



Co-funded by  
the European Union

Jan Czarzasty, Barbara Surdykowska

# Digitalizarea relațiilor de muncă, a muncii și a ocupării forței de muncă.

## O amenințare sau o oportunitate pentru angajați?

### REZUMAT EXECUTIV



Proiect 101051759

Inițierea activităților de punere în aplicare a Acordului-cadru al partenerilor sociali europeni privind digitalizarea (EFAD)  
cofinanțat de Uniunea Europeană



# Digitalizarea relațiilor de muncă, a muncii și a ocupării forței de muncă. O amenințare sau o oportunitate pentru angajați?

## Rezumat executiv



Co-funded by  
the European Union

**Autori :**

Dr. Jan Czarzasty, Barbara Surdykowska

**Editor:**

Comisia Națională a NSZZ "Solidarność"

**Elements on the cover:**

designed by  freepik.com

**Publicație gratuită:**

Publicație finanțată din fondurile Uniunii Europene în cadrul proiectului 101051759: "Inițierea de activități pentru implementarea Acordului-cadru al partenerilor sociali europeni privind digitalizarea (EFAD)".

Finanțată de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin însă exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat cele ale Uniunii Europene sau ale Comisiei Europene. Nici Uniunea Europeană și nici autoritatea care acordă ajutorul nu pot fi considerate responsabile pentru ele.

Proiect 101051759

*Inițierea activităților de punere în aplicare a Acordului-cadru al partenerilor sociali europeni privind digitalizarea (EFAD)*

cofinanțat de Uniunea Europeană

## Cuprins

1. Introducere .....	7
2. Transformarea digitală a economiei și consecințele sale socio-economice .....	7
3. Schimbări demografice în UE - contextul schimbărilor în domeniul digitalizării ..	8
4. Răspunsurile politice la procesele de digitalizare a economiei, geneza Acordului-cadru al partenerilor sociali europeni privind digitalizarea .....	9
5. Prezentare generală a mediului juridic și a negocierilor colective în țările partenere .....	9
6. Prezentare comparativă a planurilor naționale de acțiune.....	12
7. Recomandări privind gestionarea adecvată a datelor.....	15
8. Digitalizarea mediului de lucru: recomandări privind securitatea și sănătatea în muncă.....	16
9. Recomandări privind monitorizarea la locul de muncă .....	17
10. Prezentare generală a studiilor de caz la nivel național .....	18
11. Ghiduri pentru liderii sindicali .....	22
12. Observații finale.....	22
Referințe .....	23



# 1. Introducere

Proiectul intitulat "Inițierea activităților de punere în aplicare a Acordului-cadru al partenerilor sociali europeni privind digitalizarea" face parte din eforturile partenerilor sociali de a pune în aplicare acordul european autonom relevant în statele membre.

Consortiul proiectului include 10 organizații din cinci țări. Liderul proiectului este Comisia Națională a Sindicatului Solidaritatea, iar co-solicitanții sunt: CISL (Italia), BLOCUL NAȚIONAL SINDICAL (România), Confederația Lewiatan (Polonia), Fundația Instrat (Polonia), precum și partenerii "de sprijin" (organizațiile asociate): Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), sindicatele LPS "Solidarumas" (Lituania), KSS (Macedonia de Nord) și organizațiile patronale LDK (Lituania) și OEM (Macedonia de Nord).

Activitățile din cadrul proiectului "Inițierea activităților de punere în aplicare a Acordului-cadru al partenerilor sociali europeni privind digitalizarea" reprezintă un mic pas în direcția aprofundării dezbaterii în țările participante, cu participarea activă a partenerilor sociali, cu privire la modul în care se poate realiza o tranziție sigură prin perioada agitată și cu turbulențe generată de procesele tot mai rapide de digitalizare, automatizare și utilizare pe scară largă a inteligenței artificiale (IA).

# 2. Transformarea digitală a economiei și consecințele sale socio-economice

Transformarea digitală (DT) este unul dintre principalele procese care modelează lumea modernă. Digitalizarea este strâns legată de procesele de automatizare și robotizare. Una dintre cele mai cunoscute încercări de conceptualizare și de înțelegere teoretică a caracterului complex și copleșitor al schimbării care are loc în prezent este propunerea celei de-a patra revoluții industriale. Denumită prin referire la valurile globale anterioare de industrializare, cea de-a patra revoluție industrială urma să fie o schimbare majoră determinată de apariția Industriei 4.0. Cu toate acestea, ritmul schimbării care are loc în prezent este atât de rapid în comparație cu revoluțiile industriale anterioare, încât deja circulă voci care prevestesc apusul celei de-a patra revoluții industriale în curând și începutul celei de-a cincea revoluții industriale într-un viitor nu foarte îndepărtat. Se preconizează că cea de-a cincea revoluție industrială va fi impulsionată de conceptul "Industrie 5.0", care poate fi văzută ca o evoluție a "Industriei 4.0". Această nouă abordare nu doar că va încorpora principalele trăsături ale predecesoarei sale dar va aduce și noi inovații și perspective și va încorpora și o nouă logică, care subliniază în esență că "pentru a rămâne motorul

prosperității, industria trebuie să conducă tranziția digitală și ecologică".

