

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Dopady digitalizace na odvětví služeb a zaměstnanost ve vztahu k průmyslové změně

(průzkumné stanovisko)

(2016/C 013/24)

Zpravodaj: Wolfgang GREIF

Spoluzpravodaj: Hannes LEO

Dopisem ze dne 29. června 2015, a v souladu s článkem 304 Smlouvy o fungování Evropské unie, požádal pan Nicolas Schmit, ministr práce, zaměstnanosti a sociální a solidární ekonomiky, jménem budoucího lucemburského předsednictví Evropský hospodářský a sociální výbor o vypracování průzkumného stanoviska k tématu

Dopady digitalizace na odvětví služeb a zaměstnanost ve vztahu k průmyslové změně.

(průzkumné stanovisko)

Poradní komise pro průmyslové změny (CCMI), kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala průzkumné stanovisko dne 15. července 2015.

Na 510. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 16. a 17. září 2015 (jednání dne 16. září 2015), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 139 hlasy pro, 1 hlas byl proti a 8 členů se zdrželo hlasování.

1. Závěry a doporučení

1.1. Digitalizace transformuje všechny segmenty společnosti a hospodářství, a logicky tudíž ovlivňuje také práci a zaměstnanost. Digitální technologie má potenciál zvýšit bohatství na nebývalou úroveň a může pozvednout kvalitu práce a zaměstnanost v Evropě. Tyto příležitosti však s sebou nesou riziko, jak je patrné ve všech hospodářských odvětvích, a to i v odvětví soukromých služeb ⁽¹⁾.

1.2. Na jednu stranu přinášejí inovativní služby a obchodní modely, které digitalizace umožňuje, dříve nepředstavitelný nárůst produktivity služeb a zlepšují možnost volby spotřebitelů ⁽²⁾. Na druhou stranu mají zásadní dopady na trh práce a organizaci práce – příkladem je třeba nárůst nerovnosti příjmů a omezení přístupu k systémům sociálního zabezpečení. Tyto jevy se pro určité skupiny pracovníků mohou ukázat jako negativní, pokud se jim nebude patřičně čelit.

1.3. Dopady digitalizace služeb na zaměstnanost tedy vyžadují pozornost a řízení na politické úrovni. Prostřednictvím proaktivních politik na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni se může a musí zaručit, že bude možné uvolnit zřejmý potenciál digitalizace a zároveň se vyhnout jejím nástrahám. EU je díky Digitální agendě pro Evropu a iniciativě ohledně jednotného digitálního trhu aktivní v oblasti digitální politiky. Většina dopadů digitalizace na zaměstnanost však zůstává nepřiznaná, a proto se jimi příslušné politiky zabývají jen chabě.

1.4. Digitalizace je bezpochyby jednou z nejdynamičtějších změn naší doby, ve které jsou příležitosti a rizika úzce provázány. Budoucí vývoj bude pravděpodobně komplexní povahy a vedle tradičních společností a odvětví se začnou objevovat začínající podniky, malé podniky a flexibilní operace. Dopad takového vývoje na zaměstnanost zatím nebyl plně pochopen a ani ho nelze přesně předvídat. Rostou tudíž obavy z poklesu míry zaměstnanosti, zatímco na trzích práce v EU přetrvává nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi. V této situaci je zásadní konstruktivní spolupráce mezi hlavními aktéry, tj. vládami a sociálními partnery, a jejich lepší informovanost. Široká škála socioekonomických systémů a rozdílná úroveň hospodářského rozvoje v EU si mohou vyžádat specifické analýzy a přístupy ke zvládnutí dopadů digitalizace na trzích práce a v oblasti zaměstnanosti.

⁽¹⁾ Toto stanovisko se týká odvětví soukromých služeb, jak jej vymezují standardní statistické klasifikace (např. NACE Rev. 2: F–N, Q–T).

⁽²⁾ Např. finské ministerstvo práce (2015): Service Economy Revolution and Digitalisation (Revoluce a digitalizace ekonomiky služeb): http://www.tem.fi/files/43374/TEMjul_41_2015_web_22062015.pdf

1.5. EHSV zdůrazňuje zřejmé výzvy v oblasti zaměstnanosti v odvětví služeb, jež pramení z digitalizace, a dává následující doporučení týkající se jejich politického řízení:

1.5.1. S cílem poskytnout pracovní síle EU dovednosti, jež jí jsou zapotřebí v digitálním věku, je nutné podporovat veřejné a soukromé investice do odborného vzdělávání a prozkoumat, zda je nutné přijmout opatření na úrovni EU s cílem rozšířit po celé EU pozitivní zkušenosti členských států se studijním volnem.

