

Bryssel den 7 december 2017
(OR. en)

15506/17

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

LÄGESRAPPORT

från: Rådets generalsekretariat

av den: 7 december 2017

till: Delegationerna

Föreg. dok. nr: 14954/17

Ärende: Rådets slutsatser om framtidens arbete: Making it e-Easy
(7 december 2017)

För delegationerna bifogas rådets slutsatser om framtidens arbete: Making it e-Easy, som antogs av rådet vid dess 3583:e möte den 7 december 2017.

Framtidens arbete: Making it e-Easy

Rådets slutsatser

EUROPEISKA UNIONENS RÅD BEAKTAR FÖLJANDE:

1. Mot bakgrund av den tekniska utvecklingen, inbegripet automatisering och digitalisering, globaliseringen, demografiska förändringar och internationell migration, har det skett snabba förändringar på arbetsmarknaden och sysselsättningsområdet, vilket påverkar arbetets art, kvalitet och produktivitet. Arbetslivet håller i detta sammanhang på att förändras och bli alltmer komplext. Vissa jobb kan automatiseras genom användning av robotar och artificiell intelligens, medan andra jobb och arbetsuppgifter förändras och nya arbetsformer skapas samtidigt som andra arbetsformer förblir desamma.
2. Traditionella anställningsförhållanden kompletteras eller ersätts av nya atypiska och mer flexibla anställningsformer, t.ex. arbete som förmedlas via digitala plattformar inom ramen för en uppdragsbaserad ekonomi, men även genom olika former av egenföretagande. Dessa förändringar skapar nya möjligheter för människor att delta på arbetsmarknaden, men de kan också ha negativa effekter på arbetsvillkoren och arbetarskyddet och öka antalet osäkra anställningar. Detta väcker frågor om vilka former av arbete som är godtagbara och hur arbets kvalitet och socialt skydd kan garanteras för alla arbetstagare, oavsett anställningsform.
3. Övergången till digital teknik och nya arbetssätt medför nya krav på vilka typer av färdigheter och kompetenser som krävs på arbetsmarknaden. Digital kompetens och övergripande färdigheter är grundläggande för att göra det möjligt för människor att anpassa sig till framtida jobb: nya arbetsformer ställer krav på god förmåga att fatta beslut; förändringar i karriärmönster stärker behovet av kontinuerligt lärande; ny teknik kräver nya färdigheter, inbegripet digitala och kognitiva färdigheter. Samtidigt utmanar förändrade anställningsförhållanden de befintliga rollerna för arbetstagare, arbetsgivare och utbildningsinstitutioner när det gäller kompetensutveckling. Dessutom måste de befintliga kompetensutvecklingssystemen fortfarande utforska hur de kan anpassa sig tillräckligt snabbt till kraven på nya färdigheter.

4. Frågan om framtidens arbete har redan gett upphov till en fruktbar diskussion på europeisk och internationell nivå. I september 2017 anordnades en konferens på hög nivå om framtidens arbete samt det digitala toppmötet i Tallinn under det estniska ordförandeskapet. Europeiska ekonomiska och sociala kommittén, sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd, Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling och Internationella arbetsorganisationen har också arbetat vidare med frågan om framtidens arbete.
5. I ett arbetsliv i förändring måste Europeiska kommissionen, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter vara innovativa och utforska nya sätt att hantera sysselsättning, socialt skydd och kompetensutveckling. Europeiska unionen har redan inlett flera politiska initiativ rörande vägen framåt för ett socialt Europa. Europeiska kommissionen antog 2016 *En ny kompetensagenda för Europa* och *Europeisk agenda för delningsekonomin*. I april 2017 föreslog Europeiska kommissionen en europeisk pelare för sociala rättigheter som innehåller flera viktiga principer och rättigheter för att stödja rättvisa och väl fungerande arbetsmarknader och välfärdssystem. De föreslagna principerna syftar till att hantera de förändringar i arbetslivet och samhället som är själva kärnan i 2000-talets sociala marknadsekonomi.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD FRAMHÅLLER FÖLJANDE:

ARBETS- OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR

6. Anställningsförhållandet har traditionellt grundats på ett permanent, fast heltidsavtal som har tecknats direkt med en enda arbetsgivare. Färska bedömningar visar dock på en allt oklarare distinktion mellan arbetsgivare och anställda som ett resultat av digitaliseringen, utvecklingen av en plattformsekonomi och nya anställningsformer. Förändringar i sysselsättningsmönstren påverkar balansen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar och i vissa fall kommer troligen arbetstagarnas ansvar i fråga om arbetsvillkoren att öka, t.ex. när det gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och arbetstid. Oaktat förändringarna i sysselsättningsmönster måste alla garanteras anständiga arbetsvillkor.

