



PREDLOG

RESOLUCIJA

O DIGITALIZACIJI

S SKEI-jem solidarno, kakovostno, enotno in borbeno

15. junij 2021, Velenje

RESOLUCIJA O DIGITALIZACIJI

1. Kaj je resolucija?

Resolucija je na kongresu SKEI sprejet dokument z značajem javne izjave o pomembnem vprašanju (digitalizaciji - vezano na Industrijo 4.0). Z njo ocenjujemo stanje, določamo politiko in sprejemamo akcijski program na področju digitalizacije kot naše prihodnje delo (ne gre za pravno zavezujoč akt – to je politična zaveza in stališče vseh struktur SKEI).

2. Zakaj sprejemamo resolucijo?

2.1 Ker prihodnost industrije in novi globalni odnosi prinašajo velike izzive – povezovanje razvoja z inovativnostjo, novimi tehnologijami in okoljskimi zavezami predstavljajo tudi za SKEI našo usmeritev v prihodnost.

2.2 Ker je Evropska komisija že sprejela Strategijo Evropa 2020, s pomočjo katere naj bi gospodarstvo EU izšlo iz krize in se pripravilo na izzive naslednjega desetletja, med 7 vodilnimi pobudami pa je tudi že sprejeta Evropska digitalna agenda (EDA = ključna vloga informacijsko komunikacijskih tehnologij). 3 stebri politike strategije za enotni evropski digitalni trg:

- Večja dostopnost spletnih izdelkov in storitev za potrošnike in podjetja (neoviran tržni prostor za nakupovanje in prodajo).
- Spodbudno okolje za digitalna omrežja in storitve.
- Digitalizacija kot gonilo gospodarske rasti

2.3 Ker strategija oblikovanja digitalne prihodnosti temelji na zagotovitvi cilja, da bo tehnologija služila ljudem in bo dodana vrednost njihovega vsakdanjika.

Ker digitalne rešitve postavljajo ljudi na prvo mesto in bodo:

- Pomenile nove priložnosti za podjetja
- Spodbudile razvoj zaupanja vredne tehnologije
- Zagotovile odprto in demokratično družbo
- Omogočile živahno in trajnostno gospodarstvo
- Pomagale v boju proti podnebnim spremembam in pri prehodu na zeleno gospodarstvo
- Umetno inteligenco razvijale tako, da se spoštujejo človeške in delavske pravice ter pridobile njihovo zaupanje

3. Ker je Javni sklad RS za podjetništvo že sprejel javni razpis »Spodbude za digitalno transformacijo MSP (PGD – C19)«, ki ima namen spodbuditi rast in razvoj podprtih podjetij ter odpravljanje posledic pandemije COVID – 19 na osnovi vlaganj v uporabo digitalnega poslovanja v svojih dobaviteljskih verigah in/ali prodajnih verigah, dvig upravljavskih kapacitet, vpeljave digitalnih poslovnih modelov, izvedbe investicij za namene digitalne preobrazbe v proizvodnji in poslovanju podprtih podjetij.

3.1 Vlaganja bodo podjetjem omogočala prestrukturiranje in modernizacijo poslovnih in proizvodnih procesov ter uvedbo novih digitalnih poslovnih prostorov in s tem kratkoročno ohranitev tržnega položaja ter dolgoročno krepitev položaja na obstoječih trgih ter prodor na nove trge ter tržne niše.

3.2 Cilji v podprtih podjetjih so:

- Izvedba digitalne transformacije
- Izboljšava kompetenc zaposlenih
- Povečanje dodane vrednosti na zaposlenega

4. Ker so potrebni ukrepi in motivacija za hitrejše napredovanje digitalizacije, ljudi pa je med drugim potrebno naučiti digitalnih veščin, ki jim omogočajo aktivno sodelovanje v digitalni družbi in v digitalnem svetu

5. Ker napredne digitalne tehnologije omogočajo spreminjanje obstoječih in oblikovanje novih poslovnih modelov, razvoj novih izdelkov in storitev, povečevanje učinkovitosti in konkurenčnosti gospodarstva ter prispevajo k širšemu socialno – ekonomskemu razvoju.

