



Raad van de
Europese Unie

**Brussel, 21 juni 2018
(OR. en)**

10134/18

**SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136**

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
d.d.:	21 juni 2018
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	10057/18
Betreft:	De toekomst van werk: een levensloopbenadering - conclusies van de Raad (21 juni 2018)

Voor de delegaties gaan in de bijlage de conclusies van de Raad over "De toekomst van werk: een levensloopbenadering", zoals aangenomen door de Raad EPSCO op 21 juni 2018.

De toekomst van werk: een levensloopbenadering

- Conclusies van de Raad

OVERWEGENDE HETGEEN VOLGT

1. Door dynamische technologische ontwikkeling, mondialisering en demografische verandering, allemaal op nooit eerder geziene schaal, ondergaan veel aspecten van de inrichting van de samenleving in de 21e eeuw, onder meer in de arbeidswereld, een diepgaande, onomkeerbare transformatie. Deze gedaanteverandering wordt vooral veroorzaakt door automatisering en digitalisering en nog versneld door de snelle opkomst van kunstmatige intelligentie (KI). Een en ander leidt, in Europa, tot een toenemende vraag naar geschoolde werknemers in bepaalde belangrijke sectoren. Dat houdt op zijn beurt weer verband met een aantal maatschappelijke uitdagingen zoals vergrijzing, hardnekkige genderongelijkheid en genderstereotypen op het werk.
2. Deze gedaanteverandering biedt kansen maar stelt ons ook voor uitdagingen. Enerzijds kan ze de motor zijn voor innovatie en economische groei en voor nieuwe, hoogwaardige banen, en hogere arbeidsproductiviteit, betere bescherming van werknemers en meer vrije tijd opleveren, waardoor het ook gemakkelijker wordt om werk en privé te combineren. Ook kan ze bijdragen tot verbetering van het algemene welzijn van burgers, en nieuwe kansen bieden aan mensen uit kwetsbare groepen, zoals personen met een handicap. Nieuwe technologieën kunnen ook burgerparticipatie faciliteren. Anderzijds kan die transformatie er ook toe leiden dat bepaalde banen er heel anders gaan uitzien of verdwijnen, waardoor de structurele werkloosheid in bepaalde categorieën werknemers zal stijgen, nieuwe ongelijkheden worden gecreëerd en de arbeidsmarkt gepolariseerd raakt door het verdwijnen van met name de banen in het middensegment.
3. Belanghebbenden, waaronder regeringen, werkgevers, werknemers, de sociale partners en het maatschappelijk middenveld moeten een diepgaand inzicht hebben in de veranderingsprocessen om erop te kunnen inspelen, er vorm aan te kunnen te geven en een inclusieve en eerlijke arbeidsmarkt te kunnen bevorderen.

4. Een levensloopbenadering van het lopende veranderingsproces biedt de mogelijkheid geïntegreerde en inclusieve beleidslijnen uit te stippelen waarbij wordt uitgegaan van ieders specifieke mogelijkheden. De belangrijkste elementen in de context van onderwijs, opleiding, werkgelegenheid en sociaal beleid zijn de genderdimensie; evenwicht tussen werk en privé-leven; sociale bescherming; behoorlijke en veilige werkomstandigheden, en daartoe behoren ook gezondheid en veiligheid op de werkplek en werktijden; vaardigheden en een leven lang leren; loopbaanontwikkeling; actief ouder worden; en ondersteuning door middel van overgangen, zoals weer-aan-het-werkbeleid.
5. Onderwijs, evenals beleidsmaatregelen en diensten voor de ontwikkeling van jonge kinderen, gezien als onderdeel van een levensloopbenadering, behoren tot de belangrijkste instrumenten voor de ontwikkeling van praktische kennis, vaardigheden en fysieke capaciteiten vanaf jonge leeftijd, met inbegrip van de fundamentele cognitieve, sociale en emotionele vaardigheden die nodig zijn om succesvol te zijn in snel veranderende omgevingen.
6. In deze tijden van verandering kan de ontwikkeling van sociaal-economische ecosystemen in Europa een goede basis bieden voor verbetering van de huidige en toekomstige inzetbaarheid en het huidige en toekomstige aanpassingsvermogen van de beroepsbevolking, inclusief mensen uit kwetsbare groepen. Digitalisering en nieuwe technologieën kunnen ook instrumenten aanreiken voor het creëren van nieuwe bedrijfsmodellen die gebaseerd zijn op waarden zoals eerlijkheid, inclusiviteit en solidariteit. "Digital commons", bijvoorbeeld open-bron software, worden op grote schaal ontwikkeld en gebruikt door actoren uit de sociale economie en zouden een belangrijke rol kunnen spelen bij de bevordering van eerlijk gebruik van informatiebronnen en -technologie. De waarden van de sociale economie kunnen er ook aan bijdragen om de ontwikkeling van "digital commons" in een heilzame richting te sturen.
7. De toekomst van werk staat hoog op de mondiale agenda. Zo heeft de Internationale Arbeidsorganisatie ter gelegenheid van haar honderdjarig bestaan aan het lopende debat bijgedragen met haar Initiatief over de toekomst van werk, gevolgd door de instelling van een High-Level Global Commission die begin 2019 een actiegericht rapport zal publiceren.

8. Op Europees niveau spelen de Europese Commissie, de lidstaten en het Europees Parlement actief in op de ontwikkelingen. De in 2017 geproclameerde Europese pijler van sociale rechten is bedoeld om bij het reageren op huidige en toekomstige problemen te fungeren als leidraad voor het bereiken efficiënte resultaten op sociaal en werkgelegenheidsgebied. Specifieke initiatieven van de Europese Commissie zijn onder meer de "vaardighedenagenda voor Europa", met de Aanbeveling tot invoering van bijscholingstrajecten, het pakket "Onderwijs moderniseren en investeren in de jeugd" en de "Digitale Agenda voor 2020", alsmede een Mededeling over kunstmatige intelligentie voor Europa. In december 2017 heeft de Raad conclusies aangenomen met als titel "De toekomst van werk: Making it e-Easy". In maart 2018 is in Sofia een conferentie op hoog niveau gehouden over De toekomst van werk: een levensloopbenadering, georganiseerd door het Bulgaarse voorzitterschap en de Commissie samen. De toekomst van werk is ook besproken in het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) en het Comité voor sociale bescherming (SPC). Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) heeft op verzoek van het Bulgaars voorzitterschap een verkennend advies uitgebracht over de Toekomst van werk/vaardigheden. Ook de Europese sociale partners hebben hun standpunt laten weten, onder meer in het kader van de regelmatige tripartiete sociale top.

ARBEIDSMARKT, OVERGANGEN EN WERKGELEGENHEID

9. De overname van taken van mensen door machines gaat steeds sneller en een heeft een ingrijpende invloed op de arbeidsmarkt, aangezien steeds meer taken kunnen worden geautomatiseerd. Het effect is tweeledig: meer vraag naar hooggekwalificeerd personeel en ander personeel met de juiste vaardigheden, in combinatie met de verwachte daling van de werkgelegenheid voor werkzoekenden die niet over de juiste vaardigheden beschikken. Beleidsmakers moeten bepalen in welke sectoren banen worden bedreigd door automatisering en digitalisering en op welke gebieden en in welke beroepen meer banen zullen worden gecreëerd. Er moet nader worden gekeken naar het effect op banen die zullen veranderen maar niet verdwijnen en naar het regionale effect van de veranderingen die zich nu voordoen.

10. De steeds korter wordende innovatiecyclus vergroot het belang van mechanismen waarmee prognoses over de arbeidsmarkt kunnen worden gemaakt op basis van informatie over toekomstige tendensen in de vraag naar en het aanbod van werk. Zulke prognoses zullen de basis vormen van beleid ter begeleiding en ondersteuning van werknemers tijdens het steeds vaker van baan wisselen en de steeds frequentere arbeidsmarkttransities. In dit verband is het van belang om algemeen activeringsbeleid uit te stippelen waarmee werkzoekenden worden gemotiveerd actief werk te zoeken, hun inzetbaarheid te verbeteren en hun kansen te vergroten om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt, er te blijven en er progressie te maken. Een dergelijk activeringsbeleid kan ook de integratie van nieuw gearriveerde, legaal verblijvende derdelanders vergemakkelijken, met inachtneming van de in het Verdrag neergelegde nationale bevoegdheden en rekening houdend met veranderingen in de economie.
11. De rol van de arbeidsbureaus als bemiddelaar en facilitator evolueert momenteel ook en er wordt, afhankelijk van de nationale omstandigheden, steeds vaker gewerkt in partnerschap met het bedrijfsleven en andere relevante actoren, inclusief bij het leveren van basisdiensten, zoals professionele advisering, loopbaanbegeleiding, omscholing, de validering van vaardigheden en de organisatie van opleidingen, met onder meer gerichte ondersteuning, leerplaatsen en stages. Het gebruik van digitale platforms en online instrumenten naast de traditionele methoden biedt arbeidsbureaus nieuwe mogelijkheden om de uitdagingen van vandaag het hoofd te bieden, die verder zouden moeten worden onderzocht, bijvoorbeeld in het kader van activiteiten om niet-actieven te bereiken en de beoordeling van de effectiviteit van actief arbeidsmarktbeleid. Nauwere samenwerking tussen de arbeidsbureaus en het bedrijfsleven is nodig om de nieuwe kansen volledig te omarmen.
12. In de komende decennia zal het aandeel van de beroepsbevolking in de meeste Europese landen naar verwachting aanzienlijk afnemen. De vergrijzing zal waarschijnlijk leiden tot belangrijke verschuivingen van arbeid en andere middelen in alle sectoren en beroepen, deels ten gevolge van veranderingen in consumentenbehoeften, van duurzame goederen naar diensten. De geografische mobiliteit en de beroepsmobiliteit van de beroepsbevolking moeten goed functioneren, en moeten dus ook in sociaal, economisch en regionaal opzicht evenwichtig zijn.

13. In het tijdperk van digitalisering zijn informatie- en communicatietechnologieën (ICT) een belangrijke bron van nieuwe, hoofdzakelijk hoogwaardige en goed betaalde banen op de arbeidsmarkt van de EU. Toch kampt de ICT-sector met een aanhoudend tekort aan geschoold personeel en met een hoge gendersegregatie. Deze scheve man-vrouwverhouding houdt verband met culturele stereotypen en met het feit dat wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM) en ICT-loopbanen worden gezien als voorbehouden aan mannen. Er moet voor worden gezorgd dat vrouwen gebruik kunnen maken van de mogelijkheden op dit gebied. Het onderwijs- en opleidingssysteem, en de diensten voor loopbaanbegeleiding, moeten daarom systematisch stereotypen en discriminatie voorkomen en bestrijden en moeten zowel vrouwen als mannen aanmoedigen niet-stereotype keuzes te maken. Voor het aanvullen van het tekort aan ICT-vaardigheden in alle beroepen en sectoren zijn zowel vrouwen als mannen nodig. Het aantrekken van meer vrouwen in de ICT zou een impuls geven aan de digitale innovatie op alle gebieden, waaronder onderwijs, gezondheid en welzijn. Voorts dient in het beroepsonderwijs te worden benadrukt dat de digitale geletterdheid van werknemers gedurende hun hele levenscyclus moet worden verbeterd, met bijzondere aandacht voor volwassen werknemers met lagere digitale vaardigheden.
14. Bij de aanpassing van de samenlevingen, bedrijven en particulieren aan de digitale ontwikkelingen zou ook rekening moeten worden gehouden met de specifieke situatie van kwetsbare groepen en personen, en van degenen die meer risico lopen op sociale uitsluiting, met name NEET's¹, oudere werknemers, derdelanders die legaal in een lidstaat verblijven en gehandicapten. Met name is het van belang digitale geletterdheid te bevorderen en het regelmatig opfrissen van digitale basisvaardigheden mogelijk te maken. Verdere actieve implementatie van de Aanbeveling tot invoering van bijscholingstrajecten en de Aanbeveling inzake sleutelcompetenties voor een leven lang leren zou nieuwe mogelijkheden kunnen bieden voor de verbetering van digitale basisvaardigheden.

¹ Jongeren die niet naar school gaan, geen werk of stage lopen.

VAARDIGHEDEN, ONDERWIJS EN OPLEIDING

15. Door de stijgende vraag naar nieuwe of specifieke vaardigheden verandert het vereiste profiel van werknemers op een groot aantal gebieden. Digitale vaardigheden zijn essentieel om iemands inzetbaarheid te vergroten en om volledig gebruik te kunnen maken van moderne leervormen, voor arbeidsmobiliteit en om zich snel aan te passen aan veranderingen. Er moet voor worden gezorgd dat niemand aan zijn lot wordt overgelaten als gevolg van de technologische veranderingen en de toegepaste technische oplossingen in gedigitaliseerde diensten. Er is ook meer vraag naar sociale en cognitieve vaardigheden zoals communicatie, onderhandeling, sociale intelligentie, creatief denken, besluitvorming en probleemoplossing. Bij deze vaardigheden speelt het geestelijk welbevinden, dat noodzakelijk is om mensen in staat te stellen hun potentieel te ontwikkelen en productief en creatief te werken. De mensen zullen ook ondernemersvaardigheden moeten hebben, zoals vernieuwend zijn, zien waar de kansen liggen en initiatieven nemen. Ook atypische combinaties van vaardigheden zullen worden gevraagd naar aanleiding van nieuwe ontwikkelingen, zoals de ethische dimensie van robotisering.
16. Door de voortdurende technologische veranderingen zullen veel van de kinderen van vandaag banen krijgen die nu niet bestaan. Daarom moeten leerlingen en studenten wegwijs worden gemaakt in de bestaande en toekomstige arbeidsmogelijkheden om hen te helpen geïnformeerde keuzes te maken met betrekking tot hun studies en toekomstige loopbanen.
17. Ook de onderwijs- en opleidingssystemen moeten worden aangepast, zodat burgers meer mogelijkheden krijgen om tijdens hun gehele leven de nodige kerncompetenties, waaronder digitale vaardigheden, talen, wetenschap, leren leren, ondernemerschap en een innovatieve instelling, te verwerven en bij te spijkeren.
18. Samenwerking tussen alle belanghebbenden is van vitaal belang voor een succesvol beheer van de werkvereisten van morgen. De sociale partners, vooral de werkgevers, vervullen in dit proces een cruciale rol, namelijk helpen het aanpassingsvermogen van de beroepsbevolking te behouden en bijdragen tot de verbetering van de kwaliteit van onderwijs en opleiding. Werkgevers moeten actief betrokken zijn bij de ontwikkeling van het potentieel van hun werknemers gedurende hun gehele beroepsleven, door een gunstige omgeving te bieden voor voortdurende scholing en ontwikkeling van vaardigheden, en die kan formeel, niet-formeel of informeel zijn.

NIEUWE VORMEN VAN ARBEID EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

19. De voordelen van nieuwe vormen van werk moeten eerlijk verdeeld worden over de samenleving door middel van passend belastingbeleid, sociaal beleid en loonvormingsbeleid.
20. Veel nieuwe werkgelegenheidsmodellen maken flexibilisering van de arbeidsorganisatie mogelijk, inclusief bepalen wanneer, hoe lang en waar iemand werkt. ICT, die deze veranderingen mogelijk heeft gemaakt, kan ook zorgen voor een (betere) balans tussen werk en privé; de mogelijkheid om overal en op ieder moment te werken kan er echter ook toe leiden dat deze balans zoek raakt.
21. Indien nodig moeten maatregelen worden genomen om fatsoenlijk werk te garanderen voor personen in atypische arbeidsverhoudingen, mede door aanpassing van de nationale wetgeving. Waar nodig moet toereikende en betaalbare sociale bescherming voor deze werknemers via toegang tot de socialezekerheidsstelsels worden gewaarborgd en het beleid inzake sociale bescherming moet in evenwicht zijn met beleid dat werk lonend wil maken. Voorts is het belangrijk ervoor te zorgen dat personen in atypische arbeidsverhoudingen vertegenwoordigd worden in de sociale dialoog en ook kunnen profiteren van collectieve onderhandelingen.
22. Wat betreft de kwaliteit van het werk is één van de belangrijkste uitdagingen voor de toekomst de vraag hoe ervoor kan worden gezorgd dat de algemene arbeidsvoorwaarden verder verbeteren. Alle vormen van werkgelegenheid moeten stroken met de toepasselijke wetgeving inzake de werkomgeving (met inbegrip van gezondheid en veiligheid op het werk), rekening houdend met de intensiteit van het werk; inzake de duur en de verdeling van de werktijden (voor een evenwicht tussen werk en privéleven); inzake non-discriminatie wat betreft loopbaanperspectieven; en inzake kansen voor het verwerven en verbeteren van vaardigheden en kwalificaties.
23. De huidige regels inzake arbeidsverhoudingen en de bestaande modellen van sociale zekerheid kunnen, waar nodig, verder worden verbeterd zodat ook nieuwe vormen van werk eronder vallen. De uitdaging ligt erin ervoor te zorgen dat dynamische, innovatieve arbeidsmarkten, die van essentieel belang zijn voor het concurrentievermogen van de EU, op zodanige wijze worden gereguleerd dat er een toereikend en proportioneel beschermingsniveau voor alle werknemers wordt gewaarborgd, evenals een hoge productiviteit, waardoor wordt bijgedragen tot de verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden in de EU.

24. Deze reeks conclusies bouwt voort op eerdere werkzaamheden en op politieke intentieverklaringen die de Raad, het Europees Parlement, de Commissie en andere actoren op dit gebied hebben afgelegd, met inbegrip van de in bijlage I vermelde documenten.

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE

VERZOEKT DE LIDSTATEN OM, overeenkomstig hun bevoegdheden, rekening houdend met nationale omstandigheden en met inachtneming van de rol en de autonomie van de sociale partners:

25. integrale nationale strategieën voortdurend te actualiseren en indien nodig nader te ontwikkelen die zien op de veranderende arbeidswereld en een levensloopbenadering bieden, de uitdagingen aangaan waarmee burgers worden geconfronteerd in de verschillende stadia van hun beroepsleven, en de ontwikkeling te stimuleren van instrumenten waarmee deze strategieën beter kunnen worden uitgevoerd.
26. instrumenten voor prognoses over de arbeidsmarkt verder te ontwikkelen, rekening houdend met de digitaliserings- en automatiseringsprocessen, met als doel te anticiperen op tendensen en richting te geven aan het beleid inzake onderwijs, opleiding en werkgelegenheid, zodat de beroepsbevolking zich voortdurend kan aanpassen aan veranderingen op de arbeidsmarkt, met waar nodig een rol voor Cedefop en Eurofound.
27. de ontwikkeling te bevorderen van nuttige praktische kennis, van vaardigheden en competenties vanaf jonge leeftijd gedurende het hele arbeidsleven, onder andere digitale, cognitieve, emotionele en ondernemersvaardigheden, alsook geestelijk welbevinden, die essentieel zijn voor integratie in de arbeidsmarkt, voor een hogere productiviteit, voor een leven lang leren en voor een succesvolle overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt en tussen banen.
28. de samenwerking tussen de lidstaten te versterken, onder meer met het oog op de aanpassing van hun onderwijs- en opleidingsstelsels aan de evolutie van de arbeidsmarkt, onder meer door te zorgen voor aanpassingsvermogen en creativiteit, en door het ondersteunen van een leven lang leren voor iedereen.

29. flexibelere en toegankelijker vormen van leren te ontwikkelen, met inbegrip van leren op de werkplek, praktijkopleidingen, innovatieve leermethoden, niet-formele opleiding en zelfleren en het gebruik van online leermiddelen. Dat zou de geografische mobiliteit en de beroepsmobiliteit verder vergemakkelijken evenals de overgang tussen banen en tussen arbeidsmarktposities, te weten werkend, werkloos en economisch inactief gedurende hun hele arbeidsleven.
30. openbare en in voorkomend geval particuliere arbeidsbureaus aan te moedigen digitale instrumenten te gebruiken om vraag naar en aanbod van werk beter op elkaar te laten aansluiten, met inachtneming van de geldende voorschriften inzake gegevensbescherming. Het maatwerk bij activering en motivering, de steun bij het vinden van werk en de toelating tot opleiding zouden hierdoor verbeterd kunnen worden, rekening houdend met ieders specifieke kenmerken en behoeften, en met de huidige en toekomstige tendensen op de arbeidsmarkt.
31. een evaluatie te maken van beleidsmaatregelen die werknemers helpen te profiteren van regelingen voor mobiele en flexibele arbeid, respect te bevorderen voor een gezonde balans tussen werk en privé en het recht te bevorderen van werknemers om niet digitaal verbonden te zijn buiten de werkuren.
32. toegankelijkheid in de wereld van digitaal werken te promoten en instrumenten en technologieën te steunen die kunnen bijdragen aan een betere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van personen met een handicap.
33. voort te gaan met de uitvoering van de Aanbevelingen van de Raad tot invoering van bijscholingstrajecten, inzake een kwaliteitskader voor stages, inzake een Europees kader voor hoogwaardige en doeltreffende leerlingplaatsen en inzake sleutelcompetenties voor een leven lang leren.

VERZOEKT DE LIDSTATEN EN DE EUROPESE COMMISSIE OM, overeenkomstig hun respectieve bevoegdheden, rekening houdend met nationale omstandigheden en met inachtneming van de rol en de autonomie van de sociale partners

34. genderstereotypen te voorkomen en te bestrijden, de gendersegregatie op de arbeidsmarkt terug te dringen en participatie van vrouwen in de ICT-sector aan te moedigen, onder meer door bewustmakingsacties onder jonge vrouwen en meisjes en hun ouders, en door educatieve campagnes, alsmede de ontwikkeling te bevorderen van digitale basisvaardigheden voor zowel vrouwen als mannen.

35. in het beleid inzake werkgelegenheid en sociale zekerheid rekening te houden met de nieuwe vormen van arbeid, en aandacht te schenken aan passende beschermingsmaatregelen voor verschillende categorieën werknemers.
36. gebruik te maken van de mogelijkheden die de sociale economie, met inbegrip van sociale ondernemingen, biedt om duurzame en fatsoenlijke banen te creëren, sociale rechtvaardigheid voor iedereen te verbeteren en regionale en sociale verschillen te verkleinen.
37. regelmatige uitwisselingen met de Europese en nationale sociale partners te organiseren in de context van de tripartiete dialoog over de toekomst van werk en over maatregelen om de Europese arbeidsmarkten aan te passen aan veranderingen als gevolg van de digitalisering en automatisering.
38. de samenwerking tussen de lidstaten te intensiveren ter facilitering van wederzijds leren en het uitwisselen van goede praktijken voor alles wat verband houdt met de toekomst van werk.
39. instrumenten te ontwikkelen en aan te vullen voor het in kaart brengen van de belangrijkste ontwikkelingen in de lidstaten in verband met de toekomst van werk en de daarmee verband houdende ontwikkelingen op de mondiale arbeidsmarkten, met name voor zover zij van invloed zijn op Europese arbeidsmarkten.
40. te zoeken naar manieren waarop het volgend meerjarig financieel kader de lidstaten zou kunnen blijven ondersteunen bij hun inspanningen om zich aan te passen aan de zich voltrekkende ingrijpende veranderingen op de arbeidsmarkt, met inbegrip van de groeiende behoefte aan geschoold personeel.
41. zich te blijven inspannen rekening houdend met de beginselen ter zake in de Europese pijler van sociale rechten om een levensloopbenadering te steunen die gericht is op de toekomstige arbeidsorganisatie;
42. in internationale fora op dit gebied, zoals de IAO, de G7, de G20 en de OESO, de Europese benadering van de uitdagingen in verband met de toekomst van werk, te bepleiten.
43. mobiliteit op EU-niveau te vergemakkelijken via mechanismen die bepalen welke sectoren vaardigheden nodig hebben en door werklozen te helpen hun kansen te grijpen op de EU-arbeidsmarkt, voor ogen houdend dat er een regionaal evenwicht moet zijn.

ROEPT HET COMITÉ VOOR DE WERKGELEGENHEID EN HET COMITÉ VOOR SOCIALE BESCHERMING OP

44. de gevolgen van de toenemende robotisering en automatisering op werkgelegenheids- en sociaal gebied goed in het oog te houden en de Raad te helpen bij het formuleren van reacties op deze ontwikkelingen, met bijzondere nadruk op werkgelegenheidskansen voor werknemers in de zwaarst getroffen sectoren; en
45. erop te blijven toezien dat het beleid inzake sociale bescherming adequaat en betaalbaar is gelet op de huidige demografische verandering en de veranderingen in de arbeidswereld, met gebruikmaking van bestaande instrumenten.

Referenties**1. EU Interinstitutioneel**

- Europese pijler van sociale rechten
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/white_paper_on_the_future_of_europe_nl.pdf

2. Raad:

- Conclusies van de Raad van 9 maart 2015 "De ontwikkeling naar meer inclusieve arbeidsmarkten" (7017/15).
- Conclusies van de Raad "De bevordering van de sociale economie als belangrijkste motor van economische en sociale ontwikkeling in Europa", aangenomen op 7 december 2015 (15071/15).
- Conclusies van de Raad van 15 juni 2017 "Naar strategieën om werk lonend te maken" (9647/17).
- Conclusies van de Raad "De vaardigheden van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt van de EU verbeteren" (6889/17).
- Conclusies van de Raad over aangescherpte maatregelen om horizontale gender-segregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt tegen te gaan (15468/17)
- Conclusies van de Raad over de toekomst van werk: making it e-Easy (15506/17)
- Aanbeveling van de Raad inzake een kwaliteitskader voor stages (PB C 88 van 27.3.2014, blz. 1-4)
- Aanbeveling van de Raad van 19 december 2016 tot invoering van bijscholingstrajecten (PB C 484, 24.12.2016, blz. 1-6)
- Aanbeveling van de Raad van 15 maart 2018 voor een Europees kader voor hoogwaardige en doeltreffende leerlingplaatsen (PB C 153, 2.5.2018, blz. 1-6)
- Aanbeveling van de Raad van 22-23 mei 2018 inzake sleutelcompetenties voor een leven lang leren (8299/18).

3. Europese Commissie:

- Advies van het Raadgevend Comité voor gelijke kansen van mannen en vrouwen over hoe seksesegregatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan
http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Mededeling over De toekomstige leiders van Europa: het starters- en opschalings-initiatief (COM(2016) 733 final)
- Werkdocument van de diensten van de Commissie "Verslag van 2017 over de gelijkheid van vrouwen en mannen in de Europese Unie" (SWD(2017) 108 final).
- Coalitie voor digitale vaardigheden en banen
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- Mededeling over een nieuwe agenda voor vaardigheden voor Europa: Samenwerken ter versterking van het menselijk kapitaal, de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en het concurrentievermogen (COM(2016) 381 final)
- Mededeling over kunstmatige intelligentie voor Europa (COM(2018) 237 final)

4. Europees Parlement:

- Resolutie van het Europees Parlement van 28 april 2016 over gendergelijkheid en het versterken van de positie van de vrouw in het digitale tijdperk (P8_TA(2016)0204).

5. Andere

- Economisch en Sociaal Comité, Advies over de toekomst van werk – kennis en vaardigheden verwerven die nodig zijn voor toekomstige banen [verkennend advies op verzoek van het Bulgaarse voorzitterschap] (SOC 570)
- Onderzoeksnota van het EIGE — over "Vrouwen en mannen in de ICT: een kans voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven" (2018)
- OESO-rapport "Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work" (maart 2015).
- OESO-nota "Future of Work and Skills" - gepresenteerd tijdens de tweede zitting van de Werkgroep werkgelegenheid van de G20 in februari 2017
- Eurofound (2017), Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects