

Javno posvetovanje o morebitnih ukrepih EU za obravnavo izzivov dostopa do socialne zaščite za ljudi v vseh oblikah zaposlitve v okviru evropskega stebra socialnih pravic

Vrh obrazca

Referenčni dokument

Namen tega javnega posvetovanja

Med javnim posvetovanjem o evropskem stebru socialnih pravic¹ so številni deležniki izrazili pomisleke zaradi ovir, s katerimi se ljudje z nestandardno zaposlitvijo in samozaposleni srečujejo pri dostopu do socialne zaščite (npr. denarnega nadomestila za brezposelnost, nadomestila za odsotnost z dela zaradi bolezni, nadomestila za invalidnost, pokojnine itd.) in storitev na področju zaposlovanja (npr. usposabljanja, kariernega svetovanja).

V odgovor na te pomisleke je v delovni program Komisije za leto 2017 vključena pobuda o „dostopu do socialne zaščite“². Namen tega posvetovanja je zbrati dodatna mnenja zainteresiranih deležnikov o izzivih, možnostih in učinkih ter razvoju in izvajanju vrste možnih orodij na ravni EU, ki bi se lahko uporabila pri oblikovanju take pobude.

Komisija je v skladu z določbami Pogodbe začela posvetovanje z evropskimi socialnimi partnerji³, da bi pridobila njihova mnenja o morebitni usmeritvi ukrepov Evropske unije. Posvetovanje se je končalo 23. junija 2017. Socialni partnerji se niso dogovorili o pristopu k neposrednim pogajanjem o nobenem od vprašanj, ki so bila izpostavljena med posvetovanjem.

V javnem posvetovanju lahko sodelujejo vsi deležniki. Vendar je zlasti dobrodošla udeležba organizacij, ki jih zanimajo vprašanja socialne zaščite (npr. vlad, javnih organov, podjetij itd.).

Priporoča se, da najprej preberete ozadje in glosar ter šele nato izpolnite vprašalnik.

Ozadje

Ustrezen dostop do socialne zaščite in storitev na področju zaposlovanja ni ključen le za ekonomsko in socialno varnost delovne sile, temveč tudi za dobro delujoče trge dela in odporne ekonomije, ki ustvarjajo kakovostna delovna mesta in trajnostno rast. Vendar v številnih državah članicah nekatere skupine zaposlenih, zlasti tisti z novimi oblikami nestandardne zaposlitve in samozaposleni, nimajo zadostnega dejanskega dostopa do prejemkov socialne zaščite in storitev na področju zaposlovanja ali pa so iz takih prejemkov in storitev celo izključeni. Ocenjuje se, da je brez zadostnega dostopa do

¹ SWD(2017) 206, na voljo na spletu.

² Glej tudi začetno oceno učinka, http://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2017-2067870_en.

³ Dokument o posvetovanju C(2017) 2610 final.

prejemkov in storitev socialne zaščite do polovica samozaposlenih in ljudi z nestandardno zaposlitvijo⁴.

Povezava med pravico in obveznostjo do socialne zaščite ter obliko zaposlitve ali samozaposlitve postaja vse bolj problematična. V preteklosti se je socialna zaščita razvila predvsem v zvezi z delavci s standardno zaposlitvijo (tj. za nedoločen čas s polnim delovnim časom). Druge skupine zaposlenih, kot so samozaposleni in ljudje z nestandardno zaposlitvijo, so bile slabše zajete.

Digitalizacija prinaša nove priložnosti za delovna mesta in inovacije, vendar digitalne spremembe omogočajo tudi nove prožne ureditve dela, saj odpravljajo številne prostorske, časovne in organizacijske omejitve za delo ter prinašajo več možnosti glede tega, kje in kdaj se lahko dela. Med delodajalcem, zaposlenim in stranko se hitro razvijajo različna razmerja, ki brišejo doslej znane meje oblik zaposlovanja in samozaposlovanja. V nekaterih primerih se uporablja status samozaposlenega, čeprav dejansko obstaja podrejeno delovno razmerje. Kadar status samozaposlitve bistveno spremeni pravico do kritja in obveznost plačila prispevkov za socialno zavarovanje, se lahko na ljudi pritiska, naj formalno postanejo samozaposleni, da se znižajo stroški dela, ki ne spadajo v plačo.

