Sotsiaalpartnerite ühinemine töömaailma digipöörde nimel. Digiülemineku autonoomsest raamkokkuleppest tulenevad sotsiaaldialoogi uued mõõtmed – TransFormWork – VS/2021/0014

PROJEKTI VÕRDLEV LÕPPARUANNE

Projekt viiakse ellu Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraadi eelarverubriigi 04.03.01.08 rahalisel toetusel

AUTORID
Dr Lyuboslav Kostov – ISTUR/CITUB
Rositsa Makelova – ISTUR/CITUB
Mariya Mincheva – BIA
Prof Elena Shoikova – BIA
Kevin P. O'Kelly – SIPTU
Daniel Debono – MBB
Evangelis Evangelou – SEK
Lena Panayiotou – OEB
Raul Aron – ETKL

ÜLDVÄLJAANNE
Kevin P. O'Kelly – SIPTU
Ina Atanasova – CITUB

Selle väljaande saab alla laadida aadressilt: www.transformwork.eu

Sofia, veebruar 2023

Siinse dokumendi eest vastutab üksnes selle autor ning Euroopa Komisjon ei vastuta selles sisalduva teabe võimaliku kasutamise eest.

SISUKORD

EESSÕNA **4**

Kommenteeritud kokkuvõte **7**

1.1. Projekti tutvustus: Euroopa sotsiaalpartnerite raamkokkulepe digiülemineku kohta: projekti aluspõhimõtted, partnerorganisatsioonid ja metoodiline ülevaade **9**

1.2. Ülevaade digipöörde ajaloolistest suundumustest ja arengust partnerriikides **13**

1.3. Ülevaade digiülemineku ja kollektiivläbirääkimiste riiklikest raamistikest **21**

1.4. Ülevaade sotsiaalpartnerite rollist digipöördes **28**

1.5. Hetkeolukord: empiirilised järeldused partnerriikidest **38**

1.6. Töömaailmas digipöördest tulenevad sotsiaaldialoogi probleemid **69**

1.7. Soovitused sotsiaalpartneritele ja kollektiivläbirääkimistele raamkokkuleppe rakendamiseks **76**

Bibliograafia **79**

EESSÕNA

Austatud sotsiaalpartnerite esindajad ja teemast huvitatud lugejad!

Majanduse digipööre on mitmekesine teema, millel on suur mõju töömaailma ja ühiskonna igapäevaelule tervikuna. EL-i liikmesriigid tegelevad sellega erinevalt, mis tuleneb erinevast sotsiaalsest ja majanduslikust olukorrast, tööturgudest, töösuhete süsteemidest ning olemasolevatest algatustest, tavadest ja kollektiivlepingutest.

Kahtlemata toob digipööre nii tööandjatele, töötajatele kui ka tööotsijatele selget kasu uute töövõimaluste, suurema tootlikkuse, uute töökorraldusviiside ning teenuste ja toodete parema kvaliteedi kujul. See üleminek nõuab tõsiseid ja kooskõlastatud jõupingutusi erinevatel tasanditel, et lahendada COVID-19 pandeemia ajal tuvastatud ja võimendunud probleeme.

Õigete strateegiate abil võib digiüleminek kaasa tuua tööhõive kasvu ja töökohtade säilitamise. Üleminekuga kaasnevad probleemid ja riskid töötajate ja ettevõtete jaoks, sest mõned tööliigid kaovad ja paljud teised muutuvad, sealhulgas töökorraldus ja töötingimused, töö- ja eraelu tasakaal ning tehnoloogia ja infrastruktuuri kättesaadavus majanduses ja erinevates piirkondades. See eeldab muutuste ennetamist, pakkudes töötajatele ja ettevõtetele oskusi, mida nad vajavad digiajastul edu saavutamiseks. VKE-de jaoks on vaja ka konkreetseid lähenemisviise, et võtta digiüleminek vastu viisil, mis on kohandatud nende konkreetsele olukorrale. Selle protsessi käigus tuleb kohandada tööturgu, haridus- ja koolitussüsteeme ning sotsiaalkaitsesüsteeme nii, et üleminek tooks kasu nii tööandjatele kui ka töötajatele.

Vastuseks digiülemineku probleemidele ja väljakutsetele tööturgude ja töömaailma, ent ka ühiskonna kui terviku jaoks, allkirjastasid Euroopa sotsiaalpartnerid 22. juunil 2020. aastal digiülemineku autonoomse raamkokkuleppe, mille eesmärk on julgustada ja aidata EL-i liikmesriikide tööandjaid ja töötajaid olema töömaailma digitaalsete muutuste protsessides juhtivaks jõuks ja korrigeerijaks.

On selge, et ühelt poolt võib digiüleminek tuua kaasa ettevõtluse parema konkurentsivõime, uued töökohad ja paremad töötingimused; teiselt poolt võib see kaasa tuua ka riske traditsioonilistele töökohtadele ning töö- ja eraelu tasakaalule, samuti kõigi juurdepääsu nendele uutele tehnoloogiatele.

Võttes arvesse töömaailma põhjalikke muutusi ja inimkeskse lähenemisviisi arendamist töö tuleviku suhtes, võttis Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO) oma 100. aastapäeva puhul vastu deklaratsiooni, milles ta kohustab ja kutsub oma liikmesriike üles töötama individuaalselt ja kollektiivselt, tuginedes kolmepoolsusele ja sotsiaaldialoogile:

> *...järgima poliitikat ja meetmeid, mis tagavad asjakohase eraelu puutumatuse ja isikuandmete kaitse ning vastavad töömaailma väljakutsetele ja võimalustele, mis on seotud tööturu digipöördega, sealhulgas platvormitööga .*

Seega on tööjõu õiglane digiüleminek järgmistel aastakümnetel nii Euroopa Komisjoni kui ka ILO päevakorras esikohal.

Samal ajal toob vajadus laiema digiülemineku järele kaasa mitmete olemasolevate probleemide ja ebavõrdsuse suurenemise nende vahel, kellel on juurdepääs digitehnoloogiale, ja nende vahel, kellel seda ei ole, sealhulgas ebasoodsas olukorras olevad inimesed. Selle digilõhe tagajärjel on madalama digioskuste tasemega vanematel inimestel suurema tõenäosusega raskusi töö leidmisega ja kui nad tööle asuvad, saavad nad vähem palka kui need, kellel on kõrgem digioskuste tase.

OECD analüüs näitab, et enamikus riikides on nõudlus elementaarsete digioskuste järele suurenenud. Paljud töötajad kasutavad IKT-d regulaarselt ilma piisavate IKT-oskusteta: keskmiselt üle 40% töötajatest, kes kasutavad igapäevaselt kontoritarkvara, ei oska seda tõhusalt kasutada .

Teisest küljest on raamkokkuleppes sätestatud mõned suunised ja põhimõtted selle kohta, kuidas ja millistel tingimustel tehisintellekti töömaailmas rakendatakse. Kokkuleppes pööratakse erilist tähelepanu masinate ja tehisintellekti mõjule inimeste üle, otsides vastupidist mehhanismi, et kehtestada inimeste kontroll algoritmilise juhtimise üle töömaailmas. Inimeste kontroll masinate üle peab olema töökohal tagatud ning see peaks toetama robootika ja tehisintellekti rakenduste kasutamist, järgides samal ajal ohutus- ja julgeolekueeskirju. On vastuvõetamatu, et algoritmilisi süsteeme ja tehisintellekti kasutatakse ettevõtete personalijuhtide poolt kontrollimatult teabe kogumiseks, hindamiseks, edutamiseks ja isegi töötajate vallandamiseks.

Just seetõttu nõudis CITUB-i edendatav projekt TransFormWork riiklike sotsiaalpartnerite ühist pühendumist, kasutades võimalikult suurel määral ära digipöörde võimalusi, et tegeleda väljakutsetega sotsiaaldialoogi raames, austades sealjuures osalejate erinevaid rolle. Seepärast peetakse projekti TransFormWork rakendamist äärmiselt oluliseks digiülemineku mõõtmete seisukohast nii liikmesriikide kui ka EL-i tasandil.

CITUB on arvamusel, et ainult koos saavad riiklikud sotsiaalpartnerid aidata kaasa Euroopa digiülemineku autonoomse raamkokkuleppe rakendamiseks vajalike meetmete kõige asjakohasemale väljatöötamisele, ning see projekt on oluline vahend nende eesmärkide saavutamiseks.

Plamen Dimitrov,

CITUB-i president

Kommenteeritud kokkuvõte

Projekt TransFormWork (sotsiaalpartnerite ühinemine töömaailma digipöörde nimel; *digiülemineku autonoomsest raamkokkuleppest* tulenevad sotsiaaldialoogi uued mõõtmed), mida edendab Bulgaaria Sõltumatute Ametiühingute Konföderatsioon (CITUB) koos Bulgaaria Tööstusliiduga (BIA), algas 1. märtsil 2021, keskendudes *Euroopa sotsiaalpartnerite digiülemineku raamkokkuleppe* (juuni 2020)[1] rakendamisele seitsmes EL-i liikmesriigis (Bulgaaria, Küpros, Eesti, Iirimaa, Malta, Rumeenia ja Rootsi), eesmärgiga uurida digiülemineku mõju sotsiaaldialoogile riiklikul tasandil ja vaadelda partnerriikides mitmesuguseid häid tavasid, mis on seotud olemasolevate algatuste, praktikate ja kollektiivlepingutega digipöörde kontekstis. Projekti eesmärk oli tõsta ka teadlikkust sellest, kuidas õigete strateegiate rakendamisel võib digipööre tuua selget kasu ja lisandväärtust tööandjatele ja töötajatele, pakkudes uusi tööturuvõimalusi, uusi töö korraldamise viise ja töötingimuste parendamist.

Projekti eesmärgid olid järgmised: toetada *raamkokkuleppe* rakendamist, mis on eelduseks digipöördega kaasnevatele oodatavatele muutustele; anda töötajatele ja ettevõtetele edu saavutamiseks vajalikke oskusi; toetada uute lähenemisviiside loomist riiklikul tasandil tööturgude kohandamiseks; pakkuda põhilist koolitust ja väljaõpet; suurendada sotsiaalpartnerite rolli, tagades, et raamtingimused võimaldavad tööandjail ja töötajatel võimalustest kasu saada ja toetavad seda; ning aidata neil leida sobivaid lahendusi väljakutsetega tegelemiseks.

Majanduste digipööre ja selle mõju kogu ühiskondlike suhete spektrile on majandusliku potentsiaali suurendamiseks strateegilise tähtsusega, tõhustades seega töö- ja elamistingimusi. Uute tehnoloogiate kiire kasutuselevõtt tänapäeva maailmas toob kaasa arvukalt võimalusi, kuid tekitab ka palju lahendamist vajavaid probleeme ühiskonnas üldiselt ning eriti töömaailmas. Seega on tööjõu digiüleminek järgmistel aastakümnetel nii Euroopa Liidu kui ka Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) päevakorras esikohal.

Kuna digiüleminek on kollektiivläbirääkimiste jaoks veel suhteliselt uus teema, on selle projekti teine eesmärk aidata sotsiaalpartneritel riikides, mis on DESI[2] kohaselt liigitatud madalama tulemuslikkusega riikideks (Bulgaaria, Küpros, Rumeenia), suurendada oma suutlikkust vastastikuse hindamise ja paremate tulemustega riikide (Eesti, Rootsi, Iirimaa ja Malta) sotsiaalpartneritega heade tavade vahetamise kaudu.

Projekti tulemused aitavad kaasa *raamkokkuleppe* rakendamisele ja edendavad teadlikkust Euroopa sotsiaalpartnerite autonoomse dialoogi tulemustest. See tugevdab vähem arenenud projektipartnerite

1 EL-i sotsiaalpartnerite kokkulepe digiülemineku kohta (2020); veebisait saadaval aadressil https://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation. Käesolevas aruandes viidatakse sellele kui raamkokkuleppele.

2 Euroopa Komisjoni digitaalmajanduse ja -*ühiskonna indeks (DESI), 2022.*

suutlikkust paremini lahendada digiüleminekuga seotud tööturu ja -suhetega seotud probleeme. Konsortsiumipartnerid tõhustasid heade tavade ja kogemuste vahetamise kaudu üksikute soodustatud riikide sotsiaalpartnerite vahelist sünergiat raamkokkuleppe rakendamise abil riiklikul tasandil.

Projekti TransFormWork rakendamine suurendas projektikonsortsiumi riiklike sotsiaalpartnerite suutlikkust ja võimaldas neil tõhusalt kaasa aidata digiüleminekust tulenevate probleemide lahendamisele. Samuti aitas see kaasa sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimiste kohandamisele riiklikul tasandil seoses digiüleminekut puudutavate muutustega töös. ETUC-i ja BUSINESSEUROPE'i osalemine projektis assotsieerunud partneritena aitas kaasa projekti tulemuste laialdasele levitamisele nende kahe peamise Euroopa sotsiaalpartnerorganisatsiooni kõigi liikmete seas.

Projekti peamine eesmärk oli aidata kaasa *raamkokkuleppe* nõuetekohasele rakendamisele ning levitada ja edendada teadlikkust Euroopa sotsiaalpartnerite autonoomse dialoogi tulemustest. Seda toetavad partnerorganisatsioonide poolt projekti jaoks koostatud riiklikud aruanded, mis on kokkuvõtlikult esitatud käesolevas võrdlevas aruandes.

Käesolev võrdlev aruanne on osa projekti TransFormWorks tegevusest ja selle kaudu on esile toodud palju erinevaid riiklikke tavasid raamkokkuleppe kasutuselevõtuks ja rakendamiseks kõigis projekti partnerriikides.

1.1. Projekti tutvustus: Euroopa sotsiaalpartnerite raamkokkulepe digiülemineku kohta: projekti aluspõhimõtted, partnerorganisatsioonid ja metoodiline ülevaade

Pärast prioriteetsete koostöövaldkondade kindlaksmääramist alustasid EL-i sotsiaalpartnerid läbirääkimisi, et sõlmida õiguslikult mittesiduv *raamkokkulepe* digiülemineku kohta. Pärast kaheaastast läbirääkimiste protsessi allkirjastasid BusinessEurope, Euroopa Ametiühingute Keskliit (ETUC), SGI Europe ehk Euroopa üldhuviteenuste ühendus (CEEP) ja SMEunited *raamkokkuleppe* 2020. aasta juunis.

Raamkokkuleppega toetatakse digitehnoloogiate integreerimist töökohal, investeeringuid digioskustesse ja tööalase konkurentsivõime säilitamist. See võimaldab tööandjatel ja ametiühingutel rakendada digipöörde strateegiaid inimkeskse lähenemisviisi alusel riiklikul, sektori, ettevõtte ja töökoha tasandil. Selles tuuakse esile meetmed, mis on vajalikud digiülemineku probleemide ületamiseks. See hõlmab kõiki töötajaid ja tööandjaid avalikus ja erasektoris ning kõiki majandustegevusi, sealhulgas veebiplatvorme kasutavaid tegevusi, kus on olemas riiklikul tasandil kindlaksmääratud töösuhted.

Nagu raamkokkuleppe tekstis kirjeldatud, on selle eesmärk:

- tõsta tööandjate, töötajate ja nende esindajate teadlikkust ning tõhustada nende arusaamist töömaailma võimalustest ja väljakutsetest, mis tulenevad digipöördest;
- pakkuda tegevusele orienteeritud raamistikku, et julgustada, suunata ja abistada tööandjaid, töötajaid ja nende esindajaid meetmete ning tegevuste väljatöötamisel, mille eesmärk on kasutada neid võimalusi ja tulla toime väljakutsetega, võttes samal ajal arvesse olemasolevaid algatusi, tavasid ja kollektiivlepinguid;
- soodustada partnerlust tööandjate, töötajate ja nende esindajate vahel;
- toetada inimsõbraliku lähenemisviisi arendamist digitaaltehnoloogia integreerimisel töömaailma, et toetada/abistada töötajaid ja suurendada tootlikkust.

Riiklikud sotsiaalpartnerite organisatsioonid avaldavad igal aastal riiklikud aruanded kokkuleppe rakendamiseks võetud meetmete kohta. Need aruanded saadetakse Euroopa Komisjonile. Seni avaldatud aruannete sisuanalüüsist selgub, et meetmed on keskendunud järgmistele teemadele:

- (tõlgitud) kokkuleppe levitamine valdkondlike organisatsioonide seas;
- projektide läbiviimine *raamkokkuleppega* ettenähtud meetmete

rakendamise edendamiseks;

- raamkokkuleppe rakendamise ühise tegevuskava vastuvõtmine ja kohaldamine;
- erinevate asutuste (sealhulgas valitsuse) osalemine, et edendada meetmeid *raamkokkuleppe* sammaste rakendamiseks.

Raamkokkuleppe tõhus kasutamine on endiselt keeruline ülesanne, sest sotsiaalpartnerid ei ole seniajani mõnesid selle sätteid käsitlenud. Seega on käesoleva projekti TransFormWork eesmärk ühendada seitsme EL-i liikmesriigi (Bulgaaria, Eesti, Iirimaa, Küpros, Iirimaa, Malta, Rumeenia, Rootsi ja Küpros) ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide jõupingutused, et hõlbustada *raamkokkuleppe* rakendamist. Projekti eesmärk on seega toetada neid riiklikke sotsiaalpartnereid, et ennetada muutusi, mis tulenevad digipöördest. Projektiga toetakse ka järgmist:

- töötajate ja ettevõtete edu saavutamiseks vajalike oskuste andmine;
- uute lähenemisviiside loomine riiklikul tasandil töötajate kohandamiseks;
- sotsiaalpartnerite roll organisatsiooniliste muutuste suunamisel.
- Projekti kaastoetusesaajad on järgmised:
- Bulgaaria Sõltumatute Ametiühingute Konföderatsioon (CITUB);
- Bulgaaria Tööstusliit (BIA);
- Küprose Tööandjate ja Tööstusettevõtjate Liit (OEB);
- Küprose Töötajate Konföderatsioon (SEK);
- Eesti Tööandjate Keskliit (ETKL);
- Teenuste, Tööstuse, Kutse- ja Tehnikaliit (SIPTU);
- Malta Kaubandus-, Ettevõtlus- ja Tööstuskoda, mis töötab projektiga ühiselt koos oma sidusüksuse Malta ettevõtlusbürooga (MBB).
- Projekti kaasatud partnerid on järgmised:
- Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC);
- Euroopa Tööandjate Föderatsioon;
- Concordia Tööandjate Konföderatsioon, Rumeenia;
- Iiri Ettevõtete ja Tööandjate Konföderatsioon (IBEC);
- Töötajate Üldametiühing (GWU), Malta;
- Rootsi Ametiühingute Konföderatsioon (LO).
- Projekti üldeesmärk oli aidata kaasa *raamkokkuleppe* rakendamisele ning levitada ja edendada teadlikkust Euroopa sotsiaalpartnerite autonoomse dialoogi tulemustest. Projektikonsortsium sõnastas ja pühendas oma jõupingutused kaheksa konkreetse eesmärgi elluviimisele:
- uurida riiklikku konteksti, *raamkokkuleppe* rakendamisega seotud olemasolevaid strateegiaid ja metoodikaid ning töömaailma

digipöördest tulenevaid katsumusi sotsiaaldialoogile ning digiüleminekust tulenevaid uusi võimalusi;

- koostada partnerriikide suundumuste võrdlev analüüs;
- tõsta teadlikkust Euroopa autonoomse sotsiaaldialoogi tulemustest ja tõhustada tööandjate, töötajate ja nende esindajate arusaamist digipöördest tulenevatest võimalustest ja katsumustest töömaailmas;
- vahetada *raamkokkuleppe* kontekstis kogemusi ja heade tavade näiteid ning sotsiaalpartnerite ja -dialoogi rolli asjaomases protsessis;
- töötada välja heade tavade kataloog, et aidata tööandjate ja töötajate organisatsioonidel saada võimalustest vastastikust kasu ja lahendada probleeme partnerlusel põhineva meetodi abil;
- korraldada arutelusid ja suhtlust töötajate ja tööandjate esindajate vahel sotsiaaldialoogi rolli üle selle uute mõõtmete kontekstis riiklikul ja riikidevahelisel tasandil, vahetades teavet ja heade tavade näiteid;
- edendada häid tavasid ja positiivseid tulemusi seoses digipöördega ning rolli ja mõjuga, mida sotsiaaldialoog saab pakkuda partnerriikides ja teistes EL-i liikmesriikides sotsiaalse arengu ja majandusliku mõju saavutamise protsessis;
- uurida vajadust muuta olemasolevaid riiklikke õigusraamistikke, et tõhustada *raamkokkuleppe* rakendamist ja teha asjaomastele institutsioonidele ettepanekuid.

Projektipartnerid töötasid välja kaheksaks tööpaketiks jaotatud tööplaani ning metoodika uuringute ja analüüside läbiviimiseks.

Uurimus toimus neljas etapis.

- **Esimeses etapis uuriti** riiklikku konteksti, sealhulgas kollektiivlepinguid; riiklikku õigusraamistikku; olemasolevaid tavasid; strateegiaid (sealhulgas digipöörde eesmärgil); *raamkokkuleppega* seotud metoodikaid; töömaailma digipöördest tulenevaid probleeme; uusi võimalusi ja seda, kuidas ettevõtted saavad digiüleminekust kasu; digioskusi; töökorraldust; ning tööga seotud rahulolu ja motivatsiooni viies riigis (st Bulgaarias, Küprosel, Eestis, Iirimaal ja Maltal).
- **Teine etapp** koosnes **veebipõhisest küsitlusest ja eksperdiintervjuudest** valitud vastajatega sotsiaalpartnerite ja muude oluliste institutsioonide hulgast (nt riiklikud ametiühingujuhid, haruametnikud ja usaldusisikud, personaliametnikud, liinijuhid, valdkondlikud tööandjate organisatsioonid, avaliku poliitika eksperdid, akadeemilised ringkonnad jne).
- **Kolmas etapp** hõlmas **analüüsi, järeldusi ja soovitusi** riiklikele sidusrühmadele *raamkokkuleppe* rakendamiseks.
- **Neljas etapp** hõlmas **riiklike aruannete võrdlevat analüüsi**, sealhulgas peamisi järeldusi ja märkusi ning viie riigi hetkeolukorra kaardistamist.

Nende nelja uurimisetapi põhjal koostati viis riiklikku aruannet, käesolev **võrdlev aruanne** ja **heade tavade kataloog**, mida levitati projekti

lõppkonverentsil, projekti veebisaidil ja ka Euroopa sotsiaalpartnerite poolt. Igas osalevas liikmesriigis korraldati **kümme riiklikku teabepäeva**. Neid teabepäevi kasutati foorumina, kus sotsiaalpartnerite esindajad, ettevõtete esindajad, teadlased ja asjaomaste valitsusasutuste esindajad arutasid olemasolevaid tavasid, küsimusi ja murekohti, kogemuste vahetamist, suutlikkuse suurendamist digipöördega seotud teadmiste suhtes ning rolli ja mõju, mida sotsiaaldialoog võib mängida. Toimus **kolm Euroopa ümarlauda**, kus arutati uuringu Euroopa mõõtmeid ning võrreldi andmeid ja heade tavade näiteid.

Projekti üldiste tulemuste tutvustamiseks ja arutamiseks korraldati **rahvusvaheline lõppkonverents**, et levitada peamisi järeldusi ja julgustada laiemat arutelu selle üle, kuidas kõige paremini toime tulla töömaailma digipöördest saadava kasuga.

1.2. Ülevaade digipöörde ajaloolistest suundumustest ja arengust partnerriikides

Majanduse tulemusnäitajad

Viie partnerriigi osakaal EL-i 27 liikmesriigi SKP-st on 3,9% (kõige rohkem panustab Iirimaa). Mis puudutab 2021. aastal loodud SKP-d elaniku kohta, siis tasub märkida, et Bulgaaria (madalaima määraga 10 330 eurot), Eesti, Küpros ja Malta jäävad alla EL-i keskmise määra, mis on 32 430 eurot. Teises otsas on Iirimaa SKP elaniku kohta (84 940 eurot) Euroopa keskmisest kõrgem ja koos Luksemburgiga on riik Eurostati statistikas selles kategoorias esikohal.

Tabel 1. SKP (miljonites eurodes) ja SKP elaniku kohta (eurodes) jooksevhindades 2021. aastal

2021						
	Bulgaaria	Eesti	Iirimaa	Küpros	Malta	EL 27
SKP,miljonites (jooksevhindades, eurodes)	71 077,0	31 444,9	426 283,4	24 018,9	14 681,3	14522342,2
SKP, elaniku kohta (jooksevhindades, eurodes)	10 330	22 580	84 940	26 680	28 310	32 430

Allikas: Eurostat, SKP ja peamised komponendid, peamised SKP koondnäitajad elaniku kohta

Võrreldes EL-i 27 liikmesriigi statistiliste andmetega lisandväärtuse loomise kohta majandusharude kaupa, ei erine viis partnerriiki tervikuna nende sektorite poolest, mille panus kogulisandväärtusesse on kõige väiksem. EL-i 27 liikmesriigis on kõige väiksema osakaaluga tegevusalad „Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük“ (1,8% kogulisandväärtusest) ja „Kunst, meelelahutus ja vaba aeg; muu teenindav tegevus; kodumajapidamiste ja eksterritoriaalsete organisatsioonide ja asutuste tegevus“ (vastavalt 2,9%). Seda seaduspärasust järgivad kolm partnerriiki, kui jätta välja Bulgaaria ja Malta. Bulgaaria kaks kõige madalama tulemusega sektorit on „Ehitus“ (3,8% riigi kogulisandväärtusest) ja „Kunst, meelelahutus ja vaba aeg; muu teenindav tegevus; kodumajapidamiste ja eksterritoriaalsete organisatsioonide ja asutuste tegevus“ (vastavalt 1,7%). Maltal on nii „Põllumajandus, metsandus ja kalandus“ (0,5% riigi kogulisandväärtusest) kui ka „Ehitus“ (vastavalt 4,3%) võrreldes teiste sektoritega madalaimad.

Mis puutub suuremat panust andvatesse sektoritesse (kogulisandväärtus), siis partnerriigid ei järgi EL-i 27 liikmesriigi mudEL-it, kus „Tööstus (v.a ehitus)“ ja „Avalik haldus, riigikaitse, haridus, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne“ moodustavad 20,0% ja 19,3% EL-i 27 liikmesriigi kogulisandväärtusest 2021. aastal. Siiski on „Tööstus“ Bulgaarias, Eestis

ja Iirimaal kahe suurima panusega tegevusala hulgas, mis aitavad kaasa riigi kogulisandväärtuse loomisele. Küpros ja Malta registreerivad ka väga suure panuse „Avaliku halduse, riigikaitse, hariduse, tervishoiu ja sotsiaalhoolekande" kogulisandväärtusesse. Siiski erinevad partnerriikide kõige edukamad tegevusalad EL-i 27 liikmesriigi keskmistest näitajatest. *Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus* ning *haldus- ja tugiteenused* on Maltal suure panusega sektor (16,5% riigi kogulisandväärtusest); *teabe ja teabevahetuse* sektor on Iirimaa majanduse jaoks hästi arenenud ja tulutoov (18,1% riigi kogulisandväärtusest); Bulgaaria, Eesti ja Küprose majanduse mootoriks on *hulgi- ja jaekaubandus, transport, majutus ja toitlustus*, mis annavad vastavalt 23,3%, 19,7% ja 19,8% riigi kogulisandväärtusest.