1.5.2. V rozsáhlém dialogu by se mělo blíže prozkoumat, zda a do jaké míry je třeba dodatečně ochránit soukromý život pracovníků v čase všudypřítomných digitálních mobilních komunikací a jaká opatření by měla být případně přijata na vnitrostátní a na evropské úrovni s cílem omezit požadavek na obecnou dostupnost resp. zastížitelnost. Bude rovněž nutné zvážit inteligentní opatření, která v tomto ohledu zlepšují postavení stále rostoucího počtu osob samostatně výdělečně činných.

1.5.3. Je třeba zlepšit statistiky a výzkum v odvětví služeb (na celosvětové a na evropské úrovni), aby přesněji zachycovaly prognózy o vývoji na trhu práce a o polarizaci práce, zaměstnanosti a příjmů. Horizont 2020 by tudíž měl poskytovat náležité financování výzkumu zaměřeného na zaměstnanost v odvětví služeb. Kromě toho jsou naléhavě zapotřebí podrobné a často aktualizované statistiky poukazující na rozšiřování a nárůst nestandardních forem zaměstnání, včetně údajů o praktikách, jako je třeba „crowdsourcing“.

1.5.4. Aby se vytvořila protiváha zvyšování příjmových nerovností, jež jsou zčásti zapříčiněny digitalizací, mělo by se na všech úrovních prosazovat kolektivní vyjednávání, a to především také v těch odvětvích a podnicích, jichž se digitalizace dotýká. Může se tak zajistit to, že nové formy digitalizované organizace práce zlepšují, a nikoli zhoršují kvalitu pracovních míst.

1.5.5. K ochraně zavedených standardů soukromí na pracovišti jsou zapotřebí pevná ustanovení týkající se ochrany osobních údajů zaměstnanců. Evropské právní předpisy v oblasti ochrany údajů by měly stanovit přísné minimální standardy a nesmí bránit členským státům v další regulaci. V současnosti projednávané předpisy EU týkající se ochrany údajů by tedy měly obsahovat tzv. „otevřací doložku“, která by členským státům dovolovala přijímat normy, jež jsou přísnější než minimální normy EU.

1.5.6. EU a členské státy by měly v dialogu se sociálními partnery prozkoumat strategie, jak by se dala přizpůsobit oblast působnosti sociálních a pracovněprávních norem tak, aby odrážela podmínky digitalizovaného pracovního prostředí.

1.5.7. Nový průmyslový cyklus Industry 4.0 a digitalizace mají dopad na celou společnost. Vyžaduje se konstruktivní dialog mezi sociálními partnery, členskými státy a EU s cílem projednat důsledky pro trh práce a možné a nezbytné úpravy v oblasti sociálního a pracovního práva. V nedávné době byly zahájeny slibné iniciativy vlád a sociálních partnerů, například v Německu, Nizozemsku a Rakousku. V každém případě bude nutné zohlednit specifické rysy vnitrostátního vývoje a příležitosti s nimi spojené. Měly by být šířeny příkladné postupy.

1.5.8. EU, vnitrostátní vlády a sociální partneři by měli zahájit diskuse zaměřené na určení politických opatření a právních předpisů, které zaručí přiměřenou míru povinné sociální ochrany pro celou pracovní sílu – včetně osob s nestandardními formami zaměstnání.

1.5.9. Makroekonomické podmínky se v jednotlivých členských státech velmi liší. V zájmu pozvednutí zaměstnanosti navzdory klesající poptávce po pracovní síle je třeba v dialogu všech zainteresovaných stran upozornit na možné problémy a v souladu s potřebami jednotlivých členských států vypracovat strategie řešení (např. i v oblasti veřejných investic, inovací vytvářejících pracovní místa a rozdělení a zkrácení práce).

1.5.10. Je třeba pečlivě posoudit reformy daňových systémů, a zajistit tak podobné úrovně zdanění u všech forem příjmu, ať již je vytvořen prostřednictvím tradičně organizovaných odvětví, nebo v rámci ekonomiky sdílení. Aby byla i v budoucnu zaručena udržitelnost sociálních systémů a aby se zmírnilo zatížení faktoru práce, dalo by se prozkoumat, zda by na to mohla být použita část digitalizační dividendy.

