

# Digitehnoloogia töökohal ja psühhosotsiaalsed riskid: tõendid ja mõju tööohutusele ja töetervishoiule

Kokkuvõte

## Kokkuvõte

Digital technologies at work and psychosocial risks: evidence and implications for occupational safety and health

Autor: Maria Cesira Urzì Brancati.

Projektijuhid: Sarah Copsey ja Maurizio Curtarelli Federico Moja kaasabil (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (EU-OSHA))

Aruande tellis Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (EU-OSHA). Aruande sisu (sealhulgas selles esitatud arvamused ja/või järeldused) kajastab üksnes selle autorite, mitte tingimata EU-OSHA seisukohti.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet ega ükski selle nimel tegutsev isik ei vastuta järgmise teabe võimaliku kasutamise eest.

© Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet, 2024

Teabe taasesitamine on lubatud juhul, kui viidatakse selle allikale.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ameti autoriõigusega kaitsmata fotode ja muude materjalide kasutamiseks või taasesitamiseks tuleb taotleda luba vahetult autoriõiguse omajalt.

Tõlkekeskuse (CdT, Luksemburg), poolt tõlgitud tekst põhineb ingliskeelsel originaalil.

Selles aruandes<sup>1</sup> analüüsitakse põhjalikult digipöörde mõju tööohutusele ja töötervishoiule seoses psühhosotsiaalsete riskiteguritega, tuginedes EU-OSHA väljaannetes esitatud järeldustele. Tuginedes enam kui sajale dokumendile, sealhulgas aruannetele, poliitikaülevaadetele, aruteludokumentidele, juhturingutele ja 2022. aasta uuringu „OSH Pulse“ tulemustele, kirjeldatakse aruandes, kuidas digitehnoloogiatega võivad kaasneda tööga seotud psühhosotsiaalsed riskid ja vaimse tervise probleemid. Analüüs on koostatud tehnoloogialiikide ja tehnoloogia täidetavate ülesannete alusel. Aruandes analüüsitakse digipöörde mõju psühhosotsiaalsete riskide seisukohast viies peamises tehnoloogiavaldkonnas, mis on kindlaks määratud EU-OSHA tööohutust ja töötervishoidu ning digipööret käsitlevas teadusprogrammis (2020–2023): kõrgtehnoloogiline robotika ja tehisintellekt, nutikad digisüsteemid, platvormitöö, kaugtöö tehnoloogia ja tehisintellektipõhine töötajahaldus.

## Peamised järeldused

### ▪ Kõrgtehnoloogiline robotika ja tehisintellekt

Kõrgtehnoloogilist robotikat ja tehisintellekti on määratletud kui intelligentseid masinaid, mis koguvad ja analüüsivad andmeid ning teevad otsuseid. Need süsteemid on levinud sellistes sektorites nagu tervishoid, haridus, klienditeenindus, turundus ja finantsnõustamine, sh mobiil-, kooste- ja eksoskelettrobotid. Kuigi nende kasutus on praegu piiratud – 5% uuringus „OSH Pulse“ osalenutest kasutab tehisintellektipõhiseid masinaid ning 3% kasutab koostööröboteid –, rõhutab asjaomase tehnoloogia võimalik tulevane laiem kasutuselevõtt kaasnevate tööohutuse ja töötervishoiu riskide mõistmise olulisust. Kõrgtehnoloogiline robotika ja tehisintellekt võivad pakkuda palju võimalusi, sest need suudavad täita ülesandeid tõhusamalt, täpsemalt ja püsivamalt ning tagada inimestele ohutumad töötingimused, võttes üle ohtlikumad ülesanded. See võimaldab anda töötajatele rohkem aega õppimiseks ja loovuse arendamiseks ning vähendab nende kokkupuudet ohtliku töökeskkonnaga. Tehisintellekti ja andmeanalüüsi saab kasutada ka tööohutuse ja töötervishoiu kontrollide tõhususe parandamiseks (EU-OSHA, 2019d). Sellise tehnoloogia kasutuselevõtt võib aga töötajatele kaasa tuua teatud riskid, mis võivad olla füüsilist, korralduslikku ja psühhosotsiaalset laadi (EU-OSHA, 2022a; EU-OSHA, 2019c).

