

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „ELi kontseptsioonid ülemineku juhtimiseks digiteeritud töömaailmas – oluline panus töö tulevikku käsitlevasse valgesse raamatusse“**(ettevalmistav arvamus eesistujariigi Austria taotlusel)**

(2018/C 367/03)

Raportöör: **Franca SALIS-MADINIER**Kaasraportöör: **Ulrich SAMM**

Nõukogu eesistujariigi Austria taotletud arvamus	12.2.2018 kiri
Õiguslik alus	Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 304 kodukorra artikli 29 lõige 1 ettevalmistav arvamus
Juhatuse otsus	13.3.2018
Vastutav sektsioon	tööhõive, sotsiaalküsimuste ja kodakondsuse sektsioon
Vastuvõtmine sektsioonis	6.6.2018
Vastuvõtmine täiskogus	11.7.2018
Täiskogu istungjärk nr	536
Hääletuse tulemus	152/1/4
(poolt/vastu/erapooletuid)	

1. Järeldused ja soovitused

1.1. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee pooldab digiüleminekut, mis on õiglane ja tugineb selliste Euroopa väärtuste austamisele, mis edendavad täielikku tööhõivet, sotsiaalset arengut, kõrget kaitsetaset ning vaesuse ja ebavõrdsuse vähendamist.

1.2. Komitee soovib, et uute tehnoloogiate pakutavad tohutud võimalused tuleksid kasuks kõigile, nii töötajatele, kodanikele kui ka ettevõtjatele. Selles arengus ei tohi olla kaotajaid. Poliitikameetmed peavad eeskätt olema suunatud individuaalse tööte toetamisele, et anda kõigile kodanikele head oskused, ja selliste ühiselt korraldatud sotsiaalkaitse-süsteemide tugevdamisele, mille eesmärk on soodustada juurdepääsu sotsiaalkindlustushüvitistele, nagu on sätestatud põhiõiguste hartas, Göteborgis Euroopa sotsiaalõiguste samba raames Euroopa institutsioonide välja kuulutatud prioriteetides ja ILO konventsioonides.

1.3. Töökohad tõenäoliselt muutuvad automatiseerimise, digiteerimise ja tehisintellekti mõjul. Komitee peab esmatähtsaks Euroopa töötajate oskuste täiendamist, eriti nende töötajate puhul, kelle kvalifikatsioonitase ja aegunud oskused takistavad neil uuele töökohale asumist või kelle töökohad tehnoloogia mõjul muutuvad. Komitee kinnitab pakilist vajadust ELi ja liikmesriikide tasandi poliitika järele, mis toetaks esma- ja elukestva õppe ümberkujundamist, et soodustada asjakohaseid õppemeetodeid, mille abil arendataks uutel töökohtadel üha enam vajalikke loovaid ja digioskusi.

1.4. Üks oluline prioriteet peab olema mitmekesisus: olukord on äärmiselt murettekitav erialadel, kus digitaalvaldkonnal on oluline roll ning kus naised on tugevalt alaesindatud⁽¹⁾. On oluline jälgida ja mõõta neid suundumusi ning soodustada naiste juurdepääsu kõnealustele sektoritele.

⁽¹⁾ Euroopa Komisjon (2018), „Women in the Digital Age“.

1.5. Komitee märgib, et üksnes 0,3% ELi avaliku sektori kogukuludest⁽²⁾ on ette nähtud sotsiaalpoliitikasse investeerimiseks. Töötajate, ettevõtjate ja kogu ühiskonna huvides tuleb nende poliitikameetmete tugevdamiseks ja töömaailmas digiülemineku toetamiseks kättesaadavaks teha piisavad vahendid, eeskätt ELi 2020. aasta järgse mitmeaastase eelarvekava⁽³⁾ raames.

1.6. Lisavahendeid võib leida tänu digiteerimisele tekkivast suuremast tootlikkusest. Komitee soovib korraldada sektorites ja ettevõtetes sotsiaaldialoogi lisaväärtuse jagamise teemal, et leppida kokku selle kasutamises.

