



Co-funded by
the European Union

Jan Czarzasty, Barbara Surdykowska

Digitalizzazione del lavoro, dei processi e dell'occupazione.

Una minaccia o un'opportunità per i lavoratori?

SANTRAUKA



Projektas 101051759

„Veiksmų inicijavimas įgyvendinant Europos socialinių partnerių pagrindų susitarimą dėl skaitmeninimo (EFAD)“
bendrai finansuojama Europos Sąjungos lėšomis



Darbo ir užimtumo skaitmeninimas. Grėsmė ar galimybė darbuotojams?

Santrauka



Co-funded by
the European Union

2024 m. birželio mėn.

Autoriai:

dr Jan Czarzasty, Barbara Surdykowska

Leidėjas:

NSZZ nacionalinė komisija „Solidarność“

Elements on the cover:

designed by  freepik.com

Nemokamas leidinys:

Europos Sąjungos įsteigtas leidinys, parengtas įgyvendinant projektą 101051759: „Veiksmų inicijavimas įgyvendinant Europos socialinių partnerių pagrindų susitarimą dėl skaitmeninimo (EFAD)“

Finansuoja Europos Sąjunga. Tačiau išsakytos nuomonės priklauso tik autoriui (-iams) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei pagalbą teikianti institucija negali būti už jas atsakingos.

Projektas 101051759

„Veiksmų inicijavimas įgyvendinant Europos socialinių partnerių pagrindų susitarimą dėl skaitmeninimo (EFAD)“
bendrai finansuojama Europos Sąjungos lėšomis

Turinys

1. Įvadas.....	7
2. Skaitmeninė ekonomikos transformacija ir jos socialinės bei ekonominės pasekmės.....	7
3. Demografiniai pokyčiai ES - skaitmeninimo pokyčių kontekstas	8
4. Politikos atsakas į ekonomikos skaitmeninimo procesus, Europos socialinių partnerių pagrindų susitarimo dėl skaitmeninimo genezė	9
5. Šalių partnerių teisinės aplinkos ir kolektyvinių derybų apžvalga	9
6. Nacionalinių veiksmų planų lyginamoji apžvalga.....	12
7. Rekomendacijos dėl tinkamo duomenų valdymo.....	15
8. Darbo aplinkos skaitmeninimas: darbuotojų saugos ir sveikatos rekomendacijos	16
9. Rekomendacijos dėl darbo vietos stebėsenos	17
10. Atvejų tyrimų nacionaliniu lygmeniu apžvalga	18
11. Gairės profesinių sąjungų vadovams.....	21
12. Baigiamosios pastabos	22
Nuorodos.....	22

1. Įvadas

Projektas „Veiksmų inicijavimas įgyvendinant Europos socialinių partnerių pagrindų susitarimą dėl skaitmeninimo“ – tai dalis socialinių partnerių pastangų įgyvendinti Europos autonominį susitarimą valstybėse narėse.

Projekte dalyvauja 10 organizacijų iš penkių šalių. Projekto lyderė – Nacionalinė profesinės sąjungos „Solidarumas“ komisija, kiti pareiškėjai: CISL (Italija), BLOCUL (Rumunija), Lewiatan konfederacija (Lenkija), Instrat fondas (Lenkija) ir „remiantys“ partneriai (asocijuotos organizacijos): Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), profesinės sąjungos LPS „Solidarumas“ (Lietuva), KSS (Šiaurės Makedonija) ir darbdavių organizacijos LDK (Lietuva) ir OEM (Šiaurės Makedonija).

Projekto „Veiksmų inicijavimas įgyvendinant Europos socialinių partnerių pagrindų susitarimą dėl skaitmeninimo“ veikla – tai nedidelis žingsnis socialiniams partneriams siekiant pagyvinti diskusijas dalyvaujančiose šalyse apie tai, kaip įgyvendinti saugų perėjimą per sukrėtimų ir neramumų laikotarpį, kurį lemia vis spartėjantys skaitmeninimo, automatizavimo ir plačiai paplitusio dirbtinio intelekto (DI) procesai.

2. Skaitmeninė ekonomikos transformacija ir jos socialinės bei ekonominės pasekmės

Skaitmeninė transformacija (DT) yra vienas iš pagrindinių šiuolaikinio pasaulio formavimo procesų. Skaitmeninimas glaudžiai susijęs su automatizavimo ir robotizavimo procesais. Vienas žinomiausių bandymų konceptualizuoti ir teoriškai suvokti šiuo metu vykstančių pokyčių kompleksškumą ir pribloškiantį pobūdį yra ketvirtosios pramonės revoliucijos pasiūlymas. Pavadinta pagal ankstesnes pasaulines industrializacijos bangas, ketvirtoji pramonės revoliucija turėjo būti esminis pokytis, kurį paskatino Pramonės 4.0 atsiradimas. Tačiau šiuo metu vykstančių pokyčių tempas, palyginti su ankstesnėmis pramonės revoliucijomis, yra toks spartus, kad jau dabar pasigirsta balsų, kurie įtvirtina netrukus įvyksiančios Pramonės 4.0 revoliucijos saulėlydį ir netolimoje ateityje prasidėsiančios penktosios revoliucijos pradžią. Tikimasi, kad Pramonės 5.0 revoliuciją paskatins Pramonės 5.0 metodas, kuris gali būti apibūdintas kaip Pramonės 4.0 „atšaka“, t. y. metodas, kuris ne tik perims pagrindinius savo pirmtako bruožus, bet ir įtrauks naują logiką, kurioje iš esmės pabrėžiama, kad „norėdama išlikti

klestėjimo varikliu, pramonė turi vadovauti skaitmeniniam ir ekologiniam perėjimui“.

