

## Töö tulevik ELis

### KOKKUVÕTE

Majanduse ja tehnika muutused on kujundamas ümber töömaailma kaarti: tekivad uued tökohad, samal ajal kui teised muutuvad iganenuks, ning täistööajaga tööd ja tähtajatuid töölepinguid on asendamas ebatüüpiline töökorraldus.

Lisaks sellele tehakse üha rohkem tööd ära müüjaid ja ostjaid ühendavatel internetiplatvormidel või piiri- ja ajavööndiüleste suurte projektimeeskondade poolt.

Robotika ja digiteerimine tekitavad uusi küsimusi, kuna rutiinsete ülesannete puhul asendavad masinad järk-järgult inimtööjõudu ning tehnoloogia arenguga kohanemine nõuab uut liiki kutsealaseid ja isiklike oskusi.

On vaja aktiivset tööturupoliitikat, et tulla toime töömaailma muutuva reaalsusega. See puudutab sotsiaalkindlustussüsteeme, mis tuleb kohandada uute, pidevalt muutuvate nõuetega, robotikaga seotud lahendamata eetilisi ja praktilisi probleeme ning vajadust uute digioskuste järele, mis on väga olulised uues töökeskkonnas ellujäämiseks.



### Sisukord:

- Töömaailmas toimuvad muutused
- Töölepinguid kujundavad suundumused
- Robotika ja digiteerimise mõju töö tulevikule
- Sotsiaalkindlustussüsteemid muutuvates oludes
- ELi roll
- Peamised allikad

## Töömaailmas toimuvad muutused

Töö ja töökorraldus on pidevas muutumises. Praegused digitehnoloogia arengust tingitud majanduslikud muutused põhjustavad selle muutumise tempo kiirenemist. Tekivad uued töökohad, mis nõuavad uut liiki oskusi, samal ajal kui teised töökohad on muutunud [iganenuks](#). Oskused, mis on geograafilise ja sotsiaalse liikuvuse parim tagatis, ei ole staatilised, vaid neid on vaja inimese töökarjääri jooksul ajakohastada ja täiendada. Oskuste kohandamine uute oludega on väga oluline, näiteks selleks, et lihtsustada üleminekut palgatöölt vabakutselisele tööle.

Tööst on üha enam saamas [katusmõiste](#), mis hõlmab erineva sotsiaal-majandusliku ja geograafilise taustaga töötajate täidetavaid tööülesandeid. Viimasel ajal on välja kujunenud kaks suundumust: töö kas jaotatakse väiksemateks projektideks, mida võivad teostada kohalikud töötajad või mille teostamine võidakse edasi anda, või vastupidi, erinevad tööülesanded ühendatakse eesmärgiga luua üks projekt, mille teostavad ekspertidest koosnevad kohalikud või virtuaalsed projektimeeskonnad, mõnikord piiri- ja ajavööndiülelset.

## Töölepinguid kujundavad suundumused

### Osalise tööajaga töö

[Eurostati statistika](#) kohaselt suurenes ELi 28 liikmesriigis 20–64-aastaste vanuserühmas 16,5%-lt 2005. aastal 19,0%-le 2015. aastal nende töötajate [osakaal](#), kes väitsid oma põhitöökohaks olevat osalise tööajaga töö. 2015. aastal oli osalise tööajaga töötajate kõrgeim osakaal Madalmaades (46,9%), millele järgnesid Austria, Saksamaa, Belgia, Ühendkuningriik, Rootsi, Iirimaa ja Taani, kus osalise tööajaga töötas rohkem kui 20% tööhõives osalejatest. Seevastu esineb osalise tööajaga töötamist suhteliselt vähe Bulgaarias (2,2% tööhõives osalejatest) ning Tšehhi Vabariigis, Slovakkias, Ungaris ja Horvaatias (kus vastavad näitajad jäävad 5,2% ja 5,9% vahele). Eestis on see osakaal 9,2% väiksem ELi keskmisest. Osalise tööajaga töötamise sagedus erineb meeste ja naiste vahel märgatavalt. Peaaegu üks kolmandik (31,5%) ELi 28 liikmesriigis töötavatest 20–64-aastastest naistest töötas 2015. aastal osalise tööajaga, mis on palju suurem kui meeste osakaal (8,2%). Kõige suurem osalise tööajaga töötavate naiste osakaal (75,3%) ilmnis Madalmaades. Eestis oli osalise tööajaga töötavate naiste osakaal 2015. aastal 12,9%. USAs<sup>1</sup> oli alla 35 tunni nädalas töötavate töötajate [osakaal](#) 2017. aasta alguses 23,7%. Osalise tööajaga töötavate naiste [osakaal](#) USAs samal perioodil oli 20,03%.

