

V Bruseli 21. júna 2018
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

VÝSLEDOK ROKOVANIA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Dátum:	21. júna 2018
Komu:	Delegácie
Č. predch. dok.:	10057/18
Predmet:	Budúcnosť práce: celoživotný prístup - závery Rady (21. júna 2018)

Delegáciám v prílohe zasielame závery Rady na tému „Budúcnosť práce: celoživotný prístup“, ktoré prijala Rada EPSCO 21. júna 2018.

Budúcnosť práce: celoživotný prístup

– závery Rady

KEDŽE

1. Dynamický technologický vývoj, globalizácia a demografické zmeny, všetky v nebývalom rozsahu, do hĺbky a nenávratne pretvárajú mnohé aspekty organizácie spoločnosti v 21. storočí, a to aj vo svete práce. Túto transformáciu spôsobuje predovšetkým automatizácia a digitalizácia, ktorých tempo sa zrýchľuje vďaka rýchlemu rozmachu umelej inteligencie. To znamená, že v Európe sa zvyšuje dopyt po kvalifikovaných pracovníkoch v niektorých kľúčových sektoroch, čo sa zas často spája so súborom sociálnych výziev, medzi ktoré patrí starnutie obyvateľstva, pretrvávajúca rodová nerovnosť a rodové stereotypy v oblasti zamestnanosti.
2. Prebiehajúca transformácia prináša tak príležitosti, ako aj výzvy. Na jednej strane môže byť motorom pre inovácie, hospodársky rast a vytváranie nových kvalitných pracovných miest a môže zvyšovať produktivitu práce, zlepšiť ochranu pracovníkov a zvýšiť množstvo voľného času, čím prispieva aj k zosúladiťovaniu pracovného a súkromného života. Môže prispieť aj k celkovému zlepšovaniu životných podmienok občanov a ponúka tiež nové príležitosti pre ľudí zo zraniteľných skupín vrátane osôb so zdravotným postihnutím. Nové technológie môžu takisto uľahčovať aktívnu občiansku angažovanosť. Na druhej strane môže prebiehajúca transformácia viesť aj k tomu, že sa určité pracovné miesta podstatne zmenia alebo zaniknú, pretože sa ňou zvyšuje štrukturálna nezamestnanosť určitých kategórií pracovníkov, vytvárajú nové nerovnosti a vedie k polarizácii trhu práce, najmä z dôvodu straty pracovných miest na strednej úrovni.
3. Zainteresované strany vrátane vlád, zamestnávateľov, pracovníkov, sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti musia tieto prebiehajúce transformačné procesy dôkladne chápať, aby na ne dokázali reagovať, formovať ich a aby dokázali podporovať inkluzívnosť a spravodlivosť na trhu práce.

4. Celoživotný prístup k prebiehajúcemu procesu zmien umožňuje rozvoj integrovaných a inkluzívnych politík založených na konkrétnom potenciáli každého jednotlivca. Medzi kľúčové prvky v kontexte vzdelávania, odbornej prípravy, zamestnanosti a sociálnych politík patrí rodový rozmer; rovnováha medzi pracovným a súkromným životom; sociálna ochrana; dôstojné a bezpečné pracovné podmienky vrátane zdravia a bezpečnosti pri práci a pracovného času; zručnosti a celoživotné vzdelávanie; kariérny rast; aktívne starnutie a podpora počas zmien postavenia na trhu práce, a to aj prostredníctvom politík návratu do práce.
5. Politiky a služby v oblasti vzdelávania a rozvoja v ranom detstve vypracované ako súčasť celoživotného prístupu patria medzi najdôležitejšie nástroje, pokiaľ ide o rozvoj praktických znalostí, zručností a fyzických schopností od raného veku, a to vrátane základných kognitívnych, sociálnych a emocionálnych zručností, ktoré deti potrebujú na to, aby uspeli v rýchlo sa meniacom prostredí.
6. V tomto čase zmien môže rozvoj sociálno-ekonomických ekosystémov v Európe poskytnúť pevný základ na zlepšenie súčasnej a budúcej zamestnateľnosti a prispôsobivosti pracovnej sily vrátane ľudí zo zraniteľných skupín. Digitalizácia a nové technológie môžu tiež poskytnúť nástroje na vytváranie nových obchodných modelov založených na hodnotách, ako sú spravodlivosť, inkluzívnosť a solidarita. Digitálne spoločné statky, napríklad slobodný softvér, ktorý vo veľkej miere vyvíjajú a používajú subjekty z oblasti sociálneho hospodárstva, by mohli zohrávať dôležitú úlohu pri presadzovaní spravodlivého využívania informačných zdrojov a technológií. Hodnoty sociálneho hospodárstva môžu tiež prispieť k nasmerovaniu vývoja digitálnych spoločných statkov priaznivým smerom.
7. Problematika budúcnosti práce má v celosvetovom meradle veľký význam. Napríklad Medzinárodná organizácia práce (MOP) prispela do prebiehajúcej diskusie iniciatívou ku stému výročiu MOP „Budúcnosť práce“ a v nadväznosti na ňu sa zriadila globálna komisia na vysokej úrovni, ktorá začiatkom roka 2019 zverejní prakticky zameranú správu.

