



Bruxelles, 29 aprilie 2019  
(OR. en)

8754/19

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

#### NOTĂ

---

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți / Consiliul
Nr. doc. ant.:	8658/1/19 REV1
Subiect:	Proiect de concluzii ale Consiliului privind tinerii și viitorul muncii - Adoptare

---

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor textul proiectului de concluzii ale Consiliului privind tinerii și viitorul muncii, astfel cum a fost convenit în cadrul reuniunii Grupului de lucru pentru tineret (YWP) din 16 aprilie 2019.

În consecință, Comitetul Reprezentanților Permanenți este invitat să confirme acordul la care a ajuns YWP cu privire la textul anexat și să îl transmită Consiliului (EYCS din 22-23 mai 2019) pentru adoptare și publicarea ulterioară în Jurnalul Oficial al UE.

**Tinerii și viitorul muncii**  
**- Proiect de concluzii ale Consiliului -**

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE

*ÎNTRUCĂT*

1. Strategia Uniunii Europene pentru tineret pe perioada 2019-2027 recunoaște faptul că tinerii sunt arhitecți ai propriei vieți, contribuie la schimbarea pozitivă a societății și îmbogățesc ambițiile UE, precum și faptul că politica de tineret poate contribui la crearea unui spațiu în care tinerii pot să beneficieze de oportunități și pot adera la valorile europene. Având în vedere peisajul ocupării forței de muncă în schimbare, Uniunea Europeană ar trebui să sprijine dezvoltarea personală și creșterea către autonomie a tinerilor, să consolideze reziliența acestora și să îi înzestreze cu resursele necesare pentru a participa în societate, contribuind astfel la eradicarea sărăciei în rândul tinerilor și a tuturor formelor de discriminare, precum și la promovarea incluziunii sociale.

2. „Viitorul muncii” este un termen generic care descrie evoluția locurilor de muncă pe termen mediu și lung astfel cum este afectată de anumite tendințe. Într-un context diversificat al tineretului din UE, „viitorul muncii” este determinat, printre altele, de:

- a) schimbările demografice, în sensul că raportul de dependență economică a vârstnicilor în creștere în UE va exercita presiune asupra creșterii nivelurilor de productivitate ale celor care vor intra pe piața muncii pentru a compensa ieșirea la pensie a unei forțe de muncă cu experiență și, în egală măsură, pentru a contribui la susținerea cheltuielilor sociale crescute tot din cauza unei populații în vârstă mai numeroase. În paralel cu deschiderea de oportunități în cadrul economiei serviciilor de îngrijire, aceste evoluții pot necesita, de asemenea, un dialog cu privire la aspectele legate de echitatea între generații;

- b) se preconizează că progresele în domeniul tehnologiei și al inovării, sprijinite, de asemenea, de inițiativele UE privind piața unică digitală și cercetarea și dezvoltarea, vor determina o utilizare sporită a tehnologiei digitale în economie și vor face unele locuri de muncă redundante, creând, în același timp, oportunități de ocupare a forței de muncă în alte domenii ale economiei. Pentru a beneficia de aceste transformări, toți tinerii europeni, inclusiv cei cu mai puține oportunități, trebuie să aibă acces la o educație formală și nonformală de calitate și favorabilă incluziunii, care să le îmbunătățească întreaga gamă de competențe;
- c) cererea de competențe superioare pe piața forței de muncă. Deja angajatorilor le este greu să ocupe posturile vacante de nivel înalt și mediu, în timp ce forța de muncă numără de trei ori mai multe persoane cu un nivel scăzut de calificare decât locurile de muncă de nivel elementar disponibile <sup>1</sup>. Întrucât cererea de lucrători cu nivel scăzut de calificare este în continuă scădere, în diferite grade de la un stat membru la altul, tinerii care intră pe piața forței de muncă vor avea nevoie de un nivel mai ridicat de educație și formare care să îi înzestreze cu competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții, precum și cu competențe digitale, profesionale și personale specifice care îi vor ajuta la gestionarea diverselor lor parcursuri profesionale viitoare;
- d) necesitatea de a aborda schimbările climatice, domeniu în care ambițiile UE de a trece la o economie competitivă cu emisii scăzute de dioxid de carbon pot genera o creștere a cererii pe piața muncii în ceea ce privește competențele necesare în sectoare precum energia din surse regenerabile, construirea și reabilitarea durabile din punctul de vedere al mediului sau agricultura durabilă;
- e) creșterea lanțurilor valorice globale, în care producția de bunuri și servicii se extinde pe mai multe continente. Procesul este facilitat și mai mult de apariția unor noi forme de ocupare a forței de muncă, introduse, de exemplu, de economia platformelor, care afectează relația tradițională angajator-angajat, evoluția pieței forței de muncă și legislația privind ocuparea forței de muncă. Trebuie abordate provocările precum insecuritatea veniturilor, lipsa protecției sociale, sărăcia persoanelor încadrate în muncă, condițiile precare de muncă și hărțuirea la locul de muncă.