3. Demografiniai pokyčiai ES - skaitmeninimo pokyčių kontekste

2023 metais 55 proc. 16-74 metų amžiaus ES gyventojų turės bent pagrindinius skaitmeninius įgūdžius. ES buvo didelių skirtumų: nuo 83 % Nyderlanduose iki 28 % Rumunijoje (Eurostatas, 2024 m.). Egzistuoja daugybė technologijų, kuriomis siekiama įveikti su amžiumi susijusius fizinius apribojimus ir padidinti įsidarbinimo galimybes. Technologijos gali padėti vyresnio amžiaus darbuotojams lengviau įveikti jų problemas, tačiau kartu sukuria naujų kliūčių, jei jos nėra pakankamai palankios (vyresnio amžiaus) naudotojams (Foster-Thompson ir Mayhorn, 2012). Daugeliu atvejų, ypač gamybos pramonėje, darbo jėgos amžius turi įtakos gebėjimui įsisavinti skaitmenines technologijas. Mažos ir vidutinės įmonės patiria daug sunkumų įgyvendindamos mokymo priemones ir instrumentus, be to, būtent jos dažniau nei didesnės įmonės samdo vyresnio amžiaus darbuotojus. Atrodo, kad įmonės, kuriose dirba daugiau jaunesnių darbuotojų, geba pritaikyti technologines ir organizacines naujoves (EU-OSHA 2017: 52). Kita

vertus, vyresnio amžiaus darbuotojai, turintys didelę darbo patirtį ir gerą kvalifikaciją, yra pasirengę skirti laiko mokymams ir gali pasinaudoti skaitmeninėmis technologijomis (Meyer, 2009).

Ateinančiais metais pagrindinis iššūkis bus didėjantis poreikis turėti daugiau žinių ir įgūdžių turinčios darbo jėgos, todėl reikia investuoti į švietimą ir mokymą, didinti žmogiškąjį kapitalą ir skatinti kompetencijas, tobulėjimą ir inovacijas (CEDEFOP, 2011). Dėl įgūdžių neatitikimo ir trūkumo patiria išlaidų darbuotojai, darbdaviai ir ekonomika, tačiau įgūdžių nuvertėjimas darbuotojus veikia nevienodai (CEDEFOP, 2018). Manoma, kad jauni žmonės yra lankstesni ir greičiau mokosi, geriau sprendžia problemas ir, kaip vertinama, geba atnaujinti įgūdžius ir pasinaudoti naujomis užduotimis. Vyresnio amžiaus darbuotojai gali tai kompensuoti dėl teigiamo didesnės darbo patirties, socialinių ir santykių įgūdžių poveikio (Word Bank, 2016). Norint palengvinti vyresnio amžiaus darbuotojų ir naujų technologijų santykį, labai svarbu remti juos perkvalifikavimo programose, taip pat diegti naujas darbo organizavimo formas, palankų darbo laiko režimą ir lanksčias darbo sąlygas (Fuller ir Unwin, 2006; Härmä, 2015).

4. Politikos atsakas į ekonomikos skaitmeninimo procesus, Europos socialinių partnerių pagrindų susitarimo dėl skaitmeninimo genezė

2020 m. gegužės mėn. buvo baigtas rengti Europos socialinių partnerių susitarimas dėl skaitmeninimo - tai dešimtas tokio pobūdžio tarpsektorinis dokumentas, dėl kurio deramasi pagal Europos socialinio dialogo (EDS) mechanizmą. 2020 m. pavasarį įvykusi ir daugelį mėnesių trukusi pandeminė nemažos dirbančiųjų pasaulio dalies atskirtis parodė gynybos mechanizmų paviršutiniškumą, įskaitant ir „turtingąją“ Europą. Spartus nuotolinio darbo plitimas ir greitesnis dirbtinio intelekto vystymasis yra bandymas pasirengti reaguoti į būsimas krizes. Tačiau tam, kad šis pasirengimas būtų perspektyvus ir veiksmingas, jis turi būti vykdomas dialogo - nacionalinio, sektorių ir darbo vietoje - sąlygomis.

5. Šalių partnerių teisinės aplinkos ir kolektyvinių derybų apžvalga

Teisė atsijungti atsižvelgiant į įstatymus ir kolektyvines derybas

Teisinė aplinka nagrinėjamose šalyse skiriasi. Kalbant apie teisės aktus (teisės aktus ir /arba kolektyvinių sutarčių nuostatas), susijusius su teise atsijungti, pasakytina, kad **Italijoje** ši tema apima tik nuotolinio darbo sritį. **Lenkijoje** teisė atsijungti neaparta jokiam teisės akte ar kolektyvinėse sutartyse. Tačiau darbuotojo prieinamumo apribojimas po darbo valandų yra numatytas Darbo kodekso bendrosiose darbo laiko nuostatose ir galiojančioje teismų praktikoje. **Šiaurės Makedonijoje** teisės atsijungti klausimas įstatymiškai apleistas. Nacionalinėje darbo teisėje nėra nuostatų dėl teisės atsijungti. **Rumunijoje** teisės atsijungti klausimas įstatymuose aiškiai neapartas. **Lietuvoje** teisė atsijungti įstatymuose nėra aiškiai pripažįstama. Teisė atsijungti paprastai paliekama savireguliacijai, t. y. vienašališkiems darbdavių sprendimams.

