



Briuselis, 2017 m. gruodžio 7 d.
(OR. en)

15506/17

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

POSĖDŽIO REZULTATAI

nuo:	Tarybos generalinio sekretoriato
data:	2017 m. gruodžio 7 d.
kam:	Delegacijoms

Ankstesnio dokumento Nr.:	14954/17
------------------------------	----------

Dalykas:	Tarybos išvados dėl darbo ateities. Interneto teikiamos galimybės (2017 m. gruodžio 7 d.)
----------	--

Delegacijoms priede pateikiamos 2017 m. gruodžio 7 d. įvykusiame 3583-ame Tarybos posėdyje priimtose Tarybos išvados dėl darbo ateities. Interneto teikiamos galimybės.

Darbo ateitis. Interneto teikiamos galimybės

Tarybos išvados

KADANGI

1. Dėl technologijų plėtros, įskaitant automatizavimą ir skaitmeninimą, globalizacijos, demografinių pokyčių ir tarptautinės migracijos, sparčiai vyksta darbo rinkos ir užimtumo pokyčiai, darantys įtaką darbo pobūdžiui, kokybei ir našumui. Taigi, darbo pasaulis keičiasi ir tampa sudėtingesnis. Kai kurie darbai gali būti automatizuoti naudojant robotus ir dirbtinį intelektą, kiti darbai ir užduotys keičiasi, atsiranda naujos darbo formos, o kai kurios kitos darbo formos lieka tokios pačios.
2. Tradicinius darbo santykius papildo arba keičia naujos, nestandartinės ir lankstesnės užimtumo formos, pavyzdžiui, darbas pasitelkiant skaitmenines platformas užduotimis grindžiamos ekonomikos kontekste, taip pat darbas pasitelkiant įvairias kitas savarankiško darbo formas. Dėl šių pokyčių žmonėms atsiranda naujų galimybių dalyvauti darbo rinkoje, tačiau pokyčiai gali daryti ir neigiamą poveikį darbo sąlygoms bei darbuotojų apsaugai, taip pat gali padaugėti mažų garantijų darbo atvejų. Kyla klausimų dėl to, kurios darbo formos yra priimtinos ir kaip darbo kokybę ir socialinę apsaugą užtikrinti visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo užimtumo formos.
3. Dėl skaitmeninės transformacijos ir naujų darbo būdų atsiranda nauji reikalavimai dėl darbo rinkoje reikalingų įgūdžių ir kompetencijos rūšių. Skaitmeniniai įgūdžiai ir universalieji gebėjimai yra itin svarbūs, kad žmonės galėtų prisitaikyti prie darbo ateityje: naujoms darbo formoms reikia tvirtų sprendimų priėmimo gebėjimų; karjeros modelių pokyčiai padidina nuolatinio mokymosi poreikį; naujos technologijos reikalauja naujų įgūdžių, įskaitant skaitmeninius ir kognityvinius įgūdžius. Tuo pačiu pasikeitus darbo santykių pobūdžiui kyla klausimų ir dėl esamo darbuotojų, darbdavių bei švietimo įstaigų vaidmens įgūdžių ugdymo srityje. Be to, dar reikia išsiaiškinti, kaip užtikrinti, kad dabartinės įgūdžių ugdymo sistemos galėtų pakankamai greitai prisitaikyti prie naujų įgūdžių poreikio.

