

Shrnutí Bílé knihy Práce 4.0 německého Spolkového ministerstva práce a sociálních věcí

Předkládaný diskusní návrh Bílé knihy Práce 4.0 je výsledkem debatního procesu, který zahájilo Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí v dubnu 2015 předložením Zelené knihy. Tzv. Práce 4.0 je potřebným doplňkem diskuse o digitalizaci ekonomiky, která je v Německu vedena zejména pod heslem Průmysl 4.0. Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí požádalo svazy, odborové organizace a podniky o jejich stanoviska, realizovalo řadu odborných workshopů a tematických akcí, zadalo vědecké studie a získávalo si názory také formou přímého dialogu s občany. Ústřední otázka zněla: Jak lze zachovat, nebo dokonce posílit programový cíl „dobrá práce“ i při digitální a společenské změně?

Se vznikem Zelené knihy byly nastoleny základní otázky. V tomto diskusním návrhu jsou formulovány alespoň první odpovědi na ně.

V Kapitole 1 jsou popisovány nejvýznamnější trendy a nejdůležitější hybné síly současné přeměny světa práce: digitalizace, globalizace, demografické změny, vzdělávání a migrace a také změna hodnot a nároků pracujících. Jsou to síly, které podněcují změny. Není však dáno, jakou konkrétní formou a v jaké míře ke změnám dochází.

V Kapitole 2 jsou proto posuzovány hlavní problematiky světa Práce 4.0, ve kterých vzniká potřeba formování ze strany podniků, zaměstnanců, sociálních partnerů, svazů, komor, politiky spolkové a politiky jednotlivých zemí i dalších partnerů. Jednotlivé podkapitoly jsou uspořádány analyticky – jsou popisovány změny, ke kterým dochází ve světě práce, a jsou také objasňovány s nimi spojené příležitosti a rizika.

Šestice ústředních otázek

Jedná se o šest ústředních otázek, které byly položeny v rámci debatního procesu a které představují hlavní oblasti napětí mezi technologickým a hospodářským pokrokem na jedné straně a pracovními podmínkami na straně druhé.

1. Umožní digitalizace, aby v budoucnu měl práci pokud možno každý? A pokud ano, tak za jakých předpokladů?
2. Jaký vliv budou mít na práci budoucnosti nové byznysové modely jako „digitální platformy“?
3. Pokud shromažďování a využívání dat nabývá neustále na významu, jak může být zajištěn oprávněný nárok zaměstnanců na ochranu osobních údajů?
4. Když bude v budoucnu spolupráce člověka a stroje ještě užší, jakým způsobem mohou stroje v pracovním procesu pomoci lépe podpořit a kvalifikovat člověka?
5. Svět práce bude v budoucnu pružnější. Ale jak mohou vypadat řešení, která zlepšují časovou a prostorovou flexibilitu i ve prospěch zaměstnanců?
6. Jak vypadá moderní podnik budoucnosti,

který sice již nebude ve všech ohledech odpovídat obrazu klasického podniku, ale přesto umožní podíl všech na jeho chodu a také sociální jistoty?

V Kapitole 3 je načrtnut programový cíl „Dobrá práce v období digitální změny“, vytvářející základ pro shrnutí v Kapitole 4. Opírá se o silné stránky německého hospodářského a sociálního modelu a cílí na sociálně vyvážený nový svět práce, poskytující jistotu a flexibilitu. Příjem odpovídající pracovnímu výkonu a sociální jistota ve všech odvětvích zde zůstanou elementárními kritérii pro Dobrou práci, integrace všech občanů do Dobré práce centrálním cílem. Zároveň však jde o to uznávat v rostoucí míře rozličné nároky na práci a tím umožnit větší sebeurčení v průběhu života. Měly by také být využity potenciály technologických změn pro lepší podobu a organizaci práce. Spolurozhodování a nové formy individuální účasti zaměstnanců se přitom nepokládají za protiklady, nýbrž mnohem více za complementární prvky inovativních a demokratických podniků v inovativní a demokratické společnosti.

Pojištění práce a volitelná pracovní doba

V Kapitole 4 jsou identifikovány úkoly co utvářet i představeny možné přístupy k řešení. V důsledku technologických a hospodářských změn nebude docházet k masové automatizaci pracovních míst. Pravděpodobně jsou však změny povolání a činností a také přesun mezi odvětvími. Přelomové změny ve světě Práce 4.0 vyžadují včasné investice do posílení kvalifikace a zlepšení perspektiv rozvoje. Podpora musí směřovat k prevenci a nesmí se týkat pouze nízké kvalifikace, závěru profesní kariéry a bezprostřední hrozby ztráty pracovního místa. Rovněž má být pojištění v nezaměstnanosti postupně přeměněno na pojištění práce, aby tak byla umožněna větší preventivní podpora pro zaměstnance. Důležitým prvkem je zde právo na nezávislé profesní poradenství a poradenství při dalším vzdělávání. Perspektivně se usiluje o právo na další vzdělávání.

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

**přináší seriál článků
zaměřených na témata,
o kterých se v ČR
nediskutuje a nepíše.**

Digitalizace nabízí šanci na svět Práce 4.0 s větším sebeurčením. Přitom však musí být vyváženy konflikty různých zájmů a cílů. Základem je již i zákonem daná ochrana před stíráním hranic mezi prací a osobním životem a před přetížením. K tomu přichází rostoucí potřeba sebeurčení a časové suverenity. Záměr dohodnutý v koaliční smlouvě zakotvit v zákoně o práci na částečný úvazek a na dobu určitou také všeobecné právo na částečný pracovní úvazek na dobu určitou bude významným příspěvkem pro splnění tohoto požadavku. Stále důležitějšími se stanou kolektivně vyjednané modely pracovní doby a kompromisy ve flexibilitě. Tvorbu pracovní doby nelze oddělovat od provozních personálních konceptů, kritérií hodnocení pracovního výkonu a kultury řízení. Konkrétním rozsáhlým strukturálním podnětem by byl zákon o volitelné pracovní době, který by kombinoval více možností volby pro zaměstnance s ohledem na pracovní dobu a místo výkonu práce s podmíněnou možností se sociálními partnery a provozně dohodnuté odchylky od určitých ustanovení zákona o pracovní době. Tento zákon by měl být nejdříve omezen na dva roky a vyzkoušen v provozních experimentálních prostorech.

Digitalizace přesahuje rámec Průmyslu 4.0 a týká se zvláště služeb a řemesel. Nejedná se zde pouze o činnosti jako takové, ale také o jejich narůstající zprostředkování pomocí platform. Působnost tarifních smluv by se měla v sektoru služeb a péče zvýšit a vyústit perspektivně v obecně závaznou tarifní smlouvu pro sociální oblast. Sektor pečovatelských služeb bude nabývat na významu. Právě tam je zapotřebí atraktivních pracovních podmínek. Veřejné spolufinancování je smysluplné pro společensky potřebné privátně poskytované služby.

Ochrana práce a ochrana osobních dat

Ochrana práce se musí přizpůsobit nejen digitálním, ale i stále citelnějším demografickým změnám. Pro tento účel bude třeba soustředit se vedle fyzické také na psychi-

kou namáhavost práce. Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí bude tedy působit s cílem, aby byly nástroje ochrany práce dále rozvinuty v ochranu Práce 4.0. Potřebné kroky v ochraně osobních údajů zaměstnanců vyplývají z pokračujícího technologického rozvoje a narůstajícího významu digitálních aplikací ve světě práce a dále také z nového evropského právního rámce, evropského nařízení na ochranu dat, které má nabýt účinnosti v roce 2018. Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí se bude zasazovat o to, aby byl zachován rozhodující paragraf týkající se ochrany osobních údajů zaměstnanců, který upravuje „zjišťování, zpracování a využívání dat pro účely zaměstnaneckého poměru“.

Sociální partnerství a ještě důležitější role odborů

Sociální partnerství, spolurozhodování a demokratická účast na tvorbě pracovních podmínek jsou základním prvkem německého sociálního tržního hospodářství, stabilizující kotvou v krizích a faktorem úspěšnosti i v mezinárodní konkurenci. Aby se podařilo zvládnout digitální strukturální změny, je zapotřebí posílit sociálně partnerské a odborové vyjednávací procesy. Obzvláště potřebné jsou aspekty stabilizace tarifní struktury v Německu, širší báze účasti zaměstnanců na provozu, adekvátní práva a zdroje podnikových a personálních rad a také zajištění národních standardů spolurozhodování rovněž na evropské úrovni. Ministerstvo bude činit opatření za účelem podpory zakládání podnikových rad a bude předkládat návrhy i v zájmu podniků, které ve světle rychlých změn na trzích oprávněně vyžadují potřebu zvýšené flexibility – např. jak lze posílit schopnost podnikových rad efektivně spolurozhodovat v digitálním pracovním světě.

Důležitým hospodářsko-politickým úkolem v Německu je vytvoření dobrých rámcových podmínek pro osoby samostatně výdělečně činné a pro začínající podnikatele. Politika pracovního trhu a sociální politika mohou přispět k tomu, že bude podporováno zaklá-

dání podniků i výkon samostatné výdělečné činnosti. Hranice mezi závislou a samostatnou pracovní činností postupně splývají; v digitálním světě práce to bude platit ještě více. V oblasti zajištění ve stáří nebudou paušální řešení vyhovovat všem samostatně výdělečně činným, proto by měl zákonodárce určit potřebu ochrany specifických typů výdělečných činností a zahrnout je podle příslušného stavu věci pod ochranu pracovního a sociálního práva. Perspektivně mohou mít smysl úpravy pro „crowdwork“ s využitím osvědčené a již dlouhou dobu existující úpravy pro domácí práci.

Osobní účet pracujícího

Významným cílem dalšího rozvoje státních sociálních institucí je stabilizovat schopnost zaměstnanosti v perspektivě průběhu života a podpořit přechody. Koncept osobního účtu pracujícího předpokládá vybavit mladé pracující ve smyslu „sociálního dědictví“ počátečním kapitálem, který bude možno použít pro kvalifikaci, fázi zakládání podnikání nebo soukromé pauzy v pracovním životě. Kromě toho by účet mohl být veden jako dlouhodobý účet s vlastními vklady. Souhra práce a funkce sociálního státu lze v současnosti rozvíjet pouze s ohledem na evropský kontext. Platí to také pro důsledky, které vyplývají z digitalizace. Dialog o Práci 4.0 by měl proto dále pokračovat také na evropské úrovni.

Jako důležitý předpoklad pro nové kompromisy ve flexibilitě je vhodné prověřit další podněty a nástroje, kterými lze podpořit tarifní partnerství a tarifní vázanost a rovněž i zakládání podnikových rad. Nemělo by jít pouze o zastavení procesu eroze posledních desetiletí v oblasti působnosti tarifních smluv a zastupování zájmů zaměstnanců. Spíše bychom se měli snažit tento proces zvrátit. Chceme fázi společného „učení pro a z transformace“ a experimentální vyzkoušení nových konceptů. Rozhodujícím aspektem zde je přinést do skutečného pracovního života dobré koncepty. Potřebujeme novou nadodvětvovou inovační, výzkumnou a transferovou strategii Práce 4.0, proto by měly být propojeny a v případě potřeby rozšířeny stávající možnosti podpory výzkumu a transferu spolkové vlády. Společně se sociálními partnery by měla být odsouhlasena témata pro experimentální oblasti, které budou realizovány a vědecky provázeny v odvětvích a podnicích. Evoluce místo revoluce, to neplatí jen pro tvorbu digitální transformace světa práce, nýbrž i pro otázky přerozdělování. Potřebujeme nad rámec dialogu Práce 4.0 společenskou shodu o dalším vývoji sociálního státu a jeho zajišťovacích systémů.