



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 7. december 2017
(OR. en)

15506/17

EMPL 606
SOC 795
DIGIT 276
EDUC 447
PENS 8
FISC 352
GENDER 43

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
dato:	7. december 2017
til:	delegationerne
Tidl. dok. nr.:	14954/17
Vedr.:	Rådets konklusioner om fremtidens arbejde: Hvordan gøres det nemt (e-Easy) (7. december 2017)

Vedlagt følger til delegationerne Rådets konklusioner om fremtidens arbejde: Hvordan gøres det nemt (e-Easy), vedtaget af Rådet på 3583, samling den 7. december 2017.

Fremtidens arbejde: Hvordan gøres det nemt (e-Easy)

Rådets konklusioner

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION, SOM TAGER FØLGENDE I BETRAGTNING:

1. I lyset af den teknologiske udvikling, herunder automatisering og digitalisering, globalisering, demografiske ændringer og international migration, er der sket hastige ændringer på arbejdsmarkedet og i beskæftigelsen, som har påvirket arbejdets karakter, kvalitet og produktivitet. På denne baggrund forandrer arbejdsmarkedet sig og bliver mere komplekst. Mens nogle job kan automatiseres ved at anvende robotter og kunstig intelligens, forandrer andre job og funktioner sig, og der skabes nye arbejdsformer, mens nogle arbejdsformer forbliver uændrede.
2. Traditionelle ansættelsesforhold suppleres eller erstattes af nye, utraditionelle og mere fleksible beskæftigelsesformer som f.eks. arbejde, der formidles gennem digitale platforme i forbindelse med en opgavebaseret økonomi, men også gennem forskellige former for selvstændig virksomhed. Disse forandringer giver mennesker nye muligheder for at deltage på arbejdsmarkedet, men de kan også have en negativ indvirkning på arbejdsvilkårene og beskyttelsen af arbejdstagerne og kan øge omfanget af usikre ansættelsesforhold. Det rejser spørgsmål om, hvilke former for arbejde der kan accepteres, og hvordan der kan sikres arbejds kvalitet og social beskyttelse for alle arbejdstagere uanset beskæftigelsesform.
3. Den digitale omstilling og nye arbejdsmetoder stiller nye krav til de typer af færdigheder og kompetencer, der er brug for på arbejdsmarkedet. Digitale kompetencer og tværgående færdigheder er af afgørende betydning for, at mennesker bliver i stand til at tilpasse sig til fremtidige job: nye former for arbejde kræver en solid evne til at træffe beslutninger; ændrede karrieremønstre forstærker behovet for fortsat læring; nye teknologier kræver nye kompetencer, herunder digitale og kognitive kompetencer. Samtidig udfordrer ændringer i typen af ansættelsesforhold arbejdstagernes, arbejdsgivernes og uddannelsesinstitutionernes nuværende rolle med hensyn til kompetenceudvikling. Derudover har de eksisterende kompetenceudviklingssystemer endnu ikke undersøgt, hvordan de tilstrækkeligt hurtigt kan tilpasse sig efterspørgslen efter nye kompetencer.

4. Spørgsmålet om fremtidens arbejde har allerede udløst en udbytterig dialog på europæisk og internationalt plan. I september 2017 blev der under det estiske formandskab afholdt en konference på højt plan om fremtidens arbejde og et digitalt topmøde i Tallinn. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg, Beskæftigelsesudvalget og Udvalget for Social Beskyttelse, Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling og Den Internationale Arbejdsorganisation har også taget spørgsmålet om fremtidens arbejde op.
5. På et arbejdsmarked under forandring er Europa-Kommissionen, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter nødt til at være innovative og undersøge nye metoder til forvaltning af beskæftigelse, social beskyttelse og kompetenceudvikling. Den Europæiske Union har allerede iværksat en række politiske initiativer vedrørende vejen frem mod et socialt Europa. I 2016 vedtog Europa-Kommissionen en ny dagsorden for færdigheder i Europa og en europæisk dagsorden for den kollaborative økonomi. I april 2017 fremsatte Europa-Kommissionen forslag om den europæiske søjle for sociale rettigheder, der fastlægger en række hovedprincipper og rettigheder for at støtte retfærdige og velfungerende arbejdsmarkeder og velfærdssystemer. De foreslåede principper har til formål at imødegå de forandringer på arbejdsmarkedet og i samfundet, der udgør kernen i den sociale markedsøkonomi i det 21. århundrede.

SOM UNDERSTREGER FØLGENDE:

BESKÆFTIGELSE- OG ARBEJDSVILKÅR

6. Det traditionelle ansættelsesforhold har været baseret på en ubestemt, tidsbegrænset, fuldtids- og direkte kontrakt med en enkelt arbejdsgiver. De seneste vurderinger viser imidlertid en stadig mere uklar skelnen mellem arbejdsgivere og lønmodtagere som følge af digitalisering, udviklingen af en platformsøkonomi og nye beskæftigelsesformer. Ændrede beskæftigelsesmønstre påvirker ansvarsfordelingen mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, og i nogle tilfælde vil arbejdstagernes ansvar med hensyn til deres arbejdsvilkår sandsynligvis øges, f.eks. hvad angår sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og arbejdstid. Uanset ændringer i beskæftigelsesmønstrene skal der sikres ordentlige arbejdsvilkår for alle.

7. Arbejdslivet bliver længere, mere alsidigt og mere mobilt. Det er også nødvendigt at tilpasse beskæftigelses- og socialpolitikker til den nye virkelighed, så organisationer bliver bedre til at tilpasse sig og mennesker bliver mere robuste, og så enkeltpersoner bedre kan støttes og styrkes gennem overgange. Medlemsstaterne bør fremme den faglige og geografiske mobilitet og styrke opsøgende arbejde og støtte til dem, der befinder sig længst væk fra arbejdsmarkedet. Offentlige arbejdsformidlinger kan spille en central rolle med hensyn til at lette overgange på arbejdsmarkedet.
8. Da de traditionelle arbejdsmetoder kombineres med nye former for beskæftigelse, bør medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter udnytte de muligheder, som forandringerne på arbejdsmarkedet skaber, og samtidig sørge for ordentlige arbejdsvilkår for at beskytte arbejdstagerne og sikre alle lige muligheder for at deltage på arbejdsmarkedet. Disse muligheder har også potentiale til at sætte forældre og andre personer med omsorgsforpligtelser i stand til at skabe bedre balance mellem deres arbejdsliv og familieliv.
9. Traditionelle uligheder gør sig fortsat gældende på det nye arbejdsmarked, bl.a. i form af kønsopdeling. Ved at fremskynde bestræbelserne på at afhjælpe kønsskævheder og sætte kvinder og mænd i stand til at udnytte disse nye muligheder mere ligeligt, men også ved at fremme mangfoldighed og lige muligheder for alle socialt dårligt stillede grupper kan der, bl.a. gennem den sociale økonomi, åbnes op for nye muligheder for enkeltpersoner, organisationer og økonomien og samfundet som helhed.
10. Et vigtigt kendetegn ved Europa er dialog mellem arbejdsmarkedets parter. Arbejdsgivere og arbejdstagere og deres respektive repræsentanter er bedst i stand til at behandle beskæftigelsesrelaterede spørgsmål. Stærke arbejdsmarkedsparter og en effektiv dialog mellem arbejdsmarkedets parter på alle niveauer er en forudsætning for en rimelig og retfærdig tilrettelæggelse af fremtidens arbejde. På det nye arbejdsmarked er arbejdsmarkedets parter nødt til at finde metoder til at sikre, at alle de økonomisk aktive borgere, der arbejder i forskellige former for beskæftigelse, fortsat er godt repræsenteret, og at deres stemme bliver hørt gennem dialog mellem arbejdsmarkedets parter.

SOCIAL BESKYTTELSE

11. Sociale beskyttelsessystemer har altid været et afgørende element i et socialt Europa. Nye former for beskæftigelse kan gøre det nødvendigt at opretholde eller øge vores sociale beskyttelsesniveauer for at tilbyde passende beskyttelse mod sociale risici.
12. Sociale beskyttelsessystemer i medlemsstaterne bør tage højde for nye beskæftigelsesmønstre, herunder situationen for personer, der ofte skifter mellem forskellige beskæftigelsesformer. I denne forbindelse bør erhvervede sociale beskyttelsesrettigheder bevares i tilfælde af overgang mellem forskellige beskæftigelsesstatusser i henhold til national praksis. Sociale beskyttelsessystemer skal være skræddersyet til forskellige beskæftigelsesformers bidragsevne og beskyttelsesbehov. Ændringer af sociale beskyttelsessystemer skal foretages i overensstemmelse med de nationale kompetencer og tage hensyn til nationale forhold og respektere arbejdsmarkedets parter rolle og selvstændighed.
13. Skat på arbejde er fortsat en vigtig indtægtskilde for sociale beskyttelsesordninger. Nye former for beskæftigelse og iværksætteri udviser imidlertid forskellen mellem arbejdsgiver og arbejdstager, som har dannet grundlag for skatte- og socialsikringssystemer. I lyset af den fremtidige udvikling på arbejdsmarkedet, navnlig fremkomsten af forskellige former for beskæftigelse, kan det være nødvendigt at gennemgå den nuværende blanding af skat på arbejde og andre ressourcer med henblik på at sikre, at der er tilstrækkelig finansiering af de sociale beskyttelsesordninger.
14. Som følge af den teknologiske udvikling inden for information og kommunikation har regeringerne effektive redskaber til innovativ forvaltning af skatte- og socialsikringssystemer. E-løsninger kan anvendes til at bekæmpe den uformelle økonomi, til proaktivt at levere ydelser og offentlige tjenesteydelser til borgere og til at støtte tilvejebringelsen af social beskyttelse.

FÆRDIGHEDER OG KOMPETENCER

15. Det er vanskeligt at forudsige fremtidige kompetencebehov, og kompetencernes levetid vil sandsynligvis falde på grund af de hurtige teknologiske ændringer. Det er nødvendigt med intelligente investeringer i kompetencer, drevet af den eksisterende efterspørgsel og nye tendenser, for at understøtte arbejdstagernes beskæftigelsesegnethed, kvinders og mænds fulde deltagelse på arbejdsmarkedet, integration af nyankomne tredjelandsstatsborgere, der opholder sig lovligt i EU, under hensyntagen til de nationale kompetencer, der er nedfældet i traktaterne, og ændringer i økonomien. Både regeringer, arbejdsgivere og arbejdstagere skal øge deres indsats for at planlægge omskolings- og opkvalificeringsaktiviteter.
16. Regeringer skal skabe tilstrækkelige rammebetingelser for deltagelse i livslang læring og efteruddannelse. Regeringer og uddannelsesinstitutioner bør arbejde tæt sammen med virksomheder og arbejdsmarkedets parter om at sikre, at uddannelserne ikke blot matcher arbejdsmarkedets behov, men også udstyrer de studerende med de generelle kompetencer, som er nødvendige for i fuldt omfang at kunne deltage i samfundet og erhverve nye kompetencer senere i karrieren (dvs. lære at lære). Arbejdsgiverne skal aktivt engagere sig i at fremme og udnytte deres medarbejderes kompetencer bedre, hvis de ønsker at forblive konkurrencedygtige. Under hensyntagen til ændringerne i beskæftigelsesmønstre skal det sikres, at alle arbejdstagere effektivt kan deltage i foranstaltninger, der sigter på at udvikle deres kompetencer i hele deres arbejdsliv. Arbejdstagere og arbejdsgivere bør sammen skabe arbejdsmiljøer, hvor løbende kompetenceudvikling, både gennem formel og uformel læring, er en naturlig del af arbejdet. Arbejdsbaseret læring er et godt eksempel på, hvordan arbejdsgivers og fremtidige arbejdstageres gensidige behov kan kombineres. Arbejdstagerne forventes også at påtage sig et større ansvar for at udvikle deres kompetencer.
17. En betydelig andel af den europæiske befolkning har fortsat begrænsede grundlæggende kompetencer såsom læse- og regnefærdigheder og digitale kompetencer, hvilket hæmmer deres beskæftigelsesegnethed. Med henblik på at tackle kompetencegab er der et presserende behov for at øge deltagelsen i livslang læring, navnlig hos dem, som står til at blive negativt påvirket af den ændrede efterspørgsel efter kompetencer. Bedre grundlæggende kompetencer, herunder digitale kompetencer, skal være et væsentligt led i livslang læring for at forhindre yderligere udelukkelse fra arbejdsmarkedet og samfundet og for at fremme overgange til arbejdsmarkedet.

18. Udbuddet af tilgængelige, prismæssigt overkommelige og fleksible læringsmuligheder bør øges, f.eks. ved at gøre læring mere tilgængelig, ved at forbedre validering og anerkendelse af ikkeformel og uformel læring, øge udbuddet af modulopbyggede former for uddannelse, gennem anvendelse af onlineværktøjer og ved at anerkende de erhvervede kompetencer. Dette skal ledsages af relevant opsøgende arbejde og vejledning for at tilskynde virksomheder og enkeltpersoner til at deltage.

