

Digitalno doba: utjecaj automatizacije, digitalizacije i platformi na rad i zapošljavanje

Gospodarstvo i tržišta rada u EU-u, ali i izvan njega, doživljavaju digitalnu revoluciju. Iako se tranzicija prema digitaliziranom društvu događa već nekoliko desetljeća, tehnološka promjena ubrzava zahvaljujući sve većim mogućnostima elektroničkih uređaja da pohranjuju, obrađuju i prenose informacije. Nedavna pandemija uzrokovana bolešću COVID-19 pridonijela je sve bržem tempu digitalizacije.

Digitalizacija obuhvaća široko područje i njezin se utjecaj razlikuje ovisno o tehnologiji, državi, sektoru i vrsti poduzeća, kao i o radnicima u digitalnom okruženju. Da bi obuhvatio ovu složenost, Eurofound je razvio konceptualni okvir kojim se njegovo istraživanje strukturira prema trima vektorima promjene: automatizaciji zadataka, digitalizaciji procesa i koordinaciji putem platformi. U praksi ti vektori često djeluju u kombinaciji s tehnologijama opće namjene, kao što je umjetna inteligencija.

U ovom se izvješću razmatra utjecaj tih vektora na zapošljavanje, rad i socijalni dijalog. Ono je usmjereno na ključne probleme koji se pojavljuju i iz njih se izvode smjernice za razvoj politike. U ovome izvješću sažima se sadržaj Eurofoundovog resursa na mreži The digital age: Automation, digitisation and platforms (Digitalno doba: automatizacija, digitalizacija i platforme), koje se planira redovito ažurirati i proširivati.

Ključni nalazi

Napredak

- Iako se digitalne tehnologije šire na gospodarske djelatnosti u EU-u, samo 28 % poslovnih nastana (pojedinačnih lokacija poduzeća) s najmanje 10 zaposlenika digitalizirano je u visokoj mjeri prema podacima Europskog istraživanja o poduzećima (ECS) iz 2019. Istodobno u 27 % poslovnih nastana digitalizacija je ograničena. Intenzitet digitalizacije često se povećava s veličinom poslovnog nastana.

- Iako nije moguće ustanoviti uzročno-posljedičnu vezu, dostupni podaci upućuju na to da se digitalizacija u poslovnim nastanima u EU-u zbiva zajedno s inovacijom, internacionalizacijom i otvaranjem novih radnih mjesta. Ranije rasprave o tome kako će digitalizacija dovesti do masovnog gubitka radnih mjesta sada su preciznije i nude zaključak da bi promjene profila zadataka na radnim mjestima mogле imati važniji učinak na zapošljavanje.
- Digitalne tehnologije dosežu visoku razinu sofisticiranosti i pristupačnosti te stoga postaju sve važnijim dijelom sustava za upravljanje radom. Uz to, podaci Europskog istraživanja o poduzećima iz 2019. pokazuju da je samo 5 % poslovnih nastana u EU-u upotrebljavalo analitiku podataka za nadzor zaposlenika za vrijeme krize uzrokowane bolešću COVID-19. Međutim, od tada se tržište tehnologija za nadzor širi, što je povezano s velikim porastom rada na daljinu s pomoću digitalnih tehnologija.
- Digitalna tehnologija omogućila je zaposlenicima da rade s bilo kojeg mesta i u bilo koje vrijeme, što znači da bi organizacija rada mogla postati mnogo fleksibilnija, a to bi moglo biti korisno i poduzećima i radnicima.
- S pomoću nekoliko inicijativa na razini EU-a nastoji se osigurati da, kako se digitalizacija širi, čovjek i dalje ostane uključen u proces rada, tako da dodjelu zadataka, upravljanje i nadzor ne obavljaju samo algoritmi. Primjeri uključuju Etičke smjernice za pouzdanu umjetnu inteligenciju (povezane s Digitalnom strategijom EU-a), Opću uredbu o zaštiti podataka (GDPR), program za digitalne vještine, Akt o digitalnim tržištima, Akt o digitalnim uslugama i autonomni okvirni sporazum o digitalizaciji između socijalnih partnera na razini EU-a.

Izazovi

- Ograničen pristup finansijskim resursima i nedostatak potrebnih vještina značajne su prepreke koje usporavaju digitalizaciju u poduzećima, a posebno manjima.
- Budući da digitalizacija često rezultira većom potrebom za visokoobrazovanim radnicima, očekivano može doći do polarizacije i manjka na tržištu rada.
- Dolazi do sve veće zabrinutosti u pogledu kvalitete zaposlenja jer digitalizacija ometa kontinuitet radnih odnosa.
- Digitalizacija može podići nadzor zaposlenika i upravljanje radom na temelju podataka na novu razinu tako što omogućuje brže prikupljanje veće količine podataka i potencijalno prikupljanje više osobnih podataka, uključujući one izvan domene poslodavca. Ako nije osmišljena imajući na umu interese radnika, digitalizacija može povećati njihovu izloženost psihičkim i psihosocijalnim rizicima koji nastaju zbog dugog radnog vremena u društvenoj izolaciji, konstantne dostupnosti i preklapanja privatnog i poslovnog života te povećanog intenziteta rada i stresa.
- Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u digitalnom dobu nailaze na sve veće izazove pri zastupanju interesa i mobilizaciji radnika te se očekuje da će primjena naprednih tehnologija na radnome mjestu još više utjecati na njih.

Smjernice za razvoj politike

- Da bi se osiguralo da Europa ide ukorak s drugim dijelovima svijeta i ostvari prednosti digitalizacije, tvorci politika trebaju istražiti na koji način mogu dodatno podržati digitalizaciju europskih poduzeća. U obzir trebaju uzeti finansijsku podršku, razmjenu primjera upotrebe digitalnih tehnologija i olakšavanje suradnje u području razvoja i primjene tehnologija. Državna potpora povezana s Mehanizmom za oporavak i otpornost Europske komisije pruža im priliku da to i učine. Potrebno je obratiti posebnu pozornost na pružanje podrške malim i srednjim poduzećima (u skladu s vizijom za digitalno desetljeće Europe) te specifičnim sektorima i zemljama u kojima se digitalizacija treba ubrzati.

- Potrebno je održavati i prema potrebi dalje razvijati alate kojima se predviđaju potrebne vještine, kao što je Panorama vještina Europskog centra za razvoj strukovnog ospozobljavanja (Cedefop) na razini EU-a, ili slične instrumente u državama članicama da bi se više usredotočili na vještine potrebne u digitalnom dobu. Potrebno je istražiti načine pružanja relevantnih vještina ranjivim skupinama (kao što su stariji radnici ili oni s nižim obrazovanjem) u skladu s Akcijskim planom za provedbu europskog stupa socijalnih prava i Novim programom vještina za Europu. Međutim, potrebno je ospozobiti rukovoditelje za specifične aspekte organizacije rada i upravljanje zaposlenicima u digitalnom dobu. Isto tako, oni moraju naučiti upotrebljavati podatke generirane primjenom digitalne tehnologije na korist poduzeća i osoblja. Europski fond za prilagodbu globalizaciji za radnike koji su proglašeni viškom može pridonijeti u pružanju podrške otpuštenim radnicima pri strukovnoj prekvalifikaciji i usavršavanju.
- Alati ranog upozorenja mogu upozoriti tvorce politika ako dođe do pada kvalitete zapošljavanja, uključujući potencijalnu pogrešnu kvalifikaciju radnog odnosa. Tvorci politika trebaju istražiti uzroke tih promjena i njihov utjecaj na poduzeća i radnike kao temelj za informirano oblikovanje politike.
- Prilike za fleksibilnost radnog vremena i bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života povezana s digitalizacijom i radom putem platformi mogu se strateški upotrijebiti za pružanje podrške pri integraciji specifičnih skupina na tržište rada, kao što su oni koji skrbe o drugima ili imaju zdravstvene probleme. S druge strane, potrebno je uzeti u obzir problem prekratkog, predugog, nepredvidivog ili antisocijalnog radnog vremena i očekivanja da radnici moraju biti uvijek dostupni, na primjer provedbom Direktive o transparentnim i predvidljivim radnim uvjetima.
- Nadovezujući se na Opću uredbu o zaštiti podataka (GDPR) i pravni okvir EU-a o umjetnoj inteligenciji, politika mora osigurati transparentnost u pogledu toga koji se podaci generiraju i u koje svrhe te njihovu humanu i etičnu upotrebu.
- Potrebno je preispitati je li postojećim uredbama o zdravlju i sigurnosti na radu obuhvaćena i psihosocijalna šteta te potaknuti nadzorna tijela (kao što su inspektorati rada) da obrate posebnu pozornost na psihosocijalne rizike i učinke.

Dodatne informacije

Izvješće *Digitalno doba: utjecaj automatizacije, digitalizacije i platformi na rad i zapošljavanje* dostupno je na poveznici <http://eurofound.link/ef21007>

Voditelj istraživanja: Irene Mandl

information@eurofound.europa.eu