

Brusel 29. dubna 2019
(OR. en)

8754/19

JEUN 62
SOC 329
EMPL 244
EDUC 220
SUSTDEV 73
DIGIT 84

POZNÁMKA

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Příjemce:	Výbor stálých zástupců / Rada
Č. předchozího dokumentu:	8658/1/19 REV1
Předmět:	Návrh závěrů Rady o mladých lidech a budoucnosti práce – přijetí

Delegace naleznou v příloze znění návrhu závěrů Rady o mladých lidech a budoucnosti práce, na němž se dohodla Pracovní skupina pro mládež na zasedání dne 16. dubna 2019.

Výbor stálých zástupců se proto vyzývá, aby potvrdil dohodu ohledně znění obsaženého v příloze, jíž bylo dosaženo v rámci Pracovní skupiny pro mládež, a postoupil předmětné znění Radě pro vzdělávání, mládež, kulturu a sport k přijetí (na zasedání ve dnech 22. a 23. května 2019) a následnému zveřejnění v Úředním věstníku EU.

**Mladí lidé a budoucnost práce
– návrh závěrů Rady –**

RADA EVROPSKÉ UNIE,

VZHLEDEM K TĚMTO DŮVODŮM:

1. Ve strategii Evropské unie pro mládež na období let 2019–2027 je uznáno, že mladí lidé jsou tvůrci svého vlastního života, přispívají k pozitivní změně ve společnosti a obohacují ambice EU a že politika v oblasti mládeže může přispět k vytvoření prostoru, kde mohou mladí lidé využívat příležitosti s odkazem na evropské hodnoty. S ohledem na měnící se situaci v oblasti zaměstnanosti by Evropská unie měla podporovat osobní rozvoj mladých lidí a jejich růst k samostatnosti, budovat jejich odolnost a vybavit je zdroji nezbytnými k účasti na životě společnosti, a přispívat tak k vymýcení chudoby mladých lidí a všech forem diskriminace, jakož i k podpoře sociálního začleňování.

2. „Budoucnost práce“ je zastřešující pojem, který popisuje vývoj v oblasti pracovních míst ve střednědobém až dlouhodobém horizontu, jenž je ovlivňován určitými trendy. V kontextu mládeže EU vyznačujícím se rozmanitostí je „budoucnost práce“ určována mimo jiné:

- a) demografickými změnami v tom smyslu, že s rostoucím indexem ekonomické závislosti starých osob v EU bude vyvíjen tlak na zvyšování úrovně produktivity osob, které vstoupí na trh práce, aby byl kompenzován odchod zkušené pracovní síly do důchodu a zároveň se přispělo k udržení vyšších sociálních výdajů mimo jiné v důsledku početnějšího staršího obyvatelstva. Tyto změny skýtají příležitosti v oblasti pečovatelských služeb, přičemž mohou rovněž vyžadovat dialog o otázkách souvisejících s mezigenerační spravedlností;

- b) pokrokem v oblasti technologií a inovací, který rovněž podporují iniciativy EU v oblasti jednotného digitálního trhu a výzkumu a vývoje a který má vést k většímu využívání digitálních technologií v hospodářství a k zastarání určitých pracovních míst, zatímco v jiných hospodářských oblastech mohou vzniknout nové příležitosti zaměstnání. Mají-li mít z těchto přeměn užitek všichni mladí Evropané, včetně těch, kteří mají méně příležitostí, musí mít přístup k inkluzivnímu a kvalitnímu formálnímu a neformálnímu vzdělávání, jehož prostřednictvím si zlepší celou škálu svých dovedností;
- c) poptávkou na pracovním trhu po dovednostech na vyšší úrovni. Již v současné době se zaměstnavatelé setkávají s obtížemi při obsazování volných pracovních míst na vyšší a střední úrovni, zatímco osob s nízkou kvalifikací je v rámci pracovní síly třikrát více než dostupných nekvalifikovaných povolání¹. Vzhledem k tomu, že poptávka po pracovnících s nízkou kvalifikací se v jednotlivých členských státech v různé míře nadále snižuje, budou mladí lidé, kteří vstupují na trh práce, potřebovat vyšší úroveň vzdělávání a odborné přípravy, jež je vybaví klíčovými kompetencemi pro celoživotní učení, jakož i specifické digitální, odborné a osobní dovednosti, které jim pomohou zvládat jejich různé budoucí profesní dráhy;
- d) potřebou řešit změnu klimatu, která může vzhledem k ambicím EU na přechod na konkurenceschopné nízkouhlíkové hospodářství vést na trhu práce ke zvýšené poptávce po dovednostech požadovaných v odvětvích, jako je obnovitelná energie, ekologicky udržitelné stavebnictví a renovace či udržitelné zemědělství;
- e) nárůstem globálních hodnotových řetězců, v jejichž rámci jsou výroba zboží a poskytování služeb rozmístěny napříč světadíly. Tomuto procesu dále napomáhá nástup nových forem zaměstnání, které zavádí například platformová ekonomika, jež má dopad na tradiční vztah zaměstnavatel–zaměstnanec, vývoj na trhu práce a právní předpisy v oblasti zaměstnanosti. Je třeba řešit problémy, jako je nejistota příjmu, nedostatečná sociální ochrana, chudoba pracujících, nejisté pracovní podmínky a obtěžování na pracovišti.

¹ Eurostat, výběrové šetření pracovních sil EU (2018).

3. Mladí lidé v Evropské unii mají tendenci nahlížet na svůj budoucí pracovní život s obavami nebo nejistotou². Tyto obtíže, a zejména pokud jsou doprovázeny zamítnutím pracovního místa, nevyhovujícím profilem pro pracovní místa, nejistou prací nebo společenským tlakem na nalezení či udržení pracovního místa, mohou mít nepříznivý dopad na emocionální stav mladých lidí a případně mohou vést i k psychickým a fyzickým zdravotním problémům nebo k rostoucím obavám u mladých Evropanů³.
4. Dnešní zkušenosti s novými formami zaměstnání naznačují, že v budoucnosti může dojít k nárůstu flexibilnějších forem nábory smluvních pracovníků, což může mít pozitivní dopad na rozložení pracovní síly a dobré životní podmínky osob, které se rozhodnou pracovat jako nezávislí pracovníci. Zatímco na tato pracovní místa obvykle nastupují mladí lidé, zejména ti, kteří mají méně příležitostí, existuje na druhou stranu zvýšené riziko, že uvážnou v dočasných úvazcích s nevalným finančním ohodnocením, nízkou sociální ochranou a malou pravděpodobností profesního postupu.
5. Pevná základna dovedností a vhodné vedení, které jsou podpořeny kvalitními poznatky o dovednostech a vysoce kvalitními a adaptabilními systémy vzdělávání a odborné přípravy schopnými reagovat na potřeby, včetně podpory celoživotního učení, mohou mladým lidem pomoci zdařile přejít na trh práce a činit zdárné přechody v jeho rámci a budovat kariéru přinášející uspokojení.
6. V kontextu zajišťování pevné znalostní základny je v rámci budoucího pracovního prostředí předpokladem podpora nabývání dovedností, které posilují účinné využívání a pochopení technologií. Dovednosti by neměly být zaměřeny pouze na zvládání nových technologií, ale i na pochopení toho, jak mohou pomoci ovlivňovat společnost. Mladí Evropané by měli být při posilování schopností, které jim umožní efektivně využívat měnící se povahy práce, rovněž vybaveni klíčovými kompetencemi zahrnujícími sociální dovednosti mimo jiné v oblasti řešení problémů, komunikace, podnikatelských dovedností, kritického myšlení, tvůrčího myšlení, sebe prezentace, sebevyjádření a vyjednávání.

² Mezinárodní organizace práce (2018), Řešit situaci a tužby mladých lidí, příprava na 2. zasedání Celosvětové komise pro budoucnost práce.

³ Šestý cyklus strukturovaného dialogu – Tematická zpráva o cíli v oblasti mládeže č. 5: Duševní zdraví a pohoda (2018).

7. Evropský pilíř sociálních práv stanoví, že každý má právo na „včasnou a individuálně uzpůsobenou pomoc pro zlepšení vyhlídek na zaměstnání nebo na výkon samostatné výdělečné činnosti. Zahrnuto je právo na pomoc pro účely hledání pracovního místa a pro účely odborné přípravy a rekvalifikace. Každý má právo na převod nároků na sociální ochranu a odbornou přípravu v době přechodu mezi zaměstnáními“ a rovněž „na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě“. Při přípravě mladých lidí, pokud jde o budoucnost práce, bude tedy zásadní, aby měli „právo na další vzdělávání, učňovskou přípravu, stáž nebo na nabídku pracovního místa dobré kvality do čtyř měsíců od ztráty zaměstnání nebo ukončení svého vzdělávání“⁴.
8. Názory a vize evropské mládeže ohledně otázek souvisejících s prací, jak jsou zohledněny v cílech v oblasti mládeže, zejména v cíli č. 7 „Kvalitní zaměstnání pro všechny“, byly začleněny do strategie EU pro mládež (2019–2027) a doprovodného pracovního plánu (2019–2021).

ZDŮRAŽŇUJE, ŽE

9. Budoucí generace mladých Evropanů budou vstupovat do pracovního prostředí bohatého na příležitosti a výzvy, a to v globálním kontextu, v němž bude EU usilovat o zlepšení kvality života svých občanů, a tím i posílení své hospodářské konkurenceschopnosti, produktivity práce a dovedností pracovní síly, jakož i o zajištění toho, aby mohly být naplněny cíle, očekávání a ambice mladých lidí.
10. Měnící se povaha práce může mít na životy mladých Evropanů a budoucích generací pozitivní dopad. Zároveň je třeba se zabývat příslušnými obavami a důsledky, jež tyto přeměny doprovázejí a které se týkají mimo jiné forem zaměstnání a postavení v zaměstnání, zejména pokud jde o mladé lidi, kteří mají méně příležitostí a mohou mít nízkou kvalifikaci. V této souvislosti je zapotřebí posílit informovanost a povědomí mladých lidí o důsledcích různých forem zaměstnání a postavení v zaměstnání.

⁴ Evropský pilíř sociálních práv, kapitola I, zásada č. 4 (Aktivní podpora zaměstnanosti) https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs. Evropský pilíř sociálních práv společně podepsaly Evropský parlament, Rada a Komise dne 17. listopadu 2017 na sociálním summitu na téma spravedlivých pracovních míst a růstu konaném ve švédském Göteborgu.

11. Mladí Evropané zastávají názor, že zaměstnanost by měla být jednou ze tří nejvyšších priorit EU, jakož i jednou z oblastí, v nichž EU musí podniknout kroky s cílem povzbudit mladé lidi k vyjádření solidarity⁵. Z toho vyplývá, že mladí lidé mají tendenci zaujmout ve svých budoucích profesních životech přístup zaměřený na člověka.
12. První práce by měla vytvořit předpoklady pro kariéru přinášející uspokojení, jež podněcuje vzestupnou sociální mobilitu, zejména pokud jde o mladé lidi, kteří mají méně příležitostí, včetně těch, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET). V souladu s Agendou pro udržitelný rozvoj 2030, a zejména s cílem udržitelného rozvoje č. 8, jakož i cílem v oblasti mládeže č. 7 je třeba považovat důstojnou práci za oprávněnou ambici mladých lidí, počínaje jejich úplně první finančně odměněnou profesní zkušeností.
13. Lze očekávat, že v kontextu budoucnosti práce, kdy se rozdíl ve mzdách pracovní síly s nízkou a středně vysokou kvalifikací budou patrně zvyšovat, čímž mohou vzniknout výzvy související s chudobou pracujících, budou osoby předčasně ukončující školní docházku a mladí lidé s nízkou kvalifikací i nadále ohroženi. Přestože se počet osob, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, snižuje⁶, zůstávají tyto osoby velmi ohrožené a bude jim nadále poskytována pomoc prostřednictvím záruk pro mladé lidi⁷. Osobám, jimž se podaří z této situace vymanit, by měly cesty prohlubování dovedností⁸ nabízet další příležitosti k prohloubení jejich základních dovedností a k dosažení kvalifikací požadovaných na trhu práce.
14. Aby se zabránilo trvalým následkům v pracovní kariéře mladých lidí, je zásadně důležité zajistit bezproblémové přechody ze školy do zaměstnání a v rámci jednotlivých zaměstnání a zároveň usnadnit mladým lidem získání zaměstnání, včetně zkrácení období nezaměstnanosti⁹.

⁵ Bleskový průzkum Eurobarometru č. 455, věnovaný evropské mládeži (2018), šetření provedené společností „TNS political & social“ na žádost Generálního ředitelství Evropské komise pro vzdělávání, mládež, sport a kulturu.

⁶ Podle Eurostatu se míra osob ve věku 15–29 let, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, snížila z historického maxima 15,9 % v roce 2012 na 13,4 % v roce 2017 (Udržitelný rozvoj v Evropské unii: monitorovací zpráva Eurostatu z roku 2018 o pokroku při plnění cílů udržitelného rozvoje v kontextu EU).

⁷ Doporučení Rady ze dne 22. dubna 2013 o zavedení záruk pro mladé lidi (Úř. věst. C 120, 26.4.2013, s. 1).

⁸ Doporučení Rady ze dne 19. prosince 2016 o cestách prohlubování dovedností: nové příležitosti pro dospělé (Úř. věst. C 484, 24.12.2016, s. 1).

⁹ Eurofound (2017), Dlouhodobě nezaměstnaní mladí lidé: charakteristika a politické reakce, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

15. Je třeba klást větší důraz na hodnoty a politiky, které podporují práci z hlediska zlepšení kvality života samotných mladých lidí, ale i smysluplného přispění k celkovým dobrým podmínkám sociálního a fyzického prostředí, v němž žijí. V této souvislosti by se se měly přístupy k budoucnosti práce opírat o udržitelný rozvoj.
16. Je neustále zapotřebí podporovat rovný přístup všech mladých lidí ke kvalitním pracovním místům v budoucnosti a přijmout opatření proti všem formám stereotypů, které mají vliv na pracovní ambice dnešních dětí a omezují přístup k určitým pracovním místům a zároveň způsobují, že přetrvává diskriminace a nerovnost ve vzdělávání a odborné přípravě, jakož i na trhu práce.
17. Práce s mládeží má kromě rozvoje dovedností rovněž pozitivní dopad na životy mladých lidí, zejména těch, kteří mají méně příležitostí, mimo jiné i v kontextu duševního zdraví či emočních problémů spojených s nezaměstnaností či neúspěchy v procesu hledání zaměstnání.

VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY, ABY V SOULADU SE ZÁSADOU SUBSIDIARITY A NA PATŘIČNÝCH ÚROVNÍCH:

18. věnovaly zvláštní pozornost mladým lidem, u nichž hrozí riziko marginalizace či diskriminace na základě prvků, jako je etnický původ, pohlaví, sexuální orientace, zdravotní postižení, náboženské vyznání, přesvědčení nebo politické názory, s cílem zajistit v budoucnu začlenění všech mladých lidí na trzích práce;
19. podporovaly plné provádění doporučení týkajícího se záruk pro mladé lidi, a při tom případně zohlednily vnitrostátní podmínky, politiky a opatření;
20. v případě potřeby prosazovaly a upřednostňovaly reformy odvětví jak formálního, tak neformálního vzdělávání a odborné přípravy a zaměřily se na rozvoj a validaci klíčových kompetencí, které mladí lidé získávají v rozmanitých kontextech učení, ať již v rámci vzdělávání, dobrovolnictví, stáží nebo zaměstnání, s cílem usnadnit sladění těchto kompetencí s trhem práce a budoucí poptávkou po pracovní síle;

21. posilovaly spolupráci s celkovým cílem naplnit právo všech dětí a mladých osob na kvalitní a inkluzivní vzdělávání, odbornou přípravu a celoživotní učení, zejména se zřetelem na snižování míry předčasných odchodů ze vzdělávání a rozšíření příležitostí umožňujících rovný přístup ke vzdělávání a práci pro všechny mladé lidi, včetně těch, kteří doprovázejí své rodiny, jež se stěhují do jiného členského státu EU za účelem práce¹⁰;
22. během konzultací s mladými lidmi v rámci procesů dialogu EU s mládeží anebo mimo ně poskytly rozsáhlý prostor pro témata související se zaměstnaností s cílem lépe porozumět jejich obavám, zájmům, očekáváním a schopnostem. Stejně tak je důležité zpřístupnit výsledky těchto konzultací mladým lidem, tvůrcům politik a zaměstnavatelům, aby byla zajištěna návazná opatření;
23. prosazovaly podnikání mladých lidí a zaměřily se přitom mimo jiné na vzdělávání a odbornou přípravu v oblasti podnikání, služby v oblasti poradenství, mentorování a coachingu pro mladé lidi a případně na relevantní činnosti v rámci práce s mládeží. Schůdnými alternativami, jak zabezpečit zaměstnávání mladých lidí mladými lidmi a podporovat tak solidární činnosti, jsou sociální a inkluzivní podnikání;
24. podporovaly využívání zdrojů dostupných v rámci Evropského sociálního fondu, programu EU pro zaměstnanost a sociální inovace, Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí, programu Erasmus+ nebo Evropského sboru solidarity a jejich následných programů; pokud je to v daném kontextu vhodné, nabízely potenciálním příjemcům poradenství ohledně toho, jak využívat součinnosti a doplňkovosti mezi těmito programy;
25. ve vhodných případech využívaly nástrojů v oblasti politiky mládeže EU, jako je portál zaměřený na mládež Youth Wiki nebo plánovací kalendáře budoucích činností na vnitrostátní úrovni, a činností zaměřených na vzájemné učení za účelem výměny osvědčených postupů s cílem podpořit konkrétní politická řešení v kontextu budoucího přechodu mladých lidí do zaměstnání;

¹⁰ Evropský pilíř sociálních práv, kapitola I, zásada 1 (Všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení) (tamtéž, poznámka pod čarou 4).

26. podporovaly mládežnické organizace a další příslušné aktéry v rámci přípravy mladých lidí na účinnou účast v procesech dialogu s mládeží a na to, jakým způsobem mohou získat užitek z práce s mládeží;
27. nadále podporovaly mladé lidi v případech, kdy se v důsledku nezaměstnanosti, očekávání souvisejících s pracovním místem či volbou povolání či vzdělávání mohou stát terčem generační stereotypizace;
28. při řešení otázek týkajících se zaměstnanosti mladých lidí prosazovaly meziodvětvový politický přístup, a to na vnitrostátní i evropské úrovni, jakož i v rámci spolupráce mezi členskými státy;
29. s ohledem na vnitrostátní situaci zlepšily přístup mladých lidí k sociální ochraně tím, že v případě potřeby posílí schopnost systémů sociální ochrany přizpůsobit se realitě vyhlídek mladých lidí na zaměstnání, a to zohledněním potřeb mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni.

VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI, ABY:

30. dále stavěla na pozitivních zkušenostech s rámci Europass¹¹ a Youthpass¹² s cílem zjistit dovednosti a kvalifikace jednotlivců a informovat o nich, aby se zvýšilo povědomí mladých Evropanů, zejména těch, kteří mají méně příležitostí, o těchto rámcích a napomohlo se jim tak prezentovat své dovednosti a nalézt relevantní pracovní místa;
31. poskytovala vnitrostátním řídicím strukturám vodítko, jak lépe obeznámit potenciální příjemce se způsoby využívání součinnosti a doplňkovosti při prosazování možností financování pro mladé lidi ze strany EU;
32. upřednostňovala zavádění systémů, které podporují první zásadu evropského pilíře sociálních práv, která stanoví, že „každý má právo na kvalitní a inkluzivní všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení, aby si udržel a nabyl dovednosti, které mu umožní účastnit se plně na životě společnosti a úspěšně zvládat změny na trhu práce“¹³;

¹¹ <https://europass.cedefop.europa.eu/>

¹² <https://www.youthpass.eu/en/>

¹³ Tamtéž, poznámka pod čarou 10.

33. pokračovala v provádění dalších kvalitativních, kvantitativních a fakticky podložených výzkumů na základě údajů rozčleněných podle pohlaví zabývajících se sociální mobilitou v rámci téže generace i různých generací, se zaměřením na mladé lidi, jakož i dalšího kvalitativního výzkumu postojů a obav mladých lidí souvisejících s přechodem do zaměstnání s cílem podpořit účinnost politik EU v oblasti mládeže zaměřených na otázky zaměstnanosti;
34. pořádala činnosti zaměřené na vzájemné učení nebo akce se zástupci z odvětví mládeže, odborů, obchodních organizací a vlád s cílem řešit na základě meziodvětvového přístupu, zahrnujícího politiku v oblasti mládeže, výzvy a příležitosti, které budoucnost práce přinese mladým Evropanům;
35. využívala všech příslušných nástrojů EU, včetně koordinátora EU pro mládež, pokud jde o trendy ovlivňující povahu práce, za účelem začlenění problematiky mládeže do meziodvětvové tvorby politik na úrovni EU a podpory spolupráce mezi členskými státy.

VYZÝVÁ ODVĚTVÍ MLÁDEŽE EU¹⁴, ABY:

36. zaujalo aktivní přístup, pokud jde o zajištění účinného zastoupení a účasti mladých lidí na procesech dialogu EU s mládeží a sociálního dialogu, na úrovni Evropské unie, členských států i nižší úrovni, a podpořilo tak těsnou spolupráci s orgány veřejné moci a sociálními a hospodářskými partnery zaměřenou na aspekty týkající se profesního života mladých lidí;

¹⁴ Spojením „odvětví mládeže EU“ se obecně rozumí celý souhrn organizací, pracovníků s mládeží, akademických pracovníků, zástupci občanské společnosti z řad mládeže či další odborníci zabývající se formulováním politiky v oblasti mládeže, kteří v EU provádějí činnosti a projekty související s mládeží.

37. přispělo k úsilí o zvýšení informovanosti mladých pracovníků o jejich právech a povinnostech, mimo jiné pokud jde o obtěžování na pracovišti a všechny formy diskriminace, s cílem hájit jejich vzdělávací úsilí a odbornou přípravu v kontextu požadavků v oblasti práce;
 38. zohledňovalo trh práce a poznatky o dovednostech s cílem neustále zlepšovat metody práce s mládeží za účelem posílení její účinnosti jakožto nástroje pro rozvoj dovedností určeného pro mladé lidi;
 39. podporovalo činnosti prováděné v rámci práce s mládeží mezi všemi mladými lidmi, včetně těch, kteří jsou ohroženi marginalizací na trhu práce z důvodu chudoby a sociálního vyloučení;
 40. spolupracovalo s příslušnými zúčastněnými stranami za účelem vytvoření partnerství na vnitrostátní úrovni a přispělo tak k provádění záruk pro mladé lidi;
 41. využívalo dostupných příležitostí na úrovni EU, jakož i na vnitrostátní, regionální a místní úrovni s cílem zlepšit v rámci práce s mládeží kvalitu příležitostí pro mladé lidi, pokud jde o přístup k zaměstnání.
-

Při přijímání těchto závěrů Rada připomíná především následující usnesení, závěry a doporučení:

1. Doporučení Rady o zavedení záruk pro mladé lidi¹⁵
2. Usnesení Rady o rámci evropské spolupráce v oblasti mládeže: strategie Evropské unie pro mládež na období let 2019–2027¹⁶
3. Závěry Rady o úloze mladých lidí při řešení demografických výzev v rámci Evropské unie¹⁷
4. Závěry Rady o budoucnosti práce: přístup zohledňující celý životní cyklus¹⁸
5. Závěry Rady o budoucnosti práce: její usnadnění prostřednictvím elektronických řešení¹⁹
6. Závěry Rady o úloze práce s mládeží, pokud jde o podporu rozvoje základních životních dovedností mladých lidí, které usnadní jejich úspěšný přechod do dospělosti, k aktivnímu občanství a do pracovního života²⁰
7. Závěry Rady o inteligentní práci s mládeží²¹
8. Doporučení Rady o klíčových kompetencích pro celoživotní učení ²²
9. Doporučení Rady o sledování uplatnění absolventů²³
10. Doporučení Rady o uznávání neformálního a informálního učení²⁴
11. Závěry Rady o směřování k vizi evropského prostoru vzdělávání²⁵
12. Doporučení Rady o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně²⁶
13. Závěry Rady o podpoře podnikání mladých lidí v zájmu sociálního začlenění mladých lidí²⁷

¹⁵ Úř. věst. 2013/C 120/01

¹⁶ Úř. věst. 2018/C 456/01

¹⁷ Úř. věst. 2018/C 196/04

¹⁸ Dokument 10134/18

¹⁹ Dokument 15506/17

²⁰ Úř. věst. 2017/C 189/06

²¹ Úř. věst. 2017/C 418/02

²² Úř. věst. 2018/C 189/01

²³ Úř. věst. 2017/C 423/01

²⁴ Úř. věst. 2012/C 398/01

²⁵ Úř. věst. 2018/C 195/04

²⁶ Dokument 15394/1/18 REV 1

²⁷ Úř. věst. 2014/C 183/04