

Brusel 21. června 2018
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel: Generální sekretariát Rady

Datum: 21. června 2018

Příjemce: Delegace

Č. předchozího
dokumentu: 10057/18

Předmět: Budoucnost práce: přístup zohledňující celý životní cyklus
– závěry Rady (21. června 2018)

Delegace naleznou v příloze závěry Rady na téma „Budoucnost práce: přístup zohledňující celý životní cyklus“, které dne 21. června 2018 přijala Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele.

Budoucnost práce: přístup zohledňující celý životní cyklus

– závěry Rady

VZHLEDEM K TĚMTO SKUTEČNOSTEM:

1. Dynamický technologický rozvoj, globalizace a demografická změna, vše v nebývalém měřítku, do hloubky a nevratně přetvářejí celou řadu aspektů organizace společnosti 21. století, včetně světa práce. Hnací silou této transformace je zejména automatizace a digitalizace, jejichž tempo se zrychluje díky prudkému nárůstu umělé inteligence. V Evropě se v důsledku toho zvyšuje poptávka po kvalifikovaných pracovnících v některých klíčových odvětvích, která ale často naráží na soubor společenských problémů, mezi něž patří stárnutí obyvatelstva, přetrvávající nerovnost žen a mužů a profesní genderové stereotypy.
2. Probíhající transformace s sebou přináší jak příležitosti, tak výzvy. Na jedné straně může stimulovat inovace, hospodářský růst a vytváření nových kvalitních pracovních míst a může pomoci zvýšit produktivitu práce, zlepšit ochranu zaměstnanců a zvýšit množství volného času, a přispívat tak k vyváženějšímu uspořádání pracovního a osobního života. Může přispět rovněž ke zlepšování celkové životní pohody občanů a nabídnout nové příležitosti osobám ze zranitelných skupin, včetně osob se zdravotním postižením. Nové technologie mohou také usnadnit aktivní občanskou angažovanost. Na druhé straně může probíhající transformace také vyvolat zásadní změny nebo zánik některých pracovních míst, neboť zvyšuje strukturální nezaměstnanost v některých kategoriích pracovníků, vytváří nové nerovnosti a vede k polarizaci trhu práce, především v důsledku úbytku pracovních míst na střední úrovni.
3. Zainteresované strany, včetně vlád, zaměstnavatelů, pracovníků, sociálních partnerů a občanské společnosti, musí těmto probíhajícím transformačním procesům důkladně porozumět, aby byli schopni na ně reagovat, formovat je a prosazovat inkluzivitu a rovnost na trhu práce.

4. Přístup k probíhajícímu procesu změny, který zohledňuje celý životní cyklus, umožňuje rozvoj integrovaných a inkluzivních politik založených na konkrétním potenciálu každého jedince. Mezi klíčové prvky v kontextu vzdělávání, odborné přípravy, zaměstnanosti a sociálních politik patří genderový aspekt; rovnováha mezi pracovním a soukromým životem; sociální ochrana; důstojné a bezpečné pracovní podmínky, mimo jiné zdraví a bezpečnost na pracovišti a pracovní doba; dovednosti a celoživotní učení; profesní rozvoj; aktivní stárnutí a podpora během přechodových fází, včetně politik návratů do zaměstnání.
5. Politiky a služby týkající se vzdělávání a rozvoje v raném dětském věku vypracované jako součást přístupu zohledňujícího celý životní cyklus patří mezi nejvýznamnější nástroje z hlediska rozvíjení praktických znalostí, dovedností a tělesných schopností od raného věku, včetně základních kognitivních, sociálních a emocionálních dovedností, které dítě potřebuje, aby uspělo v rychle se měnícím prostředí.
6. V této době plné změn může rozvoj sociálněekonomických ekosystémů v Evropě představovat solidní základ pro zlepšení stávající a budoucí zaměstnatelnosti a adaptability pracovní síly, včetně osob ze zranitelných skupin. Digitalizace a nové technologie mohou rovněž poskytnout nástroje k vytváření nových obchodních modelů založených na hodnotách, jako je spravedlnost, inkluzivnost a solidarita. Sdílený digitální prostor, například otevřený software, který ve velké míře vyvíjejí a využívají aktéři působící v oblasti sociální ekonomiky, by mohl hrát významnou úlohu při prosazování spravedlivého používání informačních zdrojů a technologií. Hodnoty sociální ekonomiky mohou rovněž přispět k nasměrování vývoje v oblasti sdíleného digitálního prostoru prospěšným směrem.
7. Problematika budoucnosti práce je jednou z priorit celosvětového rozměru. Například Mezinárodní organizace práce přispěla do probíhající diskuse iniciativou ke stému výročí založení MOP nazvanou Budoucnost práce a v návaznosti na ni zřídila globální komisi na vysoké úrovni, která na začátku roku 2019 zveřejní prakticky zaměřenou zprávu.

