

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om digitaliseringens indvirkning på servicesektorerne og beskæftigelsen i forbindelse med industrielle ændringer

(sonderende udtalelse)

(2016/C 013/24)

Ordfører: Wolfgang GREIF

Medordfører: Hannes LEO

I et brev af 29. juni 2015 og under henvisning til artikel 304 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde anmodede Nicolas Schmit, minister for arbejde, beskæftigelse og social og solidarisk økonomi, på vegne af det kommende luxembourgske formandskab udvalget om at afgive en sonderende udtalelse om:

»Digitaliseringens indvirkning på servicesektorerne og beskæftigelsen i forbindelse med industrielle ændringer«

(sonderende udtalelse).

Det forberedende arbejde henvistes til Den Rådgivende Kommission for Industrielle Ændringer (CCMI), som vedtog sin sonderende udtalelse den 15. juli 2015.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 510. plenarforsamling den 16.—17. september 2015, mødet den 16. september, følgende sonderende udtalelse med 139 stemmer for, 1 stemme imod og 8 hverken for eller imod:

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1. Digitaliseringen forandrer alle dele af samfundet og økonomien og påvirker således logisk nok også arbejde og beskæftigelse. Den digitale teknologi har potentiale til at øge velstanden til hidtil usete niveauer og kan forbedre kvaliteten af arbejde og beskæftigelse i Europa. Disse muligheder er imidlertid forbundet med risici, hvilket tydeligt ses i alle økonomiske sektorer, herunder også de private servicesektorer ⁽¹⁾.

1.2. På den ene side giver de innovative tjenester og forretningsmodeller, som digitalisering muliggør, en hidtil uset stigning i produktiviteten i servicesektorerne og øger forbrugernes valgmuligheder ⁽²⁾. På den anden side har disse tjenester og forretningsmodeller betydelige følgevirkninger for arbejdsmarkedet og arbejdets tilrettelæggelse, heriblandt stigende indkomstkævheder og reduceret adgang til sociale sikringsordninger, hvilket kan have negative konsekvenser for visse grupper af arbejdstagere, hvis udfordringerne ikke imødegås.

1.3. Derfor kræver de beskæftigelsesmæssige virkninger af digitaliseringen af servicesektorerne politisk opmærksomhed og styring. Proaktive politikker på EU- og nationalt plan kan og skal sikre, at digitaliseringens åbenlyse potentiale kan udnyttes, samtidig med at dens faldgruber undgås. Med den digitale dagsorden for Europa og initiativet vedrørende det digitale indre marked er EU en aktiv aktør inden for digital politik. De fleste af de beskæftigelsesmæssige virkninger af digitaliseringen anerkendes imidlertid stadig ikke, og derfor behandles de kun i ringe omfang i de tilknyttede politikker.

1.4. Digitaliseringen er uden tvivl en af de mest dynamiske udviklingstendenser i vores tidsalder med muligheder og risici, som hænger uløseligt sammen. Den fremtidige udvikling tegner til at blive sammensat, idet nystartede virksomheder, små virksomheder og fleksible foretagender vil eksistere side om side med traditionelle virksomheder og industrier. Indtil videre har man ikke fuldt overblik over denne udviklings indvirkning på beskæftigelsen, og den kan heller ikke nøjagtigt forudsiges. Derfor øges frygten for faldende beskæftigelsesfrekvens, parallelt med at der fortsat er et misforhold mellem udbudte og efterspurgte kvalifikationer på arbejdsmarkedet i EU. I denne situation er det helt afgørende, at der er et konstruktivt samarbejde mellem og øget bevidsthed hos de væsentligste aktører, dvs. regeringer og arbejdsmarkedets parter. Det kan meget vel være, at de mange slags socioøkonomiske strukturer og det forskellige økonomiske udviklingsniveau i EU kræver særlige analyser og tilgange for at styre digitaliseringens indvirkning på arbejdsmarkedet og beskæftigelsen.

⁽¹⁾ Denne udtalelse vedrører private servicesektorer som defineret i standardiserede statistiske klassifikationer (f.eks. NACE Rev. 2 F-N; Q-T).

⁽²⁾ F.eks. det finske ministerium for beskæftigelse (2015): »Service Economy Revolution and Digitalisation«: http://www.tem.fi/files/43374/TEMjul_41_2015_web_22062015.pdf

1.5. EØSU fremhæver indlysende udfordringer for beskæftigelsen i servicesektorerne som følge af digitaliseringen og anbefaler følgende til den politiske håndtering af dem:

1.5.1. For at give EU's arbejdsstyrke de kvalifikationer, der er behov for i den digitale tidsalder, må offentlige og private investeringer i erhvervsuddannelse fremmes, og det må undersøges, om der er behov for europæiske foranstaltninger for at udbrede medlemsstaternes gode erfaringer med uddannelsesorlov i EU.

1.5.2. I en bred dialog bør det undersøges nærmere, om og i hvilket omfang arbejdstagernes privatliv har behov for yderligere beskyttelse i tider med digital mobilkommunikation overalt, og hvilke foranstaltninger der i givet fald vil være hensigtsmæssige på nationalt og europæisk plan for at begrænse den altomfattende disponibilitet og tilgængelighed. Endvidere bør der overvejes intelligente foranstaltninger for at udstyre det stigende antal selvstændige med flere valgmuligheder i denne henseende.

1.5.3. Bedre statistikker og bedre forskning i serviceøkonomien er nødvendig (på globalt og europæisk niveau) for at kunne udarbejde prognoser for udviklingen på arbejdsmarkedet samt polariseringen af arbejdet, beskæftigelsen og indtægterne. Horisont 2020 bør derfor afsætte tilstrækkelige midler til forskning i beskæftigelsen i serviceøkonomien. Desuden er der presserende behov for detaljerede og hyppigt ajourførte statistikker, der kortlægger udbredelsen og væksten i ikkegængse beskæftigelsesformer, herunder data om praksisser såsom crowdsourcing.

1.5.4. For at imødegå de stigende indkomstkævheder, som til dels skyldes digitaliseringen, bør kollektive forhandlinger fremmes på alle niveauer, navnlig i sektorer og virksomheder, som er berørt af digitaliseringen. Dette kan sikre, at de nye former for tilrettelæggelse af det digitaliserede arbejde forbedrer jobkvaliteten frem for at forringe den.

1.5.5. Solide bestemmelser om beskyttelse af ansattes personoplysninger er nødvendige for at beskytte veletablerede standarder for privatlivets fred på arbejdspladsen. EU-lovgivningen om databeskyttelse bør fastsætte høje minimumsstandarder og må ikke forhindre medlemsstaterne i at regulere yderligere. EU's forordning om databeskyttelse, der i øjeblikket forhandles, bør derfor indeholde en »åbningsklausul«, der giver medlemsstaterne mulighed for at gå videre end EU's minimumsstandarder.

1.5.6. EU og medlemsstaterne bør i dialogen med arbejdsmarkedets parter overveje strategier til udvidelse af anvendelsesområdet for sociale og arbejdsretlige standarder, så de afspejler forholdene i et digitaliseret arbejdsmiljø.

1.5.7. Industri 4.0's nye industrielle cyklus og digitaliseringen indvirker på hele samfundet. Der er behov for en konstruktiv dialog mellem arbejdsmarkedets parter, medlemsstaterne og EU med henblik på at drøfte mulige og nødvendige tilpasninger af social- og arbejdsmarkedslovgivningen. Regeringerne og arbejdsmarkedets parter har i den seneste tid iværksat lovende initiativer, f.eks. i Tyskland, Nederlandene og Østrig. I hvert tilfælde er der taget hensyn til de særlige forhold, der kendetegner udviklingen i de enkelte medlemsstater, og perspektiverne heri. God praksis bør udbredes.

1.5.8. EU, de nationale regeringer og arbejdsmarkedets parter bør indlede drøftelser med henblik på at fastlægge politiske foranstaltninger og lovgivning, der sikrer passende niveauer af obligatorisk social beskyttelse for hele arbejdsstyrken — herunder personer i ikkegængse beskæftigelsesformer.

1.5.9. De almindelige makroøkonomiske forhold varierer meget mellem medlemsstaterne. For at fremme beskæftigelsen trods faldende efterspørgsel efter arbejdskraft må man på baggrund af en dialog med alle interessenter identificere mulige problemer og med hensyntagen til behovene i de enkelte medlemsstater udvikle passende løsningsstrategier (f.eks. også på området offentlige investeringer, jobskabende innovation og jobskabelse).

