

V Bruseli 7. decembra 2017
(OR. en)

15506/17

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

VÝSLEDOK ROKOVANIA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Dátum:	7. decembra 2017
Komu:	Delegácie
Č. predch. dok.:	14954/17
Predmet:	Závery Rady o budúcnosti práce: ako ju elektronicky uľahčiť (7. decembra 2017)

Delegáciám v prílohe zasielame závery Rady o budúcnosti práce: ako ju elektronicky uľahčiť, ktoré Rada prijala na 3 583. zasadnutí 7. decembra 2017.

Budúcnosť práce: ako ju elektronicky uľahčiť

závery Rady

KEDŽE

1. Vzhľadom na technický rozvoj vrátane automatizácie a digitalizácie, ako aj na globalizáciu, demografické zmeny a medzinárodnú migráciu dochádza v oblasti trhu práce a zamestnávania rýchlo k zmenám, ktoré ovplyvňujú povahu, kvalitu aj produktivitu práce. V tomto kontexte sa svet práce mení a stáva sa stále zložitejším. Zatiaľ čo niektoré typy práce je možné zautomatizovať využitím robotov a umelej inteligencie, iné typy práce a úlohy sa menia a vytvárajú sa nové formy práce a zároveň niektoré formy práce zostávajú rovnaké.
2. Tradičné pracovnoprávne vzťahy sa dopĺňajú alebo nahrádzajú novými, neštandardnými a flexibilnejšími formami zamestnávania, ako je napríklad práca poskytovaná prostredníctvom digitálnych platforiem v kontexte hospodárstva založeného na úlohách, ale aj prostredníctvom rozličných foriem samostatnej zárobkovej činnosti. Tieto zmeny vytvárajú pre ľudí nové príležitosti zúčastňovať sa na trhu práce, ale môžu mať aj nepriaznivý vplyv na pracovné podmienky a ochranu pracovníkov a môžu zvýšiť počet neistých pracovných miest. Vystávajú teda otázky, aké formy práce sú prijateľné a ako sa dá zaručiť kvalita pracovných miest a sociálna ochrana pre všetkých pracovníkov bez ohľadu na formu zamestnávania.
3. V dôsledku digitálnej transformácie a nových spôsobov práce vznikajú nové požiadavky vo vzťahu k typom zručností a kompetencií, ktoré sú potrebné na trhu práce. Digitálne kompetencie a prierezové zručnosti majú kľúčový význam pre to, aby boli ľudia schopní prispôbiť sa budúcim pracovným miestam: nové formy práce si vyžadujú solídne rozhodovacie schopnosti; zmeny v kariérnych vzorcoch posilňujú potrebu nepretržitého učenia sa; nové technológie si vyžadujú nové súbory zručností vrátane digitálnych a kognitívnych zručností. Zároveň sú hľadiska rozvoja zručností zmeny v povahe pracovnoprávných vzťahov výzvou pre súčasnú úlohu pracovníkov, zamestnávateľov a vzdelávacie inštitúcie. Okrem toho je ešte potrebné preskúmať, ako sa existujúce systémy rozvoja zručností môžu v primeranom tempe prispôbovať požiadavkám na nové zručnosti.

4. Problematika budúcnosti práce už vyvolala plodný dialóg na európskej aj medzinárodnej úrovni. Estónske predsedníctvo v septembri 2017 zorganizovalo Konferenciu na vysokej úrovni o budúcnosti práce a Tallinský digitálny samit. Témou budúcnosti práce sa zaoberali aj Európsky hospodársky a sociálny výbor, Výbor pre zamestnanosť a Výbor pre sociálnu ochranu, Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj a Medzinárodná organizácia práce.
5. V situácii meniaceho sa sveta práce musia Európska komisia, členské štáty a sociálni partneri zaujať inovačný postoj a preskúmať nové spôsoby riadenia zamestnanosti, sociálnej ochrany a rozvoja zručností. Európska únia na ceste k sociálnej Európe už začala realizovať niekoľko politických iniciatív. V roku 2016 Európska komisia prijala nový program v oblasti zručností pre Európu a Európsku agendu pre kolaboratívne hospodárstvo. V apríli 2017 Európska komisia predložila návrh európskeho piliera sociálnych práv, v ktorom sa stanovuje niekoľko kľúčových zásad a práv na podporu spravodlivých a dobre fungujúcich trhov práce a systémov sociálneho zabezpečenia. Cieľom navrhovaných zásad je riešiť tie výzvy vo svete práce a v spoločnostiach, ktoré predstavujú podstatu sociálneho trhového hospodárstva 21. storočia.

ZDÔRAZŇUJÚC, ŽE

ZAMESTNÁVANIE A PRACOVNÉ PODMIENKY

6. Základom tradičného pracovnoprávneho vzťahu je zmluva uzatvorená priamo s jediným zamestnávateľom na plný pracovný úväzok a na dobu neurčitú. Z nedávnych hodnotení ale vyplynulo, že v dôsledku digitalizácie, rozvoja platformového hospodárstva a nových vznikajúcich foriem zamestnávania je čím ďalej, tým menej zreteľný rozdiel medzi zamestnávateľmi a závislými zamestnancami. Zmeny v modeloch zamestnávania ovplyvňujú rovnováhu zodpovedností medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi a v niektorých prípadoch sa zodpovednosť pracovníkov voči ich pracovným podmienkam pravdepodobne zvýši, napríklad v súvislosti s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci a pracovným časom. Bez ohľadu na zmeny v modeloch zamestnávania musia byť dôstojné pracovné podmienky zabezpečené pre všetkých.

7. Pracovný život sa predlžuje, stáva sa pestrejším a mobilnejším. Aj politiky v oblasti zamestnanosti a sociálne politiky sa musia prispôbiť tejto novej realite tak, aby pomohli organizáciám prispôbiť sa a ľuďom získať väčšiu odolnosť a aby lepšie podporili jednotlivcom v procese zmien a posilnili ich postavenie. Členské štáty by mali uľahčovať profesijnú aj geografickú mobilitu a zvyšovať informovanosť a podporu tým, ktorí sú najviac vzdialení trhu práce. Verejné služby zamestnanosti môžu pri uľahčovaní zmeny postavenia na trhu práce zohrávať kľúčovú úlohu.
8. Keďže tradičné spôsoby práce sa kombinujú s novými formami zamestnávania, mali by členské štáty a sociálni partneri využiť príležitosti vznikajúce v dôsledku zmien vo svete práce a zároveň poskytnúť dôstojné pracovné podmienky na ochranu pracovníkov a zabezpečenie rovnakých príležitostí pre všetkých, aby sa mohli zapojiť do trhu práce. Tieto príležitosti tiež majú potenciál umožniť rodičom a osobám zabezpečujúcim starostlivosť dosiahnuť lepšiu rovnováhu medzi ich pracovným a rodinným životom.
9. Tradičné nerovnosti stále prenikajú aj do nového sveta práce, a to aj vo forme rodovej segregácie na trhu práce. Urýchlenie úsilia o riešenie rodových rozdielov a poskytnutie možnosti ženám a mužom využiť tieto nové príležitosti v podobnej miere, ale zároveň aj podpora rozmanitosti a rovnakých príležitostí pre všetky znevýhodnené skupiny – okrem iného aj prostredníctvom sociálneho hospodárstva – by mohli pre jednotlivcov, organizácie aj hospodárstva a spoločnosti vo všeobecnosti uvoľniť nové možnosti.
10. Podstatným znakom Európy je sociálny dialóg. Zamestnávateľia a zamestnanci a ich príslušní zástupcovia sú v najlepšej pozícii riešiť otázky súvisiace so zamestnávaním. Silní sociálni partneri a efektívny sociálny dialóg na všetkých úrovniach sú nevyhnutným predpokladom formovania spravodlivej a rovnocennej budúcnosti práce. V novom svete práce si sociálni partneri musia nájsť spôsob, ako naďalej zabezpečovať dobré zastúpenie všetkých ekonomicky aktívnych občanov pracujúcich v rozličných formách zamestnávania, aby bol ich názor prostredníctvom sociálneho dialógu vypočutý.

SOCIÁLNA OCHRANA

11. Systémy sociálnej ochrany boli vždy kľúčovou súčasťou sociálnej Európy. Nové formy zamestnávania vyvolávajú potrebu zachovať alebo zvýšiť úrovne sociálnej ochrany tak, aby sa zabezpečila primeraná ochrana pred sociálnymi rizikami.
12. Systémy sociálnej ochrany v členských štátoch by mali zohľadniť nové modely zamestnávania vrátane situácie osôb, ktoré často prechádzajú z jednej formy zamestnávania do inej. V tomto kontexte by sa mali zachovať nadobudnuté práva na sociálnu ochranu aj v prípade prechodu z jedného zamestnaneckého statusu na iný v súlade s vnútroštátnou praxou. Je potrebné prispôbiť systémy sociálnej ochrany príspevkovým kapacitám a potrebám na ochranu v prípade rozličných foriem zamestnávania. Zmeny v systémoch sociálnej ochrany sa musia uskutočňovať v súlade s vnútroštátnymi právomocami, zohľadňujúc vnútroštátne okolnosti a rešpektujúc úlohu a autonómnosť sociálnych partnerov.
13. Zdaňovanie práce zostáva aj naďalej rozhodujúcim zdrojom príjmov pre systémy sociálnej ochrany. V nových formách zamestnávania a podnikania sa však stiera rozdiel medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorý je základom pre daňovo-dávkové systémy. V očakávaní budúceho vývoja na trhu práce, a predovšetkým vzniku rozličných foriem zamestnávania môže byť potrebné preskúmať súčasnú kombináciu zdaňovania práce a ďalších zdrojov, aby sa zabezpečilo primerané financovanie systémov sociálnej ochrany.
14. Technický vývoj v oblasti informácií a telekomunikácií poskytuje vládam účinné nástroje na inovačnú správu systémov daní a dávok. Na boj proti neformálnej ekonomike na proaktívne poskytovanie dávok a verejných služieb občanom, ako aj na podporu zabezpečovania sociálnej ochrany by sa mohli využívať elektronické riešenia.

ZRUČNOSTI A KOMPETENCIE

15. Je ťažké predvídať zručnosti potrebné v budúcnosti a zároveň sa vzhľadom na rýchle technologické zmeny pravdepodobne skráti obdobie životnosti zručností. Inteligentné investície do zručností podnietené existujúcim dopytom a novovznikajúcimi trendmi sú potrebné v záujme podpory zamestnateľnosti pracovníkov, plnej účasti žien a mužov na trhu práce, integrácie nových príslušníkov tretích krajín s oprávneným pobytom pri rešpektovaní vnútroštátnych právomocí zakotvených v zmluvách a zmien v hospodárstve. Vlády, zamestnávateľia a pracovníci musia rovnako zvýšiť svoje úsilie pri plánovaní rekvalifikácie na nové zručnosti a zvyšovaní úrovne zručností.
16. Vlády musia vytvoriť dostatočné rámcové podmienky na účasť v celoživotnom vzdelávaní a vzdelávaní nasledujúcim po počiatočnom vzdelávaní. Vlády a vzdelávacie inštitúcie by sa mali usilovať o úzku spoluprácu s podnikmi a sociálnymi partnermi s cieľom zabezpečiť, že vzdelávanie bude nielen zodpovedať potrebám trhu práce, ale zároveň študujúcim poskytnúť všeobecné zručnosti potrebné na plnú účasť v spoločnosti a nadobúdanie nových zručností neskôr počas ich pracovného života (napríklad naučiť sa, ako sa učiť). Zamestnávateľia sa budú musieť aktívne usilovať o zlepšenie a lepšie využívanie zručností svojich zamestnancov, ak budú chcieť zostať konkurencieschopní. Pri zohľadnení zmien v modeloch zamestnávania sa zároveň musí zabezpečiť, aby sa na opatreniach zameraných na rozvoj zručností mohli skutočne zúčastňovať všetci pracovníci počas celého svojho pracovného života. Zamestnávateľia a pracovníci by mali spoločne vytvárať pracovné prostredie, v ktorom neustály rozvoj zručností prostredníctvom formálneho vzdelávania, ako aj informálneho učenia tvorí prirodzenú súčasť práce. Učenie sa prácou je dobrým príkladom toho, ako sa navzájom môžu kombinovať vzájomné potreby zamestnávateľa a budúcich zamestnancov. Od pracovníkov sa tiež bude očakávať, aby za rozvoj svojich zručností prevzali väčšiu zodpovednosť.
17. Značná časť európskeho obyvateľstva má stále nízku úroveň základných zručností, ako sú čítanie, počítanie a digitálne zručnosti, čo oslabuje ich zamestnateľnosť. Na riešenie problému nedostatku požadovaných zručností je naliehavo potrebné zvýšiť účasť na celoživotnom vzdelávaní, a to hlavne pokiaľ ide o tie osoby, ktorých sa s najväčšou pravdepodobnosťou negatívne dotkne meniaci sa dopyt po zručnostiach. Zlepšovanie základných zručností vrátane digitálnych zručností musí tvoriť základnú zložku celoživotného vzdelávania, aby sa predchádzalo ďalšiemu vylúčeniu zo zamestnania a spoločnosti a aby sa podporil prechod na trh práce.

18. Malo by sa rozšíriť poskytovanie prístupných, cenovo dostupných a pružných vzdelávacích možností, a to napríklad zvýšením prístupnosti vzdelávania, zlepšením potvrdzovania a uznávania neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, rozšírením ponuky modulárnych foriem vzdelávania a využívaním online nástrojov a uznávaním nadobudnutých zručností. Toto sa musí dopĺňať primeraným zvyšovaním informovanosti a usmerňovaním s cieľom podnietiť spoločnosti aj jednotlivcov k zapojeniu sa.

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE VYZÝVA,

aby v úzkej spolupráci a v súlade so svojimi príslušnými právomocami:

19. členské štáty, Európska komisia a sociálni partneri zohľadnili vznik nových foriem zamestnávania a zároveň zabezpečovali dôstojné pracovné podmienky, primeranú sociálnu ochranu a rovnaké príležitosti pre všetkých a hľadali možnosti, ako zmierniť prípadné nepriaznivé dôsledky zmien trhu práce predovšetkým na zraniteľné osoby. Mali by sa preskúmať príležitosti vznikajúce na základe technického rozvoja s cieľom rozšíriť aktívnu účasť a bojovať proti diskriminácii a vylúčeniu na trhu práce. Treba zamedziť pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného aj riešením problému zneužívania atypických zmlúv;
20. členské štáty a Európska komisia zohľadnili meniace sa formy zamestnávania pri vypracúvaní a vykonávaní politík v oblasti zamestnanosti vrátane zdravia bezpečnosti pri práci, v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy a sociálnych politík; aby v tomto kontexte zintenzívnili úsilie o posilnenie perspektívy rodovej rovnosti v rámci týchto politík – aj vzhľadom na rozvoj zručností – a v rámci základných systémov sociálnej ochrany;
21. členské štáty a Európska komisia a v závislosti od vnútroštátnej praxe aj sociálni partneri preskúmali možnosti, ako čo najlepšie pomôcť jednotlivcom v procese prechodu z jedného pracovného miesta na iné a medzi rozličnými formami zamestnávania a usmerniť ich. Mal by byť predovšetkým k dispozícii integrovaný a komplexný systém podpory, v ktorom sa kombinuje aktivácia a podpora príjmu, ako aj prístup k podporným službám vrátane vzdelávania a odbornej prípravy a príležitostí celoživotného vzdelávania;
22. členské štáty naďalej zabezpečovali vysokú úroveň sociálnej ochrany pre všetky formy zamestnávania zabezpečujúc pritom, aby sa oplatilo pracovať, a podľa potreby prispôbovali systémy sociálnej ochrany tak, aby sa mohli zahrnúť aj nové formy zamestnávania v súlade s vnútroštátnou praxou;

23. členské štáty a sociálni partneri v súlade so svojimi vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou v spolupráci s Európskou komisiou ďalej rozvíjali mechanizmy prognózovania zručností s cieľom predvídať vznik nových pracovných miest a zmeny v existujúcich pracovných miestach a vykonávali nevyhnutné politiky v záujme investovania do vhodných zručností;
24. členské štáty zabezpečili lepšiu prístupnosť a pružnosť systémov celoživotného vzdelávania a zároveň podporovali zamestnávateľov aj jednotlivcov, aby investovali do učenia sa. Okrem iného by sa mali zväziť aj možnosti podpory odbornej prípravy, ktoré sa počas života môžu využívať nezávisle od zamestnaneckého postavenia, ako napríklad individuálne vzdelávacie účty. Mali by sa zaviesť a rozšíriť mechanizmy uznávania neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa na trhu práce;
25. členské štáty a Európska komisia a v závislosti od vnútroštátnej praxe aj sociálni partneri zintenzívnili spoluprácu výmenou informácií a osvedčených postupov v súvislosti s budúcnosťou práce; aby členské štáty, Európska komisia a v závislosti od vnútroštátnej praxe aj sociálni partneri využívali existujúce nástroje alebo vytvárali a aktualizovali nástroje umožňujúce realizovať politiky v oblasti zamestnanosti, sociálnej ochrany a rozvoja zručností inovačným spôsobom. Prostredníctvom vzájomného učenia sa je možné vytvoriť balík nástrojov obsahujúci spektrum elektronických riešení, ktoré politickým systémom umožnia prispôsobovať sa neustálym zmenám na trhu práce;
26. sociálni partneri na úrovni EÚ aj členských štátov v súlade so svojou vnútroštátnou praxou zvyšovali povedomie účastníkov na trhu práce o možných výhodách a rizikách vznikajúcich foriem zamestnávania;
27. sociálni partneri v súlade s vnútroštátnou praxou hľadali spôsoby, ako zabezpečiť dobré zastúpenie tých, ktorí sú ekonomicky aktívni v nových formách zamestnávania, a aby bol ich názor v rámci sociálneho dialógu vypočutý.

Referenčné dokumenty

- **Eurofound** (2017), Neštandardné formy zamestnávania: Nedávne trendy a budúce perspektívy – východiskový dokument pre konferenciu estónskeho predsedníctva na tému: „Budúcnosť práce: ako ju elektronicky uľahčiť“, 13. – 14. septembra 2017.
- **Eurofound** (2015), Nové formy zamestnávania: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.
- **Európsky hospodársky a sociálny výbor** EESC (2017), prieskumné stanovisko – Úloha a možnosti sociálnych partnerov a ďalších organizácií občianskej spoločnosti v kontexte nových foriem práce.
- **Európsky hospodársky a sociálny výbor** (2017), prieskumné stanovisko – Poskytovanie a rozvoj zručností vrátane digitálnych zručností v kontexte nových foriem práce: nové politiky a meniace sa úlohy a zodpovednosti.
- **OECD**(2016), Inovačné vzdelávanie a vzdelávanie pre inováciu: Sila digitálnych technológií a zručností, Vydavateľstvo OECD, Paríž.
- Výročná správa **Výboru pre sociálnu ochranu** (2017).
