

Bruksela, 7 grudnia 2017 r.
(OR. en)

15506/17

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

WYNIK PRAC

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Data:	7 grudnia 2017 r.
Do:	Delegacje
Nr poprz. dok.:	14954/17
Dotyczy:	Konkluzje Rady pt. „Przyszłość pracy: e-ewolucja” (7 grudnia 2017 r.)

Delegacje otrzymują w załączeniu konkluzje Rady pt. „Przyszłość pracy: e-ewolucja”, przyjęte przez Radę na jej 3583. posiedzeniu w dniu 7 grudnia 2017 r.

Przyszłość pracy: e-ewolucja
Konkluzje Rady

MAJĄC NA UWADZE, CO NASTĘPUJE:

1. W związku z rozwojem technologicznym – w tym automatyzacją i cyfryzacją – globalizacją, zmianami demograficznymi i migracją międzynarodową dochodzi do szybkich zmian na rynku pracy i w zatrudnieniu, wpływających na charakter, jakość i produktywność pracy. W tym kontekście świat pracy zmienia się i staje się bardziej złożony. Niektóre zawody automatyzują się dzięki użyciu robotów i sztucznej inteligencji, inne zawody i zadania ewoluują i przekształcają się w nowe formy pracy, natomiast część form pracy pozostaje w dotychczasowym kształcie.
2. Tradycyjne stosunki pracy są uzupełniane lub zastępowane nowymi, niestandardowymi, elastyczniejszymi formami zatrudnienia – takimi jak praca świadczona za pośrednictwem platform cyfrowych w kontekście gospodarki zadaniowej – ale także różnymi formami samozatrudnienia. Zmiany te mogą skutkować nowymi możliwościami uczestnictwa w rynku pracy, mogą jednak też negatywnie wpływać na warunki pracy i ochronę pracowników oraz zwiększać niepewność zatrudnienia. Pojawia się więc pytanie, które formy pracy są akceptowalne i jak zapewnić jakość pracy i ochronę socjalną wszystkim pracownikom bez względu na formę zatrudnienia.
3. Transformacja cyfrowa i nowe sposoby pracy wiążą się z nowymi wymaganiami co do nowych rodzajów umiejętności i kompetencji potrzebnych na rynku pracy. Aby ludzie mogli przystosować się do przyszłych zawodów, potrzebują kompetencji cyfrowych i umiejętności przekrojowych: nowe formy pracy wymagają solidnych umiejętności decyzyjnych; zmieniające się modele kariery zawodowej zwiększają potrzebę ustawicznego uczenia się; nowe technologie wymagają nowych umiejętności, w tym cyfrowych i kognitywnych. A jednocześnie zmieniający się charakter stosunków pracy stawia pod znakiem zapytania dotychczasową rolę pracowników, pracodawców i instytucji edukacyjnych w rozwijaniu umiejętności. Ponadto obecne systemy rozwoju umiejętności muszą dopiero zbadać, jak odpowiednio szybko dostosować się do popytu na nowe umiejętności.

4. Temat przyszłości pracy był już przedmiotem owocnego dialogu na szczeblu europejskim i międzynarodowym. We wrześniu 2017 r. pod patronatem prezydencji estońskiej odbyły się Konferencja Wysokiego Szczebla w sprawie Przyszłości Pracy oraz Talliński Szczyt Cyfrowy. Tematem przyszłości pracy zajęły się też Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, Komitet ds. Zatrudnienia, Komitet Ochrony Socjalnej, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju i Międzynarodowa Organizacja Pracy.
5. W zmieniającym się świecie pracy Komisja Europejska, państwa członkowskie i partnerzy społeczni muszą być innowacyjni i szukać nowych sposobów zarządzania pracą, ochroną socjalną i rozwojem umiejętności. Unia Europejska podjęła już szereg inicjatyw politycznych służących budowaniu socjalnej Europy. W 2016 r. Komisja Europejska przyjęła „Nowy europejski program na rzecz umiejętności” oraz „Europejski program na rzecz gospodarki dzielenia się”. W kwietniu 2017 r. zaproponowała „Europejski filar praw socjalnych”, w którym wskazała kilka kluczowych zasad i praw mających wspierać sprawiedliwe i dobrze funkcjonujące rynki pracy i systemy bezpieczeństwa socjalnego. Proponowane zasady mają wyjść naprzeciw zmianom w świecie pracy i w społeczeństwie, które to zmiany stanowią istotę społecznej gospodarki rynkowej XXI wieku.

