



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2018. június 21.
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

AZ ELJÁRÁS EREDMÉNYE

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Dátum:	2018. június 21.
Címzett:	a delegációk
Előző dok. sz.:	10057/18
Tárgy:	A munka jövője: életciklus-alapú megközelítés – A Tanács következtetései (2018. június 21.)

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak „A munka jövője: életciklus-alapú megközelítés” című, az EPSCO Tanács által 2018. június 21-én elfogadott tanácsi következtetéseket.

A munka jövője: életciklus-alapú megközelítés

– A Tanács következtetései

MIVEL

1. A soha nem látott mértékű dinamikus technológiai fejlődés, globalizáció és demográfiai változások alapjaiban és visszafordíthatatlanul alakítják át a XXI. században a társadalom szerkezetének számos vonatkozását, a munka világát is beleértve. Ezt az átalakulást mindenekelőtt az automatizálás és a digitalizáció diktálja, amit csak felgyorsít a mesterséges intelligencia gyors térnyerése. Európában ez bizonyos meghatározó ágazatokban a képzett munkavállalók iránti növekvő kereslethez vezet, ami viszont gyakran szociális kihívások sorát vonja maga után; ide tartozik az idősödő társadalom, a nemek között fennálló különbség és a foglalkoztatással kapcsolatos nemi sztereotípiák.
2. A folyamatban lévő átalakulás egyszerre kínál lehetőségeket és kihívásokat is. Egyfelől ösztönözheti az innovációt, a gazdasági növekedést és új, minőségi munkahelyek létrehozását, növelheti a munkatermelékenységet, javíthatja a munkavállalók védelmét és több szabadidőt eredményezhet, segítve ezáltal a munka és a magánélet összeegyeztetését. Hozzájárulhat emellett a polgárok általános jólétének javításához és segíthet új lehetőségeket teremteni a veszélyeztetett csoportokhoz tartozóknak, a fogyatékkal élő személyeket is beleértve. Az új technológiák megkönnyíthetik a tevékeny polgári szerepvállalást is. Másfelől viszont a folyamatban lévő átalakulás bizonyos szakmák jelentős megváltozásához vagy eltűnéséhez vezethet, növelve a munkavállalók bizonyos kategóriái körében a strukturális munkanélküliséget, új egyenlőtlenségeket generálva és a munkaerőpiac polarizációját eredményezve, különösen a középszintű szakmák eltűnése következtében.
3. Fontos, hogy az érdekelték – a kormányokat, a munkáltatókat, a munkavállalókat, a szociális partnereket és a civil társadalmat is beleértve – pontosan átlássák a jelenleg zajló átalakulási folyamatokat, hogy reagálni tudjanak rájuk, alakítani tudják azokat és előmozdíthassák a munkaerőpiac inkluzív és méltányos jellegét.