8. Na európskej úrovni sa prebiehajúcim vývojom aktívne zaoberajú Európska komisia, členské štáty a Európsky parlament. Cieľom Európskeho piliera sociálnych práv vyhláseného v roku 2017 je slúžiť ako kompas na ceste k efektívnym výsledkom v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí pri riešení súčasných a budúcich výziev. Medzi konkrétne iniciatívy Európskej komisie patrí „program v oblasti zručností pre Európu“, vrátane odporúčania o cestách zvyšovania úrovne zručností, balík iniciatív „Modernizácia vzdelávania a investícií do mladých ľudí“ a „Digitálna agenda na rok 2020“, ako aj oznámenie o umelej inteligencii pre Európu. V decembri 2017 prijala Rada závery o budúcnosti práce: ako ju elektronicky uľahčiť. V marci 2018 usporiadalo bulharské predsedníctvo spoločne s Komisiou v Sofii konferenciu na vysokej úrovni na tému „Budúcnosť práce: celoživotný prístup“. O budúcnosti práce sa rokovalo aj v rámci Výboru pre zamestnanosť (EMCO) a Výboru pre sociálnu ochranu (SPC). Európsky hospodársky a sociálny výbor (EHSV) prijal na žiadosť bulharského predsedníctva prieskumné stanovisko k otázke budúcnosti práce/zručností. Svoje názory vyjadrili aj európski sociálni partneri, a to aj v kontexte pravidelného tripartitného sociálneho samitu.

TRH PRÁCE, ZMENA POSTAVENIA A ZAMESTNANOSŤ

9. Prenášanie úloh z ľudí na stroje sa zrýchľuje, čo významne ovplyvňuje trh práce, pretože čoraz vyšší počet úloh sa prípadne dá zautomatizovať. Vplyv je dvojaký: zvýšený dopyt po vysokokvalifikovaných pracovníkoch a ďalších pracovníkoch s vhodnými zručnosťami, a to v kombinácii s predpokladaným znižovaním pracovných príležitostí pre pracovníkov, ktorí príslušné zručnosti nemajú. Tvorcovia politik musia vymedziť tie sektory, v ktorých sú pracovné miesta v dôsledku digitalizácie a automatizácie ohrozené, ako aj odvetvia a povolania, v ktorých vznikne viac pracovných miest. Ďalšiu pozornosť si vyžaduje otázka vplyvu na pracovné miesta, ktoré sa zmenia, ale nezaniknú, ako aj regionálny vplyv prebiehajúcich zmien.

