

V Bruseli 29. apríla 2019
(OR. en)

8754/19

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

POZNÁMKA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Komu:	Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Č. predch. dok.:	8658/1/19 REV1
Predmet:	Návrh záverov Rady o mladých ľuďoch a budúcnosti práce – prijatie

Delegáciám v prílohe zasielame návrh záverov Rady o mladých ľuďoch a budúcnosti práce, ktorý odsúhlasila pracovná skupina pre mládež na zasadnutí 16. apríla 2019.

Výbor stálych predstaviteľov sa preto vyzýva, aby potvrdil dohodu, ktorú dosiahla pracovná skupina o pripojenom znení, a aby ho postúpil Rade (EYCS 22. – 23. mája 2019) na prijatie a následné uverejnenie v úradnom vestníku EÚ.

**Mladí ľudia a budúcnosť Európy
– návrh záverov Rady –**

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

KEĎŽE

1. V stratégii Európskej únie pre mládež na roky 2019 – 2027 sa uznáva, že mladí ľudia sú strojcami vlastných životov, prispievajú k pozitívnej zmene v spoločnosti a obohacujú ambície EÚ a že politika v oblasti mládeže môže prispieť k vytvoreniu priestoru, v ktorom mladí ľudia môžu využiť príležitosti a môžu byť spojení s európskymi hodnotami. Európska únia by vzhľadom na meniace sa prostredie v oblasti zamestnania mala podporovať osobný rozvoj mladých ľudí a ich rast k samostatnosti, budovať ich odolnosť a zabezpečiť im potrebné zdroje na to, aby sa zúčastňovali na živote spoločnosti, a tým prispieť k odstráneniu chudoby mládeže a všetkých foriem diskriminácie, ako aj k podpore sociálneho začlenenia.

2. „Budúcnosť práce“ je zastrešujúci pojem, ktorý opisuje vývoj pracovných miest v strednodobom až dlhodobom horizonte, ktorý ovplyvňujú určité trendy. V rôznorodom kontexte týkajúcom sa mládeže v EÚ sa „budúcnosť práce“ okrem iného riadi:

- a) demografickými zmenami v tom zmysle, že rastúci index ekonomickej závislosti poproduktívnej zložky EÚ bude vyvíjať tlak na zvyšovanie úrovne produktivity osôb, ktoré vstúpia na trh práce, s cieľom kompenzovať odchod skúsenej pracovnej sily do dôchodku a tiež prispievať k znášaniu vyšších sociálnych výdavkov spôsobených aj väčším počtom staršieho obyvateľstva. Hoci tento vývoj prinesie príležitosti v sektore starostlivosti, môže si vyžadovať aj dialóg o otázkach medzigeneračnej spravodlivosti;

- b) pokrokom v oblasti technológií a inovácie, ktorý podporujú aj iniciatívy EÚ zamerané na digitálny jednotný trh a výskum a vývoj a ktorý by podľa očakávaní mal viesť k zvýšenému využívaniu digitálnych technológií v hospodárstve a zastaraniu niektorých pracovných miest, zatiaľ čo v iných oblastiach hospodárstva môžu vzniknúť nové možnosti zamestnania. Aby všetci mladí Európania vrátane mladých ľudí s nedostatkom príležitostí mohli mať z tejto transformácie prospech, musia mať prístup k inkluzívnemu a kvalitnému formálnemu a neformálnemu vzdelávaniu, vďaka ktorému si zlepšia celú škálu zručností;
- c) dopytom na trhu práce po lepších zručnostiach. Už teraz majú zamestnávateľia ťažkosti pri obsadzovaní voľných pracovných miest na vyššej a strednej úrovni, pričom nízkokvalifikovaných ľudí je v rámci pracovnej sily trikrát viac ako dostupných nekvalifikovaných povolání¹. Keďže dopyt po nízkokvalifikovaných pracovníkoch sa v jednotlivých členských štátoch v rôznej miere naďalej znižuje, budú mladí ľudia vstupujúci na trh práce potrebovať vyššiu úroveň vzdelávania a odbornej prípravy, ktorá by im poskytla kľúčové kompetencie pre celoživotné vzdelávanie, ako aj osobitné digitálne, odborné a osobné zručnosti, ktoré im pomôžu zvládnuť ich rôznorodé budúce profesijné dráhy;
- d) potrebou riešiť zmenu klímy, pričom ambície EÚ prejsť na konkurencieschopné nízkouhlíkové hospodárstvo môžu na trhu práce vyvolať zvýšený dopyt po zručnostiach, ktoré sa požadujú v takých sektoroch, ako je energia z obnoviteľných zdrojov, environmentálne udržateľná výstavba a dodatočná modernizácia alebo udržateľné poľnohospodárstvo;
- e) nárastom globálnych hodnotových reťazcov, v prípade ktorých sú výroba tovaru a poskytovanie služieb rozmiestnené na rôznych kontinentoch. Tomuto procesu ďalej pomáha vznik nových foriem zamestnania, ktoré sa zavádzajú napríklad v rámci hospodárstva založeného na platformách, čo ovplyvňuje tradičný vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom, vývoj na trhu práce a právne predpisy v oblasti zamestnanosti. Je potrebné riešiť výzvy, ako je neistota príjmu, nedostatočná sociálna ochrana, chudoba pracujúcich osôb, neisté pracovné podmienky a obťažovanie na pracovisku.

