Социалните партньори заедно за дигиталната трансформация на света на труда.
Нови измерения на социалния диалог, произтичащи от Автономното рамково споразумение по дигитализация -
TransFormWork VS/2021/0014

ФИНАЛЕН СРАВНИТЕЛЕН ДОКЛАД
ПО ПРОЕКТА

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Европейската комисия – ГД „Заетост, социални въпроси и включване“, бюджетна линия 04.03.01.08

СЪСТАВИТЕЛИ:
Д-р Любослав Костов – ИССИ/КНСБ
Росица Макелова – ИССИ/КНСБ
Величка Микова- КНСБ
Мария Минчева – БСК
Проф. Елена Шойкова – БСК
Кевин П. О'Кели – SIPTU
Даниел Дебоно – MBB
Евангелис Евангелоу – SEK
Лена Панайоту - OEB
Раул Арон – ETKL

ОБЩА РЕДАКЦИЯ:
Кевин П. О'Кели – SIPTU
Ина Атанасова – КНСБ

Тази публикация можете да намерите на: www.transformwork.eu

София, февруари 2023 г.

За публикуваната информация отговаря единствено авторът й. Европейската комисияна носи отговорност за съдържанието, изложено в нея и начина, по който би могла да се използва.

СЪДЪРЖАНИЕ

Предговор **4**

Резюме **7**

1.1. Въведение в проекта. Европейско рамково споразумение на социалните партньори по дигитализация. Партньори по проекта и методология на проекта **9**

1.2. Преглед на историческите тенденции и развитие на дигиталната трансформация в страните-партньори **13**

1.3. Преглед на националните рамки по дигитализация и колективно договаряне **22**

1.4. Преглед на ролята на социалните партньори в дигиталната трансформация **29**

1.5. Актуално състояние: емпирично проучване в партньорските държави **41**

1.6. Предизвикателства пред социалния диалог, произтичащи от дигиталната трансформация на света на труда **78**

1.7. Препоръки към социалните партньори и колективното договаряне с оглед прилагането на Рамковото споразумение **86**

Библиография **91**

Предговор

Уважаеми представители на социалните партньори и заинтересовани читатели,

Дигиталната трансформация на икономиката е многостранна тема с голямо въздействие върху ежедневието за света на труда и обществото като цяло. Държавите-членки на ЕС се справят с нея по различни начини, поради различните социални и икономически ситуации, пазари на труда и системи за индустриални отношения и съществуващите инициативи, практики и колективни трудови договори.

Няма съмнение, че дигиталната трансформация носи ясни ползи както за работодателите, така и за работниците и търсещите работа, по отношение на нови възможности за работа, повишена производителност, нови начини за организация на труда и подобрено качество на услугите и продуктите. Тази трансформация изисква сериозни и координирани усилия на различните равнища за справяне с предизвикателствата, идентифицирани и засилени от пандемията от COVID-19.

С правилните стратегии, дигитализацията може да доведе до ръст на заетостта и запазване на работните места. Преходът е свързан с предизвикателства и рискове за работниците и предприятията, тъй като някои видове работа ще изчезнат, а много други ще се променят. Други включват организацията на работата и условията на труд, баланса между професионалния и личния живот и достъпността на технологиите, включително инфраструктурата в икономиката и регионите. Това изисква предвиждане на промените, предоставяне

на умения, необходими на заетите и предприятията, за да успеят в дигиталната ера. Необходими са и специфични подходи, за да могат МСП да възприемат дигитализацията по начин, който е съобразен с техните специфични условия. В този процес е необходимо пазара на труда, образованието и обучението, както и системите за социална закрила да бъдат адаптирани така, че преходът да бъде в полза и на работодателите, и на работниците.

В отговор на проблемите и предизвикателствата на дигитализацията за пазарите на труда и света на труда, както и за обществото, европейските социални партньори подписаха Автономното рамково споразумение за дигитализация на 22 юни 2020 г. , като то има за цел да насърчи и помогне работодателите и работниците в държавите членки да са ръководна сила и коректив в процесите на дигиталните трансформации в света на труда.

Ясно е, че ако дигитализацията от една страна може да допринесе за по-добра конкурентоспособност на бизнеса, нови работни места и подобрени условия на труд, тя от друга страна води и до рискове за традиционните работни места и задачи за съвместяване на професионалния и личния живот и за достъпа до тези технологии за всички.

Вземайки предвид дълбоките трансформации в света на труда и по-нататъшното развитие на ориентиран към човека подход към бъдещето на труда Международната организация на труда (МОТ) по повод своята стогодишнина прие Декларация, с която се ангажира лично и приканва държавите членки да работят индивидуално и колективно, въз основа на трипартитността и социалния диалог, за:

> *... политики и мерки, които осигуряват подходяща поверителност и защита на личните данни и отговарят на предизвикателствата и възможностите в света на труда, свързани с дигиталната трансформация на пазара на труда, включително работата чрез платформи[1].*

Така че през следващите десетилетия цифровизацията на труда ще е на първо място както в дневния ред на Европейския съюз, така и на МОТ.

В същото време необходимостта от по-високи нива на дигитализация води до увеличаване на редица съществуващи предизвикателства и неравенства между тези, които имат достъп до дигитални технологии и тези, които нямат, включително лицата в неравностойно положение. Последиците от това „дигитално разделение“ са, че възрастните хора с по-ниско равнище на дигитални умения по-често срещат проблеми с намирането на работа, а когато започнат работа, получават по-малко от тези с по-високо равнище на дигитални умения.

Анализ на ОИСР показва, че в повечето държави търсенето на основни

1 Виж: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/events-coverage/WCMS_714846/lang--en/index.htm

дигитални умения се е увеличило. Много работници и служители използват редовно ИКТ без подходящи умения в тази област: средно над 40 % от работниците и служителите, използващи офисен софтуер всеки ден, нямат достатъчно умения да го използват ефективно[2].

От друга страна Споразумението за дигитализация определя някои насоки и принципи за това как и при какви обстоятелства Изкуственият интелект се прилага в света на труда. В Споразумението е отделено специално място на темата за влиянието на машините и изкуствения интелект над хората, като търси обратен механизъм за въвеждане на човешки контрол в алгоритмичното управление в света на труда. Човешкият контрол над машините трябва да бъде гарантиран на работното място и следва да е в основата на използването на роботика и приложения за изкуствен интелект, като същевременно се спазват правилата за безопасност и сигурност. Недопустимо е обратното - алгоритмичните системи и изкуствения интелект да се използват безпринципно и безконтролно от отделите по човешки ресурси на предприятията като системи за набиране на информация, за поставяне на оценки за повишение и уволнение на работници и служители.

Именно за това ръководеният от КНСБ проект TransFormWork беше необходим общ ангажимент за националните социални партньори, възползвайки се максимално от възможностите на дигиталната трансформация да се справят с предизвикателствата в рамките на социалния диалог, като зачитат различните роли на участниците. Затова и осъществяването на проекта се оценява като изключително значимо за измеренията на дигитализацията в национален план.

КНСБ е на мнение, че само заедно, националните социалните партньори могат да допринесат за най-адекватното изработване на мерки за внедряване и изпълнение на Европейското автономно рамково споразумение по дигитализация и именно този проект е един важен инструмент за реализирането на тези мерки.

Пламен Димитров,
Президент на КНСБ

2 Виж Организация за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР)
https://www.oecd.org/.../oecd-digital-economy-outlook-2020-bb167041-en.htm

РЕЗЮМЕ

Проектът TransFormWork стартира през март 2021 г. и бе фокусиран върху въвеждането на Автономното рамковото споразумение на европейските социални партньори по дигитализация, юни 2020 г.[1], в 7 държави-членки на ЕС (България, Естония, Ирландия, Кипър, Малта, Румъния и Швеция), с цел да се изследва въздействието на дигитализацията върху социалния диалог на национално ниво и да се представят примери за добри практики в страните-партньори, свързани със съществуващи инициативи, практики и колективни трудови договори в контекста на дигиталната трансформация в света на труда. Проектът целеше също така да повиши осведомеността по отношение на това как с прилагането на правилни стратегии дигиталната трансформация може да донесе явни ползи и добавена стойност за работодателите и работниците, като предостави нови възможности на пазара на труда, нови начини за организиране на работата и подобряване на условията на труд.

Основните цели на проекта бяха да подпомогне прилагането на Автономното рамково споразумение по дигитализация като предпоставка за очакваната промяна, която идва с дигиталната трансформация на труда; да предостави умения, необходими на работниците и предприятията за успешна реализация; да подкрепи създаването на нови подходи на национално ниво за адаптиране на пазарите на труда; да осигури съответстващо образование и обучение; да засили ролята на социалните партньори, като гарантира, че условията в рамковото споразумения позволяват и подкрепят работодателите и работниците да се възползват от възможностите; както и да им помогне в намирането на подходящи решения за справяне с предизвикателствата.

Дигиталната трансформация на икономиките и нейното въздействие върху целия спектър от обществени отношения е от стратегическо значение за повишаване на икономическия потенциал, подобрявайки по този начин условията на труд и живот. Бързото навлизане на технологиите в съвременния свят носи множество възможности, но също така поражда много опасения за обществото като цяло и по-специално за света на труда; проблеми, по които трябва да се работи. Така че през следващите десетилетия дигитализацията на труда ще е на първо място както в дневния ред на Европейския съюз, така и на МОТ.

Тъй като дигитализацията все още е сравнително нова тема за колективното договаряне, друга основна цел на този проект беше да помогне на социалните партньори в страни, класирани като по-слабо представящи се спрямо индекса DESI[2] (България, Кипър, Румъния) да увеличат капацитета си чрез сътрудничество и обмен на добри практики със

1 Европейско рамково споразумение по дигитализация (2020), https://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation Referred to as the ***Framework Agreement*** throughout this report

2 Европейска комисия *Digital Economy and Society Index 2022*

социалните партньори от по-добре представящи се страни (Естония, Швеция, Ирландия и Малта).

Резултатите от проекта ще допринесат за прилагането на Европейското рамково споразумение по дигитализация и ще насърчат осведомеността относно резултатите от автономния диалог на европейските социални партньори. Това ще засили капацитета на по-слабо развитите партньори от консорциума на проекта, за по-добро справяне с предизвикателствата на пазара на труда и индустриалните отношения, свързани с дигитализацията. Чрез обмена на добри практики и опит, партньорите от консорциума подобриха синергията между социалните партньори в отделните страни-бенефициенти в процеса на изпълнение на Рамковото споразумение на национално ниво.

Осъществяването на TransFormWork повиши капацитета на националните социални партньори от консорциума на проекта и доведе до техния ефективен принос към предизвикателствата, произтичащи от дигитализацията. Това също така допринесе и за адаптирането на социалния диалог и колективното договаряне на национално ниво към промените в заетостта и труда, свързани с дигитализацията. Участието на BusinessEurope и ЕКП като асоциирани партньори допринесе за широкото разпространение на резултатите от проекта сред всички членове на тези две ключови европейски организации на социалните партньори.

Проектът постигна своята главна цел да допринесе за правилното прилагане на Европейско рамково споразумение по дигитализация и да разпространи и насърчи осведомеността относно резултатите от автономния диалог на европейските социални партньори. Това е подкрепено от Националните доклади, изготвени в рамките на проекта от партньорските организации и обобщени в този Сравнителен доклад.

Настоящият Сравнителен доклад е част от дейностите по проекта TransFormWork и чрез него се откроиха множество различни национални практики по въвеждане и прилагане на Европейското рамково споразумение по дигитализация във всяка от страните-партньори по проекта.

1.1. Въведение в проекта. Европейско рамково споразумение на социалните партньори по дигитализация. Партньори по проекта и методология на проекта

На 22 юни 2022 г. след продължили почти две годишни преговори Рамковото споразумение на европейските социални партньори за дигитализация беше подписано от Конфедерацията на Европейския бизнес (BusinessEurope), Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), Европейският център на работодателите и предприятията в областта на обществените услуги (CEEP) и Европейска асоциация на занаятите и малките и средни предприятия (SMEunited) в подкрепа на успешната дигитална трансформация на европейската икономика и за управление на нейните големи последици за пазарите на труда, света на труда и обществото като цяло.

Рамковото споразумение подкрепя успешното интегриране на дигиталните технологии на работното място, инвестициите в дигитални умения, актуализирането на уменията и непрекъснатата пригодност за заетост на работната сила. То дава възможност на работодателите и синдикатите да въведат стратегии за дигитална трансформация в партньорство и в подход, ориентиран към човека, на национално, секторно, фирмено и ниво работно място, включително относно условията за изключване от дигитална работна среда и спазване на правилата за работно време и подходящи мерки за гарантиране на съответствие. В Европейско рамковото споразумение за дигитализация са откроени предпоставките за очакваните промени в света на труда, които съпътстват дигиталната трансформация. То обхваща всички работници и работодатели в публичния и частния сектор във всички икономически дейности, включително в дейности, използващи онлайн платформи, където съществуват трудови правоотношения, така както са определени на национално ниво.

Целите на Европейското рамково споразумение за дигитализация са :

- Повишаване на осведомеността и подобряване на разбирането на работодателите, работниците и техните представители на възможностите и предизвикателствата в света на труда, произтичащи от дигиталната трансформация;
- Осигуряване на ориентирана към действие рамка за насърчаване, насочване и подпомагане на работодатели, работници и техните представители при разработването на мерки и действия, насочени към оползотворяване на тези възможности и справяне с предизвикателствата, като същевременно се вземат предвид съществуващите инициативи, практики и колективни

договори;

- Насърчаване на партньорски подход между работодатели, работници и техни представители;
- Подкрепа на развитието на ориентиран към човека подход към интегрирането на цифровите технологии в сферата на труда, за подпомагане на работниците и повишаване на производителността;

Очаква се въз основа на целите на споразумението социалните партньори да очертаят съвместен динамичен кръгов процес, който отчита различните роли и отговорности на различните участници и те могат да бъдат пригодени към различни национални, секторни и/или корпоративни ситуации, системи за индустриални отношения, работни места и различни цифрови технологии/инструменти; да бъдат установени конкретни подходи, действия и мерки, които работодатели, работници и техните представители да могат да използват, в зависимост от специфичните си нужди и обстоятелства, за справяне с въпросите като умения, организация на работата и условия на труд.

Националните организации на социалните партньорски изготвят годишни национални доклади за предприетите стъпки по изпълнение на Споразумението. Тези доклади се изпращат на Европейската комисия. Чрез анализ на съдържанието на изготвените досега доклади е очевидно, че действията на националните социални партньори са насочени към:

- Разпространение на (преведеното) Рамково споразумение сред секторните и браншови организации
- Изпълнение на проекти за насърчаване прилагането на мерките, предвидени в Рамковото споразумение
- Приемане и прилагане на съвместен план за действие по прилагане на Рамковото споразумение
- Участие на различни органи (включително правителство) за насърчаване на действия за прилагане на стълбовете на Рамковото споразумение

Ефективното използване на Рамковото споразумение поставя предизвикателна задача, тъй като досега някои от неговите разпоредби не са разгледани от социалните партньори.

Целта на проекта TransFormWiork бе да обедини усилията на синдикални и работодателски организации от седем държави-членки на ЕС (България, Кипър, Естония, Ирландия, Малта, Румъния и Швеция) за улесняване прилагането на Рамковото споразумение. Проектът изпълни тази цел чрез подкрепа на националните социални партньори за справяне с очакваната промяна, която е резултат от цифровата трансформация. Проектът също така подкрепя дейности, свързани с:

- Предоставяне на умения, необходими на работниците и предприятията за преодоляване на предизвикателствата

- Създаване на нови подходи на национално ниво за адаптиране на работниците и служителите
- Ролята на социалните партньори в осъществяването на организационните промени

Бенефициенти по проекта са:

- Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ)
- Българска стопанска камара (БСК)
- Кипърска конфедерация на трудещите се (SEK),
- Естонска работодателска конфедерация (ETKL),
- Федерация на работодателите и индустриалците в Кипър (OEB),
- Търговска, предприемаческа и промишлена камара на Малта (The **Malta Chamber), която осъществяваше проекта съвместно с Малтийското Бизнес Бюро (MBB),**
- Съюз на услугите, индустрия и техниката в Ирландия (SIPTU)

Асоциирани партньори са:

- Европейска конфедерация на профсъюзите (ЕКП)
- Конфедерация на Европейския бизнес (**BusinessEurope)**
- Конфедерация на работодателите **Concordia, Румъния**
- Ирландска конфедерация на бизнеса (**Ibec)**
- Общ работнически синдикат, (GWU), Малта,
- Конфедерация на шведските синдикати (LO)

Основната цел на проекта беше да допринесе за прилагането на Рамковото споразумение и да разпространи и насърчи осведомеността относно резултатите от автономния диалог на европейските социални партньори. Консорциумът по проекта формулира и посвети усилията си за изпълнението на осем конкретни цели:

- **Да се проучат националния контекст, съществуващите стратегии и методологии, свързани с прилагането на Рамковото споразумение на европейските социални партньори по дигитализация**, предизвикателствата пред социалния диалог, произтичащи от дигиталната трансформация в света на труда, новите възможности представени от дигитализацията
- **Да се направи сравнителен анализ на тенденциите в страните-партньори**
- **Да се повиши осведомеността относно резултатите от европейския автономен социален диалог и да се подобри разбирането на работодателите, работниците и техните представители за възможностите и предизвикателствата в света на труда, произтичащи от дигиталната трансформация**
- **В контекста на Рамковото споразумение на европейските социални партньори за дигитализация да се обменят опит и**

примери за добри практики и да се очертае ролята на социалните партньори и социалния диалог в този процес

- **Да се разработи „Каталог на добрите практики“, за да се помогне на организациите на работодателите и работниците да се възползват взаимно от възможностите и да се справят с предизвикателствата чрез партньорски подход**
- **Да се организират дискусии и обмен между представители на работниците и работодателите относно ролята на социалния диалог в контекста на новите му измерения на национално и транснационално ниво чрез обмен на информация и примери за добри практики**
- **Да се насърчат добрите практики и положителните резултати от дигиталната трансформация, както и ролята и въздействието, които социалният диалог може да играе за процеса на социално развитие и икономическите резултати в страните - партньори и други държави членки на ЕС**
- Да се проучи необходимостта от изменение на съществуващите национални правни рамки, за да се подобри прилагането на Рамковото споразумение на европейските социални партньори по дигитализация и да се направят предложения пред съответните институции.

Партньорите по проекта разработиха работен план, състоящ се от осем работни блока и методология за осъществяването на изследователската и аналитична част на проекта:

Изследването се проведе на четири етапа:

Етап 1 - документално проучване на националния контекст, включително колективни трудови договори; националната правна рамка; съществуващи практики; стратегии (включително за цифрова трансформация) и методологии, свързани с Рамковото споразумение; предизвикателствата пред социалния диалог, произтичащи от цифровата трансформация на света на труда; нови възможности и начини, по които те се използват най-добре; дигитални умения; организация на работата; и удовлетвореност от работата и мотивация в петте държави-партньори (България, Естония, Малта, Ирландия, Кипър)

Етап 2 - онлайн анкета и интервюта с представители на социалните партньори и други ключови институции (представители на национални и браншови синдикални и работодателски организации, председатели на синдикални организации в предприятия, служители от „Човешки ресурси“, преки ръководители, експерти по обществени политики, научни среди и др.).

Етап 3 - анализ, заключения и препоръки към националните заинтересовани страни, насочени към прилагането на Рамковото споразумение по дигитализация

Етап 4 - сравнителен анализ на националните доклади, включително основните заключения и забележки, и „картографиране“ на съществуващата ситуация в петте държави.

Въз основа на тези четири етапа от изследването, бяха разработени пет Национални доклада, този Сравнителен доклад и Каталог на добрите практики, които бяха разпространени на заключителната конференция на проекта, на уебсайта на проекта, а също и от европейските социални партньори.

Десет национални информационни дни бяха организирани във всяка от петте държави-партньори. Тези информационни дни бяха използвани като форум, на който представителите на социалните партньори, представителите на предприятия, научни среди и държавни институции обсъждаха съществуващи практики, проблеми и предизвикателства. Информационните дни дадоха възможност за обмен на опит, изграждане на капацитет по отношение на знания, свързани с цифровата трансформация и ролята и влиянието, на социалният диалог на национално ниво.

Бяха проведени три Европейски кръгли маси за обсъждане на европейските измерения на изследването и за сравняване на данните и обмен на добри практики.

В рамките на TransFormWork се проведе Заключителна международна конференция, за да се представят и обсъдят общите резултати от проекта, да се разпространят ключовите изводи и послания, да се насърчи по-широк дебат за това как социалните партньори могат най-добре да използват положителните аспекти от дигиталната трансформация на света на труда.

1.2. Преглед на историческите тенденции и развитие на дигиталната трансформация в страните-партньори

Икономически показатели

Петте страни партньори допринасят за 3,9% от БВП на ЕС 27 (като Ирландия допринася най-много). По отношение на БВП на глава от населението, генериран през 2021 г., заслужава да се отбележи, че България (с най-нисък процент от 10 330 евро), Естония, Кипър и Малта са под средния процент за ЕС от 32 430 евро. От друга страна, БВП на глава от населението на Ирландия (84 940 евро) е над средното за Европа и заедно с Люксембург оглавява статистиката на Евростат в тази категория.

Таблица 1: БВП (милиони евро) и БВП на глава от населението (евро) по текущи цени през 2021 г.

	2021					
	България	Естония	Ирландия	Кипър	Малта	ЕС -27
БВП, милиони (текущи цени в Евро)	71 077,0	31444,9	426283,4	24018,9	14681,3	14522342,2
БВП на глава от населението (текущи цени в Евро)	10 330	22 580	84 940	26 680	28 310	32 430

Източник: Евростат, БВП и основни компоненти, Основни агрегати на БВП на глава от населението

В сравнение със статистиката на ЕС-27 за генериране на стойност по икономически дейности, петте страни партньори не се различават като цяло по отношение на секторите с най-нисък принос към общата брутна добавена стойност (БДС). В ЕС 27 дейностите с най-малък дял в общата БДС са „Селско, горско и рибно стопанство" (представляващи 1,8% от общата БДС) и „Изкуства, развлечения и отдих; други обслужващи дейности; дейности на битови и извън териториални организации и органи" (съответно 2,9%). С изключение на България и Малта, останалите три страни партньори следват този модел. Двата най-слабо представящи се сектора в България са „Строителство" (с принос от 3,8% от националната БДС) и „Изкуства, развлечения и отдих; други обслужващи дейности; дейности на битови и извън териториални организации и органи" (съответно 1,7%). В Малта както „Селско, горско стопанство и риболов" (0,5% от националната БДС), така и „Строителство" (съответно 4,3%) са най-ниските нива в сравнение с другите сектори.

По отношение на секторите с по-висок принос към БДС (брутна добавена стойност), страните партньори не следват модела на ЕС 27, където „Промишленост (с изключение на строителството)" и „Публична администрация, отбрана, образование, здравеопазване и социална дейности" представляват 20,0% и 19,3% от БДС на ЕС 27 през 2021 г. И все пак „Промишленост" е сред двете дейности с най-голям принос към генерирането на националната БДС в България, Естония и Ирландия. Кипър и Малта също регистрират много висок принос към БДС от „Публична администрация, отбрана, образование, здравеопазване и социални дейности". Най-добре представящите се дейности в страните партньори обаче се различават от средните стойности за ЕС 27. Професионалните, научните и техническите дейности и административните и спомагателни дейности изглеждат като сектор с голям принос в Малта (генериращ 16,5% от националната БДС); информационният и комуникационният сектор е добре развит и печеливш за ирландската икономика (достигащ 18,1% от националната БДС); Икономиките на България, Естония и Кипър се движат от дейностите търговия на едро и дребно, транспорт, хотелиерски и ресторантьорски услуги, които генерират 23,3%, 19,7% и 19,8% от тяхната национална БДС.