4. A jelenleg zajló változási folyamat életciklus-alapú megközelítése lehetővé teszi, hogy az egyes személyekben rejlő konkrét lehetőségeken alapuló integrált és inkluzív szakpolitikákat dolgozzunk ki. Az oktatási, képzési, foglalkoztatási és szociális politikák összefüggésében a központi elemek közé tartozik a nemi dimenzió, a munka és a magánélet közötti egyensúly; a szociális védelem; a tisztességes és biztonságos munkafeltételek, ideértve a munkahelyi biztonságot és egészséget, valamint a munkaidőt; a készségek és az egész életen át tartó tanulás; a szakmai előmenetel; a tevékeny időskor; továbbá az átmenetek során nyújtott támogatás, a munkába való visszatérést segítő politikákat is beleértve.
5. Ha az életciklus-alapú megközelítés részeként tekintünk az oktatási és a kisgyermekkori nevelésre irányuló politikákra és szolgáltatásokra, azok a legfontosabb eszközök közé tartoznak a gyakorlati ismeretek, a készségek és a fizikai képességek kisgyermekkortól kezdve történő fejlesztésének a szolgálatában, beleértve azokat az alapvető kognitív, szociális és érzelmi készségeket is, amelyekre szükség van ahhoz, hogy az ember megállja a helyét egy gyorsan változó környezetben.
6. Változó világunkban a szociális gazdaságon alapuló ökoszisztémák fejlesztése Európában jó alapot biztosíthat a munkaerő jelenlegi és jövőbeli foglalkoztathatóságának és alkalmazkodóképességének javításához, beleértve a veszélyeztetett csoportokhoz tartozó személyeket is. A digitalizáció és az új technológiák szintén eszközöket biztosíthatnak az új üzleti modellek kialakításához, amelyek olyan értékeken alapulnak, mint a méltányosság, az inkluzivitás és a szolidaritás. A szociális gazdaság szereplői által széles körben fejlesztett és használt digitális közjavak, mint például a nyílt forráskódú szoftverek, fontos szerepet tölthetnek be az információs források és technológia méltányos felhasználásának előmozdításában. A szociális gazdaság által képviselt értékek segíthetnek abban is, hogy a digitális közjavak fejlődését előnyös irányba befolyásoljuk.
7. A munka jövője kiemelt kérdés globális szinten is. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet például a fennállásának 100. évfordulója alkalmából indított, „A munka jövője” elnevezésű kezdeményezéssel szolgáltatott adalékot a folyamatban lévő tanácskozásokhoz, amit azután egy magas szintű globális bizottság létrehozása követett, amely 2019 elején intézkedésorientált jelentést tesz majd közzé.

8. Európai szinten az Európai Bizottság, a tagállamok és az Európai Parlament tevékenyen foglalkozik a folyamatban lévő változásokkal. A 2017-ben kihirdetett Szociális jogok európai pillérének célja, hogy iránymutatást nyújtson ahhoz, hogy a jelenlegi és jövőbeli problémák megoldása hatékony foglalkoztatási és szociális eredmények eléréséhez vezessen. Az Európai Bizottság konkrét kezdeményezései között szerepel az európai készségfejlesztési program, beleértve a kompetenciafejlesztési pályákról szóló ajánlást; az oktatás modernizálásáról és az ifjúságba irányuló beruházásról szóló csomag, a 2020-ra vonatkozó digitális menetrend, valamint „A mesterséges intelligencia Európa szolgálatában” című közlemény. A Tanács 2017 decemberében elfogadta „A munka jövője: az e-technológiák használatának megkönnyítése” című következtetéseket. 2018 márciusában Szófiában magas szintű konferenciára került sor „A munka jövője: életciklus alapú megközelítés” címmel, a bolgár elnökség és a Bizottság együttes szervezésében. A munka jövőjéről tanácskozott a Foglalkoztatási Bizottság (EMCO) és a szociális védelemmel foglalkozó bizottság (SPC) is. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) a bolgár elnökség kérésére „A munka jövője/készségek” címmel feltáró véleményt fogadott el. Az európai szociális partnerek szintén nyilvánították nézeteiket, többek között a rendes háromoldalú szociális csúcstalálkozó alkalmával.

MUNKAERŐPIAC, ÁTMENETEK ÉS FOGLALKOZTATÁS

9. Egyre gyorsabb ütemben zajlik a feladatok átruházása az emberről a gépekre, ami alapvetően befolyásolja a munkaerőpiacokat, hiszen potenciálisan egyre több feladat automatizálható. Ez a hatás kettős: egyfelől növekszik a magas szintű képzettséggel rendelkező, illetve a megfelelő készségekkel rendelkező más munkavállalók iránti kereslet, másfelől viszont előreláthatólag csökkenni fognak a releváns készségekkel nem rendelkező munkavállalók munkalehetőségei. A szakpolitikai döntéshozóknak azonosítaniuk kell azokat az ágazatokat, amelyekben az automatizálás és a digitalizáció miatt veszélyben vannak a munkahelyek, valamint azokat a területeket és foglalkozásokat, amelyek a munkahelyek gyarapodásával számolhatnak. További figyelmet kell fordítani azokra a munkahelyekre is, amelyek megváltoznak majd, de el nem tűnnek, illetve a folyamatban lévő változások regionális hatására.

10. Az innovációs ciklus lerövidülésével fontosabbá válnak a munkaerőpiaci előrejelző mechanizmusok, amelyek a munkaerő-kínálat és -kereslet terén várható jövőbeli trendekre vonatkozó információkon alapulnak. Ezek az előrejelzések alapul szolgálnak majd azokhoz a szakpolitikákhoz, amelyek a munkavállalókat hivatottak végigkísérni és segíteni az egyre gyakoribb pályamódosítások és munkaerőpiaci átmenetek során. E tekintetben fontos, hogy olyan átfogó aktiválási szakpolitikákat alakítsunk ki, amelyek a munkakeresők aktív munkavégzésre ösztönzését, foglalkoztathatóságuk javítását és azon lehetőségeik kiterjesztését szolgálják, hogy beléphessenek a munkaerőpiacra, ott megmaradjanak és előrehaladást érheszenek el. Ezek az aktiválási szakpolitikák megkönnyíthetik az újonnan érkezett, jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok integrációját, teljes mértékben tiszteletben tartva ugyanakkor a Szerződésekben foglalt nemzeti hatásköröket és figyelembe véve a gazdasági változásokat.
11. Erősödik a foglalkoztatási szolgálatok közvetítő és segítő szerepe is, és a tagállami körülményektől függően egyre nagyobb mértékben jelent partneri együttműködést üzleti és más releváns szereplőkkel, többek között az olyan alapszolgáltatások nyújtása során is, mint a szakmai tanácsadás, a pályaaorientáció, az átképzés, a készségek érvényesítése és a képzések szervezése, a célzott támogatást, a tanulószerveződéses gyakorlati képzéseket és szakmai gyakorlatokat is beértve. A hagyományos módszerek mellett a digitális platformok és az internetes eszközök használata olyan új lehetőségeket kínál a foglalkoztatási szolgálatoknak korunk kihívásainak kezeléséhez, amelyeket érdemes tovább feltárni, például az inaktív személyek felkeresése és az aktív munkaerőpiaci szakpolitikák hatékonyságának értékelése terén. A kínálgózó lehetőségek teljes kiaknázásához a foglalkoztatási szolgálatok és a vállalkozások szorosabb együttműködésére van szükség.
12. Az elkövetkező évtizedek során a legtöbb európai országban várhatóan jelentősen csökken majd az aktív népesség aránya. A népesség elöregedése valószínűleg a munkaerő és más erőforrások jelentős átcsoportosításához vezet majd az ágazatok és a foglalkozások között, részben a tartós fogyasztási cikkekről a szolgáltatásokra áttevődő fogyasztói igények következtében. Fontos, hogy a munkaerő földrajzi és foglalkoztatási mobilitása megfelelően működjön, ami azt is jelenti, hogy társadalmilag, gazdaságilag és területileg kiegyensúlyozottnak kell lennie.

