



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 21. juni 2018
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
dato:	21. juni 2018
til:	delegationerne
Tidl. dok. nr.:	10057/18
Vedr.:	Fremtidens arbejde: en livscyklustilgang - Rådets konklusioner (21. juni 2018)

Vedlagt følger til delegationerne Rådets konklusioner om Fremtidens arbejde: en livscyklustilgang, der blev vedtaget af EPSCO den 21. juni 2018.

Fremtidens arbejde: en livscyklustilgang

- Udkast til Rådets konklusioner

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION, SOM TAGER FØLGENDE I BETRAGTNING:

1. Dynamisk teknologisk udvikling, globalisering og befolkningsændringer, alle i et hidtil uset omfang, ændrer på grundlæggende og uoprettelig vis mange aspekter af samfundets indretning i det 21. århundrede, herunder i arbejdslivet. Denne omstilling skyldes hovedsagelig automatisering og digitalisering, som forstærkes af den hurtige stigning i kunstig intelligens (AI). Det medfører i Europa en voksende efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft i visse nøglesektorer, hvilket ofte er knyttet til en række sociale udfordringer, herunder det aldrende samfund, de vedvarende uligheder mellem kønnene og kønsstereotyper på arbejdsmarkedet.
2. Den igangværende omstilling rummer både muligheder og udfordringer. På den ene side kan den være en drivkraft for innovation, økonomisk vækst og skabelsen af nye job af høj kvalitet og kan øge arbejdsproduktiviteten, beskyttelsen af arbejdstagere og fritiden og dermed også bidrage til at forene arbejde og privatliv. Den kan også bidrage til at forbedre borgernes overordnede trivsel og tilbyde personer fra sårbare grupper, herunder personer med handicap, nye muligheder. Ny teknologi kan også fremme aktivt medborgerskab. På den anden side kan den igangværende omstilling også medføre, at visse job ændrer sig betydeligt eller forsvinder, hvilket øger den strukturelle arbejdsløshed blandt bestemte kategorier af arbejdstagere og skaber nye uligheder og fører til en polarisering af arbejdsmarkedet som følge af tabet af især job på mellemniveau.
3. Interessenter, herunder regeringer, arbejdsgivere, arbejdstagere, arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet, er nødt til at have en grundlæggende forståelse af omstillingsprocesserne, så de kan reagere på dem og påvirke dem og fremme inklusion og retfærdighed på arbejdsmarkedet.

4. En livscyklustilgang til den igangværende omstillingsproces gør det muligt at udvikle integrerede og inklusive politikker på grundlag af den enkelte persons særlige potentiale. Nøgleelementer i forbindelse med uddannelse, beskæftigelse og sociale politikker omfatter kønsaspektet, balancen mellem arbejds- og privatliv, social beskyttelse, anstændige og sikre arbejdsvilkår, herunder sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, og arbejdstid, kompetencer og livslang læring, karriereudvikling, aktiv aldring samt støtte gennem overgange, herunder politikker for tilbagevenden til arbejdsmarkedet.
5. Politikker og tjenester med henblik på uddannelse og udvikling i den tidlige barndom, der opfattes som en del af en livscyklustilgang, er nogle af de vigtigste redskaber til udvikling af praktisk viden, kompetencer og fysiske evner fra en tidlig alder, herunder grundlæggende kognitive, sociale og følelsesmæssige kompetencer, der er nødvendige for at klare sig under hastigt skiftende forhold.
6. I denne omskiftelige tid kan udviklingen af den sociale økonomis økosystemer i Europa udgøre et godt grundlag for at forbedre nuværende og fremtidig beskæftigelsesegnethed og tilpasningsevne i arbejdsstyrken, herunder hos personer fra sårbare grupper. Digitalisering og ny teknologi kan også tilvejebringe instrumenter til at skabe nye forretningsmodeller baseret på værdier som f.eks. retfærdighed, inklusion og solidaritet. Digitale fællesskaber, f.eks. open source-software, som er bredt udviklet og i vidt omfang anvendes af aktører i den sociale økonomi, kan spille en vigtig rolle med hensyn til at fremme en retfærdig brug af informationsressourcer og -teknologi. Den sociale økonomis værdier kan også bidrage til at styre udviklingen af digitale fællesskaber i en positiv retning.
7. Fremtidens arbejde står højt på den internationale dagsorden. For eksempel har Den Internationale Arbejdsorganisation i anledning af sin 100-årsdag bidraget til de igangværende drøftelser med et initiativ om "Fremtidens arbejde", efterfulgt af nedsættelsen af en global kommission på højt plan, som vil offentliggøre en handlingsorienteret rapport i begyndelsen af 2019.

