Κοινωνικοί εταίροι και ψηφιακός μετασχηματισμός του κόσμου της εργασίας. Νέες διαστάσεις του κοινωνικού διαλόγου ως απορρέουν από την Αυτόνομη Συμφωνία Πλαίσιο για την Ψηφιοποίηση-TransFormWork- VS/2021/0014

ΤΕΛΙΚΗ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ

ΜΕΛΕΤΗ ΕΡΓΟΥ

The project is implemented with the financial support of the European Commission Employment, Social Affairs and Inclusion DG, Budget Heading 04.03.01.08
Το έργο υλοποιείται με την οικονομική υποστήριξη της ΓΔ Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Κοινωνικής Ένταξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Κονδύλι Προϋπολογισμού 04.03.01.08

AUTHORS:
Dr Lyuboslav Kostov – ISTUR/CITUB
Rositsa Makelova – ISTUR/CITUB
Mariya Mincheva – BIA
Prof Elena Shoikova – BIA
Kevin P. O'Kelly – SIPTU
Daniel Debono – MBB
Evangelis Evangelou – SEK
Lena Panayiotou – OEB
Raul Aron – ETKL

GENERAL EDITION:
Kevin P. O'Kelly – SIPTU
Ina Atanasova – CITUB

This publication can be downloaded from: www.transformwork.eu

Sofia, February 2023

The sole responsibility for this book lies with the author and the European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained there.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Πρόλογος **4**

Συνοπτική παρουσίαση **7**

1.1. Εισαγωγή στο έργο: Συμφωνία-Πλαίσιο των Ευρωπαίων Κοινωνικών Εταίρων για την Ψηφιοποίηση: η λογική του έργου, οι οργανώσεις-εταίροι και μια μεθοδολογική επισκόπηση **9**

1.3. Επισκόπηση των εθνικών πλαισίων της ψηφιοποίησης και των συλλογικών διαπραγματεύσεων **22**

1.4. Επισκόπηση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στον ψηφιακό μετασχηματισμό **30**

1.5. Επικρατούσα κατάσταση: εμπειρικά ευρήματα από τις χώρες-εταίρους **44**

1.6. Προκλήσεις για τον κοινωνικό διάλογο που προκύπτουν από τον ψηφιακό μετασχηματισμό στον κόσμο της εργασίας **82**

1.7. Συστάσεις για τους κοινωνικούς εταίρους και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με σκοπό την εφαρμογή της Συμφωνίας-Πλαισίου **91**

Βιβλιογραφία **95**

Πρόλογος

Αγαπητοί εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων και ενδιαφερόμενοι αναγνώστες,

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της οικονομίας είναι ένα πολυσχιδές θέμα με σημαντικό αντίκτυπο στην καθημερινή ζωή του κόσμου της εργασίας και της κοινωνίας στο σύνολό της. Τα κράτη μέλη της ΕΕ το αντιμετωπίζουν με διαφορετικούς τρόπους, λόγω των διαφορετικών κοινωνικών και οικονομικών καταστάσεων, των αγορών εργασίας, των συστημάτων εργασιακών σχέσεων και των υφιστάμενων πρωτοβουλιών, πρακτικών και συλλογικών συμβάσεων.

Αναμφίλεκτα ο ψηφιακός μετασχηματισμός επιφέρει σαφή οφέλη τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους και τους αναζητούντες εργασία, όσον αφορά νέες ευκαιρίες απασχόλησης, αυξημένη παραγωγικότητα, νέους τρόπους οργάνωσης της εργασίας και βελτιωμένη ποιότητα υπηρεσιών και προϊόντων. Ο μετασχηματισμός αυτός απαιτεί σοβαρές και συντονισμένες προσπάθειες σε διάφορα επίπεδα για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που εντοπίστηκαν και διογκώθηκαν από την πανδημία COVID-19.

Με τις κατάλληλες στρατηγικές, η ψηφιοποίηση μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης και διατήρηση των θέσεων εργασίας. Η μετάβαση συνεπάγεται προκλήσεις και κινδύνους για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις, καθώς ορισμένα είδη εργασίας θα εξαφανιστούν και πολλά άλλα θα αλλάξουν, συμπεριλαμβανομένης της οργάνωσης της εργασίας και των συνθηκών εργασίας, της

ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της προσβασιμότητας της τεχνολογίας και των υποδομών στην οικονομία και τις περιφέρειες. Αυτό απαιτεί την πρόβλεψη των αλλαγών, όπως και την παροχή των δεξιοτήτων που χρειάζονται οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις για να επιτύχουν στην ψηφιακή εποχή. Χρειάζονται επίσης ειδικές προσεγγίσεις για τις ΜΜΕ ώστε να εκμεταλλευτούν την ψηφιοποίηση με τρόπο που να συμμορφώνεται με τις ιδιαίτερες συνθήκες τους. Κατά τη διαδικασία αυτή, η αγορά εργασίας, η εκπαίδευση και η κατάρτιση και τα συστήματα κοινωνικής προστασίας πρέπει να προσαρμοστούν έτσι ώστε η μετάβαση να αποφέρει οφέλη τόσο στους εργοδότες όσο και στους εργαζομένους.

Ανταποκρινόμενοι στα προβλήματα και τις προκλήσεις της ψηφιοποίησης για τις αγορές εργασίας και τον κόσμο της εργασίας, όπως και για την κοινωνία στο σύνολό της, οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι υπέγραψαν στις 22 Ιουνίου 2020 την Αυτόνομη Συμφωνία-Πλαίσιο για την Ψηφιοποίηση, η οποία έχει σχεδιαστεί για να ενθαρρύνει και να βοηθήσει τους εργοδότες και τους εργαζόμενους των κρατών μελών της ΕΕ να αποτελέσουν ηγετική δύναμη και διορθωτικό παράγοντα στις διαδικασίες των ψηφιακών μετασχηματισμών στον κόσμο της εργασίας.

Είναι σαφές ότι, αφενός, η ψηφιοποίηση μπορεί να επιφέρει βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, νέες θέσεις εργασίας και βελτιωμένες συνθήκες εργασίας, αφετέρου, όμως, δύναται να οδηγήσει σε κινδύνους για τις παραδοσιακές θέσεις εργασίας, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την πρόσβαση σε αυτές τις νέες τεχνολογίες για όλους.

Λαμβάνοντας υπόψη τους βαθύτατους μετασχηματισμούς στον κόσμο της εργασίας και την περαιτέρω ανάπτυξη μιας ανθρωποκεντρικής προσέγγισης για το μέλλον της εργασίας, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), με την ευκαιρία της εκατονταετηρίδας της, υιοθέτησε μια Διακήρυξη με την οποία δεσμεύεται και καλεί τα κράτη μέλη της να εργαστούν ατομικά και συλλογικά, με βάση την τριμερή προσέγγιση και τον κοινωνικό διάλογο, για:

... πολιτικές και μέτρα που διασφαλίζουν την κατάλληλη προστασία της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων και ανταποκρίνονται στις προκλήσεις και τις ευκαιρίες στον κόσμο της εργασίας που σχετίζονται με τον ψηφιακό μετασχηματισμό της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας σε πλατφόρμες .

Έτσι, τις επόμενες δεκαετίες, η ψηφιοποίηση της εργασίας μέσω μιας δίκαιης μετάβασης θα βρίσκεται στην κορυφή της ατζέντας τόσο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής όσο και της ΔΟΕ.

Ταυτόχρονα, η ανάγκη για υψηλότερα επίπεδα ψηφιοποίησης οδηγεί σε αύξηση ορισμένων υφιστάμενων προκλήσεων και ανισοτήτων μεταξύ εκείνων που έχουν πρόσβαση στις ψηφιακές τεχνολογίες και εκείνων

που δεν έχουν, συμπεριλαμβανομένων των μειονεκτούντων. Ως συνέπεια αυτού του «ψηφιακού χάσματος», πιθανώς να καταστεί δυσκολότερο για ηλικιωμένους με χαμηλότερα επίπεδα ψηφιακών δεξιοτήτων να βρουν εργασία και σε περίπτωση που βρουν, θα αμείβονται λιγότερο από εκείνους με υψηλότερα επίπεδα ψηφιακών δεξιοτήτων.

Μια ανάλυση του ΟΟΣΑ δείχνει ότι στις περισσότερες χώρες η ζήτηση για βασικές ψηφιακές δεξιότητες έχει αυξηθεί. Πολλοί εργαζόμενοι χρησιμοποιούν τακτικά τις ΤΠΕ χωρίς επαρκείς δεξιότητες ΤΠΕ: κατά μέσο όρο, πάνω από το 40% των εργαζομένων που χρησιμοποιούν καθημερινά λογισμικό γραφείου δεν διαθέτουν τις δεξιότητες για την αποτελεσματική χρήση του .

Η Συμφωνία-Πλαίσιο καθορίζει ορισμένες κατευθυντήριες γραμμές και αρχές για το πώς και υπό ποιες συνθήκες εφαρμόζεται η Τεχνητή Νοημοσύνη (ΤΝ) στον κόσμο της εργασίας. Η Συμφωνία δίνει ιδιαίτερη σημασία στο θέμα της επιρροής των μηχανών και της τεχνητής νοημοσύνης επί των ανθρώπων, επιδιώκοντας έναν αντίστροφο μηχανισμό για την εισαγωγή του ανθρώπινου ελέγχου επί της αλγοριθμικής διαχείρισης στον κόσμο της εργασίας. Ο ανθρώπινος έλεγχος επί των μηχανών πρέπει να διασφαλίζεται στον εργασιακό χώρο και να στηρίζει τη χρήση της ρομποτικής και των εφαρμογών τεχνητής νοημοσύνης, τηρώντας παράλληλα τους κανόνες ασφάλειας και προστασίας. Είναι απαράδεκτο τα αλγοριθμικά συστήματα και η τεχνητή νοημοσύνη να χρησιμοποιούνται χωρίς έλεγχο από τα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού των εταιρειών ως συστήματα συλλογής πληροφοριών, αξιολόγησης, προαγωγής, ακόμη και απόλυσης εργαζομένων.

Αυτός ακριβώς είναι ο λόγος για τον οποίο το έργο TransFormWork, το οποίο προωθήθηκε από τη Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων της Βουλγαρίας (CITUB), απαιτούσε μια κοινή δέσμευση των εθνικών κοινωνικών εταίρων, αξιοποιώντας στο έπακρο τις ευκαιρίες του ψηφιακού μετασχηματισμού για την αντιμετώπιση των προκλήσεων στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου, με σεβασμό στους διαφορετικούς ρόλους των συμμετεχόντων. Γι' αυτό τον λόγο θεωρώ ότι η υλοποίηση του έργου TransFormWork εκτιμάται ως εξαιρετικά σημαντική για τις διαστάσεις της ψηφιοποίησης τόσο σε επίπεδο κρατών μελών όσο και σε επίπεδο ΕΕ.

Η CITUB είναι της άποψης ότι μόνο από κοινού μπορούν οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι να συμβάλουν στην καταλληλότερη ανάπτυξη μέτρων για την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Αυτόνομης Συμφωνίας-Πλαισίου για την Ψηφιοποίηση, και το έργο αυτό αποτελεί σημαντικό εργαλείο για την επίτευξη των στόχων αυτών.

Plamen Dimitrov,

CITUB-i president

Συνοπτική παρουσίαση

Το έργο TransFormWork, (Κοινωνικοί εταίροι και ψηφιακός μετασχηματισμός του κόσμου της εργασίας. Νέες διαστάσεις του κοινωνικού διαλόγου ως απορρέουν από την *Αυτόνομη Συμφωνία Πλαίσιο για την Ψηφιοποίηση*), που προωθείται από τη Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων της Βουλγαρίας (CITUB), από κοινού με τον Βιομηχανικό Σύνδεσμο της Βουλγαρίας (BIA), ξεκίνησε την 1η Μαρτίου 2021 και επικεντρώθηκε στην εφαρμογή της Συμφωνίας Πλαισίου των Ευρωπαίων Κοινωνικών Εταίρων για την Ψηφιοποίηση, Ιούνιος 2020[1], σε επτά κράτη μέλη της ΕΕ (Βουλγαρία, Κύπρος, Εσθονία, Ιρλανδία, Μάλτα, Ρουμανία και Σουηδία), με στόχο τη διερεύνηση του αντίκτυπου της ψηφιοποίησης στον κοινωνικό διάλογο σε εθνικό επίπεδο και τη διερεύνηση ορισμένων παραδειγμάτων ορθής πρακτικής στις χώρες εταίρους που σχετίζονται με υφιστάμενες πρωτοβουλίες, πρακτικές και συλλογικές συμβάσεις στο πλαίσιο του ψηφιακού μετασχηματισμού του κόσμου της εργασίας. Το έργο επεδίωξε επίσης να ευαισθητοποιήσει τον τρόπο με τον οποίο, με την εφαρμογή σωστών στρατηγικών, ο ψηφιακός μετασχηματισμός θα μπορούσε να αποφέρει σαφή οφέλη και προστιθέμενη αξία για τους εργοδότες και τους εργαζομένους, παρέχοντας νέες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, νέους τρόπους οργάνωσης της εργασίας και βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Στόχος του έργου ήταν να στηρίξει την εφαρμογή της Συμφωνίας-Πλαισίου ως προϋπόθεση για την αναμενόμενη αλλαγή που συνεπάγεται ο ψηφιακός μετασχηματισμός, την παροχή των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την επιτυχία των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, τη στήριξη της δημιουργίας νέων προσεγγίσεων σε εθνικό επίπεδο για την προσαρμογή των αγορών εργασίας, την παροχή βασικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, την ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων διασφαλίζοντας ότι οι συνθήκες-πλαίσιο επιτρέπουν και υποστηρίζουν τους εργοδότες και τους εργαζομένους να επωφεληθούν από τις ευκαιρίες και να τους βοηθήσουν στην εξεύρεση κατάλληλων λύσεων για την αντιμετώπιση των προκλήσεων.

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός των οικονομιών και ο αντίκτυπός του σε όλο το φάσμα των κοινωνικών σχέσεων είναι στρατηγικής σημασίας για την ενίσχυση του οικονομικού δυναμικού, βελτιώνοντας έτσι τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης. Η ταχεία εφαρμογή των νέων τεχνολογιών στον σύγχρονο κόσμο φέρνει πολυάριθμες ευκαιρίες, εγείροντας ταυτόχρονα πολλές ανησυχίες για την κοινωνία στο σύνολό της, και ιδίως για τον κόσμο της εργασίας, ανησυχίες που πρέπει να αντιμετωπιστούν. Έτσι, τις επόμενες δεκαετίες, η ψηφιοποίηση της εργασίας θα βρίσκεται στην κορυφή της ατζέντας τόσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ).

Καθώς η ψηφιοποίηση εξακολουθεί να είναι ένα σχετικά νέο θέμα για τις

1 Συμφωνία Ευρωπαίων Κοινωνικών Εταίρων για την Ψηφιοποίηση (2020), https://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation Αναφερόμενη ως η Συμφωνία-Πλαίσιο στο πλαίσιο της παρούσας έκθεσης

συλλογικές διαπραγματεύσεις, ένας άλλος στόχος αυτού του έργου είναι να βοηθήσει τους κοινωνικούς εταίρους σε χώρες που κατατάσσονται ως χώρες με χαμηλότερες επιδόσεις σύμφωνα με τον δείκτη ψηφιακής οικονομίας και κοινωνίας (DESI)[2] (Βουλγαρία, Κύπρος, Ρουμανία) να αυξήσουν τις ικανότητές τους μέσω αξιολογήσεων από ομότιμους και ανταλλαγής καλών πρακτικών με κοινωνικούς εταίρους από χώρες με καλύτερες επιδόσεις (Εσθονία, Σουηδία, Ιρλανδία και Μάλτα).

Τα αποτελέσματα του έργου θα συμβάλουν στην εφαρμογή της Συμφωνίας-Πλαισίου και θα προωθήσουν την ευαισθητοποίηση σχετικά με τα αποτελέσματα του αυτόνομου διαλόγου των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων. Αυτό θα ενισχύσει την ικανότητα των λιγότερο ανεπτυγμένων εταίρων του έργου να αντιμετωπίσουν καλύτερα τις προκλήσεις της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων που συνδέονται με την ψηφιοποίηση. Μέσω της ανταλλαγής καλών πρακτικών και εμπειριών, οι εταίροι της κοινοπραξίας βελτίωσαν τη συνέργεια μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στις επιμέρους δικαιούχους χώρες κατά τη διαδικασία εφαρμογής της Συμφωνίας-Πλαισίου σε εθνικό επίπεδο.

Η υλοποίηση του έργου TransFormWork αύξησε την ικανότητα των εθνικών κοινωνικών εταίρων της κοινοπραξίας του έργου και οδήγησε στην αποτελεσματική συμβολή τους στις προκλήσεις που προκύπτουν από την ψηφιοποίηση. Συνέβαλε επίσης στην προσαρμογή του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εθνικό επίπεδο σε σχέση με τις αλλαγές στην εργασία που σχετίζονται με την ψηφιοποίηση. Η συμμετοχή της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ETUC) και της BUSINESSEUROPE ως συνδεδεμένων εταίρων στο έργο συνέβαλε στην ευρεία διάδοση των αποτελεσμάτων του έργου σε όλα τα μέλη αυτών των δύο βασικών ευρωπαϊκών οργανώσεων κοινωνικών εταίρων.

Το έργο πέτυχε τον κύριο στόχο του να συμβάλει στην ορθή εφαρμογή της *Συμφωνίας-Πλαισίου* και να διαδώσει και να προωθήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με τα αποτελέσματα του αυτόνομου διαλόγου των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων. Αυτό υποστηρίζεται από τις εθνικές εκθέσεις που εκπονήθηκαν για το έργο από τις οργανώσεις εταίρους και συνοψίζονται στην παρούσα συγκριτική έκθεση.

Η παρούσα συγκριτική έκθεση αποτελεί μέρος των δραστηριοτήτων του έργου TransFormWork, και μέσω αυτής αναδείχθηκαν πολλές διαφορετικές εθνικές πρακτικές για την εισαγωγή και την εφαρμογή της *Συμφωνίας-Πλαισίου σε* κάθε μία από τις χώρες-εταίρους του έργου.

2 Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας 2022 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

1.1. Εισαγωγή στο έργο: Συμφωνία-Πλαίσιο των Ευρωπαίων Κοινωνικών Εταίρων για την Ψηφιοποίηση: η λογική του έργου, οι οργανώσεις-εταίροι και μια μεθοδολογική επισκόπηση

Κατόπιν των τομέων συνεργασίας που είχαν τεθεί ως προτεραιότητα, οι κοινωνικοί εταίροι της ΕΕ άρχισαν διαπραγματεύσεις με σκοπό τη σύναψη μη νομικά δεσμευτικής *Συμφωνίας-Πλαισίου* για την ψηφιοποίηση. Μετά από διετή διαδικασία διαπραγματεύσεων, η *Συμφωνία-Πλαίσιο* υπογράφηκε από την BusinessEurope, την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ETUC), το Ευρωπαϊκό Κέντρο Εργοδοτών και Επιχειρήσεων που παρέχουν δημόσιες υπηρεσίες & υπηρεσίες κοινής ωφέλειας (CEEP) και την Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (SMEunited), τον Ιούνιο του 2020.

Η *Συμφωνία-Πλαίσιο* υποστηρίζει την ενσωμάτωση των ψηφιακών τεχνολογιών στον εργασιακό χώρο, τις επενδύσεις σε ψηφιακές δεξιότητες και τη διατήρηση της απασχολησιμότητας. Επιτρέπει στους εργοδότες και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να εφαρμόσουν στρατηγικές ψηφιακού μετασχηματισμού ακολουθώντας μια ανθρωποκεντρική προσέγγιση σε εθνικό, κλαδικό, εταιρικό και εργασιακό επίπεδο. Επισημαίνει τα μέτρα που απαιτούνται για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της ψηφιοποίησης. Καλύπτει όλους τους εργαζόμενους και τους εργοδότες στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα και όλες τις οικονομικές δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων που χρησιμοποιούν διαδικτυακές πλατφόρμες, όπου υφίστανται εργασιακές σχέσεις όπως ορίζονται σε εθνικό επίπεδο.

Όπως περιγράφεται στο κείμενό της, η Συμφωνία-Πλαίσιο αποσκοπεί:

- Να ευαισθητοποιήσει και να βελτιώσει την κατανόηση των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους σχετικά με τις ευκαιρίες και τις προκλήσεις στον κόσμο της εργασίας που προκύπτουν από τον ψηφιακό μετασχηματισμό.
- Να παράσχει ένα πλαίσιο προσανατολισμένο στη δράση για την ενθάρρυνση, καθοδήγηση και υποστήριξη των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στην εκπόνηση μέτρων και δράσεων με στόχο την αξιοποίηση των ευκαιριών αυτών και την αντιμετώπιση των προκλήσεων, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις υφιστάμενες πρωτοβουλίες, πρακτικές και συλλογικές συμβάσεις.
- Να ενθαρρύνει μια προσέγγιση εταιρικής σχέσης μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και των εκπροσώπων τους.

- Να υποστηρίξει την ανάπτυξη μιας ανθρωποκεντρικής προσέγγισης για την ενσωμάτωση της ψηφιακής τεχνολογίας στον κόσμο της εργασίας, για την υποστήριξη/βοήθεια των εργαζομένων και την αύξηση της παραγωγικότητας.

Οι εθνικές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων δημοσιεύουν ετήσιες εθνικές εκθέσεις σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή της Συμφωνίας. Οι εκθέσεις αυτές αποστέλλονται στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Εφαρμόζοντας μια ανάλυση περιεχομένου στις εκθέσεις που έχουν δημοσιευθεί μέχρι σήμερα, είναι προφανές ότι οι δράσεις που έχουν αναληφθεί επικεντρώνονται στα ακόλουθα:

- Διάδοση της (μεταφρασμένης) Συμφωνίας μεταξύ των οργανώσεων σε κλαδικό επίπεδο.
- Εκτέλεση έργων για την προώθηση της εφαρμογής των μέτρων που προβλέπονται από τη Συμφωνία-Πλαίσιο.
- Έγκριση και εφαρμογή κοινού σχεδίου δράσης για την εφαρμογή της Συμφωνίας-Πλαισίου.
- Συμμετοχή διαφόρων φορέων (συμπεριλαμβανομένης της κυβέρνησης) στην προώθηση δράσεων για την εφαρμογή των πυλώνων της Συμφωνίας-Πλαισίου.

Η αποτελεσματική χρήση της *Συμφωνίας-Πλαισίου* παραμένει ένα δύσκολο έργο, δεδομένου ότι, μέχρι στιγμής, οι κοινωνικοί εταίροι δεν έχουν ασχοληθεί με ορισμένες από τις διατάξεις της. Ως εκ τούτου, ο στόχος του έργου TransFormWork είναι να ενώσει τις προσπάθειες των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων από επτά κράτη μέλη της ΕΕ (Βουλγαρία, Κύπρος, Εσθονία, Ιρλανδία, Μάλτα, Ρουμανία και Σουηδία) για να διευκολύνει την εφαρμογή της *Συμφωνίας-Πλαισίου*. Συνεπώς, το έργο αποσκοπεί στην υποστήριξη αυτών των εθνικών κοινωνικών εταίρων για την πρόβλεψη της αλλαγής που προκύπτει από τον ψηφιακό μετασχηματισμό. Το έργο υποστηρίζει επίσης:

- Την παροχή των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την επιτυχία των εργαζομένων και των επιχειρήσεων
- Τη δημιουργία νέων προσεγγίσεων σε εθνικό επίπεδο για την προσαρμογή των εργαζομένων
- Τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων στην καθοδήγηση της οργανωτικής αλλαγής.

Οι συνδικαιούχοι του έργου έχουν ως ακολούθως:

- Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων της Βουλγαρίας (CITUB)
- Βιομηχανικός Σύνδεσμος Βουλγαρίας (BIA)
- Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων Κύπρου (OEB)
- Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ)
- Συνομοσπονδία Εργοδοτών Εσθονίας (ETKL)

- Βιομηχανική Επαγγελματική και Τεχνική Ένωση Υπηρεσιών (SIPTU)
- Εμπορικό, Επιχειρηματικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο της Μάλτας.

Οι συνεργαζόμενοι εταίροι του έργου προέρχονται από: την Ιρλανδία (Ιρλανδική Συνομοσπονδία Επιχειρήσεων και Εργοδοτών (IBEC)), τη Ρουμανία (Συνομοσπονδία Εργοδοτών Concordia) και τη Σουηδία (Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (LO)).

Ο γενικός στόχος του έργου ήταν να συμβάλει στην εφαρμογή της Συμφωνίας-Πλαισίου και να διαδώσει και να προωθήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με τα αποτελέσματα του αυτόνομου διαλόγου των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων. Η κοινοπραξία του έργου διαμόρφωσε και αφιέρωσε τις προσπάθειές της για την υλοποίηση οκτώ ειδικών στόχων:

- Μελέτη του εθνικού πλαισίου, των υφιστάμενων στρατηγικών και μεθοδολογιών που σχετίζονται με την εφαρμογή της Συμφωνίας-Πλαισίου και των προκλήσεων που αντιμετωπίζει ο κοινωνικός διάλογος λόγω του ψηφιακού μετασχηματισμού του κόσμου της εργασίας και των νέων ευκαιριών που παρουσιάζει η ψηφιοποίηση
- Συγκριτική ανάλυση των τάσεων στις χώρες εταίρους
- Ευαισθητοποίηση σχετικά με τα αποτελέσματα του ευρωπαϊκού αυτόνομου κοινωνικού διαλόγου και βελτίωση της κατανόησης των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους σχετικά με τις ευκαιρίες και τις προκλήσεις στον κόσμο της εργασίας που προκύπτουν από τον ψηφιακό μετασχηματισμό
- Η ανταλλαγή εμπειριών και παραδειγμάτων ορθής πρακτικής, καθώς και του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού διαλόγου στη διαδικασία αυτή στο πλαίσιο της Συμφωνίας-Πλαισίου
- Κατάρτιση ενός «Καταλόγου ορθών πρακτικών» για να βοηθηθούν οι οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, να επωφεληθούν αμοιβαία από τις ευκαιρίες και να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις στο πλαίσιο μιας εταιρικής προσέγγισης
- Οργάνωση συζητήσεων και ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών σχετικά με τον ρόλο του κοινωνικού διαλόγου στο πλαίσιο των νέων διαστάσεών του σε εθνικό και διακρατικό επίπεδο, μέσω της ανταλλαγής πληροφοριών και παραδειγμάτων ορθής πρακτικής
- Προώθηση των ορθών πρακτικών και των θετικών αποτελεσμάτων του ψηφιακού μετασχηματισμού και του αντίκτυπου και του ρόλου που μπορεί να διαδραματίσει ο κοινωνικός διάλογος στη διαδικασία για την κοινωνική ανάπτυξη και τα οικονομικά αποτελέσματα στις χώρες εταίρους και σε άλλα κράτη μέλη της ΕΕ
- Διερεύνηση της ανάγκης τροποποίησης των υφιστάμενων εθνικών νομικών πλαισίων προκειμένου να ενισχυθεί η εφαρμογή της Συμφωνίας-Πλαισίου και υποβολή προτάσεων στα αρμόδια θεσμικά όργανα.

Οι εταίροι του έργου ανέπτυξαν ένα πρόγραμμα εργασιών που χωρίζεται σε οκτώ πακέτα εργασιών και μια μεθοδολογία για την υλοποίηση των ερευνητικών και αναλυτικών δραστηριοτήτων.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε τέσσερα στάδια:

- **Το 1ο στάδιο** περιλάμβανε δευτερογενή έρευνα σχετικά με το εθνικό πλαίσιο (συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών συμβάσεων), το εθνικό νομικό πλαίσιο, τις υφιστάμενες πρακτικές, τις στρατηγικές (μεταξύ άλλων για τον ψηφιακό μετασχηματισμό), τις μεθοδολογίες που σχετίζονται με τη Συμφωνία-Πλαίσιο, τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο κοινωνικός διάλογος λόγω του ψηφιακού μετασχηματισμού του κόσμου της εργασίας, τις νέες ευκαιρίες και τον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις μπορούν να επωφεληθούν από την ψηφιοποίηση, τις ψηφιακές δεξιότητες, την οργάνωση της εργασίας, την ικανοποίηση από την εργασία και τα κίνητρα σε πέντε χώρες (Βουλγαρία, Κύπρος, Εσθονία, Ιρλανδία και Μάλτα).
- **Το 2ο στάδιο** περιελάβανε μια διαδικτυακή έρευνα και συνεντεύξεις εμπειρογνωμόνων με επιλεγμένους ερωτηθέντες από τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους βασικούς φορείς (π.χ. στελέχη εθνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, στελέχη κλάδων και εκπρόσωποι καταστημάτων, στελέχη ανθρώπινου δυναμικού, διευθυντές γραμμών παραγωγής, κλαδικές οργανώσεις εργοδοτών, εμπειρογνώμονες δημόσιας πολιτικής, ακαδημαϊκοί κ.λπ.)
- **Το 3ο στάδιο** περιλάμβανε ανάλυση, συμπεράσματα και συστάσεις για τους εθνικούς ενδιαφερόμενους φορείς με στόχο την εφαρμογή της Συμφωνίας-Πλαισίου.
- **Το 4ο στάδιο** περιλάμβανε τη συγκριτική ανάλυση των εθνικών εκθέσεων, συμπεριλαμβανομένων των κύριων συμπερασμάτων και παρατηρήσεων και τη χαρτογράφηση της «τρέχουσας κατάστασης» στις πέντε χώρες.

Με βάση αυτά τα τέσσερα στάδια της έρευνας, εκπονήθηκαν πέντε εθνικές εκθέσεις, η παρούσα **Συγκριτική Έκθεση** και ένας Κατάλογος Ορθών Πρακτικών, τα οποία ανακοινώθηκαν στο Τελικό Συνέδριο του Έργου, αναρτήθηκαν στον ιστότοπο του έργου και διαδόθηκαν από τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους. Σε κάθε ένα από τα συμμετέχοντα κράτη μέλη διοργανώθηκαν δέκα Εθνικές Ημερίδες Ενημέρωσης. Αυτές οι Ημερίδες Ενημέρωσης χρησιμοποιήθηκαν ως φόρουμ για τους εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων, τους εκπροσώπους των επιχειρήσεων, τους ακαδημαϊκούς και τους εκπροσώπους των αρμόδιων κυβερνητικών θεσμικών οργάνων για να συζητηθούν υφιστάμενες πρακτικές, ζητήματα και ανησυχίες, να τεθεί επί τάπητος η ανάπτυξη ικανοτήτων όσον αφορά τις γνώσεις που σχετίζονται με τον ψηφιακό μετασχηματισμό και τον ρόλο και αντίκτυπο που μπορεί να διαδραματίσει ο κοινωνικός διάλογος, και να πραγματοποιηθεί ανταλλαγή εμπειριών. Υλοποιήθηκαν τρεις ευρωπαϊκές στρογγυλές τράπεζες για να συζητηθούν οι ευρωπαϊκές διαστάσεις της έρευνας και να συγκριθούν τα δεδομένα και τα παραδείγματα «ορθών πρακτικών».

Διοργανώθηκε ένα Τελικό Διεθνές Συνέδριο για να παρουσιαστούν και να συζητηθούν τα συνολικά αποτελέσματα του έργου, να διαδοθούν τα βασικά ευρήματα και να ενθαρρυνθεί μια ευρύτερη συζήτηση σχετικά με τον καλύτερο τρόπο αξιοποίησης των πλεονεκτημάτων από τον ψηφιακό μετασχηματισμό του κόσμου της εργασίας.

1.2. Επισκόπηση των ιστορικών τάσεων και της εξέλιξης του ψηφιακού μετασχηματισμού στις χώρες-εταίρους

Δείκτες επιδόσεων οικονομίας

Οι πέντε χώρες-εταίροι συνεισφέρουν το 3,9% του ΑΕΠ της ΕΕ-27 (με την Ιρλανδία να συνεισφέρει το περισσότερο). Όσον αφορά το κατά κεφαλήν ΑΕΠ που παράχθηκε το 2021, αξίζει να σημειωθεί ότι η Βουλγαρία (με το χαμηλότερο ποσοστό των 10.330 ευρώ), η Εσθονία, η Κύπρος και η Μάλτα βρίσκονται κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ των 32.430 ευρώ. Από την άλλη πλευρά, το κατά κεφαλήν ΑΕΠ της Ιρλανδίας (84.940 ευρώ) είναι πάνω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο και μαζί με το Λουξεμβούργο φιγουράρουν στην κορυφή των στατιστικών της Eurostat σε αυτή την κατηγορία.

Πίνακας 1: ΑΕΠ (εκατ. ευρώ) και κατά κεφαλήν ΑΕΠ (ευρώ) σε τρέχουσες τιμές το 2021

	2021					
	Βουλγαρία	Εσθονία	Ιρλανδία	Κύπρος	Μάλτα	ΕΕ -27
ΑΕΠ, εκατομμύρια (τρέχουσες τιμές, σε ευρώ)	71 077,0	31 444,9	426 283,4	24 018,9	14 681,3	14 522 342,2
Κατά κεφαλήν ΑΕΠ (τρέχουσες τιμές, σε ευρώ)	10 330	22 580	84 940	26 680	28 310	32 430

Πηγή: Eurostat, ΑΕΠ και κύριες συνιστώσες, Κύρια κατά κεφαλήν μεγέθη του ΑΕΠ

Σε σύγκριση με τις στατιστικές της ΕΕ-27 σχετικά με την παραγωγή αξίας ανά οικονομική δραστηριότητα, οι πέντε χώρες εταίροι δεν διαφέρουν, στο σύνολό τους, όσον αφορά τους τομείς με τη χαμηλότερη συμβολή στη συνολική ακαθάριστη προστιθέμενη αξία (ΑΠΑ). Στην ΕΕ-27, οι δραστηριότητες με το μικρότερο μερίδιο στο συνολικό ποσοστό ΑΠΑ είναι η «Γεωργία, δασοκομία και αλιεία» (που αντιπροσωπεύει το 1,8% της συνολικής ΑΠΑ) και οι «Τέχνες, ψυχαγωγία και δημιουργικές δραστηριότητες, Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, Δραστηριότητες νοικοκυριών και εξωχώριων οργανισμών και φορέων» (2,9% αντίστοιχα). Με εξαίρεση τη Βουλγαρία και τη Μάλτα, οι άλλες τρεις χώρες-εταίροι ακολουθούν αυτό το μοτίβο. Οι δύο τομείς με τις χαμηλότερες επιδόσεις στη Βουλγαρία είναι οι «Κατασκευές» (με συνεισφορά 3,8% της εθνικής ΑΠΑ) και οι «Τέχνες, ψυχαγωγία και δημιουργικές δραστηριότητες, Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, Δραστηριότητες νοικοκυριών και εξωχώριων οργανισμών και φορέων» (1,7% αντίστοιχα). Στη Μάλτα τόσο η «Γεωργία, δασοκομία και αλιεία» (0,5% της εθνικής ΑΠΑ) όσο και οι «Κατασκευές» (4,3% αντίστοιχα) είναι οι τομείς με τα χαμηλότερα ποσοστά σε σύγκριση με τους άλλους τομείς.

Όσον αφορά τους τομείς με υψηλότερη συνεισφορά στην ΑΠΑ (Ακαθάριστη Προστιθέμενη Αξία), οι χώρες εταίροι δεν ακολουθούν το μοντέλο της

ΕΕ-27, όπου η «Βιομηχανία (εκτός των κατασκευών)» και η «Δημόσια διοίκηση, άμυνα, εκπαίδευση, δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας» αντιπροσώπευαν το 20,0% και το 19,3% της ΑΠΑ της ΕΕ-27 το 2021. Ωστόσο, η «Βιομηχανία» συγκαταλέγεται μεταξύ των δύο κορυφαίων δραστηριοτήτων που συμβάλλουν στη δημιουργία εθνικής ΑΠΑ στη Βουλγαρία, την Εσθονία και την Ιρλανδία. Η Κύπρος και η Μάλτα καταγράφουν επίσης πολύ υψηλές συνεισφορές στην ΑΠΑ από τις δραστηριότητες «Δημόσια διοίκηση, άμυνα, εκπαίδευση, δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας». Ωστόσο, οι δραστηριότητες με τις υψηλότερες επιδόσεις στις χώρες εταίρους διαφέρουν από τους μέσους όρους της ΕΕ-27. Οι επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες και οι δραστηριότητες διοικητικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών εμφανίζονται ως τομέας με υψηλή συνεισφορά στη Μάλτα (που παράγει το 16,5% της εθνικής ΑΠΑ). Ο τομέας της πληροφόρησης και της επικοινωνίας είναι καλά ανεπτυγμένος και κερδοφόρος για την ιρλανδική οικονομία (φτάνει το 18,1% της εθνικής ΑΠΑ). Οι οικονομίες της Βουλγαρίας, της Εσθονίας και της Κύπρου καθοδηγούνται από τις δραστηριότητες χονδρικού και λιανικού εμπορίου, μεταφορών, παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης, οι οποίες παράγουν το 23,3%, το 19,7% και το 19,8% της εθνικής τους ΑΠΑ.

*Πίνακας 2: Ακαθάριστη προστιθέμενη αξία κατά κλάδο A*10, τρέχουσες τιμές, εκατομμύρια ευρώ, 2021*

	Βουλγαρία	Εσθονία	Ιρλανδία	Κύπρος	Μάλτα	ΕΕ-27
Σύνολο - όλες οι δραστηριότητες της NACE	62 177,8	27 566,3	401 447,5	21 147,0	13 348,3	12 984 075,8
Γεωργία, δασοκομία και αλιεία	3 103,9	635,4	4 338,6	408,4	60,4	235 522,8
Βιομηχανία (εκτός κατασκευών)	12 478,4	5 420,0	152 382,4	1 841,6	1 302,1	2 591 983,8
Κατασκευές	2 338,4	1 845,8	8 717,8	1 309,2	579,6	718 617,3
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, μεταφορές, παροχή καταλύματος και υπηρεσίες εστίασης	14 492,9	5424,6	34746,6	4 179,7	2 092,5	23 933,60
Ενημέρωση και επικοινωνία	4 709,4	2 331,3	72 472,6	1 825,5	1 367,9	709 763,0
Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	4 219,0	1 268,7	18 971,5	2 284,1	1 215,5	578 293,9
Διαχείριση ακίνητης ιδιοκτησίας	5 659,0	2 802,8	24 979,9	1 951,1	812,6	1 404 969,2

Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, Διοικη-τικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες	4121,6	2773,9	41775,1	2383,8	2202,9	1470412
Δημόσια διοίκηση, άμυνα, εκπαίδευση, υγεία και κοινωνική μέριμνα	10 020,3	4 384,3	38 965,4	4 212,7	2 437,4	2 500 993,0
Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία, Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, Δραστη-ριότητες οικιακών και εξωχώριων οργανισμών και φορέων	1 034,7	679,5	4 097,7	750,8	1 277,4	380 161,5

*Πηγή: Eurostat, Ακαθάριστη προστιθέμενη αξία και εισόδημα κατά κλάδο A*10*

Εξετάζοντας περαιτέρω τη διάρθρωση της εθνικής οικονομίας, οι πέντε χώρες-εταίροι έχουν παρόμοια μοτίβα όσον αφορά τη συγκέντρωση επιχειρήσεων σε ορισμένες οικονομικές δραστηριότητες. Στη Βουλγαρία (40,5% του συνόλου των επιχειρήσεων), την Εσθονία (21,5%), την Ιρλανδία (17,2%), την Κύπρο (28,6%) και τη Μάλτα (26,8%) ο αριθμός των επιχειρήσεων στους τομείς «Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, Επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών» είναι αρκετά σημαντικός. Οι επιχειρήσεις στον τομέα «Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες» υπερτερούν σε αριθμό έναντι άλλων τομέων στη Βουλγαρία (13,7% του συνόλου των εθνικών επιχειρήσεων ανήκουν στον τομέα «Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες»), την Εσθονία (17,9% αντίστοιχα), την Κύπρο (17,5%) και τη Μάλτα (17,2%). Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι το 23,1% του συνόλου των ιρλανδικών επιχειρήσεων ανήκει στον τομέα «Κατασκευές». Οι τομείς με τον μικρότερο αριθμό επιχειρήσεων είναι οι εξής: «Ορυχεία και λατομεία» (με ποσοστό μεταξύ 0,1% και 0,2% του συνόλου των επιχειρήσεων των χωρών-εταίρων), «Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού» (με ποσοστό κάτω του 0,5% του συνόλου των επιχειρήσεων στην Ιρλανδία, την Κύπρο και τη Μάλτα), «Παροχή νερού· επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων και δραστηριότητες εξυγίανσης» (με ποσοστό κάτω του 0,4% του συνόλου των επιχειρήσεων στη Βουλγαρία και την Εσθονία). Σε σύγκριση με την εικόνα της κατανομής των επιχειρήσεων εντός των τομέων στην ΕΕ-27, είναι προφανές ότι οι χώρες-εταίροι ακολουθούν το ευρωπαϊκό πρότυπο.