Таблица 2: Брутна добавена стойност по разбивки по отрасли

*A*10, текущи цени, милиони евро, 2021 г*

	България	Естония	Ирландия	Кипър	Малта	ЕС -27
Общо – всички дейности по КИД	62 177,8	27 566,3	401 447,5	21 147,0	13 348,3	12 984 075,8
Селско, горско и рибно стопанство	3 103,9	635,4	4 338,6	408,4	60,4	235 522,8
Промишленост (с изключение на строителството)	12 478,4	5 420,0	152 382,4	1 841,6	1 302,1	2 591 983,8
Строителство	2 338,4	1 845,8	8 717,8	1 309,2	579,6	718 617,3
Търговия на едро и дребно, транспорт, хотелиерство и ресторантьорство	14 492,9	5424,6	34746,6	4 179,7	2 092,5	23 933,60
ИКТ	4 709,4	2 331,3	72 472,6	1 825,5	1 367,9	709 763,0
Финансова и застрахователна дейност	4 219,0	1 268,7	18 971,5	2 284,1	1 215,5	578 293,9
Операции с недвижими имоти	5 659,0	2 802,8	24 979,9	1 951,1	812,6	1 404 969,2
Професионални, научни и технически дейности; административни и спомагателни дейности	4121,6	2773,9	41775,1	2383,8	2202,9	1470412
Публична администрация, отбрана, образование, здравеопазване и социални дейности	10 020,3	4 384,3	38 965,4	4 212,7	2 437,4	2 500 993,0
Изкуства, развлечения и отдих; други обслужващи дейности; дейности на битови и извън териториални организации и органи	1 034,7	679,5	4 097,7	750,8	1 277,4	380 161,5

*Източник: Евростат, брутна добавена стойност и доход по A*10 разбивки по отрасли*

Ако разгледаме структурата на националната икономика, ще устано-

вим, че петте страни партньори имат сходни модели по отношение на концентрацията на предприятия в редица икономически дейности. В България (40,5%), Естония (21,5%), Ирландия (17,2%), Кипър (28,6%) и Малта (26,8%) броят на предприятията в сектора „Търговия на едро и търговия на дребно; ремонт на автомобили и мотоциклети" е доста значителен. Предприятията в рамките на „Професионални, научни и технически дейности" преобладават по брой спрямо другите сектори в България (13,7% от всички национални предприятия са в рамките на „Професионални, научни и технически дейности"), Естония (съответно 17,9%), Кипър (17,5%) и Малта (17,2%). Трябва също да се отбележи, че 23,1% от всички ирландски предприятия са в сектора „Строителство". Секторите с най-малък брой предприятия са „Добивна промишленост" (между 0,1% и 0,2% от всички предприятия на страните партньори), „Производство на електричество, газ и климатизация" (представляващи под 0,5% от всички предприятия в Ирландия, Кипър и Малта), „Водоснабдяване, канализация, управление на отпадъци и дейности по възстановяване" (представляващи под 0,4% от всички предприятия в България и Естония). В сравнение с картината на разпределението на предприятията в рамките на секторите в ЕС 27 е очевидно, че страните партньори следват европейския модел.

Таблица 3: Брой предприятия – общо и по КИД -2008, 2020 г

	България	Естония	Ирландия	Кипър	Малта	ЕС -27
Общо бизнес икономика; ремонт на компютри, лични и домакински стоки; освен финансови и застрахователни дейности	341 227	85 480	271 692	59 076	30 950	23 382 451
Миннодобивна промишленост	310	154	452	42	63	17 052
Производство	29 872	7 981	16 894	5 018	2 186	2 062 589
Снабдяване с електричество, газ, климатизация	1 926	348	760	87	14	166 164
Водоснабдяване; канализация, управление на отпадъци и дейности по възстановяване	782	275	1 065	221	151	78 026
Строителство	21 297	12 958	62 664	9 310	4 360	3 536 996
Търговия на едро и дребно; ремонт на автомобили и мотоциклети	138 125	18 359	46 792	16 895	8 297	5 686 112
Транспорт и съхранение	22 422	5 905	24 127	3 094	1 944	1 279 440

Хотелиерство и ресторантьорство	25 352	3 371	19 062	5 970	2 363	1 842 057
ИКТ	15 336	7 449	17 075	2 490	1 639	1 153 048
Операции с недвижими имоти	24 315	7 348	15 603	1 354	2 461	1 348 281
Професионални, научни и технически дейности	46 649	15 305	46 742	10 309	5 314	4 492 712
Административни и спомагателни дейности	11 604	5 636	18 797	3 848	1 815	1 532 951
Ремонт на компютри и лични и домакински уреди	3 237	391	1 659	438	343	187 023

Източник: Евростат, Годишна статистика на предприятията по размер и икономически дейности (КИД-2008)

Гръбнакът на европейската икономика са малките предприятия. Държавите партньори по проекта приличат на модела на ЕС и може да се види, че предприятията, които наемат до деветнадесет души, са по-голямата част от всички бизнес субекти. И в петте страни делът на тези предприятия е над 92%. В същото време големите предприятия (с 250 или повече заети лица представляват само 0,2% от всички национални предприятия (имайте предвид, че няма данни за Кипър) през 2020 г.

Таблица 4: Брой предприятия извън финансовия сектор по брой персонал, 2020 г.

Наети лица	250 или повече	От 50 до 249	От 20 до 49	От 10 до 19	От 0 до 9	Общо
ЕС - 27 (2020 г.)	42 000	201 000	442 680	:	21 851 492	23 382 451
България	650	4 103	8 387	13 647	314 440	341 227
Естония	150	1 041	1 979	3 616	78 694	85 480
Ирландия	602	3 073	6 227	*	251 136	271 692
Кипър	*	*	1 257	2 504	54 694	59 076
Малта	73	396	801	1 347	28 333	30 950

*Източник: Евростат, Брой предприятия извън финансовия сектор по брой персонал * Няма данн*

Европейското проучване на работната сила разполага с ценни и сравними данни за нивата на заетост и безработица. През 2021 г. нивото на заетост в ЕС 27 е било 68,4%. С изключение на България (68,1%), останалите страни партньори са постигнали още по-високи нива на заетост. По отношение на безработицата страните партньори се представят добре, като само Кипър (7,5%) е над средното ниво за ЕС.

Таблица 5: Коефициент на заетост (%) за населението на възраст от 15 до 64 години и процент на безработица (%) за населението на възраст от 15 до 74 години, 2021 г.

	България	Естония	Ирландия	Кипър	Малта	ЕС -27
Коефициент на заетост (15- 64 години)	68,1	74,0	69,8	70,8	75,5	68,4
Процент на безработица (15- 74 години)	5,3	6,2	6,2	7,5	3,4	7,0

Източник: Евростат, Изследване на работната сила, 2021 г.

За съжаление, Евростат не предоставя данни за средните месечни доходи за годините, в които се изпълнява проектът TransFormWork (2021-2022 г.). Най-новите надеждни и сравними данни са от 2018 г., когато Проучването на структурата на доходите изготви ставки на възнагражденията за всяка държава-членка на ЕС. Въпреки че липсва информация за Малта, може да се каже (дори ако се вземе предвид последната статистика за минималната работна заплата), че България е на дъното на статистиката за заплатите и класирането сред страните партньори. Може би не е изненадващо (ако вземем предвид данните по-горе), че Ирландия (€3 616) има най-високото ниво на възнаграждение сред страните партньори.

Таблица 6: Средни месечни доходи (в евро) по пол, възраст, в промишлеността, строителството и услугите (с изключение на публичната администрация, отбраната, задължителното социално осигуряване), 2018 г.

	Общо	Мъже	Жени
България	569	614	524
Естония	1 305	1 457	1 175
Ирландия	3 616	3 905	3 335
Кипър	1 770	1 899	1 626
Малта	*	*	*

Източник: Евростат, Средни месечни доходи (в евро) по пол, възраст и икономически дейности * *Няма данни за Малта*

Показатели за дигитално представяне

Въпреки че Евростат предоставя данни за 2017 г., могат да се направят някои основни изводи за средата на електронния бизнес. Три от страните партньори (България, Естония и Кипър) са близо до средното за ЕС 27, измервайки процента на предприятията, чиито бизнес процеси са автоматично свързани с тези на техните доставчици и/или клиенти.

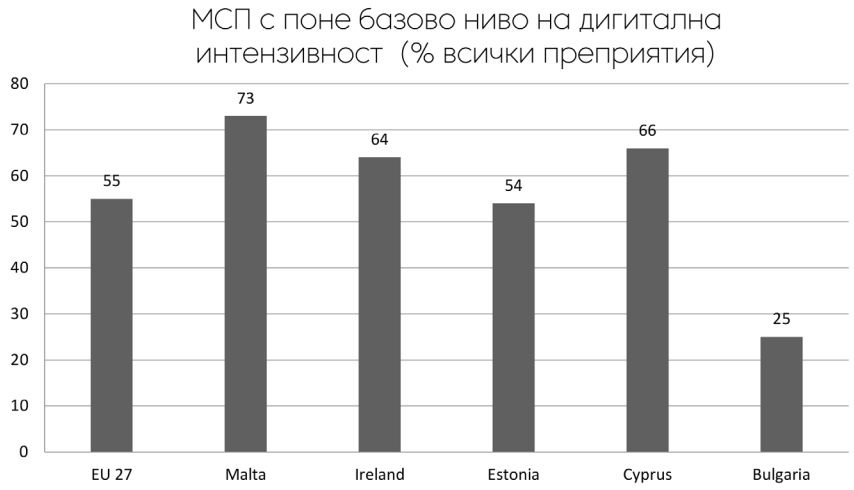
През 2021 г. Ирландия (19%), Кипър (25%) и Малта (31%) достигнаха или бяха над средното за ЕС ниво от 19% от предприятията, използващи софтуерни решения, като например за управление на взаимоотно-

шенията с клиенти (CRM) за анализиране на информация за клиенти за маркетингови цели. България (11%) и Естония (15%) все още са под средното ниво за ЕС по този показател.

До 2019 г. Евростат е изчислил процентното съотношение на ИКТ сектора към БВП за повечето държави-членки на ЕС. Въпреки че липсват данни за Ирландия и Кипър, останалите три държави регистрират ръст на стойността на индикатора през годините и може да се заключи, че ИКТ генерират все повече и повече стойност за икономиката и се очаква да се разширят още повече. Налице е също нарастващ брой на персонала в областта на ИКТ и неговият процент от общата заетост се увеличава до 2018 г. в България, Естония и Малта.

През 2021 г. значителен дял от МСП, 55% в ЕС-27, са имали поне основно ниво на дигитална интензивност, докато Кипър (66%), Малта (73%), Ирландия (64%) и Естония (54%) са над средните, а процентът за България е много по-нисък – (25%).

Фигура 1: МСП с поне базово ниво на дигитална интензивност (%), 2021 г.



Източник: Индекс на ЕК за навлизане на цифровите технологии в икономиката и обществото (DESI) 2022 г.

През 2021 г. 34% от предприятията в ЕС са закупили сложни или спомагателни услуги за изчисления в облак[3] и са включили облачни технологии в дейността си. С изключение на България (10% от предприятията, използващи облачни услуги), останалите страни партньори са доста над средното за ЕС ниво.

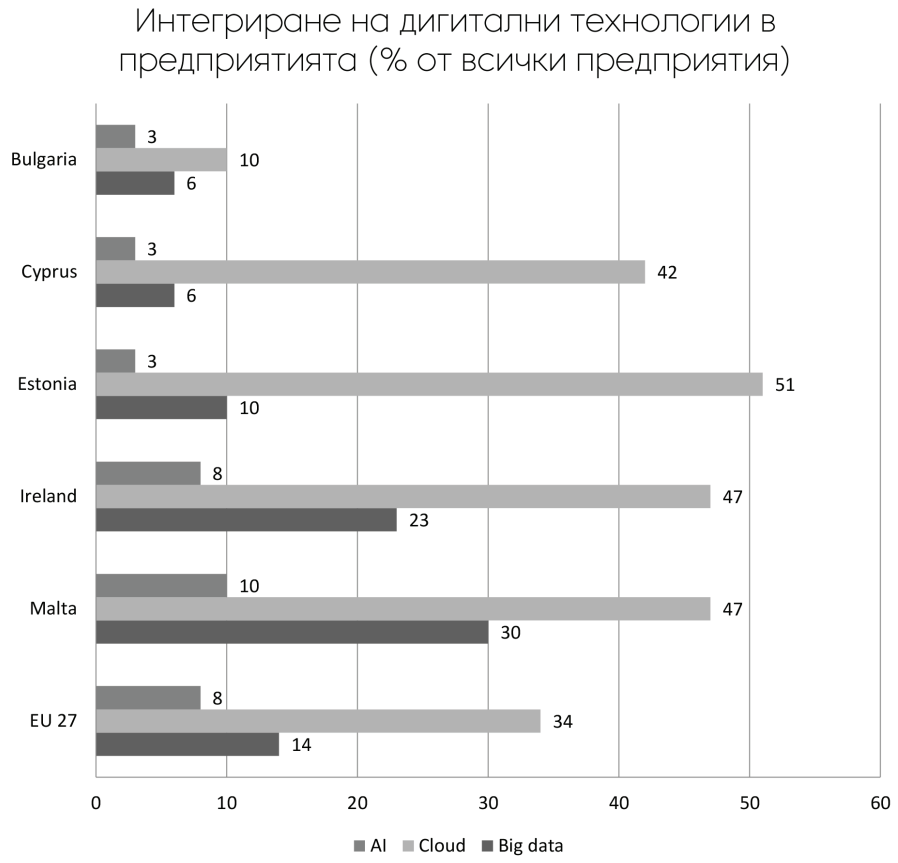
Освен това през 2021 г. 14% от компаниите в ЕС са извършвали анализ на големи данни. В Малта почти една трета от предприятията анали-

3 Поне едно от следните: софтуерни приложения за финанси или счетоводство; Софтуерни приложения за планиране на корпоративни ресурси (ERP); Софтуерни приложения за управление на взаимоотношения с клиенти (CRM); софтуерни приложения за сигурност; хостване на база(и) данни на предприятието; компютърна платформа, осигуряваща хоствана среда за разработка, тестване или внедряване на приложения

зират големи данни и почти една четвърт от компаниите са били ангажирани с анализ на големи данни в Ирландия, докато Естония, Кипър и България са под средния процент за ЕС.

Усвояването на AI технологиите в ЕС като цяло е доста ниско - 8%. Въпреки това процентът на интегриране в Ирландия (8%) е равен на средния за ЕС, докато в Малта (10%) е дори по-висок. България, Кипър и Естония (където процентът на усвояване е 3%) имат много нисък процент на интегриране.

Фигура 2: Интегриране на дигитални технологии в предприятията (%), 2021г.



Източник: Индекс на ЕК за навлизане на цифровите технологии в икономиката и обществото (DESI) 2022 г.

Тези две фигури показват два важни етапи за ЕС. Предложеният от Комисията Път към цифровото десетилетие определя амбициозните цели, които трябва да бъдат постигнати до 2030 г.:

- Повече от 90% от европейските МСП да достигнат поне основно ниво на дигитална интензивност
- Седемдесет и пет процента от компаниите в ЕС да използват облак, AI и големи данни[4].

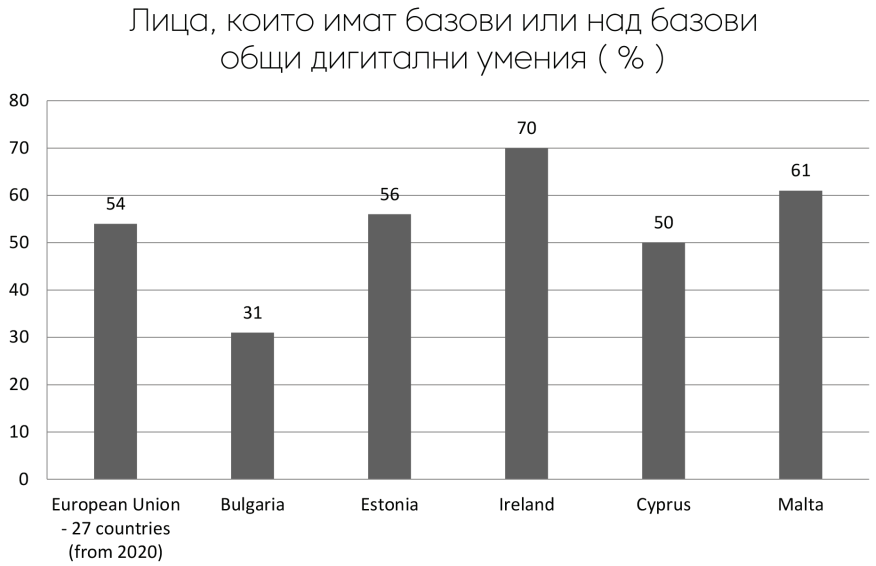
По отношение на индивидуалните дигитални умения, статистиката на

4 Европейска Комисия (2022), *Индекс за навлизане на цифровите технологии в икономиката и обществото (DESI) 2022*. Тематични глави, стр. 47 https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/88764

Евростат показва, че три от петте страни партньори са над средното за ЕС 27 по отношение на броя лица, които имат базови или над базови общи дигитални умения[5]. Очаква се развитието на цифрови умения да се ускори през следващите години. Планът на Европейската комисия за възстановяване и устойчивост[6] ще задели значителни средства (22 милиарда евро) за придобиване на цифрови умения. Съществуват и редица други европейски фондове (например Еразъм+, ЕСФ, Цифрова Европа и т.н.), посветени на развитието на цифрови умения[7].

Фигура 3: Лица, които имат базови или над базови общи дигитални умения (като % от всички лица), 2021 г.

Източник: Евростат, Лица, които имат базови или над базови общи дигитални умения



по пол [TEPSR_SP410]

Инициативи за обучение, свързани с придобиването на дигитални компетенции, са организирани през годините от всички страни партньори. В България се обръща специално внимание на жените, уязвимите младежи и малките деца, за да се достигне до по-широка аудитория и да се гарантира равен достъп до обучение. Кипърското министерство на образованието и културата постави голям акцент върху разработването на мерки, които могат да допринесат за придобиването на необходимите цифрови умения на всички нива на образование. Стратегията

5 Индикатор за цифрови умения *2.0 (DSI)* е съставен индикатор, който се основава на избрани дейности, свързани с използването на интернет или софтуер, които лица на възраст 16-74 години извършват в пет специфични области (Информационна грамотност , Комуникация и сътрудничество, създаване на цифрово съдържание, безопасност и решаване на проблеми). Индикаторът се основава на проучване на ЕС за използването на ИКТ в домакинствата и от лицата.

6 Виж: https://economy-finance.ec.europa.eu/eueconomyexplained/recovery-and-resilience-facility_en

7 Европейска комисия (без дата), Индекс (DESI) 2022. Човешки капитал, стр.10, наличен на: https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/88765

за дигитализация на Кипър (2020-2030 г.)[8] също има за цел да насърчи едно достъпно и приобщаващо общество, което има уменията да осъществи националната дигитална трансформация.

1.3. Преглед на националните рамки по дигитализация и колективно договаряне

Всички страни партньори са въвели политически стратегии за насочване на цифровата трансформация на икономиката. Освен изграждането на необходимите инфраструктури, тези стратегии имат за цел също да изградят умения, да регулират изкуствения интелект, работата от разстояние и т.н.

Като цяло колективното договаряне относно цифровата трансформация не е широко разпространено явление в рамките на наблюдаваните страни партньори. Засега дистанционната работа изглежда е високо приоритетна в колективните договори (например България и Естония), докато други въпроси изостават. Следователно социалните партньори трябва да обмислят по-нататъшно разглеждане на прилагането на рамковото споразумение чрез разширяване на разпоредбите на колективните договори.

Колективното договаряне може да играе решаваща роля в организирането и преразпределянето на печалбите от ефективността в сектори, в които автоматизацията (например роботиката) позволява нови функции или променя процесите като цяло. Освен това колективното договаряне е от решаващо значение за определяне на това как роботите са интегрирани в работните системи, съществуващите йерархии и управленски практики, както и за спазването на изискванията за риск и нормите за здраве и безопасност.

България

България е приела различни стратегии, свързани с дигиталната трансформация:

- Национална програма *Цифрова България 2015* (2012)
- Национална програма за реформи 2012-2020
- Национална стратегия за научни изследвания 2020
- Иновационна стратегия на България, Национална стратегия за развитие на широколентовия достъп, Обща стратегия за развитие на електронното управление 2011-2015. През м. декември 2019 г., Министерски съвет прие актуализираната Национална програма «Дигитална България 2025».

През последните години дигитализацията е в центъра на вниманието

8 Виж: https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/digital-strategy-cyprus

на социалните партньори. През 2010 г. всички национално представителни организации на работодателите и работниците сключиха национално споразумение, уреждащо работата от разстояние. Това споразумение се основаваше на Автономното споразумение на социалните партньори в ЕС от 2002 г. относно работата от разстояние. Въз основа на споразумението и по съвместно искане на социалните партньори беше изменен Кодекса на труда. С тези изменения беше въведен нов раздел за организиране на работата от разстояние.

Дистанционната работа и дигитализацията са нова тема за обсъждане от страна на социалните партньори в колективното договаряне. Едва през 2020 г. колективният трудов договор в сектор образование беше изменен, за да отрази новите реалности, породени от Ковид-19 и необходимостта от преминаване към задължителна дистанционна работа. Според данните, предоставени от Националния институт за помирение и арбитраж (който отговаря и за анализа на колективните трудови договори), за периода 31.12.2017-31.08.2021 г. броят на колективните трудови договори, обхващащи работата от разстояние непрекъснато нараства, но все още остава доста нисък: от 11 предприятия, обхващащи 566 служители през 2017 г., до 74 предприятия, обхващащи 5668 служители през 2021 г. (60 в сектор образование). На секторно равнище има само 2 колективни договора, съдържащи клаузи за работа от разстояние - в сектор образование и в сектор строителство.

През 2019 г. и 2020 г. Икономическият и социален съвет (ИСС) прие три становища, свързани с дигиталната трансформация. И трите становища бяха разработени и внесени от двама съдокладчици - от страна на работодателите и от страна на работниците

Кипър

Правната уредба на дигитализацията в Кипър не е на нужното ниво и това е критикувано в медиите (например в Cyprus Mail, отбелязвайки, че страната не успява да осигури предимствата на законодателство на ЕС, свързано с дигитализацията в областта на аудио-визуалните медии и телекомуникациите).

През януари 2020 г. правителството одобри национална стратегия за изкуствения интелект (AI). За да ръководи изпълнението на стратегията, през март 2020 г. беше създадено ново министерство на електронните изследвания, иновациите и цифровата политика. Това министерство носи цялостната отговорност за цифровата политика и цифровата трансформация, включително електронното управление, научните изследвания и иновациите. Министерството ще се фокусира върху:

- Приемането на стратегии, като Национална цифрова стратегия и Стратегият за електронно правителство
- Водещи технологии, като Изкуствен интелект (ИИ), Технологии на разпределения регистър (DLT), Големи данни (Big Data) и Интернет

на нещата (IoT)

- Инфраструктури, свързани с електронните комуникации и информационните технологии
- Развитие на умения и компетенции.

Като част от нов холистичен и интегриран подход, Национална индустриална стратегия 2017-2030 г. беше обявена от Министерството на енергетиката, търговията, индустрията и туризма (МоЕСИТ). Стратегията се фокусира върху увеличаване на иновациите и производителността на индустрията чрез цифровизация и развитие на цифрови умения.

Планът за възстановяване и устойчивост на Кипър (2021-2026 г.) е структуриран около пет области на политика:

- Обществено здраве
- Гражданска защита
- Зеленият преход
- Икономическа устойчивост
- Конкурентоспособност.

Набелязаните действия включват препоръки, произтичащи от новата Национална цифрова стратегия (юни 2020 г.), която има за цел постигане на цифрова трансформация на публичния сектор, насърчаване на цифровата трансформация на частния сектор и насърчаване на иновациите в съответствие с нивото на цифрова зрялост на страната. Планът за възстановяване и устойчивост е ключово средство, чрез което Кипър ще ускори цифровата си трансформация, като отдели 23% от прогнозните разходи за цифрови цели, като по този начин е в съответствие с Регламент (ЕС) 2021/241, създаващ Механизъм за възстановяване и устойчивост.

Правителството е разработило и приложило законодателство за защита на данните с адекватни и координирани нива на правоприлагане, насочено към развитието на технологиите, търговията на дребно, изкуствения интелект и цифровото здраве, за да гарантира еквивалентни и адекватни нива на защита.