13. A digitalizáció korában az információs és kommunikációs technológiák (ikt) fontos forrását jelentik az új, többnyire minőségi és jól fizető munkahelyeknek az uniós munkaerőpiacon. Az ikt-ágazatban mégis állandó hiány mutatkozik jól képzett munkavállalókból, és nagyfokú a nemi szegregáció. A nemek aránytalan megoszlása kulturális sztereotípiákhoz köthető, valamint ahhoz az elképzeléshez, hogy a természettudományos, a technológiai, a műszaki tudományokhoz kapcsolódó és a matematikai (TTMM) témák, valamint az ikt-szakmák a férfiaknak vannak fenntartva. Biztosítani kell, hogy a nők is élhessenek az e területen kínálkozó lehetőségekkel. Az oktatási és képzési rendszernek és a pályaaorientációs szolgálatoknak ezért módszeresen meg kell előzniük a sztereotípiákat és a hátrányos megkülönböztetést, és küzdeniük kell ellenük, továbbá a nőket és a férfiakat egyaránt bátorítaniuk kell, hogy a sztereotípiáktól független döntéseket hozzanak. Az ikt-készségek minden foglalkozás és ágazat esetében mutatkozó hiányának felszámolásához a nőkre és a férfiakra egyaránt szükség van. Ha több nő dolgozna az ikt területén, az minden téren lendületet adna a digitális innovációnak, beleértve az oktatást, az egészségügyet és a szociális ellátás területét is (OESZ-ágazat). A szakképzésben emellett hangsúlyt kellene fektetni arra, hogy az egész életciklus során gyarapodjon a munkavállalók digitális műveltsége, különös figyelmet fordítva azokra a felnőtt munkavállalókra, akik alacsonyabb szintű digitális készségekkel rendelkeznek.
14. A társadalmaknak, a vállalkozásoknak és az egyéneknek a digitális fejleményekhez való alkalmazkodása során figyelembe kellene venni a hátrányos helyzetű csoportok és egyének konkrét helyzetét is, valamint a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettségét, különös tekintettel a NEET-fiatalokra,¹ az idősebb munkavállalókra, a jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokra és a fogyatékkal élő személyekre. Kiemelten fontos a digitális műveltség előmozdítása és a digitális alapkészségek rendszeres naprakésszé tételének megkönnyítése. A kompetenciafejlesztési pályákról szóló ajánlás, valamint az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról szóló ajánlás további tevékeny végrehajtása új alkalmakat biztosíthat az digitális alapkészségek megerősítésére.

¹ Nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalok.

KÉSZSÉGEK, OKTATÁS ÉS KÉPZÉS

15. Az új vagy sajátos készségek iránti növekvő kereslet sok területen szabja át a munkavállalóktól megkívánt profilt. A digitális kompetenciák kulcsszerepet játszanak abban, hogy javuljon az egyén foglalkoztathatósága, teljes mértékben ki tudja aknázni a modern tanulási formákat, mobil legyen a munkaerőpiacon és gyorsan tudjon alkalmazkodni a változásokhoz. Fontos biztosítani, hogy a technológiai változás és a digitalizált szolgáltatásokban alkalmazott technikai megoldások következtében senki ne maradjon a sorsára. Növekszik az olyan szociális és kognitív készségek iránti igény is, mint például a kommunikációs és tárgyalási készségek, a szociális intelligencia, a kreatív gondolkodás, a döntésképeség és a problémamegoldás. E készségek alapja a mentális jóllét, amely elengedhetetlen ahhoz, hogy az egyén kibontakoztassa a benne rejlő lehetőségeket és termékeny, alkotó munkát végezzen. Az embereknek vállalkozói készségekre is szükségük van, többek között innovatívnak kell lenniük, tudniuk kell, hogyan tárják fel a lehetőségeket és késznek kell lenniük a kezdeményezésre. Az új fejlemények, mint például a robotizáció etikai dimenziója, a készségek kevésbé szokásos kombinációit is szükségessé teszik.
16. A folyamatban lévő technológiai változás azt is jelenti, hogy a mai gyermekek közül sokan olyan szakmákban dolgoznak majd, amelyek ma még nem is léteznek. A tanulóknak és a diákoknak ezért iránymutatásra van szükségük a meglévő és az alakuló munkalehetőségek terén, hogy ezáltal megalapozottan tudjanak dönteni tanulmányaikról és arról, hogy milyen pályára lépnek.
17. Az oktatási és képzési rendszereket is ki kell igazítani, hogy a polgároknak több lehetőséget biztosítsanak arra, hogy egész életük során megszerezhessék és naprakésszé tehessék a szükséges kulcsfontosságú kompetenciákat, beleértve a digitális készségeket, a nyelveket, a természettudományokat, a tanulás elsajátítását, a vállalkozói készségeket és az innovatív szemléletet.
18. A jövő munkahelyekkel kapcsolatos követelmények sikeres kezeléséhez elengedhetetlen valamennyi érdekelt fél együttműködése. E folyamatban központi szerep hárul a szociális partnerekre, és különösen a munkáltatókra azáltal, hogy segítenek megőrizni a munkaerő alkalmazkodóképességét és hozzájárulnak az oktatás és képzés minőségének javításához. A munkáltatóknak tevékenyen törekedniük kell arra, hogy fejlesszék munkavállalóik potenciálját azoknak a teljes, munkával töltött életszakaszán keresztül, mégpedig egy olyan környezet biztosításával, amely kedvez a folyamatos – akár formális, akár nem formális, akár informális – képzésnek és készségfejlesztésnek.

A MUNKAVÉGZÉS ÚJ FORMÁI ÉS ÚJ MUNKAFELTÉTELEK

19. Megfelelő adópolitikával, szociális politikával és bérmegállapítási politikával biztosítani kell a munkavégzés új formáiból származó előnyök méltányos megoszlását az egész társadalomban.
20. Számos újabban kialakult foglalkoztatási modell nagyobb fokú rugalmasságot tesz lehetővé a munka megszervezése terén, ideértve a munkavégzés idejének, időtartamának és helyének meghatározását is. Az információs és kommunikációs technológiák, amelyek lehetővé tették ezeket a változásokat, megkönnyíthetik és elősegíthetik a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtését; mindazonáltal az a tény, hogy bárhol és bármikor lehet dolgozni, veszélybe is sodorhatja ezt az egyensúlyt.
21. Szükség esetén intézkedéseket kell hozni annak érdekében, hogy biztosítva legyen a tisztességes munka a nem hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottak számára, többek között a nemzeti jogszabályi keretek módosítása révén. Szükség esetén a szociális biztonsági rendszerekhez való hozzáférés révén biztosítani kell e munkavállalók számára a megfelelő és fenntartható szociális védelmet, és a szociális védelmi szakpolitikákat egyensúlyba kell hozni a munka kifizetődővé tételét célzó szakpolitikákkal. Emellett törekedni kell arra, hogy a nem hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottak képviselve legyenek a szociális párbeszédben és részesüljenek a kollektív tárgyalás előnyeiből.
22. A munkahelyek minősége tekintetében az egyik legnagyobb jövőbeli kihívás annak biztosítása, hogy az általános munkafeltételek továbbra is javuljanak. Minden foglalkoztatástípus esetében tiszteletben kell tartani az alábbiakra vonatkozó jogszabályokat: a munkahelyi környezet (beleértve a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot), figyelembe véve a munka intenzitását; a munkaidő hossza és megoszlása (lehetővé téve a munka és a magánélet közötti egyensúlyt); megkülönböztetésmentesség az előmeneteli lehetőségek tekintetében; valamint a készségek és képesítések megszerzésének és erősítésének lehetősége.
23. A munkaviszonyra vonatkozó jelenlegi szabályokat és a meglévő szociális biztonsági modelleket szükség esetén tovább lehet fejleszteni annak érdekében, hogy az újonnan megjelenő munkavégzési formákra is vonatkozzanak. A feladat annak biztosítása, hogy az EU versenyképessége szempontjából alapvetően fontos, dinamikus és innovatív munkaerőpiacokat olyan módon szabályozzuk, amely megfelelő és arányos szintű védelmet nyújt minden munkavállalónak, továbbá biztosítja a magas fokú termelékenységet, hozzájárulva ezáltal az élet- és munkakörülmények javításához.

24. E következtetések a Tanács, az Európai Parlament, a Bizottság és az e területen érdekelt egyéb felek által végzett munka és az általuk tett politikai vállalások alapján, többek között az I. mellékletben felsorolt dokumentumok figyelembevételével készültek,

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA

FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT, hogy hatáskörükkel összhangban, a nemzeti sajátosságokat figyelembe véve, valamint a szociális partnerek szerepét és önállóságát tiszteletben tartva:

25. folyamatosan aktualizáljanak, illetve adott esetben dolgozzanak ki olyan átfogó nemzeti stratégiákat, amelyek a munka változó világával foglalkoznak és életciklus-alapú megközelítést kínálnak, valamint kezelik a polgárok számára a munkával töltött különböző életszakaszaik során felmerülő problémákat, továbbá ösztönözzenek olyan eszközök kidolgozására, amelyek lehetővé teszik e stratégiák jobb végrehajtását;
26. fejlesszék tovább a munkaerőpiaci előrejelző eszközöket, figyelembe véve a digitalizációs és automatizációs folyamatokat, annak érdekében, hogy előre lássák a tendenciákat és az oktatási, képzési és foglalkoztatási szakpolitikákat olyan irányba tereljék, hogy ezáltal a munkaerő folyamatosan alkalmazkodni tudjon a munkaerőpiaci változásokhoz, szükség esetén a CEDEFOP és az EUROFOUND bevonásával;
27. mozdítsák elő a szükséges gyakorlati tudás, készségek és kompetenciák fejlesztését a gyermekkortól kezdve a munkával töltött teljes életszakaszon keresztül, beleértve a digitális, kognitív, emocionális és vállalkozói készségeket, valamint a mentális jóllétet, amelyek elengedhetetlenek a munkaerőpiaci integrációhoz, a termelékenység fokozásához, az egész életen át tartó tanuláshoz, továbbá az oktatásból a munkaerőpiacra történő sikeres átmenethez és a sikeres munkahelyváltáshoz;
28. erősítsék meg a tagállamok közötti együttműködést, többek között az oktatási és képzési rendszereknek a munkaerőpiac alakulásához történő igazítása céljából, például az alkalmazkodóképesség és a kreativitás biztosítása révén és az egész életen át tartó tanulásnak mindenki számára lehetővé tételével;

29. dolgozzanak ki és tegyenek lehetővé rugalmasabb és hozzáférhetőbb tanulási formákat, ideértve a munkaalapú tanulást, a munkahelyi képzést, az innovatív tanulási módszereket, a nem formális képzést és az önálló tanulást, valamint az online tanulási eszközök alkalmazását. Ez még jobban megkönnyítené a földrajzi és foglalkozási mobilitást, a munkahelyváltást, valamint a különböző munkaerőpiaci foglalkozási jogviszonyok, a munkanélküliség és a gazdasági inaktivitás közötti átmenetet a munkával töltött teljes életszakaszon keresztül;
30. segítsék elő, hogy az állami és adott esetben a magántulajdonú foglalkoztatási szolgálatok a munkaerőpiaci kereslet és kínálat jobb összehangolása érdekében digitális eszközöket alkalmazzanak, egyúttal tiszteletben tartva az adatvédelmi szabályokat. Ez lehetővé tenné a fokozott mértékben személyre szabott megközelítések alkalmazását az aktivizálás és motiválás, az álláskereséshez nyújtott támogatás és a képzésekben való részvétel terén, figyelembe véve minden egyes személy tulajdonságait és igényeit, valamint a jelenlegi és jövőbeli munkaerőpiaci tendenciákat;
31. vizsgáljanak meg olyan szakpolitikákat, amelyek elősegítik, hogy a munkavállalók kihasználják a mobil és rugalmas munkaszervezés előnyeit, mozdítsák elő a munka és a magánélet közötti egészséges egyensúly tiszteletben tartását, továbbá mozdítsák elő a munkavállalók azon jogát, hogy a munkaidőn kívül digitálisan „kikapcsolódjanak” a munkából;
32. mozdítsák elő a digitális világban a munkához való akadálymentes hozzáférést, és támogassák az olyan eszközöket és technológiákat, amelyek javíthatják a fogyatékkal élők foglalkoztathatóságát;
33. folytassák a kompetenciafejlesztési pályákról, a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszeréről, a színvonalas és eredményes tanulószervezéses gyakorlati képzés európai keretrendszeréről és az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról szóló tanácsi ajánlások végrehajtását;

FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT ÉS AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, hogy hatáskörükkel összhangban, a nemzeti sajátosságokat figyelembe véve, valamint a szociális partnerek szerepét és önállóságát tiszteletben tartva:

34. előzzék meg a nemi sztereotípiákat és lépjenek fel ellenük, csökkentsék a munkaerőpiaci nemi szegregációt és mozdítsák elő a nők részvételét az ikt-ágazatban, többek között a fiatal nőknek, lányoknak és szüleiknek szóló tájékoztatás és oktatási kampányok révén, továbbá mozdítsák elő a digitális alapkészségek fejlesztését mind a nők, mind a férfiak esetében;

35. a foglalkoztatási és a szociális biztonsági szakpolitikákban vegyék figyelembe az új munkavégzési formákat, és mozdítsák elő a különböző munkavállalói kategóriáknak szóló megfelelő biztosítékokat;
36. ragadják meg a szociális gazdaság, ezen belül a szociális vállalkozások által kínált lehetőségeket arra, hogy fenntartható és tisztességes munkahelyeket hozzanak létre, hogy mindenki számára erősítsék a társadalmi igazságosságot és csökkentsék a regionális és társadalmi egyenlőtlenségeket;
37. a háromoldalú párbeszéd keretében tartsanak rendszeres véleménycserét az európai és a tagállami szociális partnerekkel a munka jövőjéről és azokról az intézkedésekről, amelyekkel az európai munkaerőpiacok a digitalizációból és az automatizálásból eredő változásokhoz igazíthatók;
38. segítsék elő a tagállamok közötti együttműködést, hogy ezáltal könnyebbé váljon az egymástól való tanulás és a bevált gyakorlatok cseréje a munka jövőjéhez kapcsolódó kérdésekben;
39. fejlesszék tovább és egészítsék ki azokat az eszközöket, amelyekkel feltérképezhetők a munka jövőjével kapcsolatban a tagállamokban megfigyelhető legfontosabb fejlemények, illetve a globális munkaerőpiacokon végbemenő hasonló fejlemények, különösen amennyiben érintik az európai munkaerőpiacokat;
40. vizsgálják meg, hogy a következő többéves pénzügyi keret milyen lehetséges módokon támogathatná továbbra is a tagállamok azon erőfeszítéseit, hogy alkalmazkodjanak a munkaerőpiacon végbemenő mélyreható változásokhoz, beleértve a szakképzett munkavállalók iránti növekvő igényt is;
41. tegyenek meg továbbra is mindent – figyelembe véve a szociális jogok európai pillérében meghatározott elveket – a jövőbeli munkaszervezés életciklus-alapú megközelítésének támogatása érdekében;
42. mozdítsák elő az érintett nemzetközi fórumokon – mint például az ILO, a G7-ek, a G20-ak és az OECD – a munka jövőjével kapcsolatos kihívások európai megközelítését;
43. a regionális egyensúly iránti igény figyelembevételével mellett könnyítsék meg az uniós szintű mobilitást a készségeket igénylő ágazatok azonosítására szolgáló mechanizmusok révén, továbbá a munkanélkülieknek nyújtott segítségen keresztül, hogy élhessenek az uniós munkaerőpiac által kínált lehetőségekkel;

**FELKÉRI A FOGLALKOZTATÁSI BIZOTTSÁGOT ÉS A SZOCIÁLIS VÉDELEMMEL
FOGLALKOZÓ BIZOTTSÁGOT, hogy**

44. szorosán kísérik figyelemmel az egyre növekvő mértékű robotizációnak és automatizálásnak a foglalkoztatás terén és a szociális területeken jelentkező hatását, és nyújtsanak segítséget a Tanácsnak az e fejleményekre adandó válaszlépések kialakításában, különös figyelmet fordítva a leginkább érintett ágazatok munkavállalóinak foglalkoztatási lehetőségeire; és
 45. a meglévő eszközök felhasználásával továbbra is kísérik figyelemmel, hogy a jelenlegi demográfiai változások és a munka világában bekövetkező változások fényében megfelelők és fenntarthatók-e a szociális védelmi politikák.
-

Hivatkozások

1. EU intézményközi

- A szociális jogok európai pillére
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_hu.pdf

2. Tanács:

- A Tanács 2015. március 9-én elfogadott következtetései: „A befogadóbb munkaerőpiacok útján” (7017/15)
- A Tanács 2015. december 7-én elfogadott következtetései az európai gazdasági és társadalmi fejlődés alapvető tényezőjének számító szociális gazdaság előmozdításáról (15071/15)
- A Tanács 2017. június 15-i következtetései a munka kifizetődővé tételét célzó stratégiákról (9647/17)
- A Tanács következtetései az uniós munkaerőpiacon jelen lévő nők és férfiak készségfejlesztéséről (6889/17)
- A Tanács következtetései az oktatás és a foglalkoztatás terén tapasztalható horizontális nemi szegregáció visszaszorítására irányuló megerősített intézkedésekről (15468/17)
- A Tanács következtetései: A munka jövője: az e-technológiák használatának megkönnyítése (15506/17)
- A Tanács ajánlása a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszeréről (HL C 88., 2014.3.27., 1. o.)
- A Tanács 2016. december 19-i ajánlása a kompetenciafejlesztési pályákról (HL C 484., 2016.12.24., 1. o.)
- A Tanács 2018. március 15-i ajánlása a színvonalas és eredményes tanulószervezéses gyakorlati képzés európai keretrendszeréről (HL C 153., 2018.5.2., 1. o.)
- A Tanács 2018. május 22–23-i ajánlása az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról (8299/18)

3. Európai Bizottság:

- A nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó tanácsadó bizottság véleménye a foglalkozási szegregáció felszámolásáról
http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Az „Európa új éllovasai: az induló és a növekvő innovatív vállalkozásokat érintő kezdeményezés” című közlemény (COM (2016) 733 final)
- A Bizottság szolgálati munkadokumentuma: „2017. évi jelentés a nők és a férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban” (SWD (2017) 108 final)
- A digitális készségekkel és munkahelyekkel foglalkozó koalíció
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- Az „Új európai készségfejlesztési program – Közös erővel a humántőke, a foglalkoztathatóság és a versenyképesség megerősítéséért” című közlemény (COM(2016) 381 final)
- „A mesterséges intelligencia Európa szolgálatában” című közlemény (COM(2018) 237 final)

4. Európai Parlament:

- Az Európai Parlament 2016. április 28-i állásfoglalása a nemek közötti egyenlőségről és a nők jogainak erősítéséről a digitális korban (P8_TA(2016)0204)

5. Egyéb

- Európai Gazdasági és Szociális Bizottság: „A munka jövője – a megfelelő ismeretek és készségek megszerzése a jövőbeli munkahelyek igényeinek való megfelelés érdekében” című vélemény [feltáró vélemény a bolgár elnökség felkérésére] (SOC 570)
- Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE): „Nők és férfiak az ikt-ban: esély a munka és a magánélet közötti jobb egyensúlyra” című kutatási feljegyzés (2018)
- A „Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work” (Mentális egészség és foglalkoztathatóság: a tényadatoktól a gyakorlatig a mentális egészség és a munka területén) című OECD-jelentés (2015. március)
- A munka jövője és a készségek – A G20-ak foglalkoztatási munkacsoportjának 2. ülésén bemutatott OECD-dokumentum (2017. február)
- Eurofound (2017): Nem hagyományos foglalkoztatási formák: közelmúltbeli és várható tendenciák