### 3. Schimbări demografice în UE - contextul schimbărilor în domeniul digitalizării

În 2023, 55% dintre persoanele din UE cu vârste cuprinse între 16 și 74 de ani aveau cel puțin competențe digitale de bază. Existau disparități mari în UE, cu rate care variau de la 83 % în Țările de Jos la 28 % în România (Eurostat 2024). Există multe tehnologii care vizează depășirea limitărilor fizice legate de vârstă și creșterea capacității de inserție profesională. Tehnologiile pot facilita depășirea problemelor angajaților în vârstă, dar, în același timp, pot crea noi bariere dacă nu sunt suficient de prietenoase pentru utilizatorii (în vârstă) (Foster-Thompson și Mayhorn, 2012). În multe cazuri, în special în industria prelucrătoare, vârsta forței de muncă afectează capacitatea de adoptare a tehnologiilor digitale. Întreprinderile mici și mijlocii întâmpină multe dificultăți în implementarea măsurilor și a instrumentelor de formare și sunt cele care angajează mai des lucrători mai în vârstă decât întreprinderile mai mari. Companiile cu o proporție mai mare de angajați mai tineri par să fie capabile să adopte inovații tehnologice și organizaționale (EU-OSHA 2017: 52). Pe de altă parte, angajații mai în vârstă, cu o experiență profesională

vastă și calificări bune, sunt dispuși să petreacă mai mult timp pentru formare și pot beneficia de tehnologiile digitale (Meyer, 2009).

Cererea tot mai mare pentru o forță de muncă cu mai multe cunoștințe și competențe, care necesită investiții în educație și formare, creșterea capitalului uman și promovarea competenței, dezvoltării și inovării, va fi o provocare cheie în anii următori (CEDEFOP, 2011). Necorelările și deficitul de competențe impun costuri pentru angajați, angajatori și economie, însă deprecierea competențelor nu îi afectează în același mod pe angajați (CEDEFOP, 2018). Tinerii sunt considerați mai flexibili și mai rapizi la învățare, mai buni la rezolvarea problemelor și capabili să își actualizeze competențele și să profite de noile sarcini. Angajații mai în vârstă pot compensa acest lucru prin impactul pozitiv al unor niveluri mai ridicate de experiență profesională, al competențelor socio-relaționale (Word Bank, 2016). Pentru a facilita relația dintre angajații mai în vârstă și noile tehnologii, este esențial să îi sprijinim în cadrul programelor de reconversie profesională și să introducem noi forme de organizare a muncii, modele de ore de lucru prietenoase și condiții de lucru flexibile (Fuller și Unwin, 2006; Härmä, 2015).



## 4. Răspunsuri politice la procesele de digitalizare a economiei, geneza Acordului-cadru al partenerilor sociali europeni privind digitalizarea

Acordul partenerilor sociali europeni privind digitalizarea a fost finalizat în mai 2020, fiind cel de-al zecelea document trans-sectorial de această anvergură negociat în cadrul mecanismului de dialog social european (EDS). Oprirea pandemică a unei părți considerabile a lumii muncii, care a avut loc în primăvara anului 2020 și a durat mai multe luni, a arătat superficialitatea mecanismelor de apărare, inclusiv în Europa "bogată". Proliferarea rapidă a muncii la distanță și accelerarea dezvoltării inteligenței artificiale reprezintă o încercare de a pregăti răspunsuri la viitoarele crize de acest gen. Totuși, pentru ca această pregătire să fie cu adevărat proactivă și eficientă, este esențial să se desfășoare printr-un dialog constructiv la nivel național, sectorial și la locul de muncă.

## 5. Prezentarea generală a mediului juridic și a negocierilor colective în țările partenere

### *Dreptul la deconectare în legislație și negocierile colective*

Mediul juridic din țările în cauză diferă. În ceea ce privește reglementările (acte juridice și/sau clauze în contractele colective de muncă) referitoare la dreptul la deconectare, în **Italia** subiectul este limitat la domeniul muncii la distanță. În **Polonia**, dreptul la deconectare nu este reglementat de niciun act juridic sau contract colectiv de muncă. Cu toate acestea, limitarea disponibilității angajatului după orele de lucru este stipulată de reglementările generale privind timpul de lucru din Codul Muncii și de jurisprudența existentă. În **Macedonia de Nord**, problema dreptului de deconectare este neglijată de lege. Nu există reglementări privind dreptul de deconectare în legislația națională a muncii. În **România**, problema dreptului de deconectare nu a fost tratată în mod explicit de lege. În **Lituania**, legea nu recunoaște în mod explicit dreptul la deconectare. Dreptul la deconectare este lăsat, de obicei, autoreglementării, ceea ce înseamnă la decizia unilaterală a angajatorilor.

### *Munca la distanță în legislație și negocierile colective*

În **Italia**, reglementările privind munca la distanță există de peste 20 de ani. Este esențial să existe un **acord individual** între angajator și angajat, alternanța între activitatea internă și externă în cadrul companiei, absența unui post de lucru fix și respectarea duratei maxime (zilnice și săptămânale) a orelor de lucru. Acordul individual este o condiție *sine qua non*, însă odată cu apariția Covid-19 a fost introdusă o procedură simplificată de organizare a muncii la distanță. În **Polonia**, munca la distanță a devenit reglementată de Codul Muncii în 2007, ca urmare a acordului autonom încheiat de partenerii sociali la nivel național în 2005. Telemunca nu a devenit obiectul negocierii colective. Apariția Covid-19 a determinat introducerea muncii la distanță prin legea de urgență. În 2023, au intrat în vigoare noile reglementări permanente privind munca la distanță, care le-au înlocuit pe cele privind telemunca. Conform noilor reglementări, introducerea modului de lucru la distanță necesită un acord individual între angajator și angajat. Noua lege face distincție între "munca la distanță" permanentă și "munca la distanță" ocazională, aceasta din urmă fiind activată la cererea angajatului și posibilă pentru o perioadă de 24 de zile pe an calendaristic. Acest mod de muncă la distanță este grevat de mai puține obligații din partea angajatorului. În **Macedonia de Nord**, munca la distanță nu face obiectul unei reglementări legale și nici nu face obiectul negocierii colective. În urma izbucnirii pandemiei Covid-