**Kognitiivne ülekoormus**, mis on kõige sagedamini teatatud risk kõigis selle valdkonnas juhturingutes, on peamiselt seotud kognitiivseid ülesandeid automatiseeriva tehnoloogia kasutuselevõttuga, millega kaasnevad töötajatele esitatavad suuremad kognitiivsed nõuded, mis tulenevad keeruliste süsteemide jälgimise ja nendega suhtlemise vajadusest. See võib põhjustada stressi ja vähendada tööga rahulolu. Ettevõtte tegelevad selle riskiga, pakkudes põhjalikku koolitust, selget teabevahetust ja sotsiaalseid tugistruktuure. Veel üks oluline risk on **töökoha kaotuse hirm või töökoha ebakindlus**, mida seostatakse depressiooni, ärevuse ja emotsionaalse kurnatusega. Selle riski ennetamine nõuab töötajate kaasamist rakendamisprotsessi, juhtkonnapoolset selget teabevahetust ja psühholoogiliste tugiteenuste osutamist. **Usalduse puudumine** võib viia automatiseerimise ülemäärase usaldamiseni või tehnoloogia väärkasutusele. Usalduse suurendamiseks on vaja tagada robotikasüsteemide suutlikkuse ja piirangute läbipaistvus, tehnoloogia järkjärguline kasutuselevõtt, ümberõpe ja tagasisidemehhanismid. Esineb ka **oskuste kadumine ja/või täiend- ja ümberõppevajadus**, sest automatiseerimine nihutab töörollid käsitsi tehtavatelt ülesannetelt järelevalvesüsteemidele, mis põhjustab stressi ja ebakindlust. Esinevad ka **töö sisuga seotud muutused**, kui automatiseerimine nihutab töörollid käsitsi tehtavatelt ülesannetelt järelevalvesüsteemidele, mis põhjustab stressi ja ebakindlust. Ettevõtte tegelevad nende riskidega koolituste pakkumise, töötajate kaasamise ja avatud teabevahetuse teel, et saada tagasisidet ja teha kohandusi.

### ▪ Nutikad digisüsteemid

Nutikad digisüsteemid hõlmavad mitmesugust tehnoloogiat, sealhulgas anduripõhised seadmed, tehisintellekt, esemevõrk, ihunutikud, traadita tehnoloogiad, liit- ja virtuaalreaalsus ning droonid. EU-OSHA kirjanduses nutikate digisüsteemide kohta on toodud esile nii probleemid kui ka võimalused, mis tulenevad sellise tehnoloogia kasutuselevõttust. Võimalustest rõhutatakse, et nutikad digisüsteemid võivad ennetada ja vähendada töötajate kahjustamist, parandada tööohutuse ja töötervishoiu nõuete

<sup>1</sup> Aruande täistekst on veebisaidil <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-technologies-work-and-psychosocial-risks-evidence-and-implications-occupational-safety-and-health>

täitmist, aidata kaasa teadlike otsuste tegemisele ning pakkuda rohkem koolitusvõimalusi virtuaalkeskonna kaudu.