7. Arbetslivet blir längre och allt mer varierat och rörligt. Sysselsättningspolitiken och socialpolitiken behöver anpassas till den nya verkligheten för att den ska kunna bidra till att organisationer anpassar sig och att människor blir motståndskraftigare samt för att den på ett bättre sätt ska kunna stödja enskilda vid övergångar och göra dem delaktiga. Medlemsstaterna bör främja yrkesmässig och geografisk rörlighet samt förbättra informationen och stärka stödet till dem som står längst från arbetsmarknaden. Offentlig arbetsförmedling kan spela en central roll för att underlätta övergångar på arbetsmarknaden.
8. Eftersom traditionella sätt att arbeta samexisterar med nya anställningsformer bör medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter ta tillvara de möjligheter som förändringarna på arbetsmarknaden erbjuder, men samtidigt se till att erbjuda anständiga arbetsvillkor för att skydda arbetstagare och säkerställa lika möjligheter för alla att delta på arbetsmarknaden. Dessa möjligheter har även potential att ge föräldrar och andra med omsorgsansvar en chans att skapa en bättre balans mellan arbete och familjeliv.
9. Traditionella ojämlikheter består även på den nya arbetsmarknaden, bland annat i form av könssegregering. Att påskynda ansträngningarna för att åtgärda könsklyftorna och göra det möjligt för kvinnor och män att dra nytta av de nya möjligheterna i mer liknande omfattning, samt att främja mångfald och lika möjligheter för alla missgynnade grupper, bland annat genom den sociala ekonomin, skulle kunna möjliggöra nya vägval för enskilda personer, organisationer, ekonomin och samhället i stort.
10. Social dialog är kännetecknande för Europa. Arbetsgivare och anställda samt deras respektive företrädare är bäst lämpade att angripa de sysselsättningsrelaterade problemen. Det är oundgängligt med starka arbetsmarknadsparter och effektiv social dialog på samtliga nivåer för att skapa en rättvis framtida arbetsmarknad. På den nya arbetsmarknaden måste arbetsmarknadsparterna finna sätt att se till att alla ekonomiskt aktiva medborgare oavsett anställningsform fortsätter att vara väl representerade och att deras röster blir hörda genom den sociala dialogen.

SOCIALT SKYDD

11. Systemen för socialt skydd har alltid utgjort en väsentlig del av det sociala Europa. Nya anställningsformer gör det nödvändigt att upprätthålla eller öka nivån på det sociala skyddet för att erbjuda ett tillräckligt skydd mot sociala risker.
12. Medlemsstaternas system för socialt skydd bör beakta de nya sysselsättningsmönstren, inbegripet situationen för de personer som byter anställningsform ofta. I detta sammanhang bör man få behålla förvärvade rättigheter till socialt skydd vid en övergång från en anställningsform till en annan i enlighet med nationell praxis. Systemen för socialt skydd behöver skräddarsys med hänsyn till kapaciteten att bidra och behovet av skydd vid olika anställningsformer. Ändringar av systemen för socialt skydd behöver göras i enlighet med nationella befogenheter, med hänsyn till nationella omständigheter och med respekt för arbetsmarknadsparternas roller och oberoende.
13. Beskattning av arbete är fortfarande en central inkomstkälla för de sociala trygghetssystemen. Nya anställningsformer och former av företagande gör att gränserna mellan arbetsgivare och arbetstagare, vilka tidigare har utgjort grunden för skatte- och förmånssystemen, suddas ut. Med tanke på den framtida utvecklingen på arbetsmarknaden, i synnerhet framväxten av olika anställningsformer, kan den nuvarande blandningen av beskattning av arbete och andra resurser behöva omvärderas för att säkerställa tillräcklig finansiering av de sociala trygghetssystemen.
14. Tekniska framsteg på området för information och kommunikation ger regeringarna effektiva verktyg för att administrera skatte- och förmånssystemen på ett innovativt sätt. E-lösningar skulle kunna användas för att ta itu med den informella ekonomin, proaktivt tillhandahålla förmåner och allmännyttiga tjänster till medborgarna och upprätthålla tillhandahållandet av socialt skydd.