Πίνακας 3: Αριθμός επιχειρήσεων - συνολικά και κατά δραστηριότητες NACE αναθ. 2, 2020

	Βουλγαρία	Εσθονία	Ιρλανδία	Κύπρος	Μάλτα	ΕΕ-27
Συνολική οικονομία των επιχειρήσεων, Επισκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών, και ειδών ατομικής ή οικιακής χρήσης, Εκτός χρηματοπιστωτικών και ασφαλιστικών δραστηριοτήτων	341 227	85 480	271 692	59 076	30 950	23 382 451
Ορυχεία και λατομεία	310	154	452	42	63	17 052
Μεταποίηση	29 872	7 981	16 894	5 018	2 186	2 062 589
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού	1 926	348	760	87	14	166 164
Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων και δραστηριότητες εξυγίανσης	782	275	1 065	221	151	78 026
Κατασκευές	21 297	12 958	62 664	9 310	4 360	3 536 996
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, Επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών	138 125	18 359	46 792	16 895	8 297	5 686 112
Μεταφορά και αποθηκευση	22 422	5 905	24 127	3 094	1 944	1 279 440
Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης	25 352	3 371	19 062	5 970	2 363	1 842 057
Ενημέρωση και επικοινωνία	15 336	7 449	17 075	2 490	1 639	1 153 048
Διαχείριση ακίνητης ιδιοκτησίας	24 315	7 348	15 603	1 354	2 461	1 348 281
Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	46 649	15 305	46 742	10 309	5 314	4 492 712

Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες	11 604	5 636	18 797	3 848	1 815	1 532 951
Επισκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών και ειδών ατομικής ή οικιακής χρήσης	3 237	391	1 659	438	343	187 023

Πηγή: Eurostat, Ετήσιες στατιστικές επιχειρήσεων ανά τάξη μεγέθους για ειδικά σύνολα δραστηριοτήτων (NACE αναθ. 2)

Η ραχοκοκαλιά της ευρωπαϊκής οικονομίας είναι οι μικρές επιχειρήσεις. Οι χώρες-εταίροι του έργου ακολουθούν το πρότυπο της ΕΕ και μπορεί να διαπιστωθεί ότι οι επιχειρήσεις που απασχολούν έως δεκαεννέα άτομα αποτελούν την πλειοψηφία όλων των επιχειρηματικών οντοτήτων. Και στις πέντε χώρες το ποσοστό αυτών των επιχειρήσεων είναι πάνω από 92%. Ταυτόχρονα, οι μεγάλες επιχειρήσεις (με 250 και άνω εργαζόμενους) αντιπροσωπεύουν μόλις το 0,2% του συνόλου των εθνικών επιχειρήσεων (σημειώστε ότι δεν υπάρχουν στοιχεία για την Κύπρο) το 2020.

Πίνακας 4: Αριθμός επιχειρήσεων στη μη χρηματοπιστωτική οικονομία των επιχειρήσεων ανά τάξη μεγέθους απασχόλησης, 2020

	250 ή περισσότεροι εργαζόμενοι	Από 50 έως 249 εργαζόμενοι	Από 20 έως 49 εργαζόμενοι	Από 10 έως 19 εργαζόμενοι	Από 0 έως 9 εργαζόμενοι	Σύνολο
ΕΕ-27 (2020)	42 000	201 000	442 680	:	21 851 492	23 382 451
Βουλγαρία	650	4 103	8 387	13 647	314 440	341 227
Εσθονία	150	1 041	1 979	3 616	78 694	85 480
Ιρλανδία	602	3 073	6 227	*	251 136	271 692
Κύπρος	*	*	1 257	2 504	54 694	59 076
Μάλτα	73	396	801	1 347	28 333	30 950

Πηγή: Eurostat, Αριθμός επιχειρήσεων στη μη χρηματοπιστωτική οικονομία των επιχειρήσεων ανά τάξη μεγέθους απασχόλησης

** Μη διαθέσιμα στοιχεία*

Η Ευρωπαϊκή Έρευνα Εργατικού Δυναμικού διαθέτει πολύτιμα και συγκρίσιμα στοιχεία για τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας. Το 2021 το ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ-27 ήταν 68,4%. Εκτός από τη Βουλγαρία (68,1%), οι υπόλοιπες χώρες-εταίροι πέτυχαν ακόμη υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης. Όσον αφορά την ανεργία, οι χώρες-εταίροι έχουν καλές επιδόσεις, με μόνο την Κύπρο (7,5%) να υπερβαίνει τον μέσο όρο της ΕΕ.

Πίνακας 5: Ποσοστό απασχόλησης (%) για τον πληθυσμό ηλικίας 15 έως 64 ετών και ποσοστό ανεργίας (%) για τον πληθυσμό ηλικίας 15 έως 74 ετών, 2021

	Βουλγαρία	Εσθονία	Ιρλανδία	Κύπρος	Μάλτα	ΕΕ-27
Ποσοστό απασχόλησης (15-64 ετών)	68,1	74,0	69,8	70,8	75,5	68,4
Ποσοστό ανεργίας (15-74 ετών)	5,3	6,2	6,2	7,5	3,4	7,0

Πηγή: Eurostat, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2021

Δυστυχώς, η Eurostat δεν παρέχει στοιχεία σχετικά με τις μέσες μηνιαίες αποδοχές για τα έτη κατά τα οποία ήταν σε εξέλιξη το πρόγραμμα TransFormWork (2021-2022). Τα πιο πρόσφατα αξιόπιστα και συγκρίσιμα στοιχεία είναι από το 2018, όταν η έρευνα για τη διάρθρωση των αποδοχών παρήγαγε ποσοστά αποδοχών για κάθε κράτος μέλος της ΕΕ. Αν και λείπουν πληροφορίες για τη Μάλτα, θα μπορούσε να ειπωθεί (ακόμη και αν ληφθούν υπόψη τα πιο πρόσφατα στατιστικά στοιχεία για τον κατώτατο μισθό) ότι η Βουλγαρία βρίσκεται στον πάτο των στατιστικών στοιχείων για τους μισθούς και της κατάταξης μεταξύ των χωρών-εταίρων. Ίσως δεν αποτελεί έκπληξη (αν λάβουμε υπόψη τα παραπάνω στοιχεία) ότι η Ιρλανδία (€3 616) έχει το υψηλότερο επίπεδο αποδοχών μεταξύ των χωρών-εταίρων.

Πίνακας 6: Μέσες μηνιαίες αποδοχές (σε ευρώ) ανά φύλο στη βιομηχανία, τις κατασκευές και τις υπηρεσίες (εκτός από τη δημόσια διοίκηση, την άμυνα, την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση), 2018

	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Βουλγαρία	569	614	524
Εσθονία	1 305	1 457	1 175
Ιρλανδία	3 616	3 905	3 335
Κύπρος	1 770	1 899	1 626
Μάλτα	*	*	*

Πηγή: Eurostat, Μέσες μηνιαίες αποδοχές ανά φύλο, ηλικία και οικονομική δραστηριότητα

** Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για τη Μάλτα*

Δείκτες ψηφιακών επιδόσεων

Αν και η Eurostat παρέχει στοιχεία για το 2017, μπορούν να εξαχθούν ορισμένα βασικά συμπεράσματα σχετικά με το περιβάλλον του ηλεκτρονικού επιχειρείν. Τρεις από τις χώρες-εταίρους (Βουλγαρία, Εσθονία, Κύπρος) βρίσκονταν κοντά στον μέσο όρο της ΕΕ-27, μετρώντας το ποσοστό των επιχειρήσεων των οποίων οι επιχειρηματικές διαδικασίες συνδέονται αυτόματα με εκείνες των προμηθευτών ή/και των πελατών τους.

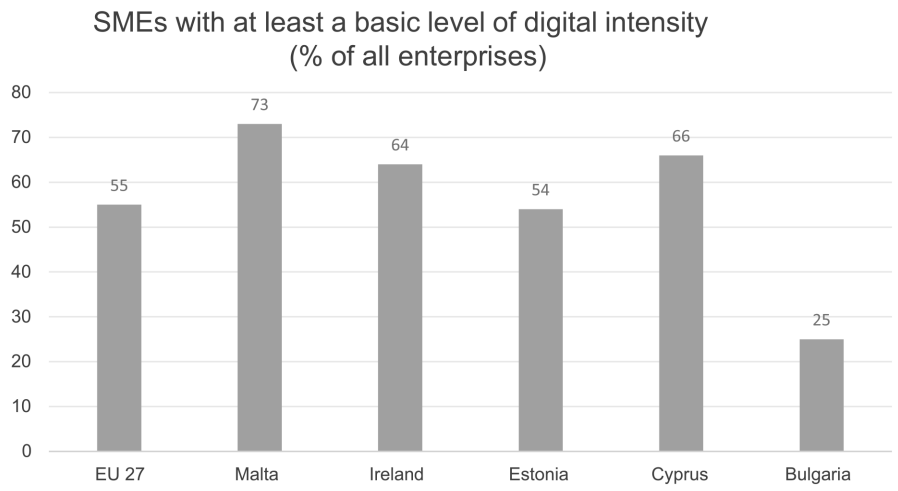
Το 2021 η Ιρλανδία (19%), η Κύπρος (25%) και η Μάλτα (31%) έφθασαν ή ήταν πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ που ανέρχεται στο 19% των επιχειρήσεων που χρησιμοποιούν λύσεις λογισμικού, όπως για τη διαχείριση

πελατειακών σχέσεων (CRM) σχετικά με την ανάλυση πληροφοριών των πελατών για σκοπούς μάρκετινγκ. Η Βουλγαρία (11%) και η Εσθονία (15%) εξακολουθούν να βρίσκονται κάτω από το μέσο επίπεδο της ΕΕ για τον δείκτη αυτό.

Μέχρι το 2019, η Eurostat έχει υπολογίσει το ποσοστό του τομέα ΤΠΕ στο ΑΕΠ για τα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ. Αν και λείπουν τα στοιχεία για την Ιρλανδία και την Κύπρο, οι άλλες τρεις χώρες καταγράφουν αύξηση της τιμής του δείκτη με την πάροδο των ετών και μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι οι ΤΠΕ παράγουν όλο και μεγαλύτερη αξία στην οικονομία και αναμένεται να επεκταθούν περαιτέρω. Επίσης, μέχρι το 2018, είδαμε να αυξάνεται ο αριθμός του προσωπικού ΤΠΕ, όπως και το ποσοστό του επί της συνολικής απασχόλησης στη Βουλγαρία, την Εσθονία και τη Μάλτα.

Το 2021 ένα σημαντικό ποσοστό των ΜΜΕ, 55% στην ΕΕ-27, είχε, τουλάχιστον, ένα βασικό επίπεδο ψηφιακής έντασης, κι ενώ η Κύπρος (66%), η Μάλτα (73%), η Ιρλανδία (64%) και η Εσθονία (54%) ήταν πάνω από τον μέσο όρο, το ποσοστό για τη Βουλγαρία ήταν πολύ χαμηλότερο, στο 25%.

Διάγραμμα 1: ΜΜΕ με τουλάχιστον βασικό επίπεδο ψηφιακής έντασης (%), 2021



Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή: Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI) 2022

Το 2021, το 34% των επιχειρήσεων της ΕΕ αγόρασε εξελιγμένες ή ενδιάμεσες υπηρεσίες υπολογιστικού νέφους[3] και θα ενσωματώσει τεχνολογίες νέφους. Με εξαίρεση τη Βουλγαρία (με το 10% των επιχειρήσεων να χρησιμοποιεί υπηρεσίες νέφους), οι άλλες χώρες-εταίροι βρίσκονταν πολύ πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ.

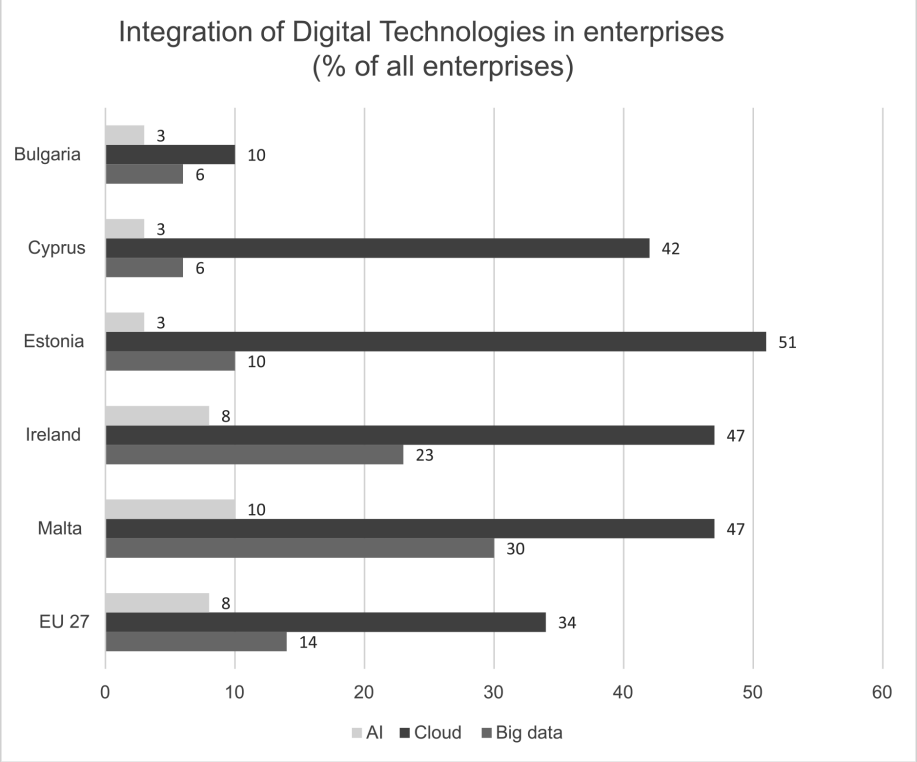
Επίσης, το 2021, το 14% των εταιρειών στην ΕΕ διεξήγαγε αναλύσεις μεγάλων δεδομένων. Στη Μάλτα, σχεδόν το ένα τρίτο των επιχειρήσεων αναλύει μεγάλα

3 Τουλάχιστον ένα από τα ακόλουθα: εφαρμογές λογιστικού ή χρηματοοικονομικού λογισμικού, εφαρμογές λογισμικού προγραμματισμού επιχειρησιακών πόρων (ERP), εφαρμογές λογισμικού διαχείρισης πελατειακών σχέσεων (CRM), εφαρμογές λογισμικού ασφαλείας, φιλοξενία των βάσεων δεδομένων της επιχείρησης, υπολογιστική πλατφόρμα που παρέχει ένα φιλοξενούμενο περιβάλλον για την ανάπτυξη, δοκιμή ή εγκατάσταση εφαρμογών.

δεδομένα και σχεδόν το ένα τέταρτο των επιχειρήσεων ασχολήθηκε με την ανάλυση μεγάλων δεδομένων στην Ιρλανδία, ενώ η Εσθονία, η Κύπρος και η Βουλγαρία βρίσκονταν κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ.

Η υιοθέτηση των τεχνολογιών τεχνητής νοημοσύνης στην ΕΕ ήταν, γενικά, αρκετά χαμηλή, στο 8%. Ωστόσο, το ποσοστό υιοθέτησης στην Ιρλανδία (8%) ισούται με τον μέσο όρο της ΕΕ, ενώ στη Μάλτα (10%) είναι ακόμη υψηλότερο. Η Βουλγαρία, η Κύπρος και η Εσθονία (όπου το ποσοστό υιοθέτησης είναι 3%) είχαν πολύ χαμηλό ποσοστό υιοθέτησης.

Διάγραμμα 2: Υιοθέτηση ψηφιακών τεχνολογιών από τις επιχειρήσεις (%), 2021



Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή: Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI) 2022

Τα δύο αυτά διαγράμματα αποτελούν σημαντικά ορόσημα για την ΕΕ. Η πρόταση της Επιτροπής «*Πορεία προς την ψηφιακή δεκαετία*» καθορίζει τους φιλόδοξους στόχους που πρέπει να επιτευχθούν έως το 2030:

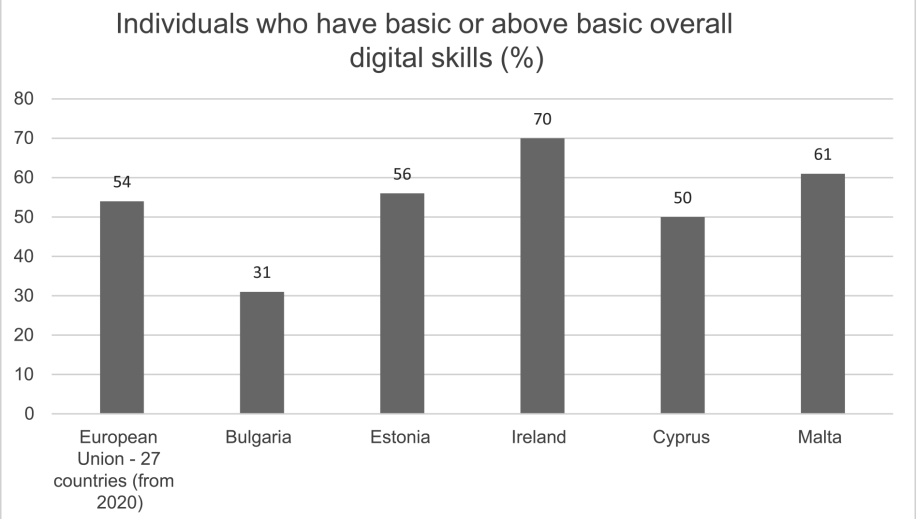
- Πάνω από το 90% των ευρωπαϊκών ΜΜΕ θα επιτύχουν τουλάχιστον ένα βασικό επίπεδο ψηφιακής έντασης
- Το 75 % των εταιρειών της ΕΕ θα χρησιμοποιούν το υπολογιστικό νέφος, την τεχνητή νοημοσύνη και τα μεγάλα δεδομένα[4].

Όσον αφορά τις ατομικές ψηφιακές δεξιότητες, τα στατιστικά στοιχεία της Eurostat δείχνουν ότι τρεις από τις πέντε χώρες-εταίρους υπερβαίνουν τον μέσο όρο της ΕΕ-27 αναφορικά με τα άτομα που έχουν βασικές ή πάνω

4 *Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2022), Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI) 2022. Θεματικά κεφάλαια, σ. 47, διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/88764*

από τις βασικές γενικές ψηφιακές δεξιότητες[5]. Η ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων αναμένεται να επιταχυνθεί τα επόμενα χρόνια. Ο Μηχανισμός Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής[6] θα διαθέσει σημαντικό ποσό πόρων (€22 δισ.) για την απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων. Υπάρχουν επίσης ορισμένα άλλα ευρωπαϊκά ταμεία (π.χ. Erasmus+, ΕΚΤ, Ψηφιακή Ευρώπη κ.λπ.) που είναι αφιερωμένα στην ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων[7].

Διάγραμμα 3 : Άτομα που έχουν βασικές ή πάνω από τις βασικές γενικές ψηφιακές δεξιότητες (ως % του συνόλου των ατόμων), 2021



Πηγή: Eurostat, Άτομα που έχουν βασικές ή πάνω από τις βασικές γενικές ψηφιακές δεξιότητες ανά φύλο [TEPSR_SP410].

Πρωτοβουλίες κατάρτισης σχετικά με την απόκτηση (ψηφιακών) ικανοτήτων έχουν οργανωθεί τα τελευταία χρόνια από όλες τις χώρες-εταίρους. Στη Βουλγαρία, δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στις γυναίκες, τους ευάλωτους νέους και τα μικρά παιδιά, ώστε να προσεγγίζεται ευρύτερο κοινό και να εξασφαλίζεται ισότιμη πρόσβαση στην κατάρτιση. Το κυπριακό Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού έδωσε μεγάλη έμφαση στην ανάπτυξη μέτρων που μπορούν να συμβάλουν στην απόκτηση των απαραίτητων ψηφιακών δεξιοτήτων σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης. Η Ψηφιακή Στρατηγική για την Κύπρο (2020-2030)[8] στοχεύει επίσης στην προώθησ η μιας προσβάσιμης και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνίας που θα διαθέτει τις δεξιότητες για να επωφεληθεί από τον εθνικό ψηφιακό μετασχηματισμό.

5 Ο Δείκτης ψηφιακών δεξιοτήτων 2.0 (DSI) είναι ένας σύνθετος δείκτης που βασίζεται σε επιλεγμένες δραστηριότητες που σχετίζονται με τη χρήση του διαδικτύου ή του λογισμικού που κάνουν τα άτομα ηλικίας 16-74 ετών σε πέντε συγκεκριμένους τομείς (Πληροφοριακός και ψηφιακός γραμματισμός, Επικοινωνία και συνεργασία, Δημιουργία ψηφιακού περιεχομένου, Ασφάλεια και επίλυση προβλημάτων). Ο δείκτης βασίζεται στην έρευνα της ΕΕ για τη χρήση των ΤΠΕ στα νοικοκυριά και από άτομα.

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

7 Ευρωπαϊκή Επιτροπή (χωρίς ημερομηνία), Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI) 2022. Ανθρώπινο κεφάλαιο, σ. 10, διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/88765

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

1.3. Επισκόπηση των εθνικών πλαισίων της ψηφιοποίησης και των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Όλες οι χώρες-εταίροι έχουν θεσπίσει στρατηγικές πολιτικής για την καθοδήγηση του ψηφιακού μετασχηματισμού της οικονομίας. Εκτός από τη δημιουργία των αναγκαίων υποδομών, οι στρατηγικές αυτές αποσκοπούν επίσης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, στη ρύθμιση της τεχνητής νοημοσύνης και της τηλεργασίας κ.ο.κ.

Σε γενικές γραμμές, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον ψηφιακό μετασχηματισμό δεν αποτελούν διαδεδομένο φαινόμενο στις υπό εξέταση χώρες-εταίρους. Μέχρι στιγμής η τηλεργασία φαίνεται να έχει υψηλή προτεραιότητα στις συλλογικές συμβάσεις (π.χ. στη Βουλγαρία και Εσθονία), ενώ άλλα θέματα υστερούν. Κατά συνέπεια, οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο να ασχοληθούν περαιτέρω με την εφαρμογή της *Συμφωνίας-Πλαισίου,* διευρύνοντας τις διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στην οργάνωση και την ανακατανομή των κερδών αποδοτικότητας σε τομείς στους οποίους η αυτοματοποίηση (για παράδειγμα, η ρομποτική) επιτρέπει νέες λειτουργίες ή αλλάζει τις διαδικασίες στο σύνολό τους. Επιπλέον, η συλλογική διαπραγμάτευση είναι ζωτικής σημασίας για τον καθορισμό του τρόπου ενσωμάτωσης των ρομπότ στα συστήματα εργασίας, στις υφιστάμενες ιεραρχίες και στις πρακτικές διαχείρισης, καθώς και για την τήρηση των απαιτήσεων κινδύνου και των κανόνων ασφαλείας.

Βουλγαρία

Η Βουλγαρία έχει υιοθετήσει διάφορες στρατηγικές σε εθνικό επίπεδο σχετικά με τον ψηφιακό μετασχηματισμό. Σε αυτές περιλαμβάνονται:

- Εθνικό Πρόγραμμα *ΨΗΦΙΑΚΗ ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ 2015* (2012)
- Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων 2012-2020
- Εθνική Στρατηγική για την Επιστημονική Έρευνα 2020
- Στρατηγική Καινοτομίας της Βουλγαρίας, Εθνική Στρατηγική για την Ανάπτυξη της Ευρυζωνικής Πρόσβασης, Κοινή Στρατηγική για την Ανάπτυξη της Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης 2011-2015. Τον Δεκέμβριο του 2019, το Υπουργικό Συμβούλιο ενέκρινε το επικαιροποιημένο Εθνικό Πρόγραμμα «Ψηφιακή Βουλγαρία 2025».

Η ψηφιοποίηση βρίσκεται στο επίκεντρο της προσοχής των κοινωνικών εταίρων τα τελευταία χρόνια. Το 2010 όλες οι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο συνήψαν εθνική συμφωνία σχετικά με τις ρυθμίσεις για την τηλεργασία. Η συμφωνία αυτή βασίστηκε στην Αυτόνομη Συμφωνία των Κοινωνικών Εταίρων της ΕΕ για την Τηλεργασία (2002). Με βάση τη συμφωνία αυτή και κατόπιν

κοινού αιτήματος των κοινωνικών εταίρων, τροποποιήθηκε ο Εργασιακός Κώδικας. Με τις τροποποιήσεις αυτές εισήχθη μια νέα ενότητα σχετικά με τις ρυθμίσεις για την τηλεργασία.

Η τηλεργασία και η ψηφιοποίηση αποτελούν κάτι καινούριο στο πλαίσιο των συζητήσεων για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Μόλις το 2020 η συλλογική σύμβαση στην εκπαίδευση τροποποιήθηκε προκειμένου να αντικατοπτρίζει τις νέες πραγματικότητες που έθεσε η πανδημία Covid-19 και την ανάγκη μετάβασης στην υποχρεωτική τηλεργασία. Σύμφωνα με τα στοιχεία που παρέχονται από το Εθνικό Ινστιτούτο Διαιτησίας και Συνδιαλλαγής (επίσης αρμόδιο για την ανάλυση των ρυθμίσεων περί συλλογικών διαπραγματεύσεων) για την περίοδο μεταξύ τέλη Δεκεμβρίου 2017 και τέλη Αυγούστου 2021, ο αριθμός των συλλογικών συμβάσεων που κάλυπταν την τηλεργασία αυξανόταν συνεχώς, ωστόσο εξακολουθούσε να παραμένει χαμηλός, με έντεκα επιχειρήσεις, που κάλυπταν 566 εργαζόμενους το 2017, σε 74 επιχειρήσεις, που κάλυπταν 5.668 εργαζόμενους το 2021 (συμπεριλαμβανομένων 60 εργαζομένων στον τομέα της εκπαίδευσης). Από αυτές, σε κλαδικό επίπεδο, σημειώθηκαν μόλις 2 συλλογικές συμβάσεις, στον τομέα της εκπαίδευσης και των κατασκευών.

Το 2019 και το 2020, το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο της Βουλγαρίας εξέδωσε τρεις γνωμοδοτήσεις σχετικά με τον ψηφιακό μετασχηματισμό. Και οι τρεις γνωμοδοτήσεις εκπονήθηκαν από δύο συνεισηγητές από την πλευρά των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Κύπρος

Η ψηφιοποίηση έχει ρυθμιστεί ανεπαρκώς στην Κύπρο και αυτό έχει επικριθεί από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης (για παράδειγμα, από την εφημερίδα Cyprus Mail, η οποία ανέφερε ότι η χώρα έχει αποτύχει να ενσωματώσει τα οφέλη της ψηφιακής νομοθεσίας της ΕΕ στον τομέα των οπτικοακουστικών μέσων και των τηλεπικοινωνιών).

Τον Ιανουάριο του 2020, η κυβέρνηση ενέκρινε εθνική στρατηγική για την τεχνητή νοημοσύνη (ΤΝ). Για την καθοδήγηση της εφαρμογής της στρατηγικής, τον Μάρτιο του 2020 ιδρύθηκε ένα νέο Υφυπουργείο Έρευνας, Καινοτομίας και Ψηφιακής Πολιτικής. Το εν λόγω Υφυπουργείο έχει τη συνολική ευθύνη για την ψηφιακή πολιτική και τον ψηφιακό μετασχηματισμό, συμπεριλαμβανομένης της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, της έρευνας και της καινοτομίας. Το Υφυπουργείο θα επικεντρωθεί στα εξής:

- Υιοθέτηση στρατηγικών, όπως η Εθνική Ψηφιακή Στρατηγική και η Στρατηγική Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης
- Κορυφαίες τεχνολογίες, όπως η ΤΝ, οι Τεχνολογίες Κατανεμημένου Καθολικού (DLT), τα Μεγάλα Δεδομένα και το Διαδίκτυο των Πραγμάτων (IoT),
- Υποδομές σχετικές με τις Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες και την Τεχνολογία Πληροφοριών

- Ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων.

Στο πλαίσιο μιας νέας ολιστικής και ολοκληρωμένης προσέγγισης, ανακοινώθηκε από το Υπουργείο Ενέργειας, Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού (ΥΕΕΒΤ) *η Εθνική Βιομηχανική Στρατηγική 2017-2030.* Η στρατηγική επικεντρώνεται στην αύξηση της καινοτομίας και της παραγωγικότητας της βιομηχανίας μέσω της ψηφιοποίησης και της ανάπτυξης ψηφιακών δεξιοτήτων.

Το *Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Κύπρου (2021-2026) (ΣΑΑ)* διαρθρώνεται γύρω από πέντε τομείς πολιτικής:

- Δημόσια υγεία
- Πολιτική προστασία
- Πράσινη μετάβαση
- Οικονομική ανθεκτικότητα
- Ανταγωνιστικότητα.

Οι δράσεις που προσδιορίστηκαν ενσωματώνουν συστάσεις που απορρέουν από τη νέα *Εθνική Ψηφιακή Στρατηγική (Ιούνιος 2020),* η οποία στοχεύει στην επίτευξη του ψηφιακού μετασχηματισμού του δημόσιου τομέα, στην προώθηση του ψηφιακού μετασχηματισμού του ιδιωτικού τομέα και στην προώθηση της καινοτομίας σύμφωνα με το επίπεδο ψηφιακής ωριμότητας της χώρας. Το ΣΑΑ αποτελεί βασικό μέσο μέσω του οποίου η Κύπρος θα προωθήσει τον ψηφιακό μετασχηματισμό της, αφιερώνοντας το 23% του εκτιμώμενου κόστους σε ψηφιακούς στόχους, συμμορφούμενη, ως εκ τούτου, με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2021/241, για τη δημιουργία ενός Μηχανισμού Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας.

Η κυβέρνηση έχει αναπτύξει και εφαρμόσε*ι νομοθεσία για την προστασία των δεδομένων* με επαρκή και συντονισμένα επίπεδα επιβολής, αντιμετωπίζοντας την ανάπτυξη της χρηματοοικονομικής τεχνολογίας (fintech), του λιανικού εμπορίου, της ΤΝ και της ψηφιακής υγείας, προκειμένου να διασφαλίσει ισοδύναμα και επαρκή επίπεδα προστασίας.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι η κυπριακή κυβέρνηση σχεδιάζει να ανεβάσει πολλές ταχύτητες για την ψηφιοποίηση της οικονομίας της, με ένα ταμείο ανάκαμψης ύψους 283 εκατομμυρίων ευρώ που υποστηρίζεται από την ΕΕ, ενώ παράλληλα συνεργάζεται με την Εσθονία, η οποία θεωρείται πρωταθλήτρια της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Ο Πρόεδρος της Κύπρου, Νίκος Αναστασιάδης, σχεδιάζει να επισκεφθεί την Εσθονία, όπου οι δύο χώρες θα υπογράψουν επικαιροποιημένο *Μνημόνιο Συνεργασίας στην Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση, τις Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών.*

Η *Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου* Δυναμικού δίνει επίσης μεγάλη σημασία στην ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων και έχει αναπτύξει σαράντα προγράμματα κατάρτισης για την απόκτηση των απαραίτητων γνώσεων. Το CyRIC *είναι ένας περιφερειακός δικτυακός κόμβος* οργανισμών έρευνας, καινοτομίας, επιχειρήσεων και βιομηχανίας, ο οποίος αξιοποιεί υποδομές τελευταίας τεχνολογίας, προκειμένου να φέρει την τέταρτη ψηφιακή επανάσταση στην Κύπρο, προσφέροντας καινοτομίες και υπηρεσίες

ψηφιακής τεχνολογίας αιχμής στον *τομέα της μεταποίησης.*

Επίσης, διεξάγονται συζητήσεις με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και άλλων ενδιαφερόμενων μερών για τη σύνταξη νομοθεσίας που θα ρυθμίζει την τηλεργασία. Το εν λόγω νομοσχέδιο θα ρυθμίζει πολλές πτυχές της τηλεργασίας, όπως το κόστος που επωμίζεται ο εργαζόμενος κατά την τηλεργασία, θέματα που αφορούν την ασφάλεια και υγεία του εργαζομένου, το δικαίωμα αποσύνδεσης και το δικαίωμα του εργαζομένου να μην παρακολουθείται, μεταξύ άλλων θεμάτων. Επιπλέον, το πλαίσιο για την τηλεργασία, το οποίο δημιουργήθηκε το 2002 και ήταν αδρανές για πολλά χρόνια, προσελκύει εκ νέου την προσοχή, μετά την πανδημία COVID-19, η οποία επέβαλε την ανάγκη για τηλεργασία και οι συζητήσεις σχετικά με την ανάγκη δημιουργίας της τηλεργασίας βρίσκονται σε εξέλιξη. Εκτός αυτού, τα συνδεδεμένα μέλη των κοινωνικών εταίρων της ΕΕ που έχουν υπογράψει τη *Συμφωνία-Πλαίσιο*, είναι της άποψης ότι το θέμα αυτό πρέπει επίσης να ρυθμιστεί και να αποτελέσει μέρος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Εσθονία

Εν γένει, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επιχειρηματικό ή κλαδικό επίπεδο είναι αρκετά σπάνιες στην Εσθονία και τα περισσότερα θέματα εργασίας/ζωής και συναφή ζητήματα ρυθμίζονται από τον νόμο. Υπάρχει συλλογική συμφωνία σε επίπεδο συνομοσπονδίας για την υιοθέτηση της Συμφωνίας-Πλαισίου . Οι σημαντικότερες στρατηγικές για την ψηφιοποίηση σε εθνικό επίπεδο είναι:

- «Εσθονία 2035»
- Ψηφιακή Κοινωνία της Εσθονίας 2030
- Στρατηγική Έρευνας και Ανάπτυξης, Καινοτομίας και Επιχειρηματικότητας 2035 (TAIE)
- Στρατηγική Εκπαίδευσης 2021-2035.

Οι εθνικές στρατηγικές και τα αναπτυξιακά σχέδια αντικατοπτρίζονται γενικά στα κυβερνητικά σχέδια δράσης, αλλά δεν φέρνουν απαραίτητα πάντα αποτελέσματα. Ως εκ τούτου, οι επιχειρηματικές οργανώσεις διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο τόσο στο σχεδιασμό των αναπτυξιακών σχεδίων όσο και στη διασφάλιση της εφαρμογής τους.

Οι πιο ορατές εκδηλώσεις της ψηφιοποίησης στο πλαίσιο της απασχόλησης είναι πιθανώς η επέκταση των *δυνατοτήτων τηλεργασίας και η αυξανόμενη ανάγκη για ψηφιακές δεξιότητες. Η τηλεργασία* ρυθμίζεται από τον Νόμο περί Συμβάσεων Εργασίας και η ευθύνη εργοδότη-εργαζομένου για την τηλεργασία καθορίζεται στη συμφωνία των κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία, βάσει της οποίας το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων έχει επίσης καταρτίσει έναν οδηγό για την τηλεργασία. Υπάρχουν επίσης αρκετές μελέτες σχετικά με τις μορφές εργασίας που διευκολύνονται από την ψηφιοποίηση (εργασία σε πλατφόρμες, τηλεργασία κ.λπ.).

Ιρλανδία

Η Αρχή Βιομηχανικής Ανάπτυξης (IDA) ιδρύθηκε από την κυβέρνηση το 1949 για να προσελκύσει Άμεσες Ξένες Επενδύσεις (FDI) στην οικονομία. Ιδρύθηκε το 1969 ως μη εμπορική ημικρατική επιχείρηση και το καθεστώς αυτό υποστηρίχθηκε από τους Νόμους περί Βιομηχανικής Ανάπτυξης, 1986-2019. Η IDA συνεχίζει να είναι ο σημαντικότερος οργανισμός που προσελκύει πολυεθνικές εταιρείες να ιδρύσουν γραφεία και θυγατρικές στην Ιρλανδία.

Από το 1987 έως το 2009 συμφωνήθηκε *μια σειρά Προγραμμάτων Κοινωνικής Σύμπραξης* μεταξύ διαδοχικών κυβερνήσεων, συνδικάτων, εργοδοτικών οργανώσεων και ορισμένων οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών. Ενώ, στα πρώτα εθνικά προγράμματα, η έννοια «τεχνολογία και εργασία» αναφερόταν ελάχιστα, σταδιακά γινόταν όλο και πιο σημαντικό θέμα για συμφωνία σε μεταγενέστερα προγράμματα.

Οι κυβερνητικές πολιτικές συνέχισαν να βασίζονται στην πρόοδο που σημειώθηκε κατά την εποχή των συμφωνιών Κοινωνικής Σύμπραξης και μετά το ασαφές αποτέλεσμα των γενικών εκλογών του 2020, τρία κόμματα, τα Fianna Fáil, Fine Gael και το Ιρλανδικό Πράσινο Κόμμα (Irish Green Party), διαπραγματεύτηκαν ένα *Κυβερνητικό Πρόγραμμα*, το οποίο περιλάμβανε *μια ενότητα αφιερωμένη στην Εθνική Ψηφιακή Στρατηγική.* Αυτή η Εθνική Ψηφιακή Στρατηγική βασίζεται στο επί πολλές δεκαετίες έργο προηγούμενων κυβερνητικών στρατηγικών.

Ο ρόλος ενός άλλου κρατικού οργανισμού, του Enterprise Ireland, είναι να βοηθήσει τις επιχειρήσεις που έχουν ως βάση την Ιρλανδία και τις εγχώριες επιχειρήσεις να αναπτύξουν νέες εξαγωγικές αγορές. Ιδρύθηκε με τον Νόμο περί Βιομηχανικής Ανάπτυξης (Enterprise Ireland) του 1998. Παρέχει χρηματοδότηση, συμβουλές και συστάσεις σε βασικές διεθνείς αγορές. Χρηματοδοτεί τους υποψήφιους εξαγωγείς για τη συμμετοχή τους σε εμπορικές εκθέσεις και επιχειρηματικές εκδηλώσεις σε βασικές εξαγωγικές αγορές. Ιδρύθηκαν τοπικά γραφεία επιχειρήσεων (Local Enterprise Offices - LEO) για να υποστηρίξουν το έργο του Enterprise Ireland σε τοπικό επίπεδο. Υπάρχει ένα LEO σε κάθε περιοχή τοπικής αυτοδιοίκησης με ειδικές ομάδες που προσφέρουν ένα ευρύ φάσμα εμπειριών, δεξιοτήτων, υπηρεσιών και χρηματοδότησης. Τα LEO προωθούν επίσης τις επιχειρήσεις και την επιχειρηματικότητα και ενισχύουν την επιχειρηματική κουλτούρα. Τα γραφεία αυτά παρέχουν βασική υποστήριξη για την ψηφιοποίηση των ΜΜΕ και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων.

Πράγματι, τα τελευταία πέντε χρόνια ο Enterprise Ireland και η IDA συνεργάζονται και χρηματοδοτούν από κοινού τη στρατηγική έρευνα και ανάπτυξη με επίκεντρο την αγορά, η οποία διεξάγεται μέσω *ενός δικτύου δέκα τεχνολογικών κέντρων* που επιτρέπουν στις ιρλανδικές εταιρείες και τις πολυεθνικές να συνεργαστούν σε έργα Ε&Α σε συνεργασία με εθνικά ερευνητικά ιδρύματα. Τα τεχνολογικά κέντρα καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα τομέων, συμπεριλαμβανομένων των φαρμακευτικών προϊόντων, των τροφίμων, της μεταποίησης, της μικροηλεκτρονικής και των σύνθετων

υλικών και έχουν πρόσβαση στην εμπειρογνωμοσύνη ερευνητών υψηλής εξειδίκευσης που εδρεύουν στα πανεπιστήμια και, ιδίως, στα πανεπιστήμια νέων τεχνολογιών.