2. Úvod: strukturální změny v oblasti služeb

2.1. V nedávných letech došlo k zásadnímu průlomů ve vývoji digitálních technologií. Nový a extrémně silný potenciál digitálních technologií umožňuje automatizaci stále většího množství úkolů a zaměstnání (např. auto bez řidiče, Internet věcí, Industry 4.0). Digitální technologie navíc přinášejí radikální snížení nákladů na vyhledávání a transakce, čímž umožňují rozvoj zbrusu nových a velmi snadno rozšiřitelných obchodních modelů v oblasti služeb (např. internetová tržiště a platformy včetně tzv. ekonomiky sdílení, Uberu, Airbnb). To povzbuzuje digitalizaci obchodních modelů a procesů v široké škále hospodářských odvětví. Některými z nich se již zabývala předchozí stanoviska EHSV⁽³⁾.

2.2. Digitalizace s sebou nese procesy zásadních změn a restrukturalizaci téměř ve všech oblastech odvětví služeb⁽⁴⁾, o němž se až do velmi nedávné doby myslelo, že je vůči technologické racionalizaci odolné. Služby byly dlouho vnímány jako podpora jiných částí hospodářství (např. zemědělství či těžářského, výrobního a stavebního průmyslu), domácností a spotřebitelů a jako vesměs pasivní uživatel nových technologií. Avšak příchod internetu spojený s liberalizací telekomunikačních služeb úlohu služeb podstatně změnil.

2.3. Dopad tohoto vývoje na zaměstnanost v dotčených odvětvích v průběhu posledních desetiletí pomalu sílil, nyní však získává na rychlosti. Některé účinky digitalizace na zaměstnanost v oblasti služeb jsou již zjevné, mimo jiné:

— Nové požadavky týkající se dovedností, jež jsou uplatňovány na pracovní sílu v oblasti služeb.

— Investice do snižování stavů („labour-shedding“), jelikož technologie zlevňuje a je v rostoucí míře schopna přebírat úkoly, jež byly předtím vyhrazeny pro lidskou pracovní sílu. To na makroúrovni vedlo k poklesu poptávky po pracovní síle v tradičních odvětvích a k tomu, že se podíl pracovní síly na HDP snížil⁽⁵⁾.

— Pokles poptávky po středně až vysoce kvalifikované pracovní síle, který by se podle očekávání měl v blízké budoucnosti ještě prohloubit. Podle různých odhadů hrozí u zhruba 50 % dnešních pracovních míst nebezpečí, že budou v příštích dvaceti letech nahrazena digitálními technologiemi⁽⁶⁾. Ze zkušeností však vyplývá, že k těmto prognózám je třeba přistupovat obezřetně.

2.4. Digitalizace nyní slibuje pozvednout produktivitu na nebyvalou úroveň, a přinést tak „digitalizační dividendu“ a rovněž – a to je druhá strana mince – podstatně snížit poptávku po pracovní síle, zejména v případě středně kvalifikovaných pracovníků. Posledně uvedené jde ruku v ruce s nárůstem nezaměstnanosti, „erozí střední třídy“ a dalším zvýšením nerovnosti příjmů⁽⁷⁾.

2.5. Digitální ekonomiku v současné době ovládají firmy s majiteli z USA, zatímco Evropa ve vývoji digitálních technologií do značné míry zaostává. Stejně tak se zdá, že Evropa není dobře připravena na základní výzvy způsobené tím, jak digitalizace ovlivňuje naše hospodářství a společnost (tj. již zmíněné ohromné zvýšení produktivity a hrozba toho, že vzniknou nevyváženosti, jež mohou vést k prudkým nárůstům nezaměstnanosti u určitých kategorií zaměstnanců a k další polarizaci společnosti), což je důvodem ke znepokojení.

⁽³⁾ Včetně (Úř. věst. C 12, 15.1.2015, s. 23): „Vliv podnikatelských služeb v průmyslu“ (zpravodajové: pan van Iersel a pan Leo), jež popisuje specifickou povahu čtvrté průmyslové revoluce.

⁽⁴⁾ Definice odvětví služeb běžně užívaná ve statistických klasifikacích.

⁽⁵⁾ Viz např. Brynjolfsson a McAfee (2014): *The Second Machine Age* (Druhá doba strojová), New York, W.W. Norton & Company, kapitola 11.

