

Bruxelles, 21 iunie 2018
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Data:	21 iunie 2018
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	10057/18
Subiect:	Viitorul muncii: o abordare bazată pe ciclul de viață – Concluziile Consiliului (21 iunie 2018)

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor Concluziile Consiliului privind viitorul muncii: o abordare bazată pe ciclul de viață, astfel cum au fost adoptate de Consiliul EPSCO la 21 iunie 2018.

Viitorul muncii: o abordare bazată pe ciclul de viață

– Concluziile Consiliului

ÎNTRUCÂT

- (1) Dezvoltarea tehnologică dinamică, globalizarea și schimbările demografice, toate la o scară fără precedent, reconfigurează profund și ireversibil numeroase aspecte ale organizării societății în secolul 21, inclusiv în lumea muncii. Această transformare este determinată în principal de automatizare și digitalizare, accelerate de creșterea rapidă a inteligenței artificiale (IA). Aceasta presupune, în Europa, o cerere tot mai mare de lucrători calificați în anumite sectoare-cheie, care este adesea legată, la rândul său, de o serie de provocări sociale, printre care se numără îmbătrânirea populației, persistența inegalității de gen și stereotipurile de gen privind diferitele ocupații.
- (2) Actuala transformare prezintă atât oportunități, cât și provocări. Pe de o parte, ea poate fi un motor al inovării, creșterii economice și creării de noi locuri de muncă de calitate și poate spori productivitatea muncii, protecția lucrătorilor și timpul liber, contribuind astfel la reconcilierea dintre viața profesională și cea privată. Aceasta poate, de asemenea, contribui la îmbunătățirea bunăstării generale a cetățenilor și poate oferi noi oportunități persoanelor care aparțin unor grupuri vulnerabile, inclusiv persoanele cu handicap. Noile tehnologii pot facilita, de asemenea, angajarea civică activă. Pe de altă parte, actuala transformare poate duce, de asemenea, la schimbarea în mod semnificativ sau la dispariția anumitor locuri de muncă, la creșterea șomajului structural în rândul anumitor categorii de lucrători, creând noi inegalități și ducând la o polarizare a pieței forței de muncă, în special din cauza pierderii de locuri de muncă de nivel intermediar.
- (3) Este necesar ca părțile interesate, inclusiv guvernele, angajatorii, lucrătorii, partenerii sociali și societatea civilă, să aibă o înțelegere aprofundată a actualelor procese de transformare pentru a fi în măsură să răspundă la acestea și să le influențeze și să promoveze incluziunea și echitatea pe piața muncii.

- (4) O abordare bazată pe ciclul de viață a actualului proces de transformare permite elaborarea de politici integrate și favorabile incluziunii pe baza potențialului specific al fiecărei persoane. Elementele esențiale în contextul educației, al formării, al ocupării forței de muncă și al politicilor sociale includ dimensiunea de gen; echilibrul dintre viața profesională și cea privată; protecția socială; condiții de muncă decente și sigure, inclusiv sănătatea și securitatea în muncă și timpul de lucru; competențe și oportunități de învățare pe tot parcursul vieții; dezvoltarea carierei; îmbătrânirea activă și sprijin pe parcursul tranzițiilor, inclusiv politicile privind reinsertia profesională.
- (5) Politicile și serviciile legate de educație și de dezvoltarea timpurie a copiilor, concepute ca parte a unei abordări bazate pe ciclul vieții, se numără printre cele mai importante instrumente pentru dezvoltarea de aptitudini și cunoștințe practice și de capacități fizice de la o vârstă fragedă, inclusiv competențele fundamentale cognitive, sociale și emoționale necesare pentru a reuși în medii aflate în schimbare rapidă.
- (6) În această perioadă de schimbări, dezvoltarea ecosistemelor de economie socială în Europa poate oferi o bază solidă pentru îmbunătățirea actualelor și viitoarelor capacități de inserție profesională și adaptabilitatea forței de muncă, inclusiv persoanele provenind din grupuri vulnerabile. Digitalizarea și noile tehnologii pot oferi, de asemenea, instrumente de creare a unor noi modele de afaceri bazate pe valori precum solidaritatea, incluziunea și echitatea. Bunurile digitale comune, de exemplu software-ul cu sursă deschisă, dezvoltate și utilizate pe scară largă de actorii din economia socială, ar putea juca un rol important în promovarea utilizării echitabile a resurselor de informații și tehnologie. Valorile economiei sociale pot contribui, de asemenea, la orientarea dezvoltării bunurilor comune digitale într-o direcție benefică.
- (7) Viitorul muncii este o prioritate pe agenda internațională. De exemplu, Organizația Internațională a Muncii a contribuit la discuțiile în curs de desfășurare prin Inițiativa privind viitorul muncii, lansată cu ocazia centenarului OIM, urmată de instituirea unei Comisii mondiale la nivel înalt care va publica un raport orientat către acțiune la începutul anului 2019.

