

Bruselj, 21. junij 2018
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

IZID POSVETOVANJA

Pošiljatelj:	generalni sekretariat Sveta
Datum:	21. junij 2018
Prejemnik:	delegacije
Št. predh. dok.:	10057/18
Zadeva:	Prihodnost dela: vseživljenjski pristop – sklepi Sveta (21. junij 2018)

V prilogi vam pošiljamo sklepe Sveta o *prihodnosti dela: vseživljenjski pristop*, ki jih je sprejel Svet EPSCO na seji 21. junija 2018.

Prihodnost dela: vseživljenjski pristop

– sklepi Sveta

OB UPOŠTEVANJU NASLEDNJEGA:

1. Dinamični tehnološki razvoj, globalizacija in demografske spremembe bolj kot kdaj koli prej korenito in nepovratno spreminjajo številne vidike organiziranosti družbe v 21. stoletju, tudi na področju dela. Ta preobrazba je predvsem posledica avtomatizacije in digitalizacije, še dodatno pa jo pospešuje hiter razvoj umetne inteligence. V Evropi se zato v nekaterih ključnih sektorjih vse bolj povečuje povpraševanje po usposobljeni delovni sili, kar pa je pogosto povezano z vrsto družbenih izzivov, med drugim staranjem prebivalstva, trdovratno neenakostjo spolov in spolnimi stereotipi o poklicih.
2. Preobrazba, ki smo ji priča, prinaša priložnosti in preizkušnje. Po eni strani je lahko gonilna sila inovacij, gospodarske rasti in ustvarjanja novih kakovostnih delovnih mest ter lahko prispeva k delovni učinkovitosti, zaščiti zaposlenih in prostemu času, s tem pa tudi k usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Prav tako lahko prispeva k boljšemu splošnemu počutju državljanov in novim priložnostim za posameznike iz ranljivih skupin, tudi invalidne osebe. Nove tehnologije lahko obenem olajšajo aktivno udeležbo državljanov. Po drugi strani pa se lahko s to preobrazbo bistveno spremenijo ali izginejo nekateri poklici, kar lahko povzroči večjo strukturno brezposelnost med nekaterimi kategorijami zaposlenih, ustvari nove neenakosti in zlasti z izginotjem srednjezahtevnih delovnih mest privede do polarizacije trga dela.
3. Deležniki, zlasti vlade, delodajalci, zaposleni, socialni partnerji in civilna družba, morajo bolje razumeti sedanje procese preobrazbe, da bi se lahko odzvali in vplivali nanje ter spodbujali vključenost in pravičnost na trgu dela.

4. Z vseživljenjskim pristopom k procesu spreminjanja je mogoče oblikovati integrirane in vključujoče politike, ki se bodo opirale na specifični potencial vsakega posameznika. Ključni elementi v okviru izobraževanja, usposabljanja, zaposlovanja in socialnih politik zajemajo vidik spolov, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, socialno zaščito, dostojne in varne delovne pogoje, vključno z zdravjem in varnostjo na delovnem mestu in delovnim časom, znanje in spretnosti ter vseživljenjsko učenje, poklicni razvoj, aktivno staranje ter podporo pri prehodih, med drugim politike ponovnega zaposlovanja.
5. Politike in storitve na področju izobraževanja in razvoja v zgodnjem otroštvu, zasnovane kot del vseživljenjskega pristopa, so med najpomembnejšimi orodji za zgođen razvoj praktičnega znanja, spretnosti in fizičnih zmožnosti, vključno s temeljnimi kognitivnimi, socialnimi in čustvenimi spretnostmi, potrebnimi za uspeh v hitro spreminjajočem se okolju.
6. V tem času sprememb lahko z razvojem ekosistemov socialnega gospodarstva v Evropi postavimo dobro osnovo za izboljšanje trenutne in prihodnje zaposljivosti in prilagodljivosti delovne sile, tudi posameznikov iz ranljivih skupin. Digitalizacija in nove tehnologije lahko prinesejo tudi instrumente za oblikovanje novih poslovnih modelov, ki bodo temeljili na vrednotah, kot so pravičnost, vključenost in solidarnost. Skupna digitalna lastnina, na primer odprtokodna programska oprema, ki jo v veliki meri razvijajo in uporabljajo akterji socialnega gospodarstva, bi lahko imela pomembno vlogo pri spodbujanju pravične rabe informacijskih virov in tehnologije. Poleg tega lahko vrednote socialnega gospodarstva prispevajo k usmerjanju razvoja skupne digitalne lastnine v ustvarjanje večje koristi.
7. Prihodnost dela je med najpomembnejšimi vprašanji na svetovni ravni. Mednarodna organizacija dela je na primer k aktualni razpravi prispevala s pobudo o prihodnosti dela, ki jo je dala ob svoji stoletnici, na podlagi česar je bila ustanovljena svetovna komisija na visoki ravni, ki bo svoje poročilo s konkretnimi ukrepi objavila v začetku leta 2019.