8. På europæisk plan er Europa-Kommissionen, medlemsstaterne og Europa-Parlamentet aktivt engagerede i den igangværende udvikling. Den europæiske søjle for sociale rettigheder, der blev proklameret i 2017, skal tjene som en rettesnor for effektive beskæftigelsesmæssige og sociale resultater som svar på nuværende og fremtidige udfordringer. Europa-Kommissionens specifikke initiativer omfatter "Dagsorden for færdigheder i Europa", herunder henstillingen om opkvalificeringsforløb, pakken om "Modernisering af uddannelse og investering i ungdommen" og den "digitale dagsorden for 2020" samt en meddelelse om kunstig intelligens for Europa. I december 2017 vedtog Rådet konklusioner om "Fremtidens arbejde: Hvordan det gøres e-nemt". I marts 2018 blev der i Sofia afholdt en konference på højt niveau om "Fremtidens arbejde: en livscyklustilgang", som blev tilrettelagt i fællesskab af det bulgarske formandskab og Kommissionen. Fremtidens arbejde er også blevet drøftet i Beskæftigelsesudvalget (EMCO) og Udvalget for Social Beskyttelse (SPC). Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU) vedtog en sonderende udtalelse om fremtidens arbejde og kompetencer efter anmodning fra det bulgarske formandskab. De europæiske arbejdsmarkedsparter har også givet udtryk for deres synspunkter, herunder i forbindelse med det regelmæssige sociale trepartstopmøde.

ARBEJDSMARKED, OMSTILLING OG BESKÆFTIGELSE

9. Overførslen af opgaver fra mennesker til maskiner accelererer og påvirker grundlæggende arbejdsmarkedet, da et stigende antal opgaver potentielt kan automatiseres. Det vil have en dobbelt virkning: øget efterspørgsel efter højt kvalificerede arbejdstagere og andre arbejdstagere med de rette kompetencer kombineret med en forventet reduktion i jobmuligheder for arbejdstagere, som mangler de relevante kompetencer. De politiske beslutningstagere skal identificere, i hvilke sektorer job er i fare på grund af automatisering og digitalisering, samt på hvilke områder og i hvilke sektorer der vil blive skabt flere arbejdspladser. Indvirkningen på job, som vil ændre sig, men ikke forsvinde, samt de regionale virkninger af de igangværende ændringer kræver yderligere opmærksomhed.

10. En kortere innovationscyklus bekræfter vigtigheden af mekanismer til arbejdsmarkedsprognoser, der bygger på oplysninger om fremtidige tendenser i udbuddet af og efterspørgslen efter arbejdskraft. Sådanne prognoser skal understøtte politikker for at ledsage og støtte arbejdstagere i stadig mere hyppige karriereskift og omstillinger på arbejdsmarkedet. I denne forbindelse er det vigtigt at udforme omfattende aktiveringspolitikker med henblik på at motivere jobsøgende til aktivt at søge beskæftigelse, forbedre deres beskæftigelsesegnethed og øge deres muligheder for at få adgang til, forblive på og udvikle sig på arbejdsmarkedet. Sådanne aktiveringspolitikker kan også fremme integrationen af nyankomne tredjelandsstatsborgere med lovligt ophold i EU og samtidig respektere nationale kompetencer som fastsat i traktaterne og ændringer i økonomien.
11. Arbejdsformidlingernes rolle som mellemlid og formidler udvikler sig også og indebærer alt efter de nationale forhold i stigende grad at arbejde i partnerskab med erhvervslivet og andre relevante aktører, herunder ved at levere centrale tjenester som f.eks. faglig rådgivning, karrierevejledning, efteruddannelse, validering af kompetencer og tilrettelæggelse af uddannelsesforløb, herunder målrettet støtte, lærlingepladser og praktikophold. Brugen af digitale platforme og onlineværktøjer parallelt med traditionelle metoder giver arbejdsformidlingerne nye muligheder for at imødegå de aktuelle udfordringer, som bør undersøges nærmere, f.eks. i forbindelse med opsøgende arbejde med ikkeerhvervsaktive personer og vurdering af effektiviteten af de aktive arbejdsmarkedspolitikker. Et tættere samarbejde mellem arbejdsformidlinger og erhvervslivet er nødvendigt, hvis de nye muligheder skal udnyttes fuldt ud.
12. I de kommende årtier forventes andelen af erhvervsaktive at falde væsentligt i de fleste europæiske lande. Befolkningens aldring kan forventes at føre til en betydelig omfordeling af arbejdskraft og andre ressourcer på tværs af sektorer og erhverv, delvis som følge af ændringer i forbrugernes behov fra varige forbrugsgoder i retning af tjenesteydelser. Arbejdsstyrkens geografiske og erhvervsmæssige mobilitet er nødt til at fungere godt, hvilket også betyder, at den skal være socialt, økonomisk og regionalt afbalanceret.