Μετά τη θέσπιση της δέσμης μέτρων ανάκαμψης ύψους 750 δισεκατομμυρίων ευρώ της ΕΕ για τα κράτη μέλη, η Ιρλανδία ενέκρινε ένα *Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης*, το οποίο αφορά την ψηφιοποίηση, με βασική προτεραιότητα την Επιτάχυνση και Επέκταση των Ψηφιακών Μεταρρυθμίσεων και του Ψηφιακού Μετασχηματισμού. Μετά την αξιολόγηση του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η Ιρλανδία έλαβε λίγο λιγότερο από 1 δισ. ευρώ από το εν λόγω ταμείο, το οποίο εγκρίθηκε από το Συμβούλιο Οικονομικών και Δημοσιονομικών Θεμάτων (ECOFIN) στις 13 Ιουλίου 2021. Από το ποσό αυτό, η Ιρλανδία διαθέτει το 32% (293 εκατ. ευρώ) σε διάφορες πτυχές της ψηφιοποίησης. Αυτές οι ψηφιακές μεταρρυθμίσεις αποσκοπούν στην αντιμετώπιση του «ψηφιακού χάσματος» και θα διασφαλίσουν ότι όλοι όσοι φοιτούν στην εκπαίδευση θα μπορούν να αναπτύξουν τις δεξιότητες για να συμμετάσχουν στην ψηφιακή οικονομία και να επωφεληθούν από την ψηφιακή μετάβαση.

Με τόσες πολλές εταιρείες τεχνολογίας να εγκαθιστούν στην Ιρλανδία τα κεντρικά τους γραφεία στην περιοχή ΕΜΕΑ και άλλες εγκαταστάσεις, ιδίως εταιρείες λογισμικού και μέσων κοινωνικής δικτύωσης, και με τη θέσπιση του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, ήτοι του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων (GDPR), ο ρόλος της *ιρλανδικής Επιτροπής Προστασίας Δεδομένων* (DPC) έχει αποκτήσει ιδιαίτερη σημασία εντός της ΕΕ και στην «αστυνόμευση» των ηλεκτρονικών τομέων.

Η DPC συστάθηκε βάσει του Νόμου περί Προστασίας Δεδομένων του 2018, ο οποίος μετέφερε επίσης τον ΓΚΠΔ στο ιρλανδικό δίκαιο, αλλά λειτουργεί επίσης στο πλαίσιο της προγενέστερης νομοθεσίας περί προστασίας δεδομένων, των Νόμων περί Προστασίας Δεδομένων του 1988-2003. Υπεύθυνη για την προάσπιση των δικαιωμάτων των πολιτών της ΕΕ όσον αφορά την προστασία των προσωπικών τους δεδομένων είναι η εθνική ανεξάρτητη αρχή και υπεύθυνη για την παρακολούθηση της εφαρμογής του ΓΚΠΔ είναι η εποπτική εθνική αρχή. Αυτό περιλαμβάνει την Οδηγία για την επιβολή του Νόμου (Οδηγία (ΕΕ) 2016/680), η οποία τέθηκε σε ισχύ παράλληλα με τον ΓΚΠΔ.

Η DPC έχει επίσης θεσμοθετημένες εξουσίες που σχετίζονται με άλλα κανονιστικά πλαίσια, συμπεριλαμβανομένων των *Κανονισμών για την προστασία της ιδιωτικής ζωής στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες (*2011), με τους οποίους μεταφέρθηκε στο ιρλανδικό δίκαιο η Οδηγία 2002/58/ΕΚ για την προστασία της ιδιωτικής ζωής στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες (όπως τροποποιήθηκε από τις Οδηγίες 2006/24/ΕΚ και 2009/136/ΕΚ).

Ένας άλλος οργανισμός-κλειδί στην ασφάλεια των ΤΠ είναι το *Εθνικό Κέντρο Ασφάλειας στον Κυβερνοχώρο (NCSC)*, το οποίο ιδρύθηκε το 2011 ως γραφείο στο Υπουργείο Περιβάλλοντος, Κλίματος και Επικοινωνιών (DECC). Το Κέντρο αυτό είναι υπεύθυνο για τη συμβουλευτική υποστήριξη των κυβερνητικών ΤΠ και των παρόχων κρίσιμων εθνικών υποδομών ΤΠ σχετικά με τις τρέχουσες απειλές και τα τρωτά σημεία που σχετίζονται

με την ασφάλεια των πληροφοριών δικτύου. Επικεντρώνεται κυρίως στην κυβερνοασφάλεια των κυβερνητικών δικτύων και στην ασφάλεια των εθνικών υποδομών.

Μάλτα

Ο νόμος της Μάλτας για την Αρχή Ψηφιακής Καινοτομίας (Νόμος MDIA) τέθηκε σε ισχύ τον Ιούλιο του 2018 με στόχο τη σύσταση της Αρχής Ψηφιακής Καινοτομίας της Μάλτας (MDIA). Ο ρόλος της MDIA μπορεί να συνοψιστεί σε δύο βασικά σημεία:

- Η MDIA ιδρύθηκε για την προώθηση και ανάπτυξη του τομέα της καινοτόμου τεχνολογίας στη Μάλτα
- Να του δώσει τη σφραγίδα έγκρισης του κράτους, αναπτύσσοντας παράλληλα το απαραίτητο πλαίσιο κανονισμών σε σχέση με αυτόν.

Ο Νόμος περί Καινοτόμων Τεχνολογικών Ρυθμίσεων και Υπηρεσιών (Νόμος ITAS) εισήχθη το 2018 και ο στόχος αυτής της νομοθεσίας είναι να υποστηρίξει και να συμπληρώσει τον προηγούμενο Νόμο MDIA. Με την εισαγωγή του Νόμου ITAS προβλέφθηκε κανονισμός για τις καινοτόμες τεχνολογικές ρυθμίσεις και τους καθορισμένους παρόχους καινοτόμων τεχνολογικών υπηρεσιών.

Ο νόμος για τα Χρηματοοικονομικά Κρυπτοπεριουσιακά Στοιχεία (Νόμος VFA) τέθηκε σε ισχύ τον Νοέμβριο του 2018 και αποσκοπούσε στη ρύθμιση των αρχικών προσφορών Χρηματοοικονομικών Κρυποπεριουσιακών Στοιχείων (VFA) και της εικονικής χρηματοδότησης (virtual finance). Η εν λόγω νομοθεσία επιτρέπει την ταξινόμηση των κρυπτονομισμάτων ως χρηματοοικονομικά κρυπτοπεριουσιακά στοιχεία με ένα ολοκληρωμένο ρυθμιστικό πλαίσιο για να διασφαλιστεί ότι η προστασία των καταναλωτών και η ανάπτυξη του εν λόγω τομέα συμβαδίζουν. Ο εν λόγω Νόμος αποτέλεσε πρωτοποριακή νομοθεσία στον τομέα των χρηματοοικονομικών κρυποπεριουσιακών στοιχείων.

Ο κατάλογος των στρατηγικών εγγράφων σχετικά με την ψηφιοποίηση των εταιρειών περιλαμβάνει:

- Εθνική Στρατηγική για το Ηλεκτρονικό Εμπόριο (2014): η στρατηγική αυτή χωρίζεται σε τέσσερις πυλώνες: i) δημιουργία εμπιστοσύνης στο ηλεκτρονικό εμπόριο, ii) μετασχηματισμός των πολύ μικρών επιχειρήσεων, iii) μεταφορά των ΜΜΕ και της βιομηχανίας στο επόμενο επίπεδο, iv) μετατροπή της Μάλτας σε παγκόσμιο παράγοντα του ηλεκτρονικού εμπορίου.
- Ψηφιακή Στρατηγική της Μάλτας (2014): η στρατηγική διαγράφει τρία σημαντικά θέματα, ήτοι τον Ψηφιακό Πολίτη, τις Ψηφιακές Επιχειρήσεις και την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση, τα οποία με τη σειρά τους υποστηρίζονται από τρεις στρατηγικούς παράγοντες: Κανονισμοί και Νομοθεσία, Υποδομές και Ανθρώπινο Κεφάλαιο.
- Στρατηγική ΤΝ «Malta: The Ultimate AI Launch Pad» (2019): το έγγραφο αυτό καθορίζει μια σειρά από τρεις πυλώνες, οι οποίοι στη συνέχεια αντιστοιχίζονται σε τρεις παράγοντες υλοποίησης· (i)

Επενδύσεις, νεοφυείς επιχειρήσεις και καινοτομία, (ii) Υιοθέτηση από τον δημόσιο τομέα, (iii) Υιοθέτηση από τον ιδιωτικό τομέα. Οι στρατηγικοί παράγοντες για αυτούς τους πυλώνες, όπως περιγράφονται στο έγγραφο, είναι οι εξής: (i) εκπαίδευση και εργατικό δυναμικό, (ii) δεοντολογία και νομικά θέματα, (iii) υποδομές οικοσυστήματος[9].

- Εθνική Στρατηγική για τις Ψηφιακές Δεξιότητες 2019-2021: ο δηλωμένος στόχος της στρατηγικής αυτής ήταν να συμπληρώσει τις πρωτοβουλίες τόσο σε τοπικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την αντιμετώπιση της ανάγκης για υφιστάμενες και νέες ψηφιακές δεξιότητες. Η Εθνική Στρατηγική για τις Ψηφιακές Δεξιότητες αποτελείται από δώδεκα κύριους τομείς συστάσεων.

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

1.4. Επισκόπηση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στον ψηφιακό μετασχηματισμό

Εισαγωγή και μεθοδολογία

Αυτή και οι επόμενες ενότητες είναι αφιερωμένες στους ρόλους των κοινωνικών εταίρων και άλλων ενδιαφερομένων ως γίνονται αντιληπτοί, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού, των διευθυντών γραμμών παραγωγής, των υπευθύνων προστασίας δεδομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων, όσον αφορά τη *Συμφωνία-Πλαίσιο* για τον Ψηφιακό Μετασχηματισμό, με βάση τις εθνικές εκθέσεις των εταίρων του έργου από τη Βουλγαρία, την Κύπρο, την Εσθονία, την Ιρλανδία και τη Μάλτα.

Η *Συμφωνία-Πλαίσιο* υπογραμμίζει τον μετασχηματισμό της οικονομίας ως αποτέλεσμα της αυξανόμενης εφαρμογής της ψηφιοποίησης και αναφέρει ότι ο μετασχηματισμός αυτός επιφέρει σαφή οφέλη για τους εργοδότες, τους εργαζόμενους και τους αιτούντες εργασία όσον αφορά νέες ευκαιρίες απασχόλησης, αυξημένη παραγωγικότητα, βελτίωση των συνθηκών εργασίας και νέους τρόπους οργάνωσης της εργασίας και βελτίωσης της ποιότητας των υπηρεσιών και των προϊόντων.

Στόχος

Ο κύριος στόχος είναι να αποκαλυφθούν και να συγκριθούν οι διαδικασίες διμερούς/τριμερούς εταιρικής σχέσης μεταξύ της κυβέρνησης και εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων για την επίτευξη ομαλής μετάβασης και την επιτυχή ενσωμάτωση των ψηφιακών τεχνολογιών στους εργασιακούς χώρους, οι οποίες επιτεύχθηκαν στις διάφορες χώρες-εταίρους κατά την εφαρμογή της *Συμφωνίας-Πλαισίου.*

Αντικείμενο και σκοπός της έρευνας

Αντικείμενο της συγκριτικής μελέτης είναι η προσέγγιση μιας συμφωνημένης και από κοινού διαχειριζόμενης δυναμικής κυκλικής διαδικασίας για την εφαρμογή της *Συμφωνίας-Πλαισίου,* με σεβασμό στους ρόλους/αρμοδιότητες των κοινωνικών εταίρων στις χώρες-εταίρους του έργου.

Σκοπός της μελέτης είναι η εξέταση της τρέχουσας κατάστασης του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στον ψηφιακό μετασχηματισμό, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων που εφαρμόζονται και της ερμηνείας των απόψεων και της ανατροφοδότησης των τριών ομάδων-στόχων στις έρευνες.

Εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων και άλλων ενδιαφερομένων μερών σχετικά με τη *Συμφωνία-Πλαίσιο*

2) Διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού/γραμμών παραγωγής/υπεύθυνοι προστασίας δεδομένων

3) Εκπρόσωποι των εργαζομένων.

Κατά τη διάρκεια των εργασιών, για τους σκοπούς της παρούσας συ-

γκριτικής έκθεσης, διεξήχθη έρευνα μεταξύ των εκπροσώπων των τριών αυτών ομάδων-στόχων. Η παρούσα ανάλυση της τρέχουσας κατάστασης του κοινωνικού διαλόγου, όσον αφορά τον ψηφιακό μετασχηματισμό, βασίζεται στα ευρήματα της έρευνας που πραγματοποίησαν οι κοινωνικοί εταίροι στις χώρες εταίρους, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορές στα εθνικά χαρακτηριστικά και τα στάδια εφαρμογής της συμφωνίας.

Πλαίσιο

Η σύγκριση των απαντήσεων των κοινωνικών εταίρων και των διευθυντών στα ερωτηματολόγια γίνεται στο πλαίσιο των στόχων και του πεδίου εφαρμογής της *Συμφωνίας-Πλαισίου* και αποσκοπεί στην αξιολόγηση του βαθμού στον οποίο οι διαδικασίες και δραστηριότητες που εφαρμόζονται και/ή σχεδιάζονται σε διάφορες χώρες ανταποκρίνονται στους κύριους στόχους για:

- Ευαισθητοποίηση και βελτίωση της κατανόησης των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους σχετικά με τις ευκαιρίες και τις προκλήσεις στον κόσμο της εργασίας που προκύπτουν από τον ψηφιακό μετασχηματισμό
- Ενθάρρυνση, καθοδήγηση και υποστήριξη των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στην ανάπτυξη συγκεκριμένων μέτρων και δράσεων, λαμβάνοντας υπόψη τις υφιστάμενες πρωτοβουλίες, πρακτικές και συλλογικές συμβάσεις
- Προώθηση μιας εταιρικής προσέγγισης μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και των εκπροσώπων τους για μια συμφωνημένη και από κοινού διαχειριζόμενη δυναμική κυκλική διαδικασία για την εφαρμογή της συμφωνίας
- Υποστήριξη μιας ανθρωποκεντρικής προσέγγισης κατά την ενσωμάτωση των ψηφιακών τεχνολογιών στον τομέα της εργασίας, για τη στήριξη των εργαζομένων και την αύξηση της παραγωγικότητας.

Επιπλέον, η παρούσα συγκριτική έκθεση εξετάζει τον αντίκτυπο που έχει η διαθεσιμότητα και η εισαγωγή ψηφιακών τεχνολογιών ή εργαλείων σε διάφορα στάδια της διαδικασίας εφαρμογής σε διάφορους αλληλένδετους τομείς του εργασιακού περιβάλλοντος:

- Περιεχόμενο εργασίας και δεξιότητες
- Συνθήκες εργασίας (όροι απασχόλησης, ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής)
- Συνθήκες εργασίας (περιβάλλον εργασίας, ασφάλεια και υγεία)
- Εργασιακές σχέσεις
- Οργάνωση της εργασίας.

Κριτήρια

Τα κύρια κριτήρια για τη σύγκριση των επιτευγμάτων σε πρακτικό επίπεδο για τις διάφορες χώρες-εταίρους του έργου, τα οποία συζητήθηκαν και

ελήφθησαν υπόψη ως μέρος της διαδικασίας ψηφιακού μετασχηματισμού στον κόσμο της εργασίας, είναι οι τέσσερις πυλώνες που περιγράφονται στη *Συμφωνία-Πλαίσιο:*

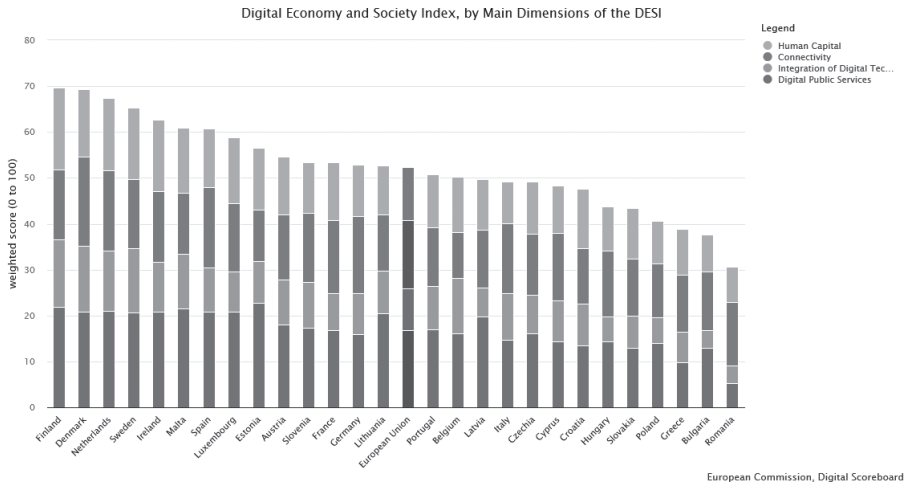
- Ψηφιακές δεξιότητες και διασφάλιση των θέσεων εργασίας
- Τρόποι σύνδεσης και αποσύνδεσης
- Τεχνητή νοημοσύνη (ΤΝ) και διασφάλιση της αρχής του ανθρώπινου ελέγχου
- Σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και παρακολούθηση.

Κοινωνικός διάλογος σε επίπεδο ΕΕ

Η παρούσα ενότητα αποσκοπεί στη διερεύνηση του βαθμού στον οποίο οι ανησυχίες των επιχειρήσεων και των οργανώσεων των εργαζομένων σχετικά με το μέλλον της εργασίας και της απασχόλησης έχουν μετατραπεί σε δράσεις μέσω του κοινωνικού διαλόγου. Με αυτό τον στόχο, η συγκριτική έκθεση θα εξετάσει αρχικά τις εμπειρίες του κοινωνικού διαλόγου σε επίπεδο ΕΕ και στη συνέχεια σε επίπεδο χωρών των εταίρων του έργου.

Είναι σημαντικό, ωστόσο, να τονιστεί, για άλλη μια φορά, η τεράστια ποικιλομορφία μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ και ιδίως μεταξύ των εταίρων του έργου, όσον αφορά τόσο το επίπεδο οικονομικής τους ανάπτυξης, την οικονομική τους διάρθρωση όσο και την εισαγωγή ψηφιακών τεχνολογιών. Για να δώσουμε ένα παράδειγμα τέτοιων διαφορών, το Διάγραμμα 4 συνοψίζει τις ψηφιακές επιδόσεις και την πρόοδο των χωρών της ΕΕ:

Διάγραμμα 4: Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, 2022 [10]



Αυτά τα αποτελέσματα του δείκτη DESI το 2022 δείχνουν ότι ενώ τα περισσότερα κράτη μέλη σημειώνουν πρόοδο στον ψηφιακό μετασχηματισμό τους, η υιοθέτηση βασικών ψηφιακών τεχνολογιών από τις επιχειρήσεις, όπως η ΤΝ και τα μεγάλα δεδομένα, παραμένει χαμηλή, ακόμη και μεταξύ των «πρωτοπόρων» της ΕΕ. Τα ανεπαρκή επίπεδα ψηφιακών δεξιοτήτων θα

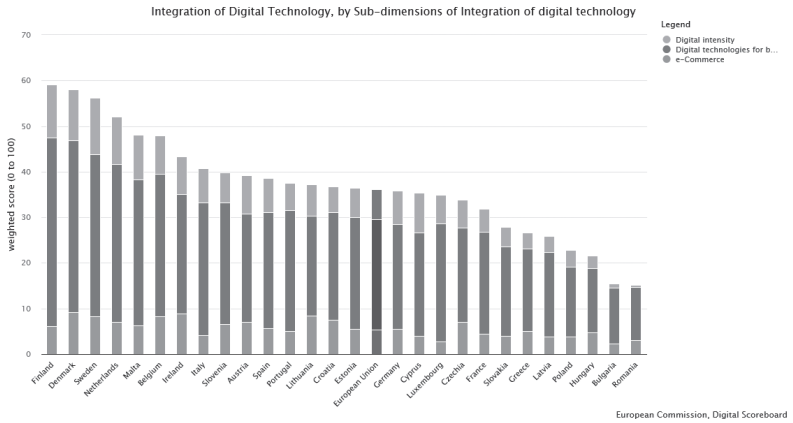
10 Βάση δεδομένων διαθέσιμη στη διεύθυνση: https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi

εμποδίσουν τις προοπτικές της μελλοντικής ανάπτυξης, θα βαθύνουν το ψηφιακό χάσμα και θα αυξήσουν τους κινδύνους ψηφιακού αποκλεισμού, καθώς όλο και περισσότερες υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένων των βασικών, μεταφέρονται στο διαδίκτυο. Τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν ότι πρέπει να ενταθούν οι προσπάθειες για να εξασφαλιστεί η πλήρης ανάπτυξη υποδομών ευρέως διαδεδομένης συνδεσιμότητας (ιδίως 5G) που απαιτούνται για εξαιρετικά καινοτόμες υπηρεσίες και εφαρμογές.

Στο πλαίσιο του έργου TransFormWork, συγκρίνοντας τον δείκτη DESI, ξεχωρίζουν δύο ομάδες χωρών-εταίρων – η πρώτη περιλαμβάνει την Ιρλανδία, την Εσθονία και τη Μάλτα, για τις οποίες ο δείκτης DESI είναι υψηλότερος από τον μέσο όρο της ΕΕ, και την Κύπρο και τη Βουλγαρία, για τις οποίες ο δείκτης DESI είναι χαμηλότερος.

Για να δοθεί ένα παράδειγμα των διαφορών αυτών, το διάγραμμα 5 αναπαράγει δύο από τους υποδείκτες: τον δείκτη ψηφιοποίησης των επιχειρήσεων και τον δείκτη ηλεκτρονικού εμπορίου, που αποτελούν τη λεγόμενη διάσταση *της Ενσωμάτωσης των Ψηφιακών Τεχνολογιών:*

Διάγραμμα 5*:* Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας *της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DESI) 2022, Ενσωμάτωση των Ψηφιακών Τεχνολογιών*



Παρόλο που ο δείκτης αυτός αφορά μόνο ορισμένα από τα στοιχεία που σχετίζονται με την ψηφιοποίηση, όπως η σημασία του ηλεκτρονικού εμπορίου για τις ΜΜΕ και η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, των ηλεκτρονικών τιμολογίων ή των λύσεων υπολογιστικού νέφους, τα αποτελέσματα, όσον αφορά την επίπτωση των ψηφιακών τεχνολογιών στις εθνικές επιχειρήσεις, είναι αρκετά αποκαλυπτικά, με τη χώρα με την υψηλότερη τιμή, την Ιρλανδία (68,7), να καταγράφει μια τιμή σχεδόν τέσσερις φορές υψηλότερη από την τιμή που καταγράφει η χώρα με το χαμηλότερο αποτέλεσμα, η Βουλγαρία (18,15).

Κοινωνικός διάλογος σε επίπεδο ΕΕ[11]

11 Το παρόν υποτμήμα χρησιμοποιεί πληροφορίες από την έκθεση του Eurofound «Impact of digitalisation on social dialogue and collective bargaining», βλ: https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/impact-of-digitalisation on-social-dialogue-and-collective-bargaining

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ορίζει τον *κοινωνικό διάλογο* ως:

> *... «συζητήσεις, διαβουλεύσεις, διαπραγματεύσεις και κοινές δράσεις στις οποίες συμμετέχουν οργανώσεις που εκπροσωπούν τα δύο μέρη της βιομηχανίας (εργοδότες και εργαζόμενους).*

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ),

> *...ο κοινωνικός διάλογος περιλαμβάνει κάθε είδους διαπραγμάτευση, διαβούλευση ή απλή ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των εκπροσώπων των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των εργαζομένων ή ανάμεσα σε αυτούς, επί θεμάτων κοινού ενδιαφέροντος που αφορούν την οικονομική και κοινωνική πολιτική. Μπορεί να συνίσταται σε διμερή σχέση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών (ή συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων) ή σε τριμερή διαδικασία με την κυβέρνηση ως επίσημο μέρος του διαλόγου. Μπορεί να είναι διεπαγγελματικός ή κλαδικός και να λαμβάνει χώρα σε εθνικό, περιφερειακό, επιχειρησιακό ή εργασιακό επίπεδο.*[12]

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι η διαδικασία διαπραγμάτευσης μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, επαγγελματικών οργανώσεων (του προσωπικού) και άλλων αντιπροσωπευτικών οργανώσεων και των εργοδοτών σχετικά με τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων και τα δικαιώματα και τις αρμοδιότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Πρόκειται για μια διαδικασία θέσπισης κανόνων, που οδηγεί σε κοινή ρύθμιση.

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της οικονομίας έχει σημαντικές επιπτώσεις στις συνθήκες εργασίας και, ως εκ τούτου, στις συλλογικές σχέσεις απασχόλησης και εργασιακού χώρου. Ταυτόχρονα, τα συστήματα εργασιακών σχέσεων συμβάλλουν στη διαμόρφωση της ανάπτυξης της ψηφιοποίησης στην οικονομία και την αγορά εργασίας. Οι ψηφιακές στρατηγικές, όπως η Industry 4.0, τείνουν να αναπτύσσονται με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

Η Συμφωνία-Πλαίσιο αποτελεί παράδειγμα της σημασίας του κοινωνικού διαλόγου για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ψηφιακής αλλαγής. Η συμφωνία αναγνωρίζει ότι η ψηφιοποίηση απαιτεί ειδικές προσεγγίσεις με τρόπο προσαρμοσμένο στις συγκεκριμένες συνθήκες. Δεδομένου ότι τα κέρδη δεν είναι αυτόματα, πρέπει να προσαρμόσουμε τις αγορές εργασίας, την εκπαίδευση και την κατάρτιση και τα συστήματα κοινωνικής προστασίας ώστε να διασφαλίσουμε ότι η μετάβαση είναι αμοιβαία επωφελής για τους εργοδότες και τους εργαζομένους.

Αυτό απαιτεί εστίαση και πρόβλεψη της αλλαγής και, μεταξύ άλλων, την παροχή των δεξιοτήτων που χρειάζονται οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις, την οργάνωση της εργασίας και των συνθηκών εργασίας, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την προσβασιμότητα της τεχνολογίας, συμπεριλαμβανομένων των υποδομών, σε όλους τους

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

οικονομικούς τομείς και τις περιφέρειες.

Δείκτες πολιτικής

- Ο κοινωνικός διάλογος με τη συμμετοχή των εργαζομένων που επηρεάζονται από την ψηφιοποίηση είναι το κλειδί για τη δημιουργία νέων, καταλληλότερων ατζέντων διαπραγμάτευσης και τον εντοπισμό νέων τομέων συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.
- Όσο πιο ανατρεπτική είναι η τεχνολογία, τόσο μεγαλύτερο αντίκτυπο έχει στο εργατικό δυναμικό και στις συνθήκες εργασίας και συνεπώς στον κοινωνικό διάλογο
- Η διαχείριση του αντίκτυπου της τεχνολογικής αλλαγής και των επιπτώσεων της ψηφιοποίησης βρίσκεται ήδη στις κλαδικές και τομεακές πολιτικές ατζέντες των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο
- Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις βοηθούν στην αποτελεσματική διαχείριση των μεταβατικών περιόδων, υποστηρίζοντας τις επιχειρήσεις και τους κλάδους να αναδιαρθρώσουν και να προσαρμοστούν αναλόγως, καθώς και στην αντιμετώπιση των κινδύνων αύξησης της μισθολογικής ανισότητας και της πόλωσης των συνθηκών εργασίας.
- Ένα νέο κύμα συλλογικών συμβάσεων σε σχέση με:
- τη διαχείριση του ψηφιακού μετασχηματισμού
- την ψηφιακή οργάνωση της εργασίας μέσω αλλαγών στην ευελιξία του χρόνου εργασίας
- την επανεκπαίδευση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων
- τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και των συνθηκών εργασίας - όπως η ασφάλεια και υγεία, συμπεριλαμβανομένης της μείωσης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων
- πρωτοστατεί στην αναθεώρηση των υφιστάμενων δομών συλλογικών διαπραγματεύσεων.
- Η αυξανόμενη διασπορά των εργαζομένων, ως αποτέλεσμα της εξ αποστάσεως εργασίας, δύναται να καταστήσει δυσκολότερη την οργάνωση του συνδικαλισμού.

Τα τελευταία χρόνια, έχουν δημιουργηθεί πρωτοβουλίες κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό επίπεδο και έχει επίσης πραγματοποιηθεί κλαδικός και τομεακός κοινωνικός διάλογος για την ψηφιακή μετάβαση. Οι πρωτοβουλίες αυτές, οι οποίες συνήθως βασίζονται σε προσεγγίσεις διαρθρωτικών αλλαγών, αποσκοπούν στην εφαρμογή ολοκληρωμένων στρατηγικών και συνοδευτικών πολιτικών για την πλοήγηση στην ψηφιακή μετάβαση και την υιοθέτηση τεχνολογιών. Οι περισσότερες από αυτές τις προσεγγίσεις συνεπάγονται τόσο τριμερή όσο και διμερή κοινωνικό διάλογο, καθώς αναγνωρίζεται ευρέως ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι οργανώσεις των εργοδοτών πρέπει να συμμετέχουν στη διαχείριση της αλλαγής, ιδίως όσον αφορά την πρόβλεψη των απαιτήσεων σε δεξιότητες και την εφαρμογή μέτρων περαιτέρω εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης.

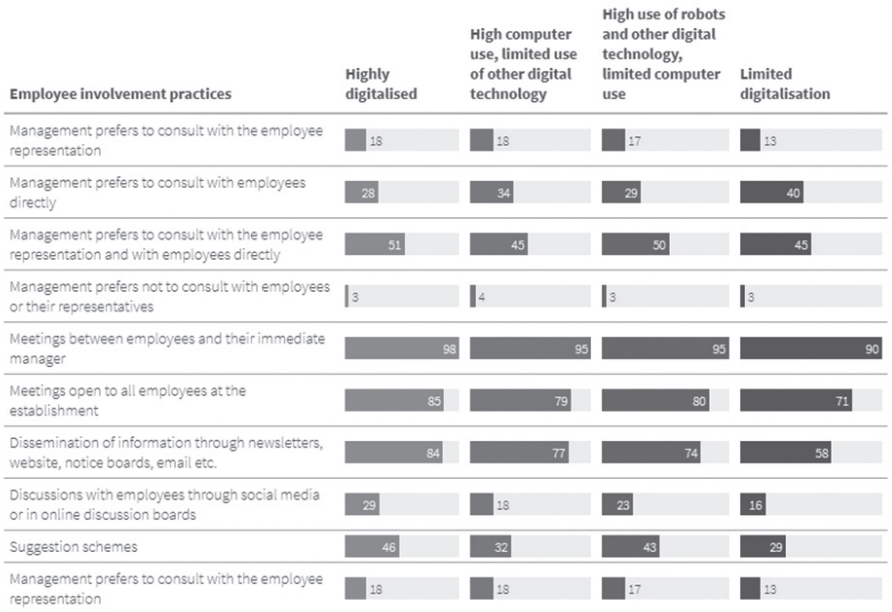
Οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν ολοένα και μεγαλύτερο ρόλο στην

αντιμετώπιση των επιπτώσεων του ψηφιακού μετασχηματισμού τόσο σε μακροοικονομικό όσο και σε μικροοικονομικό επίπεδο. Το πρώτο αναφέρεται σε συζητήσεις σχετικά με τις βιομηχανικές πολιτικές, τις μεταρρυθμίσεις της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας, τις πολιτικές για τις δεξιότητες, την κοινωνική προστασία και τις συντάξεις, και τις φορολογικές μεταρρυθμίσεις. Το δεύτερο αφορά την αναδιοργάνωση της εργασίας, τον αντίκτυπο στις θέσεις εργασίας και τις συνθήκες εργασίας, το εργατικό και κοινωνικό κόστος που προκύπτει από την αναδιάρθρωση σε επίπεδο επιχείρησης και τη διαπραγμάτευση των κερδών παραγωγικότητας, εάν αυτά προκύψουν.

Τα στοιχεία από την *Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Επιχειρήσεις* (ΕΕΕ) 2019 του Eurofound δείχνουν ότι, ενώ το 54% των επιχειρήσεων που χαρακτηρίζονται ως «έντονα ψηφιοποιημένες» διαθέτουν επίσημη εκπροσώπηση του προσωπικού, αυτό ισχύει μόνο για το 47% των επιχειρήσεων με «περιορισμένη ψηφιοποίηση»[13].

Σύμφωνα με αυτό, η ΕΕΕ 2019 δείχνει ότι ελαφρώς περισσότερες επιχειρήσεις με υψηλή ψηφιοποίηση, σε σχέση με άλλους τύπους επιχειρήσεων, εμπλέκουν εκπροσώπους των εργαζομένων, ενώ περισσότερες επιχειρήσεις με περιορισμένες δυνατότητες ψηφιοποίησης ζητούν απευθείας τη γνώμη των εργαζομένων (διάγραμμα 6). Ωστόσο, τα υψηλότερα επίπεδα ψηφιοποίησης φαίνεται να σχετίζονται με ένα ευρύτερο φάσμα καναλιών για την ενημέρωση του προσωπικού και ειδικότερα με ένα υψηλότερο ποσοστό εταιρειών που χρησιμοποιούν ψηφιακά κανάλια, όπως ενημερωτικά δελτία, διαδικτυακούς πίνακες συζητήσεων και μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

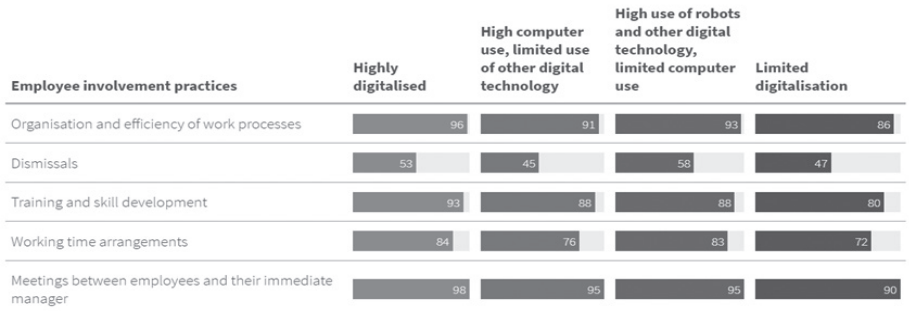
Διάγραμμα 6: Πρακτικές συμμετοχής των εργαζομένων ανάλογα με την ένταση της ψηφιοποίησης των εταιρειών, 2019 (%)



13 Βλ. https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-company-surveys

Ένα ελαφρώς υψηλότερο ποσοστό διευθυντών σε έντονα ψηφιοποιημένες εταιρείες, σε σχέση με τους άλλους τύπους εταιρειών, αναφέρει ότι εμπλέκει το προσωπικό και τους εκπροσώπους του στις διοικητικές αποφάσεις (διάγραμμα 7). Οι διαφορές είναι πιο έντονες για την κατάρτιση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων και τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας (πάνω από 10 ποσοστιαίες μονάδες).

Διάγραμμα 7: Συμμετοχή των εργαζομένων στις διοικητικές αποφάσεις με βάση την ένταση της ψηφιοποίησης των εταιρειών, ΕΕ, 2019 (%)



Source: ECS 2019 management questionnaire

Ο τομέας των στρατηγικών και των πολιτικών για τις δεξιότητες και την κατάρτιση αποτελεί προτεραιότητα και οι κοινωνικοί εταίροι έχουν συμμετάσχει στον κοινωνικό διάλογο στον τομέα αυτό από την αρχή του ψηφιακού μετασχηματισμού. Η ψηφιοποίηση οδήγησε επίσης σε νέους τομείς προς συζήτηση, για παράδειγμα νέους αναδυόμενους κινδύνους που απορρέουν από την αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση και την προστασία των δεδομένων και την επιτήρηση των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο και εκτός των εγκαταστάσεων της εταιρείας.

Τέλος, οι νέες μορφές απασχόλησης, όπως η εργασία σε πλατφόρμες, συνδέονται με άλλα αμφιλεγόμενα ζητήματα που θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν μέσω του κοινωνικού διαλόγου.

Συλλογικές διαπραγματεύσεις και ψηφιοποίηση

Σε γενικές γραμμές, ο *ψηφιακός μετασχηματισμός ως διαδικασία δεν έχει ακόμη ενσωματωθεί πλήρως στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*. Αντιθέτως, οι επιπτώσεις του τεχνολογικού μετασχηματισμού σε επίπεδο εταιρείας και εργασιακού χώρου αντιμετωπίζονται βήμα προς βήμα μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων, μέσω ενός συνδυασμού μέτρων για τον χρόνο εργασίας και πολιτικών για τις δεξιότητες.

Ευκαιρίες

- Ο αντίκτυπος των τεχνολογικών αλλαγών στην οργάνωση της εργασίας, την παραγωγικότητα, την απασχόληση, τις δεξιότητες και τις συνθήκες εργασίας, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό, επιβάλλει την ανάγκη εποικοδομητικού κοινωνικού διαλόγου
- Αναπτύσσεται μια συνεργατική προσέγγιση από τους κοινωνικούς εταίρους, με μια προνοητική και μη ντετερμινιστική θεώρηση των

τεχνολογικών αλλαγών και των επιπτώσεών τους στις θέσεις εργασίας και τις συνθήκες εργασίας.

- Βελτίωση των συνθηκών εργασίας μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εταιρικό και κλαδικό επίπεδο
- Ο συνδυασμός της συνεργασίας και της διαβούλευσης στον εργασιακό χώρο σχετικά με την εισαγωγή της ψηφιακής τεχνολογίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορεί να διασφαλίσει ότι τα οφέλη και η πρόοδος που σημειώθηκε, ακόμη και πέρα από τις επιπτώσεις στις συνθήκες εργασίας, θα μοιραστούν και με τους εργαζόμενους
- Τα τελευταία χρόνια, ο τριμερής κοινωνικός διάλογος αναγνωρίζει όλο και περισσότερο τη σημασία της ψηφιοποίησης. Έχει γίνει μέρος της ατζέντας των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, με αποτέλεσμα την αύξηση του αριθμού των εθνικών τριμερών συμφωνιών για την ψηφιοποίηση. Αυτή η κοινή προσέγγιση έχει επίσης υιοθετηθεί σε κλαδικό επίπεδο μεταξύ των ίδιων των κοινωνικών εταίρων.

Ο αντίκτυπος της ψηφιοποίησης παρέχει την ευκαιρία να επανεξεταστούν οι πολιτικές δεξιοτήτων σε εταιρικό και τομεακό επίπεδο. Επιπλέον, η ψηφιοποίηση παρέχει την ευκαιρία να συζητηθούν οι κανονισμοί και οι θεσμοί της αγοράς εργασίας.

Οι διαδικασίες ψηφιοποίησης διευρύνουν επίσης το πεδίο και τους τρόπους με τους οποίους οι διευθυντές και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων βλέπουν τους ανθρώπινους πόρους και τις εργασιακές σχέσεις σε εταιρικό επίπεδο. Παρέχουν ένα νέο πεδίο συζήτησης και μπορούν να αναζωογονήσουν τον κοινωνικό διάλογο.

Συνολικά, *ο αντίκτυπος της ψηφιοποίησης στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις εξαρτάται από τη φύση και τον βαθμό ανάπτυξης κάθε τεχνολογίας και τον υπό εξέταση τομέα ή οικονομική δραστηριότητα.* Επομένως, ο κοινωνικός διάλογος διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη διαχείριση του ψηφιακού μετασχηματισμού, ο οποίος απαιτεί επίσης ισχυρούς κοινωνικούς εταίρους για την επίτευξη συμφωνιών ώστε να διασφαλιστεί ότι η τεχνολογική αλλαγή θα ωφελήσει τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζομένους.