KOMPETENS OCH KUNSKAPER

15. Framtidens kompetensbehov är svårt att förutse och denna kompetens livslängd kan förväntas sjunka på grund av den snabba tekniska utvecklingen. Smarta investeringar i kompetens, som styrs av faktisk efterfrågan och framväxande trender, behövs för att stödja arbetstagares anställbarhet, kvinnors och mäns fullständiga deltagande på arbetsmarknaden, integreringen av nyanlända tredjelandsmedborgare som lagligen vistas i EU med beaktande av de nationella behörigheter som fastställs i fördragen samt förändringarna i ekonomin. Regeringar, arbetsgivare och arbetstagare behöver alla öka sina ansträngningar för att planera för omskolning och kompetensutveckling.
16. Regeringarna behöver skapa tillräckliga ramvillkor för deltagande i livslångt lärande och vidareutbildning. Regeringar och utbildningsanstalter bör samarbeta nära med företag och arbetsmarknadsparterna för att garantera att utbildning inte bara matchar arbetsmarknadens behov utan även ger studenterna den allmänna kompetens som krävs för att delta fullt ut i samhället och förvärva nya kunskaper senare i karriären (dvs. lära att lära sig). Arbetsgivare kommer att behöva spela en aktiv roll när det gäller att öka och på ett bättre sätt använda sina anställdas kompetens om de vill fortsätta att vara konkurrenskraftiga. Med tanke på förändringarna i sysselsättningsmönstret behöver det säkerställas att alla arbetstagare har faktisk möjlighet att delta i riktade åtgärder för att öka deras kompetens under hela deras arbetsliv. Arbetsgivare och arbetstagare bör samarbeta för att skapa arbetsmiljöer där kontinuerlig kompetensutveckling, genom såväl formellt som informellt lärande, utgör en naturlig del av arbetet. Arbetsplatsförlagt lärande är ett bra exempel på hur arbetsgivarnas och de framtida arbetstagarnas behov kan tillgodoses samtidigt. Arbetstagare kommer också att förväntas ta mer ansvar för att utveckla sin kompetens.
17. Låg grundläggande kompetens, till exempel läs- och skrivkunnighet, räkneförmåga och digitala färdigheter, förekommer fortfarande hos en betydande del av Europas befolkning, vilket undergräver de berörda personernas anställbarhet. För att åtgärda denna kompetensklyfta behöver deltagandet i livslångt lärande snabbt öka, i synnerhet bland dem som mest sannolikt kommer att påverkas negativt av de förändrade kompetenskraven. Förbättringen av den grundläggande kompetensen, inbegripet digitala färdigheter, måste utgöra en väsentlig del av det livslånga lärandet för att förhindra ytterligare utestängning från arbetsmarknaden och samhället och för att främja en övergång till arbetsmarknaden.

18. Man bör öka utbudet av tillgängliga, överkomliga och flexibla möjligheter till lärande, exempelvis genom att göra utbildningen mer tillgänglig, förbättra valideringen och erkännandet av icke-formellt och informellt lärande, öka utbudet av modulära utbildningsformer, använda internetbaserade verktyg och erkänna de kompetenser som förvärvats. Vid sidan av detta måste man genomföra lämplig utåtriktad verksamhet och ge vägledning för att uppmuntra företag och enskilda personer att delta.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD UPPMANAR,