4. Darbo ateities klausimas jau paskatino vaisingą dialogą Europos ir tarptautiniu lygmenimis. 2017 m. rugsėjo mėn. pirmininkaujant Estijai surengta aukšto lygio konferencija dėl darbo ateities ir Talino aukščiausiojo lygio susitikimas skaitmeniniais klausimais. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, Užimtumo komitetas ir Socialinės apsaugos komitetas, Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija ir Tarptautinė darbo organizacija taip pat pradėjo nagrinėti darbo ateities temą.
5. Besikeičiančiame darbo pasaulyje Europos Komisija, valstybės narės ir socialiniai partneriai turi būti inovatyvūs ir ieškoti naujų būdų, kaip valdyti užimtumą, socialinę apsaugą ir įgūdžių ugdymą. Europos Sąjunga jau pradėjo kelias politikos iniciatyvas dėl tolesnių veiksmų siekiant sukurti socialinę Europą. 2016 m. Europos Komisija priėmė Naują Europos įgūdžių darbotvarkę ir Europos bendro vartojimo ekonomikos darbotvarkę. 2017 m. balandžio mėn. Europos Komisija pasiūlė Europos socialinių teisių ramstį, kuriame nustatyti tam tikri pagrindiniai principai ir teisės, padėsiantys užtikrinti sąžiningas ir sklandžiai veikiančias darbo rinkas ir socialinės gerovės sistemas. Siūlomais principais siekiama reaguoti į darbo pasaulio ir visuomenės pokyčius, atspindinčius 21-ojo amžiaus socialinės rinkos ekonomikos esmę.

PABRĖŽDAMA, KAD

ĮDARBINIMO IR DARBO SĄLYGOS

6. Tradiciniai darbo santykiai yra grindžiami neribotos trukmės, neterminuota, visos darbo dienos darbo sutartimi tiesiogiai su vieninteliu darbdaviu. Tačiau naujausi vertinimai rodo, kad dėl skaitmeninimo, platformų ekonomikos vystymosi ir atsirandančių naujų užimtumo formų vis labiau nyksta riba tarp darbdavių ir jiems dirbančių darbuotojų. Užimtumo modelių pokyčiai turi įtakos darbdavių ir darbuotojų atsakomybės pusiausvyrai, o kai kuriais atvejais darbuotojų pareigos, susijusios su jų darbo sąlygomis, greičiausiai padidės, pavyzdžiui, dėl darbuotojų sveikatos ir saugos ir dėl darbo laiko. Kad ir kokie būtų užimtumo modelių pokyčiai, deramas darbo sąlygas būtina užtikrinti visiems.

7. Profesinis gyvenimas ilgėja, tampa vis įvairesnis ir mobilesnis. Siekiant padėti organizacijoms prisitaikyti, o žmonėms tapti atsparesniais, taip pat siekiant geriau remti ir įgalinti asmenis pereinamaisiais laikotarpiais, prie naujos realybės reikia pritaikyti ir užimtumo bei socialinę politiką. Valstybės narės turėtų sudaryti palankesnes sąlygas profesiniam ir geografiniam judumui, stiprinti informavimo veiklą ir remti tuos, kurie yra labiausiai nutolę nuo darbo rinkos. Valstybinės užimtumo tarnybos gali atlikti svarbų vaidmenį palengvinant pereinamuosius procesus darbo rinkoje.
8. Tradiciniai darbo būdai derinami su naujomis užimtumo formomis, taigi, valstybės narės ir socialiniai partneriai turėtų pasinaudoti galimybėmis, kurias teikia pokyčiai darbo pasaulyje, ir tuo pačiu sudaryti deramas darbo sąlygas, kad darbuotojai būtų apsaugoti, ir užtikrinti lygias galimybes visiems dalyvauti darbo rinkoje. Šios galimybės taip pat gali padėti tėvams ir kitiems priežiūros pareigų turintiems asmenims geriau derinti profesinį ir šeimos gyvenimą.
9. Tradicinės nelygybės formos ir toliau egzistuoja naujajame darbo pasaulyje, įskaitant lyčių segregaciją darbo rinkoje. Asmenims, organizacijoms, ekonomikai ir visai visuomenei galėtų atsirasti naujų galimybių, jei būtų paspartintos pastangos panaikinti lyčių padėties skirtumus, užtikrinti, kad moterų ir vyrų, besinaudojančių šiomis naujomis galimybėmis, skaičiai būtų vienodesni, taip pat skatinti įvairovę ir lygias galimybes visoms nepalankioje padėtyje esančioms visuomenės grupėms, be kita ko, pasitelkiant socialinę ekonomiką.
10. Vienas iš esminių Europos bruožų yra socialinis dialogas. Darbdaviai ir darbuotojai, kartu su savo atitinkamais atstovais, gali geriausiai spręsti su užimtumu susijusius klausimus. Stiprūs socialiniai partneriai ir veiksmingas socialinis dialogas visais lygmenimis yra būtini siekiant, kad ateityje darbas būtų sąžiningas ir teisingas. Naujajame darbo pasaulyje socialiniai partneriai turi rasti būdų užtikrinti, kad visi ekonomiškai aktyvūs įvairių formų darbą dirbantys piliečiai ir toliau būtų tinkamai atstovaujami, o jų nuomonė išklausoma vedant socialinį dialogą.

SOCIALINĖ APSAUGA

11. Socialinės apsaugos sistemos visada buvo labai svarbi socialinės Europos dalis. Dėl naujų užimtumo formų būtina išlaikyti arba padidinti mūsų socialinės apsaugos lygį siekiant suteikti tinkamą apsaugą nuo socialinės rizikos.
12. Valstybių narių socialinės apsaugos sistemose turėtų būti atsižvelgta į naujus užimtumo modelius, įskaitant padėtį tų asmenų, kurie dažnai keičia užimtumo formas. Taigi, įgytos teisės į socialinę apsaugą turėtų būti išlaikytos tais atvejais, kai pasikeičia užimtumo statusas, atsižvelgiant į nacionalinę praktiką. Socialinės apsaugos sistemos turi būti pritaikytos prie įmokų mokėjimo pajėgumų ir apsaugos poreikių, atsižvelgiant į skirtingas užimtumo formas. Socialinės apsaugos sistemos turi būti keičiamos pagal nacionalinę kompetenciją ir atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes ir socialinių partnerių vaidmenį bei autonomiją.
13. Darbo jėgos apmokestinimas tebėra pagrindinis socialinių apsaugos sistemų pajamų šaltinis. Tačiau dėl naujų užimtumo formų ir verslumo darbdavio ir darbuotojo atskyrimas, kuris yra mokesčių ir išmokų sistemų pagrindas, nebėra toks ryškus. Atsižvelgiant į būsimus pokyčius darbo rinkoje, visų pirma įvairių užimtumo formų atsiradimą, gali tekti išnagrinėti dabartinį darbo jėgos apmokestinimo ir kitų išteklių derinį siekiant užtikrinti tinkamą socialinės apsaugos sistemų finansavimą.
14. Technologijų plėtra informacijos ir ryšių srityje suteikia vyriausybėms veiksmingų priemonių novatoriškai administruoti mokesčių ir išmokų sistemas. E. sprendimai galėtų būti naudojami siekiant kovoti su neoficialia ekonomika, aktyviai teikti išmokas bei viešąsias paslaugas piliečiams ir padėti užtikrinti socialinę apsaugą.

ĮGŪDŽIAI IR GEBĖJIMAI

15. Sunku numatyti, kokių įgūdžių reikės ateityje, taip pat tikėtina, kad dėl sparčių technologinių pokyčių jų naudingumo laikotarpis trumpės. Siekiant remti darbuotojų įsidarbinamumą, visapusišką moterų ir vyrų dalyvavimą darbo rinkoje, teisėtai šalyje gyvenančių naujai atvykusių trečiųjų šalių piliečių integraciją, kartu atsižvelgiant į nacionalinę kompetenciją, įtvirtintą Sutartyse, ir ekonomikos pokyčius, į įgūdžius reikia protingai investuoti vadovaujantis poreikiu ir atsirandančiomis tendencijomis. Reikia, kad visi – vyriausybės, darbdaviai ir darbuotojai – dėtų daugiau pastangų planuojant perkvalifikavimo ir įgūdžių tobulinimo veiklą.
16. Vyriausybės turi sukurti pakankamas bazines sąlygas mokymuisi visą gyvenimą ir dalyvavimui tolesniame švietime. Vyriausybės ir švietimo įstaigos turėtų glaudžiai bendradarbiauti su įmonėmis ir socialiniais partneriais, kad užtikrintų, jog švietimas ne tik atitiktų darbo rinkos poreikius, bet ir suteiktų besimokantiejiems bendrųjų įgūdžių, kurie yra būtini norint visapusiškai dalyvauti visuomenėje ir vėliau savo profesinės karjeros metu įgyti naujų įgūdžių (t. y. išmokti mokytis). Darbdaviai, norėdami išlikti konkurencingi, turės aktyviai įsitraukti skatinant ir geriau panaudojant darbuotojų įgūdžius. Atsižvelgiant į užimtumo modelių pokyčius, būtina užtikrinti, kad visi darbuotojai galėtų veiksmingai dalyvauti taikant priemones, kuriomis siekiama tobulinti jų įgūdžius visą jų profesinį gyvenimą. Darbdaviai ir darbuotojai turėtų kartu kurti darbo aplinką, kurioje nuolatinis įgūdžių tobulinimas – tiek formalusis mokymasis, tiek savišvieta – būtų natūrali darbo dalis. Mokymasis darbo vietoje yra geras pavyzdys, kaip suderinti bendrus darbdavio ir darbuotojo poreikius. Darbuotojai taip pat turėtų prisiimti didesnę atsakomybę už savo įgūdžių tobulinimą.
17. Didelės dalies Europos gyventojų pagrindinių gebėjimų, tokių kaip raštingumas, gebėjimas skaičiuoti ir skaitmeniniai įgūdžiai, lygis tebėra žemas, o dėl to mažėja jų galimybės įsidarbinti. Siekiant spręsti įgūdžių trūkumo klausimą, reikia skubiai didinti dalyvavimą mokymosi visą gyvenimą programose, ypač tų asmenų, kurie gali labiausiai nukentėti nuo kintančio įgūdžių poreikio. Siekiant užkirsti kelią tolesnei atskirčiai nuo darbo rinkos bei visuomenės ir skatinti perėjimą į darbo rinką, esminė mokymosi visą gyvenimą dalis turi būti pagrindinių įgūdžių, įskaitant skaitmeninius įgūdžius, gerinimas.

18. Reikėtų padidinti prieinamų, įperkamų ir lanksčių mokymosi galimybių teikimą, pavyzdžiui, užtikrinant, kad mokymasis taptų geriau prieinamas, gerinant neformaliojo mokymosi ir savišvietos patvirtinimą ir pripažinimą didinant švietimo modulių pasiūlą bei naudojant internetines priemones, ir pripažįstant įgytus įgūdžius. Kartu reikia vykdyti tinkamą informavimo ir orientavimo veiklą, kad įmonės ir asmenys būtų skatinami dalyvauti.

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA RAGINA

glaudžiai bendradarbiaujant ir pagal savo atitinkamą kompetenciją:

19. Valstybes nares, Europos Komisiją ir socialinius partnerius pripažinti naujų užimtumo formų atsiradimą, kartu užtikrinant deramas darbo sąlygas, tinkamą socialinę apsaugą ir lygias galimybes visiems ir nustatant būdus, kaip sušvelninti galimą neigiamą kintančios darbo rinkos poveikį, visų pirma, pažeidžiamiems asmenims. Reikėtų išnagrinėti technologijų plėtros teikiamas galimybes plėsti aktyvų dalyvavimą ir kovoti su diskriminacija bei atskirtimi darbo rinkoje. Turi būti užkirstas kelias tokiems darbo santykiams, kuriais sudaromos mažų garantijų darbo sąlygos, be kita ko, sprendžiant piktnaudžiavimo netipinėmis sutartimis klausimą.
20. Valstybes nares ir Europos Komisiją, joms rengiant ir įgyvendinant užimtumo (įskaitant darbuotojų sveikatą ir saugą, švietimą ir mokymą) ir socialinę politiką, atsižvelgti į kintančias užimtumo formas. Šiame kontekste suintensyvinti pastangas stiprinant lyčių lygybės aspektą šiose politikos srityse, be kita ko, siekiant tobulinti įgūdžius, ir stiprinant susijusias socialinės apsaugos sistemas.
21. Valstybes nares, Europos Komisiją ir, atsižvelgiant į nacionalinę praktiką, socialinius partnerius išnagrinėti būdus, kaip geriausiai padėti ir patarti asmenims, kurie keičia darbą ar užimtumo formą. Visų pirma, turėtų būti nustatyta integruota ir visapusiška paramos sistema, kuria būtų skatinamas aktyvumas ir užtikrinamas pajamų rėmimas, taip pat suteikiama galimybė naudotis įgalinimo paslaugomis, įskaitant švietimo ir mokymo bei mokymosi visą gyvenimą galimybes.
22. Valstybes nares toliau užtikrinti aukštą socialinės apsaugos lygį, taikomą visoms užimtumo formoms, kartu užtikrinant darbo finansinį patrauklumą, ir prireikus pritaikyti socialinės apsaugos sistemas, kad į jas būtų galima įtraukti naujas užimtumo formas, atsižvelgiant į nacionalinę praktiką.

23. Valstybes nares ir socialinius partnerius, bendradarbiaujant su Europos Komisija, laikantis nacionalinės teisės aktų ir praktikos, toliau plėtoti įgūdžių reikmių prognozavimo mechanizmus siekiant pasirengti naujų darbo vietų atsiradimui ir esamų darbo vietų pokyčiams ir įgyvendinti reikiamas politikos priemones siekiant investuoti į tinkamus įgūdžius.
24. Valstybes nares paversti visą gyvenimą trunkantį mokymąsi labiau prieinamu ir lankstesniu ir tuo pat metu paskatinti darbdavius ir atskirus asmenis investuoti į mokymąsi. Be kita ko, reikėtų apsvarstyti galimybes nustatyti tokias paramos mokymuisi priemones, kurias būtų galima naudoti visą gyvenimą nepriklausomai nuo užimtumo statuso, pavyzdžiui, individualias tikslines išmokas mokymuisi. Reikėtų įdiegti ir išplėsti neformaliojo mokymo ir savišvietos pripažinimo darbo rinkoje mechanizmus.
25. Valstybes nares, Europos Komisiją ir, atsižvelgiant į nacionalinę praktiką, socialinius partnerius stiprinti bendradarbiavimą keičiantis informacija ir geriausios praktikos pavyzdžiais apie darbo ateitį. Valstybes nares, Europos Komisiją ir, atsižvelgiant į nacionalinę praktiką, socialinius partnerius naudoti esamas priemones arba kurti naujas ar atnaujinti priemones, kad užimtumo, socialinės apsaugos ir įgūdžių ugdymo politika būtų naujoviškai administruojama. Vykdam tarpusavio mokymosi veiklą galima sukurti priemonių rinkinį, kurį sudarytų įvairūs e. sprendimai, kurie padėtų politikos sistemoms prisitaikyti prie nuolat kintančios darbo rinkos.
26. Socialinius partnerius ES ir valstybių narių lygmeniu, atsižvelgiant į nacionalinę praktiką, geriau informuoti darbo rinkos dalyvius apie galimą naujų užimtumo formų naudą ir riziką.
27. Socialinius partnerius, atsižvelgiant į nacionalinę praktiką, ieškoti būdų, kaip užtikrinti, kad ekonomiškai aktyvūs, naujas užimtumo formas pasirinkę asmenys būtų tinkamai atstovaujami, o jų nuomonė išklausoma vedant socialinį dialogą.
-

Nuorodos

- **Eurofound** (2017), *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects* Background paper for Estonian Presidency Conference ‘Future of Work: Making It e-Easy’, 2017 m. rugsėjo 13–14 d.
 - **Eurofound** (2015), *New forms of employment*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.
 - **Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas** EESC (2017), Tiriamoji nuomonė – Socialinių partnerių ir kitų pilietinės visuomenės organizacijų vaidmuo ir galimybės plėtojant naujas darbo formas.
 - **Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas** (2017), Tiriamoji nuomonė – Įgūdžių, įskaitant skaitmeninius, ugdymas ir plėtojimas atsižvelgiant į naujas darbo formas: nauja politika ir besikeičiantys vaidmenys bei atsakomybė.
 - **EBPO** (2016), *Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills*, OECD Publishing, Paris.
 - **Socialinės apsaugos komiteto** metinė ataskaita (2017).
-