

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om EU-modeller for forvaltning af omstillinger i et digitaliseret arbejdsunivers — vigtigt input til en hvidbog om fremtidens arbejde**(Sonderende udtalelse på anmodning af det østrigske rådsformandskab)**

(2018/C 367/03)

Ordfører: **Franca SALIS-MADINIER**Medordfører: **Ulrich SAMM**

Udtalelse på anmodning af det østrigske rådsformandskab	Brev af 12.2.2018
Retsgrundlag	Artikel 304 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde Forretningsordenens artikel 29, stk. 1 Sonderende udtalelse
Præsidiets beslutning	13.3.2018
Kompetence	Sektionen for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab
Vedtaget i sektionen	6.6.2018
Vedtaget på plenarforsamlingen	11.7.2018
Plenarforsamling nr.	536
Resultat af afstemningen	152/1/4
(for/imod/hverken for eller imod)	

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU) støtter en retfærdig digital omstilling med udgangspunkt i de europæiske værdier, som omfatter fuld beskæftigelse, sociale fremskridt, et højt beskyttelsesniveau samt reduktion af fattigdom og ulighed.

1.2. EØSU slår til lyd for, at de enorme muligheder, der følger af de nye teknologier, kommer alle til gode — arbejdstagere, borgere og virksomheder. I dette forløb må der ikke være nogen tabere. Først og fremmest bør politikkerne sigte mod at styrke den individuelle udvikling, så alle borgere kan erhverve gode kompetencer, de kollektivt organiserede sociale sikringsordninger med henblik på at fremme adgangen til de sociale sikringsydelse som fastsat i chartret om grundlæggende rettigheder, de prioriteter, som EU-institutionerne fremlagde i Göteborg inden for rammerne af den europæiske søjle for sociale rettigheder, og ILO-konventionerne.

1.3. Beskæftigelsen vil sandsynligvis undergå en forandring på grund af virkningerne af automatisering, digitalisering og kunstig intelligens (AI). EØSU betragter opgraderingen af de europæiske arbejdstageres kompetencer som en prioritet, navnlig for personer, der på grund af deres kvalifikationsniveau og forældelse af kompetencer ikke har mulighed for at påtage sig nye job, eller job, der er forandrede på grund af teknologien. Udvalget fastholder, at det på EU-plan og i medlemsstaterne haster med at skabe en politik vedrørende omstilling af grunduddannelser og livslang læring med henblik på at fremme de relevante pædagogikker og være i stand til at udvikle kreative og digitale færdigheder, som i stigende grad er nødvendige i de nye job.

1.4. Kønsdiversitet bør være en topprioritet, idet situationen er alarmerende i brancher med et stærkt element af digitalisering, hvor kvinder kun er repræsenteret i mindre omfang⁽¹⁾. Det er vigtigt at overvåge og måle disse tendenser samt fremme kvinders adgang til sådanne sektorer.

⁽¹⁾ Kommissionen (2018). Women in Digital Age.

1.5. EØSU bemærker, at kun 0,3 % af EU's offentlige udgifter ⁽²⁾ går til investeringer i socialpolitikker. Der bør stilles tilstrækkelige ressourcer til rådighed, særlig inden for rammerne af den næste flerårige budgetplan for EU efter 2020 ⁽³⁾, for at styrke disse politikker og ledsage den digitale omstilling i arbejdsuniverset, hvilket kan gavne arbejdstagerne, virksomhederne og samfundet som helhed.

1.6. Yderligere ressourcer kan ligge gemt i produktivitetsstigninger som følge af digitaliseringen. EØSU anbefaler, at den sociale dialog vedrørende fordeling af værditilvæksten tilrettelægges på branche- og virksomhedsniveau, så der kan nås til enighed om anvendelsen.

1.7. For at dække alle de fleksible former for beskæftigelse, som digitaliseringen skaber, og ikke lade nogen arbejdstagere blive hægtet af ⁽⁴⁾ prioriterer EØSU bevarelsen af de sociale beskyttelsessystemers kvalitet og finansielle bæredygtighed højt. Udvalget opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at organisere en høring med arbejdsmarkedets parter med henblik på at vedtage sociale beskyttelsesordninger til gavn for især arbejdstagere, som på grund af deres status ikke er tilstrækkeligt dækket af sådanne ordninger.

1.8. I forbindelse med indførelsen af nye teknologier som f.eks. robotter og intelligente maskiner minder EØSU i sin undersøgelse om vigtigheden af at informere og høre arbejdstagerrepræsentanterne på et tidligt tidspunkt og om nødvendigheden af at forhandle kollektivt for at ledsage de forandringer ⁽⁵⁾, som disse teknologier medfører. Udvalget minder også om, at en sådan høring er obligatorisk i henhold til direktivet om europæiske samarbejdsudvalg ⁽⁶⁾.