---

<sup>1</sup> Eurostat (2018), Ancheta asupra forței de muncă în UE.

3. Tinerii din Uniunea Europeană tind să își vadă viața profesională viitoare cu teamă sau incertitudine <sup>2</sup>. Prezența acestui disconfort, în special dacă este însoțit de respingerea candidaturilor, de probleme de calitate a corelării locurilor de muncă în funcție de profil, de munca precară sau de presiunea sociale pentru a găsi sau a păstra un loc de muncă, poate avea un impact negativ asupra stării emoționale a tinerilor, ceea ce ar putea duce și la probleme de sănătate mentală și fizică sau la preocupări tot mai mari în rândul tinerilor europeni <sup>3</sup>.
4. Experiența actuală cu noile forme de ocupare a forței de muncă indică faptul că, în viitor, se poate înregistra o creștere a formelor mai flexibile de contractare a lucrătorilor, cu potențiale efecte pozitive asupra distribuției forței de muncă și a stării de bine personale pentru cei care adoptă stilul de viață al unui lucrător independent. În schimb, în timp ce aceste locuri de muncă tind să fie ocupate de tineri, în special de cei cu mai puține oportunități, există un risc sporit de a rămâne blocați în locuri de muncă temporare cu venituri reduse, cu o acoperire redusă a protecției sociale și cu o probabilitate scăzută de avansare profesională.
5. O bază solidă de competențe și orientări corespunzătoare însoțite de informații de bună calitate privind competențele și de sisteme de educație și formare de înaltă calitate, adaptabile și reactive, inclusiv promovarea învățării pe tot parcursul vieții, pot ajuta tinerii să realizeze cu succes tranziția pe piața muncii și în cadrul acesteia și să își construiască cariere pline de satisfacții.
6. În contextul asigurării unei baze cognitive solide, promovarea formării de competențe care să încurajeze utilizarea și înțelegerea eficace a tehnologiei reprezintă o condiție prealabilă pentru viitorul mediu de lucru. Competențele nu ar trebui să se concentreze numai pe stăpânirea noilor tehnologii, ci și pe înțelegerea modului în care acestea pot contribui la influențarea societății. Atunci când își sporesc capacitățile pentru a beneficia în mod eficace de caracterul în schimbare al muncii, tinerii europeni ar trebui să dețină, de asemenea, competențe-cheie care să implice competențe non-tehnice legate, printre altele, de rezolvarea problemelor, comunicare, competențe antreprenoriale, gândirea critică, gândirea creativă, prezentarea imaginii personale, autoexprimare și negociere.

---

<sup>2</sup> Organizația Internațională a Muncii (2018), Abordarea situației și a aspirațiilor tinerilor, notă pregătită pentru cea de a 2-a reuniune a Comisiei globale privind viitorul muncii.

<sup>3</sup> Raport tematic din cadrul celui de al șaselea ciclu de dialog structurat pe tema obiectivului pentru tineret nr. 5 privind sănătatea mintală și starea de bine (2018).

7. Pilonul european al drepturilor sociale stabilește dreptul tuturor „la o asistență rapidă și adaptată pentru îmbunătățirea perspectivelor de încadrare în muncă sau de desfășurare a unor activități independente. Aceasta include dreptul de a beneficia de sprijin pentru căutarea unui loc de muncă, formare profesională și recalificare. Orice persoană are dreptul de a transfera drepturile la protecție socială și la formare profesională cu ocazia tranzițiilor profesionale” și, de asemenea, „dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecția socială și formarea profesională”. În pregătirea lor pentru viitorul muncii, va fi esențial, prin urmare, ca „tinerii să aibă dreptul la continuarea studiilor, ucenicie, stagiu sau o ofertă de muncă de bună calitate în termen de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la terminarea studiilor”<sup>4</sup>.
8. Opiniile și viziunea tineretului european privind chestiunile legate de muncă, astfel cum sunt reflectate în obiectivele pentru tineret, în special nr. 7 „Locuri de muncă de calitate pentru toți”, au fost integrate în Strategia UE pentru tineret pe perioada 2019-2027 și în Planul de lucru pentru 2019-2021 care o însoțește.