19, diverse modalități de muncă la distanță/telemunca/lucru la distanță/muncă de acasă/muncă hibridă ar fi fost puse în aplicare de către companii private și instituții publice, deși, aparent, toate acestea au fost realizate în mod ad-hoc și improvizat. În **România**, munca la distanță este reglementată, în principal, de Legea nr. 81/2018 (Legea privind reglementarea activității de telemunca), dar și de Codul Muncii, care se referă la "munca la domiciliu". Telemunca este definită ca fiind un tip de muncă în care angajatul își îndeplinește, în mod regulat și voluntar, atribuțiile de lucru specifice funcției, într-un loc diferit de locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor. Aceasta necesită încheierea unui acord individual (sub forma unei anexe la contractul de muncă). Munca la domiciliu este reglementată de articolele 108-110 din Codul Muncii și se referă la activitatea care se desfășoară de la **domiciliu (reședință) și nu din alt loc (birou la domiciliu)**. Nu este cunoscut pe scară largă dacă munca la distanță face obiectul negocierii colective, cu excepția câtorva contracte colective încheiate de un singur angajator. Telemunca a fost utilizată în perioada pandemiei. În **Lituania**, telemunca este reglementată de articolul 52 din Codul Muncii, care stipulează că este o formă de organizare a muncii sau un mod de desfășurare a muncii în care angajatul îndeplinește în mod regulat toate sau o parte din funcțiile profesionale atribuite, sau o parte din funcțiile profesionale atribuite, în alt loc decât locul de muncă, la o oră convenită cu angajatorul, la distanță, adică într-un loc acceptabil pentru

părțile contractului de muncă, inclusiv prin utilizarea tehnologiilor informației și a comunicațiilor electronice (telemuncă). Telemunca este reglementată de unele convenții colective.

#### *Managementul algoritmic în legislație, negocierea colectivă și dialogul social*

În **Italia**, organismele tripartite se ocupă de protecția lucrătorilor de pe platformele digitale. De exemplu, există "Carta drepturilor fundamentale ale muncii digitale în context urban", semnată la 31 mai 2018 de municipalitatea din Bologna, Cgil, Cisl și Uil, Union Riders Bologna, Sgnam și MyMenu.

Mai mult, în acest sens a fost folosit articolul 22 din Regulamentul UE 2016/679 (Regulamentul general privind protecția datelor). Prevederile sau regulamentul recunosc oricărei persoane afectate de procesele decizionale automatizate "dreptul de a nu face obiectul unei decizii bazate exclusiv pe o prelucrare automată" (alineatul 1), cu excepția cazului în care decizia "este necesară pentru încheierea și executarea unui contract" (alineatul 2, litera a), iar operatorul de date a luat "măsurile adecvate pentru a proteja drepturile, libertățile și interesele legitime ale persoanei vizate" (alineatul 3). Garantul pentru protecția datelor cu caracter personal (GPDP) a declarat încălcarea acestui articol de către Foodinho și Deliveroo Italia prin măsurile nr. 234 și 285/2021. În **Polonia**, în prezent, inteligența artificială sau gestionarea algoritmică a muncii la locul de muncă nu este reglementată direct prin lege. Cu toate acestea,

există o dezbatere în contextul propunerii de modificare a Legii privind sindicatele, prezentată în septembrie 2022. Propunerea unei noi reglementări a fost elaborată pe baza soluțiilor introduse anul trecut în Spania. În **Macedonia de Nord**, gestionarea algoritmică a muncii nu este reglementată prin lege și nici nu face obiectul dialogului social. În **România**, problema gestionării algoritmică a muncii a fost un subiect de dezbatere publică, iar partenerii sociali, în special sindicatele, sunt preocupați de acest aspect. Cu toate acestea, ea nu este încă reglementată prin lege și nici nu face obiectul negocierii colective. În **Lituania**, gestionarea algoritmică a muncii nu face obiectul unei dezbateri publice, al negocierii colective sau al legii.

#### *Cadre naționale pentru sprijinirea angajaților în îmbunătățirea calificărilor și competențelor lor*

În Italia, legislația la care trebuie să se facă referire în ceea ce privește dreptul la dezvoltarea competențelor lucrătorilor în Italia este Legea nr. 300/1970 (așa-numitul "Statut al lucrătorilor"). Legea specifică faptul că lucrătorii studenți (și anume cei care urmează un curs de studii în paralel cu activitatea și munca lor) au dreptul la concediu zilnic plătit. "Fondo Nuove Competenze - Fondul pentru noi competențe" este un instrument important pentru dezvoltarea competențelor digitale ale lucrătorilor din Italia. În **Polonia**, **Fondul Național de Formare Profesională** a fost creat în 2014 cu scopul de a sprijini formarea continuă a angajaților. Sursa de finanțare este