Tabel 2. Kogulisandväärtus A∗10 majandusharude kaupa, jooksevhindades, miljonites eurodes, 2021

	Bulgaaria	Eesti	Iirimaa	Küpros	Malta	EL 27
Kokku – kõik NACE tegevused	62177,8	27566,3	401447,5	21147,0	13348,3	12984075,8
Põllumajandus, metsandus ja kalapüük	3103,9	635,4	4338,6	408,4	60,4	235 522,8
Tööstus (v.a ehitus)	12 478,4	5420,0	152 382,4	1841,6	1302,1	2 591 983,8
Ehitus	2338,4	1845,8	8717,8	1309,2	579,6	718 617,3
Hulgi- ja jaekaubandus, transport, majutus ja toitlustus	14 492,9	5424,6	34 746,6	4179,7	2092,5	23 933,60
Teave ja teabevahetus	4709,4	2331,3	72 472,6	1825,5	1367,9	709 763,0
Finants- ja kindlustustegevus	4219,0	1268,7	18 971,5	2284,1	1215,5	578 293,9
Kinnisvaraalane tegevus	5659,0	2802,8	24 979,9	1951,1	812,6	1 404 969,2
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus; haldus- ja tugiteenused	4121,6	2773,9	41 775,1	2383,8	2202,9	1 470 412
Avalik haldus, riigikaitse, haridus, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	10 020,3	4384,3	38 965,4	4212,7	2437,4	2 500 993,0
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg; muu teenindav tegevus; kodumajapidamiste ja eksterritoriaalsete organisatsioonide ja asutuste tegevus	1034,7	679,5	4097,7	750,8	1277,4	380 161,5

Allikas: Eurostat, kogulisandväärtus ja sissetulek A∗10 majandusharu jaotuse

järgi Vaadeldes lähemalt riigi majanduse struktuuri, on viie partnerriigi ettevõtete kontsentratsioon mitmetes majandustegevustes sarnane. Bulgaarias (40,5% kõigist ettevõtetest), Eestis (21,5%), Iirimaal (17,2%), Küprosel (28,6%) ja Maltal (26,8%) on ettevõtete arv sektoris „Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont“ üsna märkimisväärne. „Kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse“ ettevõtted on teistest sektoritest arvuliselt üle Bulgaarias (13,7% kõigist riiklikest ettevõtetest kuulub „Kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse“ valdkonda), Eestis (vastavalt 17,9%), Küprosel (17,5%) ja Maltal (17,2%). Samuti tuleb märkida, et 23,1% kõigist Iiri ettevõtetest kuulub „Ehituse“ sektorisse. Kõige väiksema ettevõtete arvuga sektorid on „Maavarade kaevandamine“ (0,1–0,2% kõigist partnerriikide ettevõtetest), „Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine“ (alla 0,5% kõigist ettevõtetest Iirimaal, Küprosel ja Maltal), „Veevarustus; kanalisatsioon, jäätmekäitlus ja maaparandustööd“ (alla 0,4% kõigist ettevõtetest Bulgaarias ja Eestis). Võrreldes Euroopa Liidu 27 liikmesriigi sektorisisese ettevõtete jaotusega, on ilmne, et partnerriigid järgivad Euroopa seaduspära.

Tabel 3. Ettevõtete arv kokku ja NACE Rev. 2 tegevused e, 2020

	Bulgaaria	Eesti	Iirimaa	Küpros	Malta	EL 27
Kogu ärimajandus; arvutite, tarbeesemete ja kodumasinate remont; v.a finants- ja kindlustustegevus	341 227	85 480	271 692	59 076	30 950	23 382 451
Maavarade kaevandamine	310	154	452	42	63	17 052
Tootmine	29 872	7981	16 894	5018	2186	2 062 589
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	1926	348	760	87	14	166 164
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätmekäitlus ja maaparandustööd	782	275	1065	221	151	78 026
Ehitus	21 297	12 958	62 664	9310	4360	3 536 996
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	138 125	18 359	46 792	16 895	8297	5 686 112
Transport ja ladustamine	22 422	5905	24 127	3094	1944	1 279 440
Majutus ja toitlustus	25 352	3371	19 062	5970	2363	1 842 057
Teave ja teabevahetus	15 336	7449	17 075	2490	1639	1 153 048
Kinnisvaraalane tegevus	24 315	7348	15 603	1354	2461	1 348 281

Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	46 649	15 305	46 742	10 309	5314	4 492 712
Haldus- ja tugiteenused	11 604	5636	18 797	3848	1815	1 532 951
Arvutite ning isiklike ja majapidamistarvete remont	3237	391	1659	438	343	187 023

Allikas: Eurostat, ettevõtlusstatistika aastaandmed tegevusalade koondnäitajate kohta suurusklasside kaupa (NACE Rev. 2)

Euroopa majanduse selgroog on väikeettevõtted. Projekti partnerriigid sarnanevad EL-i mustriga ja on näha, et kuni üheksateistkümne töötajaga ettevõtted moodustavad enamuse kõigist ettevõtetest. Kõigis viies riigis on nende ettevõtete osakaal üle 92%. Samal ajal moodustavad suurettevõtted (250 või enam töötajaga) 2020. aastal vaid 0,2% kõigist riiklikest ettevõtetest (Küprose kohta andmed puuduvad).

Tabel 4. Ettevõtete arv ettevõtlusmajanduses (v.a finantssektor) tööhõive suurusklassi järgi, 2020

	250 või enam töötajat	50–249 töötajat	20–49 töötajat	10–19 töötajat	0–9 töötajat	Kokku
EL 27 (2020)	42 000	201 000	442 680	:	21 851 492	23 382 451
Bulgaaria	650	4103	8387	13 647	314 440	341 227
Eesti	150	1041	1979	3616	78 694	85 480
Iirimaa	602	3073	6227	*	251 136	271 692
Küpros	*	*	1257	2504	54 694	59 076
Malta	73	396	801	1347	28 333	30 950

*Allikas: Eurostat, ettevõtete arv ettevõtlusmajanduses (v.a finantssektor) tööhõive suurusklassi järgi * Andmed ei ole kättesaadavad.*

Euroopa tööjõu-uuringul on väärtuslikud ja võrreldavad andmed tööhõive ja töötuse määra kohta. 2021. aastal oli Euroopa Liidu 27 liikmesriigi tööhõive määr 68,4%. Kui välja arvata Bulgaaria (68,1%), saavutasid ülejäänud partnerriigid veelgi kõrgemad tööhõivemäärad. Tööpuuduse osas on partnerriikide tulemused head, ainult Küpros (7,5%) ületab EL-i keskmist määra.

Tabel 5. Tööhõive määr (%) 15–64-aastaste elanike puhul ja töötuse määr (%) 15–74-aastaste elanike puhul, 2021

	Bulgaaria	Eesti	Iirimaa	Küpros	Malta	EL 27
Tööhõive määr (15–64-aastased)	68,1	74,0	69,8	70,8	75,5	68,4
Töötuse määr (15–74-aastased)	5,3	6,2	6,2	7,5	3,4	7,0

Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring, 2021

Kahjuks ei ole Eurostatil andmeid keskmise kuupalga kohta nende aastate lõikes, mil projekt TransFormWork oli käimas (2021–2022). Kõige uuemad usaldusväärsed ja võrreldavad andmed pärinevad 2018. aastast, kui töötasude struktuuriuuringu raames koostati palgamäärad iga EL-i

liikmesriigi kohta. Kuigi andmed Malta kohta puuduvad, võib öelda (isegi kui võtta arvesse viimast miinimumpalga statistikat), et Bulgaaria asub partnerriikide palgastatistika ja edetabeli lõpus. Võib-olla ei tule see üllatusena (kui võtta arvesse eespool esitatud andmeid), et Iirimaal on partnerriikide seas kõrgeim töötasu (3616 eurot).

Tabel 6. Keskmine kuupalk (eurodes) soo järgi tööstuses, ehituses ja teeninduses (v.a avalik haldus, riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus), 2018

	Kokku	Mehed	Naised
Bulgaaria	569	614	524
Eesti	1305	1457	1175
Iirimaa	3616	3905	3335
Küpros	1770	1899	1626
Malta	*	*	*

*Allikas: Eurostat, keskmine kuupalk soo, vanuse ja tegevusala järgi. * Malta andmed ei ole kättesaadavad.*

Digitaalsed tulemusnäitajad

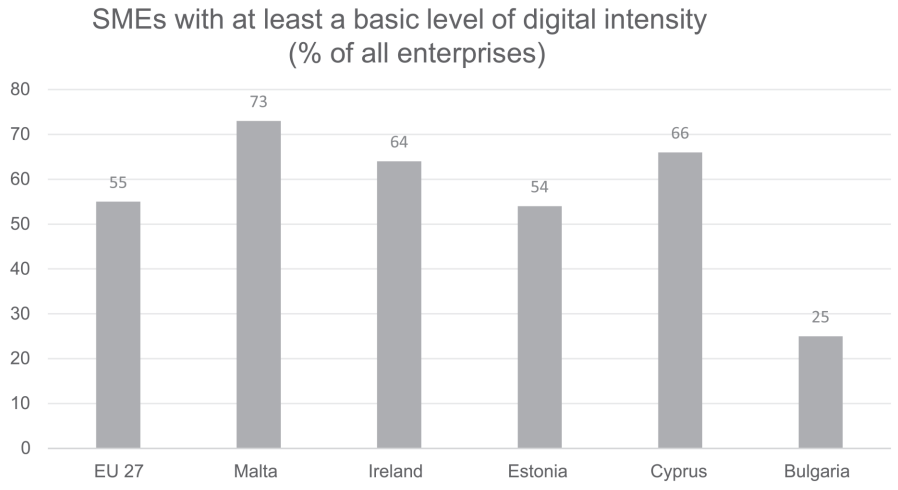
Kuigi Eurostat esitab andmed 2017. aasta kohta, võib teha mõned põhilised järeldused e-äri keskkonna kohta. Kolm partnerriiki (Bulgaaria, Eesti ja Küpros) olid EL-i 27 liikmesriigi keskmisele lähedal, kui mõõdeti nende ettevõtete osakaalu, kelle äriprotsessid on automaatselt seotud nende tarnijate ja/või klientide äriprotsessidega.

Iirimaa (19%), Küpros (25%) ja Malta (31%) saavutasid või ületasid 2021. aastal EL-i keskmist 19% ettevõtetest, kes kasutavad tarkvaralahendusi, näiteks kliendisuhete haldamiseks (CRM), et analüüsida teavet klientide kohta turunduslikel eesmärkidel. Bulgaaria (11%) ja Eesti (15%) jäävad selle näitaja osas endiselt alla EL-i keskmise taseme.

Kuni 2019. aastani on Eurostat arvutanud IKT-sektori osakaalu SKP-st enamiku EL-i liikmesriikide puhul. Kuigi andmed Iirimaa ja Küprose kohta puuduvad, on ülejäänud kolmes riigis selle näitaja väärtus aastate jooksul kasvanud ning võib järeldada, et IKT toodab majandusele üha rohkem väärtust ja eeldatavasti laieneb veelgi. Samuti kasvab IKT-töötajate arv ja nende osakaal kogutööjõust suureneb, kuni 2018. aastani Bulgaarias, Eestis ja Maltal.

2021. aastal oli märkimisväärne osa VKE-dest, 55% Euroopa Liidu 27 liikmesriigis, vähemalt algtasemel digitaalne mahukus, samas kui Küpros (66%), Malta (73%), Iirimaa (64%) ja Eesti (54%) olid keskmisest kõrgemad. Bulgaarias oli see näitaja palju madalam: 25%.

Joonis 1. Vähemalt algtasemel digitaalse mahukusega VKE-d (%), 2021



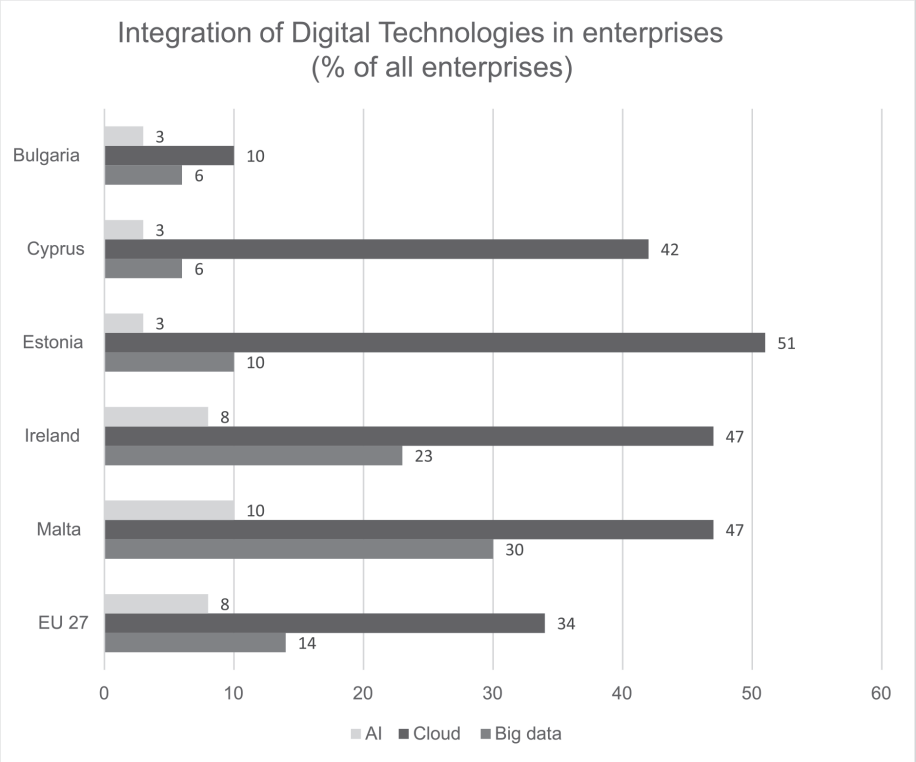
Allikas: Euroopa Komisjoni digitaalmajanduse ja -ühiskonna indeks (DESI), 2022

2021. aastal ostis 34% EL-i ettevõtetest keerukaid või keskmise tasemega pilvandmetöötlusteenuseid ja võttis kasutusele pilvetehnoloogiad. Kui välja arvata Bulgaaria (10% pilveteenuseid kasutavatest ettevõtetest), olid teised partnerriigid tublisti üle EL-i keskmise.

Samuti viis 2021. aastal 14% EL-i ettevõtetest läbi suurandmete analüüsi. Maltal analüüsis suurandmeid peaaegu kolmandik ettevõtetest ja Iirimaal tegeles suurandmete analüüsiga peaaegu veerand ettevõtetest, samas kui Eestis, Küprosel ja Bulgaarias jäi see näitaja alla EL-i keskmise.

Tehisintellekti tehnoloogiate kasutuselevõtt EL-is oli üldiselt üsna madal: 8%. Siiski on Iirimaal (8%) kasutuselevõtu määr võrdne EL-i keskmisega, samal ajal kui Maltal (10%) on see isegi kõrgem. Bulgaarias, Küprosel ja Eestis (kus asjaomane määr on 3%) oli kasutuselevõtu määr väga madal.

Joonis 2. Digitehnoloogiate kasutuselevõtt ettevõttes (%), 2021



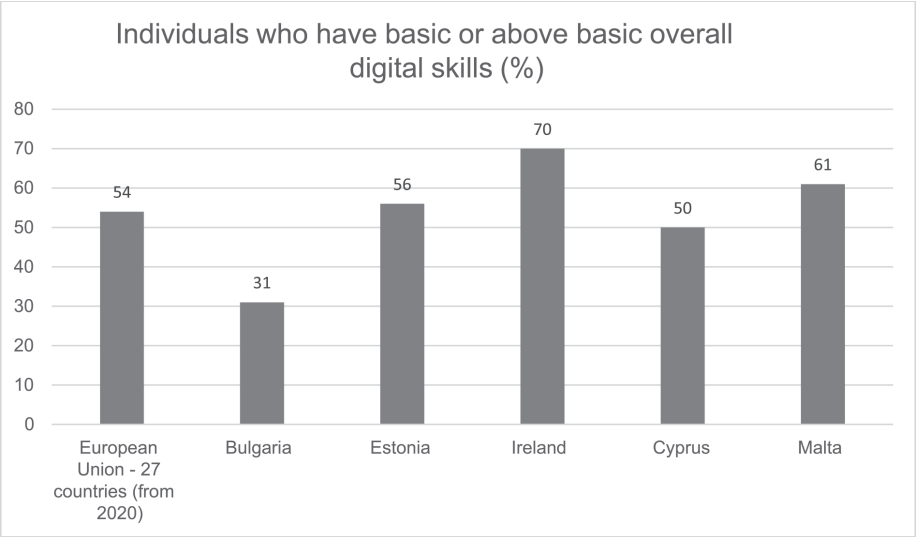
Allikas: Euroopa Komisjoni digitaalmajanduse ja -ühiskonna indeks (DESI), 2022

Need kaks näitajat on EL-i jaoks olulised verstapostid. Komisjoni ettepanekus „Tee digikümnendisse" on sätestatud ambitsioonikad eesmärgid, mis tuleb saavutada 2030. aastaks:

- rohkem kui 90% Euroopa VKE-dest saavutab vähemalt digitaalse mahukuse algtaseme;
- 75% EL-i ettevõtetest kasutab pilve, tehisintellekti ja suurandmeid.

Eurostati statistika näitab, et viiest partnerriigist kolm on üle 27-liikmEL-ise EL-i keskmise näitaja, mille kohaselt on üksikisikute üldised digioskused põhioskused või kõrgemad kui põhioskused . Eeldatavasti kiireneb digioskuste arendamine lähiaastatel. Euroopa Komisjoni *majanduse elavdamise ja vastupanuvõime rahastamisvahendist* eraldatakse märkimisväärne hulk vahendeid (22 miljardit eurot) digioskuste omandamiseks. On ka mitmeid teisi Euroopa fonde (näiteks Erasmus+, Euroopa Sotsiaalfond, programm „Digitaalne Euroopa" jne), mis on pühendatud digioskuste arendamisele.

Joonis 3. Isikud, kellel on üldised põhilised või enam kui põhilised digioskused (% kõigist isikutest), 2021



Allikas: Eurostat, isikud, kellel on üldised põhilised või enam kui põhilised digioskused soo järgi [TEPSR_SP410]

Kõik partnerriigid on aastate jooksul korraldanud (digitaalse) pädevuse omandamisega seotud koolitusalgatusi. Bulgaarias pööratakse erilist tähelepanu naistele, haavatavatele noortele ja väikelastele, et jõuda laiema sihtrühmani ja tagada võrdne juurdepääs koolitusele. Küprose haridus- ja kultuuriministeerium pani suurt rõhku meetmete väljatöötamisele, mis võivad aidata kaasa vajalike digioskuste omandamisele kõigil haridustasemetel. *Küprose digistrateegia (2020–2030)* eesmärk on samuti edendada juurdepääsetavat ja kaasavat ühiskonda, millel on oskused riikliku digipöörde omaksvõtmiseks.

1.3. Ülevaade digiülemineku ja kollektiivläbirääkimiste riiklikest raamistikest

Kõik partnerriigid on kehtestanud poliitilised strateegiad majanduse digipöörde suunamiseks. Lisaks vajalike infrastruktuuride loomisele on nende strateegiate eesmärk ka oskuste arendamine, tehisintellekti ja kaugtöö reguleerimine ja muu sarnane.

Üldiselt ei ole kollektiivläbirääkimised digipöörde üle vaadeldavates partnerriikides laialt levinud nähtus. Seni näib, et kaugtöö on kollektiivlepingutes väga tähtsal kohal (näiteks Bulgaarias ja Eestis), samal ajal kui muud küsimused jäävad tagaplaanile. Sellest tulenevalt peaksid sotsiaalpartnerid kaaluma *raamkokkuleppe* rakendamise edasist käsitlemist, laiendades kollektiivlepingute sätteid.

Kollektiivläbirääkimised võivad mängida olulist rolli tõhususe kasvu korraldamisel ja ümberjaotamisel sektorites, kus automatiseerimine (näiteks robootika) võimaldab uusi funktsioone või muudab protsesse tervikuna. Lisaks sellele on kollektiivläbirääkimised otsustava tähtsusega, et määrata kindlaks, kuidas robotid integreeritakse töösüsteemidesse, olemasolevatesse hierarhiatesse ja juhtimistavadesse, samuti riskinõuetest ja ohutusnormidest kinnipidamine.

Bulgaaria

Bulgaaria on võtnud vastu erinevaid riikliku tasandi strateegiaid, mis on seotud digipöördega. Need hõlmavad järgmist.

- Riiklik programm *DIGITAALNE BULGAARIA 2015* (2012)
- Riiklik reformikava aastateks 2012–2020
- Riiklik teadusuuringute strateegia 2020
- Bulgaaria innovatsioonistrateegia, lairibaühenduse arendamise riiklik strateegia, e-valitsuse arendamise ühisstrateegia aastateks 2011–2015. 2019. aasta detsembris võttis ministrite nõukogu vastu ajakohastatud riikliku programmi „Digitaalne Bulgaaria 2025“.

Viimastel aastatel on sotsiaalpartnerid keskendunud digiüleminekule. 2010. aastal sõlmisid kõik tööandjaid ja töötajaid esindavad riiklikud organisatsioonid riikliku kokkuleppe kaugtöö korralduse kohta. See kokkulepe põhines *EL-i sotsiaalpartnerite autonoomsel kokkuleppel kaugtöö kohta (2002)*. Selle kokkuleppe ja sotsiaalpartnerite ühise taotluse alusel muudeti tööseadustikku. Nende muudatustega lisati uus osa, mis käsitleb kaugtöö korraldust.

Kaugtöö ja digiüleminek on sotsiaalpartnerite vaheliste kollektiivläbirääkimiste uus teema. Alles 2020. aastal muudeti kollektiivlepingut haridusvaldkonnas, et kajastada COVID-19 pandeemiast tulenevat uut tegelikkust ja vajadust minna üle kohustuslikule kaugtööle. Vastavalt riikliku vahekohtu- ja lepitusinstituudi (mis vastutab ka

kollektiivlepingute analüüsi eest) andmetele 2017. aasta detsembri lõpu ja 2021. aasta augusti lõpu kohta on kaugtööd hõlmavate kollektiivlepingute arv pidevalt kasvanud, kuid jääb siiski madalaks: 2017. aastal oli neid sõlmitud üheteistkümne ettevõtte puhul 566 töötajaga, 2021. aastal aga 74 ettevõtte puhul 5668 töötajaga (sealhulgas 60 töötajat haridussektoris). Neist valdkondlikul tasandil on vaid kaks kollektiivlepingut, haridus- ja ehitussektoris.

2019. ja 2020. aastal võttis Bulgaaria Majandus- ja Sotsiaalnõukogu vastu kolm arvamust, mis on seotud digipöördega. Kõik kolm arvamust töötasid välja kaks kaasraportööri tööandjate ja töötajate poolelt.

Küpros

Küprosel on digiüleminek olnud halvasti reguleeritud ja seda on kritiseeritud meedias (näiteks Cyprus Mailis, kus märgiti, et riik ei ole suutnud kasutada EL-i digitaalsetest õigusaktidest tulenevaid eEL-iseid audiovisuaalse meedia ja telekommunikatsiooni valdkonnas).

2020. aasta jaanuaris kiitis valitsus heaks tehisintellekti riikliku strateegia. Strateegia rakendamise juhtimiseks loodi 2020. aasta märtsis uus e-uuringute, innovatsiooni ja digitaalpoliitika ministeeriumi asetäitja. See ministeeriumi asetäitja vastutab digitaalpoliitika ja digipöörde, sealhulgas e-valitsuse, teadusuuringute ja innovatsiooni eest. Ministeeriumi asetäitja keskendub järgmistele teemadele:

- strateegiate, näiteks riikliku digistrateegia ja e-valitsuse strateegia vastuvõtmine;
- juhtivad tehnoloogiad, nagu tehisintellekt, hajutatud raamatupidamistehnoloogiad (DLT), suurandmed ja asjade internet (IoT);
- elektroonilise side ja infotehnoloogiaga seotud infrastruktuurid;
- oskuste ja pädevuste arendamine.

Osana uuest terviklikust ja integreeritud lähenemisviisist kuulutas energeetika-, kaubandus-, tööstus- ja turismiministeerium välja riikliku tööstusstrateegia aastateks 2017–2030. Strateegia keskendub tööstuse innovatsiooni ja tootlikkuse suurendamisele digiülemineku ja digioskuste arendamise kaudu.

Küprose majanduse taastamise ja vastupanuvõime kava (2021–2026) (RRP) on üles ehitatud viie poliitikavaldkonna ümber:

- rahvatervis;
- tsiviilkaitse;
- rohepööre;
- majanduslik vastupanuvõime;
- konkurentsivõime.

Kindlaksmääratud meetmed sisaldavad soovitusi, mis tulenevad uuest riiklikust digistrateegiast (juuni 2020), mille eesmärk on saavutada

avaliku sektori digipööre, edendada erasektori digipööret ja edendada innovatsiooni vastavalt riigi digitaalsele küpsusastmele. RRP on peamine vahend, mille abil Küpros edendab oma digipööret, eraldades 23% hinnangulistest kuludest digitaalsetele eesmärkidele ja järgides seega määrust (EL) 2021/241, millega luuakse majanduse elavdamise ja taastamise rahastamisvahend.

Valitsus on välja töötanud ja rakendanud piisava ja kooskõlastatud jõustamise tasemega andmekaitsealased õigusaktid, mis käsitlevad finantstehnoloogia, jaemüügi, tehisintellekti ja digitaalse tervishoiu arengut, et tagada võrdväärne ja piisav kaitsetase.

Samuti väärib märkimist, et Küprose valitsus kavatseb oma majanduse digitaliseerimiseks mitu käiku sisse lülitada, kasutades selleks EL-i toetatavat 283 miljoni euro suurust taastamisfondi, tehes samal ajal koostööd Eestiga, keda peetakse e-valitsuse meistriks. Küprose president Nicos Anastasiades kavatseb külastada Eestit ja kohtumisel allkirjastavad mõlemad riigid ajakohastatud *koostöömemorandumi e-valitsuse, info- ja kommunikatsioonitehnoloogiate valdkonnas*.

Inimressursside Arendamise Amet pöörab suurt tähelepanu ka digioskuste parandamisele ja on välja töötanud nelikümmend koolitusprogrammi, et omandada vajalikke teadmisi. CyRIC on teadus-, innovatsiooni-, äri- ja tööstusorganisatsioonide piirkondlik võrgustik, mis kasutab tipptasemel infrastruktuuri, et tuua Küprosele neljas digitaalne revolutsioon, pakkudes tootmissektorile tipptasemel digitaalse tehnoloogia uuendusi ja teenuseid.

Käimas on ka arutelud sotsiaalpartnerite ja teiste sidusrühmade vahel kaugtööd reguleerivate õigusaktide koostamiseks. See seaduseelnõu reguleeriks mitmeid kaugtööga seotud aspekte, nagu näiteks töötaja poolt kaugtööga seotud kulud, töötaja tervise ja ohutusega seotud küsimused, õigus tööst välja lülituda ja töötaja õigus mitte olla jälgitav, ning seda muude küsimuste hulgas. Lisaks sellele on kaugtöö raamistik, mis loodi 2002. aastal ja mis on olnud aastaid passiivne, saanud nüüd uuesti tähelepanu pärast COVID-19 pandeemiat, mis sundis inimesi kaugtööd tegema, ja arutelud kaugtöö loomise vajaduse üle on käimas. Lisaks sellele on *raamkokkuleppele* alla kirjutanud EL-i sotsiaalpartnerite liitunud liikmed seisukohal, et see küsimus tuleks samuti reguleerida ja muuta kollektiivlepingute osaks.

Eesti

Üldiselt on kollektiivläbirääkimised ettevõtte või sektori tasandil Eestis üsna haruldased ning enamik töö- ja eraelulisi probleeme ja nendega seotud küsimusi on seadusega reguleeritud. Liidu tasandil on sõlmitud kollektiivne kokkulepe *raamkokkuleppe* vastuvõtmiseks. Kõige olulisemad digiülemineku strateegiad riiklikul tasandil on järgmised.

- Eesti 2035;

- Eesti digiühiskond 2030;
- teadus- ja arendustegevuse, innovatsiooni ning ettevõtluse arengukava 2035 (TAIE);
- haridusvaldkonna arengukava 2021–2035.

Riiklikud strateegiad ja arengukavad kajastuvad üldiselt valitsuse tegevuskavades, kuid ei pruugi alati anda tulemusi. Seetõttu on ettevõtlusorganisatsioonidel oluline roll nii arengukavade väljatöötamisel kui rakendamise tagamisel.

Digiüleminek töösuhte kontekstis peegeldub ilmselt kõige enam kaugtöövõimaluste avardumises ja digioskuste vajaduse suurenemises. Kaugtööd reguleerib töölepingu seadus ning tööandja-töötaja vastutus kaugtöö eest on täpsustatud sotsiaalpartnerite kaugtöö kokkuleppes, mille alusel on sotsiaalministeerium koostanud ka kaugtöö juhendi. Samuti on mitmeid **uuringuid** töövormide kohta, mida hõlbustab digiüleminek (platvormitöö, kaugtöö jne).

Iirimaa

Iirimaa valitsus asutas 1949. aastal tööstusarengu ameti (IDA), et meelitada majandusse otseseid välisinvesteeringuid. See asutati 1969. aastal mittekaubandusliku, pooleldi riigi omandis oleva ettevõttena ja seda staatust toetasid tööstusarengu seadused (1986–2019). IDA on jätkuvalt peamine agentuur, mis meelitab rahvusvahelisi ettevõtteid asutama Iirimaal kontoreid ja tütarettevõtteid.