#### *SUBLINIAZĂ CĂ*

9. Generațiile viitoare de tineri europeni vor intra într-un peisaj al pieței muncii plin de oportunități și provocări, într-un context global în care UE se va strădui să îmbunătățească calitatea vieții cetățenilor săi și, astfel, să își consolideze competitivitatea economică, productivitatea muncii și competențele forței de muncă și să se asigure că obiectivele, așteptările și ambițiile tinerilor pot fi îndeplinite.
10. Caracterul în schimbare al muncii poate avea un impact pozitiv asupra vieții tinerilor europeni și a generațiilor viitoare. Totodată, este necesar să se abordeze preocupările și implicațiile relevante legate, printre altele, de formele de ocupare a forței de muncă și de statutul profesional, care însoțesc aceste transformări, în special în ceea ce privește tinerii cu mai puține oportunități care ar putea avea un nivel scăzut de calificare. În acest context, este necesar să se sporească informarea și sensibilizarea tinerilor cu privire la implicațiile diferitelor forme de ocupare a forței de muncă și ale statutului profesional.

---

<sup>4</sup> Pilonul european al drepturilor sociale, capitolul I, principiul 4 („Sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă”) [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_ro](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_ro). Pilonul european al drepturilor sociale a fost semnat în comun de Parlamentul European, Consiliu și Comisie în cadrul Summitului social pentru creștere și locuri de muncă echitabile care s-a desfășurat la Göteborg, Suedia, în 17 noiembrie 2017.

11. Tinerii europeni consideră că ocuparea forței de muncă ar trebui să fie una dintre primele trei priorități ale UE și, de asemenea, unul dintre domeniile în care UE trebuie să ia măsuri pentru a încuraja tinerii să își exprime solidaritatea <sup>5</sup>. Acest lucru demonstrează tendința tinerilor de a adopta o abordare centrată pe dimensiunea umană în viața lor profesională viitoare.
12. Primele locuri de muncă ar trebui să creeze premisele unei cariere promițătoare favorabile ascensiunii sociale, în special pentru tinerii cu mai puține oportunități, inclusiv tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET). În conformitate cu Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă, în special cu obiectivul de dezvoltare durabilă nr. 8, precum și cu obiectivul pentru tineret nr. 7, munca decentă trebuie tratată ca o aspirație legitimă a tinerilor, începând cu prima lor experiență profesională remunerată.
13. E de așteptat ca tinerii care părăsesc timpuriu școala și tinerii cu un nivel scăzut de educație să rămână vulnerabili în contextul viitorului muncii, în care diferențele salariale dintre membrii cu calificare medie și înaltă ai forței de muncă și cei cu un nivel de calificare scăzut se preconizează să crească, ceea ce ar putea genera provocări legate de sărăcia persoanelor încadrate în muncă. Deși numărul lor este în scădere <sup>6</sup>, tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare încă sunt extrem de vulnerabili și vor continua să fie sprijiniți prin Garanția pentru tineret <sup>7</sup>. Pentru cei care nu reușesc să beneficieze de sprijin, cursurile de actualizare a competențelor <sup>8</sup> ar trebui să ofere oportunități suplimentare de dezvoltare a competențelor de bază și de avansare către calificările cerute de piața forței de muncă.
14. Asigurarea unor tranziții fără probleme de la școală la încadrarea în muncă și de la un loc de muncă la altul, precum și facilitarea creării de locuri de muncă pentru tineri, inclusiv reducerea perioadelor de inactivitate, sunt esențiale pentru a evita efectele distructive asupra carierelor lor profesionale <sup>9</sup>.

---

<sup>5</sup> Flash Eurobarometru nr. 455 privind tineretul european (2018), sondaj realizat de „TNS Political & Social” la cererea Comisiei Europene, Direcția Generală Educație, Tineret, Sport și Cultură

<sup>6</sup> Rata NEET pentru persoanele cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani a scăzut de la un nivel record de 15,9 % în 2012, la 13,4 % în 2017, conform Eurostat (Dezvoltarea durabilă în Uniunea Europeană, Raport privind progresele înregistrate în direcția ODD în contextul UE, Eurostat, 2018)

<sup>7</sup> Recomandarea Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret (JOUE C 120, 26.4.2013, p. 1).