1.9. Hvad angår kunstig intelligens understreger EØSU, at den manglende gennemsigtighed af, hvordan algoritmer fungerer, og den måde, hvorpå de foretager valg, som undslipper menneskelig kontrol, skaber enorme udfordringer for EU og grobund for grundlæggende spørgsmål om det samfund, vi ønsker at leve i. EØSU har allerede understreget, at det er altafgørende at have en definition af forholdet mellem menneske og maskine i det nye arbejdsunivers. En tilgang med fokus på den menneskelige overvågning af maskiner er af yderste vigtighed ⁽⁷⁾.

1.10. EØSU støtter de universelle strategiske rammer for AI, som giver EU en konkurrencefordel ⁽⁸⁾, og tilskynder til udviklingen af en AI, som er socialt ansvarlig og tjener til det fælles bedste. Udvalget understreger, at EU bør støtte det nye forskningsområde kognitiv ergonomi, som sigter mod indførelse af foranstaltninger, der fremmer anvendelsen af intelligente teknologier med mennesket i centrum.

2. Indledning

2.1. EØSU har allerede i tre sonderende udtalelser på anmodning af de estiske og bulgarske rådsformandskaber udtalt sig om de nye arbejdsformer og fremtidens arbejde ⁽⁹⁾. Disse udtalelser er blevet suppleret med en bredere refleksion om en socialt bæredygtig model for den digitale tidsalder, som er udviklet inden for rammerne af en anden sonderende udtalelse på anmodning af det bulgarske formandskab ⁽¹⁰⁾.

2.2. EØSU er ikke enig i påstanden om, at »digitaliseringen skaber vindere og tabere«. I denne udtalelse fremsætter EØSU forslag til, hvordan digitaliseringen kommer alle borgere til gode, og hvordan ingen bliver kørt ud på et sidespor.

2.3. For at undgå, at en del af arbejdstagerne og borgerne bliver hægtet af, bør udgifterne til investeringer i sociale politikker, som på nuværende tidspunkt kun udgør 0,3 % af EU's samlede offentlige udgifter ⁽¹¹⁾, øges. Der bør stilles tilstrækkelige ressourcer til rådighed, særlig inden for rammerne af den næste flerårige budgetplan for EU efter 2020 ⁽¹²⁾, for at ledsage den digitale omstilling i arbejdsuniverset.

2.4. EØSU understreger, at det — hvis automatiseringen skal være til gavn for samfundet som helhed — er nødvendigt, at EU og dets medlemsstater kan støtte sig til et effektivt og kvalitetspræget system for livslang læring, en permanent social dialog mellem de berørte parter, permanente kollektive forhandlinger og et hensigtsmæssigt skattesystem.

⁽²⁾ COM(2017) 206 final, s. 28.

⁽³⁾ EUT C 262 af 25.7.2018, s. 1.

⁽⁴⁾ EUT C 303 af 19.8.2016, s. 54, og EUT C 129 af 11.4.2018, s. 7.

⁽⁵⁾ EØSU (2017). Undersøgelse af digitaliseringens og on-demand-økonomiens indvirkning på arbejdsmarkedet og konsekvenserne for beskæftigelsen og arbejdsmarkedsrelationerne.

⁽⁶⁾ EUT L 122 af 16.5.2009, s. 28.

⁽⁷⁾ EUT C 288 af 31.8.2017, s. 1.

⁽⁸⁾ EUT C 288 af 31.8.2017, s. 1.

⁽⁹⁾ EUT C 434 af 15.12.2017, s. 30 og s. 36, og EUT C 237 af 6.7.2018, s. 8.

⁽¹⁰⁾ EUT C 237 af 6.7.2018, s. 1.

⁽¹¹⁾ Den Europæiske Union (2017). Oplæg om Europas sociale dimension, s. 24.

⁽¹²⁾ EUT C 262 af 25.7.2018, s. 1.

2.5. Der skal handles nu, så det kan sikres, at der i fremtiden er de rette kompetencer til, at EU og alle dets medlemsstater kan forblive konkurrencedygtige, skabe nye virksomheder og nye job, at folk kan finde deres plads på arbejdsmarkedet igennem hele deres arbejdsliv, og at der er velfærd til alle.