1.7. Selleks et hõlmata kõik paindlikud tööhõivevormid, mida digiteerimine tekitab, ega jätta ühtki töötajat kõrvalseisjaks,⁽⁴⁾ peab komitee prioriteetseks sotsiaalkaitsesüsteemide kvaliteedi ja finantsilise elujõulisuse säilitamist. Ta kutsub Euroopa Komisjoni ja liikmesriike üles konsulteerima sotsiaalpartneritega, et kohendada sotsiaalkaitsesüsteeme nii, et neist saaksid kasu ka need töötajad, kes oma staatuse tõttu ei ole kõnealuste süsteemidega piisavalt kaetud.

1.8. Seoses uute tehnoloogiate (nt robotid ja intelligentsed masinad) kasutuselevõtuga tuleb komitee oma uuringus meelde, kui oluline on teavitada eelnevalt töötajate esindajaid ja nendega konsulteerida ning pidada nende tehnoloogiate tekitatavate muutuste teemal kollektiivlääbirääkimisi⁽⁵⁾. Komitee meenutab samuti, et Euroopa töönõukogusid käsitlevas direktiivis sätestatakse nimetatud konsulteerimise kohustus⁽⁶⁾.

1.9. Tehisintellekti osas rõhutab komitee, et algoritmide toimimise läbipaistmatus ning viis, kuidas need mõjutavad valikuid, mis jäävad inimese kontrolli alt välja, kujutavad endast ELi jaoks tohutut väljakutset ning tõstatavad ühtlasi põhimõttelisi küsimusi ühiskonna kohta, kus me soovime elada. Komitee on juba toonitanud, et uues töömaailmas on inimese ja masina suhte määramisel keskne koht. Oluline on lähenemisviis, mille keskmes on inimese kontroll masina üle⁽⁷⁾.

1.10. Komitee toetab tehisintellekti teemalisi strateegilisi üldraamistikke, mis annavad ELile konkurentsieelise,⁽⁸⁾ ning kutsuvad üles arendama välja sotsiaalselt vastutustundliku ja üldist heaolu teeniva tehisintellekti. Ta rõhutab, et EL peaks toetama sellist uut uurimisvaldkonda nagu kognitiivne ergonoomika, mille eesmärk on võtta meetmeid aruka tehnoloogia inimkeskse kasutuse soodustamiseks.

2. Sissejuhatus

2.1. Komitee on kolmes ettevalmistavas arvamuses, mida taotlesid nõukogu eesistujariigid Eesti ja Bulgaaria, juba väljendanud oma seisukohti uute töövormide ja töö tuleviku kohta⁽⁹⁾. Neid arvamusi täiendab ulatuslikum käsitus teemal „Digiajastu sotsiaalselt jätkusuutlik kontseptsioon“, mis esitati ühe teise, eesistujariigi Bulgaaria taotlusel koostatud ettevalmistava arvamuse raames⁽¹⁰⁾.

2.2. Komitee ei nõustu eeldusega, et digiteerimine tekitab nii võitjaid kui ka kaotajaid. Käesolevas arvamuses esitab komitee ettepanekuid selleks, et digiteerimine tuleks kasuks kõigile kodanikele ning et kedagi ei jäetaks kõrvale.

2.3. Selleks et ühte osa töötajatest ja kodanikest mitte kõrvalseisjaks jätta, tuleb suurendada sotsiaalpoliitika investeringuteks mõeldud kulutusi, mis praegu moodustavad vaid 0,3% ELi avaliku sektori kogukuludest⁽¹¹⁾. Töömaailmas digiülemineku toetamiseks tuleb kättesaadavaks teha piisavad vahendid, eeskätt ELi järgmise, 2020. aasta järgse mitmeaastase eelarvekava⁽¹²⁾ raames.

2.4. Komitee rõhutab, et selleks, et automatiseerimine kogu ühiskonnale kasulik oleks, peavad EL ja liikmesriigid saama tugineda toimivale ja kvaliteetsele elukestva õppe süsteemile, pidevale sotsiaaldialoogile sidusrühmade hulgas, asjakohastele kollektiivlääbirääkimistele ja sobivale maksusüsteemile.