<sup>8</sup> Recomandarea Consiliului din 19 decembrie 2016 privind cursurile de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți (JOUE C 484, 24.12.2016, p. 1).

<sup>9</sup> Eurofound (2017), Tinerii aflați în șomaj o perioadă îndelungată: Caracteristici și răspunsuri strategice, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

15. Ar trebui să se pună mai mult accent pe valori și politici care să promoveze munca în raport cu îmbunătățirea calității vieții tinerilor înșiși, dar și cu realizarea de contribuții semnificative la starea de bine generală a mediului social și fizic în care trăiesc. În acest context, dezvoltarea durabilă ar trebui să stea la baza abordărilor privind viitorul muncii.
16. Există o nevoie continuă de a promova accesul egal la locuri de muncă de calitate pentru toți tinerii în viitor și de a lua măsuri împotriva tuturor formelor de stereotipuri care influențează aspirațiile privind locurile de muncă ale copiilor de astăzi și care limitează accesul la anumite locuri de muncă, perpetuând totodată discriminarea și inegalitatea în educație și formare, precum și pe piața forței de muncă.
17. Pe lângă dezvoltarea competențelor, activitățile pentru tineret au un impact pozitiv asupra vieții tinerilor, în special a celor cu mai puține oportunități, inclusiv în contextul sănătății mentale sau al problemelor emoționale asociate cu șomajul sau cu regresele înregistrate în procesul de căutare a unui loc de muncă.

*INVITĂ STATELE MEMBRE, ÎN CONFORMITATE CU PRINCIPIUL SUBSIDIARITĂȚII ȘI LA NIVELURILE CORESPUNZĂTOARE,*

18. Să acorde o atenție specială tinerilor expuși riscului de marginalizare sau de discriminare bazată pe elemente precum originea etnică, sexul, orientarea sexuală, handicapul, religia, convingerile sau opiniile politice, pentru a asigura incluziunea tuturor tinerilor pe piețele forței de muncă în viitor.
19. Să sprijine punerea în aplicare pe deplin a recomandării privind Garanția pentru tineret, ținând seama, în același timp, de circumstanțele, politicile și măsurile naționale, după caz.
20. Dacă este necesar, să promoveze și să acorde prioritate reformelor din sectorul educației și formării formale și nonformale, cu accent pe dezvoltarea și validarea competențelor-cheie dobândite de tineri în contexte de învățare diverse, în cadrul unui context educațional, de voluntariat, de stagiu sau de muncă, cu scopul de a facilita corelarea acestor competențe cu piața forței de muncă și cererea de forță de muncă viitoare.

21. Să consolideze cooperarea cu scopul general de a asigura dreptul la educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții favorabile incluziunii și de înaltă calitate pentru toți copiii și tinerii, în special în ceea ce privește reducerea părăsirii timpurii a școlii și sporirea oportunităților de acces egal la educație și la muncă pentru toți tinerii, inclusiv pentru cei care își însoțesc familiile care se mută pentru a munci într-un alt stat membru al UE <sup>10</sup>.
22. Să acorde un spațiu amplu temelor legate de ocuparea forței de muncă în timpul consultărilor cu tinerii în cadrul și/sau în afara procesului de dialog al UE cu tinerii, pentru a înțelege mai bine preocupările, interesele, așteptările și capacitățile acestora. Este la fel de important ca rezultatele acestor consultări să fie puse la dispoziția tinerilor, factorilor de decizie politică și angajatorilor pentru a se asigura o monitorizare ulterioară.
23. Să promoveze antreprenoriatul în rândul tinerilor punând accentul, printre altele, pe educația și formarea antreprenorială, pe servicii de consiliere, de mentorat sau de îndrumare pentru tineri și, după caz, pe activități relevante pentru tineret. Antreprenoriatul social și cel favorabil incluziunii sunt, de asemenea, considerate ca alternative viabile pentru a asigura locuri de muncă pentru tineri de către tineri, promovând astfel activități de solidaritate.
24. Să promoveze utilizarea resurselor puse la dispoziție prin Fondul social european, Programul UE pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială, Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, Erasmus+ sau Corpul european de solidaritate și programele care le succed. După caz, în acest context, să le ofere potențialilor beneficiari orientări privind utilizarea sinergiilor și a complementarităților dintre aceste programe.
25. Dacă este cazul, să utilizeze instrumente ale politicii de tineret a UE, cum ar fi platforma wiki pentru tineret sau instrumentele de planificare a activităților naționale viitoare și activitățile de învățare reciprocă, pentru a face schimb de bune practici cu scopul de a promova soluții politice concrete în contextul tranziției viitoare a tinerilor către încadrarea în muncă.