6. Ker je SKEI že sprejel Transformacijski atlas o digitalizaciji, ki je orodje za pomoč ugotoviti, v kolikšni meri te temeljne digitalizacijske spremembe že vplivajo na podjetja in zaposlene ter kako bodo vplivale v bodočnosti.

6.1 Ker se številna podjetja danes spreminjajo občutno hitreje kot v preteklosti, ker želimo ugotoviti, kako se proizvodi digitalizirajo in dopolnjujejo s storitvami, kako se proizvodni procesi opremljajo z novimi tehnologijami in se temeljito reorganizirajo celotne verige dodane vrednosti.

6.2 Ker želimo ugotoviti, kako dobro so se podjetja in sindikalne podružnice SKEI v podjetjih pripravili na digitalno transformacijo v podjetju.

6.3 Ker delo s transformacijskim atlasom pomaga sindikalnim podružnicam SKEI pri delodajalcih pri prepoznavanju potreb in možnosti ukrepanja z aktivnim sodelovanjem, da bodo ukrepi prinesli prednosti tako za podjetja kot za zaposlene – vključno s proaktivno usmerjeno politiko v podjetjih.

6.4 Ker je vodstvo SKEI Slovenije že predlagalo, da sindikalne podružnice SKEI pošljejo poziv delodajalcem, da za interno potrebo v podjetju objavijo svoje strategije za obvladovanje transformacije in da delodajalec omogoči zaposlenim ter delavskim predstavnikom, da sodelujejo pri oblikovanju teh sprememb in ukrepov.

6.5 Ker je vodstvo SKEI Slovenije sindikalnim podružnicam SKEI že predlagalo, da z delodajalcem sprejmejo pisni dogovor o prihodnosti na ravni podjetja, ki bo zajemal srednje in dolgoročne investicijske odločitve, zagotovitev proizvodnje na določeni lokaciji, zajamčeno lokacijo proizvodnje, sodelovanje v prestrukturiranju in izvajanje prestrukturiranja podjetja na družbeno odgovoren način ob aktivni industrijski in regionalni strukturalni politiki.

6.6 Ker je vodstvo SKEI sindikalnim podružnicam SKEI že predlagalo socialni dialog z delodajalci o omejevanju prekarnega dela in delovršnih pogodb.

6.7 Ker je vodstvo SKEI že predlagalo sindikalnim podružnicam SKEI, da z delodajalci odprejo socialni dialog, kaj je »pametno delo« in kako ga lahko spodbudimo s pravilnim in družbeno odgovornim ukvarjanjem na področju psihološke dobrobiti zaposlenih ter kako nam pri upravljanju s človeškimi viri (kapitalom) lahko pomagajo nove tehnologije.

7. Ker je v interesu zaposlenih in delavskih predstavnikov, da se delodajalci bolj družbeno odgovorno posvetijo socialnemu dialogu – človeški/delavski vlogi – ta je ključna za uspešno digitalno transformacijo, vključno z njihovo zaščito na delovnih mestih in ohranjanjem zaposlitvenega položaja.

8. Ker bodo podjetja, ki ne bodo sledila potrebam digitalizacije, na trgu plačala visoko ceno: če jim bo sicer uspelo ostati na trgu (ne bodo propadla), bodo (iz)koristila nizke plače svojih zaposlenih kot (še) edini način konkurenčnega boja, kar pa bo povzročilo nazadovanje nacionalnega gospodarstva in nezadovoljstvo zaposlenih (pa tudi drugih deležnikov).

9. Ker je bila v juniju 2020 že sprejeta Okvirna pogodba socialnih partnerjev o digitalizaciji v okviru avtonomne iniciative in rezultata pogajanj med evropskimi socialnimi partnerji kot del njihovega Mednarodnega delovnega programa 2019 – 2021.

9.1 Ker ta okvirna pogodba zavezuje (v kontekstu 155. člena Pogodbe o izvajanju EU) člane BusinessEurope, SME united, CEEP in ETUC (in zvezo odbora EUROCADRES/CEC).