10. Skrátenie cyklu inovácie posilňuje význam mechanizmov prognózovania v oblasti trhu práce založených na informáciách o budúcich trendoch v oblasti ponuky a dopytu na trhu práce. Takéto prognózovanie bude tvoriť základ politik s cieľom sprevádzať a podporovať pracovníkov počas čoraz častejších kariérnych zmien a zmien postavenia na trhu práce. V tejto súvislosti je dôležité vypracovať komplexné aktivačné politiky zamerané na motiváciu uchádzačov o zamestnanie, aby zamestnanie aktívne vykonávali, na zlepšenie ich zamestnateľnosti a rozšírenie ich príležitostí, pokiaľ ide o prístup na trh práce, zotrvanie na ňom a napredovanie v jeho rámci. Takýmito aktivačnými politikami sa tiež môže uľahčiť integrácia nových príslušníkov tretích krajín s oprávneným pobytom, a to pri súčasnom rešpektovaní vnútroštátnych právomocí zakotvených v zmluvách a zmien v hospodárstve.
11. Úloha služieb zamestnanosti ako sprostredkovateľa a koordinátora sa tiež vyvíja a v závislosti od vnútroštátnych podmienok uvedené služby čoraz viac spolupracujú ako partneri s podnikmi a ďalšími relevantnými aktérmi, a to aj v rámci poskytovania základných služieb, akými sú napríklad odborné poradenstvo, profesijné poradenstvo, rekvalifikácia, potvrdzovanie zručností a organizácia odbornej prípravy vrátane cieľenej podpory, učňovskej prípravy a stáží. Využívanie digitálnych platforiem a online nástrojov spolu s tradičnými metódami ponúka službám zamestnanosti pri riešení súčasných výziev nové príležitosti, ktoré je potrebné ďalej preskúmať, napríklad v rámci osvetovej práce, pokiaľ ide o neaktívne osoby, a pri posudzovaní účinnosti aktívnych politik trhu práce. V záujme plného využitia nových príležitostí je potrebná užšia spolupráca medzi službami zamestnanosti a podnikmi.
12. Očakáva sa, že počas nasledujúcich desaťročí sa podiel obyvateľstva v produktívnom veku vo väčšine európskych krajín značne zníži. Výsledkom demografického starnutia obyvateľstva pravdepodobne bude významné prerozdelenie pracovných síl a ďalších zdrojov v jednotlivých odvetviach a povolaniach, čiastočne v dôsledku zmien potrieb spotrebiteľov od tovaru dlhodobej spotreby k službám. Geografická a profesijná mobilita pracovnej sily musí fungovať dobre, čo tiež znamená, že musí byť sociálne, hospodársky a regionálne vyvážená.

13. Vo veku digitalizácie poskytujú informačné a komunikačné technológie (IKT) dôležitý zdroj nových prevažne vysokokvalitných a dobre platených pracovných miest na trhu práce EÚ. No i tak trpí odvetvie IKT neustálym nedostatkom vyškolených pracovníkov a vysokou mierou rodovej segregácie. Táto rodová nerovnováha je spojená s kultúrnymi stereotypmi a vnímaním predmetov, ako sú veda, technológia, inžinierstvo a matematika (STEM), a kariéry v odvetví IKT ako niečoho, čo je vyhradené pre mužov. Je dôležité zabezpečiť, aby príležitosti v tejto oblasti mohli využívať aj ženy. Systém vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj služby profesijného poradenstva by preto mali systematicky predchádzať stereotypom a diskriminácii a bojovať proti nim a podporovať tak ženy, ako aj mužov, aby sa rozhodovali nestereotypne. S cieľom odstrániť nedostatok zručností v oblasti IKT vo všetkých profesiách a sektoroch sú potrebné ženy aj muži. Zvýšenie počtu žien v oblasti IKT by podporilo digitálnu inováciu vo všetkých oblastiach vrátane odvetvia vzdelávania, zdravotníctva a sociálnej starostlivosti. Okrem toho by sa v odbornej príprave mal klásť dôraz na potrebu zvyšovať digitálnu gramotnosť pracovníkov počas celého životného cyklu, a to s osobitným zameraním na dospelých pracovníkov, ktorí majú nižšiu úroveň digitálnych zručností.
14. Pri prispôbovaní spoločností, firiem a jednotlivcov digitálnemu vývoju by sa mala zohľadňovať osobitná situácia znevýhodnených skupín a jednotlivcov, ako aj osôb, ktoré čelia vyššiemu riziku sociálneho vylúčenia, najmä NEET,¹ starších pracovníkov, štátnych príslušníkov tretích krajín s oprávneným pobytom a osôb so zdravotným postihnutím. Je mimoriadne dôležité presadzovať digitálnu gramotnosť a podporovať pravidelné dopĺňanie základných digitálnych zručností. Ďalšie aktívne vykonávanie odporúčania s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností a odporúčania o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie by mohlo priniesť nové príležitosti na posilnenie základných digitálnych zručností.