Κίνδυνοι

- Η ατζέντα του κοινωνικού διαλόγου επικεντρώνεται περισσότερο σε παραδοσιακά θέματα και προτεραιότητες (business as usual)
- Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις υστερούν σε σχέση με την ψηφιοποίηση, καθώς συνήθως αντιδρούν αργά στις διαρθρωτικές αλλαγές
- Η ζήτηση εργατικού δυναμικού που προκαλείται από τον ψηφιακό μετασχηματισμό τείνει να ευνοεί πιο υψηλά καταρτισμένα προφίλ, για τα οποία το επίπεδο συνδικαλισμού είναι χαμηλότερο
- Υπάρχει έλλειψη συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων στα αρχικά στάδια του ψηφιακού μετασχηματισμού.

Ο κοινωνικός διάλογος τίθεται υπό αμφισβήτηση όταν η ψηφιοποίηση

επηρεάζει τα επίπεδα απασχόλησης ή τα επαγγελματικά προφίλ εντός των τομέων. Πιθανές απώλειες θέσεων εργασίας ή αλλαγές στην παραγωγή και την οργάνωση της εργασίας διαμορφώνουν τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις, απαιτώντας από τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να προσαρμοστούν στο μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον και το εργατικό δυναμικό. Τελικά, αυτό απαιτεί απαντήσεις που μπορεί να αποκλίνουν από τις παραδοσιακές προσεγγίσεις. Κάτι τέτοιο αποτελεί ακόμη μεγαλύτερη πρόκληση αν ληφθεί υπόψη ότι οι επιπτώσεις της ψηφιοποίησης λαμβάνουν χώρα σε ένα ευρύτερο πλαίσιο αλλαγών και, κυρίως, υψηλότερων επιπέδων ανταγωνισμού σε ορισμένες επιχειρηματικές δραστηριότητες, για παράδειγμα, στους τομείς της αυτοκινητοβιομηχανίας, των χρηματοοικονομικών και τραπεζικών υπηρεσιών και των τηλεπικοινωνιών. Αυτές οι αλλαγές στην παραγωγή και την παροχή υπηρεσιών απαιτούν σημαντικές αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας και τις δεξιότητες και έχουν αντίκτυπο στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις.

Υπάρχουν επίσης *διαρθρωτικοί κίνδυνοι* που μπορεί να εμποδίσουν τον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις να καταλήξουν σε συμβιβασμούς και να ρυθμίσουν τις επιπτώσεις του ψηφιακού μετασχηματισμού. Για παράδειγμα, οι εργοδότες και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θεωρούν τον καθορισμό των μισθών και του χρόνου εργασίας ως προτεραιότητες στην ατζέντα των διαπραγματεύσεών τους, χωρίς να αξιολογούν σωστά τις επιπτώσεις της εφαρμογής της τεχνολογικής αλλαγής ως σημαντικό στοιχείο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Γενικά, η εισαγωγή της τεχνολογίας στις διαδικασίες παραγωγής αντιμετωπίζεται μάλλον αόριστα και συχνά περιλαμβάνεται απλώς σε γενικές δηλώσεις στις συλλογικές συμβάσεις. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η ανάπτυξη της ψηφιοποίησης, για παράδειγμα, η εισαγωγή νέου εξοπλισμού, μηχανημάτων και διαδικασιών που σχετίζονται με την εργασία και την οργάνωση στην παραγωγή θεωρούνται παραδοσιακά διακριτική ευχέρεια των εργοδοτών - των ιδιοκτητών των «μέσων παραγωγής» ή της «παραγωγικής ιδιοκτησίας» και θεωρείται ότι τα ζητήματα που σχετίζονται με αυτήν δεν θα πρέπει να αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης ως τέτοια, εκτός εάν έχουν ουσιαστικές επιπτώσεις στην τεχνική προσαρμογή (επανεκπαίδευση), στην οργάνωση της εργασίας και του χρόνου εργασίας (βάρδιες εργασίας) και σε πτυχές που σχετίζονται με την προστασία της ιδιωτικής ζωής στο εργασιακό χώρο. Επιπλέον, η τεχνολογική αλλαγή και η καινοτομία δύναται να εισάγονται σιγά σιγά με τη μορφή μικρών σταδιακά αυξανόμενων έργων, γεγονός που μπορεί να συμπίπτει με την έλλειψη κατάρτισης και οράματος των εκπροσώπων των εργαζομένων σχετικά με τις μεσοπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στις συνθήκες εργασίας και τις αλλαγές στα εργασιακά καθήκοντα.

Επισκόπηση των πρωτοβουλιών κοινωνικού διαλόγου σχετικά με την ψηφιοποίηση

Η ύπαρξη κοινωνικού διαλόγου σε επίπεδο ΕΕ παρέχει το πλαίσιο για πιο συγκεκριμένες συμφωνίες σε εθνικό, υποεθνικό και εργασιακό επίπεδο.

Η ανάλυση των εθνικών εκθέσεων σχετικά με τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων και τις δράσεις σε σχέση με την ψηφιοποίηση στις χώρες εταίρους του έργου πραγματοποιείται τόσο σε επίπεδο χώρας όσο και σε επίπεδο τομέα και αποκαλύπτει μεγάλη ποικιλομορφία, λόγω των ιδιαίτερων εθνικών χαρακτηριστικών και των διαφορετικών σταδίων του ψηφιακού μετασχηματισμού στις χώρες-εταίρους. Επίσης, λαμβάνεται υπόψη η τεράστια ποικιλομορφία των κανονισμών απασχόλησης και των χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας, τα λεγόμενα «καθεστώτα απασχόλησης» τους.

Η *Συμφωνία-Πλαίσιο καλεί τις* δημόσιες αρχές και τους κοινωνικούς εταίρους σε διάφορα επίπεδα να αξιολογήσουν πώς μπορούν να προσαρμοστούν καλύτερα οι πολιτικές για τις δεξιότητες, οι κανονισμοί και οι θεσμοί της αγοράς εργασίας, καθώς και η οργάνωση της εργασίας και οι διαδικασίες ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής, ώστε να αποκομίσουν όλοι τα μέγιστα οφέλη από τον ψηφιακό μετασχηματισμό.

Η ακόλουθη κοινή επισκόπηση του κοινωνικού διαλόγου επικεντρώνεται στους κύριους στόχους της *Συμφωνίας-Πλαισίου,* όπως παρουσιάζονται στις πέντε εθνικές εκθέσεις:

Ο ρόλος των δημόσιων αρχών και των κοινωνικών εταίρων και το επίπεδο ευαισθητοποίησης και ανησυχίας των εταίρων του έργου:

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

Το ιρλανδικό Ινστιτούτο Οικονομικών Ερευνών Nevin (NERI), έχει εκπονήσει μια σειρά ερευνητικών μελετών υπό τον γενικό τίτλο «Απασχόληση και το μέλλον της εργασίας», συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων της αυτοματοποίησης και της πράσινης μετάβασης στην απασχόληση.

Οι συζητήσεις, οι διαβουλεύσεις και οι διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων καθορίζονται στον κυπριακό Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων (ΚΒΣ) και σε μια Συμφωνία Κοινωνικών Εταίρων που υπογράφηκε το 1977. Η συμφωνία αυτή συνήφθη μεταξύ της Κυπριακής Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ), της Συνομοσπονδίας Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ), της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας (ΠΕΟ) και του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Δύο συμφωνίες υιοθετήθηκαν μέσω της κοινής υπογραφής δηλώσεων πολιτικής, και συγκεκριμένα οι Συμφωνίες για το Εργασιακό Άγχος και τη Βία και Παρενόχληση στην Εργασία.

Στις 29 Μαρτίου 2021, οι *εσθονικοί* κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν σε ένα σχέδιο δράσης των κοινωνικών εταίρων για την εφαρμογή της *Συμφωνίας-Πλαισίου.* Προσαρμογή της συμφωνίας τηλεργασίας του 2017, συζήτηση και συμφωνία σχετικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης (Οκτώβριος 2021,) χρηματοδότηση/προώθηση της ψηφιακής κατάρτισης μέσω του Ταμείου Ασφάλισης Ανεργίας (Απρίλιος 2021).

Οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι της Μάλτας, σε τριμερή μορφή, συζητούν και προωθούν τις απόψεις τους στο Συμβούλιο Οικονομικής και Κοινωνικής Ανάπτυξης της Μάλτας (MCESD), το οποίο είναι ένα συμβουλευτικό όργανο που εκδίδει γνώμες και συστάσεις προς την κυβέρνηση της Μάλτας για κοινωνικά και οικονομικά θέματα. Το MCESD είναι το επίσημο φόρουμ για τον κοινωνικό διάλογο στη Μάλτα.

Κατά την περίοδο 2019-2020, το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο της Δημοκρατίας της Βουλγαρίας (που αποτελείται από τρεις ομάδες: εργοδότες, εργαζόμενους και διάφορα άλλα συμφέροντα) ενέκρινε τρεις γνωμοδοτήσεις, σχετικά με τον ψηφιακό μετασχηματισμό, τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις όσον αφορά την ψηφιοποίηση, καθώς και τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες για τον ψηφιακό μετασχηματισμό.

2. Ενθάρρυνση, καθοδήγηση και υποστήριξη των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στην ανάπτυξη συγκεκριμένων μέτρων και δράσεων, λαμβάνοντας υπόψη τις υφιστάμενες πρωτοβουλίες, πρακτικές και συλλογικές συμ

Τον Μάρτιο του 2020, το Εθνικό Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο της Ιρλανδίας (NESC) συνέταξε μια σειρά συστάσεων προς την κυβέρνηση με στόχο την αντιμετώπιση της ευπάθειας της απασχόλησης κατά την υλοποίηση των διασυνδεδεμένων πράσινων και ψηφιακών μεταβάσεων. Το NESC συνέστησε στην κυβέρνηση να υιοθετήσει περαιτέρω κοινωνικό διάλογο και μια προσέγγιση χωρίς αποκλεισμούς που θα περιλαμβάνει συνεχή προληπτική ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού, ανθεκτικές επιχειρήσεις και χρηματοδότηση υψηλού αντίκτυπου για τη στήριξη της μετάβασης, σε ένα πλαίσιο επιχειρηματικής πολιτικής που τοποθετεί τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας ως κορυφαίο στόχο.

Στο πλαίσιο του προγράμματος «Ανάπτυξη Ψηφιακών Δεξιοτήτων», οι βουλγαρικοί κοινωνικοί εταίροι δρομολόγησαν κοινά σχέδια σε συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας. Τα έργα αποσκοπούν στην ανάπτυξη, δοκιμή και έγκριση ενιαίων προφίλ των ψηφιακών δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού στη Βουλγαρία για 97 από τα 99 βασικά επαγγέλματα σύμφωνα με το ευρωπαϊκό πλαίσιο οικονομικών δραστηριοτήτων DigComp2.1.

Ο ρόλος των κυπριακών κοινωνικών εταίρων στην παρακολούθηση των αναγκών της αγοράς εργασίας και στη διαμόρφωση προγραμμάτων κατάρτισης στο πλαίσιο του ψηφιακού μετασχηματισμού είναι ακόμη πιο σημαντικός. Σημειώνεται επίσης ότι οι κοινωνικοί εταίροι λειτουργούν επίσης κέντρα κατάρτισης, παρέχοντας εξειδικευμένα προγράμματα για τα μέλη τους.

Οι δραστηριότητες της εσθονικής Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων: i) Πρόγραμμα Google: Βοήθεια στους εργαζόμενους να προσαρμοστούν στην ψηφιοποίηση και τη διαχείριση διαδικασιών, 2021-2022- ii) Συζήτηση σχετικά με τη *Συμφωνία-Πλαίσιο* στο ετήσιο φθινοπωρινό συνέδριο της ΕΣΣΟ, για τον εντοπισμό πιθανών δράσεων εφαρμογής σε κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, Σεπτέμβριος, 2021.

Οι δραστηριότητες της Συνομοσπονδίας Εργοδοτών της Εσθονίας: i) χαρτογράφηση των αναγκών, των ευκαιριών και των επιπτώσεων του ψηφιακού μετασχηματισμού, ii) υποβολή σχετικών συστάσεων για το 2022 προς τους εργοδότες και την κυβέρνηση και iii) δραστηριότητες ψηφιακού μετασχηματισμού σε ομάδες εργασίας.

3. Προώθηση μιας εταιρικής προσέγγισης μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και των εκπροσώπων τους για μια συμφωνημένη και από κοινού διαχειριζόμενη δυναμική κυκλική διαδικασία για εφαρμογή της συμφωνίας.

Ο ιρλανδικός εργοδοτικός οργανισμός Technology Ireland, μια κλαδική ένωση στο πλαίσιο της Ιρλανδικής Συνομοσπονδίας Επιχειρήσεων και Εργοδοτών (IBEC), δημοσίευσε την έκθεση Future Needs, Future Thinking in 2020, η οποία θέτει τέσσερις βασικούς πυλώνες για τη διαμόρφωση του μέλλοντος και προωθεί ένα όραμα για τον τεχνολογικό τομέα στην Ιρλανδία.

Ο βουλγαρικός Εργατικός Κώδικας τροποποιήθηκε με βάση τη συμφωνία των κοινωνικών εταίρων, προβλέποντας εκτεταμένη ρύθμιση της τηλεργασίας. Για τον λόγο αυτό, οι ρήτρες των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων καλύπτουν κυρίως θέματα που αφορούν την αμοιβή και τα ψηφιακά εργαλεία που είναι διαθέσιμα για την τηλεργασία. Σε κλαδικό επίπεδο υπάρχουν μόλις 2 συλλογικές συμβάσεις - στους τομείς της εκπαίδευσης και των κατασκευών.

Οι κυπριακές Συμφωνίες-Πλαίσιο για την Τηλεργασία, τις Αγορές Εργασίας χωρίς Αποκλεισμούς, την Ενεργό Γήρανση και τη Διαγενεακή Προσέγγιση και την Ψηφιοποίηση δεν έχουν ακόμη εγκριθεί επίσημα.

Ένας δεύτερος σημαντικός τριμερής θεσμός για τον κοινωνικό διάλογο στη Μάλτα είναι το Συμβούλιο Εργασιακών Σχέσεων (ERB), το οποίο έχει συσταθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου για την Απασχόληση και τις Εργασιακές Σχέσεις και είναι επιφορτισμένο με τη διατύπωση συστάσεων σχετικά με τα εθνικά πρότυπα για τις συνθήκες απασχόλησης.

Η συνδικαλιστική πυκνότητα αντιστοιχεί περίπου στο 45% του εργατικού δυναμικού της Μάλτας και είναι κυρίως συγκεντρωμένη στον δημόσιο τομέα και σε άλλους παραδοσιακούς τομείς, όπως η μεταποίηση. Τα επίπεδα συνδικαλισμού είναι χαμηλότερα σε άλλους καθιερωμένους τομείς, όπως οι χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες, τα τυχερά παίγνια (gaming), οι κατασκευές και ο τουρισμός. Στον ιδιωτικό τομέα οι συλλογικές διαπραγματεύσεις χαρακτηρίζονται από ένα αποκεντρωμένο σύστημα. Ελλείψει συλλογικών συμβάσεων πολλών εργοδοτών και κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διεξάγονται σε εταιρικό επίπεδο. Ως εκ τούτου, οι ενώσεις εργοδοτών δεν συμμετέχουν άμεσα στη διαδικασία.

4. Υποστήριξη μιας ανθρωποκεντρικής προσέγγισης κατά την ενσωμάτωση των ψηφιακών τεχνολογιών στον τομέα της εργασίας, για την υποστήριξη των εργαζομένων και την αύξηση της παραγωγικότητας.

Σε συνεννόηση με τα μέλη τους, τόσο το Ιρλανδικό Κογκρέσο

Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ICTU) όσο και η IBEC ανταποκρίθηκαν στη δημόσια διαβούλευση της ιρλανδικής κυβέρνησης (Απρίλιος 2021) σχετικά με την καθιέρωση ενός θεσμοθετημένου δικαιώματος για εξ αποστάσεως εργασία. Το έγγραφο πολιτικής της κυβέρνησης «Make Work Remote» περιλαμβάνει τη δέσμευση να νομοθετήσει το δικαίωμα αυτό κατά τη διάρκεια του 2021. Τα δύο αντιπροσωπευτικά όργανα συμμετείχαν επίσης στην ανάπτυξη ενός Κώδικα Πρακτικής της Επιτροπής Εργασιακών Σχέσεων για εργοδότες και εργαζόμενους σχετικά με το δικαίωμα «αποσύνδεσης».

Δεν υπάρχουν ειδικοί κανόνες ούτε στη βουλγαρική νομοθεσία ούτε στις συλλογικές διαπραγματεύσεις που να καλύπτουν τους τρόπους σύνδεσης και αποσύνδεσης. Επίσης, δεν υπάρχουν κανονισμοί σχετικά με τη δυνατότητα χρήσης ψηφιακών εργαλείων για ιδιωτικούς σκοπούς κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας. Η ΤΝ δεν καλύπτεται ούτε από τη νομοθεσία ούτε από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Όσον αφορά τον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και την επιτήρηση, οι μόνες διατάξεις που υπάρχουν είναι αυτές που απορρέουν από τον ΓΚΠΔ.

Όσον αφορά το θέμα των συνθηκών εργασίας στην Κύπρο, ορισμένα θέματα αντιμετωπίζονται μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων και της σύναψης συλλογικών συμβάσεων, όπως το ωράριο εργασίας, οι άδειες, οι συμφωνημένες περίοδοι άδειας μετ' αποδοχών κ.λπ., ενώ άλλα θέματα, όπως τα θέματα ασφάλειας και υγείας, συζητούνται από τους Κοινωνικούς Εταίρους στο Παγκύπριο Συμβούλιο Ασφάλειας και Υγείας, το οποίο είναι το συμβουλευτικό όργανο του Υπουργού Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

1.5. Επικρατούσα κατάσταση: εμπειρικά ευρήματα από τις χώρες-εταίρους

1.5.1. Σύγκριση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στον ψηφιακό μετασχηματισμό, όπως προβλέπεται από τους τέσσερις πυλώνες της Συμφωνίας-Πλαισίου

Οι εθνικές έρευνες αποτελούν ένα καλό σημείο εκκίνησης για τον προσδιορισμό του επιπέδου ανησυχίας και συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων (συνδικαλιστικές οργανώσεις και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη, όπως i) διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού, ii) διευθυντές γραμμών παραγωγής, iii) υπεύθυνοι προστασίας δεδομένων και iv) εκπρόσωποι των εργαζομένων) όσον αφορά την εφαρμογή της *Συμφωνίας-Πλαισίου.*

Η εισαγωγή των ψηφιακών τεχνολογιών είχε θετικό αντίκτυπο σε ορισμένες πτυχές των συνθηκών εργασίας, όπως η κατάρτιση ή η εισαγωγή της ευέλικτης εργασίας, αλλά συνέβαλε επίσης στην επιδείνωση άλλων, όπως το άγχος, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ή η υπερφόρτωση με πληροφορίες. Όσον αφορά τις ηθικές επιπτώσεις των ψηφιακών τεχνολογιών, οι περισσότεροι ερωτηθέντες έδειξαν ανησυχία για τις επιπτώσεις των ψηφιακών τεχνολογιών στην ιδιωτική ζωή, ακολουθούμενη από τη διαφάνεια και τα εργασιακά δικαιώματα.

Ανάλυση ερωτηματολογίων:

Επισκόπηση των απαντήσεων των εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων

Βουλγαρία

Η έρευνα διεξήχθη μεταξύ έντεκα κλαδικών/τομεακών οργανώσεων, που είναι συνδεδεμένες με την CITUB και τον BIA. Ορισμένες οργανώσεις συμμετέχουν ενεργά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό/τομεακό επίπεδο, ενώ άλλες όχι. Οι οργανώσεις που καλύφθηκαν από τη μελέτη είναι οι εξής: i) Ένωση Ζύθου, Τροφίμων και Ποτών (SBHN), ii) Συνδικαλιστική Ομοσπονδία «Metallici», iii) Ανεξάρτητη Συνδικαλιστική Ομοσπονδία Εμπορίου, Συνεταιρισμών, Τουρισμού και Υπηρεσιών (NSFTKTU), iv) Ομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων Κατασκευών (FNSS), v) Ένωση Ζυθοποιών Βουλγαρίας (UBB), vi) Βουλγαρική Ένωση για την Ανάπτυξη Επιχειρηματικού Λογισμικού (BABSD), vii) Βουλγαρικό Επιμελητήριο Τουρισμού (BTC), viii) Εθνικό Επιμελητήριο Μεταφορών (NTC), ix) Βουλγαρική Ένωση Μεταλλουργικής Βιομηχανίας (BAMI), x) Βουλγαρικός Σύνδεσμος Αναψυκτικών (BSDA), xi) Ένωση Πρακτορείων Εισερχόμενου Τουρισμού.

Κύπρος

Οι διαδικτυακές έρευνες και οι συνεντεύξεις εμπειρογνωμόνων διεξήχθησαν από την Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (OEB) και την

Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ) αντίστοιχα. Οι δύο οργανώσεις πραγματοποίησαν συνάντηση πριν από την έναρξη του δεύτερου σταδίου της έρευνας, ώστε να συντονίσουν τις ενέργειές τους. Συνολικά ελήφθησαν πέντε απαντήσεις από τις Εργοδοτικές Οργανώσεις (ΕΟ). Από τους ερωτηθέντες, το 80% ήταν εθνικές οργανώσεις και το 20% ήταν κλαδικές/ τομεακές οργανώσεις. Οι ερωτηθέντες στα ερωτηματολόγια των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού, διευθυντών γραμμών παραγωγής και υπευθύνων προστασίας δεδομένων στην Κύπρο ανήλθαν συνολικά στους εικοσιεννέα και κάλυψαν ένα ευρύ φάσμα οικονομικών δραστηριοτήτων. Πιο συγκεκριμένα, οι τομείς οικονομικής δραστηριότητας που καλύφθηκαν περιλάμβαναν: Κατασκευές, Υπηρεσίες, Μεταποιητική Βιομηχανία, Λιανικό Εμπόριο, Εμπόριο, Υγεία, Ναυτιλία, Εκπαίδευση και Εστιατόρια.

Εσθονία

Πέντε εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων απάντησαν στο ερωτηματολόγιο. Οι πέντε ερωτώμενο προέρχονταν από έναν από τους ακόλουθους τομείς ή κλάδους: συνομοσπονδία εργοδοτών, συνδικαλιστική οργάνωση χημικής βιομηχανίας, συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων στους σιδηροδρόμους, ένωση βιομηχανίας τροφίμων, ένωση φαρμακοβιομηχάνων.

Ιρλανδία

Οι ιρλανδικές απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο, το οποίο κυκλοφόρησε ευρέως, ήταν περιορισμένες. Τα ακόλουθα ερωτηματολόγια επιστράφηκαν (και δεν ήταν όλα πλήρως συμπληρωμένα):

Α. Εργοδότες: κανένας Β. Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων: 3

Γ. Στελέχη συνδικαλιστικών οργανώσεων: 3 Δ. Διευθυντές Α.Δ.: 5

Ε. Εκπρόσωποι των εργαζομένων σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου (διευθυντές εργαζομένων): 3

Μάλτα

Οι μαλτέζοι τομεακοί κοινωνικοί εταίροι που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο είναι οι εξής: i) Εμπορικό, Επιχειρηματικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Μάλτας, ii) Ένωση Εργοδοτών Μάλτας, iii) Επιμελητήριο ΜΜΕ Μάλτας, iv) Γενική Ένωση Εργαζομένων και v) η συνδικαλιστική οργάνωση UHM Voice of the Workers.

I. Ψηφιακές δεξιότητες και εξασφάλιση απασχόλησης

Βουλγαρία

Οι κοινωνικοί εταίροι σε εθνικό επίπεδο συμμετέχουν σε διάφορα συμβουλευτικά όργανα που σχετίζονται με την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Στο πλαίσιο αυτό, ζητείται η γνώμη των κοινωνικών εταίρων

(και μέσω αυτών, σύμφωνα με τις εσωτερικές τους διαδικασίες και τα μέλη τους) τόσο για την ανάπτυξη των στρατηγικών εγγράφων όσο και για τις κανονιστικές αλλαγές, την εκπόνηση και την εφαρμογή διαφόρων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και για την ανάπτυξη των κρατικών εκπαιδευτικών προτύπων.

Στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το θέμα των ψηφιακών δεξιοτήτων αρχίζει σταδιακά να εντάσσεται στο πεδίο των θεμάτων που συζητούνται. Οι συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται σε διάφορα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένου του κλαδικού και του τομεακού επιπέδου. Σε εθνικό επίπεδο, το 62% των κοινωνικών εταίρων απάντησε ότι οι συλλογικές συμβάσεις καλύπτουν τον ψηφιακό μετασχηματισμό και τις ευκαιρίες κατάρτισης.

Ορισμένοι κλάδοι έχουν ήδη αρχίσει να συζητούν το θέμα της «ψηφιοποίησης», σε γενικές γραμμές, προκειμένου να δημιουργήσουν ένα πλαίσιο που μπορεί να αναπτυχθεί περαιτέρω σε επιχειρησιακό επίπεδο. Για παράδειγμα, οι κοινωνικοί εταίροι στον κλάδο της ζυθοποιίας, με αρκετές διαδοχικές *Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας*, έχουν υιοθετήσει κανόνες για την αναβάθμιση των ικανοτήτων όσων εργάζονται στη βιομηχανία, συμπεριλαμβανομένων των ψηφιακών δεξιοτήτων των εργαζομένων και των υπαλλήλων. Στον τομέα του τουρισμού, οι δραστηριότητες για την αύξηση των προσόντων των εργαζομένων και των υπαλλήλων, συμπεριλαμβανομένων των ψηφιακών δεξιοτήτων, διεξάγονται σε συνεργασία με τις κλαδικές ομοσπονδίες της CITUB, για παράδειγμα με τις κλαδικές ομοσπονδίες του τουριστικού τομέα: i) CITUB, ii) Εθνική Συνδικαλιστική Ομοσπονδία Εμπορίου, Συνεταιρισμών, Τουρισμού και Υπηρεσιών (NTUF of Trade, Cooperatives, Tourism and Services), iii) CITUB και Εθνική Ομοσπονδία «Εμπορίου, Υπηρεσιών, Φορέων Ελέγχου» (NF «Trade, Services, Control Bodies and Tourism») με την «Podkrepa» CL. Θετική ώθηση στην κοινή εργασία των κοινωνικών εταίρων στο θέμα αυτό δίνει το έργο, *My Competence: Εθνικό Πληροφοριακό Σύστημα για την* Αξιολόγηση της *Επάρκειας, το οποίο* δημιουργήθηκε από τον BIA, μαζί με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Στον τομέα των μεταφορών, βάσει συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, χρησιμοποιούνται τα εθνικά κονδύλια που διατίθενται για προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων και υπαλλήλων, ενόψει των σχεδίων για την ανάπτυξη ικανοτήτων στο ψηφιακό περιβάλλον.

Με στόχο τη διασφάλιση της βιώσιμης ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, οι εργοδότες της μεταλλουργικής βιομηχανίας παρέχουν οργανωτικές και οικονομικές προϋποθέσεις για την κατάρτιση και την εξειδίκευση των εργαζομένων και των υπαλλήλων σύμφωνα με τους αναγκαίους επιχειρηματικούς στόχους και τα προγράμματα ανάπτυξης της εταιρείας.

Οι παραγωγοί αναψυκτικών βλέπουν επίσης θετικά τη συμβολή των πρωτοβουλιών των εργοδοτικών οργανώσεων που εκπροσωπούνται σε εθνικό επίπεδο, οι οποίες παρέχουν σύγχρονα και ειδικά αναπτυγμένα εργαλεία για την αντιμετώπιση των προβλημάτων και την άμβλυνση των

προκλήσεων που προκαλούνται από το έλλειμμα ψηφιακών δεξιοτήτων στις κλαδικές οργανώσεις των μελών τους και στους κλάδους που εκπροσωπούν, τόσο στις επιχειρήσεις όσο και στους εργαζόμενους.

Στον τομέα των κατασκευών, το Επιμελητήριο Οικοδόμων μαζί με την Ομοσπονδία των Ανεξάρτητων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων στις Κατασκευές έχουν αναπτύξει ένα πρόγραμμα για τη διασφάλιση ενός αποτελεσματικού εργατικού δυναμικού. Η βασική ιδέα αυτού του προγράμματος βασίζεται σε τρεις πυλώνες:

α) δημιουργία κέντρων κατάρτισης για εκπαίδευση και επανεκπαίδευση

β) ανάπτυξη μιας διοργανικής μονάδας για τον κατασκευαστικό σχεδιασμό

γ) ανάπτυξη ενός μοντέλου για την ενεργό συμμετοχή των εργοδοτών.

Η συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στον τομέα των κατασκευών εκδηλώνεται επίσης στα κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης που έχουν ιδρύσει οι δύο κλαδικές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων.

Σε εθνικό επίπεδο, το 33% των κοινωνικών εταίρων έχουν δημιουργήσει και αδειοδοτήσει τα δικά τους κέντρα εκπαίδευσης/κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης, είτε ως μέρος των εσωτερικών τους δομών είτε ως ανεξάρτητες νομικές οντότητες που τους ανήκουν. Τα κέντρα αυτά παρέχουν κατάρτιση στα μέλη τους, καθώς και εκπαίδευση με βάση την αγορά. Για παράδειγμα, ο Βιομηχανικός Σύνδεσμος Βουλγαρίας έχει αδειοδοτήσει δύο κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης, το ένα εκ των οποίων στοχεύει εξ ολοκλήρου στην ανάπτυξη ψηφιακών ικανοτήτων. Όσον αφορά το κλαδικό και τομεακό επίπεδο, οι εκπαιδεύσεις πραγματοποιούνται κυρίως ενδοεπιχειρησιακά και σπάνια σε κλαδικό ή τομεακό επίπεδο.

Οι κλαδικές εκπαιδεύσεις στον κλάδο της ζυθοποιίας, τα σεμινάρια και άλλες μορφές «ανταλλαγής γνώσεων» διοργανώνονται συνήθως από τον BIA, την CITUB και ορισμένα άλλα ινστιτούτα που ειδικεύονται σε αυτού του είδους τις δραστηριότητες, όπως το Πανεπιστήμιο Τεχνολογίας Τροφίμων της Φιλιππούπολης και άλλες ακαδημαϊκές μονάδες.

Το 71% των βουλγαρικών κλαδικών οργανώσεων που καλύπτονται από την έρευνα γνωρίζουν τη σημασία των δεξιοτήτων και λαμβάνουν διάφορα μέτρα για να αυξήσουν τα κίνητρα συμμετοχής σε εκπαιδεύσεις.

Κύπρος

Στις απαντήσεις στην ερώτηση σχετικά με το πώς οι κοινωνικοί εταίροι σε εθνικό/κλαδικό/τομεακό επίπεδο αντιμετωπίζουν την ανάγκη περαιτέρω εκπαίδευσης/επανεκπαίδευσης των εργαζομένων και των υπαλλήλων, ώστε να μετριαστούν οι ψηφιακές προκλήσεις, οι Κυπριακές Εργοδοτικές Οργανώσεις (ΕΟ) απάντησαν τα εξής:

- Αναγνώριση και αντιμετώπιση των προκλήσεων
- Χρήση της τεχνολογίας για εκπαιδευτικούς σκοπούς
- Στενή συνεργασία με τους αρμόδιους κυβερνητικούς φορείς
- Κατάρτιση και αναβάθμιση δεξιοτήτων

- Εφαρμογή της Συμφωνίας για την Ψηφιοποίηση.

Σε κλαδικό και τομεακό επίπεδο, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν ερωτηθεί ή συμμετέχουν στην υιοθέτηση των μέτρων - το 40% συμμετέχει στα εθνικά και τομεακά ταμεία κατάρτισης και το 60% συμμετέχει στην ανάπτυξη ικανοτήτων στην επαγγελματική κατάρτιση.

Σχετικά με το κατά πόσο οι συλλογικές συμβάσεις σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο αντιμετωπίζουν τον ψηφιακό μετασχηματισμό της επιχείρησης και προβλέπουν ευκαιρίες κατάρτισης για τους εργαζόμενους/υπαλλήλους, το 50% των Εργοδοτικών Οργανώσεων απάντησε θετικά.

Στην ερώτηση σχετικά με το αν οι κοινωνικοί εταίροι σε κλαδικό και τομεακό επίπεδο διαθέτουν δικά τους κέντρα κατάρτισης/επαγγελματικά κέντρα και/ή παρέχουν εκπαίδευση σε συνδεδεμένα μέλη και/ή παρέχουν εκπαίδευση σε ψηφιακές δεξιότητες, το 75% των Εργοδοτικών Οργανώσεων απάντησε θετικά.

Το 80 % των Εργοδοτικών Οργανώσεων απάντησε θετικά σχετικά με το κατά πόσο υπάρχει ανταπόκριση στην ανάγκη παρακίνησης του προσωπικού να συμμετάσχει στην κατάρτιση, για παράδειγμα, υποστηρίζοντας τις επιχειρήσεις στις προσπάθειές τους να καταρτίσουν σχέδια δεξιοτήτων, ενθαρρύνοντας τις επιχειρήσεις να εισαγάγουν στρατηγικές ψηφιακού μετασχηματισμού στο πλαίσιο μιας εταιρικής προσέγγισης και/ή κινητοποιώντας τη θετική στάση του εργατικού δυναμικού απέναντι στην αλλαγή.

Εσθονία

Οι κοινωνικοί εταίροι σε εθνικό, κλαδικό και τομεακό επίπεδο αντιμετωπίζουν την ανάγκη περαιτέρω εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης των εργατών και των υπαλλήλων, ώστε να μπορούν να μετριαστούν οι ψηφιακές προκλήσεις με:

- Αναζήτηση λύσεων για τη συμμετοχή των ανθρώπων στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση, για το πώς μπορούν να γίνουν τα προγράμματα κατάρτισης πιο συναφή κ.λπ., τόσο στο πλαίσιο του διμερούς όσο και του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου
- Ως μέλη του Συμβουλίου του Ταμείου Ανεργίας, οι συνομοσπονδίες των κοινωνικών εταίρων συμμετέχουν στον σχεδιασμό των μέτρων για την αγορά εργασίας.
- Ίδρυση της *Εσθονικής Αρχής Επαγγελματικών Προσόντων («Kutsekoda»)* και συμμετοχή στη διαχείριση για τη βελτίωση και την επικαιροποίηση των δεξιοτήτων των πολιτών.
- Συμμετοχή σε έργα διάγνωσης και επίλυσης των προκλήσεων που σχετίζονται με την ψηφιοποίηση και προώθησης της ψηφιοποίησης και των ψηφιακών δεξιοτήτων.

Έχει ζητηθεί η γνώμη των κοινωνικών εταίρων ή έχουν συμμετάσχει στην έγκριση των σχεδίων ανάπτυξης ικανοτήτων στο πλαίσιο του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης (100%) και στα εθνικά ταμεία κατάρτισης/

τομεακά ταμεία κατάρτισης (20%). Το 80% των ερωτηθέντων απάντησε ότι οι συλλογικές συμβάσεις σε εθνικό/τομεακό επίπεδο περιλαμβάνουν τον ψηφιακό μετασχηματισμό της επιχείρησης και προβλέπουν ευκαιρίες κατάρτισης για τους υπαλλήλους/εργαζόμενους.

Το 80% των κοινωνικών εταίρων σε τομεακό και κλαδικό επίπεδο είτε διαθέτουν δικά τους κέντρα εκπαίδευσης/επαγγελματικά κέντρα είτε παρέχουν κατάρτιση σε συνδεδεμένα μέλη ή κατάρτιση σε σχέση με τις ψηφιακές δεξιότητες.

Επίσης, το 80% των ερωτηθέντων κοινωνικών εταίρων δήλωσαν ότι ανταποκρίνονται στην ανάγκη παρακίνησης του προσωπικού να συμμετάσχει στην κατάρτιση.

Ιρλανδία

Συνδικαλιστικές Οργανώσεις Ιρλανδίας

Κατά την άποψη των δύο ερωτηθέντων της συνδικαλιστικής οργάνωσης SIPTU, «η κατάρτιση, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και/ή η επανεκπαίδευση είναι μια δραστηριότητα σε επιχειρησιακό επίπεδο» και δεν υπάρχουν συμφωνίες σε κλαδικό επίπεδο για το θέμα αυτό.

Ο εκπρόσωπος του ICTU σημειώνει ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σε εθνικό επίπεδο αντιμετωπίζουν τα ζητήματα αυτά κυρίως μέσω της δέσμευσης με την κυβέρνηση σε τριμερή και διμερή φόρουμ κοινωνικού διαλόγου, όπως το Οικονομικό Φόρουμ Εργασίας-Εργοδοσίας (LEEF) και ο Εθνικός Οικονομικός Διάλογος, μέσω της συμμετοχής σε μια σειρά συμβουλευτικών οργάνων της κυβέρνησης και μέσω των απαντήσεων σε δημόσιες διαβουλεύσεις σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, όπως μέσω της διαδικασίας του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου.

Μάλτα

Οι τομεακοί κοινωνικοί εταίροι της Μάλτας ανέφεραν διάφορες δραστηριότητες στον τομέα των ψηφιακών δεξιοτήτων. Όλοι ανέφεραν τη συμμετοχή τους μέσω διαβούλευσης ή υιοθέτησης σε εθνικά ταμεία κατάρτισης, σχέδια ανάπτυξης ικανοτήτων, συστήματα κουπονιών (voucher schemes) ή/και συνδυασμό αυτών των δραστηριοτήτων.

Όσον αφορά τις απόψεις τους σχετικά με τον αντίκτυπο του ψηφιακού μετασχηματισμού στην οργάνωση της εργασίας και στις ευκαιρίες κατάρτισης, οι κοινωνικοί εταίροι είναι πολύ υποστηρικτικοί. Κοινή αντίληψη είναι ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός είναι αναπόφευκτος και επιφέρει μια τεράστια πολιτισμική αλλαγή στον εργασιακό χώρο και στους ίδιους τους οργανισμούς, η οποία θα απαιτήσει την αναβάθμιση της κατάρτισης ολόκληρου του εργατικού δυναμικού. Οι επιχειρήσεις ενθαρρύνονται να εκμεταλλευτούν την αλλαγή που απαιτείται στις βιομηχανίες για να παραμείνουν ανταγωνιστικές τόσο στην εθνική όσο και στην παγκόσμια αγορά εργασίας. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός θα πρέπει να θεωρηθεί ως ευκαιρία για καινοτομία εντός των οργανισμών. Αυτό έχει επίσης ως

αποτέλεσμα οι συλλογικές συμβάσεις να περιλαμβάνουν τον ψηφιακό μετασχηματισμό, δηλώνοντας ότι θα πρέπει να δίνεται κάθε ευκαιρία για κατάρτιση στους εργαζόμενους.

Οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν επίσης στην παροχή κατάρτισης με διάφορες μορφές. Ορισμένοι από αυτούς είναι εγγεγραμμένοι πάροχοι κατάρτισης στην *Αρχή Περαιτέρω και Ανώτερης Εκπαίδευσης της Μάλτας* (MFHEA), συνεργάζονται με εκπαιδευτικά ιδρύματα, όπως το Κολλέγιο Τεχνών, Επιστημών και Τεχνολογίας της Μάλτας (MCAST), προωθούν προγράμματα που παρέχονται από άλλους διαπιστευμένους οργανισμούς, ενώ υλοποιούνται χρηματοδοτούμενα από την ΕΕ έργα.

