

Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Concepte ale UE pentru gestionarea tranziției într-un mediu de lucru digitalizat – o contribuție importantă la o carte albă a UE privind viitorul muncii”

(aviz exploratoriu la solicitarea Președinției austriece)

(2018/C 367/03)

Raportoare: **Franca SALIS-MADINIER**

Coraportor: **Ulrich SAMM**

Aviz la solicitarea Președinției austriece a Consiliului	Scrisoarea din 12.2.2018
Temei juridic	Articolul 304 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene Articolul 29 alineatul (1) din Regulamentul de procedură Aviz exploratoriu
Decizia Biroului	13.3.2018
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie
Data adoptării în secțiune	6.6.2018
Data adoptării în sesiunea plenară	11.7.2018
Sesiunea plenară nr.	536
Rezultatul votului	152/1/4
(voturi pentru/voturi împotriva/abțineri)	

1. Concluzii și recomandări

1.1. Comitetul Economic și Social European (CESE) susține o tranziție digitală echitabilă, bazată pe respectarea valorilor europene care promovează ocuparea integrală a forței de muncă, progresul social, un nivel înalt de protecție, reducerea sărăciei și a inegalităților.

1.2. CESE recomandă ca posibilitățile imense oferite de noile tehnologii să aducă beneficii tuturor: lucrători, cetățeni, întreprinderi. În această transformare nu trebuie să existe învinși. În mod prioritar, politicile trebuie să fie orientate spre consolidarea traiectoriilor individuale (astfel încât toți cetățenii să capete competențe adecvate) și a sistemelor colective de securitate socială (edificate pentru a favoriza accesul la prestații de securitate socială), astfel cum este prevăzut în Carta drepturilor fundamentale, în prioritățile proclamate de instanțele europene la Göteborg, în cadrul Pilonului european al drepturilor sociale și în convențiile OIM.

1.3. Locurile de muncă pot suferi modificări ca urmare a automatizării, a digitalizării și a inteligenței artificiale (IA). CESE consideră prioritară actualizarea competențelor lucrătorilor europeni, în special ale acelor al căror nivel de calificare și obsolescența profesională nu le permite să ocupe noi locuri de muncă sau locuri de muncă ce vor fi modificate prin tehnologizare. CESE subliniază că, la nivelul UE și al statelor membre, este urgent necesară o politică în favoarea unei transformări a formării inițiale și a învățării pe tot parcursul vieții, în vederea favorizării metodelor pedagogice corespunzătoare, prin care se pot dezvolta competențele creative și digitale, tot mai necesare pentru noile locuri de muncă.

1.4. Diversitatea de gen trebuie să se afle, de asemenea, în centrul priorităților: situația este alarmantă în filierele cu o componentă digitală puternică, întrucât femeile sunt slab reprezentate⁽¹⁾. Este important să se monitorizeze și să se măsoare aceste tendințe, și, totodată, să se promoveze accesul femeilor în aceste sectoare.

⁽¹⁾ Comisia Europeană (2018). Femeile în era digitală (în limba engleză).

1.5. CESE constată că doar 0,3 % din cheltuielile publice totale din UE ⁽²⁾ sunt destinate investițiilor în politicile sociale. Trebuie puse la dispoziție resurse suficiente, în special în cadrul viitorului plan bugetar multianual al UE post-2020 ⁽³⁾, pentru consolidarea acestor politici și pentru susținerea transformării digitale pe piața forței de muncă, în beneficiul lucrătorilor, al întreprinderilor și al societății în ansamblu.

1.6. Resurse suplimentare se pot regăsi în câștigurile de productivitate generate de digitalizare. CESE recomandă ca dialogul social cu privire la distribuția valorii adăugate să fie organizat la nivel de ramură și la nivel de întreprindere, pentru a se ajunge la un acord în ceea ce privește modalitățile de utilizare.

1.7. Pentru a lua în considerare toate formele flexibile de ocupare a forței de muncă create de digitalizare și pentru a nu exclude niciun lucrător ⁽⁴⁾, CESE include menținerea calității și viabilității financiare a sistemelor de protecție socială printre prioritățile sale. CESE îndeamnă Comisia Europeană și statele membre să organizeze consultarea cu partenerii sociali pentru a adapta sistemele de protecție socială, în special în beneficiul lucrătorilor care, din cauza statutului lor, nu sunt acoperiți suficient de aceste sisteme.

1.8. În contextul introducerii de noi tehnologii, cum ar fi roboții sau mașinile inteligente, CESE reamintește în studiul său importanța informării și consultării reprezentanților lucrătorilor în amonte și necesitatea negocierii colective care să însoțească schimbările ⁽⁵⁾ determinate de introducerea acestor tehnologii. De asemenea, Comitetul reamintește că Directiva privind comitetele europene de întreprindere prevede obligația de consultare ⁽⁶⁾.

1.9. În ceea ce privește inteligența artificială (IA), CESE subliniază că opacitatea funcționării algoritmilor și modul în care aceștia fac alegeri care nu pot fi controlate de oameni reprezintă provocări imense pentru UE, precum și întrebări fundamentale referitoare la societatea în care ne dorim să trăim. CESE a subliniat deja că pe noua piață a forței de muncă se impune definirea relației dintre om și mașină. O abordare centrată pe controlul omului asupra mașinii este fundamentală ⁽⁷⁾.

1.10. CESE susține cadre strategice universale care oferă Europei un avantaj competitiv ⁽⁸⁾ și încurajează dezvoltarea unei IA responsabile din punct de vedere social și în serviciul binelui comun. Subliniază că UE ar trebui să sprijine noul domeniu de cercetare al „ergonomiei cognitive”, care vizează adoptarea unor măsuri de promovare a utilizării tehnologiilor inteligente antropocentrice.

2. Introducere

2.1. CESE s-a pronunțat deja, în cadrul a trei avize exploratorii solicitate de Președințiile estoniană și bulgară ale Consiliului, cu privire la noile forme de ocupare a forței de muncă și la viitorul muncii ⁽⁹⁾. Aceste avize au fost completate printr-o reflecție mai amplă pe tema „Un concept durabil din punct de vedere social pentru era digitală”, în cadrul unui alt aviz exploratoriu solicitat de Președinția bulgară ⁽¹⁰⁾.

2.2. CESE se opune afirmației potrivit căreia „în urma digitalizării vor exista învingători și învinși”. În prezentul aviz, CESE face propuneri pentru ca toți cetățenii să beneficieze de digitalizare și ca nimeni să nu fie marginalizat.

2.3. Pentru a nu exclude o parte dintre lucrători și cetățeni, trebuie consolidate cheltuielile pentru investiții în politicile sociale, care în prezent nu reprezintă decât 0,3 % din cheltuielile publice totale ale UE ⁽¹¹⁾. Trebuie puse la dispoziție resurse suficiente, în special în cadrul viitorului plan bugetar multianual al UE post-2020 ⁽¹²⁾, pentru susținerea transformării digitale pe piața forței de muncă.

2.4. CESE subliniază că, pentru ca întreaga societate să beneficieze de automatizare, UE și statele sale membre trebuie să se poată baza pe un sistem de învățare pe tot parcursul vieții performant și de calitate, pe un dialog social permanent între părțile interesate, pe negocieri colective pertinente și pe un sistem de impozitare adecvat.

⁽²⁾ COM(2017) 206 final, p. 28.

⁽³⁾ JO C 262, 25.7.2018, p. 1

⁽⁴⁾ JO C 303, 19.8.2016, p. 54 și JO C 129, 11.4.2018, p. 7.

⁽⁵⁾ CESE (2017). Impactul digitizării și al economiei la cerere asupra piețelor forței de muncă și consecințele pentru relațiile de muncă și industriale.

⁽⁶⁾ JO L 122, 16.5.2009, p. 28.

⁽⁷⁾ JO C 288, 31.8.2017, p. 1.

⁽⁸⁾ JO C 288, 31.8.2017, p. 1.

⁽⁹⁾ JO C 434, 15.12.2017, p. 30 și p. 36 și JO C 237, 6.7.2018, p. 8.

⁽¹⁰⁾ JO C 237, 6.7.2018, p. 1.

⁽¹¹⁾ Uniunea Europeană (2017). Document de reflecție privind dimensiunea socială a Europei, p. 24.

⁽¹²⁾ JO C 262, 25.7.2018, p. 1.

2.5. Este imperativ să se acționeze chiar de acum pentru a asigura disponibilitatea competențelor adecvate pentru viitor, astfel încât UE și toate statele sale membre să rămână competitive și să fie capabile să creeze noi întreprinderi și noi locuri de muncă, să garanteze că cetățenii rămân capabili să se integreze pe piața forței de muncă pe întreaga perioadă a carierei profesionale și să asigure bunăstarea pentru toți.

3. O IA în serviciul oamenilor pentru o tranziție echitabilă și de calitate

3.1. CESE invocă provocările reprezentate de IA pentru UE – înțeasă drept ansamblul tehnologiilor care vizează realizarea, prin tehnologia informației, a sarcinilor cognitive realizate în mod tradițional de către om.

3.2. Pentru ca lucrătorii, cetățenii, întreprinderile, statele membre și UE să beneficieze de digitalizare și de o IA tot mai puternică și performantă, aceasta trebuie să fie controlată iar eventualele sale efecte negative trebuie să fie anticipate și reglementate.

3.3. CESE consideră că noua generație de așa-numiți roboți colaborativi este o oportunitate care ar putea fi în beneficiul întregii societăți. Acești roboți pot deveni adevărați parteneri ai lucrătorilor, ușurându-le munca de zi cu zi, astfel încât să fie mai puțin stresantă. În plus, ei pot ajuta persoanele care suferă de handicapuri fizice sau cognitive și chiar și pe cele cu mobilitate redusă.

3.4. CESE subliniază din nou⁽¹³⁾ abordarea bazată pe controlul uman (*human-in-command*) pentru toate părțile procesului de digitalizare. Societatea noastră trebuie să facă față temerii că sistemele de IA, în special, vor putea să decidă într-o bună zi asupra unor aspecte importante ale vieții noastre, fără nicio interacțiune umană. Abordarea *human-in-command* definește un principiu care garantează că mașinile au, în mod clar, rolul de a-i servi pe oameni și că problemele umane mai complexe, cum ar fi asumarea responsabilității, judecarea cazurilor controversate/etice sau a comportamentului irațional, rămân sub controlul oamenilor. Acest principiu foarte general poate servi drept principiu director pentru regulamentele viitoare.

3.5. Astfel cum a amintit CESE în avizul său din proprie inițiativă pe tema „Inteligența artificială”⁽¹⁴⁾, controlul algoritmilor reprezintă o provocare uriașă pentru democrațiile noastre și libertățile noastre fundamentale, inclusiv pentru piața forței de muncă. O transformare digitală responsabilă din punct de vedere social și etic trebuie să reprezinte un scop în sine pentru UE. CESE susține cadre strategice universale pentru IA, care oferă UE un avantaj competitiv. Subliniază că Uniunea ar trebui să sprijine noul domeniu de cercetare al „ergonomiei cognitive”, care vizează adoptarea de măsuri care să promoveze utilizarea tehnologiilor inteligente centrată pe oameni.

3.6. Prin algoritmi eronați, deciziile și alegerile făcute pot accentua discriminările în întreprinderi, de exemplu în ceea ce privește practicile de recrutare și activitățile de resurse umane în general⁽¹⁵⁾. Cu toate acestea, o bună programare a datelor și a algoritmilor poate, de asemenea, să conducă la sisteme de recrutare și politici în domeniul resurselor umane mai „inteligente” și echitabile.

3.7. Cercetătorii, inginerii și antreprenorii europeni care contribuie la proiectarea, dezvoltarea și comercializarea sistemelor de IA trebuie să acționeze conform criteriilor de responsabilitate etică și socială. Integrarea eticii și a științelor umane în programa școlară a studiilor de inginerie poate fi un răspuns bun la acest imperativ⁽¹⁶⁾. Un cod de conduită pentru IA ar putea fi adecvat.

3.8. CESE ar dori să atragă atenția asupra amenințării reprezentate de IA în ceea ce privește securitatea cibernetică și confidențialitatea. Cu ajutorul noii tehnologii este mult mai simplu să se realizeze imagini trucate, videoclipuri trucate, discursuri și texte false de înaltă calitate. Abordarea acestei amenințări grave trebuie să reprezinte cea mai mare prioritate în politica UE.

⁽¹³⁾ JO C 288, 31.8.2017, p. 1.

⁽¹⁴⁾ JO C 288, 31.8.2017, p. 1.

⁽¹⁵⁾ OIM (2018). *Impact des technologies sur la qualité et la quantité des emplois*; cf. Villani, C. (2018). *Donner un sens à l'intelligence artificielle: Pour une stratégie nationale et européenne*.

⁽¹⁶⁾ Cf. raportul dlui Cédric Villani privind inteligența artificială (martie 2018).

4. Observații generale

4.1. Impactul asupra locurilor de muncă

4.1.1. Chestiunea impactului pe care îl vor avea automatizarea, digitalizarea și IA în diferitele procese de producție asupra volumului ocupării forței de muncă este foarte controversată. În funcție de metoda adoptată – analiza sarcinilor sau a locurilor de muncă –, aceste previziuni referitoare la pierderea de locuri de muncă sunt foarte diferite⁽¹⁷⁾.