Selles valdkonnas on esile kerkinud mitu psühhosotsiaalset riski: näiteks võib digitaalsest jälgimisest tuleneda töötajate ja tööandjate vahelise **usalduse puudumine**, põhjustades muret eraelu puutumatus rikkumise ning isikuandmete kogumise ja kasutamise pärast. Et leevendada neid probleeme, on vaja tagada selge teabevahetus andmete kasutamise, andmeturbe ja eraelu puutumatus kaitse kohta. **Töökoormuse suurenemine ja ajasurve** on samuti olulised riskid, sest nutikad süsteemid suurendavad sageli tootlikkusele seatud ootusi, mis põhjustab töötajatele stressi ja ajasurvet. Need süsteemid võivad ka vähendada töötajate **autonoomiat**, dikteerides töötempot ja -meetodeid, mis toob kaasa demotivatsiooni ja töörahulolu vähenemise. Mitmes juhturingus on mainitud ka **väheseid suhtlust** ja **väheseid sotsiaalseid suhteid**, kuna tehnoloogia vähendab silmast-silma suhtlemist, mis mõjutab negatiivselt ühtekuuluvust töökohal ja vaimset tervist. Kui tehnoloogiat tajutakse invasiivse või erapoolikuna, võib tekkida **ebaõigluse** tunne, eriti kui algoritmjuhimine ei ole läbipaistev. Uue tehnoloogia kohta pakutav ebapiisav koolitus võib jätta ka töötajad vajaliku ettevalmistuseta ja teha neid murelikuks, mis suurendab stressi ja rahulolematust. Nende riskitegurite leevendamise strateegiad hõlmavad andmekaitset, töötajate kaasamist otsuste tegemisse, inimestele suurema vastutuse andmist andmete tõlgendamisel ning õigus- ja poliitikaraamistike kohendamist.

#### ▪ Platvormitöö

Platvormitööd, st tasustatud tööd, mida vahendatakse veebiplatvormide kaudu, iseloomustab mittestandardne töökorraldus, algoritmjuhimine, kolmandate osapoolte kaasamine ning riskide ja vastutuse ülekandmine töötajatele. Platvormitöö võib pakkuda selliseid eeliseid nagu suurem autonoomia, paindlikum tööaeg ning parem töö- ja eraelu tasakaal. Samas on see seotud ka paljude probleemidega, sest nii algoritmjuhimine kui ka mittestandardne töökorraldus võivad põhjustada psühhosotsiaalseid riske. Algoritmjuhimine (st tehnoloogiliste vahendite kasutamine tööjõu kaughalduseks, mis tugineb andmete kogumisele ja järelevalvele, et võimaldada automatiseeritud otsuste tegemist) loob suure kontrolli töötajate ja töö ning selle üle, kuidas töötajaid jälgitakse, mistõttu väheneb **töö autonoomsus** ja suureneb **töösurve**. Samal ajal toob mittestandardse töökorralduse kasutamine kaasa selle, et platvormitöötajad on enamasti liigitatud füüsilisest isikust ettevõtjateks (kuigi olukord hakkab muutuma), mistõttu nad ei kuulu enamikus ELi riikides tavapäraste tööohutuse ja tervishoiu õigusaktide kohaldamisalasse.

EU-OSHA vastavates juhturingutes käsitletakse tööohutuse ja tervishoiu riske, mis on seotud nelja platvormitöötajate kategooriaga: madala kvalifikatsiooniga kohapealsed töötajad (nt saadetiste kohaletoimetamine), kõrge kvalifikatsiooniga kohapealsed töötajad (nt käsitsitöö), madala kvalifikatsiooniga veebitöötajad (nt sisu modereerimine) ja kõrge kvalifikatsiooniga veebitöötajad (nt programmeerimine). Analüüs näitab, et mõned psühhosotsiaalsed riskitegurid on ühised kõikide platvormitöö vormide jaoks, samas kui teised on spetsiifilised teatud laadi tööle. Ühiste riskitegurite hulka kuuluvad **töölane eraldatus**, **töökoormuse suurenemine** ja ajasurve, töökoha ja sissetuleku ebakindlus, autonoomia puudumine ning ebaõigluse tunne ja usalduse puudumine läbipaistmatu algoritmjuhimise tõttu.

Teatavad psühhosotsiaalsed riskitegurid on seotud konkreetsete tööülesannetega, näiteks madalat kvalifikatsiooni nõudev veebipõhine töö, näiteks sisu modereerimine, mis hõlmab **kokkupuudet häiriva sisuga**, võib põhjustada psühholoogilist traumat, stressi ja vaimse tervise probleeme. Kõrget kvalifikatsiooni nõudev veebipõhine töö, näiteks programmeerimine, on seotud **kognitiivse ülekoormusega**, mis on tingitud intensiivsest vaimsest keskendumisest. **Halb töö- ja eraelu tasakaal** väljendub eelkõige veebipõhises töös, mida võimendab platvormide nõudluse üleilmne olemus. **Füüsilise tervise riskid** on sagedamini esindatud kohapealses töös, kus saadetiste kohaletoimetamine ja käsitsitöö käigus võib juhtuda õnnetusi ja toimuda kokkupuude ohtudega. Kohapealsed töötajad, eriti taksojuhid ja kullerid, võivad samuti kokku puutuda **vägivalda**, **ahistamise** ja kuritegevusega.

EU-OSHA uuringus platvormimajanduse kohta rõhutatakse, et platvormitöötajate füüsilisest isikust ettevõtja staatus nihutab tööohutuse ja tervishoiu riskijuhtimise koormuse ettevõttelt töötajatele. Aruannetes tehakse ettepanek laiendada kehtivaid tervishoiu ja tööohutuse eeskirju, et kaitsta platvormitöötajaid, olenemata nende tööalasest staatusest. Väljapakutud lahendused hõlmavad kindlustust, koolitust, ergonoomilisi tavasid, ametialase eraldatusega seotud meetmeid ning töö- ja eraelu tasakaalu tagamist, ülesannete täitmise juhendamist ja ettevõtetes läbiviidavaid korrapäraseid

riskihindamisi. Kollektiivlääbirääkimiste ja töötajate esindamise hõlbustamine on samuti oluline, et lahendada töökoha ja sissetuleku ebakindlusega seotud probleemid.

#### ▪ **Kaugtöö**

Kaugtöö pakub paindlikkust ja autonoomiat, võib suurendada tootlikkust ning võib olla kasulik krooniliste haigustega töötajatele, võimaldades paremat tervise ja väsimuse ohjet. Samas võivad kaugtöö tehnoloogia kasutamisega kaasneda ka mitmed psühhosotsiaalsed riskitegurid, sh töö- ja eraelu tasakaalu probleemid, eraldatuse tunne, pidev ühendatus, mis suurendab töökoormust, väiksem autonoomia ja vähesed sotsiaalsed suhted.

Üks kõige sagedamini mainitud psühhosotsiaalsetest riskiteguritest, mille tõi kaasa massiline üleminek kaugtööle pärast COVID-19, on **töö- ja eraelu piiride hägustumine**. Kodukeskkonnast, mis on traditsiooniliselt isiklik ruum, on paljude jaoks saanud tööruum, kus sageli puuduvad kontorile iseloomulikud ergonoomilised funktsioonid. Kodust töötamise mugavus on kaasa toonud selle, et paljud jätkavad töötamist isegi halva enesetunde korral ega kasuta haiguspuhkust, millele neil on õigus. Lisaks on kaasnev surve olla pidevalt ühenduses ja vastata e-kirjadele väljaspool tööaega viinud selleni, et töö jätkub ka öhtuti ja nädalavahetustel.

Kaugtöötajate seas on laialt levinud ka **eraldatuse tunne ja vähene sotsiaalne suhtlus**. Kontorikeskkonnas tavaliselt esinevate mitteametlike, spontaansete suhtlemisvõimaluste puudumine võib põhjustada eraldatuse tunnet kolleegidest ja **organisatsioonist**. **Vähenenud tööalane autonoomsus** on samuti probleem – jälgimisvahendid, näiteks tööaja jälgimise tarkvara ja eraellu tungida võiv tehnoloogia, mis registreerib klahvivajutused ja jälgib suhtlust, võib tunduda invasiivne ja vähendada töötajate autonoomia tunnet.

Oluline on ka soospetsiifiline mõju. Naised kogevad sageli rohkem **töö- ja eraelu konflikte** ning stressi, mis on tingitud töö- ja eraelu piiride hägustumisest nende hoolduskohustuste tõttu. Aruannetest selgub, et kaugtööd tegevatel naistel on meestega võrreldes suurem ajasurve, liigne töökoormus ja halvemad vaimse tervise näitajad. Lisaks muutis koduvägivalla sagenemine pandeemia ajal olukorra veelgi keerulisemaks paljude naiste jaoks, kes pidasid töökohta üheks vähestest turvapaikadest.

#### ▪ **Tehisintellektipõhine töötajahaldus**

Tehisintellektipõhised töötajahaldussüsteemid koguvad reaalaraja-andmeid töökoha, töötajate ja nende tegevuste kaudu. Neid andmeid töötlevad tehisintellektisüsteemid, et teha automaatseid või poolautomaatseid otsuseid või anda teavet otsustajatele, näiteks personalijuhtidele ja tööandjatele. Tehisintellektipõhiste töötajahaldussüsteemide kasutamine võib tuua märkimisväärset kasu, näiteks parem töögraafiku koostamine ja ülesannete jaotus, optimeeritud töökorraldus, ning anda paremat teavet töötervishoiu ja tööohutuse probleemide kindlakstegemiseks, kuid need võivad kaasa tuua ka psühhosotsiaalseid riske.

EU-OSHA kirjanduse kohaselt seostatakse tehisintellektipõhiseid töötajahaldussüsteeme töökohtades **ajasurve, suurenenud töökoormuse, kognitiivse ülekoormuse, töökoha kaotuse hirmu** ja pidevast järelevalvest tuleneva stressiga. Tehisintellektipõhiste töötajahaldussüsteemide ja automatiseeritud otsuste läbipaistmatus võib suurendada töötajate seas **usalduse puudumist** ja **ebaõigluse** tunnet. Lisaks suurendavad töö autonoomsuse vähenemine ning vajadus pidevalt kohaneda uue tehnoloogiaga kognitiivset ülekoormust ja tööga rahulolematust. Väljapakutud lahendused keskenduvad läbipaistvusele, töötajate osalusele süsteemide rakendusetapis, töötajate tagasisidele ja eeskirjadele, et vältida töö eraellu tungimist. Samuti soovitatakse ümber- ja täiendõppe algatusi, et tõrjuda töökoha kaotuse hirmu ja tajutavat koolituse puudumist.

Allpool tabelis on kokkuvõtlikult esitatud iga tehnoloogiavaldkonna peamised psühhosotsiaalsed riskitegurid ja kavandatavad ennetusstrateegiad.

## Digitehnoloogia kasutamise seotud psühhosotsiaalsed riskid ja lahenduseettepanekud

Tehnoloogialald kond	Peamised tuvastatud psühhosotsiaalsed riskitegurid	Lahenduseettepanekud
Kõrgtehnoloogiline robotika ja tehisintellekt	Kognitiivne ülekoormus, töökoha kaotuse hirm / töökoha ebakindlus, usalduse puudumine, oskuste kadumine / täiendõppe vajadus, töö sisuga seotud muutused.	Põhjalikud koolitus- ja täiendõppeprogrammid, töötajate kaasamine kavandamisse ja rakendamisse, selge teabevahetus, ergonoomilised kohandused, psühholoogiline tugi.
Nutikad digisüsteemid	Usalduse puudumine, töökoormuse suurenemine ja ajasurve, vähene suhtlus ja vähesed sotsiaalsed suhted, ebaõigluse tunne, koolituse puudumine.	Selge teabevahetus andmete kasutamise, andmeturbe ja eraelu puutumatus kaitse kohta, töötajate kaasamine rakendamisse, ergonoomilised kaalutlused.
Platvormitöö	Ametialane eraldatus, töökoormuse suurenemine ja ajasurve, töökoha ja sissetuleku ebakindlus, autonoomia puudumine, ebaõigluse tunne ja usalduse puudumine, kokkupuude häiriva sisuga, kognitiivne ülekoormus, halb töö- ja eraelu tasakaal.	Tööandjate tööohutuse ja tervishoiu kohustuste laiendamine platvormitöötajatele, mitmetasandiline valitsemine, millesse on kaasatud kohalikud omavalitsused ja töötajate organisatsioonid, läbipaistev algoritmjuhtimine, kollektiivsed riskihindamised, koolitus ja ergonoomiline tugi.
Kaugtöö tehnoloogia	Halb töö- ja eraelu tasakaal, suurem töökoormus / pikem tööaeg, eraldatus / vähene sotsiaalne suhtlus, autonoomia puudumine.	Põhjalikud kaugtöökokkulepped, ergonoomiline tugi ja vajalikud seadmed, sotsiaalpartnerite kaasamine, selge teabevahetus, õigus mitte olla kättesaadav.
Tehisintellektipõhi ne töötajahaldus	Ajasurve, vähene suhtlus, töökoha kaotuse hirm, töökoormuse suurenemine / töö intensiivistumine, kognitiivne ülekoormus, halb töö- ja eraelu tasakaal, usalduse puudumine / ebaõigluse tunne, autonoomia puudumine, töötajate oskuste kadumine / koolituse puudumine.	Andmete kasutamise läbipaistvus, osaluspõhine lähenemisviis, spetsiaalsed eeskirjad, et vältida tööelu kandumist eraellu, ümber- ja täiendõppe algatused.

Allikas: autori ideed.

### Poliitilised suunised ja head tavad

EU-OSHA kirjanduses digipöörde ning tööohutuse ja tervishoiu kohta rõhutatakse mitme olulise tegevuse tähtsust uute digitehnoloogiate kasutuselevõtuga seotud psühhosotsiaalsete riskide tõhusaks juhtimiseks, eelkõige tehisintellekti, kõrgtehnoloogilise robotika ja kaugtöö tehnoloogia kontekstis.

Läbivaadatud kirjanduse kohaselt ei käsitle kehtivad õigusaktid digipöördega kaasnevat uusi probleeme täiel määral. Kuigi kehtivad õigusaktid, näiteks Euroopa raamdirektiiv 89/391/EMÜ töötajate tööohutuse ja tervishoiu kohta ja tütaridirektiivid ning tööaega ja töö- ja eraelu tasakaalu käsitlevad direktiivid, on üldiselt kohaldatavad, ei käsitle need konkreetselt selliste uute tehnoloogiate mõju. Seetõttu on väga oluline lõimida digipöördega seotud esilekerkivad riskid tervishoiu ja tööohutuse strateegiatega, sealhulgas pakkuda konkreetseid suuniseid riskide ennetamise kohta direktiivide kaupa. Selleks on vaja kaasata mitmesuguseid sidusrühmi, sealhulgas töötajad ja nende organisatsioonid, et tagada, et digitaliseerimise ja töötamise strateegiates käsitletak põhjalikult psühhosotsiaalseid riske, mille tulemusel rakendatakse jõulisemat ja asjakohasemat tööohutuse ja tervishoiu poliitikat. Teisest

küljest tuleb tervishoid ja tööhutus lõimida digitaliseerimist käsitlevate direktiivide, riiklike õigusaktide ja sidusrühmade kokkulepetega, kui neid välja töötatakse.

Organisatsioonid peavad rakendama jõulist poliitikat, mis tagab piisava koolituse, selge teabevahetuse ja toetavad juhtimistavad. Need meetmed on olulised mitte ainult digipöörde negatiivse mõju leevendamiseks, vaid ka tervislikuma, turvalisema ja produktiivsema töökeskkonna edendamiseks. Juhturingud näitavad, et ettevõtted, kes pakuvad põhjalikke koolitusprogramme ja kaasavad töötajaid otsustusprotsessidesse, saavutavad parema kohanemise uute tehnoloogiatega ning ennetavad edukalt psühhosotsiaalseid riske (nt kognitiivne ülekoormus ja töökoha ebakindlus) ja nende mõju vaimsele tervisele. Seadusandjaid julgustatakse toetama haridussüsteeme ja koolitusprogramme, mis on spetsiaalselt välja töötatud uute digitehnoloogiatega seotud psühhosotsiaalsete riskitegurite käsitlemiseks.

Juhturingutes mainitakse sageli **koolituse ja täiendõppe** olulisust. Põhjalike koolituste korraldamine tagab, et töötajad saavad uute seadmete ja protsesside kasutamiseks hea ettevalmistuse. Selline lähenemisviis mitte ainult ei paranda nende oskusi, vaid suurendab ka nende enesekindlust, vähendades märkimisväärselt võimaliku töö ümberkujundamisega seotud stressi. Näiteks oli koostöörobotite edukas rakendamine ühes Portugali juhtumis ja tehisintellektiil põhinevate süsteemide edukas rakendamine ühes Saksamaa juhtumis suuresti tingitud töötajate ulatuslikust koolitusest ja kaasamisest, mis hõlbustas sujuvat üleminekut ja uue tehnoloogia suuremat heakskiitu.

**Töötajate kaasamist ja osalust** on samuti esile toodud kui olulisi usalduse suurendamise ja töökoha kaotuse hirmu vähendamise elemente. See lähenemisviis edendab töötajate isevastutuse tunnet ja aitab varakult kindlaks teha võimalikke probleeme, võimaldades uue tehnoloogia sujuvat lõimimist. Poliitikavaldkonna juhturingud näitavad, et nii Portugalis kui ka Saksamaal moodustas töötajate tagasiside ja aktiivne osalus lahutamatu osa tehisintellekti ja robotika edukast kasutuselevõtust.

**Selge ja avatud teabevahetus** on oluline tehisintellekti ja kõrgtehnoloogilise robotika kasutuselevõtuga seotud psühholoogiliste riskide ohjamiseks. Oluline on teavitada töötajaid sellest, mida tehnoloogilised muudatused kaasa toovad, sealhulgas muudatused tööprotsessis, uued ohutusprotokollid ja hädaolukordade menetlused. Selge ülevaate andmine sellest, kuidas asjaomased muudatused mõjutavad individuaalseid töörolle ja töötajaid, aitab vähendada hirmu ja suurendada juhtkonna ja töötajate vahelist usaldust.

**Töökoormuse korrapärane hindamine ja sellest tulenevad kohandused** on vajalikud tervisliku töökeskkonna säilitamiseks, tagades ülesannete õiglase jaotamise ja töötajate ülekoormuse vältimise, et ennetada ülemäärast survet ja kognitiivset ülekoormust. Paindliku töökorralduse edendamine töötajate parema töö- ja eraelu tasakaalu soodustamiseks on digitehnoloogiatega seotud psühhosotsiaalsete riskide juhtimisel väga oluline.

Võttes arvesse ka laialt levinud halva töö- ja eraelu tasakaalu probleemi, mida seostatakse kaugtöö, platvormitöö ja tehisintellektipõhise töötajahalduse tehnoloogiaga, on töötajate stressi ja läbipõlemise ennetamiseks äärmiselt oluline tagada **õigus mitte olla kättesaadav**.

Samuti tuleb meeles pidada, et kuigi digipöördega kaasnevad märkimisväärsed riskid, võib see parandada töötingimusi, eelkõige haavatavate töötajate jaoks. Tagades, et uue tehnoloogia kavandamisel ja kasutuselevõtul arvestatakse kõikide töötajate vajadusi, saavad organisatsioonid luua rohkem kaasavaid ja toetavaid töökeskkondi.

**Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (EU-OSHA)** aitab muuta Euroopa ohutumaks, tervislikumaks ja tootlikumaks töötamise kohaks. Amet kogub, töötab välja ja levitab usaldusväärset, tasakaalustatud ja erapooletut ohutus- ja terviseteavet ning korraldab üleeuroopalisi teabekampaaniaid. 1994. aastal Euroopa Liidu asutatud ja Hispaanias Bilbaos asuv amet hõlmab Euroopa Komisjoni, liikmesriikide valitsuste, tööandjate ja töötajate organisatsioonide esindajaid ning juhtivaid tööohutuse ja töötervishoiu spetsialiste Euroopa Liidu liikmesriikidest ja mujalt.

**Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet**

Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, Hispaania

E-post: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<https://osha.europa.eu>