



Vijeće
Europske unije

Bruxelles, 7. prosinca 2017.
(OR. en)

15506/17

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

ISHOD POSTUPAKA

Od:	Glavno tajništvo Vijeća
Na datum:	7. prosinca 2017.
Za:	Delegacije
Br. preth. dok.:	14954/17
Predmet:	Zaključci Vijeća o budućnosti rada: poticanje e-rješenja (7. prosinca 2017.)

Za delegacije se u prilogu nalaze zaključci Vijeća naslovljeni „Budućnost rada: poticanje e-rješenja”, koje je Vijeće usvojilo na 3583. sastanku održanom 7. prosinca 2017.

Budućnost rada: poticanje e-rješenja

Zaključci Vijeća

BUDUĆI DA

1. S obzirom na tehnološki razvoj, među ostalim automatizaciju i digitalizaciju, globalizaciju, demografske promjene i međunarodne migracije, do promjena na tržištu rada i u zapošljavanju i dalje dolazi brzo te one utječu na prirodu, kvalitetu i produktivnost rada. U tom kontekstu svijet rada mijenja se i postaje sve složenijim. Dok se neki poslovi mogu automatizirati upotrebom robota i umjetne inteligencije, drugi se poslovi i zadaci mijenjaju te se stvaraju novi oblici rada, a neki su oblici rada nepromijenjeni.
2. Tradicionalni radni odnosi dopunjuju se ili zamjenjuju novim, nestandardnim i fleksibilnijim oblicima zaposlenja, kao što su rad putem digitalnih platformi u okviru gospodarstva utemeljenog na zadacima, ali i putem različitih oblika samozapošljavanja. Te promjene stvaraju nove prilike za sudjelovanje osoba na tržištu rada, ali mogu i negativno utjecati na radne uvjete i zaštitu radnika te povećati nesigurnost zaposlenja. Postavljaju se pitanja o tome koji su oblici rada prihvatljivi i kako osigurati kvalitetu rada i socijalnu zaštitu za sve radnike bez obzira na oblik zaposlenja.
3. Digitalna transformacija i novi načini rada zahtijevaju nove vrste vještina i kompetencija potrebnih na tržištu rada. Digitalne kompetencije i transverzne vještine neophodne su kako bi se ljudi mogli prilagoditi budućim poslovima. Novi oblici rada zahtijevaju dobre sposobnosti odlučivanja; zbog promjena u karijernim obrascima jača se potreba za kontinuiranim učenjem; nove tehnologije zahtijevaju nove vještine, uključujući one digitalne i kognitivne. Istodobno, promjene u prirodi radnih odnosa dovode u pitanje postojeću ulogu radnika, poslodavaca i obrazovnih ustanova u kontekstu razvoja vještina. Osim toga, tek je potrebno istražiti kako dovoljno brzo prilagoditi postojeće sustave razvoja vještina potražnji za novim vještinama.

4. O temi budućnosti rada već je pokrenut plodonosan dijalog na europskoj i međunarodnoj razini. U rujnu 2017. pod pokroviteljstvom estonskog predsjedništva održani su konferencija na visokoj razini o budućnosti rada i sastanak na vrhu o digitalnoj budućnosti u Tallinnu. Europski gospodarski i socijalni odbor, Odbor za zapošljavanje i Odbor za socijalnu zaštitu, Organizacija za gospodarsku suradnju i razvoj te Međunarodna organizacija rada također su pokrenuli temu budućnosti rada.
5. U svijetu rada koji se mijenja Europska komisija, države članice i socijalni partneri trebaju biti inovativni te istražiti nove načine upravljanja zapošljavanjem, socijalnom zaštitom i razvojem vještina. Europska unija već je pokrenula nekoliko inicijativa u području politika o daljnjim koracima za socijalnu Europu. Europska komisija donijela je 2016. Novi program vještina za Europu i Europski program za ekonomiju suradnje. U travnju 2017. Europska komisija predložila je Europski stup socijalnih prava kojim se utvrđuje niz ključnih načela i prava kojima će se podupirati pravedno i dobro funkcioniranje tržišta rada i sustava socijalne skrbi. Cilj je predloženih načela odgovor na promjene u svijetu rada i društvima koje su u srži socijalnog tržišnog gospodarstva 21. stoljeća.