Ker te oblike zaposlitve predstavljajo naraščajoči delež zaposlitvenih možnosti, zlasti za mlade, bi lahko vse večji del delovno aktivnega prebivalstva ostal brez podpore ustrezne socialne zaščite in storitev na področju zaposlovanja, ki jo potrebujejo pri načrtovanju svoje poklicne poti in delovnega življenja na vse hitreje spreminjajočih se trgih dela, na katerih je vedno več prehodov med oblikami zaposlitve in zaposlitvenimi statusi. Skupni učinki takih razlik med upravičenostjo bodo verjetno povzročili nove med- in znotrajgeneracijske neenakosti med tistimi, ki imajo ali pridobijo zaposlitev s standardno pogodbo s polnimi socialnimi pravicami, in tistimi, ki jim to ne uspe.

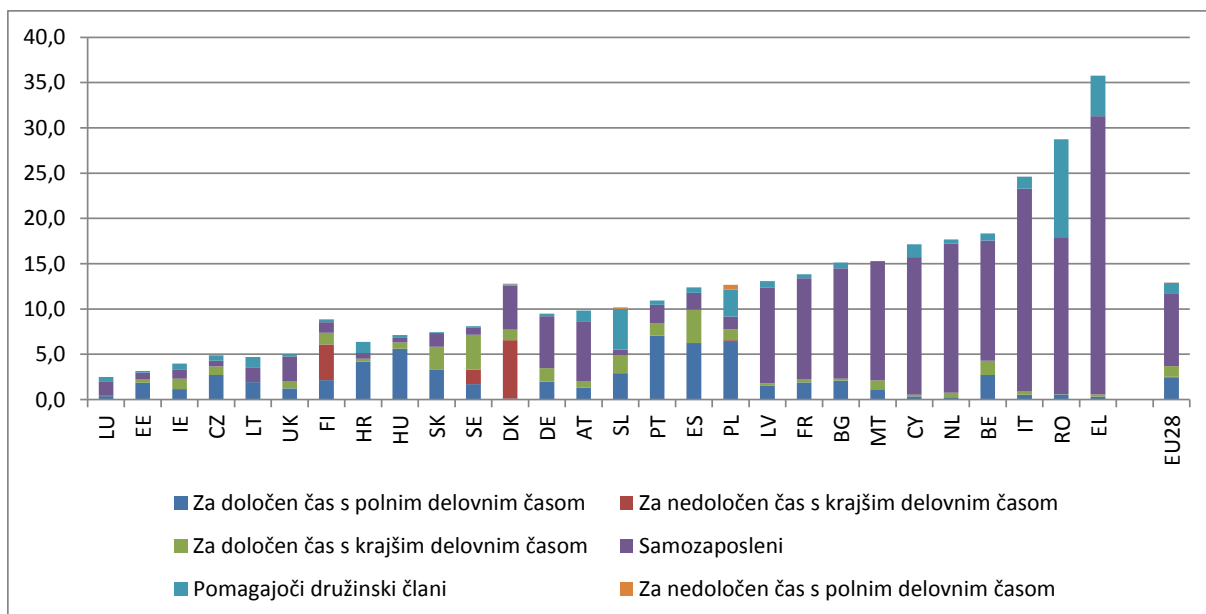
Samozaposlitve in nestandardne oblike dela skupaj predstavljajo znaten delež na trgu dela. Leta 2015 je bilo v EU od skupno 221 milijonov zaposlenih 15 % samozaposlenih, 12 % zaposlenih za določen čas, 14 % zaposlenih za krajši delovni čas in 58 % zaposlenih za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Ta pobuda bi lahko skupno vplivala na 41 % zaposlenih.

Stanje se med državami članicami razlikuje. Nekatere so svoje institucije trga dela in sisteme socialne zaščite začele prilagajati tem spremembam. Uvedene so bile nekatere reforme za zagotovitev dostopa do socialne zaščite delavcem z nestandardnimi oblikami zaposlitve in, nedavno, za zakonsko ureditev novih oblik samozaposlitve. Večina držav članic pa še vedno išče ustrezne odgovore na „spreminjajočo se naravo dela“. Samozaposlenim na primer zavarovanje za primer brezposelnosti ni dostopno v desetih državah članicah. Skoraj tretjina ljudi s pogodbo o zaposlitvi za določen čas s polnim delovnim časom v EU ni upravičena do denarnega nadomestila za brezposelnost z odstopanji med državami članicami v razponu od 3 do 70 %⁵.