⁽⁶⁾ Např. Bowles, J., *The computerisation of European jobs: who will win and who will lose from the impact of new technology onto old areas of employment?* (Komputerizace evropských pracovních míst: kdo bude mít prospěch a komu uškodí dopad nových technologií na staré oblasti zaměstnanosti?), 2014; Frey, C. M., Osborne, M., *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?* (Budoucnost zaměstnanosti: jak snadno mohou být pracovní místa komputeroizována?), 2013; Pajarinen, M., Rouvinen, P., Ekeland, A., *Computerization Threatens One-Third of Finnish and Norwegian Employment* (Komputerizace ohrožuje třetinu finských a norských pracovních míst), ETLA, 2015.

⁽⁷⁾ Viz poznámka pod čarou 10.

2.6. Přestože není možné předpovídat výsledky změny, která je způsobena technologií, v takto velkém měřítku, je očividně nezbytné vyzvat EU, aby začala hrát aktivní úlohu při formování tohoto vývoje a při řízení jeho účinků na zaměstnanost a společnost – zejména proto, že k tomu má EU v současné době velmi daleko⁽⁸⁾. Toto stanovisko se pokouší daný stav věcí napravit prostřednictvím diskuse o dopadu digitalizace na zaměstnanost v oblasti služeb a vydáním souvisejících politických doporučení.

3. Transformace potřebných dovedností

3.1. Logickým důsledkem digitalizace je to, že se digitální technologie zavádějí na čím dál více pracovištích v oblasti služeb. Například téměř 60 % zaměstnanců v bankovním sektoru udává, že na jejich pracovišti byly v průběhu posledních tří let zavedeny nové technologie⁽⁹⁾. Aby se zaměstnanci stali zdatnými uživateli takovýchto technologií, musí mít specifické dovednosti, tj. „e-dovednosti“. To znamená, že učební plány odborného vzdělávání a odborné přípravy musí být patřičně aktualizovány a musí být provedena související opatření týkající se odborné přípravy.

3.2. Oficiální údaje Komise však naznačují, že v oblasti nabývání dovedností existují zásadní překážky, a odhadují, že 47 % pracovní síly EU nemá dostatečné e-dovednosti – ačkoli existují významné rozdíly mezi jednotlivými zeměmi⁽¹⁰⁾. Kromě toho, že tento nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi představuje mrhání příležitostmi k vytváření pracovních míst, může rovněž, nebude-li se řešit, bránit rozvoji digitální ekonomiky, a tudíž konkurenceschopnosti EU.

3.3. Aby bylo možné řešit tento nesoulad v učebních plánech, je nutná spolehlivá znalost ohledně potřeb a mezer, pokud jde o dovednosti. A EU je v této oblasti již aktivní, zejména prostřednictvím agentur, jako je třeba Cedefop. Úspěšnou praxí se již ukázalo umožnit sociálním partnerům, aby zaujali vůdčí postavení v této „zpravodajské činnosti“ týkající se dovedností, například v podobě odvětvových rad pro dovednosti. Vzhledem k těmto okolnostem je politováníhodné, že Komise zvažuje oslabení jejich úlohy nahrazením odvětvových rad sociálních partnerů odvětvovými aliancemi vícero zúčastněných stran. Jelikož však problém nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi přetrvává navzdory dostupným shromážděným informacím, zdá se, že hlavní překážku představují strategické provádění a investice.

3.4. Zásadní je podpora veřejných a soukromých investic do odborného vzdělávání a odborné přípravy. V některých členských státech existuje minimální nárok na placené studijní volno. Mělo by se prozkoumat, zda je to pro zaměstnance a zaměstnavatele účelný nástroj k přizpůsobení potřebných kvalifikací a zda je nutné přijmout opatření na úrovni EU s cílem rozšířit tyto zkušenosti po celé EU.

4. Polarizace organizace práce a příjmů

4.1. Změny týkající se požadovaných dovedností jsou provázány s transformací organizace práce, tj. úkolů, jež zaměstnanci plní, a toho, jak je plní. Digitalizace nyní v této oblasti vede k postupné polarizaci zaměstnání ve službách, co se týče pracovní autonomie a mezd. To znamená, že v případě pracovních míst ve službách existuje vyšší pravděpodobnost, že na žebříčku úrovně mezd a autonomie budou taková pracovní místa zaujímat buď přední, nebo zadní postavení, přičemž počet pracovních míst mezi krajními póly klesá. Zároveň lze pozorovat nový vývoj, který je výsledkem spontánního přizpůsobení trhu práce.