1.5.10. Reformen af skattesystemerne må undersøges grundigt for at sikre ens beskatningsniveauer for alle indkomstformer, uanset om disse stammer fra traditionelt organiserede sektorer eller deleøkonomien. Det kunne overvejes at anvende en del af digitaliseringsdividenden til også fremover at sikre de sociale systemers bæredygtighed og mindske byrden på arbejdskraften.

2. Indledning: Strukturændring inden for servicesektorerne

2.1. I de seneste år er der sket store gennembrud i udviklingen af digitale teknologier. Det nye og enorme potentiale i de digitale teknologier muliggør automatisering af stadig flere opgaver og erhverv (f.eks. den selvkørende bil, tingenes internet og industri 4.0). Digitale teknologier fører desuden til drastiske fald i søge- og transaktionsomkostninger og muliggør derved udviklingen af helt nye og højt skalerbare forretningsmodeller inden for tjenesteydelser (f.eks. onlinemarkeder og -platforme, herunder den såkaldte deleøkonomi, Uber og Airbnb). Dette fremmer digitaliseringen af forretningsmodeller og -processer i en lang række økonomiske sektorer. Nogle af dem er allerede taget op i tidligere EØSU-udtalelser ⁽³⁾.

2.2. Digitaliseringen indebærer store forandringsprocesser og omstrukturering i næsten alle servicesektorer ⁽⁴⁾, som man indtil for nylig mente var modstandsdygtige over for teknologisk rationalisering. Tjenesteydelser blev i lang tid opfattet som en støtte for andre dele af økonomien (f.eks. landbrug, minedrift og fremstillings- og anlægsvirksomhed), husholdninger og forbrugere og som en ofte passiv bruger af ny teknologi. Internettets fremkomst kombineret med liberaliseringen af telekommunikationstjenester har imidlertid ændret tjenesteydelsernes rolle væsentligt.

2.3. Virkningen af denne udvikling på beskæftigelsen i de berørte sektorer er sket langsomt i løbet af de seneste årtier, men tager nu fart. Nogle af virkningerne af digitaliseringen på beskæftigelsen i servicesektorerne er allerede synlige, herunder:

- Nye kvalifikationskrav til arbejdsstyrken i serviceerhvervene.
- Investeringer, der medfører nedlæggelse af arbejdspladser, efterhånden som teknologien bliver billigere og i højere grad kan overtage opgaver, som tidligere blev varetaget af menneskelig arbejdskraft. På makroplan har dette ført til lavere efterspørgsel efter arbejdskraft i de traditionelle sektorer, og en mindre andel af BNP kan henføres til arbejdskraft ⁽⁵⁾.
- Fald i efterspørgslen efter mellem- til højt kvalificeret arbejdskraft, som forventes at falde endnu mere i den nærmeste fremtid. Ifølge forskellige skøn risikerer omkring 50 % af de nuværende arbejdspladser at blive erstattet af digital teknologi i løbet af de næste 20 år ⁽⁶⁾. Erfaringen viser imidlertid, at man ikke altid kan forlade sig på sådanne forudsigelser.

2.4. Digitaliseringen forventes i øjeblikket at bringe produktiviteten op på hidtil usete niveauer og dermed skabe en »digitaliseringsdividende« samt — og dette er bagsiden af medaljen — nedbringe efterspørgslen efter arbejdskraft — især efter arbejdstagere med kvalifikationer på mellemhøjt niveau — betydeligt. Sidstnævnte forekommer sideløbende med stigende arbejdsløshed, »udhuling af middelklassen« og stadig større indkomstskævheder ⁽⁷⁾.

2.5. Amerikansk ejede firmaer dominerer for øjeblikket den digitale økonomi, mens Europa næsten er blevet hægtet af udviklingen af digitale teknologier. Europa synes ligeledes at være dårligt forberedt på de grundlæggende ændringer, som digitaliseringen medfører, og som berører Europas økonomi og samfund (dvs. ovennævnte store produktivetsfremgang og en risiko for at skabe en ubalance, der kan føre til en stærk stigning i arbejdsløsheden for bestemte kategorier af arbejdstagere og en yderligere polarisering af samfundet), hvilket giver anledning til bekymring.