un fond de stat pentru muncă. Companiile al căror personal are vârsta de 45 de ani sau mai mult pot solicita subvenția din Fondul Național de Formare Profesională/Fondul de Muncă. Printre prioritățile Fondului Național de Formare Profesională pentru anul 2023 se numără două priorități legate de învățarea pe tot parcursul vieții ca urmare a implementării noilor tehnologii la locul de muncă și dezvoltarea competențelor digitale pentru angajații sub 30 de ani. În **Macedonia de Nord**, cadrul juridic este subdezvoltat. De obicei, angajații plătesc pe cont propriu pentru îmbunătățirea competențelor lor sau pentru anumite cursuri de formare. În **România**, există reglementări privind facilitarea formării profesionale pentru angajați - prevăzute în Codul Muncii și în alte acte juridice. În **Lituania**, Codul Muncii prevede că angajații care s-au înscris în programe de educație formală au dreptul la concediu de formare, sub rezerva prezentării unui certificat din partea furnizorilor de educație. Concediul pentru educația non-formală nu este plătit, cu excepția cazului în care se convine altfel în contractele colective sau prin acordul părților. În ceea ce privește finanțarea, articolul 37 din Codul Muncii prevede că angajatorul poate furniza fonduri de formare pentru formarea profesională a angajatului, dar angajatul trebuie să își asume anumite obligații.

## 6. Prezentare comparativă a planurilor naționale de acțiune

Unul dintre obiectivele cheie ale proiectului a fost pregătirea Planurilor Naționale de Acțiune (PNA) care să abordeze problemele ridicate de Acordul-cadru al partenerilor sociali europeni privind digitalizarea din iunie 2020 (în continuare: Acordul-cadru). Planurile Naționale de Acțiune nu prezintă o structură uniformă, însă în toate acestea sunt abordate principalele aspecte abordate în Acordul-cadru. Conținutul PNA este prezentat într-o formă sintetică în tabelul XXX

**Tabelul XXX. Prezentare generală a PNA**

Țara	Semnatarii		Principalele puncte ale PNA
	SINDICATE	ORGANIZAȚII ALE ANGAJATORILOR	
<b>Italia</b>	CISL	-	Dreptul de deconectare Capacitatea de inserție profesională/ formare profesională continuă (FPC) IA Algoritmi Sănătatea și securitatea la locul de muncă (SSM) Negocierea colectivă ca principal canal de implementare a prevederilor acordului-cadru Relansarea dialogului social cu organizații ale angajatorilor
<b>Lituania</b>	LPS Solidarumas	Confederația Angajatorilor Lituanieni	Dreptul de deconectare Învățarea pe tot parcursul vieții și formarea profesională continuă (FPC) Sănătatea și securitatea la locul de muncă (SSM) în afara sediilor angajatorilor (muncă în afara locului de muncă), inclusiv ergonomia locului de muncă propriu-zis (birou la domiciliu).
<b>Macedonia de Nord</b>	KSS Confederația Sindicatelor Libere din Macedonia	Organizația Angajatorilor din Macedonia	Dreptul de deconectare Digitalizarea activității organizațiilor partenerilor sociali, învățarea pe tot parcursul vieții a membrilor acestora Diseminarea informațiilor despre acordul-cadru
<b>Polonia</b>	NSZZ "Solidarność"	Confederația Lewiatan	Dreptul de deconectare Învățarea pe tot parcursul vieții
<b>România</b>	Blocul Național Sindical CNS Cartel Alfa CSN Meridian	Confederația Patronală Concordia CNIPMMR	Dreptul de deconectare Învățarea pe tot parcursul vieții și dezvoltarea profesională continuă Sănătatea și securitatea în muncă (SSM) în afara sediilor angajatorilor (muncă în afara locului de muncă), inclusiv ergonomia locului de muncă propriu-zis (birou la domiciliu) Algoritmi

În **România**, PNA prevede o acțiune pe două niveluri, și anume, pe de o parte, promovarea de reguli, standarde și protocoale care să stabilească limite precise pentru conectare/deconectare în afara orelor de lucru. Protocoalele - aduse la cunoștința lucrătorilor,

a superiorilor lor și a colegilor - ar trebui să includă definiția unor așteptări clare în ceea ce privește comunicarea digitală, pentru a evita invadarea timpului privat și personal al lucrătorului după orele de lucru. Pe de altă parte, angajatorii ar trebui să urmeze calea

influenței *soft* asupra mediului de lucru prin promovarea echilibrului între viața profesională și cea privată și a bunăstării angajaților, prin furnizarea de resurse pentru sănătatea mintală și prin oferirea de opțiuni de programări flexibile.

Având în vedere, că învățarea pe tot parcursul vieții care abordează provocările digitalizării este, de asemenea, frecvent menționată în cadrul PNA, pare rezonabil să se examineze îndeaproape propunerile formulate de partenerii sociali la nivel național în această privință. În **România**, se consideră că este urgentă necesitatea de a combate analfabetismul digital, asigurând că tot mai mulți angajați dobândesc competențe digitale de bază. Acest obiectiv poate fi atins prin colaborarea strânsă între organizații, companii și instituții de învățământ pentru a concepe și implementa programe de formare adaptate, care să răspundă nevoilor specifice și lacunelor de competențe ale forței de muncă. Astfel, se va oferi o pregătire cuprinzătoare în competențe digitale de bază, utilizarea instrumentelor digitale și înțelegerea tehnologiilor emergente. Astfel de programe de formare ar trebui să fie incluzive și accesibile tuturor, acordând o atenție specială grupurilor vulnerabile, cum ar fi lucrătorii în vârstă, femeile sau imigranții. Având în vedere migrația masivă în străinătate pe care a cunoscut-o România în ultimii ani, în special în rândul tinerilor, este foarte important să se depună mai multe eforturi pentru formarea lucrătorilor mai în vârstă pentru noua eră digitală. Colaborarea dintre angajatori și

instituțiile de învățământ este văzută ca un factor esențial pentru ca dezvoltarea profesională continuă să aibă succes.