### Tähtajalised lepingud

[Statistika](#) kohaselt oli 2015. aastal ELi 28 liikmesriigis 20–64-aastaste tähtajalise lepingu alusel (tähtajaline töö) töötajate osakaal 11,1%. Rohkem kui üks viiest töötajast Poolas (21,9%) ja Hispaanias (20,7%) töötasid ajutise lepingu alusel. Tähtajalisi lepinguid esines kõige vähem Leedus (1,8%) ja Rumeenias (1,0%). Ka Eestis oli nende osakaal pigem väike (2,8%). ELi liikmesriikide vahelised erinevused tähtajaliste lepingute kasutamisel võivad kajastada riiklikke tavasid, tööjõu pakkumist ja nõudlust, tööandjate hinnangut potentsiaalsele majanduskasvule/-langusele ning töötajate töölevõtmise või töölt vabastamise hõlpsust.

### Kaduvad töökohad

[Ekspertidid](#) ennustavad, et ligi 50% praegustest töökohtadest muutuvad 2025. aastaks üleliigseks, kuna tehisintellekt jätkab ettevõtete muutmist. Klienditöö, töötlustöö ja kesktaseme juhtide arvukad töökohad lihtsalt kaovad ära. Laueridu täis töökohad

muutuvad täiesti üleliigseks, mitte seetõttu, et nad ei täida oma eesmärki, vaid seetõttu, et eesmärki enam ei ole.

### **Tegevuse edasiandmine**

Ettevõtted on juba pikka aega vähem olulisi ülesandeid ja funktsioone [edasi andnud](#), et vähendada kulusid ja muuta oma põhipädevused lisaväärtuseks. See suundumus kasvab pidevalt: kaubandus- ja turundusettevõtted kasutavad välistöövõtjaid oma ööpäevaringselt töötavates kõnekeskustes ja klientidele pakutavate tugiteenuste osutamiseks. Konsultatsiooni- ja raamatupidamisettevõtted annavad edasi põhilisi uuringutega seotud ja raamatupidamisülesandeid ning kirjastused annavad tootmismeeskondadele edasi kirja ladumise ja toimetamise ülesandeid. Üha sagedamini asuvad need meeskonnad teistel kontinentidel, kuna ajavööndi erinevused võimaldavad ettevõtetel teostada oma projekte kiiremini ja väiksemate kuludega. Sellises dünaamilises keskkonnas on levinud ajutised ametikohad ning organisatsioonid sõlmivad lühiajalisi lepinguid füüsilisest isikust ettevõtjatega. Ülesandeid võidakse jagada osadeks ning jaotada veelgi ulatuslikumalt mobiilirakenduste ja internetiplatvormide kaudu.

### **Jagamismajandus**

Vabakutseliste arv suureneb tempos, mis on võrreldav juhutöödel põhineva majanduse ([gig economy](#)) kasvuga.<sup>2</sup> Meeskonnad moodustatakse teatava projekti elluviimiseks ja sageli piiriüleselt tänu digitehnoloogiale, kasutades müüjaid ja ostjaid ühendavate platvormide abil. Sellised platvormid võivad eksisteerida ka [jagamismajanduses](#) (mida nimetatakse ka koostöömajanduseks), mis pakub võimalusi paindlikumat töökohta otsivatele inimestele ja nendele, kellel on vähem väljavaateid leida alaline töökoht. Ülesandeid pakutakse, määratakse ja teostatakse internetiplatvormi kaudu, mis võimaldab hinnata reaalselt, interaktiivselt ja sageli vastastikku teenuseosutajate tööd ja kasutajate usaldusväarsust. Pakutavad ülesanded võivad näiteks hõlmata lapsehoiuteenuseid või auto jagamise teenuse, puhkusemajutuse või kaubamärgi logo kujundaja leidmist. Selline majandusvorm pakub võimalusi avastada üle maailma talente, teenuseid ja eksperte enneolematult taskukohaste hindade ja enneolematu läbipaistvusega tänu osutatavate teenuste pidevale ja nähtavale hindamisele ja parimate tulemuste saavutajate premeerimisele.