⁽²⁾ COM(2017) 206 final, lk 28.

⁽³⁾ ELT C 262, 25.7.2018, lk 1.

⁽⁴⁾ ELT C 303, 19.8.2016, lk 54, ja ELT C 129, 11.4.2018, lk 7.

⁽⁵⁾ Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee (2017), „Impact of digitalization and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations“.

⁽⁶⁾ ELT L 122, 16.5.2009, lk 28.

⁽⁷⁾ ELT C 288, 31.8.2017, lk 1.

⁽⁸⁾ ELT C 288, 31.8.2017, lk 1.

⁽⁹⁾ ELT C 434, 15.12.2017, lk 30 ja lk 36 ja ELT C 237, 6.7.2018, lk 8.

⁽¹⁰⁾ ELT C 237, 6.7.2018, lk 1.

⁽¹¹⁾ Euroopa Liit (2017), „Aruteludokument Euroopa sotsiaalse mõõtme kohta“, lk 24.

⁽¹²⁾ ELT C 262, 25.7.2018, lk 1.

2.5. Oluline on astuda viivitamata samme selleks, et tagada tuleviku jaoks asjakohaste oskuste olemasolu, nii et EL ja kõik selle liikmesriigid jääksid konkurentsivõimeliseks ning oleksid suutelised looma uusi ettevõtteid ja uusi töökohti, tagada, et inimestel on kogu tööelu jooksul võimalik tööturule siseneda, ning kindlustada kõigi heaolu.

3. Inimesi teeniv tehisintellekt õiglase ja kvaliteetse ülemineku jaoks

3.1. Komitee juhhib tähelepanu probleemidele, mida kujutab endast ELi jaoks tehisintellekt – s.o tehnoloogiad, mille eesmärk on täita arvuti abil kognitiivseid ülesandeid, mida traditsiooniliselt täidab inimene.

3.2. Kui soovime, et digiteerimine ning üha võimsam ja paremini toimiv tehisintellekt tuleks kasuks töötajatele, kodanikele, ettevõtetele, liikmesriikidele ja ELile, peame suutma neid kontrollida ning nende võimalikku negatiivset mõju ennetada ja reguleerida.

3.3. Komitee peab nn koostööl põhinevate robotite uut põlvkonda võimaluseks, mis võib tuua kasu kogu ühiskonnale. Robotitest võivad saada töötajate reaalsed partnerid, muutes nende igapäevatöö kergemaks ja vähem stressi tekitavaks. Nad võivad aidata ka vaimsete ja füüsiliste puuetega inimesi ning neid, kelle liikumisvõime on piiratud.

3.4. Komitee rõhutab veel kord,⁽¹³⁾ et inimkontrollil põhinev käsitusviis on tähtis digiteerimisprotsessi kõikides etappides. Meie ühiskond peab hakkama saama hirmuga, et iseäranis tehisintellektisüsteemid võivad ühel päeval otsustada meie elu oluliste aspektide üle ilma, et see hõlmaks inimsuhtlust. Inimkontrollil põhinev käsitusviis tugineb põhimõttele, millega tagatakse, et masinatel on selgelt inimest teeniv roll ning et keerukamad inimestega seotud küsimused, näiteks vastutuse võtmine, vastuoluliste ja eetiliste juhtumite või ebaratsionaalset käitumist hõlmavate juhtumite käsitlemine, jäävad inimeste kontrolli alla. See väga üldine põhimõte võib olla tulevaste õigusaktide suuniseks.

3.5. Nagu komitee oma omaalgatuslikus arvamuses tehisintellekti kohta⁽¹⁴⁾ meelde tuletas, on algoritmide kontrollimine ja läbipaistvus meie demokraatia ja põhivabaduste jaoks eriline väljakutse, sealhulgas töömaailmas. ELi eesmärk peab olema sotsiaalselt ja eetiliselt vastutustundlik digiüleminek. Komitee toetab tehisintellekti teemalisi strateegilisi üldraamistikke, mis annavad ELile konkurentsieelise. Ta rõhutab, et EL peaks toetama sellist uut uurimisvaldkonda nagu kognitiivne ergonoomika, mille eesmärk on võtta meetmeid aruka tehnoloogia inimkeskse kasutuse soodustamiseks.