4.2. Digitalizované odvětví služeb vytváří poptávku po pracovní síle plnící úkoly, jež jsou náročné z hlediska znalostí, a to zvláště v povoláních v oblasti odborných a technických služeb, jako je např. správa IT sítí. Úkoly vykonávané takovými odborníky mohou být obvykle provedeny kdykoli a na dálku prostřednictvím mobilních digitálních přístrojů.

⁽⁸⁾ Příslušná doporučení v různých stanoviscích EHSV (včetně Úř. věst. C 311, 12.9.2014, s. 15. Úř. věst. C 12, 15.1.2015, s. 23. Úř. věst. C 332, 8.10.2015, s. 36. Úř. věst. C 271, 19.9.2013, s. 116 a Úř. věst. C 67, 6.3.2014, s. 96).

⁽⁹⁾ Eurofound (2014): Working Conditions and Job Quality: Comparing Sectors in Europe (Pracovní podmínky a kvalita pracovních míst: srovnání evropských odvětví).

⁽¹⁰⁾ http://ec.europa.eu/priorities/digital-single-market/docs/dsm-factsheet_cs.pdf

4.3. Takováto pružná organizace práce zaměstnancům zpravidla dává velkou míru pracovní autonomie a má potenciál, pokud jde o zlepšení kvality práce a lepší a snadnější sladění pracovního a rodinného života. Tyto pružné formy zaměstnání však rovněž vytvářejí riziko, a to pokud jsou zaměstnanci nuceni – nebo pokud se domnívají, že by měli – být v pracovních záležitostech dostupní neustále. Taková „práce bez hranic“ může být příčinou stresu a syndromu vyhoření.

4.4. V rozsáhlém dialogu by se mělo blíže prozkoumat, zda a do jaké míry je třeba dodatečně ochránit soukromý život zaměstnanců v éře vsudypřítomné digitální mobilní komunikace a jaká opatření by měla být případně přijata na vnitrostátní a na evropské úrovni s cílem omezit požadavek na obecnou dostupnost, resp. zastížitelnost. Zvážit je třeba rovněž inteligentní opatření, aby bylo možné posílit v tomto ohledu postavení rostoucího počtu osob samostatně výdělečně činných.

4.5. V jiných odvětvích míra pracovní autonomie v důsledku digitalizace služeb klesá. K tomu dochází například v logistických centrech elektronického obchodování, kde vznikají pracovní místa s velmi rutinní pracovní náplní. U tohoto typu organizace práce zaměstnanci obvykle prostřednictvím digitálního přístroje obdrží podrobné instrukce ohledně toho, kterou položku mají zabalit do které krabice.

4.6. Vzhledem k tomu, že jsou takovéto rutinní formy práce standardizované a relativně jednoduché, vytvářejí dostupné pracovní příležitosti pro osoby s nízkou kvalifikací a osoby vstupující na trh práce. Na kvalitu takovéto práce je však často pohlíženo jako na nízkou, neboť zaměstnanci mají pocit, že jejich dovednosti a schopnosti nejsou plně využity.

4.7. Digitalizace je bezpochyby jednou z nejdynamičtějším změn naší doby, u níž jdou příležitosti ruku v ruce s riziky. Budoucí vývoj bude zřejmě komplexní – vedle tradičních podniků a odvětví se budou objevovat začínající podniky, malé podniky a flexibilní operace. Dopady těchto změn na zaměstnanost zatím nebyly plně pochopeny a nelze je přesně předpovědět. Rostou tudíž obavy z poklesu míry zaměstnanosti, zatímco na trzích práce v EU přetrvává nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi. Za této situace má zásadní význam konstruktivní spolupráce a větší povědomí u hlavních subjektů, tj. vlád a sociálních partnerů. Vzhledem k velké rozmanitosti socioekonomických struktur a různici se úrovni hospodářského rozvoje v EU může být zapotřebí zvláštních analýz a přístupů s cílem zvládnout dopad digitalizace na trhy práce a na zaměstnanost.

4.8. Je třeba zlepšit statistiky a výzkum týkající se služeb (na celosvětové a na evropské úrovni), aby přesněji zachycovaly prognózy o vývoji na trhu práce a o polarizaci práce a zaměstnanosti. V rámci Horizontu 2020 by tudíž v tomto smyslu mělo být zajištěno náležité financování výzkumu zaměstnanosti a organizace práce v odvětví služeb. Zjištění, která z výzkumu vyplynou, musí být uplatněna prostřednictvím aktivních politik zaměstnanosti, které zajistí, aby se využívalo příležitostí pro vysoce kvalitní digitální pracovní místa a přitom se předcházelo rizikům. Zavedení nových forem organizace práce by navíc mělo podléhat jednání mezi sociálními partnery, aby se tak zabezpečilo, že nové formy digitalizované organizace práce zlepší, a nikoli zhorší kvalitu pracovních míst.

4.9. Trend směřující k polarizaci organizace pracovní činnosti přináší také polarizaci příjmů, jak si rovněž povšiml Evropský parlament⁽¹¹⁾. V některých případech tomu napomáhá skutečnost, že neexistují kolektivní smlouvy nebo že jsou tyto smlouvy obcházeny. Tak je tomu například tehdy, pokud poskytovatelé digitálních služeb trvají na tom, že jejich obchodní model je zvláštní povahy, čímž zpochybňují uplatnitelnost stávajících kolektivních smluv na své zaměstnance. Takto některé společnosti zabývající se elektronickým obchodováním trvají na tom, že jejich pracovní sílu nelze považovat za maloobchodní zaměstnance, a že tudíž není způsobila pobírat mzdu pro pracovníky v maloobchodním odvětví dohodnutou na základě kolektivní smlouvy.

4.10. Aby se vytvořila protíváha zvyšování příjmových nerovností, jež jsou zčásti zapříčiněny digitalizací, mělo by se na všech úrovních prosazovat kolektivní vyjednávání, a to především také v těch odvětvích a podnicích, jichž se digitalizace dotýká.

⁽¹¹⁾ Evropský parlament (2015): *Wage and Income Inequality in the European Union* (Nerovnost mezd a příjmů v Evropské unii).

4.11. Pracovníci v rámci digitalizovaných forem organizace pracovní činnosti produkují velké množství osobních údajů, které obsahují informace týkající se toho, kde, kdy, s kým a co zaměstnanci dělají. Kromě toho, že to vytváří příležitosti pro vysoce výkonnou práci v nepřerušovaných tocích, umožňuje to také dotěrné praktiky dohledu nad zaměstnanci, které ohrožují zavedené standardy soukromí na pracovišti.

4.12. K ochraně zavedených standardů soukromí na pracovišti jsou zapotřebí pevná ustanovení týkající se ochrany osobních údajů zaměstnanců. Evropské právní předpisy v oblasti ochrany údajů by měly stanovit přísné minimální standardy a nesmí bránit členským státům v další regulaci. V současnosti projednávané předpisy EU týkající se ochrany údajů by tedy měly obsahovat tzv. „otevřící doložku“, která by členským státům dovolovala přijímat normy, jež jsou přísnější než minimální normy EU.

5. Transformace institucí pro zaměstnanost a pracovní trh

5.1. Digitální technologie umožňují vysokou míru fragmentace obchodních modelů, neboť informace mohou být za velmi nízkých nákladů sdíleny na velké vzdálenosti a mezi rozsáhlým obecnstvem. Tím slabne potřeba nepružných, funkčně a zeměpisně integrovaných firemních struktur s jasně daným personálem, hierarchiemi a pracovišti.

5.2. Takovýto vývoj přispívá k tomu, že společnosti mohou ve větší míře spoléhat na pracovní sílu najatou prostřednictvím pružných smluv, například v podobě pracovníků, kteří jsou osobami samostatně výdělečně činnými. V nedávné době došlo k podstatnému zvýšení počtu osob samostatně výdělečně činných, především v oblastech služeb, jako jsou IKT, sdělovací prostředky a správní a podpůrné služby⁽¹²⁾. Očekává se, že praktiky, jako je např. „crowdsourcing“ – tj. internetové platformy umožňující firmám zveřejňovat oznámení o výběrových řízeních na pracovní úkoly, do nichž se přihlašují osoby pracující na volné noze – povedou k dalšímu nárůstu samostatné výdělečné činnosti. Konkurence v případech pracovních příležitostí na takovýchto crowdsourcingových platformách je navíc celosvětová, což znamená konkurenční výhodu pro uchazeče z míst, pro něž jsou charakteristické nízké životní náklady, nízké sazby daně z příjmu a nízká úroveň sociálního zabezpečení.