Delež zaposlenih, pri katerih obstaja tveganje, da ne bodo upravičeni do denarnega nadomestila za brezposelnost (starih 15–64 let, podatki za leto 2014)

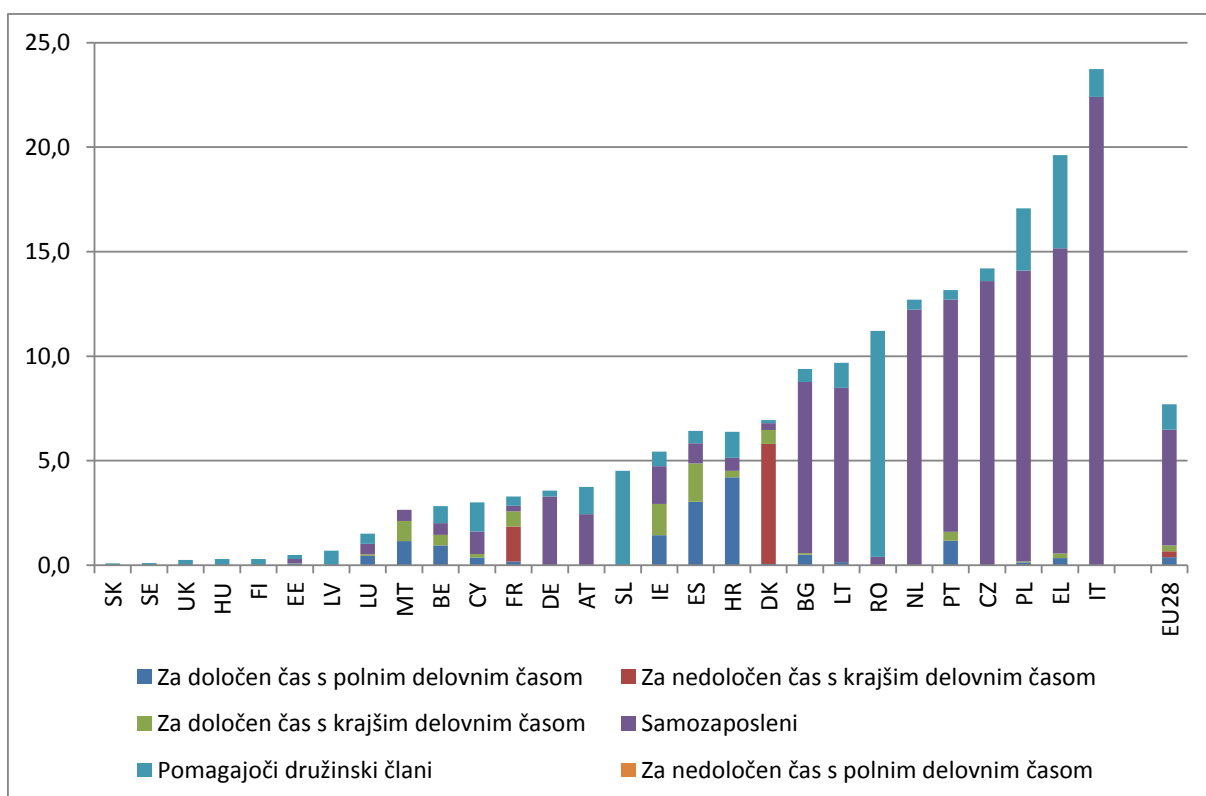
⁴ Matsanganis in drugi (2016): *Non-standard employment and access to social security benefits* (Nestandardna zaposlitev in dostop do pravic iz socialnega varstva).

⁵ Matsanganis in drugi (2016): *Non-standard employment and access to social security benefits* (Nestandardna zaposlitev in dostop do pravic iz socialnega varstva).



Do nadomestila za odsotnost z dela zaradi bolezni ni upravičenih približno 40 % samozaposlenih, v takem položaju pa je približno 10 % delavcev s pogodbami o zaposlitvi za določen čas⁶.

Delež zaposlenih, pri katerih obstaja tveganje, da ne bodo upravičeni do nadomestila za odsotnost z dela zaradi bolezni (starih 15–64 let, podatki za leto 2014)



Storitve na področju zaposlovanja, kot so usposabljanje, mentorstvo in svetovanje, so za samozaposlene na voljo le v nekaj državah članicah.

⁶ Glej prejšnjo opombo.

Tveganje relativne revščine je bilo leta 2015 v EU-28 za samozaposlene trikrat večje kot za delavce. Podobno so bila tveganja revščine za nestandardne delavce leta 2015 bistveno večja kot za delavce z zaposlitvijo za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Poleg tega je v Evropi (EU-28) v povprečju približno 15 % zaposlenih za določen in za krajši delovni čas revnih po dohodku⁷.