PODKREŚLAJĄC, ŻE

ZATRUDNIENIE I WARUNKI PRACY

6. Tradycyjny stosunek pracy polegał na bezterminowej, otwartej, pełnoetatowej i bezpośredniej umowie z pojedynczym pracodawcą. Jednak najnowsze badania wskazują, że w wyniku cyfryzacji, rozwoju gospodarki platform oraz pojawiania się nowych form zatrudnienia rozróżnienie między pracodawcą a pracownikiem najemnym staje się coraz bardziej nieostre. Zmiany w modelach zatrudnienia oddziałują na równowagę obowiązków pracodawców i pracowników: w niektórych przypadkach może wzrastać odpowiedzialność pracowników za ich własne warunki pracy, np. w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz czasu pracy. Niezależnie od zmian w modelach zatrudnienia należy zapewnić wszystkim godne warunki pracy.

7. Życie zawodowe staje się dłuższe, bardziej różnorodne i bardziej mobilne. Także polityka zatrudnienia i polityka społeczna muszą zostać dostosowane do nowej rzeczywistości, tak by pomagały organizacjom się adaptować, a osobom indywidualnym uodparniać, a także by lepiej wspierały i wzmacniały pozycję ludzi w momencie zmiany statusu. Państwa członkowskie powinny ułatwiać mobilność zawodową i geograficzną oraz zacieśniać kontakt z osobami najbardziej oddalonymi od rynku pracy i bardziej je wspierać. Kluczową rolę w ułatwianiu zmiany statusu na rynku pracy mogą odegrać publiczne służby zatrudnienia.
8. W miarę jak tradycyjne sposoby pracy łączą się z nowymi formami zatrudnienia, państwa członkowskie i partnerzy społeczni powinni korzystać z możliwości, jakie dają zmiany w świecie pracy, a równocześnie zapewniać godne warunki pracy w celu chronienia pracowników i równe dla wszystkich szanse uczestnictwa w rynku pracy. Możliwości te mogą też pozwolić rodzicom i innym osobom mającym obowiązki opiekuńcze sprawniej godzić życie zawodowe z rodzinnym.
9. W nowym świecie pracy nadal powracają tradycyjne nierówności, m.in. w formie segregacji płciowej na rynku pracy. Intensywniejsze starania, by zaradzić zróżnicowanemu traktowaniu płci i umożliwić kobietom i mężczyznom równiejsze korzystanie z nowych możliwości, ale też promocja różnorodności oraz równych szans dla wszystkich grup defaworyzowanych – m.in. poprzez gospodarkę społeczną – mogłyby skutkować nowymi szansami dla osób indywidualnych, organizacji oraz gospodarki i społeczeństwa.
10. Jedną z zasadniczych cech Europy jest dialog społeczny. Pracodawcy i pracownicy wraz ze swoimi przedstawicielami to najważniejsze podmioty do podejmowania kwestii związanych z zatrudnieniem. Silni partnerzy społeczni i skuteczny dialog społeczny na wszystkich szczeblach są nieodzowne dla kształtowania sprawiedliwej i równościowej przyszłości pracy. W nowym świecie pracy partnerzy społeczni muszą znaleźć sposoby, by wszyscy aktywni zawodowo obywatele podejmujący różne formy zatrudnienia nadal byli dobrze reprezentowani, a ich głos był słyszany w ramach dialogu społecznego.

OCHRONA SOCJALNA

11. Systemy ochrony socjalnej zawsze były żywotną częścią socjalnej Europy. Nowe formy zatrudnienia obligują do utrzymania lub zwiększenia poziomu ochrony socjalnej, aby odpowiednio chroniła przed zagrożeniami społecznymi.
12. Systemy ochrony socjalnej w państwach członkowskich powinny uwzględniać nowe modele zatrudnienia, w tym sytuację młodych ludzi często zmieniających formę zatrudnienia. W tym kontekście w razie zmiany statusu zatrudnienia powinno się zachowywać nabyte prawa do ochrony socjalnej, zgodnie z praktyką krajową. Systemy ochrony socjalnej muszą zostać dostosowane do potencjału składkowego i potrzeb ochronnych różnych form zatrudnienia. Zmian w systemach ochrony socjalnej należy dokonywać zgodnie z kompetencjami krajowymi i z uwzględnieniem sytuacji krajowej oraz z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych.
13. Jednym z kluczowych źródeł dochodu systemów ochrony socjalnej pozostaje opodatkowanie pracy. Jednak nowe formy zatrudnienia i przedsiębiorczości zacierają różnicę między pracodawcą a pracobiorcą, która była podstawą systemów podatkowo-socjalnych. Z uwagi na przyszły rozwój rynku pracy, zwłaszcza pojawianie się różnych form zatrudnienia, być może należy przemyśleć obecną kombinację opodatkowania pracy i innych zasobów, tak by zapewnić systemom ochrony socjalnej odpowiednie finansowanie.
14. Zmiany technologiczne w dziedzinie informacji i komunikacji dają rządowi skuteczne narzędzie innowacyjnego administrowania systemami podatkowo-socjalnymi. Można by skorzystać z e-rozwiązań, by zająć się gospodarką nieformalną, proaktywnie dostarczać obywatelom świadczeń i usług publicznych oraz wspierać świadczenie ochrony socjalnej.

UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE

15. Przyszłe zapotrzebowanie na umiejętności trudno przewidzieć, przydatność umiejętności zaś może z czasem maleć z uwagi na szybkie zmiany technologiczne. Potrzebne są inteligentne inwestycje w umiejętności, oparte na bieżącym popycie i wyłaniających się tendencjach, po to by wspierać zatrudnialność pracowników, pełny udział kobiet i mężczyzn w rynku pracy, integrację legalnie przebywających nowo przybyłych obywateli państw trzecich – z poszanowaniem kompetencji krajowych zapisanych w Traktatach, a także zmiany w gospodarce. Rządy, pracodawcy i pracownicy muszą w równym stopniu dokładać starań, by planować działania służące zmianie i podwyższaniu kwalifikacji.
16. Rządy muszą stworzyć dostateczne warunki ramowe pozwalające uczyć się przez całe życie i uczestniczyć w edukacji po zakończeniu etapu formalnego. Rządy i instytucje edukacyjne powinny ściśle współpracować z przedsiębiorstwami i partnerami społecznymi w celu zapewnienia, by edukacja nie tylko odpowiadała potrzebom rynku pracy, lecz także oferowała uczącym się umiejętności ogólne niezbędne do pełnego uczestnictwa w życiu społecznym i do nabywania nowych umiejętności w trakcie kariery zawodowej (tzn. umiejętność uczenia się). Pracodawcy, jeśli chcą pozostać konkurencyjni, będą musieli aktywnie angażować się w rozwijanie i lepsze wykorzystywanie umiejętności swoich pracowników. Z uwagi na zmiany w modelach zatrudnienia należy zadbać, by wszyscy pracownicy mogli skutecznie korzystać ze środków służących rozwijaniu umiejętności przez całą swoją karierę zawodową. Pracodawcy i pracownicy powinni wspólnie tworzyć środowisko pracy, w którym ustawiczne rozwijanie umiejętności, zarówno poprzez uczenie się formalne, jak i nieformalne, jest naturalnym elementem pracy. Dobrym przykładem tego, jak połączyć potrzeby pracodawcy i przyszłych pracobiorców, jest uczenie się oparte na pracy. Od pracowników będzie się wymagać także większej odpowiedzialności za rozwijanie własnych umiejętności.
17. Znaczna część ludności Europy wciąż dysponuje niskimi umiejętnościami podstawowymi, w tym umiejętnością czytania i pisania, umiejętnością rozumowania matematycznego, umiejętnościami cyfrowymi, co zmniejsza zatrudnialność tych osób. Aby zaradzić niedoborowi umiejętności, należy pilnie poszerzyć uczenie się przez całe życie, zwłaszcza wśród osób, na które najprawdopodobniej negatywnie wpłynie zmieniający się popyt na umiejętności. Poprawa umiejętności podstawowych, w tym umiejętności cyfrowych, musi być jednym z zasadniczych elementów uczenia się przez całe życie, tak by można było zapobiegać dalszemu wykluczaniu z zatrudnienia i życia społecznego oraz promować wchodzenie na rynek pracy.

18. Należy zwiększyć ofertę dostępnych, przystępnych i elastycznych możliwości uczenia się, np. poszerzając dostępność uczenia się, poprawiając walidację i uznawanie uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, zwiększając ofertę modułowych form edukacji oraz poprzez stosowanie narzędzi internetowych, a także uznając nabyte umiejętności. Muszą temu towarzyszyć odpowiednie informacje i wskazówki zachęcające przedsiębiorstwa i osoby indywidualne do zaangażowania.

RADA UNII EUROPEJSKIEJ ZWRACA SIĘ DO PONIŻSZYCH PODMIOTÓW,

by w ścisłej współpracy i zgodnie ze swoimi kompetencjami podjęły następujące działania:

19. Do państw członkowskich, Komisji Europejskiej i partnerów społecznych – by uznali powstawanie nowych form zatrudnienia, a równocześnie zapewnili wszystkim godne warunki pracy, odpowiednią ochronę socjalną i równe szanse oraz szukali sposobów łagodzenia potencjalnie negatywnego wpływu zmieniającego się rynku pracy zwłaszcza na osoby wymagające szczególnego traktowania. Należy zbadać możliwości wynikające z rozwoju technologicznego, by poszerzyć aktywne uczestnictwo oraz walkę z dyskryminacją i wykluczeniem na rynku pracy. Należy zapobiegać stosunkom pracy skutkującym niepewnymi warunkami pracy, w tym zająć się problemem nadużywania umów nietypowych.
20. Do państw członkowskich i Komisji Europejskiej – by podczas opracowywania i wdrażania polityki zatrudnienia, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, polityki kształcenia i szkolenia oraz polityki społecznej uwzględniały zmieniające się formy zatrudnienia. W tym kontekście poszerzały perspektywę równości płci w tych politykach – również w celu rozwoju umiejętności – oraz w bazowych systemach ochrony socjalnej.
21. Do państw członkowskich, Komisji Europejskiej oraz, stosownie do praktyki krajowej, do partnerów społecznych – by zbadali, jak najlepiej pomagać i służyć wskazówkami osobom indywidualnym w trakcie zmiany pracy i zmiany formy zatrudnienia. Dostępne powinny być w szczególności: zintegrowany, kompleksowy system łączący wsparcie aktywizacyjne i wsparcie dochodu oraz usługi wspierające, w tym możliwości kształcenia się, szkolenia i uczenia przez całe życie.
22. Do państw członkowskich – by nadal zapewniały wysoki poziom ochrony socjalnej przy wszystkich formach zatrudnienia, a równocześnie dbały o opłacalność pracy oraz by w razie potrzeby tak modyfikowały programy ochrony socjalnej, by mogły zostać nimi objęte nowe formy zatrudnienia, zgodnie z praktyką krajową.

23. Zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową do państw członkowskich i partnerów społecznych – we współpracy z Komisją Europejską – by dalej rozwijali mechanizmy prognozowania umiejętności w celu antycypacji nowych zawodów i zmian w zawodach już istniejących i realizowali niezbędne polityki inwestowania w stosowne umiejętności.
24. Do państw członkowskich – by poszerzały dostępność i elastyczność systemów uczenia się przez całe życie, a równocześnie zachęcały pracodawców i osoby indywidualne do inwestowania w uczenie się. Należy rozważyć m.in. możliwości wspierania szkoleń dostępne przez całe życie niezależnie od statusu zatrudnienia, takie jak indywidualne konta edukacyjne. Należy wprowadzić i poszerzyć mechanizmy uznawania uczenia się pozaformalnego i nieformalnego na rynku pracy.
25. Do państw członkowskich i Komisji Europejskiej oraz, stosownie do praktyki krajowej, do partnerów społecznych – by zacieśniali współpracę, wymieniając się informacjami i sprawdzonymi rozwiązaniami w kwestii przyszłości pracy. Do państw członkowskich i Komisji Europejskiej oraz, stosownie do praktyki krajowej, do partnerów społecznych – by wykorzystywali, stworzyli lub uaktualnili narzędzia, które pozwolą w innowacyjny sposób administrować polityką zatrudnienia, polityką ochrony socjalnej i polityką rozwoju umiejętności. Dzięki wzajemnemu uczeniu się można stworzyć zestaw narzędzi, w tym szereg e-rozwiązań, pozwalających systemom polityki dostosowywać się do nieustannie zmieniającego się rynku pracy.
26. Do partnerów społecznych na szczeblu UE i na szczeblu państw członkowskich, stosownie do praktyki krajowej – by uwrażliwiali uczestników rynku pracy na potencjalne korzyści i zagrożenia wynikające z powstających form zatrudnienia.
27. Do partnerów społecznych, stosownie do praktyki krajowej – by szukali sposobów, dzięki którym osoby aktywne zawodowo w nowych formach zatrudnienia będą dobrze reprezentowane, a ich głos słyszany w ramach dialogu społecznego.

Dokumenty źródłowe

- **Eurofound** (2017), *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects* (Niestandardowe formy zatrudnienia: najnowsze tendencje i perspektywy). Dokument informacyjny na konferencję prezydencji estońskiej Future of Work: Making It e-Easy (13–14 września 2017 r.).
 - **Eurofound** (2015), *New forms of employment* (Nowe formy zatrudnienia), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.
 - **Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny** EESC (2017), opinia rozpoznawcza pt. „Rola i perspektywy dla partnerów społecznych i innych organizacji społeczeństwa obywatelskiego w kontekście nowych form pracy”.
 - **Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny** (2017), opinia rozpoznawcza pt. „Dostępność i rozwój umiejętności, w tym umiejętności cyfrowych, w kontekście nowych form pracy: nowe strategie polityczne i zmieniające się role i zakres odpowiedzialności”.
 - **OECD** (2016), *Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills* (Innowacje w edukacji i edukacja dla innowacji: siła technologii i umiejętności cyfrowych), OECD Publishing, Paryż.
 - Sprawozdanie roczne **Komitetu Ochrony Socjalnej** (2017).
-