

Lekcia č. 2



**GROWTH THROUGH
TRANSFORMATIONAL CHANGES**
in the industrial sector influenced by the EU Green Deal and digitalization and
oactive participation of workers in restructuring the changing working environment

Digitalizácia ekonomiky



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author (s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Vitajte v druhej lekcii GTC tutoriálu

Dnes sa zameriame na predstavenie kľúčových politík a problémov súvisiacich s digitálnou ekonomikou.

Začnime politikami na úrovni Európskej únie.

Európsky prístup k digitálnej ekonomike a spoločnosti sa zameriava na solidaritu, prosperitu a udržateľnosť. Kládne dôraz na posilnenie postavenia občanov a podnikov a zároveň na zaistenie bezpečnosti a odolnosti digitálneho ekosystému a dodávateľských reťazcov. Tvorcovia politiky potrebujú získať vedomosti potrebné na riešenie problémov súvisiacich s účinnou reguláciou, požiadavkami na zručnosti a poskytovaním komplexnej sociálnej ochrany. Okrem toho musia vyvážiť potreby firiem, spoločností a jednotlivcov, aby sa naplno využil potenciál digitalizácie.

V kontexte vplyvu digitálnych technológií na život občanov Európskej únie je jednou z kľúčových priorít Európskej komisie na obdobie rokov 2019 – 2024 vytvorenie Európy pripravenej na digitálnu éru. Prostredníctvom svojej **Digitálne stratégie EÚ**¹ na roky 2020 – 2025 má Komisia v úmysle stať sa lídrom v navrhovaní digitálnych riešení, ktoré sú trvalo udržateľné z hľadiska životného prostredia. Stratégia, ktorá bola spustená vo februári 2020, má za cieľ pripraviť občanov na technológiu novej generácie a pomôcť pri podpore „spravodlivej transformácie“ ku klimaticky neutrálnej Európe prostredníctvom Európskej zelenej dohody.

V rámci **balíka zákonov o digitálnych službách**² zverejneného 15. decembra 2020 Európska komisia predstavila dve legislatívne iniciatívy na modernizáciu pravidiel upravujúcich digitálne služby v EÚ: zákon o digitálnych službách (DSA) a zákon o digitálnych trhoch (DMA). Tieto nariadenia zmenia spôsob, akým spoločnosti poskytujú a využívajú digitálne služby. V reakcii na rýchly rozvoj práce prostredníctvom digitálnych platforiem Komisia po konzultácii so sociálnymi partnermi navrhla v decembri 2021 nové pravidlá **ochrany pracovníkov na digitálnych platformách**³. V júni 2023 Rada EÚ zaujal k týmto návrhom postoj a v roku 2024 sa členské štáty dohodli na konečnom znení smernice, ktorá čoskoro vstúpi do platnosti.

Dňa 9. marca 2021 Európska komisia zverejnila vyhlásenie, v ktorom načrtla svoju víziu **digitálnej dekády Európy**⁴ a poskytla jasný plán úspešnej digitálnej transformácie do roku 2030 v oblastiach, ako sú konektivita, zručnosti a digitálne verejné služby. V roku 2020 európski sociálni partneri schválili autonómnu rámcovú dohodu o digitalizácii⁵. Do roku 2023 sociálni partneri na

1 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies>

2 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-services-act-package>

3 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2944

4 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0118>

5 https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

európskej úrovni začali rokovania o smernici o práci na diaľku a práve na odpojiť sa od práce. Rokovania sa však dostali do slepej uličky, čo viedlo odbory k tomu, aby sa obrátili na Európsku komisiu a predložili vlastný návrh zákona⁶.

Rámcová dohoda európskych sociálnych partnerov o digitalizácii

Procesy digitalizácie sa premietajú aj do Európskeho sociálneho dialógu.

Rámcová dohoda európskych sociálnych partnerov o digitalizácii⁷ je jednou z mála nezávislých iniciatív realizovaných sociálnymi partnermi na úrovni Európskej únie. Signatármi dohody boli tieto organizácie: BusinessEurope, SMEUnited, CEEP a ETUC (a výbor EUROCADRES/CEC). Dohoda, ktorá bola dokončená v júni 2020, sa vzťahuje na zamestnávateľov a zamestnancov v celom Európskom hospodárskom priestore a vzťahuje sa na verejný aj súkromný sektor.

Hlavným cieľom je uľahčiť efektívnu transformáciu úspešnou integráciou digitálnych technológií na pracovisku, maximalizovať príležitosti a zároveň minimalizovať riziká pre zamestnancov aj zamestnávateľov a zabezpečiť čo najlepší prospech pre obe strany. Ako sa uvádza v rámcovej dohode, **dohodnutý dynamický cirkulárny proces spoločne riadený je vhodným spôsobom implementácie dohody pri rešpektovaní úloh a zodpovedností rôznych aktérov, vrátane zástupcov zamestnancov.** Navrhujú sa nasledujúce fázy práce na návrhoch verejnej politiky:

- Spoločný výskum/ príprava/základ;
- Spoločné mapovanie/pravidelné hodnotenie/analýza
- Spoločná revízia stavu a situácie, ako aj prijatie stratégie digitálnej transformácie
- Prijatie vhodných opatrení/činností;
- Pravidelné spoločné monitorovanie/následné aktivity, učenie, hodnotenie.

Rámcová dohoda sa zameriava na kľúčové oblasti, akými sú **digitálne zručnosti a bezpečnosť pri práci, spôsoby spájania a odpájania, princíp ľudskej kontroly v rámci umelej inteligencie, rešpektovanie ľudskej dôstojnosti a monitoring.**

6 <https://www.epsu.org/article/employers-reject-eu-cross-sector-telework-rights-implement-sectoral-agreement>

7 https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

Ďalším dôležitým aspektom digitálnej ekonomiky, ktorý sa v posledných rokoch stal populárnym je práca na diaľku.

Práca na diaľku sa počas pandémie COVID-19 a po nej stala veľmi populárnou. Technológie diaľkovej komunikácie umožnili niektorým spoločnostiam pokračovať v prevádzke pri zachovaní nariadeného hygienického režimu, čo by pred dvoma desaťročiami nebolo možné.

Po prvé, celkový podiel ľudí, ktorých práca im umožňuje vykonávať svoje povinnosti na diaľku (takzvaná telepráca), bol v Európskej únii v roku 2021 približne 37 %, pričom sa pohyboval od 27 % v Rumunsku až po 54 % v Luxembursku. Po druhé, práca na diaľku je častejšia medzi ženami (45 %) v porovnaní s mužmi (30 %) a je bežnejšia medzi pracovníkmi narodenými v danej krajine, osobami so stálym pracovným pomerom a zamestnancami vo veľkých spoločnostiach a mestských oblastiach, na rozdiel od prímestských alebo vidieckych oblastí. Po tretie, zamestnanosť vo forme práce na diaľku je oveľa vyššia medzi úradníkmi než medzi manuálnymi pracovníkmi, ktorých práca je viazaná na konkrétne miesto. Medzi úradníkmi sa podiel práce na diaľku pohybuje od 85 % u kancelárskych pracovníkov až po približne 28 % u pracovníkov v službách a predaji, zatiaľ čo tento podiel je menej ako 2 % medzi zamestnancami, ako sú remeselníci a obchodní pracovníci, operátori strojov a manuálni pracovníci. Na záver, sektory služieb s vyšším podielom pracovníkov v intelektuálnych zamestnaniach, ako sú finančné služby a služby IKT, majú vyšší percentuálny podiel práce na diaľku – konkrétne 93 % a 79 %. Sektory ako zdravotníctvo (30 %), maloobchod (27 %) a ubytovacie a stravovacie služby (16 %) majú nižší podiel práce na diaľku. Primárne sektory, výroba a stavebníctvo majú relatívne nízky podiel práce na diaľku, ktorý sa pohybuje od 10 % do 20 %. Plat a úroveň vzdelania zohrávajú kľúčovú úlohu ako determinanty práce na diaľku. Pracovné miesta s vyššími platmi a vyššie úrovne vzdelania sú spojené s väčším podielom potenciálnej práce na diaľku, pričom 74 % najlepšie platených pracovných miest patrí do tejto kategórie v porovnaní s iba 3 % najhoršie platených pracovných miest. Práca na diaľku prináša pozitívne aj negatívne aspekty do organizácie práce. Čo sa týka pozitívnych aspektov, možno poukázať na väčšiu flexibilitu a vyšší stupeň autonómie, čo robí prácu na diaľku prijateľnou praxou pre mnohých zamestnancov. Negatívne aspekty práce na diaľku zahŕňajú stieranie hraníc medzi pracovným a súkromným životom a tendenciu predlžovania pracovného času.

Napríklad, kvalita práce a životné podmienky pracovníkov na diaľku do veľkej miery závisia od osobných a rodinných okolností, ktoré sú nezávislé od pracovného pomeru. To poukazuje na nedokonalosť predpisov, ktoré by mali zabezpečiť rovnaké podmienky pre všetkých pracovníkov. Práca na diaľku má významný vplyv na pracovné podmienky, čo vedie k zníženiu dochádzky do práce, zvýšenej flexibilitate práce, väčšej autonómii a zmenám v organizácii a obsahu práce. Práca na diaľku poskytla ochranu pred infekciou COVID-19, no na druhej strane má negatívny dopad na fyzické a duševné zdravie. Jej vplyv na rovnováhu medzi prácou a súkromným životom je ambivalentný a respondenti uvádzajú protichodné závery, pričom zdôrazňujú existenciu paradoxu rovnováhy medzi prácou a súkromným životom. Nevyhnutné sú aj špecifické

zručnosti pri práci na diaľku. Toto zahŕňa aj digitálne zručnosti, ako je používanie digitálnych programov, diskov a komunikačných aplikácií, ako sú Zoom a Teams, ako aj organizačné zručnosti spojené s autonómiou, sebadisciplínou, plánovaním úloh, spoluprácou na diaľku a oddeľovaním práce od domácich aktivít.

Očakáva sa, že práca na diaľku zostane trvalou charakteristikou európskeho trhu práce, prevažne v hybridnej forme. Dlhodobé dôsledky prijatia práce na diaľku budú analyzované v budúcnosti.

Právo odpojiť sa od práce sa vzťahuje na právo zamestnanca prestať pracovať a zdržať sa zapájania do elektronickej komunikácie v súvislosti s prácou, ako sú e-maily alebo iné správy, mimo pracovného času. Tento koncept vznikol ako dôsledok rozvoja komunikačných technológií a ich vplyvu na zdravie. Obvyklé používanie smartfónov a iných digitálnych zariadení znamená, že byť neustále “na telefóne” alebo “na e-maile” sa stalo realitou na mnohých pracoviskách, pretože kontinuálny diaľkový prístup môže vyvíjať tlak na zamestnancov, aby boli neustále dostupní. Očakávanie, že zamestnanci budú dostupní takmer v každom okamihu na online alebo mobilnú komunikáciu, sa dnes považuje za nebezpečné pre zdravie pracovníkov. Pred pandémiou COVID-19 mali mnohé európske krajiny už zákony o práci na diaľku, väčšinou ako výsledok Rámcovej dohody sociálnych partnerov EÚ o práci na diaľku z roku 2002. Počas pandémie boli podpísané ďalšie rámcové dohody o digitalizácii a Európsky parlament prijal uznesenie o práve odpojiť sa od práce a spravodlivej práci na diaľku, vyzývajúc Európsku komisiu, aby zaviedla smernicu o tejto otázke na úrovni EÚ. Plánuje sa prehodnotenie a aktualizácia Rámcovej dohody o práci na diaľku z roku 2002 s cieľom prijať právne záväzné predpisy prostredníctvom smernice, pričom sa zohľadnia skúsenosti získané najmä počas pandémie COVID-19. Žiaľ, snahy sociálnych partnerov na európskej úrovni o rokovanie o obsahu Smernice o práci na diaľku a práve odpojiť sa od práce boli v roku 2023 neúspešné. Po ukončení autonómnych rokovaní medzi sociálnymi partnermi o tejto otázke v decembri 2023 spustila Európska komisia prvú fázu konzultácií 30. apríla 2024. ETUC⁸ a BusinessEurope pripravili svoje odpovede.⁹

Vplyv digitalizácie na pracovné podmienky

Používanie digitálnych technológií na pracovisku sa naozaj zrýchlilo po vypuknutí pandémie a súvisiacich zmien vo svete práce, ako je práca na diaľku, sociálne/fyzické dištancovanie a zavedenie sanitárneho režimu na potlačenie šírenia vírusu. Museli sme nájsť nové spôsoby podnikania na kontrolu šírenia a vplyvu vírusu. Stojí za zmienku, že nové formy práce nezačali s pandemiou. Stáva sa čoraz jasnejším, že sú tu a že budú stále populárnejšie. Pandémia väčšinou urýchlila prechod na digitálnu technológiu. Digitálna revolúcia mení mnoho aspektov spôsobu, akým pracujeme. Transformuje podstatu a obsah práce, spôsob, akým organizujeme svoj pra-

8 <https://www.etuc.org/en/document/etuc-response-commissions-first-phase-consultation-european-social-partners-possible-0>

9 <https://www.businesseurope.eu/publications/first-stage-consultation-european-social-partners-possible-eu-action-area-telework-and>

covný čas, a dokonca aj spôsob, akým sa správame k nášmu pracovnému miestu. V tomto kontexte môžu byť javy ako stres, zlé duševné zdravie a bezpečnostné riziká spojené so spôsobom, akým je práca organizovaná a vykonávaná.

Je dôležité, aby zástupcovia zamestnancov spolupracovali na tom, aby pandémia a rýchlo rastúca digitalizácia nezhoršili pracovné podmienky. Cieľom je zabezpečiť, aby sa s každým v EÚ zaobchádzalo rovnako a aby v rôznych krajinách neexistovali rozdiely v pracovných podmienkach.

Zamestnanci vnímajú digitalizáciu ako dodatočný faktor, nie ako príčinu zásadných zmien v kvalite a organizácii práce. Okrem toho technologický pokrok, ktorý umožnila digitalizácia, posilňuje existujúce trendy smerujúce k reorganizácii, flexibilitě a individualizácii práce (v dôsledku novej paradigmy verejnej správy, úsporných politík a tlakov na produktivitu v súkromnom sektore).

Nasledujúca tabuľka, prevzatá z Voss a Rego (2019), zdôrazňuje hlavné príležitosti a hrozby súvisiace s digitalizáciou verejných služieb.

Prehľad hlavných príležitostí a hrozieb, ktoré súvisia s digitalizáciou

PRÍLEŽITOSTI	HROZBY
Nové pracovné miesta (inžinieri a počítačoví odborníci, odborníci na siete, údržbu atď.)	Zánik pracovných miest, ktoré si vyžadujú stredné a nízke kvalifikácie (automatizácia a počítačová technika).
Flexibilnejšia organizácia práce; nové formy flexibilnejšej a autonómnejšej práce.	Intenzifikácia práce „vždy a všade“; „kultúra neustálej pripravenosti“; „hyperprepojenia“, ktoré vedú k stieraniu hraníc medzi súkromným a profesionálnym životom, čo môže spôsobovať stres a profesionálne vyhorenie.
Zrušenie opakujúcich sa, rutinných úloh, ktoré si vyžadujú nízku úroveň kvalifikácie, zníženie alebo eliminácia namáhavej alebo nebezpečnej práce. Zlepšenie bezpečnosti a hygieny pri práci.	Strata kontroly zo strany pracovníkov nad vlastnými znalosťami, zručnosťami a slobodnou vôľou (stávajúc sa „nástrojom“ stroja).
Lepšia ergonómia, pomoc pri vykonávaní ťažkých alebo zložitých úloh.	Digitálne riadenie, dohľad nad zamestnancami, riziko vzájomnej straty dôvery medzi pracovníkmi a manažmentom.
Nové formy spolupráce medzi pracovníkmi.	Depersonalizácia práce, strata osobných interakcií, erózia sociálnych zručností na pracovisku.
Reshoring (návrat priemyslu a nových „inteligentných“ fabrik - a pracovných miest - do ich regiónov alebo krajiny pôvodu). Možnosť nových spôsobov rozdelenia zisku dosiahnutého vyššou efektívnosťou (zníženie pracovného času).	Prekarizácia pracovných miest a pracovných vzťahov, závislosť od „majstrov dát“; „servitizácia“.

	Slabnutie kolektívneho konania a priemyselných vzťahov; zníženie rozsahu tradičného kolektívneho vyjednávania.
Možnosti sociálnej emancipácie vďaka novej koncepcii "práce" a zmene ekonomického modelu založeného na peer-to-peer vzťahoch (kde sú všetci účastníci/aktéri rovni) a spoločných dobrách.	Nedostatok súladu medzi zručnosťami a školením a dopytom po pracovnej sile.
	Prehlbovanie nerovnosti (vo vzťahu k zručnostiam a kompetenciám, „základné“ a „periférne“ pracovné miesta a pozície atď.).
	Stagnácia alebo pokles úrovne plátov spôsobený nárastom počtu vysoko flexibilných pracovných vzťahov a prerušením v histórii zamestnania.
	Digitálny taylorizmus“ a vznik triedy digitálnych pracovníkov (crowd sourcing); globálna konkurencia medzi pracovníkmi o všetky práce, ktoré si nevyžadujú priamy kontakt.
	Erózia domácej daňovej základne a financovania sociálneho poistenia.

Zdrojová informácia: Voss i Rego (2019) na základe Degryse (2016)

Digitalizácia pomáha zvyšovať pracovnú efektívnosť a účinnosť. Pozorujeme významné zlepšenie kvality práce zamestnancov. To zahŕňa väčšiu flexibilitu z hľadiska času a priestoru (práca na diaľku), väčšiu autonómiu na pracovisku, menej rutinných a opakujúcich sa úloh, lepšiu rovnováhu medzi prácou a súkromným životom, lepšiu spoluprácu, komunikáciu a výmenu znalostí s kolegami a používateľmi, menej absencií a lepšie fyzické a duševné zdravie. Očakáva sa, že všetky tieto zmeny urobia ľudí produktívnejšími a nakoniec spokojnejšími v práci. Na druhej strane, digitalizácia môže mať aj negatívny dopad na blahobyt zamestnancov. Stačí uviesť niekoľko príkladov: intenzifikácia práce, depersonalizácia úloh, individualizácia profesijných vzťahov s kolegami a vedúcimi, kontrola a sledovanie zamestnancov a ich profesijných úloh, vymazanie hraníc medzi prácou a súkromným životom, ohrozenie fyzického a psychického zdravia.

Ambivalentný vplyv digitalizácie na povahu organizácie práce generuje paradoxné napätia: pracovníci sa musia s nimi vyrovnávať, aby dosiahli primeranú rovnováhu. Tieto napätia zahŕňajú: väčšiu flexibilitu v čase a priestore oproti dodržiavaniu dohodnutých pracovných hodín; rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom oproti nepretržitej prepojenosti cez e-mail a telefón; individualizovanú prácu oproti tímovej práci; zvýšené množstvo informácií oproti informačnej preťažnosti; zvýšená autonómia oproti zvýšenej kontrole zo strany manažmentu; zdokonaľovanie zručností oproti znižovaniu kvalifikácií; lepšie verejné služby oproti depersonalizácii a štandardizácii služieb.