Aastatel 1987–2009 leppisid järjestikused valitsused, ametiühingud, tööandjate organisatsioonid ja mitmed kodanikuühiskonna organisatsioonid kokku mitmetes sotsiaalpartnerlusprogrammides. Kui esimestes riiklikes programmides nimetati „tehnoloogiat ja tööd“ väga vähe, siis hilisemates programmides muutus see üha olulisemaks kokkuleppeküsimuseks.

Valitsuse poliitika tugines jätkuvalt sotsiaalpartnerluslepingute ajal tehtud edusammudele ning pärast 2020. aasta üldvalimiste ebaselget tulemust pidasid kolm erakonda, st Fianna Fáil, Fine Gael ja Iirimaa Roheline Partei, läbirääkimisi *valitsusprogrammi* üle, mis sisaldas *riikliku digistrateegia* osa. Kõnealune *riiklik digistrateegia* tugineb varasemate valitsuste aastakümnete jooksul koostatud strateegiatele.

Ühe teise riigiasutuse, Enterprise Irelandi ülesanne on aidata Iirimaal asuvaid ja kodumaiseid ettevõtteid uute eksporditurgude arendamisel. See asutati 1998. aasta tööstusarengu (Enterprise Ireland) seadusega. See pakub rahastamist, nõustamist ja tutvustamist peamistel rahvusvahelistel turgudel. See rahastab tulevaste eksportijate osalemist messidel ja äriüritustel peamistel eksporditurgudel. Kohalikud ettevõtlusbürood (LEO-d) loodi selleks, et toetada Enterprise Irelandi tööd kohalikul tasandil. Igas kohaliku omavalitsuse piirkonnas on üks LEO, kellel on spetsiaalsed meeskonnad, mis pakuvad mitmesuguseid kogemusi,

oskusi, teenuseid ja rahastamist. LEO-d edendavad ka ettevõtlust ja ettevõtlikkust ning ettevõtluskultuuri. Need bürood pakuvad olulist tuge VKE-de digiüleminekuks ja töötajate täiendkoolituseks.

Viimase viie aasta jooksul on Enterprise Ireland ja IDA teinud koostööd ja sponsoreerinud ühiselt turule suunatud strateegilist teadus- ja arendustegevust kümne tehnoloogiakeskuse võrgustiku kaudu, mis võimaldab Iiri ettevõtetel ja rahvusvahelistel ettevõtetel koostöös riiklike teadusasutustega töötada teadus- ja arendusprojektidega. Tehnoloogiakeskused hõlmavad mitmeid sektoreid, sealhulgas farmaatsiatööstus, toiduainetööstus, töötlev tööstus, mikroelektroonika ja komposiitmaterjalid, ning neil on juurdepääs ülikoolides ja eelkõige uutes tehnoloogiaülikoolides asuvate kõrgelt kvalifitseeritud teadlaste kogemustele.

Pärast EL-i 750 miljardi euro suuruse majanduse elavdamise paketi kehtestamist liikmesriikidele võttis Iirimaa vastu riikliku majanduse elavdamise kava, milles käsitletakse digitaliseerimist ja mille teine põhiprioriteet on seotud *digireformide ja -muutuste kiirendamise ja laiendamisega*. Pärast seda, kui Euroopa Komisjon hindas riiklikku majanduse elavdamise kava, eraldati Iirimaale sellest fondist veidi alla ühe miljardi euro, mille ECOFIN-i nõukogu võttis vastu 13. juulil 2021. aastal. Sellest 32% (293 miljonit eurot) eraldab Iirimaa digiülemineku eri aspektidele. Nende digireformide eesmärk on vähendada digilõhet ja tagada, et kõik hariduses osalejad saaksid arendada oskusi, et osaleda digitaalmajanduses ja saada kasu digitaalsest üleminekust.

Kuna paljud tehnoloogiaettevõtted, eelkõige tarkvara- ja sotsiaalmeediaettevõtted, paigutavad oma EMEA peakorterid ja muud rajatised Iirimaale ning EL-i isikuandmete kaitse üldmääruse (IKÜM) määrus 2016/679 võeti vastu, on Iirimaa Andmekaitsekomisjoni (DPC) roll muutunud eriti oluliseks EL-is ja elektroonikasektorite jälgimisel.

DPC loodi 2018. aasta andmekaitseseaduse alusel, millega võeti Iiri õigusesse üle ka IKÜM, kuid see tegutseb ka varasemate andmekaitsealaste õigusaktide, 1988.–2003. aasta andmekaitseseaduste raames. See on riiklik sõltumatu asutus, mis vastutab EL-i kodanike õiguste kaitsmise eest, et nende isikuandmeid kaitstakse, ning on riiklik järelevalveasutus, mis vastutab IKÜM-i kohaldamise järelevalve eest. See hõlmab ka õiguskaitsedirektiivi (LED) (EL-i direktiiv 2016/680), mis võeti vastu paralleelselt IKÜM-iga.

DPC-l on ka seadusjärgsed volitused seoses muude reguleerivate raamistikega, sealhulgas e-privaatsuse määrustega (2011), millega võeti Iiri õigusesse üle e-privaatsuse direktiiv 2002/58/EÜ (mida on muudetud direktiividega 2006/24/EÜ ja 2009/136/EÜ).

Teine oluline organisatsioon IT-turvalisuse valdkonnas on *Riiklik Küberturvalisuse Keskus (NCSC)*, mis loodi 2011. aastal keskkonna-, kliima- ja kommunikatsiooniministeeriumi (DECC) juurde loodud büroona. Selle keskuse ülesanne on nõustada valitsuse infotehnoloogia ja kriitilise

tähtsusega riiklike IT-infrastruktuuride pakkujaid praeguste ohtude ja haavatavuste osas, mis on seotud võrguinfoturvalisusega. See keskendub peamiselt valitsuse võrkude küberturvalisusele ja riikliku infrastruktuuri turvalisusele.

Malta

2018. aasta juulis jõustus Malta digitaalse innovatsiooni ameti seadus (MDIA-seadus), mille eesmärk on luua Malta digitaalse innovatsiooni amet (MDIA). MDIA rolli võib kokku võtta kahe põhipunkti all:

- MDIA loodi selleks, et edendada ja arendada uuenduslikku tehnoloogiasektorit Maltal;
- anda sellele riigi heakskiit, arendades samal ajal selle ümber vajalikku regulatiivset raamistikku.

Innovatiivse tehnoloogia korralduse ja teenuste seadus (ITAS-seadus) võeti vastu 2018. aastal ning selle õigusakti eesmärk on toetada ja täiendada varem kehtinud MDIA-seadust. ITAS-i meetme määruse kehtestamisega nähti ette innovatiivsed tehnoloogiakokkulepped ja määrati innovatiivsete tehnoloogiateenuste pakkujad.

Virtuaalsete finantsvarade seadus (VFA-seadus) jõustus 2018. aasta novembris ja selle eesmärk oli reguleerida esialgset virtuaalsete finantsvarade pakkumist ja virtuaalset rahastamist. Kõnealune õigusakt võimaldab krüptoraha liigitamist VFA-ks koos tervikliku reguleeriva raamistikuga, et tagada tarbijakaitse ja selle sektori kasv paralleelselt. See seadus oli teedrajav õigusakt virtuaalsete finantsvarade valdkonnas.

Ettevõtete digiüleminekuga seotud strateegiliste dokumentide loetelu sisaldab järgmist:

- riiklik e-kaubanduse strateegia (2014): see strateegia jaguneb neljaks sambaks: i) usalduse tekitamine e-kaubanduse vastu; ii) mikroettevõtete ümberkujundamine; iii) VKE-de ja tööstuse viimine järgmisele tasemele; iv) Malta muutmine ülemaailmseks e-kaubanduse tegijaks;
- digitaalse Malta strateegia (2014): strateegias visandatakse kolm peamist teemat, nimelt digitaalne kodanik, digitaalne ettevõte ja digitaalne valitsus, mida omakorda toetavad kolm strateegilist võimaldajat: reguleerimine ja seadusandlus, infrastruktuur ja inimkapital;
- Malta tehisintellekti strateegia „Malta: The Ultimate AI Launch Pad“ (2019): selles dokumendis on esitatud kolm sammast, mis on seejärel seotud kolme võimaldajaga. Sambad on järgmised: i) investeeringud, alustamine ja innovatsioon; ii) avaliku sektori kasutuselevõtt; iii) erasektori kasutuselevõtt. Dokumendis esitatud strateegilised võimalused nende sammaste jaoks on järgmised: i) haridus ja tööjõud; ii) eetika ja õigus; iii) ökosüsteemi infrastruktuur;

- riiklik e-oskuste strateegia 2019–2021: selle strateegia eesmärk oli täiendada nii kohaliku kui ka EL-i tasandi algatusi, et rahuldada vajadust olemasolevate ja uute digioskuste järele. Riiklik e-oskuste strateegia koosneb kaheteistkümnest peamisest soovitusvaldkonnast.

1.4. Ülevaade sotsiaalpartnerite rollist digipöördes

Sissejuhatus ja metoodika

See ja järgmised osad on pühendatud sotsiaalpartnerite ja teiste sidusrühmade, sealhulgas personalijuhtide, tootmisliinide juhtide, andmekaitseametnike ja töötajate esindajate tajutud rollidele seoses *raamkokkuleppega* digipöörde protsessiga, tuginedes Bulgaaria, Küprose, Eesti, Iirimaa ja Malta projektipartnerite riiklikele aruannetele.

Raamkokkuleppes rõhutatakse majanduse ümberkujundamist, mis on tingitud digiülemineku kasvavast rakendamisest, ning märgitakse, et see toob tööandjatele, töötajatele ja tööotsijatele selget kasu uute töövõimaluste, suurema tootlikkuse, töötingimuste parandamise, uute töökorralduse viiside ning teenuste ja toodete kvaliteedi parandamise kujul.

Eesmärk

Peamine eesmärk on tuua esile ja võrrelda valitsuse, tööandjate ja töötajate esindajate kahepoolseid/kolmepoolseid partnerlusprotsesse, mis on saavutatud erinevates partnerriikides *raamkokkuleppe* rakendamise käigus, et tulemuseks oleks sujuv üleminek ja digitehnoloogiate edukas integreerimine töökohtadesse.

Uuringu teema ja eesmärk

Võrdlusuuringu teemaks on lähenemisviis kokkulepitud ja ühiselt juhitud dünaamilisele ringlusprotsessile *raamkokkuleppe* rakendamiseks, võttes samas arvesse sotsiaalpartnerite rolli/vastutust projekti partnerriikides.

Uuringu eesmärk on uurida sotsiaalpartnerite rolli hetkeolukorda digipöördes, sealhulgas rakendatud süsteeme ning kolme järgmise sihtrühma arvamuste ja tagasiside tõlgendamist küsitlustes:

1) sotsiaalpartnerite ja muude sidusrühmade esindajad seoses *raamkokkuleppega*;

2) personalijuhid / tootmisliini juhid / andmekaitseametnikud;

3) töötajate esindajad.

Töö käigus viidi käesoleva võrdleva aruande tarbeks läbi küsitlus nende kolme sihtrühma esindajate seas. Sotsiaaldialoogi hetkeseisu analüüs seoses digipöördega põhineb partnerriikide sotsiaalpartnerite poolt läbi viidud uuringute tulemustel, võttes arvesse riiklike eripärade ja lepingu rakendamise etappide erinevusi.

Kontekst

Sotsiaalpartnerite ja juhtide poolt küsimustikule antud vastuste võrdlemine toimub raamkokkuleppe eesmärkide ja kohaldamisala kontekstis ning selle eesmärk on hinnata, mil määral vastavad erinevates

riikides rakendatud ja/või kavandatud protsessid ja tegevused peamistele eesmärkidele:

- tööandjate, töötajate ja nende esindajate teadlikkuse tõstmine ja arusaamise tõhustamine töömaailma võimalustest ja väljakutsetest, mis tulenevad digipöördest;
- tööandjate, töötajate ja nende esindajate julgustamine, suunamine ja toetamine konkreetsete meetmete ja tegevuste väljatöötamisel, võttes arvesse olemasolevaid algatusi, tavasid ja kollektiivlepinguid;
- tööandjate, töötajate ja nende esindajate vahelise partnerluse edendamine kokkulepitud ja ühiselt juhitud dünaamilise ringikujulise protsessi rakendamiseks;
- inimkeskse lähenemisviisi toetamine digitaaltehnoloogia integreerimisel töövaldkonda, et toetada töötajaid ja suurendada tootlikkust.

Lisaks käsitletakse käesolevas võrdlevas aruandes mõju, mida avaldab digitehnoloogiate või -vahendite kättesaadavus ja kasutuselevõtt rakendusprotsessi eri etappides töökeskkonna mitmele omavahel seotud valdkonnale:

- töö sisu ja oskused;
- töötingimused (tööalased tingimused, töö- ja eraelu tasakaal);
- töötingimused (töökeskkond, töötervishoid ja -ohutus);
- tööalased suhted;
- töökorraldus.

Kriteeriumid

Peamised kriteeriumid, mille alusel võrrelda projekti eri partnerriikide praktilisi saavutusi, mida on arutatud ja arvesse võetud osana töömaailma digipöörde protsessist, on *raamkokkuleppes* kirjeldatud neli sammast:

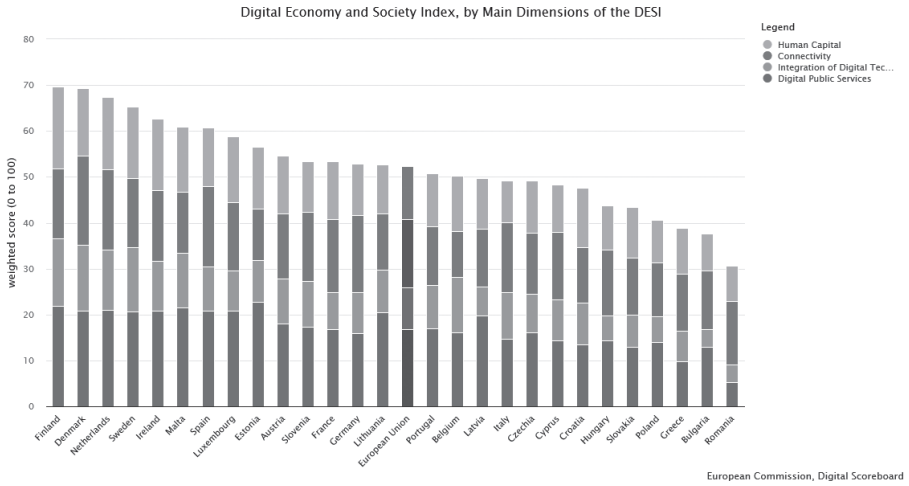
- digioskused ja tööalane turvalisus;
- ühendamise ja väljalülitumise viisid;
- tehisintellekt ja inimkontrolli põhimõtte tagamine;
- inimväärikuse austamine ja järelevalve.

Sotsiaaldialoog EL-i tasandil

Käesoleva osa eesmärk on uurida, millises ulatuses on ettevõtete ja töötajate organisatsioonide mure töö ja tööhõive tuleviku pärast sotsiaaldialoogis arvesse võetud. Selle eesmärgi saavutamiseks vaadatakse võrdlevas aruandes esmalt läbi sotsiaaldialoogi kogemused EL-i tasandil ja seejärel projektipartnerite riikide tasandil.

Oluline on siiski veel kord rõhutada, et EL-i liikmesriikide ja eriti projektipartnerite vahel on suured erinevused nii nende majandusarengu taseme, majandusstruktuuri kui ka digitaaltehnoloogia kasutuselevõtu kontekstis. Selliste erinevuste näitena on joonisel 4 esitatud kokkuvõte EL-i riikide digitaalsetest tulemustest ja edusammudest:

Joonis 4. Euroopa Komisjoni digitaalmajanduse ja -ühiskonna indeks (DESI), 2022

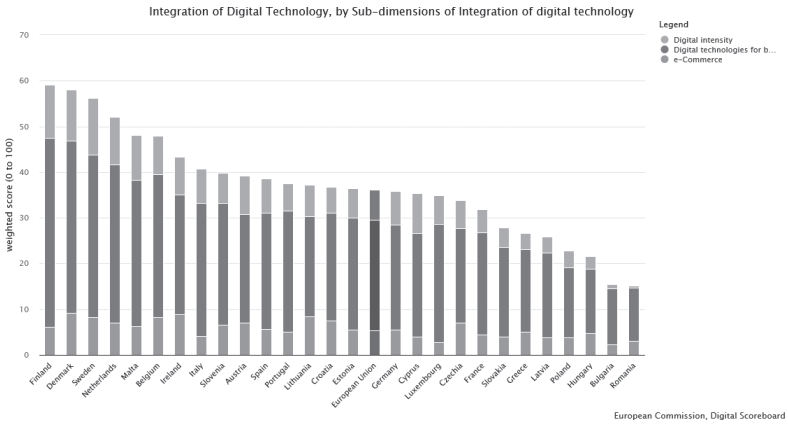


DESI 2022 tulemused näitavad, et kuigi enamik liikmesriike teeb edusamme oma digipöördes, on peamiste digitaaltehnoloogiate, näiteks tehisintellekti ja suurandmete kasutuselevõtt ettevõtetes endiselt madal, isegi EL-i esirinnas olevate riikide seas. Ebapiisav digioskuste tase takistab tulevase majanduskasvu väljavaateid, süvendab digitaalset lõhet ja suurendab digitaalse tõrjutuse ohtu, sest üha enam teenuseid (sealhulgas olulisi teenuseid) viiakse üle internetti. Uuringu tulemused näitavad, et tuleb teha suuremaid jõupingutusi, et tagada universaalse ühenduvuse infrastruktuuri (eelkõige 5G) täielik kasutuselevõtt, mis on vajalik väga uuenduslike teenuste ja rakenduste jaoks.

Projekti TransFormWork raames paistab DESI indeksit võrreldes silma kaks partnerriikide rühma: esimene hõlmab Iirimaad, Eestit ja Maltat, mille DESI indeks on EL-i keskmisest kõrgem, ning Küprost ja Bulgaariat, mille DESI indeks on sellest madalam.

Selliste erinevuste näitena on joonisel 5 esitatud kaks alamindeksit: ettevõtete digiülemineku indeks ja e-kaubanduse indeks, mis moodustavad nn digitaaltehnoloogia integreerimise mõõtme:

Joonis 5. Euroopa Komisjoni digitaalmajanduse ja -ühiskonna indeks (DESI), 2022, digitaaltehnoloogia integreerimine



Kuigi see indeks puudutab ainult mõningaid digiüleminekuga seotud küsimusi, nagu e-kaubanduse tähtsus VKE-de jaoks ning sotsiaalmeedia, e-arvete või pilvelahenduste kasutamine, on tulemused seoses digitaaltehnoloogia levikuga riiklikes ettevõtetes üsna paljastavad: kõrgeima väärtusega riik Iirimaa (43,8) registreerib peaaegu kolm korda (2,8) suurema väärtuse kui kõige madalama tulemusega riik Bulgaaria (15,5).

Sotsiaaldialoog EL-i tasandil[3]

Euroopa Komisjon määratleb sotsiaaldialoogi järgmiselt:

> *[...] „arutelud, konsultatsioonid, läbirääkimised ja ühistegevus, millesse on kaasatud tööturu mõlemaid pooli (tööandjaid ja töötajaid) esindavad organisatsioonid".*

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) andmetel:

> *[...] „hõlmab sotsiaaldialoog mis tahes läbirääkimisi, konsultatsioone või lihtsalt teabevahetust valitsuste, tööandjate ja töötajate esindajate vahel või nende vahel ühist huvi pakkuvates majandus- ja sotsiaalpoliitikaga seotud küsimustes. See võib seisneda kahepoolsetes suhetes töötajate ja juhtkonna (või ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide) vahel või kolmepoolses protsessis, kus valitsus on dialoogi ametlik pool. See võib olla kutsealadevaheline või valdkondlik ning toimuda riiklikul, piirkondlikul, ettevõtte või töökoha tasandil."*[4]

Kollektiivläbirääkimised on töötajate esindajate, sealhulgas ametiühingute, töötajate ühenduste ja muude esindusorganisatsioonide ning tööandjate vahelised läbirääkimised töötajate töötingimuste ning ametiühingute õiguste ja kohustuste üle. Tegemist on eeskirjade koostamise protsessiga, mis viib ühise reguleerimiseni.

Majanduse digipöördel on märkimisväärne mõju töötingimustele ja seega ka kollektiivsele tööhõivele ja töösuhetele. Samal ajal aitavad töösuhete süsteemid kaasa digiülemineku kasutuselevõtule majanduses ja tööturul. Digitaalsed strateegiad, nagu Industry 4.0, kalduvad olema välja töötatud sotsiaalpartnerite kaasamisega.

Raamkokkulepe on näide sotsiaaldialoogi olulisusest digitaalsete muutuste mõjude käsitlemisel. Kokkuleppes tunnistatakse, et digiüleminek nõuab konkreetseid lähenemisviise, mis on kohandatud konkreetsetele asjaoludele. Kuna kasu ei ole automaatne, peame kohandama oma tööturge, haridus- ja koolitussüsteeme ning sotsiaalkaitsesüsteeme, tagamaks, et üleminek oleks tööandjatele ja töötajatele vastastikku kasulik.

3 Selles alaosas kasutatakse teavet Eurofoundi aruandest „Digiülemineku mõju sotsiaaldialoogile ja kollektiivläbirääkimistele", vt: https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/impact-of-digitalisation on-social-dialogue-and-collective-bargaining.

4 Vt www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm)%20%20 a.

See eeldab keskendumist muutustele ja nende ennetamist ning muu hulgas töötajate ja ettevõtete jaoks vajalike oskuste, töökorralduse ja töötingimuste, töö- ja eraelu tasakaalu ning tehnoloogia, sealhulgas infrastruktuuri kättesaadavuse tagamist kõigis majandussektorites ja piirkondades.

Poliitikasuunised

- Sotsiaaldialoog, millesse on kaasatud töötajad, keda digiüleminek mõjutab, on võtmetähtsusega uute, asjakohasemate läbirääkimiste päevakordade loomiseks ja uute tööandjate ja töötajate koostöövaldkondade kindlaksmääramiseks.
- Mida ulatuslikuma mõjuga on tehnoloogia, seda suurem on selle mõju tööjõule ja töötingimustele ning seega ka sotsiaaldialoogile.
- Tehnoloogiliste muutuste ja digiülemineku mõju juhtimine on juba praegu nii EL-i kui ka riiklikul tasandil tööandjate organisatsioonide ja ametiühingute tööstusharudevahelistes ja valdkondlikes poliitilistes tegevuskavades.
- Kollektiivläbirääkimised aitavad tõhusalt juhtida üleminekuperioode, toetavad ettevõtteid ja sektoreid ümberstruktureerimisel ja kohandamisel ning tegelevad palgaerinevuse suurenemise ja töötingimuste polariseerumise riskidega.
- Uus kollektiivlepingute laine kehtib järgmise kohta:
- digipöörde juhtimine;
- töö digitaalne korraldus tööaja paindlikkuse muutmise kaudu;
- ümber- ja täiendkoolitus;
- töö- ja eraelu tasakaalu ning töötingimuste parandamine, näiteks töötervishoiu ja -ohutus, sealhulgas psühhosotsiaalsete riskide vähendamine, on esirinnas olemasolevate kollektiivläbirääkimiste struktuuride läbivaatamisel.
- On tõenäoline, et töötajate suurenev hajutamine kaugtöö tõttu muudab ametiühingute organiseerimise keerulisemaks.

Viimastel aastatel on riiklikul tasandil loodud sotsiaaldialoogi algatusi ning samuti on toimunud tööstusharudevaheline ja valdkondlik sotsiaaldialoog, mis käsitleb digitaalset üleminekut. Need algatused, mis tavaliselt põhinevad struktuurimuutuste lähenemisviisidel, on suunatud terviklike strateegiate ja kaasnevate poliitikameetmete rakendamisele, et suunata digitaalset üleminekut ja tehnoloogia kasutuselevõttu. Enamik neist lähenemisviisidest hõlmab nii kahe- kui ka kolmepoolset sotsiaaldialoogi, sest on üldtunnustatud, et ametiühingud ja tööandjate organisatsioonid peavad osalema muutuste juhtimises, eelkõige oskuste nõudmiste prognoosimisel ning oskuste täiendamise ja ümberõppe meetmete rakendamisel.

Sotsiaalpartnerid mängivad üha suuremat rolli digipöörde mõjude käsitlemisel nii makro- kui ka mikromajanduslikul tasandil. Esimene viitab aru-

teludele tööstuspoliitika, tööhõive- ja tööturureformide, oskuste poliitika, sotsiaalkaitse ja pensionide ning maksureformide üle. Viimane puudutab töö ümberkorraldamist, mõju töökohtadele ja töötingimustele, tööjõu- ja sotsiaalkulusid, mis tulenevad ümberkorraldustest ettevõtte tasandil, ning läbirääkimisi tootlikkuse kasvu üle, kui see toimub.

Kollektiivläbirääkimised ja digiüleminek

Üldiselt ei ole digipööre kui protsess veel täielikult integreeritud kollektiivläbirääkimistesse. Selle asemel tegeletakse tehnoloogiliste muutuste mõjudega ettevõtte ja töökoha tasandil samm-sammult kollektiivläbirääkimiste kaudu, kombineerides tööaja meetmeid ja oskustepoliitikat.

Võimalused

- Tehnoloogiliste muutuste mõju töökorraldusele, tootlikkusele, tööhõivele, oskustele ja töötingimustele käivitab suuremal või vähemal määral konstruktiivse sotsiaaldialoogi.
- Töötatakse välja sotsiaalpartnerite koostööl põhinev lähenemisviis, mis käsitleb tehnoloogilisi muutusi ja nende mõju töökohtadele ja töötingimustele ettevaatavalt ja mittedeterministlikult.
- Töötingimusi tõhustatakse kollektiivläbirääkimiste kaudu ettevõtte ja sektori tasandil.
- Töötajate koostöö ja konsulteerimine digitaalse tehnoloogia kasutuselevõtu üle ning kollektiivläbirääkimised võivad aidata tagada, et saavutatud kasu ja edusamme, isegi kui need ei mõjuta töötingimusi, jagatakse ka töötajatega.
- Viimastel aastatel on kolmepoolne sotsiaaldialoog üha enam tunnustanud digiülemineku tähtsust. Sellest on saanud osa tööandjate ja ametiühingute tegevuskavadest, mille tulemusel on suurenenud digiüleminekut käsitlevate riiklike kolmepoolsete kokkulepete arv. Selline ühine lähenemisviis on vastu võetud ka valdkondlikul tasandil sotsiaalpartnerite endi vahel.

Digiülemineku mõju annab võimaluse ümber mõtestada oskuste poliitika ettevõtte ja sektori tasandil. Lisaks annab digiüleminek võimaluse arutada tööturu regulatsioone ja institutsioone.

Digiülemineku protsessid laiendavad ka inimressursside ja töösuhete käsitlusala ja -viise ettevõtte tasandil juhtide ja töötajate esindajate poolt. Need loovad uue aruteluvälja ja võivad elavdada sotsiaaldialoogi.

Üldiselt sõltub digiülemineku mõju kollektiivsetele töösuhetele iga tehnoloogia iseloomust ja kasutuselevõtu ulatusest ning vaadeldavast sektorist või majandustegevusest. Sotsiaaldialoogil on seega keskne roll digipöörde juhtimisel, mis nõuab ka tugevaid sotsiaalpartnereid, et saavutada kokkuleppeid, mis tagavad, et tehnoloogilised muutused toovad kasu nii tööandjatele kui ka töötajatele.

Riskid

- Sotsiaaldialoogi tegevuskava keskendub rohkem traditsioonilistele teemadele ja prioriteetidele (business as usual).
- Kollektiivläbirääkimised jäävad digiüleminekust maha, sest reageerivad struktuurimuutustele tavaliselt aeglaselt.
- Digipöördest tingitud tööjõunõudlus kipub eelistama kõrgema kvalifikatsiooniga profiile, mille puhul on ametiühingute tase madalam.
- Töötajate esindajaid ei kaasata digipöörde varajases etapis.

Sotsiaaldialoog on väljakutse, kui digiüleminek mõjutab tööhõive taset või töökohtade profiili sektorites. Võimalikud töökohtade kaotused või muutused tootmises ja töökorralduses kujundavad kollektiivseid töösuhteid, mis nõuavad töötajate esindajatelt ja ametiühingutelt kohanemist muutuva töökeskkonna ja tööjõuga. Lõppkokkuvõttes nõuab see vastuseid, mis võivad kalduda kõrvale traditsioonilistest lähenemisviisidest. See on veelgi keerulisem, kui arvestada, et digiülemineku mõju toimub laiemas muutuste kontekstis ja eelkõige suurema konkurentsi tingimustes teatavates äritegevustes, näiteks autotööstuses, finantssektoris ja panganduses ning telekommunikatsioonisektoris. Need muutused tootmises ja teenuste osutamises nõuavad olulisi muudatusi töökorralduses, töötingimustes ja oskustes ning mõjutavad kollektiivseid töösuhteid.

On ka struktuurseid riske, mis võivad takistada sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimisi kompromisside leidmisel ja digipöörde mõjude reguleerimisel. Näiteks peavad tööandjad ja ametiühingud palgakujundust ja tööaega oma läbirääkimiste päevakorras esmatähtsaks, hindamata nõuetekohaselt tehnoloogiliste muutuste rakendamise mõju kui olulist elementi kollektiivläbirääkimistel. Üldiselt käsitletakse tehnoloogia kasutuselevõttu tootmisprotsessides üsna ebamääraselt ja sageli sisaldub see vaid üldistes avaldustes kollektiivlepingutes. Selle põhjuseks on asjaolu, et digiülemineku rakendamist, näiteks uute seadmete, masinate ning töö- ja organisatsiooniliste protsesside kasutuselevõttu tootmises peetakse traditsiooniliselt tööandjate, „tootmisvahendite“ või „tootmisomandi“ omanike, kaalutlusõiguseks ning eeldatakse, et sellega seotud küsimused ei peaks olema läbirääkimiste objektiks, välja arvatud juhul, kui need mõjutavad oluliselt tehnilist kohandamist (ümberõpe), töökorraldust ja tööaega (vahetustega töö) ning eraelu puutumatusega seotud aspekte töökohal. Lisaks sellele võidakse tehnoloogilised muutused ja uuendused viia sisse järk-järgult väikeste lisaprojektide kujul, mis võib kattuda töötajate esindajate koolituse ja nägemuse puudumisega keskmise ja pikaajalisest mõjust töötingimustele ja tööülesannete muutustele.

Ülevaade digiüleminekuga seotud sotsiaaldialoogi algatustest

Sotsiaaldialoogi olemasolu EL-i tasandil loob konteksti konkreetsematele kokkulepetele riiklikul, piirkondlikul ja töökoha tasandil. Riiklike aruannete analüüs, mis käsitlevad sotsiaalpartnerite rolli ja meetmeid seoses digiüleminekuga projekti partnerriikides, viiakse läbi nii riigi kui

ka sektori tasandil ning näitab suurt mitmekesisust, mis tuleneb riikide eripärast ja partnerriikide digipöörde erinevatest etappidest. Samuti võetakse arvesse tööhõivealaste eeskirjade ja tööturu omaduste suurt mitmekesisust, nende nn tööhõiverežiime.

Raamkokkuleppes kutsutakse riigiasutusi ja sotsiaalpartnereid eri tasanditel üles hindama, kuidas kõige paremini kohandada oskuste poliitikat, tööturu eeskirju ja institutsioone, samuti töökorraldust ning teavitamis-, konsulteerimis- ja osalemismenetlusi, et digipöördest saaksid kõik maksimaalset kasu.

Alljärgnev ühine ülevaade sotsiaaldialoogist keskendub raamkokkuleppe peamistele eesmärkidele, nagu need on esitatud viies riiklikus aruandes.

Riigiasutuste ja sotsiaalpartnerite roll ning projektipartnerite teadlikkuse ja murede tase

1. Tööandjate, töötajate ja nende esindajate teadlikkuse tõstmine ja arusaamise tõhustamine töömaailma võimalustest ja väljakutsetest, mis tulenevad digipöördest

Iiri Nevini Majandusuuringute Instituut (NERI) on läbi viinud mitmeid uuringuid üldpealkirja „Tööhõive ja töö tulevik“ all, sealhulgas automatiseerimise ja rohepöörde mõju tööhõivele.

Tööandjate ja ametiühingute vahelised arutelud, konsultatsioonid ja läbirääkimised on sätestatud Küprose töösuhete seadustikus (IRC) ja 1977. aastal allkirjastatud sotsiaalpartnerite lepingus. See kokkulepe sõlmiti Küprose Tööandjate ja Tööstusettevõtjate Liidu (OEB), Küprose Töötajate Konföderatsiooni (SEK), Küprose-ülese Töö Föderatsiooni (PEO) ning töö- ja sotsiaalkindlustusministri vahel. Poliitiliste avalduste ühisel allkirjastamisel on vastu võetud kaks kokkulepet, nimelt kokkulepped tööstressi ning vägivalla ja ahistamise kohta tööl.

29. märtsil 2021 leppisid Eesti sotsiaalpartnerid kokku sotsiaalpartnerite tegevuskavas raamkokkuleppe rakendamiseks. 2017. aasta kaugtöökokkuleppe kohandamine; arutelu ja kokkulepe õigusest tööst välja lülituda, oktoober 2021; digikoolituse rahastamine/toetamine Töötukassa kaudu aprillis 2021.

Malta riiklikud sotsiaalpartnerid arutavad ja edendavad oma seisukohti kolmepoolses formaadis Malta Majandus- ja Sotsiaalarengu Nõukogus (MCESD), mis on nõuandev nõukogu, esitades Malta valitsusele arvamusi ja soovitusi sotsiaal- ja majandusküsimustes. MCESD on Malta ametlik sotsiaaldialoogi foorum.

Ajavahemikul 2019–2020 võttis Bulgaaria Vabariigi Majandus- ja Sotsiaalnõukogu (mis koosneb kolmest rühmast: tööandjad, töötajad ja mitmesugused muud huvirühmad) vastu kolm arvamust, mis on seotud digipöördega, töötajate ja ettevõtete ees seisvate väljakutsetega seoses digiüleminekuga, samuti digipöörde väljakutsetega ja võimalustega.

2. Tööandjate, töötajate ja nende esindajate julgustamine, suunamine ja toetamine konkreetsete meetmete ja tegevuste väljatöötamisel, võttes arvesse olemasolevaid algatusi, tavasid ja kollektiivlepinguid

Märtsis 2020 koostas Iirimaa Riiklik Majandus- ja Sotsiaalnõukogu (NESC) valitsusele soovitused, mille eesmärk on käsitleda tööhõive haavatavust omavahel seotud rohe- ja digipöörde elluviimisel. NESC soovitas valitsusel jätkata sotsiaaldialoogi ja rakendada kaasavat lähenemisviisi, mis hõlmaks pidevat ennetavat tööjõu arendamist, paindlikke ettevõtteid ja suure mõjuga rahastamist ülemineku toetamiseks ettevõtluspoliitika kontekstis, mis seab kvaliteetsete töökohtade loomise esmatähtsaks eesmärgiks.

Kava „Digioskuste arendamine“ raames käivitasid Bulgaaria sotsiaalpartnerid koostöös tööministeeriumiga ühisprojektid. Projektide eesmärk on töötada välja, katsetada ja heaks kiita Bulgaaria tööjõu digioskuste ühtsed profiilid 97 põhikutsete puhul 99-st vastavalt Euroopa DigComp 2.1 raammajandustegevusele.

Küprose sotsiaalpartnerite roll tööturu vajaduste jälgimisel ja koolitusprogrammide koostamisel digipöörde kontekstis on veelgi olulisem. Samuti märgitakse, et sotsiaalpartnerid haldavad ka koolituskeskusi, mis pakuvad oma liikmetele eriprogramme.

Eesti Ametiühingute Keskliidu tegevused: i) Google'i projekt: töötajate abistamine digiülemineku ja protsesside juhtimisega kohanemisel, 2021–2022; ii) arutelu raamkokkuleppe üle ETUC-i iga-aastasel sügiskonverentsil, et selgitada välja võimalikud rakendusmeetmed valdkondlikes ja ettevõtte tasandi kollektiivlepingutes, 2021. aasta september.

Eesti Tööandjate Keskliidu tegevused: i) digipöörde vajaduste, võimaluste ja mõju kaardistamine; ii) asjakohaste soovituste andmine 2022. aastaks tööandjatele ja valitsusele; iii) digipöörde tegevused töörühmades.

3. Tööandjate, töötajate ja nende esindajate vahelise partnerluse edendamine kokkulepitud ja ühiselt juhitud dünaamilise ringikujulise protsessi rakendamiseks

Iiri tööandjate organisatsioon Technology Ireland, mis on Iiri Ettevõtete ja Tööandjate Konföderatsiooni (IBEC) valdkondlik ühendus, avaldas 2020. aastal dokumendi „Tuleviku vajadused, tuleviku mõtlemine“, milles sätestatakse neli põhisammast tuleviku kujundamiseks ja esitatakse nägemus Iirimaa tehnoloogiasektorist.

Sotsiaalpartnerite kokkuleppe alusel muudeti Bulgaaria tööseadustikku, millega nähakse ette kaugtöö ulatuslik reguleerimine. Seetõttu hõlmavad valdkondlike kollektiivlepingute klauslid peamiselt küsimusi, mis on seotud palga ja kaugtööks kasutatavate digitaalsete vahenditega. Valdkondlikul tasandil on vaid kaks kollektiivlepingut, haridus- ja ehitussektoris.

Küprose raamkokkulepped kaugtöö, kaasavate tööturgude, aktiivse

vananemise ja põlvkondadevahelise lähenemisviisi ning digitaliseerimise kohta on veel ametlikult vastu võtmata.

Teine oluline kolmepoolne institutsioon sotsiaaldialoogi pidamiseks Maltal on töösuhete nõukogu (ERB), mis on loodud vastavalt tööhõive ja töösuhete seaduse sätetele ja mille ülesanne on anda soovitusi töötingimuste riiklike standardite kohta.

Ametiühingutesse on hõlmatud umbes 45% Malta tööjõust ja see on peamiselt koondunud avalikku sektorisse ja muudesse traditsioonilistesse sektoritesse, näiteks töötlevasse tööstusse. Teistes väljakujunenud sektorites, nagu finantsteenused, hasartmängud, ehitus ja turism, on ametiühingud vähem levinud. Erasektoris iseloomustab kollektiivläbirääkimisi detsentraliseeritud süsteem. Mitut tööandjat hõlmavate ja valdkondlike kollektiivlepingute puudumisel toimuvad kollektiivläbirääkimised ettevõtte tasandil. Tööandjate ühendused ei ole seega protsessi otsesed osalejad.

4. Inimkeskse lähenemisviisi toetamine digitaaltehnoloogia integreerimisel töövaldkonda, et toetada töötajaid ja suurendada tootlikkust

Konsulteerides oma liikmetega, on nii Iirimaa ametiühingute kongress (ICTU) kui ka IBEC vastanud Iirimaa valitsuse avalikule konsultatsioonile (aprill 2021), mis käsitleb seadusjärgse õiguse kehtestamist kaugtöö taotlemiseks. Valitsuse poliitikadokument „Make Work Remote“ sisaldab kohustust kehtestada see õigus 2021. aasta jooksul. Mõlemas esindusorganisatsioonis osaleti ka töösuhete komisjoni tööandjatele ja töötajatele mõeldud tegevusjuhendi väljatöötamisel, mis käsitleb õigust tööst välja lülituda.

Bulgaaria õigusaktides ega kollektiivlepingutes ei ole konkreetseid eeskirju, mis käsitleksid ühendamise ja väljalülitumise üksikasju. Samuti puuduvad eeskirjad, mis käsitlevad võimalust kasutada digitaalseid töövahendeid tööajal isiklikel eesmärkidel. Samuti ei ole tehisintellekt hõlmatud õigusaktide ega kollektiivläbirääkimistega. Inimväärikuse austamise ja järelevalve osas kehtivad ainult need sätted, mis tulenevad IKÜM-i määrusest.

Seoses töötingimuste teemaga Küprosel käsitletakse mitmeid küsimusi kollektiivläbirääkimiste ja -lepingute sõlmimise kaudu, näiteks tööaeg, vaba aeg, kokkulepitud tasulised puhkuseperioodid jne, samas kui teisi küsimusi, näiteks seoses tervishoiu ja ohutusega, arutavad sotsiaalpartnerid Küprose-üleses tervishoiu ja ohutuse nõukogus, mis on töö-, sotsiaalhoolekande- ja sotsiaalkindlustusministri nõuandev organ.

1.5. Hetkeolukord: empiirilised järeldused partnerriikidest

1.5.1 Võrdlus sotsiaalpartnerite osalemise kohta digipöördes, nagu on ette nähtud raamkokkuleppe nelja sambaga

Riiklikud uuringud on hea lähtepunkt, et teha kindlaks sotsiaalpartnerite (ametiühingud ja muud sidusrühmad, nagu i) personalijuhid; ii) tootmisliini juhid; iii) andmekaitseametnikud; ja iv) töötajate esindajad) mure ja kaasatuse tase seoses raamkokkuleppe rakendamisega.

Digitaalsete tehnoloogiate kasutuselevõtt mõjutas positiivselt mõningaid töötingimuste aspekte, näiteks koolitust või paindliku töö kasutuselevõttu, kuid samas halvendas teisi aspekte, näiteks stressi, töö- ja eraelu tasakaalu või teabe ülekoormust. Seoses digitaalsete tehnoloogiate eetiliste mõjudega väljendas enamik küsitlusele vastanutest muret digitaalsete tehnoloogiate mõju osas eraelu puutumatusele, millele järgnesid läbipaistvus ja tööõigused.

Küsimustike analüüs:

Ülevaade sotsiaalpartnerite esindajate vastustest

Bulgaaria

Küsitlus viidi läbi üheteistkümne CITUB-i ja BIA-ga seotud filiaali/sektori organisatsiooni seas. Mõned organisatsioonid osalevad aktiivselt kollektiivläbirääkimistes filiaalide/sektorite tasandil, teised aga mitte. Uuringus käsitletud organisatsioonid on järgmised: i) Õlle-, Toidu- ja Joogiliit (SBHN); ii) Ametiühingute Liit Metallici; iii) Kaubanduse, Kooperatiivide, Turismi ja Teenuste Sõltumatu Ametiühingute Liit (NSFTKTU); iv) Ehituse Sõltumatute Ametiühingute Liit (FNSS); v) Bulgaaria Õlletootjate Liit (UBB); vi) Bulgaaria Äritarkvara Arendamise Assotsiatsioon (BABSD); vii) Bulgaaria Turismikoda (BTC); viii) Riiklik Transpordikoda (NTC); ix) Bulgaaria Metallurgiatööstuse Assotsiatsioon (BAMI); x) Bulgaaria Karastusjookide Assotsiatsioon (BSDA); xi) Teenindusettevõtete Assotsiatsioon.

Küpros

Veebiküsitlused ja eksperdiintervjuud viisid läbi vastavalt Küprose Tööandjate ja Tööstusettevõtjate Föderatsioon (OEB) ja Küprose Töötajate Konföderatsioon (SEK). Mõlemad organisatsioonid pidasid enne uuringu teise etapi algust kohtumise, et kooskõlastada oma tegevust. Tööandjate organisatsioonidelt saadi kokku viis vastust. Vastanutest 80% olid riiklikud organisatsioonid ja 20% olid valdkondlikud/liidulised organisatsioonid. Küprose personalijuhi, tootmisliini juhi ja andmekaitseametniku küsimustikule vastasid kokku kakskümmend üheksa inimest, kelle vastused hõlmasid väga erinevaid majandustegevusi. Konkreetsemalt hõlmasid

need majandustegevuse sektorid järgmist: ehitus, teenused, töötlev tööstus, jaekaubandus, kaubandus, tervishoid, laevandus, haridus ja restoranid.

Eesti

Küsimustikule vastas viis sotsiaalpartnerite esindajat. Küsimustikule vastas üks vastaja igast valdkonnast või sektorist: tööandjate liit, keemiatööstuse ametiühing, raudteetöötajate ametiühing, toiduainetööstuse liit, ravimitootjate liit.

Iirimaa

Iirimaa vastused küsimustikule, mida levitati laialdaselt, olid piiratud: tagasi saadeti järgmised küsimustikud (ja mitte kõik neist ei olnud täielikult täidetud).

A.Tööandjad: 0

B.Ametühingu liikmed: 3

C.Ametiühingujuhid: 3

D. Personalijuhid: 5

E.Töötajate esindajad juhatuse tasandil (töötajate direktorid): 3

Malta

Malta sektoriülesed sotsiaalpartnerid, kes vastasid küsimustikule, on järgmised: i) Malta Kaubandus-, Ettevõtlus- ja Tööstuskoda; ii) Malta Tööandjate Liit; iii) Malta VKE-de Koda; iv) Töötajate Üldliit; ja v) UHM Voice of the Workers.

I. Digioskused ja tööhõive kindlustamine

Bulgaaria

Riikliku tasandi sotsiaalpartnerid osalevad erinevates hariduse ja koolitusega seotud nõuandeorganites. Sellega seoses konsulteeritakse sotsiaalpartneritega (ja nende kaudu vastavalt nende sisekorrale ja nende liikmetega) nii strateegiliste dokumentide väljatöötamisel kui ka regulatiivsete muudatuste tegemisel, erinevate kutseõppeprogrammide väljatöötamisel ja rakendamisel, samuti riiklike haridusstandardite väljatöötamisel.

Kollektiivläbirääkimistel on digioskuste teema hakanud järk-järgult kuuluma arutatavate teemade hulka. Kollektiivlepinguid sõlmitakse erinevatel tasanditel, sealhulgas valdkondlikul ja filiaalide tasandil. Riiklikul tasandil vastas 62% sotsiaalpartneritest, et kollektiivlepingud hõlmavad digipööret ja koolitusvõimalusi.

Mõned tööstusharud on juba hakanud arutama digiülemineku teemat, et luua raamistik, mida saab ettevõtte tasandil arendada. Näiteks **õlletööstuse** sotsiaalpartnerid on mitmete järjestikuste *valdkondlike*

kollektiivlepingutega võtnud vastu eeskirjad sektoris töötavate inimeste pädevuste, sealhulgas tööliste ja töötajate digioskuste täiendamiseks. **Turismisektoris** viiakse läbi tegevusi tööliste ja töötajate kvalifikatsiooni tõstmiseks, sealhulgas digioskuste tõstmiseks, koostöös turismisektori CITUB-i haruliiduga NTUF of Trade, Cooperatives, Tourism and Services (kaubandus, ühistud, turism ja teenused) ja CL Podkrepa haruliiduga NF Trade, Services, Control Bodies and Tourism (kaubandus, teenused, kontrolliasutused ja turism). Sotsiaalpartnerite ühisele tööle selles osas annab positiivse tõuke projekt *„Minu pädevus: riiklik infosüsteem pädevuse hindamiseks“*, mille BIA on loonud koos ametiühingutega.

Transpordisektoris on sotsiaalpartneritevahelise kokkuleppe alusel kasutatud tööliste ja töötajate koolitusprogrammidele eraldatud riiklikke vahendeid, pidades silmas digitaalse keskkonna pädevuste arendamise plaane.

Eesmärgiga tagada ettevõtete jätkusuutlik areng ja konkurentsivõime, tagavad **metallurgiatööstuse** tööandjad organisatsioonilised ja rahalised tingimused tööliste ja töötajate koolituseks ja kvalifikatsiooniks vastavalt vajalikele ärieesmärkidele ja ettevõtte arengukavadele.

Samuti tunnustavad **karastusjookide** tootjad positiivselt riiklikult esindatud tööandjate organisatsioonide algatuste panust, mis pakub oma liikmete ja nende esindatavate tööstusharude, nii ettevõtete kui ka töötajate haruorganisatsioonidele kaasaegseid ja spetsiaalselt välja töötatud vahendeid digioskuste puudujäägist tulenevate probleemide lahendamiseks ja väljakutsete leevendamiseks.

Ehitussektoris on Ehitajate Koda koos Ehituse Sõltumatute Ametiühingute Liiduga töötanud välja programmi tõhusa tööjõu tagamiseks. Selle programmi põhikontseptsioon põhineb kolmel sambal:

- koolituskeskuste loomine kvalifikatsiooni omandamiseks ja ümberõppeks;
- institutsioonidevahelise üksuse arendamine ehituse kavandamiseks;
- tööandjate aktiivse osalemise mudeli väljatöötamine.

Sotsiaalpartnerite koostöö ehituses väljendub ka kutseõppekeskustes, mille mõlemad sotsiaalpartnerite haruorganisatsioonid on loonud.

Riiklikul tasandil on 33% sotsiaalpartneritest loonud ja litsentseerinud oma koolitusasutused/kutseõppekeskused kas osana oma sisemistest struktuuridest või iseseisvate juriidiliste isikutena, mis kuuluvad neile endale. Need keskused pakuvad oma liikmetele koolitust ja korraldavad ka turupõhist koolitust. Näiteks on Bulgaaria tööstusliit andnud litsentsi kahele kutseõppekeskusele, millest üks on täielikult suunatud digioskuste arendamisele. Mis puutub valdkondlikusse ja filiaalide tasandisse, siis koolitused toimuvad enamasti ettevõttesiseselt ja harva valdkondlikul või filiaalide tasandil.

Õlletööstuse valdkondlikke koolitusi, seminare ja muid teadmiste vahetamise vorme korraldavad tavaliselt BIA, CITUB ja mõned muud

seda liiki tegevusele spetsialiseerunud asutused, nagu Plovdivi Toidutehnoloogia Ülikool ja muud akadeemilised üksused.

71% uuringus osalenud Bulgaaria haruorganisatsioonidest on teadlikud oskuste tähtsusest ja võtavad erinevaid meetmeid, et suurendada motivatsiooni koolitustel osalemiseks.

Küpros

Küprose tööandjate organisatsioonid vastasid küsimusele, kuidas tegelevad sotsiaalpartnerid riiklikul/tööstusaladevahelisel/sektori tasandil tööliste ja töötajate täiend- ja ümberõppe vajadusega, et leevendada digitaalseid väljakutseid, järgmiselt:

- probleemide äratundmine ja nendega tegelemine;
- tehnoloogia kasutamine koolituse eesmärgil;
- tihe koostöö asjaomaste valitsusasutustega;
- koolitus ja täiendkoolitus; digiülemineku kokkuleppe rakendamine.

Tööstuse ja sektori tasandil on sotsiaalpartneritega konsulteeritud või nad on kaasatud meetmete vastuvõtmisse: 40% on kaasatud riiklikesse ja valdkondlikesse koolitusfondidesse ja 60% on kaasatud kutseõppe pädevuse arendamisse.

Küsimusele, kas riiklikes ja valdkondlikes kollektiivlepingutes käsitletakse ettevõtte digipööret ja nähakse ette koolitusvõimalused töötajatele/töölistele, vastas 50% Küprose tööandjate organisatsioonidest jaatavalt.

Küsimusele, kas tööstusharude ja sektorite vahelistel sotsiaalpartneritel on oma koolitusasutused/kutsehariduskeskused ja/või nad pakuvad koolitusi oma liikmetele või pakuvad koolitusi digioskuste kohta, vastas 75% Küprose tööandjate organisatsioonidest jaatavalt.

80% Küprose tööandjate organisatsioonide vastustest olid positiivsed, kui neilt küsiti, kas nad reageerivad vajadusele motiveerida töötajaid koolitusel osalema, näiteks toetades ettevõtteid nende püüdlustes koostada oskuste kavasid; julgustada ettevõtteid võtma partnerlusel põhineva lähenemisviisi raames kasutusele digipöörde strateegiaid ja/või võimendada töötajate positiivset suhtumist muutustesse.

Eesti

Sotsiaalpartnerid riiklikul, tööstusharudevahelisel ja valdkondlikul tasandil tegelevad tööliste ja töötajate täiend- ja ümberõppe vajadusega, et leevendada digitaalseid probleeme:

- otsivad lahendusi inimeste kaasamiseks õpingute jätkamisse, et muuta koolitusprogrammid asjakohasemaks jne nii kahe- kui ka kolmepoolses sotsiaaldialoogis;
- osalevad Töötukassa nõukogu liikmetena tööturumeetmete väljatöötamisel;
- asutasid Eesti Kutsekoja ja osalevad juhtimises, et parandada ja

uuendada inimeste oskusi;

- osalevad projektides, et diagnoosida ja lahendada digiüleminekuga seotud väljakutseid ning populariseerida digiüleminekut ja digioskusi.

Sotsiaalpartneritega on konsulteeritud või neid on kaasatud pädevuse arendamise kavade vastuvõtmisse kutseharidussüsteemis (100%) ja riiklikes/valdkondlikes koolitusfondides (20%). 80% vastanutest sõnas, et riiklikus / sektori tasandi kollektiivlepingus käsitletakse ettevõtte digipööret ja nähakse ette koolitusvõimalused töötajatele/töölistele.

80% valdkonna- ja sektoriülestest sotsiaalpartneritest omab kas oma koolitusasutusi/kutsekeskusi või pakub koolitusi oma liikmetele või koolitusi digioskuste kohta.

Samuti väitis 80% sotsiaalpartneritest, et nad reageerivad vajadusele motiveerida töötajaid koolitusel osalema.

Iirimaa

Iiri ametiühingujuhid

Kaks SIPTU vastajat on seisukohal, et „koolitus, täiendkoolitus ja/või ümberõpe on ettevõtte tasandi tegevused“ ja selles küsimuses ei ole valdkondlikke kokkuleppeid.

ICTU respondent märgib, et riiklikul tasandil tegelevad ametiühingud nende küsimustega peamiselt valitsuse osalemise kaudu kolme- ja kahepoolsetel sotsiaaldialoogi foorumitel, nagu Tööandjate ja -võtjate Majandusfoorum (LEEF) ja Riiklik Majandusdialoog, valitsuse mitmete nõuandvate organite liikmesuse kaudu ning riiklike ja Euroopa tasandi avalike konsultatsioonide raames, näiteks Euroopa poolaasta protsessi kaudu.

Malta

Malta sektoriülesed sotsiaalpartnerid teatasid mitmest tegevusest digioskuste valdkonnas. Nad kõik teatasid oma osalemisest konsulteerimise või vastuvõtmise kaudu riiklikes koolitusfondides, pädevuse arendamise kavades, vautšerikavades ja/või nende tegevuste kombinatsioonis.

Sotsiaalpartnerid on väga positiivselt meelestatud, mis puudutab nende seisukohti digipöörde mõju kohta töökorraldusele ja koolitusvõimalustele. Üldine arusaam on, et digipööre on vältimatu ja toob kaasa tohutu kultuurimuutuse töökohal ning organisatsioonides endis, mis nõuab tuleviku vaates tööjõu täiendkoolitust tervikuna. Ettevõtteid julgustatakse vastu võtma muutusi, mis on vajalikud tööstusharudes, et jääda konkurentsivõimeliseks nii riiklikul kui ka globaalsel tööturul. Digipööret tuleks vaadelda kui võimalust uuendusteks organisatsioonides. Selle tulemuseks on ka kollektiivlepingud, milles käsitletakse digipööret, sätestades, et töötajatele tuleb anda kõik võimalused koolituseks.

Sotsiaalpartnerid osalevad ka koolituse pakkumisel eri vormide kaudu. Mõned neist on Malta Täiendus- ja Kõrgharidusametis (MFHEA)

registreeritud koolituse pakkujad, koostöö haridusasutustega, näiteks Malta Kunsti-, Teadus- ja Tehnoloogiakolledžiga (MCAST), EL-i rahastatud projektid ja teiste akrediteeritud organisatsioonide pakutavate programmide edendamine.

Osana oma missioonist ja kontaktidest vastavate liikmetega edendavad sotsiaalpartnerid vajadust motiveerida oma töötajaid koolitusel osalema. Mõned sotsiaalpartnerid tõid välja konkreetseid teemasid, nagu:

digitaalsed mõtteviisid, nt digitaalne loovus, innovatsioon ja probleemide lahendamise oskused, kognitiivsed ja praktilised teadmised, pädevus ja suhtumine, mida tööandjad nõuavad ja/või mida töötajad omavad;

digitaalsed tööviisid, nt analüütika, kommunikatsioon, koostöö, meeskonnatöö teadmised, kognitiivsed ja praktilised teadmised, pädevus ja suhtumine, mida tööandjad ja/või töötajad ise vajavad;

digitaalsed töövahendid, mis hõlmavad info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) ja infosüsteemide alaseid teadmisi, kognitiivseid ja praktilisi teadmisi, pädevust ja suhtumist, mida tööandjad ja/või töötajad ise vajavad. Need võivad olla ka spetsiifilised, näiteks tööstusega seotud tarkvara.

