

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie wpływu digitalizacji na sektory usługowe i zatrudnienie w związku z przemianami w przemyśle

(opinia rozpoznawcza)

(2016/C 013/24)

Sprawozdawca: Wolfgang GREIF

Współsprawozdawca: Hannes LEO

Pismem z dnia 29 czerwca 2015 r. Nicolas Schmit, minister pracy, zatrudnienia oraz gospodarki społecznej i solidarnej Luksemburga, działając na podstawie art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w imieniu przyszłej prezydencji luksemburskiej zwrócił się do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego o opracowanie opinii rozpoznawczej w sprawie

wpływu digitalizacji na sektory usługowe i zatrudnienie w związku z przemianami w przemyśle.

Komisja Konsultacyjna ds. Przemian w Przemysle (CCMI), której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię rozpoznawczą dnia 15 lipca 2015 r.

Na 510. sesji plenarnej w dniach 16–17 września 2015 r. (posiedzenie z dnia 16 września 2015 r.) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 139 do 1 (8 osób wstrzymało się od głosu) przyjął następującą opinię rozpoznawczą:

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Digitalizacja przekształca wszystkie grupy społeczne i sektory gospodarki, a zatem logicznie dotyczy także pracy i zatrudnienia. Technologia cyfrowa może wywindować dobrobyt na bezprecedensowy poziom oraz podnieść jakość pracy i zatrudnienia w Europie. Jednakże z możliwościami tymi wiążą się także zagrożenia, które uwidaczniają się we wszystkich branżach gospodarki, w tym w prywatnym sektorze usług⁽¹⁾.

1.2. Z jednej strony innowacyjne usługi i modele biznesowe, które umożliwia digitalizacja, zwiększają wydajność usług na niewyobrażalną dotychczas skalę i oferują konsumentom większy wybór⁽²⁾. Z drugiej strony wywierają one znaczny wpływ na rynek pracy i organizację pracy, na przykład powodują wzrost nierówności w dochodach oraz ograniczenie dostępu do systemów zabezpieczenia społecznego, co może mieć negatywne skutki dla określonych grup pracowników, jeśli nie podejmie się stosownych środków zaradczych.

1.3. Wpływ digitalizacji usług na zatrudnienie zasługuje zatem na polityczną uwagę i wymaga odpowiedniego zarządzania. Proaktywne kształtowanie polityki na szczeblu europejskim i krajowym może i musi zagwarantować, by uwolniony mógł zostać oczywisty potencjał digitalizacji, a przy tym by uniknięto związanych z nią problemów. UE aktywnie angażuje się w dziedzinę polityki cyfrowej poprzez Europejską agendę cyfrową oraz inicjatywę dotyczącą jednolitego rynku cyfrowego. Jednakże do tej pory jedynie nieliczne efekty digitalizacji na zatrudnienie doczekały się uznania, co sprawia, że podejmuje się mało działań zaradczych w ramach odpowiednich polityk.

1.4. Digitalizacja jest z pewnością jedną z najbardziej dynamicznych zmian naszych czasów, zaś towarzyszące jej szanse i zagrożenia są ściśle ze sobą powiązane. Przyszłe tendencje będą miały zapewne złożony charakter i będą obejmować nowe przedsiębiorstwa, małe firmy oraz elastyczne formy działalności prowadzonej równoległe do tradycyjnych przedsiębiorstw i branż przemysłu. Obecnie trudno w pełni pojąć oraz dokładnie przewidzieć, jak zmiany te będą oddziaływać na zatrudnienie. Dlatego wraz z utrzymującym się niedopasowaniem umiejętności na unijnym rynku pracy rosną obawy, że stopa zatrudnienia będzie spadać. Kluczowe znaczenie w tej sytuacji ma konstruktywna współpraca i wzrost świadomości sytuacji u najważniejszych podmiotów, tj. u rządów i partnerów społecznych. Duża różnorodność struktur społeczno-gospodarczych i zróżnicowany poziom rozwoju gospodarczego w UE może wymagać specjalnych badań i sposobów podejścia, by zarządzać skutkami, jakie digitalizacja wywiera na rynki pracy i zatrudnienie.

⁽¹⁾ Niniejsza opinia dotyczy sektora usług prywatnych, zgodnie z definicjami określonymi w standardowych klasyfikacjach statystycznych (np. NACE Rev. 2 F-N; Q-T).