¹ Mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy.

ZRUČNOSTI, VZDELÁVANIE A ODBORNÁ PRÍPRAVA

15. Rastúci dopyt po nových alebo špecifických zručnostiach pretvára požadovaný profil pracovníkov v mnohých oblastiach. Pre zvýšenie zamestnateľnosti jednotlivca a plné využívanie moderných foriem učenia sa, mobilitu na pracovnom trhu a rýchle prispôsobovanie sa zmenám majú kľúčový význam digitálne zručnosti. Je dôležité zabezpečiť, aby k technologickým zmenám a technickým riešeniam uplatňovaným v digitalizovaných službách mal prístup úplne každý. Rastie aj dopyt po sociálnych a kognitívnych zručnostiach, ako sú komunikácia, vyjednávanie, sociálna inteligencia, kreatívne myslenie, rozhodovanie a riešenie problémov. Tieto zručnosti posilňuje aj duševná pohoda, ktorá je potrebná na to, aby jednotlivci mohli rozvíjať svoj potenciál a produktívne a kreatívne pracovať. Ľudia budú potrebovať aj podnikateľské zručnosti, okrem iného byť novátorský, vedieť, ako rozpoznať príležitosti a chopiť sa iniciatívy. V reakcii na nový vývoj sa budú vyžadovať aj atypické kombinácie zručností, ako je napríklad etický rozmer robotizácie.
16. Prebiehajúce technologické zmeny so sebou prinesú to, že mnoho dnešných detí bude pracovať na pracovných miestach, ktoré v súčasnosti neexistujú. Žiaci a študenti potrebujú preto v súvislosti s existujúcimi a vznikajúcimi pracovnými príležitosťami poradenstvo, ktoré im pomôže prijímať podložené rozhodnutia, pokiaľ ide o ich štúdium a budúcu profesijnú dráhu.
17. Je tiež potrebné upraviť systémy vzdelávania a odbornej prípravy tak, aby sa zvýšili možnosti občanov získavať a dopĺňať si počas života potrebné kľúčové kompetencie vrátane digitálnych zručností, jazykov, prírodných vied, schopnosti učiť sa, podnikateľských zručností a inovatívne orientovaného myslenia.
18. Z hľadiska úspešného riadenia požiadaviek na pracovné miesta zajtrajška je nevyhnutná spolupráca medzi všetkými zainteresovanými stranami. Kľúčovú úlohu v tomto procese zohrávajú sociálni partneri, najmä zamestnávateľia, ktorí pomáhajú udržiavať prispôsobivosť pracovnej sily a prispievajú k zlepšovaniu kvality vzdelávania a odbornej prípravy. Zamestnávateľia by sa mali aktívne zapájať do rozvoja potenciálu svojich pracovníkov počas celého ich pracovného života tým, že im vytvoria prostredie priaznivé pre nepretržitú odbornú prípravu a rozvoj zručností, ktoré môžu mať podobu formálneho, neformálneho alebo informálneho vzdelávania.