### **Nõudetöö**

Nõudetöö ehk projektipõhise töö osakaal on suurenemas. See [Hollywoodi mudeliks](#) nimetatud suundumus on märgatav mitmes sektoris. Kui konkreetne projekt, toode või ülesanne on kindlaks määratud, tuleb kokku eri elukutseid esindavate ja erinevate, kuid üksteist täiendavate oskustega inimestest moodustatud meeskond, kes teeb koostööd projekti elluviimiseks. Kui ülesanne on täidetud, läheb meeskond laiali ja ühinetakse mõne teise meeskonnaga muu projekti elluviimiseks (sarnaselt Hollywoodile, kus meeskonnad ja artistid liiguvad edasi, et teha mõnda teist filmi). Selle lähenemisviisi eelis peitub selle paindlikkuses, eelkõige majandusliku ebakindluse korral. Siiski tekitab tõelist muret asjaolu, et niisugune tööviis võib mõjutada negatiivselt kaitse- ja ohutusstandardeid.

### **Ebatüüpilised töölepingud**

ELis on enamikul töötajatest alalised lepingud. Siiski on hiljutised majanduse, tehnika ja ühiskondlikud arengud kujundamas ümber töö tegemise viise. Ettevõtete struktuur muutub digitehnoloogia üha suurema kasutamise ja tehnilise innovatsiooni ning majanduse elavnemise kõikuvuse tulemusena. Need tegurid sunnivad ettevõtteid pakkuma lühiajalisi lepinguid, juhaks kui neid peaks tabama kriis. Ebatüüpilise töölepingu

valib mõnikord töötaja ise vabatahtlikult (näiteks parema töö- ja eraelu tasakaalu saavutamiseks). Muudel juhtudel (näiteks kui töötaja oskused on liiga väikesed või ei ole konkurentsivõimelised) on töötajad sunnitud nõustuma nende jaoks ebasoodsa töökorraldusega. Euroopa Ametiühingute Instituudi (ETUI) [uurimus](#) tuuakse välja, et osalise tööajaga tööd on kasutatud ka töötuse vähendamise vahendina (töökoha jagamise vormis, mille korral ühel konkreetsel töökohal töötab kaks või enam töötajat). [Ebatüüpilised töölepingud](#) hõlmavad osalise tööajaga tööd, tähtajalisi töölepinguid ja muid, vähem levinud tööhõivevorme.

[Eurofoundi uurimus](#) tehti kindlaks järgmised ebatüüpilised tööhõivevormid, mille tähtsus üha suureneb:

- **töötaja jagamine** – rühm tööandjaid palkab töötaja ühiselt, et ta täidaks mitme ettevõtte personalivajadusi, mille tulemusel on töötajal alaline täistööajaga töökoht;
- **töökoha jagamine** – tööandja palkab konkreetse ametikoha ühiseks täitmiseks kaks või enam töötajat, liites kaks või enam osalise tööajaga töökohta täistööajaga töökohaks;
- **ajutine juhtimine** – kvalifitseeritud eksperdid palgatakse ajutiselt konkreetset projekti ellu viima või konkreetset probleemi lahendama, kasutades seega töökorralduses välist juhtimispädevust;
- **juhutöö** – tööandja ei ole kohustatud töötajale pidevalt tööd andma, vaid võib teda kasutada, kui tekib vajadus;
- **IKT-põhine kaugtöö** – töötajad saavad kaasaegse tehnoloogia abil teha tööd ükskõik kus ja ükskõik millal;
- **vautšeripõhine töö** – töösuhte aluseks on kord, mille järgi tasutakse teenuste eest volitatud organisatsioonilt ostetud vautšeriga, mis katab nii palga kui ka sotsiaalkindlustusmaksed;
- **portfellipõhine töö** – füüsilisest isikust ettevõtja töötab paljude klientide heaks, tehes neist igaühele väikesemahulisi töid;
- **rahvatöö** – tööandjad ja töötajad ühenduvad veebiplatvormi abil, nii et suuremad ülesanded on sageli osadeks jaotatud ja töötajate nn virtuaalse parve vahel ära jagatud;
- **koostööpõhine töö** – vabakutselised, füüsilisest isikust ettevõtjad või mikroettevõtjad teevad mingil kujul koostööd, et saada üle väiksusest ja tööalasest eraldatusest tulenevatest piirangutest.