Težave so večinoma posledica pomanjkljivosti regulativnega okvira, ki ureja dostopnost, prenosljivost in preglednost socialne zaščite in storitev na področju zaposlovanja, ki ne upoštevajo (dovolj) teh sprememb na trgu dela. Opredelijo se lahko zlasti naslednji **izzivi**:

- **Vrzeli v formalnem kritju**

Vrzeli v formalnem kritju so povezane z zakonskimi ovirami v nacionalnih zakonodajah, ki ljudem z nestandardnimi oblikami zaposlitve ali samozaposlenim preprečujejo dejanski dostop do socialne zaščite in storitev na področju zaposlovanja.

Ljudje z *nestandardno zaposlitvijo* imajo večinoma formalno kritje v okviru socialne zaščite, vendar so nekatere kategorije nestandardnih zaposlitev izključene (npr. občasni in sezonski delavci v Bolgariji, na Madžarskem in v Romuniji; začasni agencijski delavci na Nizozemskem in v Združenem kraljestvu; delavci na poziv in delavci brez določenega obsega delovnih ur na Nizozemskem) ali pa imajo le delno formalno kritje (npr. delavci, ki opravljajo malo delo v Nemčiji).

Za *samozaposlene* se formalno kritje v okviru socialne zaščite med evropskimi državami zelo razlikuje, in to ne le med shemami, temveč tudi med kategorijami samozaposlenih v isti državi. Samozaposleni imajo na splošno formalno kritje v primeru shem, ki ne temeljijo na zavarovanju, tj. univerzalnih shem (npr. družinski prejemki, nekatera nadomestila za zdravstveno varstvo in materinska nadomestila) in nekaterih shem na podlagi premoženjskega stanja (npr. socialna pomoč, nekateri storitve dolgotrajne oskrbe, osnovne starostne pokojnine). Kriti pa so tudi z več ugodnostmi, ki temeljijo na zavarovanju. Njihovo formalno kritje običajno zajema zdravstvene storitve, materinska/očetovska nadomestila, pokojnine, sheme dolgotrajne oskrbe in sheme za invalidnost. Vendar so lahko, kar je bistveno, izključeni iz nekaterih pomembnih shem, ki temeljijo na zavarovanju, kot so nadomestila za odsotnost z dela zaradi bolezni, denarna nadomestila za brezposelnost in/ali nadomestila za poškodbe pri delu.

Ljudje z *nestandardno zaposlitvijo* in samozaposleni morda tudi nimajo ustreznega dostopa do usposabljanja in kariernega razvoja. Delavci z *nestandardno zaposlitvijo* lahko do javnih služb za zaposlovanje pogosto dostopajo enako kot delavci s *standardno zaposlitvijo*, vendar imajo precej manjši dostop do usposabljanja na delovnem mestu. V večini držav članic imajo samozaposleni omejen dostop do svetovanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja ali mentorstva ali pa takega dostopa sploh nimajo. Kljub temu lahko v približno tretjini držav članic podjetniške zagonske spodbude vključujejo usposabljanje, informacije in svetovalne storitve, vendar je le redko kaj na voljo po zagonski fazi.

- **Vrzeli v dejanskem kritju**

Tudi če so nestandardni delavci ali samozaposleni formalno kriti s shemo socialne zaščite in imajo torej formalno dostop do povezanih ugodnosti, morda nimajo dejanskega dostopa, saj so lahko merila za upravičenost določena tako, da jih zelo težko izpolnijo.

Ljudje z *nestandardno zaposlitvijo* ali samozaposleni imajo pogosto težave pri izpolnjevanju pogojev za upravičenost do prejemkov, za katere se plačujejo prispevki (npr. trajanje obdobj

⁷ Podatki Eurostata.

plačevanja prispevkov). Kadar so vključeni, so njihovi prispevki za socialno zavarovanje pogosto prostovoljni, pavšalni ali pa izračunani na podlagi dohodkovne osnove, ki jo sami prijavijo (biti pa morajo vsaj minimalni). Poleg tega v primerih nizkega dohodka raven prispevkov, ki so odvisni od višine zaslужka, ne omogoča vedno ustrezne ravni prejemkov. Tudi pomanjkanje dolgoročne perspektive pri posamezniku lahko vpliva na zagotavljanje zadostne socialne zaščite med delovnim življenjem. Za tiste z nizkim in/ali nerednim dohodkom, zlasti samozaposlene brez zaposlenih in osebe, ki delajo na podlagi kratkoročnih nestandardnih pogodb, je verjetneje, da se bodo prispevkom odpovedali ali jih znižali. To vodi do pogostega nezadostnega zavarovanja za socialna in zdravstvena tveganja, posledica pa je težnja po opiranju na varovalke, ki se uporabijo kot skrajno sredstvo.

