



Euroopa Liidu
Nõukogu

Brüssel, 7. detsember 2017
(OR. en)

15506/17

EMPL 606
SOC 795
DIGIT 276
EDUC 447
PENS 8
FISC 352
GENDER 43

MENETLUSTE TULEMUS

Saatja:	Nõukogu peasekretariaat
Kuupäev:	7. detsember 2017
Saaja:	Delegatsioonid
Eelmise dok nr:	14954/17
Teema:	Nõukogu järelused töö tuleviku kohta „Uus reaalsus, uued lahendused“ (7. detsember 2017)

Delegatsioonidele edastatakse lisas nõukogu järelused töö tuleviku kohta „Uus reaalsus, uued lahendused“, mille nõukogu võttis vastu oma 3583. istungil 7. detsembril 2017.

Töö tulevik „Uus reaalsus, uued lahendused“

Nõukogu järeldused

ARVESTADES, ET:

1. tehnika arengut, sealhulgas automatiseerimist ja digiteerimist, üleilmastumist, demograafilisi muutusi ja rahvusvahelist rännet silmas pidades on tööturul ja tööhõives toimumas kiired muutused, mis mõjutavad töö iseloomu, kvaliteeti ja tootlikkust. Seoses sellega töömaailm muutub ja läheb keerukamaks. Kui mõnda töökohta saab automatiseerida robotite ja tehisintellekti kasutamise abil, siis teised töökohad ja ülesanded muutuvad ning tekivad uued töövormid, samal ajal kui mõned töövormid jäävad samaks;
2. traditsioonilisi töösuhteid täiendatakse või need asendatakse uute, ebastandardsete ja paindlikumate töövormidega, näiteks töö tegemine digitaalsete platvormide kaudu ülesandepõhise majanduse kontekstis, aga ka füüsilisest isikust ettevõtjate erinevate vormide kaudu. Need muutused loovad inimestele uusi võimalusi tööturul osalemiseks, aga need võivad ka halvendada töötingimusi ja töötajate kaitset ning tekitada rohkem ebakindlaid töökohti. See tõstatab küsimusi selle kohta, millised töövormid on vastuvõetavad ning kuidas tagada töö kvaliteeti ja sotsiaalkaitset kõigile töötajatele, sõltumata töövormist;
3. digiüleminekust ja uutest töövormidest tulenevad uued nõuded tööturul vajalike oskuste ja pädevuste liikidele. Digipädevus ja valdkonnaülesed oskused on väga olulised selleks, et võimaldada inimestel kohaneda tuleviku töökohtadega: uued töövormid nõuavad head otsustusvõimet; muutused karjäärimudelites suurendavad vajadust pidevõppe järele; uued tehnoloogiad nõuavad uusi oskusi, sealhulgas digi- ja kognitiivseid oskusi. Samal ajal esitab töösuhete olemuse muutumine väljakutse töötajate, tööandjate ja haridusasutuste praegusele rollile oskuste arendamisel. Veelgi enam, praegused oskuste arendamise süsteemid peavad alles uurima, kuidas nad suudavad kohaneda piisavalt kiiresti nõudmisele uute oskuste järele;