Στο πλαίσιο της αποστολής τους και των επαφών τους με τα αντίστοιχα μέλη, οι κοινωνικοί εταίροι προωθούν την ανάγκη να παρακινήσουν τους υπαλλήλους τους να συμμετάσχουν στην κατάρτιση. Ορισμένοι κοινωνικοί εταίροι επεσήμαναν συγκεκριμένα θέματα όπως:

- Ψηφιακός τρόπος σκέψης, όπως η ψηφιακή δημιουργικότητα, η καινοτομία και η γνώση επίλυσης προβλημάτων, η γνωστική και πρακτική τεχνογνωσία, οι ικανότητες και η στάση που απαιτούν οι εργοδότες και/ή που κατέχουν οι εργαζόμενοι.
- Ψηφιακός τρόπος εργασίας, όπως η ανάλυση, η επικοινωνία, η συνεργασία, η γνώση ομαδικής εργασίας, η γνωστική και πρακτική τεχνογνωσία, η ικανότητα και η στάση που απαιτούνται από τους εργοδότες και/ή που κατέχουν οι εργαζόμενοι.
- Τα ψηφιακά εργαλεία για την εργασία περιλαμβάνουν γνώση των ΤΠΕ και των πληροφοριακών συστημάτων, γνωστική και πρακτική τεχνογνωσία, ικανότητες και συμπεριφορές που απαιτούνται από τους εργοδότες και/ή που κατέχουν οι εργαζόμενοι. Τα εργαλεία αυτά μπορούν να είναι και πιο ειδικά, π.χ. ένα λογισμικό που απευθύνεται σε συγκεκριμένο κλάδο.

Η διαβίωση στην ψηφιακή εποχή περιλαμβάνει την ψηφιακή ασφάλεια, την ασφάλεια, τη γνώση της κοινωνικής και ηθικής ευθύνης, τη γνωστική και πρακτική τεχνογνωσία, την ικανότητα και τη στάση που απαιτούν οι εργοδότες και/ή διαθέτουν οι εργαζόμενοι.

II. Τρόποι σύνδεσης και αποσύνδεσης

Βουλγαρία

Το δικαίωμα αποσύνδεσης από το ψηφιακό εργασιακό περιβάλλον αναφέρεται στο δικαίωμα του εργαζομένου να αποσυνδέεται από την εργασία και να μην συμμετέχει σε ηλεκτρονικές επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία (συμπεριλαμβανομένων των ηλεκτρονικών μηνυμάτων ή άλλων επικοινωνιών ΤΠΕ) εκτός ωρών εργασίας. Η έννοια αυτή έχει εξελιχθεί ως αποτέλεσμα των εξελίξεων στην τεχνολογία των επικοινωνιών και των επιπτώσεών της στην καθημερινή ζωή των ανθρώπων. Η ευρεία χρήση των «έξυπνων κινητών» (smartphone) και άλλων ψηφιακών συσκευών σημαίνει ότι η συνεχής «διαθεσιμότητα» έχει γίνει πραγματικότητα σε πολλούς

εργασιακούς χώρους και η συνεχής απομακρυσμένη πρόσβαση μπορεί να ασκεί πίεση στους εργαζόμενους να είναι συνεχώς προσβάσιμοι.

Οι κοινωνικοί εταίροι σε εθνικό και κλαδικό/ τομεακό επίπεδο ασχολούνται με τη συμμόρφωση με τους κανόνες για το ωράριο εργασίας και τους κανόνες για την εξ αποστάσεως/τηλεργασία και την κινητή εργασία μέσω ΤΠΕ.

Η άποψη των κατασκευαστών λογισμικού είναι ότι το ζήτημα δεν αντιμετωπίζεται με την παραμέληση του δικαιώματος αναφοράς/ καταγραφής των ωρών εργασίας. Στον κλάδο της ζυθοποιίας, το θέμα αποτελεί μέρος της ευρύτερης συζήτησης, ωστόσο αποφασίστηκε να μην συμπεριληφθεί ή ρυθμιστεί ρητά στις *Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας* (BCLA) σε αυτό το στάδιο.

Οι κοινωνικοί εταίροι στον τομέα του τουρισμού εργάζονται για την επιβολή των εσωτερικών κανόνων των εταιρειών, καθώς και των κανόνων για την εξ αποστάσεως/τηλεργασία και την κινητή εργασία μέσω ΤΠΕ, ιδίως στο πλαίσιο της πανδημίας COVID-19.

Στον τομέα των μεταφορών, τα θέματα συμμόρφωσης με τους κανόνες για το ωράριο εργασίας και τους κανόνες για την εξ αποστάσεως/τηλεργασία και την κινητή εργασία μέσω ΤΠΕ αντιμετωπίζονται μέσω περιοδικών ενημερώσεων για την ασφάλεια και υγεία στην εργασία.

Η Ομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων του Κατασκευαστικού Τομέα (FNSS) ασχολείται ενεργά με το θέμα του ωραρίου εργασίας, επιμένοντας ότι το δικαίωμα αποσύνδεσης του εργαζομένου μετά το τέλος της εργάσιμης ημέρας πρέπει να ρυθμίζεται νομοθετικά. Οι παρατηρήσεις του κατασκευαστικού τομέα δείχνουν μια τάση για «αυτοεκμετάλλευση» των κατ› οίκον εργαζομένων, καθώς και μια τάση για κατάθλιψη. Για τον λόγο αυτό, οι συλλογικές συμβάσεις αναγνωρίζονται ως εργαλείο για την επιβολή αντισταθμιστικών μηχανισμών με τη μορφή πρόσθετων διαλειμμάτων και διακοπών για τους εργαζόμενους που εργάζονται από το σπίτι.

Οι εργοδότες και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στη μεταλλουργική βιομηχανία έχουν υιοθετήσει την κοινωνική εταιρική σχέση ως μορφή κοινής δράσης με στόχο τη βιώσιμη ανάπτυξη και ευημερία του τομέα, την αύξηση της ανταγωνιστικότητάς του, τη δημιουργία καλών συνθηκών εργασίας και την ευθύνη για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και του προσωπικού. Λόγω της ιδιαίτερης παραγωγικής διαδικασίας της, η οποία είναι συνεχής και απαιτεί συνεχή παρακολούθηση και έλεγχο, η εξ αποστάσεως εργασία είναι σε μεγαλύτερο βαθμό, μη εφαρμόσιμη. Σε αυτό το στάδιο, η εξ αποστάσεως εργασία αφορά κυρίως διοικητικούς υπαλλήλους που δεν σχετίζονται άμεσα με τις παραγωγικές διαδικασίες.

Οι παραγωγοί αναψυκτικών δεν συμμετέχουν σε καμία ειδική συζήτηση για το θέμα αυτό. Οι εταιρείες του τομέα αυτού υιοθετούν αυστηρή τήρηση των νομικών απαιτήσεων, μεταξύ άλλων για το ωράριο εργασίας, την κινητή και εξ αποστάσεως/τηλεργασία, η οποία αποτελεί μια πρακτική μη συμμόρφωσης που έχει διαπιστωθεί ότι είναι εξαιρετικά σπάνια, από τα

ελεγκτικά όργανα, στο σύνολό τους, στον κλάδο, καθώς και την εφαρμογή πρακτικών που υπερβαίνουν τις κανονιστικές απαιτήσεις σε μια προσπάθεια να δημιουργήσουν το ευνοϊκότερο εργασιακό περιβάλλον. Η πανδημία COVID-19 είχε ως αποτέλεσμα την ευρεία χρήση της τηλεργασίας, αλλά, μέχρι στιγμής, αυτό δεν υποδηλώνει ότι υπάρχουν πρακτικές που απαιτούν παρέμβαση για να εξασφαλιστεί η συμμόρφωση με τους κανόνες.

Στον τομέα του τουρισμού, η Ανεξάρτητη Συνδικαλιστική Ομοσπονδία Εμπορίου, Συνεταιρισμών, Τουρισμού και Υπηρεσιών (NSFTKU) αναφέρει ότι οι κανόνες για την εξ αποστάσεως εργασία και την κινητή εργασία, μέσω των ΤΠΕ, δεν βρέθηκε στο επίκεντρο της προσοχής του διαλόγου με τους εργοδότες. Ωστόσο, λόγω του είδους της εργασίας που αφορά τον τομέα αυτό και απαιτεί φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο, η οποία σε ορισμένους εμπορικούς και τουριστικούς χώρους μπορεί να υπερβαίνει το οκτάωρο, καθώς και η χρήση του αθροιστικού υπολογισμού των ωρών εργασίας, προκαθορίζει τη δέσμευση της εν λόγω ομοσπονδίας για τη συμμόρφωση με τους κανόνες του χρόνου εργασίας.

Γενικά, τα θέματα που σχετίζονται με το δικαίωμα αποσύνδεσης, την πρόληψη της απομόνωσης των εργαζομένων όταν εργάζονται σε ψηφιακό περιβάλλον, καθώς και την ανάπτυξη πολιτικών που ρυθμίζουν τη χρήση ψηφιακών εργαλείων για προσωπική χρήση κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας, μόλις τώρα αρχίζουν να αναδεικνύονται στις δραστηριότητες των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα επίπεδα. Το 90% των ερωτηθέντων συζητούν για τον φόρτο εργασίας και την ασφάλεια και υγεία στην εργασία. Τα θέματα αυτά ρυθμίζονται συνήθως σε επιχειρησιακό επίπεδο, στο πλαίσιο του ρόλου της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων.

Κύπρος

Στην ερώτηση σχετικά με το αν οι κοινωνικοί εταίροι σε εθνικό, τομεακό ή κλαδικό επίπεδο αντιμετωπίζουν το ζήτημα της τήρησης των κανόνων του χρόνου εργασίας, της τηλεργασίας και της κινητής εργασίας, οι εργοδοτικές οργανώσεις απάντησαν ως εξής:

- Επί του παρόντος, διεξάγονται τριμερείς συζητήσεις σχετικά με ένα νομοσχέδιο για την τηλεργασία, το οποίο αναμένεται να τεθεί σε ισχύ το 2022
- Πραγματοποιούνται τακτικά τριμερείς συζητήσεις σχετικά με τη νομοθεσία για τον χρόνο εργασίας, οι οποίες αποσκοπούν σε βελτιώσεις, εφόσον αυτό κρίνεται απαραίτητο
- Μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων, διεξάγονται συζητήσεις σχετικά με τον τρόπο σύνδεσης της τηλεργασίας και της κινητής εργασίας με παροχές και άλλες ρυθμίσεις.
- Λόγω του αντίκτυπου της πανδημίας COVID-19, υπάρχουν πολυάριθμες συζητήσεις σε επίπεδο εταιρείας για το πώς θα ρυθμιστούν, σε επιχειρησιακό επίπεδο, αυτά τα θέματα.

Οι εργοδοτικές οργανώσεις διευκρίνισαν ότι η συμμετοχή τους σε εκστρατείες περιορίζεται μόνο στις ρυθμίσεις του φόρτου εργασίας και

στον τομέα ασφάλειας και υγείας στην εργασία (ΑΥΕ), ενώ στο ερώτημα σχετικά με το αν παρέχουν καθοδήγηση και πληροφόρηση στα μέλη τους για τον τρόπο τήρησης των κανόνων του χρόνου εργασίας σε σχέση με το «δικαίωμα αποσύνδεσης», απάντησαν ότι αυτό γίνεται κυρίως μέσω σεμιναρίων και διάδοσης πληροφοριών.

Εσθονία

Το ζήτημα της τήρησης του χρόνου εργασίας, της τηλεργασίας και των κανόνων για την κινητή εργασία αντιμετωπίζεται συχνά σε κεντρικό και συνομοσπονδιακό επίπεδο. Οι συνομοσπονδίες έχουν πραγματοποιήσει έρευνες και έχουν αναπτύξει προτάσεις για αλλαγές στη νομοθεσία, καθώς και για βέλτιστες πρακτικές.

Ένας εκπρόσωπος εργοδοτικής οργάνωσης σε κλαδικό επίπεδο απάντησε ότι ο χρόνος εργασίας και η ασφάλεια που σχετίζονται με την τηλεργασία συζητούνται και διαχειρίζονται ευρέως στους οργανισμούς από τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού.

Ένας συνδικαλιστικός εκπρόσωπος σε κλαδικό επίπεδο (τρεις κρατικές εταιρείες) απάντησε ότι οι κανόνες δεν συζητήθηκαν προηγουμένως, αλλά μόνο μετά την έναρξη ισχύος τους.

Τουλάχιστον ένας από τους εθνικούς, τομεακούς κοινωνικούς εταίρους σε κλαδικό επίπεδο συμμετέχει επί του παρόντος σε μια εκστρατεία σχετικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης ενώ υπάρχει δέσμευση από την πλευρά της διοίκησης για τη δημιουργία μιας κουλτούρας που αποφεύγει τις «εκτός ωραρίου» επαφές και τις ρυθμίσεις του φόρτου εργασίας και την ασφάλεια και υγεία στην εργασίας (ΑΥΕ). Δύο άλλοι εθνικοί, τομεακοί κοινωνικοί εταίροι σε κλαδικό επίπεδο συμμετέχουν επί του παρόντος σε εκστρατείες σχετικά με άλλους τρόπους σύνδεσης και αποσύνδεσης.

Το εξήντα τοις εκατό των κοινωνικών εταίρων που απάντησαν παρέχουν καθοδήγηση και πληροφόρηση στα μέλη τους σχετικά με τον τρόπο τήρησης των κανόνων του χρόνου εργασίας σε σχέση με το «δικαίωμα αποσύνδεσης».

Η Συνομοσπονδία Εργοδοτών της Εσθονίας διοργάνωσε σεμινάρια με τη βοήθεια της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία είναι μια κυβερνητική υπηρεσία με κύρια καθήκοντα την εποπτεία των απαιτήσεων των νόμων που ρυθμίζουν την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις, την ενημέρωση του κοινού, των εργαζομένων και των εργοδοτών σχετικά με τους κινδύνους στον εργασιακό χώρο και την επίλυση ατομικών εργασιακών διαφορών μέσω ενός εξωδικαστικού οργάνου επίλυσης εργασιακών διαφορών.

Μάλτα

Οι κοινωνικοί εταίροι επιβεβαίωσαν ότι αντιμετωπίζουν το ζήτημα της τήρησης των κανόνων του χρόνου εργασίας, της τηλεργασίας και της κινητής εργασίας μεταξύ των μελών τους, αν και αναφέροντας διαφορετικά

θέματα. Το πιο συνηθισμένο είναι το δικαίωμα αποσύνδεσης. Άλλα θέματα που αναφέρθηκαν περιλαμβάνουν την ασφάλεια και υγεία στην εργασία (ΑΥΕ) και τις καθιερωμένες πολιτικές σχετικά με τη χρήση ψηφιακών εργαλείων για ιδιωτικούς σκοπούς κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας. Ένας κοινωνικός εταίρος έχει αναπτύξει κατευθυντήριες γραμμές πολιτικής για τα μέλη του, ενώ άλλοι κοινωνικοί εταίροι συζητούν τις απόψεις τους μέσω δημόσιων εκδηλώσεων ή συνεργασίας με εταιρείες για την αλλαγή της κουλτούρας. Μια συνδικαλιστική οργάνωση ανέφερε επίσης ότι γίνεται αναφορά στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

III. Τεχνητή νοημοσύνη (ΤΝ) και διασφάλιση της αρχής του «ανθρώπινου ελέγχου»

Βουλγαρία

Δεν υπάρχουν συμφωνίες που να περιλαμβάνουν πολιτικές ή οδηγίες σχετικά με την εισαγωγή συστημάτων ΤΝ σε εταιρικό επίπεδο. Μόνο ένας οργανισμός ανέφερε πρωτοβουλίες που σχετίζονται με την αξιολόγηση των επιπτώσεων της ανάπτυξης της ΤΝ στις επιχειρήσεις και αυτό αφορούσε κυρίως την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Κανένας από τους οργανισμούς που συμμετείχαν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν ασχολήθηκε με το θέμα του ελέγχου της χρήσης συστημάτων ΤΝ που εφαρμόζονται σε διαδικασίες διαχείρισης ανθρώπινων πόρων (π.χ. πρόσληψη, αξιολόγηση, προαγωγή και απόλυση).

Κύπρος

Όσον αφορά το αν οι οργανώσεις τους έχουν συνάψει συμφωνίες βάσει κοινών αρχών ή κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με την ανάπτυξη συστημάτων ΤΝ σε επιχειρησιακό επίπεδο, προκειμένου να βοηθήσουν τα μέλη τους και να διασφαλίσουν ότι είναι νόμιμη, δίκαιη, διαφανής, ασφαλής και προστατευμένη, όλες οι εργοδοτικές οργανώσεις απάντησαν αρνητικά.

Επιπλέον, μόνο μία οργάνωση απάντησε ότι έχει αναλάβει πρωτοβουλίες για την αξιολόγηση των επιπτώσεων, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων από την υιοθέτηση της ΤΝ στις επιχειρήσεις, και αναφέρθηκε στην εφαρμογή της *Συμφωνίας-Πλαισίου.* Καμία από τις εργοδοτικές οργανώσεις δεν δήλωσε ότι διαθέτει συλλογικές συμβάσεις για τη χρήση συστημάτων ΤΝ, οι οποίες ελέγχουν διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού, όπως η πρόσληψη, η αξιολόγηση, η προαγωγή και η απόλυση.

Εσθονία

Μόνο μία οργάνωση κοινωνικών εταίρων σύνηψε συμφωνίες που βασίζονται σε κοινές αρχές ή κατευθυντήριες γραμμές για να βοηθήσει τα μέλη της και να διασφαλίσει ότι η ανάπτυξη συστημάτων ΤΝ σε επιχειρησιακό επίπεδο είναι νόμιμη, δίκαιη, διαφανής, ασφαλής και προστατευμένη.

Κανένας από τους ερωτηθέντες δεν έχει αναλάβει πρωτοβουλίες για την

αξιολόγηση των επιπτώσεων, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων από την υιοθέτηση της ΤΝ στις επιχειρήσεις. Ωστόσο, ένας ερωτώμενος έχει συνάψει συλλογικές συμβάσεις σχετικά με τη χρήση συστημάτων ΤΝ που ελέγχουν τις διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού, όπως η πρόσληψη, η αξιολόγηση, η προαγωγή και η απόλυση.

Ιρλανδία

Στελέχη συνδικαλιστικών οργανώσεων

Κανένας από τους εργασιακούς χώρους των ερωτηθέντων δεν χρησιμοποιεί ΤΝ.

Μάλτα

Οι κοινωνικοί εταίροι γενικά δεν διαθέτουν συμφωνίες σχετικά με κοινές αρχές ή κατευθυντήριες γραμμές αναφορικά με την ανάπτυξη συστημάτων ΤΝ σε επιχειρησιακό επίπεδο, ώστε να βοηθήσουν τα μέλη τους και να διασφαλίσουν ότι είναι νόμιμη, δίκαιη, διαφανής, ασφαλής και προστατευμένη. Μόνο μία συνδικαλιστική οργάνωση ανέφερε ότι, αν και ακόμη σε νηπιακό στάδιο, διαθέτει πολιτική σχετικά με τον τρόπο χρήσης των συστημάτων ΤΝ προς όφελος της εργασίας χωρίς να εισέρχεται στην προσωπική σφαίρα. Ωστόσο, καμία από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν ανέφερε ότι οι πτυχές αυτές περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις. Το 89% του προσωπικού ανθρώπινου δυναμικού επιβεβαίωσε ότι γνωρίζει τι είναι η ΤΝ, και το ένα τρίτο των υπαλλήλων ανθρώπινου δυναμικού απάντησε ότι τα συστήματα ΤΝ χρησιμοποιούνται στις αντίστοιχες επιχειρήσεις τους.

Ένα ενδιαφέρον στατιστικό στοιχείο από τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο που απευθυνόταν στο ΑΔ είναι ότι μόνο το 48% απάντησε θετικά στο κατά πόσο η ΤΝ που χρησιμοποιείται στην αντίστοιχη επιχείρησή τους συμμορφώνεται με την ισχύουσα νομοθεσία (συμπεριλαμβανομένου του ΓΚΠΔ) όσον αφορά τη διασφάλιση της ιδιωτικής ζωής και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων. Τα γενικά σχόλια των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η ΤΝ επηρεάζει τις εργασιακές πρακτικές εντός της επιχείρησης υποστηρίζουν την ιδέα ότι με την αυξημένη χρήση της ΤΝ, υπάρχει περισσότερος χρόνος για να αφιερωθεί σε άλλες προτεραιότητες (αυξάνοντας έτσι την αποδοτικότητα). Ακολουθώντας το ίδιο σκεπτικό, οι ερωτηθέντες των τμημάτων ΑΔ ρωτήθηκαν επίσης κατά πόσο συγκεκριμένα εργασιακά καθήκοντα έχουν αλλάξει μετά την εισαγωγή της ΤΝ. Επιβεβαίωσαν ότι η ΤΝ δεν είχε, στην πραγματικότητα, επηρεάσει τα συγκεκριμένα εργασιακά τους καθήκοντα - 60% στην περίπτωση των καθηκόντων ΑΔ. Το υπόλοιπο 40% των ερωτηθέντων του ΑΔ απάντησε ότι υπήρξαν αλλαγές αλλά όταν τους ζητήθηκε να τις αναλύσουν, οι περισσότεροι δεν το έκαναν και, αν το έκαναν, η απάντησή τους δεν ήταν συγκεκριμένη (ένα παράδειγμα απάντησης θα ήταν «εντός του ψηφιακού τμήματος»).

Μόνο το 8% των τμημάτων ΑΔ της Μάλτας απάντησε θετικά στο κατά

πόσο οι επιχειρήσεις έχουν εσωτερικούς κανόνες ΑΥΕ που σχετίζονται με την ΤΝ, διασφαλίζοντας ότι η χρήση της ρομποτικής και των εφαρμογών τεχνητής νοημοσύνης σέβεται και συμμορφώνεται με τον έλεγχο της ασφάλειας και της προστασίας. Μόνο το 14% των απαντήσεων του ΑΔ απάντησε θετικά στην ερώτηση εάν οι αντίστοιχοι εργασιακοί χώροι τους διαθέτουν κανόνες για τον έλεγχο των αποφάσεων, που σχετίζονται με την ΤΝ (εάν εφαρμόζεται η αρχή του ανθρώπινου ελέγχου).

IV. Σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και επιτήρηση

Βουλγαρία

Ομοίως, σε θέματα που σχετίζονται με την τεχνητή νοημοσύνη, οι κοινωνικοί εταίροι αναμένεται να αναπτύξουν τις δικές τους πολιτικές που θα διασφαλίζουν την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των εργαζομένων όσον αφορά την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων στο πλαίσιο της εργασιακής τους σχέσης. Λόγω του ότι πραγματοποιήθηκε εκστρατεία ευρείας κλίμακας όταν τέθηκε σε ισχύ ο ΓΚΠΔ, τα ζητήματα που αφορούν τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων έχουν ρυθμιστεί, αλλά κυρίως σε επίπεδο επιχείρησης. Ο Βιομηχανικός Σύνδεσμος Βουλγαρίας (BIA) ήταν ιδιαίτερα δραστήριος στην εκστρατεία ευαισθητοποίησης και αναπτύχθηκε σχέδιο κανόνων που μπορούν να εφαρμοστούν περαιτέρω από τις περιφερειακές και κλαδικές συνδεδεμένες εταιρείες-μέλη της. Οι κανόνες αυτοί καλύπτουν επίσης τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που συλλέγονται, υποβάλλονται σε επεξεργασία και αποθηκεύονται στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Κύπρος

Όλες οι εργοδοτικές οργανώσεις απάντησαν αρνητικά στην ερώτηση για το κατά πόσο οι οργανώσεις τους συμπεριλαμβάνουν κατευθυντήριες γραμμές στις συλλογικές συμβάσεις, που καθορίζουν ειδικούς κανόνες για τη διασφάλιση της προστασίας των δικαιωμάτων και της ελευθερίας όσον αφορά την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Οι τελευταίες ερωτήσεις αφορούσαν τον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και την επιτήρηση. Το 93% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι δεν υπάρχουν πολιτικές σχετικά με την παρακολούθηση της εργασίας των εργαζομένων μέσω ψηφιακών εργαλείων ή συστημάτων επιτήρησης ΤΝ. Για άλλη μια φορά, όσοι απάντησαν θετικά απέτυχαν να διευκρινίσουν ποιες είναι αυτές οι πολιτικές.

Εσθονία

Κανένας από τους ερωτηθέντες δεν δήλωσε ότι υπάρχουν κατευθυντήριες γραμμές, στο πλαίσιο συλλογικών συμβάσεων, που να καθορίζουν ειδικούς κανόνες για την προστασία των δικαιωμάτων και της ελευθερίας όσον

αφορά την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Ιρλανδία

Στελέχη συνδικαλιστικών οργανώσεων

Ένας από τους ερωτηθέντες της SIPTU ανέφερε ότι υπάρχει μονάδα προστασίας δεδομένων στο πλαίσιο της εν λόγω συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Μάλτα

Οι κοινωνικοί εταίροι δεν έχουν κατευθυντήριες γραμμές για το θέμα της επιτήρησης αυτό καθαυτό, αλλά το αντιμετωπίζουν στο πλαίσιο των ευρύτερων απαιτήσεων του ΓΚΠΔ. Μια εργοδοτική οργάνωση τόνισε ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να λειτουργούν ηθικά και εντός των δικαιωμάτων που εκχωρούνται από τον νόμο και πιστεύει στην επίτευξη της σωστής ισορροπίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, η οποία μπορεί τελικά να ενισχύσει την παραγωγικότητα. Μια συνδικαλιστική οργάνωση ανέφερε ότι προσπαθεί να εφαρμόσει κατάλληλα συστήματα στον εργασιακό χώρο, ώστε οι εργαζόμενοι να μην στερούνται την ανθρώπινη αξιοπρέπειά τους με το να παρακολουθούνται κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας.

1.5.2. Σύγκριση του ψηφιακού μετασχηματισμού στον εργασιακό χώρο: οι απόψεις της διοίκησης και των εργαζομένων

Ανάλυση των απόψεων της διοίκησης[14]

Βουλγαρία

Η μελέτη των ομάδων-στόχων που αποτελούνται από εκπροσώπους διευθυντών κάλυψε είκοσι δύο εκπροσώπους επιχειρήσεων από περισσότερες από δέκα διαφορετικές οικονομικές δραστηριότητες στους τομείς της μεταποίησης, της μεταποιητικής βιομηχανίας, του εμπορίου, των υπηρεσιών, της εκπαίδευσης και του πολιτισμού. Καλύπτονται επίσης πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις καθώς και μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις.

Το 41% των ερωτηθέντων διευθυντών δήλωσε ότι στις επιχειρήσεις τους λειτουργούν συνδικαλιστικές οργανώσεις. Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες στο 36% των επιχειρήσεων, συλλογικές συμβάσεις που καλύπτουν τους όρους εργασίας έχουν συναφθεί στους τομείς της μεταποιητικής βιομηχανίας, της εκπαίδευσης, του πολιτισμού, των ξενοδοχείων και των εστιατορίων. Στα τρία τέταρτα αυτών των περιπτώσεων οι συμβάσεις δεν καλύπτουν θέματα που σχετίζονται με τον ψηφιακό μετασχηματισμό εντός των επιχειρήσεων. Οι ρήτρες που καλύπτονται από τις συλλογικές συμβάσεις και σχετίζονται με ορισμένα από τα θέματα της Συμφωνίας-Πλαισίου αφορούν κυρίως την ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων και την

14 Ο όρος διευθυντής στην παρούσα ενότητα περιλαμβάνει όλους τους διευθυντές ΑΔ/διευθυντές γραμμών παραγωγής/υπεύθυνους προστασίας δεδομένων.

παροχή απασχόλησης.

Κύπρος

Ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων σε απόλυτους αριθμούς, που απασχολούνται από τις οι εταιρείες των ερωτηθέντων διευθυντών ήταν 6.158 και σε λίγο πάνω από τις μισές από αυτές τις εταιρείες υπήρχε συνδικαλιστική εκπροσώπηση. Όπου δραστηριοποιούνταν συνδικαλιστικές οργανώσεις, η πυκνότητα της συμμετοχής τους διέφερε, αλλά αξίζει να σημειωθεί ότι στις λιμενικές δραστηριότητες, τις κατασκευές, τη βιομηχανία, τις υπηρεσίες και την εκπαίδευση το ποσοστό των συνδικαλισμένων εργαζομένων ξεπερνούσε το 80%, ενώ στη μεταποίηση, το εμπόριο και τις λοιπές ναυτιλιακές δραστηριότητες το ποσοστό ήταν κάτω από το ένα τέταρτο.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των διευθυντών, υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο 46% των εταιρειών και από αυτές τις συλλογικές συμβάσεις, μόνο μία περιλάμβανε διατάξεις σχετικά με την ψηφιοποίηση. Ο ερωτώμενος στην περίπτωση αυτή διευκρίνισε ότι οι διατάξεις αφορούν την κατάρτιση, το δικαίωμα αποσύνδεσης, τον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και την εποπτεία.

Εσθονία

Δεκαεπτά διευθυντές ανταποκρίθηκαν στην έρευνα, αλλά μόλις δεκατρείς από αυτούς απάντησαν στο ερωτηματολόγιο.

Το 54% αυτών των διευθυντών εκπροσωπούσε εταιρείες με 51 έως 250 υπαλλήλους, το 31% με 1 έως 50 υπαλλήλους και το 15% με περισσότερους από 250 υπαλλήλους. Υπήρχαν δύο ερωτηθέντες από τους τομείς της χημικής βιομηχανίας, του λιανικού εμπορίου και των κατασκευών και ένας ερωτηθέντας από καθέναν από τους τομείς του χονδρικού εμπορίου, των υπηρεσιών ασφαλείας, των αρτοποιείων, της έρευνας και ανάπτυξης, της γενικής μεταποίησης, του χονδρικού εμπορίου ιατρικών ειδών και της κατασκευής δομικών υλικών. Κανένας από τους διευθυντές δεν ανέφερε την ύπαρξη συνδικαλιστικών οργανώσεων στους οργανισμούς του ούτε συλλογικές συμβάσεις που να καλύπτουν οποιεσδήποτε πτυχές της εργασιακής ζωής.

I. Ψηφιακές δεξιότητες και εξασφάλιση απασχόλησης

Βουλγαρία

Σύμφωνα με σαράντα πέντε από τους ερωτηθέντες διευθυντές, οι επιχειρήσεις τους διαθέτουν ψηφιακή στρατηγική. Όπως θα ήταν αναμενόμενο, πρόκειται για επιχειρήσεις του τομέα της πληροφορικής, αλλά ο αριθμός αυτός περιλαμβάνει επίσης ξενοδοχεία και εστιατόρια, εταιρείες «εξωτερικής ανάθεση» (outsourcing), τη βιομηχανία μεταποίησης και την εκπαίδευση. Ωστόσο, η πλειονότητα των επιχειρήσεων δεν διαθέτουν τέτοια στρατηγική, με το ποσοστό να ανέρχεται στο 55% των επιχειρήσεων που

συμμετείχαν στην έρευνα.

Σημαντικό ποσοστό των ερωτηθέντων διευθυντών (82%) δήλωσε ότι τα τελευταία πέντε χρόνια εισήχθησαν νέες τεχνολογίες στην επιχείρησή τους. Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών επέφερε διάφορες αλλαγές όσον αφορά τα επίπεδα απασχόλησης (όπως ανέφερε το 47% των ερωτηθέντων διευθυντών),

- Απαιτήσεις προσόντων ή/και δεξιοτήτων (77%)
- Πολιτικές και διαδικασίες ασφάλειας και υγείας (66%)
- Οργάνωση του ωραρίου εργασίας (47%).

Νέες μορφές συστημάτων παραγωγής ή/και αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας έχουν εισαχθεί στο σαράντα οκτώ τοις εκατό των επιχειρήσεων ως αποτέλεσμα των νέων τεχνολογιών. Οι ερωτηθέντες διευθυντές σημείωσαν ότι η καινοτομία στον εργασιακό χώρο, ιδίως στους τομείς των ξενοδοχείων και εστιατορίων, της πληροφορικής, του πολιτισμού, της εκπαίδευσης, των υπηρεσιών και της μεταποιητικής βιομηχανίας, αποτελεί την κύρια αλλαγή που σχετίζεται με τα συστήματα παραγωγής (41%), ακολουθούμενη από τη λιτή παραγωγή (στη μεταποιητική βιομηχανία) (27%), την παραγωγή προϊόντων τη στιγμή που χρειάζονται («just-in-time») και τη διαχείριση ολικής ποιότητας (ΔΟΠ) και τη μεταποιητική βιομηχανία (9% σε κάθε τομέα).

Όσον αφορά τις αλλαγές που σχετίζονται με την οργάνωση της εργασίας, το κύριο μερίδιο κατέχει η αύξηση των ομάδων εργασίας και της ομαδικής εργασίας, όπως αναφέρει το 68% των διευθυντών, με αυξημένη ατομική ευθύνη (50%) και εκ περιτροπής απασχόληση (18%).

Ένα ενδιαφέρον παράδειγμα είναι η εισαγωγή της μεθόδου SAFe Agile[1] σε μια εταιρεία πληροφορικής, με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας και της ποιότητας, τη μείωση του χρόνου διάθεσης των προϊόντων και των υπηρεσιών στην αγορά, την αύξηση της δέσμευσης των εργαζομένων και της ικανοποίησης από την εργασία τους.

Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών δεν έχει γενικά οδηγήσει σε αλλαγές στις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων και των υπαλλήλων, καθώς μόνο το 11% των ερωτηθέντων διευθυντών απάντησε καταφατικά στην ερώτηση αυτή (στους τομείς της μεταποιητικής βιομηχανίας και της πληροφορικής). Στο 70% των περιπτώσεων, οι εργαζόμενοι και οι υπάλληλοι και/ή οι εκπρόσωποί τους, όπως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ή άλλοι εκπρόσωποι των εργαζομένων/υπαλλήλων, συμμετείχαν στη διαδικασία εισαγωγής νέων τεχνολογιών στις επιχειρήσεις. Στο 45% των επιχειρήσεων όπου συνέβη αυτό, η συμμετοχή ήταν σε κάθε στάδιο της διαδικασίας, συμπεριλαμβανομένου του σχεδιασμού, της δοκιμής, της εφαρμογής, της κατάρτισης και στο 55% των περιπτώσεων οι εργαζόμενοι και/ή οι εκπρόσωποί τους ενημερώθηκαν. Συνολικά, ωστόσο, το θέμα παραμένει εκτός του πεδίου εφαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Όταν ρωτήθηκαν πώς η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών επηρέασε την οργάνωση της εργασίας, το 75% των διευθυντών απάντησε ότι η οργάνωση της εργασίας βελτιώθηκε, όπως

- Τα προσόντα και οι δεξιότητες του εργατικού δυναμικού (70%)
- Η οργάνωση του χρόνου εργασίας (50%).

Μόνο το 20% πιστεύει ότι η εισαγωγή νέων τεχνολογιών έχει οδηγήσει σε βελτίωση των επιπέδων ασφάλειας και υγείας στην εργασία, του εργασιακού περιβάλλοντος και της ευημερίας των εργαζομένων. Σύμφωνα με το 25% των ερωτηθέντων, η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών έχει βελτιώσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και έχει αυξήσει την ικανοποίηση από την εργασία και τα κίνητρα.

Σύμφωνα με το 65% των ερωτηθέντων διευθυντών, οι νέες τεχνολογίες δεν επηρεάζουν αρνητικά τους εργαζόμενους. Ωστόσο, μεταξύ των αρνητικών επιπτώσεων που αναφέρθηκαν είναι ο κίνδυνος αυξημένου άγχους (20%), η αυξημένη ένταση της εργασίας (15%), η μειωμένη συλλογική δράση/αλληλεγγύη στις εργασιακές σχέσεις (10%), η αλλαγή του ωραρίου εργασίας (10%) και οι περισσότερες ευθύνες χωρίς αυξημένες αποδοχές (0,5%).

Στο τριάντα τοις εκατό των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα (κυρίως στον τομέα της μεταποίησης), η εισαγωγή νέων τεχνολογιών οδήγησε σε αλλαγές στα συστήματα αμοιβών της επιχείρησης. Σε περισσότερο από το 80% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα, υπάρχουν διαδικασίες που επιτρέπουν στους διευθυντές και τους εργαζομένους να ανακοινώνουν σε τι είδους κατάρτιση θα ήθελαν να συμμετάσχουν και σε 9 στις 10 επιχειρήσεις, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών συνοδεύεται από κατάρτιση για τους εργαζομένους που πρόκειται να χειριστούν αυτές τις τεχνολογίες.

Όλοι οι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι οι βασικές ψηφιακές δεξιότητες των εργαζομένων είναι απαραίτητες. Όσον αφορά τη σημασία που αποδίδουν στις διαπροσωπικές «μη τεχνικές» δεξιότητες, η βαρύτητα των απαντήσεων ήταν ισομερώς κατανεμημένη μεταξύ αρκετά και πολύ σημαντική. Αυτές οι στάσεις εξηγούν σε κάποιο βαθμό το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που πρέπει να βελτιώσει τις ψηφιακές του δεξιότητες.

Οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού δεν αναμένουν απότομο άλμα στην ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων τα επόμενα 5 χρόνια. Σημαντικές αυξήσεις (27%) προβλέπουν ο τομέας της πληροφορικής και τμήματα της μεταποιητικής βιομηχανίας. Η συντριπτική πλειονότητα των ερωτηθέντων (69%) αναμένει μικρή αύξηση και μόλις το 14% δεν προβλέπει καμία αλλαγή.

Ιδιαίτερα ενδιαφέρον είναι το ποσοστό των ερωτηθέντων διευθυντών που πιστεύουν ότι δεν υπάρχει έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων στις επιχειρήσεις τους (68%). Η πληροφορία αυτή διαφέρει από τα επίσημα στοιχεία, τα οποία δείχνουν ότι το επίπεδο των ψηφιακών δεξιοτήτων στη Βουλγαρία παραμένει σημαντικά χαμηλό. Οι επιχειρήσεις που έχουν εντοπίσει έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων είτε έχουν παράσχει κατάρτιση εντός του εργασιακού χώρου είτε έχουν προσλάβει εξωτερικούς παρόχους κατάρτισης. Θετικό στοιχείο, ωστόσο, είναι ότι δεν υπήρξε ούτε μία απάντηση που να δηλώνει ότι η επιχείρηση δεν ανταποκρίθηκε στις διαπιστωμένες ανάγκες

κατάρτισης. Στην ερώτηση πόσο σημαντική είναι η προσέγγιση της δια βίου μάθησης για την ανάπτυξη ικανοτήτων για τους εργαζόμενους, το 76% συμφωνεί απόλυτα, ενώ το 24% «τείνει» να συμφωνεί.

Οι ερωτηθέντες αναφέρονται σε διάφορες προσεγγίσεις για την παρακίνηση του προσωπικού να συμμετάσχει στην κατάρτιση. Για παράδειγμα, το ένα τρίτο αποδίδεται τόσο στη σύνδεση της κατάρτισης με την αξιολόγηση της απόδοσης όσο και με το σύστημα μπόνους, ενώ το 19% έχει υποχρεωτική πολιτική για την κατάρτιση. Αποτελεί επίσης θετικό μήνυμα το γεγονός ότι η πλειοψηφία των διευθυντών (55%) δηλώνει ότι η επιχείρησή τους διαθέτει σύστημα αναγνώρισης των άτυπα αποκτηθέντων δεξιοτήτων που δεν επικυρώνονται με δίπλωμα.

Πάνω από το 90% της επαγγελματικής κατάρτισης για τη βελτίωση των ψηφιακών δεξιοτήτων των εργαζομένων και των υπαλλήλων καταβάλλεται από τον εργοδότη και τα στοιχεία της έρευνας δείχνουν ότι το 82% αναλαμβάνει το «πλήρες κόστος της κατάρτισης», ενώ το 14% των επιχειρήσεων καλύπτει μόνο μέρος του κόστους. Σε ορισμένες περιπτώσεις παρέχονται κουπόνια κατάρτισης (training voucher).

