



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 7 december 2017
(OR. en)

15506/17

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

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
d.d.:	7 december 2017
aan:	de delegaties

nr. vorig doc.:	14954/17
-----------------	----------

Betreft:	Conclusies van de Raad over de toekomst van werk: making it e-Easy (7 december 2017)
----------	---

Voor de delegaties gaan in de bijlage de conclusies van de Raad getiteld "De toekomst van werk: making it e-Easy", die op 7 december 2017 zijn aangenomen in de 3583e zitting van de Raad.

OVERWEGENDE HETGEEN VOLGT

1. In het licht van technologische ontwikkelingen, waaronder automatisering en digitalisering, globalisering, demografische veranderingen en internationale migratie, doen zich in snel-tempo veranderingen op de arbeidsmarkt en in de werkgelegenheid voor, die de aard, de kwaliteit en de productiviteit van het werk beïnvloeden. Zo wordt de wereld van het werk anders en complexer. Terwijl sommige banen kunnen worden geautomatiseerd door het gebruik van robots en kunstmatige intelligentie, zijn andere banen en taken aan het veranderen en ontstaan er nieuwe vormen van werk; nog andere vormen van werk blijven dan weer hetzelfde.
2. Traditionele arbeidsverhoudingen worden aangevuld met of vervangen door nieuwe, atypische en flexibelere arbeidsvormen, zoals werk via digitale platforms in het kader van een taakgerichte economie, maar ook via diverse vormen van arbeid als zelfstandige. Deze veranderingen bieden mensen nieuwe kansen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt, maar kunnen ook een nadelig effect op de werkomstandigheden en de bescherming van werknemers hebben en tot meer onzeker werk leiden. Dit doet vragen rijzen over welke vormen van werk aanvaardbaar zijn en hoe de kwaliteit van het werk en de sociale bescherming kunnen worden gegarandeerd voor alle werknemers, ongeacht de arbeidsvorm.
3. Digitalisering en nieuwe manieren van werk stellen nieuwe eisen wat betreft de vaardigheden en competenties die op de arbeidsmarkt nodig zijn. Digitale competenties en transversale vaardigheden zijn absoluut noodzakelijk om de mensen in staat te stellen zich aan te passen aan toekomstige banen: nieuwe vormen van werk vergen degelijke besluitvormingsvaardigheden; veranderingen in loopbaanpatronen vergroten de noodzaak van continu leren; nieuwe technologieën vragen om nieuwe vaardigheden, waaronder digitale en cognitieve vaardigheden. Tegelijkertijd worden, door de veranderingen in de aard van de arbeidsbetrekkingen, vraagtekens geplaatst bij de bestaande rol van werknemers, werkgevers en onderwijsinstellingen op het vlak van de ontwikkeling van vaardigheden. Bovendien moet binnen de bestaande systemen voor de ontwikkeling van vaardigheden nog worden nagegaan hoe zij zich snel genoeg kunnen aanpassen aan de vraag naar nieuwe vaardigheden.

4. De toekomst van werk heeft als thema al geleid tot een vruchtbare dialoog op Europees en internationaal niveau. In september 2017 waren er in het kader van het Estse voorzitterschap een conferentie op hoog niveau over de toekomst van het werk en de Digitale top van Tallinn. Ook het Europees Economisch en Sociaal Comité, het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming, de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling en de Internationale Arbeidsorganisatie hebben nagedacht over "de toekomst van werk".
5. In de veranderende wereld van het werk moeten de Europese Commissie, de lidstaten en de sociale partners innovatief zijn en nieuwe wegen verkennen voor het beheer van werkgelegenheid, sociale bescherming en ontwikkeling van vaardigheden. De Europese Unie heeft reeds een aantal beleidsinitiatieven ontvouwd over de te volgen koers naar een sociaal Europa. In 2016 heeft de Europese Commissie een nieuwe vaardighedenagenda voor Europa en een Europese agenda voor de deeleconomie aangenomen. In april 2017 kwam de Europese Commissie met de Europese pijler van sociale rechten, waarin een aantal belangrijke beginselen en rechten worden uiteengezet die billijke en goed functionerende arbeidsmarkten en stelsel van sociale voorzieningen moeten schragen. De voorgestelde beginselen moeten ons leren om te gaan met de veranderingen in de wereld van het werk en de samenlevingen die de essentie zijn van de sociale markteconomie van de 21e eeuw.

BEKLEMTONEND HETGEEN VOLGT

WERKGELEGENHEID EN WERKOMSTANDIGHEDEN

6. De traditionele arbeidsverhouding is gebaseerd op een rechtstreekse overeenkomst met één werkgever voor onbepaalde duur en voor een voltijdse baan. Uit recente beoordelingen blijkt echter dat er sprake is van een steeds vager wordend onderscheid tussen werkgevers en werknemers in loondienst als gevolg van de digitalisering, de ontwikkeling van een platform-economie en nieuwe vormen van werkgelegenheid. Veranderingen in werkgelegenheidspatronen zijn van invloed op het evenwicht tussen de verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers, en in sommige gevallen zullen de verantwoordelijkheden van de werknemers betreffende hun werkomstandigheden waarschijnlijk toenemen, bijvoorbeeld met betrekking tot gezondheid en veiligheid op het werk en werktijden. Ongeacht veranderingen in werkgelegenheidspatronen moeten er voor iedereen fatsoenlijke werkomstandigheden worden gewaarborgd.

7. Het beroepsleven wordt langer, diverser en mobieler. Ook het werkgelegenheidsbeleid en het sociaal beleid moeten op de nieuwe werkelijkheid worden afgestemd, zodat organisaties zich kunnen aanpassen en mensen weerbaarder kunnen worden en beter kunnen worden gesteund en voorgelicht tijdens overgangprocessen. De lidstaten moeten geografische en beroepsmatige mobiliteit bevorderen en zich meer richten tot en steun verlenen aan degenen die het verst van de arbeidsmarkt verwijderd zijn. Openbare diensten voor arbeidsvoorziening kunnen een cruciale rol spelen bij het vergemakkelijken van overgangprocessen op de arbeidsmarkt.
8. Nu traditionele manieren van werken worden gecombineerd met nieuwe vormen van werkgelegenheid, moeten de lidstaten en de sociale partners de kansen grijpen die door de veranderingen in de wereld van het werk worden geboden, en tegelijkertijd zorgen voor fatsoenlijke werkomstandigheden die de werknemers beschermen en maken dat iedereen evenveel kans heeft om aan de arbeidsmarkt deel te nemen. Dit kan ouders en mensen met zorgtaken ook in de gelegenheid stellen werk en privé beter in evenwicht te brengen.
9. In de nieuwe wereld van het werk blijven traditionele ongelijkheden de kop opsteken, onder meer in de vorm van segregatie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Als er meer inspanningen worden gedaan om genderkloven aan te pakken en om vrouwen en mannen in staat te stellen in meer gelijke mate te profiteren van deze nieuwe kansen, en als ook diversiteit en gelijke kansen worden bevorderd voor alle achterstandsgroepen, onder meer via de sociale economie, kan dat nieuwe mogelijkheden scheppen voor personen, organisaties, de economie en de samenleving in het algemeen.
10. Sociale dialoog is een essentieel onderdeel van Europa. Werkgevers en werknemers en hun respectieve vertegenwoordigers zijn het best geplaatst om werkgelegenheidsthema's aan te pakken. Sterke sociale partners en een doeltreffende sociale dialoog op alle niveaus zijn onontbeerlijk om de toekomst van werk op eerlijke en billijke wijze vorm te geven. In de nieuwe wereld van het werk moeten de sociale partners nieuwe manieren vinden om ervoor te zorgen dat alle economisch actieve burgers die verschillende soorten werk uitvoeren, goed vertegenwoordigd blijven en dat hun stem wordt gehoord via de sociale dialoog.

SOCIALE BESCHERMING

11. De stelsels voor sociale bescherming zijn altijd een cruciaal element geweest in een sociaal Europa. Nieuwe vormen van werkgelegenheid maken het noodzakelijk dat we onze niveaus van sociale bescherming handhaven of verhogen zodat zij een adequate bescherming bieden tegen sociale risico's.
12. In de stelsels voor sociale bescherming in de lidstaten moet rekening worden gehouden met nieuwe werkgelegenheidspatronen, zoals de situatie van personen die dikwijls van de ene werkgelegenheidsvorm naar de andere overstappen. In dit verband moeten verworven rechten op sociale bescherming in stand worden gehouden bij een overgang tussen verschillende arbeidssituaties overeenkomstig nationale praktijken. Stelsels van sociale bescherming moeten toegesneden zijn op de bijdragecapaciteiten en de beschermingsbehoeften van verschillende vormen van werkgelegenheid. Veranderingen in de stelsels voor sociale bescherming moeten worden uitgevoerd in overeenstemming met de nationale bevoegdheden en rekening houdend met de nationale omstandigheden en met inachtneming van de rol en de autonomie van de sociale partners.
13. Belasting op arbeid blijft een belangrijke bron van inkomsten voor de stelsels voor sociale bescherming. In nieuwe vormen van werkgelegenheid en ondernemerschap wordt het onderscheid tussen werkgever en werknemer, dat de basis vormde voor de belasting- en uitkeringsstelsels, echter vager. In het licht van toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, in het bijzonder de opkomst van verschillende vormen van werkgelegenheid, moet de huidige verhouding tussen de belasting op arbeid en andere middelen wellicht worden onderzocht om een adequate financiering van de stelsels voor sociale bescherming te waarborgen.
14. De technologische ontwikkeling op het gebied van informatie en communicatie biedt de regeringen doeltreffende instrumenten voor een innovatief beheer van de belasting- en uitkeringsstelsels. Er zouden e-oplossingen kunnen worden gebruikt om de informele economie aan te pakken, proactief uitkeringen en openbare diensten aan burgers te leveren en de verstrekking van sociale bescherming te ondersteunen.

VAARDIGHEDEN EN COMPETENTIES

15. Door de snelle technologische veranderingen is het moeilijk te voorspellen aan welke vaardigheden er in de toekomst behoefte zal zijn. Vaardigheden zullen waarschijnlijk ook minder lang meegaan. Slimme investeringen in vaardigheden, gedreven door de vraag en opkomende tendensen, zijn nodig om de inzetbaarheid van werknemers, de volledige participatie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt, de integratie van nieuw gearriveerde, legaal verblijvende derdelanders, met inachtneming van de in het Verdrag neergelegde nationale bevoegdheden, en veranderingen in de economie te ondersteunen. Regeringen, werkgevers en werknemers moeten allemaal meer inzetten op om- en bijscholingen.
16. Regeringen moeten voldoende randvoorwaarden scheppen voor deelname aan een leven lang leren en post-initieel onderwijs. Regeringen en onderwijsinstellingen moeten nauw samenwerken met bedrijven en sociale partners om ervoor te zorgen dat het onderwijs niet alleen is afgestemd op de behoeften van de arbeidsmarkt, maar leerlingen ook de generieke vaardigheden bijbrengt die nodig zijn om volledig aan de samenleving te kunnen deelnemen en later in hun loopbaan nieuwe vaardigheden te kunnen verwerven (dat wil zeggen leren leren). Als de werkgevers concurrerend willen blijven, zullen zij zich actief moeten inzetten voor het stimuleren en beter gebruiken van de vaardigheden van hun werknemers. Gelet op de veranderingen in werkgelegenheidspatronen moet ervoor worden gezorgd dat alle werknemers daadwerkelijk kunnen deelnemen aan maatregelen die gericht zijn op het ontwikkelen van hun vaardigheden gedurende hun loopbaan. Werkgevers en werknemers moeten samen werkomgevingen creëren waar de permanente ontwikkeling van vaardigheden, zowel via formeel als informeel leren, een natuurlijk onderdeel van het werk is. Leren op de werkplek is een goed voorbeeld van hoe de wederzijdse behoeften van werkgever en toekomstige werknemers gecombineerd kunnen worden. Van werknemers zal ook worden verwacht dat zij meer verantwoordelijkheid op zich nemen voor het aanleren van vaardigheden.
17. Een significant deel van de Europese bevolking heeft nog steeds een laag niveau van basisvaardigheden, zoals geletterdheid, gecijferdheid en digitale vaardigheden, en dat maakt ze minder inzetbaar op de arbeidsmarkt. Om de vaardigheidskloof aan te pakken is het hoogst noodzakelijk dat meer wordt deelgenomen aan een leven lang leren, met name onder degenen die het zwaarst dreigen te worden getroffen door de veranderende vraag naar vaardigheden. De verbetering van de basisvaardigheden en digitale vaardigheden moet een wezenlijk onderdeel zijn van een leven lang leren, zodat verdere uitsluiting uit de arbeidsmarkt en de samenleving wordt voorkomen en overgangen naar de arbeidsmarkt worden bevorderd.

18. Het aanbod van toegankelijke, betaalbare en flexibele leermogelijkheden moet worden uitgebreid, bijvoorbeeld door leren toegankelijker te maken, door het verbeteren van de validering en erkenning van niet-formeel en informeel leren, door vergroting van het aanbod van modulaire vormen van onderwijs en via het gebruik van online instrumenten, en door de erkenning van de verworven vaardigheden. Dit moet gepaard gaan met de nodige voorlichting en begeleiding om personen en ondernemingen aan te moedigen deel te nemen.