3. AI til gavn for mennesket og en retfærdig omstilling af høj kvalitet

3.1. EØSU noterer sig de udfordringer, som AI medfører for EU. Med AI menes de samlede IT-teknologier, der skal udføre kognitive opgaver, som traditionelt varetages af mennesker.

3.2. Hvis digitaliseringen og en stadig kraftigere AI skal komme arbejdstagerne, borgerne, virksomhederne, medlemsstaterne og EU til gode, må den styres og dens potentielt negative virkninger foregribes og reguleres.

3.3. EØSU betragter den nye generation af såkaldte »samarbejdende« robotter som en mulighed, der kan gavne samfundet som helhed. Denne type robotter kan blive reelle partnere for arbejdstagerne, idet de kan lette deres daglige arbejde, så det bliver mindre belastende. De kan også hjælpe personer, der lider af fysiske eller kognitive handicap, og i endnu højere grad personer med nedsat mobilitet.

3.4. EØSU fremhæver endnu engang⁽¹³⁾ vigtigheden af en tilgang, hvor mennesket bevarer kontrollen under hele digitaliseringsprocessen. I vores samfund hersker der frygt for, at AI-systemer en dag kan træffe beslutning om vigtige aspekter af vores liv uden menneskelig indgriben. Med den tilgang, hvor mennesket bevarer kontrollen, fastlægges et princip, der garanterer, at maskinernes rolle klart er at tjene menneskerne, og at mere komplekse menneskelige opgaver, f. eks. at påtage sig ansvar, træffe afgørelse om kontroversielle/etiske spørgsmål eller irrationel adfærd, fortsat vil være under menneskelig kontrol. Dette generelle princip kan anvendes som et vejledende princip for fremtidige regler.

3.5. Som EØSU mindede om i sin initiativudtalelse om kunstig intelligens⁽¹⁴⁾, udgør kontrollen med algoritmer og deres gennemsigtighed en stor udfordring for vores demokratier og grundlæggende frihedsrettigheder, også i arbejdsuniverset. En socialt og etisk ansvarlig digital omstilling bør være et mål for EU. EØSU støtter de universelle strategiske rammer for AI, som giver EU en konkurrencefordel. Udvalget understreger, at Unionen må støtte det nye forskningsområde kognitiv ergonomi, som sigter mod indførelse af foranstaltninger, der fremmer anvendelsen af intelligente teknologier med mennesket i centrum.

3.6. Hvis algoritmer manipuleres, kan de afgørelser og valg, der træffes, skabe større forskelsbehandling i virksomhederne, for eksempel ved ansættelse og i forbindelse med personaleforvaltning generelt⁽¹⁵⁾. En god programmering af data og algoritmer kan imidlertid også gøre ansættelser og personaleforvaltningspolitikker mere »intelligente« og retfærdige.

3.7. De europæiske forskere, ingeniører og iværksættere, der bidrager til udformningen, udviklingen og kommercialiseringen af AI-systemer, skal handle i overensstemmelse med kriterier for etisk og socialt ansvar. Af hensyn til denne pligt bør etik og humanistiske fag indgå i ingeniøruddannelsens studieplan⁽¹⁶⁾. Det kunne være hensigtsmæssigt at udarbejde en adfærdskodeks for AI.

3.8. EØSU vil gerne henlede opmærksomheden på den trussel, som AI udgør for cybersikkerhed og privatlivets fred. Med denne nye teknologi er det således blevet meget lettere at fremstille forfalskede billeder, videoer, taler og tekster af høj kvalitet. En håndtering af denne alvorlige trussel kræver, at den får absolut prioritet i EU's politikker.

⁽¹³⁾ EUT C 288 af 31.8.2017, s. 1.

⁽¹⁴⁾ EUT C 288 af 31.8.2017, s. 1.

⁽¹⁵⁾ ILO (2018). The impact of technology on the quality and quantity of jobs; jf. C. Villani (2018). Donner un sens à l'intelligence artificielle: Pour une stratégie nationale et européenne.

⁽¹⁶⁾ Se rapporten fra Cédric Villani om kunstig intelligens (marts 2018).

4. Generelle bemærkninger

4.1. Indvirkning på beskæftigelsen

4.1.1. Spørgsmålet om, hvilken indvirkning automatiseringen, digitaliseringen og AI vil få på beskæftigelsens omfang i de forskellige produktionsprocesser, er meget kontroversielt. Alt efter den anvendte metode — analyse af opgaver eller af job — varierer sådanne skøn om tab af arbejdspladser meget ⁽¹⁷⁾.

4.1.2. Uanset disse variationer står det klart, at hovedparten af alle job vil blive påvirket af digitaliseringen. Visse erhverv vil blive mere berørt end andre og risikerer at forsvinde på kort sigt ⁽¹⁸⁾. Andre vil forandres og kræve omskoling.