⁽³⁾ Heriblandt EUT C 12 af 15.1.2015, s. 23: Betydningen af erhvervstjenester i industrien (ordførere: Joost Van Iersel og Hannes Leo), der beskriver den fjerde industrielle revolutions særlige karakteristika.

⁽⁴⁾ Definition af serviceerhverv i henhold til statistiske klassifikationer.

⁽⁵⁾ Jf. f.eks. Brynjolfsson og McAfee (2014): *The Second Machine Age*, New York, W.W. Norton & Company, kap. 11.

⁽⁶⁾ F.eks. 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?«, 2014, »The computerisation of European jobs«, Frey, C. M., Osborne, M., »The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?«, 2013, Pajarinen, M., Rouvinen, P., Ekeland, A., »Computerization Threatens One-Third of Finnish and Norwegian Employment«, ETLA, 2015.

⁽⁷⁾ Jf. fodnote 10.

2.6. Da det er umuligt at forudse resultatet af teknologibetingede forandringer af et sådant omfang, er det tydeligvis nødvendigt at opfordre EU til at spille en aktiv rolle i udformningen af denne udvikling og i forvaltningen af virkningen heraf på beskæftigelsen og samfundet — især da en sådan aktiv rolle for øjeblikket er langt fra at være en realitet⁽⁸⁾. Denne udtalelse har til formål at rette op på dette ved at se nærmere på digitaliseringens indvirkning på beskæftigelsen i servicesektorerne og formulere tilknyttede politikanbefalinger.

3. Ændring af kvalifikationsbehov

3.1. Som en logisk følge af digitaliseringen indføres der digitale teknologier på flere og flere arbejdspladser i servicesektorerne. F.eks. oplyser næsten 60 % af de ansatte i banksektoren, at der er indført nye teknologier på deres arbejdsplads i de sidste tre år⁽⁹⁾. De ansatte skal have særlige kompetencer, dvs. »e-færdigheder«, for at blive dygtige brugere af en sådan teknologi. Dette betyder, at undervisningsplaner for erhvervsuddannelse skal ajourføres i overensstemmelse hermed, og at der må indføres relevante uddannelsesmæssige foranstaltninger.

3.2. Officielle data fra Kommissionen peger imidlertid på store flaskehalse inden for erhvervelse af færdigheder, idet det anslås, at 47 % af EU's arbejdsstyrke mangler tilstrækkelige e-færdigheder — selv om der er markante forskelle mellem landene⁽¹⁰⁾. Dette »kvalifikationsmismatch« kan sammen med spildte muligheder for jobskabelse hindre udviklingen af den digitale økonomi og dermed skade EU's konkurrenceevne, hvis problemet ikke afhjælpes.

3.3. Der er behov for pålidelig viden om kvalifikationsbehov og -mangler for at afhjælpe dette kvalifikationsmismatch i læseplanerne. EU er dog allerede aktiv på dette område, særlig gennem agenturer såsom Cedefop. Det har allerede vist sig at være en succes at lade arbejdsmarkedets parter stille sig i spidsen for en sådan udvikling af kvalifikationer, f.eks. i form af sektorråd for kvalifikationer. På denne baggrund er det beklageligt, at Kommissionen overvejer at svække deres rolle ved at erstatte arbejdsmarkedets parter med kvalifikationsalliancer omfattende en række berørte parter. Da der stadig er et problem med kvalifikationsmismatch på trods af de data om kvalifikationer, der findes, synes den manglende strategiske gennemførelse og investeringer at være det største problem.

3.4. Fremme af offentlige og private investeringer i erhvervsuddannelse er af afgørende betydning. I visse medlemsstater er der minimumsrettigheder til betalt uddannelsesorlov. Det bør undersøges, om dette er et nyttigt redskab for arbejdstagere og arbejdsgivere med hensyn til at tilpasse kvalifikationsbehovene, og om der er behov for europæiske foranstaltninger til at udbrede disse erfaringer i EU.