3.6. Kallutatud algoritmide puhul võivad otsused ja tehtavad valikud suurendada diskrimineerimist ettevõtetes, näiteks värbamispraktikas ning personalitöös üldisemalt⁽¹⁵⁾. Andmete ja algoritmide hea programmeerimine võib seevastu aga muuta värbamise ja personalivaldkonna poliitika n-ö intelligentsemaks ja õiglasemaks.

3.7. Euroopa teadlased, insenerid ja ettevõtjad, kes panustavad tehisintellekti süsteemide projekteerimisse, arendamisse ja turustamisse, peavad tegutsema eetilise ja sotsiaalse vastutuse kriteeriumide kohaselt. Seda kohustust silmas pidades võib heaks lahenduseks olla eetika ja humanitaarteaduste lisamine inseneriõppe õppekavadesse⁽¹⁶⁾. Asjakohane võiks olla tehisintellekti teemalise käitumisjuhendi koostamine.

3.8. Komitee soovib juhtida tähelepanu tehisintellekti põhjustatavale ohule küberturvalisuse ja privaatsuse seisukohast. Uus tehnoloogia võimaldab palju hõlpsamini toota kvaliteetseid võltsitud pilte, videoid, kõnesid ja teksti. Selle tõsise ohuga tegelemine tuleb muuta ELi poliitika väga oluliseks prioriteediks.

⁽¹³⁾ ELT C 288, 31.8.2017, lk 1.

⁽¹⁴⁾ ELT C 288, 31.8.2017, lk 1.

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

⁽¹⁶⁾ Vt Cédric Villani aruanne tehisintellektist (märts 2018).

4. Üldised märkused

4.1. Mõju tööhõivele

4.1.1. Küsimus, milline on erinevates tootmisprotsessides automatiseerimise, digiteerimise ja tehisintellekti mõju tööhõivele, on äärmiselt vastuoluline. Olenevalt kasutatavast meetodist – ülesannete või töökohtade analüüs – erinevad prognoosid töökohtade kadumise kohta tohutult⁽¹⁷⁾.

4.1.2. Nendest erinevustest olenemata on selge, et digiteerimine avaldab mõju suuremale osale töökohtadest; mõnda ametikohta mõjutab see rohkem kui teist ning need ametikohad võivad lähima aja jooksul kaduda⁽¹⁸⁾. Teised töökohad muutuvad ja töötajad vajavad ümberõpet.

4.1.3. Automatiseerimise mõju töökohtadele on Euroopa Liidu liikmesriigiti väga erinev⁽¹⁹⁾. OECD uuringu kohaselt mõjutab automatiseerimine üldiselt Ühendkuningriigi, Põhjamaade ja Madalmaade töökohti vähem kui Ida- ja Lõuna-Euroopa töökohti⁽²⁰⁾. Neil erinevustel võib olla mitmeid põhjuseid: erinev ülesannete jaotus majandusharudes ning sektorite struktuuri ja investeeringute erinevused (riikides, kus ei ole veel kasutusele võetud tööjõudu asendada suutvaid tehnoloogiaid ega neisse investeeritud, on ülesannete jaotus automatiseerimisele rohkem avatud). Erinevusi esineb ka töökoha korralduses üldisemalt ja töötajate väljaõppetasemes.

4.2. Kõigi kodanike põhioskuste tagamine

4.2.1. Kirjeldatud olukorra taustal võivad asjakohased oskused aidata ELi liikmesriikidel globaliseerunud turgudele paremini integreeruda ning koos arenguga sammu pidavate kõige uuenduslikemate ettevõtete ja kõige uuenduslikematele tehnoloogiatele spetsialiseeruda. Selleks vajavad kõik sektorid töötajaid, kellel on lisaks headele loovatele ja kognitiivsetele oskustele (kirjaoskus, arvutioskus ning keeruliste probleemide lahendamise oskus) ka juhtimis- ja suhtlemisoskus ning õppimisvalmidus.