4.1.3. Der er tale om store forskelle med hensyn til automatiseringens indvirkning på beskæftigelsen i Den Europæiske Unions medlemsstater ⁽¹⁹⁾. Ifølge en undersøgelse fra OECD er job i UK, de nordiske lande og Nederlandene i mindre grad automatiserede end job i de østlige og sydlige EU-lande ⁽²⁰⁾. Flere faktorer kan forklare disse afvigelser: forskelle i tilrettelæggelsen af opgaver i de økonomiske sektorer og forskelle i sektorstruktur og i investeringer (opgavestrukturen i lande, som endnu ikke har vedtaget og investeret i teknologier, der kan erstatte arbejdskraften, egner sig bedre til automatisering). Der er også forskel på arbejdspladsorganisationen generelt og på arbejdstagernes uddannelsesniveau.

4.2. Sikring af nøglekompetencer hos alle borgere

4.2.1. På baggrund af ovenstående kan passende kompetencer hjælpe EU's medlemsstater med at integrere sig bedre i de globale markeder og specialisere sig i de mest avancerede teknologier, samtidig med at mere innovative virksomheder bevarer deres position i kapløbet. Med dette for øje har alle sektorer brug for arbejdstagere, som ikke blot har store kreative og kognitive kompetencer (med hensyn til læse- og skrivefærdigheder, digitalisering og løsning af komplekse problemer), men også ledelsesmæssige færdigheder og kommunikationskapacitet samt evnen til at tilegne sig lærdom.

4.2.2. De arbejdstagere der kræver prioriterede foranstaltninger og stærkere opbakning er dem, som er beskæftigede i job med beskedne kvalifikationskrav og et kraftigt potentiale med hensyn til automatisering, omstilling og udskiftning eller ligefrem nedlæggelse.

4.2.3. I EU bliver kløften mellem kompetencer og fremtidens job stadig større. I EU's medlemsstater risikerer 22 % af arbejdstagerne at mangle kompetencer i forhold til udviklingen af deres job ⁽²¹⁾. Siden 2008 er den gennemsnitlige varighed af arbejdsløshed og langtidsarbejdsløshed steget, især for arbejdstagere med et lavt kvalifikationsniveau.

4.2.4. Som anført i en nylig udtalelse fra EØSU er der i lyset af de arbejdsløses vanskeligheder med at få adgang til job et presserende behov for på sektorniveau, på regionalt og lokalt niveau, på nationalt niveau og på EU-niveau ⁽²²⁾ via social dialog at tage fat på spørgsmålet om uddannelse og kompetencer, så alle arbejdstagere kan få adgang til job af god kvalitet og udvikle sig i deres karriereforløb.

4.3. Omstilling af grunduddannelsen og fremme af livslang læring

4.3.1. På baggrund af disse udfordringer fastholder EØSU, at det på EU-plan og i medlemsstaterne haster med at skabe en målrettet politik for omstilling af grunduddannelsen og af livslang læring med henblik på at fremme de relevante pædagogikker og være i stand til at udvikle kreative færdigheder, som i stigende grad bliver afgørende.

4.3.2. En enkelt fælles politik på europæisk plan risikerer at være ineffektiv, idet medlemsstaterne står over for forskellige problemer, men en politik, der har til formål at mindske kløften mellem de færdigheder, der findes, og fremtidens job, er nødvendig overalt ⁽²³⁾.

⁽¹⁷⁾ L. Nedelkoska og G. Quintini (2018). »Automation, skills use and training«. OECD-arbejdsdokumenter om sociale forhold, beskæftigelse og migration, nr. 202, OECD Publishing, Paris.

⁽¹⁸⁾ France Stratégie (2018). Intelligence artificielle et travail: rapport à la ministre du travail et au secrétaire d'État auprès du premier ministre, chargé du numérique.

⁽¹⁹⁾ Cedefop (2018). Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and job survey.

⁽²⁰⁾ L. Nedelkoska og G. Quintini (2018). »Automation, skills use and training«. OECD-arbejdsdokumenter om sociale forhold, beskæftigelse og migration, nr. 202, OECD Publishing, Paris.

⁽²¹⁾ Cedefop (2018). Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and job survey.

⁽²²⁾ EUT C 237 af 6.7.2018, s. 8.

⁽²³⁾ Cedefop (2018). Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and job survey.