¹ Eurostat, prieskum pracovných síl v EÚ (2018).

3. Mladí ľudia v Európskej únii majú tendenciu vnímať svoj budúci pracovný život so strachom alebo neistotou². Takéto obavy, najmä ak sú spojené s odmietnutím prijatia do zamestnania, ťažkosťami spojenými s nájdením kvalitného pracovného miesta, neistou prácou či sociálnym tlakom nájsť alebo udržať si prácu, môžu nepriaznivo ovplyvniť emocionálny stav mladých ľudí a prípadne viesť aj k problémom duševného a fyzického zdravia alebo k rastúcim obavám medzi mladými Európanmi³.
4. Dnešné skúsenosti s novými formami zamestnania naznačujú, že v budúcnosti môže dôjsť k nárastu flexibilnejších foriem zamestnávania pracovníkov, čo môže mať potenciálne pozitívny vplyv na rozloženie pracovnej sily a dobré životné podmienky ľudí, ktorí sa rozhodnú pracovať na voľnej nohe. Zatiaľ čo na takýchto pracovných miestach zväčša pracujú mladí ľudia, najmä tí s nedostatkom príležitostí, existuje tu na druhej strane zvýšené riziko uviaznutia na dočasných pracovných miestach s nízkym príjmom, slabou sociálnou ochranou a malou pravdepodobnosťou profesijného postupu.
5. Solídny základ zručností a vhodné usmernenia opierajúce sa o kvalitnú informovanosť v oblasti zručností a vysokokvalitné, prispôsobiteľné a reagujúce systémy vzdelávania a odbornej prípravy vrátane podpory celoživotného vzdelávania môžu mladým ľuďom pomôcť úspešne vstúpiť na trh práce, pohybovať sa na ňom a budovať si hodnotnú kariéru.
6. V súvislosti so zabezpečením solídneho kognitívneho základu je pre budúce pracovné prostredie nevyhnutným predpokladom podpora nadobúdania zručností, ktoré rozvíjajú efektívne využívanie a chápanie technológií. Tieto zručnosti by sa nemali zameriavať len na zvládnutie nových technológií, ale aj na pochopenie toho, ako môžu pomôcť ovplyvňovať spoločnosť. Mladí Európania by mali pri zlepšovaní svojich schopností, vďaka ktorým by mohli efektívne využívať meniaci sa charakter práce, nadobudnúť aj kľúčové kompetencie zahŕňajúce mäkké zručnosti súvisiace okrem iného s riešením problémov, komunikáciou, podnikateľskými zručnosťami, kritickým myslením, kreatívnym myslením, sebaaprezentáciou, sebavyjadrením a vyjednávaním.

² Medzinárodná organizácia práce (2018), Riešenie situácie a aspirácií mládeže, dokument vypracovaný na 2. zasadnutie Svetovej komisie pre budúcnosť práce.

³ Tematická správa v rámci cyklu VI štruktúrovaného dialógu o cieľi týkajúcom sa mládeže č. 5 – duševné zdravie a pohoda (2018).