Nuotolinis darbas teisės ir kolektyvinių derybų požiūriu

Italijoje nuotolinį darbą reglamentuojantys teisės aktai galioja jau daugiau nei 20 metų. Svarbu, kad būtų **sudarytas individualus** darbdavio ir darbuotojo **susitarimas**, pakaitomis būtų vykdoma vidaus ir išorės veikla įmonės patalpose, nebūtų stacionarios darbo vietos ir būtų laikomasi maksimalios darbo valandų trukmės (dienos ir savaitės). Individualus susitarimas yra *būtina* sąlyga, tačiau atsiradus Covid-19 buvo supaprastinta nuotolinio darbo organizavimo tvarka. **Lenkijoje** nuotolinis darbas Darbo kodekse pradėtas reglamentuoti 2007 m., 2005 m. nacionalinio lygmens socialiniams partneriams sudarius savarankišką susitarimą. Nuotolinis darbas netapo kolektyvinių derybų objektu. Covid-19 atsiradimas paskatino nuotolinio darbo įvedimą nepaprastosios padėties įstatymu. 2023 m. įsigaliojo naujas, nuolatinis nuotolinio darbo reglamentavimas, pakeitęs buvusį nuotolinio darbo reglamentavimą. Pagal naująsias taisykles nuotolinio darbo režimo įvedimui reikalingas individualus darbdavio ir darbuotojo susitarimas. Naujajame įstatyme išskiriamas nuolatinis „nuotolinis darbas“ ir atsitiktinis „nuotolinis darbas“, pastarasis aktyvuojamas darbuotojo prašymu ir galimas 24 dienas per kalendorinius metus. Šiam nuotolinio darbo būdai tenka mažiau darbdavio

pareigų. **Šiaurės Makedonijoje** nuotolinis darbas teisiškai neregamentuojamas ir nėra kolektyvinių derybų objektas. Prasidėjus Covid-19 pandemijai, privačios įmonės ir valstybinės institucijos diegė įvairias nuotolinio darbo / darbo iš namų / hibridinio darbo priemones, nors, atrodytų, visa tai buvo daroma ad hoc ir improvizuotai. **Rumunijoje** nuotolinį darbą daugiausia reglamentuoja Įstatymas Nr. 81/2018 (Nuotolinio darbo įstatymas), taip pat Darbo kodeksas, kuriame kalbama apie „darbą iš namų“. Nuotolinis darbas apibrėžiamas kaip darbo rūšis, kai darbuotojas reguliariai ir savanoriškai vykdo konkrečias darbo užduotis kitoje vietoje nei darbdavio organizuota darbo vieta, naudodamasis informacinėmis ir ryšių technologijomis. Tam reikia sudaryti individualų susitarimą (darbo sutarties priedo forma). Darbas namuose reglamentuojamas Darbo kodekso 108-110 straipsniuose ir reiškia veiklą, kuri vykdoma **iš namų (gyvenamosios vietos), o ne iš kitos vietos (namų, biuro)**. Nelabai žinoma, ar dėl nuotolinio darbo vyksta kolektyvinės derybos, išskyrus kelias vieno darbdavio kolektyvines sutartis. Nuotolinis darbas buvo taikomas pandemijos laikotarpiu. **Lietuvoje** nuotolinį darbą reglamentuoja Darbo kodekso 52 straipsnis, kuriame nustatyta, kad nuotolinis darbas - tai darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas reguliariai atlieka visas jam pavestas darbo funkcijas arba dalį pavestų darbo funkcijų ne darbo

vietoje, su darbdaviu suderintu laiku, nuotoliniu būdu, t. y. darbo sutarties šalims priimtinoje vietoje, įskaitant informacinių ir elektroninių ryšių technologijų naudojimą (nuotolinis darbas). Nuotolinį darbą reglamentuoja kai kurios kolektyvinės sutartys.

Algoritminis valdymas teisės, kolektyvinių derybų ir socialinio dialogo požiūriu

Italijoje skaitmeninių platformų darbuotojų apsauga rūpinasi trišalės institucijos. Pavyzdžiui, 2018 m. gegužės 31 d. Bolonijos savivaldybė, Cgil, Cisl ir Uil, Bolonijos profesinė sąjunga „Union Riders Bologna“, „Sgnam“ ir „MyMenu“ pasirašė „Pagrindinių skaitmeninio darbo teisių chartiją miesto kontekste“.

Be to, šiuo atžvilgiu naudojamas ES reglamento 2016/679 (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) 22 straipsnis. Reglamentas nuostatomis arba reglamentu pripažįstama bet kurio subjekto, kuriam daro įtaką automatizuoti sprendimų priėmimo procesai, „teisė nebūti sprendimo, grindžiamo tik automatizuotu duomenų tvarkymu, subjektu“ (1 dalis), išskyrus atvejus, kai sprendimas „yra būtinas sutarčiai sudaryti ir vykdyti“ (2 dalies a punktas) ir duomenų valdytojas ėmėsi „tinkamų priemonių duomenų subjekto teisėms, laisvėms ir teisėtiems interesams apsaugoti“ (3 dalis). Asmens duomenų apsaugos garantas (GPPD) pripažino, kad Foodinho ir Deliveroo Italija

pažeidė šį straipsnį, taikydamos priemonės Nr. 234 ir 285/2021. **Lenkijoje** šiuo metu dirbtinis intelektas arba algoritminis darbo valdymas darbo vietoje nėra tiesiogiai reglamentuotas teisės aktais. Tačiau vyksta diskusijos dėl 2022 m. rugsėjo mėn. pateikto pasiūlymo iš dalies pakeisti Profesinių sąjungų įstatymą. Pasiūlymas dėl naujo reglamentavimo parengtas remiantis praėjusiais metais Ispanijoje pristatytais sprendimais. **Šiaurės Makedonijoje** algoritminis darbo valdymas nėra reglamentuotas įstatymu, jam taip pat netaikomas socialinis dialogas.

Rumunijoje algoritminio darbo valdymo klausimas buvo viešų diskusijų tema, o socialiniai partneriai, ypač profesinės sąjungos, yra tuo susirūpinę. Nepaisant to, šis klausimas dar nėra reglamentuotas įstatymu, taip pat jam netaikomos kolektyvinės derybos. **Lietuvoje** algoritminis darbo valdymas nėra nei viešų diskusijų, nei kolektyvinių derybų, nei įstatymų objektas.

Nacionalinės sistemos, skirtos padėti darbuotojams tobulinti kvalifikaciją ir kompetenciją.

Italijoje teisės aktas, kuriuo reikia remtis kalbant apie teisę į darbuotojų kompetencijos ugdymą, yra Įstatymas Nr. 300/1970 (vadinamasis „Darbuotojų statusas“). Įstatyme nurodyta, kad darbuotojai studentai (t. y. tie, kurie mokosi kartu derindami savo veiklą ir darbą) turi

teisę į mokamas kasdienes atostogas. „Fondo Nuove Competenze - Naujų įgūdžių fondas“ yra svarbi darbuotojų skaitmeninių įgūdžių ugdymo Italijoje priemonė. **Lenkijoje** 2014 m. įsteigtas **Nacionalinis mokymo fondas**, kurio tikslas - remti darbuotojų tęstinį mokymąsi. Finansavimo šaltinis - valstybės valdomas Darbo fondas. Įmonės, kurių darbuotojai yra 45 metų ir vyresni, gali teikti paraišką dėl dotacijos iš Nacionalinio mokymo fondo / Darbo fondo. Tarp 2023 m. Nacionalinio mokymo fondo prioritetų yra du prioritetai, susiję su mokymusi visą gyvenimą dėl naujų technologijų diegimo darbo vietoje ir jaunesnių nei 30 metų darbuotojų skaitmeninių įgūdžių ugdymu. **Šiaurės Makedonijoje** ši sistema yra nepakankamai išplėtotą. Paprastai darbuotojai patys moka už savo įgūdžių tobulinimą arba už kai kuriuos mokymus. **Rumunijoje** galioja taisyklės, susijusios su darbuotojų mokymų palengvinimu - jos įtvirtintos Darbo kodekse ir kituose teisės aktuose. **Lietuvoje** Darbo kodekse nustatyta, kad darbuotojai, kurie mokosi pagal formaliojo švietimo programas, turi teisę į mokymosi atostogas. Neformaliojo

švietimo atostogos yra nemokamos, išskyrus atvejus, kai kolektyvinėse sutartyse ar šalių susitarimu nustatyta kitaip. Kalbant apie finansavimą, Darbo kodekso 37 straipsnyje nustatyta, kad darbdavys gali skirti mokymo lėšų darbuotojo mokymui, tačiau darbuotojas turi prisiimti tam tikrus įsipareigojimus.

6. Nacionalinių veiksmų planų lyginamoji apžvalga

Vienas iš pagrindinių projekto tikslų buvo parengti nacionalinius veiksmų planus (NVP), kuriuose būtų sprendžiami 2020 m. birželio mėn. Europos socialinių partnerių pagrindų susitarime dėl skaitmeninio (toliau - Pagrindų susitarimas) keliami klausimai. Nacionaliniai veiksmų planai neišlaiko vienodos struktūros, tačiau visuose juose aptariami pagrindiniai Bendrajame susitarime aptarti klausimai. NVP turinys apibendrintai pateikiamas XXX lentelėje.

XXX lentelė. NVP apžvalga

Šalis	Pasirašiusieji		Pagrindiniai NVP punktai
	TUs	EOs	
Italija	CISL	-	Teisė atsijungti Įsidarbinimo galimybės ir tęstinis profesinis mokymas (TPM) AI Algoritmai Darbuotojų sveikata ir sauga (DSS) Kolektyvinės derybos - pagrindinis Pagrindų susitarimo nuostatų įgyvendinimo būdas Socialinio dialogo su EP atnaujinimas
Lietuva	LPS Solidarumas	Lietuvos darbdavių konfederacija	Teisė atsijungti Mokymasis visą gyvenimą ir tęstinis profesinis mokymas (TPM) Darbuotojų sveikata ir sauga (DSS) už darbdavio patalpų ribų (darbas ne darbovietėje), įskaitant darbo vietos ergonomiką (namų biuras).
Šiaurės Makedonija	KSS Makedonijos laisvųjų profesinių sąjungų konfederacija	Makedonijos darbdavių organizacija	Teisė atsijungti Socialinių partnerių organizacijų darbo skaitmeninimas, jų narių mokymasis visą gyvenimą Informacijos apie pagrindų susitarimą sklaida
Lenkija	NSZZ „Solidarność“	Konfederacija Lewiatan	Teisė atsijungti Mokymasis visą gyvenimą
Rumunija	CNS Cartel Alfa Blocul National Sindical CSN Meridian	Confederatia Patronala Concordia CNIPMMR	Teisė atsijungti Mokymasis visą gyvenimą ir nuolatinis profesinis tobulėjimas Darbuotojų sveikata ir sauga (DSS) už darbdavio patalpų ribų (darbas ne darbovietėje), įskaitant darbo vietos ergonomiką (namų biuras). Algoritmai

Lyginant NVP labai bendru lygmeniu, galima pastebėti, kad kai kurie klausimai

sutampa. Visų pirma dažniausiai nagrinėjama aktuali sritis yra **teisė**

atsijungti, kuri akivaizdžiai atitinka Covid-19 pandemijos įkarštyje vis labiau populiarėjantį nuotolinį darbą (tai aiškiai rodo didelis skaičius nacionalinių atvejų tyrimų, susijusių su nuotolinio darbo organizavimu, surinktų tyrimo metu, žr. 11 skyrių), taigi ir šio reiškinio psichosocialinį poveikį kasdieniam darbuotojų gyvenimui, kai didelė dalis darbuotojų patiria pavojingai pažeidžiamą pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Visose nagrinėjamosiose šalyse socialinių partnerių dėmesį patraukė **mokymosi visą gyvenimą**, kvalifikacijos kėlimo ir tobulinimo įvairiomis priemonėmis, kurios sudaro tęstinį profesinį mokymą (TPM), poreikis ir svarba. Kai kuriose šalyse (Italijoje ir Rumunijoje) pabrėžtas augantis **algoritmų** ir algoritminio valdymo, taip pat **dirbtinio intelekto** (DI) vaidmuo darbo rinkoje ir profesiniame gyvenime. Taip pat yra klausimų, kurie, atrodo, yra būdingi tik konkrečiai šaliai, pavyzdžiui, dėmesys ergonomikai ir palengvintas darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) standartų laikymasis atliekant darbą ne darbo vietoje, ypač namuose. Tai yra vienas iš svarbiausių punktų, iškeltų Lietuvos NVP. Italijoje socialinio dialogo aklavietė dėl Bendrojo susitarimo įgyvendinimo yra aptarta NVP, ir tai nenuostabu, atsižvelgiant į tai, kad NVP gyvybingumas priklauso nuo darbdavių įsitraukimo. Teisingai NVP taip pat pabrėžiama kolektyvinių derybų, kaip Bendrajame susitarime nustatytų tikslų išreiškimo kanalo, svarba, kuri, atsižvelgiant į

nacionalinę darbo santykių sistemą, atrodo, yra įmanomas būdas tikslams pasiekti.

