



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 21 juni 2018
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

LÄGESRAPPORT

från:	Rådets generalsekretariat
av den:	21 juni 2018
till:	Delegationerna
Föreg. dok. nr:	10057/18
Ärende:	Framtidens arbete: ett livscykelperspektiv – Rådets slutsatser (21 juni 2018)

För delegationerna bifogas rådets slutsatser Framtidens arbete: ett livscykelperspektiv, som antogs av rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 21 juni 2018.

Framtidens arbete: ett livscykelperspektiv

Rådets slutsatser

EUROPEISKA UNIONENS RÅD BEAKTAR FÖLJANDE:

1. Den dynamiska tekniska utvecklingen, globaliseringen och den demografiska förändringen, i en omfattning som saknar motstycke, omformar på ett genomgripande och oåterkalleligt sätt många aspekter av samhällets struktur under det 21:a århundradet, även inom arbetslivet. Denna omvandling beror huvudsakligen på automatisering och digitalisering som påskyndas av den artificiella intelligensens (AI) snabba framfart. I Europa innebär det en växande efterfrågan på kvalificerad arbetskraft inom vissa viktiga sektorer, som i sin tur ofta är kopplad till en rad sociala utmaningar så som det åldrande samhället, bestående brist på jämställdhet och könsstereotyper inom arbetslivet.
2. Den pågående omvandlingen innebär både möjligheter och utmaningar. Å ena sidan kan den vara en drivkraft för innovation, ekonomisk tillväxt och skapande av nya arbetstillfällen av hög kvalitet och öka arbetskraftens produktivitet, arbetarskydd och fritid, och därmed också bidra till att förena arbete och privatliv. Den kan också bidra till att förbättra medborgarnas allmänna välbefinnande och erbjuda nya möjligheter för människor från utsatta grupper, inbegripet personer med funktionsnedsättning. Ny teknik kan också underlätta ett aktivt samhällsengagemang. Å andra sidan kan den pågående omvandlingen också leda till att vissa jobb förändras avsevärt eller försvinner, vilket ökar den strukturella arbetslösheten inom vissa kategorier av arbetstagare, skapar nya ojämlikheter och leder till en polarisering av arbetsmarknaden främst till följd av en nedgång av i synnerhet arbetstillfällen på mellannivå.
3. Berörda parter, däribland regeringar, arbetsgivare, arbetstagare, arbetsmarknadens parter och det civila samhället måste ha en djup förståelse för de omvälvande processer som pågår för att kunna reagera på dem och forma dem samt för att främja inkluderande och rättvisa på arbetsmarknaden.

4. En livscykelinriktad syn på den pågående förändringsprocessen gör det möjligt att utveckla integrerad och inkluderande politik utifrån varje persons särskilda potential. Viktiga komponenter i samband med utbildnings-, sysselsättnings- och socialpolitiken omfattar jämställdhetsaspekten, möjligheter att förena arbete och privatliv, socialt skydd, anständiga och trygga arbetsvillkor, inklusive hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt arbetstid, färdigheter och livslångt lärande, karriärutveckling, aktivt åldrande och stöd genom omställning, inbegripet återanställningspolitik.
5. Politik och tjänster för utbildning och barns tidiga utveckling som utformas som delar av en livscykelinriktad strategi är bland de viktigaste verktygen för utveckling av praktiska kunskaper, färdigheter och fysisk förmåga från tidig ålder, inbegripet grundläggande kognitiva, sociala och emotionella färdigheter som behövs för att lyckas i snabbt föränderliga miljöer.
6. I denna tid full av förändringar kan utvecklingen av den sociala ekonomins ekosystem i Europa utgöra en bra grund för att förbättra arbetskraftens nuvarande och framtida anställningsbarhet och anpassningsförmåga, inbegripet för personer från utsatta grupper. Digitaliseringen och den nya tekniken kan också tillhandahålla instrument för att skapa nya affärsmodeller som bygger på värden såsom rättvisa, delaktighet och solidaritet. Gemensamma digitala tillgångar, t.ex. öppen programvara, som är brett utvecklade och används av aktörer inom den sociala ekonomin kan spela en viktig roll för att främja en rättvis användning av informationsresurser och informationsteknik. Den sociala ekonomins värden kan också bidra till att styra utvecklingen av gemensamma digitala tillgångar i positiv riktning.
7. Framtidens arbete står högt upp på den globala dagordningen. Till exempel har Internationella arbetsorganisationen bidragit till den pågående diskussionen med sitt initiativ om framtidens arbetsliv med anledning av organisationens hundraårsdag, vilket följdes av inrättandet av en global kommission på hög nivå som kommer att offentliggöra en handlingsinriktad rapport i början av 2019.