Заслужава да се отбележи също, че правителството на Кипър планира да приложи ускорени мерки, за да дигитализира икономиката си, с фонд за възстановяване от 283 милиона евро, подкрепен от ЕС, като същевременно си партнира с Естония, считана за шампион на електронното управление. Президентът на Кипър Никос Анастасиадес планира да посети Естония, където двете страни ще подпишат актуализиран Меморандум за сътрудничество в областта на електронното управление, информационните и комуникационните технологии.

Органът за развитие на човешките ресурси също отдава голямо значение на подобряването на цифровите умения и е разработил четиридесет програми за обучение за придобиване на така необходими знания. CyRIC е регионален мрежов център на изследователски, иновацион-

ни, бизнес и индустриални организации, използващи най-съвременна инфраструктура, за да пренесат четвъртата дигитална революция в Кипър, като предлагат авангардни цифрови технологични иновации и услуги за производствения сектор.

Продължават и дискусии с участието на социалните партньори и други заинтересовани страни за изготвянето на законодателство, което да регулира дистанционната работа. Този проект на закон ще регулира много аспекти на дистанционната работа, като например разходите, направени от служителя при дистанционна работа, въпроси, свързани със здравето и безопасността на служителя, правото на прекъсване на връзката и правото на служителя да не бъде наблюдаван и др.. Освен това рамката за дистанционна работа, която беше създадена през 2002 г. и беше пасивна в продължение на много години и сега излиза на дневен ред след пандемията от COVID-19, която наложи необходимостта от работа от разстояние и дискусиите относно необходимостта от създаване на законодателство в тази област е в ход. Освен това организациите-членки на Европейските социалните партньори, подписали Рамковото споразумение, са на мнение, че тази материя също трябва да бъде регламентирана и да стане част от колективните трудови договори.

Естония

Като цяло колективното договаряне на фирмено или секторно ниво е доста рядко в Естония и повечето въпроси, свързани с работата и се регулират от закона. Има колективен договор на ниво конфедерация за приемане на Рамковото споразумение. Най-важните стратегии за цифровизация на национално ниво са:

- ‘Естония 2035’
- Дигиталното общество на Естония 2030’
- Стратегия за изследване и развитие, иновации и предприемачество 2035 (TAIE)
- Стратегия за образование 2021–2035.

Националните стратегии и планове за развитие обикновено се отразяват в правителствените планове за действие, но не винаги дават непременно резултати. Поради това бизнес организациите играят важна роля както при разработването на планове за развитие, така и при осигуряването на тяхното изпълнение.

Най-видимите прояви на цифровизацията в контекста на заетостта вероятно са разширяването на възможностите за дистанционна работа и нарастващата нужда от цифрови умения. Дистанционната работа е регламентирана от Закона за трудовото правоотношение, а отговорността на работодателя и служителя за дистанционна работа е уточнена в споразумението на социалните партньори за дистанционна работа, въз основа на което Министерството на социалните въпроси

е изготвило и ръководство за дистанционна работа. Съществуват и редица проучвания за форми на работа, улеснени от цифровизацията (работа на платформи, работа от разстояние и др.).

Ирландия

Ирландската агенция за индустриално развитие (IDA) е създадена от правителството през 1949 г. за привличане на преки чуждестранни инвестиции (ПЧИ) в икономиката. Създадена е през 1969 г. като нетърговско полу-държавно предприятие и този статут е подкрепен от Законите за индустриално развитие, 1986-2019 г. IDA продължава да бъде основната агенция, която привлича мултинационални компании да откриват офиси и филиали в Ирландия.

От 1987 г. до 2009 г. бяха договорени редица програми за социално партньорство между правителствата, профсъюзите, организациите на работодателите и редица организации на гражданското общество. Въпреки че в ранните национални програми много малко се споменаваха термините „технология и работа“, те ставаха все по-важен елемент в споразуменията в следващите програми.

Правителствените политики продължиха да се основават на напредъка, постигнат през ерата на споразуменията за социално партньорство и след неубедителния резултат от общите избори през 2020 г., три партии, Fianna Fáil, Fine Gael **и Ирландската зелена партия, договориха програма за управление, която включваше раздел за Национална цифрова стратегия**. Тази национална цифрова стратегия се основава на работата на предишни правителствени стратегии в продължение на много десетилетия.

Ролята на друга държавна агенция, Enterprise Ireland, е да подпомага базирани в Ирландия местни предприятия да разработят нови експортни пазари. Създадена е със Закона за индустриалното развитие от 1998 г. Осигурява финансиране, съвети и въвеждане на ключови международни пазари. Тя финансира бъдещи износители за участие в търговски изложения и бизнес събития на ключови експортни пазари. Местни офиси на предприятията (Local Enterprise Offices –LEOs) бяха създадени, за да подкрепят работата на Enterprise Ireland на местно ниво. Такива офиси има във всеки район на местната власт, в които специални екипи предлагат широка гама от опит, умения, услуги и финансиране. Местните офиси също така насърчават предприемачеството и насърчават културата на предприемачество. Тези офиси предоставят ключова подкрепа за цифровизацията на МСП и повишаване на квалификацията на работниците.

Всъщност през последните пет години Агенциите Enterprise Ireland и IDA си сътрудничат и съвместно спонсорират ориентирани към пазара стратегически изследвания и разработки, извършвани чрез мрежа от десет технологични центъра, които позволяват на ирландски компании и мултинационални компании да работят заедно по проекти за науч-

ноизследователска и развойна дейност в сътрудничество с национални изследователски институции. Технологичните центрове обхващат редица сектори, включително фармацевтични продукти, храни, производство, микроелектроника и композитни материали и имат достъп до експертния опит на висококвалифицирани изследователи, базирани в университетите и по-специално в университетите за нови технологии.

След създаването на плана на ЕС за възстановяване и устойчивост на стойност 750 милиарда евро за държавите-членки, Ирландия прие своя Национален план за възстановяване, като дигитализацията е заложена в неговия Ключов приоритет 2, насочен към Ускоряване и разширяване на цифровите реформи и трансформация. След оценката на Националния план за възстановяване от Европейската комисия, на Ирландия бяха отпуснати малко под 1 милиард евро от този фонд, който беше приет от Съвета ECOFIN на 13 юли 2021 г. От тях Ирландия разпределя 32% (293 милиона евро) към различни сфери на дигитализацията. Тези дигитални реформи са предназначени да се справят с „дигиталното разделение“ и ще гарантират, че всички могат да развият умения да се включат в цифровата икономика и да се възползват от цифровия преход.

С толкова много технологични компании, които локализират своите централи за Европа, Близкия изток и Африка, в Ирландия, по-специално компании за софтуер и социални медии, и с влизането в сила на Регламент 2016/679 на Общия регламент за защита на данните на ЕС (GDPR), ролята на ирландската Комисия за защита на данните (DPC) придоби особено значение в рамките на ЕС и в „контролирането“ на електронните сектори.

DPC е създаден съгласно Закона за защита на данните от 2018 г., който също транспонира GDPR в ирландското законодателство, но също така работи в рамките на по-ранно законодателство за защита на данните, Законите за защита на данните от 1988-2003 г. Това е националният независим орган, който отговаря за защитата на правата на гражданите на ЕС да бъдат защитени техните лични данни и е надзорният национален орган, който отговаря за наблюдението на прилагането на GDPR. Това включва Директивата за правоприлагането (LED) (Директива на ЕС 2016/680), която беше приета успоредно с GDPR.

DPC също така има законови правомощия, свързани с други регулаторни рамки, включително Регламентите за ePrivacy (2011), които транспонират Директивата за **Директива за правото на неприкосновеност на личния живот и електронни комуникации** 2002/58/ЕС (изменена с Директиви 2006/24/ЕС и 2009/136/ЕС) в ирландското законодателство.

Друга ключова организация в областта на ИТ сигурността е Националният център за киберсигурност (NCSC), който беше създаден през 2011 г. като офис в рамките на Министерството на околната среда, климата и комуникациите (DECC). Този център е отговорен за контрол и консултиране на правителствените структури, свързани с ИКТ и основните

доставчиците на ИКТ инфраструктура относно текущите заплахи ,свързани със сигурността на мрежовата информация. Той е фокусиран основно върху киберсигурността на правителствените мрежи и сигурността на националната инфраструктура.

Малта

Законът за Малтийския орган за цифрови иновации (MDIA Act) влезе в сила през юли 2018 г. с цел създаване на Малтийски орган за цифрови иновации (MDIA). Ролята на MDIA може да се обобщи в две ключови точки:

- MDIA е създадена, за да насърчава и развива иновативния технологичен сектор в Малта
- Да осигури одобрението на държавата, като същевременно разработва необходимата рамка за регулиране.

Законът за иновативни технологии и услуги (ITAS Act) беше въведен през 2018 г. и целта на това законодателство е да подкрепи и надгради предишния Закон за MDIA. С въвеждането на Регламента за действие на ITAS бяха предвидени договорености за иновативни технологии и определени доставчици на иновативни технологични услуги.

Законът за виртуалните финансови активи (VFA Act) влезе в сила през ноември 2018 г. и беше насочен към регулиране на първоначалните предложения за виртуални финансови активи (VFA) и виртуалните финанси. Това законодателство позволява класифицирането на крипто валутата като VFA с цялостна регулаторна рамка, за да се гарантира, че защитата на потребителите и растежът на този сектор се случват рамо до рамо. Този закон беше пионерско законодателство в областта на виртуалните финансови активи

Списъкът със стратегически документи по отношение на дигитализацията на компаниите включва:

- Национална стратегия за електронна търговия (2014): тази стратегия е разделена на четири стълба: (i) пораждане на доверие в електронната търговия; (ii) трансформиране на микропредприятия; (iii) извеждане на МСП и индустрията на следващото ниво; (iv) превръщане на Малта в глобален играч в електронната търговия
- Стратегия за Цифрова Малта (2014): Стратегията очертава три основни теми, а именно цифров гражданин, цифров бизнес и цифрово пр авителство, които от своя страна се поддържат от три стратегически фактора: регулиране и законодателство, инфраструктура и човешки капитал.
- Малта: Стратегия за ИИ „Малта: Най-добрата стартова площадка за ИИ“ (2019 г.): този документ излага поредица от три стълба, които след това се свързват с три фактора. Стълбовете са както следва: (i) инвестиции, стартиращи предприятия и иновации; (ii) Интегриране в публичния сектор; (iii) Интегриране в частния

сектор: Стратегическите възможности за тези стълбове, както е посочено в документа, са следните: (i) образование и работна сила; (ii) етични и правни; (iii) екосистемна инфраструктура[9] .

- Национална стратегия за електронни умения за периода 2019-2021 г.: заявената цел на тази стратегия беше да допълни инициативи както на местно ниво, така и на ниво ЕС, за да отговори на необходимостта от съществуващи и нови цифрови умения. Националните eSkills се формират от дванадесет основни области с препоръки.

1.4. Преглед на ролята на социалните партньори в дигиталната трансформация

Този и следващите раздели са посветени на ролите на социалните партньори и други заинтересовани страни, включително мениджъри по човешки ресурси, мениджъри производство, служители по защита на данните и представители на работниците и служителите, по отношение на Рамковото споразумение за дигитализация, въз основа на националните доклади от партньорите по проекта от България, Кипър, Естония, Ирландия и Малта.

Рамковото споразумение очертава трансформацията на икономиката в резултат на нарастващото приложение на цифровизацията и посочва, че тази трансформация носи ясни ползи за работодателите, работниците и търсещите работа по отношение на нови възможности за работа, повишена производителност, подобрени условия на труд и нови начини за организиране на работата и подобряване на качеството на услугите и продуктите.

Цел

Основната цел на изследването е да се разкрият и сравнят процесите на двустранно/тристранно партньорство между правителство, работодатели и представители на работниците и служителите с цел постигане на плавен преход и успешно интегриране на цифровите технологии на работните места, които са осъществени в различните страни партньори по време на изпълнението на Рамково споразумение.

Предмет на изследването

Предмет на сравнителното изследване е подходът към съгласуван и съвместно управляван динамичен кръгов процес за прилагане на Рамковото споразумение, като същевременно се зачитат ролите/отговорностите на социалните партньори в страните партньори по проекта.

Целта на изследването е да се проследи текущото състояние на ролята на социалните партньори в дигиталната трансформация, включително прилаганите системи и интерпретация на мненията и обратната връз-

9 Виж https://oecd.ai/en/wonk/documents/malta-the-ultimate-ai-launchpad-2019-2030

ка на трите целеви групи в проучванията.

1) Представители на социалните партньори и други заинтересовани страни по отношение на Р*амковото споразумение*

2) Мениджъри Човешки ресурси/мениджъри линейно производство/ служители по защита на данните

3) Представители на работниците и служителите.

В процеса на работа, за целите на този сравнителен доклад, беше проведено проучване сред представители на тези три целеви групи. Този анализ на текущото състояние на социалния диалог по отношение на цифровата трансформация се основава на резултатите от проучването, предприето от социалните партньори в страните партньори, като се вземат предвид различията в националните характеристики и етапите в прилагането на споразумението.

Контекст

Сравнението на отговорите на социалните партньори и мениджърите на въпросниците се прави в контекста на целите и обхвата на Рамковото споразумение и има за цел да оцени до каква степен изпълняваните и/или планираните процеси и дейности в различните страни съответстват на основните цели по отношение на:

- Повишаване на осведомеността и подобряване на разбирането на работодателите, работниците и техните представители за възможностите и предизвикателствата в света на труда, произтичащи от цифровата трансформация
- Насърчаване, насочване и подкрепа на работодателите, работниците и техните представители при разработването на конкретни мерки и действия, като се вземат предвид съществуващите инициативи, практики и колективни договори
- Насърчаване на партньорски подход между работодатели, работници и техни представители за съгласуван и съвместно управляван динамичен кръгов процес за изпълнение на споразумението
- Подкрепа на ориентиран към човека подход при интегрирането на цифровите технологии в сферата на труда, за подпомагане на работниците и увеличаване на производителността

Освен това този сравнителен доклад разглежда въздействието, което наличието и въвеждането на цифрови технологии или инструменти на различни етапи от процеса на внедряване им оказва върху няколко взаимосвързани области на работната среда:

a) Съдържание на работата и умения, необходими за нейното извършване

b) Условия на труд (условия за наемане на работа, съвместяване на професионалния и личния живот)

c) Условия на труд (работна среда, здравословни и безопасни условия на труд)

d) Трудови отношения

e) Организация на работата

Критерии

Основните критерии за сравняване на постиженията в практическо отношение за различните държави партньори по проекта, които бяха обсъдени и взети предвид като част от процеса на дигиталната трансформация в света на труда, са четирите стълба, очертани в Рамковото споразумение:

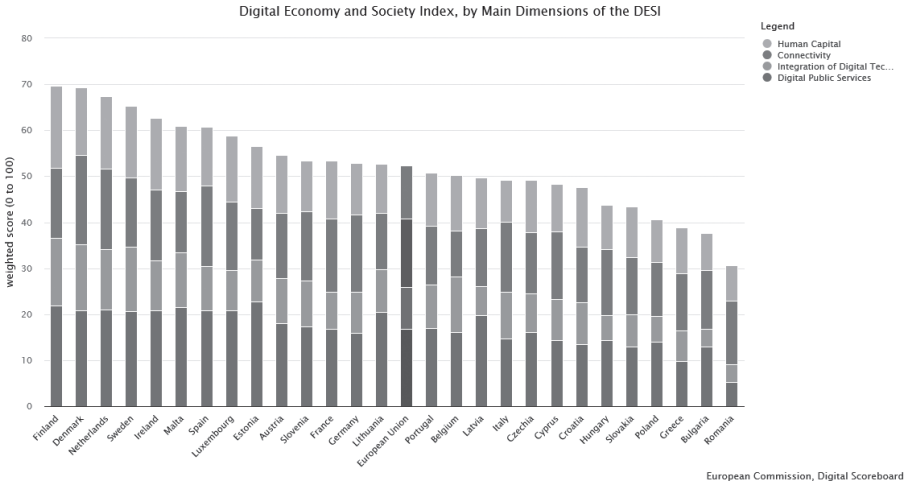
- Дигитални умения и осигуряване на заетост
- Право на включване и изключване от дигитална работна среда
- Изкуствен интелект (ИИ) и гарантиране на принципа на човешкия контрол
- Зачитане на човешкото достойнство и наблюдение .

Социалният диалог на Европейско ниво

Този раздел има за цел да проучи степента, до която опасенията на предприятията и организациите на работниците и служителите относно бъдещето на труда и заетостта са адресирани и превърнати в действия чрез инструментите на социалния диалог. С тази цел сравнителният доклад първо ще направи преглед на опита от социалния диалог на ниво ЕС, след това на ниво държави партньори по проекта.

Важно е обаче да се подчертае още веднъж огромните различия между страните-членки на ЕС и особено между страните-партньори по проекта, както по отношение на тяхното ниво на икономическо развитие, тяхната икономическа структура, така и и по отношение на въвеждането на цифрови технологии. За да се даде пример за тези различия, Фигура 4 обобщава дигиталното представяне и напредък на страните от ЕС:

Фигура 4: *Индекс на ЕК за навлизане на цифровите технологии в икономиката и обществото DESI, 2022*[10]



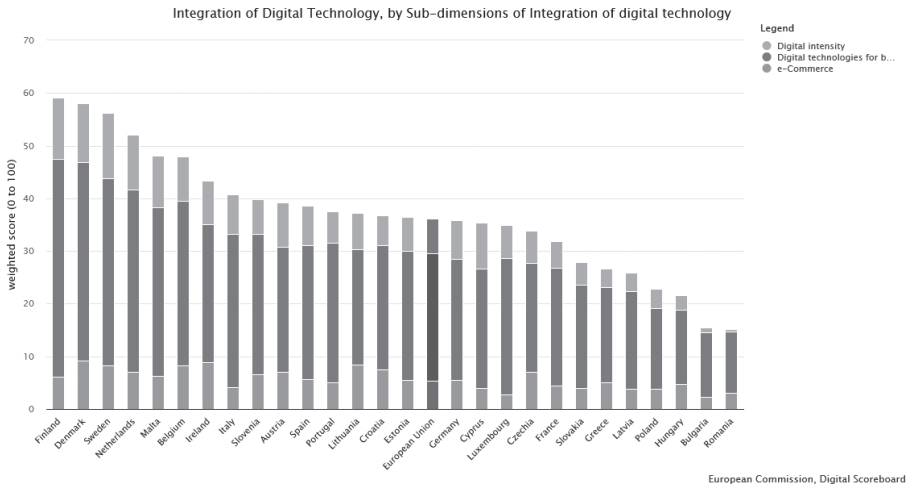
10 Повече данни можете да намерите на: https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi

Тези резултати от индексът (DESI) 2022 показват, че въпреки че повечето от държавите-членки отбелязват напредък в дигиталната трансформация, възприемането на ключови цифрови технологии от бизнеса, като ИИ и големи данни, остава ниско дори сред „лидерите“ в ЕС. Недостатъчните нива на дигитални умения ще възпрепятстват перспективите за бъдещ растеж, ще задълбочат дигиталното разделение и ще увеличат рисковете от дигитално изключване, тъй като все повече и повече услуги, включително основни, се прехвърлят онлайн. Резултатите от проучването показват, че трябва да се увеличат усилията, за да се гарантира пълното внедряване на повсеместна инфраструктура за свързаност (по-специално 5G), която е необходима за изключително иновативни услуги и приложения.

В контекста на проекта TransFormWork, сравнявайки индекса DESI, се открояват две групи страни партньори – първата включва Ирландия, Естония и Малта, за които индексът DESI е по-висок от средния за ЕС, и Кипър и България, за които индексът DESI е по-нисък.

За да се даде пример за такива разлики, Фигура 5 показва два от подиндексите): индексът за дигитализация на бизнеса и индексът за електронна търговия, които формират така нареченото измерение на интеграцията на дигиталните технологии:

Индекс на ЕК за навлизане на цифровите технологии в икономиката и обществото (DESI), 2022, Интегриране на дигитални технологии



Въпреки че този индекс засяга само някои от елементите, свързани с цифровизацията, като значението на електронната търговия за МСП и използването на социални медии, електронни фактури или облачни решения, резултатите по отношение на разпространението на цифровите технологии във фирмите на национално ниво, са доста показателни, като страната с най-висока стойност, Ирландия (43,8), регистрира стойност почти три пъти (2,8) по-висока от стойността, регистрирана от страната с най-слаб резултат, България (15,5).

Социалният диалог на ниво ЕС[11]

Европейската комисия определя социалният диалог като:

> *...дискусии, консултации, преговори и съвместни действия, включващи организации, представляващи двете страни на индустрията (работодатели и работници).*

Според Международната организация на труда (МОТ),

> *...социалният диалог включва всички видове преговори, консултации или просто обмен на информация между представители на правителства, работодатели и работници по въпроси от общ интерес, свързани с икономическата и социалната политика. Той може да се състои от двустранни отношения между работниците/служителите и мениджмънта (или синдикатите и работодателските организации) или тристранен процес с правителството като официална страна в диалога. То може да бъде* ***междупрофесионално или секторно и да се провежда на национално, регионално, фирмено ниво или ниво работно място***[12]*.*

Колективното договаряне е процес на преговори между представителите на работниците и служителите, включително синдикати, асоциации на персонала и други представителни организации и работодателите относно реда и условията за наемане на работа на служителите и правата и отговорностите на синдикатите. Това е процес на създаване на правила, водещ до съвместно регулиране.

Дигиталната трансформация на икономиката има значителни последици, свързани с условията на труд и следователно колективната заетост и отношенията на работното място. В същото време системите за индустриални отношения допринасят за оформянето на внедряването на дигитализацията в икономиката и пазара на труда. Дигиталните стратегии, като Industry 4.0, обикновено се разработват с участието на социалните партньори.

Рамковото споразумение е пример за ролята на социалния диалог за справяне с последиците от дигиталната промяна. Споразумението признава, че дигитализацията изисква специфични подходи по начин, който е съобразен с конкретните обстоятелства. Тъй като ползите от нея не са автоматични, трябва да адаптираме пазарите на труда, системите за образование и обучение и системите за социална защита, за да сме сигурни, че преходът е взаимно изгоден за работодателите и работниците.

Това изисква съсредоточаване върху и предвиждане на промяната и, наред с други неща, предоставянето на умения, необходими на работ-

11 Тази подсекция използва информация от доклада на Европейската фондация "Въздействие на дигитализацията върху социалният диалог и колективното договаряне:https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/impact-of-digitalisation

12 Виж: www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm)%20%20a

ниците и предприятията, организацията на труда и условията на труд, съвместяването на професионалния и личния живот и достъпността на технологиите, включително инфраструктура, в икономическите сектори и региони .

Политически репери

- Социалният диалог с участието на работниците и служителите, засегнати от дигитализацията, е от ключово значение за създаването на нови, по-подходящи програми за преговори и идентифициране на нови области за сътрудничество между работодател и работници
- Колкото по-агресивна е технологията, толкова по-голямо е въздействието й върху работната сила и условията на труд и следователно върху социалния диалог
- Управлението на въздействието на технологичните промени и ефекта от дигитализацията вече е в дневния ред на междуотрасловите и секторни политики на организациите на работодателите и работниците както на европейско, така и на национално ниво
- Колективното договаряне подпомага ефективното управление на преходните периоди, подпомага компаниите и секторите да се преструктурират и адаптират и съответно да се справят с рисковете от увеличаване на неравенството в заплащането и поляризацията в условията на труд
- Нова вълна от колективни договори за:

- управление на дигиталната трансформация

- дигиталната организация на работата чрез промени в гъвкавостта на работното време

- преквалификация и повишаване на уменията

- подобряването на баланса между професионалния и личния живот и условията на труд – като здравословни и безопасни условия на труд, включително намаляване на психосоциалните рискове, са водещи в преразглеждането на съществуващите структури на колективно договаряне.

- Вероятно нарастващото раздалечаване на работниците един от друг в резултат на дистанционна работа ще затрудни процесите на синдикализация.