Lietuvoje NVP nustatyta, kad šalys įsipareigoja nustatyti taisykles, kurių turi būti laikomasi. Šios taisyklės padės apsaugoti ir pagerinti darbuotojų gerovę ir privatumą nuotolinio darbo kontekste. Deklaruojama, kad elgesio taisyklių dėl teisės atsijungti ne darbo metu ir po darbo valandų projektas **bus parengtos iki 2024 m. gegužės mėn.**

Atsižvelgiant į tai, kad mokymasis visą gyvenimą ir (arba) profesinis mokymasis ir (arba) kvalifikacijos tobulinimas sprendžiant skaitmeninio iššūkius taip pat dažnai minimi nacionaliniuose veiksmų planuose, atrodo tikslinga atidžiau išnagrinėti nacionalinio lygmens socialinių partnerių šiuo klausimu suformuluotus pasiūlymus **Lietuvoje**. NVP pasirašiusios šalys sutinka, kad poreikis skatinti mokymąsi visą gyvenimą ir užtikrinti tęstinį profesinį mokymą (TPM) yra susijęs su skaitmeninio, automatizacijos ir robotizacijos iššūkiais, pirmiausia sprendžiant darbo jėgos skaitmeninio neraštingumo / nepakankamų skaitmeninių įgūdžių problemą, ypač tų segmentų, kurie ypač linkę į skaitmeninę atskirtį (vyresnio amžiaus darbuotojai, moterys, migrantai ir kt.). Tai būtų galima pasiekti susiejant glaudų darbdavių ir švietimo įstaigų bendradarbiavimą. Partnerystė su universitetais, profesinėmis

mokyklomis ir internetinėmis mokymosi platformomis gali leisti organizacijoms naudotis naujausiomis žiniomis ir ištekliais. Stažuočių programos, bendros mokslinių tyrimų iniciatyvos ir pramonės bei akademinės bendruomenės bendradarbiavimas įvardijami kaip labai svarbūs siekiant užtikrinti, kad darbo jėga turėtų naujausius skaitmeninės ekonomikos reikalaujamus įgūdžius.

Darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) klausimas yra įtrauktas į Lietuvos nacionalinį darbo tvarkos aprašą, kuriame šalys susitarė pabrėžti DSS standartų ir taisyklių laikymosi svarbą už darbdavio patalpų ribų (ne darbo vietoje), įskaitant darbo vietos ergonomiką (namų biuras).

7. Rekomendacijos dėl tinkamo duomenų valdymo

Kalbant apie asmens duomenų tvarkymą, galima išskirti šiuos bendruosius pagrindinius principus:

1. Sąžiningumas: asmens duomenys turėtų būti tvarkomi sąžiningai (kartu su nediskriminavimu, skaidrumu, nepiktnaudžiavimu).

2. Teisėtumas: (dar vadinamas legalumu) asmens duomenys turėtų būti

tvarkomi teisėtais tikslais arba turėtų būti tvarkomi pagal įstatymus.

3. Tikslas nurodymas: asmens duomenys turėtų būti tvarkomi tik konkrečiais, apibrėžtais, aiškiais ir teisėtais tikslais.

4. Proporcionalumas: asmens duomenys turėtų būti tvarkomi atsižvelgiant į bendruosius proporcionalumo reikalavimus, duomenų kiekio mažinimo reikalavimus, duomenų tvarkymo be perteklinio tvarkymo reikalavimus arba atitikimo tikslui reikalavimus.

5. Duomenų kokybė: asmens duomenys turėtų būti tikslūs, išsamūs ir naujausi.

6. Atvirumas / skaidrumas: tam tikro laipsnio atvirumo ar skaidrumo aspektai yra visose sistemose. Šie laipsniai svyruoja nuo bendrų reikalavimų turėti skaidrią politiką ir užtikrinti informacijos apie asmens duomenų tvarkymą prieinamumą iki konkrečių informacijos, kuri turi būti tiesiogiai teikiama duomenų subjektams, sąrašų.

7. Saugumas: turėtų būti taikomos tinkamos (arba pakankamos) asmens duomenų saugumo (tvarkymo) priemonės.

8. Duomenų saugojimas: asmens duomenys neturėtų būti saugomi ilgiau, nei tai būtina duomenų tvarkymo tikslais.

9. Atskaitomybė: (šiek tiek mažiau paplitęs principas), pagal kurį reikalaujama, kad duomenų valdytojai (ir, kai taikoma, duomenų tvarkytojai) būtų atsakingi už tvarkomus asmens duomenis.

10. prieiga: duomenų subjektai turi teisę susipažinti su savo asmens duomenimis ir prašyti juos ištaisyti ir (arba) ištrinti, taip pat (kai kurių priemonių atveju) turi papildomas garantijas nesutikti su duomenų tvarkymu arba jį užginčyti.

Proporcingumo principas yra neatsiejamas nuo žmogaus teisių apsaugos mechanizmų. Nors galima numatyti įvairius požiūrius į proporcingumą, plačiai pripažįstami trys pagrindiniai paaiškinimai, kuriais remiantis galima patikrinti proporcingumą duomenų apsaugos teisės kontekste:

- Tinkamumas (arba adekvatumas): ar duomenų tvarkymas yra tinkamas arba adekvatus teisėtiems tikslams pasiekti?