8. På europeisk nivå är det Europeiska kommissionen, medlemsstaterna och Europaparlamentet som är aktivt engagerade i den pågående utvecklingen. Den europeiska pelaren för sociala rättigheter tillkännagav 2017 att den avser att tjäna som vägledning för att nå effektiva resultat på sysselsättningsområdet och det sociala området i sitt arbete med nuvarande och framtida utmaningar. Europeiska kommissionens specifika initiativ innefattar kompetensagendan för Europa, inbegripet rekommendationen om kompetenshöjningsvägar, paketet om att modernisera utbildning och investera i ungdomen, samt den digitala agendan för 2020, liksom ett meddelande om artificiell intelligens för Europa. I december 2017 antog rådet slutsatser om framtidens arbete: Making it e-Easy. I mars 2018 hölls en högnivåkonferens i Sofia på temat Framtidens arbete: ett livscykelperspektiv, vilken anordnades gemensamt av det bulgariska ordförandeskapet och kommissionen. Framtidens arbete har också diskuterats i sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd. Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) antog ett förberedande yttrande om framtidens arbete och kompetens på begäran av det bulgariska ordförandeskapet. De europeiska arbetsmarknadsparterna har också framfört sina synpunkter, bland annat i samband med det regelbundna återkommande sociala trepartstoppmötet.

ARBETSMARKNAD, OMSTÄLLNING OCH SYSSELSÄTTNING

9. Överföringen av uppgifter från människor till maskiner ökar och påverkar på ett genomgripande sätt arbetsmarknaden eftersom allt fler uppgifter potentiellt kan komma att automatiseras. Effekten är dubbel: ökad efterfrågan på högkvalificerade arbetstagare och andra arbetstagare med rätt kompetens, i kombination med en förväntad minskning av arbetstillfällen för arbetstagare som saknar den kompetens som krävs. De politiska beslutsfattarna måste identifiera de sektorer där arbetstillfällena är hotade på grund av automatisering och digitalisering samt de områden och yrken där fler arbetstillfällen kommer att skapas. Större uppmärksamhet behöver ägnas åt effekterna på de arbeten som kommer att ändras men inte försvinna liksom åt de regionala konsekvenserna av de pågående förändringarna.

10. Den allt kortare innovationscykeln understryker vikten av mekanismer för arbetsmarknadsprognoser som bygger på information om framtida utvecklingstendenser i fråga om utbud av och efterfrågan på arbetskraft. Dessa prognoser kommer att ligga till grund för strategier som ska vägleda och stödja arbetstagarna under allt tätare karriärbyten och omställningar på arbetsmarknaden. I detta sammanhang är det viktigt att utforma övergripande aktiveringsåtgärder med syftet att motivera arbetssökande att aktivt söka anställning, förbättra sin anställbarhet och utöka sina möjligheter att få tillträde till, stanna kvar och utvecklas på arbetsmarknaden. Sådan aktiveringspolitik kan också underlätta integrationen av lagligen bosatta tredjelandsmedborgare som nyligen anlänt, samtidigt som man respekterar nationella befogenheter som fastställs i fördragen och förändringar i ekonomin.
11. Arbetsförmedlingarnas roll som förmedlande och underlättande länk utvecklas också och inbegriper, beroende på de nationella förhållandena, i allt högre grad arbete i partnerskap med näringslivet och andra relevanta aktörer, bland annat när det gäller att tillhandahålla grundläggande tjänster såsom yrkesrådgivning, yrkesvägledning, omskolning, validering av färdigheter och organisation av utbildning, bl.a. genom riktat stöd, lärlings- och praktikplatser. Användningen av digitala plattformar och verktyg online parallellt med traditionella metoder ger arbetsförmedlingar nya möjligheter att möta dagens utmaningar som bör undersökas närmare, exempelvis i samband med uppsökande arbete bland icke aktiva personer och vid bedömningen av hur effektiv den aktiva arbetsmarknadspolitiken är. Ett närmare samarbete mellan arbetsförmedlingar och näringsliv krävs för att till fullo utnyttja de nya möjligheterna.
12. Under de kommande årtiondena förväntas den andel av befolkningen som är aktiv minska kraftigt i de flesta länderna i Europa. En åldrande befolkning kommer sannolikt att leda till en omfördelning av arbetskraften och andra resurser inom olika sektorer och yrken, delvis på grund av ett skifte i konsumenternas behov från varaktiga varor till tjänster. Arbetskraftens geografiska och yrkesmässiga rörlighet måste fungera väl, vilket också inbegriper social, ekonomisk och regional balans.

