**Bod č.3 Digitalizácia a jej dopad na trh práce**

Dopad digitalizácie na svet práce môže hrať v budúcnosti hlavnú úlohu v kontexte sociálnej Európy. S neustále sa zrýchľujúcim technologickým vývojom je potrebné, aby boli politiky a regulácie flexibilnejšie a odolnejšie čelili budúcnosti, vrátane oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí. Sociálna a pracovná legislatíva sa pravdepodobne budú musieť prispôsobiť zmenám v modeloch pracovnej organizácie práce.

Digitalizácia povedie k veľkým zmenám pre spoločnosti a tiež pre zamestnancov. Dopyt po zručnostiach a kvalifikáciách sa zmení, vzrastie dynamika pracovného trhu a dôležitosť stále prebiehajúceho vzdelávania a školenia pracovníkov. Preto niektoré členské štáty vedú široký dialóg smerovaný na aktívnu podporu a formovanie obdobia digitálnej transformácie.

Pohotové zapojenie sa sociálnych partnerov je kľúčové pre politiky ovplyvňujúce zamestnanosť a pracovné trhy a pre zabezpečenie práce, ktorá je orientovaná na budúcnosť, flexibilná a tiež sociálne zabezpečená. Zo strany odborových zväzov i zo strany priemyslu je treba ukázať, že sociálni partneri musia stále hrať silnú rolu pri formovaní svetu práce. Európski sociálni partneri prijali spoločné vyhlásenie o digitalizácií v marci 2016 počas Tripartitného sociálneho summitu.[[1]](#footnote-1)

**Riešenie dopadu technologického vývoja na kvalitu pracovných miest a potreby budúcich zručností**

Pracovné trhy v EÚ v súčasnosti zažívajú kvantitatívne, ako aj kvalitatívne zmeny. Údaje Európskeho monitoru pracovných miest (European Jobs Monitor) ukazujú, že sa číselné údaje o zamestnanosti síce vrátili na úroveň pred krízou ale medzi členskými štátmi existujú výrazné odchýlky. Okrem toho, rôzna kvalita pracovných miest i úroveň produktivity si zasluhujú pozornosť zo strany tvorcov politík a sociálnych partnerov. Zatiaľ čo účasť v zamestnanosti rastie, zmenila sa štruktúra zamestnanosti smerom k väčšiemu podielu prác na čiastočný úväzok, ale k rovnakej hladine, pokiaľ ide o príležitostnú prácu. Bol zaznamenaný nárast v pracovných pozíciách v informačno-technologickej oblasti a zvýšený dopyt je tiež očakávaný v oblasti osobných opatrovateľov a v zdravotníctve. Najväčší pokles počtu pracovných miest bol zaznamenaný v stavebníctve, vo veľkovýrobe, ale tiež v administratívnej práci, ktorá je viac automatizovaná.

Nedávna skúsenosť v sektore informačných technológií (IT) a vo viacerých priemyselných odvetviach zameraných na technológiu ukazuje, že nedostatok zručností môže predstavovať vážny limitujúci faktor pre budúci rozvoj. EÚ sa zároveň nedostáva spravodlivého podielu z najtalentovanejších absolventov prestížnych univerzít, čo môže ohroziť dlhodobú konkurencieschopnosť EÚ a jej schopnosť hýbať sa smerom k silnému a udržateľnému rastu. Zvyšovanie zručností a vzdelávanie, efektívny trh práce a efektívne sociálne politiky, ako aj zlepšené praktiky na pracovných miestach v podnikoch sú kľúčové na vyriešenie kvalifikačného nesúladu. Aj vnútorná mobilita EÚ, ako aj priťahovanie kvalifikovaných migrantov môžu hrať dôležitú úlohu pri riešení nedostatkov pracovných síl, stimulovať inováciu a podporovať rast produktivity. Zamestnávatelia v niektorých štátoch EÚ už signalizujú zvýšené ťažkosti v priťahovaní a udržiavaní talentovaných pracovníkov na rozdiel od zamestnávateľov v konkurenčných štátoch, ktoré nie sú členmi EÚ. EÚ sa zaoberá posilňovaním a podporou jednotného pracovného trhu pre vysokokvalifikovaných občanov tretích štátov a zároveň modernizuje inštrumenty EÚ na zvládnutie pracovnej migrácie. Ďalší štrukturálny problém spojený s nadmernou kvalifikáciou postihuje mnohých pracovníkov EÚ, najmä pokiaľ ide o vnútornú mobilitu pracovnej sily v EÚ a ešte vo väčšom rozsahu, pokiaľ ide o občanov tretích štátov.

Nedávno uskutočnený výskum európskych pracovných podmienok ukazuje mierny progres v kvalite pracovných miest. Vývoj ukazuje, že práca je fyzicky menej náročná, obsahuje viac vzdelávania pre pracovníkov, pracovníci majú viac možností používať a zvyšovať svoje zručnosti vo svojej práci, je menej dlhých pracovných týždňov a menej pracovných nadčasov. Zároveň, intenzita práce narástla od roku 2010 a stále pretrvávajú značné nerovnosti medzi skupinami pracovníkov.

I keď v Európe stále prevažuje štandardná zamestnanosť, môžeme pozorovať zvyšujúcu sa rôznorodosť, pokiaľ ide o formy zamestnania. Nové formy zamestnania často so sebou prinášajú trojstranný vzťah so zúčastnenou treťou stranou – líšiace sa pracovné modely a organizácia práce, ako je čas a miesto výkonu práce alebo využitie nových technológií. Existujú početné obavy spojené s prehľadnosťou zmluvných podmienok, s predvídateľnosťou práce a s novými formami kontroly pracovníkov, ktoré umožňuje technológia.

Vyššie uvedeným témam bolo venované aj neformálne zasadnutie Rady EPSCO počas SK PRES EÚ v júli 2016 v Bratislave. Dôraz sa kládol najmä na otázky ako digitalizácia a robotizácia vplývajú na pracovný trh – ukazuje sa totiž, že technologické zmeny majú dva dôležité vplyvy: 1. likvidujú niektoré pracovné miesta tým, že prácu ľudí nahrádzajú prácou robotov a 2. menia kvalifikačné požiadavky na pracovníkov v mnohých profesiách, resp. vytvárajú nové profesie.

Podľa štúdie OECD môže byť 12% pracovných miest ohrozených, ale chýbajú presné prognózy a to jednak na úrovni jednotlivých krajín a jednak na úrovni jednotlivých odvetví.

Na základe záverov našej neformálnej rady očakávame, že Európsky hospodársky a sociálny výbor pripraví analýzu, na základe ktorej budeme môcť pripraviť adekvátne opatrenia.

Samozrejme, súčasťou týchto analýz/prognóz by mal byť aj pozitívny dopad robotizácie a digitalizácie: odborníci predpovedajú vznik miliónov nových pracovných miest, dokonca nových povolaní, alebo významné zmeny v profile existujúcich povolaní.

1. https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/press-release/files/11.03.16\_final\_draft\_eusp\_message\_digitalisation.pdf [↑](#footnote-ref-1)