През последните няколко години бяха създадени инициативи за социален диалог на национално ниво и също се проведе междуотраслов и секторен социален диалог, насочен към дигиталния преход. Тези инициативи, които обикновено се основават на подходи за структурна промяна, са насочени към прилагане на цялостни стратегии и съпътстващи политики за навигация в цифровия преход и приемане на технологии. Повечето от тези подходи включват както тристранен, така и двустранен социален диалог, тъй като е широко признато, че профсъюзите и организациите на работодателите трябва да се ангажират с управле-

нието на промяната, особено около предвиждането на изискванията за умения и прилагането на мерки за повишаване на уменията и преквалификация.

Социалните партньори играят все по-голяма роля в справянето с последиците от цифровата трансформация както на макроикономическо, така и на микроикономическо ниво. Първият се отнася до дискусии относно индустриалните политики, реформите в заетостта и пазара на труда, политиките за придобиване на умения, социалната закрила и пенсиите и данъчните реформи. Последното се отнася до реорганизацията на работата, въздействието върху работните места и условията на труд, трудовите и социалните разходи в резултат на преструктуриране на ниво компания и договарянето на печалби от производителността, ако такива възникнат.

Колективното договаряне и дигитализацията

Като цяло цифровата трансформация като процес все още не е напълно интегрирана в колективното договаряне. Вместо това ефектите от технологичната трансформация на ниво компания и работно място се разглеждат стъпка по стъпка чрез колективно договаряне, чрез комбинация от мерки за работното време и политики за придобиване и/или надграждане на умения.

Възможности

- Въздействието на технологичните промени върху организацията на труда, производителността, заетостта, уменията и условията на труд, в по-голяма или по-малка степен, води до конструктивен социален диалог
- Разработен е подход на сътрудничество от страна на социалните партньори, с изпреварващ и гъвкав поглед върху технологичните промени и тяхното въздействие върху работните места и условията на труд
- Условията на труд се подобряват чрез колективно договаряне на фирмено и секторно ниво
- Комбинацията от сътрудничеството на работното място и консултации относно въвеждането на дигитални технологии и колективното договаряне може да помогне да се гарантира, че ползите и постигнатият напредък, дори отвъд въздействието върху условията на труд, достигат до работниците
- През последните няколко години тристранният социален диалог все повече признава значението на цифровизацията. Той стана част от дневния ред на работодателите и синдикатите, което доведе до увеличаване на броя на националните тристранни споразумения, свързани с дигитализацията. Този съвместен подход е възприет и на секторно ниво между самите социални партньори.

Въздействието на дигитализацията предоставя възможност за преосмисляне на политиките за умения на ниво компания и сектор. Освен

това дигитализацията предоставя възможност за обсъждане на разпоредбите и институциите на пазара на труда.

Процесите на дигитализация също така разширяват обхвата и начините, по които човешките ресурси и трудовите отношения на ниво компания се разглеждат от мениджърите и представителите на работниците. Те предоставят нова среда за дискусии и могат да укрепят социалния диалог.

Като цяло въздействието на дигитализацията върху колективните трудови отношения зависи от естеството и степента на внедряване на всяка технология в даден сектор или икономическа дейност. Следователно социалният диалог играе централна роля в управлението на дигиталната трансформация, което също изисква силни социални партньори, които да постигат споразумения, за да се гарантира, че технологичната промяна е от полза както за работодателите, така и за работниците.

Рискове

- Дневният ред на социалния диалог е фокусиран повече върху традиционни теми и приоритети
- Колективното договаряне изостава от дигитализацията, тъй като обикновено реагира бавно на структурни промени
- Търсенето на работна ръка, наложено от дигиталната трансформация, има тенденция да благоприятства по-висококвалифицираните категории служители, сред които нивото на синдикализиране е по-ниско
- Липсва участие на представители на работниците и служителите в ранните етапи на дигиталната трансформация.

Социалният диалог е поставен пред предизвикателства, когато дигитализацията оказва влияние върху равнищата на заетост или категориите/профилите на заетите в рамките на секторите. Потенциални загуби на работни места или промени в производството и организацията на труда оформят колективните трудови отношения, изисквайки представителите на работниците и синдикатите да се адаптират към променящата се работна среда и работна сила. В крайна сметка това изисква отговори, които могат да се отклоняват от традиционните подходи. Това е още по-голямо предизвикателство, като се има предвид, че въздействието на дигитализацията обхваща по-широк контекст на промяна и особено по-високи нива на конкуренция в определени бизнес дейности, например в автомобилния, финансовия и банковия и телекомуникационния сектор. Тези промени в производството и предоставянето на услуги изискват значителни промени в организацията на труда, условията на труд и уменията и оказват влияние върху колективните трудови отношения.

Съществуват и структурни рискове, които могат да попречат на социалния диалог и колективното договаряне да намерят компромиси и да регулират последиците от дигиталната трансформация. Например,

работодателите и синдикатите считат определянето на заплатите и работното време за приоритети в своите програми за преговори, без да оценяват правилно ефектите от прилагането на технологичните промени като важен елемент в колективното договаряне. Като цяло въвеждането на нови технологии в производствените процеси се третира доста неясно и често просто се включва в общите положения в колективните договори. Това е така, защото разгръщането на дигитализацията, чрез например въвеждането на ново оборудване, машини и темите, свързани с работата и организационните процеси в производството традиционно се считат за „отговорност и власт" на работодателите – собствениците на „средствата за производство" или „производителните мощности" и се предполага, че въпросите, свързани с това, не трябва да бъдат предмет на преговори като такива, освен ако нямат съществени последици за техническата адаптация (преквалификация), организацията на работата и работното време (работни смени) и аспектите, свързани с неприкосновеността на личния живот на работното място. Освен това технологичните промени и иновациите могат да бъдат въведени постепенно под формата на малки постепенни проекти, които могат да се припокриват с липсата на обучение и визия на представителите на работниците относно средносрочните и дългосрочните последици за условията на труд и промените в работните задачи.

Преглед на инициативите на социалния диалог по отношение на дигитализацията

Съществуването на социален диалог на ниво ЕС предоставя контекст за по-специфични споразумения на национално, секторно ниво и на ниво предприятие. Анализът на националните доклади за ролята на социалните партньори и действията им във връзка с дигитализацията в страните партньори по проекта се извършва както на национално, така и на секторно ниво и разкрива голямо разнообразие, дължащо се на специфичните национални характеристики и на различните етапи на дигитална трансформация в страните партньори. Освен това се взема предвид огромното разнообразие от трудови разпоредби и характеристики на пазара на труда, техните така наречени „режими на заетост".

Рамковото споразумение призовава публичните органи и социалните партньори на всички нива да оценят как най-добре да се адаптират политиките за умения, разпоредбите и институциите на пазара на труда, както и организацията на труда и процедурите за информиране, консултиране и участие, за да се извлекат максимални ползи за всички от дигиталната трансформация.

Следващият общ преглед на социалния диалог се фокусира върху основните цели на Рамковото споразумение, представени в петте национални доклада:

Ролята на публичните органи и социалните партньори и нивото на осведоменост в страните партньори по проекта:

1. Повишаване на осведомеността и подобряване на разбирането на работодателите, работниците и техните представители за възможностите и предизвикателствата в света на труда, произтичащи от дигиталната трансформация.

Ирландският институт за икономически изследвания Nevin (NERI) е предприел редица изследователски проучвания под общото заглавие „Заетост и бъдещето на труда“, включително ефектите от автоматизацията и зеления преход върху заетостта.

Дискусиите, консултациите и преговорите между работодатели и синдикати са посочени в Кодекса за индустриални отношения на Кипър (IRC) и Споразумението за социални партньори, подписано през 1977 г. Това споразумение е сключено между Кипърската федерация на работодателите и индустриалците (OEB), Кипърските конфедерация на трудещите се (SEK), Панкипърската федерация на труда (PEO) и министъра на труда и социалното осигуряване. В периода 2019-2022 г. бяха приети две споразумения чрез съвместно подписване на политически декларации, а именно споразуменията относно свързания с работата стрес и насилието и тормоза на работното място.

На 29 март 2021 г. социални партньори в Естония постигнаха съгласие относно план за действие на социалните партньори за изпълнение на Рамковото споразумение. Адаптиране на споразумението за дистанционна работа от 2017 г.; Обсъждане и споразумение относно правото на изключване, октомври 2021 г.; Финансиране/насърчаване на дигитално обучение чрез Фонда за безработица през април 2021 г.

Национални социални партньори от Малта в тристранен формат обсъждат и популяризират своите възгледи в Малтийския съвет за икономическо и социално развитие (MCESD), който е консултативен съвет, който издава становища и препоръки към правителството на Малта по социални и икономически въпроси. MCESD е официалният форум за социален диалог в Малта.

В периода 2019-2020 г. Икономическият и социален съвет на Република България (състоящ се от три групи: представители на работодателските организации, синдикатите и гражданския сектор) прие три становища, свързани с дигиталната трансформация, предизвикателствата пред работниците и бизнеса по отношение на дигитализацията, както и предизвикателства и възможности за дигитална трансформация в България.

2. Насърчаване, насочване и подкрепа на работодателите, работниците и техните представители при разработването на конкретни мерки и действия, като се вземат предвид съществуващите инициативи, практики и колективни договори

През март 2020 г. Ирландският национален икономически и социален съвет (NESC) изготви набор от препоръки към правителството, насочени към справяне с уязвимостта на заетите при предоставянето на взаи-

мосвързан зелен и цифров преход. NESC препоръча на правителството да подкрепи последващ социален диалог и приобщаващ подход, който включва непрекъснато превантивно усъвършенстване на работната сила, устойчиви предприятия и финансиране с голямо въздействие в подкрепа на прехода, в контекста на политиката на предприятията, която поставя създаването на качествени работни места като основна цел .

По схемата „Развитие на дигиталните умения" към ПЧР на ЕСФ българските социални партньори стартираха през 2021г. съвместни проекти в партньорство с Министерството на труда и социалната политика. Проектите имаха за цел да разработят, тестват и утвърдят унифицирани профили на дигиталните умения на работната сила в България за ключови професии в 97 от 99 в съответствие с европейската рамка DigComp 2.1 икономически дейности.

Ролята на кипърските социални партньори в наблюдението на нуждите на пазара на труда и формулирането на програми за обучение в контекста на дигиталната трансформация става все по-значима. Отбелязва се също, че социалните партньори управляват центрове за обучение, предоставяйки специализирани програми за своите членове.

Дейностите на Естонската конфедерация на профсъюзите: i) Проект на Google: подпомагане на служителите да се адаптират към дигитализацията и управлението на процесите, 2021-2022 г.; ii) Обсъждане на Рамковото споразумение на годишната есенна конференция на ЕКП, за идентифициране на възможни действия за прилагане в колективни договори на секторно и фирмено ниво, септември 2021 г.

Дейностите на Естонската конфедерация на работодателите: i) Картографиране на нуждите, възможностите и въздействието на дигиталната трансформация; ii) отправяне на подходящи препоръки за 2022 г. към работодателите и правителството; и iii) дейности по дигитална трансформация в работни групи.

3 Насърчаване на партньорски подход между работодатели, работници и техни представители за съгласуван и съвместно управляван динамичен кръгов процес за изпълнение на споразумението.

Организацията на ирландските работодатели Technology Ireland, секторна асоциация в рамките на Ирландската конфедерация на бизнеса и работодателите (IBEC), публикува Бъдещи потребности, да мислим за бъдещето през 2020 г., който излага четири ключови стълба за оформяне на бъдещето и предлага визия за технологичния сектор в Ирландия.

През 2011 г. българският Кодекс на труда беше изменен въз основа на национално споразумение между социалните партньори, което предвижда широко регулиране на работата от разстояние. През 2022 г стартираха нови двустранни преговори между национално представителните организации на работниците и служителите и работодателите за постигане на ново споразумение за изменение на Кодекса на

труда относно работата от разстояние. Поради тази причина клаузите в браншовите колективни договори обхващат главно въпроси, свързани със заплащането и дигиталните инструменти, налични за работа от разстояние. На отраслово ниво има само 2 колективни договора – в сектор образование и строителство.

Кипърските рамкови споразумения за дистанционна работа, приобщаващи пазари на труда, активно остаряване и подход за връзка между поколенията и дигитализация все още не са официално приети.

Втората по важност тристранна институция за социален диалог в Малта е Съветът по трудови отношения (ERB), който е създаден съгласно разпоредбите на Закона за трудовите и индустриалните отношения и има за задача да дава препоръки относно националните стандарти за условията на заетост.

Синдикалната плътност в Малта е около 45% и синдикатите имат представителство предимно в публичния сектор и други традиционни сектори, като например производството. Синдикализирането е по-слабо в други установени сектори, като финансови услуги, хазарт, строителство и туризъм. В частния сектор колективното договаряне се характеризира с децентрализирана система. При липсата на колективни трудови договори между няколко работодатели и секторни колективни договори колективното договаряне се провежда на ниво компания. Като такива сдруженията на работодателите не са преки участници в процеса.

4 Подкрепа за ориентиран към човека подход при интегрирането на дигитални технологии в сферата на трудаза подпомагане на работниците и повишаване на производителността.

След консултация със своите членове, както Ирландският конгрес на профсъюзите (ICTU), така и IBEC отговориха на публичната консултация на ирландското правителство (април 2021 г.) относно въвеждането на законово право за искане на дистанционна работа. Политическият документ на правителството „Направете работата отдалечена“ включва ангажимент за законодателно утвърждаване на това право през 2021 г. И двата представителни органа също участваха в разработването на Практическия кодекс на Комисията за отношения на работното място за работодатели и служители относно правото на „изключване“.

Няма специфични правила нито в българското законодателство, нито в колективното трудово договаряне, които да обхващат условията за включване и изключване от цифрова работна среда. Освен това няма разпоредби относно възможността за използване на цифрови инструменти за лични цели по време на работното време. ИИ не е обхванат нито от законодателството, нито от колективното договаряне. По отношение на зачитането на човешкото достойнство и наблюдението единствените действащи разпоредби са тези, произтичащи от регламента GDPR.

Във връзка с темата за условията на труд в Кипър редица въпроси се решават чрез колективно договаряне и сключване на колективни договори, като например работно време; свободно време; договорени периоди на платен отпуск; и т.н., докато други въпроси, като въпроси свързани със здравословните и безопасни условия на труд, се обсъждат от социалните партньори в Панкипърския съвет по здравословни и безопасни условия на труд, който е консултативен орган към министъра на труда и социалните грижи.

1.5. Актуално състояние: емпирично проучване в партньорските държави

1.5.1. Сравнителен анализ на участието на социалните партньори в дигиталната трансформация, уредено в четирите стълба на Рамковото споразумение по дигитализация

Националните доклади са добра отправна точка за идентифициране на нивото на заинтересованост и участие на социалните партньори (синдикати и други заинтересовани страни, като а) мениджъри човешки ресурси; б) мениджъри линейно производство; в) служители по защита на данните; и г) представители на работниците и служителите по отношение на изпълнението на Рамковото споразумение.

Въвеждането на дигиталните технологии имаше положително въздействие върху някои аспекти на условията на труд, като например обучение или въвеждане на гъвкави форми на труд, но също така допринесе за влошаването на други, като стрес, балансът между работа и личен живот или информационно претоварване. Що се отнася до етичните последици от дигиталните технологии, повечето респонденти в проучването изразиха загриженост относно последиците им върху личното пространство, следвани от прозрачността и трудовите права.

Анализ на въпросниците:

Преглед на отговорите на представителите на социалните партньори

Описание на организациите, участвали в изследването

България

Проучването с въпросници е проведено сред единадесет браншови организации, свързани с КНСБ и БСК. Някои организации участват активно в колективното договаряне на браншово/секторно ниво, докато други не. Организациите, включени в проучването, са както следва: а) Синдикат „Бира, храни и напитки“ (СБХН); б) СФ Металици в) Независима синдикална федерация на търговията, кооперациите, туризма и услугите (НСФТКТУ); г) Федерация на независимите строителни синдикати (ФНСС); д) Съюз на пивовари-

те в България (СПБ); е) Българска асоциация за развитие на бизнес софтуер (БАРБС); ж) Българска туристическа камара (БТК)); з) Национална транспортна камара (НТК)); и) Българска асоциация на металургичната индустрия (БАМИ); й) Асоциация на производителите на безалкохолни напитки в България (АПБНБ)); к) Асоциация на работещите в НАП.

Кипър

Онлайн изследване и интервюта с експерти бяха проведени съответно от Кипърската федерация на работодателите и индустриалците (OEB) и Конфедерацията на кипърските работници (SEK). Двете организации проведоха среща преди началото на втория етап от изследването, за да координират действията си. Бяха получени общо пет отговора от организациите на работодателите (OP). От респондентите 80% са национални организации, а 20% са секторни/браншови организации. Анкетираните във въпросниците за мениджъра по човешки ресурси в Кипър, линейните производствени мениджъри и служителите по защита на данните дават общо двадесет и девет отговора и обхващат широк спектър от икономически дейности. По-конкретно, обхванатите сектори икономически дейности включват: Строителство, Услуги, Производствена индустрия, Търговия на дребно, Търговия, Здравеопазване; Доставки; Образование, ресторантьорство.

Естония

Петима представители на социалните партньори отговориха на въпросника - по един респондент отговори на въпросника следните област или сектор: конфедерация на работодателите; синдикат на химическата промишленост; синдикат на железничарите; асоциация на хранително-вкусовата промишленост; асоциация на фармацевтичните производители.

Ирландия

Ирландските отговори на въпросника, който беше широко разпространен, бяха ограничен брой, като не всички бяха напълно попълнени:

A. Работодатели: 0 B. Синдикални членове: 3

C. Синдикални представители: 3 D. Мениджъри ЧР: 5

E. Работнически представители в бордове на компании (работнически директори):3

Малта

Малтийските социални партньори на ниво сектори, които отговориха на въпросника, са следните: а) Малтийска камара за търговия, предприятия и промишленост; б) Малтийска асоциация на работодателите; в) Малтийска камара на МСП; г) Общ работнически съюз; и д) UHM Гласът на работниците.

I. Дигитални умения и осигуряване на заетост

но, Търговия, Здравеопазване; Доставки; Образование, ресторантьорство.

България

Социалните партньори на национално ниво участват в различни консултативни органи, свързани с образованието и обучението. В този контекст социалните партньори (и чрез тях, в съответствие с техните вътрешни процедури и техните членове) участват в разработването на стратегически документи и законови промени, разработването и прилагането на различни програми за професионално обучение, както и в разработването на Държавните образователни стандарти за професионална квалификация.

В колективното договаряне темата за дигиталните умения постепенно започва да попада в обхвата на обсъжданите въпроси. Колективните договори се сключват на различни равнища, включително секторно и браншово. На национално ниво 62% от социалните партньори отговарят, че колективните трудови договори обхващат дигиталната трансформация и възможностите за обучение.

Някои индустрии вече започват да обсъждат темата за „дигитализация“, най-общо казано, за да се създаде рамка, която може да бъде доразвита на ниво предприятие. Например, социалните партньори в пивоварната индустрия с няколко последователни Браншови колективни договора (БКТД) са приели правила за надграждане на компетенциите на работещите в сектора, включително дигиталните умения на работниците и служителите. В туристическия сектор дейностите за повишаване на квалификацията на работниците и служителите, включително дигиталните умения, се провеждат съвместно с браншовата федерация на КНСБ от туристическия сектор - Независима синдикална федерация на търговията, кооперациите, туризма и услугите (НСФТКТУ) и с браншовата федерация на КТ Подкрепа за търговия, услуги, контролни органи и туризъм. Положителен тласък за съвместната работа на социалните партньори в тази насока дава проектът Национална информационна система за оценка на компетенциите „ MyCompetence “, създаден от БСК съвместно със синдикатите.

В транспортния сектор, на основата на договореност между социалните партньори, се ползват приетите национални фондове по програми за обучение на работниците и служителите, съобразно плановете за развитие на компетенциите в дигитална среда.

За осигуряване на устойчиво развитие и конкурентоспособност на предприятията работодателите в металургичната индустрия осигуряват организационни и финансови условия за обучение и квалификация на работниците и служителите в съответствие с целите на бизнеса и програмите за развитие на предприятията. Социалните партньори участват активно с предложения и инициативи при разработването на програмите за развитие на човешките ресурси и оценката на ефекта от различните форми на обучение и квалификация.

Производителите на безалкохолни напитки също отчитат положително приноса на проектните инициативи на национално представените работодателски организации, които предоставят на браншовите организации– техни членове и на представляваните от тях индустрии (предприятия и заети лица), съвременни и специфично разработени инструменти за адресиране на проблемите и смекчаване на предизвикателствата пред дефицита на дигиталини умения.

В строителния отрасъл Камарата на строителите заедно с ФНСС имат разработена програма за осигуряване на ефективна работна сила. Целта е непрестанно усъвършенстване на заетите в този отрасъла, както и задоволяване на нуждите от квалифицирана работна ръка чрез обучение на безработни лица или трудово ангажирани лица с опит, но без формално придобита квалификация. Идейната концепция стъпва на три стълба:

а) изграждане на тренировъчни-учебни центрове за квалификация и преквалификация;

б) създаване на междуинституционално звено за строителното планиране, както и

в) разработване на модел за активно работодателско участие.

Сътрудничеството между социалните партньори в строителството се проявява и в центровете за професионални обучения, които имат страните.

На национално ниво 33% от социалните партньори са създали и лицензирали свои собствени институции за обучение/центрове за професионално обучение, или като част от техните вътрешни структури, или като независими юридически лица, притежавани от

тях. Тези центрове предоставят обучение на своите членове, както и провеждане на обучение за пазара на труда. Така например Българската стопанска камара е лицензирала два Центъра за професионално обучение, единият от които е насочен изцяло към развитие на дигитални компетентности. Що се отнася до секторно и браншово ниво, обученията се провеждат предимно във фирмите и рядко на секторно или браншово ниво.

На национално равнище работодателските организации са изградили и лицензирали собствени центрове за професионално обучение (или като част от вътрешната си структура, или като притежавани от тях самостоятелни юридически лица). Те предоставят обучения на членовете си, както и обучения на пазарен принцип. Например при Българска стопанска камара са лицензирани два Центъра за професионално обучение, като единият от тях е насочен изцяло към развиване на дигитални компетентности.

На браншово/ отраслово ниво обученията в повечето случаи се провеждат на ниво предприятие и в много редки случаи на ниво бранш/ отрасъл. Секторните обучения в пивоварната индустрия, семинарите и другите форми на обмен на знания обичайно се организират от БСК, КНСБ и някои други специализирани за този вид дейност институции като напр. Университетът по хранителни технологии в Пловдив и други академични звена.

Седемдесет и една на сто от обхванатите в проучването български браншови организации осъзнават важността на уменията и предприемат различни действия за повишаване на мотивацията за участие в обучения.

Кипър

На въпроса как отговарят социалните партньори на национално/ междусекторно/секторно ниво на необходимостта от повишаване на квалификацията/преквалификация на работници и служители, така че дигиталните предизвикателства да могат да бъдат смекчени, Кипърската организация на работодателите (Eos) отговори следното:

1) Разпознаване и справяне с предизвикателствата

2) Използване на технология за целите на обучението

3) Работа в тясно сътрудничество със съответните държавни органи

4) Умения и повишаване на уменията; прилагане на Споразумението за дигитализация.

На междуотраслово и секторно ниво социалните партньори

консултират или са включени в съгласуването на мерките – 40% са включени в национални и секторни фондове за обучение и 60% са включени в развитието на компетентностите в професионалното обучение.

По отношение на това дали колективните споразумения на национално и секторно ниво разглеждат дигиталната трансформация на предприятието и предвиждат възможности за обучение на служители/работници, 50 % от организациите на кипърските работодатели отговориха положително.

На въпроса дали социалните партньори на междуотраслово и секторно ниво имат свои собствени институции за обучение/професионални центрове и/или предоставят обучения на свързани членове и/или предоставят обучения за дигитални умения, 75% от кипърските организации на работодатели отговориха положително.

Осемдесет процента от отговорите на кипърските организации на работодателите бяха положителни, когато бяха попитани дали мотивират персонала да участва в обучение, например като подкрепят предприятията в усилията им да създадат планове за придобиване на умения; насърчаване на предприятията да въведат стратегии за дигитална трансформация с партньорски подход; и/или мобилизиране на положителното отношение на работната сила към промяна.