OPFORDERER

i tæt samarbejde og i overensstemmelse med deres respektive kompetencer

19. medlemsstaterne, Europa-Kommissionen og arbejdsmarkedets parter til at anerkende fremkomsten af nye former for beskæftigelse, samtidig med at der sikres ordentlige arbejdsvilkår, passende social beskyttelse og lige muligheder for alle og findes metoder til at afbøde eventuelle negative virkninger af et arbejdsmarked under forandring på især udsatte personer. De muligheder, der opstår som følge af den teknologiske udvikling, bør undersøges for at øge den aktive deltagelse samt bekæmpe forskelsbehandling og udelukkelse på arbejdsmarkedet. Ansættelsesforhold, der fører til usikre arbejdsvilkår, skal hindres, bl.a. ved at imødegå misbrug af atypiske kontrakter.
20. medlemsstaterne og Europa-Kommissionen til at tage hensyn til de ændrede former for beskæftigelse, når de udvikler og gennemfører beskæftigelses- og socialpolitikker, herunder sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og uddannelse. Til i denne forbindelse at øge indsatsen for at styrke ligestillingsperspektivet i disse politikker, herunder med henblik på kompetenceudvikling, og de underliggende sociale beskyttelsessystemer.
21. medlemsstaterne, Europa-Kommissionen og, i henhold til national praksis, arbejdsmarkedets parter til at undersøge, hvordan man bedst kan bistå og vejlede enkeltpersoner gennem overgange mellem job og forskellige former for beskæftigelse. Navnlig bør der stilles et integreret og omfattende støttesystem til rådighed, der kombinerer aktivering og indkomststøtte, samt adgang til støttetjenester, herunder muligheder for uddannelse og livslang læring.
22. medlemsstaterne til fortsat at sikre et højt niveau af social beskyttelse ved alle former for beskæftigelse, samtidig med at det skal kunne betale sig at arbejde, og til i nødvendigt omfang at tilpasse de sociale beskyttelsesordninger, således at nye former for beskæftigelse er dækket, i henhold til national praksis.

23. medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter i samarbejde med Europa-Kommissionen til i overensstemmelse med national lovgivning og praksis at videreudvikle mekanismer til kompetenceprognoser til at forudsige fremkomsten af nye job og ændringer af eksisterende job og gennemføre de nødvendige politikker for investering i de relevante kompetencer.
24. medlemsstaterne til at gøre systemer til livslang læring mere tilgængelige og fleksible og samtidig tilskynde arbejdsgivere og enkeltpersoner til at investere i læring. Blandt andet bør der overvejes muligheder for at støtte uddannelse, som kan anvendes gennem hele livet uafhængigt af beskæftigelsesmæssig status, som f.eks. individuelle læringskonti. Mekanismer til anerkendelse af ikkeformel og uformel læring på arbejdsmarkedet bør indføres og udvides.
25. medlemsstaterne og Europa-Kommissionen og i overensstemmelse med national praksis arbejdsmarkedets parter til at udvide samarbejdet gennem udveksling af oplysninger og bedste praksis om fremtidens arbejde. Medlemsstaterne, Europa-Kommissionen og i overensstemmelse med national praksis arbejdsmarkedets parter til at anvende eksisterende eller skabe eller ajourføre værktøjer til innovativ forvaltning af politikker for beskæftigelse, social beskyttelse og kompetenceudvikling. Gennem gensidig læring er det muligt at skabe en værktøjskasse, der indeholder en række e-løsninger, som gør det muligt at tilpasse politiske systemer til et arbejdsmarked i konstant forandring.
26. arbejdsmarkedets parter på EU-plan og medlemsstatsplan til i overensstemmelse med national praksis at øge arbejdsmarkedsdeltagernes opmærksomhed på potentielle fordele og risici ved de nye former for beskæftigelse.
27. arbejdsmarkedets parter til i overensstemmelse med national praksis at finde måder til at sikre, at de, der er økonomisk aktive i nye former for beskæftigelse, er godt repræsenteret, og at deres stemme bliver hørt i dialogen mellem arbejdsmarkedets parter.
-

Referencer

- **Eurofound** (2017), Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects – Baggrundspapir til det estiske formandskabs konference "Fremtidens arbejde: Hvordan gøres det nemt (e-Easy)", 13.-14. september 2017.
 - **Eurofound** (2015), Nye beskæftigelsesformer, Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg.
 - **Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg** (2017), sonderende udtalelse – Arbejdsmarkedsparternes og de øvrige civilsamfundsorganisationers rolle og muligheder i lyset af de nye arbejdsformer.
 - **Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg** (2017), sonderende udtalelse – Tilvejebringelse og udvikling af færdigheder, herunder digitale færdigheder, i lyset af nye arbejdsformer: nye politikker og skiftende roller og ansvar.
 - **OECD** (2016), Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills, OECD Publishing, Paris.
 - Årsrapport fra **Udvalget for Social Beskyttelse** (2017).
-