NOVÉ FORMY PRÁCE A PRACOVNÉ PODMIENKY

19. Je potrebné zabezpečiť spravodlivé rozdelenie prínosov nových foriem práce v celej spoločnosti prostredníctvom vhodných daňových politík, sociálnych politík a politík v oblasti tvorby miezd.
20. Mnohé nové pracovné modely umožňujú väčšiu flexibilitu v organizácii práce, ako aj určenie toho, kedy, ako dlho a kde sa práca bude odvíjať. Informačné a komunikačné technológie (IKT), ktoré pripravili pôdu pre tieto zmeny, môžu tiež uľahčiť dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a rodinným životom; na druhej strane však možnosť pracovať kdekokoľvek a kedykoľvek môže túto rovnováhu ohroziť.
21. Podľa potreby by sa mali prijímať opatrenia na zabezpečenie dôstojnej práce pre osoby v neštandardných pracovnoprávných vzťahoch, a to aj prispôbením vnútroštátneho právneho rámca. Takýmto pracovníkom by sa prostredníctvom prístupu k systémom sociálneho zabezpečenia mala podľa potreby zabezpečiť primeraná a udržateľná sociálna ochrana a politiky v oblasti sociálnej ochrany by mali byť v rovnováhe s politikami zameranými na zabezpečenie toho, aby sa oplatilo pracovať. Okrem toho je dôležité usilovať sa o zabezpečenie toho, aby osoby v neštandardných pracovnoprávných vzťahoch boli zastúpené v sociálnom dialógu a bolo pre ne prínosné kolektívne vyjednávanie.
22. Pokiaľ ide o kvalitu pracovných miest, jednou z hlavných výziev do budúcnosti je to, ako zabezpečiť, aby sa celkové pracovné podmienky naďalej zlepšovali. Vo všetkých typoch zamestnania by sa mali dodržiavať platné právne predpisy, pokiaľ ide o pracovné prostredie (vrátane ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci), a to s prihliadnutím na intenzitu práce; pokiaľ ide o dĺžku a rozdelenie pracovného času (umožnenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom); pokiaľ ide o nediskrimináciu v zmysle kariérnych vyhliadok a pokiaľ ide o príležitostí na získavanie a zlepšovanie zručností a kvalifikácií.
23. Súčasná pravidlá týkajúce sa pracovnoprávných vzťahov a existujúce modely sociálneho zabezpečenia sa môžu v prípade potreby ďalej zlepšiť tak, aby sa vzťahovali aj na nové formy práce. Výzvou je zabezpečiť, aby sa dynamické inovatívne trhy práce, ktoré majú rozhodujúci význam pre konkurencieschopnosť EÚ, regulovali spôsobom, ktorým sa zaručí adekvátny a primeraný stupeň ochrany všetkých pracovníkov, ako aj vysoká produktivita, čím sa prispeje k zlepšeniu životných a pracovných podmienok v celej EÚ.

24. Tento súbor záverov nadväzuje na predchádzajúcu prácu a politické záväzky, ktoré v tejto oblasti prijali Rada, Európsky parlament, Komisia a ďalšie zainteresované strany, a to vrátane dokumentov uvedených v prílohe I.

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE

VYZÝVA ČLENSKÉ ŠTÁTY, aby v súlade so svojimi právomocami, s prihliadnutím na vnútroštátnu situáciu a rešpektujúc pritom úlohu a nezávislosť sociálnych partnerov:

25. priebežne aktualizovali a v prípade potreby vypracúvali komplexné vnútroštátne stratégie, ktoré budú reagovať na meniaci sa svet práce a ponúkať celoživotný prístup, zaoberať sa výzvami, ktorým občania čelia v rôznych fázach svojho pracovného života, a aby podporovali rozvoj nástrojov na lepšie vykonávanie týchto stratégií.
26. s prihliadnutím na procesy digitalizácie a automatizácie a v prípade potreby v spolupráci so strediskom CEDEFOP a nadáciou EUROFOUND ďalej rozvíjali nástroje na prognózovanie v oblasti trhu práce s cieľom predvídať a usmerňovať vývoj politík v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnanosti, aby sa pracovná sila neustále prispôbovala zmenám na trhu práce.
27. podporovali rozvoj príslušných praktických znalostí, zručností a kompetencií od raného veku počas celého pracovného života vrátane digitálnych, kognitívnych, emocionálnych a podnikateľských zručností, ako aj duševnej pohody, ktoré sú kľúčové, pokiaľ ide o integráciu do trhu práce, vyššiu produktivitu, celoživotné vzdelávanie a dosiahnutie úspešného prechodu zo vzdelávania na trh práce a zmien postavenia na trhu práce.
28. posilňovali spoluprácu medzi členskými štátmi, a to aj s cieľom prispôbovať ich systémy vzdelávania a odbornej prípravy vývoju na trhu práce, okrem iného aj prostredníctvom zabezpečovania prispôbivosti a tvorivosti a podporou celoživotného vzdelávania pre všetkých.