---

<sup>10</sup> Pilonul european al drepturilor sociale, capitolul I, principiul 1 (Educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții) (ibidem, nota de subsol 4)



26. Să sprijine organizațiile de tineret și alți actori relevanți în pregătirea tinerilor pentru a participa în mod eficace la procesele de dialog cu tinerii și pentru a deveni beneficiari ai activităților pentru tineret.
27. Să sprijine în continuare tinerii în cazurile în care șomajul, așteptările de la locul de muncă sau opțiunile profesionale/educaționale ar putea să îi facă ținta unor stereotipuri legate de generații.
28. Să promoveze o abordare politică transsectorială atunci când se abordează chestiuni legate de ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, atât la nivel național, cât și la nivel european și în cadrul cooperării dintre statele membre.
29. Având în vedere circumstanțele naționale, să îmbunătățească accesul tinerilor la protecția socială prin îmbunătățirea, acolo unde este necesar, a capacității sistemelor de protecție socială de a se adapta la realitatea perspectivelor de angajare a tinerilor, luând în considerare nevoile tinerilor care nu au un loc de muncă.

*INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ SĂ IA MĂSURILE NECESARE PENTRU*

30. Valorificarea în continuare a experienței pozitive a cadrelor Europass <sup>11</sup> și Youthpass <sup>12</sup> de a identifica și a comunica competențele și calificările persoanelor, pentru a spori impactul acestora în rândul tinerilor europeni, în special al celor care beneficiază de mai puține oportunități, pentru a-i ajuta să își prezinte competențele și să își găsească locuri de muncă relevante.
31. Oferirea de orientări pentru structurile naționale de gestionare în vederea sensibilizării potențialilor beneficiari cu privire la utilizarea sinergiilor și a complementarităților atunci când promovează oportunitățile de finanțare ale UE pentru tineri.
32. Acordarea de prioritate instituirii de sisteme care să susțină primul principiu al Pilonului european al drepturilor sociale, și anume că „orice persoană are dreptul la educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții favorabile incluziunii și de înaltă calitate pentru a dobândi și a menține aptitudini care îi permit să participe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața forței de muncă” <sup>13</sup>.

---

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

<sup>12</sup> <https://www.youthpass.eu/ro/>

<sup>13</sup> Ibidem, nota de subsol 10.

33. Continuarea realizării de cercetări calitative, cantitative și bazate pe dovezi pe baza datelor defalcate în funcție de gen privind mobilitatea socială între generații, dar și în cadrul aceleiași generații, acordând o atenție deosebită tinerilor, precum și a mai multor cercetări calitative cu privire la atitudinile și preocupările tinerilor în ceea ce privește tranziția la încadrarea în muncă, cu scopul de a sprijini eficacitatea politicilor de tineret ale UE cu privire la aspectele legate de ocuparea forței de muncă.
34. Organizarea de activități sau evenimente de învățare reciprocă cu reprezentanți ai sectorului tineretului, sindicatelor, organizațiilor de afaceri și guvernelor, care să abordeze dintr-o perspectivă transsectorială, inclusiv în ceea ce privește politica de tineret, provocările și oportunitățile pe care viitorul muncii le va aduce tinerilor europeni.
35. Utilizarea tuturor instrumentelor relevante ale UE, inclusiv a coordonatorului pentru tineret la nivelul UE, în ceea ce privește tendințele care afectează natura muncii, în vederea integrării unei perspective a tinerilor în elaborarea de politici transsectoriale la nivelul UE și pentru a încuraja cooperarea între statele membre.

#### *INVITĂ SECTORUL TINERETULUI DIN UE*<sup>14</sup>

36. Să adopte o abordare activă pentru a asigura reprezentarea tinerilor și participarea lor într-un mod eficace la dialogul UE cu tinerii și la procesele de dialog social, atât la nivelul Uniunii Europene, cât și la nivelul statelor membre și la nivel subnațional, promovând astfel o cooperare solidă cu autoritățile publice și cu partenerii sociali și economici cu privire la aspectele legate de viața profesională a tinerilor.

---

<sup>14</sup> „Sectorul tineretului din UE” se referă, în general, la totalitatea organizațiilor, a lucrătorilor de tineret, a membrilor mediului academic, a membrilor societății civile de tineret sau a altor experți implicați în dezvoltarea politicii de tineret care desfășoară activități și proiecte relevante pentru tineret în UE.

37. Să contribuie la efortul de sensibilizare a tinerilor lucrători cu privire la drepturile și responsabilitățile care le revin, inclusiv în ceea ce privește hărțuirea la locul de muncă și toate formele de discriminare, în vederea protejării activității lor educaționale și a formării în contextul cerințelor de la locul de muncă.
  38. Să ia în considerare informațiile privind piața muncii și competențele pentru a îmbunătăți în mod constant metodele activităților pentru tineret, în vederea creșterii eficacității acestora ca instrument de dezvoltare a competențelor pentru tineri.
  39. Să promoveze activitățile pentru tineret în rândul tuturor tinerilor, inclusiv al celor expuși riscului de marginalizare pe piața forței de muncă din cauza sărăciei și a excluziunii sociale.
  40. Să implice părțile interesate relevante în vederea stabilirii de parteneriate la nivel național, contribuind astfel la punerea în aplicare a Garanției pentru tineret.
  41. Să utilizeze oportunitățile disponibile la nivel european, național, regional și local pentru a spori calitatea oportunităților în domeniul activităților pentru tineret pentru tinerii care intră pe piața muncii.
-

La adoptarea acestor concluzii, Consiliul reamintește în special următoarea rezoluție, următoarele concluzii și recomandări:

1. Recomandarea Consiliului privind înființarea unei garanții pentru tineret <sup>15</sup>
2. Rezoluția Consiliului privind un cadru pentru cooperarea europeană în domeniul tineretului: Strategia Uniunii Europene pentru tineret pe perioada 2019-2027 <sup>16</sup>
3. Concluziile Consiliului privind rolul tineretului în abordarea provocărilor demografice din cadrul UE <sup>17</sup>
4. Concluziile Consiliului privind viitorul muncii: o abordare bazată pe ciclul de viață <sup>18</sup>
5. Concluziile Consiliului privind viitorul muncii: contribuția tehnologiei digitale <sup>19</sup>
6. Concluziile Consiliului privind rolul activităților pentru tineret în sprijinirea dezvoltării în rândul tinerilor a deprinderilor de viață esențiale care le facilitează tranziția cu succes către vârsta adultă, cetățenia activă și viața profesională <sup>20</sup>
7. Concluziile Consiliului privind activitățile pentru tineret inteligente <sup>21</sup>
8. Recomandarea Consiliului privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții <sup>22</sup>
9. Recomandarea Consiliului privind monitorizarea parcursului profesional al absolvenților <sup>23</sup>
10. Recomandarea Consiliului privind validarea învățării non-formale și informale <sup>24</sup>
11. Concluziile Consiliului privind trecerea la o viziune a unui Spațiu european al educației <sup>25</sup>
12. Recomandarea Consiliului privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă <sup>26</sup>
13. Concluziile Consiliului privind promovarea antreprenoriatului în rândul generației tinere în vederea sprijinirii incluziunii sociale a tinerilor <sup>27</sup>

---

<sup>15</sup> JOUE 2013/C 120/01

<sup>16</sup> JOUE 2018/C 456/01

<sup>17</sup> JOUE 2018/C 196/04

<sup>18</sup> Doc. 10134/18

<sup>19</sup> Doc. 15506/17

<sup>20</sup> JOUE 2017/C 189/06

<sup>21</sup> JOUE 2017/C 418/02

<sup>22</sup> JOUE 2018/C 189/01

<sup>23</sup> JOUE 2017/C 423/01

<sup>24</sup> JOUE 2012/C 398/01

<sup>25</sup> JOUE 2018/C 195/04

<sup>26</sup> Doc. 15394/1/18 REV 1

<sup>27</sup> JOUE 2014/C 183/04