

Konsultacje publiczne w sprawie ewentualnego działania UE w odpowiedzi na wyzwania w zakresie dostępu do ochrony socjalnej dla wszystkich osób pracujących bez względu na formę zatrudnienia, prowadzone w ramach europejskiego filara praw socjalnych

Początek formularza

Dokument referencyjny

Cel konsultacji publicznych

Podczas konsultacji publicznych w sprawie europejskiego filara praw socjalnych¹ wiele zainteresowanych stron wyraziło obawy dotyczące przeszkód doświadczanych przez osoby zatrudnione w oparciu o niestandardowe umowy o pracę i samozatrudnione w dostępie do ochrony socjalnej (np. zasiłków dla bezrobotnych, zasiłków chorobowych, świadczeń z tytułu niepełnosprawności, emerytury itp.) oraz usług z zakresu zatrudnienia (np. szkolenia, doradztwo zawodowe).

W reakcji na te obawy Komisja włączyła do swojego programu prac na 2017 rok inicjatywę pod hasłem „Dostęp do ochrony socjalnej”². Celem niniejszych konsultacji jest uzyskanie dalszych opinii zainteresowanych stron na temat wyzwań, opcji, skutków oraz opracowania i wdrożenia szeregu możliwych narzędzi na szczeblu UE, które mogłyby być wykorzystane przy konstruowaniu takiej inicjatywy.

Zgodnie z postanowieniami Traktatu Komisja podjęła konsultacje z europejskimi partnerami społecznymi³, aby uzyskać ich stanowisko na temat możliwego kierunku działań Unii Europejskiej. Konsultacje zakończono w dniu 23 czerwca 2017 r. Partnerzy społeczni nie wyrazili zgody na bezpośrednie negocjacje w sprawie kwestii poruszonych podczas konsultacji.

Konsultacje publiczne są otwarte dla wszystkich zainteresowanych stron. Szczególnie mile widziany jest udział organizacji zainteresowanych kwestiami ochrony socjalnej (np. instytucje rządowe, organy publiczne, przedsiębiorstwa, itd.).

Zaleca się przeczytanie informacji kontekstowych i glosariusza przed wypełnieniem kwestionariusza.

¹ SWD(2017) 206, tekst dostępny online

² Zob. również wstępną ocenę skutków: http://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2017-2067870_en

³ Dokument konsultacyjny C(2017) 2610 wersja ostateczna

Kontekst

Odpowiedni dostęp do ochrony socjalnej i usług w zakresie zatrudnienia ma zasadnicze znaczenie nie tylko dla ekonomicznego i społecznego bezpieczeństwa osób aktywnych zawodowo, ale także dla dobrze funkcjonujących rynków pracy i odpornych gospodarek, które zapewniają wysokiej jakości miejsca pracy i zrównoważony wzrost. W wielu państwach członkowskich istnieją jednak grupy osób pracujących – zwłaszcza w oparciu o nowe, niestandardowe formy umowy o pracę i samozatrudnienie – które nie posiadają dostatecznego lub faktycznego dostępu do ochrony socjalnej i usług w zakresie zatrudnienia lub wręcz są z nich wykluczone. Szacuje się, że problem braku dostatecznego dostępu do świadczeń i usług w zakresie ochrony socjalnej dotyka nawet połowę osób pracujących w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia i samozatrudnionych⁴.

Związek między prawem i obowiązkiem w zakresie ochrony socjalnej a formą zatrudnienia lub samozatrudnieniem staje się coraz bardziej problematyczny. Historycznie rzecz biorąc, instytucja ochrony socjalnej wykształciła się głównie w odniesieniu do standardowych form zatrudnienia (czyli pracy etatowej w pełnym wymiarze czasu). Pozostałe grupy osób aktywnych zawodowo, takich jak osoby samozatrudnione i pracujące w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia, były nią objęte w marginalnym stopniu.

Cyfryzacja otwiera nowe możliwości w zakresie pracy i innowacji, a postępująca rewolucja cyfrowa jest motorem nowych, elastycznych rozwiązań w zakresie pracy poprzez likwidowanie wielu ograniczeń przestrzennych, czasowych i organizacyjnych oraz poszerzanie wyboru czasu i miejsca wykonywania pracy. Wykształcają się rozmaite relacje pomiędzy pracodawcą, pracownikiem i klientem, zacierając dotychczasowe granice pomiędzy zatrudnieniem i samozatrudnieniem. W niektórych przypadkach wykorzystuje się instytucję samozatrudnienia, podczas gdy faktycznie występuje stosunek pracy oparty na zależności. W sytuacji, gdy samozatrudnienie znacząco wpływa na prawo do objęcia ochroną i obowiązkiem płacenia składek na ubezpieczenie społeczne, może występować presja formalnego przechodzenia na samozatrudnienie, aby obniżyć pozapłacowe koszty pracy.

Jako że zatrudnienie, zwłaszcza osób młodych, w coraz większym stopniu przybiera te właśnie formy, coraz liczniejszej grupie osób aktywnych zawodowo grozi pozbawienie wsparcia w postaci odpowiedniej ochrony socjalnej i usług w zakresie zatrudnienia, bez których trudno jest kierować swoim życiem zawodowym i prywatnym w warunkach coraz gwałtowniejszych przemian na rynku pracy i przechodzenia między różnymi formami i statusami zatrudnienia. Skumulowane skutki takich dysproporcji w uprawnieniach mogą powodować powstanie nowych nierówności wewnątrzpokoleniowych i międzypokoleniowych pomiędzy osobami zatrudnionymi w oparciu o standardowe umowy o pracę wraz z pełnym pakietem socjalnym a tymi, którzy są takiej możliwości pozbawieni.

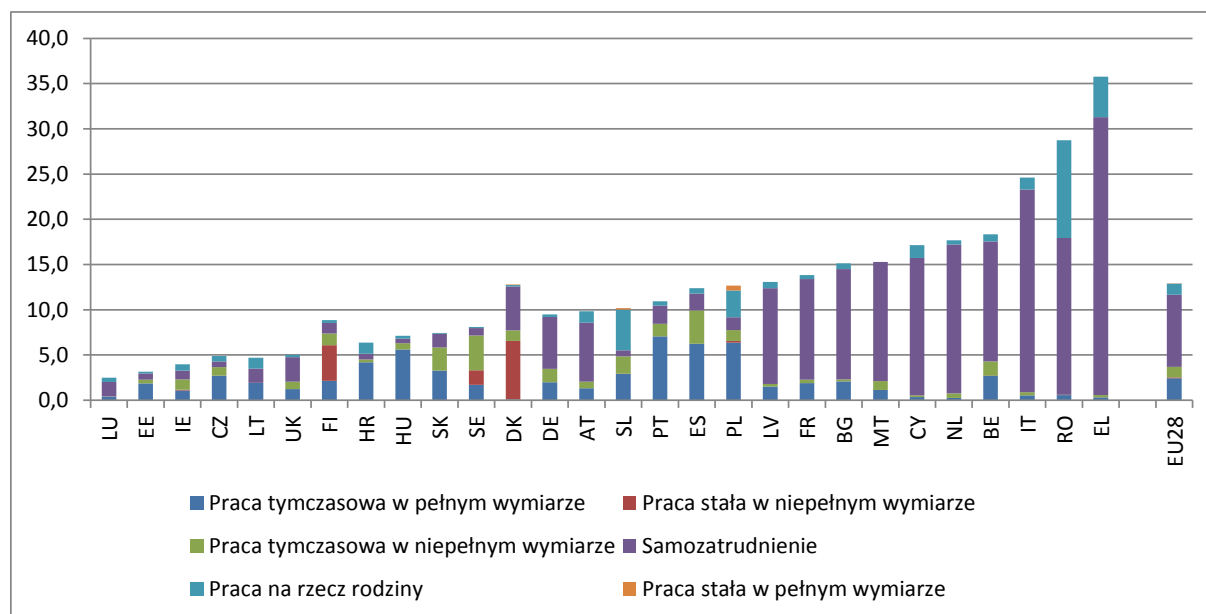
Łącznie samozatrudnienie i niestandardowe formy zatrudnienia stanowią znaczną część rynku pracy. W 2015 r. 15 % z łącznej liczby 221 mln osób zatrudnionych w UE stanowiły osoby samozatrudnione, 12 % osoby zatrudnione na czas określony, 14 % osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy, a 58 % pracownicy zatrudnieni na stałe w pełnym wymiarze czasu pracy. W sumie omawiana inicjatywa mogłaby wpłynąć na 41 % osób zatrudnionych.

Sytuacja różni się w poszczególnych państwach członkowskich. W niektórych państwach członkowskich zaczęto dostosowywać instytucje rynku pracy i systemy zabezpieczenia społecznego do tych nowych tendencji. Wprowadzono pewne reformy, aby zapewnić dostęp do ochrony socjalnej dla osób pracujących w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia, a ostatnio także w celu uregulowania nowych form samozatrudnienia. Większość państw członkowskich jednak nadal boryka

⁴ Matsanganis et al. (2016): Non-standard employment and access to social security benefits

się ze znalezieniem odpowiedniego rozwiązania problemu zmieniającego się charakteru stosunków pracy. Na przykład osoby samozatrudnione nie mają możliwości ubezpieczenia się od utraty pracy w dziesięciu państwach członkowskich. Prawie jedna trzecia osób wykonujących pracę tymczasową w pełnym wymiarze czasu nie kwalifikuje się do świadczeń z tytułu bezrobocia w UE, a różnice pomiędzy państwami członkowskimi wahają się od 3 % do 70 %⁵.

Odsetek osób pracujących zagrożonych brakiem uprawnień do świadczeń z tytułu bezrobocia (w wieku 15–64 lata, dane z 2014 r.)

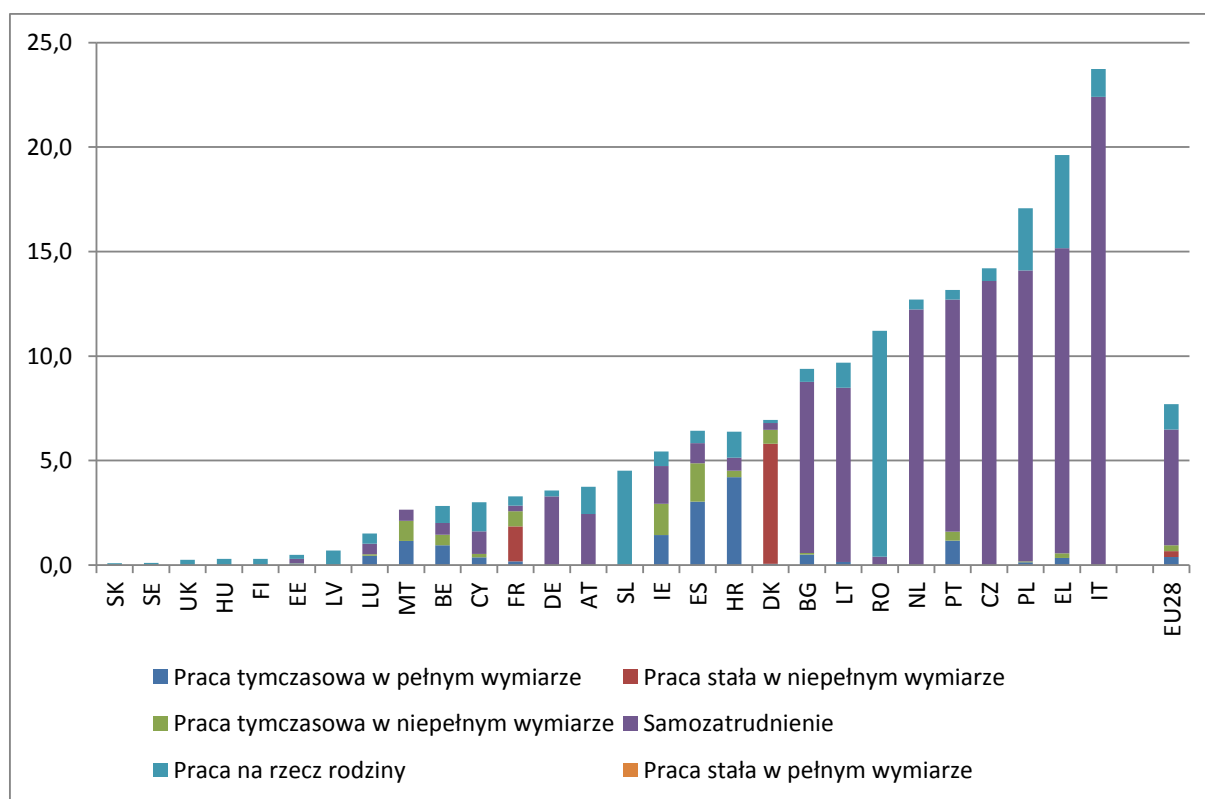


Z kolei około 40 % osób samozatrudnionych nie przysługują świadczenia chorobowe, podczas gdy sytuacja ta dotyka około 10 % osób zatrudnionych na czas określony⁶.

Odsetek osób pracujących zagrożonych brakiem uprawnień do świadczeń chorobowych (w wieku 15–64 lata, dane z 2014 r.)

⁵ Matsanganis et al. (2016): Non-standard employment and access to social security benefits

⁶ Tamże



Usługi w zakresie zatrudnienia dla osób samozatrudnionych, takie jak szkolenie, mentoring i doradztwo, dostępne są tylko w niewielkiej liczbie państw członkowskich.

Ryzyko ubóstwa względnego osób samozatrudnionych w 2015 r. w państwach UE-28 było trzykrotnie wyższe niż w przypadku pracowników najemnych. Ryzyko ubóstwa było również znacząco wyższe w 2015 r. wśród osób zatrudnionych w oparciu o umowę niestandardową w porównaniu z pracownikami najemnymi zatrudnionymi na stałe w pełnym wymiarze czasu. Co więcej, średnio w Europie (UE-28) około 15 % osób zatrudnionych tymczasowo i w niepełnym wymiarze doświadcza ubóstwa dochodowego⁷.

Problemy w dużym stopniu wynikają z luk w przepisach dotyczących dostępności, możliwości przenoszenia i przejrzystości ochrony socjalnej i usług w zakresie zatrudnienia, które nie uwzględniają (dostatecznie) nowych zjawisk na rynku pracy. Można wskazać zwłaszcza następujące **wyzwania**:

- **Braki w formalnym dostępie**

Braki w formalnym dostępie dotyczą ustawowych barier występujących w prawodawstwie krajowym, które sprawiają, że osoby zatrudnione w oparciu o umowy niestandardowe lub samozatrudnione nie mają dostępu do ochrony socjalnej i usług w zakresie zatrudnienia.

Choć osobom pracującym w oparciu o *niestandardowe formy zatrudnienia* formalnie przysługuje ochrona socjalna, niektóre z tych form zatrudnienia są wyłączone z ochrony w całości (np. praca dorywcza i sezonowa w Bułgarii, na Węgrzech i w Rumunii, praca tymczasowa w Holandii i Wielkiej Brytanii, praca na wezwanie i zerogodzinowa w Holandii) lub osobom tym przysługuje tylko częściowa formalna ochrona socjalna (np. minipracza w Niemczech).

W przypadku samozatrudnienia w krajach europejskich występują znaczące różnice pod względem formalnego dostępu do ochrony socjalnej nie tylko pomiędzy programami, ale

⁷ Dane Eurostatu

i pomiędzy kategoriami osób samozatrudnionych w obrębie tego samego kraju. Osoby samozatrudnione mają zazwyczaj formalny dostęp do programów pozaubezpieczeniowych, tj. programów powszechnych (np. świadczeń rodzinnych, niektórych świadczeń zdrowotnych i macierzyńskich) oraz niektórych programów opartych na kryterium dochodowym (np. pomocy społecznej, niektórych usług opieki długoterminowej, podstawowej emerytury). Przysługują im też niektóre świadczenia o charakterze ubezpieczeniowym. Osoby te zazwyczaj mają formalny dostęp do świadczeń zdrowotnych, świadczeń z tytułu macierzyństwa/ojcostwa, emerytur, programów opieki długoterminowej i z tytułu inwalidztwa. Niestety mogą one być natomiast pozbawione niektórych ważnych świadczeń ubezpieczeniowych, na przykład z tytułu choroby, bezrobocia lub wypadku przy pracy.

Niestandardowe formy zatrudnienia i samozatrudnienie mogą również wiązać się z ograniczonym dostępem do szkoleń i możliwości rozwoju kariery zawodowej. Osoby zatrudnione w oparciu o niestandardowe umowy o pracę często mają wprawdzie dostęp do publicznych usług w zakresie zatrudnienia na równi z pracownikami najemnymi, ale w znacznie mniejszym stopniu dotyczy to szkoleń w miejscu pracy. W większości państw członkowskich poradnictwo, doskonalenie zawodowe, uczenie się przez całe życie i mentoring nie są dostępne (lub są słabo dostępne) dla osób samozatrudnionych. W około jednej trzeciej państw członkowskich zachęty do zakładania firm mogą natomiast obejmować usługi szkoleniowe, informacyjne i doradcze, przy czym rzadko wykraczają one poza fazę rozpoczęcia działalności.

- **Braki w faktycznym dostępie**

Nawet jeśli osoby zatrudnione w oparciu o niestandardowe umowy o pracę lub samozatrudnione formalnie mają dostęp do systemu ochrony socjalnej, a zatem przysługują im związane z tym świadczenia, w praktyce mogą one być pozbawione takiego dostępu, jako że kryteria kwalifikowalności mogą być sformułowane w taki sposób, iż trudno jest im je spełnić.

Osobom pracującym w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia lub samozatrudnionym często jest trudno spełnić warunki uprawniające do otrzymania świadczeń składkowych (np. długość okresów płacenia składek). Ewentualne składki na ubezpieczenie społeczne tych osób są często dobrowolne, ryczałtowe lub oparte na deklarowanym dochodzie (z zastrzeżeniem kwot minimalnych). Ponadto w przypadku niskich dochodów wysokość składek powiązanych z wysokością wynagrodzenia może nie przekładać się na odpowiedni poziom świadczeń. Krótkowzroczność może być kolejnym czynnikiem wpływającym na pozyskanie dostatecznej ochrony socjalnej w ciągu życia zawodowego. Osoby o niskich lub nieregularnych dochodach, w szczególności osoby pracujące na własny rachunek i niezatrudniające pracowników, a także osoby zatrudnione krótkoterminowo w oparciu o niestandardową umowę o pracę, są bardziej skłonne rezygnować z płacenia składek lub pomniejszać ich wysokość. Prowadzi to często do niedostatecznego ubezpieczenia w stosunku do ryzyka społecznego i zdrowotnego oraz skutkuje skłonnością do polegania na ostatecznych zabezpieczeniach.

Osoby samozatrudnione mogą doświadczać podobnych problemów co osoby pracujące w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia. Faktyczne objęcie uprawnieniami lub ich efektywne naliczanie zależą w przypadku tych osób od warunków kwalifikowalności, a w szczególności od dochodów stanowiących podstawę wymiaru składek, które są uwzględniane przy wyliczaniu świadczeń. Ogólnie rzecz biorąc, osoby samozatrudnione otrzymują świadczenia, które są niższe i wypłacane przez krótsze okresy czasu niż w przypadku pracowników etatowych. Często dotyczy to świadczeń z tytułu bezrobocia (np. Dania, Estonia, Grecja, Finlandia), świadczeń chorobowych (np. Belgia, Bułgaria, Czechy, Finlandia) i świadczeń macierzyńskich (np. Chorwacja, Polska).

Trudności w pozyskiwaniu uprawnień i nieadekwatność świadczeń wynikają z dwóch głównych czynników:

- a) trudnych do spełnienia warunków kwalifikowalności, często ze względu na to, że są one konstruowane z myślą o pracownikach etatowych (np. okresy składkowe, wymóg zaprzestania działalności, itd.); w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i pracowników tymczasowych korzystanie ze świadczeń jest często utrudnione z racji wysokich progów godzinowych i składkowych; oraz
- b) wysokości stawek składek/kwot ryczałtowych, a w szczególności dochodu będącego podstawą wymiaru składek, co można powiązać z kilkoma kwestiami: dochody uzyskiwane z tytułu długich poprzednich okresów zarobkowych, płatności zaliczkowe (zaliczki z tytułu zabezpieczenia społecznego), płatności zaległe, niedeklarowanie lub deklarowanie pomniejszych dochodów, itd.

- **Niedostateczna możliwość przenoszenia praw**

Praca przerywana, obejmująca kilka umów na czas określony, okresów samozatrudnienia lub pracę na podstawie innych umów niestandardowych, może być sposobem na dostosowanie własnych umiejętności, aspiracji i preferencji związanych z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym do zmieniających się wymogów na rynkach pracy. Jeśli jednak pracownicy europejscy mają dostosować się do coraz większej liczby zmian w karierze zawodowej i szybko zmieniających się form i modeli zatrudnienia wynikających z technologii i globalizacji, należy zapewnić im możliwość zachowania i przenoszenia nabytych praw do ochrony socjalnej i usług w zakresie zatrudnienia. *Możliwość przenoszenia praw i uprawnień między różnymi systemami i formami pracy, w tym problemy z ich zachowaniem i przenoszeniem, stanowią barierę dla osób zatrudnionych w oparciu o umowy niestandardowe i samozatrudnionych.*

Osobie samozatrudnionej, która zakończyła działalność na własny rachunek, a w przeszłości wykonywała pracę etatową, nie przysługują zazwyczaj świadczenia z tytułu bezrobocia w oparciu o takie zatrudnienie. Przenoszenie uprawnień jest szczególnie problematyczną kwestią w niektórych krajach (np. w Niemczech, Danii, Holandii).

Mechanizmy pozwalające uwzględniać okresy składkowe wynikające z poprzedniego zatrudnienia w wyliczaniu świadczeń z tytułu bezrobocia zostały wdrożone jedynie w kilku krajach (np. Belgia, Francja, Chorwacja, Luksemburg, Szwecja). Tylko niektóre kraje podejmują działania w celu połączenia różnych rodzajów praw w ramach jednego unikalnego konta (np. Łotwa, Francja). Indywidualne konta zabezpieczenia społecznego mogą na przykład stanowić ważny instrument służący zachowaniu i przenoszeniu praw i uprawnień oraz informowaniu osób fizycznych.

- **Niewystarczająca przejrzystość praw i złożoność przepisów**

Obecna złożoność przepisów i brak przejrzystości w wielu państwach członkowskich są często czynnikiem utrudniającym poznanie swoich praw i obowiązków oraz możliwości ich wykonywania. Jest to szczególnie istotne w kontekście częstych zmian pracy i form zatrudnienia.

W kilku państwach członkowskich nie są oferowane regularne aktualizacje informacji o uprawnieniach ani odpowiednio jasny kanał dostępu do informacji na ten temat. W wielu państwach członkowskich złożoność przepisów sprawia, że trudno jest uzyskać dostęp do

informacji o świadczeniach i usługach, do jakich nabyło się uprawnienia w ramach różnych systemów i statusów zatrudnienia w ciągu kariery zawodowej i do których jest się uprawnionym lub o które można się ubiegać.

Tylko nieliczne państwa członkowskie oferują łatwy dostęp do informacji o usługach w zakresie zatrudnienia dla osób, które straciły lub zmieniają pracę bądź dokonują zmian pomiędzy pracą etatową i samozatrudnieniem (lub łączą te dwie formy).

Obecna sytuacja wymaga zatem podjęcia zdecydowanych działań na rzecz uproszczenia, aby każda osoba mogła łatwiej gromadzić, zachowywać, przenosić, a nawet wymieniać swoje prawa oraz dysponować jasnymi i dostępnymi informacjami na ich temat. Wyzwania w zakresie dostępu do ochrony socjalnej związane są z brakiem formalnego dostępu lub ograniczonym faktycznym dostępem w przypadku niektórych form zatrudnienia i samozatrudnienia ze względu na dobrowolne, zryczałtowane lub ustalone w oparciu o deklarowany dochód składki, a także niedostateczne okresy uprawniającymi do świadczeń. Ponadto niemożność przenoszenia praw do ochrony socjalnej pomiędzy formami zatrudnienia oraz brak przejrzystości takich praw wymagają podjęcia szybkich działań.

Obecny dorobek prawny i instrumenty UE

Dorobek prawny UE dotyczący praw i obowiązków z zakresu ochrony socjalnej i usług związanych z zatrudnieniem jest realizowany poprzez szereg różnych przepisów o charakterze ustawodawczym i pozaustawodawczym. Żadne z tych przepisów nie uwzględniają jednak w pełni praw i obowiązków osób pracujących w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia i samozatrudnionych.

W dziedzinie ochrony socjalnej dwa zalecenia Rady przyjęte w latach dziewięćdziesiątych XX wieku⁸ doprowadziły do urzeczywistnienia wspólnej strategii ochrony socjalnej (społecznej otwartej metody koordynacji) poprzez utworzenie Komitetu Ochrony Socjalnej oraz stosowanie wytycznych i wskaźników, analiz porównawczych oraz wymiany najlepszych praktyk. Instrumenty te były ważnymi narzędziami rozwiązywania w skoordynowany sposób niektórych z najbardziej naglących problemów w zakresie włączenia społecznego i ochrony socjalnej w państwach członkowskich w ostatnim dwudziestoleciu.

Wyzwania związane z ochroną socjalną osób samozatrudnionych i zatrudnionych w oparciu o niestandardowe umowy o pracę nie doczekały się jednak na przestrzeni lat szczególnej uwagi w ramach tej strategii. Biorąc pod uwagę tendencje społeczne i zmiany w świecie pracy, a także rosnącą liczbę osób, którym grozi brak dostępu do ochrony socjalnej w przyszłości, takie miękkie mechanizmy koordynacyjne pozostają istotnym narzędziem stymulowania skoordynowanej reakcji państw członkowskich na występujący problem, ale mogą być niewystarczające.

W ostatnich dziesięcioleciach wprowadzono również prawne mechanizmy ochrony praw pracowniczych w UE. W odniesieniu do niestandardowych form zatrudnienia wdrożona została dyrektywa o pracy tymczasowej, a także opracowano i wprowadzono w życie szereg wynegocjowanych porozumień między partnerami społecznymi w drodze dyrektyw w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu i pracy na czas określony, zapewniając ochronę niektórych praw⁹. Jako że dyrektywy te odnoszą się do warunków zatrudnienia, ich wpływ na kwestie ochrony socjalnej był

⁸ Zalecenie Rady 92/442/EWG dotyczące zbieżności celów i polityk ochrony socjalnej, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0442&from=EN>

⁹ Dyrektywa 1999/70/WE o pracy na czas określony, dostępna [online](#); Dyrektywa 97/81/WE o pracy w niepełnym wymiarze czasu, dostępna [online](#); Dyrektywa o pracy tymczasowej, dostępna [online](#).

i pozostaje jednak raczej ograniczony. W odniesieniu do osób samozatrudnionych dyrektywa 2010/41/UE w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek stanowi krok w kierunku poprawy ochrony osób samozatrudnionych i dostępu do ochrony socjalnej dla ich małżonków.

Na koniec należy zauważyć, że wskazówki dotyczące dostępu do szkoleń i usług w zakresie zatrudnienia zostały uzgodnione w ramach wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich, które są wykorzystywane przy opracowywaniu europejskiej strategii zatrudnienia i europejskiego semestru. Fundusze europejskie, w szczególności Europejski Fundusz Społeczny (EFS), zapewniają finansowe wsparcie dla działań szkoleniowych i aktywizujących.

Wymiar międzynarodowy

Międzynarodowa Organizacja Pracy opracowała dwuwymiarowe podejście, które ma na celu szybkie wdrożenie krajowych minimalnych poziomów ochrony socjalnej obejmujących podstawowe gwarancje w zakresie zabezpieczenia społecznego. Gwarancje te zapewniają powszechny dostęp do podstawowej opieki zdrowotnej i bezpieczeństwo dochodów przynajmniej na minimalnym poziomie krajowym (wymiar horyzontalny) zgodnie z Zaleceniem nr 202 MOP w sprawie minimalnych poziomów ochrony socjalnej z 2012 r., a także stopniowe osiąganie wyższych poziomów ochrony (wymiar wertykalny) w ramach kompleksowych systemów zabezpieczenia społecznego zgodnie z Konwencją nr 102 MOP dotyczącą minimalnych norm zabezpieczenia społecznego z 1952 r.

Glosariusz

Praca dorywcza: Eurofound wyróżnia dwa rodzaje pracy dorywczej:

- *Praca przerywana:* obejmuje regularne lub nieregularne zatrudnianie pracowników przez pracodawcę w celu wykonania określonego zadania, często związanego z konkretnym projektem lub pracami sezonowymi. Ten rodzaj zatrudnienia cechuje się określonym okresem czasu, obejmującym wykonanie zadania lub przepracowanie określonej liczby dni pracy. Ta forma zatrudnienia występuje w Belgii, Chorwacji, Francji, na Węgrzech, we Włoszech, w Rumunii, na Słowacji i w Słowenii.
- *Praca na wezwanie:* wiąże się z ciągłym stosunkiem pracy między pracodawcą a pracownikiem, przy czym pracodawca nie zapewnia pracownikowi stałej pracy. Pracodawca może natomiast wezwać pracownika w razie potrzeby. Ta forma zatrudnienia pojawiła się lub nabrała znaczenia w ostatnim dziesięcioleciu w Irlandii, Włoszech, Holandii, Szwecji i Wielkiej Brytanii.

Eurofound zauważa, że praca dorywcza może pokrywać się z innymi nowymi formami zatrudnienia, takimi jak praca oparta na bonach.

Samozatrudniony zależny: W ramach samozatrudnienia zależnego pracownik wykonuje usługi na rzecz podmiotu gospodarczego na podstawie umowy innej niż umowa o pracę, ale dochody uzyskuje od jednego lub niewielkiej liczby klientów i może otrzymywać wskazówki, w jaki sposób praca ma być wykonywana (MOP).

Wytyczne dotyczące zatrudnienia: [Wytyczne dotyczące zatrudnienia](#), zaproponowane przez Komisję i zatwierdzone przez Radę, przedstawiają wspólne priorytety i cele krajowej polityki w zakresie zatrudnienia. Od 2005 r. stanowią one integralną część pakietu obejmującego ogólne wytyczne polityki gospodarczej. W marcu 2015 r. Komisja przyjęła wniosek dotyczący nowego pakietu zintegrowanych wytycznych, aby wesprzeć osiągnięcie inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu oraz realizację celów [europejskiego semestru](#) w zakresie koordynacji polityki gospodarczej.

Europejski semestr: stanowi ramy koordynacji polityki gospodarczej w całej Unii Europejskiej. Mechanizm ten umożliwia państwom członkowskim omawianie planów budżetowych i gospodarczych oraz monitorowanie postępów poczynionych w określonych okresach w ciągu roku.

Praca mobilna oparta na ICT: Praca mobilna oparta na technologiach informacyjno-komunikacyjnych (ICT): Modele pracy charakteryzujące się tym, że pracownik (pracownik najemny lub osoba samozatrudniona) może wykonywać pracę w dowolnym miejscu poza zakładem pracy (na przykład w domu, w lokalu klienta lub w terenie) przy użyciu nowoczesnych technologii, takich jak laptopy i tablety. Formę tę od zwykłej telepracy odróżnia jeszcze mniejsza zależność od miejsca pracy.

Konta indywidualne: Podczas konsultacji w sprawie europejskiego filara praw socjalnych często przywoływano przykład systemu internetowych indywidualnych kont uprawnień związanych z zatrudnieniem (compte personnel d'activité, CPA), jaki jest obecnie wprowadzany we Francji. Tego typu konto umożliwia naliczanie „punktów” za dotychczasową pracę i ich wymianę na szkolenia, urlopy, podwyżkę wynagrodzenia itd. Przejście na niestandardową formę zatrudnienia może oznaczać, że punkty nie będą naliczane lub będą naliczane w mniejszej liczbie, ale dotychczas uzyskane punkty nie zostaną utracone, a wręcz mogą być wykorzystane, aby sfinansować podjęcie pracy na własny rachunek. Takie osobiste konta zapewniają kontynuację uprawnień w przypadku różnych rodzajów zatrudnienia oraz sprzyjają mobilności. Umożliwiałyby one pełniejsze wykorzystanie praw socjalnych oraz wybór świadczeń i usług najlepiej odpowiadających potrzebom beneficjentów. Kilka państw członkowskich wskazało, że rozważa wprowadzenie podobnych systemów kont osobistych.

Nowe formy zatrudnienia cechują się niekonwencjonalnym trybem i miejscem pracy lub nieregularnym świadczeniem pracy. Mogą one opierać się na umowach niestandardowych lub na samozatrudnieniu. Eurofound⁷ za nowe lub coraz ważniejsze po 2000 r. uznaje następujące formy zatrudnienia: dzielenie się pracownikiem, dzielenie się stanowiskiem pracy, zarządzanie tymczasowe, praca dorywcza, praca mobilna oparta na ICT; praca oparta na bonach (voucher-based work); praca na podstawie portfolio (portfolio work); praca zlecana za pośrednictwem platform społecznościowych (crowdworking); zatrudnienie na zasadzie współpracy (collaborative employment).

Zatrudnienie niestandardowe odnosi się do wszystkich form pracy poza zatrudnieniem w pełnym wymiarze na czas nieokreślony w ramach dwustronnego stosunku pracy opartego na zależności⁶.

Praca na podstawie portfolio: osoba samozatrudniona pracuje dla dużej liczby klientów, wykonując drobne prace dla każdego z nich.

Powiązane usługi w zakresie zatrudnienia obejmują świadczenia rzeczowe z zakresu aktywnej polityki rynku pracy, takie jak poradnictwo, doradztwo i pośrednictwo, szkolenia i doskonalenie zawodowe, rehabilitacja społeczna i działania na rzecz powrotu na rynek pracy, które są zazwyczaj realizowane przez publiczne służby zatrudnienia.

Samozatrudnienie oznacza zatrudnienie, w ramach którego osoba prowadzi działalność zarobkową na własny rachunek. Osoba samozatrudniona może zatrudniać pracowników lub nie;

Spółeczna otwarta metoda koordynacji: Komisja współpracuje z krajami UE za pośrednictwem Komitetu Ochrony Socjalnej, stosując otwartą metodę koordynacji w dziedzinie włączenia społecznego, opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej oraz emerytur (społeczna OMK). Jest to dobrowolny proces współpracy politycznej w oparciu o uzgadnianie wspólnych celów i mierzenie postępów w ich realizacji za pomocą wspólnych wskaźników. Proces ten obejmuje również ścisłą współpracę z zainteresowanymi stronami, w tym partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim.

Ochrona socjalna obejmuje wszystkie świadczenia społeczne w formie pieniężnej i rzeczowej, przy czym typowymi są świadczenia z tytułu: bezrobocia, choroby, wypadków przy pracy i chorób zawodowych, inwalidztwa, osiągnięcia wieku emerytalnego, osiągnięcia wieku uprawniającego do świadczeń przedemerytalnych, śmierci (tj. renty rodzinne i świadczenia z tytułu śmierci), macierzyństwa/ojcostwa, obowiązków rodzicielskich i rodzinnych oraz potrzeby opieki zdrowotnej lub opieki długoterminowej.

Obowiązki z zakresu ochrony socjalnej: Obowiązkowe płatności dokonywane w ramach systemu ochrony socjalnej i powiązanych usług w zakresie zatrudnienia, które dają prawo do uzyskania w przyszłości (warunkowych) świadczeń społecznych. Obejmują one: świadczenia i dodatki z tytułu bezrobocia, świadczenia z tytułu wypadków, obrażeń i chorób, emerytury, renty inwalidzkie, renty rodzinne, świadczenia rodzinne, zwrot kosztów medycznych i szpitalnych lub świadczenie usług szpitalnych lub medycznych. Składki mogą być pobierane zarówno od pracowników, jak i od pracodawców.

Prawa w zakresie ochrony socjalnej: Prawo dostępu do ochrony socjalnej i gromadzenia uprawnień w zamian za płacone składki.

Prawo miękkie: termin oznaczający środki unijne, takie jak wytyczne, zalecenia, deklaracje i opinie, które – w przeciwieństwie do rozporządzeń, dyrektyw i decyzji – nie są wiążące dla podmiotów, do których są kierowane.

Praca tymczasowa: Pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związany z tą agencją stosunkiem pracy w celu skierowania go do przedsiębiorstwa użytkownika, aby tam wykonywał tymczasowo pracę pod nadzorem i kierownictwem tego przedsiębiorstwa.

Praca oparta na bonach: Stosunek pracy i związane z nim płatności opierają się na bonie, a nie na umowie o pracę. W większości przypadków pracownicy mają status kategorii pośredniej między pracownikiem najemnym a osobą samozatrudnioną.