7. V Európskom pilieri sociálnych práv sa stanovuje právo každej osoby na „včasnú a cielenú pomoc na zlepšenie vyhliadok zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti. Patrí sem aj právo na pomoc pri hľadaní pracovného miesta, pri odbornej príprave a rekvalifikácii. „Každý má právo preniesť si nárok na sociálnu ochranu a odbornú prípravu počas zmeny pracovného miesta“ a tiež „na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie vzhľadom na pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave“. V rámci prípravy mladých ľudí na budúcnosť práce bude preto kľúčové, aby mali „právo na ďalšie vzdelávanie, učňovskú prípravu, stáž alebo ponuku kvalitného pracovného miesta do štyroch mesiacov od straty zamestnania alebo ukončenia vzdelávania“⁴.
8. Názory a vízia európskej mládeže v otázkach súvisiacich s prácou, ktoré sú zohľadnené v cieľoch v oblasti mládeže, najmä v cieľi č. 7 „kvalitné zamestnanie pre všetkých“, sa začlenili do stratégie EÚ pre mládež na roky 2019 – 2027 a do sprievodného pracovného plánu na roky 2019 – 2021.

ZDÔRAŽŇUJE, ŽE:

9. Budúce generácie mladých Európanov vstúpia do pracovného prostredia plného príležitostí a výziev, a to v globálnom kontexte, v ktorom sa EÚ bude usilovať zlepšiť kvalitu života svojich občanov, a tým posilniť svoju hospodársku konkurencieschopnosť, produktivitu práce a zručnosti pracovnej sily, ako aj zabezpečiť, aby sa ciele, očakávania a ambície mladých ľudí naplnili.
10. Meniaci sa charakter práce môže mať pozitívny vplyv na životy mladých Európanov a budúcich generácií. Zároveň je potrebné riešiť relevantné obavy a dôsledky – týkajúce sa okrem iného foriem zamestnania a postavenia v zamestnaní – ktoré takéto transformácie sprevádzajú, najmä pokiaľ ide o mladých ľudí s nedostatkom príležitostí, ktorí môžu byť nízkokvalifikovaní. V tejto súvislosti je potrebné zvýšiť informovanosť a povedomie mladých ľudí o dôsledkoch rôznych foriem zamestnania a postavenia v zamestnaní.

⁴ Európsky piliér sociálnych práv, kapitola I, zásada 4 (Aktívna podpora zamestnanosti) https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sk. Európsky piliér sociálnych práv spoločne podpísali Európsky parlament, Rada a Komisia 17. novembra 2017 na Sociálnom samite pre spravodlivé pracovné miesta a rast, ktorý sa uskutočnil vo švédskom Göteborgu.

11. Mladí Európania sa domnievajú, že zamestnanosť by mala byť jednou z troch najvyšších priorít EÚ, ako aj jednou z oblastí, v ktorých EÚ musí podniknúť kroky s cieľom povzbudiť mladých ľudí k vyjadreniu solidarity⁵. Z toho vyplýva, že mladí ľudia majú tendenciu zaujať k svojmu budúcemu profesijnému životu prístup zameraný na človeka.
12. Prvé pracovné miesta by mali vytvoriť predpoklad pre úspešnú kariéru podporou vzostupnej sociálnej mobility, najmä v prípade mladých ľudí s nedostatkom príležitostí vrátane mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET). V súlade s Agendou 2030 pre udržateľný rozvoj, najmä s cieľom udržateľného rozvoja č. 8 a cieľom v oblasti mládeže č. 7, sa má dôstojná práca považovať za legitímnu požiadavku mladých ľudí, a to od ich úplne prvej platenej odbornej praxe.
13. Očakáva sa, že ľudia s predčasne ukončenou školskou dochádzkou a mladí ľudia s nízkym vzdelaním budú v budúcom pracovnom kontexte naďalej zraniteľní, pričom možno očakávať, že mzdové rozdiely medzi pracovníkmi s nízkou kvalifikáciou a strednou až vysokou kvalifikáciou budú narastať, čo môže spôsobiť vznik výziev súvisiacich s chudobou pracujúcich. Ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, sú napriek tomu, že sa ich počet znižuje⁶, stále veľmi zraniteľní a bude sa im naďalej poskytovať pomoc prostredníctvom záruky pre mladých ľudí⁷. Pre tých, ktorí systémom preklážnu, by ďalšie príležitosti na posilnenie základných zručností a dosiahnutie pokroku pri získavaní kvalifikácie požadovanej na trhu práce mali ponúknuť cesty zvyšovania úrovne zručností⁸.
14. Zabezpečenie hladkého prechodu mladých ľudí zo školy do práce a z jednej práce do druhej spolu s uľahčením získania zamestnania vrátane skrátenia období nezamestnanosti sú nevyhnutné na to, aby sa v ich pracovnej kariére predišlo závažným negatívnym dôsledkom⁹.