Organizațiile, prin formarea de parteneriate cu universități, școli profesionale și platforme de învățare online, pot avea acces la cunoștințe și resurse actualizate. Programele de internship, inițiativele comune de cercetare și colaborările dintre industrie și mediul academic sunt menționate în mod explicit ca mijloace de a asigura faptul că forța de muncă este echipată cu cele mai recente competențe cerute de economia digitală. Guvernul este indicat ca având responsabilitatea de a promova cultura învățării continue prin introducerea de stimulente, cum ar fi scutiri de taxe pentru organizațiile și companiile care investesc în formarea angajaților, subvenții pentru programele educaționale și granturi pentru inițiativele de dezvoltare a competențelor. Parteneriatele public-privat sunt, de asemenea, menționate ca având un rol potențial important în valorificarea resurselor guvernamentale.

În ceea ce privește alte subiecte vitale cuprinse în Acordul-cadru pe care se concentrează PNA, algoritmi și managementul algoritmic, cât și inteligența artificială (IA) acestea atrag atenția în **România**. În România, semnatarii PNA subliniază că sindicatele ar trebui să promoveze transparența și echitatea în procesul decizional algoritmic. Aceasta presupune asigurarea accesului angajaților la informații privind modul în care algoritmiile influențează condițiile de muncă și înțelegerea modului de funcționare a acestora. De asemenea, este esențial ca sistemele

algoritmice să respecte principiile tratamentului egal și nediscriminării.

Problema sănătății și securității la locul de muncă (SSM) este abordată în PNA-ul românesc, care subliniază importanța creării unui mediu de lucru sănătos la domiciliu pentru bunăstarea generală a lucrătorilor la distanță. Angajatorii ar trebui să furnizeze resurse pentru mobilier și echipamente adecvate, să încurajeze pauze regulate și exerciții fizice, precum și să mențină o separare clară între spațiul de lucru și cel personal, contribuind astfel la un echilibru mai sănătos între viața profesională și cea privată.

## 7. Recomandări privind gestionarea adecvată a datelor

În ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, pot fi identificate următoarele principii-cheie globale:

1. Corectitudine: datele cu caracter personal trebuie prelucrate în mod echitabil (împreună cu nediscriminarea, transparența, lipsa abuzului).

2. Legalitate: datele cu caracter personal ar trebui să fie prelucrate în scopuri legitime sau ar trebui să fie prelucrate în conformitate cu legea.

3. Specificarea scopului: datele cu caracter personal trebuie prelucrate numai în scopuri specifice, definite, explicite și legale.

4. Proportionalitate: datele cu caracter personal trebuie prelucrate ținând cont de cerințele generale de proportionalitate, de cerințele de minimizare a datelor, de cerințele de prelucrare fără prelucrare excesivă sau de cerințele de relevanță pentru scop.

5. Calitatea datelor: datele cu caracter personal trebuie să fie exacte, complete și actualizate.

6. Deschidere/transparență: includerea unui anumit grad de deschidere sau de transparență se regăsește în toate cadrele juridice. Aceste grade variază de la cerințe generale de a avea politici transparente și de a asigura disponibilitatea informațiilor privind prelucrarea datelor cu caracter personal, până la liste specifice de informații care trebuie furnizate direct persoanelor vizate.

7. Securitate: ar trebui să existe măsuri adecvate (sau suficiente) pentru a asigura securitatea datelor cu caracter personal (prelucrare).

8. Stocarea datelor: datele cu caracter personal nu trebuie păstrate mai mult decât este necesar în scopul prelucrării.

9. Responsabilitatea: (un principiu ceva mai puțin împărtășit), care impune operatorilor de date (și, dacă este cazul, persoanelor împuternicite de către aceștia) să fie responsabili pentru datele cu caracter personal pe care le prelucrează.

10. acces: persoanele vizate au dreptul de a avea acces la datele lor cu caracter personal și de a solicita rectificarea și/sau ștergerea

acestora, cu (pentru anumite instrumente) garanții suplimentare de a se opune sau de a contesta prelucrarea.

Principiul proporționalității este inerent mecanismelor de protecție a drepturilor omului. Deși pot fi imaginate diverse abordări ale proporționalității, trei explicații principale sunt acceptate pe scară largă ca fiind cele care oferă un test de proporționalitate în contextul legislației privind protecția datelor:

- Relevanță (sau caracterul adecvat): este prelucrarea datelor adecvată sau relevantă pentru îndeplinirea scopurilor legitime?

- Necesitate: este necesară prelucrarea datelor pentru a îndeplini scopuri legitime? O astfel de cerință de necesitate poate fi legată de testul mijloacelor alternative: dacă există mijloace alternative pentru atingerea scopurilor legitime.

- Lipsa de necesitate: măsura depășește ceea ce este necesar pentru atingerea unor scopuri legitime?