⁽²⁾ Zob. np. fińskie ministerstwo zatrudnienia (2015): *Service Economy Revolution and Digitalisation*: http://www.tem.fi/files/43374/TEMjul_41_2015_web_22062015.pdf

1.5. EKES zwraca uwagę na oczywiste wyzwania, jakie niesie ze sobą digitalizacja dla zatrudnienia w sektorze usług. Przedstawia ponadto następujące zalecenia, dzięki którym można będzie stawić im czoła w wymiarze politycznym:

1.5.1. Aby wyposażyć siłę roboczą UE w umiejętności potrzebne w epoce cyfrowej, należy wspierać publiczne i prywatne inwestycje w kształcenie zawodowe oraz przeanalizować, czy potrzebne są działania na poziomie europejskim w celu upowszechnienia w UE dobrych doświadczeń państw członkowskich dotyczących urlopu szkoleniowego.

1.5.2. Należy przeprowadzić szeroko zakrojony dialog i ocenić, czy i w jakim zakresie prywatne życie pracowników wymaga dodatkowej ochrony w czasach wszechobecnej cyfrowej komunikacji mobilnej oraz jakie ewentualnie środki mają sens na poziomie krajowym i europejskim z myślą o ograniczeniu powszechnej dostępności. Ponadto trzeba rozważyć podjęcie inteligentnych środków wzmacniających w tym zakresie pozycję osób samozatrudnionych, których liczba rośnie.

1.5.3. Potrzebne są lepsze statystyki i badania (na poziomie globalnym i europejskim) na temat gospodarki usługowej, by bardziej szczegółowo ująć prognozy dotyczące rozwoju sytuacji na rynku pracy i polaryzacji pracy, zatrudnienia i dochodów. W związku z tym program „Horyzont 2020” powinien zapewnić odpowiednie finansowanie badań w zakresie zatrudnienia w gospodarce usługowej. Ponadto pilnie potrzebne są szczegółowe i regularnie aktualizowane statystyki ukazujące rozprzestrzenianie i wzrost nietypowych form zatrudnienia, w tym dane dotyczące takich praktyk jak pozyskiwanie wiedzy z tłumu (*crowdsourcing*).

1.5.4. Aby przeciwstawić się rosnącej nierówności dochodów, dokonującej się częściowo za sprawą cyfryzacji, należy wspierać rokowania zbiorowe na wszystkich poziomach, a przede wszystkim również w sektorach i przedsiębiorstwach, na które ma wpływ digitalizacja. Dzięki temu można zagwarantować, że nowe formy zdigitalizowanej organizacji pracy podniosą jakość miejsc pracy, a nie doprowadzą do jej pogorszenia.

1.5.5. Potrzebne są solidne przepisy dotyczące ochrony danych osobowych pracowników w celu ochrony ustalonych standardów prywatności w pracy. Europejskie przepisy dotyczące ochrony danych powinny określać wysokie standardy minimalne. Ponadto nie powinny powstrzymywać państw członkowskich od wprowadzania dalszych uregulowań. Obecnie negocjowane rozporządzenie UE w sprawie ochrony danych powinno zatem zawierać klauzulę otwarcia umożliwiającą państwom członkowskim wyjście poza minimalne normy unijne.

1.5.6. UE i państwa członkowskie powinny wraz z partnerami społecznymi poszukiwać strategii pozwalających tak dopasować zakres obowiązywania norm socjalnych i norm prawa pracy, aby odzwierciedlały one warunki realiów pracy w epoce cyfrowej.

1.5.7. Nowy cykl przemysłowy czwartej rewolucji przemysłowej (Industry 4.0) i digitalizacja oddziałują na całe społeczeństwo. Należy podjąć konstruktywny dialog między partnerami społecznymi, państwami członkowskimi i UE w celu rozważenia skutków dla rynku pracy oraz możliwych i koniecznych dostosowań w dziedzinie prawa socjalnego i prawa pracy. W ostatnim czasie rządy i partnerzy społeczni Niemiec, Niderlandów i Austrii podjęli w tej dziedzinie obiecujące działania. W każdym razie uwzględniono specyficzne cechy rozwoju w danym kraju i związane z tym szanse. Należy upowszechniać sprawdzone rozwiązania.

1.5.8. UE, rządy krajowe i partnerzy społeczni powinni zainicjować debaty zmierzające do określenia środków politycznych i przepisów gwarantujących odpowiedni poziom obowiązkowej ochrony socjalnej wszystkich pracowników – w tym osób pracujących na podstawie nietypowych form zatrudnienia.

1.5.9. Ogólnoekonomiczne warunki ramowe różnią się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich. Aby pobudzić zatrudnienie pomimo spadającego popytu na pracę, należy poprzez dialog ze wszystkimi zainteresowanymi stronami określić możliwe problemy i zgodnie z potrzebami poszczególnych państw członkowskich opracować odpowiednie strategie rozwiązań (np. w dziedzinie inwestycji publicznych, innowacji sprzyjających zatrudnieniu, a także w dziedzinie alokacji siły roboczej i skracania czasu pracy).