Естония

Социалните партньори на национално, междуиндустриално и секторно ниво разглеждат необходимостта от повишаване на квалификацията и преквалификацията на работниците и служителите, така че цифровите предизвикателства да могат да бъдат смекчени чрез:

- Търсене на решения за включване на хората в продължаващо обучение, как да се направят програмите за обучение по-подходящи и т.н., както в двустранен, така и в тристранен социален диалог
- Като членове на Съвета на Фонда за безработица, конфедерациите на социалните партньори участват в проектирането на мерките на пазара на труда
- Създадения Естонски квалификационен орган („Kutsekoda“) и участие в управлението му за подобряване и актуализиране на уменията на хората
- Участие в проекти за диагностициране и решаване на предизвикателствата, свързани с дигитализацията и за популяризиране на цифровизацията и дигиталните умения.

Социалните партньори съгласуват или са включени в приемането на планове за развитие на компетентности в системата на

професионалното обучение (100%) и националните фондове за обучение/секторните фондове за обучение (20%). Осемдесет процента от респондентите отговарят, че колективните трудови договори на национално/секторно ниво са насочени към дигиталната трансформация на предприятието и предвиждат възможности за обучение на служители/работници.

Осемдесет процента от междуотрасловите социални партньори на ниво сектор или имат свои собствени институции за обучение/професионални центрове, или предоставят обучения на свързани членове, вкл. обучения за дигитални умения.

Освен това 80% от анкетираните социални партньори заявяват, че отговарят на потребността да мотивират персонала да участва в обучение.

Ирландия

Представители на ирландските синдикати

Мнението на двамата респонденти от SIPTU е, че „обучението, повишаването на квалификацията и/или преквалификацията е дейност на ниво предприятие“ и няма споразумения на секторно ниво по този въпрос.

Респондентът на ICTU отбелязва, че синдикатите на национално ниво се занимават с тези въпроси предимно чрез ангажиране съвместно с правителството в тристранни и двустранни форуми за социален диалог, като Икономическия форум на работодателите (LEEF) и Националния икономически диалог, чрез членство в редица консултативни органи към правителството и чрез публични консултации на национално и европейско ниво, като например чрез процеса на Европейския семестър.

Малта

Малтийските междусекторни социални партньори докладваха няколко дейности в областта на дигиталните умения. Всички те съобщиха за участие чрез съгласуване или приемане на мерки в национални фондове за обучение, планове за развитие на компетентности, ваучерни схеми и/или комбинация от тези дейности.

Що се отнася до въздействието на дигиталната трансформация върху организацията на труда и възможностите за обучение, социалните партньори са силно подкрепящи. Общото разбиране е, че дигиталната трансформация е неизбежна и води до огромна културна промяна на работното място и в самите организации, което ще изисква повишаване на квалификацията на цялата работна сила. Компаниите се насърчават да приемат промяната,

необходима в индустриите, за да останат конкурентоспособни както на националния, така и на световния пазар на труда. Дигиталната трансформация трябва да се разглежда като възможност за иновации в организациите. Това също води до колективни споразумения, насочени към цифровата трансформация, като се посочва, че на работниците и служителите трябва да бъде предоставена всяка възможност за обучение.

Социалните партньори също са ангажирани с предоставянето на обучение под различни форми. Някои са регистрирани доставчици на обучение към Агенцията за допълнително и висше образование на Малта (MFHEA), има сътрудничество с образователни институции, като Малтийския колеж за изкуства, наука и технологии (MCAST), проекти, финансирани от ЕС и програми за насърчаване, предоставени от други акредитирани организации.

Като част от своята мисия и свързаност със своите членове, социалните партньори насърчават необходимостта от мотивиране на своите служители да участват в обучение. Някои социални партньори посочиха конкретни теми като:

- Цифрови начини на мислене, като дигитална креативност, иновации и знания за решаване на проблеми, когнитивно и практическо ноу-хау, компетентност и отношение, които работодателите изискват и/или служителите притежават
- Дигитални начини на работа, като анализи, комуникация, сътрудничество, знания за работа в екип, когнитивно и практическо ноу-хау, компетентност и отношение, изисквани от собствените работодатели и/или служители
- Дигиталните инструменти за работа включват информационни и комуникационни технологии (ИКТ) и знания за информационни системи, когнитивно и практическо ноу-хау, компетентност и отношение, изисквани от собствените работодатели и/или служители. Те също могат да бъдат специфични като напр. индустриален софтуер.

Животът в дигиталната ера включва дигитална безопасност, сигурност, знания за социалната и етична отговорност, когнитивно и практическо ноу-хау, компетентност и отношение, които работодателите изискват и/или работниците притежават.

II. Право на изключване от дигиталната работна среда

България

Правото на изключване от дигиталната работна среда се отнася до правото на работника да се откаже от работа и да се въздържа от участие в свързани с работата електронни комуникации

(включително имейли или други комуникации с ИКТ) в извънработно време. Тази концепция се е развила в резултат на напредъка в комуникационните технологии и тяхното въздействие върху ежедневието на хората. Широко разпространеното използване на смартфони и други цифрови устройства означава, че постоянно „ да си на разположение“ се е превърнало в реалност за много работни места и продължителният он лайн достъп може да създаде натиск върху работниците и служителите да бъдат постоянно „достъпни“.

Социалните партньори на национално и браншово секторно ниво разглеждат и обсъждат спазването на правилата за работното време и тези за работа от разстояние чрез ИКТ.

Според производителите на софтуер проблемът не се решава чрез неглижиране на правото на отчитане/записване на работното време. В пивоварния бранш тези въпроси се обсъждат по принцип, но беше решено на този етап темата да не се включва и регламентира изрично в Браншовите колективни трудови договори (БКТД).

Социалните партньори в сектора на туризма работят за прилагане на вътрешните правила на компаниите, както и на правилата за работа от разстояние чрез ИКТ, особено в контекста на пандемията от COVID-19.

В транспортния отрасъл , въпросите за спазване правилата за работното време и правилата за работа от разстояние се разглеждат чрез провежданите периодични инструктажи за безопасни и здравословни условия на труд.

ФНСС се ангажира активно с темата за работното време, като настоява да се уреди законодателно правото на изключване на работника след края на работния ден. Наблюденията в строителния сектор разкриват склонност за самоексплоатация на работещите от вкъщи, както и склонност към изпадане в депресивни състояния. Поради тази причина колективните трудови договори се разпознават като инструмент за налагане на компенсаторни механизми под формата на допълнителни почивки и отпуски за хората, работещи от вкъщи.

Работодателите и синдикатите от металургичната индустрия приемат социалното партньорство като форма за общи действия с цел устойчивото развитие и просперитет на сектора, повишаването на неговата конкурентоспособност, създаване на добри условия на труд, отговорност за развитие на предприятията и персонала. Предвид спецификата на производствения процес, който е непрекъсваем и налага постоянно наблюдение и контрол, за тези процеси работата от разстояние не е приложима в голяма степен. На този етап работа от разстояние се прилага предимно

за служителите изпълняващи административна дейност, която не е пряко свързана с производствените процеси.

Производителите на безалкохолни напитки не участват в конкретна дискусия по темата. Фирмите от бранша се стремят към стриктно спазване на законовите изисквания, в т.ч. за работното време, работата от разстояние (потвърдено и с изключителна рядкост на констатирани от контролните органи несъответстващи практики като цяло в индустрията), като освен това прилагат и практики, надвишаващи нормативните изисквания в стремеж на създаване на максимално благоприятна работна среда. Наложеното от пандемията по- масово използване на работа от разстояние в сектора, до момента не показва наличието на практики, които да налагат намеса с цел обезпечаване спазването на правилата.

НСФТКТУ споделя, че правилата за работа от разстояние чрез ИКТ не са били във фокуса на вниманието при диалога с работодателите. Все пак спецификата на работата в покритите компании (основно се изисква физическо присъствие на работното място, което в някои търговските и туристически обекти може да надхвърли 8-часовия работен ден), както и разпространението на сумираното изчисляване на работното време, предопределя ангажираността на федерацията към темата за спазване на правилата за работното време.

Като цяло темите, свързани с правото на изключване, предотвратяване на изолацията на работниците при работа в дигитална среда, както и разработването на политики, регулиращи използването на дигитални инструменти за лични цели през работното време, тепърва навлизат в полето на работа на социалните партньори на всички равнища. 90 на сто от отговорилите обсъждат основно работното натоварване и безопасността и здравето по време на работа. Посочените по-горе въпроси обичайно се уреждат на ниво предприятие, в рамките на дейностите по управление на човешките ресурси.

Кипър

На въпроса дали на национално, междусекторно или секторно ниво социалните партньори разглеждат въпроса за спазването на правилата за работно време, правилата за дистанционна и мобилна работа, организациите на работодателите отговориха по следния начин:

- В момента се провеждат тристранни дискусии по проекта на законодателство относно дистанционната работа, което се очаква да влезе в сила през 2022 г.
- Има регулярни тристранни дискусии относно закона за работното време с цел да се направят подобрения, ако се счита за необходимо

- Чрез колективно договаряне има дискусии как да се свържат дистанционната и мобилната работа с обезщетения и други договорености.
- Поради въздействието на пандемията от COVID-19 има множество дискусии на ниво предприятие как да се регулират тези проблеми.

Работодателските организации уточниха, че участието им в дейностите по кампанията е ограничено само до организацията на работното натоварване и безопасността и здравето при работа (БЗР), докато по въпроса дали предоставят насоки и информация на своите членове как да спазват правилата за работното време по отношение на „ право на изключване“, те отговориха, че това се прави най-вече чрез семинари и разпространение на информация.

Естония

Въпросът за спазването на работното време за дистанционна работа и правилата за мобилна работа често се разглежда на централно и конфедерално ниво. Конфедерациите са провели проучвания и са разработили предложения за промени в законодателството, както и най-добри практики в областта.

Представител на работодателска организация на секторно ниво отговори, че работното време и безопасността, свързани с дистанционната работа, се обсъждат широко и се управляват в организациите от мениджърите по човешки ресурси.

Синдикален представител на секторно ниво (три държавни дружества) отговори, че правилата не са обсъждани предварително, а едва след като влязат в сила.

Поне един от националните социални партньори на междуотраслово секторно ниво понастоящем участва в кампания относно правото на изключване и ангажимента от страна на ръководството за създаване на култура, която избягва контакти „извън работно време“ и договорености за работно натоварване и безопасност на труда и здраве (БЗР). Двама други национални социални партньори на междуиндустриално секторно ниво в момента участват в дейности по кампанията относно други варианти на свързване и изключване.

В шестдесет процента от отговорите социалните партньори предоставят насоки и информация на своите членове как да спазват правилата за работното време по отношение на „правото на изключване“.

Естонската конфедерация на работодателите организира семинари с помощта на Инспекцията по труда, която е държавна агенция, чиито основни задачи включват надзор на спазването на законите, регулиращи здравословните и безопасни условия на труд и трудовите отношения, информиране на широката общественост, служители и работодатели за опасности на работното място и разрешаване на

индивидуални трудови спорове чрез специален орган за извънсъдебно разрешаване на трудови спорове.

Малта

Социалните партньори потвърдиха, че разглеждат въпроса за спазването на правилата за работното време, правилата за дистанционна и мобилна работа със своите членове, въпреки че посочват различни теми. Най-често срещаното е правото на изключване от дигиталната работна среда. Други споменати въпроси включват здраве и безопасност при работа (БЗР) и установените политики за използването на дигитални инструменти за лични цели по време на работното време. Един от социалните партньори е разработил политически насоки за членовете си, докато други социални партньори обсъждат тези въпроси чрез публични събития или като работят с компаниите за промяна на културата. Един синдикат споменава, че съществува препратка по тези въпроси в колективните трудови договори.

III. Изкуствен интелект (ИИ) и гарантиране на принципа за човешки контрол

България

Няма действащи споразумения, които да включват политики или инструкции, свързани с въвеждането на ИИ системи на ниво компания. Само една организация съобщи за инициативи, свързани с оценка на въздействието на внедряването на ИИ в предприятията и това беше свързано главно със защитата на личните данни.

Нито една от страните, участващи в колективното договаряне, не се занимава с темата за контролиране на използването на ИИ системи, прилагани в процедурите за управление на човешките ресурси (напр. подбор, оценка, повишение и уволнение).

Кипър

Относно това дали техните организации имат споразумения, основани на общи принципи или насоки, свързани с внедряването на системи за ИИна ниво предприятие, за да помогнат на своите членове и да гарантират, че това е законосъобразно, справедливо, прозрачно, безопасно и сигурно, всички работодателски организации отговарят отрицателно.

Освен това само една организация отговори, че е предприела инициативи за оценка на въздействието, включително рисковете от прилагането на ИИ в предприятията, и се позоваха на прилагането на Рамковото споразумение. Нито една от работодателските организации не сподели да има колективни споразумения за използването на ИИ системи, контролиращи процедурите за човешки ресурси, като подбор, оценка, повишение и уволнение.

Естония

Само една организация на социалните партньори има споразумения, основани на общи принципи или насоки, за да подпомага своите членове и да гарантира, че е законосъобразно, справедливо, прозрачно, безопасно и сигурно внедряването на ИИ системи на ниво предприятие,

Нито един от респондентите не е предприел инициативи за оценка на въздействието, включително рисковете от приемането на ИИ в предприятията. Въпреки това, един респондент има колективно споразумение за използването на системи за ИИ, контролиращи процедурите за човешки ресурси, като подбор, оценка, повишение и уволнение.

Ирландия

Синдикални представители

В никое от предприятията на респондентите няма внедрени системи за изкуствен интелект /ИИ/.

Малта

Социалните партньори обикновено нямат споразумения, свързани с общи принципи или насоки, свързани с внедряването на ИИ системи на ниво предприятие, за да подпомагат своите членове и да гарантират, че то е законно, справедливо, прозрачно, безопасно и сигурно. Само един синдикат споменава, че докато е още в начален стадий, той има политика за това как да използва ИИ системите в полза на работата, без да навлиза в личната сфера. Никой от синдикатите обаче не спомена, че тези аспекти са включени в колективните трудови договори. Осемдесет и девет процента от персонала по човешки ресурси потвърдиха, че са наясно какво е ИИ, а една трета от служителите в отделите по човешки ресурси отговориха положително, че ИИ системите се използват в съответните предприятия.

Интересна статистика от отговорите на въпросника за мениджърите УЧР е, че само 48% са отговорили положително дали изкуственият интелект, използван в рамките на предприятието отговаря на съществуващото законодателство (включително GDPR) за гарантиране на поверителността и достойнството на служителите. Коментарите на мениджърите човешки ресурси за това как ИИ влияе върху работните практики в рамките на предприятието подкрепят идеята, че с увеличеното използване на ИИ остава повече време за фокусиране върху други приоритети (като по този начин повишава ефективността). Следвайки същата линия на разсъждения, респондентите от УЧР бяха попитани дали конкретните работни задачи са се променили след въвеждането на ИИ. Те потвърдиха, че изкуственият интелект всъщност не е повлиял на техните специфични работни задачи - 60%

в случая – задачи, свързани с УЧР. Останалите 40% от респондентите мениджъри ЧР, които отговориха, че има промени, бяха помолени да разяснят подробности, но повечето не споделиха такива или, ако го направиха, отговорът им не беше конкретен (примерен отговор би бил „в дигиталния отдел“ .

Само 8% от малтийските мениджъри ЧР отговориха положително дали предприятията имат вътрешни правила за БЗР, свързани с ИИ, гарантиращи, че използването на приложения за роботика и изкуствен интелект зачита и отговаря на контрола за безопасност и сигурност. Само 14% отговарят положително на въпроса дали съответните им работни места имат правила за контрол на решенията, свързани с ИИ (ако се прилага принципът на човешкия контрол).

IV. Зачитане на човешкото достойнство и наблюдение

България

По същия начин, по отношение на въпросите, свързани с изкуствения интелект, от социалните партньори се очаква да разработят собствени политики, гарантиращи защитата на правата и свободите на служителите по отношение на обработването на техните лични данни в контекста на трудовите им правоотношения. Доколкото имаше широка кампания при влизането в сила на GDPR, въпросите с личните данни на служителите бяха регламентирани, но основно на фирмено ниво. Българската стопанска камара (БСК) беше особено активна в кампанията за повишаване на осведомеността и бяха разработени проекти на правила, които могат да се прилагат допълнително от регионалните и браншови организации-членове. Тези правила обхващат и личните данни, събирани, обработвани и съхранявани в рамките на трудовите правоотношения.

Кипър

Всички работодателски организации отговориха отрицателно на въпроса дали техните организации имат насоки, чрез колективни трудови договори, определящи конкретни правила за гарантиране на защитата на правата и свободите по отношение на обработването на лични данни на служителите в контекста на трудовите отношения.

Последните въпроси се отнасяха до зачитането на човешкото достойнство и наблюдението и 93% от респондентите посочиха, че няма въведени политики, свързани с наблюдението на работата на служителите, използващи дигитални инструменти или системи за наблюдение с изкуствен интелект. За пореден път никой от отговорилите положително не успя да уточни какви са тези политики.

Естония

Нито един от респондентите не разполага с насоки, чрез колективни трудови договори, които да определят конкретни правила за гарантиране на защитата на правата и свободите по отношение на обработването на лични данни на служителите в контекста на трудовите правоотношения.

Ирландия

Синдикални представители

Един от представителите на SIPTU отбеляза, че в рамките на този синдикат има звено за защита на личните данни

Малта

Социалните партньори нямат насоки по въпроса за наблюдението като такова, но го разглеждат в рамките на по-широките изисквания на GDPR. Една работодателска организация подчерта, че предприятията трябва да работят етично и в рамките на правата, породени от закона и вярва в постигането на правилния баланс между работодател и служител, което в крайна сметка може да повиши производителността. Представител на синдикат спомена, че се стреми да въведе подходящи регулации на работното място, така че работниците да не бъдат лишени от човешкото си достойнство, като бъдат наблюдавани през работно време.

15.2.Сравнение на дигиталната трансформация на работното място: мнението на мениджърите и на работниците

Анализ на мненията на мениджърите[13]

Описание на обхванатите респонденти

България

Изследването на целевите групи, състоящи се от представители на мениджърите, обхвана двадесет и двама представители на предприятия от над десет различни икономически дейности в секторите производство, преработваща промишленост, търговия, услуги, образование и култура. Обхванати са също микро и малки предприятия, както и средни и големи компании.

Четиридесет и един процента от респондентите мениджъри заявяват, че в предприятията им има действащи синдикати. Според анкетираните в 36% от предприятията са сключени колективни трудови договори, обхващащи условията на труд, в секторите преработваща промишленост, образование, култура, хотелиерство и ресторантьорство. В три четвърти от тези случаи споразумението не обхваща въпроси, свързани

13 Терминът мениджър в този раздел обхваща мениджъри/мениджъри линейно производство/служители сигурност на данните

с дигиталната трансформация в предприятията. Клаузите, обхванати от колективните трудови договори и свързани с някои от въпросите на рамковото споразумение, са главно за развиване на дигитални умения и осигуряване на заетост.

Кипър

Общият брой на работниците и служителите в абсолютни числа, обхванати от компаниите на респондентите-мениджъри, е 6 158, като в малко над половината от тези компании има синдикално представителство. Там, където синдикатите са били активни, плътността на тяхното участие варира, но си струва да се отбележи, че в пристанищните дейности, строителството, промишлеността, услугите и образованието процентът на обединените в синдикати служители е над 80%, докато в производството, търговията и други дейности по корабоплаването, процентът е под една четвърт.

Според отговорите на мениджърите има колективни трудови договори в 46% от компаниите и от тези колективни договори само един включва разпоредби относно дигитализацията. Респондентът в този случай уточнява, че разпоредбите се отнасят до обучение, правото на изключване, зачитане на човешкото достойнство и надзор.

Естония

Седемнадесет мениджъри се включиха в проучването, но само тринадесет от тях отговориха на въпросника.

Петдесет и четири процента от тези мениджъри представляват компании с 51 до 250 служители, 31% с 1 до 50 служители и 15% с повече от 250 служители. Имаше двама респонденти от сектора на химическото производство, търговията на дребно и строителството и по един респондент от всеки от секторите търговия на едро, услуги за сигурност, пекарни, научноизследователска и развойна дейност, производство, търговия на едро с медицински продукти и производство на строителни материали. При всички респонденти в предприятията няма синдикални организации, нито колективни договори, обхващащи каквито и да било аспекти от трудовия живот.

I. Дигитални умения и осигуряване на заетост

България

Според четиридесет и пет от анкетираните мениджъри техните предприятия имат въведена цифрова стратегия. Както може да се очаква, това са компании от ИТ сектора, но също така хотели и ресторанти, аутсорсинг компании, преработвателна индустрия и образование. Въпреки това делът на предприятията без такава стратегия остава голям, 55% от анкетираните предприятия.

Значителна част от анкетираните мениджъри (82%) казват, че през

последните пет години в тяхното предприятие са въведени нови технологии. Въвеждането на нови технологии е довело до различни промени по отношение на:

- нивата на заетост, посочени от 47% от анкетираните мениджъри,
- Изисквания за квалификация и/или умения (77%)
- Политики и процедури за здраве и безопасност (66%)
- Организация на работното време (47%).

Нови форми на производствени системи и/или промени в организацията на труда са въведени в четиридесет и осем процента от предприятията в резултат на новите технологии. Най-голям дял (или 41 %) от отговорилите отбелязват като основна промяна, свързана с производствените системи, иновациите на работното място (в хотелиерството и ресторантьорството, ИТ сектора, културата, образованието, услугите и преработващата промисшленост), следвани от Лийн (стегнато) производство (в преработвателната промишленост с 27%), производство „точно навреме" и цялостно управление на качествотоTQM (по 9 % преработваща промишленост).

По отношение на промените, свързани с организацията на работа, водещ дял заема увеличаването на работните групи и работа в екип (посочено от 68% от респондентите), повишена индивидуална отговорност (50%), ротация на работните места (18%). Интересен пример представлява въвеждането на SAFE Agile1 среда в компания от ИТ сектора, насочена към увеличаване на производителността и качеството, намалаване на сроковете за пускане на пазара на продукти и услуги, повишена ангажираност на служителите и удовлетвореност от работата.

Въвеждането на новите технологии като цяло не е довело до промени в трудовите договори на работниците и служителите. Едва 11% от респондентите отговарят утвърдително на този въпрос (преработваща промишленост и ИТ сектора). В преобладаващата част от случаите (70%) работниците и служителите и/или техните представители (напр. синдикати, други представители на работниците и служителите и др.) са участвали в процеса на въвеждане на новите технологии в предприятието. В почти половината (45%) от местата, където това се е случило, то участието е било на всеки етап от процеса (планиране, изпитване, изпълнение, обучение), а в 55% от случаите работниците и служителите и/ или техните представители са били информирани. Като цяло, обаче, темата остава извън предметния обхват на колективното преговаряне.

На въпрос как се е отразило въвеждането на новите технологии в предприятието на организацията на труда, то 75% отговарят, че:

- организацията на труда е подобрена, подобрени са и квалификацията и уменията на работната сила (70%),
- подобрена е и организацията на работното време (50%).

Едва 20 % смятат, че въвеждането на новите технологии е довело до

подобряване на нивата на здраве и безопасност на работното място, на работната среда и на благосъстоянието на работниците. Според 25% от отговорилите, чрез въведените нови технологии е постигнат по-добър баланс на професионалния и личния живот и е повишена удовлетвореността от работата и мотивацията.

Според 65% от анкетираните, като цяло новите технологии не влияят отрицателно на наетите лица. Сред негативните въздействия най-голям дял заема риска от повишен стрес (20%), повишената интензивност на работата (15%) и по-малко колективни действия/ солидарност в индустриалните отношения, променен режим на работното време (10%) и повече отговорности без повишено възнаграждение (0,5%).

В 30% от анкетираните предприятия (най-вече в производствената сфера), въвеждането на нови технологии е довело до промяна в системите на възнаграждение в предприятието.

В над 80% от анкетираните предприятия съществува процедура, позволяваща на мениджърите и служителите да съобщават в какъв вид обучения биха искали да участват. В 9 от 10 предприятия, въвеждането на нови технологии е съпроводено с обучение на работниците, които ще ги използват.

Всички анкетирани споделят, че основните дигитални умения на служителите им са от съществено значение. По отношение значението, което отдават на междуличностните „меки“ умения, тежестта на отговорите е разпределена по равно между сравнително и много важно. Тези нагласи донякъде обясняват и дела на работната сила, която се нуждае от усъвършенстване на дигиталните умения.

Мениджърите човешки ресурси (ЧР) не очакват рязък скок на развитието на дигиталните умения през следващите 5 години. Значително увеличение прогнозират от ИТ сектора и част от преработващата промишленост, като тежестта спрямо общите нагласи е едва 27%. Преобладаващата част от отговорилите (69%) очакват леко увеличение, а 14% не предвиждат промяна.

Интерес представлява делът на анкетираните, които смятат, че няма недостиг на дигитални умения в техните предприятия – цели 68%. Тази информация на практика се отличава от официалните данни, съгласно които в България равнището на дигитални умения остава значително ниско. Компаниите, които са идентифицирали недостиг на дигитални умения са осигурили обучение или на работното място или са ангажирали външни доставчици на обучение. Позитивен е фактът, че няма нито един отговор, че компанията не е реагирала на идентифицираните потребности от обучения. Същото се отнася и до оценката доколко подходът за развитие на компетенции чрез учене през целия живот е важен за работниците и служителите- 76% напълно споделят това твърдение, докато 24% са по-скоро съгласни.

Компаниите се спират на няколко основни подхода, за да мотивират персонала си да участва в обучение: равен дял заемат обвързването

на обученията с атестирането и бонусната система (по 33 %), а 19 % придават задължителен характер на обученията.

Позитивен сигнал е и че по- голямата част от анкетираните (55%) споделят, че в предприятието им съществува система за признаване на неформално придобити умения, които не са валидирани с диплома.

Запазва се тенденцията над 90% от обученията, свързани с работа, да се заплащат от работодателя. Данните от анкетата показват, че 82% поемат изцяло разходите за обучения за подобряване на дигиталните умения на работниците и служителите, 14% поемат само част от разходите, а има случай и на предоставяне на ваучери за обучение.

Кипър

Според мениджърите мнозинството (54%) от компаниите заявяват, че имат въведена дигитална стратегия, докато 87% са въвели нови технологии през последните пет години. От всички респонденти:

- Седемдесет и два процента отговарят, че има промени, но не уточняват в кои области
- в 70% от отговорите въвеждането на нова технология е довело както до въвеждането на нови форми на производствени системи, така и до промени в организацията на работа в техните компании.
- 3% от респондентите отговарят положително на въпроса „променени ли са трудовите договори поради въвеждането на нови технологии“. Те обаче не уточняват дали тези промени са били положителни, отрицателни или неутрални, тъй като има само един отговор, който показва, че променените договори са се подобрили.

По отношение на участието на представителите на работниците и служителите в процесите, последвали промените, произтичащи от въвеждането на нови технологии, 57% са информирани и включени. На въпрос дали въвеждането на новите технологии е довело до промени в организацията на работа, отговорите варират от 48% до 97%. Само 6% от анкетираните казват, че въвеждането на технологиите е довело до промени във възнагражденията, отново без да уточняват дали тези промени са положителни или отрицателни.

По отношение на обучението, 83% от анкетираните мениджъри казват, че на техните работни места има въведени процедури, които позволяват на мениджърите и работниците да докладват вида обучение, в което биха искали да участват.

В същото време 97% отговарят положително на въпроса дали въвеждането на нови технологии на работното място е придружено от подходящо обучение, докато 87% също отговарят положително на въпроса дали въвеждането на нови технологии или процесът на дигитализация на работното място е придружено със съответното обучение.

Когато бяха помолени да оценят важността на базовите дигитални

умения, 53% от респондентите отговориха, че тези умения са „много важни“, докато 40% отговориха, че са „просто важни“. Трябва да се отбележи, че само един респондент отговори, че основните цифрови умения „не са важни“.

Във връзка с това за колко важни смятат респондентите „меките умения“, 63% споменават, че са „много важни“, докато останалите (37%) казват, че са „важни“.

Картината за това колко важни са дигиталните умения за предприятията беше ясна и от отговорите на въпроса „доколко респондентите смятат, че компаниите им са зависими от дигиталните умения през следващите пет години“: огромното мнозинство регистрира леки или значителни увеличения, докато слабо мнозинство от респондентите (53%) споменаха, че техните предприятия изпитват недостиг на дигитални умения. Когато бяха помолени да уточнят как компаниите реагират на този недостиг, повечето отговори (30%) отново се фокусираха върху „обучението на работното място“. След това респондентите бяха помолени да коментират какво е мнението им относно това дали подходът за развитие на компетентност към ученето през целия живот е от съществено значение за служителите, като 67% от тях са „напълно съгласни“ и 33% „склонни да се съгласят“. На въпрос дали на работното им място има система за признаване на неформално придобити умения, които не са валидирани с диплома, 47% отговарят с „да“, а 47% отговарят с „не“. Само един респондент спомена, че не знае. Значителните 93% от всички кипърски мениджъри по човешки ресурси/линейни производствени мениджъри споменават, че работодателят осигурява вътрешни/външни обучения за подобряване на дигиталните умения, които се организират и заплащат изцяло от работодателя.

Естония

Според мениджърите дигитална стратегия се прилага в 85% от естонските компании. Всички компании са въвели нови технологии през последните пет години. Повечето компании са внедрили нов компютърен софтуер (92%), автоматизирали са (77%) своите процеси; 54% са внедрили интранет или други цифрови комуникационни канали, 46% са закупили нов хардуер и 31% са използвали работещи платформи или са използвали служители на платформа през последните пет години.

Въз основа на интервютата с мениджърите почти всички компании са се сблъскали с процеси като улесняване на работата от разстояние и хоумофис, разделяне на сметки за енергия, закупуване на офис оборудване, защита на данни, като например виртуални частни мрежи (VPN и облак), осигуряване на ефективна комуникация и устойчивост на организационна култура.

Най-големите пречки, отбелязани в отговорите, са свързани със страха от дигиталните решения или дори от компютрите, изграждането на доверие при системи за контрол, цифровия капацитет и умения и

като цяло „управление на промяната“. Основните въведени типове дигитализация са били електронно обслужване/самообслужване и автоматизирани проучвания на удовлетвореността на клиентите, управленско счетоводство и системи за планиране (ERP).

Според отговорите на мениджърите в 85% от случаите дигитализацията не е довела до промени в трудовите договори.

- В 46% от случаите представителите на работниците, ангажирани в процеса на дигитализация
- В 38,5% служителите са били включени в ранния етап на процеса
- В други 38,5% служителите са просто информирани.

Отговорът на един мениджър е, че в повечето случаи самите работници и служители ръководят въвеждането на нови технологии и са много тясно свързани с процеса.

Всички анкетирани заявиха, че ефективността на работата се е подобрила благодарение на дигитализацията и това се оказва основната причина за нейното въвеждане. 92 процента от анкетираните мениджъри уточняват, че цифровизацията е помогнала за по-ефективно работно време, докато 77% от анкетираните са установили, че чрез дигитализацията уменията на работниците са се подобрили. Работната среда (69%) и безопасността (46%), както и удовлетворението от работата (62%) и балансът между работа и свободно време се подобряват (31%).

Други 31% от респондентите казват, че работниците носят повече отговорности поради дигитализацията без увеличаване на компенсационните пакети. В 69% от случаите въвеждането на нови технологии не е довело до промени в системите за трудови възнаграждения.

По отношение на обучението за новите технологии, 77% от мениджърите казаха, че има въведени системи, които позволяват на служителите да уведомяват ръководството, ако имат нужда от обучение и какъв вид обучение е необходимо, докато всички мениджъри казаха, че необходимото обучение е предложено на служителите при внедряването на нови технологии .

Само един мениджър отбеляза, че основните ИКТ умения не са важни за техните служители, докато всички останали мениджъри смятат базовите ИКТ умения за „важни“ или „много важни“.

По отношение на необходимостта от по-високи нива на ИКТ умения, 16% от мениджърите отговарят, че повече от 50% от техните служители действително трябва да бъдат на по-високо ниво: 28% казват, че „26% до 50% от служителите имат нужда от това и 46 % са отговорили, че 1% до 25% от техните служители се нуждаят от „над средното“ ИКТ умения в работата си.

Осемдесет и пет процента от работодателите са на мнение, че зависимостта на техните компании от цифровите умения ще се увеличи през следващите 5 години (46%: значително увеличение“ и 38,5% „леко увеличение“), докато други 23% смятат, че съотношението ще остане същото.

Почти две трети от мениджърите виждат липса на дигитални умения; 90% виждат обучението като решение за тази липса на умения, докато 61,5% от респондентите са „напълно съгласни“, че подходът за развитие на компетентности за учене през целия живот е от съществено значение за служителите.

Само един ръководител каза, че предприятието не е направило нищо, за да отговори на необходимостта от мотивиране на персонала да участва в обучение. Повечето (61,5%) компании свързват обученията с оценки и атестации, а 23% правят обученията задължителни, докато един респондент казва, че:

> *показват лидерство в своите компании, което означава да обяснят защо е така важно включването на хората в планирането и убеждаването им в това да участват. “*

и това, че:

> *някои обучения по отношение на защитата на данните например трябва да бъдат направени задължителни.*

Въпреки че никой от респондентите не е споменал свързването на системите за бонуси с обученията, формалната квалификация кореспондира с нивата на доходите в Естония.

Според мениджърите 61,5% от компаниите нямат система за признаване на неформално придобитите умения, които не са валидирани с диплома.

Осемдесет и пет процента от работодателите предоставят вътрешни/външни обучения за служителите, които се организират и заплащат изцяло от работодателя, докато други 8% предоставят вътрешни/външни обучения за подобряване на дигиталните умения, като част от разходите за обучение се покриват от работодателя. Същият процент работодатели предоставят ваучери или определена сума пари на служителите, която покрива дейности по обучение извън предприятието.

Ирландия

Всички отговорили предприятия са въвели някаква форма на нови технологии, изброени във въпросника през последните пет години. Тези нови технологии са довели до промени в:

- Изискванията за квалификация и/или умения в областта на авиационните услуги и консултантски услуги на респондентите
- Правилата и процедурите за здраве и безопасност както във фармацевтичните, така и в консултантските предприятия.

Респондентът от сектор „производство“ беше единственият, който посочи, че в резултат на въвеждането на нови технологии, нови форми на производствени системи и/или промени в организацията на труда е имало промени, по-специално на:

А. Производствени системи: а) икономично производство и б) иновации на работното място;

Б. Организация на работата: ротация.

Малта

Петдесет и седем процента от респондентите от мениджмънта потвърдиха, че техните предприятия са приложили дигитална стратегия. Почти всички (90%) потвърдиха, че през последните пет години техните предприятия са въвели нови технологии, като например софтуер (30%); компютърен хардуер и комуникационни системи (20%) и автоматизация (18%).

По отношение на промените или новите форми на организация на труда в резултат на въвеждането на нови технологии има 58% положителни отговори. Иновациите на работното място са най-честата промяна. В свързан подвъпрос мениджърите по човешки ресурси бяха помолени да изберат видовете промени в организацията на работа, които са предизвикани от прилагането на нови технологии. Тук работните групи и екипната работа са най-честият отговор в случая на мениджърите по човешки ресурси, следвани от повишената индивидуална отговорност. Анкетираните отговориха и на въпроса дали „бяха идентифицирани или изпитани някакви отрицателни въздействия“ в резултат на въвеждането на нови технологии и най-честите отговори бяха: а) увеличаване на стреса на работното място; б) увеличаване на интензивността на работа и в) повече отговорност без увеличение на възнаграждението.

Шестдесет и седем процента от отговорите потвърдиха, че работниците могат да посочат обучението, в което желаят да участват, докато 83% от анкетираните потвърдиха, че въвеждането на нови технологии е придружено от съответното обучение. Докато 60% от тях казват, че работодателите не признават уменията, придобити по неформален път.

Най-често срещаният подход към обучението е работодателите да осигурят вътрешно или външно обучение за подобряване на дигиталните умения, организирано и платено изцяло от работодателя. В 17% от предприятията въвеждането на новите технологии е довело до промени в трудовите договори на работниците и в 44% от случаите служители и/или представители на служителите участват във въвеждането на новите технологии. Също така 44% от отговорите посочват, че въвеждането на нови технологии на работното място е съпроводено със съответното обучение. По-голямата част от отговорите също потвърждават, че предприятията са отговорили на всички пропуски в дигиталните умения

чрез предоставяне на обучение на работното място.

Около 19% от анкетираните във въпросника също потвърждават, че служителите са информирани за новите инициативи, което гарантира тяхното участие във въвеждането на нови технологии. Осемдесет и пет процента от отговорите показват, че въвеждането на нови технологии не е довело до промени в системата за възнаграждение и повечето респонденти не вярват, че зависимостта на тяхното предприятие от дигиталните умения ще се увеличи през следващите 5 години.

Повечето респонденти също така са съгласни с твърдението, че „подходът за развитие на компетенциите за учене през целия живот е от съществено значение за служителите“ и също така вярват, че при мотивирането на персонала да участва в обучение, те трябва да свържат обучението с оценяването и атестацията на персонала.

II. Право на изключване от дигитална работна среда

България

Според отговорите на мениджърите 45% от анкетираните предприятия разполагат с някаква система за контрол (мониторинг, изчисляване и запис) на редовното работно време, включително дистанционни/дистанционни работници и/или/мобилни работници (т.е. контрол на място). Когато останалите 55% от респондентите бяха попитани защо такава система не е въведена, бяха споделени различни причини, включително естеството на работата, фокус върху резултата от работата, а не времето, през което се върши. Посочени са и финансови причини.

Резултатите са значителни и по отношение на дискусията с работниците и служителите относно организацията на работното време по отношение на „правото на изключване от дигиталната работна среда“. Двадесет и четири процента са дали положителен отговор, включително в контекста на гъвкавото работно време. Тези отговори бяха предимно от работещи в ИТ и образователния сектор. Възможно обяснение за този резултат може да бъде пандемията от Covid-19, която доведе до значителен дял от дистанционното обучение, както и работата „онлайн“ в ИТ сектора и цялостното навлизане на дигитализацията в българското общество.

В една трета от компаниите има правила за използването на дигитални инструменти (софтуер и електронни устройства) за лични цели в работно време. Някои компании са наложили ограничения за достъп до определени групи сайтове и лични акаунти; други имат ограничения върху използването на лични електронни устройства.

Делът на мениджърите с фирмени политики за предотвратяване на изолация на работното място, когато работят от разстояние/

дистанционно или работят индивидуално, без екип, в помещенията на работодателя, е тревожно нисък, едва 14%. Всички тези предприятия работят в ИТ сектора. Възможно обяснение за този отговор е ниският дял на дистанционната работа и работата от разстояние, както и неспособността на компаниите да се адаптират по време на пандемията.

Кипър

Разделът относно вариантите на свързване и изключване включваше следващите въпроси и отговори. Анкетираните бяха запитани дали в техните фирми има въведена система за контрол (мониторинг, изчисляване и запис) на редовното работно време в предприятието. 83% от отговорите са положителни. Отбелязва се обаче, че отговорите не уточняват какъв вид системи включват те. Трябва също така да се отбележи, че от отрицателните отговори двама респонденти споменаха, че имат само системи за засичане на часа на влизане и излизане в работната среда и това се дължи на броя на мобилните работници в сектора, в който работят.

На въпрос дали договореностите за работното време се обсъждат с работниците в предприятието, 87% от отговорите са отрицателни. От малкото положителни отговори един мениджър споменава, че това е вътрешнофирмен въпрос и се обсъжда според обстоятелствата на всеки отделен случай.

Що се отнася до това дали има въведени политики относно използването на дигитални инструменти за лични цели по време на работното време, 67% от респондентите казаха, че няма такива. Анкетираните, които са отговорили положително, казаха, че тези правила са включени в наръчниците на служителите и/или че компаниите предоставят дигитални устройства, като мобилни телефони и таблети, така, че използването им да се наблюдава за работни цели.

И накрая, по въпроса дали има политики и/или установени правила за предотвратяване на изолацията на работното място, 87% от отговорите са отрицателни, а тези, които са отговорили положително, не успяват да уточнят какви са тези политики.

Естония

Според отговорите на мениджърите 38,5% от анкетираните компании обсъждат правото на изключване на служителите. Някои работодатели правят това само с някои групи работници, например такива с гъвкави работни графици. 39 процента от компаниите имат политики и/или установени правила относно използването на цифрови инструменти за лични цели през работно време, но само 8% имат политики и/или установени правила за предотвратяване на изолация на работното място при дистанционна работа или са ползвали друго дигитално решение.

Почти 70% от мениджърите казаха, че техните работодатели имат система за контрол, наблюдение, изчисляване и записване на редовното работно време и контрол на място, включително на работещи от разстояние и мобилни работници. Само една компания имаше система, която се прилага само за администрацията, а друга компания планираше да въведе подобна система.

Ирландия

Има въведени системи за контрол на редовното работно време на работните места на четири от петте отговора на УЧР – в авиационни услуги; консултантски услуги; фармацевтични продукти; и производство. Договореностите за работното време, включително „правото на изключване“, се обсъждат със служителите и също така има политики и правила относно използването на „дигитални инструменти за лични цели“ в два от петте отговора – в консултантски услуги и фармацевтични продукти.

Въпреки че предприятието за авиационни услуги също има договорености за работното време и „правила относно използването на цифрови инструменти за лични цели“, те не са били обсъдени със служителите.

Въпреки, че в отговора на мениджъра производство тези договорености на работното място са налице, той не съобщава за „правила относно използването на цифрови инструменти за лични цели“.

Отклонението в отговорите на УЧР е от ИТ предприятието, където няма контрол или въведени правила за работното време или за „използването на цифрови инструменти за лични цели“. По отношение на политиките/правилата за „предотвратяване на изолацията на работното място“, само компанията за консултантски услуги има политики за справяне с този проблем (но не дава подробности).

Малта

Три четвърти от отговорите на персонала по човешки ресурси потвърдиха, че съществуват системи за контрол, наблюдение, изчисляване и записване на редовното работно време, включително работещи от разстояние и мобилни работници. Интересен момент в този контекст е, че някои служители от отдел човешки ресурси също казват, че като компания не вярват, че трябва да управляват своя персонал на микро ниво.

Двадесет и осем процента от персонала по човешки ресурси потвърди, че договореностите за работното време в светлината на „правото на изключване“ се обсъждат с работниците в предприятието, докато 64% от тях са дали отрицателен отговор на този въпрос. Следователно повече от половината предприятия, отговорили на анкетата, не се консултират със служителите си относно правото на изключване.

Анкетираните, които дадоха положителен отговор, бяха помолени да обяснят как става това. Някои примерни отговори гласят, че: а) списъците се изготвят според дейностите или личните искания; и б) работниците са свободни да избират къде да работят, стига да са на разположение през основните часове. Половината от респондентите твърдят, че има въведени политики срещу личната употреба на оборудване, особено що се отнася до социалните медии.

Три четвърти от респондентите потвърдиха, че техните предприятия имат въведени правила или политики за предотвратяване на изолацията на работното място, особено в случай на дистанционна работа.

V. Изкуствен интелект (ИИ) и гарантиране на принципа за човешки контрол

България

Всички респонденти от мениджмънта са запознати с ИИ, въпреки че само една трета от анкетираните предприятия използват системи с ИИ. Сред употребите му най-често споменаваните са за маркетингови цели, например чатботове, виртуални/интелигентни асистенти и чатове между екипи в компании.

Мениджърите бяха разделени поравно (по 46%) по отношение на това дали ИИ е съвместим или не с действащото законодателство за защита на личните данни, за да гарантира поверителността и достойнството на служителите. Само 8% от мениджърите не могат да определят дали има връзка между ИИ и действащото законодателство за защита на личните данни.

На въпроса за въздействието на ИИ върху работните практики, респондентите посочват, че той улеснява работния процес и спестява време; улеснява ангажираността на служителите чрез използването на чатботове и идентифицира сегменти и изключения в големи обеми от данни. Тези въздействия се разглеждат в положителна светлина. Според 86% от респондентите обаче не се наблюдава промяна в конкретните работни задачи след въвеждането на AI.

Само 13% от мениджърите казаха, че имат вътрешни политики за здраве и безопасност, свързани с ИИ, така че да гарантират, че използването на роботика и приложения е в съответствие с контрола за безопасност и сигурност. Като се има предвид естеството на описаните по-горе инструменти с ИИ, този процент, макар и нисък, не се счита за повод за безпокойство на този етап.

Интересен е въпросът за наличието на правила за контрол на решенията, свързани с ИИ (ако се прилага принципа за човешки контрол), така че окончателните решения да се вземат от човека, а не от ИИ. Едва 22% отговарят утвърдително на този въпрос, като те принадлежат към ИТ сектора и преработващата промишленост.

Делът на компаниите, използващи ИИ системи в процедурите за

управление на човешките ресурси, като подбор, оценка, повишение, уволнение и анализ на представянето, също е нисък - 13%. В тези компании прозрачността се осигурява чрез предоставяне на информация или чрез даване на възможност на засегнатия служител да поиска човешка намеса и/или да оспори решения, заедно с тестване на резултатите, произведени от технологията.

Кипър

Почти всички респонденти са наясно какво е ИИ. Въпреки това само 7% казват, че ИИ се използва в компаниите, които представляват, докато 70% казват, че ИИ не се използва, а останалите (23%) не знаят.

По-голямата част от респондентите (53%) изглежда не са наясно дали използването на ИИ в техните компании е в съответствие с правилата на GDPR и законодателството. От останалите 27% заявяват, че системите им отговарят на правилата, докато други 20% казват, че не отговарят.

На въпроса какво е въздействието на ИИ върху работните процеси в рамките на предприятието, респондентите отново не успяха да посочат никакво въздействие, с изключение на един отговор, че се осигурява повече гъвкавост в ежедневната работа и се увеличава производителността. Останалите твърдат, че въвеждането на ИИ не е довело до промени в работните задачи.

Респондентите също бяха запитани за всякакви вътрешни правила за здравословни и безопасни условия на труд, свързани с ИИ и гарантиращи, че използването на приложения за роботика и изкуствен интелект зачита и спазва контрола за безопасност и сигурност. Тук 46% са отговорили, че няма такива правила, а 50% - че не знаят.

Относно това дали има правила за контрол на решенията, свързани с ИИ, т.е. дали се прилага принципът на човешкия контрол и дали окончателните решения се вземат от хора, а не от алгоритмите на ИИ, почти две трети от отговорилите казват, че това не е приложимо, а останалите (38%) казват, че на работното им място няма такива правила.

Накрая, 92% от анкетираните твърдят, че във фирмите им не се използват системи с ИИ в процедурите за човешки ресурси, като подбор, оценка, повишение, уволнение и анализ на представянето.

Естония

Осемдесет и пет процента от мениджърите са запознати с ИИ, но само 15% от респондентите са имали такива системи в своите компании (като интелигентни асистенти и интелигентни системи за сигурност), а в един случай респондентът не знае. Освен това почти една трета от анкетираните не знаят дали системите за изкуствен интелект, използвани в предприятията, отговарят на съществуващото

законодателство, включително GDPR, като по този начин гарантират поверителността и защитават достойнството на служителите. Имаше само един положителен отговор относно това, дали системите с ИИ в предприятието отговарят на изискванията.

Повечето от респондентите не можаха да опишат въздействието на ИИ върху работните практики и почти една четвърт казаха, че не използват ИИ, нито дали ИИ има някакво значително въздействие върху работата. Петнадесет процента не очакват никакво въздействие на ИИ в бъдеще, докато само един респондент очаква ИИ да помогне на служителите.

Конкретните работни задачи не са се променили след въвеждането на ИИ в нито една от компаниите на респондентите.

Само при един респондент има разработени вътрешни правила за здраве и безопасност (OHS), свързани с ИИ, гарантиращи, че използването на роботика и приложения зачитат и отговарят на контрола за безопасност и сигурност. Една четвърт от предприятията имат ИИ, но нямат разработени вътрешни правила за БЗР. Над половината от анкетираните не използват ИИ и следователно нямат вътрешни правила за БЗР, свързани с него.

По отношение на принципа на човешкия контрол, една четвърт от анкетираните заявяват, че в техните предприятия няма такива правила. Нито едно от предприятията не е използвало ИИ системи в процедури за човешки ресурси, като подбор, оценка, повишение и уволнение, анализ на представянето на служителите.

Ирландия

Мениджъри по човешки ресурси

Всички респонденти знаят какво е ИИ.

Във фармацевтичната компания се използват следните ИИ инструменти:

- Производствени роботи
- Интелигентни асистенти
- Проактивно управление на здравеопазването
- Виртуален агент за резервации на пътувания
- Мониторинг на социални медии
- Инструмент за чат между екипи
- Инструменти за езикова обработка

Този отговор отбелязва, че ИИ:

> *... освобождава работниците и служителите да работят върху по-важни задачи и да имат по-голямо въздействие чрез движение нагоре по веригата на стойността, като позволява в пъти по-бърза обработка и анализ на данни.*

Компанията на респондента от сектор производство също разполага с ИИ, използвайки производствени роботи и инструменти за чат между

екипи. ИИ позволява:

... по-малко работа с продукта за оператора.

И в двете предприятия:

- Правилата за AI са в съответствие с GDPR и свързаното ирландско законодателство
- Работните задачи са променени
- Съществуват вътрешни правила за здравословни и безопасни условия на труд относно ИИ
- Окончателните решения се вземат от хора, а не от ИИ.

ИИ обаче не се използва за процедурите по УЧР в нито една компания.

Малта

Когато бяха помолени да уточнят случая, в който работодателят е приел съответната политика, респондентите се позоваха на политиките, насочени към системите за видеонаблюдение, и повечето отговориха, че работниците или техните представители не са били консултирани при формулирането на тази политика. Над половината от отговорите показват, че в техните предприятия няма системи за наблюдение с изкуствен интелект или други системи за наблюдение. Подобен процент от респондентите потвърдиха, че синдикатите или други представители на служителите се консултират/информират по въпроси, свързани със защитата на поверителността на данните.

VI. Зачитане на човешкото достойнство и наблюдение

България

Въпросите, свързани с наблюдението на представянето на работниците и служителите чрез дигитални инструменти или системи за наблюдение на ИИ, са от особен интерес. Една трета от мениджърите казват, че такава политика се прилага в техните компании; в 36% от предприятията, в които има система за наблюдение с изкуствен интелект или други системи за наблюдение, се съобщава за мерки за ограничаване на риска от натрапчиво наблюдение на работниците и служителите и злоупотреба с лични данни, съгласно изискванията на регламента за защита на личните данни.

Почти 90% от анкетираните посочват, че работниците и представителите на служителите са информирани по въпросите на защитата на личните данни, докато на въпроса дали работниците и представителите на служителите са оборудвани с хардуерни и софтуерни инструменти за подпомагане на дейността им в дигитална работна среда, 82 % от мениджърите казват, че такива съоръжения са налични.

Кипър

На въпроса дали в случаите, когато са налице системи за наблюдение с изкуствен интелект или други системи за наблюдение, има някакви мерки за ограничаване на риска от натрапчиво наблюдение на служители и злоупотреба с лични данни, 80% от анкетираните отговарят, че няма такива мерки. .

Важно е, че представителите на работниците и служителите се консултират и/или информират по въпроси, свързани със защитата на поверителността на данните - 58% от респондентите споменават, че това се случва.

На въпроса дали представителите на работниците и служителите са оборудвани със съоръжения и (дигитални) инструменти, например дигитални табла за съобщения, за да изпълняват задълженията си в дигитална работна среда, 69% от анкетираните твърдят, че такива съоръжения са осигурени.

Естония

Почти една четвърт от респондентите от ръководството потвърдиха, че в техните предприятия има въведени политики за наблюдение на работата на служителите, използвайки цифрови инструменти или системи за наблюдение с изкуствен интелект. Двама мениджъри споменаха, че се използва система за наблюдение на работното време. Във всички случаи мониторингът се обсъжда със служителите, а в някои случаи е част от трудовия договор. [2]

В 15,4% от компаниите, където има система за наблюдение с изкуствен интелект или други системи за наблюдение, има мерки за ограничаване на риска от натрапчив мониторинг и злоупотреба с лични данни.

Според 69% от отговорите представителите на работниците и служителите се консултират и/или информират по въпроси, свързани със защитата на поверителността на данните. Предоставят се съоръжения и (дигитални) инструменти, напр. дигитални табла за обяви, за да се работи в дигитална работна среда.

Ирландия

Компанията за авиационни услуги, фирмата за консултантски услуги и фармацевтичното предприятие имат въведени политики за наблюдение на работата с помощта на цифрови инструменти и:

- консултират се служителите и/или техните представители
- консултират се по въпроси, свързани със защитата на личните данни
- и в трите предприятия са въведени мерки за ограничаване на риска от натрапчив мониторинг и злоупотреба с лични данни.

Що се отнася до съоръженията за представителите на работниците и служителите, само компанията за авиационни услуги не предоставя такива съоръжения.

Малта

Повечето от респондентите или отговориха, че не знаят, или отговориха отрицателно дали работодателят е приел политика, свързана с наблюдение на работниците, използвайки цифрови инструменти или системи за наблюдение с изкуствен интелект. Когато бяха помолени да уточнят случая, в който работодателят е възприел такава политика, респондентите се позоваха на политики, съсредоточени около системите за видеонаблюдение и повечето отговориха, че служителите или техните представители не са били консултирани при формулирането на такава политика.

Анкетираните също така бяха запитани дали има въведена система за наблюдение с изкуствен интелект или друга система за наблюдение в техните предприятия и ако е така, има ли някакви процедури за ограничаване на риска от натрапчив мониторинг и злоупотреба с лични данни: 53% от отговорите казват, че няма такива системи.

Петдесет и шест процента от респондентите потвърдиха, че синдикатите или други представители на служителите са консултирани/информирани по въпроси, свързани със защитата на поверителността на данните, докато само 28% от респондентите потвърдиха, че имат синдикати или други представители на служителите в предприятието, оборудвано с съоръжения и (дигитални) инструменти.

Анализ на въпросниците за наетите лица

Достигайки до 170 наети лица [14] в пет партньорски държави , проектът предоставя ценна информация за политиките на компаниите относно развитието на дигитални умения и усвояването на дистанционна работа, Изкуствен интелект и правила за наблюдение.

Базата данни на ILOSTAT за нивото на синдикално членство предоставя сравнима статистика за нивото на членство в рамките на петте страни партньори. Най-ниските нива са регистрирани в Естония (6,0% през 2019 г.) и България (13,7% през 2016 г.). Една четвърт (25,4%) от ирландските служители са членове на профсъюзи. Плътността е още по-висока в Малта (47,5% през 2016 г. и 41,9% през 2020 г.) и Кипър (43,3% през 2016 г.)[15].

i. Дигитални умения и осигуряване на заетост

Двете държави Естония и България, които са с най-нисък процент на синдикална плътност, изглежда имат по-голям дял предприятия, в които няма сключени колективни трудови договори. Дори там, където съществуват такива споразумения, повечето все още не разглеждат въпроси,

14 От общия брой има 3 респонденти, които са представители на работниците бордове на компании.

15 Виж https://ilostat.ilo.org/ Собствени изчисления на КНСБ обаче показват, че през 2020 г. процентът на синдикализирането в България е около 20%.

свързани с дигиталната трансформация на предприятията.

Слабият интерес към регулирането на дигиталната трансформация от страна на синдикатите не е изненадващ, като се има предвид, че по-голямата част от отговорите сочат липсата на дигитална стратегия, прилагана от страна на работодателя. Дигиталният преход е приоритет в България и Естония.

Въпреки че не следват стратегически план, предприятията изглеждат заинтересовани да инвестират в нови технологии. Много голяма част от всички служители (над 50% във всички страни партньори) казаха, че през последните пет години са въведени нови технологии. Най-популярните въведени технологии са компютърни хардуерни и софтуерни системи, следвани от комуникационни технологии, платформени алгоритми и автоматизирани услуги.

Въвеждането на нови технологии изглежда свързано с въвеждането на нови форми на организация на труда. Около половината от респондентите от всяка партньорска страна (Ирландия дори с по-висок процент) съобщават за такава корелация. Най-често цитираната нова форма на организация на работа е „дистанционна работа/ работа от разстояние“. Тя е следвана основно във всички национални класации от „работни групи/работа в екип“ и „повишена индивидуална отговорност“. Ротационната работа остава популярна в България и Кипър.

Интересно е да се отбележи, че почти всички анкетирани служители успяха да изброят поне едно негативно въздействие от въвеждането на нови технологии. Единствените изключения са Кипър (16% от работниците са казали, че не виждат никакви негативи, произтичащи от цифровизацията на работното им място) и Естония (където 35% не са посочили никакви негативи). Сред най-високо оценените негативни последици във всички страни партньори е „повишената интензивност на труда“. Други последствия, оглавяващи националната класация, включват:

- Натоварване на работниците с повече отговорности (само в Ирландия това се споменава с най-голямо въздействие)
- Промени в работното време (България, Кипър, Ирландия)
- „По-малко колективни действия/солидарност“ (Кипър, Естония, Ирландия); нивото на стрес се е увеличило (Естония, Ирландия, Малта и България).

Дигитализацията не трябва да се третира само с отрицателно въздействие върху работните места; тя също е свързана с известни постижения. Всички партньорски държави посочиха висок дял за подобряването на организацията на работата. Четири от страните посочиха по-добрия баланс между професионалния и личния живот като голямо постижение (само в Кипър имаше по-положителна оценка!). Други големи подобрения включват повишаване на квалификацията на работниците (в България, Кипър и Естония), по-добри условия на труд

(в Кипър, Ирландия и Малта) и управление на времето (в Естония) и по-малко изпълнявани технически задачи (в България, Кипър).

Практиките на компаниите в УЧР могат да бъдат подобрени, за да позволят повече и по-добри възможности за обучение. С изключение на Естония, всички останали страни отчитат нисък процент на предприятия, в които е установена процедура за измерване на потребностите от обучение. Въпреки това, когато се въведе нова технология, работодателите са склонни да обучават персонала и всички страни посочват висок процент на вътрешнофирмено дигитално обучение. Общото удовлетворение на служителите от дигиталното обучение е високо (въпреки, че Кипър има по-нисък процент на удовлетворение) и може да се заключи, че тези обучения обикновено са ефективни по отношение на придобиване на необходимите знания и опит за работа с нововъведени технологии.

Много малък дял от всички работници и служители заявяват, че на работното място има процедура за признаване на неформално придобитите умения. Все още мнозинството от работниците не знаят дали съществуват такива фирмени процедури. Може да се заключи, че уменията, придобити чрез неформално обучение, все още не са приоритетни като основен елемент в политиките на компанията за документиране на досиетата и способностите на служителите.

Трябва също така да се спомене, че всички страни партньори посочиха, че работодателите обикновено плащат разходите за обучение, изцяло или частично. Въпреки това, с малък дял в общите отговори на служителите, изглежда има компании, които не успяват да обсъдят стратегията си за обучение и служителите не са запознати със съществуващите образователни програми (това се посочва от отговорите на България, Кипър, Естония и Малта).

II. Право на изключване от дигиталната работна среда

Изненадващо е, че отговорите на служителите показват, че сравнително малък дял от европейските предприятия са въвели системи на място за контрол (мониторинг, изчисляване и запис) на редовното работно време, включително работното време за работещи от разстояние и мобилни работници. Такава е ситуацията в около половината от предприятията в България и Малта и по-малко от 40% от предприятията в Кипър и Естония. Ирландия има малко по-висок резултат, но резултатите могат да бъдат поставени под въпрос, тъй като извадката е малка.

Още по-изненадващо е, че служителите са склонни да не приемат идеята да бъдат контролирани от система за отчитане на работните часове. По-голямата част от работещите в България и Естония не вярват, че са необходими системи на място за контрол и наблюдение на редовното работно време. Служителите в Малта и Кипър обаче не са толкова убедени.

Отчитането на извънредния труд изглежда е предизвикателство във

всички страни партньори. Въпреки че относително висок дял от работниците в Кипър, Естония и Малта заявяват, че не е трудно да се отчете извънреден труд, все още под една трета от анкетираните служители в България могат лесно да посочат часове извънреден труд. Тревожен е фактът, че половината от анкетираните в България нито са запознати със система за наблюдение на извънредния труд, нито са доволни от съществуващата система за регистриране на допълнителните часове. Делът на тези работници не е значителен в Кипър, Естония и Малта, но все още е над 10%.

Данните показват, че много предприятия в България, Кипър и Малта не обмислят обсъждане на договорености за работното време с работниците и служителите (около половината или повече от анкетираните служители). Няма достатъчно данни за Ирландия и Естония, за да се очертаят моделите на комуникация по правото на изключване от дигитална работна среда (или липсват данни, или служителите не са запознати с проблема).

В България предприятията все още не обръщат достатъчно внимание на правото на изключване. Този проблем е адресиран от работодателите в ИТ и образователния сектор, които насърчават работата от разстояние по време на пандемията от COVID-19. Дистанционната работа изглежда проблематична, като се има предвид ниския дял на работодатели, които предприемат мерки за предотвратяване на изолацията на служителите си.

Резултатите от проучването показват, че голям брой работодатели в България и Малта все още не успяват нито да поставят официални бариери пред използването на дигитални инструменти за лични цели през работното време, нито да ги съобщават на служителите. Процентът на приетите вътрешни правила е много по-висок в другите три държави, но и тук могат да се направят подобрения.

Прилагането на фирмени правила за предотвратяване на изолацията на (индивидуални) дистанционни работници изглежда е доста ниско в Кипър, България и Малта. Половината от интервюираните естонски служители споделят съществуващи правила, насочени към подпомагане на комуникацията между работещите от разстояние.

С разпространението на пандемията Covid-19 в ЕС дистанционната работа се увеличи. Данните на Евростат за 2021 г. обаче показват, че процентът на заетите лица (на възраст от 15 до 64 години), които обикновено работят от вкъщи, е 3% в България; 15% в Естония; 32% в Ирландия; 7% в Кипър; и 15% в Малта. Не е изненадващо, че липсват правила за преодоляване на изолацията за дистанционните работници в България и Кипър, тъй като процентът на работещи от разстояние е доста нисък. От друга страна, Малта изглежда се представя много по-добре и липсващите правила изглежда съответстват на нейното класиране.

Следователно е изключително важно Рамковото споразумение да бъде приложено изцяло, за да се гарантират по-добри национални резул-

тати в дистанционната работа. Както се посочва в скорошен доклад на Европейската фондация за труд и живот Eurofound: Социалният диалог може да играе решаваща роля при прилагането на разпоредбите за дистанционна работа, за да защити служителите и да създаде положителни резултати както за работодателите, така и за работниците [16].

III. Изкуствен интелект (ии) и гарантиране на принципа за човешки контрол

И в петте държави по-голямата част от служителите са запознати с ИИ. Това е силно свързано с факта, че изследователите са предоставили подробен речник, където са обяснили всички важни използвани термини, така че респондентите да могат да се позовават на този речник и да са напълно наясно със значението на термините, използвани в целия въпросник.

Много по-малък е процентът на хората, които използват ИИ на работното място. Въпреки че по-голямата част от респондентите са наясно какво е ИИ, степента на неговото използване е доста ниска (без респондент от Естония). От отговорите, които посочват, че ИИ се използва на работното място, се открояват следните приложения (изброени, започвайки с най-популярните):

- Маркетингов чат бот (България, Малта)
- Инструмент за чат между екипи (България, Малта)
- Инструменти за обработка на език (България, Малта)
- Автоматизирано финансово инвестиране (България, Малта)
- Интелигентни асистенти (България, Кипър)
- Производствени роботи (България, Кипър)
- Управление на здравеопазването (Кипър)
- Мониторинг на социални медии (Кипър).

Освен това, въвеждането на ИИ изглежда е имало ограничено въздействие върху работните задачи в някои страни (Кипър, Малта) и много по-значително въздействие в други (например в България значителен дял от респондентите казват, че ИИ е повлиял върху работни задачи). Една ключова констатация от изследването е фактът, че няма набор от вътрешни правила за здравословни и безопасни условия на труд, свързани с ИИ, които да гарантират, че използването на роботика и приложения с изкуствен интелект зачита и отговаря на контрола за безопасност и сигурност. Този извод обаче ще изисква допълнително проучване от социалните партньори.

Никой от респондентите от България, Малта и Ирландия не съобщава, че има такива правила на ниво компания. Изглежда, че само Кипър е въвел такива политики. Разбира се, тези констатации изискват незабавни действия, тъй като ИИ трябва да функционира при специфични

16 Eurofound (2022), Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates, web article available at: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates#tab-02

правила, които защитават личните данни, както и факта, че алгоритмите не трябва да вземат решения, които оказват влияние върху служителите. Следователно степента, до която роботиката и приложенията се контролират, за да се гарантира безопасността на работниците, не може да бъде измерена с това проучване.

Държавите трябва да се съсредоточат върху разработването на Правила за контрол на решенията на ИИ, като гарантират прилагането на принципа за „човешкия контрол". България е на преден план по отношение на контрола върху вземането на решения с ИИ, а Кипър предприема стъпки към такъв контрол. Въпреки това, в заключение от това проучване може да се каже, че все още липсва активна комуникация от страна на работодателите към работниците и служителите относно контролираното овластяване на ИИ или гарантиране, че окончателните решения се вземат от хора, а не от алгоритми.

IV. Зачитане на човешкото достойнство и наблюдение

Повечето от работниците и служителите в държавите, участващи в този проект, не знаят дали работодателят е приел политики, свързани с наблюдение на работата чрез цифрови инструменти или системи за наблюдение с ИИ. Много малък дял от респондентите казват, че работодателите са възприели такива политики в България, Кипър и Малта. Обикновено служителите не са наясно дали има въведени мерки за ограничаване на риска от натрапчиво наблюдение и злоупотреба с лични данни, когато наблюдението на работата се извършва чрез различни форми на дигитализация. Освен това работниците и служителите не са наясно какво се случва с натрупаната информация. Само в Кипър и Малта няколко работници заявиха, че се прилагат такива мерки.

Консултациите и информацията на представителите на работниците по въпроси, свързани с личните данни, не са достатъчно видими за служителите. Въпреки че значителна част от респондентите (в България, Кипър, Естония и Малта) заявяват, че има такива процеси, голяма част от анкетираните работници и служители не знаят дали се провеждат такива консултации и/или информационни срещи.

Не може да се направи общо заключение относно предоставянето на дигитални инструменти и други съоръжения на синдикатите и другите представители на работниците, които да подпомагат изпълнението на техните задачи. Малка част от анкетираните смятат, че тези представителни групи са осигурени със съответното оборудване (в България, Кипър, Естония и Малта), докато други нямат информация по този въпрос. Имайки предвид ниският дял на представителите на синдикатите и работниците в някои от партньорските страни, не е изненадващо, че липсва активен диалог и разпространение на информация от ръководството към работниците и служителите.

1.6. Предизвикателства пред социалния диалог, произтичащи от дигиталната трансформация на света на труда

Тези предизвикателства варират в отделните държави. Въпреки това, след сравнителен анализ на данните от проучването, бяха установени някои общи предизвикателства по отношение на прилагането на договореностите в Рамковото споразумение чрез социален диалог. Раздел 1 на тази глава представя уникалните предизвикателства пред социалния диалог, произтичащи от дигиталната трансформация на работното място, както са описани от партньорите по проекта. Раздел 2 очертава проблемите, произтичащи от сравненията на въпросниците на мениджърите и на работниците и служителите. Тези теми се разглеждат от социалните партньори в петте страни с цел успешно прилагане на Рамковото споразумение.

Раздел 1: Преглед на предизвикателствата пред социалния диалог по държави, произтичащи от цифровата трансформация в света на труда

България

В България дигиталната трансформация се разглежда от социалните партньори на национално ниво. Темата всъщност не е напълно на дневен ред в социалния диалог на секторно ниво и нито една от четирите теми на Рамковото споразумение не се разглежда комплексно в колективното трудово договаряне на секторно ниво. Освен това фирмените КТД все още не са признати като инструмент за определяне на политики по четирите стълба на Рамковото споразумение. Компаниите имат свои собствени дигитални стратегии за въвеждане на нови технологии в работните процеси и в по-голямата част от случаите служителите са или информирани и/или консултирани. От това може да се заключи, че има неизползван потенциал за колективно договаряне, който може да увеличи ползите и да намали възможните рискове и за двете страни в трудовото правоотношение, когато дигитализацията е въведена на работното място.

Обучението на работното място се заплаща предимно от работодателите. Някои от отговорите на работниците и служителите във въпросника показват, че все още има липса на финансиране за обучение или липса на ясна комуникационна стратегия относно наличните обучения от малък брой работодатели. За работодателите е жизненоважно да установят и да съобщят ясни процедури за обучение на служителите. Показател за добро управление е, ако предприятието позволява на всеки работник и служител да изрази потребностите си от обучение. Практиките за обучение трябва да бъдат доразвити от някои компании, които не предоставят обучение за използване на нововъведените тех-

нологии или не признават уменията, придобити чрез неформално обучение.

Предприятията все още не обръщат достатъчно внимание на правото на изключване. Този проблем е адресиран от работодателите в ИТ и образователния сектор, които насърчават работата от разстояние по време на пандемията от COVID-19. Дистанционната работа изглежда проблематична, като се има предвид ниския дял на работодатели, които предприемат мерки за предотвратяване на изолацията на служителите си.

Работното време трябва да бъде приоритизирано по отношение на отчитането на неговата продължителност. Мониторингът на продължителността на работното време все още не е приоритет от много компании и много работници и служители, участвали в проучването, не са наясно дали техните работодатели отчитат извънредния труд и също изпитват трудности при отчитането му към съответното звено (УЧР/линеен мениджър).

Резултатите от проучването показват също, че има твърде малко работодатели, които прилагат правила за използването на дигитални инструменти (софтуер и електронни устройства) за лични цели в работно време. Регулирането на ИИ по отношение на здравето и безопасността също отбелязват ниски стойности, тъй като малко компании имат политики, свързани с изкуствения интелект, или правила за контрол на решенията, взети от ИИ.

Кипър

Необходимостта от и повишаване на квалификацията и преквалификация на работниците и служителите се признава от работодателските организации и синдикатите, затова усилията им са насочени към обучението. Тъй като въздействието на дигитализацията и по-специално на ИИ върху съдържанието на обучителните програми и тяхната ефективност все още не са напълно проучени, тези програми трябва да бъдат оценени във времето. Като се има предвид, че социалните партньори наблягат на определени аспекти на дигиталната трансформация на работното място, трябва да бъдат идентифицирани и анализирани стратегии за обучение, за да се гарантира, че всички засегнати са обхванати.

Все още има компании, в които служителите не могат да подадат собствените си нужди от обучение и в резултат на това курсовете могат да бъдат неефективни и неефикасни. Работниците и служителите трябва да бъдат информирани за правото да идентифицират и да поискат обучение съгласно собствените си потребности.

Въпреки факта, че (националните) социални партньори са били консултирани по отношение на професионалното обучение, работниците и служителите не са активни в процеса на проектиране на обученията.

В резултат на това техните мнения не са взети предвид по отношение на дизайна и съдържанието на обучението. Това със сигурност е въпрос, който трябва да бъде разгледан от синдикатите.

Социалните партньори разполагат със средствата да предоставят собствено обучение на работниците и служителите и бизнеса. Дори ако държавните агенции за професионално обучение, като например Агенцията за развитие на човешки ресурси (HRDA), не са склонни да преквалифицират или повишават уменията, социалните партньори могат да предложат схеми за обучение, подходящи за потребностите от умения и да мотивират участието на служителите[17].

Въпреки, че има дискусии на национално и фирмено ниво относно дистанционната работа, изглежда, че тази нова форма на заетост все още не е регулирана и не са постигнати солидни споразумения. Дистанционната работа може да бъде както полезна, така и рискована. Ето защо този проблем трябва да се решава чрез сътрудничество между националните социални партньори.