29. vyvíjali a poskytovali flexibilnejšie a dostupnejšie formy vzdelávania vrátane učenia sa prácou, odbornej prípravy na pracovisku, inovatívnych metód vzdelávania, neformálnej odbornej prípravy, samovzdelávania a využívania on-line vzdelávacích nástrojov. To by ďalej umožnilo geografickú a profesijnú mobilitu, ako aj zmeny pracovných miest a zmenu postavenia na trhu práce, teda postavenia zamestnanej, nezamestnanej a ekonomickej nečinnnej osoby počas celého pracovného života.
30. podporovali, aby verejné a prípadne súkromné služby zamestnanosti využívali digitálne nástroje s cieľom zlepšiť zosúlad'ovanie ponuky a dopytu na trhu práce, a pritom dodržiavali platné predpisy týkajúce sa ochrany údajov. Umožnilo by to zlepšiť individuálny prístup k aktivácii a motivácii, podporu pri hľadaní práce a začleňovanie do odbornej prípravy, a to s prihliadnutím na osobitné vlastnosti a potreby každej osoby, ako aj na súčasné a budúce trendy na trhu práce.
31. vyhodnocovali politiky, ktoré pomáhajú pracovníkom využívať mobilné a pružné formy organizácie práce, presadzovali dodržiavanie zdravej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a podporovali právo pracovníkov na digitálne „odpojenie sa“ z práce mimo pracovného času.
32. podporovali, aby v digitálnom svete práce boli k dispozícii pracovné a podporné nástroje a technológie, ktorými sa dá zlepšiť zamestnateľnosť osôb so zdravotným postihnutím.
33. ďalej vykonávali odporúčania Rady o cestách zvyšovania úrovne zručností, rámci kvality pre stáže, o európskom rámci pre kvalitnú a účinnú učňovskú prípravu a o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie.

VYZÝVA ČLENSKÉ ŠTÁTY a EURÓPSKU KOMISIU, aby v súlade so svojimi právomocami, s prihliadnutím na vnútroštátnu situáciu a rešpektujúc pritom úlohu a nezávislosť sociálnych partnerov:

34. predchádzali rodovým stereotypom a bojovali proti nim, znižovali mieru rodovej segregácie na trhu práce a podporovali účasť žien v odvetví IKT, a to aj prostredníctvom zvyšovania informovanosti mladých žien a dievčat, ako aj ich rodičov a prostredníctvom vzdelávacích kampaní, a aby presadzovali aj rozvoj základných digitálnych zručností žien aj mužov.

35. zohľadňovali v politikách zamestnanosti a sociálneho zabezpečenia nové formy práce a presadzovali primerané ochranné opatrenia pre rôzne kategórie pracovníkov.
36. využívali príležitosti, ktoré ponúka sociálne hospodárstvo, vrátane sociálnych podnikov, s cieľom vytvárať udržateľné a dôstojné pracovné miesta, zlepšovať sociálnu spravodlivosť pre všetkých a znižovať regionálne a sociálne rozdiely.
37. usporadúvali pravidelné výmeny názorov s európskymi a národnými sociálnymi partnermi v kontexte tripartitného dialógu o budúcnosti práce a o opatreniach na prispôsobenie európskych trhov práce zmenám, ku ktorým dochádza v dôsledku digitalizácie a automatizácie.
38. posilňovali spoluprácu medzi členskými štátmi s cieľom uľahčiť vzájomné učenie sa a výmenu osvedčených postupov v otázkach týkajúcich sa budúcnosti práce.
39. ďalej rozvíjali a dopĺňali nástroje slúžiace na mapovanie kľúčových udalostí v rámci vývoja v členských štátoch týkajúce sa budúcnosti práce a súvisiaceho vývoja na svetových trhoch práce, najmä pokiaľ ide o ich vplyv na európske trhy práce.
40. preskúmali možnosti, ako by sa v rámci ďalšieho viacročného finančného rámca mohli členské štáty aj naďalej podporovať v úsilí o prispôsobenie sa prebiehajúcim zásadným zmenám na trhu práce vrátane rastúcej potreby kvalifikovaných pracovníkov.
41. nepoľavovali v úsilí a pritom zohľadňovali príslušné zásady stanovené v Európskom pilieri sociálnych práv s cieľom podporovať celoživotný prístup k budúcej organizácii práce;
42. v rámci príslušných medzinárodných fôr, ako sú MOP, skupina G7, skupina G20 a OECD, podporovali európsky prístup k výzvam súvisiacim s budúcnosťou práce;
43. uľahčovali mobilitu na úrovni EÚ prostredníctvom mechanizmov určovania odvetví, v ktorých chýbajú zručnosti, a pomoci nezamestnaným pracovníkom, aby dokázali využívať príležitosti na trhu práce v EÚ, a to s prihliadnutím na potrebu zabezpečovať regionálnu rovnováhu;