- (8) La nivel european, Comisia Europeană, statele membre și Parlamentul European abordează în mod activ evoluțiile actuale. Pilonul european al drepturilor sociale proclamat în 2017 are ca scop să servească drept ghid pentru obținerea unor rezultate eficiente în plan social și al ocupării forței de muncă atunci când sunt abordate provocările curente și viitoare. Inițiativele specifice ale Comisiei Europene includ „agenda pentru competențe în Europa”, inclusiv recomandarea privind parcursurile de actualizare a competențelor, pachetul privind „Modernizarea educației și investițiile în tineret”, precum și „Agenda digitală pentru 2020” și o comunicare privind inteligența artificială pentru Europa. În decembrie 2017, Consiliul a adoptat concluzii privind viitorul muncii: contribuția tehnologiei digitale. În martie 2018, o conferință la nivel înalt privind viitorul muncii: „o abordare bazată pe ciclul de viață” a avut loc la Sofia, organizată în comun de președinția bulgară și de Comisie. Viitorul muncii a fost, de asemenea, discutat în cadrul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) și a Comitetului pentru protecție socială (CPS). Comitetul Economic și Social European (CESE) a adoptat un aviz exploratoriu privind viitorul muncii/competențelor la cererea președinției bulgare. Partenerii sociali europeni și-au exprimat de asemenea opiniile, inclusiv în contextul reuniunii sociale tripartite la nivel înalt periodice.

PIAȚA MUNCII, TRANZIȚIILE ȘI OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

- (9) Transferul de sarcini de la om la mașini se accelerează, afectând profund piața muncii, deoarece un număr tot mai mare de sarcini ar putea fi automatizate. Impactul este dublu: creșterea cererii pentru lucrători cu înaltă calificare și alți lucrători cu competențe adecvate, combinată cu o reducere previzibilă a posibilităților de angajare pentru lucrătorii care nu dispun de competențele relevante. Factorii de decizie trebuie să identifice sectoarele în care locurile de muncă sunt în pericol din cauza automatizării și digitalizării, precum și domeniile și ocupațiile în care vor fi create mai multe locuri de muncă. Impactul asupra locurilor de muncă care se vor schimba, dar nu vor dispărea, precum și impactul regional al schimbărilor în curs necesită o atenție sporită.

- (10) Scurtarea ciclului de inovare consolidează importanța mecanismelor de previziune privind piața muncii bazate pe informații privind viitoarele tendințe în ceea ce privește cererea și oferta de forță de muncă. Aceste previziuni vor sta la baza politicilor menite să însoțească și să sprijine lucrătorii în cursul schimbărilor de carieră din ce în ce mai frecvente și în tranzițiile de pe piața muncii. În acest context, este important să fie elaborate politici de activare cuprinzătoare care vizează motivarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă să urmărească în mod activ să se angajeze, îmbunătățirea capacității de inserție profesională a acestora și extinderea șanselor de acces, menținere și progres pe piața muncii. Astfel de politici de activare pot facilita, de asemenea, integrarea resortisanților țărilor terțe nou sosiți aflați în situație de ședere legală, respectând în același timp competențele naționale consacrate în tratate și schimbările din economie.
- (11) Rolul serviciilor de ocupare a forței de muncă drept intermediar și mediator evoluează, de asemenea, și, în funcție de circumstanțele naționale, implică din ce în ce mai mult lucrul în parteneriat cu întreprinderi și cu alți actori relevanți, inclusiv atunci când furnizează servicii de bază, cum ar fi consilierea profesională, orientarea profesională, recalificarea, validarea competențelor și organizarea programelor de formare profesională, inclusiv acordarea unui sprijin orientat, uceniciile și stagiile. Utilizarea platformelor digitale și a instrumentelor online alături de metodele tradiționale oferă noi oportunități pentru serviciile de ocupare a forței de muncă să răspundă la provocările actuale, oportunități care ar trebui explorate suplimentar, de exemplu, în contextul activităților destinate persoanelor inactive și al evaluării eficacității politicilor active de pe piața muncii. Este necesară o cooperare mai strânsă între serviciile de ocupare a forței de muncă și întreprinderi pentru a valorifica pe deplin oportunitățile emergente.
- (12) În următoarele decenii, proporția populației active urmează să scadă considerabil în majoritatea țărilor europene. Îmbătrânirea populației va duce probabil la realocări importante ale forței de muncă și ale altor resurse în diferite sectoare și ocupații, parțial ca urmare a schimbărilor intervenite în nevoile consumatorilor, de la bunuri de folosință îndelungată către servicii. Mobilitatea geografică și profesională a forței de muncă trebuie să funcționeze bine, ceea ce înseamnă, de asemenea, să fie echilibrată din punct de vedere social, economic și regional.

- (13) În epoca digitalizării, tehnologia informației și comunicațiilor (TIC) oferă o sursă importantă de noi locuri de muncă, în principal de înaltă calitate și bine plătite, pe piața muncii din UE. Cu toate acestea, sectorul TIC suferă de un deficit persistent de lucrători de înaltă calificare și o segregare de gen ridicată. Acest dezechilibru de gen este legat de stereotipurile culturale și de percepția asupra științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM) și a carierelor în domeniul TIC ca fiind rezervate pentru bărbați. Este important să garantăm că femeile pot folosi oportunitățile existente în acest domeniu. Sistemul de educație și formare profesională, precum și serviciile de orientare profesională ar trebui, prin urmare, să prevină și să combată în mod sistematic stereotipurile și discriminarea și să încurajeze atât femeile, cât și bărbații să facă alegeri atipice. Pentru a acoperi penuria de competențe TIC în toate profesiile și sectoarele, este nevoie atât de femei, cât și de bărbați. Implicarea unui număr mai mare de femei în sectorul TIC ar stimula inovarea digitală în toate domeniile, inclusiv în sectorul educației, sănătății și protecției sociale (ESP). Pe de altă parte, formarea profesională ar trebui să pună accent pe necesitatea de a spori competențele digitale ale lucrătorilor pe tot parcursul ciclului de viață, concentrându-se în special pe lucrătorii adulți care au un nivel mai scăzut de competențe digitale.
- (14) Adaptarea societăților, întreprinderilor și persoanelor fizice la evoluțiile digitale ar trebui, de asemenea, să ia în considerare situația specifică a grupurilor și persoanelor dezavantajate, precum și a celor care se confruntă cu un risc mai ridicat de excluziune socială, în special tinerii NEET¹, lucrătorii în vârstă, resortisanții țărilor terțe aflați în situație de ședere legală și persoanele cu handicap. Este deosebit de important să se promoveze alfabetizarea digitală și să se faciliteze actualizarea periodică a competențelor digitale de bază. Punerea activă în aplicare a recomandării privind parcursurile de actualizare a competențelor și a recomandării privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții ar putea oferi noi oportunități pentru consolidarea competențelor digitale de bază.

¹ Tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare.

COMPETENȚE, EDUCAȚIE ȘI FORMARE PROFESIONALĂ

- (15) Cererea tot mai mare de competențe noi sau specifice redefinește profilul cerut lucrătorilor în numeroase domenii. Competențele digitale sunt esențiale pentru o capacitate sporită de inserție profesională și utilizarea deplină a formelor moderne de învățare, pentru mobilitatea pe piața muncii și adaptarea rapidă la schimbări. Este important să se asigure faptul că schimbările tehnologice și soluțiile tehnice aplicate în serviciile digitalizate nu lasă pe nimeni în urmă. Crește, de asemenea, cererea pentru competențe sociale și cognitive, cum ar fi competențele de comunicare, negociere, inteligență socială, gândire creativă, soluționare a problemelor și luare a deciziilor. Aceste competențe se bazează pe confortul psihic, care este necesar pentru a permite unei persoane să-și dezvolte potențialul și să muncească în mod productiv și creativ. Oamenii vor avea nevoie, de asemenea, de competențe antreprenoriale, inclusiv abilitatea de a inova, de a identifica oportunitățile și de a lua inițiative. Combinațiile atipice de competențe vor fi de asemenea necesare ca răspuns la noile evoluții, cum ar fi dimensiunea etică a robotizării.
- (16) Schimbările tehnologice actuale înseamnă că mulți dintre copiii de astăzi vor avea ocupații care nu există în prezent. Prin urmare, elevii și studenții au nevoie de orientări cu privire la oportunitățile de angajare existente și în curs de dezvoltare, pentru a-i ajuta să ia decizii în cunoștință de cauză cu privire la studii și la viitoarea carieră.
- (17) Sistemele de educație și de formare profesională trebuie, de asemenea, să fie adaptate, astfel încât să sporească posibilitățile cetățenilor de a dobândi și a actualiza, pe parcursul întregii vieți, competențele esențiale necesare, inclusiv competențe digitale, limbi străine, știință, competența de a învăța să înveți, competențe antreprenoriale și spirit de inovare.
- (18) Colaborarea dintre toate părțile interesate este esențială pentru gestionarea cu succes a cerințelor locurilor de muncă de mâine. Partenerii sociali, în special, angajatorii, au un rol crucial în acest proces, contribuind la menținerea capacității de adaptare a forței de muncă și contribuind la îmbunătățirea calității educației și formării profesionale. Angajatorii trebuie să se implice în mod activ în dezvoltarea potențialului lucrătorilor lor pe parcursul vieții profesionale a acestora, prin asigurarea unui mediu propice pentru formarea continuă și dezvoltarea competențelor, care poate fi formală, non-formală sau informală.

NOI FORME DE MUNCĂ ȘI CONDIȚII DE MUNCĂ

- (19) Este necesar să se asigure o repartizare echitabilă a beneficiilor pe care le implică noile forme de muncă la nivelul întregii societăți prin intermediul unor politici corespunzătoare în domeniul fiscal, social și al formării salariilor.
- (20) Multe dintre noile modele de ocupare a forței de muncă permit o mai mare flexibilitate în organizarea muncii, inclusiv stabilirea programului de lucru, a duratei și a locului de desfășurare a muncii. TIC, care a pregătit terenul pentru aceste schimbări, poate facilita și influența în mod pozitiv, de asemenea, echilibrul dintre viața profesională și cea privată; cu toate acestea, posibilitatea de a lucra oriunde și în orice moment poate pune în pericol acest echilibru.
- (21) Dacă este cazul, ar trebui luate măsuri care să garanteze condiții de muncă decente pentru persoanele aflate în raporturi de muncă atipice, inclusiv prin adaptarea cadrului legislativ național. Dacă este cazul, ar trebui să fie asigurată o protecție socială adecvată și durabilă pentru lucrătorii respectivi prin accesul la sistemele de securitate socială, iar politicile de protecție socială ar trebui să fie echilibrate prin politicile de rentabilizare a muncii. Este important, de asemenea, să se garanteze că persoanele aflate în raporturi de muncă atipice sunt reprezentate în dialogul social și pot beneficia de negocierile colective.
- (22) În ceea ce privește calitatea locurilor de muncă, una dintre principalele provocări pentru viitor este modul în care putem asigura îmbunătățirea continuă a condițiilor generale de muncă. Toate tipurile de ocupare a forței de muncă ar trebui să respecte legislația aplicabilă în ceea ce privește mediul de lucru (inclusiv în ceea ce privește sănătatea și siguranța la locul de muncă), luând în considerare intensitatea muncii; în ceea ce privește durata și distribuirea timpului de lucru (care să permită echilibrul dintre viața profesională și cea privată); în ceea ce privește nediscriminarea cu privire la perspectivele de carieră și în ceea ce privește oportunitățile pentru dobândirea și îmbunătățirea competențelor și a calificărilor.
- (23) Normele actuale privind raporturile de muncă și modelele actuale din domeniul securității sociale, dacă este cazul, pot fi îmbunătățite în continuare astfel încât să acopere noile forme de muncă. Provocarea este de a asigura că piețele muncii dinamice și inovatoare, cruciale pentru competitivitatea Uniunii Europene, sunt reglementate într-un mod care asigură un nivel de protecție adecvat și proporțional pentru toți lucrătorii, precum și o productivitate ridicată, contribuind astfel la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă în întreaga UE.

- (24) Prezentele concluzii se bazează pe lucrări anterioare și pe angajamente politice exprimate în acest domeniu de Consiliu, de Parlamentul European, de Comisie și de alte părți interesate relevante, inclusiv pe documentele enumerate în anexa I.

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE

INVITĂ STATELE MEMBRE, în conformitate cu competențele lor respective și ținând seama de circumstanțele naționale, respectând în același timp rolul și autonomia partenerilor sociali:

- (25) să actualizeze în permanență și, acolo unde este cazul, să elaboreze strategii naționale cuprinzătoare care să abordeze schimbările continue din lumea muncii și să ofere o abordare bazată pe ciclul de viață, care să abordeze provocările cu care se confruntă cetățenii în diferitele etape ale vieții lor profesionale, și să încurajeze dezvoltarea de instrumente pentru o mai bună aplicare a acestor strategii.
- (26) să dezvolte în continuare instrumente de previzionare pe piața muncii, luând în considerare procesele de digitalizare și automatizare, pentru a anticipa tendințele și a orienta politicile privind educația, formarea și ocuparea forței de muncă, astfel încât să adapteze în mod constant forța de muncă la evoluția pieței muncii, dacă este cazul cu implicarea Cedefop și Eurofound.
- (27) să promoveze dezvoltarea cunoștințelor practice relevante, a abilităților și a competențelor de la o vârstă fragedă și pe tot parcursul vieții profesionale, inclusiv competențe digitale, cognitive, emoționale și antreprenoriale, precum și a confortului psihic, care sunt esențiale pentru integrarea pe piața muncii, pentru creșterea productivității, pentru învățarea pe tot parcursul vieții și pentru realizarea unei tranziții reușite de la educație la piața muncii și între locurile de muncă.
- (28) să consolideze cooperarea între statele membre, inclusiv în vederea adaptării sistemelor de educație și de formare ale acestora la evoluția pieței muncii, inclusiv prin asigurarea adaptabilității și creativității și prin sprijinirea învățării pe tot parcursul vieții pentru toți.

- (29) să dezvolte și să ofere forme mai flexibile și mai accesibile de învățare, inclusiv învățarea la locul de muncă, formarea la locul de muncă, metode de învățare inovatoare, formare și auto-învățare non-formală și utilizarea instrumentelor de învățare online. Aceasta ar facilita și mai mult mobilitatea geografică și ocupațională, precum și tranziția între locurile de muncă și între statutele de ocupare în muncă, șomaj și, respectiv, inactivitate economică pe tot parcursul vieții lor profesionale.
- (30) să sprijine utilizarea de către serviciile publice, și acolo unde este cazul, cele private, pentru ocuparea forței de muncă a instrumentelor digitale pentru a îmbunătăți corelarea dintre cererea și oferta de locuri de muncă, respectând normele aplicabile în materie de protecție a datelor. Acest lucru ar permite îmbunătățirea abordărilor personalizate de activare și motivare, sprijinire a căutării unui loc de muncă și incluziunea în formare, ținând seama de caracteristicile și nevoile specifice ale fiecărei persoane, precum și de tendințele actuale și viitoare ale pieței muncii.
- (31) să evalueze politicile care ajută lucrătorii să beneficieze de modalități de lucru mobile și flexibile, să promoveze respectarea unui echilibru sănătos între viața profesională și cea privată și să promoveze dreptul lucrătorilor de a se „deconecta” digital în afara orelor de lucru.
- (32) să promoveze accesibilitatea în mediul de lucru digital și să sprijine instrumentele și tehnologiile care pot îmbunătăți capacitatea de inserție profesională a persoanelor cu handicap.
- (33) să continue punerea în aplicare a recomandărilor Consiliului privind cursurile de actualizare a competențelor, privind un cadru de calitate pentru stagii, privind un Cadru european pentru ucenicii de calitate și eficace și privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții.

INVITĂ STATELE MEMBRE ȘI COMISIA EUROPEANĂ, în conformitate cu competențele lor respective și ținând seama de circumstanțele naționale, respectând în același timp rolul și autonomia partenerilor sociali:

- (34) să prevină și să combată stereotipurile de gen, să reducă segregarea de gen pe piața muncii și să promoveze participarea femeilor în sectorul TIC, inclusiv prin creșterea gradului de conștientizare în rândul tinerelor femei și al fetelor, precum și al părinților lor, și prin campanii educaționale, precum și să promoveze dezvoltarea unor competențe digitale de bază atât pentru femei, cât și pentru bărbați.

- (35) să ia în considerare noile forme de muncă în politicile de ocupare a forței de muncă și politicile de securitate socială și să promoveze garanții adecvate pentru diferite categorii de lucrători.
- (36) să profite de oportunitățile oferite de economia socială, inclusiv de întreprinderile sociale, pentru a crea locuri de muncă durabile și decente, să îmbunătățească justiția socială pentru toți și să reducă inegalitățile regionale și sociale.
- (37) să organizeze schimburi regulate cu partenerii sociali europeni și naționali în contextul dialogului tripartit cu privire la viitorul muncii și cu privire la măsurile de adaptare a piețelor europene ale muncii la modificările cauzate de digitalizare și automatizare.
- (38) să consolideze cooperarea între statele membre în vederea facilitării învățării reciproce și a schimbului de bune practici cu privire la chestiuni legate de viitorul muncii.
- (39) să dezvolte în continuare și să completeze instrumente pentru cartografierea evoluțiilor principale din statele membre legate de viitorul muncii și a evoluțiilor conexe pe piețele mondiale ale muncii, în special în măsura în care acestea afectează piețele europene ale muncii.
- (40) să analizeze posibilele moduri în care următorul cadru financiar multianual ar putea continua să sprijine statele membre în eforturile acestora de a se adapta la schimbările profunde în curs de desfășurare pe piața muncii, inclusiv nevoia tot mai mare de lucrători calificați.
- (41) să își continue eforturile, ținând seama de principiile relevante prevăzute în Pilonul european al drepturilor sociale, pentru a sprijini o abordare bazată pe ciclul de viață în viitoarea organizare a muncii;
- (42) să promoveze în cadrul forumurilor internaționale relevante, precum OIM, G7, G20 și OCDE, abordarea europeană față de provocările legate de viitorul muncii.
- (43) să faciliteze mobilitatea la nivelul UE prin mecanisme de identificare a sectoarelor care necesită competențe și prin ajutarea șomerilor să profite de oportunitățile de pe piața muncii din UE, ținând seama de necesitatea de a asigura un echilibru regional.

INVITĂ EMCO ȘI CPS

- (44) să urmărească îndeaproape impactul generat de creșterea robotizării și automatizării în domeniul ocupării forței de muncă și în domeniul social și să sprijine Consiliul în formularea de răspunsuri la aceste evoluții, cu un accent deosebit pe oportunitățile de ocupare a forței de muncă pentru lucrătorii din sectoarele cele mai afectate și
 - (45) să continue monitorizarea gradului de adecvare și de sustenabilitate a politicilor de protecție socială în contextul actualului proces de schimbări demografice și al schimbărilor de pe piața muncii, prin utilizarea instrumentelor existente.
-

Referințe**(1) Interinstituțional UE**

- Pilonul european al drepturilor sociale
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_ro.pdf

(2) Consiliul:

- Concluziile Consiliului privind trecerea la piețe ale forței de muncă mai inclusive, adoptate la 9 martie 2015 (7017/15)
- Concluziile Consiliului privind promovarea economiei sociale ca factor esențial al dezvoltării economice și sociale în Europa, adoptate la 7 decembrie 2015 (15071/15)
- Concluziile Consiliului intitulate „Către strategii de rentabilizare a muncii”, din 15 iunie 2017 (9647/17)
- Concluziile Consiliului privind consolidarea competențelor femeilor și bărbaților pe piața forței de muncă din UE (6889/17)
- Concluziile Consiliului privind măsuri consolidate pentru reducerea segregării de gen orizontale în domeniul educației și al ocupării forței de muncă (15468/17).
- Concluziile Consiliului privind viitorul muncii: contribuția tehnologiei digitale (15506/17)
- Recomandarea Consiliului privind un cadru de calitate pentru stagii (JO C 88, 27.3.2014, p. 1-4).
- Recomandarea Consiliului din 19 decembrie 2016 privind parcursurile de actualizare a competențelor (JO C 484, 24.12.2016, p. 1-6.)
- Recomandarea Consiliului din 15 martie 2018 privind un Cadru european pentru ucenicii de calitate și eficace (JO C 153, 2.5.2018, p. 1-6)
- Recomandarea Consiliului privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții din 22-23 mai 2018 (8299/18).

(3) Comisia Europeană:

- *Opinion of the Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men on how to overcome occupational segregation* (Avizul Comitetului consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați cu privire la modalitatea de a învinge segregarea ocupațională)
http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Comunicarea privind „Viitorii lideri ai Europei: inițiativa privind întreprinderile nou-înființate și extinderea acestora” (COM 2016/733 final)
- Documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat „Raportul pe 2017 privind egalitatea între femei și bărbați în Uniunea Europeană” [SWD(2017) 108 final]
- Coaliția pentru competențe și locuri de muncă în sectorul digital
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- Comunicarea privind o nouă agendă pentru competențe în Europa: Să lucrăm împreună pentru consolidarea capitalului uman, a capacității de inserție profesională și a competitivității (COM(2016) 381 final)
- Comunicarea privind inteligența artificială pentru Europa [COM(2018) 237 final]

(4) Parlamentul European:

- Rezoluția Parlamentului European din 28 aprilie 2016 referitoare la egalitatea de gen și capacitatea femeilor în era digitală [P8_TA(2016)0204]

(5) Altele

- Avizul Comitetului Economic și Social European privind viitorul muncii – dobândirea de cunoștințe și competențe adecvate pentru a răspunde nevoilor viitoarelor locuri de muncă (aviz exploratoriu solicitat de președinția bulgară) (SOC 570)
- Notă de cercetare a EIGE privind „Femeile și bărbații în TIC: o șansă pentru un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată” (2018)
- Raportul OCDE „*Fit Mind, Fit job: (Sănătatea mentală și inserția profesională) From Evidence to Practice in Mental Health and Work*” (De la evidență la practică în sănătatea mentală și muncă) (martie 2015).
- Publicația OCDE „Viitorul muncii și al competențelor” – prezentată în cadrul celei de a 2-a reuniuni a Grupului de lucru G20 privind ocuparea forței de muncă (februarie 2017)
- Eurofound (2017), Non-standard forms of employment: (Forme atipice de ocupare a forței de muncă): *Recent trends and future prospects* (tendențe recente și perspective)