Няма въведени политики за справяне с риска от изолация на работното място на работещите от разстояние. Малък брой компании прилагат такива мерки.

Съществуват пропуски сред секторните синдикати по отношение на начина, по който управляват дигитализацията и нейното въздействие върху работните места. Има случаи, в които няма препратки към предприетите стъпки и това се нуждае от допълнително изясняване, тъй като несъответствията може да са доста големи.

Дигиталните стратегии не се съобщават по подходящ начин на работниците и служителите. Това е един от основните проблеми, свързани с комуникацията на работните места, където се предприемат действия, които не се комуникират ефективно. Когато дигиталните стратегии не са приети, може да се предположи, че това има негативно въздействие върху договореностите за работното време, правилата относно контрола на решенията, политиките и мерките за наблюдение на работата с помощта на цифрови инструменти, както и правилата за здраве и безопасност, свързани с ИИ.

Естония

Естония е изправена пред някои големи предизвикателства, породени от цифровите технологии. Те включват:

- Дигитални пропуски и нарастващи неравенства
- Равномерното проникване на дигитализацията сред компаниите и някои аспекти, като например електронната търговия, могат да бъдат подобрени
- Осигуряване на фиксирано широколентово покритие

17 Виж данните на CEDEFOP за професионалното обучение в страните-членки на ЕС: https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/about-us

- Липса на осведоменост за ползите от въвеждането на дигитални технологии в компаниите
- Липса на корпоративно стратегическо планиране.

Въз основа на проучването, всички аспекти на Рамковото споразумение се разглеждат от работодателите и социалните партньори, но има по-малко внимание към някои части от Споразумението. Работодатели, синдикати и правителство се се фокусират върху дигитални умения, осигуряване на работа и начини на включване и изключване. По-малко внимание се отделя на ИИ и гарантиране на принципа за „човешки контрол“ и зачитане на човешкото достойнство и наблюдение. Може да се предположи, че това ниво на внимание е свързано с нивото на уместност на проблемите, свързани с ИИ, и ще бъде по-спешно, когато технологията се приложи по-широко.

Трябва да се отбележи, че синдикалната плътност и броят на подписаните колективни договори остават ниски и затова социалните партньори трябва да намерят начин да се справят с дигитализацията по редица начини, включително чрез колективно договаряне на ниво предприятие. Тъй като Естония е добре известна със своята гъвкавост в трудовото законодателство, дигиталните промени могат да бъдат адресирани чрез изменения в законодателството. Напоследък конфедерациите на социалните партньори положиха усилия да намерят подходящ баланс между сигурността на заетостта или между полза и гъвкавост. Например гъвкавите стандартни часови договори трябва да бъдат пилотно използвани в сектора на търговията на дребно в резултат на споразумение между синдикатите и организацията на работодателите в сектора. Такъв пилотен проект се планира за сектор хотелиерство. По този начин специалната наредба е адаптирана в закона, тъй като поради ниското синдикално членство не позволява тя да бъде в колективен договор за целия сектор.

Следвайки четирите стълба на Рамковото споразумение, може да се каже, че поради слабите ИКТ умения сред служителите, националното представяне в предлагането и търсенето на дигитални умения показва значителни възможности за подобрение. Значителен брой компании срещат проблеми с намирането на квалифицирани служители въпреки съществуването на национални програми като „ОСКА“, които анализират търсенето на работна ръка и уменията, необходими за икономическото развитие през следващите 10 години. Така наречените STEM предмети (наука, технологии, инженерство и математика) не са толкова популярни сред настоящите ученици и нивото на отпадане от образованието остава високо.

Има потребност от развитие на дистанционната работа като успешна фирмена практика. На работодателите им е по-трудно да поддържат организационна култура, контрол и екипен дух с работещи от разстояние. Служителите се оплакват повече от комуникационни бариери, стрес и объркване по отношение на времето за работа и почивка. В до-

пълнение към работното време, има объркване между работник и работодател по отношение на разпределението на инструменти, ресурси и отговорности. Социалните партньори трябва да разгледат следните проблеми по отношение на работата от разстояние:

- Размиването на границите между работата и семейния живот и стресът, който това може да причини
- Предотвратяване на преумора
- Социална изолация и загуба на чувството за единство в организацията
- Прилагане на ефективни механизми за контрол на дистанционните работници, особено по отношение на управлението на времето
- Поддържане на стандартите за здравословни и безопасни условия на труд, особено ако служителите не управляват собствените си условия на труд
- Възможност за загуба на контрол върху времето, което служителят посвещава на работа.

Ирландия

Ирландските политики в областта на електрониката, дигитализацията, автоматизацията и развитието на ИИ бяха напълно подкрепени от индустриалните и бизнес организации, както и от синдикалното движение. Тези политики доведоха до осигуряване на висококвалифицирана заетост и успешни ирландски спин-оф spin-off глобални предприятия в хардуер, софтуер и, отскоро, в сферата на автоматизация и роботика. Основното предизвикателство, произтичащо от бързия напредък в прилагането на нови технологии, са неизвестните въздействия на роботиката и ИИ върху икономиката, заетостта и социалното развитие в бъдеще.

В тази непрекъснато нарастваща сложност на работното място ирландското законодателство, включително транспонираната директива GDPR, осигурява известна защита от наблюдение и надзор на работниците и служителите, като същевременно позволява дискретност на работодателите, в сдлучай на предполагаема несигурност или търговска заплаха за бизнеса.

Допълнително предизвикателство за предприятията и работната сила в Ирландия и ЕС е необходимото пренастройване след пандемията COVID-19, към „глобализация“ и повторно установяване на прекъснатите вериги за доставка.

Малта

От положителна гледна точка, индустриалните отношения в Малта като цяло са хармонични и социалният диалог се провежда в Малтийския съвет за икономическо и социално развитие (MCESD), който е трипар-

титна институция. Социалните партньори обсъждат въпроси от национално значение и предлагат решения, които са взаимноизгодни. Въпреки това ролята на социалните партньори в рамките на индустриалните отношения е консултативна. При липсата на колективно договаряне от страна на социалните партньори поради децентрализираната система, те могат да дават единствено политически препоръки. В зависимост от темата, това се определя от правителството или се съобщава на членовете на съвета за доброволно действие.

Въпреки това, предвид размера и икономиката на Малта, социалните партньори са малки организации. Въпреки добрите намерения, те често нямат капацитет да се ангажират с широк набор от въпроси и могат да съсредоточат ресурси само върху избрани теми. От решаващо значение е да се инвестира в изграждането на капацитет на социалните партньори (Европейският социален фонд може да допринесе за това), така че и четирите стълба на Рамковото споразумение да бъдат разглеждани в цялост. Въпреки това, съществуващото колективно договаряне на ниво компания не дава приоритет на темите, обхванати от Рамковото споразумение.

По отношение на четирите стълба бяха идентифицирани редица предизвикателства чрез анализа на резултатите от проучването сред работодателите и работниците. Тези предизвикателства се вписват в темите на социалния диалог и трябва да бъдат допълнително проучени и разгледани.

Много предприятия все още не са въвели дигитална стратегия. Наличието на такава стратегия е от решаващо значение, особено като се има предвид, че по-голямата част от предприятията са потвърдили, че са въвели нови технологии през последните пет години. Социалният диалог трябва да бъде в крак с технологичния напредък и въвеждането му в предприятията. Ако предприятията не се адаптират, нововъведените технологии могат да повлияят на конкурентоспособността им с последствия за сигурността на работните места и организацията на труда като цяло. Без дигитална стратегия е по-трудно да се започне социален диалог, като се има предвид, че елементите за преговори и обсъждания не са ясно дефинирани.

Въвеждането на нови технологии води до нови форми на производствени системи и/или промени в организацията на работа. Освен положителното въздействие върху работните процеси, служителите се оплакват от повишена интензивност на работа, увеличаване на стреса на работното място и повече отговорности без повишено възнаграждение като основни негативни ефекти от въвеждането на нови технологии.

Въпреки, че въвеждането на нови технологии е придружено от подходящо обучение, все още има предприятия, където политиките за обучение дават възможност на служителите да докладват своите обучителни потребности. Фактът, че неформално придобитите умения като цяло не се признават от работодателите, е друг момент, който трябва да се

вземе предвид.

Наличието на система, която наблюдава, контролира и записва редовното работно време, също е проблем, на който трябва да се обърне внимание. Тъй като служителите не са сигурни дали биха предпочели да имат такава система, а работодателите твърдят, че предпочитат да не управляват персонала си на микро ниво, темата остава проблемна. В този случай може да е необходим по-ефективен диалог между служители и работодатели.

Много компании все още нямат структуриран диалог относно „правото на изключване". Този въпрос породи други в дневния ред на договарянето. Те включват:

- Установяване на правила за използване на цифрови инструменти за лични цели по време на работа
- Приемане на политики за работното време за предотвратяване на изолацията на работното място
- Установяване на правила относно правото на изключване.

Изкуственият интелект и гарантирането на принципа на „човешкият контрол" имат нисък резултат в списъка с приоритети, които могат да бъдат решени чрез социален диалог. Някои области, които трябва да бъдат подобрени, включват:

- Поверителността на служителите: по-малко от 50% от отговорилите служители не могат да потвърдят, че внедряването на ИИ в тяхното предприятие е в съответствие с GDPR. Това не означава, че предприятията не са в съответствие, а е въпрос на комуникация. Освен това повечето служители твърдят, че работните им задачи не са повлияни от системи с ИИ. Като се има предвид нарастващото използване на такива системи, е възможно да е необходима повече информираност в тази област.

Относно разпоредбите за здравословни и безопасни условия на труд (БЗР), свързани с ИИ, респондентите не успяха да потвърдят, че контролни мерките за безопасност и сигурност се спазват чрез:

- Разговори и обмен на знания между служителите и работодателя, относно за принципа на „човешкия контрол".
- Прозрачност относно използването или прилагането на ИИ на работното място.

Зачитането на човешкото достойнство и надзорът е най-малко обсъжданата тема сред предприятията и работниците и служителите. Създаването на фирмени политики, които включват повече консултации работещите за ограничаване на риска от натрапчиво наблюдение или злоупотреба с лични данни, очевидно би подобрило настоящата ситуация.

Поверителността и защитата на данните също трябва да бъдат приоритет. Тъй като малък брой предприятия потвърждават, че синдикатите или други представители на работниците и служителите са консулти-

рани по въпроси, свързани със защитата на поверителността на данните, това е област, която би била от полза с повече дискусии чрез процеса на социален диалог.

Раздел 2: Преглед на проблемите, възникващи от въпросниците на мениджърите и служителите

Социалният диалог по четирите стълба на Рамковото споразумение вече се провежда, но все още трябва да напредне по отношение на ефективното включване на темата за дигиталната трансформация в колективните договори. Усилията трябва да започнат от организациите на национално ниво и след това да преминат каскадно към организациите на секторно ниво.

По отношение на политиките за обучение и развитието на дигитални умения социалните партньори са изправени пред предизвикателството да гарантират, че компаниите въвеждат:

- процедури за докладване на потребностите от обучение, достъпни за всички работници и служители (всички страни партньори с изключение на Естония)
- процедура на работното място за признаване на неформално придобити умения (всички партньорски страни)
- информационни канали за съществуващи образователни програми (България, Кипър, Естония и Малта).

По отношение на втория стълб социалните партньори трябва да преодолеят предизвикателствата, свързани с практиките на ниво предприятие относно:

- Създаване на система за контрол относно регулирането на работното време, включително работното време за работещите от разстояние и мобилните работници (всички държави партньори)
- Лесни за използване процедури, позволяващи отчитане на извънреден труд (България)
- Инициране на диалог между работниците и мениджърите относно организацията на работното време (България, Кипър и Малта)
- Налагане (където е необходимо) на формални бариери пред работниците и служителите при използването на дигитални инструменти за лични цели през работно време (България, Малта)
- Предотвратяване на изолацията на (индивидуални) дистанционно работещи (всички страни партньори, но конкретно в Кипър, България и Малта).

Както е посочено в Рамковото споразумение, повечето предприятия в Европа все още са в ранните етапи на използване на нови, базирани на изкуствен интелект възможности за оптимизиране на работата. Като имат предвид това, социалните партньори трябва да бъдат проактивни и да се справят с предизвикателствата, свързани с:

- Разбиране на естеството и рисковете от ИИ и идентифициране на компаниите, където той се използва (всички страни партньори)
- Приемане на вътрешни политики за здраве и безопасност, свързани с използването на ИИ в предприятията (всички държави партньори)
- Разработване на писмени правила за контрол на решенията на ИИ, така че окончателните решения да се вземат от хората във всяко предприятие (всички страни партньори).

Четвъртият стълб на Рамковото споразумение разкрива някои предизвикателства, с които социалните партньори трябва да се справят:

- Създаване на прозрачни правила за обработката на лични данни като част от системата за човешки ресурси на предприятията (всички държави партньори).
- Включване в практиките на синдикалните организации във фирмата на въпроса за събирането на лични данни от работодателя (всички държави партньори). Дори ако понастоящем това е чувствителна и поверителна тема, служителите трябва да бъдат информирани, че са взети всички мерки за защита на техните интереси.

1.7. Препоръки към социалните партньори и колективното договаряне с оглед прилагането на Рамковото споразумение

Самият проект допринесе за очертаване на основните постулати на Рамковото споразумение, които до момента не са включени в дневния ред на социалните партньори. Поради липсата на информираност и знания как да се действа по определени въпроси, социалните партньори може да се нуждаят от първоначално обучение, за да разберат идеите зад предложените мерки от Рамковото споразумение. Обучителните сесии биха могли да запознаят работещите с рисковете, свързани с дигитализацията и да очертаят примери за най-добри практики за справяне с тези рискове.

В резултат на проект TransFormWork всички партньорски държави се приканват да започнат дискусии между социалните партньори относно прилагането на стълбовете на Рамковото споразумение както на национално, така и на секторно ниво. Това ще изисква създаването на нова бипартитна организация, включваща експерти по дигитализация и ИИ, както от националните организации на работодателите, така и от организациите на работниците и служителите. Дискусиите, водещи до разработването на действия в рамките на тази нова организация, ще се стремят да намерят общ подход към прилагането на четирите стълба на Рамковото споразумение. В основата на възприемането на този подход е идеятада се преодолее „страхът“ от въвеждането на дигитал-

ни решения за бизнеса в партньорските страни. Ще бъде необходим ангажимент, за да се осигурят определени последващи действия, като например приемане на препоръки за съвместна политика, провеждане на промоционални кампании и събития за повишаване на осведомеността на съответните членове. Всичко това трябва да бъде ръководено и подкрепено с пакет от лесни за използване и достъпни материали.

Социалните партньори трябва да проучат кои бизнес сектори и кои професии са подложени на дигитална трансформация и те трябва да бъдат сред първите, върху които да се съсредоточат договорените мерки. Социалните партньори трябва да намерят начин да разширят обхвата на колективното договаряне и да го използват като начин за насочване на дигиталната трансформация на компанията в съответствие със стълбовете на Рамковото споразумение. Колективното договаряне би подпомогнало ефективното управление на преходните периоди, подкрепяйки компаниите и секторите да се преструктурират и адаптират и да се справят с рисковете от увеличаване на неравенството в заплащането и поляризацията в условията на труд.

Нова вълна от колективни договори за управление на дигиталната трансформация и дигиталната организация на труда чрез: промени в гъвкавостта на работното време, преквалификация и повишаване на уменията, подобрения в баланса между професионалния и личния живот и условията на труд, като здраве и безопасност, включително намаляване на психосоциалните рискове, трябва да изиграе водеща роля в преразглеждането на съществуващите структури на колективно договаряне.

Синдикатите трябва да си сътрудничат с мениджмънта на фирмите за постигане на възможно най-добрите резултати за работниците с внедряването на цифрови технологии. Информацията и консултациите могат да допринесат за избягване на негативни последици от дигиталната трансформация. Развитието на уменията е приоритет за всички страни- партньори и усилията по другите три стълба на Рамковото споразумение изостават или дори липсват в някои от партньорските държави. Въпреки, че се признава значението на повишаването на квалификацията и преквалификацията с разпространението на технологиите, трябва да се възприеме балансиран подход от всички партньорски страни, като се гарантира, че се обръща еднакво внимание на всички въпроси от Споразумението.

За да се осигури обучение по дигитални умения, би могло да се установи сътрудничество между социалните партньори и образователните институции на двустранно ниво. Трябва да се проучи дали тристранното сътрудничество в специфични области, свързани с преквалификацията и повишаването на квалификацията по отношение на дигиталната трансформация на работното място, добавя стойност и дава трайни резултати.

Въпреки последните иновативни решения, социалният диалог и колек-

тивното договаряне все още са в много ранен етап на развитие относно дигиталните и платформените икономики. Социалните партньори, и по-специално синдикатите, полагат усилия за постигане на споразумения относно социалната защита и други стандарти за условията на труд. Вероятно нарастващото разпръскване dispersal на работниците в резултат на дистанционна работа ще затрудни организирането на синдикатите. Използването на цифрови технологии и платформи може да позволи на самите социални партньори да организират по-добре своите дейности и да увеличат влиянието си, както и да мониторират и разширяват своите възможности и да увеличават членската си маса.

Страните партньори обаче признават, че изкуственият интелект е въпрос, на който трябва да се обърне внимание извън националните усилия за контрол на използването му. Ето защо Рамковото споразумение може да послужи като допълнителен стимул за насърчаване на мониторинга на ИИ на ниво ЕС за неговите (все още неизвестни) ефекти върху безопасността и здравето на работното място.

Както отбелязва ирландският партньор в настоящия проект, съществуват специфични директиви, които са приети от 1989 г. насам и Агенцията на ЕС за безопасност и здраве при работа (OSHA) е предприела широк набор от проучвания, предложила е насоки и е определила стандарти. Въпреки това има спешна необходимост от актуализиране и привеждане на Рамковата директива от 1989 г. (89/654/ЕИО) в съответствие с очакваните въздействия на автоматизацията, роботиката и изкуствения интелект върху работните места в ЕС. Европейският парламент публикува резолюция, призоваваща Комисията и държавите-членки да изготвят законодателна инициатива относно изкуствения интелект на работното място, за да се гарантира оптимална защита на правата и благосъстоянието на работниците, включително тяхното психично здраве и основни права, като напр. дискриминация, неприкосновеност на личния живот и човешко достойнство на едно все по-дигитализирано работно място.

Правителствата на държавите-членки на ЕС трябва да изготвят насоки за работодателите и служителите, за да гарантират безопасността, защитата на човешките права и контрола на хората върху машините и ИИ, в съответствие с националните стратегии за успешното им прилагане.

Както беше отбелязано от всички партньори по проекта, четирите стълба на Рамковото споразумение ръководят посоката на еволюцията на компанията, но е възможно да не са обвързани с пакет от практики и измерими резултати. Ефективното прилагане на Рамковото споразумение може да бъде осигурено чрез създаването на официален орган с представители на социалните партньори, както беше предложено от Ирландия в рамките на съвместен икономически форум за труда. Тази организация ще има задължението да докладва на съвместната мониторингова група на европейските социални партньори изпълнението

на Рамковото споразумение и да продължи да подкрепя прилагането му на национално ниво.

Този орган също така може да създаде общи позиции и съгласувани съвместни предложения. Организацията може също така да се свърже с националното правителство или институциите на ЕС, като например с Европейския социален фонд (ЕСФ), за да осигури отпускането на необходимите ресурси. Може също така да се свърже с други институции на национално ниво, например като министерства на здравеопазването и социалните грижи, за да се включат стратегии за БЗР за компании с дигитален напредък (особено когато се прилагат ИИ и дистанционна работа).

Препоръките след идентифицирането на предизвикателствата, описани в предишните глави, са подчертани по-долу. Осигуряването на дигитални умения и заетост изисква установяване на:

- Процедури за докладване на нуждите от обучение, достъпни за всички служители (всички страни партньори с изключение на Естония)
- Процедура на работното място за признаване на неформално придобити умения (всички държави партньори)
- Информационни канали за съществуващи образователни програми (всички страни партньори, с изключение на Ирландия).

Правото на изключване от дигитална работна среда трябва да се разглежда с практиките на ниво предприятие относно:

- Система за контрол относно регулирането на работното време, включително работното време за работещи от разстояние/мобилни работници (всички държави партньори)
- Мониторинг на извънреден труд (България)
- Насърчаване на диалога между работниците и мениджърите относно организацията на работното време (България, Кипър и Малта)
- (Когато е необходимо) регулиране на използването на дигитални инструменти за лични цели през работно време (България, Малта
- Предотвратяване на изолацията на дистанционните работници (всички страни партньори, но по-специално в Кипър, България и Малта).

Във всички страни- партньори практиките на ниво предприятие за наблюдение на ИИ и гарантиране на принципа на човешкия контрол се фокусират върху:

- Извършване на оценка на риска от ИИи внедряването му в УЧР
- Приемане на набор от писмени вътрешни правила за здравословни и безопасни условия на труд, свързани с ИИ (съвместно със синдикатите или с други представители на служителите)
- Приемане на ясни писмени вътрешни правила, приложими

към принципа на „човешкият контрол“ (така че алгоритмите да не решават вместо служителите; действието да се извършва съвместно със синдикати или други представители на работниците и служителите)

- Проактивни комуникационни кампании относно контролираното овластяване на ИИ, гарантиращи, че крайните решения се вземат от хора, а не от алгоритми на ИИ, които да се предприемат от синдикатите или други представители на служителите, насочени към работници и служители.

След като проведоха това проучване, партньорите в проекта TransFormWork отбелязват текущото развитие на предложенията на Европейската комисия за правна рамка относно изкуствения интелект. Партньорите по проекта вярват, че резултатите от този проект могат да допринесат за подобни предложения и ще следват всички развития, свързани със закона за ИИ и наскоро приетия закон за отговорността за ИИ.

Четвъртият стълб на Рамковото споразумение изисква всички страни партньори да въведат мерки, свързани с:

- Гарантиране, че съществуващите фирмени дигитални системи за мониторинг и наблюдение са в съответствие със законодателството и националните разпоредби
- Информиране и консултиране със синдикатите относно организационните политики за защита на личните данни и наблюдение
- Проактивни комуникационни кампании, насочени към служителите относно политиките на организацията за защита на личните данни и наблюдение (трябва да се проведе съвместно със синдикати или други представители на работниците и служителите)

Библиография

Begin – a web based for scheduling work, managing timesheets and expediting payroll,

https.//www.begin.eu

CEDEFOP Data on vocational training in EU Member States

https://www.cedefop.europa.eu/en/search?keywords=vocational+training

Eurofound (2022), Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates

https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates#tab-02

Eurofound (2021), Impact of digitalisation on social dialogue and collective bargaining

https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/impact-of-digitalisation-on-social-dialogue-and-collective-bargaining

European Commission, Digital Economy and Society Index (DESI) 2022

https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/88765

Also:

https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/digital-economy-and-society-index-desi-2022

European Commission Recovery and Resilience Facility database

https://commission.europa.eu/business-economy-euro/economic-recovery/recovery-and-resilience-facility_en

European Commission Digital Strategy (2018)

https://commission.europa.eu/publications/european-commission-digital-strategy_en

EU Social Partners Agreement on Digitalisation (2020)
https://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation

Eurostat, Digital Economy and Society database
https://ec.europa.eu/eurostat/web/digital-economy-and-society/data/database

Eurostat (2022), Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status
https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_ehomp

Eurostat (2020) Mean monthly earnings by sex, age and economic activity
https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=earn_ses14_13

International Labour Office ILOSTAT (2022), The Trade Union Density Rate (2022)
https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/

International Labour Office Social Dialogue
https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)
https://www.oecd.org/economic-outlook/december-2021/

SAFe Agile
https://scaledagile.com/what-is-safe/safe-and-agile/

Websites

www.transformwork.eu
www.knsb-bg.org
www.bia-bg.com
www.employers.ee
www.maltachamber.org.mt
www.sek.org.cy
www.oeb.org.cy
www.siptu.ie
www.etuc.org
www.businesseurope.eu
www.mbb.org.mt
www.ibec.ie
www.confederatia-concordia.ro
www.gwu.org.mt
www.lo.se