8. Na evropski ravni se Evropska komisija, države članice in Evropski parlament aktivno ukvarjajo z aktualnimi spremembami. Evropski steber socialnih pravic, ki so ga razglasili leta 2017, naj bi bil pri obravnavanju trenutnih in prihodnjih izzivov vodilo za doseganje učinkovitih zaposlitvenih in socialnih rezultatov. Konkretna pobuda Evropske komisije vključuje „program znanj in spretnosti za Evropo“, med drugim priporočilo o poteh izpopolnjevanja, sveženj o posodobitvi izobraževanja in vlaganju v mlade, digitalno agendo za leto 2020 in sporočilo o umetni inteligenci za Evropo. Svet je decembra 2017 sprejel sklepe o prihodnosti dela: naj bo e-lahko. Marca 2018 je v Sofiji potekala konferenca na visoki ravni z naslovom Prihodnost dela: vseživljenjski pristop, ki sta jo skupaj organizirala bolgarsko predsedstvo in Komisija. O prihodnosti dela sta razpravljala tudi Odbor za zaposlovanje in Odbor za socialno zaščito. Evropski ekonomsko-socialni odbor je na zahtevo bolgarskega predsedstva sprejel raziskovalno mnenje o prihodnosti dela in potrebnem znanju in spretnostih. Mnenje so izrazili tudi evropski socialni partnerji, med drugim v okviru rednega tristranskega socialnega vrha.

TRG DELA, PREHODI IN ZAPOSLOVANJE

9. Prenos opravil z ljudi na stroje je čedalje hitrejši, kar globoko posega v trg dela, saj je mogoče avtomatizirati vse več opravil. To ima dvojni učinek: povečano povpraševanje po visoko usposobljenih in drugih delavcih z ustreznim znanjem in spretnostmi, obenem pa gotovo zmanjšanje števila zaposlitvenih možnosti za tiste, ki nimajo ustreznega znanja in spretnosti. Snovalci politik morajo opredeliti sektorje, v katerih so zaradi avtomatizacije in digitalizacije delovna mesta ogrožena, ter področja in poklice, v katerih bo ustvarjenih več delovnih mest. Dodatno pozornost je treba nameniti zadevnemu učinku na delovna mesta, ki se bodo spremenila, ne bodo pa izginila, ter regionalnemu učinku sedanjih sprememb.