Elu digiajastul hõlmab digitaalset turvalisust, julgeolekut, teadmisi sotsiaalsest ja eetilisest vastutusest, kognitiivseid ja praktilisi teadmisi, pädevust ja suhtumist, mida tööandjad nõuavad ja/või mida töötajad omavad.

II. Ühendamise ja väljalülitumise viisid

Bulgaaria

Õigus välja lülituda digitaalsest töökeskkonnast osutab töötaja õigusele eralduda tööst ja hoiduda töövälisel ajal tööga seotud elektroonilises suhtluses (sealhulgas e-kirjad või muu IKT tehnoloogia) osalemisest. See kontseptsioon on arenenud kommunikatsioonitehnoloogia arengu ja selle mõju tõttu inimeste igapäevaelule. Nutitelefonide ja muude digiseadmete laialdane kasutamine tähendab, et pidev kättesaadavus on muutunud reaalsuseks paljudel töökohtadel ning pidev kaugjuurdepääs võib tekitada töötajatele survet olla pidevalt kättesaadav.

Sotsiaalpartnerid riiklikul ja valdkondlikul tasandil tegelevad IKT abil tööaega ning kaugtööd ja mobiilset tööd käsitlevate eeskirjade järgimisega.

Tarkvaratootjate seisukoht on, et probleemi ei lahendata tööaja aruandluse/registreerimise õiguse unarusse jätmisega. **Õlletööstuses** arutatakse neid küsimusi üldiselt, kuid otsustati, et seda teemat ei lisata ega reguleerita praegu selgesõnaliselt valdkondlikes kollektiivlepingutes (BCLA).

Turismisektori sotsiaalpartnerid töötavad selle nimel, et jõustada ettevõtte sise-eeskirju, samuti eeskirju, mis käsitlevad kaugtööd ning mobiilset tööd IKT abil, eriti seoses COVID-19 pandeemiaga.

Transpordisektoris käsitletakse tööaega käsitlevate eeskirjade ning IKT abil tehtavat kaugtööd ning mobiilset tööd käsitlevate eeskirjade järgimise küsimusi perioodiliste töötervishoiu ja tööohutuse alaste teabekoosolekute kaudu.

Ehituse Sõltumatute Ametiühingute Liit (FNSS) tegeleb aktiivselt tööaja teemaga, nõudes, et õigus töövälisel ajal tööst välja lülituda peaks olema seadusega reguleeritud. **Ehitussektori** tähelepanekud näitavad kodus töötavate inimeste kalduvust ületöötamisele ja depressiooni tekkimist. Seetõttu on kollektiivlepingud tunnustatud vahendina, millega kehtestatakse kodus töötavatele inimestele kompensatsioonimehhanismid lisapuhkuse kujul.

Metallurgiatööstuse_tööandjad ja ametiühingud on võtnud vastu sotsiaalse partnerluse kui ühistegevuse vormi, mille eesmärk on sektori jätkusuutlik areng ja heaolu, selle konkurentsivõime suurendamine, heade töötingimuste loomine ning vastutus ettevõtete ja töötajate arengu eest. Arvestades selle erilist tootmisprotsessi, mis on järjepidev ja nõuab pidevat järelevalvet ja kontrolli, ei ole kaugtöö suures osas kohaldatav. Praeguses etapis on kaugtöö peamiselt mõeldud haldustöötajatele, kes ei ole otseselt seotud tootmisprotsessidega.

Karastusjookide tootjad ei osale ühelgi konkreetsel selleteemalisel arutelul. Selle sektori ettevõtted järgivad rangelt seadusest tulenevaid nõudeid, sealhulgas tööaja, mobiilse töö ja kaugtöö suhtes, mis on kontrolliasutuste hinnangul äärmiselt haruldane mittevastavus, ning rakendavad ka tavasid, mis ületavad regulatiivseid nõudeid, püüdes luua võimalikult soodsat töökeskkonda. COVID-19 pandeemia tõi kaasa kaugtöö laialdase rakendamise, kuid seni ei tähenda see, et on olemas tavad, mis nõuavad sekkumist, et tagada eeskirjade järgimine.

Turismisektoris ütleb Kaubanduse, Kooperatiivide, Turismi ja Teenuste Sõltumatu Ametiühingute Liit (NSFTKTU), et IKT vahendusel tehtava kaugtöö ja mobiilse töö eeskirjad ei olnud tööandjatega peetud dialoogi käigus tähelepanu keskmes. Kuid selles sektoris tehtav töö nõuab füüsilist kohalolekut töökohal, mis mõnes kaubandus- ja turismiobjektis võib ületada kaheksatunnist tööpäeva, ning samuti määrab tööaja kumulatiivse arvestuse kasutamine ette selle föderatsiooni kohustuse järgida tööaja eeskirju.

Üldiselt on sotsiaalpartnerite tegevuses kõigil tasanditel alles nüüd hakatud esile tõstma teemasid, mis on seotud õigusega tööst välja lülituda, töötajate eraldatuse vältimisega **digitaalkeskkonnas** töötamise ajal, samuti digitaalsete vahendite isiklikuks kasutamiseks tööajal rakendatava poliitika väljatöötamisega. 90% vastanutest arutab töökoormust ning töötervishoidu ja -ohutust. Need küsimused lahendatakse tavaliselt ettevõtte tasandil, personalijuhtimise raames.

Küpros

Küsimusele, kas sotsiaalpartnerid tegelevad tööaja eeskirjade, samuti kaugtöö ja mobiilse töö eeskirjade järgimisega riiklikul, tööstusharudevahelisel või valdkondlikul tasandil, vastasid tööandjate organisatsioonid järgmiselt:

- praegu käivad kolmepoolsed arutelud kaugtööd käsitleva õigusakti eelnõu üle, mis peaks jõustuma 2022. aastal;
- tööaja seaduse üle toimuvad sagedased kolmepoolsed arutelud, mille eesmärk on teha parandusi, kui seda peetakse vajalikuks;
- kollektiivläbirääkimiste kaudu arutatakse, kuidas siduda kaugtöö ja mobiilne töö hüvitiste ja muude kokkulepetega;
- COVID-19 pandeemia mõju tõttu toimuvad mitmete ettevõtete tasandil arutelud selle üle, kuidas neid küsimusi ettevõtte tasandil reguleerida.

Tööandjate organisatsioonid täpsustasid, et nende osalemine kampaaniates piirdub ainult töökoormuse korralduse ning tööohutuse ja töötervishoiu teemaga, samas kui küsimusele, kas nad annavad oma liikmetele juhiseid ja teavet selle kohta, kuidas järgida tööaja eeskirju seoses õigusega tööst välja lülituda, vastasid nad, et seda tehakse peamiselt seminaride ja teabe levitamise kaudu.

Eesti

Tööaja kaugtöö ja mobiilse töö eeskirjade järgimise küsimusega tegeletakse sageli kesksel ja liidu tasandil. Liidud on viinud läbi uuringuid ja töötanud välja ettepanekuid õigusaktide muutmiseks ning parimate tavade tutvustamiseks.

Üks valdkondliku tasandi tööandjate organisatsiooni esindaja vastas, et kaugtööga seotud tööaega ja -ohutust arutavad ja juhivad organisatsioonides laias laastus personalijuhid.

Üks ametiühingu esindaja valdkondlikul tasandil (kolm riigiettevõtet) vastas, et eeskirju ei arutatud varem, vaid alles pärast jõustumist.

Vähemalt üks riiklik, valdkondadevahelise tasandi sotsiaalpartner osaleb praegu kampaanias, mis käsitleb õigust tööst välja lülituda ja juhtkonna kohustust luua kultuur, mis väldib tööajavälist suhtlemist ja töökorraldust ning tööohutust ja -tervishoidu. Kaks muud riiklikku, valdkondadevahelise tasandi sotsiaalpartnerit osalevad praegu kampaaniates, mis käsitlevad muid ühendamise ja väljalülitumise viise.

60% sotsiaalpartnerite vastustest annab oma liikmetele juhiseid ja teavet selle kohta, kuidas järgida tööaja eeskirju seoses õigusega tööst välja lülituda.

Eesti Tööandjate Keskliit on korraldanud seminare koos Tööinspektsiooniga, mis on valitsusasutus, mille peamisteks ülesanneteks on töötervishoidu ja tööohutust ning töösuhteid reguleerivate seaduste nõuete järelevalve,

avalikkuse, töötajate ja tööandjate teavitamine töökoha ohtudest ning üksikute töövaidluste lahendamine kohtuvälise töövaidlusorgani kaudu.

Malta

Sotsiaalpartnerid kinnitasid, et nad tegelevad oma liikmeskonnas tööaja eeskirjade järgimise, kaugtöö ja mobiilse töö eeskirjade küsimusega, kuigi märkisid erinevaid teemasid. Kõige levinum on õigus tööst välja lülituda. Muud nimetatud küsimused hõlmavad töötervishoidu ja tööohutust ning kehtestatud poliitikat digitaalsete vahendite kasutamise kohta tööajal isiklikuks otstarbeks. Üks sotsiaalpartner on välja töötanud liikmetele poliitilised suunised, teised sotsiaalpartnerid arutavad oma seisukohti avalike ürituste kaudu või tehes koostööd ettevõtetega, et muuta kultuuri. Üks ametiühing osutas ka asjaolule, et kollektiivlepingutes viidatakse sellele.

III. Tehisintellekt ja inimkontrolli põhimõtte tagamine

Bulgaaria

Puuduvad kokkulepped, mis hõlmaksid tehisintellekti süsteemide kasutuselevõtuga seotud põhimõtteid või juhiseid ettevõtte tasandil. Ainult üks organisatsioon teatas algatustest, mis olid seotud tehisintellekti kasutuselevõtu mõju hindamisega ettevõtetes, ja see oli peamiselt seotud isikuandmete kaitsega.

Ükski kollektiivläbirääkimistega seotud organisatsioonidest ei käsitlenud inimressursside juhtimise korras (nt töölevõtmine, hindamine, edutamine ja vallandamine) kasutatavate tehisintellekti süsteemide kasutamise kontrollimist.

Küpros

Küsimusele, kas nende organisatsioonidel on ühistel põhimõtetel või suunistel põhinevaid kokkuleppeid, mis on seotud tehisintellekti süsteemide kasutuselevõtuga ettevõtte tasandil, et aidata oma liikmeid ja tagada selle seaduslikkus, õiglus, läbipaistvus, turvalisus ja turvalisus, vastasid kõik tööandjate organisatsioonid eitavalt.

Lisaks sellele vastas vaid üks organisatsioon, et ta on teinud algatusi, et hinnata mõju, sealhulgas tehisintellekti kasutuselevõtust tulenevaid riske ettevõtetes, ning ta viitas *raamkokkuleppe* rakendamisele. Ükski tööandjate organisatsioonidest ei öelnud, et neil on kollektiivlepingud tehisintellekti süsteemide kasutamise kohta, mis kontrollivad personaliga seotud toiminguid, näiteks töölevõtmist, hindamist, edutamist ja vallandamist.

Eesti

Ainult ühel sotsiaalpartnerite organisatsioonil on ühistel põhimõtetel või suunistel põhinevad kokkulepped, et aidata oma liikmeid ja tagada

seaduslikkus, õiglus, läbipaistvus, ohutus ja turvalisus, mis on seotud tehisintellekti süsteemide kasutuselevõtuga ettevõtte tasandil.

Ükski vastanutest ei ole teinud algatusi, et hinnata tehisintellekti kasutuselevõtu mõju, sealhulgas riske, mis kaasnevad tehisintellekti kasutuselevõtuga ettevõtetes. Ühel vastajal on siiski kollektiivlepingud, mis käsitlevad tehisintellekti süsteemide kasutamist, mis kontrollivad personaliga seotud toiminguid, näiteks töölevõtmist, hindamist, edutamist ja vallandamist.

Iirimaa

Ametiühingujuhid

Ühelgi vastaja töökohal ei kasutata tehisintellekti.

Malta

Sotsiaalpartneritel puuduvad üldiselt kokkulepped ühiste põhimõtete või suuniste kohta seoses tehisintellekti süsteemide kasutuselevõtuga ettevõtte tasandil, et aidata oma liikmeid ja tagada, et see oleks seaduslik, õiglane, läbipaistev, ohutu ja turvaline. Ainult üks ametiühing sõnas, et kuigi veel lapsekingades, on tal poliitika selle kohta, kuidas kasutada tehisintellekti süsteeme töö hüvanguks, ilma et see riivaks isiklikku elu. Ükski ametiühing ei öelnud siiski, et need aspektid oleksid hõlmatud kollektiivlepingutega. 89% personalitöötajatest kinnitas, et nad on teadlikud sellest, mis on tehisintellekt, samas kui kolmandik personalitöötajatest vastas jaatavalt, et nende vastavates ettevõtetes kasutatakse tehisintellektil põhinevaid süsteeme.

Huvitav statistika personaliküsimustiku vastustest on see, et ainult 48% vastas jaatavalt küsimusele, kas nende ettevõttes kasutatav tehisintellekt on kooskõlas kehtivate õigusaktidega (sh IKÜM), mis tagavad töötajate eraelu puutumatuse ja väärikuse. Personalijuhtide üldised kommentaarid selle kohta, kuidas tehisintellekt mõjutab tööpraktikaid ettevõttes, toetavad ideed, et mida rohkem kasutatakse tehisintellekti, seda rohkem aega jääb teistele prioriteetidele keskendumiseks (suurendades seeläbi tõhusust). Sama mõttekäiku järgides küsiti personalitöötajatelt ka seda, kas konkreetsed tööülesanded on pärast tehisintellekti kasutuselevõttu muutunud. Nad kinnitasid, et tehisintellekt ei ole tegelikult mõjutanud nende konkreetseid tööülesandeid: 60% personalitööga seotud ülesannete puhul. Ülejäänud 40% vastanutest, kes ütlesid, et muudatusi on tehtud, paluti vastust täpsustada, kuid enamik neist ei teinud seda, ja kui nad seda tegid, siis ei olnud nende vastus konkreetne (näiteks oleks vastus „digitaalosakonnas“).

Ainult 8% Malta personalijuhtidest vastas jaatavalt küsimusele, kas ettevõtetel on tehisintellektiga seotud sisemised tööohutuse ja töötervishoiu eeskirjad, mis tagavad, et robootika ja tehisintellekti rakenduste kasutamisel austatakse ja järgitakse ohutus- ja turvakontrolli. Ainult 14% personalijuhtidest vastas jaatavalt küsimusele, kas nende töökohtadel on olemas eeskirjad tehisintellektiga seotud otsuste kontrollimiseks (kas kohaldatakse inimkontrolli põhimõtet).

IV. Inimväärikuse austamine ja järelevalve

Bulgaaria

Sarnaselt tehisintellektiga seotud küsimustele peavad sotsiaalpartnerid töötama välja oma poliitika, mis tagab töötajate õiguste ja vabaduste kaitse seoses nende isikuandmete töötlemisega töösuhte raames. Kuivõrd IKÜM-i jõustumisel toimus laiaulatuslik kampaania, on töötajate isikuandmeid puudutavad küsimused reguleeritud, kuid peamiselt ettevõtte tasandil. Bulgaaria Tööstusliit (BIA) on osalenud eriti aktiivselt teadlikkuse tõstmise kampaanias ning välja on töötatud eeskirjade eelnõud, mida riigi piirkondlikud ja filiaalide liikmesorganisatsioonid saavad edaspidi kohaldada. Need eeskirjad hõlmavad ka töösuhete raames kogutud, töödeldud ja säilitatud isikuandmeid.

Küpros

Kõik tööandjate organisatsioonid vastasid eitavalt küsimusele, kas nende organisatsioonidel on kollektiivlepingutega kehtestatud suunised, milles sätestatakse konkreetsed eeskirjad, et tagada õiguste ja vabaduse kaitse seoses töötajate isikuandmete töötlemisega töösuhete raames.

Viimased küsimused olid seotud inimväärikuse austamise ja järelevalvega ning 93% vastanutest märkis, et puudub poliitika, mis oleks seotud töötajate töö jälgimisega digitaalsete vahendite või tehisintellekti jälgimissüsteemide abil. Taaskord ei suutnud ükski vastanutest, kes vastas jaatavalt, täpsustada, millised need poliitikad on.

Eesti

Ühelgi vastajatest ei olnud kollektiivlepingute kaudu kehtestatud suuniseid, mis sätestaksid konkreetsed eeskirjad, et tagada töötajate õiguste ja vabaduse kaitse seoses töötajate isikuandmete töötlemisega töösuhete raames.

Iirimaa

Ametiühingujuhid

Üks SIPTU vastajatest märkis, et selles ametiühingus on olemas andmekaitseüksus.

Malta

Sotsiaalpartneritel ei ole järelevalvet kui sellist käsitlevaid suuniseid, kuid nad käsitlevad seda laiemate IKÜM-i nõuete raames. Üks tööandjate organisatsioon rõhutas, et ettevõtted peaksid tegutsema eetiliselt ja seadusest tulenevate õiguste piires, ning usub õige tasakaalu saavutamisse tööandja ja töötaja vahel, mis võib lõppkokkuvõttes suurendada tootlikkust. Üks ametiühing mainis, et ta püüab rakendada töökohal nõuetekohaseid süsteeme, et töötajad ei kaotaks oma inimväärikust, kui neid jälgitakse tööajal.

1.5.2 Digipöörde võrdlus töökohal: juhtkonna ja töötajate seisukohad

Juhtkonna seisukohtade analüüs[5]

Bulgaaria

Juhtide esindajatest koosnevate sihtrühmade uuring hõlmas kakskümmend kahte ettevõtte esindajat enam kui kümnest erinevast majandustegevusest tootmise, töötleva tööstuse, kaubanduse, teenuste, hariduse ja kultuurisektori valdkonnas. Samuti on hõlmatud nii mikro- ja väikeettevõtted kui ka keskmised ja suured ettevõtted.

41% juhtkonna vastanutest ütles, et nende ettevõtetes tegutsevad ametiühingud. Vastajate sõnul on 36% ettevõtetest sõlminud töötleva tööstuse, hariduse, kultuuri, hotellide ja restoranide sektoris kollektiivlepingud, mis hõlmavad töötingimusi. Kolmel neljandikul neist juhtudest ei hõlma leping ettevõtetes toimuva digipöördega seotud küsimusi. Kollektiivlepingutega hõlmatud klauslid, mis on seotud mõne *raamkokkuleppe* teemaga, on peamiselt suunatud digioskuste arendamisele ja töökohtade loomisele.

Küpros

Töötajate koguarv absoluutarvudes oli 6158 töötajat, kes kuulusid vastanud juhtide ettevõtetesse, ning veidi enam kui pooltes neist ettevõtetest oli olemas ametiühingu esindatus. Seal, kus ametiühingud olid aktiivsed, oli nende osaluse tihedus erinev, kuid tasub märkida, et sadamategevuses, ehituses, tööstuses, teeninduses ja hariduses oli ametiühingutesse kuuluvate töötajate osakaal üle 80%, samas kui tootmises, kaubanduses ja muudes tarnetegevustes oli see osakaal alla veerandi.

Juhtide vastuste kohaselt on 46%-l ettevõtetest kollektiivlepingud ja nendest kollektiivlepingutest ainult üks sisaldas sätteid digiülemineku kohta. Asjaomase juhtumi puhul täpsustas vastaja, et sätted on seotud koolituse, tööst väljalülitamise õiguse, inimväärikuse austamise ja järelevalvega.

Eesti

Uuringus osales seitseteist juhti, kuid neist vaid kolmteist vastas küsimustikule.

Nendest juhtidest 54% esindas 51–250 töötajaga ettevõtteid, 31% 1–50 töötajaga ja 15% üle 250 töötajaga ettevõtteid. Kaks vastajat oli keemiatööstuse, jaekaubanduse ja ehituse sektorist ning üks vastaja hulgimüügi, turvateenuste, pagariäri, teadus- ja arendustegevuse, üldtootmise, meditsiinitoodete hulgimüügi ja ehitusmaterjalide tootmise

5 Käesolevas osas hõlmab mõiste juht kõiki juhte / liini tootmisjuhte / andmekaitseametnikke.

sektorist. Ühelgi juhil ei olnud oma organisatsioonis ametiühingu esindatust ega kollektiivlepinguid, mis hõlmaksid tööelu mis tahes aspekte.

I. Digioskused ja tööhõive kindlustamine

Bulgaaria

Neljakümne viie juhi sõnul on nende ettevõtetel olemas digistrateegia. Ootuspäraselt on need ettevõtted IT-sektoris, aga ka hotellid ja restoranid, sisseostetavad teenused, töötlev tööstus ja haridus. Sellise strateegia puudumine on siiski endiselt enamuses: 55% küsitletud ettevõtetest.

Märkimisväärne osa vastanud juhtidest (82%) ütles, et nende ettevõttes on viimase viie aasta jooksul kasutusele võetud uusi tehnoloogiaid. Uute tehnoloogiate kasutuselevõtt on toonud kaasa mitmesuguseid muutusi seoses: tööhõive tasemega (47% vastanud juhtidest);

- kvalifikatsiooni- ja/või oskusnõuetega (77%);
- töötervishoiu ja -ohutuse eeskirjade ja korraga (66%);
- tööaja korraldusega (47%).

Neljakümne kaheksas protsendis ettevõtetes on uute tehnoloogiate tõttu kasutusele võetud uued tootmissüsteemide vormid ja/või tehtud muutused töökorralduses. Juhtidest vastajad märkisid, et töökohtade innovatsioon, eelkõige hotellide ja restoranide, IT, kultuuri, hariduse, teenuste ja töötleva tööstuse sektoris, on peamine tootmissüsteemidega seotud muutus (41%), millele järgnesid timmitud tootmine (töötlevas tööstuses) (27%), täppisajastatud tootmine ja terviklik kvaliteedijuhtimine töötlevas tööstuses (mõlemal juhul on see osakaal 9%).

Töökorraldusega seotud muudatuste osas on juhtival kohal töörühmade ja meeskonnatöö suurendamine (68% juhtidest), suurenenud individuaalne vastutus (50%) ja töökohtade rotatsioon (18%).

Huvitav näide on SAFe Agile'i[1] keskkonna kasutuselevõtt IT-ettevõttes, mille eesmärk on suurendada tootlikkust ja kvaliteeti, vähendada toodete ja teenuste turuleviimise aega, suurendada töötajate pühendumust ja tööga rahulolu.

Uute tehnoloogiate kasutuselevõtt ei ole üldiselt toonud kaasa muutusi tööliste ja töötajate töölepingutes, sest ainult 11% juhtkonna vastanutest vastas sellele küsimusele jaatavalt (töötlevas tööstuses ja IT-sektoris). 70% juhtudest on töölised ja töötajad ja/või nende esindajad, näiteks ametiühingud või muud töötajate esindajad, olnud kaasatud uute tehnoloogiate kasutuselevõtu protsessi ettevõtetes. 45% ettevõtetest, kus see toimus, kaasati protsessi igas etapis, sealhulgas kavandamisel, katsetamisel, rakendamisel ja koolitamisel, ning 55% juhtudest teavitati töötajaid ja/või nende esindajaid. Üldiselt jääb see teema siiski kollektiivläbirääkimiste kohaldamisalast välja.

Küsimusele, kuidas uute tehnoloogiate kasutuselevõtt on mõjutanud

töökorraldust, vastas 75% juhtidest, et töökorraldus on paranenud, näiteks:

- töötajate kvalifikatsioon ja oskused (70%);
- tööaja korraldus (50%).

Ainult 20% usub, et uute tehnoloogiate kasutuselevõtt on parandanud töötervishoiu ja -ohutuse taset, töökeskkonda ja töötajate heaolu. Vastanutest 25% leiab, et uute tehnoloogiate kasutuselevõtt on parandanud töö- ja eraelu tasakaalu ning suurendanud tööga rahulolu ja motivatsiooni.

65% vastanud juhtide sõnul ei mõjuta uued tehnoloogiad töötajaid negatiivselt. Negatiivsete mõjutegurite hulgas nimetatakse aga stressi suurenemise ohtu (20%); töö intensiivsuse suurenemist (15%); vähem kollektiivset tegevust / solidaarsust töösuhetes (10%); muutunud tööaega (10%); ja suuremaid kohustusi ilma suurema tasuta (0,5%).

Kolmekümne protsendi küsitletud ettevõtete (peamiselt tootmissektoris) puhul on uute tehnoloogiate kasutuselevõtt toonud kaasa muudatusi ettevõtte tasustamissüsteemides. Enam kui 80% uuritud ettevõtetes on olemas kord, mis võimaldab juhtidel ja töötajatel teatada, millises koolituses nad soovivad osaleda, ning üheksas ettevõttes kümnest kaasneb uute tehnoloogiate kasutuselevõtuga ka nende tööliste koolitus, kes neid tehnoloogiaid kasutama hakkavad.

Kõik vastajad ütlesid, et töötajate elementaarsed digioskused on olulised. Mis puutub inimestevaheliste nn pehmete oskuste tähtsusesse, siis jagunesid vastused võrdselt üsna tähtsate ja väga tähtsate vahel. Need hoiakud selgitavad mõnevõrra seda, kui suur osa töötajatest peab oma digioskusi parandama.

Personalijuhid ei oota digioskuste arendamise järsku hüpet järgmise viie aasta jooksul. Märkimisväärset kasvu (27%) prognoosivad IT-sektor ja osa töötlevast tööstusest. Valdav enamik vastanutest (69%) ootab kerget kasvu ja vaid 14% ei ennusta muutusi.

Eriti huvitav on nende juhtkonna vastajate osakaal, kes usuvad, et nende ettevõtetes ei ole puudust digioskustest (68%). See teave erineb ametlikest andmetest, mis näitavad, et digioskuste tase on Bulgaarias endiselt märkimisväärselt madal. Ettevõtted, kus on tuvastatud digioskuste puudus, on kas pakkunud töökohal toimuvat koolitust või kaasanud ettevõttevälised koolitajad. Positiivne on siiski see, et ei olnud ühtegi vastust, mille kohaselt ettevõte ei oleks reageerinud tuvastatud koolitusvajadustele. Küsimusele, kui oluline on töötajate jaoks elukestva õppe lähenemine pädevuste arendamisele, vastas 76% vastanutest, et on täiesti nõus, samas kui 24% vastanutest „pigem“ nõustub.

Vastajad viitavad mitmetele lähenemisviisidele, et motiveerida töötajaid koolitusel osalema. Näiteks kolmandiku puhul seostatakse koolitust nii tulemuslikkuse hindamisega kui ka boonussüsteemiga, samas kui 19%-l on koolitusega seoses kohustuslik poliitika. Samuti on positiivne signaal, et enamik juhte (55%) ütleb, et nende ettevõttes on olemas süsteem

selliste mitteametlikult omandatud oskuste tunnustamiseks, mis ei ole diplomiga kinnitatud.

Üle 90% tööga seotud koolitustest, mille eesmärk on parandada tööliste ja töötajate digioskusi, maksab tööandja ja uuringu andmed näitavad, et 82% kannab koolituse kulud täies ulatuses, samas kui 14% ettevõtetest katab vaid osa kuludest. Mõnel juhul pakutakse koolitusvautšereid.

Küpros

Juhtide sõnul väidab enamik (54%) ettevõtetest, et neil on olemas digistrateegia, samas kui 87% on viimase viie aasta jooksul võtnud kasutusele uue tehnoloogia. Kõigist vastajatest:

- 72% vastas, et muutused on toimunud, kuid ei täpsustanud, millistes valdkondades;
- 70% vastajate sõnul tõi uue tehnoloogia kasutuselevõtt kaasa nii uute tootmissüsteemide vormide kasutuselevõtu kui ka muutused töökorralduses nende ettevõtetes;
- 3% vastanutest vastas jaatavalt küsimusele „kas töölepinguid muudeti seoses uue tehnoloogia kasutuselevõtuga". Siiski ei täpsustata, kas need muutused olid positiivsed, negatiivsed või neutraalsed, sest ainult ühes vastuses märgiti, et muudetud lepingud on paranenud.

Mis puutub töötajate esindajate kaasatusse protsessidesse, mis järgnesid uue tehnoloogia kasutuselevõtust tulenevatele muudatustele, siis 57% oli teavitatud ja kaasatud. Küsimusele, kas uute tehnoloogiate kasutuselevõtt tõi kaasa muudatusi töökorralduses, varieerusid vastused vahemikus alates 48% kuni 97%. Ainult 6% vastanutest ütles, et tehnoloogia kasutuselevõtt tõi kaasa muutusi töötasus, jällegi täpsustamata, kas need muutused olid positiivsed või negatiivsed.

Koolituse kontekstis ütleb 83% vastanud juhtidest, et nende töökohas on kehtestatud eeskirjad, mis võimaldavad juhtidel ja töötajatel teatada, millistest koolitustest nad sooviksid osa võtta.

Samal ajal vastas 97% jaatavalt küsimusele, kas uute tehnoloogiate kasutuselevõtuga töökohal kaasneb asjakohane koolitus, ning 87% vastas jaatavalt ka küsimusele, kas uute tehnoloogiate kasutuselevõtuga või digiüleminekuga töökohal kaasneb asjakohane koolitus.

Kui neil paluti hinnata elementaarsete digioskuste olulisust, sõnas 53% vastanutest, et need oskused on „väga olulised", samas kui 40% vastas, et need on „lihtsalt olulised". Tuleb märkida, et ainult üks vastaja sõnas, et elementaarsed digioskused „ei ole olulised".

Seoses sellega, kui oluliseks peavad vastajad „pehmeid oskusi", märkis 63%, et need on „väga olulised", samas kui ülejäänud (37%) sõnasid, et need on „olulised".

See, kui olulised on digitaalsed oskused ettevõtete jaoks, selgus ka vastustest küsimusele „kui sõltuvaks peavad vastajad oma ettevõtteid järgmise viie aasta jooksul digioskustest": valdav enamik registreeris

kerge või märkimisväärse kasvu, samas kui väiksem osa vastanutest (53%) märkis, et nende ettevõtetes valitseb digioskuste puudujääk. Kui paluti täpsustada, kuidas ettevõtted sellele puudujäägile reageerisid, keskendus enamik vastuseid (30%) taas „töökohal toimuvale koolitusele". Seejärel paluti vastajatel kommenteerida, milline on nende arvamus selle kohta, kas pädevuse arendamise lähenemisviis elukestvale õppele on töötajate jaoks oluline: 67% vastanutest oli „täiesti nõus" ja 33% „pigem nõus". Küsimusele, kas nende töökohal on olemas süsteem mitteametlikult omandatud oskuste tunnustamiseks, mis ei ole diplomiga kinnitatud, vastas 47% „jah" ja 47% „ei". Ainult üks vastaja märkis, et ei oska öelda. Hämmastavad 93% kõigist Küprose personalijuhtidest / liinide tootmisjuhtidest mainisid, et tööandja pakub digioskuste parandamiseks sisemisi/väliseid koolitusi, mida tööandja korraldab ja mille eest ta maksab täielikult.

Eesti

Juhtide sõnul rakendatakse digistrateegiat 85% Eesti ettevõtetest. Kõik ettevõtted olid viimase viie aasta jooksul võtnud kasutusele uusi tehnoloogiaid. Enamik ettevõtteid oli viimase viie aasta jooksul rakendanud uut arvutitarkvara (92%), automatiseerinud (77%) oma protsesse; 54% oli rakendanud intranetti või muid digitaalseid kommunikatsioonikanaleid, 46% oli ostnud uut riistvara ja 31% kasutas tööplatvorme või platvormitöötajaid.

Juhtide küsitluste põhjal on peaaegu kõik ettevõtted pidanud tegelema kaugtöö ja kodukontori võimaldamise, energiaarvete jagamise, kontoriseadmete ostmise, andmete kaitsmise, näiteks virtuaalsete privaatvõrkude (VPN ja pilv), tõhusa kommunikatsiooni ja organisatsioonikultuuri jätkusuutlikkuse tagamisega.

Suurimad takistused, mis vastustes märgiti, olid seotud hirmuga digitaalsete lahenduste või isegi arvutite ees, usalduse loomise ja süsteemide kontrollimisega, digitaalse suutlikkuse ja oskustega ning üldiselt „muudatuste juhtimisega". Peamised kasutusele võetud digiülemineku liigid olid e-teenindus/iseteenindus ja automatiseeritud kliendirahulolu-uuringud, juhtimisarvestus ja ettevõtte tegevuse jätkamise planeerimise süsteemid.

Juhtide vastuste kohaselt ei toonud digiüleminek 85% juhtudest kaasa muutusi töölepingutes.

- 46% juhtudest olid digiülemineku protsessis osalevate töötajate esindajad;
- 38,5% töötajatest olid kaasatud protsessi varajases etapis;
- täiendavalt 38,5% töötajaid lihtsalt teavitati.

Ühe personalijuhi vastus: enamasti on töötajad ise uute tehnoloogiate kasutuselevõtu eestvedajateks ja on selle protsessiga väga tihedalt seotud.

Kõik vastajad väitsid, et töö tõhusus on tänu digiüleminekule paranenud

ja see osutus digiülemineku peamiseks põhjuseks. 92% vastanud juhtidest märkis, et digiüleminek aitas muuta tööaega tõhusamaks, samas kui 77% vastanutest leidis, et tänu digiüleminekule on töötajate oskused paranenud. Paranenud on töökeskkond (69%) ja -ohutus (46%), samuti tööga rahulolu (62%) ning töö- ja vaba aja tasakaal (31%).

Täiendavalt 31% vastanutest ütles, et töötajatel on digiülemineku tõttu rohkem vastutust, ilma et hüvitispaketid suureneksid. 69% juhtudest ei olnud uute tehnoloogiate kasutuselevõtt kaasa toonud muudatusi tasustamissüsteemides.

Seoses uute tehnoloogiate alase koolitusega ütles 77% juhtidest, et on olemas süsteemid, mis võimaldavad töötajatel teatada juhtkonnale, kui nad vajavad koolitust ja millist koolitust, samas kui kõik juhid ütlesid, et uute tehnoloogiate kasutuselevõtmisel pakutakse töötajatele vajalikku koolitust.

Vaid üks juht ütles, et põhilised IKT oskused ei ole nende töötajate jaoks olulised, samas kui kõik teised juhid pidasid põhilisi IKT oskusi „oluliseks“ või „väga oluliseks“.

Seoses vajadusega kõrgema IKT oskuste taseme järele vastas 16% juhtidest, et rohkem kui 50% nende töötajatest vajab tegelikult kõrgemat taset: 28% ütles, et „26% kuni 50% töötajatest vajab seda ja 46% vastas, et 1% kuni 25% töötajatest vajab oma töös „üle keskmise“ IKT oskusi.

85% tööandjatest oli seisukohal, et nende ettevõtete sõltuvus digioskustest suureneb järgmise 5 aasta jooksul (46%: „oluline kasv“ ja 38,5% „kerge kasv“), samas kui 23% arvas, et sõltuvus jääb samaks.

Peaaegu kaks kolmandikku juhtidest näevad digioskuste puudujääki; 90% peab koolitust lahenduseks sellele oskuste puudujäägile, samas kui 61,5% vastanutest on „täiesti nõus“, et töötajate jaoks on oluline pädevuste arendamise lähenemisviis elukestvale õppele.

Ainult üks juht ütles, et ettevõte ei ole teinud midagi selleks, et motiveerida töötajaid koolitustel osalema. Enamik (61,5%) ettevõtteid seob koolitused hindamiste ja arenguvestlustega ning 23% teeb koolitused kohustuslikuks, samas kui üks vastaja ütles, et nad:

> *„näitavad oma ettevõttes juhtrolli, see tähendab, et selgitavad, miks see on oluline, kaasavad inimesi planeerimisse ja veenavad neid osalema“*

ning et:

> *„näiteks mõned andmekaitset käsitlevad koolitused tuleb muuta kohustuslikuks“*.

Kuigi ükski vastaja ei nimetanud boonussüsteemide seostamist koolitustega, korreleerub ametlik kvalifikatsioon Eestis siiski sissetulekute tasemega.

Juhtide sõnul puudub 61,5%-l ettevõtetest süsteem selliste mitteametlikult omandatud oskuste tunnustamiseks, mis ei ole diplomiga kinnitatud.

85% tööandjatest pakub töötajatele sise- ja/või väliskoolitusi, mida tööandja korraldab ja mille eest maksab täielikult tööandja; täiendavalt 8% pakub sise- ja/või väliskoolitusi digioskuste tõhustamiseks, kus osa koolituskuludest katab tööandja, ning teine ja sama suur osa annab töötajatele vautšereid või konkreetse rahasumma, mis katab ettevõttevälised koolitused.

Iirimaa

Kõik vastanud ettevõtted on viimase viie aasta jooksul võtnud mingis vormis kasutusele küsimustikus loetletud uued tehnoloogiad. Need uued tehnoloogiad on toonud kaasa järgmised muudatused:

- kvalifikatsiooni- ja/või oskusnõuded lennundusteenuste ja nõustamise valdkonnas tegutsevatele vastajatele;
- töötervishoiu ja tööohutuse eeskirjad ja kord nii farmaatsia- kui ka konsultatsiooniettevõtetes.

Tootmise valdkonda esindav vastaja oli ainus, kes märkis, et uute tehnoloogiate kasutuselevõtu, uute tootmissüsteemide vormide ja/või töökorralduse muutuste tulemusena toimusid muutused eelkõige järgmistes valdkondades:

A. tootmissüsteemid:

a) timmitud tootmine; ja b) töökohtade innovatsioon;

B. töökorraldus: töökohtade rotatsioon.

Malta

57% juhtkonna vastanutest kinnitas, et nende ettevõtted on rakendanud digitaalstrateegiat. Peaaegu kõik (90%) kinnitasid, et viimase viie aasta jooksul on nende ettevõtted võtnud kasutusele uusi tehnoloogiaid, näiteks tarkvara (30%), arvutiriistvara ja sidesüsteemid (mõlemad 20%) ning automaatika (18%).

Mis puutub uute tehnoloogiate kasutuselevõtust tulenevatesse muutustesse või uutesse töökorralduse vormidesse, siis 58% vastustest olid jaatavad. Töökohtade innovatsioon oli kõige levinum muutus. Sellega seotud alamküsimuses paluti personalijuhtidel valida, milliseid muudatusi töökorralduses toob kaasa uue tehnoloogia rakendamine. Töörühmad ja meeskonnatöö olid personalijuhtide puhul kõige levinumad vastused, millele järgnes individuaalse vastutuse suurendamine. Vastajad vastasid ka küsimusele, kas uue tehnoloogia kasutuselevõtu tagajärjel „tuvastati või kogeti mingit negatiivset mõju“, ning kõige sagedasemad vastused olid: a) tööstressi suurenemine; b) töö intensiivsuse suurenemine; ja c) suurem vastutus ilma töötasu suurenemiseta.

67% vastanutest kinnitas, et töötajad saavad märkida koolituse, milles nad soovivad osaleda, ning 83% vastanutest kinnitas, et uute tehnoloogiate kasutuselevõtuga kaasneb asjakohane koolitus. Samas 60% sõnas, et nende vastavad tööandjad ei tunnusta selliseid mitteametlikult omandatud

oskusi, mis ei ole diplomiga kinnitatud.

Kõige tavalisem lähenemisviis koolitusele oli, et tööandjad korraldavad digioskuste tõhustamiseks sise- või väliskoolitusi, mida tööandja korraldab ja mille eest ta maksab täies ulatuses. 17% ettevõtetes tõi uute tehnoloogiate kasutuselevõtt kaasa tööliste töölepingute muutmise ning 44%-l juhtudest on töötajad ja/või töötajate esindajad kaasatud uute tehnoloogiate kasutuselevõttu. Samuti märgiti 44% vastuste puhul, et uute tehnoloogiate kasutuselevõtuga töökohal kaasneb asjakohane koolitus. Enamik vastuseid kinnitas ka seda, et ettevõtted reageerisid digioskuste puudujääkidele töökohal toimuva koolitusega.

Ligikaudu 19% küsimustikule vastanutest kinnitas samuti, et töötajaid teavitati uutest algatustest, tagades nende osalemise uute tehnoloogiate kasutuselevõtmisel. 85% vastanutest kinnitas, et uute tehnoloogiate kasutuselevõtt ei toonud kaasa muudatusi tasustamissüsteemis ning enamik vastanutest ei usu, et nende ettevõtte sõltuvus digioskustest suureneb järgmise viie aasta jooksul.

Enamik vastanutest nõustub ka väitega, et „töötajate elukestvale õppele on oluline lähenemine pädevuste arendamisele“, ning usub ka, et töötajate motiveerimisel koolitusel osalemiseks tuleb koolitus siduda hindamiste ja arenguvestlustega.

II. Ühendamise ja väljalülitumise viisid

Bulgaaria

Juhtide vastuste kohaselt on 45%-l küsitletud ettevõtetest olemas mingi süsteem regulaarse tööaja kontrollimiseks (jälgimine, arvutamine ja registreerimine), sealhulgas kaugtöötajate ja/või mobiilsete töötajate (st kohapealne kontroll) kontrollimiseks. Kui ülejäänud 55% vastanutest küsiti, „miks sellist süsteemi ei ole kehtestatud“, esitati mitmesuguseid põhjusi, sealhulgas töö iseloom, keskendumine pigem töö tulemusele kui selle ajakulule. Samuti viidati rahalistele põhjustele.

Tulemused on olulised ka seoses töötajatega peetud aruteluga tööaja korralduse üle, mis keskendus „õigusele lülituda välja digitaalsest töökeskkonnast“. 24% vastas jaatavalt, sealhulgas paindliku tööaja kontekstis. Need vastused pärinesid peamiselt IT- ja haridussektoris töötavatelt inimestelt. Selle tulemuse võimalikuks seletuseks võib olla COVID-19 pandeemia, mis on toonud kaasa märkimisväärse osa kaugõppest, samuti veebipõhise töötamise IT-sektoris ja üldise digiülemineku juurutamise Bulgaaria ühiskonnas.

Ühes kolmandikus ettevõtetes on kehtestatud eeskirjad digitaalsete vahendite (tarkvara ja elektroonilised seadmed) kasutamise kohta isiklikuks otstarbeks tööajal. Mõned ettevõtted on kehtestanud juurdepääsupiirangud teatavatele veebisaitide rühmadele ja isiklikele kontodele; teised on kehtestanud piirangud isiklike elektrooniliste seadmete kasutamisele.

Nende juhtide osakaal, kellel on ettevõtte poliitika, et vältida eraldatust töökohal, kui nad teevad kaugtööd või töötavad individuaalselt, ilma meeskonnata, tööandja ruumides, on murettekitavalt väike, vaid 14%. Kõik need ettevõtted tegutsevad IT-sektoris. Võimalik selgitus sellele reaktsioonile on kaugtöö vähene osakaal, samuti ettevõtete suutmatus kohaneda pandeemia ajal.

Küpros

Ühendamise ja väljalülitumise viise käsitlev osa sisaldas järgmisi küsimusi ja vastuseid. Vastajatelt küsiti, kas nende ettevõttes on olemas süsteem, mis kontrollib (jälgib, arvutab ja registreerib) ettevõtte tavalist tööaega. 83% vastustest olid jaatavad. Siiski märgitakse, et vastustes ei täpsustatud, milliseid süsteeme need hõlmasid. Samuti tuleb märkida, et eitavate vastuste hulgas mainisid kaks vastajat, et neil on ainult kellapõhised süsteemid, mis on tingitud mobiilsete töötajate arvust sektoris, kus nad tegutsevad.

Küsimusele, kas tööaja korraldust arutatakse töötajatega ettevõttes, vastas 87% vastanutest eitavalt. Vähestest jaatavatest vastustest ütles üks juht, et see toimub osakonnasiseselt ja vastavalt iga üksikjuhtumi asjaoludele.

Küsimusele, kas on olemas poliitika digitaalsete vahendite kasutamise kohta tööajal isiklikel eesmärkidel, vastas 67% vastanutest, et sellist poliitikat ei ole. Jaatavalt vastanud vastajad ütlesid, et need eeskirjad on lisatud töötajate käsiraamatutesse ja/või et ettevõtted pakuvad digitaalseid vahendeid, nagu mobiiltelefonid ja tahvelarvutid, nii et nende kasutamist töö eesmärgil jälgitakse.

Küsimusele, kas on olemas poliitika ja/või kehtestatud eeskirjad, et vältida eraldatust töökohal, vastas 87% vastanutest eitavalt ja need, kes vastasid jaatavalt, ei täpsustanud, millised need poliitikad on.

Eesti

Juhtide vastuste kohaselt arutab 38,5% küsitletud ettevõtetest töötajatega õigust tööst välja lülituda. Mõned tööandjad teevad seda ainult teatud töötajate rühmade puhul, näiteks paindliku töögraafiku puhul. 39% ettevõtetest on kehtestanud poliitika ja/või eeskirjad digitaalsete vahendite kasutamise kohta isiklikuks otstarbeks tööajal, kuid ainult 8%-l on poliitika ja/või kehtestatud eeskirjad, et vältida eraldatust töökohal, kui kasutatakse kaugtööd või mõnda muud digitaalset lahendust.

Peaaegu 70% juhtidest ütles, et nende tööandjatel on olemas süsteem korrapärase tööaja kontrollimiseks, jälgimiseks, arvutamiseks ja registreerimiseks ning kohapealseks kontrolliks, sealhulgas kaugtöötajate ja mobiilsete töötajate kontrollimiseks. Vaid ühel ettevõttel oli süsteem, mis kehtis ainult oskustööliste suhtes, ja teine ettevõte plaanis seda teha.

Iirimaa

Viiest personalijuhtimise vastusest neljal töökohal (st lennundusteenuste, nõustamisteenuste, farmaatsiatööstuse ja töötleva tööstuse valdkonnas) on olemas süsteemid regulaarse tööaja kontrollimiseks. Töötajatega arutatakse tööaja korraldust, sealhulgas „õigust tööst välja lülituda“, ning viiest vastusest kahes (nõustamisteenuste ja farmaatsiatööstuse puhul) on olemas ka poliitika ja eeskirjad „digitaalsete vahendite kasutamise kohta isiklikel eesmärkidel“.

Kuigi lennundusteenuseid pakkuvas ettevõttes on kehtestatud ka tööajakorraldus ja „eeskirjad seoses digitaalsete vahendite kasutamisega isiklikel eesmärkidel“, ei ole neid töötajatega arutatud.

Kuigi tootmise vastuses on selline töökorraldus olemas, ei ole seal „eeskirju, mis käsitlevad digitaalsete vahendite kasutamist isiklikel eesmärkidel“.

Personalijuhtimise vastuste hulgas on esiletõusnud IT-ettevõte, kus puudub kontroll või eeskirjad tööaja või „digitaalsete vahendite kasutamise kohta isiklikel eesmärkidel“. Mis puudutab poliitikaid/eeskirju „eraldatuse vältimiseks töökohal“, siis ainult nõustamisteenuseid pakkuval ettevõttel on selle probleemi lahendamise poliitika (mida ei ole täpsemalt kirjeldatud).

Malta

Kolm neljandikku personalitöötajate vastustest kinnitas, et on olemas süsteemid, mis võimaldavad kontrollida, jälgida, arvutada ja registreerida tavalist tööaega, sealhulgas kaugtöötajate ja mobiilsete töötajate tööaega. Huvitav on selles kontekstis ka asjaolu, et mõned personalitöötajad ütlevad, et nad ei usu, et nad peaksid oma töötajaid mikrotasandil juhtima.

28% personalitöötajatest kinnitas, et töötajatega arutatakse ettevõttes tööaja korraldust, pidades silmas „õigust tööst välja lülituda“, samas kui 64% vastas sellele küsimusele eitavalt. Sellest tulenevalt ei konsulteeri enam kui pooled küsitlusele vastanud ettevõtetest oma töötajatega seoses õigusega tööst välja lülituda.

Neil vastajatel, kes vastasid jaatavalt, paluti täpsustada, kuidas seda tehakse. Mõnedes näidisvastustes öeldi, et: i) töögraafikud koostatakse vastavalt oma tegevusele või isiklikele soovidele; ja ii) töötajad võivad vabalt valida, kus töötada, kui nad on põhitööajal kättesaadavad. Pooled vastanutest väitsid, et on olemas poliitika, mis keelab seadmete isikliku kasutamise, eriti kui tegemist on sotsiaalmeediaga.

Kolmveerand vastanutest kinnitas, et nende ettevõtetes on kehtestatud eeskirjad või poliitika, et vältida eraldatust töökohal, eriti kaugtöö puhul.

III. Tehisintellekt ja inimkontrolli põhimõtte tagamine

Bulgaaria

Kõik juhtkonna vastajad olid teadlikud tehisintellektist, kuigi ainult kolmandik küsitletud ettevõtetest kasutab tehisintellekti süsteeme. Kõige sagedamini mainitakse selle kasutusvõimalusi turunduslikel eesmärkidel, näiteks vestlusrobotid, virtuaalsed/nutikad assistendid ja ettevõtete meeskondade vahelised vestlused.

Juhid jagunesid võrdselt (46%) selles osas, kas tehisintellekti kasutus vastab või ei vasta kehtivatele isikuandmete kaitset käsitlevatele õigusaktidele, et tagada töötajate eraelu puutumatus ja väärikus. Ainult 8% juhtidest ei osanud kindlaks teha, kas tehisintellekti ja kehtivate isikuandmete kaitset käsitlevate õigusaktide vahel on selline seos.

Kui vastajatelt küsiti tehisintellekti mõju kohta tööpraktikatele, tõid nad välja, et see hõlbustab töökorraldust ja aja kokkuhoidu; see hõlbustab töötajate kaasamist vestlusrobotite kasutamise kaudu ning tuvastab suurtes andmemahtudes segmente ja erandeid. Seda mõju nähakse positiivses valguses. Kuid 86% vastanutest ei täheldanud pärast tehisintellekti kasutuselevõttu mingeid muutusi konkreetsetes tööülesannetes.

Ainult 13% juhtidest ütles, et neil on tehisintellektiga seotud sisemised tervishoiu- ja ohutuspõhimõtted, et tagada robootika ja tehisintellekti rakenduste kasutamise vastavus ohutus- ja turvakontrollidele. Arvestades eespool kirjeldatud tehisintellekti vahendite olemust, ei ole see protsent küll väike, kuid seda ei peeta praeguses etapis murettekitavaks.

Huvitav küsimus on inimkontrolli põhimõttega seotud otsuste kontrollimise eeskirjade olemasolu, nii et lõplikud otsused teeb inimene, mitte tehisintellekti tehnoloogia. Vähem kui veerand vastanutest (22%) vastas jaatavalt ja vastajad olid pärit IT ja töötleva tööstuse sektorist.

Väike (13%) oli ka nende ettevõtete osakaal, kes kasutasid tehisintellekti süsteeme personalijuhtimise toimingutes, näiteks töölevõtmisel, hindamisel, edutamisel, vallandamisel ja tulemuslikkuse analüüsimisel. Nendes ettevõtetes tagatakse läbipaistvus, andes teavet või võimaldades mõjutatud töötajal taotleda inimese sekkumist ja/või vaidlustada otsuseid ning testida tehnoloogia abil saadud tulemusi.

Küpros

Peaaegu kõik vastajad teadsid, mis on tehisintellekt. Sellele vaatamata väidab vaid 7%, et nende esindatavates ettevõtetes kasutatakse tehisintellekti, samas kui 70% ütleb, et tehisintellekti ei kasutata ja ülejäänud (23%) ei oska seda öelda.

Enamik vastanutest (53%) ei tundunud olevat teadlik sellest, kas tehisintellekti kasutamine nende ettevõtetes on kooskõlas IKÜM-i eeskirjade ja õigusliku vastavusega. Ülejäänud 27% väitis, et nende

süsteemid vastavad nõuetele, samas kui 20% märkis vastupidist.

Küsimusele, milline on tehisintellekti mõju ettevõtte töökorraldusele, vastajad jällegi ei täpsustanud mingit mõju, välja arvatud üks vastus, milles öeldi, et see tagab suurema paindlikkuse igapäevatöös ja suurendab tootlikkust, kusjuures peaaegu kõigis vastustes väideti, et tehisintellekti kasutuselevõtt ei toonud kaasa muutusi tööülesannetes.

Vastajatelt küsiti ka sisemiste töötervishoiu ja -ohutuse eeskirjade kohta, mis on seotud tehisintellektiga ja tagavad, et robootika ja tehisintellekti rakenduste kasutamisel austatakse ja järgitakse ohutus- ja turvakontrolli. Sellele vastas 46%, et selliseid eeskirju ei ole, ja 50%, et nad ei oska öelda.

Järgmine küsimus oli seotud sellega, kas on olemas eeskirjad tehisintellektiga seotud otsuste kontrollimiseks, st kas kohaldatakse inimkontrolli põhimõtet ja kas lõplikke otsuseid teevad inimesed, mitte tehisintellekti algoritmid. Peaaegu kaks kolmandikku vastanutest ütlesid, et see ei ole kohaldatav ja ülejäänud (38%) märkisid, et nende töökohal ei ole selliseid eeskirju.

92% vastanutest väitis, et tehisintellekti süsteeme ei kasutata personalitoimingutes, näiteks töölevõtmisel, hindamisel, edutamisel ja vallandamisel ning tulemuslikkuse analüüsimisel.

Eesti

85% juhtidest tunneb tehisintellekti, kuid ainult 15%-l vastanutest on ettevõttes olemas tehisintellekti süsteemid (näiteks nutikad assistendid ja nutikad turvasüsteemid) ning ühel juhul ei osanud vastaja seda öelda. Samuti ei teadnud peaaegu kolmandik vastanutest, kas ettevõtetes kasutatavad tehisintellekti süsteemid vastavad kehtivatele õigusaktidele, sealhulgas IKÜM-ile, tagades seega eraelu puutumatuse ja töötajate väärikuse kaitse. Oli vaid üks vastus, milles öeldi, et tehisintellekti süsteemid vastavad nõuetele.

Enamik vastanutest ei osanud kirjeldada tehisintellekti mõju töökorraldusele ja peaaegu veerand sõnas, et nad ei kasuta tehisintellekti ning puudub oluline mõju tööle. 15% ei oota tehisintellekti mõju tulevikus, samas kui vaid üks vastaja eeldab, et tehisintellekt aitab töötajaid.

Konkreetsed tööülesanded ei ole pärast tehisintellekti kasutuselevõttu üheski vastanud ettevõttes muutunud.

Vaid ühel vastajal on tehisintellektiga seotud tööohutuse ja töötervishoiu eeskirjad, mis tagavad, et robootika ja tehisintellekti rakenduste kasutamisel austatakse ja järgitakse ohutus- ja turvakontrolli. Veerand ettevõtetest omab küll tehisintellekti, kuid neil ei ole sellega seotud sisemisi tööohutuse ja töötervishoiu eeskirju. Üle poole vastanutest ei kasuta tehisintellekti ja järelikult ei ole neil sellega seotud sisemisi tööohutuse ja töötervishoiu eeskirju.

Seoses inimkontrolli põhimõttega ütles veerand vastanutest, et nende

ettevõtetes ei ole selliseid eeskirju. Ükski ettevõte ei kasutanud siiski tehisintellekti süsteeme personalitoimingutes, näiteks töölevõtmisel, hindamisel, edutamisel ja vallandamisel ning tulemuslikkuse analüüsil.

Iirimaa

Personalijuhid

Kõik vastajad teavad, mis on tehisintellekt.

Farmaatsiaettevõttes kasutatakse järgmisi tehisintellekti vahendeid:

- tootmisrobotid;
- nutikad assistendid;
- ennetav tervishoiukorraldus;
- virtuaalne reisikorraldaja;
- sotsiaalmeedia jälgimine;
- meeskondadevaheline vestlusvahend;
- loomuliku keele töötluse (NLP) vahendid.

Selles vastuses märgitakse, et tehisintellekt:

...annab töötajatele rohkem aega, et nad saaksid tegeleda sisukama tööga ja avaldada suuremat

mõju, liikudes väärtusahelas ülespoole, ning võimaldab kiiremat

töötlemisaega ja suuremat andmeanalüüsi.

Tootmise vastuseks on ka tehisintellekt, kasutades tootmisroboteid ja meeskondadevahelisi vestlusvahendeid. Tehisintellekt võimaldab:

...vähem toote käsitsemist operaatori jaoks.

Mõlemas kõnealuses ettevõttes:

- on tehisintellekti eeskirjad kooskõlas IKÜM-i ja sellega seotud Iiri õigusaktidega;
- on tööülesanded muutunud;
- on olemas tehisintellektiga seotud töötervishoiu ja
- tööohutuse sise-eeskirjad;
- teeb lõplikud otsused inimene, mitte tehisintellekt.

