

Bruselj, 7. december 2017
(OR. en)

15506/17

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

IZID POSVETOVANJA

Pošiljatelj:	generalni sekretariat Sveta
Datum:	7. december 2017
Prejemnik:	delegacije
Št. predh. dok.:	14954/17
Zadeva:	Sklepi Sveta o prihodnosti dela: naj bo e-lahko (7. december 2017)

V prilogi vam pošiljamo sklepe Sveta o prihodnosti dela: naj bo e-lahko, ki jih je sprejel Svet na 3583. seji 7. decembra 2017.

Prihodnost dela naj bo e-lahko sklepi Sveta

OB UPOŠTEVANJU NASLEDNJEGA:

1. Zaradi tehnološkega napredka, kot sta avtomatizacija in digitalizacija, globalizacije, demografskih sprememb in mednarodnih migracij se trg dela in zaposlovanje hitro spreminjata, kar vpliva na naravo, kakovost in produktivnost dela. Posledično se spreminja in postaja kompleksnejši tudi svet dela. Medtem ko je nekatera dela mogoče avtomatizirati z uporabo robotov in umetne inteligence ter se druga dela in naloge spreminjajo in se pojavljajo nove oblike dela, nekatere oblike dela ostajajo nespremenjene.
2. Tradicionalna zaposlitvena razmerja dopolnjujejo ali nadomeščajo nove, nestandardne in prožnejše oblike zaposlitev, kot je delo, zagotovljeno prek digitalnih platform v okviru gospodarstva svobodnih poklicev, pa tudi prek različnih oblik samozaposlitve. Te spremembe prinašajo nove priložnosti za vključitev ljudi na trg dela, hkrati pa lahko imajo negativne posledice za delovne pogoje in varnost delavcev, povečajo pa lahko tudi število prekarnih zaposlitev. Pojavljajo se vprašanja o tem, katere oblike dela so sprejemljive in kako lahko zagotovimo kakovost dela in socialno zaščito za vse delavce, ne glede na obliko zaposlitve.
3. Zaradi digitalizacije in novih oblik dela so na trgu dela potrebne nove vrste znanja in spretnosti ter kompetenc. Digitalne kompetence ter prečna znanja in spretnosti so ključne za prilagoditev prihodnjim vrstam dela: nove oblike dela zahtevajo sposobnost smotrnega odločanja; poklicne poti so se spremenile in zato je nenehno učenje še bolj potrebno; za nove tehnologije so potrebna nova znanja in spretnosti, tudi digitalne in kognitivne. Poleg tega se bo morala zaradi spremenjene narave zaposlitvenih razmerij spremeniti tudi sedanja vloga delavcev, delodajalcev in izobraževalnih institucij pri razvoju znanj in spretnosti. Pri tem pa se obstoječi sistemi za razvijanje znanj in spretnost še ne ukvarjajo s tem, kako bi se lahko dovolj hitro prilagajali povpraševanju po novih znanjih in spretnostih.

4. Na evropski in mednarodni ravni se je že začel ploden dialog o prihodnosti dela. Septembra 2017 sta bila v okviru estonskega predsedovanja organizirana konferenca na visoki ravni o prihodnosti dela in Digitalni vrh v Talinu. S prihodnostjo dela se ukvarjajo tudi Evropski ekonomsko-socialni odbor, Odbor za zaposlovanje in Odbor za socialno zaščito, Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj ter Mednarodna organizacija dela.
5. V spreminjajočem se svetu dela morajo biti Evropska komisija, države članice in socialni partnerji inovativni ter preučiti nove načine upravljanja zaposlovanja, socialne zaščite in razvoja znanj in spretnosti. Evropska unija je že dala več strateških pobud za prihodnost socialne Evrope. Evropska komisija je leta 2016 sprejela novi program znanj in spretnosti za Evropo ter Evropsko agendo za sodelovalno gospodarstvo. Aprila 2017 je predlagala tudi evropski steber socialnih pravic, v katerem je določenih več ključnih načel in pravic v podporo pravičnim in dobro delujočim trgom dela in sistemom socialnega varstva. S predlaganimi načeli naj bi se odzvali na spremembe v svetu dela in družbah, ki so bistvena značilnost socialnega tržnega gospodarstva 21. stoletja.

OB POUDARJANJU NASLEDNJEGA:

ZAPOSLOVANJE IN DELOVNI POGOJI

6. Temelj tradicionalnih zaposlitvenih razmerij je trajna, odprta in neposredna pogodba za polni delovni čas z enim samim delodajalcem. Vendar zadnje ocene nakazujejo, da je zaradi digitalizacije, razvoja gospodarstva platform in pojavljajočih se novih oblik zaposlitev vedno težje razlikovati med delodajalci in delojemalci. Spremembe v modelih zaposlovanja vplivajo na ravnotežje med odgovornostmi delodajalcev in delojemalcev in v nekaterih primerih bodo delavci verjetno prevzeli večjo odgovornost za svoje delovne pogoje, na primer kar zadeva zdravje in varnost pri delu ter delovni čas. Vendar je treba vsem zagotoviti dostojne delovne pogoje, ne glede na spremembe v modelih zaposlovanja.

7. Življenjsko obdobje, v katerem ljudje delajo, postaja daljše, zaznamujeta ga večja raznolikosti in mobilnost. Tudi politike zaposlovanja in socialne politike je treba uskladiti z novo resničnostjo ter tako pomagati organizacijam, da se bodo lažje prilagodile, povečati odpornost ljudi ter posameznikom zagotoviti več podpore in vpliva pri njihovih prehodih. Države članice bi morale olajšati poklicno in geografsko mobilnost ter bolj podpirati tiste, ki so najdlje od trga dela, in jih ozaveščati o njihovih možnostih. Javne službe za zaposlovanje lahko prevzamejo ključno vlogo pri lažšanju prehodov na trgu dela.
8. Medtem ko se tradicionalni načini dela prepletajo z novimi oblikami zaposlovanja, bi morale države članice in socialni partnerji izkoristiti priložnosti, ki nastajajo zaradi sprememb v svetu dela, ter istočasno zagotavljati dostojne delovne pogoje, v katerih bodo delavci zaščiteni in v katerih bodo imeli vsi enake možnosti za sodelovanje na trgu dela. Te priložnosti lahko tudi omogočijo staršem in vsem, ki skrbijo za bližnje, da bolje uskladijo delovno in družinsko življenje.
9. Tradicionalne neenakosti so prisotne tudi v novem svetu dela, med drugim v obliki segregacije med spoloma na trgu dela. Z intenzivnejšimi prizadevanji za odpravo razlikovanja med spoloma ter zagotovitev, da bo število žensk in moških, ki bodo imeli dostop do teh novih priložnosti, bolj enako, pa tudi s spodbujanjem raznolikosti in enakih priložnosti za vse skupine v slabšem položaju, med drugim v okviru socialnega gospodarstva, bi lahko ustvarili nove možnosti za posameznike, organizacije, gospodarstvo in za družbo na sploh.
10. Temeljna značilnost Evrope je socialni dialog. Vprašanja v zvezi z zaposlovanjem lahko najbolje rešujejo delodajalci in delojemalci ter njihovi predstavniki. Močni socialni partnerji in uspešen socialni dialog na vseh ravneh so nepogrešljivi pri snovanju poštene in pravične prihodnosti dela. V novem svetu dela morajo socialni partnerji najti način, na katerega bodo zagotovili, da bodo vsi ekonomsko aktivni državljani z različnimi oblikami zaposlitve v socialnem dialogu še naprej dobro zastopani in da bo njihov glas slišen.

SOCIALNA ZAŠČITA

11. Sistemi socialne zaščite so bili vedno bistven del socialne Evrope. Zaradi novih oblik zaposlovanja moramo nujno ohraniti ali povišati raven socialne zaščite, tako da bo zagotovljeno zadostno varstvo pred socialnimi tveganji.
12. V sistemih držav članic za socialno zaščito bi bilo treba upoštevati nove modele zaposlovanja, tudi položaj ljudi, ki pogosto menjajo oblike zaposlitve. V tem okviru bi bilo treba pri prehodih med različnimi zaposlitvenimi statusi v skladu z nacionalnimi praksami ohraniti pridobljene pravice iz socialne zaščite. Sistemi socialne zaščite morajo biti prilagojeni temu, kakšne so zmogljivosti za prispevanje in kakšna zaščita je potrebna pri različnih oblikah zaposlitve. Spreminjanje sistemov socialne zaščite mora biti v nacionalni pristojnosti; pri njem je treba upoštevati nacionalne razmere ter spoštovati vlogo in avtonomijo socialnih partnerjev.
13. Davek na delo je še naprej glavni vir prihodkov za sisteme socialne zaščite. Vendar pa nove oblike zaposlitev in podjetništva zamegljujejo razliko med delodajalci in delojemalci, ki je bila osnova za sisteme davkov in prispevkov. Glede na prihodnji razvoj trga dela, zlasti pojav različnih oblik zaposlitev, bo morda treba preveriti sedanji sistem zagotavljanja sredstev iz davkov na delo in drugih virov, da bi lahko zagotovili zadostno financiranje sistemov socialne zaščite.
14. Po zaslugi tehnološkega razvoja na informacijsko-komunikacijskem področju imajo vlade na voljo učinkovita orodja za inovativno upravljanje sistemov davkov in prispevkov. E-rešitve bi lahko uporabili pri obravnavanju neformalne ekonomije, za proaktivno nudenje socialnih ugodnosti in javnih storitev državljanom ter v podporo zagotavljanju socialne zaščite.

15. Težko je napovedati, kakšna znanja in spretnosti bodo potrebna v prihodnosti, pa tudi uporabnost znanj in spretnosti bo verjetno postala krajša zaradi hitrih tehnoloških sprememb. Za podpiranje zaposljivosti delavcev, popolnega sodelovanja žensk in moških na trgu dela, vključevanja na novo prispelih državljanov tretjih držav z zakonitim prebivališčem ob spoštovanju nacionalnih pristojnosti, ki izhajajo iz Pogodb, in sprememb v gospodarstvu so potrebne pametne naložbe v znanja in spretnosti, ki jih usmerjajo trenutno povpraševanje in pojavljajoči se trendi. Vlade, delodajalci in delavci si morajo vsi bolj prizadevati za načrtovanje dejavnosti za dodatno usposabljanje in izpopolnjevanje.
16. Vlade morajo zagotoviti zadostne okvirne pogoje za vseživljenjsko učenje in nadaljevalno izobraževanje. Vlade in izobraževalne ustanove bi morale tesno sodelovati s podjetji in socialnimi partnerji, da bi zagotovile ne le to, da je izobraževanje usklajeno s potrebami na trgu dela, temveč tudi, da učence opremlja z generičnimi znanji in spretnostmi, ki so potrebne, da bodo lahko popolnoma sodelovali v družbi in pozneje na svoji poklicni poti pridobivali nova znanja in spretnosti (tj. naučiti se morajo, kako naj se učijo). Če hočejo delodajalci ostati konkurenčni, bodo morali začeti dejavno krepiti in bolj izkoriščati znanja in spretnosti svojih zaposlenih. Glede na spremembe v modelih zaposlovanja je treba zagotoviti, da so lahko vsi delavci resnično udeleženi pri ukrepih za razvoj njihovih znanj in spretnosti med celo delovno dobo. Delodajalci in delavci bi morali skupaj ustvariti delovna okolja, v katerih je stalen razvoj znanj in spretnosti s formalnim in priložnostnim učenjem običajen del zaposlitve. Učenje ob delu je dober primer, kako je mogoče združiti vzajemne potrebe delodajalca in prihodnjega zaposlenega. Od delavcev se bo prav tako pričakovalo, da bodo prevzeli več odgovornosti za razvijanje svojih znanj in spretnosti.
17. Za precejšen del evropskega prebivalstva je še vedno značilna nizka raven osnovnega znanja in spretnosti, kot so bralna in računska pismenost ter digitalne kompetence, zaradi česar so slabše zaposljivi. Da bi odpravili to vrzel v znanju in spretnostih, je nujno povečati udeležnost v vseživljenjskem učenju, zlasti tistih, za katere je najbolj verjetno, da jih bodo negativno prizadele spremenjene potrebe po znanji in spretnostih. Izboljšanje osnovnih znanj in spretnosti ter digitalnih kompetenc mora biti osnovni del vseživljenjskega učenja, saj bo tako odpravljena nadaljnja izključenost iz zaposlovanja in družbe ter podprti prehodi na trg dela.

18. Treba bi bilo zagotoviti, da je na voljo več dostopnih, cenovno sprejemljivih in prožnih možnosti za učenje ter v ta namen, na primer, olajšati dostop do izobraževanja, kar je mogoče doseči z boljšim vrednotenjem in priznavanjem neformalnega in priložnostnega učenja, povečanjem modularnih oblik izobraževanja in uporabo spletnih orodij ter s priznavanjem pridobljenih znanj in spretnosti. Poleg tega je treba poskrbeti tudi za ustrezno ozaveščanje o možnostih in svetovanje, s čimer bomo podjetja in posameznike spodbudili k sodelovanju –

SVET EVROPSKE UNIJE POZIVA, DA

ob tesnem sodelovanju in v skladu s svojimi pristojnostmi:

19. države članice, Evropska komisija in socialni partnerji potrdijo pojavljanje novih oblik zaposlovanja ter zagotovijo dostojne delovne pogoje, zadostno socialno zaščito in enake možnosti za vse ter najdejo načine za zmanjšanje negativnih posledic, ki bi jih lahko imel spreminjajoči se trg dela zlasti za ranljive ljudi. Priložnosti, ki jih prinaša tehnološki razvoj, bi bilo treba uporabiti za povečevanje dejavne udeležbe ter preprečevanje diskriminacije in izključevanja s trga dela. Preprečiti je treba zaposlitvena razmerja, ki vodijo do negotovih delovnih pogojev, za kar se je med drugim treba spoprijeti z zlorabami netipičnih pogodb o zaposlitvi;
20. države članice in Evropska komisija pri oblikovanju in razvijanju politik o zaposlovanju, tudi o zdravju in varstvu pri delu, izobraževanju in usposabljanju, ter socialnih politik upoštevajo spreminjajoče se oblike zaposlovanja. Pri tem naj si še bolj prizadevajo, da bi v teh politikah, med drugim pri razvijanju znanj in spretnosti ter v temeljnih sistemih socialne zaščite, okrepile perspektivo enakosti spolov;
21. države članice, Evropska komisija ter odvisno od nacionalnih praks tudi socialni partnerji preučijo, kako bi lahko posameznikom najboljše pomagali in svetovali pri prehodih med delovnimi mesti in različnimi oblikami zaposlitve. Na voljo bi jim moral biti zlasti povezan in vsestranski podporni sistem, v okviru katerega bi nudili podporo pri aktiviranju in dohodkovno podporo ter dostop do storitev za izboljšanje možnosti, med drugim do priložnosti za izobraževanje, usposabljanje in vseživljenjsko učenje;
22. države članice še naprej zagotavljajo visoko raven socialnega varstva za vse oblike zaposlitev, poskrbijo, da se bo delo splačalo, in po potrebi prilagajajo sisteme socialne zaščite, tako da bodo lahko v skladu z nacionalnimi praksami zajete tudi nove oblike zaposlitev;

23. države članice in socialni partnerji v skladu z nacionalno zakonodajo in praksami ter v sodelovanju z Evropsko komisijo nadalje razvijejo mehanizme za napovedovanje potreb po znanjih in spretnostih, tako da bo mogoče predvideti pojav novih delovnih mest in spremembe v obstoječih ter izvesti potrebne politike za vlaganje v ustrezna znanja in spretnosti;
24. države članice naredijo sisteme vseživljenjskega učenja dostopnejše in prožnejše ter hkrati spodbujajo delodajalce in posameznike, da vlagajo v učenje. Med drugim bi bilo treba razmisliti o možnostih za podpiranje usposabljanja, ki jih je mogoče uporabljati vse življenje ne glede na zaposlitveni status, kot so individualni izobraževalni računi. Uvesti in razširiti bi bilo treba mehanizme za priznavanje neformalne in priložnostne izobrazbe na trgu dela;
25. države članice in Evropska komisija, odvisno od nacionalne prakse pa tudi socialni partnerji poglobijo sodelovanje z izmenjavo informacij in najboljših praks o prihodnosti dela. Države članice, Evropska komisija in odvisno od nacionalnih praks tudi socialni partnerji naj uporabijo ali posodobijo obstoječa ali ustvarijo nova orodja za inovativno upravljanje politik za zaposlovanje, socialno zaščito in razvoj znanj in spretnosti. Z vzajemnim učenjem je mogoče ustvariti zbirko orodij, ki bo vsebovala vrsto e-rešitev, ki bodo omogočile, da se sistemi politik prilagajajo nenehno spreminjajočemu se trgu dela;
26. socialni partnerji na ravni EU in držav članic v skladu z nacionalnimi praksami ozaveščajo udeležence na trgu dela o morebitnih koristih in tveganjih novih oblik zaposlitev;
27. socialni partnerji v skladu z nacionalnimi praksami najdejo načine za zagotovitev, da so tisti, ki so ekonomsko aktivni v novih oblikah zaposlitev, v socialnem dialogu dobro zastopani in da je njihov glas slišen.

Referenčni dokumenti

- **Eurofound** (2015) *New forms of employment* (Nove oblike zaposlovanja): *Recent trends and future prospects* (Nestandardne oblike zaposlitev: zadnji trendi in prihodnji izgledi); informativno gradivo za konferenco estonskega predsedstva za naslovom Prihodnost dela: naj bo e-lahka), 13. in 14. september 2017.
 - **Eurofound** (2015) *New forms of employment* (Nove oblike zaposlovanja), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg.
 - **Evropski ekonomsko-socialni odbor** (2017) raziskovalno mnenje: Vloga in priložnosti socialnih partnerjev ter drugih organizacij civilne družbe pri novih oblikah dela.
 - **Evropski ekonomsko-socialni odbor** (2017) raziskovalno mnenje: Zagotavljanje in razvoj znanja in spretnosti, vključno z digitalnimi spretnostmi, v okviru novih oblik dela: nove politike in razvoj vlog in pristojnosti.
 - **OECD** (2016) *Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills* (Uvajanje inovacij v izobraževanje in izobraževanje za inovacije: moč digitalnih tehnologij ter znanj in spretnosti), OECD Publishing, Paris.
 - **Odbor za socialno zaščito**, letno poročilo (2017).
-