1.5.10. Konieczne jest dokładne przeanalizowanie reform systemów podatkowych, by zapewnić podobny poziom opodatkowania wszystkich rodzajów dochodów, czy to wytwarzanych w tradycyjnie zorganizowanych sektorach, czy to w ramach gospodarki dzielenia się. By również w przyszłości zapewnić stabilność systemów opieki społecznej i zmniejszyć obciążenie czynnika pracy, można by rozważyć wykorzystanie w tym celu części dywidendy związanej z digitalizacją.

2. Wprowadzenie: zmiana strukturalna w usługach

2.1. W ostatnich latach byliśmy świadkami przełomu w rozwoju technologii cyfrowych. Nowe i niezwykle potężne możliwości technologii cyfrowych pozwalają na automatyzację coraz większej liczby zadań i zawodów (np. samochód bezzałogowy, internet przedmiotów, przemysł 4.0). Ponadto technologie cyfrowe prowadzą do radykalnego obniżenia kosztów wyszukiwania i transakcji, w ten sposób umożliwiając rozwój całkowicie nowych i wysoce skalowalnych modeli biznesowych w sektorach usługowych (np. rynki i platformy internetowe, w tym tzw. gospodarka dzielenia się, Uber, Airbnb). Zachęca to do digitalizacji modeli i procesów biznesowych w wielu sektorach gospodarki. Niektóre z nich omówiono już w poprzednich opiniach EKES-u⁽³⁾.

2.2. Digitalizacja pociąga za sobą procesy istotnych zmian i restrukturyzację w prawie wszystkich sektorach branży usługowej⁽⁴⁾, którą jeszcze całkiem niedawno uważano za odporną na racjonalizację technologiczną. Usługi były długo postrzegane jako sektor, który wspiera inne segmenty gospodarki (np. rolnictwo, górnictwo, przemysł wytwórczy i budownictwo), gospodarstwa domowe i konsumentów. Ponadto traktowano je jako głównie biernego użytkownika nowych technologii. Jednakże pojawienie się internetu, w połączeniu z liberalizacją usług telekomunikacyjnych, istotnie zmieniło rolę usług.

2.3. W ostatnich dekadach wpływ tych zmian na zatrudnienie w stosownych sektorach narastał powoli, lecz teraz nabiera tempa. Widoczne są już niektóre skutki digitalizacji na zatrudnienie w usługach, w tym:

- wymaganie od pracowników sektora usług opanowania nowych umiejętności,
- inwestycje powodujące likwidację miejsc pracy, wynikające z coraz niższych cen technologii i jej coraz większej zdolności do przejmowania zadań przedtem zarezerwowanych dla ludzi; na szczeblu makro doprowadziło to w tradycyjnych sektorach do spadku zapotrzebowania na pracę, w związku z czym zmniejsza się jej udział w tworzeniu PKB⁽⁵⁾,
- spadek zapotrzebowania na pracowników posiadających średnie i wysokie kwalifikacje – w najbliższej przyszłości oczekuje się dalszego jego spadku; według różnych szacunków istnieje ryzyko, że w następnych 20 latach około 50 % dzisiejszych miejsc pracy zostanie zastąpionych przez technologię cyfrową⁽⁶⁾. Doświadczenie pokazuje jednak, że takie prognozy należy traktować ostrożnie.

2.4. Obecnie cyfryzacja obiecuje podnieść wydajność do niespotykanego wcześniej poziomu, a co za tym idzie, uzyskać „dywidendę związaną z digitalizacją”. Jednocześnie – i to jest druga strona medalu – digitalizacja istotnie zmniejsza popyt na pracę, zwłaszcza zapotrzebowanie na pracowników posiadających średnie kwalifikacje. Idzie to w parze z rosnącym bezrobociem, „rozpadem klasy średniej” oraz dalszym pogłębianiem się nierówności w dochodach⁽⁷⁾.

2.5. Obecnie gospodarka cyfrowa jest zdominowana przez firmy amerykańskie, natomiast Europa w znacznej mierze pozostała w tyle pod względem rozwoju technologii cyfrowych. Podobnie, Europa wydaje się źle przygotowana na fundamentalne zmiany wywołane wpływem cyfryzacji na naszą gospodarkę i społeczeństwo (tj. na wspomniany już masowy wzrost wydajności i ryzyko zakłóceń równowagi, które mogą prowadzić do wyraźnego wzrostu bezrobocia wśród określonych kategorii pracowników i do dalszej polaryzacji społeczeństwa). Jest to powód do niepokoju.