## 8. Digitalizarea mediului de lucru: recomandări privind securitatea și sănătatea în muncă

### *TIC și munca mobilă*

Se recomandă cu insistență revizuirea Directivei 90/270/CEE privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru lucrul

cu echipamente cu ecran de afișaj și, în consecință, modificarea ordonanței menționate mai sus. Aceste modificări ar trebui să fie pregătite pentru viitor, adică ar trebui să ia în considerare rezistența la schimbările viitoare legate de dezvoltarea tehnologiilor moderne și a modurilor de lucru care progresează rapid. **Definiția locului de muncă** ar trebui să țină seama de standardele internaționale prevăzute în Convenția nr. 155 a OIM, în care locul de muncă "include toate locurile în care angajații se vor afla sau vor merge din cauza muncii lor și care se află sub controlul direct sau indirect al angajatorului". Cerințele ergonomice minime ale muncii cu utilizarea instrumentelor TIC ar trebui să se aplice, de asemenea, la locurile de muncă situate în afara spațiilor angajatorului, ca în cazul muncii la distanță. Ar trebui introduse reglementări specifice privind mediul psihosocial la posturile de muncă care utilizează instrumente TIC, inclusiv în ceea ce privește munca la distanță.

### *Tehnologii cooperative și mașini autonome*

Comisia Europeană a inițiat lucrările de revizuire a Directivei 2006/42/CE privind echipamentele tehnice în aprilie 2022. Prin urmare, este esențial ca propunerea de regulament privind mașinile, care ar urma să înlocuiască directiva menționată mai sus, să ia în considerare cerințele specifice de siguranță pentru mașinile autonome și colaborative, în special cele ale căror funcții de siguranță sunt controlate de algoritmi de inteligență artificială dotați cu capacitatea de "învățare". În mod consecvent, mașinile autonome ar trebui să facă obiectul unei certificări obligatorii de



către organisme de certificare de stat independente, în consultare cu organizațiile sindicale.

De asemenea, este esențial ca viitoarele reglementări și practici să ia în considerare riscurile psihosociale în mediile de lucru care utilizează produse de mașini autonome. În special, ar trebui abordați factorii de risc, cum ar fi ritmul de lucru și cerințele profesionale sporite, nesiguranța locului de muncă, lipsa de încredere în siguranța acestui tip de mașini care contribuie la creșterea stresului.

## 9. Recomandări privind monitorizarea la locul de muncă

### *Implicarea angajaților/sindicatelor în procesul de luare a deciziilor*

Angajatorii **ar trebui să se consulte cu angajații/reprezentanții angajaților dacă intenționează să introducă monitorizarea la locul de muncă**, iar această etapă nu ar trebui să fie omisă. Aceasta este o măsură înțeleaptă din perspectiva gestionării riscurilor, deoarece implicarea angajaților/reprezentanților angajaților încă de la început poate preveni viitoarele plângeri.

### *Monitorizarea ca măsură de ultimă instanță*

Pe măsură ce tehnologia se dezvoltă, diferite tipuri de sisteme de monitorizare devin tot mai comune și mai ușor de găsit. Acestea

devin din ce în ce mai puțin costisitoare, ceea ce înseamnă că acestea sunt din ce în ce mai des introduse la locul de muncă ca o soluție simplă la o problemă adesea mai complexă, în care tehnologia permite, de asemenea, ca sistemele de monitorizare să fie utilizate în scopuri care depășesc scopul inițial. Sistemele de monitorizare și măsurile de control care prezintă un risc pentru viața privată a angajaților și au un impact negativ asupra mediului de lucru ar trebui să fie considerate ca fiind soluția finală a problemei. Merită să se caute o altă soluție.

### *Nici o modificare a scopului*

Există o legătură clară între situațiile în care angajatorul utilizează sistemele de monitorizare în alte scopuri decât cel inițial și impactul asupra mediului de lucru și percepția lucrătorilor că monitorizarea este intruzivă. Pe lângă impactul negativ asupra locului de muncă și a angajaților, acest tip de schimbare a scopului nu este legală. Prin urmare, nu este permisă supunerea în mod obișnuit a angajaților la supraveghere pentru a verifica modul în care aceștia își îndeplinesc sarcinile de lucru. De asemenea, legea conține cerințe clare pentru a echilibra interesele angajatorului în ceea ce privește supravegherea cu interesele angajaților de a nu le încălca viața privată personală.

Practicile de supraveghere a lucrătorilor s-au extins pentru a acoperi o mare varietate de caracteristici ale lucrătorilor în timpul lucrului. Supravegherea la locul de muncă privește gândurile, sentimentele și fiziologia, locația și

mișcarea, performanța sarcinilor, precum și profilul și reputația profesională. Analiza resurselor umane este un domeniu recent identificat care are potențialul de a reuni o serie de măsuri de supraveghere a angajaților, precum și de a ridica întrebări cu privire la diverse aspecte etice.

## 10. Prezentare generală a studiilor de caz la nivel național

Partenerii naționali au realizat studii de caz ca parte a activității lor pe teren. Principalul obiectiv stabilit a fost colectarea, raportarea și analiza succintă a bunelor practici legate de domeniul de aplicare al proiectului.

În total, au fost realizate **30 de studii de caz**, toate la **nivel de întreprindere**. În fiecare țară implicată (Italia, Lituania, Macedonia de Nord, Polonia și România) au fost pregătite șase studii de caz. Cele mai multe dintre cazuri se referă la schimbări în procesul de lucru care sunt direct legate de schimbările tehnologice (**21**), în timp ce celelalte raportează practici de lucru la distanță (sau hibride) (**10**) și, mai rar, îmbunătățirea ergonomiei (a spațiului fizic) a locurilor de muncă (**7**). Suma practicilor acoperite (**38**) depășește numărul studiilor de caz, deoarece anumite cazuri oferă dovezi ale mai multor tipuri de practici.