4. töö tuleviku teema on juba käivitanud viljaka dialoogi Euroopa ja rahvusvahelisel tasandil. 2017. aasta septembris toimusid eesistujariigi Eesti juhtimisel töö tulevikku käsitlev kõrgetasemeline konverents ja Tallinna digitaalvaldkonna tippkohtumine. Töö tuleviku teemat on arutanud ka Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee, tööhõivekomitee ja sotsiaalkaitsekomitee, Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon ning Rahvusvaheline Tööorganisatsioon;
5. muutuvast töömaailmas peavad Euroopa Komisjon, liikmesriigid ja tööturu osapooled olema innovaatilised ja otsima uusi viise tööhõive, sotsiaalkaitse ja oskuste arendamise juhtimiseks. Euroopa Liit on juba käivitanud mitmed poliitilised algatused sotsiaalse Euroopa poole liikumise edasiste sammude kohta. 2016. aastal võttis Euroopa Komisjon vastu Euroopa uue oskuste tegevuskava ja Euroopa jagamismajanduse tegevuskava. 2017. aasta aprillis tegi Euroopa Komisjon ettepaneku, mis käsitleb Euroopa sotsiaalõiguste sammast, millega näha ette terve rida keskseid põhimõtteid ja õigusi õiglase ja hästtoimivate tööturgude ning sotsiaalhoolekande süsteemide toetamiseks. Pakutud põhimõtete eesmärk on tegeleda töömaailmas ja ühiskonnas toimuvate muutustega, mis on iseloomulikud 21. sajandi sotsiaalsele turumajandusele;

RÕHUTADES, ET:

TÖÖLEVÕTMIS- JA TÖÖTINGIMUSED

6. traditsioonilise töösuhte aluseks on olnud ühe konkreetse tööandajaga määramata ajaks sõlmitud tähtajatu lepingu alusel täistööajaga töötamine. Hiljutised hindamised näitavad siiski, et digitaliseerimise, platvormimajanduse arengu ja uute tööhõivevormidele esilekerkimise tulemusena on piir tööandjate ja nendest sõltuvate töötajate vahel ühe enam hõlgustumas. Tööhõivemudelite muutumine mõjutab tööandjate ja töötajate kohustuste vahelist tasakaalu ning mõnel juhul töötajate kohustused seoses oma töötingimustega tõenäoliselt suurenevad, näiteks töötervishoiu ja -ohutuse ning tööaja osas. Vaatamata tööhõivemudelite muutumisele tuleb inimväärsed töötingimused tagada kõigile;

7. tööelu muutub pikemaks, mitmekesisemaks ja liikuvamaks. Tööhõive- ja sotsiaalpoliitikat tuleb samuti kohandada uue reaalsusega, et aidata organisatsioonidel kohaneda ja suurendada inimeste muutustega toimetuleku võimet ning üksikisikuid üleminekute kaudu paremini toetada ja võimestada. Liikmesriigid peaksid soodustama ametialast ja geograafilist liikuvust ning tugevdama teavitustegevust tööturult eemale jäänutele ja nende toetamist. Avalikel tööturuasutustel võib olla keskne roll tööturul toimuvate üleminekute hõlbustamisel;
8. kuna traditsioonilisi töövorme kombineeritakse uute tööhõivevormidega, peaksid liikmesriigid ja tööturu osapooled kasutama ära töömaailmas toimuvate muutustega tekkivaid võimalusi ning samal ajal pakkuma inimväärsed tööttingimusi töötajate kaitseks ning tagama kõigile võrdsed võimalused tööturul osalemiseks. Nimetatud võimalustel on samuti potentsiaal võimaldada lapsevanematel ja teistel hoolduskohustusega inimestel töö- ja eraelu paremini tasakaalustada;
9. traditsioonilised ebavõrdsused on uues töömaailmas säilinud, ilmnedes sealhulgas soolise segregatsioonina tööturul. Jõupingutuste hoogustamine soolise ebavõrdsuse käsitlemiseks ja selleks, et võimaldada naistel ja meestel kõnealustest uutest võimalustest võrdsemal määral kasu saada, aga ka mitmekesisuse ja kõigile ebasoodsas olukorras olevatele rühmadele võrdsete võimaluste edendamise, sealhulgas sotsiaalmajanduse kaudu, võiks avada uusi võimalusi inimestele, organisatsioonidele, majandusele ja ühiskonnale üldiselt;
10. üheks Euroopat iseloomustavaks jooneks on sotsiaalne dialoog Tööandjate ja töövõtjatel koos oma vastavate esindajatega on kõige parimad võimalused tööhõiveküsimumustega tegelemiseks. Töö õiglase ja võrdõigusliku tuleviku kujundamiseks on asendamatu tugevad tööturu osapooled ja tulemuslik sotsiaaldialoog kõikidel tasanditel. Uues töömaailmas peavad tööturu osapooled leidma viisi, kuidas tagada, et kõik erinevates tööhõivevormides töötavad majanduslikult aktiivsed kodanikud oleksid jätkuvalt hästi esindatud ja et nende häält võetaks sotsiaaldialoogi kaudu kuulda;

SOTSIAALKAITSE

11. sotsiaalkaitstesüsteemid on alati olnud sotsiaalse Euroopa oluline osa. Uute tööhõivevormide tõttu on vaja meie sotsiaalkaitse taset säilitada või tõsta, et tagada piisav kaitse sotsiaalsete riskide eest;
12. liikmesriikide sotsiaalkaitstesüsteemides tuleks arvesse võtta uusi tööhõivemudeleid, sealhulgas olukorda, mille puhul inimesed liiguvad tihti ühest tööhõivevormist teise. Selles kontekstis tuleks kooskõlas siseriiklike tavadega säilitada omandatud sotsiaalkaitse õigused, kui liigutakse erinevate tööhõivestaatuste vahel. Sotsiaalkaitstesüsteemid peavad olema välja töötatud nii, et need vastaksid erinevate tööhõivevormide panustamissuutlikkusele ja kaitsevajadustele. Sotsiaalkaitstesüsteemide muudatused tuleb teha kooskõlas liikmesriikide pädevustega, võttes arvesse riikide olusid ning austades tööturu osapoolte rolli ja sõltumatust;
13. tööjõu maksustamine on jätkuvalt sotsiaalkaitsteskeemide peamine sissetulekuallikas. Tööhõive ja ettevõtluse uued vormid hägustavad siiski tööandja ja töövõtja vahel vahetegemist, mis on olnud maksusoodustuste süsteemide aluseks. Võttes arvesse tulevase arenguid tööturul, eelkõige erinevate tööhõivevormide tekkimist, on võib olla vaja läbi vaadata praegune tööjõu ja muude ressursside maksustamise vahekord, et tagada sotsiaalkaitsteskeemide piisav rahastamine;
14. info- ja kommunikatsioonitehnoloogia areng annab valitsustele tõhusa vahendi maksu- ja toetussüsteemide innovaatiliseks haldamiseks. E-lahendusi võiks kasutada selleks, et võidelda mitteametliku majanduse vastu, pakkuda proaktiivselt kodanikele toetusi ja teenuseid ning toetada sotsiaalkaitset;