i nära samarbete och i enlighet med respektive befogenheter,

19. medlemsstaterna, Europeiska kommissionen och arbetsmarknadens parter att erkänna uppkomsten av nya anställningsformer och samtidigt säkerställa anständiga arbetsvillkor, tillräckligt socialt skydd och lika möjligheter för alla, och hitta sätt att mildra eventuella negativa effekter av en föränderlig arbetsmarknad, särskilt för personer i utsatta situationer; de möjligheter som den tekniska utvecklingen skapar bör utforskas i syfte att bredda det aktiva deltagandet och bekämpa diskriminering och uteslutning på arbetsmarknaden; anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förhindras, bland annat genom att förebygga missbruk av atypiska anställningsformer,
20. medlemsstaterna och Europeiska kommissionen att beakta de föränderliga anställningsformerna när de utformar och genomför sysselsättningspolitik (inklusive på området hälsa och säkerhet på arbetsplatsen), utbildningspolitik och socialpolitik, och i detta sammanhang intensifiera sina insatser för att stärka jämställdhetsperspektivet inom dessa politikområden, även med hänsyn till kompetensutveckling, och bakomliggande system för socialt skydd,
21. medlemsstaterna, Europeiska kommissionen och, i enlighet med nationell praxis, arbetsmarknadens parter att undersöka hur man bäst kan bistå och vägleda enskilda personer i övergången mellan olika jobb och anställningsformer; framför allt bör det finnas ett integrerat och övergripande stödsystem som kombinerar aktiverings- och inkomststöd liksom tillgång till möjliggörande tjänster som bland annat utbildning och livslångt lärande,
22. medlemsstaterna att fortsätta säkerställa ett starkt socialt skydd för alla anställningsformer samtidigt som man ser till att arbete lönar sig och att när så krävs anpassa de sociala skyddsnäten så att de kan täcka nya anställningsformer i linje med nationell praxis,

23. i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att med Europeiska kommissionens samarbete vidareutveckla kompetensprognossystemen, så att de kan förutse uppkomsten av nya arbetstillfällen och ändringar av befintliga arbetstillfällen, samt att genomföra den politik som krävs för att man ska kunna investera i lämpliga färdigheter,
24. medlemsstaterna att göra systemen för livslångt lärande mer tillgängliga och flexibla samtidigt som man uppmuntrar arbetsgivare och enskilda personer att investera i lärande; bland annat bör man överväga olika möjligheter att främja utbildning som kan användas under hela livet oberoende av anställningsform, såsom individuella utbildningskonton; mekanismer för erkännande av icke-formellt och informellt lärande på arbetsmarknaden bör införas och utvidgas,
25. medlemsstaterna och Europeiska kommissionen och, i enlighet med nationell praxis, arbetsmarknadens parter att utöka sitt samarbete genom att utbyta information och bästa praxis om framtidens arbete samt medlemsstaterna och Europeiska kommissionen och, i enlighet med nationell praxis, arbetsmarknadens parter att utnyttja befintliga verktyg eller inrätta eller modernisera verktyg för att hantera politik för sysselsättning, socialt skydd och kompetensutveckling på ett innovativt sätt; genom ömsesidigt lärande kan man inrätta en verktygslåda med en uppsättning e-lösningar som gör det möjligt att anpassa de politiska systemen till en arbetsmarknad i ständig förändring,
26. arbetsmarknadens parter på EU- och medlemsstatsnivå, i enlighet med nationell praxis, att öka arbetsmarknadsaktörernas medvetenhet om eventuella fördelar och risker med de nya anställningsformerna,
27. arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell praxis, att hitta sätt att säkerställa att de som är ekonomiskt aktiva inom nya anställningsformer är välrepresenterade och att deras röster hörs i den sociala dialogen.

Hänvisningar

- **Eurofound** (2017) *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*, bakgrundsdocument inför det estniska ordförandeskapets konferens "Future of Work: Making It e-Easy" den 13–14 september 2017.
 - **Eurofound** (2015) *New forms of employment*, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.
 - **Europeiska ekonomiska och sociala kommittén** EESC (2017) *Arbetsmarknadsparternas och de andra civilsamhällsorganisationernas roll och möjligheter mot bakgrund av de nya arbetsformerna*, förberedande yttrande.
 - **Europeiska ekonomiska och sociala kommittén** (2017) *Tillhandahållande och utveckling av färdigheter, inbegripet digitala färdigheter, mot bakgrund av de nya arbetsformerna: nya strategier och utveckling av roller och ansvarsområden*, förberedande yttrande.
 - **OECD** (2016) *Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills*, OECD Publishing, Paris.
 - Årsrapport från **kommittén för socialt skydd** (2017).
-