10. Zaradi vse krajšega inovacijskega cikla postajajo pomembnejši tudi mehanizmi za napovedovanje razmer na trgu dela, ki temeljijo na informacijah o prihodnjih trendih pri ponudbi delovne sile in povpraševanju po njej. Tako napovedovanje bo ključno pri oblikovanju politik za spremljanje in podpiranje delavcev pri čedalje pogostejšem spreminjanju poklicne poti in prehodih na trgu dela. V tem okviru je treba pripraviti vsestranske aktivacijske politike, s katerimi naj bi iskalce zaposlitev spodbudili k aktivnemu iskanju zaposlitve, hkrati pa izboljšali njihovo zaposljivost ter jim zagotovili več priložnosti, da vstopijo na trg dela ter na njem ostanejo in napredujejo. Take aktivacijske politike lahko obenem omogočijo lažje vključevanje na novo prispelih državljanov tretjih držav z zakonitim prebivališčem ob spoštovanju nacionalnih pristojnosti, ki izhajajo iz Pogodb, in sprememb v gospodarstvu.
11. Spreminja se tudi vloga služb za zaposlovanje kot posrednic in spodbujevalk, ki – odvisno od nacionalnih okoliščin – vse pogosteje vključuje partnersko sodelovanje s podjetji in drugimi ustreznimi akterji, tudi pri opravljanju temeljnih storitev, kot so strokovno svetovanje, poklicno svetovanje, preusposabljanje, vrednotenje znanja in spretnosti ter organizacija usposabljanj, vključno s ciljno podporo, vajeništva in pripravništva. Z uporabo digitalnih platform in spletnih orodij poleg tradicionalnih načinov se službam za zaposlovanje ponujajo nove možnosti za reševanje sedanjih izzivov; te možnosti bi bilo treba podrobneje preučiti, na primer v okviru dejavnosti, neposredno namenjenih neaktivnim osebam, in ocenjevanja učinkovitosti aktivnih politik trga dela. Da bi v celoti izkoristili nove možnosti, je potrebno tesnejše sodelovanje med službami za zaposlovanje in podjetji.
12. V prihodnjih desetletjih naj bi se delež aktivnega prebivalstva v večini evropskih držav bistveno znižal. Staranje prebivalstva bo verjetno privedlo do znatnih prerazporeditev dela in drugih virov po sektorjih in poklicih, deloma zaradi spremenjenih potreb potrošnikov, ki bodo bolj kot trajne dobrine potrebovali storitve. Geografska in poklicna mobilnost delovne sile mora dobro delovati, kar pomeni, da mora biti socialno, gospodarsko in geografsko uravnotežena.

13. V digitalni dobi so informacijske in komunikacijske tehnologije (IKT) pomemben vir novih, večinoma visokokakovostnih, dobro plačanih delovnih mest na trgu dela v EU. Vendar pa v sektorju IKT še vedno primanjkuje usposobljenih delavcev, zanj pa je značilna tudi visoka spolna segregacija. To neravnotežje med spoli je povezano s kulturnimi stereotipi ter pojmovanjem, da so znanost, tehnologija, inženirstvo in matematika ter poklici na področju IKT rezervirani za moške. Poskrbeti je treba, da bodo ženske lahko izkoristile možnosti na tem področju. S sistemom izobraževanja in usposabljanja ter storitvami poklicnega usmerjanja bi bilo treba sistematično zavračati stereotipe in diskriminacijo ter se boriti proti njim, ženske in moške pa spodbujati k nestereotipni izbiri. Da bi odpravili pomanjkanje znanja in spretnosti na področju IKT v vseh poklicih in sektorjih, potrebujemo ženske in moške. S tem, ko bi v sektor IKT pritegnili več žensk, bi spodbudili digitalne inovacije na vseh področjih, tudi v zdravstvenem, izobraževalnem in socialnovarstvenem sektorju. Poleg tega bi pri poklicnem izobraževanju in usposabljanju moral biti poudarek na vseživljenjskem izboljševanju digitalne pismenosti delavcev, pri čemer bi bilo treba posebno pozornost nameniti odraslim delavcem, ki so slabše digitalno usposobljeni.
14. Pri prilagajanju družb, podjetij in posameznikov digitalnemu razvoju bi bilo treba upoštevati specifičen položaj prikrajšanih skupin in posameznikov ter tistih, ki bi lahko najhitreje bili socialno izključeni, zlasti mladih, ki niso zaposleni in se ne izobražujejo ali usposablja¹, starejših delavcev, državljanov tretjih držav z zakonitim prebivališčem in invalidnih oseb. Še posebno pomembno je spodbujati digitalno pismenost in omogočati redno izpopolnjevanje osnovnih digitalnih spretnosti. Z nadaljnjim aktivnim izvajanjem priporočila o poteh izpopolnjevanja in priporočila o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje bi lahko zagotovili nove možnosti za izboljšanje osnovnih digitalnih spretnosti.

¹ Mladi, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablja¹ (angl. NEETs – *not in education, employment or training*).

ŠPORT, IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE

15. Zaradi vedno večjega povpraševanje po novih in specifičnih spretnostih in znanju se na več področjih spreminja profil iskanih delavcev. Digitalne kompetence bistveno prispevajo k večji zaposljivosti posameznikov ter jim omogočajo, da v celoti izkoristijo moderne oblike učenja, da so mobilni na trgu dela in da se lahko hitro prilagodijo spremembam. Pomembno je zagotoviti, da zaradi tehnoloških sprememb in tehničnih rešitev, uporabljenih v okviru digitaliziranih storitev, nihče ne bo zapostavljen. Narašča tudi povpraševanje po socialnih in kognitivnih spretnostih, kot so sposobnost komuniciranja in pogajanja, socialna inteligenca ter sposobnost ustvarjalnega razmišljanja, odločanja in reševanja problemov. Te spretnosti temeljijo na dobrem duševnem počutju, brez katerega posamezniki ne morejo razviti svojega potenciala ter produktivno in ustvarjalno delati. Ljudje potrebujejo tudi podjetniške sposobnosti, med drugim inovativnost ter sposobnost prepoznavanja priložnosti in dajanja pobud. V odgovor na nove pojave, na primer v zvezi z etičnimi vidiki robotizacije, bo prav tako potrebna netipična kombinacija spretnosti in znanj.
16. Zaradi tehnoloških sprememb, ki smo jim priča, se bodo številni današnji otroci zaposlili v poklicih, ki zaenkrat sploh še ne obstajajo. Učencem in študentom je zato treba svetovati o obstoječih in prihodnjih zaposlitvenih možnostih ter jim tako pomagati, da bodo sprejeli tehtno odločitev o svojem študiju in prihodnji poklicni poti.
17. Prilagoditi je treba tudi sisteme izobraževanja in usposabljanja, da bodo državljani imeli čim več možnosti za vseživljenjsko pridobivanje in izpopolnjevanje potrebnih ključnih kompetenc, kot so digitalne spretnosti, znanje jezikov, sposobnost učenja, podjetništvo in inovativnost.
18. Sodelovanje med vsemi akterji je ključno za uspešno obvladovanje prihodnjih potreb glede zaposlovanja. Bistveno vlogo v tem procesu imajo socialni partnerji in predvsem delodajalci, ki pomagajo ohranjati prilagodljivost delovne sile ter prispevajo h kakovostnejšemu izobraževanju in usposabljanju. Delodajalci morajo dejavno sodelovati pri razvijanju potenciala svojih delavcev vso njihovo delovno dobo, tako da jim zagotovijo delovno okolje, ki bo spodbudno za nenehno usposabljanje in razvijanje znanj in spretnosti, ki je lahko formalno, neformalno ali priložnostno.

NOVE OBLIKE DELA IN NOVI DELOVNI POGOJI

19. Z ustreznimi davčnimi, socialnimi in plačnimi politikami je treba zagotoviti, da bodo koristi, ki jih prinašajo nove oblike dela, pravično porazdeljene po vseh družbenih ravneh.
20. Številni novi zaposlitveni modeli omogočajo prožnejše organiziranje dela, vključno z odločanjem o tem, kdaj, kako dolgo in kje delati. IKT, ki so utrle pot tem spremembam, so lahko v pomoč in korist usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, vendar pa se prav zaradi te možnosti opravljanja dela od koder koli in ob katerem koli času lahko to ravnovesje poruši.
21. Po potrebi bi bilo treba sprejeti ukrepe, s katerimi bi osebam v nestandardnih delovnih razmerjih zagotovili dostojno delo, tudi s prilagoditvijo nacionalnega zakonodajnega okvira. Tem delavcem bi bilo treba z dostopom do sistemov socialne zaščite po potrebi zagotoviti ustrezno in vzdržno socialno zaščito, politike socialne zaščite pa bi morale biti uravnotežene s politikami za uresničevanje načela, da se mora delo izplačati. Poleg tega je pomembno zagotoviti, da bodo osebe v nestandardnih delovnih razmerjih zastopane v socialnem dialogu in da bodo lahko sodelovale v kolektivnih pogajanjih.
22. Kar zadeva kakovost zaposlitve, je eden od glavnih izzivov za prihodnost, kako zagotoviti, da se bodo splošni delovni pogoji še naprej izboljševali. Pri vseh vrstah zaposlitve je treba spoštovati veljavno zakonodajo glede delovnega okolja (vključno z zdravjem in varnostjo pri delu), pri čemer je treba upoštevati intenzivnost dela glede trajanja in razporeditve delovnega časa (zaradi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja), glede nediskriminacije, kar zadeva možnosti poklicnega napredovanja, ter glede možnosti za pridobivanje in izpopolnjevanje znanj, spretnosti in kvalifikacij.
23. Veljavna pravila o delovnih razmerjih in obstoječe modele socialne varnosti je po potrebi mogoče še izboljšati, da bi zajemali nove oblike dela. Izziv pa je v tem, kako urediti dinamične inovativne trge dela, ki so ključni za konkurenčnost EU, tako, da bosta zagotovljeni ustrezna in sorazmerna raven varstva za vse delavce ter visoka produktivnost, ter tako pripomoči k izboljšanju življenjskih razmer in delovnih pogojev po vsej EU.

24. Ta niz sklepov temelji na že opravljenem delu in političnih zavezah, ki so jih na tem področju sprejeli Svet, Evropski parlament, Komisija in drugi ustrezni deležniki, vključno z dokumenti iz priloge I.

SVET EVROPSKE UNIJE

POZIVA DRŽAVE ČLANICE, naj v skladu s svojimi pristojnostmi ter ob upoštevanju nacionalnih okoliščin ter vloge in avtonomije socialnih partnerjev:

25. redno posodablja in po potrebi oblikuje celostne nacionalne strategije, ki obravnavajo spremembe v delovnem okolju in temeljijo na vseživljenjskem pristopu, ter se tako lotijo izzivov, s katerimi se spopadajo državljani v različnih fazah svojega poklicnega življenja, poleg tega pa spodbujajo razvoj orodij za boljše izvajanje teh strategij;
26. nadaljuje razvoj orodij za napovedovanje razmer na trgu dela ob upoštevanju procesov digitalizacije in avtomatizacije, da bi predvidele trende in usmerjale politike izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja, ter tako delovno silo stalno prilagajale spremembam na trgu dela, po potrebi v sodelovanju s CEDEFOP in EUROFOUND;
27. že od zgodnjih let skozi celotno poklicno življenje spodbujajo razvoj ustreznih praktičnih znanj, spretnosti in kompetenc, tudi digitalnih, kognitivnih, čustvenih in podjetniških sposobnosti, pa tudi dobrega duševnega počutja, ki so ključne za vključevanje na trg dela, produktivnost, vseživljenjsko učenje in za zagotavljanje uspešnega prehoda iz izobraževanja na trg dela ter prehajanja med delovnimi mesti;
28. okrepijo sodelovanje med državami članicami, med drugim zaradi prilagajanja sistemov izobraževanja in usposabljanja razvoju na trgu dela, tudi z zagotavljanjem prilagodljivosti in ustvarjalnosti ter s spodbujanjem vseživljenjskega učenja za vse;

