



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2017. december 7.
(OR. en)

15506/17

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

AZ ELJÁRÁS EREDMÉNYE

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Dátum:	2017. december 7.
Címzett:	a delegációk
Előző dok. sz.:	14954/17
Tárgy:	A Tanács következtetései – A munka jövője: az e-technológiák használatának megkönnyítése (2017. december 7.)

Mellékelten megküldjük a delegációk részére „A munka jövője: az e-technológiák használatának megkönnyítése” című tanácsi következtetéseket, amelyeket a Tanács a 2017. december 7-i 3583. ülésén fogadott el.

MIVEL

1. A technológiai fejlemények – többek között az automatizálódás és a digitalizáció –, a globalizáció, a demográfiai változások és a nemzetközi migráció fényében a munkaerőpiac és a foglalkoztatás gyorsan változik, befolyásolva a munka jellegét, minőségét és termelékenységét. Ezzel összefüggésben a munka világa is változik, és egyre összetettebbé válik. Míg egyes munkakörök robotok, illetve mesterséges intelligencia használatával automatizálhatók, más munkakörök és feladatok megváltoznak, a munkavégzés új formái alakulnak ki, ugyanakkor egyes munkavégzési formák változatlanok maradnak.
2. A hagyományos munkaviszonyt új, a szokásostól eltérő, rugalmasabb foglalkoztatási formák egészítik ki, illetve váltják fel: ilyen például a feladatalapú gazdaság összefüggésében digitális platformokon keresztül, illetve az önfoglalkoztatás különböző formái keretében történő munkavégzés. E változások a munkaerőpiaci részvétel új lehetőségeit nyithatják meg az emberek előtt, ugyanakkor károsan befolyásolhatják a munkakörülményeket és a munkavállalók védelmének helyzetét, valamint növelhetik a foglalkoztatás bizonytalanságát. Ez kérdéseket vet fel azzal kapcsolatban, hogy mely munkavégzési formák elfogadhatók, valamint hogy miként lehet – a foglalkoztatás formájától függetlenül – minden munkavállaló tekintetében garantálni a munka minőségét és a szociális védelmet.
3. A digitális átalakulás és az új munkavégzési formák új típusú készségeket és kompetenciákat tesznek szükségessé a munkaerőpiacon. A digitális kompetenciák és az átvihető készségek elengedhetetlenek ahhoz, hogy az emberek képesek legyenek alkalmazkodni a jövő munkaköreihez: az új munkavégzési formák biztos döntéshozó képességet igényelnek; a szakmai életpályák változásai miatt még fontosabb a folytonos tanulás; az új technológiák pedig új – többek között digitális és kognitív – készségeket tesznek szükségessé. A foglalkoztatás jellegének változása ugyanakkor kérdéseket támaszt a tekintetben, hogy milyen szerepet töltenek be a munkavállalók, a munkaadók, illetve az oktatási intézmények a készségfejlesztésben. Még mindig nem világos továbbá az, hogy a meglévő készségfejlesztési rendszerek hogyan tudnak kellő gyorsasággal alkalmazkodni az új készségek iránt felmerülő igényekhez.

4. A munka jövőjével kapcsolatban már mind európai, mind nemzetközi szinten eredményes megbeszélésekre került sor. Az észtl elnökség 2017 szeptemberében két rendezvényt is szervezett: a munka jövőjével foglalkozó magas szintű konferenciát, valamint a tallinni digitális csúcsalálkozót. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, a Foglalkoztatási Bizottság és a szociális védelemmel foglalkozó bizottság, a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet, valamint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet is foglalkozott a munka jövőjének kérdésével.
5. Figyelembe véve a munka világának változásait az Európai Bizottságnak, a tagállamoknak és a szociális partnereknek innovatívaknak kell lenniük és fel kell térképezniük a foglalkoztatás, a szociális védelem és a készségfejlesztés irányításának új módjait. Az Európai Unió több szakpolitikai kezdeményezést indított a szociális Európa megteremtése irányában. Az Európai Bizottság 2016-ban elfogadta az Új európai készségfejlesztési programot, valamint a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendet. 2017 áprilisában pedig javaslatot tett a szociális jogok európai pillérére, melyben meghatározta a tisztességes és jól működő munkaerőpiacokat és jóléti rendszereket elősegítő alapelveket és kulcsfontosságú jogokat. A javasolt alapelvek a társadalmakban és a munka világában megjelenő azon változásokra hivatottak választ adni, melyek alapvetően jellemzik a 21. század szociális piacgazdaságát.

HANGSÚLYOZVA, HOGY

MUNKA- ÉS FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEK

6. A hagyományos munkaviszony határozatlan időre szóló, teljes munkaidőre vonatkozó és egyetlen munkáltatóval fennálló közvetlen szerződésen alapul. A közelmúltban végzett értékelések azonban azt jelzik, hogy a digitalizáció, a platformalapú gazdaság és az új munkavállalási formák megjelenése következtében egyre jobban elmosódik a különbség a munkaadók és a nem független munkavállalók között. A foglalkoztatás mintázatainak változása hatással van a munkáltatók és a munkavállalók közötti feladatmegosztásra: egyes esetekben – például a munkahelyi egészség és biztonság és a munkaidő tekintetében – a munkavállalóknak nagyobb felelősséget kell vállalniuk a munkakörülményeikért. A foglalkoztatási mintázatok változásaitól függetlenül mindenki számára tisztességes munkakörülményeket kell biztosítani.

7. A munkával töltött életszakasz egyre hosszabb, változatosabb és mobilabb. A foglalkoztatási és szociálpolitikáknak alkalmazkodniuk kell a megváltozott helyzethez annak érdekében, hogy segíteni tudják a szervezeteket az alkalmazkodásban és az embereket abban, hogy reziliensebbé váljanak, valamint hogy támogassák az embereket abban, hogy fokozottabb ellenőrzést gyakorolhassanak az átmenetek felett. A tagállamoknak meg kellene könnyíteniük a foglalkoztatási és földrajzi mobilitást, és további lépéseket kellene tenniük a munkaerőpiacoktól legtávolabb került emberek elérése és támogatása érdekében. Az állami foglalkoztatási szolgálatok kulcsszerepet játszhatnak a munkaerőpiaci átmenetek támogatásában.
8. Ahogy a munkavégzés hagyományos formái új foglalkoztatási formákkal egészülnek ki, a tagállamoknak és a szociális partnereknek meg kell ragadniuk azokat a lehetőségeket, amelyeket a munka világának változásai teremtenek, ugyanakkor gondoskodniuk kell a tisztességes munkakörülményekről a munkavállalók védelme érdekében, valamint biztosítaniuk kell, hogy mindenki egyenlő eséllyel férjen hozzá a munkaerőpiachoz. Az említett lehetőségek arra is szolgálhatnak, hogy a szülők és azok, akik gondozási feladatokat látnak el, jobb egyensúlyt teremthessenek a munkájuk és a családi életük között.
9. A hagyományos egyenlőtlenségek a munka megváltozott világában is megjelennek, például nemi alapú munkaerőpiaci szegregáció formájában. Új lehetőségeket teremthetünk az egyének, a szervezetek, a gazdaság és általában véve a társadalom számára azzal, ha felgyorsítjuk a nemek közötti szakadék megszüntetésére, valamint annak lehetővé tételére irányuló erőfeszítéseket, hogy a nők a férfiakkal egyenlőbb mértékben használhassák ki ezen új lehetőségeket, illetve ha – többek között a szociális gazdaságon keresztül – előmozdítjuk a sokszínűséget és minden hátrányos helyzetű csoport tagjai számára esélyegyenlőséget biztosítunk.
10. Európa egyik alapvető jellemzője a szociális párbeszéd. A munkáltatók és a munkavállalók – illetve a képviselőik – a legmegfelelőbb személyek a foglalkoztatást érintő kérdések megvitatására. A munka tisztességes és méltányos jövőjének biztosításához elengedhetetlen, hogy a szociális partnerek erősek legyenek, és hogy a szociális párbeszéd minden szinten hatékony legyen. A munka megváltozott világában a szociális partnereknek módot kell találniuk arra, hogy a gazdaságilag aktív, különféle foglalkoztatási formák keretében tevékenykedő polgárok mindegyike megfelelően képviselve legyen, és szempontjaik meghallgatásra találjanak a szociális párbeszéd során.

SZOCIÁLIS VÉDELEM

11. A szociális védelmi rendszerek mindig is a szociális Európa alapvető elemét képezték. A foglalkoztatás új formáinak megjelenése következtében fenn kell tartanunk vagy épp növelnünk kell a szociális védelem szintjét, hogy megfelelő védelmet nyújthassunk a szociális kockázatokkal szemben.
12. A tagállamoknak a szociális védelmi rendszereikben figyelembe kell venniük az új foglalkoztatási mintázatokat, ideértve azoknak az embereknek a helyzetét is, akik gyakran váltanak a különböző foglalkoztatási formák között. Ezzel összefüggésben – a tagállami gyakorlatokkal összhangban – meg kell őrizni a szociális védelemhez fűződő szerzett jogokat abban az esetben is, ha valakinek megváltozik a foglalkoztatási jogviszonya. A szociális védelmi rendszereket hozzá kell igazítani a hozzájárulás-fizetési képességekhez és a különböző foglalkoztatási formák által támasztott védelmi igényekhez. A szociális védelmi rendszereken esedékes változtatásokat a tagállami hatásköröknek megfelelően, az egyes tagállamok körülményeinek figyelembevételével, valamint a szociális partnerek szerepének és autonómiájának tiszteletben tartásával kell végrehajtani.
13. A szociális védelmi rendszerek fő bevételei továbbra is a munkát terhelő adókból származnak. Az új foglalkoztatási és vállalkozási formák azonban elmosódottá teszik a munkaadó és a munkavállaló közti különbséget, amely ez idáig az adó- és szociális ellátórendszerek alapja volt. A jövőbeli munkaerőpiaci fejleményekre – különösen a különféle foglalkoztatási formák megjelenésére – tekintettel és a szociális védelmi rendszerek megfelelő finanszírozásának biztosítása érdekében adott esetben meg kell vizsgálni a munkát terhelő adók és más bevételi források egyensúlyát.
14. Az információs és kommunikációs technológiák fejlődése hatékony eszközöket kínál a kormányoknak ahhoz, hogy az adó- és szociális ellátórendszereket innovatív módon üzemeltessék. Az elektronikus megoldások felhasználhatók az informális gazdaság felszámolására, a szociális védelem biztosításának támogatására, valamint arra is, hogy proaktív módon lehessen szociális juttatásokat, illetve közszolgáltatásokat nyújtani a polgároknak.

KÉSZSÉGEK ÉS KOMPETENCIÁK

15. Nehéz megjósolni, hogy a jövőben milyen készségekre lesz szükség, az egyes készségek avulási ideje pedig a gyors technológiai fejlődés következtében várhatóan tovább rövidül majd. A készségekbe történő intelligens – a jelenlegi kereslet és az új tendenciák alapján történő – beruházásra van szükség, hogy elő tudjuk mozdítani a munkavállalók foglalkoztathatóságát, a nők és férfiak teljes körű munkaerőpiaci részvételét, az újonnan érkezett, jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok integrációját – a Szerződésekben foglalt nemzeti hatáskörök tiszteletben tartása mellett –, valamint a gazdasági változásokat. A kormányoknak, a munkáltatóknak és a munkavállalóknak egyaránt fokozniuk kell erőfeszítéseiket az átképzési és a készségfejlesztési tevékenységek tervezését illetően.
16. A kormányoknak megfelelő keretfeltételeket kell teremteniük az egész életen át tartó tanulásban és az iskolarendszeren túli oktatásban való részvételhez. A kormányoknak és az oktatási intézményeknek szorosan együtt kell működniük a vállalkozásokkal és a szociális partnerekkel nemcsak azért, hogy az oktatás megfeleljen a munkaerőpiaci igényeknek, hanem azért is, hogy ellássa a tanulókat azokkal az általános készségekkel, amelyek ahhoz szükségesek, hogy a társadalomban teljes értékű szerepet töltsenek be és hogy képesek legyenek a pályafutásuk során később újabb készségeket elsajátítani (azaz megtanuljanak tanulni). A munkáltatóknak aktívan részt kell venniük a munkavállalók készségeinek fejlesztésében és e készségek felhasználásának javításában, ha versenyképesek akarnak maradni. Figyelembe véve a foglalkoztatási mintázatok változásait, biztosítani kell azt is, hogy minden munkavállaló ténylegesen, pályafutása egésze során részt tudjon venni készségfejlesztést célzó tevékenységekben. A munkáltatóknak és a munkavállalóknak közösen kell olyan munkakörnyezetet teremteniük, melyben a munkának természetes része a készségek folyamatos fejlesztése formális és informális tanulás révén. A munkaalapú tanulás jó példája annak, hogy hogyan lehet kielégíteni a munkaadó és a jövőbeli munkavállaló igényeit egyaránt. A munkavállalóknak a jövőben nagyobb felelősséget kell majd vállalniuk saját készségeik fejlesztéséért.
17. Az európai lakosság jelentős része továbbra is alacsony szintű alapkészségekkel rendelkezik – ideértve az írás-olvasási, a számolási és a digitális készségeket is –, ami rontja a foglalkoztathatóságukat. A készséghiány kezelése érdekében sürgősen növelni kell az egész életen át tartó tanulásban való részvételt különösen azok között, akiket várhatóan a leg súlyosabban érint a készségek iránti kereslet változása. Az alapvető – ezen belül a digitális – készségek szintjének javítását az egész életen át tartó tanulás egyik legfontosabb elemévé kell tenni a munkaerőpiacról és a társadalomból való további kirekesztődés megelőzése és a munkaerőpiacra való belépés elősegítése érdekében.

18. Több hozzáférhető, megfizethető és rugalmas tanulási lehetőséget kell biztosítani többek között a tanulási lehetőségek igénybevehetőségének javítása, a nem formális és informális tanulás érvényesítésének és elismerésének növelése, a modulrendszerű képzési kínálat növelése, továbbá az online eszközök használata és a megszerzett készségek elismerése révén. Emellett megfelelő tájékoztatásra és iránymutatásra van szükség a vállalatok és egyének részvételének ösztönzése végett.

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA AZT KÉRI,

hogy szoros együttműködésben és hatásköreiknek megfelelően:

19. A tagállamok, az Európai Bizottság és a szociális partnerek nyugtázzák az új foglalkoztatási formák megjelenését, ugyanakkor biztosítsanak tisztességes munkakörülményeket, megfelelő szociális védelmet és egyenlő esélyeket mindenkinek, továbbá találjanak módot arra, hogy mérsékeljék a munkaerőpiac változásainak – mindenekelőtt a kiszolgáltatott helyzetű személyekre nézve gyakorolt – esetleges káros hatásait. Fel kell térképezni a technológiai fejlődés nyújtotta lehetőségeket az aktív részvétel szélesebb körűvé tétele, valamint a hátrányos megkülönböztetés és a munkaerőpiacról való kiszorulás elleni küzdelem elősegítése érdekében. Meg kell előzni a bizonytalan munkakörülményekhez vezető munkaviszonyokat, többek között az atipikus szerződésekkel való visszaélések visszaszorítása révén.
20. A tagállamok és az Európai Bizottság vegye tekintetbe a foglalkoztatási formák változását a foglalkoztatáspolitiká – ezen belül a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági politika –, továbbá az oktatási és képzési politika, valamint a szociálpolitika kidolgozása során. Ezzel összefüggésben e politikákban erősítsék meg a nemek közötti egyenlőség szempontjait, többek között a készségfejlesztés és a mögöttes szociális védelmi rendszerek tekintetében.
21. A tagállamok, az Európai Bizottság és a tagállami gyakorlatoknak megfelelően a szociális partnerek térképezzék fel, hogy hogyan lehet a legjobban támogatást és iránymutatást nyújtani az egyéneknek a munkakörök, illetve foglalkoztatási formák közötti átmenethez. Különös szükség van egy olyan integrált és átfogó támogatási rendszer megteremtésére, amely egyszerre teszi elérhetővé az aktivizálási intézkedéseket, a megfelelő jövedelemtámogatást és a támogató szolgáltatásokat – ezen belül képzési lehetőségeket, valamint az egész életen át tartó tanulás lehetőségeit – is.
22. A tagállamok továbbra is gondoskodjanak magas szintű szociális védelemről az összes foglalkoztatási formában dolgozó munkavállaló számára, biztosítva egyúttal a munkavégzés jövedelmezőségét, továbbá szükség esetén – nemzeti gyakorlataikkal összhangban – igazítsák ki szociális védelmi rendszereiket annak érdekében, hogy azok új foglalkoztatási formákra is kiterjedjenek.

23. A nemzeti joggal és gyakorlatokkal összhangban a tagállamok és a szociális partnerek – az Európai Bizottság együttműködésével – dolgozzanak ki további mechanizmusokat a készségek előrejelzésére a jövőben várható munkakörök megjelenésének és a jelenlegi munkakörök változásainak előzetes felmérése érdekében, továbbá hajtsák végre a megfelelő készségekbe történő beruházáshoz szükséges szakpolitikai intézkedéseket.
24. A tagállamok tegyék szélesebb körben elérhetővé és rugalmasabbá az egész életen át tartó tanulást szolgáló rendszereiket, valamint ösztönözzék a munkaadókat és az egyéneket a tanulásba történő befektetésre. Megfontolandó többek között olyan képzéstámogató lehetőségek – például egyéni tanulmányi számlák – megteremtése, amelyeket az egyének egész életük során, foglalkoztatási viszonyuktól függetlenül igénybe vehetnek. Be kell továbbá vezetni, illetve ki kell szélesíteni a nem formális és informális tanulás elismertségét a munkaerőpiacon.
25. A tagállamok és az Európai Bizottság és – a nemzeti gyakorlatokkal összhangban – a szociális partnerek fűzzék szorosabbra együttműködésüket a munka jövőjével kapcsolatos információk és bevált gyakorlatok megosztása révén. A tagállamok és az Európai Bizottság és – a nemzeti gyakorlatokkal összhangban – a szociális partnerek használják a foglalkoztatási, szociális védelmi és készségfejlesztési politikák innovatív irányítására szolgáló meglévő eszközöket, illetve aktualizálják őket vagy hozzanak létre új eszközöket erre a célra. Az egymástól való tanulás lehetővé teszi egy elektronikus megoldásokból álló olyan eszközkészlet létrehozását, melynek segítségével a szakpolitikai rendszerek képesek lesznek alkalmazkodni a munkaerőpiac folytonos változásához.
26. A szociális partnerek uniós, illetve tagállami szinten – a tagállami gyakorlatokkal összhangban – hívják fel a munkaerőpiaci szereplők figyelmét az új foglalkoztatási formák lehetséges előnyeire és kockázataira.
27. A szociális partnerek – a tagállami gyakorlatokkal összhangban – találjanak módot arra, hogy a gazdaságilag aktív, új foglalkoztatási formák keretében tevékenykedő polgárok mindegyike megfelelően képviselve legyen, és szempontjaik meghallgatásra találjanak a szociális párbeszéd során.

Hivatkozott dokumentumok

- **Eurofound** (2017): Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects (*Nem hagyományos foglalkoztatási formák: közelmúltbeli és várható tendenciák*). Az észt elnökség 2017. szeptember 13–14-i „Future of Work: Making it e-Easy” (*A munka jövője: az e-technológiák használatának megkönnyítése*) című konferenciájához készített háttéranyag.
 - **Eurofound** (2015): New forms of employment (*A foglalkoztatás új formái*), Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg.
 - **Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság** feltáró véleménye EESC (2017): A szociális partnerek és egyéb civil szervezetek szerepe és lehetőségei a munkavégzés új formái kapcsán.
 - **Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság** feltáró véleménye (2017): Készségek nyújtása és fejlesztése, beleértve a digitális készségeket, a munkavégzés új formáinak összefüggésében: új politikák, változó szerepek és felelősségek.
 - **OECD** (2016), Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills (*Innováció az oktatásban, oktatás az innovációért: a digitális technológiák és készségek hatalma*), OECD Publishing, Párizs.
 - **Szociális védelemmel foglalkozó bizottság**, Éves jelentés (2017).
-