4. Polariseringen af arbejdets tilrettelæggelse og indkomst

4.1. Skiftende kvalifikationskrav hænger uløseligt sammen med ændringer af arbejdets tilrettelæggelse, dvs. de opgaver, som arbejdstagerne udfører, og hvordan de udfører dem. For øjeblikket fører digitaliseringen på dette område til en gradvis polarisering af beskæftigelsen i servicesektorerne, hvad angår arbejdsmæssig selvstændighed og lønninger, hvilket betyder, at job i servicesektorerne har større tendens til at være placeret i enten den høje eller lave ende af skalaen for løn og selvstændighed, med et faldende antal job mellem yderpunkterne. Samtidig ses nye tendenser, der opstår som følge af spontane tilpasninger af arbejdsmarkedet.

4.2. Digitaliserede servicesektorer skaber efterspørgsel efter arbejdskraft til udførelse af videnintensive opgaver, særlig inden for faglige og tekniske servicehverv, som f.eks. forvaltning af IT-netværk. De opgaver, der udføres af disse fagfolk, kan typisk udføres som fjernarbejde på et hvilket som helst tidspunkt ved hjælp af mobilt digitalt udstyr.

⁽⁸⁾ anbefalinger i adskillige EØSU-udtalelser (herunder, EUT C 311 af 12.9.2014, s. 15, EUT C 12 af 15.1.2015, s. 23, EUT C 332 af 8.10.2015, s. 36, EUT C 271 af 19.9.2013, s. 116, og EUT C 67 af 6.3.2014, s. 96).

⁽⁹⁾ Eurofound (2014): Working Conditions and Job Quality: Comparing Sectors in Europe.

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

4.3. En sådan fleksibel arbejdstilrettelæggelse giver normalt arbejdstagerne en stor arbejdsmæssig selvstændighed og skaber mulighed for at forbedre jobkvaliteten og mulighederne for at forene arbejdsliv og familieliv. Disse fleksible typer arbejdstilrettelæggelse skaber imidlertid også risici, hvis de ansatte hele tiden er eller føler sig forpligtet til at stå til rådighed. Et sådant »arbejde uden grænser« kan forårsage stress og udbrændthed.

4.4. I en bred dialog bør det undersøges nærmere, om og i hvilket omfang arbejdstagernes privatliv har behov for yderligere beskyttelse i tider med digital mobilkommunikation overalt, og hvilke foranstaltninger der i givet fald vil være hensigtsmæssige på nationalt og europæisk plan for at begrænse den altomfattende disponibilitet og tilgængelighed. Endvidere bør der overvejes intelligente foranstaltninger for at udstyre det stigende antal selvstændige med flere valgmuligheder i denne henseende.

4.5. I andre sektorer reduceres den arbejdsmæssige selvstændighed på grund af digitaliseringen af tjenesteydelser. Dette sker f.eks. i e-handelslogistikcentre, hvor der skabes meget rutineprægede job. I forbindelse med en sådan arbejdstilrettelæggelse får de ansatte typisk detaljerede instruktioner gennem digitalt udstyr om, hvilke varer der skal pakkes i hvilke kasser.

4.6. Et sådant rutinearbejde skaber, fordi det er standardiseret og relativt enkelt, jobmuligheder for lavtuddannede og nytillkomne på arbejdsmarkedet. Kvaliteten af sådant arbejde betragtes imidlertid ofte som lav, fordi arbejdstagerne føler, at deres kvalifikationer og færdigheder ikke udnyttes fuldt ud.

4.7. Digitaliseringen er uden tvivl en af de mest dynamiske udviklingstendenser i vores tidsalder med muligheder og risici, som hænger uløseligt sammen. Den fremtidige udvikling tegner til at blive sammensat, idet nystartede virksomheder, små virksomheder og fleksible foretagender vil eksistere side om side med traditionelle virksomheder og industrier. Indtil videre har man ikke fuldt overblik over denne udviklings indvirkning på beskæftigelsen, og den kan heller ikke nøjagtigt forudsiges. Derfor øges frygten for faldende beskæftigelsesfrekvens, parallelt med at der fortsat er et misforhold mellem udbudte og efterspurgte kvalifikationer på arbejdsmarkedene i EU. I denne situation er det helt afgørende, at der er et konstruktivt samarbejde mellem og øget bevidsthed hos de væsentligste aktører, dvs. regeringer og arbejdsmarkedets parter. Det kan meget vel være, at de mange slags socioøkonomiske strukturer og det forskellige økonomiske udviklingsniveau i EU kræver særlige analyser og tilgange for at styre digitaliseringens indvirkning på arbejdsmarkedene og beskæftigelsen.