5.3. Někteří pracovníci oceňují pružnost, kterou jim takovéto pracovní podmínky nabízejí. Avšak výrazný nárůst nestandardních forem zaměstnání způsobuje, že by se zavedené instituce trhu práce (např. právní předpisy na ochranu zaměstnanosti, systémy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo struktury pro kolektivní vyjednávání a sociální dialog) mohly stát zčásti neúčinnými. Navíc s nárůstem přeshraniční konkurence mezi uchazeči o práci, například na crowdsourcingových portálech, se tyto instituce trhu práce dostávají pod konkurenční tlak. Je na sociálních partnerech a vládách členských států, aby prostřednictvím konstruktivního dialogu vypracovali odpovídající řešení, aby byl s ohledem na digitální změnu u všech forem zaměstnání i do budoucna zajištěn spravedlivý trh práce podporující začlenění.

5.4. Jako obzvlášť choulostivá se v tomto směru ukazuje zaměstnanost v ekonomice sdílení. Zaměstnanecké vztahy a právní status zúčastněných stran zůstávají v mnoha případech nejasné. Nevyjasněná zůstává otázka, zda řidič soukromého automobilu, jež si lze najmout prostřednictvím internetové platformy, je osobou samostatně výdělečně činnou, či zaměstnancem, a případně čím zaměstnancem – zda je zaměstnancem cestujícího, nebo zaměstnancem provozovatele internetové platformy. Na základě toho je určení příslušné právní úpravy, pokud jde o pracovněprávní předpisy a právní předpisy týkající se odpovědnosti za škodu i o ujednání na základě kolektivních smluv, právní výzvou. Pokud by se nedala uplatnit žádná ze zavedených kategorií práva a kolektivních smluv, ekonomika sdílení by pak vskutku, co se právních předpisů týče, fungovala v šedé zóně. To může vytvářet konkurenční tlak na zaměstnanost a podniky v rámci zavedených kategorií práva a kolektivních smluv.

5.5. V současné době chybí spolehlivé a aktuální informace, aby bylo možné posoudit, která opatření v oblasti politiky zaměstnanosti jsou pro ekonomiku sdílení užitečná. V zájmu nápravy situace jsou naléhavě zapotřebí podrobné a často aktualizované statistiky týkající se nestandardních a nových forem zaměstnání.

⁽¹²⁾ UNI Europa (2015): Towards a Fair Future for European Services (Vstříc spravedlivé budoucnosti evropských služeb): http://uniglobalunion.org/sites/default/files/public_shared/files/towards_a_fair_future_for_european_services.pdf

5.6. EU a členské státy by měly zvážit strategie pro přizpůsobení oblasti působnosti sociálních a pracovních právních norem tak, aby odrážely podmínky digitálního pracovního světa. Související iniciativy by měly mít podobu strukturovaného dialogu se sociálními partnery, aby se tak došlo k podloženým řešením, jež zohledňují rovněž zájem uživatelů služeb. Slibné iniciativy již existují v Německu, Nizozemsku a v Rakousku.

5.7. Jelikož tento vývoj zpochybňuje také zavedené praktiky sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, je požadován konstruktivní dialog mezi sociálními partnery s cílem rozvážit možné a nezbytné úpravy. Evropská unie může být nápomocná při podpoře tohoto sociálního dialogu tím, že poskytne financování pro související projekty sociálních partnerů a že bude podporovat související výzkumné projekty v rámci programu Horizont 2020.

5.8. Digitalizace umožňuje to, že se podnikové modely v oblasti služeb stávají mnohem méně náročnými na pracovní sílu. Tak je tomu například v bankovním sektoru, v němž byly obchodní procesy částečně zautomatizovány a přesunuty do digitální sféry. Z toho důvodu je část pracovní síly nadbytečná. Frey a Osborne (Oxfordská univerzita) očekávají, že touto automatizací budou obzvláště zasažena pracovní místa a povolání se střední výší příjmu, včetně některých svobodných povolání⁽¹³⁾. Digitalizace bude mít značný dopad na zaměstnanost i ve veřejné správě a institucích, ale též celkově vzato ve službách obecného zájmu. Tomu se doposud věnovala příliš malá pozornost. EHSV se proto k této otázce vyjádří ve zvláštním stanovisku z vlastní iniciativy.

5.9. Expertní skupina Bruegel odhaduje, že v důsledku automatizace založené na digitalizaci hrozí členským státům během následujících 20 let ztráta 40 až 60 % pracovních míst⁽¹⁴⁾. Navíc se zdá, že v digitálním věku, na rozdíl od předchozích vývojových fází průmyslu, se již celkové zvýšení produktivity v hospodářství nebude přímo promítat do nárůstu zaměstnanosti⁽¹⁵⁾. Zůstává tudíž diskutabilní, zda plně digitalizované hospodářství vytvoří dostatečnou poptávku po pracovní síle, jež by vykompenzovala odhadované ztráty pracovních míst, které přivodí automatizace služeb. Na druhou stranu přetrvává v celé Evropě nesoulad mezi nabízenými a požadovanými kvalifikacemi a je velmi obtížné činit nějaké prognózy.

5.10. Je třeba monitorovat posun v poptávce po pracovní síle v digitalizovaném odvětví služeb a poměřovat je odpracovanými hodinami. V zájmu podpory zaměstnanosti navzdory klesající poptávce po pracovní síle a v zájmu zachování sociální soudržnosti je naléhavě nutné, aby všechny zainteresované strany vedly společný dialog s cílem upozornit na možné problémy a vypracovat strategie řešení v souladu s potřebami jednotlivých členských států (např. v oblasti veřejných investic, inovací vytvářejících pracovní místa, vytváření pracovních míst a rozdělení a zkrácení práce).

6. Dopad na sociální státy a daňové systémy

6.1. To, že kvůli digitalizaci výrazně přibývá nestandardních forem zaměstnání, s sebou nese vzrůstající podíl pracovní síly, která nepřispívá k zavedeným systémům sociálního zabezpečení, jako jsou veřejné pojištění nezaměstnaných a zdravotní a penzijní pojištění, a která nemá z těchto systémů prospěch. V některých členských státech se již na toto téma vedou diskuse mezi sociálními partnery a vládou. Tento vývoj může v kombinaci s poklesem celkové míry zaměstnanosti narušit příjmy, a tím i celkovou účinnost, zavedených daňových a sociálních systémů, které se spoléhají hlavně na příjmy z poplatků a příspěvků odváděných z mezd a ze systémů spolufinancování mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, a tudíž jsou závislé na vysoké míře klasické zaměstnanosti.

6.2. Tato ztráta účinnosti by představovala vážnou hrozbu pro strukturu evropského sociálního modelu, který je založen na silné veřejné účasti na financování a poskytování služeb obecného zájmu a síti účinného sociálního zabezpečení. Nicméně úspěšné zvládnutí procesu digitalizace ve velké míře závisí na účinném poskytování služeb obecného zájmu, jako jsou moderní vzdělávací systémy a infrastruktura pro širokopásmové připojení.

⁽¹³⁾ Frey a Osborne (2013) – viz poznámka pod čarou 6.

⁽¹⁴⁾ Bruegel (2014): *The computerisation of European jobs* (Komputerizace evropských pracovních míst).

⁽¹⁵⁾ Bowles (2014) – viz poznámka pod čarou 6.

6.3. EU, vnitrostátní vlády a sociální partneři by měli zahájit diskuse zaměřené na určení politických opatření a právních předpisů, které zaručí přiměřenou míru povinné sociální ochrany pro celou pracovní sílu – včetně osob samostatně výdělečně činných, pracovníků v rámci crowdsourcingu a pracovníků v rámci ekonomiky sdílení. Je nutné vzít v úvahu, že v rámci těchto skupin budou možná zastoupeny odlišné názory.

6.4. Stejně tak je třeba pečlivě zvážit reformy daňových systémů, aby byla zajištěna podobná úroveň zdanění u všech forem příjmu, ať již je vytvořen prostřednictvím tradičně organizovaných odvětví, nebo v rámci ekonomiky sdílení. EU by měla příslušné reformy na úrovni členských států podporovat a koordinovat.

6.5. Aby byla i v budoucnu zaručena udržitelnost sociálních systémů a aby se zmírnilo zatížení faktoru práce, dalo by se prozkoumat, zda by na to mohla být použita část digitalizační dividendy.

V Bruselu dne 16. září 2015.

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Henri MALOSSE