Samozaposleni se lahko srečujejo s podobnimi težavami kot nestandardni delavci. Njihovo *dejansko* kritje ali dejanska pridobitev pravic sta odvisna od pogojev za upravičenost in zlasti od dohodkovne osnove, ki se upošteva pri izračunu prejemkov. *Samozaposleni* na splošno prejmejo nižje prejemke in za krajša obdobja kot redno zaposleni delavci. To pogosto velja za denarno nadomestilo za brezposelnost (npr. Danska, Estonija, Grčija, Finska), nadomestilo za odsotnost z dela zaradi bolezni (npr. Belgija, Bolgarija, Češka, Finska) in materinsko nadomestilo (npr. Hrvaška, Poljska).

Vzrok za težave pri kopičenju pravic in nezadostnost prejemkov sta dva glavna elementa:

(a) pogoji za upravičenost, ki jih je težko izpolniti, ker so pogosto prilagojeni redni zaposlitvi (npr. obdobja plačevanja prispevkov, zahteve glede prenehanja dejavnosti itd.). Delavci, zaposleni za krajši delovni čas, in tisti, zaposleni za določen čas, pogosto težko izkoristijo ugodnosti zaradi visokih pragov glede ur in obdobja plačevanja prispevkov; in
(b) stopnje / pavšalni zneski prispevkov in zlasti dohodkovna osnova, ki so lahko povezani z več vprašanji: dohodek, ki se plača za dolga predhodna obdobja zaslужka, vnaprejšnja plačila (vnaprejšnja plačila za socialno varnost), plačila zaostalih plačil, nezadostno poročanje ali neporočanje o pritoku dohodka itd.

- **Nezadostna prenosljivost pravic**

Poklicna pot s prekinitvami, ki obsega več pogodb o zaposlitvi za določen čas, obdobji samozaposlenosti ali dela na podlagi drugih nestandardnih pogodb, je lahko način za uskladitev spremenljivih zahtev na trgih dela s posameznikovimi znanji in spretnostmi ter njegovimi željami in preferencami glede usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Vendar če naj bi se evropski delavci prilagodili vse večjemu številu kariernih prehodov ter hitro spreminjajočim se oblikam zaposlitve in razporeditvam delovnega časa zaradi tehnologije in globalizacije, je treba pridobljene pravice do socialne zaščite in povezanih storitev na področju zaposlovanja ohraniti, prav tako pa morajo biti prenosljive. *Prenos pravic in upravičenosti med različnimi shemami in oblikami zaposlitve, vključno s težavami pri njihovi ohranitvi in prenosljivosti, pomeni oviro za nestandardne delavce in samozaposlene.*

Samozaposlena oseba, ki je bila prej redno zaposlena in preneha opravljati samozaposlitveno dejavnost, običajno ne more dostopati do denarnega nadomestila za brezposelnost na podlagi svoje prejšnje oblike zaposlitve. Prenosljivost pravic, ki izhajajo iz zaposlitve, je tudi posebej problematično vprašanje v nekaterih državah (npr. v Nemčiji, na Danskem in Nizozemskem).

Samo nekatere države so uvedle mehanizme, ki osebi omogočajo, da v izračun denarnega nadomestila za brezposelnost vključi obdobja plačevanja prispevkov iz prejšnje zaposlitve (npr. Belgija, Francija, Hrvaška, Luksemburg, Švedska). Samo nekaj držav napreduje pri vključevanju več vrst pravic v en sam račun (npr. Latvija, Francija). Osebni računi na področju

socialne varnosti so lahko na primer pomemben instrument za ohranjanje in prenosljivost pravic in upravičenosti ter za obveščanje posameznikov.

- **Nezadostna preglednost pravic in regulativna zapletenost**

Sedanja regulativna zapletenost in pomanjkanje preglednosti v številnih državah članicah pogosto ovirata zmožnost ljudi, da se zavedajo svojih pravic in obveznosti ter možnosti za njihovo uveljavljanje. To je zlasti pomembno v kontekstu pogostih prehodov med različnimi zaposlitvami in zaposlitvenimi statusi.

V več državah članicah ljudem nista na voljo niti redno obveščanje o njihovih pravicah niti ustrezno jasn kanal za dostopanje do teh informacij. V številnih državah članicah je zaradi regulativne zapletenosti precej težko dostopati do informacij o prejemkih in storitvah, do katerih je posameznik na svoji poklicni poti na podlagi različnih shem in zaposlitvenih statusov pridobil pravico ali jih ima pravico zahtevati, ter te informacije združevati.