⁽³⁾ Zob. m.in.: Znaczenie usług dla przedsiębiorstw w przemyśle (sprawozdawcy: Joost van Iersel i Hannes Leo) (Dz.U. C 12 z 15.1.2015, s. 23); opinia omawia szczególne cechy tzw. czwartej rewolucji przemysłowej.

⁽⁴⁾ Przyjęto tu definicję sektorów usługowych powszechnie stosowaną w klasyfikacjach statystycznych.

⁽⁵⁾ Zob. np. Brynjolfsson i McAfee (2014): *The Second Machine Age*, New York, W.W. Norton & Company, Rozdz. 11.

⁽⁶⁾ Zob. np. 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⁾ Zob. przypis 10.

2.6. Wprawdzie nie możemy przewidzieć skutków dokonujących się na wielką skalę zmian stymulowanych przez technologię, oczywiste jest jednak, że należy apelować do UE o odgrywanie aktywnej roli w kształtowaniu tych zmian i zarządzaniu ich wpływem na zatrudnienie i społeczeństwo – zwłaszcza że obecnie bardzo daleko UE do odgrywania takiej czynnej roli⁽⁸⁾. Celem niniejszej opinii jest naprawa tego stanu rzeczy poprzez omówienie wpływu digitalizacji na zatrudnienie w usługach i przedstawienie stosownych zaleceń politycznych.

3. Zmiana potrzeb w zakresie umiejętności

3.1. Logiczną konsekwencją digitalizacji jest wprowadzanie technologii cyfrowych do coraz większej liczby miejsc pracy w sektorach usługowych. Przykładowo prawie 60 % pracowników w sektorze bankowości deklaruje, że w ciągu ostatnich trzech lat w ich miejscach pracy wprowadzono nowe technologie⁽⁹⁾. Pracownicy muszą posiadać szczególne kompetencje, tzn. „e-umiejętności”, by stać się sprawnymi użytkownikami takich technologii. To wymaga odpowiedniej aktualizacji programów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wdrożenia odnośnych środków szkoleniowych.

3.2. Oficjalne dane Komisji wskazują jednak na istnienie poważnego problemu wąskich gardeł w obszarze pozyskiwania kwalifikacji – szacuje się, że 47 % siły roboczej w UE nie dysponuje wystarczającymi umiejętnościami cyfrowymi – chociaż istnieją w tym względzie wyraźne różnice między krajami⁽¹⁰⁾. Oznacza to, że oprócz zmarnowania szansy na tworzenie miejsc pracy, to „niedopasowanie umiejętności” może utrudniać rozwój gospodarki cyfrowej i w ten sposób zmniejszać konkurencyjność UE, jeśli nie zostaną podjęte odpowiednie działania.

3.3. Potrzebna jest rzetelna wiedza na temat potrzeb w zakresie umiejętności, a także na temat niedoboru kwalifikacji, aby poprzez programy nauczania zaradzić temu niedopasowaniu umiejętności. W istocie UE jest już aktywna w tej dziedzinie, w szczególności poprzez agencje takie jak CEDEFOP. Umożliwienie partnerom społecznym odgrywanie wiodącej roli w gromadzeniu informacji na temat umiejętności, na przykład za pośrednictwem rad ds. umiejętności sektorowych, już teraz okazało się udaną praktyką. W tym kontekście należy ubolewać, że Komisja rozważa osłabienie ich roli poprzez zastąpienie rad ds. umiejętności, w które zaangażowani są partnerzy społeczni, wielostronnymi sojuszami na rzecz umiejętności. Ponieważ jednak problem niedopasowania umiejętności utrzymuje się pomimo dostępnych informacji w tym zakresie, wydaje się, że głównym problemem jest tu brak strategicznego wdrożenia oraz inwestycji.

3.4. Kluczowe znaczenie ma tu wspieranie publicznych i prywatnych inwestycji w kształcenie i szkolenie zawodowe. W niektórych państwach członkowskich wprowadzono minimalne prawa do płatnego urlopu szkoleniowego. Należy przeanalizować, czy dla pracowników i pracodawców jest to sensowne narzędzie dostosowywania umiejętności do zapotrzebowania i czy potrzebne są działania na poziomie europejskim mające na celu upowszechnienie tych doświadczeń w UE.

4. Polaryzacja organizacji pracy i dochodów

4.1. Zmieniające się wymogi dotyczące umiejętności powiązane są z przeobrażeniami w organizacji pracy, tj. w zadaniach wykonywanych przez pracowników i sposobach ich realizacji. W tym obszarze cyfryzacja prowadzi obecnie do stopniowej polaryzacji zatrudnienia w usługach pod względem autonomii pracy oraz wynagrodzeń, co oznacza, że miejsca pracy w sektorach usługowych z większym prawdopodobieństwem sytuują się blisko górnego lub dolnego końca skali wynagrodzeń i autonomii pracowników, natomiast liczba miejsc pracy między tymi skrajnościami maleje. Jednocześnie obserwuje się też nowe tendencje wynikające ze spontanicznego dostosowywania się rynku pracy.

4.2. Zdigitalizowany sektor usługowy stwarza zapotrzebowanie na pracowników wykonujących zadania wymagające specjalistycznej wiedzy, zwłaszcza w segmentach usług specjalistycznych i technicznych, np. w zakresie zarządzania sieciami informatycznymi. Zadania wykonywane przez tych profesjonalistów można zazwyczaj przeprowadzić na odległość i w dowolnym momencie przy użyciu przenośnych urządzeń cyfrowych.

⁽⁸⁾ Odpowiednie zalecenia zawarte w różnych opiniach EKES-u (w tym Dz.U. C 311 z 12.9.2014, s. 15; Dz.U. C 12 z 15.1.2015, s. 23; Dz.U. C 332 z 8.10.2015, s. 36; Dz.U. C 271 z 19.9.2013, s. 116 i Dz.U. C 67 z 6.3.2014, s. 96).

⁽⁹⁾ Eurofound (2014): Warunki pracy i jakość zatrudnienia: porównanie sektorów w Europie.

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

4.3. Takie elastyczne rodzaje organizacji pracy zwykle zapewniają wysoki poziom autonomii pracy, a zatem odznaczają się potencjałem podniesienia jakości miejsc pracy oraz zwiększają i ułatwiają możliwość pogodzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Tak elastyczne formy pracy stwarzają jednak również zagrożenia, jeśli pracownicy są lub czują się zobowiązani do stałej dyspozycyjności zawodowej. Taka „praca bez granic” może powodować stres i wypalenie zawodowe.

4.4. W ramach szerokiego dialogu należy dokładniej przeanalizować, czy i w jakim zakresie w czasach wszechobecnej cyfrowej komunikacji mobilnej niezbędna jest dodatkowa ochrona życia prywatnego pracowników i jakie środki w razie potrzeby należałoby przyjąć na szczeblu krajowym i europejskim w celu ograniczenia szeroko zakrojonej dyspozycyjności czy dostępności. Należy również rozważyć inteligentne środki mające na celu poprawę w tym zakresie pozycji osób samozatrudnionych, których liczba rośnie.

4.5. W innych sektorach digitalizacja usług zmniejsza autonomię miejsc pracy. Ma to miejsce na przykład w centrach logistycznych związanych z handlem elektronicznym, gdzie powstają miejsca pracy charakteryzujące się dużym stopniem rutyny. W takich formach organizacji pracy pracownicy zwykle otrzymują za pośrednictwem urzędów cyfrowych szczegółowe polecenia na temat tego, który przedmiot zapakować do którego pudełka.

4.6. Ze względu na swój standardowy i stosunkowo prosty charakter, takie rutynowe formy pracy stwarzają dostępne możliwości zatrudnienia pracownikom o niskich kwalifikacjach oraz osobom dopiero wchodzącym na rynek pracy. Jakość takiej pracy postrzega się jednak często jako niską, dlatego że pracownicy mają poczucie niepełnego wykorzystania swoich umiejętności i zdolności.

4.7. Digitalizacja jest z pewnością jednym z najbardziej dynamicznych osiągnięć naszych czasów, z którym ściśle wiążą się szanse i zagrożenia. Przyszłe tendencje będą miały zapewne złożony charakter i będą obejmować nowe przedsiębiorstwa, małe firmy oraz elastyczne formy działalności prowadzonej równoległe do tradycyjnych przedsiębiorstw i branż przemysłu. Obecnie trudno w pełni pojąć oraz dokładnie przewidzieć, jak zmiany te będą oddziaływać na zatrudnienie. Dlatego wraz z utrzymującym się niedopasowaniem umiejętności na unijnym rynku pracy rosną obawy, że stopa zatrudnienia będzie spadać. Kluczowe znaczenie w tej sytuacji ma konstruktywna współpraca i wzrost świadomości sytuacji u najważniejszych podmiotów, tj. u rządów i partnerów społecznych. Duża różnorodność struktur społeczno-gospodarczych i zróżnicowany poziom rozwoju gospodarczego w UE może wymagać specjalnych badań i sposobów podejścia, by zarządzać skutkami, jakie digitalizacja wywiera na rynki pracy i zatrudnienie.

4.8. Potrzebne są lepsze statystyki i badania dotyczące sektora usług (na poziomie światowym i europejskim), by szczegółowo przedstawić prognozy dotyczące rozwoju rynku pracy oraz polaryzację pracy i zatrudnienia. W związku z tym należy zapewnić w ramach programu „Horyzont 2020” odpowiednie środki finansowe na badania dotyczące zatrudnienia w sektorze usług i organizacji pracy. Wyniki badań muszą być wprowadzone w życie poprzez aktywne strategie zatrudnienia, które zapewnią wykorzystanie szans na wysokiej jakości miejsca pracy w sektorze cyfrowym, przy jednoczesnym unikaniu ryzyka. Ponadto wprowadzanie nowych form organizacji pracy powinno być przedmiotem negocjacji między partnerami społecznymi w celu zapewnienia, że nowe formy organizacji pracy związane z cyfryzacją poprawią jakość zatrudnienia, a nie pogorszą ją.

4.9. Tego rodzaju tendencjom do polaryzacji organizacji pracy towarzyszy polaryzacja wynagrodzeń, co odnotował także Parlament Europejski⁽¹¹⁾. W niektórych przypadkach przyczynia się do tego brak układów zbiorowych pracy lub ich obchodzenie. Ma to na przykład miejsce wtedy, gdy dostawcy usług cyfrowych twierdzą, że ich modele biznesowe mają specyficzny charakter. Robią to, by zakwestionować możliwość stosowania obowiązujących porozumień zbiorowych do swoich pracowników. W tym celu niektóre firmy z sektora handlu elektronicznego utrzymują, że ich personelu nie można zaliczyć do pracowników handlu detalicznego, a zatem, że w jego przypadku nie mają zastosowania zbiorowo uzgadniane wynagrodzenia w sektorze handlu detalicznego.

4.10. By przeciwstawić się rosnącej nierówności dochodów, dokonującej się częściowo za sprawą cyfryzacji, należy wspierać rokowania zbiorowe na wszystkich szczeblach, zwłaszcza w sektorach i przedsiębiorstwach, na które ma wpływ digitalizacja.

⁽¹¹⁾ Parlament Europejski (2015): *Wage and Income Inequality in the European Union*.

4.11. W zdigitalizowanej formie organizacji pracy pracownicy wytwarzają duże ilości danych osobowych zawierających informacje o tym, gdzie, co, kiedy i z kim robią pracownicy. Oprócz stwarzania możliwości wysoce efektywnej pracy dzięki płynnemu obiegowi informacji, umożliwiała to także inwazyjne praktyki nadzoru nad pracownikami, które zagrażają ugruntowanym standardom prywatności w pracy.

4.12. Potrzebne są solidne przepisy dotyczące ochrony danych osobowych pracowników w celu ochrony ustalonych standardów prywatności w pracy. Europejskie przepisy dotyczące ochrony danych powinny ustanawiać wysokie standardy minimalne. Ponadto nie powinny powstrzymywać państw członkowskich od wprowadzania dalszych uregulowań. Obecnie negocjowane rozporządzenie UE w sprawie ochrony danych powinno zatem zawierać klauzulę otwarcia umożliwiającą państwom członkowskim wyjście poza minimalne normy unijne.

5. Przeobrażenia w zatrudnieniu i instytucjach rynku pracy

5.1. Technologie cyfrowe umożliwiają stosowanie bardzo rozproszonych modeli biznesowych, gdyż informacje można wymieniać na duże odległości i pomiędzy bardzo licznymi użytkownikami przy bardzo niskim koszcie. Ogranicza to potrzebę istnienia sztywnych, funkcjonalnie i geograficznie zintegrowanych struktur przedsiębiorstwa z jasno zdefiniowanym personelem, hierarchią i siedzibą.

5.2. Takie zmiany zwiększają zdolność firm do opierania się na elastycznych formach zatrudnienia, np. na pracy osób prowadzących działalność na własny rachunek. Ostatnio odnotowuje się znaczny wzrost samozatrudnienia, szczególnie w sektorach usług, takich jak ICT, media oraz usługi administracyjne i pomocnicze⁽¹²⁾. Oczekuje się, że do jego dalszego rozwoju doprowadzą takie praktyki, jak pozyskiwanie wiedzy z tłumu (*crowdsourcing*), tj. wykorzystanie platform internetowych umożliwiających firmom publikowanie ofert na wykonanie określonych prac, o które konkurują osoby działające na własny rachunek. Ponadto konkurencja o pracę na takich platformach crowdsourcingowych ma zasięg globalny. To oznacza, że przewagę konkurencyjną mają oferenci z tych lokalizacji, gdzie koszty życia i stawki podatku dochodowego są niskie, i gdzie niski jest poziom zabezpieczenia społecznego.

5.3. Niektórzy pracownicy cenią elastyczność oferowaną przez taką organizację pracy. Jednakże znaczący wzrost nietypowych form zatrudnienia sprawia, że ugruntowane instytucje rynku pracy mogłyby stać się częściowo nieskuteczne (chodzi tu np. o przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia, systemy bezpieczeństwa i higieny pracy, negocjacje zbiorowe i struktury dialogu społecznego). Ponadto w sytuacji zaostrzonej transgranicznej konkurencji między osobami poszukującymi pracy, np. na portalach crowdsourcingowych, takie instytucje rynku pracy znajdują się pod narastającą presją konkurencyjną. Krajowi partnerzy społeczni i rządy muszą, poprzez konstruktywny dialog, wypracować odpowiednie rozwiązania, aby w kontekście procesu digitalizacji zagwarantować także w przyszłości wszystkim formom zatrudnienia sprawiedliwy i sprzyjający włączeniu społecznemu rynek pracy.

5.4. Pod tym względem zatrudnienie w gospodarce dzielenia się okazuje się być zagadnieniem szczególnie delikatnym. W wielu przypadkach charakter stosunku pracy i status prawny odnośnych stron pozostają niejasne. Często niejasna pozostaje kwestia, czy kierowca prywatnego pojazdu, który można wynająć za pośrednictwem platformy internetowej, pracuje na własny rachunek, czy też pozostaje w zależnym stosunku pracy, a jeśli tak, to względem kogo – pasażera czy operatora platformy internetowej. W rezultacie wyzwaniem prawnym staje się wskazanie właściwych przepisów, zarówno w odniesieniu do zatrudnienia, jak i do odpowiedzialności cywilnej, a także postanowień układów zbiorowych. Jeśli nie ma zastosowania żadna z ugruntowanych kategorii prawa i układów zbiorowych, gospodarka dzielenia się będzie w istocie funkcjonować w szarych strefach prawa. To może skutkować presją konkurencyjną na zatrudnienie i przedsiębiorstwa działające w obrębie ugruntowanych kategorii prawa i układów zbiorowych.

5.5. Obecnie brakuje wiarygodnych i aktualnych informacji, by móc ocenić, które środki w dziedzinie polityki zatrudnienia są odpowiednie dla konsumpcji współdzielonej. Aby naprawić tę sytuację pilnie potrzebne są szczegółowe i często aktualizowane statystyki zatrudnienia dotyczące niestandardowych i nowych form pracy.

⁽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. UE i państwa członkowskie powinny rozważyć strategie dotyczące takiego dostosowania zakresu standardów socjalnych i norm prawa pracy, by odzwierciedlały one warunki cyfrowego środowiska pracy. Inicjatywy dotyczące tej kwestii powinny przyjąć postać zorganizowanego dialogu z partnerami społecznymi w celu znalezienia wykonalnych i opartych na dowodach rozwiązań, które uwzględniałyby także interesy użytkowników usług. Obiecujące inicjatywy są już realizowane w Niemczech, w Niderlandach i Austrii.

5.7. Ponieważ zmiany te stanowią także wyzwanie dla ugruntowanych praktyk dialogu społecznego i układów zbiorowych, potrzebny jest konstruktywny dialog między partnerami społecznymi w celu rozważenia możliwych i niezbędnych dostosowań. Unia Europejska może odegrać zasadniczą rolę w zachęcaniu do takiego dialogu poprzez zapewnienie finansowania dla powiązanych projektów partnerów społecznych oraz poprzez wspieranie powiązanych projektów badawczych w ramach programu „Horyzont 2020”.

5.8. Digitalizacja sprawia, że modele biznesowe w sektorach usług stają się o wiele mniej pracochłonne. Dzieje się tak np. w sektorze bankowości, w którym procesy biznesowe zostały częściowo zautomatyzowane i przeniesione do domeny cyfrowej. Sprawia to, że część pracowników staje się zbędna. Frey i Osborne z Uniwersytetu Oksfordzkiego przewidują, że automatyzacja szczególnie odbije się na stanowiskach pracy i zawodach, w których osiąga się średnie dochody, w tym na niektórych wolnych zawodach⁽¹³⁾. Digitalizacja będzie miała również znaczny wpływ na zatrudnienie w administracji i instytucjach publicznych, a także na usługi świadczone w interesie ogólnym. Kwestii tej poświęcono dotychczas zbyt mało uwagi. EKES zajmie stanowisko na ten temat w oddzielnej opinii z inicjatywy własnej.