- Būtinybė: ar duomenys turi būti tvarkomi siekiant teisėtų tikslų? Toks būtinumo reikalavimas gali būti siejamas su alternatyvių priemonių testu: ar yra alternatyvių priemonių teisėtiems tikslams pasiekti.

- Nereikalingumas: ar priemonė nėra perteklinė siekiant teisėtų tikslų?

8. Darbo aplinkos skaitmeninimas: darbuotojų saugos ir sveikatos rekomendacijos

IRT ir mobilusis darbas

Labai rekomenduojama peržiūrėti Direktyvą 90/270/EEB dėl būtiniausių saugos ir sveikatos reikalavimų, taikomų dirbant su ekrano įranga, ir atitinkamai pakeisti pirmiau minėtą potvarkį. Šie pakeitimai turėtų būti orientuoti į ateitį, t. y. juose turėtų būti atsižvelgta į atsparumą būsimiems pokyčiams, susijusiems su sparčiai tobulėjančiomis šiuolaikinėmis technologijomis ir darbo būdais.

Apibrėžiant darbo vietos sąvoką reikėtų atsižvelgti į tarptautinius standartus, išdėstytus TDO konvencijoje Nr. 155, kurioje darbo vieta „apima visas vietas, kuriose darbuotojai bus ar eis dėl savo darbo ir kurias tiesiogiai ar netiesiogiai kontroliuoja darbdavys“. Minimalūs ergonominiai reikalavimai darbui naudojant IRT priemones turėtų būti taikomi ir darbo vietoms, esančioms ne darbdavio patalpose, kaip nuotolinio darbo atveju. Turėtų būti nustatyti specialūs reglamentai dėl psichosocialinės aplinkos darbo vietose, kuriose naudojamos IRT priemonės, taip pat ir nuotolinio darbo atveju.

2022 m. balandžio mėn. Europos Komisija pradėjo peržiūrėti Mašinų direktyvą 2006/42/EB. Todėl labai svarbu, kad siūlomame mašinų reglamente, kuris pakeistų minėtą direktyvą, būtų atsižvelgta į konkrečius saugos reikalavimus, taikomus autonominiams ir bendradarbiaujančioms mašinoms, ypač toms, kurių saugos funkcijas valdo dirbtinio intelekto algoritmai, turintys gebėjimą „mokyti“. Nuosekliai autonominiams mašinoms turėtų būti taikomas privalomas nepriklausomų valstybinių sertifikavimo įstaigų sertifikavimas, konsultuojantis su profesinių sąjungų organizacijomis.

Be to, labai svarbu, kad būsimose taisyklėse ir praktikoje būtų atsižvelgta į psichosocialinę riziką darbo aplinkoje, kurioje naudojami autonominiai mašinų gaminiai. Visų pirma reikėtų atkreipti dėmesį į tokius rizikos veiksnius, kaip padidėjęs darbo tempas ir darbo reikalavimai, darbo nesaugumas, nepasitikėjimas tokio tipo mašinų sauga ir dėl to didėjantis stresas.

9. Rekomendacijos dėl darbo vietos stebėsenos

Darbuotojų ir (arba) sąjungų įtraukimas į sprendimų priėmimo procesą

Darbdaviai **turėtų konsultuotis su darbuotojais ir (arba) darbuotojų atstovais, jei planuoja įdiegti stebėseną darbo vietoje**, ir šio žingsnio nereikėtų praleisti. Rizikos valdymo požiūriu tai protingas žingsnis, nes darbuotojų ir (arba) darbuotojų atstovų įtraukimas nuo pat pradžių gali padėti išvengti skundų ateityje.

Stebėseną kaip kraštutinę priemonę

Tobulėjant technologijoms, vis dažniau naudojamos ir lengviau prieinamos įvairių tipų stebėjimo sistemos. Jos tampa vis pigesnės. Tai reiškia, kad jos vis dažniau diegiamos darbo vietose kaip paprastas dažnai sudėtingesnės problemos sprendimas, kai technologijos taip pat leidžia stebėsenos sistemas naudoti ne pagal pirminę paskirtį. Stebėsenos sistemos ir kontrolės priemonės, keliančios pavojų darbuotojų privatumui ir darančios neigiamą poveikį darbo aplinkai, turėtų būti laikomos galutiniu problemos sprendimu. Verta ieškoti kitokio sprendimo.

Tikslas nepasikeitė

Yra aiškus ryšys tarp situacijų, kai darbdavys stebėsenos sistemas naudoja ne pagal pirminę paskirtį, tarp poveikio darbo aplinkai ir darbuotojų suvokimo, kad stebėseną yra įkyri. Be to, kad daromas neigiamas poveikis darbo vietai ir darbuotojams, toks paskirties keitimas nėra teisėtas. Todėl neleidžiama nuolat stebėti darbuotojų, siekiant patikrinti, kaip jie atlieka savo darbo užduotis. Įstatyme taip pat nustatyti aiškūs reikalavimai suderinti darbdavio interesus vykdyti priežiūrą ir darbuotojų interesus nepažeisti jų asmeninio privatumo.

Darbuotojų priežiūros praktika išsiplėtė, kad apimtų įvairias darbuotojų savybes darbo metu. Stebėjimas darbo vietoje susijęs su mintimis, jausmais ir fiziologija, buvimo vieta ir judėjimu, užduočių atlikimu, profesiniu profiliu ir reputacija. Žmogiškųjų išteklių analizė yra naujai identifikuota sritis, galinti apimti įvairias darbuotojų priežiūros priemones, taip pat kelianti klausimų dėl įvairių etinių problemų.

10. Atvejų tyrimų nacionaliniu lygmeniu apžvalga

Nacionaliniai partneriai atliko atvejų tyrimus. Pagrindinis iškeltas tikslas buvo surinkti, pateikti ataskaitas ir trumpai išanalizuoti gerą patirtį, susijusią su projekto taikymo sritimi.

Iš viso **buvo** atlikta **30 atvejų tyrimų**, visi jie buvo atlikti **įmonės lygmeniu**. Kiekvienoje dalyvaujančioje šalyje (Italijoje, Lietuvoje, Šiaurės Makedonijoje, Lenkijoje ir Rumunijoje) buvo parengtos šešios atvejo studijos. Dauguma atvejų susiję su darbo proceso pokyčiais, tiesiogiai susijusiais su technologiniais pokyčiais (**21**), kituose - su nuotolinio (arba hibridinio) darbo praktika (**10**), rečiau - su darbo vietų ergonomikos (fizinės erdvės) gerinimu (**7**). Apžvelgtų praktikų suma (**38**) viršija atvejų tyrimų skaičių, nes tam tikrais atvejais pateikiami daugiau nei vienos rūšies praktikos įrodymai.

XXX lentelė. Atvejų tyrimų santrauka

Šalis	Įmonės pavadinimas	Darbo proceso pokyčiai, tiesiogiai susiję su technologiniais pokyčiais	Nuotolinio darbo praktika ir (arba) priemonės	Darbo vietų ergonomikos (fizinės erdvės) gerinimas dėl skaitmeninimo ir (arba) automatizavimo proceso
IT	Amazon	X		
IT	ENI	X		
IT	Michelin		X	
IT	Olivetti	X		
IT	UniCredit		X	
IT	Autostrade Per L'Italia		X	
LT	Savivaldybės įmonė SJ „Vilniaus miesto būstas“		X	
LT	AB „VILKMA“, Ukmergė	X		X
LT	Respublikinė Vilniaus universitetinė ligoninė	X		X
LT	Akcinė bendrovė AB Ignitis gamyba	X		X
LT	Vilniaus Žirmūnų gimnazija		X	X
LT	Nacionalinis vėžio institutas	X		X
MK	Glamur BK	X		
MK	Paver Trade	X		
MK	„Furniture“ *	X		
MK	„Textile“ *	X		X
MK	„Food“	X		
MK	„Paper“	X		X
PL	IGT Poland		X	
PL	Orange	X	X	
PL	Santander Bank Polska	X		
PL	„Medical“ *	X	X	
PL	Contrain	X		
PL	BZB*	X		
RO	AFAN	X		
RO	OMV Petrom		X	
RO	Electrica SA	X		
RO	Automobile Dacia SA		X	
RO	CFR Calatori	X		
RO	UNEFS	X		

* Bendrovė aiškiai paprašė neviešinti jos pavadinimo, o kitos bendrovės šiuo tyrimo etapu tokio prašymo dar nepareiškė.

Lietuvoje atvejų tyrimai daugiausia buvo susiję ne tik su darbo organizavimo pokyčiais, bet ir su nuotoliniu darbu bei ergonomika. Atvejo tyrimo objektu buvo pasirinktas nuotolinio darbo schemų diegimas savivaldybės įmonės „Vilniaus miesto būstas“ veikloje. Įmonė administruoja daugiau kaip 3 500 Vilniaus miesto savivaldybei priklausančių nekilnojamojo turto objektų. Nuotolinis darbas buvo įvestas kaip neatidėliotina priemonė prasidėjus Covid-19 pandemijai ir iš pradžių 90 % šios įstaigos darbuotojų dirbo iš namų, o įstaigoje liko tik vienas darbuotojas. Tačiau, panaikinus karantino apribojimus, į darbą negrįžo visos teisės skyrius - 100 proc. darbuotojų, ir dalis darbuotojų (apytikriais skaičiavimais, nuo 10 iki 20 proc.) iš kitų skyrių. Įmonėje veikianči profesinė sąjunga „Solidarumas“ dalyvavo įgyvendinant šią praktiką. Tekstilės įmonėje AB „Vilkma“, kuri yra kito atvejo tyrimo objektas, nuotolinės / automatinės apsaugos priemonės buvo įdiegtos 2018 m. 2021 m. buvo nupirkta ir įdiegta „plyšinio skeltukų siuvimo mašina“. Šiai mašinai dirbti nereikia kvalifikuotos siuvėjos, taip išsprendžiamas darbo jėgos trūkumo klausimas. Darbuotojų atstovai (iš AB „Vilkma“ profesinės sąjungos „Solidarumas“) dalyvavo ir buvo informuoti apie pokyčius. Kitas pristatytas atvejo tyrimas susijęs su RVUL (Respublikine Vilniaus universitetine ligonine) ir intraneto diegimu 2019 m. Intranetas - tai vidinė įmonės erdvė, skirta operatyviam informacijos teikimui darbuotojams ir

bendravimui su jais, žinių kaupimui ir dalijimuisi tarp darbuotojų. Intraneto svetainė suteikia galimybę skelbti bendrą įmonės informaciją, naujienas, vykdyti apklausas, diskusijas, dalytis informacija, aktualia įmonės darbu ir vidiniam gyvenimui. Dalyvavo darbuotojų atstovai (RVUL profesinė sąjunga „Solidarumas“), kurie buvo informuoti apie skaitmeninio priemonių įgyvendinimą. Kitas atvejo tyrimas taip pat yra iš sveikatos priežiūros sektoriaus ir susijęs su Nacionaliniu vėžio institutu, kuriame buvo įsigyta skaitmeninė dokumentų valdymo sistema („Kontora“), skirta visų centre dirbančių gydytojų darbui skaitmeninti, taip pat 2020 m. įdiegta e. sveikata darbo vietoje. Dėl to medicinos personalas buvo atleistas nuo daug laiko reikalaujančių užduočių, susijusių su veiklos registravimu ranka. E. sveikatos portalas leidžia prisijungti prie Elektroninės sveikatos paslaugų ir bendradarbiavimo infrastruktūros informacinės sistemos - ESPBI IS. Darbuotojų atstovai (Nacionalinio vėžio instituto profesinė sąjunga) buvo įtraukti į jo diegimo procesą ir informuoti apie pokyčius. Kitas atvejo tyrimas apima AB „Ignitis gamyba“, kelių įmonių elektros energijos įmonę. AB „Ignitis gamyba“ valdo ir plėtoja didžiausius elektros energijos gamybos pajėgumus Lietuvoje - Kruonio hidroakumuliacinę elektrinę, kombinuoto ciklo bloką ir rezervinę elektrinę Elektrėnų komplekse, Kauno hidroelektrinę ir Vilniaus elektrinę-3. Įdiegta praktika susijusi su regiono dujinių katilinių darbo