Samo peščica držav članic ponuja enostaven dostop do informacij o storitvah na področju zaposlovanja, do katerih imajo lahko ljudje dostop v primeru brezposelnosti, v primeru menjave delovnega mesta ali v primeru prehoda med odvisno zaposlitvijo in samozaposlitvijo (ali njune kombinacije).

Na splošno so glede na sedanje stanje potrebna močna prizadevanja za poenostavitev, da bo vsak posameznik lažje pridobil, ohranil, prenesel ali celo pretvoril svoje pravice ter imel o njih jasne in dostopne informacije. Izzivi pri dostopu do socialne zaščite so povezani z odsotnostjo formalnega dostopa ali omejenim dejanskim dostopom za nekatere oblike zaposlitve in samozaposlitev zaradi prostovoljnih, pavšalnih ali samoprijavljenih prispevkov ter nezadostnih dob za upravičenost. Poleg tega je zaradi nezadostne prenosljivosti pravic na področju socialne zaščite iz ene oblike zaposlitve v drugo ter pomanjkanja preglednosti takih pravic potrebno hitro ukrepanje.

Veljavni pravni red in instrumenti EU

Pravni red EU, povezan s pravicami in obveznostmi v zvezi s socialno zaščito in storitvami na področju zaposlovanja, se izvaja z različnimi zakonodajnimi in nezakonodajnimi določbami. Vendar nobena od teh v celoti ne obravnava pravic in obveznosti ljudi z nestandardno zaposlitvijo in samozaposlenih.

Na področju socialne zaščite se je na podlagi dveh priporočil Sveta, sprejetih v devetdesetih letih prejšnjega stoletja⁸, oblikovala usklajena strategija za socialno zaščito (socialna odprta metoda koordinacije) z ustanovitvijo Odbora za socialno zaščito ter uporabo smernic in kazalnikov, primerjalnih analiz in izmenjavo dobre prakse. Ti instrumenti so v zadnjih dveh desetletjih temeljna orodja za usklajeno reševanje nekaterih najbolj perečih izzivov na področju socialnega vključevanja in socialne zaščite v državah članicah.

Vendar v preteklih letih izzivom, povezanim s socialno zaščito samozaposlenih in ljudi z nestandardno zaposlitvijo, v okviru take strategije ni bila namenjena večja pozornost. Glede na družbene trende in spremembe v svetu dela ter vse večje število ljudi, ki zato tvegajo, da ne bodo imeli dostopa do socialne zaščite, so taki mehki mehanizmi koordinacije bistveni za spodbujanje usklajenega odziva držav članic na težavo, vendar morda ne bodo zadostovali.

⁸ *Council Recommendation on the convergence of social protection objectives and policies* (Priporočilo Sveta o zbliževanju ciljev in politik socialne zaščite, 92/442/EGS), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0442&from=EN>.

V zadnjih desetletjih je bil vzpostavljen tudi pravni okvir EU za varstvo pravic delavcev. Kar zadeva nestandardne oblike zaposlitve, se je začela izvajati direktiva o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela in pripravljenih je bilo več sporazumov med socialnimi partnerji, ki so bili doseženi s pogajanjem ter izvedeni z direktivama o delu s krajšim delovnim časom in delu za določen čas, hkrati pa so zagotovili še varstvo nekaterih pravic⁹. Ker pa se direktive nanašajo na pogoje zaposlovanja, je bil njihov učinek na socialno zaščito precej majhen, kar velja še danes. Kar zadeva samozaposlene, je Direktiva 2010/41/EU o enakem obravnavanju moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost, korak k izboljšanju zaščite samozaposlenih in dostopa do socialne zaščite za njihove zakonce.

Smernice o dostopu do usposabljanja in storitev na področju zaposlovanja so dogovorjene v smernicah za politike zaposlovanja držav članic, na katerih temeljita evropska strategija zaposlovanja in evropski semester. Evropski skladi, zlasti Evropski socialni sklad (ESS), zagotavljajo finančno podporo za ukrepe usposabljanja in aktivacije.