4.8. Bedre statistikker og bedre forskning i serviceøkonomien er nødvendig (på globalt og europæisk niveau) for at kunne give detaljerede prognoser for udviklingen på arbejdsmarkedet samt polariseringen af arbejdet og beskæftigelsen. Der bør således afsættes tilstrækkelige midler til forskning i beskæftigelsen i servicesektorerne og arbejdets tilrettelæggelse under Horisont 2020. Forskningsresultaterne skal føres ud i livet af aktive beskæftigelsespolitikker, som sikrer, at mulighederne for digitale jobs af høj kvalitet udnyttes, mens risici undgås. Hertil kommer, at indførelse af nye former for arbejdstilrettelæggelse bør gøres til genstand for forhandling mellem arbejdsmarkedets parter for at sikre, at nye former for tilrettelæggelse af det digitaliserede arbejde forbedrer jobkvaliteten frem for at forringe den.

4.9. Med sådanne tendenser til polarisering inden for arbejdstilrettelæggelse følger polariseringen af indtægter, hvilket Europa-Parlamentet også har bemærket⁽¹¹⁾. Dette fremmes i nogle tilfælde af manglen på eller omgåelse af kollektive overenskomster. Dette er f.eks. tilfældet, når udbydere af digitale tjenester understreger deres forretningsmodellers særlige karakter for at bestride, at de gældende kollektive overenskomster finder anvendelse på deres ansatte. I denne forbindelse hævder nogle e-handelsvirksomheder, at deres arbejdsstyrke ikke kan betragtes som detailarbejdstagere og derfor er udelukket fra kollektivt aftalte sektorspecifikke lønninger.

4.10. For at imødegå de stigende indkomstskævheder, som til dels skyldes digitaliseringen, bør kollektive forhandlinger på alle niveauer fremmes, først og fremmest i sektorer og virksomheder, der berøres af digitaliseringen.

⁽¹¹⁾ Europa-Parlamentet (2015): Løn- og indkomstforskelle i Den Europæiske Union.

4.11. Arbejdstagere i digitaliserede former for arbejdstilrettelæggelse producerer store mængder personlige data, som indeholder oplysninger om, hvor de ansatte gør hvad, hvornår og med hvem. Ud over at skabe muligheder for meget effektivt arbejde i uhindrede informationsstrømme giver dette også mulighed for indgribende praksis i form af overvågning af de ansatte, som bringer de veletablerede standarder for privatlivets fred på arbejdspladsen i fare.

4.12. Solide bestemmelser om beskyttelse af ansattes personoplysninger er nødvendige for at beskytte veletablerede standarder for privatlivets fred på arbejdspladsen. EU-lovgivningen om databeskyttelse bør fastsætte høje minimumsstandarder og må ikke forhindre medlemsstaterne i at regulere yderligere. EU's forordning om databeskyttelse, der i øjeblikket forhandles, bør derfor indeholde en »åbningsklausul«, der giver medlemsstaterne mulighed for at gå videre end EU's minimumsstandarder.

5. Ændring af beskæftigelse og arbejdsmarkedets institutioner

5.1. Da oplysninger kan udveksles over lange afstande og mellem mange mennesker med meget få omkostninger, muliggør de digitale teknologier meget opsplittede forretningsmodeller. Dette mindsker behovet for stive, funktionelt og geografisk integrerede virksomhedsstrukturer med klart fastlagte ansatte, hierarkier og lokaler.

5.2. En sådan udvikling øger virksomhedernes mulighed for at anvende arbejdskraft med fleksible kontrakter, f.eks. i form af selvstændige erhvervsdrivende. For nylig har der været en stor vækst i selvstændig virksomhed⁽¹²⁾, særlig i servicesektorer såsom IKT, medier og administrative tjenester og støttetjenester. Praksisser såsom crowdsourcing, dvs. onlineplatforme, der giver virksomheder mulighed for at offentliggøre udbud af opgaver, som freelancere konkurrerer om, forventes at føre til yderligere vækst i selvstændig virksomhed. Endvidere er konkurrencen om jobmuligheder på sådanne crowdsourcing-platforme global og indebærer en konkurrencemæssig fordel for tilbudsgivere fra steder med lave leveomkostninger, lav indkomstskat og et lavt socialsikringsniveau.