4.2.2. Prioriteetseid meetmeid ja suuremat tuge vajavad need töötajad, kes töötavad madalamat kvalifikatsiooni nõudvatel töökohtadel, mille automatiseerimise, muutmise, asendamise ja isegi kadumise võimalus on suur.

4.2.3. ELis on oskuste ja tuleviku töökohtade vaheline lõhe süvenemas. ELi liikmesriikides ei oma 22 % töötajatest oma töös toimuvaid arengusuundumusi silmas pidades tõenäoliselt piisavaid digioskusi⁽²¹⁾. 2008. aastast alates on keskmine töötuse ja pikaajalise töötuse kestus pikenenud, eriti just madalama kvalifikatsiooniga töötajate puhul.

4.2.4. Nagu komitee hiljutises arvamuses väljendas, on nende töötute töö leidmise raskusi silmas pidades kiiremas korras vaja sektorite, piirkondade, liikmesriikide ja ELi tasandi sotsiaaldialoogi kaudu käsitleda koolituse ja oskuste teemat,⁽²²⁾ et kõik töötajad saaksid kvaliteetse töökoha ja suudaksid oma ametialase karjääri jooksul areneda.

4.3. Esmaõppe ümberkujundamine ja elukestva õppe edendamine

4.3.1. Nende raskuste taustal kinnitab komitee pakilist vajadust ELi ja liikmesriikide tasandi sihipärase poliitika järele, mis toetaks esma- ja elukestva õppe ümberkujundamist, et soodustada asjakohaseid õppemeetodeid, mis arendaksid uutel töökohtadel üha enam vajalikke loovaid ja digioskusi.

4.3.2. Ühtne Euroopa tasandi poliitika ei pruugi olla tulemuslik, sest liikmesriikide probleemid on erinevad, ent poliitikat, mis vähendaks olemasolevate oskuste ja tulevaste töökohtade vahelist lõhet, on vaja kõigile⁽²³⁾.

⁽¹⁷⁾ Nedelkoska, L. ja Quintini, G. (2018), „Automation, skills use and training“. OECD töödokumendid sotsiaal-, tööhõive- ja rändeküsimustes, nr 202, OECD väljaanded, Pariis.

⁽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⁾ Nedelkoska, L. ja Quintini, G. (2018), „Automation, skills use and training“. OECD töödokumendid sotsiaal-, tööhõive- ja rändeküsimustes, nr 202, OECD väljaanded, Pariis.

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

⁽²²⁾ ELT C 237, 6.7.2018, lk 8.

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

4.4. Tähelepanu vajavad aspektid seoses diskrimineerimise ohuga tööl ja ühiskonnas

4.4.1. *Sooline võrdõiguslikkus*: tuleviku töökohad ning tulevikus enam hinnatud ja paremini tasustatud töökohad asuvad STEM-valdkonnas (loodusteadused, tehnoloogia, inseneriteadused ja matemaatika) ja eriti infotehnoloogia (IT) sektoris. Üks oluline prioriteet peab olema mitmekesisus: olukord on äärmiselt murettekitav erialadel, kus digitaalvaldkonnal on oluline roll ning kus naised on tugevalt alaesindatud⁽²⁴⁾. Kui soovime, et need ebavõrdsused tuleviku töömaailmas veelgi ei suureneks, on oluline neid suundumusi jälgida ja mõõta ning soodustada naiste osalemist kõnealustes sektorites⁽²⁵⁾.