Mednarodna razsežnost

Mednarodna organizacija dela je razvila dvodimenzionalni pristop, katerega cilj je hitro izvajanje nacionalnih minimalnih ravni socialne zaščite z osnovnimi socialnimi zagotovili, ki zagotavljajo univerzalen dostop do osnovnega zdravstvenega varstva in dohodkovno varnost vsaj na nacionalno določeni minimalni ravni (horizontalna razsežnost), v skladu s priporočilom o minimalnih ravneh socialne zaščite iz leta 2012 (št. 202), ter postopno doseganje višjih ravni zaščite (vertikalna razsežnost) v okviru celovitih sistemov socialne varnosti v skladu s Konvencijo o minimalnih normah socialne varnosti iz leta 1952 (št. 102).

⁹ Direktiva 1999/70/ES o delu za določen čas, na voljo [na spletu](#); Direktiva 97/81/ES o delu s krajšim delovnim časom, na voljo [na spletu](#); direktiva o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, na voljo [na spletu](#).

Glosar

Občasno delo: Eurofound razlikuje med dvema vrstama občasnega dela:

- *Delo s prekinitvami:* pri tej obliki dela se delodajalec redno ali neredno obrača na delavce za opravljanje posebne naloge, ki je pogosto povezana s posameznim projektom ali sezonskimi delovnimi mesti. Zanja je značilno delo za določen čas, ki vključuje dokončanje naloge ali opravljanje dela določeno število dni. Ta oblika zaposlovanja je bila ugotovljena v Belgiji, na Hrvaškem, v Franciji, na Madžarskem, v Italiji, Romuniji, na Slovaškem in v Sloveniji.
- *Delo na poziv:* pri tej obliki dela imata delodajalec in zaposleni stalno delovno razmerje, vendar delodajalec zaposlenemu dela ne zagotavlja neprekinjeno. Namesto tega lahko delodajalec zaposlenega vpokliče po potrebi. Ta oblika zaposlovanja se je pojavila ali pa je bila vse pogostejša v zadnjem desetletju na Irskem, v Italiji, na Nizozemskem, Švedskem in v Združenem kraljestvu.

Eurofound ugotavlja, da se lahko občasno delo prekriva z drugimi novimi oblikami zaposlovanja, kot je delo na podlagi vrednotnice.

Odvisna samozaposlena oseba: pri odvisni samozaposlitvi delavec na primer opravlja storitve za podjetje na podlagi pogodbe, ki se razlikuje od pogodbe o zaposlitvi, vendar je njegov dohodek odvisen od ene stranke ali majhnega števila strank, glede opravljanja dela pa lahko prejme navodila (MOD).

Smernice za zaposlovanje: v [smernicah za zaposlovanje](#), ki jih je predlagala Komisija in odobril Svet, so predstavljene skupne prednostne naloge in cilji za nacionalne politike zaposlovanja. Od leta 2005 so skupaj v svežnju s širšimi smernicami ekonomskih politik. Komisija je marca 2015 sprejela predlog novega svežnja integriranih smernic politik za podporo doseganju pametne, trajnostne in vključujoče rasti ter ciljev [evropskega semestra](#) za usklajevanje ekonomskih politik.

Evropski semester: zagotavlja okvir za usklajevanje ekonomskih politik v vsej Evropski uniji. Državam članicam EU omogoča, da vse leto razpravljajo o svojih gospodarskih in proračunskih načrtih ter spremljajo napredek v določenih obdobjih.

Mobilno delo z uporabo IKT: razporeditev delovnega časa, za katero je značilno, da delavec (zaposleni ali samozaposleni) svoje delo opravlja na različnih lokacijah zunaj prostorov delodajalca (npr. doma, v prostorih stranke ali „na poti“), in sicer z uporabo sodobnih tehnologij, kot so prenosni in tablični računalniki. To se razlikuje od tradicionalnega dela na daljavo, saj je ta ureditev še manj vezana na določen prostor.

Osebni računi: med posvetovanjem o evropskem stebru socialnih pravic je bil kot primer pogosto naveden sistem spletnih osebnih računov s pravicami, povezanimi z zaposlitvijo (*compte personnel d'activité*, CPA), ki se trenutno uvaja v Franciji. Ti osebni računi bodo ljudem omogočali, da „točke“, pridobljene s preteklimi delovnimi mesti, porabijo za usposabljanje, neplačani dopust / dopust iz družinskih razlogov, dodatek k plači in drugo. Delo na podlagi nestandardne pogodbe lahko pomeni, da se ne pridobijo nobene dodatne točke ali pa je teh

manj, vendar se pridobljene „točke“ ne izgubijo; morda bi se lahko uporabile celo za financiranje začetka samozaposlitve. Takšni osebni računi zagotavljajo večjo kontinuiteto pravic pri vseh vrstah dela in povečujejo mobilnost. Z njimi bi se zagotovilo večje uveljavljanje socialnih pravic, ljudem pa bi se omogočilo, da izberejo prejeme in storitve, ki najbolj ustrezajo njihovim potrebam. Več držav članic je navedlo, da proučujejo uvedbo podobnih sistemov osebnih računov.