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE VERZOEKT,

in nauwe samenwerking en in overeenstemming met hun respectieve bevoegdheden:

19. de lidstaten, de Europese Commissie en de sociale partners het ontstaan van nieuwe vormen van werkgelegenheid te onderkennen, en tegelijk te zorgen voor fatsoenlijke werkomstandigheden, een adequate sociale bescherming en gelijke kansen voor iedereen, en manieren te vinden opdat een veranderende arbeidsmarkt, in het bijzonder voor kwetsbare groepen, zo min mogelijk potentieel nadelige gevolgen heeft. Uit technologische ontwikkelingen voortvloeiende kansen moeten worden verkend om de actieve deelname te verruimen en discriminatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt te bestrijden. Arbeidsverhoudingen die leiden tot onzekere arbeidsvoorwaarden zullen worden voorkomen, onder meer door het aanpakken van misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten.
20. de lidstaten en de Europese Commissie met de veranderende vormen van werkgelegenheid rekening te houden bij het ontwikkelen en uitvoeren van beleid inzake werkgelegenheid, met inbegrip van gezondheid en veiligheid op het werk, onderwijs en opleiding, alsmede sociaal beleid. In deze context meer te doen om gendergelijkheid meer te betrekken in al dit beleid, ook wat ontwikkeling van vaardigheden betreft, en om de onderliggende stelsels voor sociale bescherming te versterken.
21. de lidstaten, de Europese Commissie en, overeenkomstig de nationale praktijken, de sociale partners na te gaan wat de beste manier is om personen bij te staan en te begeleiden bij het overstappen naar een andere baan en verschillende vormen van werkgelegenheid. Er moet met name worden gezorgd voor een geïntegreerd en alomvattend ondersteuningssysteem waarin activering en inkomenssteun worden gecombineerd, en voor toegang tot ondersteunende diensten, waaronder kansen op onderwijs en opleiding en een leven lang leren.
22. de lidstaten een hoog niveau van sociale bescherming voor alle vormen van arbeid te blijven bieden en werk lonend te maken, en stelsels van sociale bescherming waar nodig te veranderen zodat nieuwe vormen van werkgelegenheid onder die stelsels kunnen vallen, in overeenstemming met nationale praktijken.

23. overeenkomstig de nationale wetten en gebruiken, de lidstaten en de sociale partners, met medewerking van de Europese Commissie, verder te werken aan de ontwikkeling van mechanismen om te voorspellen welke vaardigheden nodig zullen zijn zodat kan worden geanticipeerd op het ontstaan van nieuwe banen en wijzigingen in bestaande banen, en het nodige beleid uit te voeren voor investering in de juiste vaardigheden.
24. de lidstaten stelsels voor een leven lang leren toegankelijker en flexibeler te maken en tevens werkgevers en personen aan te moedigen in leren te investeren. Er moet onder meer worden gedacht aan opties ter ondersteuning van opleiding die gedurende het gehele leven kunnen worden gebruikt, onafhankelijk van iemands status qua werkgelegenheid, zoals individuele leerrekeningen. Er moeten mechanismen voor de erkenning van niet-formeel en informeel leren in de arbeidsmarkt worden ingevoerd en uitgebreid.
25. de lidstaten, de Europese Commissie en, in overeenstemming met de nationale praktijk, de sociale partners, meer samen te werken door uitwisseling van informatie en beste praktijken over de toekomst van werk. De lidstaten, de Europese Commissie en, in overeenstemming met de nationale praktijk, de sociale partners bestaande instrumenten te gebruiken of anders instrumenten te maken of te actualiseren voor een innovatief beheer van beleid inzake werkgelegenheid, sociale bescherming en vaardighedenontwikkeling. Middels wederzijds leren kan een instrumentarium worden opgebouwd waarin een reeks e-oplossingen zit waarmee beleidssystemen kunnen worden aangepast aan een almaar veranderende arbeidsmarkt.
26. de sociale partners op EU- en lidstaatniveau, in overeenstemming met de nationale praktijk, arbeidsmarktdeelnemers bekend te maken met de mogelijke voordelen en risico's van de nieuwe vormen van werkgelegenheid.
27. de sociale partners, in overeenstemming met de nationale praktijk, manieren te vinden om ervoor te zorgen dat personen die economisch actief zijn in nieuwe vormen van werkgelegenheid goed worden vertegenwoordigd en dat hun stem in de sociale dialoog wordt gehoord.

Referenties

- **Eurofound** (2017), Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects - Background paper voor de conferentie van het Estse voorzitterschap, "Future of Work: Making It e-Easy", 13 -14 september 2017.
 - **Eurofound** (2015), New forms of employment, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.
 - **Europees Economisch en Sociaal Comité EESC** (2017), Verkennend Advies - The role and opportunities of social partners and other civil society organisations in the context of new forms of work.
 - **Europees Economisch en Sociaal Comité** (2017), Verkennend Advies - Provision and development of skills, including digital skills, in the context of new forms of work: new policies and changing roles and responsibilities.
 - **OESO** (2016), Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills, OECD Publishing, Paris.
 - **Comité voor sociale bescherming**, jaarverslag 2017
-