## Robotika ja digiteerimise mõju töö tulevikule

### Automatiseerimise mõju töökohtadele

OECD 2016. aasta võrdlevas analüüsis „[The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries](#)“ vaadeldi automatiseerimise tõttu töökohtade kadumise ohtu 21 OECD riigis. Selles leiti, et automatiseerimise tõttu ohus olevate töökohtade osakaal OECD riikides on keskmiselt 9%. Kõige suurem automatiseerimise oht on Saksamaal ja Austrias (12%) ning kõige väiksem on see Koreas ja Eestis (6%). Tähtsatud riikidevahelised erinevused võivad kajastada üldisi erinevusi töökorralduses, erinevusi automatiseerimise tehnoloogiasse tehtud varasemates investeeringutes ning riikidevahelisi erinevusi seoses töötajate haridusega. Automatiseerimise tõttu suures ohus olevad töökohad hõlmavad peamiselt rutiinseid ülesandeid (nt raamatupidamine, auditeerimine ja arvepidamine). Eriti on ohus teenuste, müügi ja kontoritööga seotud töökohad. Automatiseerimise oht on suurem madala kvalifikatsiooniga töötajate ja madalalpalgaliste töökohtade puhul.

Automatiseerimine ohustab vähem neid töökohti, mis hõlmavad aktiivset jälgimist, taju ja sekkumist, eelkõige kui selliseid ülesandeid täidetakse mittestruktureeritud olukordades. Muud ülesanded, mille täitmist tõenäoliselt jätkavad inimesed, on need, mis nõuavad loovust ja sotsiaalset intelligentsust. OECD dokumendis tuuakse ka välja, et uute tehnoloogiate kasutuselevõtmine käib käsikäes uue tööjaotusega, mille puhul töötajad täidavad üha rohkem masinaid täiendavaid ülesandeid (näiteks muutuvad tõenäoliselt oluliseks masinate jälgimisega seotud ülesanded). Seega ei ole tõenäoline, et uued tehnoloogiad automatiseerivad täielikult töökohad või ametid üldises tähenduses, vaid pigem muudavad töökohti ja teatavate ametitega seonduvaid ülesandeid. Lisaks suureneb töoviljakus määral, mil uued tehnoloogiad täiendavad töötajaid. See võib tähendada palkade suurenemist, tööhõive määra suurenemist või mõlemat, mis omakorda suurendab töötulu. Selle tulemusena võivad asjaomased töötajad tarbida rohkem tooteid ja teenuseid, suurendades seeläbi veelgi tööjõunõudlust majanduses.

### Digiteerimine ja IKT-oskused

Digitehnoloogiat kasutatakse peaaegu kõikide olemasolevate tööülesannete puhul; seepärast on peaaegu igal töökohal nõutavad digioskused. [Digioskuste ja töökohtade koalitsiooni](#) hinnangul on lähitulevikus 90% töökohtade puhul (eriti inseneritöö, meditsiini, kunsti ja arhitektuuri valdkonnas) nõutavad teataval tasemel digioskused. Praegu on umbes 45% eurooplastest olemas vaid põhilised digioskused. Samal ajal kui kõik majandussektorid on muutumas digitaalseks, puuduvad piisavad digioskused 36% tööjõust (seda nii madala kui ka kõrge kvalifikatsiooniga töötajate puhul). Vaatamata kõrgetele tööpuuduse määradele, ei leidu vabade töökohtade täitmiseks piisavalt digioskustega inimesi. 2020. aastal võib olla [puudus](#) rohkem kui [500 000 info- ja kommunikatsioonitehnoloogia \(IKT\) spetsialistist](#).

Lisaks tööelule tungib digitehnoloogia peaaegu igasse avaliku ja eraelu valdkonda, avaldades märkimisväärset muutusi tekitavat mõju. Tehnoloogiline innovatsioon sunnib inimesi üksikisikute, töötajate, õpilaste ja kodanikena omandama ja välja arendama uut liiki oskusi. Seepärast peavad igaühel olema vähemalt põhilised digioskused, et elada, töötada, õppida ja osaleda ühiskonnas, ning tööturul on vaja digioskustega tööjõudu, et vältida oskuste nappust või oskuste nõudlusele mittevastavust. OECD aruande „[Skills for a Digital World](#)“ kohaselt on digioskused väga laiaulatuslikud:

- IKT-alased üldoskused, mis on seotud digitehnoloogia kasutamisega kutsealasel eesmärgil (näiteks teabele juurdepääs veebis või tarkvara kasutamine);
- IKT-spetsialisti oskused, mida on vaja infotehnoloogia (IT) toodete tootmiseks ja teenuste osutamiseks (näiteks programmeerimine, rakenduste väljatöötamine ja võrkude haldamine);
- IKT-alased täiendavad oskused, mis on vajalikud, et täita IKT kasutamisega seotud ülesandeid (näiteks teabetöötlus, iseseisev õppimine, probleemide lahendamine ja kommunikatsioon);
- alusoskused (digitaalne kirjaoskus ning [emotsionaalsed ja sotsiaalsed oskused](#), mis võimaldavad digitehnoloogia kasutamist).

### Sotsiaalkindlustussüsteemid muutuvates oludes

Tööõiguses ja sellega seotud sotsiaalkindlustussüsteemides lähtutakse üldiselt stabiilsest pikaajalisest ühe tööandjaga töölepingust, kuid suurem osa inimesi ei tööta enam sellisel viisil. Pensioniskeeme ja enamikku muid sotsiaalkindlustusskeeme rahastatakse sotsiaalmaksetega, mis arvatakse maha töötasudest või füüsilisest isiku ettevõtja sissetulekust. Nende skeemide jätkusuutlikkus sõltub seega töötavast elanikkonnast, kes

loob pideva tuluvoo hüvitiste katmiseks. Tänapäeval on töö kontseptsioon pidevas [muutumises](#) ning tööd on võimalik korraldada paindlikumalt ja mobiilsemalt.

On toimumas ka muid olulisi muutusi, nagu jagamismajanduseks nimetatud mitteametliku sektori kasv. Seega on vaja olemasolevad sotsiaalkindlustuskeemid [üle vaadata](#); need peavad olema vastavuses [hiljutiste muutustega](#), kuid selle eesmärgi saavutamisel on takistusi.

[Eurofoundi uuringu](#) kohaselt reguleeritakse ebatüüpilisi töövorme erinevalt, järgides riigipõhiseid traditsioone sotsiaalkindlustus- ja tööõiguses. On:

- riigid, kus mittestandardne töö on valdav ja kinnistunud ning kus seda on juba mõnda aega reguleeritud, näiteks Austria, Madalmaad, Saksamaa ja Ühendkuningriik;
- riigid, kus on hiljuti sisse viidud muudatusi, et võimaldada mittestandardsete töövormide kasutamist, nagu Itaalia, kus 2003. aastal muudeti õigusraamistikku;
- riigid, kus täistööajaga tähtajatu töö moodustab ülekaaluka osa tööst, nagu Bulgaaria, Eesti ja Läti ja Tšehhi Vabariik.

Mis puudutab [tervishoidu](#), siis on teatavaid konkreetseid küsimusi, mis kalduvad mõjutama ebastandardsete töövormidega hõivatud töötajaid ja veelgi enam neid töötajaid, kes töötavad väga ebatüüpiliste lepingupõhiste suhete alusel. Esiteks ohustavad sellist liiki lepingutega töötajaid rohkem teatavad riskid ja tööõnnetused, sõltuvalt nende töö liigist ning sektorist, kus nad töötavad. Teiseks on olemas suurem vaimse stressi oht, mis on tingitud väga ebatüüpiliste lepingute alusel töötavate töötajate olukorra ebakindlusest. Lisaks, kuigi ebastandardsete lepingutega seotud töötajate suhtes kohaldatakse teoreetiliselt samu tervist ja ohutust käsitlevaid sätteid ning sama kaebuste esitamise korda nagu teiste töötajate suhtes, on tervise ja ohutusega seotud näitajate osas teatatud erinevustest.

## ELi roll

Eespool nimetatud [ETUI uuringu](#) kohaselt on [Euroopa sotsiaalpartnerid](#) koostanud ELi tasandil järjestikuseid raamlepinguid, et ühtlustada ebastandardsete töövormide reguleerimist standardsete töövormide reguleerimisega. Tähtajalisi ja osalise tööajaga töölepinguid [reguleeritakse](#) kahe Euroopa direktiiviga: [direktiiv 1997/81/EÜ](#) osalise tööajaga töö kohta (mida on täiendatud [direktiiviga 98/23/EÜ](#)) ning [direktiiv 1999/70/EÜ](#) tähtajalise töö kohta. Direktiivi 1999/70/EÜ eesmärk on tagada, et tähtajaliste lepingutega töötajaid ei diskrimineeritaks võrreldes tähtajatute lepingutega töötajatega. Selle eesmärk on samuti luua raamistik, millega välditakse kuritarvitusi, mis tulenevad järjekordsete tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest sama tööandja juures. Direktiivi 1997/81/EÜ eesmärk on luua õigusraamistik võitluseks osalise tööajaga töötajate diskrimineerimise vastu ning parandada töö kvaliteeti, hõlbustades samal ajal osalise tööajaga töö arendamist vabatahtlikkuse alusel. Eespool nimetatud direktiivid on võetud üle kõigi ELi liikmesriikide õigusesse. Selle tulemusena on paljud liikmesriigid nõuetele vastavuse tagamiseks muutnud viimastel aastatel oma õigusakte seoses osalise tööajaga ja tähtajalise lepinguga töötajatega.

Robotika ja tehisintellekt on ELi tegevuskavas tähtsal kohal ning Euroopa Parlamendi jaoks oluline [küsimus](#). Ühes oma hiljutises [resolutsioonis](#) palus Euroopa Parlament Euroopa Komisjonil teha ettepaneku robotikat ja tehisintellekti käsitlevate õigusnormide kohta, et kasutada täiel määral ära nende majanduslikku potentsiaali ja tagada standardtasemel ohutus ja turvalisus. Kuna mitmes riigis on kavandamisel

roboteid käsitlevad regulatiivsed standardid, peaks EL võtma juhtrolli nende standardite kehtestamisel, et mitte olla sunnitud järgima kolmandate riikide kehtestatud standardeid. Robotika üha sagedasem kasutamine tekitab ka eetilisi küsimusi. Parlament palus komisjonil kaaluda robotite jaoks spetsiaalse õigusliku staatuse loomist, et määrata kindlaks, kes vastutab nende põhjustatud kahju eest. Samuti tegi parlament ettepaneku robotika harta kohta, millega loodaks käitumisjuhend robotikainseneridele, koodeks teaduseetika komiteedele ning loamudelid projekterijatele ja kasutajatele. Lisaks sellele kutsus parlament komisjoni üles kaaluma Euroopa robotika- ja tehisintellekti ameti loomist, et tagada avaliku sektori asutustele tehniline, eetiline ja regulatiivne oskusteave. Parlament käivitas 7. veebruaril 2017 robotika ja tehisintellekti teemal [avaliku konsultatsiooni](#), et küsida avalikku arvamust.<sup>3</sup>

Majanduse digitaalseks ümberkujundamiseks olemasolevate ja vajalike oskuste vahelise ebakõla vähendamine on olnud viimasel aastakümnel võtmetähtsusega [ELi tasandi prioriteet](#). [2010. aasta digitaalses tegevuskavas](#) tunnustati vajadust määrata kindlaks näitajad, millega mõõta digipädevuse ulatust ELis. Selle rakendamiseks töötati välja [digitaalpädevuse raamistik](#) (DigComp), mis võimaldab kodanikel hinnata oma digioskusi, ning [digitaalrajanduse ja -ühiskonna indeks](#) (DESI), millega võetakse kokku Euroopa digitaalvaldkonna tulemuslikkuse asjakohased näitajad ja jälgitakse ELi liikmesriikides digipädevuse arengut. 2013. aastal loodud paljusid sidusrühmi hõlmava partnerluse ehk [digitaalvaldkonna töökohtade edendamise suure koalitsiooni](#) eesmärk on lihtsustada koostööd ettevõtjate, haridusteenuse pakkujate ning avaliku ja erasektori osalejate vahel. 2016. aasta [Euroopa uue oskuste tegevuskavaga](#) püütakse parandada oskustealase koolituse kvaliteeti ning muuta omandatud oskused riikide vahel nähtavamaks ja võrreldavamaks. Samuti tuleks parandada andmeid IKT-oskuste kohta, et arenguid paremini ette aimata ning aidata inimestel teha paremaid karjäärivalikuid. Mitteformaalselt omandatud oskusi tuleks samuti hinnata ja valideerida.