5.9. Ośrodek analityczny Bruegel szacuje, że w ciągu najbliższych 20 lat państwa członkowskie UE będą zagrożone utratą od 40 % do 60 % miejsc pracy ze względu na automatyzację wynikającą z digitalizacji⁽¹⁴⁾. Co więcej, wydaje się, że w erze cyfrowej, w przeciwieństwie do poprzednich etapów rozwoju przemysłowego, ogólny wzrost produktywności w gospodarce nie przekłada się już bezpośrednio na ogólny wzrost zatrudnienia⁽¹⁵⁾. Pozostaje zatem wątpliwe, czy w pełni zdigitalizowana gospodarka wygeneruje wystarczające zapotrzebowanie na pracę, by nadrobić szacowane straty w zatrudnieniu spowodowane automatyzacją usług. Jednocześnie w Europie wciąż istnieje problem rozbieżności między kwalifikacjami dostępnymi na rynku pracy a tymi, które są poszukiwane, zaś prognozy są trudne do przeprowadzenia.

5.10. Należy monitorować zmiany w popycie na pracę w zdigitalizowanej branży usług, mierzone w kategorii pracopracowniczych godzin. Aby zwiększyć zatrudnienie mimo malejącego zapotrzebowania na pracę, nie naruszając przy tym spójności społecznej, potrzeba pilnie wspólnego dialogu wszystkich zainteresowanych stron, który pozwoli zwrócić uwagę na ewentualne problemy i opracować strategie ich rozwiązania w zależności od potrzeb poszczególnych państw członkowskich (np. w dziedzinie inwestycji publicznych, innowacji sprzyjających zatrudnieniu, tworzenia miejsc pracy, alokacji siły roboczej i skrócenia czasu pracy).

6. Wpływ na państwa opiekuńcze i systemy podatkowe

6.1. Znaczny wzrost nietypowych form zatrudnienia powodowany digitalizacją oznacza, że coraz większy odsetek pracowników nie odprowadza składek do ustanowionych systemów zabezpieczenia społecznego i nie jest nimi objętych – chodzi tu np. o publiczne ubezpieczenie od utraty pracy, ubezpieczenia zdrowotne i emerytalne. W niektórych państwach członkowskich zagadnienie to jest już przedmiotem dyskusji między partnerami społecznymi a rządem. W połączeniu ze spadkiem ogólnych wskaźników zatrudnienia, tego rodzaju zmiany mogą zmniejszać dochody – a zatem i ogólną skuteczność – ustanowionych systemów opieki społecznej i systemów podatkowych. Systemy te są zależne od dochodów generowanych głównie przez podatki od wynagrodzeń i systemy współfinansowania między pracodawcą a pracownikiem, a tym samym zależą od wysokich wskaźników standardowego zatrudnienia.

6.2. Taka utrata skuteczności stanowiłaby poważne zagrożenie dla struktury europejskiego modelu społecznego, opartego na silnym publicznym zaangażowaniu w finansowanie i świadczenie usług w interesie ogólnym i skutecznych sieciach zabezpieczenia społecznego. Jednakże pomyślnie okiełznanie procesu digitalizacji w dużej mierze zależy od skutecznego świadczenia usług w interesie ogólnym, przez co rozumie się na przykład nowoczesne systemy oświaty i infrastrukturę szerokopasmową.

⁽¹³⁾ Frey i Osborne (2013) wymienieni w przypisie 6.

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

⁽¹⁵⁾ Bowles (2014) wymieniony w przypisie 6.

6.3. UE, rządy krajowe i partnerzy społeczni powinni zainicjować debaty zmierzające do określenia środków politycznych i przepisów gwarantujących odpowiedni poziom obowiązkowej ochrony socjalnej wszystkich pracowników – w tym działających na własny rachunek, pozyskujących zlecenia w drodze crowdsourcingu i uczestniczących w gospodarce dzielenia się. Należy wziąć pod uwagę, że w obrębie tych grup reprezentowane są być może rozbieżne opinie.

6.4. Dokładnego przeanalizowania wymagają także reformy systemów podatkowych, by zapewnić podobny poziom opodatkowania wszystkich rodzajów dochodów, czy to uzyskanych w sektorach zorganizowanych konwencjonalnie, czy to w ramach gospodarki dzielenia się. UE powinna wspierać i koordynować odpowiednie reformy na szczeblu państw członkowskich.

6.5. By również w przyszłości zapewnić stabilność systemów opieki społecznej i zmniejszyć obciążenie czynnika pracy, można by rozważyć wykorzystanie w tym celu części dywidendy związanej z digitalizacją.

Bruksela, dnia 16 września 2015 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Henri MALOSSE