automatizavimu nuotolinio valdymo ir techninės priežiūros priemonėmis, žurnalų skaitmeninimu. Praktikos esmė - katilinių darbo procesai automatizuojami, todėl nebereikia darbo jėgos ir su darbu susijusių poreikių. Skaitmeniniuose žurnaluose pateikiama visa su esamais ir planuojamais darbo procesais susijusi informacija, kurią lengva pasiekti ir valdyti. Ši praktika pradėta taikyti 2015 m. ir yra nuolat diegiama, atnaujinama ir tobulinama. Darbuotojų atstovai nuolat dalyvauja įvairiuose įmonės procesuose. Kolektyvinė sutartis pasirašyta 2022 m. Galiausiai yra atvejais švietimo sistemoje, konkrečiai vidurinėje mokykloje, pavadintoje *Vilniaus Žirmūnų gimnazija*. Prasidėjus Covid-19 pandemijai buvo įvestas nuotolinis mokymas, paskatinęs pradėti naudoti skaitmenines priemones, pavyzdžiui, MS Teams programą. Po pandemijos vėl pradėta mokytis vietoje, tačiau tiek mokytojai, tiek mokiniai ir toliau naudojami „Teams“. Darbuotojų atstovai buvo informuoti apie „Teams“ naudojimą. Gimnazijoje aktyviai veikia profesinė sąjunga - jos nariais yra daugiau nei pusė mokytojų ir beveik visi pagalbinių darbuotojai.

11. Gairės profesinių sąjungų vadovams

Profesinės sąjungos turi būti pasirengusios tinkamai nustatyti riziką,

kylančią dėl naujų technologijų diegimo darbo vietoje. Pirmas ir būtinas žingsnis būtų sužinoti, kaip naujosios technologijos taikomos žmogiškųjų išteklių valdyme. Galima pateikti tokių pavyzdžių:

- **Sekimo programinė įranga** - GPS ir skaitmeninis sekimas;
- **Stebėjimo programinė įranga** telefonuose ir nešiojamuosiuose kompiuteriuose;
- **Klavišų paspaudimų stebėjimas** - ką rašote ir koku greičiu;
- **Pamainų paskirstymo sistemos** - darbo pamainų planavimas;
- **Grįžtamojo ryšio sistemos** - klientų arba klientų „įvertinimų“ įtraukimas į darbuotojų įrašus;
- **Užduočių valdymo sistemos** - programomis pagrįsta programinė įranga, skirta užduotims paskirstyti, nustatyti laiką ir stebėti, kaip dirbate;
- **Veiklos valdymas** - darbuotojų vertinimas, paaukštinimai, premijos;
- **Veido ir (arba) emocijų atpažinimas** - kameros, naudojamos darbuotojams tikrinti;
- **Įdarbinimo programinė įranga** - naudojama atrinkti kandidatus išorės

įdarbinimui, taip pat vidiniam įdarbinimui ar paaugštinimui. (Prospektas. Skaitmeninių technologijų vadovas profesinių sąjungų atstovams 2024 m.: 6).

Profesinės sąjungos turėtų atkakliai reikalauti iš darbdavių skaidrumo naudojant algoritminį valdymą ir daryti jiems sistemingą spaudimą, kad jie nustatytų ir laikytųsi tam tikrų bendrų, tačiau aiškių taisyklių, susijusių su algoritminio valdymo diegimu ir naudojimu. Jei įmanoma, taisyklės turėtų būti įtvirtintos rašytiniame susitarime, kuris galėtų būti naudojamas kaip atskaitos taškas, kad darbdaviai būtų atsakingi už tai, kaip vykdomas darbuotojams poveikį darantis algoritminis valdymas.

Labai svarbu, kad profesinės sąjungos nekeltų savo abejonių iššaukiančia ar priešiška forma, o pabrėžtų, kad bet kokie klausimai ir užklausos dėl naujų skaitmeninių technologijų darbo vietoje kyla dėl teisėto susirūpinimo darbuotojų teisėmis, ne tik tomis, kurias garantuoja darbo teisė, bet ir platesnio pobūdžio teisės aktais, susijusiais su žmonių, liekančių priklausomuose darbo santykiuose, pilietinėmis ir žmogaus teisėmis.

12. Baigiamosios pastabos

Situacija, kurioje buvo vykdoma projekto veikla, buvo labai dinamiška. Viena vertus, Europos socialinis dialogas akivaizdžiai susiduria su problemomis, kaip parodė Europos socialinių partnerių nesėkmingos derybos, susijusios su susitarimu dėl nuotolinio darbo ir teisės atsijungti. Kita vertus, panašu, kad daugybė politinių jėgų, įskaitant Europos Komisiją ir pačius socialinius partnerius, supranta, kad be veiksmingo socialinio dialogo plėtojimo ir valdžios institucijų paramos įvairių lygių kolektyvinėms deryboms bus sunku išgyventi socialinius pokyčius, kuriuos sukėlė skaitmeninimo, automatizavimo ir robotizavimo procesai. Žvelgiant iš šios perspektyvos, socialinis dialogas atrodo svarbesnis nei bet kada anksčiau.

Nuorodos

Visą literatūros sąrašą rasite pagrindinėje ataskaitoje.