8. Na mezinárodní úrovni se Evropská komise, členské státy a Evropský parlament aktivně zabývají otázkami aktuálního vývoje v této oblasti. Úkolem evropského pilíře sociálních práv, který byl vyhlášen v roce 2017, je sloužit jako vodítko na cestě k efektivním výsledkům v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti při řešení současných a budoucích výzev. Mezi zvláštní iniciativy Evropské komise patří „agenda dovedností pro Evropu“, včetně doporučení o cestách prohlubování dovedností, balíček iniciativ pod názvem „Modernizace vzdělávání a investice do mládeže“ a „Digitální agenda pro rok 2020“, jakož i sdělení o umělé inteligenci pro Evropu. V prosinci roku 2017 přijala Rada závěry o budoucnosti práce: její usnadnění prostřednictvím elektronických řešení. V březnu roku 2018 se konala v Sofii konference na téma: „Budoucnost práce: přístup zohledňující celý životní cyklus“, kterou uspořádalo bulharské předsednictví společně s Komisí. O budoucnosti práce se jednalo rovněž na zasedání Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu. Evropský hospodářský a sociální výbor přijal na žádost bulharského předsednictví průzkumné stanovisko o budoucnosti práce/dovedností. Svůj názor vyjádřili i evropští sociální partneři, mimo jiné v rámci pravidelné trojstranné sociální vrcholné schůzky.

TRH PRÁCE, PŘECHODY A ZAMĚŠTNÁNÍ

9. Přenesení úkolů z člověka na stroje se zrychluje a zásadním způsobem ovlivňuje trh práce, neboť stále více úkolů lze potenciálně zautomatizovat. Dopad je dvojitý: zvýšená poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovnících a dalších pracovnících s odpovídajícími dovednostmi, a to v kombinaci s předvídatelným snižováním pracovních příležitostí pro pracovníky, kteří vhodnými dovednostmi nedisponují. Tvůrci politik musí určit odvětví, v nichž jsou pracovní místa v důsledku automatizace a digitalizace ohrožena, a odvětví a profese, ve kterých bude vytvořeno více pracovních míst. Další pozornost vyžaduje dopad na pracovní místa, která se změní, ale nezaniknou, a regionální dopad probíhajících změn.

10. Zkrácení inovačního cyklu posiluje význam mechanismů tvorby prognóz pro trh práce založených na informacích o budoucích trendech v oblasti nabídky a poptávky na trhu práce. Takové prognózování bude základem politik, které budou provázet a podporovat pracovníky v průběhu stále častějších kariérních změn a přechodů na trhu práce. V této souvislosti je důležité navrhnout komplexní aktivační politiky, jejichž cílem bude motivovat uchazeče o zaměstnání, aby se aktivně snažili získat zaměstnání, zlepšovat jejich zaměstnatelnost a rozšiřovat spektrum příležitostí přístupu na trh práce, setrvání na něm a pokroku v jeho rámci. Takové aktivační politiky mohou rovněž usnadnit integraci legálně pobývajících nově příchozích státních příslušníků třetích zemí za současného respektování vnitrostátních pravomocí zakotvených ve Smlouvách a hospodářských změn.
11. Rovněž se vyvíjí úloha služeb zaměstnanosti coby zprostředkovatelů a koordinátorů, jejíž součástí je v závislosti na vnitrostátních okolnostech stále častěji spolupráce s podniky a dalšími relevantními aktéry, mimo jiné při zajišťování základních služeb, jako je odborné poradenství, profesní poradenství v oblasti rekvalifikace, uznávání dovedností a organizace odborné přípravy, včetně cílené podpory, učňovské přípravy a stáží. Možnost využívat vedle tradičních metod i digitální platformy a internetové nástroje poskytuje službám zaměstnanosti při řešení současných úkolů nové příležitosti, které je třeba dále prozkoumat, například v souvislosti s osvětovou prací mezi neaktivními osobami a při posuzování účinnosti aktivních politik na trhu práce. Aby bylo možné tyto nově vznikající příležitosti plně využít, je zapotřebí užší spolupráce mezi službami zaměstnanosti a podniky.
12. Očekává se, že v nadcházejících desetiletích podíl aktivního obyvatelstva ve většině evropských zemí výrazně poklesne. Demografické stárnutí obyvatelstva pravděpodobně povede k zásadnímu přerozdělení pracovních sil a dalších zdrojů napříč odvětvími i povoláními, částečně i v důsledku posunu potřeb spotřebitelů od zboží dlouhodobé spotřeby ke službám. Geografická a profesní mobilita pracovní síly musí dobře fungovat, což také znamená, že musí být sociálně, ekonomicky i regionálně vyvážená.

13. V digitálním věku představují informační a komunikační technologie (IKT) významný zdroj nových, převážně vysoce kvalitních a dobře placených pracovních míst na trhu práce EU. I přesto trpí odvětví informačních a komunikačních technologií trvalým nedostatkem kvalifikovaných pracovníků a vysokou mírou segregace žen a mužů. Tato genderová nevyváženost je spojena s kulturními stereotypy a s vnímáním přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky (STEM) a práce v oblasti IKT jako odvětví vyhrazených mužům. Je důležité zajistit, aby příležitosti v této oblasti mohly využívat i ženy. Systém vzdělávání a odborné přípravy, jakož i služby kariérního poradenství by proto měly systematicky předcházet stereotypům a diskriminaci, bojovat proti nim a podporovat ženy i muže v tom, aby činily volby, jež se vymykají zažitým představám. Aby mohl být doplněn nedostatek pracovníků s dovednostmi v oblasti IKT ve všech povoláních a odvětvích, jsou zapotřebí ženy i muži. Zvýšení počtu žen zapojených do informačních a komunikačních technologií by podnítilo digitální inovace ve všech oblastech, včetně oblasti vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče. Kromě toho by bylo vhodné, aby se v odborné přípravě kladl důraz na potřebu zvyšování digitální gramotnosti pracovníků během celého životního cyklu, a to se zvláštním zaměřením na dospělé pracovníky, kteří mají nižší úroveň digitálních dovedností.
14. Přizpůsobení společností, firem a jednotlivců digitálnímu vývoji by rovněž mělo zohlednit specifickou situaci znevýhodněných skupin a jednotlivců, jakož i osob čelících vyššímu riziku sociálního vyloučení, zejména osob, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET)¹, starších pracovníků, legálně pobývajících státních příslušníků třetích zemí a osob se zdravotním postižením. Je obzvláště důležité podporovat digitální gramotnost a pomáhat pravidelně doplňovat základní digitální dovednosti. Z dalšího aktivního provádění doporučení o cestách prohlubování dovedností a doporučení o klíčových kompetencích pro celoživotní učení by mohly vyplynout nové příležitosti k posílení základních digitálních dovedností.

¹ Mladí lidé, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy.