4.4.2. *Ealine ebavõrdsus*: töömaailmas toimuvad muudatused mõjutavad töötajate töötingimusi nende eest sõltumata. Need muutused võivad ühtlasi avaldada mõju jätkusuutlikule tööle kogu tööelu jooksul. Näiteks võidakse tähtajalisi töölepinguid, mida praegu kasutatakse ebaõiglaselt peamiselt noorte töötajate puhul,⁽²⁶⁾ hakata rakendama ka vanematele töötajatele, millel võivad olla oma tagajärjed. Samas võib digiteerimisega seotud tehnoloogiline areng pakkuda vanemaealistele töötajatele uusi võimalusi. Neid arengusuundi tuleb jälgida tööd käsitlevates uuringutes.

5. Uuendusmeelne ja ettevaatav sotsiaal- ja kodanikudialoog

5.1. Kõigi tasandite, s.o ELi, riigi, sektori, piirkonna ja ettevõtte tasandi sotsiaaldialoog peab täielikult arvestama digiteerimisega seotud ülesandeid ning töötama välja ettevaatavaid poliitikameetmeid, mis tuginevad asjakohastele andmetele muutustest mõjutatud ametialade, loodavate uute töökohtade ja nendel uutel töökohtadel töötamiseks vajalike oskuste kohta.

5.2. Sotsiaaldialoogi raames tuleb võimalikult ulatuslikult käsitleda töötingimusi automatiseerimise ajal, et võtta arvesse uusi ohte ja võimalusi. Euroopa Komisjon peab ELi liikmesriikides ja sektorites sotsiaaldialoogi käigus sõlmitud kokkuleppeid analüüsima, et neid tulemusi ellu viia (õigus mitte olla kättesaadav,⁽²⁷⁾ kaugtööd puudutavad kokkulepped, isikuga seotud õiguste ülekandmise õigus, platvormidega sõlmitavad kollektiivlepingud⁽²⁸⁾ jne)⁽²⁹⁾.

5.3. Selleks et hõlmata kõik paindlikud tööhõivevormid, mida digiteerimine tekitab, ega jätta ühtki töötajat kõrvalseisjaks,⁽³⁰⁾ peab komitee prioriteetseks sotsiaalkaitstesüsteemide kvaliteedi ja finantsilise elujõulisuse säilitamist kooskõlas Euroopa sotsiaalõiguste sambaga. Komitee kutsub Euroopa Komisjoni ja liikmesriike üles konsulteerima sotsiaalpartneritega, et kohandada sotsiaalkaitstesüsteeme uutele töövormidele.

5.4. Lisavahendeid võib leida tänu digiteerimisele tekkivast suuremast tootlikkusest. Sektorites ja ettevõtetes tuleb korraldada sotsiaaldialoog lisaväärtuse jagamise ja ümberjaotamise teemal.

5.5. Maksunduse osas tuleb maksusüsteemide reformid hoolikalt läbi mõelda, et tagada kõigi sissetulekute ühesugune maksustamine, olgu need saadud tavapärasest töökorraldust rakendavates sektorites või koostöömajanduses.

5.6. Kodanikuühiskonna sidusrühmad tuleb aktiivselt kaasata nendesse arengusuundadesse. Kontekstis, kus võetakse meetmeid kiirete tehnoloogiauuenduste suhtes haavatavate inimrühmade huvides ning kõiki kodanikke mõjutava tehisintellekti ja digiteerimise arendamiseks, on kodanikuühiskonna organisatsioonide oluline roll vägagi põhjendatud.

Brüssel, 11. juuli 2018

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee
president
Luca JAHIER

⁽²⁴⁾ Euroopa Komisjon (2018), „Women in the Digital Age“.

⁽²⁵⁾ Euroopa Komisjon (2015), „Monitoring the digital economy & society 2016-2021“.

⁽²⁶⁾ Eurofound (2017), „Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects“, lk 7, ja Eurofound (2017), „Working conditions of workers at different ages“.

⁽²⁷⁾ ELT C 237, 6.7.2018, lk 8.

⁽²⁸⁾ Vt Taanis sõlmitud kokkulepe.

⁽²⁹⁾ ELT C 434, 15.12.2017, lk 30.

⁽³⁰⁾ ELT C 303, 19.8.2016, lk 54, ja ELT C 129, 11.4.2018, lk 7.