13. I digitaliseringens tidevarv utgör informations- och kommunikationstekniken (IKT) en viktig källa till nya, framför allt högkvalitativa, väglavlönade arbetstillfällen på EU:s arbetsmarknad. IKT-sektorn lider ändå av en ihållande brist på utbildad arbetskraft och uttalad könsuppdelning. Snedfördelningen mellan könen är kopplad till kulturella stereotyper och synen på naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och karriärer inom IKT som reserverade för män. Det är därför viktigt att se till att kvinnor kan utnyttja möjligheterna på detta område. Utbildningssystemet samt yrkesvägledningstjänster bör därför systematiskt förebygga och bekämpa stereotyper och diskriminering och uppmuntra både kvinnor och män att göra icke-stereotypa val. För att fylla bristen på IKT-kompetens inom alla yrken och sektorer behövs både kvinnor och män. Fler kvinnor inom IKT skulle främja digital innovation inom alla områden, bland annat inom sektorn för utbildning, hälsa och välfärd. Dessutom bör yrkesutbildning lägga tonvikten vid behovet av att öka arbetstagarnas digitala kompetens under hela livet, med särskild inriktning på vuxna arbetstagare som har lägre nivåer av digitala färdigheter.
14. Anpassningen av samhället, företag och enskilda personer till den digitala utvecklingen bör även ta hänsyn till den särskilda situationen för missgynnade grupper och personer, samt för personer som löper en större risk att drabbas av social utestängning, särskilt NEET-ungdomar¹, äldre arbetstagare, lagligen bosatta tredjelandsmedborgare och personer med funktionsnedsättning. Det är särskilt viktigt att främja digital kompetens och underlätta regelbunden uppdatering av grundläggande digitala färdigheter. Ett fortsatt aktivt genomförande av rekommendationen om kompetenshöjningsvägar och rekommendationen om nyckelkompetenser för livslångt lärande kan skapa nya möjligheter att förbättra grundläggande digitala färdigheter.

¹ Unga som varken arbetar eller studerar.

KOMPETENS OCH UTBILDNING

15. Den ökande efterfrågan på nya eller särskilda färdigheter håller på att omforma den profil som krävs av arbetstagare på många områden. Digital kompetens är avgörande för den som vill förbättra sin anställbarhet och fullt ut utnyttja moderna former av lärande, vara rörlig på arbetsmarknaden och snabbt anpassa sig till förändringar. Det är viktigt att se till att den tekniska utvecklingen och de tekniska lösningar som tillämpas inom digitaliserade tjänster inte lämnar någon på efterkälken. Efterfrågan ökar också för sociala och kognitiva färdigheter såsom kommunikationsförmåga, förhandlingsskicklighet, social intelligens, kreativt tänkande, beslutsfattande och problemlösning. Dessa färdigheter stöds av det mentala välbefinnandet, vilket behövs för att göra det möjligt för enskilda personer att utveckla sin potential och arbeta produktivt och kreativt. Människor måste också besitta entreprenörsfärdigheter, däribland att vara innovativa och ha förmåga att se vilka möjligheter som finns och ta initiativ. Ovanliga kombinationer av färdigheter kommer också att krävas för att svara på ny utveckling, t.ex. den etiska dimensionen av robotisering.
16. De pågående tekniska förändringarna innebär att många av dagens barn kommer att få arbetsuppgifter som för närvarande inte finns. Elever och studenter måste därför ges vägledning om befintliga och framtida arbetstillfällen i syfte att hjälpa dem att fatta välgrundade beslut om sina studier och framtida karriärer.
17. Systemen för allmän utbildning och yrkesutbildning behöver också anpassas för att öka medborgarnas möjligheter att tillägna sig och genom hela livet uppdatera nödvändiga nyckelkompetenser, däribland digitala färdigheter, språk, vetenskap, lära att lära, entreprenörskap och innovativt tänkande.
18. Samarbete mellan alla berörda parter är av avgörande betydelse för att man ska kunna möta morgondagens arbetsmarknadskrav på ett framgångsrikt sätt. Alla arbetsmarknadsparter – framför allt arbetsgivare – spelar en avgörande roll i denna process, där de bidrar till att bevara arbetskraftens anpassningsförmåga och till att förbättra utbildningens kvalitet. Arbetsgivare måste aktivt engagera sig i att utveckla potentialen hos sina anställda under hela deras yrkesverksamma liv genom att skapa en miljö som främjar kontinuerlig utbildning och kompetensutveckling, som kan vara formell, icke-formell eller informell.

NYA FORMER AV ARBETE OCH ARBETSVILLKOR

19. Det är nödvändigt att säkerställa en rättvis fördelning av fördelarna med nya former av arbete i samhället genom lämplig skattepolitik, socialpolitik och lönebildningspolitik.
20. Många nya anställningsmodeller tillåter större flexibilitet i fråga om arbetets organisation, bland annat vad gäller att avgöra när, hur länge och var arbetet ska utföras. IKT, som banade väg för dessa förändringar, kan också underlätta och gynna balansen mellan arbetsliv och privatliv. Möjligheten att arbeta var som helst och när som helst kan dock också äventyra denna balans.
21. Vid behov bör åtgärder vidtas för att garantera anständiga arbetsvillkor för personer i atypiska anställningsförhållanden, bland annat genom anpassning av den nationella lagstiftningen. Lämpligt och hållbart socialt skydd för sådana arbetstagare genom tillgång till sociala trygghetssystem bör vid behov säkerställas och socialförsäkringspolitiken bör motsvaras av en politik för att göra det lönsamt att arbeta. Det är dessutom viktigt att man strävar efter att se till att personer i atypiska anställningsförhållanden är representerade i den sociala dialogen och kan dra nytta av kollektivförhandlingar.
22. När det gäller kvaliteten i arbetet är en av de viktigaste utmaningarna hur man i framtiden ska kunna säkerställa att de allmänna arbetsvillkoren fortlöpande förbättras. Alla typer av sysselsättning bör uppfylla gällande lagstiftning om arbetsmiljö (inbegripet hälsa och säkerhet på arbetsplatsen), med hänsyn tagen till arbetets intensitet, om arbetstidens längd och fördelning (som tillåter en balans mellan arbete och privatliv), om icke-diskriminering när det gäller karriärmöjligheter, och om möjligheter att förvärva och förbättra färdigheter och kvalifikationer.
23. De nuvarande bestämmelserna om anställningsförhållanden och de befintliga sociala trygghetssystemen kan vid behov förbättras ytterligare så att de omfattar nya framväxande arbetsformer. Utmaningen består i att se till att de dynamiska och innovativa arbetsmarknaderna, som är av avgörande betydelse för EU:s konkurrenskraft, regleras på ett sätt som säkerställer både en adekvat och proportionell skyddsnivå för alla arbetstagare och en hög produktivitet, vilket skulle bidra till att förbättra levnads- och arbetsvillkoren i EU.

24. Dessa slutsatser bygger på tidigare arbete och politiska åtaganden som gjorts av rådet, Europaparlamentet, kommissionen och andra berörda aktörer på detta område, inbegripet de dokument som förtecknas i bilaga I.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD

UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA att i enlighet med sina befogenheter och med beaktande av nationella omständigheter samt med respekt för arbetsmarknadens parter roller och oberoende

25. fortlöpande uppdatera och om så är lämpligt utveckla övergripande nationella strategier för att hantera förändringarna i arbetslivet och erbjuda en livscykelinriktad syn, ta itu med de utmaningar som medborgarna ställs inför i olika skeden av arbetslivet, och verka för att det utvecklas verktyg för bättre genomförande av strategierna,
26. ytterligare utveckla prognosverktygen för arbetsmarknaden, med beaktande av digitaliserings- och automatiseringsprocesserna, i syfte att förutse trender och vägleda utbildnings- och sysselsättningspolitiken och fortlöpande anpassa arbetskraften till förändringarna på arbetsmarknaden, vid behov under medverkan av Cedefop och Eurofound,
27. främja utvecklingen av relevanta praktiska kunskaper, färdigheter och kompetenser från tidig ålder och under hela arbetslivet, t.ex. digital, kognitiv och emotionell kompetens och entreprenörsfärdigheter, samt psykiskt välbefinnande, vilket är centralt för integrering på arbetsmarknaden, högre produktivitet, livslångt lärande och en framgångsrik övergång från utbildning till arbetsmarknad och övergång mellan olika jobb,
28. stärka samarbetet mellan medlemsstaterna, bland annat i avsikt att anpassa utbildningssystemen till arbetsmarknadens utveckling, till exempel genom att säkerställa anpassbarhet och kreativitet och genom att främja livslångt lärande för alla,

29. utveckla och tillhandahålla mer flexibla och lättillgängliga former av lärande, till exempel arbetsbaserat lärande, arbetsplatsanknuten utbildning, innovativa undervisningsmetoder, icke-formell utbildning och självstudier, samt användning av internetbaserade utbildningsverktyg; detta skulle ytterligare underlätta geografisk och yrkesrelaterad rörlighet samt övergång mellan olika arbeten och byte av arbetsmarknadsstatus, t.ex. sysselsättning, arbetslöshet och ekonomisk överksamhet, under hela det yrkesverksamma livet,
30. stödja offentliga och vid behov privata arbetsförmedlingars användning av digitala verktyg för att förbättra matchningen av utbud och efterfrågan på arbetskraft, samtidigt som tillämpliga dataskyddsregler respekteras; detta skulle möjliggöra förbättrade skräddarsydda strategier för aktivering och motivering, stöd till arbetssökande och integration i utbildning, med hänsyn tagen till varje enskild persons egenart och behov och till nuvarande och framtida utvecklingstendenser på arbetsmarknaden,
31. utvärdera den politik som hjälper arbetstagare att dra fördel av rörliga och flexibla arbetsformer, främja såväl respekten för en sund balans mellan arbetsliv och familjeliv som arbetstagarnas rätt att utanför arbetstid digitalt "koppla bort" arbetet,
32. främja tillgängligheten i det digitala arbetslivet och stödja verktyg och teknik som kan förbättra anställbarheten för personer med funktionsnedsättning,
33. fortsätta genomförandet av rådets rekommendationer om kompetenshöjningsvägar, om kvalitetskriterier för praktikprogram, om en europeisk ram för ändamålsenliga lärlingsutbildningar av god kvalitet och om nyckelkompetenser för livslångt lärande,

UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA OCH EUROPEISKA KOMMISSIONEN att i enlighet med sina respektive befogenheter och med beaktande av nationella omständigheter samt med respekt för arbetsmarknadens parter roller och oberoende

34. förebygga och bekämpa könsstereotyper, minska könssegregationen på arbetsmarknaden och främja kvinnors deltagande i IKT-sektorn, bland annat genom kampanjer för att öka medvetenheten bland unga kvinnor och flickor och deras föräldrar och genom informationskampanjer, samt främja utvecklingen av grundläggande digitala färdigheter för både kvinnor och män,

35. beakta nya former av arbete inom sysselsättnings- och socialförsäkringspolitiken, och främja lämpliga skyddsåtgärder för olika kategorier av arbetstagare,
36. ta vara på de möjligheter som erbjuds av den sociala ekonomin, inbegripet sociala företag, i syfte att skapa hållbara och anständiga arbetstillfällen, förbättra den sociala rättvisan för alla och minska de regionala och sociala ojämlikheterna,
37. regelbundet föra diskussioner med europeiska och nationella arbetsmarknadsparter inom ramen för trepartsdialogen om arbetets framtid och om åtgärder för anpassning av de europeiska arbetsmarknaderna till de förändringar som digitalisering och automatisering föranleder,
38. förbättra samarbetet mellan medlemsstaterna i syfte att främja ömsesidigt lärande och utbyte av god praxis i frågor som rör arbetets framtid,
39. vidareutveckla och komplettera verktygen för kartläggning av de viktigaste utvecklingstendenserna i medlemsstaterna när det gäller arbetets framtid och därmed sammanhängande tendenser på de globala arbetsmarknaderna, särskilt i den mån de påverkar de europeiska arbetsmarknaderna,
40. undersöka på vilka olika sätt nästa fleråriga budgetram även fortsättningsvis skulle kunna stödja medlemsstaterna i deras ansträngningar att anpassa sig till de pågående genomgripande förändringarna av arbetsmarknaden, inbegripet det växande behovet av kvalificerad arbetskraft,
41. med beaktande av de relevanta principer som anges i den europeiska pelaren för sociala rättigheter fortsätta sina ansträngningar för att stödja en livscykelinriktad syn på den framtida organiseringen av arbetet,
42. i relevanta internationella forum, t.ex. ILO, G7, G20 och OECD, främja den europeiska synen på utmaningarna för arbetets framtid,
43. underlätta rörligheten på EU-nivå genom mekanismer för identifiering av sektorer som är i behov av kompetens och genom hjälp till arbetslösa arbetstagare att dra nytta av möjligheterna på arbetsmarknaden i EU, samtidigt som behovet av att säkerställa en regional balans beaktas,

UPPMANAR SYSSELSÄTTNINGSKOMMITTÉN OCH KOMMITTÉN FÖR SOCIALT SKYDD ATT

44. noga följa effekterna av ökad robotisering och automatisering på sysselsättningsområdet och det sociala området samt bistå rådet vid utformningen av svar på dessa utvecklingstendenser, med särskild inriktning på sysselsättningsmöjligheterna för arbetstagare inom de mest påverkade sektorerna, och
 45. fortsätta att med hjälp av befintliga instrument övervaka socialförsäkringspolitikens ändamålsenlighet och hållbarhet mot bakgrund av de pågående demografiska förändringarna och förändringarna i arbetslivet.
-

Hänvisningar**1. Interinstitutionella EU-referenser**

- Den europeiska pelaren för sociala rättigheter
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_sv.pdf

2. Rådet

- Rådets slutsatser – Mot mer inkluderande arbetsmarknader – antagna den 9 mars 2015 (7017/15)
- Rådets slutsatser – Främjandet av den sociala ekonomin som en viktig drivande faktor för ekonomisk och social utveckling i Europa – antagna den 7 december 2015 (15071/15)
- Rådets slutsatser – Strategier för att göra det lönsamt att arbeta – antagna den 15 juni 2017 (9647/17)
- Rådets slutsatser – Ökad kompetens hos kvinnor och män på EU: s arbetsmarknad (6889/17)
- Rådets slutsatser – Förstärkta åtgärder för att minska den horisontella könssegregeringen inom utbildning och sysselsättning (15468/17)
- Rådets slutsatser – Framtidens arbete: Making it e-Easy (15506/17)
- Rådets rekommendation om kvalitetskriterier för praktikprogram (EUT C 88, 27.3.2014, s. 1)
- Rådets rekommendation av den 19 december 2016 om kompetenshöjningsvägar (EUT C 484, 24.12.2016, s. 1)
- Rådets rekommendation av den 15 mars 2018 om en europeisk ram för ändamålsenliga lärlingsutbildningar av god kvalitet (EUT C 153, 2.5.2018, s. 1)
- Rådets rekommendation av den 22–23 maj 2018 om nyckelkompetenser för livslångt lärande (8299/18)

3. Europeiska kommissionen

- Yttrande från rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män om hur man kan få bukt med segregeringen på arbetsmarknaden
http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Meddelande om Europas nästa ledare – initiativet för uppstartsföretag och expanderande företag (COM(2016) 733 final)
- Kommissionens arbetsdokument *2017 Report on equality between women and men in the European Union* (SWD(2017) 108 final)
- Koalitionen för digital kompetens och digitala arbetstillfällen.
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- Meddelande *En ny kompetensagenda för Europa – Samarbete för att stärka humankapitalet, anställbarheten och konkurrenskraften* (COM(2016) 381 final)
- Meddelande *Artificiell intelligens för Europa* (COM(2018) 237 final)

4. Europaparlamentet

- Europaparlamentets resolution av den 28 april 2016 om jämställdhet mellan kvinnor och män och ökat inflytande för kvinnor i den digitala tidsåldern (P8_TA(2016)0204)

5. Övrigt

- Europeiska ekonomiska och sociala kommittén – Yttrande – Framtidens arbete – förvärvande av kunskaper och färdigheter för att tillgodose kraven hos framtidens jobb [Förberedande yttrande på begäran av det bulgariska rådsordförandeskapet] (SOC/570)
- Eige – Forskningsrapport – *Women and men in ICT: a chance for better work-life balance* (2018)
- OECD:s rapport *Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work* (mars 2015)
- OECD:s dokument *Future of Work and Skills* – presenterades vid det 2:a mötet i G20:s arbetsgrupp för sysselsättning (februari 2017)
- Eurofound (2017) *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*