NAGLAŠAVAJUĆI DA

UVJETI ZAPOSŁJAVANJA I RADNI UVJETI

6. Tradicionalni radni odnos temelji se na ugovorima na neodređeno vrijeme, u punom radnom vremenu i izravno s jednim poslodavcem. Međutim, nedavne procjene pokazuju da granica između poslodavaca i zaposlenika sve više blijedi zbog digitalizacije, razvoja gospodarstva platformi i novih oblika zapošljavanja. Promjene u uzorcima zapošljavanja utječu na ravnotežu odgovornosti između poslodavaca i radnika, a u nekim slučajevima odgovornosti radnika u vezi s vlastitim radnim uvjetima vjerojatno će se povećati, na primjer u kontekstu zdravlja i sigurnosti na radu te radnog vremena. Bez obzira na promjene u uzorcima zapošljavanja svima se moraju osigurati dostojanstveni radni uvjeti.

7. Radni vijek postaje sve dulji, raznovrsniji i mobilniji. Zapošljavanje i socijalna politika također se trebaju dovesti u sklad s novom stvarnosti kako bi se organizacijama pomoglo da se prilagode, a ljudima da postanu otporniji te kako bi se pojedince na bolji način podržalo i osnažilo tijekom faza prijelaza. Države članice trebale bi olakšati geografsku i profesionalnu mobilnost te ojačati aktivnosti informiranja i potpore onima koji su najudaljeniji od tržišta rada. Javne službe za zapošljavanje mogu imati ključnu ulogu u olakšavanju prijelazâ na tržištu rada.
8. S obzirom na to da se tradicionalni načini rada kombiniraju s novim oblicima zapošljavanja, države članice i socijalni partneri trebali bi iskoristiti prilike koje donose promjene u svijetu rada i istodobno pružiti dostojanstvene radne uvjete radi zaštite radnika te svim osobama osigurati jednake mogućnosti za sudjelovanje na tržištu rada. Te bi mogućnosti usto mogle roditeljima i svim osobama odgovornima za skrb o drugima omogućiti postizanje bolje ravnoteže između poslovnog i obiteljskog života.
9. Tradicionalni oblici nejednakosti i dalje su primjetni u novom svijetu rada, među ostalim u vidu rodne segregacije na tržištu rada. Ubrzanjem napora na suzbijanju rodnog jaza te omogućivanju ženama i muškarcima da iskoriste te nove mogućnosti u ravnopravnijem broju, ali i promicanjem raznolikosti i jednakih mogućnosti za sve skupine u nepovoljnom položaju, među ostalim socijalnim gospodarstvom, mogle bi se stvoriti nove prilike za pojedince, organizacije, gospodarstvo i društvo u cjelini.
10. Ključna značajka Europe socijalni je dijalog. Poslodavci i zaposlenici te njihovi predstavnici najbolja su instanica za rješavanje pitanja u vezi sa zapošljavanjem. Snažni socijalni partneri i učinkovit socijalni dijalog na svim razinama neophodni su za oblikovanje poštene i pravične budućnosti rada. U novom svijetu rada socijalni partneri moraju pronaći načine kako bi se osiguralo da svi gospodarski aktivni građani s različitim oblicima zaposlenja i dalje budu dobro zastupljeni te da se njihov glas čuje putem socijalnog dijaloga.

SOCIJALNA ZAŠTITA

11. Sustavi socijalne zaštite oduvijek su neizostavan dio socijalne Europe. Zbog novih oblika zapošljavanja potrebno je zadržati ili povećati našu razinu socijalne zaštite radi pružanja primjerene zaštite protiv socijalnih rizika.
12. U okviru sustava socijalne zaštite u državama članicama trebalo bi uzeti u obzir nove obrasce zapošljavanja, uključujući situaciju osoba koje često mijenjaju vrstu zaposlenja. U tom kontekstu trebalo bi očuvati stečena prava na socijalnu zaštitu u slučaju prijelazâ među različitim radnim statusima u skladu s nacionalnim praksama. Sustavi socijalne zaštite trebaju biti prilagođeni kapacitetima doprinosa i potrebama za zaštitom u različitim oblicima zapošljavanja. Promjene u sustavima socijalne zaštite moraju se provoditi u skladu s nacionalnim nadležnostima i uzimajući u obzir okolnosti na nacionalnoj razini te poštujući ulogu i autonomiju socijalnih partnera.
13. Oporezivanje rada i dalje je ključan izvor prihoda programa socijalne zaštite. Međutim, novim oblicima zapošljavanja i poduzetništva blijede razlike između poslodavca i zaposlenika, na kojima se temelje sustavi poreza i naknada. U pogledu budućih kretanja na tržištu rada, a posebno pojave različitih oblika zapošljavanja, postojeću mješavinu između oporezivanja rada i drugih resursa možda će trebati preispitati kako bi se osiguralo odgovarajuće financiranje programâ socijalne zaštite.
14. Tehnološki razvoj u području informacija i komunikacija vladama pruža učinkovite alate za inovativno upravljanje sustavima poreza i naknada. E-rješenja mogu se upotrijebiti za suzbijanje sive ekonomije, proaktivno pružanje naknada i javnih usluga građanima te potporu pružanju socijalne zaštite.

15. Buduće potrebe za vještinama teško je predvidjeti, a rok trajanja vještina vjerojatno će se smanjiti zbog brzih tehnoloških promjena. Pametno ulaganje u vještine, utemeljeno na postojećoj potražnji i novim trendovima, potrebno je kako bi se pružila potpora zapošljivosti radnika, punom sudjelovanju žena i muškaraca na tržištu rada, integraciji novopridošlih državljana trećih zemalja sa zakonitim boravištem uz poštovanje nacionalnih nadležnosti sadržanih u Ugovorima te odgovorilo na promjene u gospodarstvu. Vlade, poslodavci i radnici moraju povećati svoje napore u planiranju aktivnosti prekvalifikacije i nadogradnje vještina.
16. Vlade moraju stvoriti dostatne okvirne uvjete za sudjelovanje u cjeloživotnom učenju i postinicijalnom obrazovanju. Vlade i obrazovne ustanove trebale bi blisko surađivati s poduzećima i socijalnim partnerima ne samo kako bi osigurale obrazovanje usklađeno s potrebama tržišta rada, već i ono kojim se učenicima i studentima pružaju opće vještine nužne za potpuno sudjelovanje u društvu i stjecanje novih vještina kasnije tijekom karijere (tj. naučiti kako učiti). Poslodavci moraju aktivno sudjelovati u poticanju i boljoj upotrebi vještina svojih zaposlenika ako žele ostati konkurentni. Uzimajući u obzir promjene u obrascima zapošljavanja, mora se osigurati učinkovito sudjelovanje svih radnika u mjerama čiji je cilj razvoj njihovih vještina tijekom cijeloga radnog vijeka. Poslodavci i radnici trebali bi zajedno stvoriti radna okružja u kojima je kontinuirani razvoj vještina sastavni dio rada, i formalnim i informalnim učenjem. Učenje kroz rad dobar je primjer kako se uzajamne potrebe poslodavaca i budućih zaposlenika mogu povezati. Od radnika će se očekivati i da preuzmu više odgovornosti za razvoj svojih vještina.
17. Niske razine osnovnih vještina, kao što su pismenost, matematička pismenost i digitalne vještine, i dalje su prisutne među velikim dijelom europskog stanovništva, čime se ugrožava njegova zapošljivost. Kako bi se riješio problem nedostatka vještina, hitno treba povećati sudjelovanje u cjeloživotnom učenju, osobito onih osoba na koje će vjerojatno najviše negativno utjecati promjenjiva potražnja za vještinama. Poboljšanje osnovnih vještina, uključujući digitalne vještine, mora biti neophodan dio cjeloživotnog učenja kako bi se spriječila daljnja isključenost u pogledu zapošljavanja i društva te radi promicanja prijelazâ na tržište rada.

18. Trebala bi se povećati ponuda dostupnih, povoljnih i fleksibilnih mogućnosti za učenje, primjerice poboljšanjem pristupa učenju, poboljšanjem vrednovanja i priznavanja neformalnog i informalnog učenja, povećanjem ponude modularnih oblika obrazovanja i upotrebom internetskih alata te priznavanjem stečenih vještina. To mora biti popraćeno odgovarajućim informiranjem i smjernicama za poticanje poduzeća i pojedinaca na sudjelovanje.

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE POZIVA,

u bliskoj suradnji i u skladu sa svojim nadležnostima:

19. države članice, Europsku komisiju i socijalne partnere da uzmu u obzir pojavu novih oblika zapošljavanja, uz istodobno osiguravanje dostojanstvenih radnih uvjeta, odgovarajuće socijalne zaštite i jednakih mogućnosti za sve te pronalaženje načina za ublažavanje potencijalno negativnih učinaka promjena na tržištu rada, osobito na ugrožene osobe. Mogućnosti koje proizlaze iz tehnološkog razvoja trebale bi se istražiti radi proširenja aktivnog sudjelovanja te borbe protiv diskriminacije i isključenosti u kontekstu tržišta rada. Mora se spriječiti sklapanje radnih odnosa koji vode do nesigurnih radnih uvjeta, uključujući suzbijanje zlouporabe nestandardnih ugovora;
20. države članice i Europsku komisiju da uzmu u obzir promjenjive oblike zapošljavanja pri razvoju i provedbi politika zapošljavanja, uključujući zdravlje i sigurnost na radu, politika obrazovanja i osposobljavanja te socijalne politike; u tom kontekstu, da pojačaju napore u pogledu jačanja perspektive rodne ravnopravnosti u okviru tih politika, među ostalim u cilju razvoja vještina, te sustava socijalne zaštite koji su tome temelj;
21. države članice, Europsku komisiju i, u skladu s nacionalnim praksama, socijalne partnere da istraže najbolje načine za pomaganje pojedincima i njihovo usmjeravanje tijekom prijelazâ između poslova i različitih oblika zapošljavanja. Konkretno, trebao bi biti dostupan integriran i sveobuhvatan sustav potpore u kojem se kombinira potpora aktivaciji i dohotku, kao i pristup uslugama potpore koje uključuju obrazovanje i osposobljavanje te mogućnosti cjeloživotnog učenja;
22. države članice da i dalje osiguravaju visoku razinu socijalne zaštite u pogledu svih oblika zapošljavanja uz osiguravanje isplativosti rada, te da po potrebi prilagode programe socijalne zaštite kako bi obuhvaćali nove oblike zapošljavanja u skladu s nacionalnim praksama;

23. u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksama, države članice i socijalne partnere, uz suradnju Europske komisije, da nastave razvijati mehanizme za prognozu potrebnih vještina kako bi predvidjeli pojavu novih poslova i promjene u postojećim poslovima te provedi potrebne politike ulaganja u odgovarajuće vještine;
24. države članice da sustave cjeloživotnog učenja učine dostupnijima i fleksibilnijima te da potaknu poslodavce i pojedince na ulaganje u učenje. Među ostalim, trebalo bi uzeti u obzir mogućnosti podupiranja osposobljavanja koje se može iskoristiti tijekom cijelog života neovisno o radnom statusu, kao što su individualni računi za učenje. Mehanizme za priznavanje neformalnog i informalnog učenja na tržištu rada trebalo bi uvesti i proširiti;
25. države članice i Europsku komisiju te, u skladu s nacionalnim praksama, socijalne partnere da poboljšaju suradnju razmjenu informacija i primjera najbolje prakse o budućnosti rada; države članice, Europsku komisiju te, u skladu s nacionalnim praksama, socijalne partnere da na inovativan način iskoriste ili ažuriraju postojeće ili stvore nove alate za upravljanje zapošljavanjem, socijalnom zaštitom i politikama za razvoj vještina. Uzajamnim učenjem moguće je stvoriti paket alata koji sadrži niz e-rješenja koji sustavima u području politika omogućuju prilagodbu neprestanim promjenama na tržištu rada;
26. socijalne partnere na razini EU-a i država članica, u skladu s nacionalnim praksama, da podignu razinu osviještenosti sudionika na tržištu rada o potencijalnim koristima i rizicima novih oblika zapošljavanja;
27. socijalne partnere, u skladu s nacionalnim praksama, da pronađu načine da osiguraju osobama koje su gospodarski aktivne u novim oblicima zaposlenja dobru zastupljenost i to da se njihov glas čuje u okviru socijalnog dijaloga.

Referentni dokumenti

- **Eurofound** (2017.), Nestandardni oblici zaposlenja: najnoviji trendovi i izgledi za budućnost, pripremni dokument za konferenciju estonskog predsjedništva „Budućnost rada: poticanje e-rješenja”, 13. i 14. rujna 2017.
 - **Eurofound** (2015.), Novi oblici zapošljavanja, Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg.
 - **Europski gospodarski i socijalni odbor** EESC (2017.), razmatračko mišljenje – Uloga i mogućnosti socijalnih partnera i drugih organizacija civilnog društva u kontekstu novih oblika rada.
 - **Europski gospodarski i socijalni odbor** (2017.), razmatračko mišljenje – Pružanje i razvoj vještina, uključujući digitalne vještine, u kontekstu novih oblika rada: nove politike i razvoj uloga i odgovornosti.
 - **OECD** (2016.), Inovacije u obrazovanju i obrazovanje za inovacije: snaga digitalne tehnologije i vještina, izdavaštvo OECD-a, Pariz.
 - Godišnje izvješće **Odbora za socijalnu zaštitu** (2017.).
-