OSKUSED JA PÄDEVUS

15. tulevikus vajalikke oskusi on raske prognoosida ja tehnoloogia kiire muutumise tõttu oskuste eluiga tõenäoliselt väheneb. Et toetada töötajate tööalast konkurentsivõimet, naiste ja meeste täielikku osalemist tööturul, ELis seaduslikult elavate hiljuti saabunud kolmandate riikide kodanike integreerimist, järgides samas aluslepingutes sätestatud liikmesriikide pädevuse põhimõtet ning muutusi majanduses, on vaja arukat oskustesse investeerimist, mida kannustavad olemasolev nõudlus ja esilekerkivad suundumused. Valitsused, tööandjad ja töötajad peavad samuti suurendama oma jõupingutusi, et kavandada uute oskuste omandamist ja oskuste täiendamist;
16. valitsused peavad looma piisavad raamtingimused osalemiseks elukestvas õppes ja formaalharidusele järgnevas õppes. Valitsus- ja haridusasutused peaksid tegema tihedat koostööd ettevõtjate ja sotsiaalpartneritega, et tagada, et haridus vastaks mitte ainult tööturu vajadustele, vaid pakuks õppuritele ka üldoskusi, mis on vajalikud täisväärtuslikuks osalemiseks ühiskonnas ja uute oskuste omandamiseks karjääri hilisemas etapis (st õppima õppimine). Kui tööandjad tahavad säilitada oma konkurentsivõimet, peavad nad olema aktiivsed oma töötajate oskuste edendamisel ja paremal kasutamisel. Võttes arvesse tööhõivemudelite muutumist, tuleb tagada, et kõik töötajad saavad tegelikult osaleda meetmetes, mille eesmärk on arendada nende oskusi kogu tööelu jooksul. Tööandjad ja töötajad peaksid koos looma sellised töökeskkonnad, kus oskuste pidev arendamine nii formaalse kui ka informaalse õppimise kaudu oleks töö loomulik osa. Töökohal toimuv väljaõpe on hea näide tööandja ja tulevaste töötajate vajaduste ühitamisest. Samuti eeldatakse, et töötajad võtavad suurema vastutuse oma oskuste täiendamise eest;
17. suure osa Euroopa elanikkonna põhioskuste, näiteks kirja- ja arvutusoskuse ning digioskuste tase on endiselt madal, mis halvendab nende tööalast konkurentsivõimet. Oskuste nappuse probleemiga tegelemiseks on vaja kiiresti suurendada osalemist elukestvas õppes, eriti nendel, keda muutuv nõudlus oskuste järele kõige tõenäolisemalt negatiivselt mõjutab. Põhioskuste, sealhulgas digioskuste parandamine peab olema elukestva õppe oluline osa, et vältida tööturult ja ühiskonnast veel enam kõrvalejäämist ning edendada üleminekut tööturule;

18. tuleks suurendada kättesaadavate, taskukohaste ja paindlike õppimisvõimaluste pakkumist, näiteks muutes õppimise kättesaadavamaks, parandades mitteformaalse ja informaalse õppe valideerimist ja tunnustamist, suurendades moodulipõhise koolituse pakkumist ja veebipõhiste vahendite kasutamist ning tunnustades omandatud oskusi. Sellega peab kaasnema asjakohane teavitamine ja nõustamine, et innustada ettevõtjaid ja üksikisikuid osalema;

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU KUTSUB,

tihedas koostöös ja kooskõlas nende vastavate pädevustega:

19. liikmesriike, Euroopa Komisjoni ja tööturu osapooli tunnistama uute tööhõivevormide tekkimist, tagades samal ajal kõigile inimväärsed töötingimused, piisava sotsiaalkaitse ja võrdsed võimalused, ning leidma viisid muutuva tööturu võimalike kahjulike mõjude leevendamiseks, eelkõige haavatavate inimeste jaoks. Tuleks uurida tehnoloogia arengust tulenevaid võimalusi, et suurendada aktiivset osalemist ning võidelda diskrimineerimise ja tõrjutusega tööturul. Tuleb hoiduda töösuhetest, mille tulemuseks on ebakindlad töötingimused, sealhulgas võidelda ebatüüpiliste töölepingute kuritarvitamise vastu;
20. liikmesriike ja Euroopa Komisjoni võtma muutuvaid tööhõivevorme arvesse tööhõivepoliitika, sealhulgas töötervishoiu- ja tööohutus-, haridus- ja koolitus- ning sotsiaalpoliitika väljatöötamisel; sellega seoses tugevdama jõupingutusi soolise võrdsuslikkuse suuremaks arvessevõtmiseks nimetatud poliitikates, sealhulgas võttes arvesse oskuste arendamist ja nende poliitikate aluseks olevaid sotsiaalkaitsesüsteeme;
21. liikmesriike ja Euroopa Komisjoni ning vastavalt liikmesriikide tavadele tööturu osapooli uurima, kuidas kõige paremini aidata ja nõustada üksikisikuid ühelt töökohalt teisele liikumisel ja erinevate tööhõivevormide kasutamisel. Eelkõige peaks olema kättesaadav integreeritud ja terviklik süsteem, milles on ühendatud aktiveerimistegevus ja sissetulekutoetus ning juurdepääs võimalusiloovatele teenustele, sealhulgas haridus-, koolitus- ja elukestva õppe võimalused;
22. liikmesriike jätkuvalt tagama kõrgetasemelise sotsiaalse kaitse kõigis tööhõive vormides, muutes töötamise tasuvaks, ja kohandama vajaduse korral sotsiaalkaitsekeeme, et nendega oleks võimalik hõlmata uued tööhõive vormid kooskõlas siseriiklike tavadega;