Euroopa Komisjoni kavandatud [Euroopa sotsiaalõiguste sammas](#) hõlmab kolme põhivaldkonda:

- võrdsed võimalused ja juurdepääs tööturule, sealhulgas oskuste arendamine ja elukestev õpe ning tööhõive aktiivne toetamine, et suurendada tööhõivevõimalusi, lihtsustada liikumist erinevate staatuste vahel ning parandada inimeste tööalast konkurentsivõimet;
- õiglased töötingimused, et luua asjakohane ja usaldusväärne tasakaal töötajate ja tööandjate õiguste ja kohustuste vahel ning paindlikkuse ja turvalisuse vahel, lihtsustada töökohtade loomist ja kasutuselevõttu ning parandada ettevõtete kohandumisvõimet, edendades samal ajal sotsiaalset dialoogi;
- piisav ja jätkusuutlik sotsiaalne kaitse ning juurdepääs kvaliteetsetele põhiteenustele, sh lapsehoiu, tervishoiu ja pikaajalise hoolduse valdkonnas, et tagada inimväärne elu ja kaitse riskide vastu ning võimaldada inimestel osaleda täiel määral tööhõives ja ühiskonnas üldiselt.

Nende poliitikavaldkondade raames on kindlaks määratud 20 põhimõtet. Üks neist on vajadus paindlike töölepingute järele, mis võib lihtsustada töötajate sisenemist tööturule ja edendada nende karjääriga seotud üleminekuid, säilitades samas tööandjate võime reageerida kiirelt nõudluse muutustele. [Turvalise paindlikkuse](#) seisukohast on samuti tähtis kindlus töökoha vahetuse korral, sh sotsiaal- ja koolitusõiguste säilimine ja ülekandmine ning võimalus saada tööotsinguil individualiseeritud abi.

## Peamised allikad

[New forms of employment](#), Eurofound, 2015.

[The Risk of Automation for Jobs in OECD countries](#), A comparative analysis, OECD, 2016.

[The future of work: Skills and resilience for a world of change](#), EPSC Strategic Notes, 2016.

[European Civil Law Rules in Robotics](#), Study for the JURI Committee, European Parliament, Directorate C, 2016.

[Digital skills in the EU labour market](#), European Parliament, EPRS, 2017.

## Lõpumärkused

<sup>1</sup> USA tööministeeriumi ([United States Department of Labor](#)) tööhõivestatistika ameti (Bureau of Labor Statistics) statistika põhjal.

<sup>2</sup> Juhutöödel põhinevat majandust iseloomustavad ajutised paindlikud töökohad ning ettevõtjad tavatsevad täistööajaga töötajate asemel tööle võtta sõltumatuid töövõtjaid ja [vabakutselisi](#).

<sup>3</sup> Konsulterimise algatas Euroopa Parlamendi uuringuteenistuse alla kuuluv Euroopa lisaväärtuse üksus parlamendi õiguskomisjoni taotlusel ja koordineerimisel.

## Vastutuse välistamine ja autoriõigus:

Käesoleva dokumendi sisu eest vastutab ainult autor ning selles väljendatud arvamused ei pruugi kajastada Euroopa Parlamendi ametlikku seisukohta. Dokument on mõeldud EP liikmetele ja töötajatele nende parlamentaarse töö tegemiseks. Reprodutseerimine ja tõlkimine mitteäriilisel eesmärgil on lubatud, kui viidatakse allikale ning teavitatakse eelnevalt Euroopa Parlamenti ja saadetakse talle koopia.

© Euroopa Liit, 2017.

Fotode autoriõigused: © Nmedia / Fotolia.

[eprs@ep.europa.eu](mailto:eprs@ep.europa.eu)

<http://www.eprs.ep.parl.union.eu> (intranet)

<http://www.europarl.europa.eu/thinktank> (internet)

<http://epthinktank.eu> (blog)

