

Bruxelles, 21. lipnja 2018.
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

ISHOD POSTUPAKA

Od:	Glavno tajništvo Vijeća
Na datum:	21. lipnja 2018.
Za:	Delegacije
Br. preth. dok.:	10057/18
Predmet:	Budućnost rada: cjeloživotni pristup – zaključci Vijeća (21. lipnja 2018.)

Za delegacije se u prilogu nalaze zaključci Vijeća o budućnosti rada: cjeloživotni pristup koje je Vijeće za zapošljavanje, socijalnu politiku, zdravstvo i pitanja potrošača usvojilo 21. lipnja 2018.

Budućnost rada: cjeloživotni pristup

– zaključci Vijeća

BUDUĆI DA

1. Dinamičan tehnološki razvoj, globalizacija i demografske promjene više nego ikad dosad izrazito i nepovratno preobličuju brojne aspekte organizacije društva u 21. stoljeću, među ostalim i svijet rada. Automatizacija i digitalizacija glavni su pokretači te preobrazbe, koju dodatno ubrzava brzi razvoj umjetne inteligencije. To se u Europi ogleda kroz sve veću potražnju za kvalificiranim radnicima u određenim ključnim sektorima, koja je pak često povezana s nizom društvenih izazova, među kojima su starenje stanovništva, trajna rodna nejednakost i rodni stereotipi o poslovima.
2. Preobrazba koja je u tijeku predstavlja i prilike i izazove. Ona s jedne strane može biti pokretač inovacija, gospodarskog rasta i stvaranja novih kvalitetnih radnih mjesta te može povećati produktivnost rada, zaštitu radnika i slobodno vrijeme, čime se ujedno doprinosi usklađivanju poslovnog i privatnog života. Ujedno može doprinijeti poboljšanju opće dobrobiti građana te otvoriti nove mogućnosti za osobe iz ranjivih skupina, među kojima su osobe s invaliditetom. Nove tehnologije mogu olakšati i aktivno sudjelovanje građana. S druge strane, preobrazba koja je u tijeku ujedno može znatno izmijeniti određena radna mjesta ili prouzročiti njihovo nestajanje, čime se povećava strukturna nezaposlenost među određenim kategorijama radnika, stvaraju nove nejednakosti i uzrokuje polarizacija tržišta rada zbog gubitka radnih mjesta na srednjoj razini.
3. Dionici, kao što su vlade, poslodavci, radnici, socijalni partneri i civilno društvo, trebaju dobro razumjeti procese preobrazbe koji su u tijeku kako bi mogli odgovoriti na njih i oblikovati ih te promicati uključivost i pravednost na tržištu rada.

4. Primjenom cjeloživotnog pristupa na aktualni proces promjena omogućuje se razvoj integriranih i uključivih politika koje se oslanjaju na specifični potencijal svake osobe. Ključni elementi u okviru politike obrazovanja, osposobljavanja, zapošljavanja i socijalne politike obuhvaćaju rodnu dimenziju, ravnotežu između poslovnog i privatnog života, socijalnu zaštitu, dostojne i sigurne radne uvjete, uključujući zdravlje i sigurnost na radu te radno vrijeme, vještine i cjeloživotno učenje, razvoj karijere, aktivno starenje te potporu tijekom tranzicija, uključujući politike povratka na posao.
5. Politike i usluge u područjima obrazovanja i razvoja u ranom djetinjstvu osmišljene kao dio cjeloživotnog pristupa među najvažnijim su alatima za razvoj praktičnih znanja, vještina i fizičkih sposobnosti od rane dobi, uključujući temeljne kognitivne, društvene i emocionalne vještine potrebne za uspjeh u okružjima koja se brzo mijenjaju.
6. U ovom razdoblju promjena razvoj ekosustavâ socijalnoga gospodarstva u Europi može biti dobar temelj za poboljšanje sadašnje i buduće zapošljivosti i prilagodljivosti radne snage, među ostalim osoba iz ranjivih skupina. Digitalizacija i nove tehnologije mogu poslužiti i kao instrumenti za stvaranje novih poslovnih modela utemeljenih na vrijednostima kao što su pravednost, uključivost i solidarnost. Zajednička digitalna dobra, primjerice programi otvorenog koda, koja u velikoj mjeri razvijaju i upotrebljavaju akteri socijalnoga gospodarstva, mogla bi imati važnu ulogu u promicanju pravične uporabe informacijskih resursa i tehnologije. Vrijednosti socijalnoga gospodarstva mogu jednako tako pripomoći usmjeravanju razvoja zajedničkih digitalnih dobara u smjeru ostvarivanja većih koristi.
7. Budućnost rada među najvažnijim je pitanjima na globalnoj razini. Tako je, primjerice, Međunarodna organizacija rada tekućim raspravama doprinijela svojom Inicijativom o budućnosti rada, koju je pokrenula povodom svoje stogodišnjice, nakon čega je uspostavljena Globalna komisija na visokoj razini, koja će početkom 2019. objaviti svoje izvješće s konkretnim mjerama.

8. Na europskoj razini Europska komisija, države članice i Europski parlament aktivno se hvataju ukoštac s tekućim kretanjima. Europskim stupom socijalnih prava, koji je proglašen 2017., nastoje se pružiti smjernice za postizanje djelotvornih rezultata u području zapošljavanja i socijalnih pitanja prilikom rješavanja aktualnih i budućih izazova. Među konkretnim inicijativama Europske komisije nalaze se „Program vještina za Europu”, uključujući Preporuku o oblicima usavršavanja, paket „Osuвременjivanje obrazovanja i ulaganja u mlade” i „Digitalna agenda za 2020.” te Komunikacija o umjetnoj inteligenciji za Europu. Vijeće je u prosincu 2017. usvojilo zaključke pod naslovom „Budućnost rada: poticanje e-rješenja”. U ožujku 2018. u Sofiji je održana konferencija na visokoj razini naslovljena „Budućnost rada: cjeloživotni pristup”, koju su zajedno organizirali bugarsko predsjedništvo i Komisija. O budućnosti rada raspravljali su i Odbor za zapošljavanje (EMCO) i Odbor za socijalnu zaštitu (SPC). Europski gospodarski i socijalni odbor (EGSO) usvojio je na zahtjev bugarskog predsjedništva razmatračko mišljenje o budućnosti rada i vještina. Svoja mišljenja iznijeli su i europski socijalni partneri, među ostalim u okviru redovitog trostranog socijalnog samita.

TRŽIŠTE RADA, TRANZICIJA I ZAPOSŁJAVANJE

9. Prijenos zadaća s ljudi na strojeve sve se brže odvija, a ta činjenica ima znatne posljedice na tržište rada jer je moguće automatizirati sve veći broj zadaća. To ima dvostruki učinak: povećanu potražnju za visokokvalificiranim i ostalim radnicima s odgovarajućim vještinama u kombinaciji s predvidivim smanjenjem mogućnosti zapošljavanja za radnike koji nemaju relevantne vještine. Oblikovatelji politika moraju utvrditi sektore u kojima su zbog automatizacije i digitalizacije ugrožena radna mjesta te područja i zanimanja u kojima će se otvoriti više radnih mjesta. Dodatnu pozornost potrebno je posvetiti učinku na radna mjesta koja će se promijeniti, ali neće nestati, kao i regionalnom učinku aktualnih promjena.

10. Zbog sve kraćeg ciklusa inovacija jača važnost mehanizama za predviđanje kretanja na tržištu rada, koji se temelje na informacijama o budućim trendovima u ponudi i potražnji na tržištu rada. Na takvim predviđanjima temeljit će se politike za pružanje potpore radnicima i njihovo praćenje tijekom sve učestalijih promjena u karijeri i tranzicija na tržištu rada. U tom je kontekstu važno osmisliti sveobuhvatne aktivacijske politike kojima se tražitelji zaposlenja potiču na aktivno traženje zaposlenja te kojima se poboljšava njihova zapošljivost i povećava broj prilika da stupe na tržište rada te ostanu i napreduju na njemu. Takvim se aktivacijskim politikama ujedno može olakšati integracija novopridošlih državljana trećih zemalja sa zakonitim boravkom, pri čemu se uvažavaju nacionalne nadležnosti sadržane u Ugovorima i promjene u gospodarstvu.
11. Uloga službi za zapošljavanje kao posrednika i pospješitelja također evoluirala te, ovisno o nacionalnim okolnostima, sve više uključuje partnerski rad s poduzećima i drugim relevantnim dionicima, među ostalim i pri pružanju temeljnih usluga kao što su profesionalno savjetovanje, savjetovanje pri odabiru zvanja, ponovno osposobljavanje, vrednovanje vještina i organizacija osposobljavanja, uključujući ciljanu potporu, naukovanje i osposobljavanje za samostalan rad. Uporabom digitalnih platformi i internetskih alata uz tradicionalne metode otvaraju se nove mogućnosti za službe za zapošljavanje u svrhu rješavanja današnjih izazova, a koje bi trebalo dodatno istražiti, primjerice, u kontekstu stupanja u kontakt s neaktivnim osobama i procjene učinkovitosti aktivnih politika tržišta rada. Potrebna je tješnja suradnja između službi za zapošljavanje i poduzeća kako bi se u potpunosti iskoristile nove mogućnosti.
12. U sljedećih nekoliko desetljeća očekuje se znatan pad udjela aktivnog stanovništva u većini europskih država. Demografsko starenje vjerojatno će dovesti do znatnih preraspodjela rada i drugih resursa u svim sektorima i zanimanjima, djelomice zbog promjena potrošačkih potreba s trajnih dobara na usluge. Geografska i profesionalna mobilnost radne snage trebaju dobro funkcionirati, a to podrazumijeva njihovu socijalnu, gospodarsku i regionalnu uravnoteženost.

13. Informacijske i komunikacijske tehnologije (IKT) u dobu digitalizacije predstavljaju važan izvor novih, pretežno visokokvalitetnih i dobro plaćenih radnih mjesta na tržištu rada EU-a. Sektor IKT-a, međutim, trpi zbog trajnog manjka kvalificiranih radnika i visoke razine rodne segregacije. Ta rodna neravnoteža povezana je s kulturnim stereotipima i percepcijom da su predmeti iz područja STEM-a (prirodoslovlje, tehnologija, inženjerstvo i matematika) i karijere u području IKT-a rezervirani za muškarce. Važno je pobrinuti se za to da žene mogu iskoristiti mogućnosti u tom području. Stoga bi se sustavom obrazovanja i osposobljavanja te uslugama profesionalnog usmjeravanja trebalo sustavno sprječavati i suzbijati stereotipe i diskriminaciju te poticati i žene i muškarce da u svojim odabirima ne slijede stereotipe. Za uklanjanje nedostatka vještina u području IKT-a u svim zanimanjima i sektorima potrebni su i žene i muškarci. Snažnije sudjelovanje žena u području IKT-a potaknulo bi digitalne inovacije u svim područjima, među ostalim u sektorima obrazovanja, zdravstva i socijalne skrbi. Nadalje, strukovnim osposobljavanjem trebao bi se staviti naglasak na potrebu za povećanjem digitalne pismenosti radnika tijekom cijeloga životnog vijeka, uz posebno usmjerenje na odrasle radnike koji raspolažu nižom razinom digitalnih vještina.
14. Pri prilagodbi društava, poduzeća i pojedinaca digitalnom razvoju trebale bi se uvažiti posebne okolnosti u kojima se nalaze skupine i pojedinci u nepovoljnom položaju, kao i one skupine i pojedinci koje se suočavaju s većim rizikom od socijalne isključenosti, a posebice osobe koje nisu zaposlene, ne obrazuju se i ne osposobljavaju¹, stariji radnici, državljani trećih zemalja sa zakonitim boravkom te osobe s invaliditetom. Posebice je važno promicati digitalnu pismenost i olakšati redovito ažuriranje osnovnih digitalnih vještina. Daljnjom aktivnom provedbom Preporuke o oblicima usavršavanja i Preporuke o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje mogu se stvoriti nove prilike za jačanje osnovnih digitalnih vještina.

¹ Mlade osobe koji nisu u radnom odnosu niti u sustavu obrazovanja ili osposobljavanja (eng. *NEETs – not in employment, education or training*).

VJEŠTINE, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE

15. Zbog sve veće potražnje za novim ili posebnim vještinama mijenja se profil koji se očekuje od radnika u mnogim područjima. Digitalne kompetencije ključne su za unaprjeđenje zapošljivosti pojedinaca i omogućavanje da u potpunosti iskoriste suvremene oblike učenja, budu mobilni na tržištu rada i brzo se prilagođavaju promjenama. Važno je osigurati da svi budu uključeni i upućeni u tehnološke promjene i tehnička rješenja koja se primjenjuju u okviru digitaliziranih usluga. U porastu je i potražnja za društvenim i kognitivnim vještinama kao što su komunikacija, pregovaranje, društvena inteligencija, kreativno razmišljanje, donošenje odluka i rješavanje problema. Te se vještine temelje na mentalnoj dobrobiti, koja je potrebna kako bi se pojedincima omogućilo da razviju svoj potencijal i obavljaju svoj posao produktivno i kreativno. Ljudima će ujedno trebati poduzetničke vještine, a to znači da će, među ostalim, trebati inovativnost te sposobnost prepoznavanja prilika i preuzimanja inicijative. Kao odgovor na nova kretanja, kao što je etička dimenzija robotizacije, potrebne će biti i atipične kombinacije vještina.
16. Tehnološke promjene koje su u tijeku znače da će mnoga današnja djeca obavljati poslove koji trenutačno ne postoje. Stoga su učenicima i studentima potrebne smjernice o postojećim prilikama za zapošljavanje i onima koje nastaju kako bi im se pomoglo da donesu promišljene odluke koje se odnose na njihove studije i buduće karijere.
17. Potrebno je ujedno prilagoditi sustave obrazovanja i osposobljavanja kako bi se povećale mogućnosti građana da tijekom cijelog života stječu i ažuriraju potrebne ključne kompetencije, uključujući digitalne vještine, jezike, prirodne znanosti, učenje kako učiti, poduzetničke vještine i inovativan način razmišljanja.
18. Suradnja svih dionika ključna je za uspješno upravljanje budućim zahtjevima u pogledu zapošljavanja. Presudnu ulogu u tom procesu igraju socijalni partneri, prije svega poslodavci, koji doprinose održavanju prilagodljivosti radne snage te poboljšanju kvalitete obrazovanja i osposobljavanja. Poslodavci moraju aktivno sudjelovati u razvoju potencijala svojih radnika tijekom njihova radnog vijeka tako da osiguraju okružje kojim se pogoduje trajnom osposobljavanju i razvoju vještina, a koje može biti formalne, neformalne ili informalne naravi.

NOVI OBLICI RADA I RADNIH UVJETA

19. Potrebno je osigurati pravednu raspodjelu koristi koje proizlaze iz novih oblika rada u cijelom društvu, i to s pomoću odgovarajućih poreznih politika, socijalnih politika i politika formiranja plaća.
20. Mnogi novi modeli zaposlenosti omogućuju povećanu fleksibilnost u organizaciji rada, uključujući odlučivanje o tome kada, koliko dugo i gdje raditi. IKT-om, kojim je utrt put za te promjene, može se ujedno olakšati i poticati ravnotežu između poslovnog i privatnog života iako mogućnost rada bilo gdje i u bilo kojem trenutku može jednako tako ugroziti tu ravnotežu.
21. Trebalo bi, prema potrebi, poduzeti mjere za osiguravanje dostojnog rada osoba u nestandardnim radnim odnosima, među ostalim prilagodbom nacionalnog zakonodavnog okvira. Takvim bi se radnicima, na temelju pristupa sustavima socijalne sigurnosti, trebala osigurati odgovarajuća i održiva socijalna zaštita kada god je to potrebno, dok bi politike socijalne zaštite trebalo uravnotežiti s politikama za osiguravanje isplativosti rada. Povrh toga, važno je nastojati osigurati da osobe u nestandardnim radnim odnosima budu zastupljene u socijalnom dijalogu te da mogu ostvarivati koristi od kolektivnog pregovaranja.
22. S obzirom na pitanje kvalitete radnih mjesta jedan od glavnih budućih izazova način je osiguravanja daljnjeg poboljšavanja općih radnih uvjeta. Sve vrste zaposlenja trebale bi biti usklađene s primjenjivim zakonodavstvom o radnom okruženju (uključujući zdravlje i sigurnost na radu), pri čemu se ima u vidu intenzitet rada, trajanje i raspodjela radnog vremena (kojima se omogućuje ravnoteža između poslovnog i privatnog života), o nediskriminaciji u pogledu mogućnosti profesionalnog napredovanja te o mogućnostima stjecanja i unapređenja vještina i kvalifikacija.
23. Trenutačna pravila o radnim odnosima i postojeći modeli socijalnog osiguranja mogu se, prema potrebi, dodatno poboljšati kako bi se njima obuhvatili novi oblici rada. Izazov se sastoji u osiguravanju da se dinamična inovativna tržišta rada, koja su ključna za konkurentnost EU-a, reguliraju na način kojim se osigurava primjerena i razmjerna razina zaštite za sve radnike kao i visoka produktivnost, čime se doprinosi poboljšanju životnih i radnih uvjeta u cijelom EU-u.

24. Ovi se zaključci temelje na prethodnom radu i političkim obvezama koje su istaknuli Vijeće, Europski parlament, Komisija i drugi relevantni dionici u tom području, među ostalim u dokumentima navedenima u Prilogu I.

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE

POZIVA DRŽAVE ČLANICE DA u skladu sa svojim nadležnostima i vodeći računa o nacionalnim okolnostima te poštujući ulogu i autonomiju socijalnih partnera:

25. trajno ažuriraju i, ako je to relevantno, razvijaju sveobuhvatne nacionalne strategije kojima se odgovara na promjene u svijetu rada, nudi cjeloživotni pristup i rješavaju izazovi s kojima se suočavaju građani u različitim fazama svojeg radnog vijeka, te da potiču razvoj alata za bolju provedbu tih strategija.
26. dodatno razvijaju alate za predviđanja kretanja na tržištu rada, uzimajući u obzir procese digitalizacije i automatizacije, kako bi se predvidjeli trendovi i usmjerile politike u području obrazovanja, osposobljavanja i zapošljavanja u svrhu stalne prilagodbe radne snage promjenama na tržištu rada, prema potrebi uz sudjelovanje CEDEFOP-a i EUROFOUND-a.
27. promiču razvoj relevantnih praktičnih znanja, vještina i kompetencija od rane dobi i tijekom cijeloga radnog vijeka, među ostalim digitalnih, kognitivnih, emocionalnih i poduzetničkih vještina, kao i mentalne dobrobiti, koje su ključne za integraciju na tržište rada, veću produktivnost, cjeloživotno učenje i uspješna tranzicija iz sustava obrazovanja na tržište rada te sa starog na novo radno mjesto.
28. ojačaju suradnju među državama članicama, ujedno radi prilagodbe svojih sustava obrazovanja i osposobljavanja evoluciji tržišta rada, među ostalim osiguravanjem prilagodljivosti i kreativnosti te podupiranjem cjeloživotnog učenja za sve.

29. razvijaju i osiguravaju fleksibilnije i pristupačnije oblike učenja, među ostalim učenje kroz rad, osposobljavanje na radnom mjestu, inovativne metode učenja, neformalno osposobljavanje i samostalno učenje te uporabu internetskih alata za učenje. Time bi se dodatno olakšala geografska i profesionalna mobilnost, kao i tranzicija sa starog na novo radno mjesto te tranzicija među statusima na tržištu rada, tj. zaposlenosti, nezaposlenosti i ekonomske neaktivnosti tijekom cjelokupnog radnog vijeka.
30. podržavaju uporabu digitalnih alata u okviru javnih i prema potrebi privatnih službi za zapošljavanje kako bi se unaprijedilo usklađivanje ponude radne snage i potražnje za njom uz poštovanje primjenjivih pravila o zaštiti podataka. Time bi se omogućilo poboljšanje prilagođenih pristupa za aktivaciju i motivaciju, potpore pri traženju zaposlenja i uključivanje u osposobljavanje, pri čemu se imaju u vidu posebna obilježja i potrebe svake osobe, kao i trenutačne i buduće trendove na tržištu rada.
31. evaluiraju politike za pomoć radnicima u iskorištavanju mobilnih i fleksibilnih radnih uvjeta, potiču poštovanje zdrave ravnoteže između poslovnog i privatnog života te promiču pravo radnika da se izvan radnog vremena digitalno „isključuje” s posla.
32. promiču dostupnost digitalnog svijeta rada i podupiru alate i tehnologije kojima se može poboljšati zapošljivost osoba s invaliditetom.
33. nastave provoditi preporuke Vijeća o oblicima usavršavanja, o kvalitativnom okviru za pripravnništvo, o europskom okviru za kvalitetno i učinkovito naukovanje i o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje.

POZIVA DRŽAVE ČLANICE I EUROPSKU KOMISIJU DA u skladu sa svojim nadležnostima i vodeći računa o nacionalnim okolnostima te poštujući ulogu i autonomiju socijalnih partnera

34. sprječavaju i suzbijaju rodne stereotipe, smanjuju rodnu segregaciju na tržištu rada i promiču sudjelovanje žena u sektoru IKT-a, među ostalim podizanjem svijesti mladih žena i djevojčica, kao i njihovih roditelja, i obrazovnim kampanjama, te da promiču razvoj osnovnih digitalnih vještina i žena i muškaraca.

35. u području politika zapošljavanja i socijalne sigurnosti uzimaju u obzir nove oblike rada te da promiču odgovarajuće zaštitne mjere za različite kategorije radnika.
36. iskoriste prilike koje nudi socijalno gospodarstvo, uključujući socijalna poduzeća, za stvaranje održivih i dostojnih radnih mjesta, poboljšanje socijalne pravde za sve te smanjenje regionalnih i socijalnih nejednakosti.
37. održavaju redovite razmjene s europskim i nacionalnim socijalnim partnerima, u okviru trostranog dijaloga o budućnosti rada te o mjerama za prilagodbu europskih tržišta rada promjenama koje proizlaze iz digitalizacije i automatizacije.
38. unaprijede suradnju među državama članicama u svrhu olakšavanja uzajamnog učenja i razmjene primjera dobre prakse u vezi s pitanjima koja se odnose na budućnost rada.
39. dodatno razvijaju i dopunjuju alate za evidentiranje ključnih kretanja u državama članicama u vezi s budućnošću rada i povezanim kretanjima na globalnim tržištima rada, posebice u mjeri u kojoj utječu na europska tržišta rada.
40. ispituju moguće načine na koje bi se u okviru sljedećega višegodišnjeg financijskog okvira moglo nastaviti podržavati države članice u njihovim nastojanjima da se prilagode trenutačnim velikim promjenama na tržištu rada kao što je, među ostalim, sve veća potreba za kvalificiranim radnicima.
41. nastave poduzimati napore, uzimajući pritom u obzir relevantna načela iz europskog stupa socijalnih prava, kojima se pruža potpora budućoj organizaciji rada koja se oslanja na cjeloživotni pristup.
42. u relevantnim međunarodnim forumima, kao što su ILO, G7, G20 i OECD, promiču europski pristup rješavanju izazova koji se odnose na budućnost rada.
43. olakšaju mobilnost na razini EU-a s pomoću mehanizama kojima se utvrđuju sektori u kojima postoji potreba za vještinama te pomaganjem nezaposlenim radnicima da iskoriste prilike na tržištu rada EU-a, imajući pritom u vidu potrebu za osiguravanjem ravnoteže među regijama.

POZIVA ODBOR ZA ZAPOSŁJAVANJE I ODBOR ZA SOCIJALNU ZAŠTITU DA

44. pomno prate učinak sve veće robotizacije i automatizacije u području zapošljavanja i socijalnom području te pripomognu Vijeću pri oblikovanju odgovorâ na takav razvoj događaja, uz poseban naglasak na mogućnostima zapošljavanja radnika u najsnažnije pogođenim sektorima i
45. nastave pratiti primjerenost i održivost politika socijalne zaštite u kontekstu tekućih demografskih promjena te promjena u svijetu rada i uz uporabu postojećih instrumenata.

Referentni dokumenti

1. Na međuinstitucijskoj razini EU-a

- Europski stup socijalnih prava
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_hr.pdf

2. Vijeće:

- Zaključci Vijeća od 9. ožujka 2015. o prijelazu na uključivije sustave tržišta rada (7017/15)
- Zaključci Vijeća od 7. prosinca 2015. o promicanju socijalnog gospodarstva kao ključnog pokretača gospodarskog i socijalnog razvoja u Europi (15071/15)
- Zaključci Vijeća od 15. lipnja 2017. naslovljeni „Prema strategijama za osiguravanje isplativosti rada” (9647/17)
- Zaključci Vijeća o unapređenju vještina žena i muškaraca na tržištu rada EU-a (6889/17)
- Zaključci Vijeća o pojačanim mjerama za smanjenje horizontalne rodne segregacije u obrazovanju i zapošljavanju (15468/17)
- Zaključci Vijeća o budućnosti rada: poticanje e-rješenja (15506/17)
- Preporuka Vijeća o kvalitativnom okviru za pripravnništvo (SL C 88, 27.3.2014., str. 1–4.)
- Preporuka Vijeća od 19. prosinca 2016. o oblicima usavršavanja (SL C 484, 24.12.2016., str. 1–6.)
- Preporuka Vijeća od 15. ožujka 2018. o europskom okviru za kvalitetno i učinkovito naukovanje (SL C 153, 2.5.2018., str. 1–6.)
- Preporuka Vijeća od 22. i 23. svibnja 2018. o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje (8299/18).

3. Europska komisija:

- Mišljenje Savjetodavnog odbora za jednake mogućnosti žena i muškaraca o tome kako prevladati profesionalnu segregaciju
http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Komunikacija o budućim predvodnicima u Europi: inicijativa za novoosnovana i rastuća poduzeća (COM(2016) 733 final)
- Radni dokument službi Komisije „Izvješće za 2017. o ravnopravnosti žena i muškaraca u Europskoj uniji” (SWD (2017) 108 final)
- Koalicija za digitalne vještine i radna mjesta
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- Komunikacija o novom programu vještina za Europu: suradnja na jačanju ljudskog kapitala, zapošljivosti i konkurentnosti (COM(2016) 381 final)
- Komunikacija o umjetnoj inteligenciji za Europu (COM(2018) 237 final)

4. Europski parlament:

- Rezolucija Europskog parlamenta od 28. travnja 2016. o jednakosti spolova i osnaživanju žena u digitalnom dobu (P8_TA(2016)0204).

5. Ostalo

- Europski gospodarski i socijalni odbor: Mišljenje o budućnosti rada – stjecanje odgovarajućeg znanja i vještina za ispunjavanje potreba budućih radnih mjesta [razmatračko mišljenje na zahtjev bugarskog predsjedništva] (SOC 570)
- Istraživačko izvješće EIGE-a iz 2018. naslovljeno „Žene i muškarci u IKT-u: prigoda za poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života”
- Izvješće OECD-a: „Mentalno zdravlje i uključivanje u svijet rada: od dokaza do prakse u području mentalnog zdravlja i posla” (ožujak 2015.).
- Studija OECD-a, „Budućnost rada i vještina” – izlaganje na drugom sastanku Radne skupine za zapošljavanje u okviru skupine G20 (veljača 2017.).
- Eurofound (2017.), Nestandardni oblici zaposlenja: najnoviji trendovi i budućí izgledi.