DOVEDNOSTI, VZDĚLÁVÁNÍ A ODBORNÁ PŘÍPRAVA

15. Zvyšující se poptávka po nových nebo specifických dovednostech přetváří požadovaný profil pracovníků v mnoha oblastech. Digitální kompetence mají klíčový význam pro zvýšení zaměstnatelnosti jednotlivců a plné využívání moderních forem učení, zajištění mobility na trhu práce a rychlé přizpůsobování se změnám. Je důležité zajistit, aby k technologickým změnám a technickým řešením uplatňovaným v rámci digitalizovaných služeb měl přístup úplně každý. Roste také poptávka po sociálních a kognitivních dovednostech, jako jsou dovednosti v oblasti komunikace, vyjednávání, sociální inteligence, tvůrčího myšlení, rozhodování a řešení problémů. Na těchto dovednostech závisí duševní pohoda člověka, která je potřebná k tomu, aby jednotlivci mohli rozvinout svůj potenciál a pracovat produktivně a kreativně. Lidé budou rovněž potřebovat podnikatelské dovednosti, mimo jiné mít novátorského ducha, vědět, jak rozpoznat příležitost, a umět se chopit iniciativy. V reakci na nové vývojové trendy, jakým je například etický rozměr robotizace, budou rovněž vyžadovány atypické kombinace dovedností.
16. Tato probíhající technologická změna povede k tomu, že mnohé dnešní děti budou zaměstnány na pracovních místech, která v současnosti neexistují. Žákům a studentům je proto nutné poskytovat poradenství ohledně stávajících a vznikajících pracovních příležitostí, které jim pomůže informovaně se rozhodovat, pokud jde o studium a budoucí profesní dráhu.
17. Rovněž je třeba upravit systémy vzdělávání a odborné přípravy tak, aby se zvýšily možnosti občanů v průběhu života získávat a rozvíjet nezbytné klíčové kompetence, mimo jiné digitální dovednosti, znalost jazyků, přírodních věd, schopnost učit se, podnikatelské dovednosti a inovativně orientované myšlení.
18. Z hlediska úspěšného řízení požadavků na pracovní místa v budoucnosti má zásadní význam spolupráce mezi všemi zúčastněnými stranami. Klíčovou úlohu v tomto procesu hrají sociální partneři, především zaměstnavatelé, kteří pomáhají udržovat adaptabilitu pracovní síly a přispívají ke zlepšení kvality vzdělání a odborné přípravy. Je třeba, aby se zaměstnavatelé aktivně zapojili do rozvoje potenciálu svých pracovníků v průběhu jejich pracovního života a zajistili jim prostředí umožňující průběžnou odbornou přípravu a rozvoj dovedností, a to pomocí formálního, neformálního nebo informálního vzdělávání.

NOVÉ FORMY PRÁCE A PRACOVNÍ PODMÍNKY

19. Je nezbytné zajistit spravedlivé rozdělení přínosů nových forem práce napříč celou společností prostřednictvím vhodných daňových politik, sociálních politik a politik tvorby mezd.
20. Řada nově vznikajících modelů zaměstnanosti umožňuje větší flexibilitu v organizaci práce, včetně určení toho, kdy, po jak dlouhou dobu a kde se bude práce vykonávat. Informační a komunikační technologie, které pro tyto změny připravily podmínky, mohou rovněž usnadnit dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a přispívat k ní; nicméně možnost pracovat kdekoli a kdykoli může tuto rovnováhu rovněž narušit.
21. V případě potřeby by měla být přijata opatření k zajištění důstojné práce pro osoby v nestandardních zaměstnaneckých vztazích, mimo jiné přizpůsobením vnitrostátního právního rámce. Těmto pracovníkům by prostřednictvím přístupu k systémům sociálního zabezpečení měla být v případě potřeby zajištěna přiměřená a udržitelná sociální ochrana a politiky sociální ochrany by měly být v rovnováze s politikami zaručujícími, aby se vyplatilo pracovat. Kromě toho je důležité usilovat o zajištění toho, aby byly osoby v nestandardních pracovních vztazích zastoupeny v rámci sociálního dialogu a aby mohly využívat výhod vyplývajících z kolektivního vyjednávání.
22. Pokud jde o kvalitu zaměstnání, jedním z hlavních úkolů do budoucna je potřeba zajistit, aby se všeobecné pracovní podmínky i nadále zlepšovaly. Ve všech druzích zaměstnání by měly být dodržovány platné právní předpisy týkající se pracovního prostředí (včetně zdraví a bezpečnosti při práci) při zohlednění náročnosti práce; týkající se délky a rozdělení pracovní doby (umožnit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem); týkající se nepřipustnosti diskriminace z hlediska profesních vyhlídek; a týkající se příležitostí získávat a rozšiřovat si dovednosti a kvalifikaci.
23. Současná pravidla, pokud jde o pracovní vztahy a stávající modely sociálního zabezpečení, mohou být v případě potřeby dále zdokonaleny tak, aby se vztahovaly na nově vznikající formy práce. Hlavním úkolem je zajistit, aby dynamické inovativní trhy práce, které jsou zásadní pro konkurenceschopnost EU, byly regulovány způsobem, jenž zajišťuje odpovídající a přiměřenou úroveň ochrany všech pracovníků a zároveň vysokou produktivitu, což přispěje ke zlepšení životních i pracovních podmínek v celé EU.

24. Tento soubor závěrů navazuje na předchozí práci a na politické závazky Rady, Evropského parlamentu, Komise a dalších příslušných zúčastněných stran v této oblasti, včetně dokumentů uvedených v příloze I.

RADA EVROPSKÉ UNIE

VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY, aby v souladu se svými příslušnými pravomocemi, s přihlédnutím k vnitrostátním okolnostem a při současném respektování úlohy a nezávislosti sociálních partnerů:

25. průběžně aktualizovaly a ve vhodných případech rozvíjely komplexní vnitrostátní strategie, které reagují na měnící se svět práce a nabízejí přístup zohledňující celý životní cyklus, přičemž se zabývají problémy, jimž občané čelí v různých fázích svého pracovního života, a aby podporovaly rozvoj nástrojů k lepšímu provádění těchto strategií;
26. při zohlednění procesů digitalizace a automatizace dále rozvíjely nástroje pro prognózování vývoje trhu práce, aby bylo možné předjímat trendy a usměrňovat vývoj politik v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti, s cílem neustále přizpůsobovat pracovní sílu změnám na trhu práce, v případě potřeby ve spolupráci se střediskem CEDEFOP a nadací EUROFOUND;
27. podporovaly rozvoj relevantních praktických znalostí, dovedností a kompetencí od raného věku po celý pracovní život, včetně digitálních, kognitivních, emočních a podnikatelských dovedností, jakož i duševní pohodu pracovníků, které mají zásadní význam z hlediska integrace na trhu práce, vyšší produktivity, celoživotního učení a úspěšného přechodu ze vzdělávací instituce na trh práce a mezi zaměstnáními;
28. posílily spolupráci mezi členskými státy, mimo jiné s cílem přizpůsobit jejich systémy vzdělávání a odborné přípravy vývoji na trhu práce, a to i zajištěním adaptability a tvořivosti a podporou celoživotního učení pro všechny;

29. rozvíjely a poskytovaly flexibilnější a přístupnější formy učení, včetně učení se prací, profesní přípravy na pracovišti, inovativních učebních metod, neformální odborné přípravy a samostatného učení a používání on-line výukových nástrojů. To by dále usnadnilo geografickou a profesní mobilitu, jakož i přechod mezi zaměstnáními a mezi postavením zaměstnané, nezaměstnané a hospodářsky nečinné osoby na trhu práce v průběhu celého pracovního života;
30. podporovaly veřejné a ve vhodných případech soukromé služby zaměstnanosti při využívání digitálních nástrojů za účelem lepšího sladění nabídky a poptávky na trhu práce při současném dodržování platných právních předpisů v oblasti ochrany údajů. To by umožnilo zlepšit individuální přístupy k aktivaci a motivaci, podporu při hledání zaměstnání a začlenění v rámci odborné přípravy, přičemž by se zohlednily konkrétní vlastnosti a potřeby jednotlivých osob, jakož i stávající a budoucí tendence vývoje na trhu práce;
31. vyhodnotily politiky, které pracovníkům pomáhají využívat mobilní a flexibilní pracovní úvazky, podporovaly dodržování zdravé rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a prosazovaly právo pracovníků na digitální „odpojení“ od práce mimo pracovní dobu;
32. podporovaly v digitálním světě dostupnost pracovních a podpůrných nástrojů a technologií, které mohou zlepšit zaměstnatelnost osob se zdravotním postižením;
33. pokračovaly v provádění doporučení Rady o cestách prohlubování dovedností, o rámci pro kvalitu stáží, o Evropském rámci pro kvalitní a efektivní učňovskou přípravu a o klíčových kompetencích pro celoživotní učení.

VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY A EVROPSKOU KOMISI, aby v souladu se svými příslušnými pravomocemi, s přihlédnutím k vnitrostátním okolnostem a při současném respektování úlohy a nezávislosti sociálních partnerů,

34. předcházely genderovým stereotypům a bojovaly proti nim, snižovaly míru segregace žen a mužů na trhu práce a podporovaly účast žen v odvětví IKT, a to mimo jiné prostřednictvím zvyšování informovanosti mladých žen a dívek i jejich rodičů a prostřednictvím vzdělávacích kampaní, a aby podporovaly rozvoj základních digitálních dovedností žen i mužů;

35. zohlednily nové formy práce v politikách zaměstnanosti a sociálního zabezpečení a prosazovaly vhodná ochranná opatření pro různé kategorie pracovníků;
36. využívaly příležitostí, jež nabízí sociální ekonomika, včetně sociálních podniků, z hlediska vytváření udržitelných a důstojných pracovních míst, zlepšení sociální spravedlnosti pro všechny a snížení regionální a sociální nerovnosti;
37. pořádaly pravidelné výměny s evropskými a vnitrostátními sociálními partnery v kontextu trojstranných dialogů o budoucnosti práce a o opatřeních na přizpůsobení evropských trhů práce změnám spojeným s digitalizací a automatizací;
38. posilovaly spolupráci mezi členskými státy a usnadňovaly vzájemné učení a výměnu osvědčených postupů v záležitostech týkajících se budoucnosti práce;
39. dále rozvíjely a doplňovaly nástroje pro mapování klíčových bodů vývoje v členských státech, pokud jde o budoucnost práce a související vývoj na světových trzích práce, zejména pokud ovlivňují evropské trhy práce;
40. prozkoumaly možné způsoby, jak by bylo v příštím víceletém finančním rámci možné i nadále podporovat členské státy v úsilí o přizpůsobení se probíhajícím zásadním změnám na trhu práce, včetně rostoucí poptávky po kvalifikovaných pracovnících;
41. pokračovaly v svém úsilí a zohledňovaly přitom příslušné zásady stanovené v evropském pilíři sociálních práv, podporovaly přístup k budoucí organizaci práce, který zohledňuje celý životní cyklus;
42. na příslušných mezinárodních fórech, jako je Mezinárodní organizace práce, skupina G7, skupina G20 a OECD, podporovaly evropský přístup k výzvám souvisejícím s budoucností práce;
43. usnadňovaly mobilitu na úrovni EU prostřednictvím mechanismů pro určování odvětví, v nichž je nedostatek dovedností, a poskytováním pomoci nezaměstnaným pracovníkům s cílem využívat příležitostí na trhu práce v EU, při současném zohlednění potřeby zajistit regionální rovnováhu.

VYZÝVÁ VÝBOR PRO ZAMĚSTNANOST A VÝBOR PRO SOCIÁLNÍ OCHRANU, ABY:

44. pečlivě sledovaly dopad rostoucí robotizace a automatizace v oblasti zaměstnanosti
a v sociální oblasti a byly Radě nápomocny při formulování reakce na tento vývoj, a to se
zvláštním zaměřením na pracovní příležitosti pro pracovníky v nejvíce postižených odvětvích,
a
 45. za využití stávajících nástrojů nadále monitorovaly přiměřenost a udržitelnost politik
sociálního zabezpečení v kontextu probíhající demografické změny a změn ve světě práce.
-

Referenční dokumenty

1. Interinstitucionální dokumenty EU:

- Evropský pilíř sociálních práv
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_cs.pdf

2. Rada:

- závěry Rady s názvem Směrem k inkluzivnějším trhům práce, přijaté dne 9. března 2015 (dokument 7017/15)
- závěry Rady s názvem Podpora sociální ekonomiky jakožto jednoho z klíčových motorů hospodářského a sociálního vývoje v Evropě, přijaté dne 7. prosince 2015 (dokument 15071/15)
- závěry Rady ze dne 15. června 2017 s názvem Směrem ke strategiím k zajištění toho, aby se vyplatilo pracovat (dokument 9647/17)
- závěry Rady s názvem Posilování dovedností žen a mužů na trhu práce EU (dokument 6889/17)
- závěry Rady s názvem Posílená opatření s cílem snížit horizontální genderovou segregaci v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti (dokument 15468/17)
- závěry Rady o budoucnosti práce: její usnadnění prostřednictvím elektronických řešení (dokument 15506/17)
- doporučení Rady k rámci kvality stáží (Úř. věst. C 88, 27.3.2014, s. 1–4)
- doporučení Rady ze dne 19. prosince 2016 o cestách prohlubování dovedností (Úř. věst. C 484, 24.12.2016, s. 1–6)
- doporučení Rady ze dne 15. března 2018 o Evropském rámci pro kvalitní a efektivní učňovskou přípravu (Úř. věst. C 153, 2.5.2018, s. 1–6)
- doporučení Rady ze dne 22. a 23. května 2018 o klíčových kompetencích pro celoživotní učení (dokument 8299/18)

3. Evropská komise:

- stanovisko Poradního výboru pro rovné příležitosti žen a mužů k otázce překonání profesní segregace http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- sdělení s názvem Budoucí evropští lídři: iniciativa pro začínající a rychle se rozvíjející podniky (dokument COM 2016/733 final)
- pracovní dokument útvarů Komise nazvaný Zpráva za rok 2017 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii (dokument SWD(2017) 108 final)
- Koalice pro digitální dovednosti a pracovní místa
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- sdělení s názvem Nová agenda dovedností pro Evropu: společně pracovat na posílení lidského kapitálu, zaměstnatelnosti a konkurenceschopnosti (dokument COM(2016) 381 final)
- sdělení s názvem Umělá inteligence pro Evropu (dokument COM(2018) 237 final)

4. Evropský parlament:

- usnesení Evropského parlamentu ze dne 28. dubna 2016 o rovnosti žen a mužů a zlepšování postavení žen v digitálním věku (P8_TA(2016)0204)

5. Další:

- stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru s názvem Budoucnost světa práce – získávání odpovídajících znalostí a dovedností s cílem vyhovět potřebám budoucích pracovních míst [průzkumné stanovisko na žádost bulharského předsednictví] (SOC 570)
- analýza Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) s názvem Women and men in ICT: a chance for better work-life balance (Ženy a muži v IKT: šance na lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem) (2018)
- zpráva OECD s názvem Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work (Zdravá mysl, dobrá práce: od důkazů k postupům v oblasti duševního zdraví a práce) (březen 2015)
- publikace OECD s názvem Future of Work and Skills (Budoucnost světa práce a dovedností) – studie představená na 2. zasedání pracovní skupiny G20 pro zaměstnanost (únor 2017)
- publikace nadace Eurofound (2017) s názvem Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects (Nestandardní formy zaměstnání: současné trendy a výhledy do budoucna)