5.3. Nogle arbejdstagere påskønner den fleksibilitet, der er forbundet med sådanne beskæftigelsesaftaler. Den stærke vækst i ikkegængs beskæftigelse bevirker imidlertid, at de veletablerede arbejdsmarkedsinstitutioner (såsom lovgivning om sikkerhed i ansættelsen, ordninger for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, kollektive overenskomster og strukturer for arbejdsmarkedsdialog) risikerer at blive delvist ineffektive. Desuden kommer sådanne arbejdsmarkedsinstitutioner med den stigende grænseoverskridende konkurrence mellem jobsøgere, f.eks. crowdsourcing-portaler, under konkurrencepres. Det er op til de nationale arbejdsmarkedsparter og regeringer at udarbejde passende løsninger med henblik på også i fremtiden at sikre et fair og inklusivt arbejdsmarked for alle beskæftigelsesformer i lyset af de digitale forandringer.

5.4. Beskæftigelsen i deleøkonomien er særlig skrøbelig i denne forbindelse. I mange tilfælde er ansættelsesforholdet og de berørte parter retlige status stadig uklare. Spørgsmålet om, hvorvidt føreren af et privat køretøj, som kan hyres via en onlineplatform, er selvstændig erhvervsdrivende eller ansat, og i givet fald af hvem — passageren eller operatøren af onlineplatformen — er ofte uklare. Dette gør identifikationen af relevant lovgivning, hvad angår både arbejdsmarkeds- og ansvarslovgivning og kollektivt aftalte bestemmelser, til en juridisk udfordring. Hvis ingen af de fastsatte lovkategorier og kollektive overenskomster finder anvendelse, ville deleøkonomien fungere i retlige gråzoner. Dette kan udøve et konkurrencepres på beskæftigelse og virksomheder, der opererer inden for veletablerede lovkategorier og kollektive overenskomster.

5.5. For øjeblikket mangler der pålidelige og ajourførte oplysninger til at kunne vurdere, hvilke beskæftigelsespolitiske tiltag der er hensigtsmæssige for deleøkonomien. For at afhjælpe dette er der presserende behov for detaljerede og hyppigt ajourførte beskæftigelsesstatistikker for ikkegængse og nye beskæftigelsesformer.

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

5.6. EU og medlemsstaterne bør overveje strategier til, hvordan anvendelsesområdet for sociale og arbejdsretlige standarder kan tilpasses således, at de afspejler vilkårene på et digitalt arbejdsmarked. Tilknyttede initiativer bør have form af en struktureret dialog med arbejdsmarkedets parter med henblik på at finde frem til evidensbaserede løsninger, som også tager højde for tjenestebrugernes interesser. Der er allerede lanceret lovende initiativer i Tyskland, Nederlandene og Østrig.

5.7. Da denne udvikling også udfordrer den veletablerede praksis med arbejdsmarkedets dialog og kollektive overenskomster, er der behov for en konstruktiv dialog mellem arbejdsmarkedets parter for at overveje mulige og nødvendige tilpasninger. EU kan medvirke til at tilskynde til en sådan dialog ved at sikre støtte til projekter gennemført af arbejdsmarkedets parter og ved at tilskynde til forskningsprojekter under Horisont 2020-programmet.

5.8. Digitaliseringen gør det muligt for forretningsmodeller i servicesektorerne at blive meget mindre arbejdskraftintensive. Det gælder f.eks. i banksektoren, hvor forretningsprocesserne er blevet delvist automatiseret og overført til det digitale område. Dette gør en del af arbejdsstyrken overflødig. Frey og Osborne (Oxford Universitet) forventer, at mellemindkomstjob og -hverv, herunder nogle liberale erhverv, især bliver berørt af en sådan automatisering⁽¹³⁾. Digitaliseringen vil også have en betydelig indvirkning på beskæftigelsen inden for den offentlige forvaltning og i offentlige institutioner og, mere generelt, inden for tjenesteydelser af almen interesse, hvilket indtil nu ikke er taget tilstrækkeligt med i betragtning. EØSU vil derfor behandle dette i en separat initiativudtalelse.

5.9. Tænkertanken Bruegel skønner, at EU-medlemsstaterne risikerer at miste 40-60 % af arbejdspladserne i løbet af de næste 20 år på grund af digitaliseringsbetinget automatisering⁽¹⁴⁾. Det ser desuden ud til, at en overordnet produktivitetstremgang i økonomien ikke længere som i tidligere faser af den industrielle udvikling giver sig direkte udslag i en stigning i beskæftigelsen⁽¹⁵⁾. Det er derfor stadig tvivlsomt, om en fuldt digitaliseret økonomi skaber tilstrækkelig efterspørgsel efter arbejdskraft til at opveje de anslåede tab af arbejdspladser, der skyldes automatiseringen af tjenesteydelser. På den anden side er der i hele Europa lige som før uoverensstemmelser mellem de udbudte og de efterspurgte kvalifikationer, og det er svært at danne sig et forhåndsbillede af situationen.

5.10. Ændringer i efterspørgslen efter arbejdskraft i den digitaliserede serviceøkonomi målt i arbejdstimer skal overvåges nøje. For at fremme beskæftigelsen trods faldende efterspørgsel efter arbejdskraft og undgå at bringe den sociale samhørighed i fare, er der akut behov for en fælles dialog mellem alle interessenter for at gøre opmærksom på de eventuelle problemer og for i de enkelte medlemsstater at udvikle løsningsstrategier alt efter behovene (f.eks. inden for offentlige investeringer i jobskabende innovation, jobskabelse, fordeling af arbejde og nedsættelse af arbejdstiden).

6. Virkningen på velfærdsstater og skatteordninger

6.1. Den stærke vækst i ikkegængse beskæftigelsesformer, som skyldes digitaliseringen, medfører, at en stigende del af arbejdsstyrken ikke bidrager til og ikke kan udnytte veletablerede sociale sikringsordninger såsom offentlig arbejdsløsheds-, syge- og pensionsforsikring. I nogle medlemsstater er dette emne allerede genstand for debat mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen. En sådan udvikling kan kombineret med faldende overordnede beskæftigelsesfrekvenser udhule indtægterne for og dermed den overordnede effektivitet i de veletablerede skatte-, og velfærdsordninger, der beror på indtægter, som primært stammer fra beskatning af og afgifter på løn samt systemer med arbejdsgiver arbejdsstager samfinansiering og således afhænger af en høj standardbeskæftigelse.

6.2. Dette tab af effektivitet ville være en alvorlig trussel mod strukturen i den europæiske sociale model, som er baseret på stærk offentlig deltagelse i finansieringen og leveringen af tjenesteydelser af almen interesse og effektive sociale sikkerhedsnet. En vellykket beherskelse af digitaliseringsprocessen afhænger dog i høj grad af en effektiv levering af tjenesteydelser af almen interesse såsom moderne uddannelsessystemer og bredbåndsinfrastruktur.

⁽¹³⁾ Frey og Osborne (2013), nævnt i fodnote 6.

⁽¹⁴⁾ Bruegel (2014): »The computerisation of European jobs«.

⁽¹⁵⁾ Bowles (2014), nævnt i fodnote 6.

6.3. EU, de nationale regeringer og arbejdsmarkedets parter bør indlede drøftelser med henblik på at fastlægge politiske foranstaltninger og lovgivning, der sikrer passende niveauer af obligatorisk social beskyttelse for hele arbejdsstyrken — herunder selvstændige erhvervsdrivende, crowd-arbejdstagere og arbejdstagere i deleøkonomien. Der bør tages hensyn til, at der kan være divergerende meninger inden for disse grupper.

6.4. Reformen af skattesystemerne må tilsvarende undersøges grundigt for at sikre ens beskatningsniveauer for alle indkomstformer, uanset om disse stammer fra traditionelt organiserede sektorer eller deleøkonomier. EU bør tilskynde til og koordinere sådanne tilsvarende reformer på medlemsstatsplan.

6.5. For at sikre socialsystemernes bæredygtighed også i fremtiden og lette presset på arbejdsfaktoren kan det overvejes at anvende en del af digitaliseringsdividenden til dette formål.

Bruxelles, den 16. september 2015.

Henri MALOSSE
Formand for
Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg
