

Bruksela, 21 czerwca 2018 r.
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

WYNIK PRAC

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Data:	21 czerwca 2018 r.
Do:	Delegacje
Nr poprz. dok.:	10057/18
Dotyczy:	Przyszłość pracy: podejście uwzględniające cykl życia – Konkluzje Rady (21 czerwca 2018 r.)

Delegacje otrzymują w załączeniu konkluzje Rady pt. „Przyszłość pracy: podejście uwzględniające cykl życia” przyjęte przez Radę EPSCO w dniu 21 czerwca 2017 r.

Przyszłość pracy: podejście uwzględniające cykl życia

– Konkluzje Rady

MAJĄC NA UWADZE, CO NASTĘPUJE:

1. Rozwój technologiczny, globalizacja i zmiany demograficzne – przebiegające dynamicznie i na niespotykaną dotąd skalę – dogłębnie i nieodwracalnie przekształcają wiele aspektów organizacji społeczeństwa w XXI w., włącznie ze światem pracy. Transformację tę napędzają przede wszystkim automatyzacja i cyfryzacja, przyspieszone szybkim postępem w dziedzinie sztucznej inteligencji. W Europie skutkuje to rosnącym zapotrzebowaniem na wykwalifikowanych pracowników w niektórych kluczowych sektorach, czemu z drugiej strony często towarzyszy szereg wyzwań społecznych, takich jak starzenie się społeczeństwa, utrzymujące się różnice w traktowaniu płci czy stereotypy płciowe dotyczące zawodów.
2. Trwająca transformacja niesie za sobą zarówno możliwości, jak i wyzwania. Z jednej strony może być siłą napędową innowacji, wzrostu gospodarczego i tworzenia nowych miejsc pracy dobrej jakości, a także spowodować zwiększenie wydajności pracy, poprawę ochrony pracowników i wydłużenie czasu wolnego, a przez to umożliwić godzenie pracy z życiem prywatnym. Ponadto może przyczynić się do poprawy ogólnego dobrostanu obywateli, a także do zaoferowania nowych możliwości ludziom ze słabszych grup społecznych, w tym osobom z niepełnosprawnościami. Nowe technologie mogą też ułatwić aktywność obywatelską. Z drugiej strony trwająca transformacja może również sprawić, że niektóre rodzaje pracy będą ulegać znacznym przekształceniom lub zniknąć, powodując zwiększenie strukturalnego bezrobocia niektórych kategorii pracowników, tworząc nowe nierówności i prowadząc do polaryzacji rynku pracy zwłaszcza w wyniku ubywania miejsc pracy średniego szczebla.
3. Interesariusze, w tym rządy, pracodawcy, pracownicy, partnerzy społeczni i społeczeństwo obywatelskie muszą dobrze rozumieć zachodzące procesy przemian, by móc na nie reagować i je kształtować oraz by propagować inkluzywny i sprawiedliwy charakter rynku pracy.

4. Podejście do trwającego procesu zmian uwzględniające cykl życia pozwala opracowywać zintegrowane i włączające polityki oparte na specyficznym potencjale poszczególnych osób. Do kluczowych elementów w kontekście polityki kształcenia, szkolenia, zatrudnienia i polityki społecznej należą: aspekt płci, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym; ochrona socjalna; godne i bezpieczne warunki pracy, w tym bezpieczeństwo i higiena pracy oraz czas pracy; umiejętności oraz uczenie się przez całe życie; rozwój kariery zawodowej; aktywne starzenie się, a także wsparcie w momencie zmiany statusu, obejmujące polityki ułatwiające powrót do pracy.
5. Polityki i usługi w zakresie edukacji i rozwoju we wczesnym dzieciństwie opracowywane w kontekście podejścia uwzględniającego cykl życia należą do najważniejszych narzędzi mających służyć rozwijaniu praktycznej wiedzy, umiejętności i zdolności fizycznych od najmłodszych lat, w tym podstawowych umiejętności poznawczych, społecznych i emocjonalnych niezbędnych do tego, by osiągnąć sukces w szybko zmieniających się warunkach.
6. W czasach zmian, rozwijanie w Europie ekosystemów gospodarki społecznej może zapewnić pracownikom, w tym osobom ze słabszych grup społecznych, dobrą podstawę zwiększenia swoich obecnych i przyszłych szans na zatrudnienie i zdolności dostosowawczych. Także cyfryzacja i nowe technologie mogą zapewnić narzędzia tworzenia nowych modeli biznesowych opartych na takich wartościach, jak sprawiedliwość, włączający charakter i solidarność. Cyfrowe dobra wspólne, na przykład otwarte oprogramowanie, szeroko rozwijane i stosowane przez podmioty gospodarki społecznej, mogą odgrywać istotną rolę w propagowaniu sprawiedliwego wykorzystywania zasobów i technologii informacyjnych. Wartości gospodarki społecznej mogą też pomóc w sterowaniu rozwojem cyfrowych dóbr wspólnych w taki sposób, by był korzystny.
7. Przyszłość pracy to istotny temat w światowym programie działań. Wkładem Międzynarodowej Organizacji Pracy w trwające dyskusje jest na przykład inicjatywa „Przyszłość pracy”, podjęta z okazji stulecia istnienia organizacji, oraz idące w ślad za nią powołanie Światowej Komisji Wysokiego Szczebla, która na początku 2019 r. opublikuje ukierunkowane na działania sprawozdanie.

8. Na szczęblu europejskim Komisja Europejska, państwa członkowskie i Parlament Europejski aktywnie reagują na zachodzące zmiany. Proklamowany w 2017 r. Europejski filar praw socjalnych służy jako przewodnik ku osiągnięciu pozytywnych wyników w zakresie zatrudnienia i sytuacji społecznej w odpowiedzi na obecne i przyszłe wyzwania. Konkretnie inicjatywy podjęte przez Komisję Europejską to m.in. „Europejski program na rzecz umiejętności”, obejmujący zalecenie w sprawie ścieżek poprawy umiejętności, pakiet na rzecz modernizacji edukacji i inwestowania w młodzież oraz agenda cyfrowa 2020, a także komunikat w sprawie sztucznej inteligencji dla Europy. W grudniu 2017 r. Rada przyjęła konkluzje pt. „Przyszłość pracy: e-ewolucja”. W marcu 2018 r. odbyła się w Sofii konferencja na wysokim szczęblu pod hasłem *Przyszłość pracy: podejście uwzględniające cykl życia* zorganizowana wspólnie przez prezydencję bułgarską i Komisję. Przyszłość pracy omawiano również na forum Komitetu ds. Zatrudnienia (EMCO) i Komitetu Ochrony Socjalnej (SPC). Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny przyjął, na wniosek prezydencji bułgarskiej, opinię rozpoznawczą dotyczącą przyszłości pracy i umiejętności. Swoje poglądy wyrazili także europejscy partnerzy społeczni, m.in. w kontekście regularnego trójstronnego szczytu społecznego.

RYNEK PRACY, ZMIANA STATUSU I ZATRUDNIENIE

9. Przejmowanie przez maszyny zadań wykonywanych dotychczas przez ludzi nabiera tempa, powodując istotne skutki na rynku pracy, ponieważ coraz więcej czynności można potencjalnie zautomatyzować. Skutki te są dwojakie: zwiększone zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników i innych pracowników z odpowiednimi umiejętnościami połączone z przewidywalnym zmniejszeniem możliwości zatrudnienia dla pracowników nieposiadających właściwych umiejętności. Podmioty kształtujące politykę muszą wskazać sektory, w których miejsca pracy są zagrożone ze względu na automatyzację lub cyfryzację, a także obszary i zawody, w których miejsca pracy będą powstawać. Kwestiami wymagającymi dalszej uwagi są wpływ zachodzących obecnie zmian na te rodzaje pracy, które będą ulegać przekształceniom, lecz nie znikną, oraz skutki regionalne zachodzących zmian.

10. Coraz krótszy cykl innowacji sprawia, że wzrasta znaczenie mechanizmów prognozowania na potrzeby rynku pracy, opierających się na informacjach o przyszłych trendach w zakresie podaży pracy i popytu na nią. Takie prognozowanie będzie podstawą polityk, które posłużą towarzyszeniu pracownikom i wspieraniu ich w coraz częstszych zmianach kariery zawodowej i statusu na rynku pracy. W tym kontekście ważne jest opracowywanie wszechstronnych polityk aktywizacji mających motywować osoby poszukujące pracy do aktywnego ubiegania się o zatrudnienie, zwiększać ich szanse na zatrudnienie oraz poszerzyć ich możliwości w zakresie dostępu do rynku pracy, pozostania na tym rynku i czynienia postępów. Takie polityki aktywizacji mogą również ułatwić integrację nowo przybyłych obywateli państw trzecich, którzy przebywają u nas legalnie, przy poszanowaniu krajowych kompetencji zapisanych w Traktatach oraz z uwzględnieniem zmian zachodzących w gospodarce.
11. Rola służb zatrudnienia jako podmiotu pośredniczącego i ułatwiającego także ewoluje i, w zależności od uwarunkowań krajowych, w coraz większym stopniu obejmuje działanie w partnerstwie z przedsiębiorstwami i innymi odnośnymi podmiotami, także przy świadczeniu usług podstawowych, takich jak doradztwo zawodowe, poradnictwo zawodowe, usługi w zakresie przekwalifikowania, walidacja umiejętności i organizowanie szkolenia, w tym zapewnianie ukierunkowanego wsparcia, przygotowania zawodowego i staży. Wykorzystywanie platform cyfrowych i narzędzi internetowych obok metod tradycyjnych daje służbom zatrudnienia nowe możliwości w zakresie radzenia sobie z bieżącymi zmianami – którą to kwestię należy dokładniej zbadać – na przykład w kontekście pracy na rzecz osób biernych zawodowo, a także w kontekście dokonywania oceny skuteczności aktywnych polityk rynku pracy. Ścisła współpraca między służbami zatrudnienia a przedsiębiorstwami jest niezbędna, by w pełni wykorzystać pojawiające się możliwości.
12. W nadchodzących dekadach w większości krajów europejskich spodziewany jest znaczny spadek odsetka ludności aktywnej zawodowo. Starzenie się społeczeństwa doprowadzi prawdopodobnie do znacznej realokacji pracy i innych zasobów pomiędzy sektorami i zawodami, po części w wyniku przekierowania potrzeb konsumentów z dóbr trwałego użytku na usługi. Mobilność geograficzna i zawodowa pracowników musi funkcjonować odpowiednio, co oznacza, że musi być zrównoważona pod względem społecznym, gospodarczym i regionalnym.

13. W erze cyfryzacji technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT) stanowią na unijnym rynku pracy istotne źródło nowych – w znacznej większości charakteryzujących się wysoką jakością i wysoko płatnych – miejsc pracy. Branża ICT cierpi jednak z powodu stałego niedoboru wyszkolonych pracowników i znacznej segregacji płciowej. Ta nierównowaga płci jest związana ze stereotypami kulturowymi oraz postrzeganiem przedmiotów STEM (nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka) i kariery zawodowej w branży ICT jako zarezerwowanych dla mężczyzn. Konieczne jest zapewnienie, by kobiety mogły korzystać z możliwości w tej dziedzinie. Dlatego w ramach systemu kształcenia i szkolenia, jak i usług poradnictwa zawodowego, należy podejmować systematyczne działania przeciwdziałające stereotypom i dyskryminacji i je zwalczające oraz zachęcać zarówno kobiety, jak i mężczyzn do dokonywania niestereotypowych wyborów. Aby zaradzić niedoborom umiejętności w zakresie ICT we wszystkich zawodach i sektorach, potrzeba zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Zwiększenie udziału kobiet w sektorze ICT sprzyjałoby innowacjom cyfrowym we wszystkich dziedzinach, także w sektorze zdrowia, edukacji i opieki (EHW). Ponadto szkolenie zawodowe powinno kłaść nacisk na potrzebę zwiększenia umiejętności cyfrowych pracowników w całym cyklu życia, ze szczególnym zwróceniem uwagi na pracujące osoby dorosłe o niskim poziomie umiejętności cyfrowych.
14. Dostosowanie społeczeństw, przedsiębiorstw i osób indywidualnych do rozwoju cyfrowego powinno również uwzględniać specyficzne położenie grup i osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, a także osób narażonych na większe ryzyko wykluczenia społecznego, zwłaszcza młodzieży NEET¹, starszych pracowników, legalnie przebywających na terytorium UE obywateli państw trzecich oraz osób z niepełnosprawnościami. Szczególnie ważne jest propagowanie umiejętności cyfrowych oraz ułatwianie regularnego aktualizowania podstawowych umiejętności cyfrowych. Nowe możliwości w zakresie umacniania tych podstawowych umiejętności cyfrowych można zapewnić w drodze dalszego aktywnego wdrażania zalecenia w sprawie ścieżek poprawy umiejętności oraz zalecenia w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie.

¹ Młodzież niekształcąca się, niepracująca ani nie szkoląca się.

UMIEJĘTNOŚCI ORAZ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE

15. Rosnące zapotrzebowanie na nowe lub specyficzne umiejętności powoduje transformację wymaganego profilu pracownika w wielu dziedzinach. Umiejętności cyfrowe są kluczowe do tego, by poszczególne osoby mogły zwiększyć swoje szanse na zatrudnienie i w pełni wykorzystywać nowoczesne formy uczenia się, być mobilne na rynku pracy i szybko dostosowywać się do zmian. Ważne jest zapewnienie, by zachodzące zmiany technologiczne i rozwiązania techniczne mające zastosowanie w ucyfrowionych usługach nie powodowały pozostawienia nikogo w tyle. Rośnie też zapotrzebowanie na umiejętności społeczne i poznawcze, np. umiejętności komunikacyjne i negocjacyjne oraz umiejętności w zakresie inteligencji społecznej, kreatywnego myślenia, podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów. Podstawą tych umiejętności jest dobrostan psychiczny, dzięki któremu poszczególne osoby mogą rozwijać swój potencjał oraz pracować w sposób wydajny i kreatywny. Ludziom niezbędne będą również umiejętności w zakresie przedsiębiorczości – m.in. umiejętność bycia innowacyjnym, dostrzegania możliwości i podejmowania inicjatyw. Niezbędne będą także niestandardowe zestawy umiejętności umożliwiające reagowanie na rozwój sytuacji, np. związane z wymiarem etycznym robotyzacji.
16. Zachodzące zmiany technologiczne oznaczają, że wiele osób, które dzisiaj są dziećmi, podejmie pracę w zawodach, które w tej chwili jeszcze nie istnieją. Uczniom i studentom potrzebne są zatem porady dotyczące istniejących i powstających możliwości zatrudnienia, które to porady pomogą im podejmować świadome decyzje co do wyboru studiów i przyszłej kariery zawodowej.
17. Także systemy kształcenia i szkolenia należy dostosować w taki sposób, by oferowały obywatelom więcej możliwości nabywania i aktualizowania, przez całe życie, niezbędnych kompetencji kluczowych, w tym umiejętności cyfrowych, znajomości języków oraz kompetencji w zakresie nauk przyrodniczych, umiejętności uczenia się, przedsiębiorczości i innowacyjności.
18. Fundamentalne znaczenie dla skutecznego zarządzania przyszłymi wymogami w zakresie zatrudnienia ma współpraca między wszystkimi interesariuszami. Kluczową rolę w tym procesie odgrywają partnerzy społeczni, a przede wszystkim pracodawcy, pomagają oni bowiem w utrzymaniu zdolności adaptacyjnych pracowników i przyczyniają się do podniesienia jakości kształcenia i szkolenia. Pracodawcy powinni być aktywnie zaangażowani w rozwijanie potencjału swoich pracowników przez całe ich życie zawodowe, a w tym celu powinni zapewniać warunki sprzyjające ustawicznemu szkoleniu i rozwijaniu umiejętności – zarówno formalnemu, pozaformalnemu, jak i nieformalnemu.

NOWE FORMY PRACY I WARUNKI PRACY

19. Konieczne jest zapewnienie sprawiedliwego rozdziału w społeczeństwie korzyści płynących z nowych form pracy poprzez stosowanie odpowiednich polityk podatkowych, polityk społecznych oraz polityk w zakresie kształtowania wynagrodzeń.
20. Wiele nowych modeli zatrudnienia umożliwia większą elastyczność organizacji pracy, w tym określanie tego, kiedy, jak długo i gdzie się pracuje. Technologie ICT, które utorowały drogę tym zmianom, mogą także ułatwić równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i korzystnie na nią wpływać; niemniej jednak możliwość pracy w dowolnym miejscu i w dowolnym czasie może tej równowadze także zagrozić.
21. W razie potrzeby należy przedsięwziąć środki, aby zapewnić godną pracę osobom w niestandardowych stosunkach pracy, w tym poprzez dostosowanie krajowych ram prawnych. Takim pracownikom należy, w razie konieczności, zapewnić odpowiednią i trwałą ochronę socjalną poprzez dostęp do systemów zabezpieczenia społecznego, a polityki w zakresie ochrony socjalnej powinny być zrównoważone z politykami czynienia pracy opłacalną. Ponadto istotne jest dążenie do zapewnienia, by osoby w niestandardowych stosunkach pracy były reprezentowane w dialogu społecznym i mogły korzystać z rokowań zbiorowych.
22. Co do jakości miejsc pracy jednym z głównych wyzwań na przyszłość jest to, jak zapewnić dalszą poprawę ogólnych warunków pracy. Wszystkie rodzaje zatrudnienia powinny być zgodne z mającym zastosowanie prawodawstwem, jeśli chodzi o środowisko pracy (w tym bezpieczeństwo i higienę pracy), z uwzględnieniem nasilenia pracy, jeśli chodzi o czas trwania i podział czasu pracy (zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym), jeśli chodzi o niedyskryminację pod względem perspektyw rozwoju kariery zawodowej, a także jeśli chodzi o możliwości nabywania i podnoszenia umiejętności i kwalifikacji.
23. W obecnych przepisach dotyczących stosunków pracy oraz w istniejących modelach ochrony socjalnej można, w razie konieczności, wprowadzić dalsze udoskonalenia, tak by te przepisy i modele obejmowały nowe formy zatrudnienia. Wyzwanie polega na zapewnieniu, by dynamiczne i innowacyjne rynki pracy, kluczowe dla konkurencyjności UE, były uregulowane w sposób, który zapewni odpowiedni i proporcjonalny poziom ochrony wszystkim pracownikom, a także wysoką wydajność, a przez to przyczyni się do poprawy warunków życia i pracy w całej UE.

24. Niniejsze konkluzje opierają się na wcześniejszych pracach i zobowiązaniach politycznych podjętych w tej dziedzinie przez Radę, Parlament Europejski, Komisję i innych właściwych interesariuszy, w tym na dokumentach wymienionych w załączniku I.

RADA UNII EUROPEJSKIEJ

WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, BY zgodnie z ich kompetencjami, z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych i z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych:

25. stale aktualizowały i, w stosownych przypadkach, opracowały kompleksowe krajowe strategie, które pozwolą dostosować się do zmian w świecie pracy, będą obejmowały podejście uwzględniające cykl życia i podejmą wyzwania, przed jakimi stoją obywatele na poszczególnych etapach życia zawodowego, a także by sprzyjały rozwijaniu narzędzi, które umożliwią lepsze wdrożenie tych strategii.
26. kontynuowały opracowywanie narzędzi prognozowania na potrzeby rynku pracy, z uwzględnieniem procesów cyfryzacji i automatyzacji, tak aby przygotowywać się na nowe trendy i ukierunkować polityki w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia i tym samym stale dostosowywać siłę roboczą do zmian na rynku pracy, w razie potrzeby, przy udziale Cedefop i Eurofound.
27. propagowały rozwój odpowiedniej wiedzy, umiejętności i kompetencji praktycznych od najmłodszych lat poprzez całe życie zawodowe; chodzi tu m.in. o umiejętności cyfrowe, poznawcze, emocjonalne i w zakresie przedsiębiorczości, a także o dobrostan psychiczny, mają one bowiem kluczowe znaczenie dla integracji na rynku pracy, dla wyższej wydajności i dla uczenia się przez całe życie oraz są niezbędne do tego, by skutecznie radzić sobie z przechodzeniem od etapu edukacji do etapu zatrudnienia i przy zmianach miejsca pracy.
28. zacieśniły współpracę między państwami członkowskimi, w tym z myślą o dostosowaniu swoich systemów kształcenia i szkolenia do ewolucji rynku pracy, w tym poprzez zapewnienie zdolności adaptacyjnych i kreatywności oraz poprzez wspieranie powszechnego uczenia się przez całe życie.

29. opracowywały i oferowały bardziej elastyczne i dostępne formy uczenia się, w tym uczenie się oparte na pracy, szkolenie w miejscu pracy, innowacyjne metody uczenia się, szkolenie pozaformalne oraz samodzielne uczenie się i wykorzystywanie internetowych narzędzi uczenia się. Pozwoliłoby to jeszcze bardziej ułatwić mobilność geograficzną i zawodową oraz zmianę miejsca pracy, a także przechodzenie między różnymi statusami na rynku pracy: zatrudnieniem, bezrobociem i biernością zawodową w trakcie całego życia zawodowego.
30. wspierały wykorzystywanie przez publiczne i, w stosownych przypadkach, prywatne służby zatrudnienia narzędzi cyfrowych w celu lepszego dopasowywania podaży pracy i popytu na nią, przy czym przestrzegane powinny być mające zastosowanie przepisy o ochronie danych. To pozwoliłoby udoskonalić zindywidualizowane sposoby podejścia do aktywizacji i motywacji, wsparcie w poszukiwaniu pracy i dostęp do szkolenia, z uwzględnieniem szczególnych cech i potrzeb każdej osoby, a także obecnych i przyszłych trendów rynku pracy.
31. dokonały oceny polityk pomagających pracownikom wykorzystywać mobilne i elastyczne rozwiązania w zakresie pracy oraz propagowały szacunek dla zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i prawo pracowników do „wylogowania się” z pracy po godzinach pracy.
32. propagowały dostępność w cyfrowym świecie pracy oraz narzędzia i technologie wspierające, które mogą zwiększać szanse na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami.
33. kontynuowały wdrażanie zaleceń Rady dotyczących: ścieżek poprawy umiejętności, ram jakości staży, europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego oraz kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie.

WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE I KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, BY zgodnie z ich odpowiednimi kompetencjami, z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych i z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych:

34. zwalczały stereotypy płciowe i zapobiegały im, zmniejszyły segregację płciową na rynku pracy oraz propagowały udział kobiet w sektorze ICT, w tym poprzez inicjatywy zwiększające świadomość skierowane do młodych kobiet i dziewcząt, a także ich rodziców, oraz poprzez kampanie edukacyjne, jak również by propagowały rozwój podstawowych umiejętności cyfrowych zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn.

35. uwzględniały nowe formy pracy w politykach zatrudnienia i ochrony socjalnej oraz propagowały odpowiednie zabezpieczenia dla poszczególnych kategorii pracowników.
36. wykorzystywały szanse oferowane przez gospodarkę społeczną, w tym przedsiębiorstwa społeczne, w zakresie tworzenia stabilnych i godnych miejsc pracy, zapewnienia wszystkim większej sprawiedliwości społecznej i ograniczenia nierówności regionalnych i społecznych.
37. regularnie porozumiewały się z europejskimi i krajowymi partnerami społecznymi w kontekście dialogu trójstronnego o przyszłości pracy i o środkach, które mają dostosować europejskie rynki pracy do zmian związanych z cyfryzacją i automatyzacją.
38. zacieśniały współpracę między państwami członkowskimi w celu ułatwienia wzajemnego uczenia się i wymiany dobrych praktyk w kwestiach dotyczących przyszłości pracy.
39. w dalszym ciągu opracowywały i uzupełniały narzędzia służące mapowaniu kluczowych wydarzeń dotyczących przyszłości pracy w państwach członkowskich i powiązanych wydarzeń na globalnych rynkach pracy, w szczególności w zakresie, w jakim mają one wpływ na europejskie rynki pracy.
40. przeanalizowały możliwe sposoby, w jakie nowe wieloletnie ramy finansowe mogłyby dalej wspierać państwa członkowskie w ich dążeniu do dostosowania się do bieżących radykalnych zmian na rynku pracy, w tym do rosnącego zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników.
41. nie ustawały w wysiłkach, przy zachowaniu odpowiednich zasad określonych w Europejskim filarze praw socjalnych, służących wspieraniu stosowania podejścia uwzględniającego cykl życia do przyszłej organizacji pracy.
42. propagowały europejskie podejście do wyzwań związanych z przyszłością pracy na odpowiednich forach międzynarodowych, takich jak Międzynarodowa Organizacja Pracy, grupa G-7, grupa G-20 oraz OECD.
43. ułatwiały mobilność na szczeblu UE za pośrednictwem mechanizmów identyfikujących sektory, w których występuje zapotrzebowanie na umiejętności, oraz poprzez pomaganie bezrobotnym w wykorzystywaniu szans na unijnym rynku pracy, z uwzględnieniem konieczności zapewnienia równowagi regionalnej.

WZYWA KOMITET DS. ZATRUDNIENIA I KOMITET OCHRONY SOCJALNEJ, BY:

44. uważnie śledziły skutki robotyzacji i automatyzacji w dziedzinie zatrudnienia i kwestii społecznych oraz by wspierały Radę w reagowaniu na te zmiany, przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na możliwości zatrudnienia pracowników w najbardziej dotkniętych tymi zjawiskami sektorach; oraz
45. z wykorzystaniem istniejących instrumentów nadal monitorowały adekwatność i stabilność polityk w zakresie ochrony socjalnej w kontekście bieżących zmian demograficznych oraz zmian w świecie pracy.

Dokumenty źródłowe**1. Międzyinstytucjonalne na szczeblu UE**

- Europejski filar praw socjalnych
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pl.pdf.

2. Rada:

- Konkluzje Rady przyjęte w dniu 9 marca 2015 r. pt. „Ku rynkom pracy bardziej sprzyjającym włączeniu społecznemu” (dok. 7017/15)
- Konkluzje Rady przyjęte w dniu 7 grudnia 2015 r. pt. „Propagowanie gospodarki społecznej jako siły napędowej rozwoju gospodarczego i społecznego w Europie” (dok. 15071/15)
- Konkluzje Rady z dnia 15 czerwca 2017 r. pt. „Ku strategiom służącym czynieniu pracy opłacalną” (dok. 9647/17)
- Konkluzje Rady pt. „Wzmacnianie umiejętności kobiet i mężczyzn na unijnym rynku pracy” (dok. 6889/17)
- Konkluzje Rady pt. „Wzmocnione środki na rzecz ograniczania poziomej segregacji płciowej w edukacji i zatrudnieniu” (dok. 15468/17)
- Konkluzje Rady pt. „Przyszłość pracy: e-ewolucja” (dok. 15506/17)
- Zalecenie Rady w sprawie ram jakości staży (Dz.U. C 88 z 27.3.2014, s. 1–4)
- Zalecenie Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności (Dz.U. C 484 z 24.12.2016, s. 1–6)
- Zalecenie Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego (Dz.U. C 153 z 2.5.2018, s. 1–6)
- Zalecenie Rady z dnia 22–23 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (dok. 8299/18).

3. Komisja Europejska:

- Opinia Komitetu Doradczego ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn na temat sposobów przewyższania segregacji rynku pracy
http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Komunikat pt. „Przyszli liderzy Europy: inicjatywa na rzecz przedsiębiorstw typu start-up i przedsiębiorstw scale-up” (COM(2016) 733 final)
- Dokument roboczy służb Komisji pt. „Sprawozdanie za rok 2017 w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej” (SWD(2017) 108 final)
- Koalicja na rzecz umiejętności cyfrowych i zatrudnienia
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- Komunikat pt. „Nowy europejski program na rzecz umiejętności: Wspólne działania na rzecz wzmocnienia kapitału ludzkiego, zwiększania szans na zatrudnienie i konkurencyjności” (COM(2016) 381 final)
- Komunikat pt. „Sztuczna inteligencja dla Europy” (COM(2018) 237 final).

4. Parlament Europejski:

- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 28 kwietnia 2016 r. w sprawie równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet w erze cyfrowej (P8_TA(2016)0204).

5. Inne

- Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego pt. „Przyszłość pracy – zdobywanie odpowiedniej wiedzy i umiejętności w celu zaspokojenia potrzeb przyszłego rynku pracy” [opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji bułgarskiej] (SOC 570)
- Nota analityczna Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) pt. „Women and men in ICT: a chance for better work-life balance” („Kobiety i mężczyźni w ICT: szansa na lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym”) (2018 r.)
- Sprawozdanie OECD pt. „Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work” („Zdrowy umysł, zdrowa praca: od dowodów do praktyki w zakresie zdrowia psychicznego i pracy”) (marzec 2015 r.)
- Publikacja OECD pt. „Przyszłość pracy i umiejętności” – dokument zaprezentowany na drugim posiedzeniu grupy roboczej państw G-20 ds. zatrudnienia (luty 2017 r.)
- Publikacja Eurofound pt. „Niestandardowe formy zatrudnienia: najnowsze trendy i dalsze perspektywy” (2017 r.).