



EUROOPA LIIDU TASANDI SOTSIAALPARTNERITE RAAMKOKKULEPE



DIGITALISEERIMISE KOHTA



Juuni 2020



SISSEJUHATUS

EESMÄRGID

REGULEERIMISALA

**TÖÖANDJATE JA
TÖÖTAJATE ESINDAJATE
VAHELINE PARTNERLUS**

1. DIGIOSKUSED JA TÖÖHÕIVE TAGAMINE
2. ÜHENDUSES OLEMISE REGULEERIMINE
3. TEHISINTELLEKT JA INIMKONTROLI TAGAMINE
4. INIMVÄÄRIKUSE AUSTAMINE JA JÄLGIMISTEGEVUS

**RAKENDAMINE JA
JÄRELKONTROLL**



SISSEJUHATUS

Majanduse digitaalne ümberkujundamine on mitmetahuline teema, millel on kaugeleulatuv mõju tööturgudele, töömaailmale ja kogu ühiskonnale üldisemalt. ELi liikmesriigid käsitlevad seda erineval viisil, tulenevalt erinevast sotsiaalsest ja majanduslikust olukorrast, tööturgudest ja töösuhete süsteemidest ning olemasolevatest algatustest, tavadest ja kollektiivlepingutest.

Digitaalne ümberkujundamine loob selgeid eeliseid nii tööandjatele kui ka töötajatele ja töötajate seoses uute töövõimaluste, tööviljakuse suurenemise, töötingimuste parandamise ja uue töökorralduse ning teenuste ja toodete parema kvaliteediga. Üldkokkuvõttes võib see õigete strateegiatega kasutamisel kaasa tuua tööhõive kasvu ja töökohtade säilimise.

Ümberkujundamisega kaasnevad ka väljakutsed ja riskid töötajatele ja ettevõtetele, kuna mõned ülesanded kaovad ja paljud teised muutuvad. Selleks tuleb muutusi ennetada ning varustada töötajad ja ettevõtted digiajastul hakkama saamiseks vajalike oskustega. Samuti tuleb tegeleda uue töökorralduse ja töötingimustega, töö- ja eraelu tasakaalu küsimustega ning tehnoloogia kättesaadavusega, sealhulgas infrastruktuuri juurdepääsetavusega, erinevates majandussektorites ja piirkondades. Samuti on vaja spetsiifilisi lähenemisviise väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate (VKE) jaoks, et nad saaksid rakendada digitaliseerimist vastavalt oma konkreetsetele oludele.

Kuna kasu ei teki automaatselt, peame kohandama oma tööturget, haridust ja koolitust ning sotsiaalkaitseüsteeme, mis aitavad tagada, et üleminek on nii tööandjatele kui ka töötajatele vastastikku kasulik. ELil ja riikide valitsustel on oluline roll selles, et raamtingimused võimaldaksid ja toetaksid tööandjaid ja töötajaid võimaluste kasutamisel ja jätaksid neile ruumi sobivate lahenduste leidmiseks, et väljakutsetega toime tulla. Samas tuleb pidada meeles, et tööandjad ja töötajad tunnevad kohapealset olukorda kõige paremini ja teavad, milliseid meetmeid on vaja rakendada ettevõtete ja töötajate hüvanguks.

Samuti on oluline arvestada kliima- ja keskkonnamõjudega.

Lisaks peavad tööandjad, töötajad ja nende esindajad tegema ühiselt jõupingutusi selleks, et uusi võimalusi maksimaalselt ära kasutada ja rakendada väljakutsetega tegelemisel partnerlusel põhinevat lähenemisviisi, austades samas asjaosaliste erinevaid rolle.

Selle raamkõikuleppega võtavad Euroopa valdkonnaülesed sotsiaalpartnerid ühise kohustuse¹ optimeerida töömaailma digitaalsest ümberkujundamisest tulenevaid eeliseid ja tegeleda ühiselt sellega kaasnevate probleemidega.

¹ BusinessEurope, SME-United, CEEP ja ETUC (ning kontaktkomitee EUROCADRES/ CEC)



EESMÄR GID

Käesoleva raamkokkuleppe eesmärk on:

- tõsta tööandjate, töötajate ja nende esindajate teadlikkust digitaalse ümberkujundamisega kaasnevatest võimalustest ja väljakutsetest töömaailmas.
- pakkuda tegevusele orienteeritud raamistikku, et julgustada, juhendada ja aidata tööandjaid, töötajaid ja nende esindajaid meetmete ja tegevuste kavandamisel mainitud võimaluste ärakasutamiseks ja väljakutsetega toimetulemiseks, võttes samal ajal arvesse olemasolevaid algatusi, tavasid ja kollektiivlepinguid;
- soodustada tööandjate, töötajate ja nende esindajate vahelises koostöös partnerluspõhist lähenemisviisi;
- toetada inimkeskse lähenemise väljatöötamist digitehnoloogia integreerimiseks töömaailma, toetada ja abistada töötajaid ning suurendada tootlikkust;

rakendades selleks järgmisi abinõusid:

- ühise dünaamilise tsirkulaarse protsessi esitamine, milles võetakse arvesse erinevate osalejate erinevaid rolle ja ülesandeid ning mida saab kohandada erinevatele riiklikele, valdkondlikele ja/või ettevõtte situatsioonidele, töösuhete süsteemidele, töökohtadele ja erinevatele digitehnoloogiatele/-vahenditele;
- konkreetsete lähenemisviiside, tegevuste ja meetmete esile tõstmine, mida tööandjad, töötajad ja nende esindajad saavad kasutada vastavalt oma konkreetsetele vajadustele ja olukorrale, et käsitleda teemasid nagu oskused, töökorraldus ja töötingimused.

REGULE ERIMISA

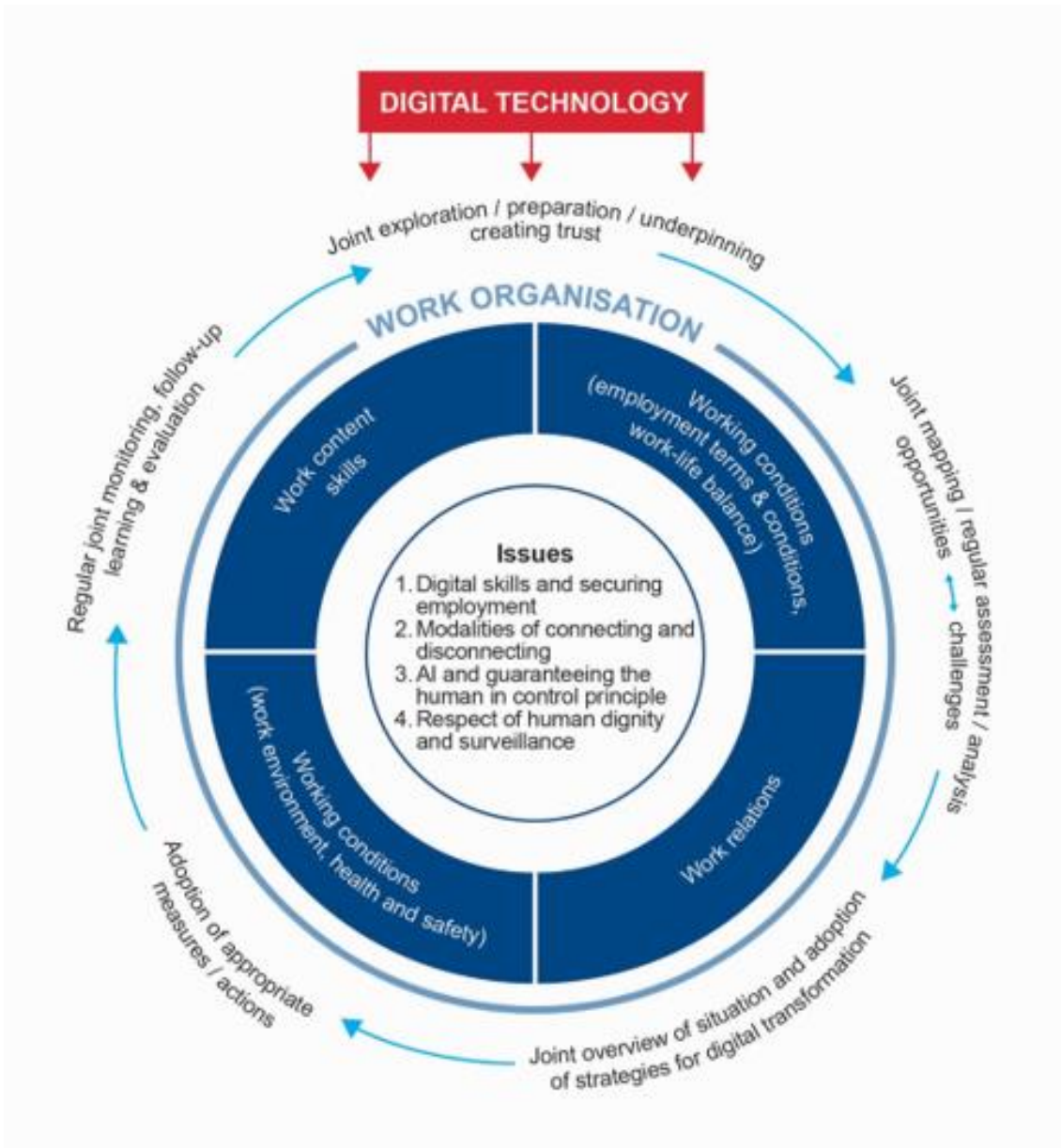
Käesolev autonoomne kokkulepe on sõlmitud Euroopa valdkonnaüleste sotsiaalpartnerite vahel ja see kehtib kogu ELis/EMPs.

Käesolevat kokkulepet kohaldatakse kõikidele töötajatele ja tööandjatele avalikus ja erasektoris ning kõikides majandusvaldkondades, sealhulgas veebiplatvormi kasutavates valdkondades, kellel on riikliku seaduse kohaselt määratletud töösuhe.

Käesolevas kokkuleppes mõistetakse „ettevõtte“ all nii era- kui ka avaliku sektori organisatsioone.

Käesolevas kokkuleppes tunnustatakse „töötajate esindajatele“ viidates ametiühingute esindajate eesõigusi vastavalt riiklikele seadustele ja tavadele.

DIGITALISEERIMISE PARTNERLUSPROTSESS



Protsessi **paremaks mõistmiseks** on alljärgnevalt antud selles kasutatud mõistete üldtunnustatud tähendused:

Töökorraldus

Töökorraldus on tööülesannete ja volituste jaotamine ja koordineerimine organisatsioonis. Töökorraldus on viis, kuidas tööülesanded organisatsioonis isikute vahel jaotatakse ning kuidas neid siis lõpptoote või teenuse saavutamiseks koordineeritakse. Töökorraldus või -struktuur näitab, mida keegi teeb, ükskõik kas meeskonnas või individuaalselt, ja mille eest keegi vastutab.

Töö sisu ja oskused

Töö sisu on uurida, millist mõju digitehnoloogia/-vahendid avaldavad töö sisule ja millised on töö tegemiseks ja teistega (kaastöötajad, juhtkond, kliendid, vahendajad) (digitaalsel teel) suhtlemiseks vajalikud oskused. Siin tuleb arvestada aspekte nagu autonoomia, sidusus, varieeruvus, töökoormus, teave, töörolli selgus.

Töötingimused

Töötingimused viitavad töökeskkonnale (nt tervise- ja ohutusealased, füüsilised ja vaimsed vajadused, heaolu, kliima, mugavus, sanitaarnõuded, töövahendid) ja töötajatega sõlmitud töösuhte tingimustele. Viimane hõlmab selliseid küsimusi nagu: tööaeg (skeemid), puhkeajad, töökoht (-kohad), töö- ja eraelu tasakaal, puhkusesüsteemid, koolitus- ja õppimisvõimalused, hindamismehhanismid.

Töösuhted

Töösuhted või inimestevahelised suhted mõjutavad töötajate töötulemusi ja heaolu. Need hõlmavad töötajate endi ning töötajate ja ettevõtte vahelist sotsiaalset läbikäimist (ametlikud ja mitteametlikud suhted otsese ülemusega, juhtkonnaga, personaliosakonnaga). Siia kuuluvad ka suhted klientide ja muude kolmandate osapooltega. Oluline on pidada silmas suhete kvaliteeti (koostöö, integratsioon, kontaktid ja kontaktivõimalused, suhtlus, tööõhkkond), juhtimisstiili, vägivalla või ahistamise esinemist, konfliktide juhtimist, tugiprotseduure ja -mehhanisme.



TÖÖANDJATE JA TÖÖTAJATE ESINDA VAHELINE PARTNERLUS

Võttes arvesse, et:

peamine eesmärk on saavutada konsensuslik üleminek digitehnoloogiate eduka integreerimise abil töökohal ja kasutades ära avanevaid võimalusi ning samas ennetades ja minimeerides nii töötajaid kui ka tööandjaid ohustavaid riske, ning tagada parim võimalik tulemus nii tööandjatele kui ka töötajatele;

üleminek hõlmab mitmeid teemasid, millega tuleb arvestada. Soovitav on rakendada laiaulatuslikku multidistsiplinaarset lähenemisviisi, mis hõlmab asjakohaseid töökoha elemente;

enamik neist teemadest on omavahel seotud ja neid ei tohiks käsitleda eraldi;

lähenemisviis tuleb kohandada ettevõtte suurusele ja tegeleda tuleb erinevate olukordade või asjaoludega, arvestades samas sellega, et teatud omadused on kõigil ettevõtetel samasugused sõltumata ettevõtte suurusest;

edu saavutamiseks on oluline, et tööandjad, töötajad ja nende esindajad panustaksid üheskoos kokkulepitud ja ühiselt juhitud protsessi;

on kokkuleppe rakendamiseks sobiv viis kokkulepitud ja ühiselt juhitud dünaamiline tsirkulaarne protsess, mis arvestab samaaegselt erinevate osaliste, sealhulgas töötajate esindajate rollide ja ülesannetega.

Digitehnoloogiate või -vahendite olemasolu või kasutuselevõtt mõjutab mitmeid teemasid, mis on sageli omavahel seotud. Need teemad on näidatud diagrammil:

- Töö sisu - oskused
- Töötingimused (töösuhte tingimused, töö- ja eraelu tasakaal)
- Töötingimused (töökeskkond, tervis ja ohutus)
- Töösuhted
- Töökorraldus

Protsessi erinevates etappides tuleb kõik need teemad läbi arutada ja nendega arvestada.

Eespool nimetatud teemadega seoses tuleb arutada ja arvestada protsessi raames ka järgmisi küsimusi:

- Digioskused ja tööhõive tagamine
- Ühenduses olemise reguleerimine
- Tehisintellekt ja inimkontrolli tagamine
- Inimväärikuse austamine ja jälgimistegevus

Digitehnoloogiaid või -vahendeid saab kasutada / kasutusele võtta ka nende valdkondade parendamiseks (nt parema töökorralduse, suhtluse, rohkemate õppimisvõimaluste, paremate töösuhete, parema töö- ja eraelu tasakaalu, soolise võrdõiguslikkuse abil).

Protsessi etapid

- Esimene etapp „**Ühine uurimine/ettevalmistamine/põhistamine**” hõlmab uurimist, teadlikkuse tõstmist ning õige tugipõhi ja usaldusliku õhkkonna loomist, et oleks võimalik avalikult arutada digitaliseerimise võimalusi ja väljakutseid/riske, nende mõju töökohal ja võimalikke tegevusi ja lahendusi.
- Teine etapp „**Ühine kaardistamine/regulaarne hindamine/analüüs**” on kaardistamisharjutus, milles käsitletakse teemavaldkondi seoses eeliste ja võimalustega (kuidas digitehnoloogia edukas integreerimine võib töötajatele ja ettevõttele kasu tuua) ning väljakutsete/riskidega. Selles etapis määratletakse ka võimalikud meetmed ja tegevused. VKEd võivad vajada välist nõu/tuge.
- Kolmas etapp „**Ühine ülevaade olukorrast ja digitaalse ümberkujundamise strateegiate vastuvõtmine**” on ülaltoodud etappide tulemus. See väljendub põhiteadmiste saamises võimaluste ja väljakutsete/ riskide, nende erinevate elementide ja omavahelise suhestumise kohta, samuti digitaalsetes strateegiates kokku leppimises, millega seatakse ettevõtte edasised eesmärgid.
- Neljanda etapi „**Sobivate meetmete/tegevuste kasutusele võtmine**” eelduseks on ühine ülevaade olukorrast. See sisaldab järgmist:
 - kavandatud lahenduste katsetamise/piloteerimise võimalus;
 - prioriteetide seadmine;
 - ajastus, rakendamine järjestikuste ajaliselt piiratud etappidena;
 - juhtkonna ja töötajate ning nende esindajate rollide ja vastutuse täpsustamine/määratlemine;
 - ressursid;
 - kaasnevad meetmed nagu (ekspertide) toetus, jälgimine jne.
- Viies etapp „**Regulaarne ühine jälgimine / järelkontroll, õppimine, hindamine**” on koht, kus saame täieliku ringi meetmete tõhususe ühiseks hindamiseks ja arutame selle üle, kas on vaja täiendavat analüüsi, teadlikkuse tõstmist, toetamist või meetmeid.

Töötajate esindajatele antakse vajalikud vahendid ja teave protsessi eri etappide tõhusaks läbimiseks.

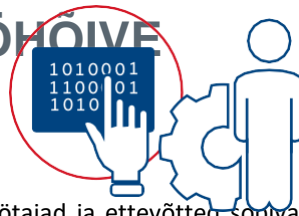
Kohandamine

Ehkki protsessi etapid jääksid samaks, tuleks seda protsessi kohandada erinevatele riiklikele, valdkondlikele ja/või ettevõtte situatsioonidele ning töösuhete süsteemidele, kohandades protsessis kasutatavaid vahendeid, sisu ja/või kaasatud inimesi/eksperte. See võimaldab kasutada erinevatele töökohtadele, ettevõtetele ja sektoritele sobivat lähenemisviisi.

Kokkuleppega tunnistatakse, et sotsiaalpartnerid on osadel juhtudel juba kasutusele võtnud hulgaliselt digivahendeid, korraldanud koolitusi ja rakendanud ühiseid protseduure. Järelikult tuleks neid olemasolevaid vahendeid ja protseduure ühisel kaardistamisel/regulaarsel hindamisel/analüüsimisel arvesse võtta ning alati, kui muretsetakse töötingimustele ning tervishoiule ja -ohutusele avaldatava mõju pärast, millele on vaja kiiresti tähelepanu pöörata, rakendada vastavaid meetmeid.

Tööandjate ja töötajate huvides on vajadusel kohandada töökorraldust digivahendite kasutamisest tulenevale töö ümberkujundamisele. See kohandamine peaks toimuma viisil, mis austab töötajate huve ja tööandjate õigusi seoses töökorraldusega ettevõtte tasemel.

1 DIGIOSKUSED JA TÖÖHÕIVE TAGAMINE



Peamine eesmärk ja edukustegur

Peamine eesmärk on varustada praegused ja tulevased töötajad ja ettevõtte soovivate oskustega, pakkudes neile pidevat väljaõpet, mis võimaldaks kasutada ära töömaailma digitaalse ümberkujundamisega seotud võimalusi ja tulla toime kaasnevate väljakutsetega.

Sotsiaalpartnerite ühine huvi

Digitaliseerimisega kaasnevad väljakutsed ja võimalused tähendavad, et sotsiaalpartnerid on ühiselt huvitatud juurdepääsu parandamisest kvaliteetsele ja tõhusale koolitusele ning oskuste arendamisele, arvestades samas koolitussüsteemide mitmekesisust ja paindlikkust, mis on sõltuvalt töösuhete tavadest erinevad. See eeldab seda, et tööandjad kasutavad digitehnoloogiat positiivselt, püüdes edendada innovatsiooni ja tootlikkust, et tagada ettevõtete kestvus ning töötajatele töökohakindlus ja paremad töötingimused. Koos pühendunud töötajatega tuleb toetada ettevõtete kasvu ja edukust ning tunnustada digitehnoloogia potentsiaalset rolli, kui ettevõtte soovivad säilitada kaasaegses maailmas konkurentsivõimet.

Üks peamisi ülesandeid on vajalike oskuste väljaselgitamine

Sotsiaalpartnerite peamine ülesanne on kindlaks teha, millised (digitaalsed) oskused ja protsesside muutused on vajalikud, ning sellest tulenevalt organiseerida asjakohased koolitusmeetmed. See kehtib riiklikul, sektori ja ettevõtte tasandil koos erinevate riiklike töösuhete süsteemidega.

Põhielemendid

- Tööandjatel ja töötajatel on ühine huvi, kuid erinev vastutus täiendus- ja ümberõppele kaasa aitamisel, mis viib edukate ettevõtete ja kvaliteetsete avalike teenuste ning vastava kvalifikatsiooniga tööjõu saamiseni.
- Sobivate sotsiaalpartnerite, samuti personali- ja keskmaste juhtide ning töötajate esindajate ja (Euroopa) tööõukogude kaasamine järgmistesse valdkondadesse: töötajate motiveerimine koolitustel osalema, avatud suhtlusel põhinevate raamistike loomine, teavitamist, konsulteerimist ja osalemist tuleks kooskõlas riiklike töösuhete süsteemidega edendada kvalifikatsiooni tõstmise protsessi kõigil etappidel.
- Sotsiaalpartnerid saavad toetada ettevõtteid oskuste arendamise kavade koostamisel, mis aitavad kohaneda käimasolevate ja tulevaste muutustega. Arvestada tuleb ka VKEde spetsiifilise vajadusega toetuse järele.
- Sõltuvalt kasutusele võetud digivahendite tüübist ja konkreetsest olukorrast riigis, sektoris ja ettevõttes vajavad töötajad oskuste komplekti, mis hõlmab ja ühendab tehnilisi, sektorispetsiifilisi oskusi, aga ka erinevaid üleviidavaid ja pehmeid oskusi ja pädevusi, näiteks probleemide lahendamise oskus, kriitilise mõtlemise, koostöö- ja suhtlemisoskus, koosloomise oskus ja loovus. Paralleelselt tuleb arendada ja parendada inimlikke ja sotsiaalseid oskusi ja pädevusi, näiteks inimeste juhtimine, emotsionaalne intelligentsus ja otsustusvõime.
- Võttes arvesse, kui võrd kiiresti tööturg muutub, on tulevikus vajaminevate oskuste kindlaks määramiseks ja õigete koolitusmeetmete valimiseks tihedas koostöös töötajate esindajatega äärmiselt olulised intelligentsusega seotud vahendid, näiteks oskuste ennetamise meetmed, ja töötaja olemasolevate oskuste regulaarne hindamine pädevuse arendamiseks elukestva õppe eesmärkide täitmiseks.
- Üleminek tõelisele õppispõhisele kultuurile ühiskonnas ja ettevõtetes ning töötajate seas positiivse hoiaku tekitamine muutuste suhtes on hädavajalik selleks, et digitaalne ümberkujundamine muutuks positiivseks võimaluseks. Selleks peab pühendumine, loovus ja lahendustele orienteeritud lähenemisi olema sotsiaalpartnerite kohandamise eesmärkide keskmes ning samas tuleb tegeleda võimalike riskide minimeerimisega.

Tööhõivet toetavate digitaalse ümberkujundamise strateegiate edendamine

Kokkuleppega julgustatakse sotsiaalpartnereid vastavatel tasanditel ja ettevõtetes võtma kasutusele digitaalse ümberkujundamise strateegiaid, rakendades selleks partnerluspõhist lähenemisi, et saavutada järgmised eesmärgid:

- soodustada töötajate töösuhete ümberkujundamist ettevõtetes ning laiemalt ettevõtete ja sektorite vahel, investeerides oskustesse, mis tagavad kvalifikatsiooni tõusu ning tööjõu pideva tööalase konkurentsivõime ja ettevõtete kestvuse;
- luua tingimused ettevõtete digitaalseks ümberkujundamiseks, mis toob kaasa töökohtade loomise, sealhulgas tööandjate kohustuse võtta tehnoloogia kasutusele viisil, mis toob üheaegselt kasu tööhõivele, tootlikkusele ja töö sisule ning parandab töötingimusi.

Tööandja ja töötajate esindajate sotsiaalse dialoogi struktuurid peavad toetama ühist analüüsi ja ühist tegutsemistahet, et hinnata ja tuvastada ettevõtte või sektori ja selle töötajate koolitusvajadusi seoses digitaliseerimisega. Need võivad olla kõvad või pehmed oskused, mis on määratud kindlaks kokkulepitud oskuste omandamise lähenemisviisides.

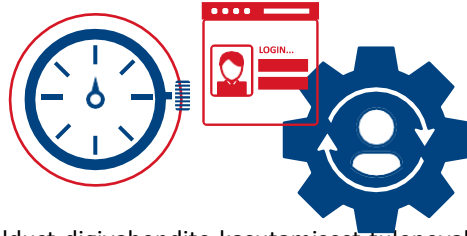
Kaaluda tuleks järgmisi meetmeid:

- mõlema osapoole pühendumine oskuste täiendamisele või ümberõppimisele, et tulla toime ettevõtte digitaalsetele väljakutsetega.
- koolituse kättesaadavus ja selle korraldamine kooskõlas mitmesuguste riiklike töösuhete ja koolituspraktikatega ning võttes arvesse tööjõu mitmekesisust, näiteks koolitusfondide / valdkondlike fondide, õppekontode, pädevuse arendamise kavade, tagatiste kujul. Koolitust puudutavad sätted peaksid selgelt määratlema osalemise tingimused, sealhulgas kestuse, rahalised aspektid ja töötajate kohustused.
- Kui tööandja palub töötajalt osaleda töökohaga seotud koolitusel, mis on otseselt seotud ettevõtte digitaalse ümberkujundamisega, siis tasub koolituse eest tööandja või toimub tasumine vastavalt kollektiivlepingule või riiklikule praktikale. See koolitus võib toimuda ettevõttesiseselt või mujal nii tööandja kui ka töötaja jaoks sobival ja kokkulepitud ajal ning võimaluse korral tööajal. Kui koolitus toimub väljaspool tööaega, tuleb see nõuetekohaselt kompenseerida.
- Keskendumine kvaliteetsele ja efektiivsele koolitusele: see tähendab juurdepääsu tagamist asjakohasele koolitusele, mis vastab tööandja ja töötaja kindlaksmääratud koolitusvajadustele. Selle peamine aspekt digitaalse ümberkujundamise kontekstis on töötajate koolitamine, et aidata neil kasutuselevõetud digitehnoloogiaid parimal võimalikul viisil kasutada;
- koolituse korraldamine, mis annab oskusi, mis võiksid toetada liikuvust sektorite vahel ja sees;
- ettevõttesise ja -välise koolituse kehtestamise lahendused;
- skeemide rakendamine nagu lühiajaline töö, mis ühendab lühendatud tööaja koolitusega konkreetsete asjaolude korral.

Sotsiaalpartnerid peaksid kaaluma asjakohase tasandi meetmeid tagamaks, et töökohtade säilitamist ja loomist toetavates digitaalse ümberkujundamise strateegiates ennetatakse ja hallatakse võimalikku mõju töökohtadele. Väga oluline on, et enne digitehnoloogia kasutuselevõttu konsulteeritakse aegsasti töötajate ja nende esindajatega töösuhete süsteemide raamistikus, et protsessi vastu tekiks usaldus. Digitaalse ümberkujundamise strateegiate eesmärk on vältida töökohtade kaotust ja luua uusi võimalusi, sealhulgas uurida töökohtade ümberkujundamise võimalusi. Strateegiad peaksid tagama, et nii ettevõtte kui ka töötajad saaksid digitehnoloogia kasutuselevõttust kasu, nt töötingimused, innovatsioon, tootlikkus ja tootlikkuse kasv, äritegevuse järjepidevus, tööalane konkurentsivõime. Strateegiad põhinevad sotsiaalpartnerite ühiselt võetud kohustusel:

- korraldada ümber- ja täiendõpet, et töötajad saaksid kokkulepitud tingimustel üle minna uutele töökohtadele või kohaneda ümberkujundatud töökohtadega ettevõttes;
- kohandada töökohad ümber, et võimaldada töötajatel jääda ettevõttesse uues rollis, kui mõni nende ülesannetest või töökoht digitehnoloogia tõttu kaob;
- kujundada vajadusel töökorraldus ümber, arvestades muutunud ülesandeid, rolle või pädevusi;
- järgida võrdsete võimaluste poliitikat, tagamaks et digitehnoloogiast saavad kasu kõik töötajad. Kui digitehnoloogia soodustab ebavõrdsust näiteks naiste ja meeste vahel, peavad sotsiaalpartnerid selle probleemiga tegelema.

2 | ÜHENDUSES OLEMISE REGULEERIMINE



Tööandjate ja töötajate huvides on vajadusel kohandada töökorraldust digivahendite kasutamisest tulenevale töö ümberkujundamisele. Selleks, et nimetatud vahendite kasutamisega seoses töötajatele pandud õigustatud ootuste osas valitseks selgus, tuleks seda arutada ka liikmesriikides asjakohasel tasemel kollektiivläbirääkimistel.

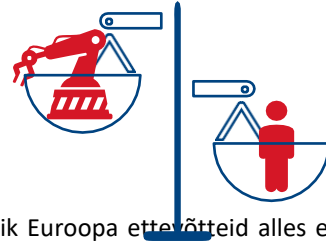
Digiseadmete ja -vahendite olemasolu ja/või kasutuselevõtt töökohtades võib pakkuda palju uusi võimalusi töö paindlikuks korraldamiseks, millest on kasu nii tööandjatel kui ka ja töötajatel. Samal ajal võib see tekitada riske ja väljakutseid töö ja isikliku aja piiritlemisel nii tööajal kui ka väljaspool seda.

Tööandja kohustus on tagada töötajate ohutus ja tervis kõigis tööga seotud aspektides. Võimalike negatiivsete mõjude vältimiseks töötajate tervisele ja ohutusele ning ettevõtte toimimisele tuleks keskenduda ennetamisele. See tähendab töökultuuri loomist, kus tööandjad ja töötajad osalevad aktiivselt turvalise ja tervisliku töökeskkonna tagamisel kindlaksmääratud õiguste, vastutuse ja kohustuste süsteemi kaudu ning kus ennetamise põhimõtet peetakse esmatähtsaks.

Kaaluda tuleks järgmisi meetmeid:

- teadlikkuse tõstmise ja koolituse meetmed;
- tööajareeglite ning kaug- ja liikuva töö reeglite järgimine;
- asjakohased meetmed nõuetele vastavuse tagamiseks;
- tööandjatele ja töötajatele suuniste ja teabe pakkumine tööajareeglite ning kaugtöö ja liikuva töö reeglite järgimise kohta, sealhulgas digitaalsete töövahendite, nt e-posti kasutamise kohta, samuti digitaalsete töövahendite liigsest kasutamisest tulenevate tervise- ja ohutusriskide kohta;
- töötamiseks ette nähtud ajal isiklikel eesmärkidel digitaalsete töövahendite kasutamist käsitlevate eeskirjade ja/või kokkulepitud eeskirjade selgitamine;
- juhtkonna võetud kohustus luua töökultuur, kus välditakse tööajaväliseid kontakte;
- töökorraldus ja töökoormus, sealhulgas töötajate arv, on põhiaspektid, mis tuleb ühiselt kindlaks määrata ja hinnata;
- organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks ei tohiks olla vajalik tööajavälisel ajal ühenduses olemine. Järgides täiendavaid tööajaga seotud seadusi ning kollektiivlepingutes ja kokkulepetes sisalduvaid tööaja sätteid, ei pea töötaja olema tööandjale tööajavälisel ajal kättesaadav.
- seoses ülalloodud punktiga tuleb töötaja ületunnitöö õiglaselt kompenseerida;
- häire- ja tugiprotseduuride loomine mittesüüdistavas töökultuuris, et leida lahendusi ja kaitsta töötajaid etteheidete eest, kui nad ei ole töövälisel ajal kättesaadavad;
- regulaarne teabevahetus juhtide ja töötajate ning/või nende esindajate vahel töökoormuse ja tööprotsesside osas;
- häirest teavitamise ja tugiprotseduurid;
- isolatsiooni vältimine tööl.

3 | TEHISINTELLEKT JA INIMKONTROLI TAGAMINE



Tehisintellekt mõjutab oluliselt tuleviku töömaailma. Hetkel teevad enamik Euroopa ettevõtteid alles esimesi samme tehisintellekti võimaluste kasutamisel tööprotsesside optimeerimiseks või uute ärimudelite loomiseks. Antud lähtepunktis on oluline uurida tehisintellekti või masinõppe süsteemide kasutamise võimalusi majandusliku edu ja heade töötingimuste saavutamiseks.

Tehisintellekti süsteemidel ja lahendustel on väärtuslik potentsiaal ettevõtte tootlikkuse ja töötajate heaolu suurendamiseks ning tööülesannete paremaks jaotamiseks inimeste vahel, ettevõtte eri osade vahel ning masinate ja inimeste vahel. Samuti on oluline veenduda, et tehisintellekti süsteemid ja lahendused ei sea inimeste kaasatust ja töövõimet ohtu, vaid hoopis suurendavad seda.

Käesolev sotsiaalpartnerite autonoomne kokkulepe sätestab mõned suunad ja põhimõtted, kuidas ja millistel tingimustel tehisintellekt töömaailmas kasutusele võetakse.

Töökohal peab olema tagatud inimeste kontroll masinate ja tehisintellekti üle ning see peaks toetama robotika ja tehisintellekti rakenduste kasutamist, arvestades samas ohutus- ja turvanõudeid.

Usaldusväärsel tehisintellektil on kolm komponenti, mis peavad olema olemas süsteemi kogu elutsükli vältel ja mida tuleb järgida tehisintellekti kasutuselevõtmisel töömaailmas:

- see peab olema seaduslik, õiglane, läbipaistev, ohutu ja turvaline, järgima kõiki kohaldatavaid seadusi ja määrusi, samuti põhiõigusi ja mittediskrimineerimise eeskirju;
- see peab järgima kokkulepitud eetikanoorme, tagades seejuures ELi põhiõiguste/inimõiguste, võrdõiglikkuse ja muude eetikapõhimõtete järgimise;
- see peab olema nii tehnilisest kui ka sotsiaalsest aspektist vastupidav ja jätkusuutlik, arvestades, et isegi heade kavatsuste korral võivad tehisintellekti süsteemid põhjustada tahtmatut kahju.

Sotsiaalpartnerid peavad ettevõtte tasandil ja muudel sobivatel tasanditel ennetavalt uurima digitehnoloogia ja intellektuaalomandi potentsiaali ettevõtte tootlikkuse ja tööjõu heaolu suurendamiseks, sealhulgas ülesannete paremaks jaotamiseks, täiendatud pädevuste arendamiseks ja töövõime suurendamiseks, kahjulike töötingimustega kokkupuute vähendamiseks.

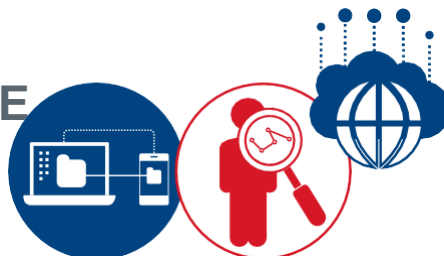
Tuleb teadvustada ja lahendada võimalikke pingeid inimese autonoomia austamise, kahju vältimise, otsuste õigluse ja põhjendatavuse vahel.

Kaaluda tuleks järgmisi meetmeid:

- Tehisintellekti süsteemide juurutamine:
 - peab järgima inimkontrolli põhimõtet;
 - peab olema ohutu, st peab ära hoidma mis tahes kahju tekkimise. Tuleb läbi viia riskihindamine, mis hõlmab võimalusi ohutuse parandamiseks ja nt inimese füüsilise terviklikkuse, psühholoogilise ohutuse kahjustamise, eelarvamuste või kognitiivse väsimuse ärahoidmiseks;
 - peab järgima õigluse põhimõtteid, st tagama, et töötajaid ja rühmi ei ohusta ebaõiglased eelarvamused ja diskrimineerimine;
 - peab olema läbipaistev ja tõhusa järelevalvega selgitatav. Selgitatavuse määr sõltub kontekstist, tõsidusest ja tagajärgedest. Tehisintellekti valede tulemuste vältimiseks tuleb teostada kontrolle.

- Olukordades, kus tehisintellekti süsteem kasutatakse inimressurssidega seotud protseduurides, näiteks värbamine, hindamine, edutamine ja vallandamine, tulemuslikkuse analüüs, tuleb teabe jagamise abil tagada läbipaistvus. Lisaks võib mõjutatud töötaja taotleda inimese sekkumist ja/või vaidlustada otsuse ja nõuda tehisintellekti tulemuste kontrollimist.
- Tehisintellekti süsteemid tuleb kavandada ja neid kasutada vastavalt kehtivatele seadustele, sealhulgas isikuandmete kaitse üldmäärusele (GDPR), et tagada töötaja privaatsus ja väärikus.

4 | INIMVÄÄRIKUSE AUSTAMINE JA JÄLGIMISTE GEVUS



Digitehnoloogia ja tehisintellekti jälgimissüsteemid koos andmetöötusega võimaldavad töökeskkonda turvata ning tagada tervislikud ja ohutud töötingimused ning tõsta ettevõtte efektiivsust. Ent samal ajal suurendavad need inimese väärikuse kahjustamise riski, eriti isikliku jälgimise korral. See võib põhjustada töötingimuste ja töötajate heaolu halvenemist.

Andmete minimeerimine ja läbipaistvus koos selgete isikuandmete töötlemise eeskirjadega piiravad pealetükkiva jälgimise ja isikuandmete kuritarvitamise riski.

GDPR sätestab eeskirjad töötajate isikuandmete töötlemise kohta töösuhte kontekstis, mida tuleb järgida.

Käesoleva kokkuleppe sotsiaalpartnerid tulevad meelde GDPR-i artiklit 88, milles viidatakse võimalusele kehtestada kollektiivlepingute kaudu konkreetsemad eeskirjad, et tagada töötajate isikuandmete töötlemisel nende õiguste ja vabaduse kaitse töösuhte kontekstis.

Kaaluda tuleks järgmisi meetmeid:

- võimaldada töötajate esindajatel tegeleda andmete, nõusoleku, privaatsuse kaitse ja jälgimisega seotud probleemidega.
- siduda andmete kogumine alati konkreetse ja läbipaistva eesmärgiga. Andmeid ei tohiks koguda ega säilitada üksnes seetõttu, et see on võimalik või määratlemata tulevikueesmärgi tarbeks.
- töötajate esindajate varustamine tingimuste ja (digitaalsete) vahenditega, nt digitaalsed teadetetahvlid, et nad saaksid täita oma ülesandeid digiajastul.



RAKENDAMINE JA JÄRELKONTROLL

See raamkokkulepe on autonoomne algatus ja Euroopa tasandi sotsiaalpartnerite vaheliste läbirääkimiste tulemus nende kuuenda mitmeaastase tööprogrammi raames aastatel 2019–2021. Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 155 tähenduses võtavad BusinessEurope, SMEunited, CEEP ja ETUC (ning koostöökomitee EUROCADRES/CEC) käesoleva autonoomse Euroopa raamkokkuleppega ülesandeks edendada ja rakendada riikide, sektorite ja/või ettevõtete tasandil vahendeid ja meetmeid vastavalt juhtimise ja töökorralduse tavadele ja menetlustele Euroopa Liidu liikmesriikides ning Euroopa Majanduspiirkonna riikides. Raamkokkuleppe osapooled kutsuvad oma liikmesorganisatsioone kandidaatriikides käesolevat kokkulepet rakendama. Raamkokkulepe viiakse ellu kolme aasta jooksul pärast selle allkirjastamist.

Rakendusprotsess peab julgustama jätkusuutlike meetmete vastuvõtmist ja seda, et sotsiaalpartnerid hindaksid nende tõhusust sobival tasemel.

Sotsiaalpartnerid peavad kasutama oma olemasolevaid riiklikke kogemusi, mis on saadud Euroopa sotsiaalpartnerite varasemate autonoomsete lepingute rakendamisel.

Liikmesorganisatsioonid annavad selle kokkuleppe täitmise kohta aru Sotsiaaldialoogi Komiteele. Esimese kolme aasta jooksul pärast selle kokkuleppe allkirjastamist koostab ja kinnitab Sotsiaaldialoogi Komitee igal aastal kokkuvõtliku tabeli, kus on esitatud rakendamise hetkeseis. Neljandal aastal koostab Sotsiaaldialoogi Komitee täieliku aruande võetud rakendusmeetmete kohta ja esitab selle Euroopa tasandi sotsiaalpartneritele kinnitamiseks. Kui neljandaks aastaks ei ole aruannet esitatud ja/või kokkulepet rakendatud, alustavad Euroopa tasandi sotsiaalpartnerid sotsiaaldialoogi komitee heakskiidul ühistegevusi asjaomaste riikide sotsiaalpartneritega, et määratleda parim viis raamkokkuleppe rakendamiseks asjaomases riigis.

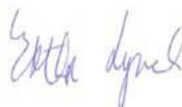
Raamkokkuleppe osapooled vaatavad kokkuleppe üle viie aasta möödumisel selle allkirjastamisest, kui vähemalt üks osapool seda nõuab.

Kokkuleppe sisu puudutavate küsimuste korral saavad asjassepuutuvad liikmesorganisatsioonid pöörduda ühiselt või eraldi allakirjutanute poole, kes vastavad neile ühiselt või eraldi. Selle kokkuleppe rakendamisel väldivad allakirjutanud poolte liikmesorganisatsioonid mittevajaliku koormuse lisamist VKE-dele. Selle kokkuleppe rakendamine ei ole piisav alus alandada selle kokkuleppe raames töötajatele võimaldatava üldise kaitstuse taset. Käesolev kokkulepe ei piira sotsiaalpartnerite õigust sõlmida asjakohasel tasandil, sealhulgas Euroopa tasandil, kokkuleppeid käesoleva kokkuleppe kohandamiseks ja/või täiendamiseks viisil, mis arvestaks asjaosaliste sotsiaalpartnerite erivajadusi.

ETUC

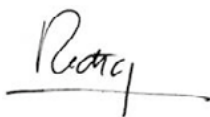


Luca Visentini
peasekretär



Esther Lynch
peasekretäri asetäitja

BusinessEurope



Pierre Gattaz
president

CEEP



Valeria Ronzitti
peasekretär

SMEunited



Alban Maggiar
president



ETUC

Boulevard du Roi Albert II, 5 B-1210 Brüssel
Tel: 00-32-2 / 224 04 11
Faks: 00-32-2/224 04 54/55
www.etuc.org



BUSINESSEUROPE

Avenue de Cortenbergh, 168
B-1000 Brüssel
Tel: 00-32-2/237 65 11
main@businessseurope.eu
www.businessseurope.eu



CEEP

Rue des Deux Églises, 26 boîte 5 B-1000 Brüssel
Tel: 00-32-2/219 27 98
Faks: 00-32-2/218 12 13
ceep@ceep.eu
www.ceep.eu



SMEUnited

Rue Jacques de Lalaing, 4 B-1040 Brüssel
Tel: 00-32-2/230 75 99
info@smeunited.eu www.smeunited.eu