**Tabelul XXX. Rezumat al studiilor de caz**

Țara	Numele societății	Modificări în procesul de lucru care sunt direct legate de schimbarea tehnologică	Practici/măsuri de lucru la distanță	Îmbunătățirea ergonomiei (a spațiului fizic) a locurilor de muncă ca urmare a procesului de digitalizare și/sau automatizare
IT	Amazon	X		
IT	ENI	X		
IT	Michelin		X	
IT	Olivetti	X		
IT	UniCredit		X	
IT	Autostrade Per L'Italia		X	
LT	Întreprinderea municipală SĮ "Vilniaus miesto būstas" (Vilniaus miesto būstas) (Vilniaus City Housing)		X	
LT	AB „VILKMA”, Ukmergė	X		X
LT	Spitalul Universitar Republican din Vilnius	X		X
LT	Societatea publică cu răspundere limitată AB "Ignitis gamyba	X		X
LT	Vilniaus Žirmūnų Gymnasium		X	X
LT	Institutul Național de Cancer	X		X
MK	Glamur BK	X		
MK	Paver Trade	X		
MK	"Mobilier "*	X		
MK	"Textile "*	X		X
MK	"Alimente"	X		
MK	"Hârtie"	X		X
PL	IGT Polonia		X	
PL	Orange	X	X	
PL	Santander Bank Polska	X		
PL	"Medical "*	X	X	
PL	Contrain	X		
PL	BZB*	X		
RO	AFAN	X		
RO	OMV Petrom		X	
RO	Electrica SA	X		
RO	Automobile Dacia SA		X	
RO	CFR Călători	X		
RO	UNEFS	X		

\* Compania a solicitat în mod explicit ca numele său să nu fie dezvăluit, celelalte companii nu și-au exprimat o astfel de solicitare în acest stadiu al cercetării.

În **România**, există patru cazuri privind schimbări în organizarea muncii și două privind munca la distanță. Un studiu de caz se concentrează asupra digitalizării procedurii de licențiere în fotbalul românesc, implementată de Federația Română de Fotbal cu sprijinul puternic al sindicatului fotbaliștilor (AFAN). Procesul de acordare a licențelor, care anterior se făcea manual, a fost înlocuit de o platformă online denumită *Football Connect*. Procesul digitalizat simplifică și accelerează cererile de licențiere și reînnoire a licențelor pentru cluburi, îmbunătățind experiența generală. **AFAN a jucat un rol activ în promovarea digitalizării și a participat la procesul decizional.** Practica a fost implementată cu succes, ceea ce a dus la creșterea eficienței și a accesibilității informațiilor privind licențele. Printre provocări s-a numărat nevoia de formare digitală, care a fost abordată prin ghiduri de utilizare și sesiuni de formare.

Un alt studiu de caz examinează procesul de digitalizare întreprins de **ELECTRICA S.A.**, o companie de distribuție a energiei electrice din România. Compania a implementat contoare inteligente de energie, controlul de la distanță prin intermediul sistemelor SCADA și aplicația MyElectrica pentru a îmbunătăți sistemul energetic și experiența clienților. Instalarea contoarelor inteligente a început în 2021 și va continua până în 2028. Deși nu au afectat direct procesul de lucru, noile măsuri au redus volumul de muncă prin înlocuirea muncii manuale cu transmiterea automată și online a datelor. Următorul studiu de caz se concentrează pe SNTFC "CFR Călători" SA, o

companie de transport feroviar public și pe formarea angajaților în domeniul noilor tehnologii. Compania a trecut printr-o modernizare semnificativă în ultimii 15 ani, implementând servicii și tehnologii digitale. Pentru a asigura competența și adaptabilitatea angajaților, au fost introduse programe ample de formare. **Sindicatul a jucat un rol esențial în negocierea acordurilor** care au acoperit costurile de formare, securitatea locurilor de muncă și drepturile angajaților. Formarea a acoperit diverse domenii, cum ar fi protocoalele de siguranță, serviciile pentru clienți, competențele tehnice, oferirea de asistență pasagerilor cu dizabilități, cunoașterea limbilor străine și respectarea reglementărilor. Metodele de formare au inclus sesiuni în clasă, exerciții practice, e-learning și formarea la locul de muncă. Un alt studiu de caz se concentrează asupra sectorului educației. Universitatea Națională de Educație Fizică și Sport din București (UNEFS) a implementat diverse instrumente și platforme digitale, inclusiv o platformă de e-learning, laboratoare virtuale, sisteme virtuale de înregistrare și evaluare și canale de comunicare online. Aceste inițiative au ca scop îmbunătățirea furnizării educației, promovarea incluziunii, facilitarea colaborării, personalizarea experiențelor de învățare și simplificarea sarcinilor administrative. Practica a fost introdusă treptat începând cu anii 2000 și a fost accelerată în timpul pandemiei COVID-19. **UNEFS a implicat reprezentanții angajaților și sindicatul în dezvoltarea și punerea în aplicare a proceselor de digitalizare.** Practica a fost evaluată prin

intermediul evaluărilor instituționale interne, a evaluărilor efectuate de studenți asupra personalului didactic și a evaluărilor inter pares. Printre provocările cu care se confruntă se numără constrângerile bugetare, deficitul de competențe, problemele legate de acces și echitate, preocupările legate de confidențialitatea și securitatea datelor, precum și necesitatea de a transforma abordările pedagogice. Factorii de succes includ alocarea de resurse, programe ample de formare, abordarea disparităților de acces, asigurarea confidențialității și securității datelor, adaptarea metodelor de predare și menținerea serviciilor de sprijin IT. Unul dintre cele două cazuri privind munca la distanță a fost identificat în cadrul OMV Petrom, o companie integrată din sectorul petrol. Practica a fost introdusă printr-un document de procedură internă care a reglementat condițiile și regulile pentru telemuncă. Programul urmărea creșterea calității relațiilor de muncă, a motivației angajaților, a echilibrului între viața profesională și cea privată și a productivității. De asemenea, a urmărit să facă din OMV Petrom un angajator atractiv prin oferirea unui mediu de lucru modern și flexibil. Practica a fost implementată în timpul pandemiei COVID-19 și a primit un feedback pozitiv atât din partea angajatorului, cât și a angajaților. Deși au fost identificate provocări precum infrastructura TIC și comunicarea, acestea au fost abordate și depășite. Practica se aliniază la legislația muncii, la reglementările privind sănătatea și siguranța și la principiile dialogului social. În fine, există și un caz de implementare a muncii la distanță la S.C.

Automobile Dacia S.A., o companie auto importantă din România, parte a Grupului Renault. Practica este reglementată de un acord între **conducerea companiei și sindicatul afiliat BNS, Sindicatul Autoturisme Dacia (SAD)**. Acesta permite angajaților al căror domeniu de activitate poate fi realizat la distanță să lucreze de acasă sau din orice altă locație convenabilă. Implementarea include prevederi privind securitatea informațiilor, confidențialitatea și echipamentele furnizate de angajator. Practica a fost introdusă în timpul pandemiei Covid-19 și are ca scop îmbunătățirea echilibrului între viața profesională și cea privată, atragerea și păstrarea talentelor, îmbunătățirea productivității, asigurarea continuității activității și promovarea sustenabilității mediului. Se pune accentul pe implicarea reprezentanților angajaților în elaborarea și punerea sa în aplicare, iar feedback-ul atât din partea angajaților, cât și a conducerii indică succesul acesteia. Printre provocările identificate se numără colaborarea, infrastructura tehnologică, securitatea datelor, formarea, echilibrul între viața profesională și cea privată și gestionarea lanțului de aprovizionare. Practica poate fi transferată și la alte locuri de muncă și sectoare cu adaptările corespunzătoare.

## 11. Ghiduri pentru liderii sindicali

Sindicatul trebuie să fie pregătite să identifice în mod corespunzător riscurile care decurg din implementarea noilor tehnologii la locul de muncă. Primul pas necesar ar fi acela de a învăța cum se aplică noile tehnologii în gestionarea resurselor umane. Exemplele includ:

- **Software de urmărire** - GPS și urmărire digitală;
- **Software de supraveghere** - pe telefoane/laptopuri;
- **Monitorizarea tastelor** - pentru a vedea ce tastează și viteza de tastare;
- **Sisteme de alocare a turelor** - programarea turelor de lucru;
- **Sisteme de feedback** - încorporarea "ratingurilor" clienților sau ale clienților în fișele angajaților;
- **Sisteme de gestionare a sarcinilor** - software bazat pe aplicații pentru a alocă sarcini, a stabili orele și a monitoriza modul în care lucrează;
- **Managementul performanței** - evaluarea lucrătorilor, promovări, bonusuri;
- **Recunoașterea facială/emoțională** - camere de luat vederi folosite pentru a verifica angajații;
- **Software de recrutare** - utilizat pentru a selecta candidații pentru recrutarea

externă, precum și pentru recrutarea sau promovarea internă. (Prospect. Ghid de tehnologie digitală pentru reprezentanții sindicali 2024: 6).

Sindicatul ar trebui să fie insistente cu angajatorii în ceea ce privește transparența în utilizarea managementului algoritmic și să exercite o presiune sistematică asupra acestora în ceea ce privește stabilirea și respectarea unor reguli generale, dar clare, privind implementarea și utilizarea managementului algoritmic. Dacă este posibil, regulile ar trebui să fie încorporate într-un acord scris care ar putea fi folosit ca un cadru de referință pentru a responsabiliza angajatorii în ceea ce privește modul în care este executat managementul algoritmic care afectează lucrătorii.

Este foarte important ca sindicatele să nu-și exprime îndoielile într-o formă provocatoare sau conflictuală, ci să sublinieze că orice întrebări și investigații privind noile tehnologii digitale la locul de muncă decurg din preocupări legitime cu privire la drepturile angajaților, nu numai cele garantate de legislația muncii, ci și de legislația mai largă referitoare la drepturile civile și drepturile omului ale persoanelor care rămân în relații de muncă dependente.

## 12. Observații finale

Situația în care s-au desfășurat activitățile proiectului a fost foarte dinamică. Pe de o parte, dialogul social european se confruntă în mod clar cu probleme, după cum demonstrează

eșecul negocierilor partenerilor sociali europeni privind acordul privind munca la distanță și dreptul la deconectare. Pe de altă parte, se pare că numeroase forțe politice, inclusiv Comisia Europeană și partenerii sociali înșiși, înțeleg că fără o dezvoltare eficientă a dialogului social și fără sprijinul autorității publice pentru negocierile colective la diferite niveluri va fi dificil să trecem prin perioada de schimbare socială provocată de procesele de digitalizare, automatizare și robotizare. Privit din această perspectivă, dialogul social pare mai important ca niciodată.

## Referințe

Vă rugăm să consultați raportul principal pentru lista completă de referințe.