προωθήσουν και να εφαρμόσουν εργαλεία και μέτρα, όπου απαιτείται σε εθνικό, κλαδικό και/ή επιχειρησιακό επίπεδο σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις πρακτικές που αφορούν ειδικά τη διοίκηση και την απασχόληση στα κράτη-μέλη και στις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου. Τα συμβαλλόμενα μέρη προσκαλούν επίσης τις οργανώσεις-μέλη τους σε υποψήφιες χώρες να εφαρμόσουν αυτήν τη συμφωνία. Η εφαρμογή αυτής της συμφωνίας θα πραγματοποιηθεί εντός τριών ετών από την ημερομηνία υπογραφής της παρούσας συμφωνίας. Η διαδικασία εφαρμογής θα πρέπει να ενθαρρύνει την υιοθέτηση μέτρων που να είναι βιώσιμα και η αποτελεσματικότητά τους να αξιολογείται από τους κοινωνικούς εταίρους, στο κατάλληλο επίπεδο. Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να κάνουν χρήση της υπάρχουσας εθνικής τους εμπειρίας που αντλείται από τη διαδικασία εφαρμογής προηγούμενων αυτόνομων συμφωνιών των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων. Οι οργανώσεις μέλη θα υποβάλουν έκθεση σχετικά με την εφαρμογή αυτής της συμφωνίας στην Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου. Κατά τη διάρκεια των τριών πρώτων ετών μετά την ημερομηνία υπογραφής της παρούσας συμφωνίας, η Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου θα προετοιμάσει και θα εγκρίνει έναν ετήσιο πίνακα που θα συνοψίζει την τρέχουσα εφαρμογή της συμφωνίας. Η πλήρης έκθεση σχετικά με τις δράσεις εφαρμογής, που θα αναληφθούν θα εκπονηθεί από την Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου και θα εγκριθεί από τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους, κατά το τέταρτο έτος εφαρμογής. Σε περίπτωση μη αναφοράς και/ ή εφαρμογής μετά από τέσσερα χρόνια και μετά από αξιολόγηση, και εφόσον υποστηρίζεται από την Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι θα αναλάβουν κοινές δράσεις μαζί με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους των ενδιαφερομένων χωρών προκειμένου να προσδιορίσουν τον καλύτερο τρόπο για την εφαρμογή αυτής της συμφωνίας-πλαίσιο, σε εθνικό επίπεδο. Τα συμβαλλόμενα μέρη θα αξιολογήσουν και θα επανεξετάσουν τη συμφωνία οποιαδήποτε στιγμή μετά τα πέντε έτη μετά την ημερομηνία υπογραφής, και εάν ζητηθεί από ένα από αυτά. Σε περίπτωση ερωτήσεων σχετικά με το περιεχόμενο αυτής της συμφωνίας, οι εμπλεκόμενοι οργανισμοί-μέλη μπορούν από κοινού ή χωριστά να τις υποβάλλουν στα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία θα απαντήσουν από κοινού ή χωριστά. Κατά την εφαρμογή αυτής της συμφωνίας, τα μέλη των

συμβαλλομένων μερών αποφεύγουν περιττές επιβαρύνσεις για τις ΜμΕ. Η εφαρμογή αυτής της συμφωνίας δεν αποτελεί βάσιμο λόγο για τη μείωση του γενικού επιπέδου προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους, στο πλαίσιο της παρούσας συμφωνίας. Η παρούσα συμφωνία δεν προδικάζει το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων να συνάπτουν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου και του Ευρωπαϊκού, συμβάσεις προσαρμογής ή / και συμπλήρωσης αυτής της συμφωνίας κατά τρόπο που θα λαμβάνει υπόψη τις ειδικές ανάγκες των εμπλεκόμενων κοινωνικών εταίρων.