29. razvijajo in omogočajo bolj prožne in dostopne oblike učenja, na primer učenje in usposabljanje na delovnem mestu, inovativne učne metode, neformalno usposabljanje in samoizobraževanje ter uporabo spletnih orodij za učenje. To bi še dodatno olajšalo geografsko in poklicno mobilnost ter prehajanje med delovnimi mesti ter med statusi na trgu dela – zaposlenostjo, brezposelnostjo in gospodarsko nedejavnostjo – skozi celotno delovno dobo;
30. podpirajo javne in, kjer je ustrezno, zasebne službe za zaposlovanje pri uporabi digitalnih orodij, da bi izboljšali usklajenost ponudbe in povpraševanja po delovni sili ob upoštevanju veljavnih pravil o varstvu podatkov. Na ta način bi bilo mogoče izboljšati prilagojene pristope za aktivacijo in motivacijo, podporo pri iskanju zaposlitve in vključevanje v usposabljanje, pri čemer bi bilo treba upoštevati posebnosti in potrebe vsakega posameznika, pa tudi sedanje in prihodnje trende na trgu dela;
31. ocenijo politike, ki delavcem pomagajo izkoristiti mobilne in prožne oblike dela, si prizadevajo za spoštovanje zdravega ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem ter se zavzamejo za pravico delavcev, da se zunaj delovnega časa digitalno „odklopijo“ od dela;
32. spodbujajo dostopnost v digitaliziranem svetu dela ter podpirajo orodja in tehnologije, ki bi lahko izboljšale možnosti za zaposlitev invalidnih oseb;
33. nadaljujejo izvajanje priporočil Sveta o poteh izpopolnjevanja, okviru za kakovost pripravništev, evropskem okviru za kakovostna in učinkovita vajeništva in o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje.

POZIVA DRŽAVE ČLANICE IN EVROPSKO KOMISIJO, naj v skladu s svojimi pristojnostmi ter ob upoštevanju nacionalnih okoliščin ter vloge in avtonomije socialnih partnerjev:

34. zavračajo stereotipe o spolih in se bojujejo proti njim, zmanjšajo spolno segregacijo na trgu dela in spodbujajo udeležbo žensk v sektorju IKT, tudi z ozaveščanjem mladih žensk in deklet ter njihovih staršev ter prek izobraževalnih kampanj, poleg tega pa spodbujajo razvoj osnovnih digitalnih spretnosti med ženskami in moškimi;

35. v politiki zaposlovanja in socialni politiki upoštevajo nove oblike dela ter spodbujajo ustrezne zaščitne ukrepe za različne kategorije delavcev;
36. izkoristijo priložnosti, ki jih prinašajo socialno gospodarstvo in socialna podjetja pri ustvarjanju trajnostnih in dostojnih delovnih mest, utrjevanju socialnih pravic za vse ter zmanjševanju regionalnih in socialnih razlik;
37. redno izmenjujejo informacije z evropskimi in nacionalnimi socialnimi partnerji v okviru tristranskega dialoga o prihodnosti dela in o ukrepih za prilagoditev evropskih trgov delovne sile na spremembe, ki so posledica digitalizacije in avtomatizacije;
38. okrepijo sodelovanje med državami članicami, da bi omogočile vzajemno učenje in izmenjavo dobrih praks o vprašanjih, povezanih s prihodnostjo dela;
39. še naprej razvijajo in izpopolnjujejo orodja za spremljanje ključnih sprememb v državah članicah, povezanih s prihodnostjo dela in sorodnim dogajanjem na svetovnih trgih dela, zlasti njihov vpliv na evropske trge dela;
40. preučijo načine, na katere bi bilo mogoče v prihodnjem večletnem finančnem okviru še naprej podpirati države članice pri njihovih prizadevanjih za prilagoditev sedanjim globokim spremembam na trgu dela in čedalje večji potrebi po usposobljenih delavcih;
41. si ob upoštevanju ustreznih načel iz evropskega stebra socialnih pravic nadaljujejo še naprej prizadevajo za podporo vseživljenjskemu pristopu k prihodnji organizaciji dela;
42. v ustreznih mednarodnih forumih, kot so Mednarodna organizacija dela, G7, G20 in OECD, podpirajo evropski pristop k izzivom, povezanim s prihodnostjo dela;
43. olajšajo mobilnost na ravni EU prek mehanizmov za ugotavljanje, v katerih sektorjih obstajajo potrebe po strokovnem znanju, ter s pomočjo brezposelnim delavcem, da izkoristijo priložnosti na trgu dela EU, pri čemer je treba upoštevati potrebo po ohranjanju regionalnega ravnovesja.

POZIVA ODBOR ZA ZAPOSLOVANJE IN ODBOR ZA SOCIALNO ZAŠČITO, NAJ:

44. pozorno spremljata vpliv vse večje robotizacije in avtomatizacije na področju zaposlovanja in socialnem področju ter Svetu pomagata pri iskanju odzivov na ta razvoj, pri čemer naj posebno pozornost namenjata vprašanju zaposlovanja delavcev iz najbolj prizadetih sektorjev, in
 45. z uporabo obstoječih instrumentov še naprej spremljata ustreznost in vzdržnost politik socialne zaščite ob upoštevanju sedanjih demografskih sprememb in sprememb v svetu dela.
-

Referenčni dokumenti

1. Medinstitutionalna zadeva EU:

- Evropski steber socialnih pravic
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

2. Svet:

- Sklepi Sveta o prehodu na bolj vključujoče trge dela, sprejeti 9. marca 2015 (7017/15)
- Sklepi Sveta o spodbujanju socialnega gospodarstva kot ključnega gonila gospodarskega in socialnega razvoja v Evropi, sprejeti 7. decembra 2015 (15071/15)
- Strategijam za uresničevanje načela, da se mora delo izplačati, naproti – sklepi Sveta z dne 15. junija 2017 (9647/17)
- Sklepi Sveta o izboljšanju znanj in spretnosti žensk in moških na trgu dela EU (6889/17)
- Sklepi Sveta o okrepljenih ukrepih za zmanjšanje horizontalne spolne segregacije v izobraževanju in zaposlovanju (15468/17)
- Sklepi Sveta o prihodnosti dela: naj bo e-lahko (15506/17)
- Priporočilo Sveta o okviru za kakovost pripravništev (UL C 88, 27. 3. 2014, str. 1–4)
- Priporočilo Sveta o poteh izpopolnjevanja z dne 19. decembra 2016 (UL C 484, 24. 12. 2016, str. 1–6)
- Priporočilo Sveta o evropskem okviru za kakovostna in učinkovita vajeništva z dne 15. marca 2018 (UL C 153, 2. 5. 2018, str. 1–6)
- Priporočilo Sveta o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje z dne 22. in 23. maja 2018 (8299/18)

3. Evropska komisija:

- Mnenje svetovalnega odbora za enake možnosti žensk in moških o tem, kako odpraviti poklicno segregacijo
http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Sporočilo z naslovom Naslednji na čelu Evrope: pobuda za zagon in razširitev podjetij (COM(2016) 733 final)
- Delovni dokument služb Komisije: poročilo Komisije o enakosti žensk in moških v Evropski uniji za leto 2017 (SWD(2017) 108 final)
- Koalicija za digitalno pismenost in delovna mesta
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- Sporočilo z naslovom Novi program znanj in spretnosti za Evropo: Z roko v roki za večji človeški kapital, zaposljivost in konkurenčnost (COM(2016) 381 final)
- Sporočilo o umetni inteligenci za Evropo (COM(2018) 237 final)

4. Evropski parlament:

- Resolucija Evropskega parlamenta z dne 28. aprila 2016 o enakosti spolov in krepitevi vloge žensk v digitalni dobi (P8_TA(2016)0204)

5. Drugo

- Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o prihodnosti dela – pridobivanje ustreznega znanja in spretnosti za izpolnitev potreb delovnih mest v prihodnosti [raziskovalno mnenje na zaprosilo bolgarskega predsedstva] (SOC 570)
- Raziskovalno poročilo EIGE (2018) „*Women and men in ICT: a chance for better work-life balance*“ (Ženske in moški v IKT: priložnost za izboljšanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem)
- Poročilo OECD (marec 2015) „*Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work*“ (Dober um, dobro delo: od dokazov do prakse na področju mentalnega zdravja in dela)
- Dokument OECD (februar 2017) „*Future of work and skills*“ (Prihodnost dela ter znanje in spretnosti), predstavljeno na drugi seji delovne skupine G20 za zaposlovanje
- Eurofound (2015), *New forms of employment: Recent trends and future prospects* (Nove oblike zaposlovanja: aktualni trendi in obeti)