4.1.2. Oricare ar fi aceste diferențe, sigur este că digitalizarea va avea un impact asupra mării majorității a locurilor de muncă; anumite meserii vor fi mai afectate decât altele și ar putea să dispară pe termen scurt⁽¹⁸⁾. Altele vor face obiectul unor transformări și vor necesita recalificarea.

4.1.3. În plus, diferențele referitoare la impactul automatizării asupra locurilor de muncă sunt mari între statele membre ale Uniunii Europene⁽¹⁹⁾. Potrivit unui studiu al OCDE, în general, locurile de muncă din Regatul Unit, din țările nordice și din Țările de Jos sunt mai puțin supuse automatizării decât locurile de muncă din statele membre din est și din sud⁽²⁰⁾. Mai mulți factori pot explica aceste decalaje: diferențe în ceea ce privește organizarea sarcinilor în cadrul sectoarelor economice, diferențe în ceea ce privește structura sectorială și investițiile (țări care încă nu au adoptat și nu au investit în tehnologii care pot înlocui forța de muncă au o structură a sarcinilor care este mai potrivită pentru automatizare). Există, de asemenea, disparități în ceea ce privește organizarea locului de muncă în general sau chiar în ceea ce privește nivelul de educație al lucrătorilor.

4.2. Garantarea competențelor esențiale ale tuturor cetățenilor

4.2.1. Competențele adecvate pot ajuta statele membre ale UE să se integreze mai bine pe piețele globalizate și să se specializeze în cele mai avansate tehnologii, întreprinderile mai inovatoare rămânând în cursă. Pentru aceasta, toate sectoarele au nevoie de lucrători care să dețină nu numai competențe creative și cognitive de nivel înalt (competențe scrise, competențe numerice și de rezolvare a problemelor complexe), ci și capacități manageriale și de comunicare și o abilitate de învățare.

4.2.2. Lucrătorii care necesită măsuri prioritare și o susținere mai mare sunt cei care ocupă locuri de muncă cu nivel scăzut de calificare și cu mare potențial de automatizare, transformare, înlocuire și chiar dispariție.

4.2.3. În Uniune, diferența dintre competențe și viitoarele locuri de muncă este tot mai mare. În statele membre ale UE, 22 % dintre lucrători riscă să nu dețină competențele digitale potrivite în raport cu evoluțiile locului lor de muncă⁽²¹⁾. Din 2008, durata medie a șomajului și a șomajului de lungă durată a crescut, în special pentru lucrătorii care au un nivel scăzut de calificare.

4.2.4. Astfel cum s-a afirmat într-un aviz recent al CESE, având în vedere dificultățile cu care se confruntă șomerii pentru a avea acces pe piața forței de muncă, este imperativ să abordăm, prin dialog social la nivelul ramurilor de activitate, al teritoriilor și la nivel național și european, chestiunea formării și a competențelor⁽²²⁾ pentru ca toți lucrătorii să poată avea acces la un loc de muncă de calitate și să poată evolua în parcursul lor profesional.

4.3. Transformarea formării inițiale și încurajarea învățării pe tot parcursul vieții

4.3.1. Pentru a răspunde acestor provocări, CESE subliniază urgența unei politici, la nivelul UE și al statelor membre, în favoarea unei transformări a formării inițiale și pe tot parcursul vieții, în vederea favorizării metodelor pedagogice corespunzătoare, prin care se pot dezvolta competențele creative, care devin tot mai necesare.

4.3.2. O singură politică uniformă la nivel european riscă să fie ineficientă, deoarece statele membre se confruntă cu probleme diferite, dar o politică pentru reducerea decalajelor dintre competențele disponibile și locurile de muncă viitoare este universal necesară⁽²³⁾.

⁽¹⁷⁾ Nedelkoska, L. și G. Quintini (2018). *Automation, skills use and training*. Documente de lucru ale OCDE privind problemele sociale, ocuparea forței de muncă și migrația, nr. 202, Publicațiile OCDE, 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⁾ Nedelkoska, L. și G. Quintini (2018). *Automation, skills use and training*. Documente de lucru ale OCDE privind problemele sociale, ocuparea forței de muncă și migrația, nr. 202, Publicațiile OCDE, Paris.

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

⁽²²⁾ JO C 237, 6.7.2018, p. 8.

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

4.4. Motive de vigilență în ceea ce privește riscul de discriminare la locul de muncă și în societate

4.4.1. Egalitatea de gen: locurile de muncă ale viitorului și cele care vor fi cel mai bine recunoscute și remunerate vor fi cele din domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM) și, în special, din sectorul tehnologiei informației (TI). Diversitatea de gen trebuie să se afle, de asemenea, în centrul priorităților: situația este alarmantă în filierele cu o componentă digitală puternică, întrucât femeile sunt slab reprezentate⁽²⁴⁾. Este important să se monitorizeze și să se măsoare aceste tendințe, precum și să se promoveze accesul femeilor în aceste sectoare, dacă dorim să evităm inegalități mai mari pe viitoarea piață a forței de muncă⁽²⁵⁾.

4.4.2. Inegalități de vârstă: schimbările de pe piața forței de muncă au implicații asupra condițiilor de angajare a lucrătorilor, indiferent de vârstă. Aceste transformări pot avea un impact asupra unui loc de muncă durabil pe tot parcursul vieții profesionale. De exemplu, utilizarea contractelor cu durată determinată, rezervate în prezent, oarecum în mod injust, lucrătorilor tineri, se poate extinde la lucrători mai în vârstă, cu posibile consecințe⁽²⁶⁾. În același timp, dezvoltarea tehnologică asociată digitalizării poate oferi oportunități celor mai în vârstă lucrători. Studii referitoare la ocuparea forței de muncă trebuie să urmărească aceste evoluții.

5. Un dialog social și civil care inovează și anticipează

5.1. Dialogul social la toate nivelurile – european, național, de ramură de activitate, de teritoriu și de întreprindere – trebuie să integreze pe deplin provocările digitale și să conceapă politici de anticipare susținute de date relevante referitoare la meseriile afectate de schimbări, la noile locuri de muncă create și la competențele care trebuie dezvoltate pentru a ocupa aceste noi locuri de muncă.

5.2. Dialogul social trebuie să abordeze într-o manieră mai globală condițiile de muncă în era automatizării, pentru a lua în considerare noile riscuri și oportunități. Acordurile încheiate ca urmare a dialogului social în diferitele state membre și sectoare ale UE ar trebui să facă obiectul unei analize a Comisiei Europene în vederea punerii în aplicare a acestor rezultate (dreptul de a se deconecta⁽²⁷⁾, acordurile privind munca la distanță, drepturile transferabile ale persoanei, acordul colectiv semnat cu platformele⁽²⁸⁾ etc.)⁽²⁹⁾.

5.3. Pentru a lua în considerare toate formele flexibile de ocupare a forței de muncă create de digitalizare și pentru a nu marginaliza niciun lucrător⁽³⁰⁾, CESE include, printre prioritățile sale, menținerea calității și viabilității financiare a sistemelor de protecție socială, în concordanță cu Pilonul european al drepturilor sociale. Comitetul îndeamnă Comisia Europeană și statele membre să organizeze consultarea cu partenerii sociali pentru a adapta sistemele de protecție socială la noile forme de ocupare a forței de muncă.

5.4. Resurse suplimentare se pot regăsi în câștigurile de productivitate generate de digitalizare. Dialogul social cu privire la distribuția valorii adăugate trebuie să fie organizat la nivel de ramură și la nivel de întreprindere.

5.5. La nivelul fiscalității, este necesar să se verifice cu atenție reformele sistemelor fiscale pentru a se asigura niveluri similare de impozitare pentru toate formele de venituri, indiferent dacă sunt generate în sectoare organizate pe baza contractelor colective de muncă sau în economia colaborativă.

5.6. Părțile interesate din cadrul societății civile ar trebui să se implice activ în aceste evoluții. Politicile de formare pentru grupurile vulnerabile la schimbările tehnologice rapide, la politicile de dezvoltare a IA și a digitalizării, cu ale căror efecte se confruntă toți cetățenii, justifică rolul important pe care îl joacă organizațiile societății civile.

Bruxelles, 11 iulie 2018.

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Luca JAHIER

⁽²⁴⁾ CE (2018). Femeile în era digitală (în limba engleză).

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

⁽²⁶⁾ Eurofound (2017), *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*, p. 7, și Eurofound (2017) *Working conditions of workers at different ages*.

⁽²⁷⁾ JO C 237, 6.7.2018, p. 8.

⁽²⁸⁾ A se vedea acordul semnat în Danemarca.

⁽²⁹⁾ JO C 434, 15.12.2017, p. 30.

⁽³⁰⁾ JO C 303, 19.8.2016, p. 54 și JO C 129, 11.4.2018, p. 7.