

Bruksela, 29 kwietnia 2019 r.
(OR. en)

8754/19

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

NOTA

Od: Sekretariat Generalny Rady
Do: Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada

Nr poprz. dok.: 8658/1/19 REV1

Dotyczy: Projekt konkluzji Rady w sprawie młodych ludzi i przyszłości pracy
– Przyjęcie

Delegacje otrzymują w załączeniu tekst projektu konkluzji Rady w sprawie młodych ludzi i przyszłości pracy uzgodniony na posiedzeniu Grupy Roboczej ds. Młodzieży w dniu 16 kwietnia 2019 r.

Komitet Stałych Przedstawicieli proszony jest o potwierdzenie osiągniętego przez Grupę Roboczą do spraw Młodzieży porozumienia co do załączonego tekstu i przekazanie go Radzie (Rada ds. Edukacji, Młodzieży, Kultury i Sportu, posiedzenie w dniach 22–23 maja 2019 r.) do przyjęcia, a następnie do publikacji w *Dzienniku Urzędowym UE*.

**Młodzi ludzie i przyszłość pracy
– Projekt konkluzji Rady -**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ

MAJĄC NA UWADZE, CO NASTĘPUJE:

1. W strategii Unii Europejskiej na rzecz młodzieży na lata 2019–2027 uznaje się, że młodzi ludzie są architektami swojego własnego życia, przyczyniają się do pozytywnych zmian w społeczeństwie i wzbogacają ambicje UE oraz że polityka dotycząca młodzieży może przyczynić się do stworzenia przestrzeni, gdzie młodzi ludzie mogą korzystać z możliwości i odnieść się do europejskich wartości. W świetle zmieniającego się krajobrazu zatrudnienia Unia Europejska powinna wspierać rozwój osobisty młodych ludzi i dorastanie do samowystarczalności, budować ich odporność i wyposażyć ich w zasoby konieczne do brania udziału w życiu społecznym, tym samym przyczyniając się do wyeliminowania ubóstwa młodzieży i wszystkich form dyskryminacji, oraz do propagowania włączenia społecznego.

2. Przyszłość pracy to ogólny termin opisujący ewolucję miejsc pracy w perspektywie średnio- i długoterminowej, kształtowaną przez określone tendencje. W zróżnicowanym kontekście młodzieży w UE przyszłość pracy jest kształtowana między innymi przez:

- a) zmianę demograficzną – w takim sensie, że rosnący odsetek osób w wieku emerytalnym będzie tworzył presję na zwiększenie poziomów produktywności tych osób, które wchodzi na rynek pracy, by rekompensować odchodzenie z rynku pracy doświadczonej siły roboczej przechodzącej na emeryturę oraz by przyczynić się do wspierania zwiększonych wydatków socjalnych generowanych również przez rosnącą populację osób starszych. Takie zmiany otwierają możliwości pracy w sektorze usług opiekuńczych, ale może będą też wymagać przeprowadzenia dialogu na temat międzypokoleniowej sprawiedliwości.

- b) Postępy technologiczne i innowacje, wspierane również przez unijne inicjatywy dotyczące jednolitego rynku cyfrowego i badań i rozwoju, mają doprowadzić do większego wykorzystywania technologii cyfrowej w gospodarce i wyeliminowania pewnych zawodów, natomiast możliwości zatrudnienia będą się tworzyć w innych obszarach gospodarki. Aby korzystać z takich zmian, wszyscy młodzi Europejczycy, w tym osoby mające mniejsze możliwości, muszą mieć dostęp do sprzyjającego włączeniu, dobrego jakościowo kształcenia formalnego i pozaformalnego, które poprawi pełen zakres ich umiejętności.
- c) Popyt na wyższe kwalifikacje na rynku pracy. Już teraz pracodawcy mają trudności z wypełnieniem wakatów na wyższych i średnich stanowiskach, a wśród ludności aktywnej zawodowo jest trzykrotnie więcej nisko wykwalifikowanych osób niż dostępnych jest podstawowych miejsc pracy¹. Ponieważ popyt na nisko wykwalifikowanych pracowników nadal maleje – w różnym stopniu w różnych państwach członkowskich – młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy będą potrzebowali edukacji i szkolenia na wyższych poziomach, dzięki którym zdobędą kompetencje kluczowe potrzebne do uczenia się przez całe życie oraz konkretne umiejętności cyfrowe, zawodowe i osobiste, które pomogą im w zarządzaniu różnorodnymi przyszłymi ścieżkami kariery.
- d) Konieczność zajęcia się zmianą klimatu, z którą wiąże się ambicja UE, by przejść na konkurencyjną gospodarkę niskoemisyjną, może wygenerować na rynku pracy zwiększony popyt na umiejętności wymagane w takich sektorach, jak energia odnawialna, budownictwo zrównoważone pod względem środowiskowym i dostosowywanie istniejących budynków do skutków zmian klimatu lub zrównoważone rolnictwo.
- e) Wzrost globalnych łańcuchów wartości, w których produkcja towarów i usług jest rozłożona na wszystkie kontynenty. Proces ten dokonuje się jeszcze łatwiej wskutek nastania nowych form zatrudnienia, wprowadzanych np. przez gospodarkę platform, które wpływają na tradycyjne stosunki między pracodawcą a pracobiorcą, zmianę rynku pracy i ustawodawstwo dotyczące zatrudnienia. Należy zająć się takimi wyzwaniem jak brak pewności przychodów, brak ochrony socjalnej, ubóstwo pracujących, niepewne warunki pracy i molestowanie w miejscu pracy.

¹ Eurostat (2018), Badanie siły roboczej w UE.

3. Młodzi ludzie w Unii Europejskiej myślą o swoim przyszłym życiu zawodowym z lękiem lub niepewnością². Występowanie takiego stresu, szczególnie w połączeniu z niemożnością znalezienia pracy, kwestiami jakości w związku z adekwatnością miejsca pracy, niepewną pracą lub presją społeczną dotyczącą znalezienia lub utrzymania pracy mogą negatywnie wpływać na stan emocjonalny młodych ludzi, potencjalnie prowadząc również do problemów ze zdrowiem psychicznym i fizycznym lub narastających wśród młodych Europejczyków obaw³.
4. Dzisiejsze doświadczenie z nowymi formami zatrudnienia wskazuje, że w przyszłości może nastąpić wzrost bardziej elastycznych form zatrudniania pracowników na umowy, co może mieć potencjalnie pozytywny wpływ na dystrybucję siły roboczej i osobiste samopoczucie osób, które decydują się na pracę jako freelancerzy. Z kolei, ponieważ taki rodzaj pracy z reguły wybierają młodzi ludzie, szczególnie ci, którzy mają mniejsze możliwości, występuje zwiększone ryzyko znalezienia się w pułapce niskopłatnych tymczasowych prac, które dają małą ochronę socjalną i w których jest niskie prawdopodobieństwo rozwoju zawodowego.
5. Solidna podstawa w formie umiejętności i stosownego doradztwa, którym towarzyszą dobrej jakości gromadzenie informacji na temat umiejętności oraz wysokiej jakości, elastyczne i reagujące na zmiany systemy kształcenia i szkolenia, w tym propagowanie uczenia się przez całe życie, może pomóc młodym ludziom w dokonywaniu udanego przejścia na rynek pracy i poruszaniu się po nim oraz budowaniu satysfakcjonujących karier.
6. W kontekście zapewniania solidnej podstawy kognitywnej warunkiem koniecznym w przyszłym środowisku pracy jest propagowanie nabywania umiejętności, które sprzyjają efektywnemu wykorzystywaniu i rozumieniu technologii. Umiejętności te nie powinny skupiać się wyłącznie na uczeniu się nowych technologii, ale również na rozumieniu, jak mogą one wpływać na społeczeństwo. Młodzi Europejczycy zwiększają swoje możliwości po to, by skutecznie wykorzystywać zmienny charakter pracy, ale jednocześnie powinni również posiadać kompetencje kluczowe, w tym miękkie umiejętności związane między innymi z rozwiązywaniem problemów, komunikacją, umiejętnościami z zakresu przedsiębiorczości, myśleniem krytycznym, myśleniem twórczym, wizerunkiem, wyrażaniem siebie i prowadzeniem negocjacji.

² Międzynarodowa Organizacja Pracy (2018) Addressing the situation and aspirations of youth (Reagowanie na sytuację i aspiracje młodzieży), dokument przygotowany na 2. posiedzenie Globalnej Komisji ds. Przyszłości Pracy.

³ Cykl VI zorganizowanego dialogu – sprawozdanie tematyczne na temat celu dotyczącego młodzieży nr 5 – zdrowie psychiczne i dobrostan (2018).

7. W Europejskim filarze praw socjalnych stwierdza się, że *[k]ażdy ma prawo do terminowego i dostosowanego do potrzeb wsparcia na rzecz poprawy perspektyw zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek. Obejmuje to prawo do otrzymania wsparcia w poszukiwaniu pracy, szkoleniu się i zmianie kwalifikacji zawodowych. Każdy ma prawo do przeniesienia uprawnień do ochrony socjalnej i do szkolenia w trakcie przekwalifikowania zawodowego oraz do równego traktowania i równych szans w dziedzinie zatrudnienia, ochrony socjalnej, edukacji. A zatem w przygotowywaniu ich do pracy w przyszłości kluczowe jest to, że [m]łodzi ludzie mają prawo do dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu lub dobrej oferty zatrudnienia w ciągu 4 miesięcy od uzyskania statusu bezrobotnego lub ukończenia edukacji⁴.*
8. Poglądy i wizja młodzieży europejskiej dotyczące kwestii związanych z pracą, odzwierciedlone w celach dotyczących młodzieży, w szczególności w celu nr 7, „Wysokiej jakości zatrudnienie dla wszystkich” zostały uwzględnione w strategii UE na rzecz młodzieży na lata 2019–2027 i w towarzyszącym jej planie działania na lata 2019–2021.

PODKREŚLA, ŻE

9. Przyszłe pokolenia młodych Europejczyków wejdą na rynek pracy pełen możliwości i wyzwań, w globalnym kontekście, w którym UE będzie dążyła do poprawy jakości życia swoich obywateli, a tym samym zwiększy swoją konkurencyjność gospodarczą, wydajność pracy i umiejętności siły roboczej oraz zapewni realizowanie celów, oczekiwań i ambicji młodych ludzi.
10. Zmieniający się charakter pracy może mieć pozytywny wpływ na życie młodych Europejczyków i przyszłych pokoleń. Jednocześnie konieczne jest zajęcie się aktualnymi obawami i skutkami – związanymi między innymi z formami zatrudnienia i statusem zatrudnienia –które towarzyszą takim przemianom, w szczególności w odniesieniu do młodych ludzi, którzy mają mniejsze możliwości i którzy mogą być gorzej wykwalifikowani. W tym kontekście występuje potrzeba informowania młodych ludzi na szerszą skalę i podnoszenia ich świadomości co do tego, z czym wiążą się różne formy zatrudniania i statusu zatrudnienia.

⁴ Europejski filar praw socjalnych, kategoria I, zasada 4 (Aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia) https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pl
Europejski filar praw socjalnych został podpisany wspólnie przez Parlament Europejski, Radę i Komisję 17 listopada 2017 r. na Szczycie Społecznym na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego, który odbył się w Goteborgu w Szwecji.

11. Młodzi Europejczycy uważają, że zatrudnienie powinno być jednym z trzech najwyższych priorytetów UE oraz jednym z obszarów, na którym UE musi prowadzić działania, by zachęcać młodych ludzi do wyrażania solidarności⁵. Jest to dowód na to, że młodzi ludzie mają skłonność do przyjmowania skupionego na ludziach podejścia do ich przyszłego życia zawodowego.
12. Pierwsza praca powinna stworzyć podstawy satysfakcjonującej kariery sprzyjającej awansowi społecznemu, w szczególności dla młodych ludzi mających mniejsze możliwości, w tym młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (NEET). Zgodnie z Agendą zrównoważonego rozwoju 2030, w szczególności celem zrównoważonego rozwoju nr 8 oraz z celem nr 7 dotyczącym młodzieży, godna praca ma być traktowana jako uzasadniona aspiracja młodych ludzi, którzy są u progu swojego pierwszego doświadczenia pracy zarobkowej.
13. Jest duże prawdopodobieństwo, że osoby wcześniej kończące naukę i mało wykształceni młodzi ludzie będą w trudnym położeniu w przyszłym środowisku pracy, gdzie różnice w wynagrodzeniu pomiędzy nisko- i średnio wykwalifikowanymi pracownikami przypuszczalnie wzrosną, tym samym potencjalnie stwarzając wyzwania związane z ubóstwem pracujących. Odsetek młodzieży NEET maleje⁶, ale grupa ta nadal jest w bardzo trudnym położeniu i wciąż skierowany jest do niej program gwarancji dla młodzieży⁷. Tym, którzy wypadną z systemu, dalsze możliwości doskonalenia ich podstawowych umiejętności i zdobywania kwalifikacji poszukiwanych na rynku pracy zaoferować powinna ścieżka poprawy umiejętności⁸.
14. Zapewnienie bezproblemowego przechodzenia z etapu edukacji do etapu zatrudnienia i z jednej pracy do innej oraz ułatwianie zatrudnienia dla młodych ludzi, w tym skracanie okresów pozostawania bez pracy, są kluczowe dla uniknięcia negatywnych skutków dla ich karier zawodowych⁹.

⁵ Flash Barometer 455 na temat europejskiej młodzieży (2018), sondaż przeprowadzony przez pracownię „TNS political and social” na wniosek Komisji Europejskiej, Dyrekcja Generalna do spraw Edukacji, Młodzieży, Sportu i Kultury

⁶ Według Eurostatu odsetek NEET wśród osób w wieku 15–29 lat zmniejszył się z 15,9 % (najwyższa wartość w historii) w 2012 r. do 13,4 % w 2017 r. (Sustainable Development in the European Union: Eurostat 2018 Monitoring report on progress towards the SDG's in an EU context) (Zrównoważony rozwój w Unii Europejskiej: sprawozdanie monitorujące Eurostatu z 2018 r. na temat postępów w kierunku celów zrównoważonego rozwoju w kontekście UE).

⁷ Zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży (Dz.U. C 120 z 26.4.2013, s. 1).

⁸ Zalecenie Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych (Dz.U. C 484 z 24.12.2016, s. 1).

⁹ Eurofound (2017), Long-term unemployed youth: Characteristics, costs and policy responses in Europe (Młodzież długotrwale bezrobotna: właściwości, koszty i rozwiązania polityczne w Europie), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

15. Należy kłaść większy nacisk na wartości i polityki, które propagują pracę w kontekście poprawiania jakości życia samych młodych ludzi, ale również znaczącego przyczyniania się do ogólnego dobrostanu środowiska społecznego i materialnego, w którym żyją.
W tym kontekście zrównoważony rozwój powinien stanowić podstawę podejść do pracy w przyszłości.
16. Stale występuje potrzeba propagowania równego dostępu do wysokiej jakości miejsc pracy dla wszystkich młodych ludzi w przyszłości i do przyjmowania środków przeciwstawiających się wszystkim formom stosowania stereotypów, które mają wpływ na aspiracje zawodowe dzisiejszych dzieci i ograniczają dostęp do pewnych miejsc pracy; stosowanie stereotypów utrwala dyskryminację i nierówności w kształceniu i szkoleniu oraz na rynku pracy.
17. Oprócz rozwijania umiejętności praca młodzieży ma pozytywny wpływ na życie młodych ludzi, szczególnie tych, którzy mają mniejsze możliwości, w tym w kontekście zdrowia psychicznego lub kwestii emocjonalnych związanych z bezrobociem lub komplikacjami przy poszukiwaniu pracy.

*WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, ZGODNIE Z ZASADĄ POMOCNICZOŚCI
I NA ODPOWIEDNICH POZIOMACH, BY*

18. Zwracały szczególną uwagę na młodzież zagrożoną marginalizacją lub dyskryminacją ze względu na takie czynniki jak pochodzenie etniczne, płeć, orientacja seksualna, niepełnosprawność, religia, przekonania lub opinie polityczne, by zapewnić w przyszłości uczestniczenie wszystkich młodych ludzi w rynku pracy.
19. Wspierały pełne wdrożenie zalecenia dotyczącego gwarancji dla młodzieży, uwzględniając odpowiednio krajowe okoliczności, polityki i środki.
20. W razie konieczności propagowały i traktowały priorytetowo reformy zarówno sektora formalnego, jak i pozaformalnego kształcenia, skupiając się na rozwijaniu i walidowaniu kompetencji kluczowych nabywanych przez młodych ludzi w różnorodnych kontekstach uczenia się, tj. podczas kształcenia, wolontariatu, staży lub pracy zawodowej, z myślą o ułatwieniu dostosowywania takich kompetencji do rynku pracy i przyszłego popytu na siłę roboczą.

21. Wzmacniały współpracę z myślą o realizowaniu prawa do wysokiej jakości, sprzyjających włączeniu edukacji, szkoleń i uczenia się przez całe życie dla wszystkich dzieci i młodych ludzi, w szczególności jeśli chodzi o zredukowanie liczby osób przedwcześnie kończących naukę i zwiększenie możliwości równego dostępu do edukacji i pracy dla wszystkich młodych ludzi, w tym tych, którzy towarzyszą swoim rodzinom przeprowadzającym się z powodów zawodowych do innego państwa członkowskiego UE¹⁰.
22. Poświęciły dużo czasu tematom związanym z zatrudnieniem podczas konsultacji z młodymi ludźmi w ramach procesów dialogu z młodzieżą na szczeblu UE lub poza nim, tak by lepiej zrozumieć ich obawy, zainteresowania, oczekiwania i zdolności. Równie ważne jest udostępnianie rezultatów takich konsultacji młodym ludziom, decydentom politycznym i pracodawcom, po to by zagwarantować działania następcze.
23. Propagowały przedsiębiorczość młodzieży, skupiając się między innymi na kształceniu i szkoleniu w tej dziedzinie, usługach doradczych, mentoringowych lub coachingowych dla młodych ludzi i, w odpowiednich przypadkach, na stosownych działaniach dotyczących pracy młodzieży. Za realną alternatywę zagwarantowania zatrudnienia młodych ludzi przez młodych ludzi uważana jest przedsiębiorczość społeczna sprzyjająca włączeniu, która służy propagowaniu działań solidarnościowych.
24. Propagowały wykorzystywanie zasobów udostępnianych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, programu Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych, Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, programu Erasmus+ lub Europejskiego Korpusu Solidarności i programów następczych. W odpowiednich w tym kontekście przypadkach oferowały potencjalnym beneficjentom wsparcie w zakresie korzystania z synergii i uzupełniających się elementów tych programów.
25. W stosownych przypadkach wykorzystywały instrumenty unijnej polityki dotyczącej młodzieży, takie jak Youth Wiki lub instrumenty planowania przyszłych działań na szczeblu krajowym i działania polegające na wzajemnym uczeniu się w celu wymiany dobrych praktyk mających służyć sprzyjaniu konkretnym rozwiązaniom politycznym w kontekście przyszłego przechodzenia młodych ludzi do etapu pracy.

¹⁰ Europejski filar praw socjalnych, kategoria I, zasada 1 (Kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie) (tamże, przypis 4)

26. Wspierały organizacje młodzieżowe i inne odpowiednie podmioty w przygotowywaniu młodych ludzi do skutecznego uczestniczenia w dialogu z młodzieżą i do stawiania się beneficjentami pracy z młodzieżą.
27. W dalszym ciągu wspierały młodych ludzi w przypadkach, gdy bezrobocie, oczekiwania co do pracy lub wybory zawodowe/edukacyjne mogą sprawić, że staną się oni celem pokoleniowej stereotypizacji.
28. Propagowały międzysektorowe podejście podczas zajmowania się kwestiami zatrudnienia młodych, zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim, i w ramach współpracy pomiędzy państwami członkowskimi.
29. W świetle krajowych okoliczności zwiększyły dostęp młodych ludzi do ochrony socjalnej poprzez ulepszenie, w razie potrzeby, możliwości dostosowywania się systemów ochrony socjalnej do realnych perspektyw zatrudnienia młodych ludzi, z uwzględnieniem potrzeb młodych niezatrudnionych osób.

ZWRACA SIĘ DO KOMISJI EUROPEJSKIEJ, BY

30. W dalszym ciągu korzystała z pozytywnych doświadczeń dotyczących dokumentów Europass¹¹ i Youthpass¹², które służą określaniu umiejętności i kwalifikacji poszczególnych osób i informowaniu o nich, z myślą o zwiększeniu wiedzy na temat tych dokumentów wśród młodych Europejczyków, w szczególności tych, którzy mają mniejsze możliwości, tak by mogli oni prezentować swoje umiejętności i znaleźć odpowiednią pracę.
31. Oferowała krajowym strukturom zarządzania doradztwo w zakresie doksztalcania potencjalnych beneficjentów na temat sposobów wykorzystywania synergii i uzupełniających się elementów podczas propagowania możliwości finansowania UE dla młodych ludzi.
32. Priorytetowo traktowała uruchamianie systemów, które wspierają zasadę nr 1 Europejskiego filaru praw socjalnych stanowiącą, że *każda osoba ma prawo do dobrej jakości i włączającego kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą jej w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy.*¹³

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

¹² <https://www.youthpass.eu/en/>

¹³ Tamże, przypis 10.

33. Kontynuowała prowadzenie na szerszą skalę jakościowych, ilościowych i opartych na dowodach badań – na podstawie danych z podziałem na płeć – dotyczących między- i wewnątrzpokoleniowej mobilności społecznej, ze szczególnym uwzględnieniem młodych ludzi, oraz większej liczby badań jakościowych na temat poglądów i obaw młodych ludzi dotyczących przechodzenia do etapu zatrudnienia, z myślą o wspieraniu skuteczności unijnych polityk dotyczących młodzieży w dziedzinie zatrudnienia.
34. Organizowała działania sprzyjające wzajemnemu uczeniu się lub wydarzenia z udziałem przedstawicieli sektora młodzieży, związków zawodowych, organizacji biznesowych i rządów, by z perspektywy międzysektorowej, w tym polityki młodzieżowej, omawiać wyzwania i możliwości, które przyszłość pracy przyniesie młodym Europejczykom.
35. Wykorzystywała wszelkie stosowne instrumenty UE, w tym urząd unijnego koordynatora ds. młodzieży, w odniesieniu do trendów wpływających na charakter pracy, z myślą o włączaniu perspektywy młodzieżowej w międzysektorowe prowadzenie polityki na szczeblu UE i zachęcaniu do współpracy między państwami członkowskimi.

WZYWA SEKTOR MŁODZIEŻOWY, BY:¹⁴

36. Przyjmował aktywne podejście do zapewniania, by młodzi ludzie byli reprezentowani podczas unijnego dialogu na temat młodzieży i procesów z zakresu dialogu społecznego oraz skutecznie w nich uczestniczyli, na szczeblu Unii Europejskiej, państw członkowskich i regionów, tym samym ugruntowując solidną współpracę z organami państwowymi i partnerami społecznymi i gospodarczymi w odniesieniu do aspektów mających znaczenie dla życia zawodowego młodych ludzi.

¹⁴ Sektor młodzieżowy UE ogólnie odnosi się do wszystkich organizacji, osób pracujących z młodzieżą, członków środowiska akademickiego, młodzieżowych organizacji pozarządowych lub innych ekspertów zaangażowanych w opracowywanie polityki młodzieżowej, którzy prowadzą w UE działania i projekty skierowane do młodzieży.

37. Czynił starania na rzecz zwiększenia wśród młodych pracowników wiedzy na temat ich praw i obowiązków, w tym na temat molestowania w miejscu pracy i wszystkich form dyskryminacji, z myślą o ochronie ich edukacyjnych przedsięwzięć i szkoleń w kontekście wymogów zawodowych.
38. Uwzględniał rynek pracy i gromadzenie informacji na temat umiejętności po to, by stale ulepszać metody pracy z młodzieżą, z myślą o zwiększaniu efektywności tej pracy jako narzędzia rozwoju umiejętności dla młodych ludzi.
39. Propagował działania dotyczące pracy z młodzieżą wśród wszystkich młodych ludzi, w tym tych, których dotyczy ryzyko marginalizacji na rynku pracy z powodu ubóstwa i wykluczenia społecznego.
40. Współdziałał z odpowiednimi podmiotami z myślą o ustanowieniu partnerstw na szczeblu krajowym, tym samym przyczyniając się do realizacji gwarancji dla młodzieży.
41. Wykorzystywał dostępne możliwości na szczeblu unijnym, krajowym, regionalnym i lokalnym, aby podnieść jakość możliwości zatrudnienia dla młodzieży szukającej pracy.

Przyjmując niniejsze konkluzje Rada przywołuje w szczególności następujące rezolucje, konkluzje i zalecenia:

1. Zalecenie Rady w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży¹⁵
2. Rezolucja Rady w sprawie ram europejskiej współpracy na rzecz młodzieży: Strategia Unii Europejskiej na rzecz młodzieży na lata 2019–2027¹⁶
3. Konkluzje Rady w sprawie roli młodzieży w mierzeniu się z wyzwaniami demograficznymi w Unii Europejskiej¹⁷
4. Przyszłość pracy: podejście uwzględniające cykl życia – Konkluzje Rady¹⁸
5. Konkluzje Rady pt. „Przyszłość pracy: e-ewolucja”¹⁹
6. Konkluzje Rady w sprawie roli pracy z młodzieżą we wspieraniu rozwijania podstawowych umiejętności życiowych młodych ludzi, które ułatwiają im pomyślne wchodzenie w dorosłość, aktywne obywatelstwo i życie zawodowe²⁰
7. Konkluzje Rady w sprawie inteligentnej pracy z młodzieżą²¹
8. Zalecenie w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie²²
9. Zalecenie Rady dotyczące monitorowania losów absolwentów²³
10. Zalecenie Rady w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego²⁴
11. Konkluzje Rady w sprawie kroków ku urzeczywistnieniu wizji europejskiego obszaru edukacji²⁵
12. Zalecenie Rady o dostępie do ochrony socjalnej dla pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek²⁶
13. Konkluzje Rady w sprawie promowania przedsiębiorczości młodzieży z myślą o włączeniu społecznym młodych ludzi²⁷

¹⁵ Dz.U. 2013/C 120/01

¹⁶ Dz.U. 2018/C 456/01

¹⁷ Dz.U. 2018/C 196/04

¹⁸ Dok. 10134/18

¹⁹ Dok. 15506/17

²⁰ Dz.U. 2017/C 189/06

²¹ Dz.U. 2017/C 418/02

²² Dz.U. 2018/C 189/01

²³ Dz.U. 2017/C 423/01

²⁴ Dz.U. 2012/C 398/01

²⁵ Dz.U. 2018/C 195/04

²⁶ Dok. 15394/18 REV 1

²⁷ Dz.U. 2014/C 183/04