Κύπρος

Σύμφωνα με τους διευθυντές, η πλειοψηφία (54%) των εταιρειών δηλώνει ότι έχει εφαρμόσει ψηφιακή στρατηγική, ενώ το 87% έχει εισαγάγει νέες τεχνολογίες τα τελευταία πέντε χρόνια. Από το σύνολο των ερωτηθέντων:

- Το 72% απάντησε ότι υπήρξαν αλλαγές, αλλά δεν διευκρίνισε σε ποιους τομείς.
- στο 70% των απαντήσεων η εισαγωγή της νέας τεχνολογίας οδήγησε στην εισαγωγή τόσο νέων μορφών συστημάτων παραγωγής όσο και αλλαγών στην οργάνωση της εργασίας στις επιχειρήσεις τους.
- Το 3% των ερωτηθέντων απάντησε θετικά στην ερώτηση «αν οι συμβάσεις εργασίας άλλαξαν λόγω της εισαγωγής νέων τεχνολογιών». Ωστόσο, δεν διευκρινίζουν αν οι αλλαγές αυτές ήταν θετικές, αρνητικές ή ουδέτερες, καθώς υπήρξε μόνο μία απάντηση που ανέφερε ότι οι τροποποιημένες συμβάσεις βελτιώθηκαν.

Όσον αφορά τη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στις διαδικασίες που ακολούθησαν τις αλλαγές που προέκυψαν από την εισαγωγή της νέας τεχνολογίας, το 57% ενημερώθηκε και συμμετείχε. Στο ερώτημα αν η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών είχε ως αποτέλεσμα αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, οι απαντήσεις κυμάνθηκαν από 48% έως 97%. Μόνο το 6% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι η εισαγωγή της τεχνολογίας επέφερε αλλαγές στις αποδοχές, χωρίς και πάλι να διευκρινίσει αν οι αλλαγές αυτές ήταν θετικές ή αρνητικές.

Όσον αφορά την κατάρτιση, το 83% των ερωτηθέντων διευθυντών δηλώνουν ότι υπάρχουν διαδικασίες στους εργασιακούς χώρους τους που επιτρέπουν στους διευθυντές και τους εργαζομένους να αναφέρουν το είδος της κατάρτισης στο οποίο θα ήθελαν να συμμετάσχουν.

Παράλληλα, το 97% απάντησε θετικά στην ερώτηση αν η εισαγωγή νέων

τεχνολογιών στον εργασιακό χώρο συνοδεύεται από σχετική κατάρτιση, ενώ το 87% απάντησε επίσης θετικά στην ερώτηση αν η εισαγωγή νέων τεχνολογιών ή η διαδικασία ψηφιοποίησης στον εργασιακό χώρο συνοδεύεται από σχετική κατάρτιση.

Όταν τους ζητήθηκε να αξιολογήσουν τη σημασία των βασικών ψηφιακών δεξιοτήτων, το 53% των ερωτηθέντων απάντησε ότι οι δεξιότητες αυτές είναι «πολύ σημαντικές», ενώ το 40% απάντησε ότι είναι «απλά σημαντικές». Πρέπει να σημειωθεί ότι μόνο ένας ερωτηθέντας απάντησε ότι οι βασικές ψηφιακές δεξιότητες «δεν είναι σημαντικές».

Σε σχέση με το πόσο σημαντικές θεωρούν οι ερωτηθέντες τις «μη τεχνικές δεξιότητες», το 63% ανέφερε ότι είναι «πολύ σημαντικές», ενώ το υπόλοιπο 37% δήλωσε ότι είναι «σημαντικές».

Το μοτίβο σχετικά με το πόσο σημαντικές είναι οι ψηφιακές δεξιότητες για τις επιχειρήσεις ήταν επίσης σαφές από τις απαντήσεις στην ερώτηση σχετικά με το «πόσο εξαρτημένες από τις ψηφιακές δεξιότητες θεωρούν οι ερωτηθέντες ότι θα είναι οι επιχειρήσεις τους τα επόμενα πέντε χρόνια». Η συντριπτική πλειοψηφία κατέγραψε μικρή ή σημαντική αύξηση, ενώ μια μικρή πλειοψηφία των ερωτηθέντων (53%), ανέφερε ότι οι επιχειρήσεις τους αντιμετωπίζουν έλλειμμα ψηφιακών δεξιοτήτων. Όταν τους ζητήθηκε να προσδιορίσουν τον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις ανταποκρίθηκαν σε αυτό το κενό, οι περισσότερες απαντήσεις (30%) επικεντρώθηκαν και πάλι στην «εκπαίδευση στον εργασιακό χώρο». Στη συνέχεια, ζητήθηκε από τους ερωτηθέντες να σχολιάσουν ποια είναι η άποψή τους σχετικά με το κατά πόσο μια προσέγγιση ανάπτυξης ικανοτήτων για τη δια βίου μάθηση είναι απαραίτητη για τους εργαζόμενους, με το 67% αυτών να «συμφωνεί απόλυτα» και το 33% να «τείνει να συμφωνεί». Όταν ρωτήθηκαν αν υπάρχει σύστημα στον εργασιακό χώρο τους για την αναγνώριση των άτυπα αποκτηθέντων δεξιοτήτων, οι οποίες δεν επικυρώνονται με δίπλωμα, το 47% απάντησε «ναι» και το 47% απάντησε «όχι». Μόνο ένας ερωτηθέντας ανέφερε ότι δεν γνωρίζει. Ένα εντυπωσιακό ποσοστό της τάξεως του 93% όλων των Κυπρίων διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού/ διευθυντών γραμμών παραγωγής ανέφερε ότι ο εργοδότης παρέχει ενδοεπιχειρησιακές/ εξωεπιχειρησιακές εκπαιδεύσεις για τη βελτίωση των ψηφιακών δεξιοτήτων, οι οποίες οργανώνονται και πληρώνονται εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη.

Εσθονία

Σύμφωνα με τους διευθυντές, το 85% των εσθονικών εταιρειών διαθέτουν ψηφιακή στρατηγική. Όλες οι εταιρείες εισήγαγαν νέες τεχνολογίες τα τελευταία πέντε χρόνια. Οι περισσότερες εξ αυτών εγκατέστησαν νέο λογισμικό ηλεκτρονικών υπολογιστών (92%) και αυτοματοποίησαν (77%) τις διαδικασίες τους. Το 54% διαθέτει ενδοδίκτυο (intranet) ή άλλα ψηφιακά κανάλια επικοινωνίας, το 46% αγόρασε νέο υλισμικό και το 31% έχει χρησιμοποιήσει πλατφόρμες εργασίας ή απασχολήσει εργαζόμενους σε πλατφόρμες μέσα στα τελευταία πέντε χρόνια.

Με βάση τις συνεντεύξεις των διευθυντών, διαπιστώθηκε ότι σχεδόν όλες οι εταιρείες έπρεπε να βρουν λύσεις για να διευκολύνουν την τηλεργασία και την κατ> οίκον εργασία, τον επιμερισμό των λογαριασμών ρεύματος, την αγορά εξοπλισμού γραφείου, την προστασία των δεδομένων, όπως τα εικονικά ιδιωτικά δίκτυα (VPN και υπολογιστικό νέφος), τη διασφάλιση αποτελεσματικής επικοινωνίας και τη βιωσιμότητα της οργανωτικής κουλτούρας.

Τα μεγαλύτερα εμπόδια που επισημάνθηκαν στις απαντήσεις αφορούσαν την ανησυχία για τις ψηφιακές λύσεις ή ακόμη και τους υπολογιστές, την οικοδόμηση εμπιστοσύνης και τον έλεγχο των συστημάτων, τις ψηφιακές ικανότητες και δεξιότητες και, γενικά, τη «διαχείριση της αλλαγής». Οι κυριότεροι τύποι ψηφιοποίησης που εισήχθησαν ήταν η ηλεκτρονική εξυπηρέτηση/αυτοεξυπηρέτηση και οι αυτοματοποιημένες έρευνες ικανοποίησης πελατών, η διοικητική λογιστική και τα συστήματα σχεδιασμού πόρων της επιχείρησης (ERP).

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των διευθυντών, στο 85% των περιπτώσεων η ψηφιοποίηση δεν οδήγησε σε αλλαγές στις συμβάσεις εργασίας.

- Στο 46% των περιπτώσεων οι εκπρόσωποι των εργαζομένων συμμετείχαν στη διαδικασία ψηφιοποίησης
- Σε ποσοστό 38,5% οι εργαζόμενοι συμμετείχαν στο αρχικό στάδιο της διαδικασίας
- Σε ένα άλλο ποσοστό της τάξεως του 38,5% οι εργαζόμενοι απλώς ενημερώθηκαν.

Ένας εκ των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού ανέφερε στην απάντησή του ότι στις πλείστες περιπτώσεις, οι ίδιοι οι εργαζόμενοι ηγούνται της εισαγωγής νέων τεχνολογιών και είναι πολύ στενά συνδεδεμένοι με τη διαδικασία.

Όλοι οι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι η αποδοτικότητα της εργασίας έχει βελτιωθεί λόγω της ψηφιοποίησης και αυτό αποδείχθηκε ο κύριος λόγος για την εισαγωγή της. Το 92% των ερωτηθέντων διευθυντών διευκρίνισε ότι η ψηφιοποίηση βοήθησε να γίνει πιο αποδοτικός ο χρόνος εργασίας, ενώ το 77% των ερωτηθέντων διαπίστωσε ότι μέσω της ψηφιοποίησης βελτιώθηκαν οι δεξιότητες των εργαζομένων. Το εργασιακό περιβάλλον (69%) και η ασφάλεια (46%), καθώς και η ικανοποίηση από την εργασία (62%) και η ισορροπία μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου (31%) βελτιώθηκαν.

Το 31% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι παρατηρήθηκε αύξηση των ευθυνών των εργαζομένων λόγω της ψηφιοποίησης, χωρίς ωστόσο αυτό να συνεπάγεται και αύξηση των πακέτων απολαβών. Στο 69% των περιπτώσεων η εισαγωγή νέων τεχνολογιών δεν επέφερε αλλαγές στα συστήματα απολαβών.

Όσον αφορά την εκπαίδευση για τις νέες τεχνολογίες, το 77% των διευθυντών δήλωσε ότι υπάρχουν συστήματα που επιτρέπουν στους υπαλλήλους να ενημερώνουν τη διοίκηση εάν χρειάζονται εκπαίδευση και τι είδους εκπαίδευση απαιτείται, ενώ όλοι οι διευθυντές δήλωσαν

ότι προσφέρεται η απαραίτητη εκπαίδευση στους υπαλλήλους κατά την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών.

Μόλις ένας διευθυντής δήλωσε ότι οι βασικές δεξιότητες ΤΠΕ δεν είναι σημαντικές για τους υπαλλήλους του, ενώ όλοι οι υπόλοιποι διευθυντές θεωρούν τις βασικές δεξιότητες ΤΠΕ «σημαντικές» ή «πολύ σημαντικές».

Όσον αφορά την ανάγκη για υψηλότερα επίπεδα δεξιοτήτων ΤΠΕ, το 16% των διευθυντών απάντησε ότι πάνω από το 50% των υπαλλήλων τους χρειάζεται πράγματι να βελτιώσουν τις δεξιότητες αυτές: το 28% δήλωσε ότι «26% έως 50% των υπαλλήλων χρειάζονται τις δεξιότητες» και το 46% απάντησε ότι 1% έως 25% των υπαλλήλων τους χρειάζονται «πάνω από τον μέσο όρο» δεξιότητες ΤΠΕ στην εργασία τους.

Το 85% των εργοδοτών θεωρεί ότι η εξάρτηση των εταιρειών τους από τις ψηφιακές δεξιότητες θα αυξηθεί τα επόμενα 5 χρόνια (46%: «σημαντική αύξηση» και 38,5: % «μικρή αύξηση»), ενώ ένα 23% πιστεύει ότι τα επίπεδα εξάρτησης θα παραμείνουν ως έχουν.

Σχεδόν τα δύο τρίτα των διευθυντών παρατηρούν ένα χάσμα ψηφιακών δεξιοτήτων. Το 90% θεωρεί την κατάρτιση ως λύση για την έλλειψη δεξιοτήτων, ενώ το 61,5% των ερωτηθέντων «συμφωνεί απόλυτα» ότι η ανάπτυξη ικανοτήτων μέσω της δια βίου μάθησης είναι απαραίτητη για τους εργαζομένους.

Μόνο ένας διευθυντής δήλωσε ότι η επιχείρηση δεν προέβη σε οποιεσδήποτε ενέργειες για να ανταποκριθεί στην ανάγκη παρακίνησης του προσωπικού να συμμετάσχει στην κατάρτιση. Οι περισσότερες επιχειρήσεις (61,5%) συνδέουν τις εκπαιδεύσεις με τις αξιολογήσεις και το 23% καθιστούν τις εκπαιδεύσεις υποχρεωτικές, ενώ ένας ερωτώμενος δήλωσε ότι:

> *«επιδεικνύουν ηγετική ικανότητα στις εταιρείες τους, δηλαδή εξηγούν γιατί είναι σημαντική η συμμετοχή των ανθρώπων στον σχεδιασμό και τους πείθουν να συμμετέχουν»,*

και ότι

> *«Ορισμένες εκπαιδεύσεις σχετικά με την προστασία των δεδομένων, για παράδειγμα, πρέπει να είναι υποχρεωτικές».*

Αν και κανένας ερωτηθέντας δεν ανέφερε τη σύνδεση των συστημάτων μπόνους με την κατάρτιση, τα τυπικά προσόντα συσχετίζονται με τα επίπεδα εισοδήματος στην Εσθονία.

Σύμφωνα με τους διευθυντές, το 61,5% των εταιρειών δεν διαθέτουν σύστημα αναγνώρισης των άτυπα αποκτηθεισών δεξιοτήτων, οι οποίες δεν επικυρώνονται με δίπλωμα.

Το 85% των εργοδοτών παρέχει ενδοεπιχειρησιακές/εξωεπιχειρησιακές εκπαιδεύσεις για τους εργαζομένους, οι οποίες οργανώνονται και πληρώνονται εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη, ενώ ένα άλλο 8% παρέχει ενδοεπιχειρησιακές/εξωεπιχειρησιακές εκπαιδεύσεις για τη βελτίωση των ψηφιακών δεξιοτήτων, όπου ένα μέρος του κόστους κατάρτισης καλύπτεται από τον εργοδότη. Αντίστοιχα, ένα άλλο παρόμοιο ποσοστό παρέχει

κουπόνια ή ένα συγκεκριμένο χρηματικό ποσό στους εργαζομένους που καλύπτει δραστηριότητες κατάρτισης εκτός της επιχείρησης.

Ιρλανδία

Όλες οι επιχειρήσεις που απάντησαν έχουν εισαγάγει κάποια μορφή νέων τεχνολογιών που αναφέρονται στο ερωτηματολόγιο κατά την τελευταία πενταετία. Αυτές οι νέες τεχνολογίες επέφεραν ως αποτέλεσμα αλλαγές σε:

Απαιτούμενα προσόντα και/ή δεξιότητες των ερωτηθέντων στον τομέα των αεροπορικών υπηρεσιών και της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών

Κανόνες και διαδικασίες ασφάλειας και υγείας τόσο στις φαρμακευτικές εταιρείες όσο και στις επιχειρήσεις παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών.

Ο ερωτώμενος από τον τομέα της «μεταποίησης» ήταν ο μόνος που ανέφερε ότι ως αποτέλεσμα της εισαγωγής νέων τεχνολογιών, νέων μορφών συστημάτων παραγωγής και/ή αλλαγών στην οργάνωση της εργασίας, υπήρξαν αλλαγές, ιδίως σε:

Α Συστήματα παραγωγής: α) λιτή παραγωγή και δ) καινοτομία στον εργασιακό χώρο,

Β Οργάνωση εργασίας: εκ περιτροπής απασχόληση.

Μάλτα

Το 57% των ερωτηθέντων διευθυντών δήλωσε ότι οι επιχειρήσεις τους διαθέτουν ψηφιακή στρατηγική. Σχεδόν όλοι (90%) επιβεβαίωσαν ότι τα τελευταία πέντε χρόνια οι επιχειρήσεις τους έχουν εισαγάγει νέες τεχνολογίες, όπως λογισμικό (30%), υλισμικό υπολογιστών και συστήματα επικοινωνιών (και τα δύο 20%) και αυτοματισμούς (18%).

Το 58% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι επήλθαν αλλαγές ή παρατηρήθηκαν νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας ως αποτέλεσμα της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών. Η καινοτομία στον εργασιακό χώρο ήταν η πιο συνηθισμένη αλλαγή. Σε σχετικό υποερώτημα, ζητήθηκε από τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού να επιλέξουν τα είδη των αλλαγών που επέφερε η εφαρμογή των νέων τεχνολογιών στην οργάνωση της εργασίας. Εδώ οι ομάδες εργασίας και η ομαδική εργασία ήταν η συνηθέστερη απάντηση στην περίπτωση των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού, ακολουθούμενη από την αυξημένη ατομική ευθύνη. Οι ερωτηθέντες απάντησαν επίσης στην ερώτηση σχετικά με το αν «εντοπίστηκαν ή βιώθηκαν αρνητικές επιπτώσεις» ως αποτέλεσμα της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών και οι πιο συχνές απαντήσεις ήταν α) η αύξηση του εργασιακού άγχους, β) η αύξηση της έντασης της εργασίας και γ) η αύξηση των ευθυνών χωρίς αύξηση των αποδοχών.

Το 67% των απαντήσεων επιβεβαίωσε ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να υποδείξουν την κατάρτιση στην οποία επιθυμούν να συμμετάσχουν, ενώ το 83% των ερωτηθέντων επιβεβαίωσε ότι η εισαγωγή νέων τεχνολογιών συνοδεύεται από τη σχετική κατάρτιση. Το 60% δήλωσε ότι οι αντίστοιχοι εργοδότες τους δεν αναγνωρίζουν τις άτυπα αποκτηθείσες δεξιότητες, οι

οποίες δεν επικυρώνονται με δίπλωμα.

Η πιο συνηθισμένη προσέγγιση σε σχέση με την κατάρτιση ήταν ότι οι εργοδότες παρείχαν κατάρτιση ενδοεπιχειρησιακά/εξωεπιχειρησιακά για τη βελτίωση των ψηφιακών δεξιοτήτων, η οποία οργανωνόταν και πληρωνόταν εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη. Στο 17% των επιχειρήσεων η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών είχε ως αποτέλεσμα αλλαγές στις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων και στο 44% των περιπτώσεων οι εργαζόμενοι και/ή οι εκπρόσωποι των εργαζομένων συμμετέχουν στην εισαγωγή των νέων τεχνολογιών. Επίσης, το 44% απάντησε ότι η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στον εργασιακό χώρο συνοδεύεται από τη σχετική κατάρτιση. Η πλειονότητα των απαντήσεων επιβεβαίωσε επίσης ότι οι επιχειρήσεις ανταποκρίθηκαν σε τυχόν ελλείψεις ψηφιακών δεξιοτήτων με την παροχή κατάρτισης στον εργασιακό χώρο.

Περίπου το 19% των ερωτηθέντων στο ερωτηματολόγιο επιβεβαίωσε επίσης ότι οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για τις νέες πρωτοβουλίες, εξασφαλίζοντας τη συμμετοχή τους στην εισαγωγή νέων τεχνολογιών. Το 85% των απαντήσεων επιβεβαίωσε ότι η εισαγωγή νέων τεχνολογιών δεν οδήγησε σε αλλαγές στο σύστημα απολαβών και οι περισσότεροι ερωτηθέντες δεν πιστεύουν ότι η εξάρτηση της επιχείρησής τους από τις ψηφιακές δεξιότητες θα αυξηθεί τα επόμενα 5 χρόνια.

Οι περισσότεροι ερωτηθέντες συμφωνούν με τη δήλωση ότι «η ανάπτυξη ικανοτήτων μέσω της δια βίου μάθησης είναι απαραίτητη για τους εργαζόμενους» και πιστεύουν επίσης ότι για να παρακινήσουν το προσωπικό να συμμετάσχει στην κατάρτιση, πρέπει να συσχετίσουν την κατάρτιση με τις αξιολογήσεις του προσωπικού.

II. Τρόποι σύνδεσης και αποσύνδεσης

Βουλγαρία

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των διευθυντών, το 45% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα διαθέτουν κάποιο σύστημα ελέγχου (παρακολούθηση, υπολογισμός και καταγραφή) των συμβατικών ωρών εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων εξ αποστάσεως/τηλεργαζόμενων και/ή των μετακινούμενων εργαζομένων (δηλ., επιτόπιος έλεγχος). Όταν το υπόλοιπο 55% των ερωτηθέντων ρωτήθηκε «γιατί δεν υπάρχει ένα τέτοιο σύστημα», αναφέρθηκαν διάφοροι λόγοι, όπως η φύση της εργασίας, η εστίαση στο αποτέλεσμα της εργασίας και όχι στον χρόνο που απαιτείται. Αναφέρθηκαν επίσης οικονομικοί λόγοι.

Τα αποτελέσματα όσον αφορά τη συζήτηση με τους εργαζομένους για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε σχέση με το «δικαίωμα αποσύνδεσης από το ψηφιακό εργασιακό περιβάλλον» είναι επίσης σημαντικά. Το 24% έδωσε θετική απάντηση, μεταξύ άλλων και στο πλαίσιο του ευέλικτου ωραρίου εργασίας. Οι απαντήσεις αυτές προήλθαν κυρίως από όσους εργάζονται στους τομείς της πληροφορικής και της εκπαίδευσης. Μια πιθανή εξήγηση για αυτό το αποτέλεσμα θα μπορούσε να είναι η πανδημία του Covid-19, η οποία έχει οδηγήσει σε ένα σημαντικό ποσοστό εξ

αποστάσεως εκπαίδευσης, καθώς και η «online» εργασία στον τομέα της πληροφορικής και η συνολική εισαγωγή της ψηφιοποίησης στη βουλγαρική κοινωνία.

Σε τρίτες εταιρείες, υπάρχουν κανόνες σχετικά με τη χρήση ψηφιακών εργαλείων (λογισμικό και ηλεκτρονικές συσκευές) για προσωπικούς σκοπούς κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας. Ορισμένες εταιρείες έχουν επιβάλει περιορισμούς στην πρόσβαση σε ορισμένες ομάδες δικτυακών τόπων και προσωπικούς λογαριασμούς, ενώ άλλες έχουν περιορισμούς στη χρήση προσωπικών ηλεκτρονικών συσκευών.

Το ποσοστό των διευθυντών με εταιρικές πολιτικές για την αποφυγή της απομόνωσης στον εργασιακό χώρο, κατά την εξ αποστάσεως εργασία/τηλεργασία ή σε περιπτώσεις κοινωνικά απομονωμένου εργασιακού περιβάλλοντος, χωρίς ομάδα, στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, είναι ανησυχητικά χαμηλό - μόλις 14%. Όλες αυτές οι επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται στον τομέα της πληροφορικής. Μια πιθανή εξήγηση για την αντίδραση αυτή είναι το χαμηλό ποσοστό τηλεργασίας και εξ αποστάσεως εργασίας, καθώς και η αδυναμία των επιχειρήσεων να προσαρμοστούν κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

Κύπρος

Η ενότητα σχετικά με τους τρόπους σύνδεσης και αποσύνδεσης περιλάμβανε τις ακόλουθες ερωτήσεις και απαντήσεις. Αρχικά, οι ερωτηθέντες ρωτήθηκαν αν στις εταιρείες τους υπάρχει σύστημα ελέγχου (παρακολούθησης, υπολογισμού και καταγραφής) του κανονικού ωραρίου εργασίας στην επιχείρηση, με το 83% των απαντήσεων να είναι θετικές. Ωστόσο, σημειώνεται ότι οι απαντήσεις δεν διευκρίνιζαν τι είδους συστήματα εφαρμόζονται. Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι, από τις αρνητικές απαντήσεις, δύο ερωτηθέντες ανέφεραν ότι διαθέτουν μόνο το σύστημα clock in-clock out (κάρτα) και αυτό οφείλεται στον τομέα στον οποίο δραστηριοποιούνται, καθώς απασχολούν μετακινούμενους εργαζόμενους.

Στην ερώτηση αν οι ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας συζητούνται με τους εργαζόμενους εντός της επιχείρησης, το 87% των απαντήσεων ήταν αρνητικές. Από τις λίγες θετικές απαντήσεις, ένας διευθυντής διευκρίνισε ότι αυτό γίνεται ενδοτμηματικά, ανάλογα με τις περιστάσεις κάθε μεμονωμένης περίπτωσης.

Αναφορικά με το αν υπάρχουν πολιτικές σχετικά με τη χρήση ψηφιακών εργαλείων για ιδιωτικούς σκοπούς κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, το 67% των ερωτηθέντων απάντησε ότι δεν υπάρχουν τέτοιες πολιτικές. Οι ερωτηθέντες που απάντησαν θετικά, διευκρίνισαν ότι οι κανόνες αυτοί περιλαμβάνονται στα εγχειρίδια των εργαζομένων και/ή ότι οι εταιρείες παρέχουν τα ψηφιακά εργαλεία, όπως κινητά τηλέφωνα και tablet, ώστε να βεβαιώνεται ότι η χρήση τους γίνεται για εργασιακούς σκοπούς.

Τέλος, σχετικά με το αν υπάρχουν πολιτικές ή/και θεσπισμένοι κανόνες για την πρόληψη της απομόνωσης στην εργασία, το 87% των ερωτηθέντων

απάντησε αρνητικά και όσοι απάντησαν θετικά δεν διευκρίνισαν ποιες είναι αυτές/αυτοί.

Εσθονία

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των διευθυντών, το 38,5% των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα συζητούν με τους εργαζομένους το δικαίωμα αποσύνδεσης. Ορισμένοι εργοδότες το κάνουν αυτό μόνο με ορισμένες ομάδες εργαζομένων, για παράδειγμα, αυτές με ευέλικτα ωράρια εργασίας. Το 39% των εταιρειών εφαρμόζει πολιτικές ή/και έχει θεσπίσει κανόνες σχετικά με τη χρήση ψηφιακών εργαλείων για ιδιωτικούς σκοπούς κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, αλλά μόνο το 8% εφαρμόζει πολιτικές ή/και έχει θεσπίσει κανόνες για την αποφυγή της απομόνωσης στην εργασία όταν χρησιμοποιείται η τηλεργασία ή οποιαδήποτε άλλη ψηφιακή λύση.

Σχεδόν το 70% των διευθυντών δήλωσαν ότι οι εργοδότες τους διαθέτουν σύστημα ελέγχου, παρακολούθησης, υπολογισμού και καταγραφής του κανονικού ωραρίου εργασίας και των επιτόπιων ελέγχων, συμπεριλαμβανομένων των τηλεργαζομένων και των μετακινούμενων εργαζομένων. Μόλις μία επιχείρηση διέθετε σύστημα που ίσχυε μόνο για τους χειρωνακτικά εργαζομένους και μία άλλη επιχείρηση σχεδίαζε να το κάνει.

Ιρλανδία

Υπάρχουν συστήματα για τον έλεγχο του κανονικού ωραρίου εργασίας στους εργασιακούς χώρους των τεσσάρων από τους πέντε ερωτηθέντες ΔΑΔ - στις αεροπορικές υπηρεσίες, στις συμβουλευτικές υπηρεσίες, στη φαρμακοβιομηχανία και στη μεταποίηση. Οι ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του «δικαιώματος αποσύνδεσης», συζητούνται με τους εργαζόμενους και υπάρχουν επίσης αναφορές σε πολιτικές και κανόνες σχετικά με τη χρήση «ψηφιακών εργαλείων για ιδιωτικούς σκοπούς» σε δύο από τις πέντε απαντήσεις - στις συμβουλευτικές υπηρεσίες και στη φαρμακοβιομηχανία.

Ενώ η επιχείρηση παροχής αεροπορικών υπηρεσιών διαθέτει επίσης ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας και «κανόνες σχετικά με τη χρήση ψηφιακών εργαλείων για ιδιωτικούς σκοπούς», αυτές/αυτοί δεν συζητήθηκαν με τους εργαζόμενους.

Ενώ από τις απαντήσεις που προέρχονται από τον τομέα της μεταποίησης φαίνεται ότι υπάρχουν αυτές οι ρυθμίσεις στον εργασιακό χώρο, δεν υπάρχουν «κανόνες σχετικά με τη χρήση ψηφιακών εργαλείων για ιδιωτικούς σκοπούς».

Η ακραία περίπτωση στις απαντήσεις της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού προέρχεται από την επιχείρηση του τομέα ΤΠ, όπου δεν υπάρχουν έλεγχοι ή κανόνες για τον χρόνο εργασίας ή για τη «χρήση ψηφιακών εργαλείων για ιδιωτικούς σκοπούς». Όσον αφορά πολιτικές/κανόνες για την «αποτροπή της απομόνωσης στην εργασία», μόνο η εταιρεία παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών διαθέτει πολιτικές για την αντιμετώπιση του

προβλήματος αυτού (αλλά δεν το αναλύει).

Μάλτα

Τα τρία τέταρτα των απαντήσεων από το προσωπικό ΑΔ επιβεβαίωσαν ότι υπάρχουν συστήματα για τον έλεγχο, την παρακολούθηση, τον υπολογισμό και την καταγραφή του κανονικού ωραρίου εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των τηλεργαζομένων και των μετακινούμενων εργαζομένων. Ένα ενδιαφέρον σημείο είναι ότι ορισμένα στελέχη του προσωπικού ΑΔ δηλώνουν επίσης ότι, ως εταιρεία, δεν πιστεύουν ότι πρέπει να μικροδιοικούν το προσωπικό τους.

Το 28% του προσωπικού ΑΔ επιβεβαίωσε ότι οι ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, υπό το πρίσμα του «δικαιώματος αποσύνδεσης», συζητούνται με τους εργαζομένους εντός της επιχείρησης, ενώ το 64% απάντησε αρνητικά στην ερώτηση αυτή. Κατά συνέπεια, περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις που απάντησαν στην έρευνα δεν διαβουλεύονται με τους εργαζομένους τους σχετικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης.

Όσοι από τους ερωτηθέντες έδωσαν θετική απάντηση, κλήθηκαν να δώσουν διευκρινίσεις. Ορισμένες δειγματικές απαντήσεις ανέφεραν ότι: i) οι πίνακες καθηκόντων καταρτίζονται ανάλογα με τις δραστηριότητες ή τα προσωπικά αιτήματα του καθενός και ii) ότι οι εργαζόμενοι είναι ελεύθεροι να επιλέξουν από πού θα εργαστούν, αρκεί να είναι διαθέσιμοι κατά τις βασικές ώρες. Οι μισοί από τους ερωτηθέντες υποστήριξαν ότι υπάρχουν πολιτικές κατά της προσωπικής χρήσης του εξοπλισμού, ιδίως όταν πρόκειται για τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

Τα τρία τέταρτα των ερωτηθέντων επιβεβαίωσαν ότι οι επιχειρήσεις τους διαθέτουν κανόνες ή πολιτικές για την αποφυγή της απομόνωσης στην εργασία, ιδίως στην περίπτωση της τηλεργασίας.

III. Τεχνητή νοημοσύνη (ΤΝ) και διασφάλιση της αρχής του ανθρώπινου ελέγχου

Βουλγαρία

Όλοι οι ερωτηθέντες διευθυντές γνώριζαν τι είναι η ΤΝ, ωστόσο μόνο το ένα τρίτο των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα χρησιμοποιούν συστήματα ΤΝ. Μεταξύ των χρήσεων της ΤΝ, οι πιο συχνά αναφερόμενες είναι για σκοπούς μάρκετινγκ, για παράδειγμα διαλογικά ρομπότ (chatbot), εικονικοί/έξυπνοι βοηθοί και συνομιλίες μεταξύ ομάδων στις επιχειρήσεις.

Οι διευθυντές ήταν ισομερώς διχασμένοι (46% κάθε ομάδα) ως προς το αν η χρήση της ΤΝ συμμορφώνεται ή όχι με την ισχύουσα νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων για τη διασφάλιση της ιδιωτικής ζωής και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων. Μόνο το 8% των διευθυντών δεν μπόρεσε να προσδιορίσει αν υπάρχει τέτοια σύνδεση μεταξύ της ΤΝ και της ισχύουσας νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Σε ερώτηση σχετικά με τον αντίκτυπο που έχει η ΤΝ στις εργασιακές

πρακτικές, οι ερωτηθέντες επισημαίνουν ότι διευκολύνει τη ροή εργασιών και την εξοικονόμηση χρόνου, διευκολύνει τη δέσμευση των εργαζομένων μέσω της χρήσης chatbot και εντοπίζει τμήματα και εξαιρέσεις σε μεγάλους όγκους δεδομένων. Αυτές οι επιπτώσεις αντιμετωπίζονται με θετικό τρόπο. Ωστόσο, σύμφωνα με το 86% των ερωτηθέντων δεν παρατηρήθηκε καμία αλλαγή σε συγκεκριμένα καθήκοντα εργασίας μετά την εισαγωγή της ΤΝ.

Μόνο το 13% των διευθυντών δήλωσε ότι διαθέτει εσωτερικές πολιτικές ασφάλειας και υγείας που σχετίζονται με την ΤΝ, ώστε να διασφαλίζεται ότι η χρήση της ρομποτικής και των εφαρμογών ΤΝ συμμορφώνεται με τους ελέγχους ασφάλειας και προστασίας. Δεδομένης της φύσης των εργαλείων ΤΝ ως περιεγράφη παραπάνω, το ποσοστό αυτό, αν και χαμηλό, δεν θεωρείται ανησυχητικό στην παρούσα φάση.

Ένα ενδιαφέρον ερώτημα είναι η ύπαρξη κανόνων για τον έλεγχο των αποφάσεων που σχετίζονται με την αρχή του «ανθρώπινου ελέγχου», ώστε οι τελικές αποφάσεις να λαμβάνονται από τον άνθρωπο και όχι από την τεχνολογία ΤΝ. Λιγότερο από το ένα τέταρτο των ερωτηθέντων (22%) απάντησαν θετικά και αυτοί απασχολούνταν στους τομείς της πληροφορικής και της μεταποιητικής βιομηχανίας.

Το ποσοστό των εταιρειών που χρησιμοποιούν συστήματα ΤΝ σε διαδικασίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, όπως η πρόσληψη, η αξιολόγηση, η προαγωγή, η απόλυση και η ανάλυση επιδόσεων, ήταν επίσης χαμηλό (13%).

Σε αυτές τις εταιρείες, η διαφάνεια διασφαλίζεται με την παροχή πληροφοριών ή με την παροχή στον επηρεαζόμενο εργαζόμενο της δυνατότητας να ζητήσει ανθρώπινη παρέμβαση και/ή να αμφισβητήσει τις αποφάσεις, παράλληλα με τη δοκιμή των αποτελεσμάτων που παράγει η τεχνολογία.

Κύπρος

Σχεδόν όλοι οι ερωτηθέντες γνώριζαν τι είναι η ΤΝ. Παρόλα αυτά, μόνο το 7% δήλωσε ότι η ΤΝ χρησιμοποιείται στις εταιρείες που εκπροσωπεί, ενώ το 70% δήλωσε ότι η ΤΝ δεν χρησιμοποιείται και το υπόλοιπο (23%) δεν γνώριζε.

Η πλειονότητα των ερωτηθέντων (53%) φαίνεται να μην γνωρίζει αν η χρήση της ΤΝ στις εταιρείες τους ευθυγραμμίζεται με τους κανόνες του ΓΚΠΔ και τη νομική συμμόρφωση. Από τους υπόλοιπους, το 27% δήλωσε ότι τα συστήματά τους συμμορφώνονται, ενώ ένα 20% δήλωσε ότι δεν συμμορφώνονται.

Όταν ρωτήθηκαν ποιες είναι οι επιπτώσεις της ΤΝ στις εργασιακές πρακτικές εντός της επιχείρησης, για άλλη μια φορά, οι ερωτηθέντες δεν κατάφεραν να προσδιορίσουν καμία επίπτωση, με εξαίρεση μία απάντηση που ανέφερε ότι παρέχει μεγαλύτερη ευελιξία στις καθημερινές εργασίες και αυξάνει την παραγωγικότητα, ενώ σχεδόν όλες οι απαντήσεις ανέφεραν ότι η εισαγωγή της ΤΝ δεν οδήγησε σε αλλαγές στα εργασιακά καθήκοντα.

Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν επίσης ν' απαντήσουν αν υπάρχουν εσωτερικοί

κανόνες ασφάλειας και υγείας στην εργασία που σχετίζονται με την ΤΝ και οι οποίοι εγγυώνται ότι η χρήση της ρομποτικής και των εφαρμογών τεχνητής νοημοσύνης σέβεται και συμμορφώνεται με τον έλεγχο της ασφάλειας και της προστασίας. Σε αυτό, το 46% απάντησε ότι δεν υπάρχουν τέτοιοι κανόνες και το 50% απάντησε ότι δεν γνωρίζει.

Η επόμενη ερώτηση αφορούσε το αν υπάρχουν κανόνες για τον έλεγχο των αποφάσεων που σχετίζονται με την ΤΝ, δηλαδή αν εφαρμόζεται η αρχή του «ανθρώπινου ελέγχου» και αν οι τελικές αποφάσεις λαμβάνονται από τον άνθρωπο και όχι από τους αλγορίθμους της ΤΝ. Σχεδόν τα δύο τρίτα των ερωτηθέντων απάντησαν ότι αυτό δεν ισχύει και το υπόλοιπο (38%) δήλωσε ότι δεν υπάρχουν τέτοιοι κανόνες στον εργασιακό χώρο τους.

Τέλος, το 92% των ερωτηθέντων υποστήριξε ότι δεν γίνεται χρήση συστημάτων ΤΝ σε διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού, όπως η πρόσληψη, η αξιολόγηση, η προαγωγή και η απόλυση, και η ανάλυση της απόδοσης.

Εσθονία

Το 85% των διευθυντών είναι εξοικειωμένοι με την ΤΝ, αλλά μόνο το 15 % των ερωτηθέντων διαθέτουν συστήματα τεχνητής νοημοσύνης στις εταιρείες τους (όπως έξυπνοι βοηθοί και έξυπνα συστήματα ασφαλείας) και, σε μία περίπτωση, ο ερωτώμενος δεν γνώριζε. Επίσης, σχεδόν το ένα τρίτο των ερωτηθέντων δεν γνώριζε αν τα συστήματα ΤΝ που χρησιμοποιούνται στις επιχειρήσεις συμμορφώνονται με την ισχύουσα νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένου του ΓΚΠΔ, διασφαλίζοντας έτσι την προστασία της ιδιωτικής ζωής και την προστασία της αξιοπρέπειας των εργαζομένων. Υπήρξε μόνο μία απάντηση που ανέφερε ότι τα συστήματα ΤΝ της συμμορφώνονται.

Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες δεν μπορούσαν να περιγράψουν τον αντίκτυπο της ΤΝ στις εργασιακές πρακτικές και σχεδόν το ένα τέταρτο δήλωσε ότι δεν χρησιμοποιεί την ΤΝ ούτε υπάρχει σημαντικός αντίκτυπος στην εργασία. Το 15% δεν αναμένει καμία επίπτωση της ΤΝ στο μέλλον, ενώ μόλις ένας ερωτηθέντας αναμένει ότι η ΤΝ θα βοηθήσει τους εργαζόμενους.

Κανένα συγκεκριμένο καθήκον εργασίας δεν έχει αλλάξει μετά την εισαγωγή της ΤΝ σε καμία από τις εταιρείες των ερωτηθέντων.

Μόνο ένας ερωτώμενος διαθέτει εσωτερικούς κανόνες ασφάλειας και υγείας (ΑΥΕ) που σχετίζονται με την ΤΝ, οι οποίοι εγγυώνται ότι η χρήση της ρομποτικής και των εφαρμογών ΤΝ σέβεται και συμμορφώνεται με τον έλεγχο της ασφάλειας και της προστασίας. Το ένα τέταρτο των επιχειρήσεων διαθέτει ΤΝ, αλλά δεν έχει σχετικούς εσωτερικούς κανόνες ΑΥΕ. Πάνω από το ήμισυ των ερωτηθέντων δεν χρησιμοποιούν ΤΝ και, κατά συνέπεια, δεν έχουν εσωτερικούς κανόνες ΑΥΕ που σχετίζονται με αυτήν.

Όσον αφορά την αρχή του «ανθρώπινου ελέγχου», το ένα τέταρτο των ερωτηθέντων δήλωσε ότι δεν υπάρχουν τέτοιοι κανόνες στις επιχειρήσεις τους. Τέλος, καμία επιχείρηση δεν χρησιμοποιεί συστήματα ΤΝ σε διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού, όπως η πρόσληψη, η αξιολόγηση, η

προαγωγή και η απόλυση, και η ανάλυση της απόδοσης.

Ιρλανδία

Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού

Όλοι οι ερωτηθέντες γνωρίζουν τι είναι η ΤΝ.

Στη φαρμακευτική εταιρεία χρησιμοποιούνται τα ακόλουθα εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης:

- Ρομπότ κατασκευής (manufacturing robot)
- Έξυπνοι βοηθοί
- Προληπτική διαχείριση της υγειονομικής περίθαλψης
- Εικονικός πράκτορας ταξιδιωτικών κρατήσεων
- Παρακολούθηση των κοινωνικών μέσων δικτύωσης
- Εργαλείο συνομιλίας μεταξύ ομάδων
- Εργαλεία επεξεργασίας φυσικής γλώσσας

Η παρούσα απάντηση σημειώνει ότι η ΤΝ:

> *...παρέχει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να ασχοληθούν με πιο ουσιαστική εργασία και να έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο, ανεβαίνοντας στην αλυσίδα αξίας, καθώς επιτρέπει ταχύτερους χρόνους επεξεργασίας και μεγαλύτερη ανάλυση δεδομένων.*

Η απάντηση του τομέα της κατασκευής συμπεριλαμβάνει επίσης την ΤΝ, με τη χρήση ρομπότ κατασκευής και εργαλείων συνομιλίας μεταξύ των ομάδων. Η ΤΝ επιτρέπει:

> *... λιγότερο χειρισμό του προϊόντος για τον χειριστή.*

Και στις δύο αυτές επιχειρήσεις

- Οι κανόνες ΤΝ συμμορφώνονται με τον ΓΚΠΔ και τη σχετική ιρλανδική νομοθεσία
- Τα εργασιακά καθήκοντα έχουν αλλάξει
- Υπάρχουν εσωτερικοί κανόνες ασφάλειας και υγείας στην εργασία που αφορούν την ΤΝ
- Οι τελικές αποφάσεις λαμβάνονται από ανθρώπους και όχι από την ΤΝ.

Ωστόσο, η ΤΝ δεν χρησιμοποιείται για διαδικασίες ΑΔ σε καμία από τις δύο εταιρείες.

Μάλτα

Όταν τους ζητήθηκε να διευκρινίσουν την περίπτωση που ο εργοδότης έχει υιοθετήσει μια πολιτική, οι ερωτηθέντες αναφέρθηκαν στις πολιτικές που επικεντρώνονται στα συστήματα CCTV και οι περισσότεροι απάντησαν επίσης ότι οι εργαζόμενοι ή οι εκπρόσωποί τους δεν ερωτήθηκαν για τη διαμόρφωση αυτής της πολιτικής. Πάνω από τις μισές απαντήσεις ανέφεραν ότι δεν υπάρχουν συστήματα επιτήρησης ΤΝ ή άλλα συστήματα

παρακολούθησης στις επιχειρήσεις τους. Παρόμοιο ποσοστό των ερωτηθέντων επιβεβαίωσε ότι ζητείται η γνώμη ή ότι ενημερώνονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ή άλλοι εκπρόσωποι των εργαζομένων για θέματα που σχετίζονται με την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

IV. Σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και επιτήρηση

Βουλγαρία

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα ζητήματα που σχετίζονται με την παρακολούθηση της απόδοσης των εργαζομένων και των υπαλλήλων μέσω ψηφιακών εργαλείων ή συστημάτων παρακολούθησης ΤΝ. Το ένα τρίτο των διευθυντών δήλωσε ότι μια τέτοια πολιτική εφαρμόζεται στις επιχειρήσεις τους. Στο 36% των επιχειρήσεων με ένα τέτοιο σύστημα παρακολούθησης ΤΝ, αναφέρονται μέτρα για τον περιορισμό του κινδύνου παρεμβατικής παρακολούθησης των εργαζομένων και των υπαλλήλων και της κατάχρησης προσωπικών δεδομένων, όπως απαιτείται από τον Κανονισμό για την Προστασία των Δεδομένων. Σχεδόν το 90% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ενημερώνονται για θέματα προστασίας προσωπικών δεδομένων, ενώ, στην ερώτηση σχετικά με το αν οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων είναι εξοπλισμένοι με τα εργαλεία υλισμικού και λογισμικού που υποστηρίζουν τις δραστηριότητές τους σε ένα ψηφιακό εργασιακό περιβάλλον, το 82% των διευθυντών δήλωσε ότι υπάρχουν τέτοια μέσα.

Κύπρος

Στο ερώτημα αν, σε περιπτώσεις που υπάρχουν συστήματα επιτήρησης ΤΝ ή άλλα συστήματα παρακολούθησης, υπάρχουν μέτρα για τον περιορισμό του κινδύνου παρεμβατικής παρακολούθησης των εργαζομένων και κατάχρησης προσωπικών δεδομένων, το 80% των ερωτηθέντων απάντησε ότι δεν υπάρχουν τέτοια μέτρα.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι φαίνεται από το 58% των απαντήσεων, ότι ζητείται η γνώμη ή ότι ενημερώνονται οι εκπρόσωποι των εργαζομένων για θέματα που αφορούν την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Στην ερώτηση σχετικά με το αν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων είναι εξοπλισμένοι με μέσα και (ψηφιακά) εργαλεία, π.χ. ψηφιακούς πίνακες ανακοινώσεων, για να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους σε ένα ψηφιακό εργασιακό περιβάλλον, το 69% των ερωτηθέντων υποστήριξε ότι είναι.

Εσθονία

Σχεδόν το ένα τέταρτο των ερωτηθέντων διευθυντών επιβεβαίωσε ότι στις επιχειρήσεις τους εφαρμόζονται πολιτικές για την παρακολούθηση της εργασίας των εργαζομένων, με τη χρήση ψηφιακών εργαλείων ή

συστημάτων επιτήρησης ΤΝ. Δύο διευθυντές ανέφεραν ότι χρησιμοποιείται το σύστημα παρακολούθησης του χρόνου εργασίας Begin. Σε όλες τις περιπτώσεις η παρακολούθηση συζητείται με τους εργαζόμενους και σε ορισμένες περιπτώσεις αποτελεί μέρος της σύμβασης εργασίας[2].

Στο 15,4% των εταιρειών, όπου υπάρχει σύστημα επιτήρησης ΤΝ ή άλλα συστήματα παρακολούθησης, υπάρχουν μέτρα για τον περιορισμό του κινδύνου παρεμβατικής παρακολούθησης και κατάχρησης προσωπικών δεδομένων.

Σύμφωνα με το 69% των απαντήσεων, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ερωτώνται ή/και ενημερώνονται για θέματα σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Στο 69% των απαντήσεων οι εκπρόσωποι των εργαζομένων διαθέτουν μέσα και (ψηφιακά) εργαλεία, π.χ. ψηφιακούς πίνακες ανακοινώσεων, για να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους σε ένα ψηφιακό εργασιακό περιβάλλον.

Ιρλανδία

Ο οργανισμός αεροπορικών υπηρεσιών, οι συμβουλευτικές υπηρεσίες και η φαρμακευτική εταιρεία διαθέτουν πολιτικές για την παρακολούθηση της εργασίας με τη χρήση ψηφιακών εργαλείων και:

- Ζητείται η γνώμη των εργαζομένων ή/και των εκπροσώπων τους
- Ζητείται επίσης η γνώμη τους για θέματα σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.
- Και στις τρεις επιχειρήσεις έχουν ληφθεί μέτρα για τον περιορισμό του κινδύνου παρεμβατικής παρακολούθησης και κατάχρησης προσωπικών δεδομένων.

Όσον αφορά τα μέσα για τους εκπροσώπους των εργαζομένων, μόνο η εταιρεία παροχής αεροπορικών υπηρεσιών δεν παρέχει τέτοια μέσα

Μάλτα

Οι πλείστοι από τους ερωτηθέντες είτε απάντησαν ότι δεν γνωρίζουν είτε απάντησαν αρνητικά για το αν ο εργοδότης έχει υιοθετήσει πολιτική σχετικά με την παρακολούθηση των εργαζομένων, χρησιμοποιώντας ψηφιακά εργαλεία ή συστήματα παρακολούθησης ΤΝ. Όταν τους ζητήθηκε να παρέχουν διευκρινίσεις στην περίπτωση που ο εργοδότης έχει υιοθετήσει μια τέτοια πολιτική, οι ερωτηθέντες αναφέρθηκαν σε πολιτικές που επικεντρώνονται γύρω από τα συστήματα CCTV και οι περισσότεροι απάντησαν επίσης ότι δεν ζητήθηκε η γνώμη των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους για τη διαμόρφωση μιας τέτοιας πολιτικής.

Οι ερωτηθέντες ρωτήθηκαν επίσης αν υπάρχει σύστημα επιτήρησης ΤΝ ή άλλο σύστημα παρακολούθησης στις επιχειρήσεις τους και, αν ναι, αν υπάρχουν διαδικασίες για τον περιορισμό του κινδύνου παρεμβατικής παρακολούθησης και κατάχρησης προσωπικών δεδομένων: Το 53% των απαντήσεων δήλωσε ότι δεν υπάρχουν τέτοια συστήματα.

Το 56% των ερωτηθέντων επιβεβαίωσε ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις

ή άλλοι εκπρόσωποι των εργαζομένων ζητούν τη γνώμη/ενημερώνονται για θέματα που αφορούν την προστασία δεδομένων ιδιωτικού χαρακτήρα, ενώ μόλις το 28% των ερωτηθέντων επιβεβαίωσε ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ή άλλοι εκπρόσωποι των εργαζομένων στην επιχείρηση διαθέτουν μέσα και (ψηφιακά) εργαλεία.

Ανάλυση των απόψεων των εργαζομένων

Απευθυνόμενο σε σχεδόν 170 υπαλλήλους[15] στις πέντε χώρες εταίρους, το έργο παρέχει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές των εταιρειών για την ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων και την υιοθέτηση της τηλεργασίας, της ΤΝ και των κανόνων επιτήρησης.

Η βάση δεδομένων της ILOSTAT για τη *συνδικαλιστική πυκνότητα* παρέχει συγκρίσιμα στατιστικά στοιχεία για το επίπεδο των μελών στις πέντε χώρες-εταίρους. Τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφονται στην Εσθονία (6,0% το 2019) και στη Βουλγαρία (13,7% το 2016). Το ένα τέταρτο (25,4%) των Ιρλανδών εργαζομένων είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η πυκνότητα είναι ακόμη υψηλότερη στη Μάλτα (47,5% το 2016 και 41,9% το 2020) και στην Κύπρο (43,3% το 2016). [16]

Ι. Ψηφιακές δεξιότητες και εξασφάλιση της απασχόλησης

Οι δύο χώρες με το χαμηλότερο ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας φαίνεται να έχουν μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων στις οποίες δεν έχουν συναφθεί συλλογικές συμβάσεις. Ακόμη και όπου υπάρχουν τέτοιες συμβάσεις, οι περισσότερες εξακολουθούν να μην αντιμετωπίζουν ζητήματα που σχετίζονται με τον ψηφιακό μετασχηματισμό των επιχειρήσεων.

Το χαμηλό ενδιαφέρον για τη ρύθμιση του ψηφιακού μετασχηματισμού από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν προκαλεί έκπληξη, αν ληφθεί υπόψη ότι η πλειοψηφία των απαντήσεων επισημαίνει την έλλειψη ψηφιακής στρατηγικής που εφαρμόζεται από την πλευρά του εργοδότη. Η ψηφιακή μετάβαση έχει προτεραιότητα κυρίως στη Βουλγαρία και την Εσθονία.

Αν και δεν έχουν καταρτίσει κάποιο στρατηγικό σχέδιο, οι επιχειρήσεις φαίνεται να ενδιαφέρονται να επενδύσουν σε νέες τεχνολογίες. Ένα πολύ μεγάλο ποσοστό όλων των εργαζομένων (πάνω από 50% σε όλες τις χώρες-εταίρους) δήλωσε ότι έχουν εισαχθεί νέες τεχνολογίες τα τελευταία πέντε χρόνια. Οι πιο δημοφιλείς τεχνολογίες που εισήχθησαν είναι το υλισμικό και τα συστήματα λογισμικού υπολογιστών, ακολουθούμενες από τις τεχνολογίες επικοινωνίας, τους αλγόριθμους πλατφορμών και τις αυτοματοποιημένες υπηρεσίες.

Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών φαίνεται να συνδέεται με την εισαγωγή νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας. Περίπου οι μισοί από τους ερωτηθέντες από κάθε χώρα-εταίρο (η Ιρλανδία μάλιστα με υψηλότερα ποσοστά) ανέφεραν μια τέτοια συσχέτιση. Η πιο συχνά αναφερόμενη νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας ήταν η «εξ αποστάσεως εργασία/

15 Από τον συνολικό αριθμό των ερωτηθέντων, 3 είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου.

16 Βλ. https://ilostat.ilo.org/. Η εκτίμηση ωστόσο της CITUB, υποδηλώνει ότι το 2020 το ποσοστό του συνδικαλισμού στη Βουλγαρία ήταν περίπου 20%.

τηλεργασία». Ακολουθείται κυρίως σε όλες τις εθνικές κατατάξεις από τις «ομάδες εργασίας/ομαδική εργασία» και την «αυξημένη ατομική ευθύνη». Η εκ περιτροπής απασχόληση παραμένει δημοφιλής στη Βουλγαρία και την Κύπρο ειδικότερα.

Αξίζει να επισημανθεί ότι σχεδόν όλοι οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν σε θέση να απαριθμήσουν τουλάχιστον μία *αρνητική επίπτωση λόγω της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών.* Οι μόνες εξαιρέσεις είναι η Κύπρος (όπου το 16% των εργαζομένων δήλωσε ότι δεν βλέπει κανένα αρνητικό στοιχείο που να απορρέει από την ψηφιοποίηση του εργασιακού χώρου τους) και η Εσθονία (όπου το 35% δεν ανέφερε κανένα αρνητικό στοιχείο). Μεταξύ των αρνητικών συνεπειών με την υψηλότερη βαθμολογία σε όλες τις χώρες-εταίρους είναι η «αυξημένη ένταση της εργασίας». Άλλες συνέπειες που βρίσκονται στην κορυφή της εθνικής κατάταξης περιλαμβάνουν:

- Επιβάρυνση των εργαζομένων με περισσότερες ευθύνες (μόνο στην Ιρλανδία αυτό αναφέρεται ως κορυφαία επίπτωση)
- Αλλαγές στον χρόνο εργασίας (Βουλγαρία, Κύπρος, Ιρλανδία)
- «Λιγότερη συλλογική δράση/αλληλεγγύη» (Κύπρος, Εσθονία, Ιρλανδία),
- Αυξημένο επίπεδο άγχους (Εσθονία, Ιρλανδία, Μάλτα και Βουλγαρία).

Η ψηφιοποίηση δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται μόνο ως αρνητικός αντίκτυπος στους εργασιακούς χώρους. Συνδέεται επίσης με ορισμένες *εξελίξεις.* Όλες οι χώρες-εταίροι κατέλαβαν υψηλή θέση στη βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας. Τέσσερις από τις χώρες επισήμαναν την καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως σημαντικό επίτευγμα (μόνο η Κύπρος ήταν πιο θετική ως προς αυτό!). Άλλες σημαντικές βελτιώσεις περιλαμβάνουν την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων (στη Βουλγαρία, την Κύπρο και την Εσθονία), τις καλύτερες συνθήκες εργασίας (στην Κύπρο, την Ιρλανδία και τη Μάλτα) και τη διαχείριση του χρόνου (στην Εσθονία) και την εκτέλεση λιγότερων τεχνικών καθηκόντων (στη Βουλγαρία, την Κύπρο).

Οι πρακτικές των εταιρειών στον τομέα των ανθρώπινων πόρων μπορούν να βελτιωθούν ώστε να παρέχουν περισσότερες και καλύτερες ευκαιρίες κατάρτισης. Με εξαίρεση την Εσθονία, όλες οι άλλες χώρες αναφέρουν χαμηλό ποσοστό εταιρειών στις οποίες έχει θεσπιστεί διαδικασία αναφοράς των αναγκών κατάρτισης. Ωστόσο, κατά την εισαγωγή μιας νέας τεχνολογίας, οι εργοδότες είναι πρόθυμοι να εκπαιδεύσουν το προσωπικό και όλες οι χώρες επισημαίνουν υψηλό ποσοστό ενδοεπιχειρησιακής ψηφιακής κατάρτισης. Η συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων από την ψηφιακή κατάρτιση είναι υψηλή (αν και η Κύπρος έχει χαμηλότερο ποσοστό ικανοποίησης) και μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι αυτές τείνουν να είναι αποτελεσματικές όσον αφορά την απόκτηση των απαραίτητων γνώσεων και εμπειριών για τον χειρισμό των νεοεισαχθεισών τεχνολογιών.

Ένα πολύ μικρό ποσοστό του συνόλου των εργαζομένων δήλωσε ότι υπάρχουν διαδικασίες στον εργασιακό χώρο για την αναγνώριση των

άτυπα αποκτηθέντων δεξιοτήτων. Η πλειοψηφία των εργαζομένων ακόμα δεν γνωρίζει αν υπάρχουν τέτοιες εταιρικές διαδικασίες. Μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι οι δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω της άτυπης κατάρτισης δεν έχουν ακόμη προτεραιότητα ως βασικό στοιχείο στις πολιτικές των εταιρειών για την τεκμηρίωση των προφίλ και των ικανοτήτων των εργαζομένων.

Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι όλες οι χώρες-εταίροι ανέφεραν ότι οι εργοδότες συνήθως καταβάλλουν το κόστος κατάρτισης, είτε εξ ολοκλήρου είτε εν μέρει. Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι πρόκειται για ένα μικρό ποσοστό στο σύνολο των απαντήσεων των εργαζομένων, φαίνεται ότι υπάρχουν εταιρείες που δεν κοινοποιούν τη στρατηγική τους για την κατάρτιση και οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν τα υφιστάμενα εκπαιδευτικά προγράμματα (αυτό υποδεικνύεται από τις απαντήσεις της Βουλγαρίας, της Κύπρου, της Εσθονίας και της Μάλτας).

II. Τρόποι σύνδεσης και αποσύνδεσης

Προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι από τις απαντήσεις των εργαζομένων προκύπτει ότι ένα σχετικά μικρό ποσοστό των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων έχει εισαγάγει επιτόπια συστήματα ελέγχου (παρακολούθησης, υπολογισμού και καταγραφής) για το κανονικό ωράριο εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του χρόνου εργασίας για τους τηλεργαζόμενους και τους μετακινούμενους εργαζόμενους. Αυτό ισχύει περίπου για τις μισές επιχειρήσεις στη Βουλγαρία και τη Μάλτα και σε λιγότερο από το 40% των επιχειρήσεων στην Κύπρο και την Εσθονία. Η Ιρλανδία σημειώνει λίγο υψηλότερη βαθμολογία, αλλά τα αποτελέσματα θα μπορούσαν να αμφισβητηθούν καθώς το δείγμα είναι μικρό.

Ακόμη πιο εκπληκτικό είναι ότι οι εργαζόμενοι τείνουν να μην αποδέχονται την ιδέα να ελέγχονται από ένα σύστημα καταμέτρησης του ωραρίου εργασίας. Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων στη Βουλγαρία και την Εσθονία δεν πιστεύει ότι απαιτούνται επιτόπια συστήματα ελέγχου και παρακολούθησης του κανονικού ωραρίου εργασίας. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι στη Μάλτα και την Κύπρο δεν είναι τόσο πολύ πεπεισμένοι.

Η αναφορά των υπερωριών φαίνεται να αποτελεί πρόκληση σε όλες τις χώρες-εταίρους. Αν και ένα σχετικά υψηλό ποσοστό εργαζομένων στην Κύπρο, την Εσθονία και τη Μάλτα δήλωσε ότι δεν είναι δύσκολο να δηλώσει υπερωρίες, στη Βουλγαρία κάτω από το ένα τρίτο των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα μπορεί εύκολα να δηλώσει υπερωρίες. Και πάλι προβληματίζει το γεγονός ότι οι μισοί από τους ερωτηθέντες στη Βουλγαρία ούτε γνωρίζουν κάποιο σύστημα παρακολούθησης των υπερωριών, ούτε είναι ικανοποιημένοι με το υπάρχον σύστημα καταγραφής των επιπλέον ωρών εργασίας. Το ποσοστό αυτών των εργαζομένων δεν είναι σημαντικό στην Κύπρο, την Εσθονία και τη Μάλτα, αλλά εξακολουθεί να είναι πάνω από 10%.

Τα στοιχεία δείχνουν ότι πολλές επιχειρήσεις στη Βουλγαρία, την Κύπρο και τη Μάλτα δεν εξετάζουν το ενδεχόμενο να συζητήσουν με τους εργαζομένους τους διακανονισμούς του χρόνου εργασίας (όπως δήλωσαν

περίπου οι μισοί ή περισσότεροι από τους εργαζομένους που συμμετείχαν στην έρευνα). Δεν υπάρχουν αρκετά στοιχεία για την Ιρλανδία και την Εσθονία ώστε να προσδιοριστούν τα πρότυπα επικοινωνίας σχετικά με το θέμα (είτε λείπουν στοιχεία, είτε οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν το θέμα).

Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι μεγάλος αριθμός εργοδοτών στη Βουλγαρία και τη Μάλτα εξακολουθεί να μην θέτει επίσημα εμπόδια στη χρήση ψηφιακών εργαλείων για ιδιωτικούς σκοπούς κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας ούτε να τα γνωστοποιεί στους εργαζομένους. Το ποσοστό των εσωτερικών κανόνων που υιοθετούνται είναι πολύ υψηλότερο στις άλλες τρεις χώρες, αλλά και εδώ μπορούν να γίνουν βελτιώσεις.

Η εφαρμογή εταιρικών κανόνων για την αποτροπή της απομόνωσης των (μεμονωμένων) εργαζομένων εξ αποστάσεως φαίνεται να είναι αρκετά χαμηλή στην Κύπρο, τη Βουλγαρία και τη Μάλτα. Οι μισοί από τους ερωτηθέντες εργαζόμενους στην Εσθονία αναφέρουν υφιστάμενους κανόνες που αποσκοπούν στην υποστήριξη της επικοινωνίας μεταξύ των τηλεργαζομένων.

Με την πανδημία Covid-19 να εξαπλώνεται στην ΕΕ, η τηλεργασία έχει αυξηθεί. Ωστόσο, τα στοιχεία της Eurostat για το 2021 δείχνουν ότι το ποσοστό των εργαζομένων (ηλικίας 15 έως 64 ετών) που εργάζονται συνήθως από το σπίτι ήταν 3% στη Βουλγαρία, 15% στην Εσθονία, 32% στην Ιρλανδία, 7% στην Κύπρο και 15% στη Μάλτα. Δεν αποτελεί έκπληξη η έλλειψη κανόνων απομόνωσης για τους τηλεργαζόμενους στη Βουλγαρία και την Κύπρο, καθώς η εξ αποστάσεως εργασία είναι αρκετά χαμηλή. Αντιθέτως, η Μάλτα φαίνεται να έχει πολύ καλύτερες επιδόσεις και η έλλειψη κανόνων φαίνεται να αντιστοιχεί στην κατάταξή της.

Επομένως, είναι ζωτικής σημασίας να εφαρμοστεί πλήρως η Συμφωνία-Πλαίσιο, ώστε να διασφαλιστούν καλύτερες εθνικές αποδόσεις στην τηλεργασία. Όπως επισημαίνεται σε πρόσφατη έκθεση του Eurofound:

> *Ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να διαδραματίσει κρίσιμο ρόλο στην εφαρμογή των κανονισμών τηλεργασίας για την προστασία των εργαζομένων και τη δημιουργία θετικών αποτελεσμάτων τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους.* [17]

III. Τεχνητή νοημοσύνη και διασφάλιση της αρχής του «ανθρώπινου ελέγχου»

Και στις πέντε χώρες, η πλειονότητα των εργαζομένων είναι εξοικειωμένη με την ΤΝ. Αυτό σχετίζεται στενά με το γεγονός ότι οι ερευνητές παρείχαν ένα εκτενές γλωσσάρι όπου εξηγούσαν όλους τους σημαντικούς όρους που χρησιμοποιήθηκαν, ώστε οι ερωτηθέντες να μπορούν να ανατρέξουν σε αυτό το γλωσσάρι και να έχουν πλήρη επίγνωση της σημασίας των όρων που χρησιμοποιούνται σε όλο το ερωτηματολόγιο.

Το ποσοστό των ανθρώπων που χρησιμοποιούν την ΤΝ στον εργασιακό χώρο είναι πολύ μικρότερο. Αν και η πλειοψηφία των ερωτηθέντων

17 Eurofound (2022), Τηλεργασία στην ΕΕ: Διαδικτυακό άρθρο διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates#tab-02

γνωρίζει τι είναι η ΤΝ, το ποσοστό χρήσης της είναι αρκετά χαμηλό (με κανέναν ερωτηθέντα να μην αναφέρεται στο θέμα στην Εσθονία). Από τις απαντήσεις που δηλώνουν ότι η ΤΝ χρησιμοποιείται στον εργασιακό χώρο, αυτή περιστρέφεται γύρω από ένα φάσμα θεμάτων (παρατίθενται ξεκινώντας από τα πιο δημοφιλή):

- Διαλογικά ρομπότ (chatbot) μάρκετινγκ (Βουλγαρία, Μάλτα)
- Εργαλεία συνομιλίας μεταξύ ομάδων (Βουλγαρία, Μάλτα)
- Εργαλεία επεξεργασίας φυσικής γλώσσας (Βουλγαρία, Μάλτα)
- Αυτοματοποιημένες χρηματοοικονομικές επενδύσεις (Βουλγαρία, Μάλτα)
- Έξυπνοι βοηθοί (Βουλγαρία, Κύπρος)
- Ρομπότ κατασκευής (Βουλγαρία, Κύπρος)
- Διαχείριση της υγειονομικής περίθαλψης (Κύπρος)
- Παρακολούθηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης (Κύπρος).

Επιπλέον, η εισαγωγή της ΤΝ φαίνεται να έχει περιορισμένο αντίκτυπο στα εργασιακά καθήκοντα σε ορισμένες χώρες (Κύπρος, Μάλτα) και πολύ πιο σημαντικό αντίκτυπο σε άλλες (για παράδειγμα, στη Βουλγαρία, ένα σημαντικό ποσοστό των ερωτηθέντων δηλώνει ότι η ΤΝ έχει επηρεάσει τα εργασιακά καθήκοντα). Ένα βασικό συμπέρασμα της έρευνας είναι το γεγονός ότι δεν υπάρχει σύνολο εσωτερικών κανόνων ασφάλειας και υγείας στην εργασία που να σχετίζονται με την ΤΝ, οι οποίοι να εγγυώνται ότι η χρήση της ρομποτικής και εφαρμογών τεχνητής νοημοσύνης σέβεται και συμμορφώνεται με τους ελέγχους ασφάλειας και προστασίας. Ωστόσο, αυτό θα χρειαζόταν περαιτέρω διερεύνηση από τους κοινωνικούς εταίρους.

Κανένας από τους ερωτηθέντες από τη Βουλγαρία, τη Μάλτα και την Ιρλανδία δεν ανέφερε ότι διαθέτει τέτοιους κανόνες σε εταιρικό επίπεδο. Μόνο η Κύπρος φαίνεται να έχει εισαγάγει τέτοιες πολιτικές. Φυσικά, τα ευρήματα αυτά απαιτούν άμεσες ενέργειες, καθώς η ΤΝ πρέπει να λειτουργεί βάσει συγκεκριμένων κανόνων που διασφαλίζουν τα προσωπικά δεδομένα, όπως επίσης πρέπει να διασφαλιστεί ότι οι αλγόριθμοι δεν λαμβάνουν αποφάσεις που επηρεάζουν τους εργαζόμενους. Ως εκ τούτου, ο βαθμός στον οποίο η ρομποτική και οι εφαρμογές υπολογιστή ελέγχονται ώστε να μην επηρεάζεται η ασφάλεια των εργαζομένων, δεν μπορεί να μετρηθεί από αυτή τη μελέτη.

Οι χώρες θα πρέπει να επικεντρωθούν στην ανάπτυξη κανόνων για τον έλεγχο των αποφάσεων της ΤΝ, διασφαλίζοντας την εφαρμογή της αρχής του «ανθρώπινου ελέγχου». Η Βουλγαρία είναι πρωτοπόρος σε σχέση με τον έλεγχο των αποφάσεων της ΤΝ και η Κύπρος λαμβάνει μέτρα προς την κατεύθυνση τέτοιων ελέγχων. Ωστόσο, ως συμπέρασμα από την παρούσα μελέτη μπορεί να καταγραφεί ότι εξακολουθεί να υπάρχει έλλειψη ενεργού επικοινωνίας από τους εργοδότες προς τους εργαζόμενους σχετικά με την ελεγχόμενη εξουσιοδότηση της ΤΝ ή τη διασφάλιση ότι οι τελικές αποφάσεις λαμβάνονται από ανθρώπους και όχι από αλγόριθμους ΤΝ.

IV. Σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και επιτήρηση

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι στις χώρες που συμμετέχουν στο έργο αυτό δεν γνωρίζουν αν ο εργοδότης έχει υιοθετήσει πολιτικές σχετικά με την παρακολούθηση της εργασίας μέσω ψηφιακών εργαλείων ή συστημάτων παρακολούθησης ΤΝ. Ένα πολύ μικρό ποσοστό των ερωτηθέντων δηλώνει ότι οι εργοδότες έχουν υιοθετήσει τέτοιες πολιτικές στη Βουλγαρία, την Κύπρο και τη Μάλτα. Συνήθως, οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν αν υπάρχουν μέτρα για τον περιορισμό του κινδύνου παρεμβατικής παρακολούθησης και κατάχρησης προσωπικών δεδομένων όταν η παρακολούθηση της εργασίας πραγματοποιείται μέσω ποικίλων μορφών ψηφιοποίησης. Οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν επίσης τι συμβαίνει με τις συσσωρευμένες πληροφορίες από τα καθήκοντά τους στον εργασιακό χώρο Μόνο στην Κύπρο και τη Μάλτα λίγοι εργαζόμενοι δήλωσαν ότι εφαρμόζονται τέτοια μέτρα.

Η διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και η ενημέρωσή τους για θέματα προσωπικών δεδομένων δεν είναι επαρκώς ορατή στους εργαζομένους. Παρόλο που ένα σημαντικό ποσοστό των ερωτηθέντων (στη Βουλγαρία, την Κύπρο, την Εσθονία και τη Μάλτα) δήλωσε ότι υπάρχουν τέτοιες διαδικασίες για την κοινοποίηση συγκεκριμένων πληροφοριών στους εκπροσώπους των εργαζομένων, ένα σημαντικό ποσοστό των ερωτηθέντων εργαζομένων δεν γνωρίζει αν πραγματοποιούνται τέτοιες συναντήσεις διαβούλευσης ή/και ενημέρωσης.

Δεν μπορεί να εξαχθεί γενικό συμπέρασμα σχετικά με την παροχή ψηφιακών εργαλείων και άλλων μέσων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και σε άλλους εκπροσώπους των εργαζομένων για την υποβοήθηση της άσκησης των καθηκόντων τους. Ένας μικρός αριθμός ερωτηθέντων πιστεύει ότι οι εν λόγω αντιπροσωπευτικές ομάδες εφοδιάζονται με τον σχετικό εξοπλισμό (στη Βουλγαρία, την Κύπρο, την Εσθονία και τη Μάλτα), ενώ άλλοι δεν έχουν καμία πληροφόρηση για το θέμα αυτό. Λαμβάνοντας υπόψη το μικρό ποσοστό των συνδικαλιστικών και εργατικών εκπροσώπων σε ορισμένες χώρες-εταίρους, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι απουσιάζει ο ενεργός διάλογος και η διάδοση πληροφοριών από τη διοίκηση στους εργαζομένους.

1.6. Προκλήσεις για τον κοινωνικό διάλογο που προκύπτουν από τον ψηφιακό μετασχηματισμό στον κόσμο της εργασίας

Οι προκλήσεις αυτές διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Ωστόσο, μετά από συγκριτική ανάλυση των δεδομένων της έρευνας, εντοπίστηκαν ορισμένες κοινές προκλήσεις όσον αφορά την εφαρμογή των ρυθμίσεων της *Συμφωνίας-Πλαισίου* μέσω του κοινωνικού διαλόγου. Στην ενότητα 1 του παρόντος κεφαλαίου παρουσιάζονται οι μοναδικές προκλήσεις για τον κοινωνικό διάλογο που προκύπτουν από τον ψηφιακό μετασχηματισμό στους εργασιακούς χώρους, όπως περιγράφονται από τους εταίρους του έργου. Στην ενότητα 2 περιγράφονται τα ζητήματα που προκύπτουν από τη σύγκριση των ερωτηματολογίων των διευθυντών και των εργαζομένων. Τα θέματα αυτά εξετάζονται από τους κοινωνικούς εταίρους στις πέντε χώρες προκειμένου να εφαρμοστεί με επιτυχία η *Συμφωνία-Πλαίσιο.*

Ενότητα 1: Επισκόπηση χωρών σε σχέση με τις προκλήσεις στον κοινωνικό διάλογο ως προκύπτουν από τον ψηφιακό μετασχηματισμό στον κόσμο της εργασίας

Βουλγαρία

Στη Βουλγαρία ο ψηφιακός μετασχηματισμός αντιμετωπίζεται από τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο. Το θέμα δεν αποτελεί πραγματικά εκκρεμές ζήτημα στον κοινωνικό διάλογο σε κλαδικό επίπεδο και κανένα από τα τέσσερα θέματα της Συμφωνίας-Πλαισίου δεν αντιμετωπίζεται πλήρως από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε κλαδικό επίπεδο. Επιπλέον, οι εταιρικές συλλογικές συμβάσεις δεν έχουν ακόμη αναγνωριστεί ως εργαλείο για τον καθορισμό πολιτικών βάσει των τεσσάρων πυλώνων της Συμφωνίας-Πλαισίου. Οι εταιρείες έχουν τις δικές τους ψηφιακές στρατηγικές για την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις εργασιακές διαδικασίες και στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων οι εργαζόμενοι είτε ενημερώνονται ή/και ζητείται η γνώμη τους. Από τα παραπάνω μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι υπάρχουν ανεκμετάλλευτες δυνατότητες συλλογικής διαπραγμάτευσης που μπορούν να αυξήσουν τα οφέλη και να μειώσουν τους πιθανούς κινδύνους και για τα δύο μέρη της εργασιακής σχέσης κατά την εισαγωγή της ψηφιοποίησης στον εργασιακό χώρο.

Το κόστος κατάρτισης που σχετίζεται με την εργασία καταβάλλεται κυρίως από τους εργοδότες. Ορισμένες από τις απαντήσεις των εργαζομένων στο ερωτηματολόγιο δείχνουν ότι εξακολουθεί να υπάρχει έλλειψη χρηματοδότησης για την κατάρτιση ή έλλειψη σαφούς στρατηγικής επικοινωνίας σχετικά με τη διαθέσιμη κατάρτιση από μικρό αριθμό εργοδοτών. Είναι ζωτικής σημασίας για τους εργοδότες να καθιερώσουν και να επικοινωνήσουν με σαφήνεια τις διαδικασίες κατάρτισης στους εργαζόμενους. Είναι επίσης μέρος της καλής διαχείρισης της απόδοσης να επιτρέπεται σε οποιονδήποτε να αντιμετωπίσει την ανάγκη συμμετοχής σε κάποιου είδους κατάρτισης. Οι πρακτικές κατάρτισης θα πρέπει να

αναπτυχθούν περαιτέρω από ορισμένες εταιρείες που δεν παρέχουν κατάρτιση σχετικά με την εκμετάλλευση των νεοεισαχθέντων τεχνολογιών ή δεν αναγνωρίζουν τις άτυπα αποκτηθείσες δεξιότητες.

Οι εταιρείες εξακολουθούν να μην δίνουν αρκετή προσοχή στο δικαίωμα αποσύνδεσης. Το ζήτημα αυτό αντιμετωπίζεται από τους εργοδότες του τομέα της πληροφορικής και της εκπαίδευσης, οι οποίοι προώθησαν την τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19. Η τηλεργασία φαίνεται να είναι προβληματική, λαμβανομένου υπόψη του μικρού ποσοστού εργοδοτών που λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη της απομόνωσης των εργαζομένων.

Ο χρόνος εργασίας πρέπει να ιεραρχηθεί ως προς την καταγραφή της διάρκειάς του. Η παρακολούθηση της διάρκειας του χρόνου εργασίας εξακολουθεί να μην αποτελεί προτεραιότητα για πολλές επιχειρήσεις και πολλοί εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα, δεν γνωρίζουν αν οι εργοδότες τους αναφέρουν τις όποιες υπερωρίες και αντιμετωπίζουν επίσης δυσκολίες κατά την αναφορά τους στην αρμόδια μονάδα (Διευθυντές ΑΔ/γραμμών παραγωγής).

Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν επίσης ότι υπάρχουν λίγοι εργοδότες που εφαρμόζουν κανόνες σχετικά με τη χρήση ψηφιακών εργαλείων (λογισμικό και ηλεκτρονικές συσκευές) για προσωπικούς σκοπούς κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας. Η ρύθμιση της ΤΝ, όσον αφορά τα ζητήματα ασφάλειας και υγείας, σημείωσε επίσης χαμηλή βαθμολογία, καθώς λίγες εταιρείες διαθέτουν τέτοιες πολιτικές σχετικά με την ΤΝ ή κανόνες για τον έλεγχο των αποφάσεων που λαμβάνονται από την τεχνολογία ΤΝ.

Κύπρος

Η ανάγκη επανεκπαίδευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων αναγνωρίζεται από τις εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις, οπότε οι προσπάθειές τους επικεντρώνονται στην κατάρτιση. Δεδομένου ότι ο αντίκτυπος της ψηφιοποίησης και, ιδίως της ΤΝ, στο περιεχόμενο των προγραμμάτων κατάρτισης και στην αποτελεσματικότητά τους δεν έχει ακόμη αναπτυχθεί πλήρως, τα προγράμματα αυτά θα πρέπει να αξιολογούνται με την πάροδο του χρόνου. Έχοντας υπόψη ότι και οι δύο κοινωνικοί εταίροι δίνουν έμφαση σε ορισμένες πτυχές του ψηφιακού μετασχηματισμού στον εργασιακό χώρο, τότε πρέπει να αναλυθούν και να προσδιοριστούν οι στρατηγικές κατάρτισης, ώστε να διασφαλιστεί ότι όλοι οι ενδιαφερόμενοι βρίσκονται στο ίδιο μήκος κύματος.

Υπάρχουν ακόμη εταιρείες στις οποίες οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να προτείνουν τις δικές τους ανάγκες κατάρτισης και, ως εκ τούτου, η εκπαίδευση μπορεί να είναι τόσο ανεπαρκής όσο και αναποτελεσματική. Το δικαίωμα να προσδιορίζουν και να ζητούν τις δικές τους ανάγκες κατάρτισης πρέπει να γνωστοποιείται στους εργαζόμενους.

Παρά το γεγονός ότι οι (εθνικοί) κοινωνικοί εταίροι έχουν ερωτηθεί σχετικά με τις ανάγκες επαγγελματικής κατάρτισης, οι εργαζόμενοι δεν συμμετέχουν

ενεργά στη διαδικασία σχεδιασμού της κατάρτισης. Κατά συνέπεια, οι φωνές τους δεν έχουν ληφθεί υπόψη όσον αφορά τον σχεδιασμό και το περιεχόμενο της κατάρτισης. Αυτό είναι σίγουρα ένα ζήτημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Οι κοινωνικοί εταίροι διαθέτουν τα μέσα για να παρέχουν τη δική τους κατάρτιση στους εργαζομένους και τις επιχειρήσεις. Ακόμα και αν οι κρατικοί φορείς επαγγελματικής κατάρτισης, όπως η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ), είναι απρόθυμοι ως προς την επανεκπαίδευση ή την αναβάθμιση δεξιοτήτων, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να προσφέρουν προγράμματα κατάρτισης σχετικά με τις ανάγκες σε δεξιότητες και να παρακινήσουν τη συμμετοχή των εργαζομένων[18].

Παρόλο που υπάρχουν συζητήσεις σε εθνικό και εταιρικό επίπεδο σχετικά με την τηλεργασία, φαίνεται ότι αυτή η νέα μορφή απασχόλησης δεν έχει ακόμη ρυθμιστεί και δεν έχουν επιτευχθεί ουσιαστικές συμφωνίες. Η τηλεργασία μπορεί να είναι επωφελής, αλλά και να ενέχει κινδύνους. Εξ ου και γιατί το θέμα αυτό πρέπει να αντιμετωπιστεί με συνεργασία μεταξύ των εθνικών κοινωνικών εταίρων.

Δεν υπάρχουν πολιτικές για την αντιμετώπιση του κινδύνου απομόνωσης των τηλεργαζομένων στον εργασιακό χώρο. Μόνο ένας πολύ μικρός αριθμός εταιρειών εφαρμόζει τέτοια μέτρα.

Υπάρχουν κενά μεταξύ των κλαδικών συνδικαλιστικών οργανώσεων όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο διαχειρίζονται την ψηφιοποίηση και τις επιπτώσεις της στον εργασιακό χώρο. Υπάρχουν περιπτώσεις όπου δεν υπάρχουν αναφορές στα μέτρα που έχουν ληφθεί και αυτό χρειάζεται περαιτέρω διευκρίνιση, δεδομένου ότι οι αποκλίσεις μπορεί να είναι αρκετά μεγάλες.

Οι ψηφιακές στρατηγικές δεν κοινοποιούνται σωστά στους εργαζομένους. Αυτό είναι ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που σχετίζονται με την επικοινωνία στους εργασιακούς χώρους, όπου γίνονται ενέργειες που δεν επικοινωνούνται αποτελεσματικά. Όταν δεν υιοθετούνται ψηφιακές στρατηγικές, μπορεί να υποτεθεί ότι επηρεάζουν αρνητικά τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, τους κανόνες σχετικά με τον έλεγχο των αποφάσεων, τις πολιτικές και τα μέτρα για την παρακολούθηση της εργασίας με τη χρήση ψηφιακών εργαλείων και τους κανόνες ασφάλειας και υγείας που σχετίζονται με την ΤΝ.

Εσθονία

Η Εσθονία αντιμετωπίζει ορισμένες σημαντικές προκλήσεις που θέτουν οι ψηφιακές τεχνολογίες. Αυτές περιλαμβάνουν:

- Το ψηφιακό χάσμα και την αύξηση των ανισοτήτων
- Την ισότιμη ανάπτυξη της ψηφιοποίησης μεταξύ των εταιρειών, καθώς ορισμένες πτυχές, όπως το ηλεκτρονικό εμπόριο, μπορούν να βελτιωθούν

18 Βλ. στοιχεία CEDEFOP για την επαγγελματική κατάρτιση σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ: https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/about-us

- Εξασφάλιση σταθερής ευρυζωνικής κάλυψης
- Έλλειψη συνειδητοποίησης των πλεονεκτημάτων κατά την υιοθέτηση ψηφιακών τεχνολογιών στις επιχειρήσεις
- Έλλειψη εταιρικού στρατηγικού σχεδιασμού.

Με βάση την έρευνα, οι εργοδότες και οι κοινωνικοί εταίροι ασχολούνται με όλες τις πτυχές της Συμφωνίας-Πλαισίου, ωστόσο σε ορισμένα μέρη της συμφωνίας δίνεται λιγότερη προσοχή. Τόσο οι εργοδότες, όσο και οι κοινωνικοί εταίροι και η κυβέρνηση έχουν ασχοληθεί με τις ψηφιακές δεξιότητες, τη διασφάλιση της απασχόλησης και τους τρόπους σύνδεσης και αποσύνδεσης. Λιγότερη έμφαση έχει δοθεί στην ΤΝ και στη διασφάλιση της αρχής του «ανθρώπινου ελέγχου» και του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και της επιτήρησης. Μπορεί να υποτεθεί ότι αυτό το επίπεδο προσοχής σχετίζεται με το επίπεδο συνάφειας των ζητημάτων που σχετίζονται με την ΤΝ και θα ασκηθεί μεγαλύτερη πίεση όταν η τεχνολογία εφαρμοστεί ευρύτερα.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η συνδικαλιστική πυκνότητα και ο αριθμός των υπογεγραμμένων συλλογικών συμβάσεων παραμένει χαμηλός και γι> αυτό οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να βρουν τρόπο να αντιμετωπίσουν την ψηφιοποίηση με διάφορους τρόπους, μεταξύ άλλων μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο. Καθώς η Εσθονία είναι γνωστή για την ευελιξία της στην εργατική νομοθεσία, οι ψηφιακές εξελίξεις μπορούν επίσης να αντιμετωπιστούν με τροποποιήσεις της νομοθεσίας. Πρόσφατα, οι συνομοσπονδίες των κοινωνικών εταίρων κατέβαλαν αρκετές προσπάθειες για να βρουν την κατάλληλη ισορροπία μεταξύ της ασφάλειας της απασχόλησης ή των παροχών και της ευελιξίας. Για παράδειγμα, θα εφαρμοστούν πιλοτικά ευέλικτες συμβάσεις κανονικού ωραρίου στον τομέα του λιανικού εμπορίου, ως αποτέλεσμα συμφωνίας μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων και της εργοδοτικής οργάνωσης για τον τομέα αυτό, ενώ σχεδιάζεται μια παρόμοια πιλοτική εφαρμογή για τον τομέα της φιλοξενίας. Έτσι, ο ειδικός κανονισμός προσαρμόζεται στον νόμο, αφού η χαμηλή συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν επιτρέπει τις συλλογικές συμβάσεις για ολόκληρο τον τομέα.

Ακολουθώντας τους τέσσερις πυλώνες της Συμφωνίας-Πλαισίου, μπορεί να ειπωθεί ότι, λόγω των ανεπαρκών δεξιοτήτων ΤΠΕ μεταξύ των εργαζομένων, οι εθνικές επιδόσεις στην προσφορά και τη ζήτηση ψηφιακών δεξιοτήτων παρουσιάζουν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης. Σημαντικός αριθμός επιχειρήσεων αντιμετωπίζει προβλήματα εύρεσης εξειδικευμένων εργαζομένων παρά την ύπαρξη εθνικών προγραμμάτων όπως το «OSKA», το οποίο αναλύει τη ζήτηση εργασίας και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την οικονομική ανάπτυξη κατά τα επόμενα 10 χρόνια. Τα λεγόμενα μαθήματα STEM (επιστήμη, τεχνολογία, μηχανική και μαθηματικά) δεν είναι τόσο δημοφιλή μεταξύ των σημερινών μαθητών και το επίπεδο πρόωρης εγκατάλειψης της εκπαίδευσης παραμένει υψηλό.

Υπάρχει ανάγκη να αναπτυχθεί η τηλεργασία ως μια επιτυχημένη πρακτική σε εταιρικό επίπεδο. Οι εργοδότες δυσκολεύονται να διατηρήσουν την οργανωτική κουλτούρα, τον έλεγχο και το ομαδικό πνεύμα με

τους εργαζόμενους που εργάζονται εξ αποστάσεως. Οι εργαζόμενοι παραπονιούνται περισσότερο για εμπόδια επικοινωνίας, άγχος και σύγχυση όσον αφορά τον χρόνο εργασίας και ανάπαυσης. Εκτός από τον χρόνο εργασίας, υπάρχει σύγχυση μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη σχετικά με την κατανομή των εργαλείων, των πόρων και των αρμοδιοτήτων. Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να αντιμετωπίσουν τα ακόλουθα ζητήματα σχετικά με την τηλεργασία:

- Θόλωμα των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και το άγχος που μπορεί να προκαλέσει αυτό
- Πρόληψη της υπερκόπωσης
- Κοινωνική απομόνωση και απώλεια της αίσθησης ενότητας εντός του οργανισμού
- Εφαρμογή αποτελεσματικών μηχανισμών ελέγχου για τους εξ αποστάσεως εργαζόμενους, ιδίως όσον αφορά τη διαχείριση του χρόνου
- Διατήρηση των προτύπων ασφάλειας και υγείας στην εργασία, ιδίως εάν οι εργαζόμενοι δεν διαχειρίζονται οι ίδιοι τις συνθήκες εργασίας τους
- Ενδεχόμενο απώλειας του ελέγχου του χρόνου που αφιερώνει ένας εργαζόμενος στην εργασία του.

Ιρλανδία

Οι ιρλανδικές πολιτικές για τις ηλεκτρονικές εφαρμογές, την ψηφιοποίηση, την αυτοματοποίηση και την ανάπτυξη της ΤΝ έχουν υποστηριχθεί πλήρως από τη βιομηχανία και τις επιχειρηματικές οργανώσεις, καθώς και από το συνδικαλιστικό κίνημα. Οι πολιτικές αυτές είχαν ως αποτέλεσμα την παροχή θέσεων εργασίας υψηλής ειδίκευσης και επιτυχημένων ιρλανδικών επιχειρήσεων που έχουν μετατραπεί σε παγκόσμιες επιχειρήσεις στον τομέα του υλισμικού, του λογισμικού και, πιο πρόσφατα, της αυτοματοποίησης και των ρομποτικών εξελίξεων. Η κύρια πρόκληση που προκύπτει από την ταχεία πρόοδο στην εφαρμογή των νέων τεχνολογιών είναι οι άγνωστες επιπτώσεις της ρομποτικής και της ΤΝ στις οικονομικές, εργασιακές και κοινωνικές εξελίξεις στο μέλλον.

Σε αυτόν τον ολοένα αναπτυσσόμενο πολύπλοκο εργασιακό χώρο, η ιρλανδική νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένης της υιοθέτησης του ΓΚΠΔ, παρέχει στους εργαζομένους κάποια προστασία από την παρακολούθηση και την επιτήρηση, ενώ επιτρέπει στους εργοδότες να έχουν διακριτική ευχέρεια όταν υπάρχει αντιληπτή απειλή για την ασφάλεια ή την εμπορική απειλή της επιχείρησης.

Μια περαιτέρω πρόκληση για τις επιχειρήσεις και το εργατικό δυναμικό της Ιρλανδίας και της ΕΕ είναι η μεταστροφή του κλίματος, μετά την πανδημία του COVID-19, προς την «παγκοσμιοποίηση» και την αναγκαία αναπροσαρμογή και αποκατάσταση των διακεκομμένων γραμμών εφοδιασμού.

Μάλτα

Το θετικό στην περίπτωση της Μάλτας είναι ότι οι εργασιακές σχέσεις είναι γενικά αρμονικές και ο κοινωνικός διάλογος διεξάγεται στα πλαίσια του Συμβούλιου Οικονομικής και Κοινωνικής Ανάπτυξης της Μάλτας (MCESD), εντός τριμερούς οργάνου. Οι κοινωνικοί εταίροι είναι διατεθειμένοι να συζητήσουν θέματα εθνικής σημασίας και να καταλήξουν σε λύσεις που είναι αμοιβαία επωφελείς. Παρ> όλα αυτά, ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων είναι συμβουλευτικός. Ελλείψει συλλογικών διαπραγματεύσεων από τους κοινωνικούς εταίρους λόγω του αποκεντρωμένου συστήματος, μπορούν μόνο να διατυπώνουν συστάσεις πολιτικής. Ανάλογα με τη συνάφεια του θέματος, αυτό είτε νομοθετείται από την κυβέρνηση είτε κοινοποιείται στα μέλη για εθελοντική δράση.

Ωστόσο, στο πλαίσιο του μεγέθους και της οικονομίας της Μάλτας, οι κοινωνικοί εταίροι είναι μικρές οργανώσεις. Παρά τις καλές προθέσεις, συχνά δεν έχουν την ικανότητα να ασχοληθούν με ένα ευρύ φάσμα θεμάτων και μπορούν να εστιάσουν τους πόρους τους μόνο σε επιλεκτικά θέματα. Η ανάπτυξη ικανοτήτων των κοινωνικών εταίρων μέσω επενδύσεων είναι ζωτικής σημασίας (το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο μπορεί να συμβάλει σε αυτό), έτσι ώστε να αντιμετωπιστούν πλήρως και οι τέσσερις πυλώνες της Συμφωνίας-Πλαισίου. Ωστόσο, οι εν εξελίξει συλλογικές διαπραγματεύσεις σε εταιρικό επίπεδο δεν δίνουν προτεραιότητα στα θέματα που καλύπτονται από τη Συμφωνία-Πλαίσιο.

Όσον αφορά τους τέσσερις πυλώνες, μέσω της ανάλυσης των αποτελεσμάτων της έρευνας, απόρροια των απαντήσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων, εντοπίστηκαν ορισμένες προκλήσεις. Οι προκλήσεις αυτές τροφοδοτούν τα θέματα του κοινωνικού διαλόγου και θα πρέπει να διερευνηθούν και να αντιμετωπιστούν περαιτέρω.

Πολλές εταιρείες δεν έχουν ακόμη εφαρμόσει ψηφιακή στρατηγική. Η ύπαρξη καθορισμένης ψηφιακής στρατηγικής είναι ζωτικής σημασίας, ιδίως δεδομένου ότι η πλειονότητα των επιχειρήσεων επιβεβαίωσε ότι εισήγαγε νέες τεχνολογίες τα τελευταία πέντε χρόνια. Ο κοινωνικός διάλογος πρέπει να συμβαδίζει με την τεχνολογική πρόοδο και την υιοθέτηση στις επιχειρήσεις. Αν δεν συμβαδίσει με αυτές τις νέες εξελίξεις, οι νεοεισαχθείσες τεχνολογίες μπορεί να επηρεάσουν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων με συνέπεια την ασφάλεια των θέσεων εργασίας και την οργάνωση της εργασίας γενικότερα. Χωρίς ψηφιακή στρατηγική, είναι πιο δύσκολο να ξεκινήσει ο κοινωνικός διάλογος, δεδομένου ότι τα στοιχεία για τη διαπραγμάτευση και την ανταλλαγή δεν είναι σαφώς καθορισμένα.

Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών οδηγεί σε νέες μορφές συστημάτων παραγωγής και/ή σε αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας. Εκτός από τις θετικές επιπτώσεις στις εργασιακές διαδικασίες, οι εργαζόμενοι διαμαρτύρονται για την αύξηση της έντασης της εργασίας, την αύξηση του εργασιακού άγχους και την αύξηση των ευθυνών χωρίς αυξημένες αποδοχές ως τις κύριες αρνητικές επιπτώσεις από την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών.

Παρόλο που η εισαγωγή των νεών τεχνολογιών συνοδεύεται από την κατάλληλη κατάρτιση, υπάρχουν ακόμη εταιρείες στις οποίες οι πολιτικές κατάρτισης δίνουν την ευκαιρία στους εργαζομένους να αναφέρουν τις σχετικές ανάγκες τους. Το γεγονός ότι οι άτυπα αποκτηθείσες δεξιότητες δεν αναγνωρίζονται γενικά από τους εργοδότες είναι ένα άλλο σημείο που πρέπει να ληφθεί υπόψη.

Η ύπαρξη ενός συστήματος που παρακολουθεί, ελέγχει και καταγράφει το κανονικό ωράριο εργασίας είναι επίσης ένα ζήτημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί. Δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι δεν είναι σίγουροι αν θα προτιμούσαν να έχουν ένα τέτοιο σύστημα και οι εργοδότες υποστηρίζουν ότι προτιμούν να μην μικροελέγχουν το προσωπικό τους, το θέμα παραμένει διφορούμενο. Σε αυτή την περίπτωση θα μπορούσε να δικαιολογηθεί ένας πιο αποτελεσματικός διάλογος μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

Πολλές εταιρείες εξακολουθούν να μην έχουν δομημένο διάλογο σχετικά με το «δικαίωμα αποσύνδεσης». Άλλα θέματα εμφανίστηκαν ως σημαντικά ορόσημα που πρέπει να ενταχθούν στην ατζέντα των διαπραγματεύσεων. Σε αυτά περιλαμβάνονται:

- Η θέσπιση κανόνων για τη χρήση ψηφιακών εργαλείων για ιδιωτικούς σκοπούς κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας
- Η υιοθέτηση πολιτικών για την πρόληψη της απομόνωσης στην εργασία
- Η θέσπιση κανόνων σχετικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης.

Η ΤΝ και η διασφάλιση της αρχής του «ανθρώπινου ελέγχου» βρίσκονται χαμηλά στον κατάλογο προτεραιοτήτων των θεμάτων που θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν μέσω του κοινωνικού διαλόγου. Ορισμένοι τομείς που πρέπει να βελτιωθούν περιλαμβάνουν:

- Ιδιωτική ζωή των εργαζομένων: λιγότερο από το 50% των εργαζομένων που απάντησαν αδυνατούν να επιβεβαιώσουν ότι η εφαρμογή της ΤΝ στην επιχείρησή τους συμμορφώνεται με τον ΓΚΠΔ. Αυτό δεν σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις δεν συμμορφώνονται, αλλά υπάρχει ζήτημα επικοινωνίας. Επιπλέον, οι περισσότεροι εργαζόμενοι υποστήριξαν ότι τα εργασιακά τους καθήκοντα δεν επηρεάζονται από τα συστήματα ΤΝ. Δεδομένης της αυξανόμενης χρήσης τέτοιων συστημάτων, είναι πιθανό να απαιτείται μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση στον τομέα αυτό
- Κανονισμοί για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (ΑΥΕ) που σχετίζονται με την ΤΝ. Οι ερωτηθέντες δεν ήταν σε θέση να επιβεβαιώσουν ότι τηρούνταν ή σέβονταν οι εν λόγω έλεγχοι ασφάλειας και προστασίας
- Συζητήσεις και γνώσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών όσον αφορά την αρχή του «ανθρώπινου ελέγχου»
- Διαφάνεια σχετικά με τη χρήση ή την εφαρμογή συστημάτων ΤΝ στον εργασιακό χώρο.

Ο σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και η επιτήρηση είναι το λιγότερο συζητούμενο θέμα μεταξύ των επιχειρήσεων και των εργαζομένων. Η δημιουργία εταιρικών πολιτικών που θα περιλαμβάνουν περισσότερη

διαβούλευση με τους εργαζόμενους σχετικά με τον περιορισμό του κινδύνου παρεμβατικής παρακολούθησης ή κατάχρησης προσωπικών δεδομένων θα βελτίωνε σαφώς την τρέχουσα κατάσταση.

Πρέπει επίσης να δοθεί προτεραιότητα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Με ένα μικρό αριθμό επιχειρήσεων να επιβεβαιώνει ότι ζητείται η γνώμη των συνδικαλιστικών οργανώσεων ή άλλων εκπροσώπων των εργαζομένων για θέματα που σχετίζονται με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, πρόκειται για έναν τομέα που θα επωφελείτο από περισσότερες συζητήσεις μέσω της διαδικασίας του κοινωνικού διαλόγου.

Ενότητα 2: περιγραφή των θεμάτων που προκύπτουν από τα ερωτηματολόγια των διευθυντών και των εργαζομένων

Ο κοινωνικός διάλογος σχετικά με τους τέσσερις πυλώνες της Συμφωνίας-Πλαισίου έχει ήδη ξεκινήσει, ωστόσο υπάρχει ακόμα έδαφος που πρέπει να καλυφθεί όσον αφορά την αποτελεσματική ενσωμάτωση του θέματος του ψηφιακού μετασχηματισμού στις συλλογικές συμβάσεις. Οι προσπάθειες θα πρέπει να ξεκινήσουν από τις οργανώσεις σε εθνικό επίπεδο και στη συνέχεια να διαχυθούν στις οργανώσεις σε κλαδικό επίπεδο.

Όσον αφορά τις πολιτικές κατάρτισης και την ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων, οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να διασφαλίσουν ότι οι επιχειρήσεις θα καθιερώσουν:

- Διαδικασίες υποβολής εκθέσεων σχετικά με τις ανάγκες κατάρτισης, προσβάσιμες σε όλους τους εργαζομένους (όλες οι χώρες-εταίροι εκτός από την Εσθονία)
- Διαδικασίες αναγνώρισης των άτυπα αποκτηθέντων δεξιοτήτων στον εργασιακό χώρο (όλες οι χώρες-εταίροι)
- Δίαυλους ενημέρωσης για τα υφιστάμενα εκπαιδευτικά προγράμματα (Βουλγαρία, Κύπρος, Εσθονία και Μάλτα).

Όσον αφορά τον δεύτερο πυλώνα, οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που σχετίζονται με τις πρακτικές σε εταιρικό επίπεδο:

- Δημιουργία συστήματος επιτόπιου ελέγχου για τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του χρόνου εργασίας για τους τηλεργαζόμενους και τους μετακινούμενους εργαζόμενους (όλες οι χώρες-εταίροι)
- Εύκολες στη χρήση διαδικασίες που επιτρέπουν την παρακολούθηση των υπερωριών (Βουλγαρία)
- Έναρξη διαλόγου μεταξύ εργαζομένων και διευθυντών για τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας (Βουλγαρία, Κύπρος και Μάλτα)
- Επιβολή (όπου χρειάζεται) σαφών διαδικασιών για την αποτροπή των εργαζομένων από το να χρησιμοποιούν ψηφιακά εργαλεία για ιδιωτικούς σκοπούς κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας (Βουλγαρία, Μάλτα)
- Πρόληψη της απομόνωσης των (μεμονωμένων) εξ αποστάσεως εργαζομένων (σε όλες τις χώρες-εταίρους, αλλά ειδικά στην Κύπρο, τη

Βουλγαρία και τη Μάλτα).

Όπως αναφέρεται στη Συμφωνία-Πλαίσιο, οι περισσότερες επιχειρήσεις στην Ευρώπη βρίσκονται ακόμη σε πρώιμο στάδιο εκμετάλλευσης των νέων δυνατοτήτων που βασίζονται στην ΤΝ για τη βελτιστοποίηση της εργασίας. Έχοντας αυτό κατά νου, οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να ενεργήσουν προληπτικά και να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που σχετίζονται με τα ακόλουθα:

- Κατανόηση της φύσης και των κινδύνων της ΤΝ και εντοπισμός των εταιρειών στις οποίες χρησιμοποιείται (όλες οι χώρες-εταίροι)
- Υιοθέτηση εσωτερικών πολιτικών ασφάλειας και υγείας που σχετίζονται με τη χρήση ΤΝ στις επιχειρήσεις (όλες οι χώρες-εταίροι)
- Ανάπτυξη γραπτών κανόνων για τον έλεγχο των αποφάσεων της ΤΝ, έτσι ώστε οι τελικές αποφάσεις να λαμβάνονται από ανθρώπους σε κάθε επιχείρηση (όλες οι χώρες-εταίροι).

Ο τέταρτος πυλώνας της *Συμφωνίας-Πλαισίου* αποκαλύπτει ορισμένες προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν από τους κοινωνικούς εταίρους:

- Θέσπιση διαφανών κανόνων για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο του συστήματος ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων (όλες οι χώρες-εταίροι).
- Ενσωμάτωση στις πρακτικές των επιχειρησιακών συνδικαλιστικών οργανώσεων του θέματος της συλλογής προσωπικών δεδομένων από τον εργοδότη (όλες οι χώρες-εταίροι). Ακόμα και αν αυτό είναι προς το παρόν ένα ευαίσθητο και απόρρητο θέμα, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώνονται ότι έχουν ληφθεί όλα τα μέτρα για την προστασία των συμφερόντων τους.

1.7. Συστάσεις για τους κοινωνικούς εταίρους και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με σκοπό την εφαρμογή της Συμφωνίας-Πλαισίου

Το ίδιο το έργο συνέβαλε στην περιγραφή των θεμάτων της *Συμφωνίας-Πλαισίου* που δεν περιλαμβάνονται, μέχρι στιγμής, στην ημερήσια διάταξη των κοινωνικών εταίρων. Εξαιτίας αυτής της έλλειψης γνώσης για λήψη δράσης σε ορισμένα θέματα, οι κοινωνικοί εταίροι ενδέχεται να χρειαστούν *αρχική κατάρτιση* για να κατανοήσουν τις ιδέες που κρύβονται πίσω από τα προτεινόμενα μέτρα της *Συμφωνίας-Πλαισίου*. Τα σεμινάρια κατάρτισης θα μπορούσαν να παρουσιάσουν τους κινδύνους που σχετίζονται με την ψηφιοποίηση για τους εργαζόμενους και να περιγράψουν παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών για την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών.

Ως αποτέλεσμα του έργου TransFormWork, συνιστάται σε όλες τις χώρες εταίρους να ξεκινήσουν *συζητήσεις με τους* κοινωνικούς *εταίρους* για την εφαρμογή των πυλώνων της *Συμφωνίας-Πλαισίου* τόσο σε εθνικό όσο και σε κλαδικό επίπεδο. Αυτό απαιτεί τη δημιουργία νέας διμερούς οργάνωσης που θα αποτελείται από εμπειρογνώμονες σε θέματα ψηφιοποίησης και ΤΝ τόσο από τις εθνικές οργανώσεις των εργοδοτών όσο και από τις οργανώσεις των εργαζομένων. Οι συζητήσεις που θα οδηγήσουν στην ανάπτυξη δράσεων στο πλαίσιο αυτής της νέας οργάνωσης θα προσπαθήσουν να βρουν *μια κοινή προσέγγιση* για την εφαρμογή των τεσσάρων πυλώνων της *Συμφωνίας-Πλαισίου*. Η ίδια η βάση που διέπει την υιοθέτηση αυτής της προσέγγισης είναι να ξεπεραστεί η «ανησυχία» της εισαγωγής ψηφιακών λύσεων στις επιχειρήσεις των χωρών-εταίρων. Θα απαιτηθεί δέσμευση για τη διασφάλιση ορισμένων επακόλουθων δράσεων, όπως η υιοθέτηση κοινών συστάσεων πολιτικής και η διεξαγωγή εκστρατειών προώθησης και εκδηλώσεων ευαισθητοποίησης για τα αντίστοιχα μέλη τους. Όλες αυτές οι δράσεις θα πρέπει να καθοδηγούνται και να υποστηρίζονται από εύχρηστο και προσβάσιμο υλικό.

Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να διερευνήσουν ποιοι επιχειρηματικοί τομείς και ποια επαγγέλματα υφίστανται ψηφιακό μετασχηματισμό και αυτοί/ αυτά θα πρέπει να καταταχθούν μεταξύ των πρώτων επί των οποίων θα επικεντρωθούν τα συμφωνηθέντα μέτρα. Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να βρουν τρόπο να διευρύνουν το πεδίο εφαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να το χρησιμοποιήσουν ως μέσο καθοδήγησης του ψηφιακού μετασχηματισμού των επιχειρήσεων σύμφωνα με τους πυλώνες της *Συμφωνίας-Πλαισίου*. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις θα βοηθήσουν στην αποτελεσματική διαχείριση των μεταβατικών περιόδων, στηρίζοντας τις εταιρείες και τους κλάδους να αναδιαρθρωθούν και να προσαρμοστούν αναλόγως και να αντιμετωπίσουν τους κινδύνους της αύξησης της μισθολογικής ανισότητας και της πόλωσης στις συνθήκες εργασίας.

Ένα νέο κύμα συλλογικών συμβάσεων για τη διαχείριση του ψηφιακού

μετασχηματισμού και της ψηφιακής οργάνωσης της εργασίας μέσω αλλαγών στην ευελιξία του χρόνου εργασίας, της επανεκπαίδευσης και της αναβάθμισης των δεξιοτήτων, της βελτίωσης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και των συνθηκών εργασίας, όπως η ασφάλεια και υγεία, συμπεριλαμβανομένης της μείωσης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, θα πρέπει να πρωτοστατήσει στην αναθεώρηση των υφιστάμενων δομών των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να συνεργάζονται πλήρως με τις διοικήσεις για την επίτευξη των καλύτερων δυνατών αποτελεσμάτων για τους εργαζόμενους κατά την ανάπτυξη των ψηφιακών τεχνολογιών. Η *ενημέρωση και η διαβούλευση* μπορούν να συμβάλουν στην αποφυγή τυχόν αρνητικών συνεπειών του ψηφιακού μετασχηματισμού. Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων έχει τεθεί ως προτεραιότητα από όλες τις χώρες εταίρους και οι προσπάθειες για τους άλλους τρεις πυλώνες *της Συμφωνίας-Πλαισίου* έχουν μείνει πίσω ή δεν καταβάλλονται σε ορισμένες χώρες. Αν και αναγνωρίζεται η σημασία της αναβάθμισης των δεξιοτήτων και της επανεκπαίδευσης με την εξάπλωση των τεχνολογιών, πρέπει να υιοθετηθεί *μια ισορροπημένη προσέγγιση* από όλες τις χώρες-εταίρους, διασφαλίζοντας ότι δίνεται ίση προσοχή σε όλα τα θέματα της Συμφωνίας.

Προκειμένου να εξασφαλιστεί η *κατάρτιση σε ψηφιακές δεξιότητες*, μπορεί να καθιερωθεί συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των εκπαιδευτικών κέντρων σε διμερές επίπεδο. Θα πρέπει να διερευνηθεί κατά πόσο η τριμερής συνεργασία σε συγκεκριμένους τομείς που σχετίζονται με την επανεκπαίδευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων όσον αφορά τον ψηφιακό μετασχηματισμό του εργασιακού χώρου προσθέτει αξία και αποδίδει διαρκή αποτελέσματα.

Παρά τις πρόσφατες καινοτόμες εμπειρίες, ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις βρίσκονται ακόμη σε πολύ πρώιμο στάδιο ανάπτυξης για τις ψηφιακές οικονομίες και τις οικονομίες των πλατφορμών. Οι κοινωνικοί εταίροι, και ιδίως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, καταβάλλουν προσπάθειες για την επίτευξη συμφωνιών που αφορούν την κοινωνική προστασία και άλλα πρότυπα για τις συνθήκες εργασίας. Η αυξανόμενη διασπορά των εργαζομένων ως αποτέλεσμα της εξ αποστάσεως εργασίας δύναται να καταστήσει δυσκολότερη την οργάνωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η χρήση της ψηφιακής τεχνολογίας και των πλατφορμών θα μπορούσε να επιτρέψει στους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους να οργανώσουν καλύτερα τις δραστηριότητές τους και να αυξήσουν την επιρροή τους, καθώς και να επιβλέπουν και να ενισχύουν τις δυνατότητές τους, και να αυξήσουν τον αριθμό των μελών τους.

Οι χώρες-εταίροι αναγνωρίζουν ότι η ΤΝ είναι ένα ζήτημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί ακόμη και πέρα από τις εθνικές προσπάθειες για τον έλεγχο της χρήσης της. Για τον λόγο αυτό, η *Συμφωνία-Πλαίσιο* μπορεί να χρησιμεύσει ως πρόσθετο κίνητρο για την ενθάρρυνση της παρακολούθησης της ΤΝ σε επίπεδο ΕΕ σε σχέση με τις (άγνωστες ακόμη) επιπτώσεις της στην ασφάλεια και την υγεία στους εργασιακούς χώρους.

Όπως σημείωσε ο Ιρλανδός εταίρος στο παρόν έργο, υπάρχουν πολλές ειδικές Οδηγίες που έχουν τεθεί σε ισχύ από το 1989 και ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (OSHA) έχει εκπονήσει ένα ευρύ φάσμα μελετών, έχει προτείνει κατευθυντήριες γραμμές και έχει θέσει πρότυπα. Ωστόσο, υπάρχει επείγουσα ανάγκη να επικαιροποιηθεί και να ευθυγραμμιστεί η Οδηγία-Πλαίσιο του 1989 (89/654/ΕΟΚ) αναφορικά με τις αναμενόμενες επιπτώσεις της αυτοματοποίησης, της ρομποτικής και της ΤΝ στους εργασιακούς χώρους της ΕΕ. Το ίδιο το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο δημοσίευσε Ψήφισμα με το οποίο καλεί την Επιτροπή και τα Κράτη Μέλη, να εκπονήσουν νομοθετική πρόταση σχετικά με την ΤΝ στον εργασιακό χώρο, ώστε να διασφαλιστεί η κατάλληλη προστασία των δικαιωμάτων και της ευημερίας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της ψυχικής τους υγείας και των θεμελιωδών δικαιωμάτων, όπως η απαγόρευση των διακρίσεων, η προστασία της ιδιωτικής ζωής και η ανθρώπινη αξιοπρέπεια σε έναν ολοένα και περισσότερο ψηφιοποιημένο εργασιακό χώρο.

Οι κυβερνήσεις των Κρατών Μελών της ΕΕ θα πρέπει να καταρτίσουν κατευθυντήριες γραμμές για τους εργοδότες και τους εργαζόμενους ώστε να εγγυηθούν την ασφάλεια, την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και τον έλεγχο των ανθρώπων επί των μηχανών και της ΤΝ, σύμφωνα με τις εθνικές στρατηγικές για την επιτυχή εφαρμογή της.

Όπως παρατήρησαν όλοι οι εταίροι του έργου, οι τέσσερις πυλώνες της *Συμφωνίας-Πλαισίου* καθοδηγούν την κατεύθυνση της εξέλιξης της εταιρείας, αλλά μπορεί να μην είναι άρρηκτα *συνδεδεμένοι με μια δέσμη πρακτικών και μετρήσιμων αποτελεσμάτων*. Η αποτελεσματική εφαρμογή της *Συμφωνίας-Πλαισίου* μπορεί να διασφαλιστεί με τη σύσταση ενός *επίσημου οργάνου με εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων*, όπως πρότεινε η Ιρλανδία, για παράδειγμα με τη σύσταση ενός οργάνου στο πλαίσιο ενός κοινού Οικονομικού Φόρουμ Εργασίας/Εργοδοτών. Ο οργανισμός αυτός θα έχει την ευθύνη να υποβάλλει εκθέσεις στην κοινή ομάδα παρακολούθησης των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για την εφαρμογή της *Συμφωνίας-Πλαισίου* και την υποστήριξη της εφαρμογής της σε εθνικό επίπεδο.

Θα προωθεί επίσης κοινές θέσεις και συμφωνημένες κοινές προτάσεις. Επιπλέον, μπορεί να καταστεί ο οργανισμός που θα έρχεται σε επαφή με την εθνική κυβέρνηση ή τα θεσμικά όργανα της ΕΕ, όπως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), για να εξασφαλίζει τη διάθεση των απαραίτητων πόρων. Θα μπορούσε κάλλιστα να έρχεται και σε επαφή με άλλους θεσμούς σε εθνικό επίπεδο, για παράδειγμα, τα υπουργεία Υγείας και Κοινωνικής Ευημερίας για την ενσωμάτωση στρατηγικών για την ΑΥΕ όσον αφορά τις ψηφιακά προηγμένες επιχειρήσεις (ιδίως όπου εφαρμόζεται η ΤΝ και η τηλεργασία).

Οι συστάσεις που προκύπτουν από τον εντοπισμό των προκλήσεων που περιγράφονται στα προηγούμενα κεφάλαια επισημαίνονται κατωτέρω. Η διασφάλιση *των ψηφιακών δεξιοτήτων και της απασχόλησης* απαιτεί την καθιέρωση:

- Διαδικασιών υποβολής εκθέσεων σχετικά με τις ανάγκες κατάρτισης,

προσβάσιμες σε όλους τους εργαζομένους (όλες οι χώρες-εταίροι εκτός από την Εσθονία)

- Διαδικασιών αναγνώρισης των άτυπα αποκτηθέντων δεξιοτήτων στον εργασιακό χώρο (όλες οι χώρες-εταίροι)
- Δίαυλων ενημέρωσης των υφιστάμενων εκπαιδευτικών προγραμμάτων (όλες οι χώρες-εταίροι, εκτός της Ιρλανδίας).

Οι τρόποι σύνδεσης και αποσύνδεσης θα πρέπει να αντιμετωπίζονται με πρακτικές σε εταιρικό επίπεδο:

- Σύστημα επιτόπιου ελέγχου της ρύθμισης του χρόνου εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του χρόνου εργασίας για τους τηλεργαζόμενους/μετακινούμενους εργαζόμενους (όλες οι χώρες-εταίροι)
- Παρακολούθηση υπερωριών (Βουλγαρία)
- Προώθηση του διαλόγου μεταξύ εργαζομένων και διευθυντών σχετικά με τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας (Βουλγαρία, Κύπρος και Μάλτα)
- (Όπου απαιτείται) ρύθμιση της χρήσης ψηφιακών εργαλείων για ιδιωτικούς σκοπούς κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας (Βουλγαρία, Μάλτα)
- Πρόληψη της απομόνωσης μεμονωμένων εξ αποστάσεως εργαζομένων (σε όλες τις χώρες-εταίρους, αλλά ειδικά στην Κύπρο, τη Βουλγαρία και τη Μάλτα).

Σε όλες τις χώρες-εταίρους οι πρακτικές σε εταιρικό επίπεδο σχετικά με την παρακολούθηση της ΤΝ και τη διασφάλιση της αρχής του «ανθρώπινου ελέγχου» θα επικεντρωθούν στα ακόλουθα:

- Εκτίμηση του κινδύνου της ΤΝ και της εφαρμογής της στις πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού
- Υιοθέτηση μιας σειράς γραπτών εσωτερικών κανόνων ασφάλειας και υγείας στην εργασία που σχετίζονται με την ΤΝ (από κοινού με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ή με άλλους εκπροσώπους των εργαζομένων)
- Υιοθέτηση σαφών γραπτών εσωτερικών κανόνων για την εφαρμογή της αρχής του «ανθρώπινου ελέγχου» (ώστε να μην αποφασίζουν οι αλγόριθμοι αντί των εργαζομένων και η δράση να εκτελείται από κοινού με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ή άλλους εκπροσώπους των εργαζομένων)
- Προληπτικές εκστρατείες επικοινωνίας σχετικά με την ελεγχόμενη ενδυνάμωση της ΤΝ, που θα διασφαλίζουν ότι οι τελικές αποφάσεις θα λαμβάνονται από ανθρώπους και όχι από αλγορίθμους ΤΝ, οι οποίες θα αναλαμβάνονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις ή άλλους εκπροσώπους των εργαζομένων και θα απευθύνονται στους εργαζόμενους.

Έχοντας εκπονήσει αυτή τη μελέτη, οι εταίροι του έργου TransFormWork σημειώνουν τις τρέχουσες εξελίξεις σχετικά με τις προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για ένα νομικό πλαίσιο σχετικά με την ΤΝ. Οι εταίροι

του έργου πιστεύουν ότι τα πορίσματα του παρόντος έργου μπορούν να συμβάλουν στις προτάσεις αυτές και θα παρακολουθούν όλες τις εξελίξεις που σχετίζονται με τη νομοθετική πράξη για την ΤΝ και την οδηγία περί ευθύνης για την ΤΝ που έχει πρόσφατα υιοθετηθεί.

Ο τέταρτος πυλώνας της *Συμφωνίας-Πλαισίου* απαιτεί από όλες τις χώρες-εταίρους να θεσπίσουν μέτρα σχετικά με τα ακόλουθα:

- Διασφάλιση ότι τα υφιστάμενα συστήματα ψηφιακής παρακολούθησης και επιτήρησης σε εταιρικό επίπεδο είναι σύμφωνα με τη νομοθεσία και τους εθνικούς κανονισμούς
- Ενημέρωση και διαβούλευση με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις σχετικά με τις οργανωτικές πολιτικές για την προστασία της ιδιωτικής ζωής και την επιτήρηση
- Προληπτικές ενημερωτικές εκστρατείες που απευθύνονται στους εργαζομένους σχετικά με τις οργανωτικές πολιτικές για την προστασία της ιδιωτικής ζωής και την επιτήρηση (η δράση πρέπει να εκτελείται από κοινού με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ή άλλους εκπροσώπους των εργαζομένων).

Βιβλιογραφία

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