Za **nove oblike zaposlovanja** so značilni nekonvencionalna razporeditev delovnega časa in nekonvencionalni kraji dela ali neredno zagotavljanje dela. Temeljijo lahko na nestandardnih pogodbenih dogovorih ali statusu samozaposlitve. Eurofound je od leta 2000 kot nove ali vse pogostejše opredelil devet oblik zaposlovanja: delitev zaposlenih, delitev delovnega mesta, začasno vodenje, občasno delo, mobilno delo z uporabo IKT, delo na podlagi vrednotnice, portfeljno delo, množična zaposlitev na podlagi spletne platforme in sodelovalno zaposlovanje.

Nestandardna zaposlitev se nanaša na vse oblike dela, ki niso za nedoločen čas s polnim delovnim časom v podrejenem in dvostranskem delovnem razmerju.

Portfeljno delo: samozaposleni posameznik dela za številne stranke in za vsako opravlja manjša dela.

Povezane storitve na področju zaposlovanja obsegajo storitve, ki so vključene v aktivne politike trga dela, kot so usmerjanje, svetovanje in posredovanje zaposlitve, usposabljanje in strokovno izpopolnjevanje ter rehabilitacija in ponovno vključevanje na trg dela, ki jih običajno spodbujajo javne službe za zaposlovanje.

Samozaposlitev se nanaša na zaposlitev, pri kateri osebe opravljajo pridobitno dejavnost za svoj račun. Vključuje samozaposlene z zaposlenimi ali brez njih.

Socialna odprta metoda koordinacije: Komisija z državami EU prek Odbora za socialno zaščito z uporabo odprte metode koordinacije sodeluje na področjih socialne vključenosti, zdravstvenega varstva in dolgotrajne oskrbe ter pokojnin. Socialna odprta metoda koordinacije je prostovoljni postopek za politično sodelovanje na podlagi dogovora o skupnih ciljih in merjenja napredka pri doseganju teh ciljev s skupnimi kazalniki. Postopek vključuje tudi tesno sodelovanje z deležniki, vključno s socialnimi partnerji in civilno družbo.

Socialna zaščita obsega vse socialne ugodnosti v denarju in naravi, pri čemer so običajni prejemki v primeru brezposelnosti, bolezni, nesreč pri delu in poklicnih bolezni, invalidnosti, starosti, prejemki pred upokojitvijo, prejemki v primeru smrti (tj. pokojnine preživelih oseb in posmrtnine), materinstva/očetovstva, starševskih in družinskih obveznosti ter potrebe po zdravstvenem varstvu ali dolgotrajni oskrbi.

Obveznosti glede socialne zaščite: obvezna plačila za sistem socialne zaščite in povezane storitve na področju zaposlovanja, ki dajejo pravico do prejemanja (morebitnih) prihodnjih socialnih prejemkov. Vključujejo: denarno nadomestilo in dodatke iz zavarovanja za primer brezposelnosti, nadomestila za nesreče in poškodbe, nadomestila za odsotnost z dela zaradi bolezni, starostno pokojnino, invalidsko pokojnino in pokojnino preživelih oseb, družinske dodatke, povračila za stroške

zdravljenja in bolnišnične stroške ali zagotavljanje bolnišničnih ali zdravstvenih storitev. Prispevki se lahko zaračunajo zaposlenim in delodajalcem.

Pravice na področju socialne zaščite: pravica dostopa do socialne zaščite in pridobivanja pravic na podlagi prispevkov.

Mehko pravo: je izraz, ki se uporablja za ukrepe EU, kot so smernice, priporočila, izjave in mnenja, ki v nasprotju z uredbami, direktivami in sklepi niso zavezujoči za tiste, na katere so naslovljeni.

Delo prek agencije za zagotavljanje začasnega dela: delavec, ki ima z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi in/ali delovno razmerje in je napoten v podjetje uporabnika, kjer začasno dela pod nadzorom in v skladu z navodili tega podjetja.

Delo na podlagi vrednotnice: delovno razmerje in z njim povezano plačilo temelji na vrednotnici namesto na pogodbi o zaposlitvi. V večini primerov je status delavcev nekje med zaposlenimi in samozaposlenimi.