13. I digitaliseringens tidsalder udgør informations- og kommunikationsteknologi (IKT) en vigtig kilde til nye, overvejende højtlønnede job af høj kvalitet på EU's arbejdsmarked. IKT-sektoren lider dog fortsat under en vedvarende mangel på kvalificerede arbejdstagere og høj kønsopdeling. Denne skæve kønsfordeling hænger sammen med kulturelle stereotyper og opfattelsen af, at disciplinerne naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik (STEM) og IKT-job er forbeholdt mænd. Det er vigtigt at sikre, at kvinder kan benytte sig af mulighederne på dette område. Uddannelsessystemet samt karrierevejledningstjenester bør derfor systematisk forebygge og bekæmpe stereotyper og forskelsbehandling og tilskynde både mænd og kvinder til at træffe ikkestereotype valg. For at udfylde manglen på IKT-kompetencer i alle erhverv og sektorer er der brug for både kvinder og mænd. Inddragelsen af flere kvinder i IKT-sektoren ville sætte skub i den digitale innovation inden for alle områder, herunder uddannelse, sundhed og velfærd ("EHW"-sektoren). Erhvervsuddannelserne bør endvidere lægge vægt på behovet for at øge arbejdstagernes digitale kunnen gennem hele livscyklussen med særlig fokus på voksne arbejdstagere, der har et lavere niveau af digitale kompetencer.
14. Tilpasning af samfund, virksomheder og enkeltpersoner til den digitale udvikling bør ligeledes tage hensyn til den særlige situation for dårligt stillede grupper og enkeltpersoner såvel som dem, der står over for en højere risiko for social udstødelse, især NEET'er¹, ældre arbejdstagere, tredjelandsstatsborgere med lovligt ophold og personer med handicap. Det er især vigtigt at fremme den digitale kunnen og lette den regelmæssige ajourføring af grundlæggende digitale kompetencer. En yderligere aktiv gennemførelse af henstillingen om opkvalificeringsforløb og henstillingen om nøglekompetencer for livslang læring kan skabe nye muligheder for at styrke de grundlæggende digitale kompetencer.

¹ Unge, der hverken er i beskæftigelse eller under uddannelse.

KOMPETENCER OG UDDANNELSE

15. Den stigende efterspørgsel efter nye eller specifikke kompetencer ændrer den profil, der efterspørges hos arbejdstagere inden for mange områder. Digitale kompetencer er afgørende for at forbedre den enkeltes beskæftigelsesegnethed, så denne kan gøre fuld brug af moderne former for læring, være mobil på arbejdsmarkedet og hurtigt tilpasse sig ændringer. Det er vigtigt at sikre, at den teknologiske forandring og de tekniske løsninger, der anvendes i digitaliserede tjenester, ikke hæfter nogen af. Der er også stigende efterspørgsel efter sociale og kognitive kompetencer som f.eks. kommunikation, forhandling, social intelligens, kreativ tænkning, beslutningstagning og problemløsning. Disse kompetencer understøttes af mental sundhed, som er en forudsætning for, at den enkelte kan udvikle sit potentiale og arbejde produktivt og kreativt. Der bliver også brug for iværksætterkompetencer og for at være innovativ, vide, hvordan man identificerer muligheder og tage initiativ. Atypiske kombinationer af kompetencer vil også være påkrævet som reaktion på nye udviklinger såsom den etiske dimension af robotisering.
16. Den igangværende teknologiske udvikling medfører, at mange af nutidens børn vil få job, som i øjeblikket ikke eksisterer. Elever og studerende har derfor brug for vejledning om eksisterende og nye jobmuligheder for at hjælpe dem med at træffe velfunderede beslutninger vedrørende deres uddannelse og fremtidige karriere.
17. Uddannelsessystemerne skal også tilpasses med henblik på at øge borgernes muligheder for at tilegne sig og gennem hele livet ajourføre de nødvendige nøglekompetencer, herunder digitale kompetencer, sprog, videnskab, læringskompetencer, iværksætterkompetencer og innovationsånd.
18. Samarbejde mellem alle interessenter er afgørende for en vellykket forvaltning af morgendagens jobkrav. Arbejdsmarkedets parter - frem for alt arbejdsgiverne - spiller en afgørende rolle i denne proces ved at medvirke til at bevare arbejdsstyrkens tilpasningsevne og bidrage til at forbedre uddannelseskvaliteten. Arbejdsgiverne er nødt til at tage aktivt del i udviklingen af deres arbejdstageres potentiale i hele deres arbejdsliv ved at skabe et miljø, der fremmer efteruddannelse og udvikling af kompetencer, som kan være formelt, ikkeformelt eller uformelt.

NYE FORMER FOR ARBEJDE OG ARBEJDSVILKÅR

19. Det er nødvendigt at sikre en retfærdig fordeling af fordelene ved nye former for arbejde i hele samfundet gennem passende skattepolitikker, socialpolitikker og løndannelsespolitikker.
20. Mange nye beskæftigelsesmodeller give mulighed for øget fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet, herunder ved fastlæggelsen af, hvornår, hvor længe, og hvor man arbejder. IKT, der banede vejen for disse ændringer, kan også fremme og gavne balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Muligheden for at arbejde hvor som helst og når som helst kan også bringe denne balance i fare.
21. Om nødvendigt bør der træffes foranstaltninger for at sikre anstændigt arbejde for personer med atypiske ansættelsesforhold, herunder ved at tilpasse de nationale lovrammer. Passende og bæredygtig social beskyttelse for sådanne arbejdstagere gennem adgang til sociale sikringsordninger bør sikres, hvor det er nødvendigt, og politikkerne for social beskyttelse bør modsvares af politikker om, at det skal kunne betale sig at arbejde. Det er desuden vigtigt at sikre, at personer med atypiske ansættelsesforhold er repræsenteret i arbejdsmarkedsdialogen og kan nyde godt af overenskomstforhandlinger.
22. Med hensyn til jobkvaliteten er en af fremtidens vigtigste udfordringer, hvordan man sikrer, at de overordnede arbejdsvilkår fortsat forbedres. Alle typer beskæftigelse bør overholde gældende lovgivning om arbejdsmiljø (herunder sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen) under hensyntagen til arbejdets intensitet, om arbejdstidens længde og fordeling (som tillader en balance mellem arbejds- og privatliv), om ikkeforskelsbehandling med hensyn til karrieremuligheder og om mulighederne for at tilegne sig og forbedre kompetencer og kvalifikationer.
23. De nuværende regler om ansættelsesforhold og eksisterende socialsikringsmodeller kan om nødvendigt forbedres yderligere, så de omfatter nye former for arbejde. Udfordringen består i at sikre, at dynamiske og innovative arbejdsmarkeder, der er afgørende for EU's konkurrenceevne, reguleres på en måde, der sikrer et tilstrækkeligt og passende niveau af beskyttelse for alle arbejdstagere samt høj produktivitet og dermed bidrager til at forbedre leve- og arbejdsvilkårene i hele EU.

24. Disse konklusioner bygger på tidligere arbejde og politiske tilsagn fra Rådet, Europa-Parlamentet, Kommissionen og andre relevante interessenter på dette område, herunder de i bilag I nævnte dokumenter.

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE TIL i overensstemmelse med deres kompetencer og under hensyntagen til nationale forhold og med respekt for arbejdsmarkedsparternes rolle og autonomi:

25. løbende at ajourføre og, hvor det er relevant, udvikle omfattende nationale strategier for at håndtere et arbejdsmarked i forandring og tilbyde en livscyklustilgang, der tackler de udfordringer, borgerne står over for i forskellige faser af deres arbejdsliv, og tilskynde til udvikling af redskaber for bedre at kunne gennemføre disse strategier,
26. at videreudvikle arbejdsmarkedets prognoseværktøjer, idet der tages højde for digitaliserings- og automatiseringsprocesserne, for at foregribe tendenser og styre uddannelses- og beskæftigelsespolitikker, så arbejdsstyrken løbende tilpasses ændringerne på arbejdsmarkedet, om nødvendigt med inddragelse af Cedefop og Eurofound,
27. at fremme udviklingen af relevant praktisk viden, færdigheder og kompetencer fra en tidlig alder gennem hele arbejdslivet, herunder digitale, kognitive, emotionelle og iværksætterorienterede kompetencer samt mental sundhed, som er nøglen til integration på arbejdsmarkedet, til højere produktivitet, til livslang læring og til at opnå en vellykket overgang fra uddannelse til arbejdsmarked og mellem job,
28. at styrke samarbejdet mellem medlemsstaterne, herunder med henblik på at tilpasse deres uddannelsessystemer til arbejdsmarkedets udvikling, bl.a. ved at sikre tilpasningsevne og kreativitet og ved at støtte livslang læring for alle,

29. at udvikle og tilvejebringe mere fleksible og tilgængelige former for læring, herunder arbejdsbaseret læring, uddannelse på arbejdspladsen, innovative læringsmetoder, ikkeformel uddannelse og selvstudier og anvendelse af elektroniske læringsværktøjer. Dette ville yderligere lette den geografiske og erhvervsmæssige mobilitet og overgangen mellem job og mellem arbejdsmarkedsstatus som beskæftiget, arbejdsløs og økonomisk inaktiv gennem hele deres arbejdsliv,
30. at støtte offentlige og, hvor det er relevant, private arbejdsformidlingers brug af digitale værktøjer til at forbedre matchningen af udbuddet af og efterspørgslen efter arbejdskraft, idet der samtidig tages hensyn til gældende bestemmelser om databeskyttelse. Dette ville gøre det muligt at forbedre de skræddersyede tilgange til aktivering og motivering, jobsøgningsstøtte og inklusion i uddannelse under hensyntagen til den enkelte persons særlige egenskaber og behov samt nuværende og fremtidige tendenser på arbejdsmarkedet,
31. at evaluere politikker, der hjælper arbejdstagerne med at drage fordel af mobile og fleksible arbejdsordninger, at fremme respekten for en sund balance mellem arbejds- og privatliv og at fremme arbejdstagernes ret til digital "afkobling" fra arbejdet uden for normal arbejdstid,
32. at fremme adgangen til den digitale arbejdsverden og støtte værktøjer og teknologier, der kan forbedre beskæftigelsesegnetheden for personer med handicap,
33. fortsat at gennemføre Rådets henstillinger om opkvalificeringsforløb, om en kvalitetsramme for praktikophold, om en europæisk ramme for gode og effektive lærlingeuddannelser og om nøglekompetencer for livslang læring,

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE OG EUROPA-KOMMISSIONEN TIL i
overensstemmelse med deres kompetencer og under hensyntagen til nationale forhold og med
respekt for arbejdsmarkedsparternes rolle og autonomi:

34. at forebygge og bekæmpe kønsstereotyper, at mindske kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og at fremme kvinders deltagelse i IKT-sektoren, herunder gennem oplysningskampagner blandt unge kvinder og piger såvel som deres forældre og gennem uddannelseskampagner, samt at fremme udviklingen af grundlæggende digitale kompetencer for både kvinder og mænd,

35. at tage højde for nye former for arbejde i beskæftigelses- og socialsikringspolitikker og at fremme de fornødne garantier for forskellige kategorier af arbejdstagere,
36. at gribe de muligheder, som den sociale økonomi tilbyder, herunder sociale virksomheder, for at skabe bæredygtige og anstændige job, forbedre den sociale retfærdighed for alle og reducere regionale og sociale uligheder,
37. at føre regelmæssige drøftelser med de europæiske og nationale arbejdsmarkedsparter i forbindelse med trepartsdialogen om fremtidens arbejde og om foranstaltninger til at tilpasse de europæiske arbejdsmarkeder til ændringer som følge af digitalisering og automatisering,
38. at udbygge samarbejdet mellem medlemsstaterne med henblik på at fremme gensidig læring og udveksling af god praksis om spørgsmål vedrørende fremtidens arbejde,
39. at videreudvikle og supplere værktøjer til kortlægning af den vigtigste udvikling i medlemsstaterne vedrørende fremtidens arbejde og den dermed forbundne udvikling på de globale arbejdsmarkeder, især for så vidt de påvirker det europæiske arbejdsmarked,
40. at udforske, hvordan den næste flerårige finansielle ramme fortsat kan støtte medlemsstaternes bestræbelser på at tilpasse sig de igangværende gennemgribende ændringer på arbejdsmarkedet, herunder det voksende behov for faglært arbejdskraft,
41. under hensyntagen til de relevante principper i den europæiske søjle for sociale rettigheder at fortsætte deres bestræbelser på at støtte en livscyklustilgang til den fremtidige tilrettelæggelse af arbejdet,
42. i relevante internationale fora som f.eks. ILO, G7, G20 og OECD at fremme den europæiske tilgang til de udfordringer, der er forbundet med fremtidens arbejde,
43. at lette mobiliteten på EU-plan via mekanismer til at identificere sektorer med behov for kompetencer og ved at hjælpe arbejdsløse arbejdstagere med at udnytte mulighederne på EU's arbejdsmarked, samtidig med at der tages hensyn til behovet for at sikre en regional balance,

**OPFORDRER BESKÆFTIGELSESUDVALGET OG UDVALGET FOR SOCIAL
BESKYTTELSE TIL:**

44. nøje at følge konsekvenserne af stigende robotisering og automatisering på beskæftigelses- og socialområdet og at bistå Rådet med at formulere svar på denne udvikling med særlig fokus på beskæftigelsesmuligheder for arbejdstagere i de mest berørte sektorer, og
45. at fortsætte med at overvåge socialsikringspolitikernes tilstrækkelighed og bæredygtighed i forbindelse med de igangværende befolkningsændringer og ændringerne på arbejdsmarkedet ved hjælp af eksisterende instrumenter.

Referencer**1. EU-institutionerne**

- Den europæiske søjle for sociale rettigheder
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_da.pdf

2. Rådet:

- Rådets konklusioner om "Mod mere inklusive arbejdsmarkeder", vedtaget den 9. marts 2015 (7017/15)
- Rådets konklusioner om "Fremme af den sociale økonomi som en central drivkraft for den økonomiske og sociale udvikling i Europa", vedtaget den 7. december 2015 (15071/15)
- Rådets konklusioner om "Strategier for, at det skal kunne betale sig at arbejde", 15. juni 2017 (9647/17)
- Rådets konklusioner om "Forbedring af kvinders og mænds færdigheder og kompetencer på EU's arbejdsmarked" (6889/17)
- Rådets konklusioner om "Skærpede foranstaltninger til nedbringelse af den horisontale kønsopdeling inden for uddannelse og beskæftigelse" (15468/17)
- Rådets konklusioner om "Fremtidens arbejde: Hvordan gøres det nemt (e-Easy)" (15506/17)
- Rådets henstilling om en kvalitetsramme for praktikophold (EUT C 88 af 27.3.2014, s. 1).
- Rådets henstilling om opkvalificeringsforløb af 19. december 2016 (EUT C 484 af 24.12.2016, s. 1)
- Rådets henstilling om en europæisk ramme for gode og effektive lærlingeuddannelser af 15. marts 2018 (EUT C 153 af 2.5.2018, s. 1)
- Rådets henstilling om nøglekompetencer for livslang læring af 22.-23. maj 2018 (8299/18)

3. Europa-Kommissionen:

- Udtalelse fra Det Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Kvinder og Mænd om, hvordan man får bugt med kønsopdeling på arbejdsmarkedet
http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Meddelelse om "Europas kommende ledere: Opstarts- og opskaleringsinitiativet" (COM(2016) 733 final)
- Arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene om rapport fra 2017 om ligestilling mellem kvinder og mænd i Den Europæiske Union (SWD(2017) 108 final)
- Koalition for digitale færdigheder og job
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- Meddelelse om "En ny dagsorden for færdigheder i Europa: En fælles indsats for at styrke den menneskelige kapital, beskæftigelsesegnethed og konkurrenceevnen" (COM(2016) 381 final)
- Meddelelse om "Kunstig intelligens for Europa" (COM(2018) 237 final)

4. Europa-Parlamentet:

- Europa-Parlamentets beslutning af 28. april 2016 om ligestilling mellem kønnene og styrkelse af kvinders position i den digitale tidsalder (P8_TA(2016)0204)

5. Andet

- Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg, Udtalelse om "Fremtidens arbejde – tilegnelse af den fornødne viden og de rette kompetencer til at opfylde behovene på fremtidens arbejdsmarked" [sonderende udtalelse på anmodning af det bulgarske rådsformandskab] (SOC 570)
- Forskningsnotat fra EIGE, "Women and men in ICT: a chance for better work-life balance" (Kvinder og mænd i IKT: en chance for en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv) (2018)
- OECD's rapport "Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work" (om mental sundhed og arbejde) (marts 2015).
- OECD-dokument "Future of Work and Skills" (Fremtidens arbejde og kompetencer) - fremlagt på det 2. møde i G20-arbejdsgruppen for beskæftigelse (februar 2017).
- Eurofound (2017), "Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects" (Ikkestandardmæssige former for beskæftigelse: de seneste tendenser og fremtidsudsigter).