**A Digitális Keretegyezmény eredményeinek felméréséhez:**

1. **Digitális készségek és foglalkoztatás biztosítása** keretében arra keressük a választ, hogy történt-e a szociális partnerek között előrelépés:
* az elkötelezettség mindkét fél részéről a továbbképzés vagy átképzés iránt
* a képzéshez való hozzáférés és a képzés szervezése összhangban a különböző nemzeti ipari kapcsolatokkal és képzési gyakorlatokkal, és figyelembe véve a munkaerő sokféleségét, például képzési alapok/ágazati alapok, tanulási számlák, készségfejlesztési tervek, utalványok formájában;
* a képzési rendelkezéseknek világosan meg kell határozniuk a részvétel feltételeit, beleértve az időtartamot, a pénzügyi szempontokat és a munkavállalói kötelezettségvállalást;
* amennyiben a munkáltató a munkavállalónak munkájához kapcsolódóan olyan képzést ír elő, amely a vállalkozás digitális átalakulásához közvetlenül kapcsolódik, akkor a képzést a munkáltató fizeti,
* a képzés megfelelő, a dolgozóval egyeztetett időpontban, valamint lehetőség szerint munkaidő alatt történik; ha a képzés munkaidőn kívül történik, megfelelő kompenzációt kell biztosítani;
* középpontban a minőségi és hatékony képzés mindkét fél érdekeinek megfelelően;
* az ágazatokon belüli és azok közötti mobilitást támogató készségek nyújtására szervezett képzések;
* megoldások a belső és külső képzések jóváhagyására;
* jól körülírt körülmények esetén olyan sémák működtetése, mint a rövidített munkaidő, amely a munkaidő csökkentést a képzéssel ötvözi.
1. **A kapcsolódás és lekapcsolódás módozatainak** körében történt-e előrelépés az alábbiak tekintetében:
* oktatás és figyelemfelkeltő intézkedések;
* a munkaidő, a távmunka és a mobil munka szabályainak alkalmazása;
* a betartást biztosító megfelelő intézkedések;
* iránymutatás és tájékoztatás nyújtása a munkaadók és a munkavállalók számára, hogyan lehet tiszteletben tartani a munkaidő, a távmunka és a mobil munkavégzés szabályait, beleértve a digitális eszközök – például e-mailek – használatának módját, beleértve a túlzott kötöttség kockázatát, különösen az egészség és a biztonság szempontjából;
* a digitális eszközök magáncélú, munkaidő alatti használatára vonatkozó szakpolitikák, elfogadott szabályok egyértelművé tétele;
* a szervezeti célkitűzések elérése nem igényelhet munkaidőn kívüli kapcsolatot;
* olyan megoldások keresése, mely védelmet nyújt az ellen, hogy a munkavállalót hátrány érhesse amiatt, hogy nem elérhető;
* elkötelezettség a vezetőség részéről olyan kultúra megteremtésében, amely kerüli a munkaidőn kívüli kapcsolatot;
* a munkaszervezés és a munkaterhelés, beleértve a személyzet számát is, olyan kulcsfontosságú szempontok, amelyeket közösen kell meghatározni és értékelni;
* a vezetők és a munkavállalók és/vagy képviselőik között rendszeres eszmecsere a munkaterhelésről és a munkafolyamatokról;
* a munkahelyi elszigetelődés megelőzése.
1. **A mesterséges intelligencia (MI) és az emberi irányítás elvének biztosítása** keretében arra keressük a választ, hogy történt-e a szociális partnerek között előrelépés:
* az MI rendszerek kiépítésének az emberi irányítás elvét kell követnie;
* biztonságosnak kell lennie, kockázatértékelést kell végezni;
* kövesse a méltányosság elvét, azaz biztosítsa,hogy a munkavállalókat és csoportokat ne érje igazságtalan részrehajlás és megkülönböztetés;
* átláthatónak és érthetőnek kell lennie, hatékony felügyelettel;
* A hibás MI eredmény megelőzése érdekében ellenőrzéseket kell végezni.
* Olyan helyzetekben, amikor az MI-rendszereket emberi erőforrás folyamatokban használják, mint például a toborzás, az értékelés, az előléptetés és elbocsátás, a teljesítményelemzés, az átláthatóságot információ nyújtással kell biztosítani, az érintett munkavállaló igényelheti az emberi beavatkozást, vitathatja a döntést az MI eredmény tesztelésével együtt.
* az MI-rendszereket úgy kell megtervezni és üzemeltetni, hogy megfeleljenek a hatályos jogszabályoknak, beleértve az általános adatvédelmi rendeletet (GDPR), garantálják a munkavállalók magánéletét és méltóságát.

Az európai vállalkozások többsége a munkafolyamatok optimalizálását és új üzleti modellek létrehozását célzó új MI-alapú lehetőségek alkalmazásának ma még mindig csak a korai szakaszában van. Erről a kiindulási pontról a gazdasági siker és a jó munkakörülmények érdekében feltétlenül meg kell vizsgálni az MI és a gépi tanulási rendszerek használatának megtervezési lehetőségeit.

**A szociális partnereknek a vállalkozás szintjén és más megfelelő szinteken proaktív módon fel kell tárniuk a digitális technológia és az MI nyújtotta lehetőségeket a vállalkozás termelékenységének és a munkaerő jólétének növelésére**, beleértve a feladatok jobb elosztását, a készségek és a munkaképesség növelését, a káros munkakörülményeknek való kitettség csökkentését.

1. **Az emberi méltóság tiszteletben tartása és a felügyelet** keretében arra keressük a választ, hogy történt-e előrelépés:
* lehetőséget adni a munkavállalók képviselőinek az adatokkal, a hozzájárulással, a magánélet védelmével és a felügyelettel kapcsolatos kérdések kezelésére;
* az adatgyűjtést mindig konkrét és átlátható célhoz kell kötni;
* a munkavállalók képviselőinek olyan létesítményekkel és (digitális) eszközökkel való ellátása, mint például a digitális hirdetőtáblák, amelyekkel a digitális korban teljesíthetik feladataikat.

**Az egyes szempontok vizsgálata során szükséges kitérni a következő szempontok vizsgálatára:**

* **munkatartalom – készségek;**
* **munkafeltételek (foglalkoztatási feltételek, a munka és a magánélet egyensúlya);**
* **munkakörülmények (munkakörnyezet, egészségvédelem és munkabiztonság);**
* **munkakapcsolatok;**
* **munkaszervezés.**