



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 21. kesäkuuta 2018
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

YHTEENVETO ASIAN KÄSITTELYSTÄ

Lähettiläjä:	Neuvoston pääsihteeristö
Päivämäärä:	21. kesäkuuta 2018
Vastaanottaja:	Valtuuskunnat
Ed. asiak. nro:	10057/18
Asia:	"Työn tulevaisuus: elinkaariajattelu" – Neuvoston päätelmät (21. kesäkuuta 2018)

Valtuuskunnille toimitetaan liitteessä TSTK-neuvoston 21. kesäkuuta 2018 hyväksymät neuvoston päätelmät "Työn tulevaisuus: elinkaariajattelu".

Työn tulevaisuus: elinkaariajattelu

- Neuvoston päätelmät

OTTAEN HUOMIOON SEURAAVAA:

1. Ennennäkemättömässä mittakaavassa tapahtuva dynaaminen teknologian kehitys, globalisaatio ja väestörakenteen muutos muokkaavat 2000-luvulla perusteellisesti ja peruuttamattomasti monia yhteiskunnan rakenteita, työelämä mukaan luettuna. Tämä muutos johtuu pääasiassa automatisaatiosta ja digitalisaatiosta, joita tekoälyn nopea kehitys kiihdyttää. Euroopassa tämä johtaa ammattitaitoisten työntekijöiden kysynnän kasvuun tietyillä avainaloilla, mihin taas usein liittyy yhteiskunnallisia haasteita, kuten ikääntyvä yhteiskunta, sukupuolten jatkuva eriarvoisuus ja ammatteihin liittyvät sukupuolistereotyytiat.
2. Käynnissä olevaan muutokseen liittyy sekä mahdollisuuksia että haasteita. Yhtäältä se voi lisätä innovointia, talouskasvua ja uusien laadukkaiden työpaikkojen syntymistä sekä työn tuottavuutta, työntekijöiden suojelua ja vapaa-aikaa, mikä edistäisi myös työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista. Se voi myös edistää kansalaisten yleistä hyvinvointia sekä tarjota uusia mahdollisuuksia haavoittuvassa asemassa oleville väestöryhmille, esimerkiksi vammaisille henkilöille. Uudet teknologiat voivat myös helpottaa aktiivista yhteiskunnallista osallistumista. Toisaalta käynnissä oleva muutos voi johtaa myös siihen, että tietyt työpaikat muuttuvat merkittävästi tai katoavat, mikä lisää rakenteellista työttömyyttä tietyissä työntekijäryhmissä, luo uutta eriarvoisuutta ja johtaa työmarkkinoiden polarisoitumiseen erityisesti keskitason työpaikkojen vähenemisen vuoksi.
3. Sidosryhmien, kuten hallitusten, työnantajien, työntekijöiden, työmarkkinaosapuolten ja kansalaisyhteiskunnan, olisi ymmärrettävä käynnissä olevia muutosprosesseja syvällisesti, jotta ne voisivat reagoida niihin ja muokata niitä sekä edistää osallisuutta ja oikeudenmukaisuutta työmarkkinoilla.

4. Elinkaariajattelu käynnissä olevan muutosprosessin yhteydessä mahdollistaa sen, että voidaan laatia sellaisia yhdenmukaisia ja osallistavia toimintamalleja, jotka perustuvat kunkin henkilön yksilölliseen potentiaaliin. Koulutus-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikan yhteydessä keskeisiä osatekijöitä ovat sukupuoliulottuvuus, työ- ja yksityiselämän tasapaino, sosiaalinen suojelu, kunnolliset ja turvalliset työolot, työterveys ja -turvallisuus sekä työaika mukaan luettuina, ammattitaito ja elinikäinen oppiminen, urakehitys, aktiivinen ikääntyminen ja tuki työelämän siirtymissä, työelämään paluuta tukevat toimet mukaan luettuina.
5. Koulutus- ja varhaiskasvatuspolitiikka ja -palvelut ovat osa elinkaariajattelua. Ne kuuluvat tärkeimpiin välineisiin, kun halutaan edistää käytännön taitojen, osaamisen ja fyysisten kykyjen kehittymistä varhaislapsuudesta saakka, mukaan luettuna ne perustavaa laatua olevat kognitiiviset, sosiaaliset ja emotionaaliset taidot, joita nopeasti muuttuvassa ympäristössä suoriutuminen edellyttää.
6. Näinä muutosten aikoina yhteisötalouden ekosysteemien kehittäminen EU:ssa voi tarjota hyvän pohjan työvoiman – myös haavoittuvassa asemassa olevien väestöryhmien – nykyisen ja tulevan työllistyvyyden ja sopeutumiskyvyn parantamiseksi. Digitalisaatio ja uudet teknologiat voivat myös tarjota välineitä sellaisten uusien liiketoimintamallien luomiseen, jotka perustuvat oikeudenmukaisuuteen, osallistavuuteen ja solidaarisuuteen. Yhteisötalouden toimijoiden laajalti kehittämällä ja käyttämällä digitaalisilla yhteishyödykkeillä, esimerkiksi avoimen lähdekoodin ohjelmistoilla, voisi olla tärkeä tehtävä tietolähteiden ja teknologian tasapuolisen käytön edistäjinä. Yhteisötalouden arvot voivat myös auttaa ohjaamaan digitaalisten yhteishyödykkeiden kehittämistä hyödylliseen suuntaan.
7. Työn tulevaisuus on korkealla sijalla globaalilla asialistalla. Muun muassa Kansainvälinen työjärjestö on osallistunut käynnissä olevaan keskusteluun satavuotisjuhlakampanjallaan "Työn tulevaisuus" ja perustamalla korkean tason Global Commission -työryhmän, joka julkaisee toimintaraportin vuoden 2019 alussa.

8. EU:n tasolla Euroopan komissio, jäsenvaltiot ja Euroopan parlamentti käsittelevät aktiivisesti käynnissä olevaa kehitystä. Vuonna 2017 hyväksytyn Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin tavoitteena on nykyisiin ja tuleviin haasteisiin vastattaessa ohjata kohti tehokkaita työllisyys- ja sosiaalipoliittisia tuloksia. Euroopan komission erityisaloitteita ovat muun muassa Euroopan uusi osaamisohjelma ja suositus taitojen parantamisesta, koulutuksen nykyaikaistamista ja nuoriin investoimista koskeva paketti, digitaali strategia 2020 sekä tiedonanto "Tekoäly Euroopassa". Neuvosto hyväksyi joulukuussa 2017 päätelmät "Työn tulevaisuus: uusi todellisuus, uudet ratkaisut". Puheenjohtajavaltio Bulgaria ja komissio järjestivät yhdessä maaliskuussa 2018 Sofiassa pidetyn korkean tason konferenssin "Työn tulevaisuus – elinkaariajattelu". Työn tulevaisuudesta on keskusteltu myös työllisyyskomiteassa ja sosiaalisen suojelun komiteassa. Euroopan talous- ja sosiaalikomitea hyväksyi puheenjohtajavaltio Bulgarian pyynnöstä valmistelevan lausunnon työn tulevaisuudesta ja taidoista. Euroopan tason työmarkkinaosapuolet ovat myös esittäneet mielipiteensä muun muassa säännöllisesti järjestettyjen sosiaalialan kolmikantahuippukokousten yhteydessä.

TYÖMARKKINAT, SIIRTYMÄT JA TYÖLLISYYS

9. Tehtävien siirtyminen ihmisiltä koneille nopeutuu, mikä vaikuttaa voimakkaasti työmarkkinoihin, kun yhä suurempi määrä tehtäviä on mahdollista automatisoida. Vaikutukset ovat kahtalaiset: korkean osaamistason työntekijöiden ja muiden oikeat taidot omaavien työntekijöiden kysyntä lisääntyy samalla, kun niiden työntekijöiden työmahdollisuuksien ennustetaan vähenevän, joilla ei ole asianmukaisia taitoja. Päättäjien on selvitettävä, millä aloilla työpaikat ovat vaarassa automatisaation ja digitalisaation vuoksi ja millä aloilla ja missä ammateissa on syntymässä uusia työpaikkoja. Vaikutukset niihin työpaikkoihin, jotka muuttuvat mutta eivät katoa, sekä käynnissä olevien muutosten alueelliset vaikutukset edellyttävät lisäselvityksiä.

10. Innovaatiosyklin lyheneminen korostaa sellaisten työmarkkinoiden ennustamismekanismien merkitystä, jotka perustuvat työvoiman tarjonnan ja kysynnän tulevia suuntauksia koskeviin tietoihin. Ennusteita hyödynnetään laadittaessa politiikkoja, joiden tavoitteena on ohjata ja tukea työntekijöitä aina vain yleisemmäksi käyvissä uramuutoksissa ja työmarkkinasiirtymissä. Tähän liittyen on tärkeää laatia kattavia aktivointipolitiikkoja, joiden tavoitteena on motivoida työnhakijoita hakemaan työtä aktiivisesti, parantaa heidän työllistettävyyttään ja laajentaa heidän mahdollisuuksiaan päästä työmarkkinoille sekä pysyä ja edetä siellä. Tällaiset aktivointipolitiikat voivat myös helpottaa juuri saapuneiden ja laillisesti oleskelevien kolmansien maiden kansalaisten kotouttamista samalla, kun otetaan huomioon perussopimuksissa vahvistettu kansallinen toimivalta ja talouden muutokset.
11. Myös työnvälityspalvelujen rooli välittäjänä muuttuu, ja kansallisista olosuhteista riippuen siihen liittyy enenevässä määrin kumppanuus yritysten ja muiden asianomaisten toimijoiden kanssa esimerkiksi silloin, kun tarjotaan sellaisia ydinpalveluja kuin ammatillista neuvontaa, uraohjausta, uudelleen koulutusta, taitojen validointia ja koulutuksen järjestämistä, kohdennettu tuki, oppisopimuskoulutus ja harjoittelujaksot mukaan luettuina. Digitaalisten alustojen ja verkkovälineiden käyttö perinteisten menetelmien rinnalla tarjoaa työnvälityspalveluille uusia mahdollisuuksia vastata nykyisiin haasteisiin. Näitä olisi tutkittava tarkemmin esimerkiksi työvoimaan kuulumattomien tavoittamiseksi ja aktiivisen työmarkkinapolitiikan tehokkuuden arvioimiseksi. Työnvälityspalvelujen ja yritysten olisi tehtävä tiiviimpää yhteistyötä kaikkien uusien mahdollisuuksien hyödyntämiseksi.
12. Työvoimaan kuuluvien osuuden odotetaan tulevina vuosikymmeninä pienenevän merkittävästi useimmissa Euroopan maissa. Väestön ikääntyminen johtaa todennäköisesti työvoiman ja muiden resurssien merkittävään uudelleenjakautumiseen eri alojen ja ammattien välillä osittain siksi, että kuluttajien tarpeissa tapahtuu muutos kestokulutushyödykkeistä palveluihin. Työvoiman maantieteellisen ja ammatillisen liikkuvuuden on toimittava hyvin, mikä tarkoittaa sitä, että työvoiman on oltava myös yhteiskunnallisesti, taloudellisesti ja alueellisesti tasapainossa.

13. Digitalisaation aikakautena tieto- ja viestintäteknologiat (TVT) tuottavat merkittäviä määriä uusia, valtaosin korkealaatuisia ja hyväpalkkaisia työpaikkoja EU:n työmarkkinoille. TVT-alaa vaivaa kuitenkin jatkuva koulutettujen työntekijöiden puute ja voimakas sukupuolenmukainen eriytyminen. Tämä sukupuolten epätasapaino liittyy kulttuurisiin stereotypioihin ja siihen, että luonnontieteet, teknologia, insinööritieteet ja matematiikka (STEM-aineet) nähdään miehille varattuina aineina ja TVT-alan urat miehille varattuina urina. On tärkeää huolehtia siitä, että naiset voivat hyödyntää tämän alan mahdollisuuksia. Koulutusjärjestelmän ja uraohjauspalvelujen olisi sen vuoksi järjestelmällisesti ehkäistävä ja torjuttava stereotypioita ja syrjintää ja kannustettava sekä naisia että miehiä tekemään stereotypioista riippumattomia valintoja. TVT-alan osaamisvajeen korjaamiseen kaikissa ammateissa ja kaikilla aloilla tarvitaan sekä naisia että miehiä. Jos TVT-alalle saataisiin enemmän naisia, se edistäisi digitaalista innovointia kaikilla aloilla, koulutus-, terveys- ja sosiaalialat mukaan luettuina. Ammatillisessa koulutuksessa olisi lisäksi korostettava tarvetta parantaa työntekijöiden digitaalista lukutaitoa kaikissa elinkaaren vaiheissa. Erityistä huomiota olisi kiinnitettävä niihin aikuisiin työntekijöihin, joiden digitaalinen osaaminen on muita heikompaa.
14. Yhteiskuntien, yritysten ja yksilöiden sopeuttamisessa digitaaliseen kehitykseen olisi otettava huomioon myös erityistilanne, jossa ovat muita heikommassa olevat ryhmät ja yksilöt sekä ryhmät ja yksilöt, joiden syrjäytymisen riski on muita korkeampi, kuten NEET-nuoret¹, iäkkäämmät työntekijät, laillisesti oleskelevat kolmansien maiden kansalaiset sekä vammaiset henkilöt. On erityisen tärkeää edistää digitaalista lukutaitoa ja helpottaa digitaalisten perustaitojen säännöllistä päivittämistä. Taitojen parantamista koskevan suosituksen ja elinikäisen oppimisen avaintaitoja koskevan suosituksen aktiivisempi täytäntöönpano voisi tarjota uusia mahdollisuuksia digitaalisten perustaitojen kohentamiseen.

¹ Työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevat nuoret.

OSAAMINEN JA KOULUTUS

15. Uusien tai erityistaitojen kasvava kysyntä muuttaa työntekijöiltä edellytettyä profiilia monilla aloilla. Digitaalinen osaaminen on avainasemassa, jos henkilö haluaa parantaa työllistettävyyttään ja hyödyntää kaikilta osin nykyaikaiset oppimisen muodot, liikkua työmarkkinoilla ja sopeutua nopeasti muutoksiin. On tärkeää huolehtia siitä, etteivät teknologian muutokset ja digitaalisissa palveluissa käytetyt tekniset ratkaisut jätä ketään ulkopuolelle. Myös sosiaalisten ja kognitiivisten taitojen kysyntä kasvaa. Näitä ovat esimerkiksi viestintä, neuvottelutaidot, sosiaalinen älykkyys, luova ajattelu, päätöksenteko ja ongelmanratkaisu. Näitä taitoja tukee henkinen hyvinvointi. Se on tarpeen, jotta yksilöt voivat kehittää potentiaaliaan ja työskennellä tuottavasti ja luovasti. Ihmiset tarvitsevat myös yrittäjäyystaitoja, eli on oltava innovoiva, osattava tunnistaa mahdollisuudet ja toimittava aloitteellisesti. Myös epätyypillisiä osaamisyhdistelmiä tarvitaan, jotta voidaan vastata uuteen kehitykseen, kuten robotisaation eettiseen ulottuvuuteen.
16. Käynnissä oleva teknologian muutos tarkoittaa sitä, että monet tämän päivän lapsista päätyvät tekemään työtä, jota ei vielä ole olemassa. Oppilaat ja opiskelijat tarvitsevat tämän vuoksi ohjausta nykyisistä ja kehittymässä olevista työmahdollisuuksista, jotta he voisivat tehdä tietoon perustuvia päätöksiä opinnoistaan ja tulevasta urastaan.
17. Myös koulutusjärjestelmiä on mukautettava, jotta voidaan lisätä kansalaisten mahdollisuuksia hankkia ja päivittää tarpeellista osaamista, kuten digitaalisia taitoja, kielitaitoa, luonnontieteiden tuntemusta, oppimaan oppimista, yrittäjäyystaitoja ja innovatiivista asennetta, elämän kaikissa vaiheissa.
18. Kaikkien sidosryhmien yhteistyö on välttämätöntä tulevaisuuden työelämän vaatimusten täyttämiseksi. Työmarkkinaosapuolilla ja ennen kaikkea työnantajilla on tärkeä rooli tässä prosessissa. Niiden olisi pidettävä yllä työvoiman sopeutumiskykyä ja osallistuttava koulutuksen laadun kohentamiseen. Työnantajien on sitouduttava aktiivisesti työntekijöidensä potentiaalin kehittämiseen koko heidän työuransa ajan tarjoamalla jatkokoulutusta ja taitojen kehittämistä tukeva ympäristö, olipa kyseessä virallinen, epävirallinen tai arkioppiminen.

UUDET TYÖNTEON MUODOT JA TYÖOLOJAT

19. On varmistettava työnteon uusien muotojen hyötyjen oikeudenmukainen jakautuminen yhteiskunnassa asianmukaisen veropolitiikan, sosiaalipolitiikan ja palkanmuodostuspolitiikan avulla.
20. Monet uudet työnteon mallit lisäävät joustavuutta työn organisoimisessa esimerkiksi sen osalta, milloin, kuinka pitkään ja missä työtä tehdään. TVT on helpottanut näitä muutoksia, ja se voi helpottaa ja parantaa myös työn ja yksityiselämän tasapainottamista. Mahdollisuus tehdä työtä milloin ja missä tahansa voi kuitenkin myös vaarantaa tämän tasapainon.
21. Tarvittaessa olisi toteutettava toimenpiteitä, joilla voidaan varmistaa kunnon työ epätyypillisissä työsuhteissa oleville henkilöille, esimerkiksi mukauttamalla kansallista lainsäädäntöä. Näiden työntekijöiden riittävä ja kestävä sosiaalinen suojelu sosiaaliturvajärjestelmiin kuulumisen kautta olisi varmistettava tarvittaessa, ja sosiaalista suojelua koskevat politiikat olisi tasapainotettava työnteon kannattavuutta edistävien politiikkojen kanssa. On lisäksi tärkeää pyrkiä varmistamaan, että epätyypillisissä työsuhteissa olevat henkilöt ovat edustettuina työmarkkinaosapuolten vuoropuhelussa ja että he voivat hyötyä kollektiivisesta neuvottelumenettelystä.
22. Työpaikkojen laadun osalta yksi tärkeimmistä tulevaisuuden haasteista onkin, miten voidaan varmistaa, että kaikkien työolot paranevat edelleen. Kaikenlaisessa työssä olisi noudatettava sovellettavaa lainsäädäntöä seuraavien osalta: työympäristö (myös työterveys ja työturvallisuus) ottaen huomioon työn intensiivisyys, työajan kesto ja jakautuminen (työ- ja yksityiselämän tasapaino), syrjimättömyys uranäkymien yhteydessä ja mahdollisuudet hankkia ja parantaa taitoja ja pätevyyksiä.
23. Nykyisiä työsuhdesääntöjä ja sosiaaliturvamalleja voidaan tarvittaessa parantaa niin, että ne kattavat työnteon uudet muodot. Haasteena on huolehtia siitä, että EU:n kilpailukyvyyn kannalta elintärkeitä dynaamisia ja innovoivia työmarkkinoita säännellään tavalla, joka varmistaa riittävän ja oikeasuhteisen suojelun tason kaikille työntekijöille ja korkean tuottavuuden, mikä edistäisi parempia elin- ja työoloja koko EU:ssa.

24. Nämä päätelmät perustuvat neuvoston, Euroopan parlamentin, komission ja muiden alan keskeisten sidosryhmien aiempaan työhön ja poliittisiin sitoumuksiin sekä liitteessä I lueteltuihin asiakirjoihin.

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO

KEHOTTAJAA JÄSENVALTIOITA niiden toimivallan mukaisesti sekä kansalliset olosuhteet ja työmarkkinaosapuolten rooli ja riippumattomuus huomioon ottaen

25. jatkuvasti päivittämään ja tarpeen mukaan kehittämään kokonaisvaltaisia kansallisia strategioita, joissa otetaan huomioon muuttuva työelämä, elinkaariajattelu ja kansalaisten kohtaamat haasteet työelämän eri vaiheissa, ja kannustamaan välineiden kehittämistä näiden strategioiden täytäntöönpanon tehostamiseksi.
26. kehittämään edelleen työmarkkinoiden ennustamisen välineitä ja ottamaan huomioon digitalisaatio- ja automatisaatioprosessit suuntauksien ennakoimiseksi ja koulutus- ja työllisyyspolitiikkojen ohjaamiseksi siten, että kyettäisiin jatkuvasti sopeuttamaan työvoima työmarkkinoilla tapahtuviin muutoksiin, tarvittaessa Cedefopin ja Eurofoundin avustuksella.
27. edistämään varhaislapsuudesta alkaen ja koko työelämän ajan tärkeiden käytännön tietojen ja taitojen – myös digitaalisten, kognitiivisten, emotionaalisten ja yrittäjyydestaitojen – ja osaamisen kehittymistä sekä henkistä hyvinvointia. Nämä ovat tärkeässä asemassa työmarkkinoille integroitumisen, korkean tuottavuuden saavuttamisen, elinikäisen oppimisen sekä onnistuneiden koulutuksesta työmarkkinoille ja työpaikasta toiseen siirtymisten kannalta.
28. tehostamaan jäsenvaltioiden välistä yhteistyötä muun muassa, jotta voitaisiin mukauttaa niiden koulutusjärjestelmiä työmarkkinoiden kehitykseen, esimerkiksi tukemalla sopeutumiskykyä, luovuutta ja elinikäistä oppimista kaikille.

29. kehittämään ja tarjoamaan joustavampia ja helpommin saatavilla olevia oppimisen muotoja, joita ovat muun muassa työpaikalla tapahtuva oppiminen, työssäoppiminen, innovatiiviset oppimismenetelmät, epävirallinen koulutus ja itseoppiminen sekä verkko-oppimisen välineiden käyttö. Tämä helpottaisi edelleen maantieteellistä ja ammatillista liikkuvuutta sekä siirtymiä työpaikasta toiseen ja eri työmarkkinastatusten – työllisyyden, työttömyyden ja työelämän ulkopuolelle jäämisen – välillä työelämän kaikissa vaiheissa.
30. kannustamaan digitaalisten välineiden käyttöä julkisissa ja tilanteen mukaan yksityisissä työnvälityspalveluissa työvoiman tarjonnan ja kysynnän yhteensovittamiseksi aiempaa paremmin noudattaen samalla tietosuojan osalta sovellettavia sääntöjä. Tämän ansiosta voitaisiin kehittää paremmin räätälöityjä lähestymistapoja aktivointiin ja motivointiin, työnhaun tukemiseen ja koulutukseen osallistumiseen ottaen huomioon kunkin henkilön erityisominaisuudet ja -tarpeet sekä työmarkkinoiden nykyiset ja tulevat suuntaukset.
31. arvioimaan politiikkoja, jotka auttavat työntekijöitä hyödyntämään mobiileja ja joustavia työjärjestelyjä, ja edistämään terveellisen työn ja yksityiselämän tasapainon kunnioitusta ja työntekijöiden oikeutta olla digitaalisesti tavoittamattomissa työajan ulkopuolella.
32. edistämään esteettömyyttä digitallisessa työelämässä sekä sellaisten tukivälineiden ja -teknologioiden saatavuutta, jotka voivat parantaa vammaisten henkilöiden työllistettävyyttä.
33. jatkamaan taitojen parantamista, harjoittelun laatuuitteita, laadukkaan ja tehokkaan oppisopimuskoulutuksen eurooppalaisia puitteita ja elinikäisen oppimisen avaintaitoja koskevien neuvoston suositusten täytäntöönpanoa.

KEHOTTA JÄSENVALTIOITA JA EUROOPAN KOMISSIOTA oman toimivaltansa mukaisesti sekä kansalliset olosuhteet ja työmarkkinaosapuolten rooli ja riippumattomuus huomioon ottaen

34. ehkäisemään ja torjumaan sukupuolistereotyyppioita, vähentämään sukupuolen mukaista eriytymistä työmarkkinoilla ja edistämään naisten osallistumista TVT-alalla, esimerkiksi lisäämällä nuorten naisten ja tyttöjen sekä heidän vanhempiensa tietoisuutta ja toteuttamalla valistuskampanjoita, sekä edistämään niin naisten kuin miestenkin digitaalisten perustaitojen kehittämistä.

35. ottamaan työnteon uudet muodot huomioon työllisyys- ja sosiaalipolitiikassa ja edistämään asianmukaisia suojatoimia eri työntekijäryhmiä varten.
36. hyödyntämään yhteisötalouden, kuten yhteiskunnallisten yritysten, tarjoamat mahdollisuudet luoda kestäviä ja kunnon työpaikkoja, parantamaan sosiaalista oikeudenmukaisuutta kaikille ja vähentämään alueellista ja sosiaalista eriarvoisuutta.
37. järjestämään kolmikantavuoropuhelun yhteydessä säännöllisiä keskusteluja Euroopan tason ja kansallisten työmarkkinaosapuolten kanssa työn tulevaisuudesta ja niistä toimenpiteistä, joiden tarkoituksena on mukauttaa Euroopan työmarkkinat digitalisaatiosta ja automatisaatiosta johtuviin muutoksiin.
38. tehostamaan jäsenvaltioiden välistä yhteistyötä, jotta voidaan helpottaa keskinäistä oppimista sekä hyvien käytäntöjen vaihtoa työn tulevaisuuteen liittyvissä asioissa.
39. kehittämään edelleen ja täydentämään välineitä työn tulevaisuuteen ja globaalien työmarkkinoiden kehitykseen liittyvien suuntausten kartoittamiseksi jäsenvaltioissa, erityisesti siltä osin kuin ne vaikuttavat Euroopan työmarkkinoihin.
40. tutkimaan, millä tavoin seuraavalla monivuotisella rahoituskehityksellä voitaisiin jatkaa jäsenvaltioiden tukemista niiden pyrkiessä sopeutumaan työmarkkinoilla parhaillaan tapahtuviin suuriin muutoksiin, ammattitaitoisten työntekijöiden kasvava tarve mukaan luettuna.
41. jatkamaan toimiaan elinkaariajattelun soveltamiseksi työn tulevaan organisointiin ottaen huomioon Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin asiaa koskevat periaatteet.
42. edistämään asianmukaisilla kansainvälisillä foorumeilla, joita ovat muun muassa ILO, G7, G20 ja OECD, EU:n lähestymistapaa tulevaisuuden työhön liittyviin haasteisiin.
43. helpottamaan liikkuvuutta EU:n tasolla määrittelemällä osaavaa työvoimaa vailla olevat alat ja auttamalla työttömiä työntekijöitä tarttumaan EU:n työmarkkinoiden tarjoamiin tilaisuuksiin ottaen samalla huomioon, että on varmistettava alueellinen tasapaino.

KEHOTTA TYÖLLISYYSKOMITEAA JA SOSIAALISEN SUOJELUN KOMITEAA

44. seuraamaan tiiviisti lisääntyvän robotisaation ja automatisaation vaikutuksia työllisyys- ja sosiaalialoilla ja avustamaan neuvostoa sen laatiessa vastineita tähän kehitykseen. Erityistä huomiota olisi kiinnitettävä työntekijöiden työllistymismahdollisuuksiin niillä aloilla, joita kehitys eniten koskee ja
45. seuraamaan edelleen sosiaalisen suojelun politiikkojen riittävyyttä ja kestävyyttä väestörakenteen muutoksen ja työelämän muutosten näkökulmasta nykyisiä välineitä käyttäen.

Viiteasiakirjat**1. EU:n toimielinten välinen**

- Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

2. Neuvosto:

- Neuvoston päätelmät "Kohti osallistavampia työmarkkinoita", 9. maaliskuuta 2015 (7017/15)
- Neuvoston päätelmät "Yhteisötalouden edistäminen Euroopan taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen veturina", 7. joulukuuta 2015 (15071/15)
- Neuvoston päätelmät "Kohti työnteon kannattavuutta edistäviä strategioita", 15. kesäkuuta 2017 (9647/17)
- Neuvoston päätelmät "Naisten ja miesten osaamisen parantaminen EU:n työmarkkinoilla" (6889/17)
- Neuvoston päätelmät "Tehokkaampia toimia sukupuoleen perustuvan horisontaalisen eriytymisen vähentämiseksi koulutuksessa ja työelämässä" (15468/17)
- Neuvoston päätelmät "Työn tulevaisuus: uusi todellisuus, uudet ratkaisut" (15506/17)
- Neuvoston suositus harjoittelun laatupuitteista (EUVL C 88, 27.3.2014, s. 1–4)
- Neuvoston suositus taitojen parantamisesta: uusia mahdollisuuksia aikuisille, 19. joulukuuta 2016 (EUVL C 484, 24.12.2016, s. 1–6)
- Neuvoston suositus laadukkaan ja tehokkaan oppisopimuskoulutuksen eurooppalaisista puitteista, 15. maaliskuuta 2018 (EUVL C 153, 2.5.2018, s. 1–6)
- Neuvoston suositus elinikäisen oppimisen avaintaidoista, 22.–23. toukokuuta 2018 (8299/18)

3. Euroopan komissio:

- Miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia käsittelevän neuvoa-antavan komitean lausunto "How to overcome occupational segregation"
http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Tiedonanto "Euroopan seuraavat kärkiyritykset: start-up- ja scale-up-yrityksiä koskeva aloite" (COM(2016) 733 final)
- Komission yksiköiden valmisteluasiakirja "2017 Report on equality between women and men in the European Union" (SWD (2017) 108 final)
- Digitaalitaitoja ja työpaikkoja edistävä koalitio
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- Tiedonanto "Uusi osaamisohjelma Euroopalle: Vahvistetaan yhdessä inhimillistä pääomaa, työllistettävyyttä ja kilpailukykyä" (COM(2016) 381 final)
- Tiedonanto "Tekoäly Euroopassa" (COM(2018) 237 final)

4. Euroopan parlamentti:

- Euroopan parlamentin päätöslauselma sukupuolten tasa-arvosta ja naisten vaikutusmahdollisuuksien lisäämisestä digitaalisella aikakaudella, 28. huhtikuuta 2016 (P8_TA(2016)0204)

5. Muut

- Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto "Työn tulevaisuus – tulevaisuuden työtehtävissä tarvittavien tietojen ja taitojen hankkiminen" [puheenjohtajavaltio Bulgarian pyytämä valmisteleva lausunto] (SOC 570)
- EIGEn tutkimusraportti "Women and men in ICT: a chance for better work-life balance" (2018)
- OECD:n raportti "Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work" (maaliskuu 2015).
- OECD:n asiakirja "Future of Work and Skills" – esitetty G20-maiden työllisyystyöryhmän toisessa kokouksessa (helmikuu 2017)
- Eurofoundin julkaisu: "Epätyypilliset työmuodot: viimeaikaiset suuntaukset ja tulevaisuudennäkymät" (2017)