

Bruxelles, 30 noiembrie 2017
(OR. en)

14954/17

EMPL 582
SOC 764
DIGIT 260
EDUC 435
PENS 6
FISC 316
GENDER 41

NOTĂ

Sursă:	Comitetul Reprezentanților Permanenți (partea I)
Destinatar:	Consiliul
Nr. doc. ant.:	14279/17
Subiect:	Concluziile Consiliului privind viitorul muncii: contribuția tehnologiei digitale - Adoptare

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor proiectul de concluzii ale Consiliului cu privire la subiectul sus-menționat.

Comitetul Reprezentanților Permanenți a ajuns la un acord general asupra textului astfel cum figurează în anexă.

Consiliul este invitat să adopte acest proiect de concluzii.

Viitorul muncii: contribuția tehnologiei digitale
Proiect de concluzii ale Consiliului

ÎNTRUCÂT

- (1) În virtutea evoluțiilor tehnologice, care au inclus automatizarea și digitalizarea, a globalizării, a schimbărilor demografice și a migrației internaționale, au survenit rapid schimbări în ceea ce privește piața forței de muncă și ocuparea forței de muncă, influențând natura, calitatea și productivitatea muncii. În acest context, universul muncii este în schimbare și devine mai complex. În timp ce unele ocupații pot fi automatizate prin utilizarea roboților și a inteligenței artificiale, alte locuri de muncă și sarcini de lucru sunt în schimbare, se creează noi forme de muncă, iar unele forme de muncă rămân neafectate.
- (2) Raporturile de muncă tradiționale sunt completate sau înlocuite de forme noi, atipice și mai flexibile de ocupare a forței de muncă, precum munca furnizată prin intermediul platformelor digitale în contextul unei economii bazate pe sarcini, dar și prin diverse forme de activitate independentă. Aceste modificări oferă persoanelor noi oportunități de a participa pe piața forței de muncă, însă pot avea și efecte negative asupra condițiilor de muncă și a protecției lucrătorilor și pot face să crească proporția locurilor de muncă precare. Se pune astfel problema formelor de muncă acceptabile și a modului în care poate fi asigurată calitatea locurilor de muncă și a protecției sociale pentru toți lucrătorii, indiferent de forma de ocupare a forței de muncă.
- (3) Transformarea digitală și noile moduri de lucru au instituit noi cerințe pentru tipurile de aptitudini și competențe necesare pe piața forței de muncă. Competențele digitale și aptitudinile transversale sunt esențiale pentru a asigura abilitatea oamenilor de a se adapta la locurile de muncă viitoare: noile forme de muncă presupun o capacitate adecvată de a lua decizii; modificările apărute în modelele de carieră accentuează necesitatea învățării continue; noile tehnologii necesită un set nou de competențe, inclusiv la nivel digital și cognitiv. În același timp, schimbările survenite în natura relațiilor de muncă reprezintă o provocare pentru rolurile existente ale lucrătorilor, angajatorilor și instituțiilor de învățământ în ceea ce privește dezvoltarea competențelor. Mai mult de atât, sistemele existente de dezvoltare a competențelor nu au început încă să exploreze în ce fel se pot adapta suficient de rapid la cererile de noi competențe.

- (4) Subiectul viitorului muncii a generat deja un dialog fructuos la nivel european și internațional. În septembrie 2017 au avut loc, în cursul președinției estoniene, o conferință la nivel înalt pe tema „Viitorul muncii” și summitul pe teme digitale de la Tallinn. Comitetul Economic și Social European, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și Comitetul pentru protecție socială, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică și Organizația Internațională a Muncii au pus în discuție, de asemenea, subiectul viitorului muncii.
- (5) Într-un univers al muncii în schimbare, Comisia Europeană, statele membre și partenerii sociali trebuie să fie inovatori și să exploreze noi modalități de a gestiona ocuparea forței de muncă, protecția socială și dezvoltarea competențelor. Uniunea Europeană a lansat deja câteva inițiative politice cu privire la calea de urmat pentru o Europă socială. În 2016, Comisia Europeană a adoptat o nouă agendă pentru competențe în Europa și o agendă europeană pentru economia colaborativă. În aprilie 2017, Comisia Europeană a propus un pilon european al drepturilor sociale, care stabilește o serie de principii și drepturi esențiale pentru sprijinirea echității și a bunei funcționări a piețelor forței de muncă și sistemelor de protecție socială. Principiile propuse au scopul de a răspunde acelor schimbări survenite în universul muncii și în cadrul societăților care constituie trăsăturile distinctive ale economiei sociale de piață a secolului XXI,

SUBLINIIND CĂ

CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI DE ANGAJARE

- (6) Relația de muncă tradițională s-a bazat pe un contract pe durată nedeterminată, cu normă întreagă și încheiat direct cu un singur angajator. Cu toate acestea, evaluările recente semnalează o graniță din ce în ce mai vagă între angajatori și lucrătorii dependenți de aceștia, ca urmare a digitalizării, a dezvoltării unei economii a platformelor și a apariției de noi forme de ocupare a forței de muncă. Modificările modelelor de ocupare a forței de muncă afectează echilibrul responsabilităților dintre angajatori și lucrători, existând în unele cazuri probabilitatea unei creșteri a responsabilităților lucrătorilor în ceea ce privește condițiile lor de muncă, ca de exemplu în ce privește sănătatea și siguranța la locul de muncă și timpul de lucru. Indiferent de schimbările intervenite în modelele de ocupare a forței de muncă, trebuie să se asigure condiții de muncă decente pentru toți.

- (7) Viața profesională crește ca durată, devine mai diversă și mai mobilă. Politicile de ocupare a forței de muncă și cele sociale trebuie, la rândul lor, să corespundă noii realități, pentru a ajuta organizațiile să se adapteze și persoanele să devină mai reziliente, precum și pentru a sprijini și responsabiliza în mai mare măsură oamenii pe parcursul tranzițiilor. Statele membre ar trebui să faciliteze mobilitatea profesională și geografică și să consolideze activitățile de informare și sprijinire a persoanelor celor mai îndepărtate de piața muncii. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă pot juca un rol-cheie în facilitarea tranzițiilor pe piața forței de muncă.
- (8) Întrucât modurile tradiționale de lucru se combină cu noi forme de ocupare a forței de muncă, statele membre și partenerii sociali ar trebui să profite de oportunitățile create de schimbările survenite pe piața muncii și, în același timp, să asigure condiții de muncă decente pentru a proteja lucrătorii și a asigura tuturor oportunități egale de a participa pe piața forței de muncă. Aceste oportunități au totodată potențialul de a le permite părinților și altor persoane care au responsabilități de îngrijire să găsească un echilibru mai bun între viața profesională și cea de familie.
- (9) Inegalitățile tradiționale continuă să se manifeste și în noul univers al muncii, inclusiv sub forma segregării de gen pe piața forței de muncă. Intensificarea eforturilor de a soluționa disparitățile de gen și de a le permite femeilor și bărbaților să beneficieze de aceste noi oportunități în proporții mai aproape de egalitate, dar și promovarea diversității și a egalității de șanse pentru toate grupurile dezavantajate, printre altele și prin intermediul economiei sociale, ar putea deschide noi posibilități pentru persoane, organizații, pentru economie și societatea în ansamblu.
- (10) O trăsătură esențială a Europei este reprezentată de dialogul social. Angajatorii și salariații, prin intermediul reprezentanților lor, sunt cei mai în măsură să abordeze problemele legate de ocuparea forței de muncă. Existența unor parteneri sociali puternici și a unui dialog social eficace la toate nivelurile este indispensabilă pentru modelarea unui viitor corect și echitabil al muncii. În noul univers al muncii, partenerii sociali trebuie să găsească modalități de a asigura faptul că toți cetățenii activi din punct de vedere economic angajați în diverse forme de ocupare a forței de muncă sunt, în continuare, bine reprezentați și că vocea lor este auzită prin intermediul dialogului social.

PROTECȚIA SOCIALĂ

- (11) Sistemele de protecție socială au fost întotdeauna o parte vitală a unei Europe sociale. Noile forme de ocupare a forței de muncă creează necesitatea menținerii sau a sporirii nivelurilor de protecție socială de care beneficiem, pentru a asigura o protecție adecvată împotriva riscurilor sociale.
- (12) Sistemele de protecție socială din statele membre ar trebui să țină seama de noile modele de ocupare a forței de muncă, inclusiv de situația persoanelor care fac treceri frecvente de la o formă de muncă la alta. În acest context, drepturile dobândite în materie de protecție socială ar trebui să fie păstrate în cazul tranziției între situații diferite de încadrare în muncă, în conformitate cu practicile naționale. Sistemele de protecție socială trebuie să fie adaptate la capacitățile de contribuție și la nevoile de protecție ale diverselor forme de ocupare a forței de muncă. Modificarea sistemelor de protecție socială trebuie să fie realizată în conformitate cu competențele naționale și ținând seama de circumstanțele naționale, cu respectarea rolului și a autonomiei partenerilor sociali.
- (13) Impozitarea muncii rămâne o sursă esențială de venituri pentru sistemele de protecție socială. Cu toate acestea, noile forme de ocupare a forței de muncă și de antreprenariat estompează distincția dintre angajator și lucrător, care a constituit baza sistemelor fiscale și de prestații sociale. În perspectiva evoluțiilor viitoare ale pieței muncii și, în special, a apariției unei varietăți de forme de ocupare a forței de muncă, ar putea fi nevoie să se examineze combinația actuală dintre impozitarea muncii și alte resurse, astfel încât să se asigure o finanțare adecvată a sistemelor de protecție socială.
- (14) Evoluția tehnologică în domeniul informațiilor și al comunicațiilor le oferă guvernelor instrumente eficiente pentru a administra în mod inovator sistemele fiscale și de prestații sociale. S-ar putea face uz de soluții electronice pentru a combate economia informală, pentru a furniza în mod proactiv prestații sociale și servicii publice cetățenilor și pentru a sprijini furnizarea de protecție socială.

APTITUDINI ȘI COMPETENȚE

- (15) Nevoile viitoare în materie de competențe sunt dificil de prevăzut, fiind probabil și ca durata de viață a competențelor să se reducă din pricina transformărilor tehnologice rapide. Este nevoie de investiții inteligente în competențe, orientate de cererea actuală și de tendințele emergente, pentru a se sprijini capacitatea de inserție profesională a lucrătorilor, participarea deplină pe piața forței de muncă a femeilor și bărbaților, integrarea resortisanților nou sosiți ai unor țări terțe cu drept legal de ședere, cu respectarea competențelor naționale consacrate în tratate, precum și schimbările din economie. Guvernele, angajatorii și lucrătorii trebuie să-și intensifice în aceeași măsură eforturile pentru a planifica activități de recalificare și perfecționare profesională.
- (16) Guvernele trebuie să creeze condiții-cadru suficiente pentru participarea la învățarea pe tot parcursul vieții și educația postinițială. Guvernele și instituțiile de învățământ ar trebui să colaboreze îndeaproape cu întreprinderile și partenerii sociali pentru a asigura faptul că educația nu doar răspunde nevoilor pieței forței de muncă, ci și furnizează persoanelor care învață competențe generice necesare pentru participarea deplină în societate și pentru obținerea de noi competențe în etapele ulterioare ale carierei lor (cu alte cuvinte, că acestea învață cum să învețe). Angajatorii vor trebui să se implice activ în stimularea și mai buna utilizare a competențelor angajaților lor dacă doresc să rămână competitivi. Având în vedere schimbările în materie de modele de ocupare a forței de muncă, trebuie să se asigure faptul că toți lucrătorii pot participa efectiv la măsurile care vizează dezvoltarea competențelor lor pe tot parcursul vieții active. Angajatorii și lucrătorii ar trebui să creeze împreună medii de lucru în care dezvoltarea continuă a competențelor, atât prin învățarea formală, cât și prin cea informală, reprezintă o parte firească a muncii. Învățarea la locul de muncă este un bun exemplu de modalitate în care nevoile reciproce ale angajatorului și ale viitorilor salariați pot fi combinate. De asemenea, se va aștepta din partea lucrătorilor să își asume în mai mare măsură responsabilitatea pentru dezvoltarea competențelor lor.
- (17) Persistă niveluri scăzute de competențe de bază, cum ar fi competența scris-citit, competențele numerice și cele digitale, în rândul unei părți semnificative a populației europene, ceea ce subminează capacitatea de inserție profesională a acestor persoane. Pentru a rezolva problema lacunelor în materie de competențe, este nevoie să crească urgent nivelul de participare la învățarea pe tot parcursul vieții, mai ales în rândul persoanelor celor mai susceptibile de a fi afectate negativ de cererea în schimbare în materie de competențe. Îmbunătățirea competențelor de bază, inclusiv digitale, trebuie să constituie o parte esențială a învățării pe tot parcursul vieții, pentru a se împiedica o creștere a nivelului excluziunii pe piața forței de muncă și din societate și pentru a se promova tranzițiile către piața forței de muncă.

- (18) Disponibilitatea oportunităților de învățare flexibile și accesibile practic și financiar ar trebui să crească, de exemplu, prin asigurarea unui acces mai bun la învățare, prin îmbunătățirea validării și recunoașterii învățării nonformale și informale, prin extinderea ofertei de forme modulare de învățământ și prin folosirea de instrumente online, precum și prin recunoașterea competențelor dobândite. Acest demers trebuie să fie însoțit de un nivel adecvat de comunicare și orientare pentru a încuraja întreprinderile și persoanele să participe,

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE INVITĂ,

în strânsă cooperare și conform competențelor respective ale acestora:

- (19) Statele membre, Comisia Europeană și partenerii sociali să recunoască apariția unor noi forme de ocupare a forței de muncă, asigurând totodată condiții de muncă decente, o protecție socială adecvată și egalitatea de șanse pentru toți și găsind moduri de a atenua posibilele efecte negative ale unei piețe a forței de muncă în schimbare, în special asupra persoanelor vulnerabile. Ar trebui explorate oportunitățile ivite în urma evoluțiilor tehnologice în vederea extinderii participării active și a combaterii discriminării și a excluziunii pe piața forței de muncă. Raporturile de muncă ce au ca rezultat condiții de muncă precare trebuie prevenite, inclusiv prin combaterea utilizării abuzive a contractelor atipice.
- (20) Statele membre și Comisia Europeană să țină seama de schimbările în ce privește formele de ocupare a forței de muncă la elaborarea și punerea în aplicare a politicilor privind ocuparea forței de muncă, inclusiv a celor în domeniul securității și sănătății în muncă, a politicilor privind educația și formarea și a politicilor sociale. În acest context, să își intensifice eforturile în vederea consolidării perspectivei egalității de gen în aceste politici, inclusiv în ceea ce privește dezvoltarea competențelor, și în vederea consolidării sistemelor de protecție socială subiacente.
- (21) Statele membre, Comisia Europeană și, în conformitate cu practicile de la nivel național, partenerii sociali să exploreze în ce fel pot fi asistate și ghidate cât mai bine persoanele în cursul tranzițiilor dintre locuri de muncă și dintre diferite forme de ocupare a forței de muncă. Ar trebui în special să fie disponibil un sistem integrat și cuprinzător de susținere, care să combine sprijinul pentru venit și pentru activare și accesul la servicii de asistență care să includă educație, formare și oportunități de învățare pe tot parcursul vieții.
- (22) Statele membre să asigure în continuare un nivel ridicat de protecție socială pentru toate formele de ocupare a forței de muncă, asigurând faptul că munca este rentabilă, și să adapteze, atunci când este necesar, sistemele de protecție socială pentru a permite acoperirea noilor forme de ocupare a forței de muncă în conformitate cu practicile naționale.

- (23) În conformitate cu legislația și practicile naționale, statele membre și partenerii sociali, cu cooperarea Comisiei Europene, să dezvolte în continuare mecanisme de previziune în materie de competențe, pentru a anticipa apariția unor noi locuri de muncă și schimbările care vor afecta locurile de muncă existente și să pună în aplicare politicile necesare pentru a investi în competențele adecvate.
- (24) Statele membre să sporească accesibilitatea și flexibilitatea sistemelor de învățare pe tot parcursul vieții, încurajând în același timp angajatorii și persoanele să investească în învățare. Printre altele, ar trebui avute în vedere opțiuni de a sprijini formarea care să poate fi folosite pe tot parcursul vieții, indiferent de statutul profesional, cum ar fi conturile individuale de învățare. Ar trebui introduse și extinse mecanismele de recunoaștere a învățării nonformale și informale pe piața forței de muncă.
- (25) Statele membre și Comisia Europeană și, în conformitate cu practicile de la nivel național, partenerii sociali să își îmbunătățească cooperarea făcând schimb de informații și de bune practici cu privire la viitorul muncii. Statele membre, Comisia Europeană și, în conformitate cu practicile de la nivel național, partenerii sociali să facă uz de instrumentele existente sau să creeze ori să actualizeze instrumentele pentru administrarea politicilor în materie de ocupare a forței de muncă, protecție socială și dezvoltare a competențelor în mod inovator. Prin învățare reciprocă, este posibil să se creeze un set de instrumente cuprinzând o gamă de soluții electronice care să permită sistemelor de politici să se adapteze la o piață a forței de muncă în continuă schimbare.
- (26) Partenerii sociali de la nivelul UE și al statelor membre, în conformitate cu practicile naționale, să sensibilizeze participanții la piața forței de muncă cu privire la potențialele beneficii și riscuri ale formelor de ocupare a forței de muncă în curs de apariție.
- (27) Partenerii sociali, în conformitate cu practicile naționale, să găsească modalități de a se asigura că persoanele active economic în noile forme de ocupare a forței de muncă sunt reprezentate în mod adecvat și că vocea lor este auzită în cadrul dialogului social.
-

Referințe

- **Eurofound** (2017), *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects* (Forme atipice de ocupare a forței de muncă: tendințe recente și perspective), document de bază pentru conferința președinției estoniene „Viitorul muncii: contribuția tehnologiei digitale”, 13-14 septembrie 2017.
 - **Eurofound** (2015), *Formele noi de ocupare a forței de muncă*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.
 - **Comitetul Economic și Social European** (2017), aviz exploratoriu – *Rolul și perspectivele partenerilor sociali și ale altor organizații ale societății civile în contextul noilor forme de muncă*.
 - **Comitetul Economic și Social European** (2017), aviz exploratoriu – *Furnizarea și dezvoltarea competențelor, inclusiv a celor digitale, în contextul noilor forme de muncă: noi politici și evoluția rolurilor și responsabilităților*.
 - **OCDE** (2016), *Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills* (Inovarea educației și educația pentru inovare. Puterea tehnologiilor și competențelor digitale), OECD Publishing, Paris.
 - **Comitetul pentru protecție socială**, Raportul anual (2017).
-