9.2 Ker podpisnice te okvirne pogodbe vabijo tudi svoje članske organizacije v državah kandidatkah za EU, da izvajajo to pogodbo.

9.3 Ker je s to okvirno pogodbo dogovorjeno, da se bo njeno izvajanje izvedlo v roku 3 let po podpisu te pogodbe in ker socialni partnerji lahko uredijo izvajanje te okvirne pogodbe na obstoječ način po nacionalni praksi.

3. Študij gradiv SKEI v zvezi s Transformacijskim atlasom o digitalizaciji in bodočnost dela

4. Izvajanje evropske okvirne pogodbe

4.1 Uvodna strinjanja strank okvirne pogodbe:

- Digitalna transformacija prinaša jasne ugodnosti za delodajalce, delojemalce in iskalce zaposlitve, v smislu novih možnosti dela, povečanja produktivnosti, napredkov in pogojev dela ter novih poti v organizaciji dela in napredku storitev in proizvodov – skratka s pravimi strategijami vodi v rast in ohranjanje zaposlovanja;
- Tranzicija prinaša tudi izzive in rizike za delavce in podjetja, nekatera dela bodo izginila in mnoga se bodo spremenila. To zahteva napovedovanje sprememb in socialni dialog o njih ter potrebnih veščinah za delavce in podjetja za uspešno

digitalno obdobje – potrebni so tudi specifični pristopi za majhna in srednje velika podjetja;

- Odkar uspeh ni avtomatično zagotovljen, potrebujemo prilagoditve naših trgov dela, izobraževanja in usposabljanja ter sisteme socialne varnosti, da se zagotovi obojestranska korist tranzicije za delodajalce in delojemalce;
- Potrebna je delitev zaveze med delodajalci in delojemalci in njihovimi predstavniki, da bodo ustvarili največ možnosti in se ukvarjali z izzivi ter partnerskim pristopom ob upoštevanju različnih vlog vključenosti;
- Vse zadeve, ki se nanašajo na medsebojne odnose med delodajalci in delojemalci se urejajo partnersko s kolektivnimi pogodbami (možne različne ravni).

4.2 Cilji

Okrepitev partnerskega pristopa med delodajalci, delojemalci in njihovimi predstavniki.

Daje se podpora razvoju humanega pristopa za integracijo digitalne tehnologije v svetu dela, podpora/asistenca delavcem in povečanju produktivnosti z:

- Opisom dinamike skupnega postopka, ki upošteva različne vloge in odgovornosti različnih akterjev za urejanje v različnih situacijah/ravneh (nacionalna, sektorska in/ali podjetniška);
- Osvetlitvijo konkretnih pristopov, akcij in ukrepov, katere delodajalci, delavci in njihovi predstavniki lahko uporabijo, upoštevajoč njihove različne potrebe in pogoje za ukvarjanje z glavnimi temami: veščine, organizacija, delo in delovni pogoji.

4.3. Partnerski proces med delodajalskimi in delojemalskimi predstavniki

Skupna opredelitev pojmov:

- Organizacija dela je delitev in koordinacija delovnih nalog ter vodenje podjetja, način, kako je delo porazdeljeno med posameznike v podjetju in način, kako se koordinira in doseže končni izdelek ali storitev, pove: kaj kako narediti v timu ali ne in kdo je za kaj odgovoren;
- Vsebina dela in veščine pomenijo vpogled v vpliv digitalne tehnologije/orodja na vsebino dela in potrebne veščine za izvedbo dela in digitalno povezanost z ostalimi (sodelavci, vodje, stranke, posredniki), upošteva vse aspekte avtonomnosti, povezanosti, variacij, širine dela, informacije, jasnost vloge;
- Delovni pogoji se nanašajo na delovno okolje (zdravje, varstvo, sanitarni pogoji, delovna oprema) in delovne aspekte pogojev zaposlovanja (delovni čas, odmori, lokacija dela, vseživljenjska delovna izravnava, sistem dopustov, usposabljanje in izobraževanje, razvoj mehanizmov);
- Delovno razmerje je urejeno z Zakonom o delovnih razmerjih in ima vpliv na izvajanje dela in delovno počutje (socialna razmerja med delavci in podjetjem, direkten nadzornik, vodenje, človeška vloga), pomembna je kakovost delovnega razmerja (trajnost, sodelovanje, integracija, kontaktiranje, komuniciranje, delovna atmosfera, motivacija, stil vodenja, zaščita pred mobingom, podporni postopki in mehanizmi)

Glavni cilj je doseči konsenzualno tranzicijo z uspešno integracijo digitalnih tehnologij na delovnem mestu in možnostmi za varovanje in minimiziranje rizikov za delavce in delodajalce ter zagotovitev najboljših izhodov za delodajalce in delavce

Delitev zaveze med delodajalci, delavci in njihovimi predstavniki za strinjanje in pridružitvev procesu (so)upravljanja

V odnosu do glavnih tem se lahko upošteva kot del postopka naslednje:

- Digitalne veščine in varovanje zaposlitve
- Modeli vključenosti in izključenosti
- Umetna inteligenca in varovanje humanosti v principu nadzora
- Upoštevanje človeškega dostojanstva in nadzora

Upoštevanje etap v postopku:

- Prva etapa je »skupno preučevanje/prilagajanje/podpiranje«: o preučevanju, rasti zavedanja in kreiranja podporne baze in klime za zaupanje sposobnosti odprte diskusije možnosti in izzivov/rizikov digitalizacije, njihov vpliv na delovna mesta in možnih akcijah ter predlogih;
- Druga etapa je »skupna priprava načrtov/redno ocenjevanje/analiziranje«: priprava izvajanja vpogleda v glavna področja koristi in možnosti (kako uspešna integracija digitalne tehnologije lahko koristi delavcem in podjetjem ter v smislu izzivov/rizikov). V tej etapi se tudi identificirajo možni ukrepi in aktivnosti – majhna in srednje velika podjetja lahko koristijo zunanja svetovanja/podporo;
- Tretje etapa je »skupen pogled rešitev in sprejem strategij za digitalno transformacijo«: rezultat prejšnjih etap, posedovanje osnovnega razumevanja možnosti in izzivov/rizikov, različni elementi in njihovo povezovanje, kot tudi strinjanje o postavljanju ciljev v digitalnih strategijah za napredek v podjetjih;
- Četrta etapa je »sprejem primernih ukrepov/aktivnosti«: temeljijo na skupnem vpogledu v stanje in vključuje:
 - o Možnosti testiranja/usmerjanja ocenjenih možnosti
 - o Določanje prioritet
 - o Terminiranje – implementacija v rokih
 - o Pojasnjevanje/definiranje vlog in odgovornosti menedžmenta in delavcev ter njihovih predstavnikov
 - o Viri
 - o Spremljajoči ukrepi kot je ekspertna podpora, monitoring ipd...
- Peta etapa je »redno skupno opazovanje/spremljanje/učenje, ocenjevanje«: kot zaključek cikla skupnega ocenjevanja aktivnosti in diskusij na podlagi predhodnih analiz, rasti, zavedanja, podpiranja ali potrebnih akcij

Delavski predstavniki bodo za sodelovanje v postopkih uživali potrebne olajšave pri delu (plačana odsotnost z dela kot da bi delali) in informacije.

V interesu delodajalcev in delavcev je, da se priredi organizacija dela, kjer je to potrebno za transformacijo dela zaradi uporabe digitalnih naprav – prireditve se mora izvesti na način, ki upošteva interese delavcev in delodajalcev po predpisih o organizaciji dela na podjetniškem nivoju (delavsko soupravljanje)

Glavni cilj delodajalskih in delavskih predstavnikov je pripraviti našo sedanjo in prihodnjo delovno silo ter podjetja na primerne veščine s stalnim učenjem, ustvariti možnosti in se ukvarjati z izzivi digitalne transformacije v svetu dela.

Obstoji delodajalska obveznost, da uporablja digitalno tehnologijo pozitivno – krepitev razvoja inovacij in produktivnosti, glede dolgoročnega razvoja zdravja v podjetjih in za varnost zaposlovanja delovne sile ter boljše delovne pogoje.

Socialni partnerji na podjetniškem nivoju so soodgovorni, da se vzporedno razvijajo in krepijo človeške in socialne veščine ter kompetence (človeški menedžment, emotivna inteligenca ter pravičnost).

Skrb socialnih partnerjev na podjetniškem in panožnem nivoju za krepitev digitalnih transformacijskih strategij, ki podpirajo zaposlovanje:

- Skrb za zaposlitvene tranzicije delavcev v podjetjih in širše med podjetji in sektorji, skozi investiranje v veščine, da se zagotovi posodabljanje veščin in stalna zaposljivost delovne sile ter prožnost podjetij;
- Zagotavljanje pogojev za digitalno transformacijo podjetij, ki vodijo v kreiranje zaposlovanja, vključno z zavezo delodajalcev za uvajanje tehnologije na način, ki sočasno koristi zaposlovanju, produktivnosti in vsebini dela ter razvija delovne pogoje;
- Kjer delodajalec zahteva udeležbo delavca v delovno povezanem usposabljanju, ki je direktno vezano na digitalno transformacijo v podjetju, mora biti delovno usposabljanje v breme delodajalca in se všteti v delovni čas (pravilo: nadomestilo plače, kot če bi delavec delal – skladno s kolektivno pogodbo);
- Skupni cilj digitalnih transformacijskih tehnologij mora biti izogibanje izgubam delovnih mest in kreiranje novih možnosti zaposlovanja, vključno s pogledom na preoblikovanje delovnih mest – strategije morajo zagotoviti oboje: podjetniško in delavsko korist od uvajanja digitalne tehnologije (delovni pogoji, inovacije, produktivnost in delitev rezultatov produktivnosti, stalnost zaposlovanja, zaposljivost).

4.4 Modeli vključenosti v delo in izključenosti iz dela

Prisotnost in/ali uvajanje digitalnih naprav in orodij na delovnem mestu lahko zagotovi mnogo novih možnosti in priložnosti za organizacijo dela na fleksibilen način za koristi delodajalcev in delavcev – vendar lahko sočasno s tem nastajajo riziki in izzivi o opisu dela in določanja delovnega časa.

Pomembna dolžnost delodajalca je, da zagotovi varstvo in zdravje delavcev v vsakem aspektu, ki je povezan z delom. V cilju, da bi se izognili možnim negativnim učinkom na zdravje in varstvo delavcev ter na delovanje v podjetju, mora biti osredotočenje na zaščiti. Ne nazadnje to napotuje na kulturo, kjer delodajalci in delavci ter njihovi predstavniki aktivno sodelujejo pri zagotavljanju varstva in zdravja v delovnem okolju skozi sistem določenih pravic, obveznosti in dolžnosti – načelo zaščite delavcev je določeno kot najvišja prioritete.

Pri zaščiti delavcev je potrebno upoštevati naslednje elemente:

- Delovno usposabljanje in zavest povečujeta ukrepe;
- Jasna pravila delovnega časa in dela na daljavo ter mobilnega dela;
- Zaveza s strani menedžmenta, da se kreira poslovna kultura, ki izključuje kontakt z delavci izven delovnega časa;
- Doseganje ciljev podjetja se ne sme dosegati z nalaganjem delovne obveznosti izven delovnega časa/delovne obveznosti. S polnim upoštevanjem zakonsko določenega delovnega časa in določil o delovnem času v kolektivnih pogodbah ter ureditvah v pogodbah o zaposlitvi, se delavcu ne sme nalagati dodatnih delovnih ur s strani delodajalca – delavec izven delovnega časa nima obveznosti biti dosegljiv;
Ob upoštevanju prej navedenega mora biti primerna kompenzacija vsakega dodatnega časa dela delavca
- Redna izmenjava med menedžerji in delavci ter njihovimi predstavniki o delovnih obremenitvah in delovnem procesu;
- Zaščita osamljenosti na delu.

4.5 Umetna inteligenca (UI) in jamstvo načela človeškega nadzora

Ker imajo sistemi UI in rešitve ocenjen potencial za povečevanje produktivnosti podjetja in dobro počutje na delovnem mestu ter boljšo porazdelitev delovnih nalog med zaposlene, različnimi deli podjetij, med stroji in delavci, je pomembno, da sistemi UI in rešitve ne ogrožajo, ampak povečujejo humano vključevanje in zmogljivost dela.

Na delovnem mestu mora biti zagotovljen človeški nadzor nad stroji in UI in mora podpirati uporabo robotov ter aplikacij UI ob upoštevanju nadzorov varstva in varnosti.

Zaupanja vredna UI ima 3 komponente, ki se morajo srečati skozi sisteme življenjskega ciklusa in morajo upoštevati razvoj v svetu dela:

- Sistem mora biti zakonit, pošten, zanesljiv, varen, usklajen s predpisi in določbami o temeljnih delavskih pravicah ter imeti nediskriminatorno vlogo;
- Slediti mora dogovorjenim etičnim standardom, zagotoviti upoštevanje temeljnih človeških pravic, enotnosti in druga etična načela;
- Mora biti močan in trajen, oboje glede tehnične in družbene perspektive, tudi z dobrimi nameni – sistemi UI namreč lahko povzročijo nenamensko škodo;
- Potencial napetosti med upoštevanjem človeške avtonomnosti, zaščite pred škodo, pravičnostjo in neodvisnostjo sprejemanja odločitev mora biti prepoznavan in naslovljen

Pri razvoju sistemov UI se mora upoštevati:

- Slediti morajo načelu človeškega nadzora;
- Morajo biti varni – zaščita pred škodo
- Slediti morajo načelom pravičnosti – zagotoviti, da bodo delavci in skupine delavcev varni pred nekorektnimi predsodki in diskriminacijo;
- Morajo biti pregledni in jasni z učinkovitim nadzorom;
- V primerih, ko se uporabljajo sistemi UI v postopkih upravljanja s človeškimi viri, kot je pridobivanje, ocenjevanje, promocija in odpuščanje, predstavljanje analiz, preglednost potreb, morajo biti osebe zavarovanje skozi določbe o informiranju.

Dodatno lahko vključen delavec zahteva človeško intervencijo in/ali razveljavitev odločitve skozi testiranje izdelkov UI;

- Sistemi UI morajo biti konsistentni in operativni, skladno z obstoječo zakonodajo, vključno s splošno zaščito podatkov, jamstvom osebnosti in dostojanstva delavcev.

4.6 Upoštevanje človeškega dostojanstva in nadzora

Ker obstoji pri digitalni tehnologiji in nadzorovanju sistemov UI sočasno tudi rast rizika ogrožanja človeškega dostojanstva, to lahko vodi k slabšanju delovnih pogojev in dobrega počutja delavcev.

Zmanjševanje transparentnosti jasnih pravil uporabe osebnih limitov podatkovne baze ustvarja rizik vsiljenega spremljanja in zlorabe osebnih podatkov.

Predpisi o varstvu osebnih podatkov vsebujejo pravila glede uporabe osebnih podatkov zaposlenih,

V zvezi s tem morajo biti upoštevani naslednji ukrepi:

- Omogočiti delavcem in delavskim predstavnikom, da opozorijo na probleme v zvezi s podatki in vsebino, ki se nanašajo na osebno zaščito in nadzor;
- Zbiranje in hranjenje podatkov vedno vezati na konkreten in transparenten način – skladno z zaščitnimi predpisi;
- Oskrbeti delavske predstavnike v podjetjih z opremo in digitalnimi orodji, da izpolnijo svojo vlogo v digitalni eri.

Pripravil:
Bogdan Ivanovič

Predsednica SKEI:
Lidija Jerkič