Siiski ei kasutata tehisintellekti kummaski ettevõttes personaliga seotud toimingute jaoks.

Malta

Kui vastajatel paluti täpsustada juhtumeid, kus tööandja on võtnud vastu poliitika, viitasid nad CCTV-süsteemidega seotud poliitikale ning enamik vastas ka, et töötajate või nende esindajatega ei konsulteeritud selle poliitika väljatöötamisel. Enam kui pooled vastanutest ütlesid, et nende ettevõtetes puuduvad tehisintellekti jälgimissüsteemid või muud seiresüsteemid. Sarnane protsent vastanutest kinnitas, et ametiühingutega või muude töötajate esindajatega konsulteeritakse

andmekaitse küsimustes.

IV. Inimväärikuse austamine ja järelevalve

Bulgaaria

Erilist huvi pakuvad tööliste ja töötajate töötulemuste jälgimisega seotud küsimused digitaalsete vahendite või tehisintellekti jälgimissüsteemide abil. Kolmandik juhtidest ütles, et nende ettevõtetes rakendatakse sellist poliitikat; 36% ettevõtetest, kus on olemas selline tehisintellekti jälgimissüsteem, on teatatud meetmetest, millega piiratakse tööliste ja töötajate pealetükkiva jälgimise ja isikuandmete väärkasutamise ohtu, nagu nõuab andmekaitsemäärus. Peaaegu 90% vastanutest märgib, et töötajaid ja töötajate esindajaid teavitatakse isikuandmete kaitse küsimustes, samas kui küsimusele, kas töötajatel ja töötajate esindajatel on olemas riist- ja tarkvaravahendid, mis toetavad nende tegevust digitaalses töökeskkonnas, vastas 82% juhtidest, et sellised vahendid on olemas.

Küpros

Küsimusele, kas juhul, kui on kasutusel tehisintellekti jälgimissüsteemid või muud seiresüsteemid, on olemas meetmed töötajate pealetükkiva jälgimise ja isikuandmete väärkasutuse riski piiramiseks, märkis 80% vastanutest, et selliseid meetmeid ei ole.

Oluline on see, et 58% vastanutest märkis, et töötajate esindajatega konsulteeritakse ja/või neid teavitatakse andmekaitse küsimustes. 58% vastanutest märkis, et seda üldjuhul tehakse.

Küsimusele, kas töötajate esindajad on varustatud vahendite ja (digitaalsete) vahenditega, näiteks digitaalsete teadetetahvlitega, et täita oma ülesandeid digitaalses töökeskkonnas, vastas 69% vastanutest, et sellised vahendid on olemas.

Eesti

Peaaegu veerand juhtkonna vastanutest kinnitas, et nende ettevõttes on kehtestatud poliitika töötajate töö jälgimiseks, kasutades selleks digitaalseid vahendeid või tehisintellekti jälgimissüsteeme. Kaks juhti mainisid tööaja jälgimise süsteemi *Begin* kasutamist. Kõikidel juhtudel arutatakse järelevalvet töötajatega ja mõnel juhul on see osa töölepingust.[2]

15,4% ettevõtetest, kus on kasutusel tehisintellekti jälgimissüsteem või muud seiresüsteemid, on võetud meetmeid, et piirata pealetükkiva jälgimise ja isikuandmete väärkasutamise ohtu.

69% vastustest näitab, et töötajate esindajatega konsulteeritakse ja/ või neid teavitatakse andmekaitse küsimustes. Töötajate esindajatele on tagatud vahendid ja (digitaalsed) töövahendid, nt digitaalsed teadetetahvlid, et täita oma ülesandeid digitaalses töökeskkonnas (69% vastustest).

Iirimaa

Lennundusteenuste organisatsioonil, konsultatsiooniteenustel ja farmaatsiaettevõttel on olemas poliitika töö jälgimiseks digitaalsete vahendite abil ning:

- töötajatega ja/või nende esindajatega konsulteeritakse;
- samuti konsulteeritakse nendega eraelu puutumatuse kaitsega seotud küsimustes;
- kõigis kolmes ettevõttes on kehtestatud meetmed, et piirata pealetükkiva jälgimise ja isikuandmete väärkasutamise ohtu.

Mis puutub töötajate esindajatele mõeldud rajatistesse, siis ainult lennundusteenuseid osutav ettevõte ei paku selliseid rajatisi.

Malta

Enamik vastanutest kas sõnas, et nad ei oska öelda, või vastas eitavalt sellele, kas tööandja on võtnud vastu töötajate jälgimisega seotud poliitika, kasutades digitaalseid vahendeid või tehisintellekti jälgimissüsteeme. Kui vastajatel paluti täpsustada juhtumeid, kus tööandja on sellise poliitika vastu võtnud, viitasid nad poliitikatele, mis keskenduvad videovalvesüsteemidele, ning enamik vastas, et töötajate või nende esindajatega ei konsulteeritud sellise poliitika väljatöötamisel.

Vastajatelt küsiti ka, kas nende ettevõtetes on kasutusel tehisintellekti jälgimissüsteem või muu jälgimissüsteem ja kui on, siis kas on olemas eeskirjad, mis piiravad pealetükkiva jälgimise ja isikuandmete väärkasutamise ohtu: 53% vastanutest ütles, et selliseid süsteeme ei ole.

56% vastanutest kinnitas, et ametiühingutega või muude töötajate esindajatega konsulteeritakse / neid teavitatakse andmekaitse küsimustes, samas kui vaid 28% vastanutest kinnitas, et ametiühingud või muud töötajate esindajad on ettevõttes varustatud rajatiste ja (digitaalsete) vahenditega.

Töötajate seisukohtade analüüs

Projekt, mis jõudis ligi 170 töötajani[6] viies partnerriigis, annab väärtuslikku teavet ettevõtete poliitika kohta seoses digioskuste arendamise ning kaugtöö, tehisintellekti ja järelevalve eeskirjade kasutuselevõtuga.

ILOSTAT-i andmebaas ametiühingute tiheduse kohta annab võrreldavat statistikat liikmete arvu kohta viies partnerriigis. Kõige madalamad määrad on registreeritud Eestis (6,0% 2019. aastal) ja Bulgaarias (13,7% 2016. aastal). Veerand (25,4%) Iirimaa töötajatest on ametiühingu liikmed. Tihedus on veelgi suurem Maltal (47,5% 2016. aastal ja 41,9% 2020. aastal) ning Küprosel (43,3% 2016. aastal)[7].

6 Koguarvust on 3 vastajat, kes on juhatuse tasandi töötajate esindajad.

7 Vt https://ilostat.ilo.org/. CITUB-i enda arvutused viitavad aga sellele, et 2020. aastal on ametiühingute
moodustamise määr Bulgaarias umbes 20%.

I. Digioskused ja tööhõive kindlustamine

Neis kahes riigis, kus ametiühingute tihedus on kõige madalam, esineb suurem osa ettevõtteid, kus ei ole sõlmitud kollektiivlepinguid. Isegi kui sellised kokkulepped on olemas, ei käsitle enamik neist siiski ettevõtete digipöördega seotud küsimusi.

Ametiühingute vähene huvi digipöörde reguleerimise vastu ei ole üllatav, arvestades, et enamik vastustest osutab tööandja poolt rakendatud digistrateegia puudumisele. Digipööre on esmatähtis peamiselt Bulgaarias ja Eestis.

Kuigi ettevõtted ei järgi strateegilist plaani, näivad nad olevat huvitatud investeerimast uutesse tehnoloogiatesse. Väga suur osa kõigist töötajatest (üle 50% kõigis partnerriikides) märkis, et viimase viie aasta jooksul on kasutusele võetud uusi tehnoloogiaid. Kõige populaarsemad kasutusele võetud tehnoloogiad on arvuti riist- ja tarkvarasüsteemid, millele järgnevad kommunikatsioonitehnoloogiad, platvormi algoritmid ja automatiseeritud teenused.

Uute tehnoloogiate kasutuselevõtt näib olevat seotud uute töökorraldusviiside kasutuselevõtuga. Umbes pooled vastanutest igast partnerriigist (Iirimaal isegi kõrgemad määrad) teatasid sellisest korrelatsioonist. Kõige sagedamini mainitud uus töökorralduse vorm oli „kaugtöö“. Sellele järgnevad kõikides riiklikes edetabelites peamiselt „töörühmad/meeskonnatöö“ ja „suurem individuaalne vastutus“. Töökohtade rotatsioon on endiselt populaarne eelkõige Bulgaarias ja Küprosel.

Huvitav on märkida, et peaaegu kõik küsitletud töötajad suutsid loetleda vähemalt ühe negatiivse mõju, mis tuleneb uute tehnoloogiate kasutuselevõtust. Ainsad erandid on Küpros (16% töötajatest ütles, et nad ei näe oma töökoha digiüleminekust tulenevaid negatiivseid külgi) ja Eesti (kus 35% töötajatest ei nimetanud ühtegi negatiivset asjaolu). Kõigis partnerriikides on negatiivsete tagajärgede hulgas esikohal „suurenenud tööjõumahukus“. Muud tagajärjed, mis on riigi edetabelis esikohal:

- töötajate koormamine suuremate kohustustega (ainult Iirimaal on seda nimetatud peamise mõjuna);
- muutused tööajas (Bulgaaria, Küpros, Iirimaa);
- „vähem kollektiivset tegevust / solidaarsust“ (Küpros, Eesti, Iirimaa); stressitase on suurenenud (Eesti, Iirimaa, Malta ja Bulgaaria).

Digiüleminekut ei tohiks käsitleda nii, et sellel on ainult negatiivne mõju töökohtadele; see on seotud ka teatavate edusammudega. Kõik partnerriigid olid töökorralduse parandamise osas kõrgetel kohtadel. Neli riiki nimetasid peamise saavutusena töö- ja eraelu paremat tasakaalu (ainult Küpros oli selles suhtes positiivsem). Muu oluline täiustamine hõlmab töötajate kvalifikatsiooni tõstmist (Bulgaarias, Küprosel ja Eestis), paremaid töötingimusi (Küprosel, Iirimaal ja Maltal) ja ajajuhtimist (Eestis) ning vähem tehnilisi ülesandeid (Bulgaarias, Küprosel).

Ettevõtete inimressursside kasutamise tavasid saab tõhustada, et võimaldada rohkem ja paremaid koolitusvõimalusi. Kui välja arvata Eesti, teatasid kõik teised riigid, et nende ettevõtete osakaal, kus on kehtestatud koolitusvajadustest teatamise kord, on madal. Kui aga võetakse kasutusele uus tehnoloogia, on tööandjad valmis töötajaid koolitama ja kõik riigid osutavad sellele, et ettevõttesisese digitaalse koolituse määr on kõrge. Töötajate üldine rahulolu digikoolitusega on kõrge (kuigi Küprosel on rahulolu madalam) ja võib järeldada, et need kipuvad olema tõhusad uute tehnoloogiate kasutamiseks vajalike teadmiste ja kogemuste omandamiseks.

Väga väike osa kõigist töötajatest väitis, et töökohal on olemas eeskirjad mitteametlikult omandatud oskuste tunnustamiseks. Enamik töötajaid siiski ei tea, kas sellised ettevõtte eeskirjad on olemas. Võib järeldada, et mitteametliku koolituse kaudu omandatud oskusi ei peeta veel oluliseks elemendiks ettevõtte poliitikas töötajate profiilide ja võimete dokumenteerimisel.

Samuti tuleks mainida, et kõik partnerriigid märkisid, et tavaliselt tasuvad tööandjad koolituskulud kas täielikult või osaliselt. Vaatamata sellele, et töötajate vastuste osakaal on väike, näib siiski, et on ettevõtteid, kes ei teavita oma koolitusstrateegiast ja töötajad ei ole teadlikud olemasolevatest koolitusprogrammidest (sellele viitavad Bulgaaria, Küprose, Eesti ja Malta vastused).

II. Ühendamise ja väljalülitumise viisid

On üllatav, et töötajate vastustest nähtub, et suhteliselt väike osa Euroopa ettevõtetest on võtnud kasutusele kohapealsed süsteemid, et kontrollida (jälgida, arvutada ja registreerida) tavalist tööaega, sealhulgas kaugtöötajate ja mobiilsete töötajate tööaega. Selline on olukord umbes pooltes Bulgaaria ja Malta ettevõtetes ning alla 40% Küprose ja Eesti ettevõtetest. Iirimaa tulemused on veidi kõrgemad, kuid need võib kahtluse alla seada, sest valim on nii väike.

Veelgi üllatavam on see, et töötajad ei ole nõus sellega, et neid kontrollitakse töötundide arvestamise süsteemi abil. Valdav enamik Bulgaaria ja Eesti töötajatest ei usu, et kohapealsed süsteemid korrapärase tööaja kontrollimiseks ja jälgimiseks on vajalikud. Malta ja Küprose töötajad ei ole siiski nii väga veendunud.

Ületundidest teatamine näib olevat probleemiks kõigis partnerriikides. Kuigi suhteliselt suur osa Küprose, Eesti ja Malta töötajatest väitis, et ületunnitöödest ei ole keeruline teatada, oskab Bulgaarias siiski alla kolmandiku küsitletud töötajatest hõlpsasti märkida üles ületunnid. Jällegi on murettekitav, et pooled Bulgaaria vastanutest ei ole teadlikud ületundide jälgimise süsteemist ega ole rahul olemasoleva ületundide registreerimise süsteemiga. Selliste töötajate osakaal ei ole märkimisväärne Küprosel, Eestis ja Maltal, kuid on siiski üle 10%.

Andmed näitavad, et paljudes Bulgaaria, Küprose ja Malta ettevõtetes ei arutata töötajatega tööajakorraldust (seda märkisid umbes pooled

või enam küsitletud töötajatest). Iirimaa ja Eesti kohta ei ole piisavalt andmeid, et kirjeldada teemat puudutavaid kommunikatsioonimustreid (kas andmed puuduvad või ei ole töötajad sellest teadlikud).

Uuringu tulemused näitavad, et suur hulk tööandjaid Bulgaarias ja Maltal ei ole ikka veel kehtestanud ametlikke tõkkeid digitaalsete vahendite isiklikuks otstarbeks kasutamisele tööajal ega teavitanud sellest töötajaid. Sisekorraeeskirjade vastuvõtmise määr on ülejäänud kolmes riigis palju suurem, kuid ka siin on võimalik teha parandusi.

Küprosel, Bulgaarias ja Maltal näib, et kaugtöötajate (üksikute) eraldatuse vältimiseks on ettevõtte eeskirju rakendatud üsna vähe. Pooled küsitletud Eesti töötajatest jagavad olemasolevaid eeskirju, mille eesmärk on toetada kaugtöötajate omavahelist suhtlemist.

Seoses COVID-19 pandeemia levikuga kogu EL-is on kaugtöö osakaal suurenenud. Eurostati 2021. aasta andmed näitavad aga, et Bulgaarias oli nende töötajate (15–64aastased) osakaal, kes tavaliselt töötavad kodus, 3%, Eestis 15%, Iirimaal 32%, Küprosel 7% ja Maltal 15%. Ei ole üllatav, et Bulgaarias ja Küprosel puuduvad kaugtöötajatele eraldatuse vältimise eeskirjad, sest kaugtöö on üsna vähe levinud. Teisalt tundub, et Maltal on palju paremad tulemused ja puuduvad eeskirjad tunduvad olevat vastavuses selle pingereaga.

Seetõttu on väga oluline, et *raamkokkulepet* rakendataks täielikult, et tagada paremad riiklikud tulemused kaugtöö valdkonnas. Nagu hiljutises Eurofoundi aruandes märgitakse:

> *„sotsiaaldialoog võib mängida kriitilist rolli kaugtööd käsitlevate eeskirjade rakendamisel, et kaitsta töötajaid ja luua positiivseid tulemusi nii tööandjate kui ka töötajate jaoks“.*[8]

III. Tehisintellekt ja inimkontrolli põhimõtte tagamine

Kõigis viies riigis tunneb enamik töötajaid tehisintellekti. See on tihedalt seotud asjaoluga, et uuringu korraldajad on esitanud ulatusliku sõnastiku, kus nad on selgitanud kõiki olulisi kasutatud mõisteid, nii et vastajad saavad viidata sellele sõnastikule ja olla täielikult teadlikud küsimustikus kasutatud terminite tähendusest.

Nende inimeste osakaal, kes kasutavad tehisintellekti töökohal, on palju väiksem. Kuigi enamik vastanutest on teadlik sellest, mis on tehisintellekt, on selle kasutamise määr üsna madal (Eestis ei ole ühtegi vastajat, kes oleks selle teemaga seotud). Vastustest, mis ütlevad, et tehisintellekti kasutatakse töökohal, on kasutatud mitmesuguseid teemasid (loetletud alustades kõige populaarsematest):

- turundusvaldkonna vestlusrobot (Bulgaaria, Malta);
- meeskondadevaheline vestlusvahend (Bulgaaria, Malta);
- loomuliku keele töötluse vahendid (Bulgaaria, Malta);

8 Eurofound (2022), „Kaugtöö EL-is: õigusraamistikud ja hiljutised uuendused“, veebipõhine artikkel saadaval aadressil: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates#tab-02.

- automatiseeritud finantsinvesteeringud (Bulgaaria, Malta);
- nutikad assistendid (Bulgaaria, Küpros);
- tootmisrobotid (Bulgaaria, Küpros);
- tervishoiuvaldkonna juhtimine (Küpros);
- sotsiaalmeedia jälgimine (Küpros).

Lisaks näib, et mõnes riigis (Küpros, Malta) on tehisintellekti kasutuselevõtul olnud piiratud mõju tööülesannetele ja mõnes teises palju suurem mõju (näiteks Bulgaarias väidab märkimisväärne osa vastanutest, et tehisintellekt on mõjutanud tööülesandeid). Üks peamine uurimistulemus on asjaolu, et puuduvad tehisintellektiga seotud tööohutuse ja töötervishoiu eeskirjad, mis tagaksid, et robootika ja tehisintellekti rakenduste kasutamisel austatakse ja järgitakse ohutus- ja turvakontrolli. See vajaks siiski sotsiaalpartneritepoolset täiendavat uurimist.

Ükski Bulgaaria, Malta ja Iirimaa vastajatest ei teatanud selliste eeskirjade olemasolust ettevõtte tasandil. Ainult Küpros näib olevat sellise poliitika kasutusele võtnud. Loomulikult nõuavad need järeldused viivitamatuid meetmeid, sest tehisintellekt peab tegutsema erieeskirjade alusel, mis kaitsevad isikuandmeid, ning samuti ei tohiks algoritmid teha otsuseid, mis mõjutavad töötajaid. Seetõttu ei saa käesoleva uuringu põhjal mõõta, mil määral kontrollitakse robootikat ja töölauarakendusi töötajate ohutuse tagamiseks.

Riigid peaksid siiski keskenduma eeskirjade väljatöötamisele, et kontrollida tehisintellekti otsuseid, tagades inimkontrolli põhimõtte kohaldamise. Bulgaaria on esirinnas seoses tehisintellekti otsuste tegemise kontrollimisega ja Küpros astub samme sellise kontrolli suunas. Selle uuringu kokkuvõtteks võib siiski öelda, et endiselt puudub tööandjate aktiivne suhtlemine töötajatega tehisintellekti kontrollitud volituste andmise kohta või selle tagamine, et lõplikke otsuseid teevad inimesed, mitte tehisintellekti algoritmid.

IV. Inimväärikuse austamine ja järelevalve

Enamik käesolevas projektis osalevate riikide töötajatest ei tea, kas tööandja on võtnud vastu poliitika, mis on seotud töö jälgimisega digitaalsete vahendite või tehisintellekti jälgimissüsteemide abil. Väga väike osa vastanutest ütleb, et tööandjad on sellise poliitika kasutusele võtnud Bulgaarias, Küprosel ja Maltal. Tavaliselt ei ole töötajad teadlikud, kas on olemas meetmed, mis piiravad pealetükkiva jälgimise ja isikuandmete väärkasutamise ohtu, kui töö jälgimine toimub mitmesuguste digiülemineku vormide kaudu. Töötajad ei ole ka teadlikud sellest, mis juhtub nende töökohustustest kogunenud teabega. Ainult Küprosel ja Maltal väitsid mõned töötajad, et selliseid meetmeid kohaldatakse.

Töötajate esindajatega konsulteerimine ja nende teavitamine isikuandmete küsimustes ei ole töötajatele piisavalt nähtav, kuigi

märkimisväärne osa vastanutest (Bulgaarias, Küprosel, Eestis ja Maltal) ütles, et sellised protsessid on kehtestatud konkreetse teabe avaldamiseks töötajate esindajatele. Suur osa vastanud töötajatest ei ole siiski teadlik, kas sellised konsultatsioonid ja/või teabekoosolekud toimuvad.

Ei saa teha üldist järeldust ametiühingutele ja muudele töötajate esindajatele digitaalsete vahendite ja muude vahendite pakkumise kohta, mis aitaksid neil oma ülesandeid täita. Väike osa vastanutest usub, et need esindusgrupid on varustatud asjakohaste seadmetega (Bulgaarias, Küprosel, Eestis ja Maltal), samas kui teistel ei ole selle kohta mingit teavet. Arvestades ametiühingute ja töötajate esindajate väikest osakaalu mõnes partnerriigis, ei ole üllatav, et puudub aktiivne dialoog ja teabe levitamine juhtkonna poolt töötajatele.

1.6. Töömaailmas digipöördest tulenevad sotsiaaldialoogi probleemid

Need probleemid on riigiti erinevad. Uuringu andmete võrdleva analüüsi tulemusel tuvastati siiski mõned ühised probleemid seoses *raamkokkuleppes* sätestatud korra kohaldamisega sotsiaaldialoogi kaudu. Käesoleva peatüki esimeses osas esitatakse projektipartnerite kirjeldatud ainulaadsed väljakutsed, mis tulenevad töökohal toimuvast digipöördest sotsiaaldialoogile. Teises osas kirjeldatakse juhtide ja töötajate küsimustike võrdluse tulemusel tekkinud küsimusi. Neid teemasid kaaluvad viie riigi sotsiaalpartnerid *raamkokkuleppe* edukaks rakendamiseks.

Esimene osa. Riiklik ülevaade töömaailmas digipöördest tulenevate sotsiaaldialoogi probleemide kohta

Bulgaaria

Bulgaarias on digipööret käsitlenud riikliku tasandi sotsiaalpartnerid. See teema ei ole tegelikult valdkondliku tasandi sotsiaaldialoogis lahendamata küsimus ja ühtegi *raamkokkuleppe* neljast teemast ei käsitleta täielikult valdkondliku tasandi kollektiivlepingutes. Lisaks sellele ei ole ettevõtete kollektiivlepinguid veel tunnustatud kui vahendit, mille abil määrata poliitikaid *raamkokkuleppe* nelja samba alusel. Ettevõtetel on oma digistrateegiad uute tehnoloogiate kasutuselevõtuks tööprotsessides ning enamikul juhtudel on töötajaid kas teavitatud ja/või nendega konsulteeritud. Sellest võib järeldada, et on olemas kasutamata kollektiivläbirääkimiste potentsiaal, mis võib suurendada kasu ja vähendada võimalikke riske mõlema töösuhte poole jaoks, kui digiüleminek võetakse töökohal kasutusele.

Tööalase koolituse eest maksavad peamiselt tööandjad. Mõned töötajate vastused küsimustikus viitavad sellele, et vähestel tööandjatel on endiselt puudu koolituse rahastamine või puudub selge teavitamisstrateegia olemasoleva koolituse kohta. Tööandjate jaoks on väga oluline kehtestada ja edastada töötajatele selgelt koolituskord. Samuti on hea tulemusjuhtimine, mis võimaldab igaühel tegeleda vajadusega olla kaasatud koolitusse. Mõned ettevõtted, kes ei paku koolitust uute tehnoloogiate kasutamise kohta või ei tunnusta mitteformaalse koolituse kaudu omandatud oskusi, peaksid edasi arendama koolituspraktikaid.

Ettevõtted ei pööra ikka veel piisavalt tähelepanu õigusele tööst välja lülituda. Selle küsimusega tegelevad IT- ja haridussektori tööandjad, kes edendasid kaugtööd COVID-19 pandeemia ajal. Kaugtöö näib olevat problemaatiline, kui võtta arvesse, et väike osa tööandjatest võtab meetmeid töötajate eraldatuse vältimiseks.

Tööaeg tuleb seada prioriteediks selle kestuse arvestamise osas. Paljudes ettevõtetes ei ole tööaja kestuse jälgimine endiselt prioriteediks ning paljud uuringus osalenud töötajad ei ole teadlikud, kas nende

tööandja teatab ületunnitööst, ja neil on ka raskusi sellest teatamisega asjaomasele üksusele (personalijuht/liinijuhataja).

Uuringu tulemused viitavad ka sellele, et on vähe tööandjaid, kes kohaldavad eeskirju digitaalsete vahendite (tarkvara ja elektrooniliste seadmete) kasutamise kohta isiklikel eesmärkidel tööajal. Tehisintellekti reguleerimine seoses töötervisehoiu ja -ohutusega sai samuti väikesed punktid, sest vaid vähestel ettevõtetel oli tehisintellekti poliitikad või eeskirjad tehisintellekti tehnoloogia poolt tehtavate otsuste kontrollimiseks.

Küpros

Tööandjate organisatsioonid ja ametiühingud on tunnistanud töötajate ümber- ja täiendkoolituse vajadust, mistõttu on nende jõupingutused keskendunud koolitusele. Kuna digiülemineku ja eelkõige tehisintellekti mõju koolitusprogrammide sisule ja nende tõhususele ei ole veel täielikult välja kujunenud, tuleks neid programme hinnata aja jooksul. Võttes arvesse, et mõlemad sotsiaalpartnerid rõhutavad töökohal toimuva digipöörde teatavaid aspekte, tuleb analüüsida ja määratleda koolitusstrateegiad, et kõik asjaosalised oleksid ühel lainel.

Endiselt on veel ettevõtteid, kus töötajad ei saa ise oma koolitusvajadusi välja pakkuda ja seetõttu võivad kursused olla nii ebaefektiivsed kui ka ebatõhusad. Töötajatele tuleb teatada õigusest määrata kindlaks ja taotleda oma koolitusvajadusi.

Vaatamata sellele, et (riiklike) sotsiaalpartneritega on kutsekoolituse osas konsulteeritud, ei osale töötajad aktiivselt koolituse kavandamise protsessis. Selle tulemusel ei ole nende häälega arvestatud koolituse kavandamisel ja sisu kujundamisel. See on kindlasti küsimus, millega ametiühingud peaksid tegelema.

Sotsiaalpartneritel on vahendid, et pakkuda oma töötajatele ja ettevõtetele koolitust. Isegi kui riiklikud kutseõppeasutused, näiteks Inimressursside Arendamise Amet (HRDA), ei soovi ümber- või täiendkoolitust pakkuda, saavad sotsiaalpartnerid pakkuda koolituskavasid, mis vastavad oskuste vajadusele, ja motiveerida töötajaid osalema.[9]

Kuigi riiklikul ja ettevõtte tasandil toimuvad arutelud kaugtöö üle, näib, et see uus töövorm ei ole veel reguleeritud ja kindlaid kokkuleppeid ei ole saavutatud. Kaugtöö võib olla kasulik, kuid sellega võivad kaasneda ka riskid. Seepärast tuleb seda küsimust käsitleda riiklike sotsiaalpartnerite koostöös.

Puudub poliitika, mis käsitleks kaugtöötajate tööalase eraldatuse ohtu. Ainult väga vähesed ettevõtted rakendavad selliseid meetmeid.

Valdkondlike ametiühingute vahel on lünki selles osas, kuidas nad haldavad digiüleminekut ja selle mõju töökohale. On juhtumeid, kus puuduvad viited võetud meetmetele ja see vajab täiendavat selgitust,

9 Vt CEDEFOP-i andmed kutsekoolituse kohta kõigis EL-i liikmesriikides: https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/about-us.

sest erinevused võivad olla üsna suured.

Digistrateegiad ei ole töötajatele hästi edastatud. See on üks peamisi probleeme, mis on seotud teabevahetusega töökohtadel, kus võetakse meetmeid, millest ei teavitata tõhusalt. Kui digistrateegiaid ei ole vastu võetud, võib oletada, et need mõjutavad negatiivselt tööaja korraldust, otsuste kontrollimist käsitlevaid eeskirju, digitaalsete vahendite abil toimuva töö jälgimise poliitikat ja meetmeid ning tehisintellektiga seotud töötervishoiu ja tööohutuse eeskirju.