VYZÝVA VÝBOR PRE ZAMESTNANOSŤ A VÝBOR PRE SOCIÁLNU OCHRANU, aby:

44. pozorne sledovali vplyv zvyšovania miery robotizácie a automatizácie v oblasti zamestnanosti a v sociálnej oblasti a pomáhali Rade pri formulovaní reakcie na tento vývoj, a to s osobitným zameraním sa na pracovné príležitosti pre pracovníkov v najviac postihnutých odvetviach a
 45. naďalej za využitia existujúcich nástrojov monitorovali primeranosť a udržateľnosť politík v oblasti sociálneho zabezpečenia v kontexte prebiehajúcich demografických zmien a zmien vo svete práce.
-

Odkazy

1. Medziinštitucionálne dokumenty EÚ

- Európsky pilier sociálnych práv
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

2. Rada:

- závery Rady „Prechod na inkluzívnejšie trhy práce“ prijaté 9. marca 2015 (7017/15)
- závery Rady „Podpora sociálneho hospodárstva ako kľúčovej hybnej sily hospodárskeho a sociálneho rozvoja v Európe“ prijaté 7. decembra 2015 (15071/15)
- závery Rady „Smerom k stratégiám na zabezpečenie toho, aby sa oplatilo pracovať“ z 15. júna 2017 (9647/17)
- závery Rady „Zlepšovanie zručností žien a mužov na trhu práce v EÚ“ (6889/17)
- závery Rady „Posilnené opatrenia na zníženie horizontálnej rodovej segregácie vo vzdelávaní a v zamestnaní“ (15468/17)
- závery Rady o budúcnosti práce: ako ju elektronicky uľahčiť (15506/17).
- odporúčanie Rady o rámci kvality pre stáže (Ú. v. EÚ C 88, 27.3.2014, s. 1 – 4)
- odporúčanie Rady z 19. decembra 2016 s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností (Ú. v. EÚ C 484, 24.12.2016, s. 1 – 6).
- odporúčanie Rady z 15. marca 2018 týkajúce sa európskeho rámca pre kvalitnú a účinnú učňovskú prípravu (Ú. v. EÚ C 153, 2.5.2018, s. 1 – 6).
- odporúčanie Rady z 22. – 23. mája 2018 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie (8299/18)

3. Európska komisia:

- stanovisko Poradného výboru pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov k tomu, ako odstrániť profesijnú segregáciu
http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- oznámenie „Budúci lídri Európy: iniciatíva pre začínajúce a rozširujúce sa podniky“ (COM(2016) 733 final)
- pracovný dokument útvarov Komisie „Správa o rovnosti žien a mužov v Európskej únii za rok 2017“ (SWD (2017) 108 final)
- koalícia pre digitálne zručnosti a pracovné miesta
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- oznámenie „Nový program v oblasti zručností pre Európu. Spolupráca na posilnení ľudského kapitálu, zamestnateľnosti a konkurencieschopnosti“ (COM(2016) 381 final)
- oznámenie o umelej inteligencii pre Európu COM(2018) 237 final)

4. Európsky parlament:

- uznesenie Európskeho parlamentu z 28. apríla 2016 o rodovej rovnosti a posilnení postavenia žien v digitálnom veku (P8_TA(2016)0204)

5. Iné

- Európsky hospodársky a sociálny výbor, stanovisko „Budúcnosť práce – získanie primeraných vedomostí a zručností potrebných pre pracovné miesta v budúcnosti“ [prieskumné stanovisko na žiadosť bulharského predsedníctva Rady EÚ] (SOC 570)
- výskumná štúdia Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE) „Ženy a muži v IKT: šanca na lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom (2018)
- správa OECD „Zdravá myseľ, zdravá práca: od teórie k praxi v oblasti duševného zdravia a práce“ (marec 2015)
- dokument OECD „Budúcnosť práce a zručností“ – publikácia predložená na 2. zasadnutí pracovnej skupiny G20 pre zamestnanosť (február 2017)
- publikácia Eurofoundu (2017) „Neštandardné formy zamestnávania: nedávny vývoj a vyhliadky do budúcnosti“