23. liikmesriike ja tööturu osapooli kooskõlas liikmesriikide õigusaktide ja tavadega ning koostöös Euroopa Komisjoniga arendama edasi oskuste prognoosimise mehhanisme, et näha ette uute töökohtade tekkimist ja muutusi olemasolevatel töökohtadel, ning rakendama vajalikke poliitikaid investeerimiseks asjakohastesse oskustesse;
24. liikmesriike tegema elukestva õppe süsteemid juurdepääsetavamaks ja paindlikumaks, ergutades samal ajal tööandjaid ja üksikisikuid investeerima õppimisse. Muu hulgas tuleks kaaluda võimalusi, et toetada koolitust, mida saaks kasutada kogu elu jooksul olenemata tööalasest staatusest, näiteks isiklikke õppekontosid. Tuleks kehtestada ja laiendada mitteformaalse ja informaalse õppe tööturul tunnustamise mehhanisme;
25. liikmesriike ja Euroopa Komisjoni ning vastavalt liikmesriikide tavadele tööturu osapooli edendama koostööd, vahetades teavet ja parimaid tavasid töö tuleviku kohta; liikmesriike ja Euroopa Komisjoni ning vastavalt liikmesriikide tavadele tööturu osapooli kasutama innovaatilisel viisil olemasolevaid tööhõive, sotsiaalkaitse ja oskuste arendamise poliitikate haldamise vahendeid või neid looma või ajakohastama. Vastastikuse õppimise kaudu on võimalik luua tööriistad, mis hõlmavad mitmesuguseid e-lahendusi, mis võimaldavad poliitikasüsteemidel pidevalt muutuval tööturul kohaneda;
26. tööturu osapooli ELi ja liikmesriikide tasandil, kooskõlas siseriiklike tavadega, suurendama tööturu osaliste teadlikkust kujunemisjärgus tööhõivevormide võimalikest kasudest ja riskidest;
27. tööturu osapooli, vastavalt liikmesriikide tavadele, leidma viise, kuidas tagada, et uutes tööhõivevormides töötavad majanduslikult aktiivsed kodanikud oleksid hästi esindatud ja et nende häält võetakse sotsiaaldialoogi kaudu kuulda.

Viited

- **Eurofound** (2017), Mittestandardised tööhõivevormid: Hiljutised suundumused ja tulevikuväljavaateid (Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects) Taustadokument eesistujariigi Eesti ette valmistatud konverentsile „Future of Work: Making it e-Easy“, 13.–14. september 2017.
 - **Eurofound** (2015), Uued tööhõivevormid (New forms of employment), Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.
 - **Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee** EESC (2017), Ettevalmistav aramus – Sotsiaalpartnerite ja teiste kodanikuühiskonna organisatsioonide roll ja väljavaated uute töövormide kontekstis.
 - **Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee** (2017), Ettevalmistav aramus – Oskuste, sh digitaaloskuste pakkumine ja arendamine uute töövormide kontekstis: uued poliitikameetmed ning muutuvad rollid ja vastutus.
 - **OECD** (2016), Innovatsioon hariduses ja haridus innovatsiooniks: Digitehnoloogiate ja -oskuste tugevus (Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills), OECD väljaanded, Pariis.
 - **Sotsiaalkaitsekomitee** aastaaruanne (2017)
-