Eesti

Eesti seisab silmitsi suurte väljakutsetega, mis tulenevad digitaaltehnoloogiatest. Need hõlmavad järgmist.

- Digilõhe ja suurenev ebavõrdsus;
- digiülemineku võrdne kasutuselevõtt ettevõtete seas ja mõned aspektid, näiteks e-kaubandus, on parandatavad;
- fikseeritud lairibaühenduse katvuse tagamine;
- vähene teadlikkus eelistest digitaalsete tehnoloogiate kasutuselevõtmisel ettevõtetes;
- ettevõtte strateegilise planeerimise puudumine.

Uuringu põhjal tegelevad tööandjad ja sotsiaalpartnerid *raamkokkuleppe* kõigi aspektidega, kuid mõnele kokkuleppe osale pööratakse vähem tähelepanu. Tööandjad, ametiühingud ja valitsus on tegelenud digioskuste, tööhõive tagamise ning ühendamise ja väljalülitumise viisidega. Vähem on tähelepanu pööratud tehisintellektile ja inimkontrolli põhimõtte tagamisele ning inimväärikuse austamisele ja jälgimisele. Võib eeldada, et selline tähelepanu on seotud tehisintellektiga seotud küsimuste asjakohasuse tasemega ja see muutub pakilisemaks, kui tehnoloogiat hakatakse rakendama laiemalt.

Tuleb märkida, et ametiühingute tiheduse ja allkirjastatud kollektiivlepingute arv on endiselt väike ning seetõttu peavad sotsiaalpartnerid leidma viisi, kuidas tegeleda digiüleminekuga mitmel viisil, sealhulgas ettevõtte tasandi kollektiivläbirääkimiste kaudu. Kuna Eesti on tuntud oma paindlikkuse poolest tööõiguses, saab digitaalseid arenguid käsitleda ka seadusemuudatustega. Viimasel ajal on sotsiaalpartnerite liidud teinud mitmeid jõupingutusi, et leida sobiv tasakaal tööhõive turvalisuse või hüvitiste ja paindlikkuse vahel. Näiteks hakatakse jaemüügisektoris katsetama paindlikke standardtunnilepinguid, mis tuleneb selle sektori ametiühingute ja tööandjate organisatsiooni vahelisest kokkuleppest, ning samasugune katseprojekt on kavas ka külalislahkuse sektoris. Seega on erimäärus seaduses kohandatud, sest ametiühingute vähese liikmelisuse tõttu ei võimalda see olla kollektiivleping kogu sektorile.

Vastavalt *raamkokkuleppe* neljale sambale võib öelda, et töötajate väheste IKT-oskuste tõttu eksisteerib riigi digioskuste pakkumise ja nõudluse osas märkimisväärne arenguruum. Märkimisväärsel hulgal

ettevõtetel on probleeme kvalifitseeritud töötajate leidmisega, hoolimata selliste riiklike programmide nagu OSKA olemasolust, milles analüüsitakse tööjõuvajadust ja majandusarenguks vajalikke oskusi järgmise 10 aasta jooksul. Niinimetatud STEM-ained (teadus, tehnoloogia, inseneriteadus ja matemaatika) ei ole praeguste õpilaste seas kuigi populaarsed ja haridustee katkestamise tase on endiselt kõrge.

On vaja arendada kaugtööd kui edukat ettevõtte tava. Tööandjate hinnangul on kaugtöötajatega raskem alal hoida organisatsioonikultuuri, kontrolli ja meeskonnatunnet. Töötajad kurdavad rohkem suhtlemistõkete, stressi ja segaduse üle seoses töö- ja puhkeajaga. Lisaks tööajale valitseb segadus töötaja ja tööandja vahel töövahendite, ressursside ja vastutuse jaotamise osas. Sotsiaalpartnerid peavad käsitlema järgmisi kaugtööga seotud küsimusi:

- töö- ja pereelu piiride hägustumine ja stress, mida see võib põhjustada;
- ületöötamise ennetamine;
- sotsiaalne eraldatus ja ühtsustunde kadumine organisatsioonisiseselt;
- tõhusate kontrollimehhanismide rakendamine kaugtöötajate suhtes, eelkõige ajajuhtimise osas;
- töötervishoiu ja tööohutuse standardite järgimine, eriti kui töötajad ise oma töötingimustega ei tegele;
- potentsiaal kaotada kontroll selle üle, kui palju aega töötaja tööle pühendab.

Iirimaa

Elektroonikat, digiüleminekut, automatiseerimist ja tehisintellekti arendamist käsitlevat Iirimaa poliitikat on täielikult toetanud nii tööstus- ja ettevõtlusorganisatsioonid kui ka ametiühinguliikumine. Selle poliitika tulemuseks on olnud kõrge kvalifikatsiooniga töökohtade loomine ja Iiri edukad globaalsed *spin-off*-ettevõtted riistvara, tarkvara ja viimasel ajal ka automatiseerimise ja robootika arendamise valdkonnas. Peamine väljakutse, mis tuleneb uute tehnoloogiate kiirest arengust, on teadmata mõju robootika ja tehisintellekti majanduslikule, tööhõivealasele ja sotsiaalsele arengule tulevikus.

Selles üha keerulisemaks muutuvas töökeskkonnas pakuvad Iiri õigusaktid, sealhulgas IKÜM-i ülevõtmine, töötajatele teatavat kaitset jälgimise ja järelevalve eest, võimaldades samas tööandjatele kaalutlusõigust, kui ettevõtet ähvardab tajutav turvalisusega seotud või äriline oht.

Täiendavad väljakutsed Iirimaa ja EL-i ettevõtete ja tööjõu jaoks on muutus meeleolus, COVID-19 pandeemia järgne üleminek globaliseerumisele ja vajalik ümberkorraldus ning katkenud tarneahelate taastamine.

Malta

Positiivne on see, et Malta töösuhted on üldiselt harmoonilised ja sotsiaaldialoog toimub Malta Majandus- ja Sotsiaalarengu Nõukogus (MCESD), mis on kolmepoolne institutsioon. Sotsiaalpartnerid on valmis arutama riikliku tähtsusega küsimusi ja leidma vastastikku kasulikke lahendusi. Sellegipoolest on sotsiaalpartnerite roll töösuhete raamistikus nõuandev. Kuna detsentraliseeritud süsteemi tõttu puuduvad sotsiaalpartnerite kollektiivsed läbirääkimised, saavad nad esitada vaid poliitilisi soovitusi. Sõltuvalt teema asjakohasusest on see kas valitsuse poolt seadusandlikult ette nähtud või edastatakse liikmetele vabatahtlikuks tegevuseks.

Sellegipoolest on sotsiaalpartnerid Malta suuruse ja majanduse kontekstis väikesed organisatsioonid. Hoolimata kõigist headest kavatsustest puudub neil sageli suutlikkus tegeleda paljude erinevate teemadega ja nad suudavad suunata ressursid vaid valitud teemadele. Väga oluline on investeerida sotsiaalpartnerite suutlikkuse suurendamisse (Euroopa Sotsiaalfond võib sellele kaasa aidata), et kõiki *raamkokkuleppe* nelja sammast käsitletaks täielikult. Kuid käimasolevad kollektiivläbirääkimised ettevõtte tasandil ei sea *raamkokkuleppega* hõlmatud teemasid esikohale.

Tööandjate ja töötajate vastustest saadud küsitlustulemuste analüüsimisel on nelja sambaga seoses tuvastatud mitmeid väljakutseid. Need probleemid on seotud sotsiaaldialoogi teemadega ning neid tuleks täiendavalt uurida ja käsitleda.

Paljud ettevõtted ei ole ikka veel rakendanud digistrateegiat. Kindlaksmääratud digistrateegia on üliioluline, eriti arvestades, et enamik ettevõtteid on kinnitanud, et nad on viimase viie aasta jooksul võtnud kasutusele uusi tehnoloogiaid. Sotsiaaldialoog peab sammu pidama tehnoloogia arenguga ja selle kasutuselevõtuga ettevõtetes. Kui ei suudeta sammu pidada nende uute edusammude ja hiljuti kasutusele võetud tehnoloogiatega, võib see mõjutada ettevõtete konkurentsivõimet, mis omakorda mõjutab töökohtadega kindlustatust ja töökorraldust üldiselt. Ilma digistrateegiata on sotsiaaldialoogi raskem alustada, sest läbirääkimiste ja vahetuse elemendid ei ole selgelt määratletud.

Uute tehnoloogiate kasutuselevõtt toob kaasa uued tootmissüsteemide vormid ja/või muutused töökorralduses. Vastukaaluks tööprotsessidele avalduvatele positiivsetele mõjudele kurdavad töötajad uute tehnoloogiate kasutuselevõtu peamiste negatiivsete mõjudena töö intensiivsuse kasvu, tööstressi suurenemist ja vastutuse suurenemist ilma suurema töötasuta.

Kuigi uue tehnoloogia kasutuselevõtuga kaasneb asjakohane koolitus, on endiselt ettevõtteid, kus koolituspoliitika annab töötajatele võimaluse teatada oma koolitusvajadusest. Asjaolu, et tööandjad üldiselt ei tunnusta mitteametlikult omandatud oskusi, on veel üks punkt, mida tuleb arvesse võtta.

Samuti on oluline, et oleks olemas süsteem, mis jälgib, kontrollib ja

registreerib regulaarset tööaega. Kuna töötajad ei ole kindlad, kas nad eelistaksid sellist süsteemi, ja tööandjad väidavad, et nad ei soovi oma töötajaid mikrotasandil juhtida, jääb see teema ebaselgeks. Sellisel juhul võiks olla õigustatud tõhusam dialoog töötajate ja tööandjate vahel.

Paljudes ettevõtetes puudub ikka veel struktureeritud dialoog õiguse kohta tööst välja lülituda. Muud küsimused osutusid tähtsateks verstapostideks, mis peaksid olema osa läbirääkimiste päevakorrast. Need hõlmavad järgmist.

- Eeskirjade kehtestamine digitaalsete vahendite kasutamise kohta isiklikel eesmärkidel tööajal;
- poliitika vastuvõtmine eraldatuse vältimiseks töökohal;
- tööst väljalülitumise õiguse eeskirjade kehtestamine.

Tehisintellekti ja inimkontrolli põhimõtte tagamine on sotsiaaldialoogi kaudu käsitletavate küsimuste prioriteetide nimekirjas madalal kohal. Mõned parandamist vajavad valdkonnad on järgmised.

- Töötajate privaatsus: vähem kui 50% vastanud töötajatest ei suutnud kinnitada, et tehisintellekti rakendamine nende ettevõttes on kooskõlas IKÜM-iga. See ei tähenda, et ettevõtted ei vasta nõuetele, vaid on kommunikatsiooni küsimus. Lisaks väitis enamik töötajaid, et nende tööülesandeid ei mõjuta tehisintellekti süsteemid. Arvestades selliste süsteemide suurenevat kasutamist, on võimalik, et selles valdkonnas on vaja suuremat teadlikkust.
- Töötervishoiu ja tööohutuse eeskirjad, mis on seotud tehisintellektiga: vastajad ei suutnud kinnitada, et neid ohutus- ja turvakontrollimeetmeid järgitakse või austatakse.
- Vestlused ja teadmised nii töötajate kui ka tööandjate vahel, kui tegemist on inimkontrolli põhimõttega.
- Läbipaistvus seoses tehisintellekti süsteemide kasutamise või rakendamisega töökohal.

Inimväärikuse austamine ja järelevalve on ettevõtete ja töötajate seas kõige vähem arutatud teema. Ettevõtte poliitika loomine, mis hõlmab rohkem konsultatsioone töötajatega, et piirata sekkumise või isikuandmete väärkasutamise ohtu, parandaks selgelt praegust olukorda.

Esmatähtsaks tuleb pidada ka eraelu puutumatust ja andmekaitset. Kuna vähesed ettevõtted kinnitasid, et ametiühingute või muude töötajate esindajatega konsulteeritakse andmekaitse küsimustes, on tegemist valdkonnaga, mida tuleks rohkem arutada sotsiaaldialoogi raames.

Teine osa. Juhtide ja töötajate küsimustikest tulenevate küsimuste kirjeldamine

Sotsiaaldialoog *raamkokkuleppe* nelja samba üle on juba käimas, kuid tuleb veel edasi liikuda digipöörde teema tõhusaks integreerimiseks kollektiivlepingutesse. Jõupingutused peaksid algama riikliku tasandi organisatsioonidest ja seejärel kanduma allapoole sektori tasandi organisatsioonidesse.

Koolituspoliitika ja digioskuste arendamise osas on sotsiaalpartnerite ülesanne tagada, et ettevõtted kehtestavad järgmise:

- koolitusvajadustest teatamise kord, mis on kättesaadav kõigile töötajatele (kõik partnerriigid, välja arvatud Eesti);
- mitteametlikult omandatud oskuste tunnustamise kord töökohal (kõik partnerriigid);
- olemasolevate haridusprogrammide teabekanalid (Bulgaaria, Küpros, Eesti ja Malta).

Teise samba puhul peaksid sotsiaalpartnerid ületama probleemid, mis on seotud ettevõtte tasandi tavadega järgmise kohta:

- tööaja reguleerimise kohapealse kontrollisüsteemi loomine, sealhulgas kaugtöötajate ja mobiilsete töötajate tööaeg (kõik partnerriigid);
- lihtsasti kasutatav kord, mis võimaldab ületunnitöö jälgimist (Bulgaaria);
- dialoogi algatamine töötajate ja juhtide vahel tööaja korralduse üle (Bulgaaria, Küpros ja Malta);
- ametlike tõkete kehtestamine (vajaduse korral) töötajatele digitaalsete vahendite isiklikuks otstarbeks kasutamise kohta tööajal (Bulgaaria, Malta);
- (üksikute) kaugtöötajate eraldatuse vältimine (kõigis partnerriikides, kuid eelkõige Küprosel, Bulgaarias ja Maltal).

Nagu *raamkokkuleppes* märgitud, on enamik Euroopa ettevõtteid töö optimeerimiseks uute tehisintellektipõhiste võimaluste kasutamisel alles algusjärgus. Seda silmas pidades peavad sotsiaalpartnerid olema ennetavad ja tegelema väljakutsetega, mis on seotud järgmisega:

- tehisintellekti olemuse ja riskide mõistmine ning nende ettevõtete tuvastamine, kus seda kasutatakse (kõik partnerriigid);
- tehisintellekti kasutamisega seotud sisemiste tervishoiu- ja ohutuspõhimõtete vastuvõtmine ettevõtetes (kõik partnerriigid);
- kirjalike eeskirjade väljatöötamine tehisintellekti otsuste kontrollimiseks, nii et lõplikke otsuseid teevad inimesed igas ettevõttes (kõigis partnerriikides).

Raamkokkuleppe neljas sammas toob esile mõned väljakutsed, millega sotsiaalpartnerid peavad tegelema:

- läbipaistvate eeskirjade kehtestamine isikuandmete töötlemiseks ettevõtete inimressursisüsteemi osana (kõik partnerriigid);
- tööandjate poolt isikuandmete kogumise küsimuse kaasamine ettevõtte ametiühingute praktikasse (kõik partnerriigid). Isegi kui tegemist on praegu tundliku ja konfidentsiaalse teemaga, tuleks töötajaid teavitada sellest, et nende huvide kaitsmiseks on võetud kõik meetmed.

1.7. Soovitused sotsiaalpartneritele ja kollektiivläbirääkimistele raamkokkuleppe rakendamiseks

Projekt ise aitas välja tuua need *raamkokkuleppe* teemad, mis ei ole seni sotsiaalpartnerite päevakorras olnud. Selliste teadmiste puudumise tõttu teatud küsimustes võivad sotsiaalpartnerid vajada algkoolitust, et mõista *raamkokkuleppes* kavandatud meetmete aluseks olevaid ideid. Koolitustel võiks tutvustada digiüleminekuga seotud riske töötavatele inimestele ja tuua näiteid parimatest tavadest nende riskidega tegelemiseks.

Projekti TransFormWork tulemusena soovitatakse kõigil partnerriikidel algatada sotsiaalpartnerite arutelud *raamkokkuleppe* sammaste rakendamise üle nii riiklikul kui ka valdkondlikul tasandil. Selleks oleks vaja luua uus kahepoolne organisatsioon, kuhu kuuluksid digiülemineku ja tehisintellekti eksperdid nii riiklikest tööandjate kui ka töötajate organisatsioonidest. Selle uue organisatsiooni raames toimuvate arutelude käigus püütakse leida ühine lähenemisviis *raamkokkuleppe* nelja samba rakendamiseks. Selle lähenemisviisi vastuvõtmise aluseks on just see, et ületada hirm digitaalsete lahenduste kasutuselevõtu ees partnerriikide ettevõtetes. Kohustus oleks vajalik, et tagada teatavad järelmeetmed, näiteks ühiste poliitiliste soovituste vastuvõtmine, reklaamikampaaniate läbiviimine ja teadlikkuse suurendamise üritused oma vastavatele liikmetele. Kõiki neid tuleks suunata ja toetada hõlpsasti kasutatavate ja kättesaadavate materjalide paketiga.

Sotsiaalpartnerid peaksid uurima, millistes ettevõtlussektorites ja millistel ametikohtadel toimub digipööre, ning need peaksid olema esimeste seas, millele keskenduda kokkulepitud meetmetega. Sotsiaalpartnerid peavad leidma viisi, kuidas kollektiivläbirääkimiste ulatust laiendada ja kasutada seda ettevõtte digipöörde suunamiseks kooskõlas *raamkokkuleppe* sammastega. Kollektiivläbirääkimised aitaksid tõhusalt juhtida üleminekuperioode, toetaksid ettevõtteid ja sektoreid ümberstruktureerimisel ja kohandamisel ning tegeleksid palgaerinevuse suurenemise ja töötingimuste polariseerumise riskidega.

Uus kollektiivlepingute laine, mis käsitleb digipöörde juhtimist ja digitaalset töökorraldust tööaja paindlikkuse muutmise, ümber- ja täiendkoolituse, töö- ja eraelu tasakaalu parandamise ning töötingimuste, näiteks tervise ja ohutuse, sealhulgas psühhosotsiaalsete riskide vähendamise kaudu, peaks andma teed olemasolevate kollektiivläbirääkimiste struktuuride läbivaatamisele.

Ametiühingud peaksid tegema juhtkonnaga täielikku koostööd, et saavutada töötajate jaoks parimad võimalikud tulemused seoses digitaaltehnoloogia kasutuselevõtuga. Teavitamine ja konsulteerimine võivad aidata vältida digipöörde negatiivseid tagajärgi. Kõik partnerriigid on seadnud oskuste arendamise prioriteediks ning *raamkokkuleppe* kolme ülejäänud sambaga seotud jõupingutused on jäänud maha või mõnes riigis puudu. Ehkki tunnistatakse oskuste täiendamise ja ümberõppe tähtsust seoses tehnoloogia levikuga, peavad kõik partnerriigid võtma vastu tasakaalustatud lähenemisviisi, tagades, et kõikidele kokkuleppega seotud küsimustele pööratakse võrdset tähelepanu.

Digioskuste väljaõppe tagamiseks võib luua koostöö sotsiaalpartnerite

ja haridusasutuste vahel kahepoolsel tasandil. Tuleks uurida, kas kolmepoolne koostöö konkreetsetes valdkondades, mis on seotud ümber- ja täiendkoolitusega seoses töökoha digipöördega, annab lisandväärtust ja püsivaid tulemusi.

Vaatamata hiljutistele uuenduslikele kogemustele on sotsiaaldialoog ja kollektiivläbirääkimised digitaal- ja platvormimajanduse puhul veel väga varajases arengujärgus. Sotsiaalpartnerid, eelkõige ametiühingud, teevad jõupingutusi, et saavutada kokkulepped, mis käsitlevad sotsiaalset kaitset ja muid töötingimusi käsitlevaid standardeid. On tõenäoline, et töötajate suurenev hajutamine kaugtöö tõttu muudab ametiühingute organiseerimise keerulisemaks. Digitaalse tehnoloogia ja platvormide kasutamine võiks võimaldada sotsiaalpartneritel endil paremini korraldada oma tegevust ja suurendada oma mõju, samuti jälgida ja laiendada oma võimekust ning suurendada oma liikmeskonda.

Partnerriigid tunnistavad siiski, et tehisintellekt on probleem, millega tuleb tegeleda ka väljaspool riiklikke jõupingutusi selle kasutamise kontrollimiseks. Seepärast võib *raamkokkulepe* olla täiendavaks stiimuliks, et soodustada EL-i tasandil tehisintellekti seiret selle (veel tundmatu) mõju üle tööohutusele ja -tervishoiule.

Nagu käesoleva projekti Iiri partner märkis, on alates 1989. aastast jõustunud palju konkreetseid direktiive ning Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (EU-OSHA) on teinud mitmesuguseid uuringuid, esitanud suuniseid ja kehtestanud standardeid. Siiski on hädavajalik ajakohastada ja viia 1989. aasta raamdirektiiv (89/654/EMÜ) vastavusse automatiseerimise, robootika ja tehisintellekti eeldatavate mõjudega EL-i töökohtadel. Euroopa Parlament ise avaldas resolutsiooni, milles kutsus komisjoni ja liikmesriike üles töötama välja õigusakti ettepanekut tehisintellekti kohta töökohal, et tagada töötajate õiguste ja heaolu, sealhulgas nende vaimse tervise ja põhiõiguste, nagu mittediskrimineerimise, eraelu puutumatuse ja inimväärikuse asjakohane kaitse üha enam digitaliseeruvas töökohas.

EL-i liikmesriikide valitsused peaksid koostama suunised tööandjatele ja töötajatele, et tagada ohutus, inimõiguste kaitse ja inimeste kontroll masinate ja tehisintellekti üle vastavalt riiklikele strateegiatele selle edukaks rakendamiseks.

Nagu kõik projektipartnerid täheldasid, suunavad *raamkokkuleppe* neli sammast ettevõtte arengu suunda, kuid need ei pruugi olla kindlalt seotud tavade ja mõõdetavate tulemuste paketiga. *Raamkokkuleppe* tõhusat rakendamist saab tagada tööturu poolte esindajatest koosneva ametliku organi loomisega, nagu Iirimaa on soovitanud asutada ühise töö- ja tööandjate majandusfoorumi raames. Selle organisatsiooni ülesanne oleks anda aru Euroopa sotsiaalpartnerite ühisele järelevalverühmale *raamkokkuleppe* rakendamise kohta ja jätkata selle rakendamise toetamist riiklikul tasandil.

Samuti koostataks ühiseid seisukohti ja kokkulepitud ühisettepanekuid. See võib olla ka organisatsioon, mis võtab ühendust riikliku valitsuse või EL-i institutsioonidega, näiteks Euroopa Sotsiaalfondiga (ESF), et tagada vajalike vahendite eraldamine. Samuti võiks ta võtta ühendust teiste riikliku tasandi institutsioonidega, näiteks tervishoiu- ja sotsiaalministeeriumidega, et kaasata tööohutuse ja töötervishoiu strateegiad digitaalselt arenenud ettevõtete jaoks (eriti seal, kus rakendatakse tehisintellekti ja kaugtööd).

Järgnevalt tuuakse välja soovitused, mis tulenevad eelmistes peatükkides

kirjeldatud probleemide kindlakstegemisest. Digioskuste ja tööhõive tagamine eeldab järgmist:

- koolitusvajadustest teatamise kord, mis on kättesaadav kõigile töötajatele (kõik partnerriigid, välja arvatud Eesti);
- mitteametlikult omandatud oskuste tunnustamise kord töökohal (kõik partnerriigid);
- olemasolevate haridusprogrammide teabekanalid (kõik partnerriigid, v.a Iirimaa).

Ühendamise ja väljalülitumise viise tuleks käsitleda koos ettevõtte tasandi praktikatega:

- tööaja reguleerimise kohapealne kontrollisüsteem, sealhulgas kaugtöötajate / mobiilsete töötajate tööaeg (kõik partnerriigid);
- ületundide jälgimine (Bulgaaria);
- dialoogi edendamine töötajate ja juhtide vahel tööaja korralduse üle (Bulgaaria, Küpros ja Malta);
- (vajaduse korral) digitaalsete vahendite eraotstarbelise kasutamise reguleerimine tööajal (Bulgaaria, Malta);
- üksikute kaugtöötajate eraldatuse vältimine (kõigis partnerriikides, kuid eelkõige Küprosel, Bulgaarias ja Maltal).

Kõigis partnerriikides keskendutakse ettevõtte tasandil tehisintellekti seirele ja inimkontrolli põhimõtte tagamisele:

- tehisintellekti riskihindamine ja selle rakendamine personalitegevuses;
- kirjalike töötervishoiu ja -ohutuse sise-eeskirjade vastuvõtmine seoses tehisintellektiga (koos ametiühingutega või teiste töötajate esindajatega);
- selgete kirjalike sisekorraeeskirjade vastuvõtmine, mis kohaldavad põhimõtet „inimene kontrollib“ (nii et töötajate asemel ei peaks otsustama algoritmid; tegevus peab toimuma koos ametiühingute või teiste töötajate esindajatega);
- ennetavad teavituskampaaniad tehisintellekti kontrollitud volituste andmise kohta, millega tagatakse, et lõplikke otsuseid teevad inimesed, mitte tehisintellekti algoritmid, ning mida viivad läbi ametiühingud või muud töötajate esindajad, suunatuna töötajatele.

Pärast käesoleva uuringu läbiviimist võtavad projekti TransFormWork partnerid teadmiseks Euroopa Komisjoni poolt tehisintellekti õiguslikku raamistikku käsitlevate ettepanekute käimasolevad suundumused. Projektipartnerid usuvad, et käesoleva projekti tulemused võivad aidata kaasa selliste ettepanekute tegemisele, ning jälgivad kõiki tehisintellekti seadusega ja hiljuti vastu võetud tehisintellekti eest vastutuse seadusega seotud suundumusi.

Raamkokkuleppe neljas sammas nõuab, et kõik partnerriigid võtaksid meetmeid, mis on seotud järgmisega:

- tagamine, et ettevõtte olemasolevad digitaalsed seire- ja järelevalvesüsteemid on kooskõlas õigusaktide ja riiklike eeskirjadega;
- teavitamine ja konsulteerimine ametiühingutega eraelu puutumatuse kaitse ja jälgimise organisatsioonipoliitika teemal;
- töötajatele suunatud ennetavad teavituskampaaniad eraelu puutumatuse kaitse ja jälgimise organisatsioonipoliitikast (meede, mis tuleb läbi viia koos ametiühingute või muude töötajate esindajatega).

Bibliograafia

Begin – a web based for scheduling work, managing timesheets and expediting payroll,

https.//www.begin.eu

CEDEFOP Data on vocational training in EU Member States

https://www.cedefop.europa.eu/en/search?keywords=vocational+training

Eurofound (2022), Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates

https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates#tab-02

Eurofound (2021), Impact of digitalisation on social dialogue and collective bargaining

https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/impact-of-digitalisation-on-social-dialogue-and-collective-bargaining

European Commission, Digital Economy and Society Index (DESI) 2022

https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/88765

Also:

https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/digital-economy-and-society-index-desi-2022

European Commission Recovery and Resilience Facility database

https://commission.europa.eu/business-economy-euro/economic-recovery/recovery-and-resilience-facility_en

European Commission Digital Strategy (2018)

https://commission.europa.eu/publications/european-commission-digital-strategy_en

EU Social Partners Agreement on Digitalisation (2020)

https://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation

Eurostat, Digital Economy and Society database

https://ec.europa.eu/eurostat/web/digital-economy-and-society/data/database

Eurostat (2022), Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status

https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_ehomp

Eurostat (2020) Mean monthly earnings by sex, age and economic activity

https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=earn_ses14_13

International Labour Office ILOSTAT (2022), The Trade Union Density Rate (2022)

https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/

International Labour Office Social Dialogue

https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)

https://www.oecd.org/economic-outlook/december-2021/

SAFe Agile

https://scaledagile.com/what-is-safe/safe-and-agile/

Websites

www.transformwork.eu
www.knsb-bg.org
www.bia-bg.com
www.employers.ee
www.maltachamber.org.mt
www.sek.org.cy
www.oeb.org.cy
www.siptu.ie
www.etuc.org
www.businesseurope.eu
www.mbb.org.mt
www.ibec.ie
www.confederatia-concordia.ro
www.gwu.org.mt
www.lo.se