4.4. Punkter, man bør være opmærksom på med hensyn til risikoen for forskelsbehandling på arbejdspladsen og i samfundet

4.4.1. *Ligestilling mellem kønnene:* Fremtidens job og de job, som bliver mest anerkendt og bedst lønnede fremover, vil være inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvæsen og matematik, og især i sektoren for informationsteknologi (IT). Kønsdiversitet bør være en toprioritet, idet situationen er alarmerende i brancher med et stærkt element af digitalisering, hvor kvinder kun er repræsenteret i mindre omfang ⁽²⁴⁾. Det er vigtigt at overvåge og måle disse tendenser samt fremme kvinders adgang til disse sektorer for at undgå yderligere uligheder på fremtidens arbejdsmarked ⁽²⁵⁾.

4.4.2. *Uligheder med hensyn til alder:* Arbejdsuniversets forandringer har indvirkning på arbejdstagernes vilkår uanset deres alder. Omstillingerne kan have indvirkning på varige job gennem hele arbejdslivet. For eksempel kan anvendelsen af tidsbegrænsede kontrakter, som for øjeblikket og med en vis grad af urimelighed primært forbeholdes unge arbejdstagere ⁽²⁶⁾, udvides til også at omfatte ældre arbejdstagere, hvilket muligvis vil få konsekvenser. Samtidig kan den teknologiske udvikling, som er forbundet med digitaliseringen, rumme muligheder for ældre arbejdstagere. Gennem undersøgelser af arbejdet bør man følge denne udvikling.

5. En innovativ og foregribende social og civil dialog

5.1. Den sociale dialog bør på alle niveauer — europæisk og nationalt, sektorniveau, regionalt og lokalt niveau samt virksomhedsniveau — fuldt ud omfatte udfordringerne i forbindelse med digitalisering og munde ud i velunderbyggede foregribende politikker på baggrund af relevante data vedrørende de erhverv, som er berørt af forandringerne, de nye job, der skabes, og de færdigheder, der skal erhverves for at påtage sig disse.

5.2. Mere generelt bør den sociale dialog omfatte arbejdsvilkårene i forbindelse med automatisering, så der tages hensyn til de nye risici og muligheder. Kommissionen bør analysere aftaler, der på baggrund af den sociale dialog indgås i EU's forskellige medlemsstater og sektorer, med henblik på at realisere dem (ret til at logge ud ⁽²⁷⁾), aftaler om telearbejde, overførbare rettigheder, der knytter sig til personer, kollektive aftaler indgået med platforme ⁽²⁸⁾ osv.) ⁽²⁹⁾.

5.3. For at dække alle de fleksible former for beskæftigelse, som digitaliseringen skaber, og ikke lade nogen arbejdstagere blive hægtet af ⁽³⁰⁾ prioriterer EØSU i overensstemmelse med den europæiske søjle for sociale rettigheder bevarelsen af de sociale beskyttelsessystemers kvalitet og finansielle bæredygtighed højt. Udvalget opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at organisere en høring med arbejdsmarkedets parter med henblik på at vedtage sociale beskyttelsesordninger til de nye arbejdsformer.

5.4. Yderligere ressourcer kan ligge gemt i produktivitetsstigninger som følge af digitaliseringen. Den sociale dialog vedrørende fordeling af værditilvæksten og dennes omfordeling bør organiseres på branche- og virksomhedsniveau.

5.5. Med hensyn til reformer af skattesystemerne må disse undersøges grundigt for at sikre ens beskatningsniveauer for alle indkomstformer, uanset om disse stammer fra traditionelt organiserede sektorer eller deleøkonomien.

5.6. Civilsamfundets berørte parter bør inddrages aktivt i denne udvikling. Uddannelsespolitikker for grupper, der er sårbare i lyset af de hurtige teknologiske forandringer, samt politikker for udvikling af AI og digitalisering, hvis virkninger berører alle borgere, legitimerer civilsamfundsorganisationernes vigtige rolle.

Bruxelles, den 11. juli 2018.

Luca JAHIER

Formand

for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

⁽²⁴⁾ Kommissionen (2018). Women in Digital Age.

⁽²⁵⁾ Kommissionen (2015). Monitoring the digital economy & society 2016-2021.

⁽²⁶⁾ Eurofound (2017), »Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects«, s. 7, og Eurofound (2017) »Working conditions of workers at different ages«.

⁽²⁷⁾ EUT C 237 af 6.7.2018, s. 8.

⁽²⁸⁾ Se overenskomsttalen, der er indgået i Danmark.

⁽²⁹⁾ EUT C 434 af 15.12.2017, s. 30.

⁽³⁰⁾ EUT C 303 af 19.8.2016, s. 54, og EUT C 129 af 11.4.2018, s. 7.