⁵ Bleskový barometer 455 o európskej mládeži (2018), prieskum uskutočnila spoločnosť „TNS political & social“ na žiadosť Generálneho riaditeľstva Európskej komisie pre vzdelávanie, mládež, šport a kultúru.

⁶ Miera NEET sa podľa Eurostatu v prípade osôb vo veku 15 – 29 rokov znížila z historicky najvyššej úrovne 15,9 % v roku 2012 na 13,4 % v roku 2017 (Udržateľný rozvoj v Európskej únii: Monitorovacia správa Eurostatu za rok 2018 o pokroku v dosahovaní cieľov udržateľného rozvoja v kontexte EÚ).

⁷ Odporúčanie Rady z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí (Ú. v. EÚ C 120, 26.4.2013, s. 1).

⁸ Odporúčanie Rady z 19. decembra 2016 s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností: nové príležitosti pre dospelých (Ú. V. EÚ C 484, 24.12.2016, s. 1).

⁹ Eurofound (2017), Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses (Dlhodobó nezamestnaní mladí ľudia: charakteristika a politické riešenia), Úrad pre publikácie Európskej únie, Luxemburg.

15. Väčší dôraz by sa mal klásť na hodnoty a politiky, ktoré podporujú prácu z hľadiska zlepšenia kvality života samotných mladých ľudí, ale aj z hľadiska zmysluplného prispievania k všeobecným dobrým podmienkam sociálneho a fyzického prostredia, v ktorom žijú. V tomto kontexte by sa prístup k budúcnosti práce mal opierať o udržateľný rozvoj.
16. Je naďalej potrebné podporovať rovnaký prístup mladých ľudí ku kvalitným pracovným miestam v budúcnosti a prijať opatrenia proti všetkým formám stereotypizácie, ktoré ovplyvňujú pracovné ambície dnešných detí a obmedzujú prístup k určitým pracovným miestam a zároveň umožňujú pretrvávajúce diskriminácie a nerovnosti v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj na trhu práce.
17. Okrem rozvoja zručností má práca s mládežou pozitívny vplyv na životy mladých ľudí, najmä tých s nedostatkom príležitostí, a to aj v súvislosti s duševným zdravím alebo emocionálnymi problémami spojenými s nezamestnanosťou alebo neúspechmi pri hľadaní práce,

VYZÝVA ČLENSKÉ ŠTÁTY, ABY V SÚLADE SO ZÁSADOU SUBSIDIARITY A NA PRÍSLUŠNÝCH ÚROVNIACH:

18. Venovali osobitnú pozornosť mladým ľuďom, ktorí sú vystavení riziku marginalizácie alebo diskriminácie na základe takých prvkov, ako je etnický pôvod, pohlavie, sexuálna orientácia, zdravotné postihnutie, náboženstvo, viera alebo politické názory, aby sa v budúcnosti zabezpečila začleniteľnosť všetkých mladých ľudí do trhov práce.
19. Podporovali úplné vykonávanie odporúčania týkajúceho sa záruky pre mladých ľudí, a to podľa potreby s prihliadnutím na vnútroštátne okolnosti, politiky a opatrenia.
20. V prípade potreby podporovali a uprednostňovali reformy sektorov formálneho aj neformálneho vzdelávania a odbornej prípravy zamerané na rozvoj a potvrdzovanie kľúčových kompetencií, ktoré mladí ľudia získavajú v rôznych kontextoch učenia sa, či už v rámci vzdelávania, dobrovoľníckej činnosti, stáží alebo zamestnania, s cieľom uľahčiť prispôbenie týchto kompetencií pracovnému trhu a budúcemu dopytu po pracovnej sile.

21. Posilnili spoluprácu s celkovým cieľom naplniť právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie pre všetky deti a mladých ľudí, a to konkrétne so zreteľom na zníženie miery predčasného ukončenia školskej dochádzky a zvýšenie príležitostí na rovnaký prístup k vzdelávaniu a práci pre všetkých mladých ľudí vrátane tých, ktorí sprevádzajú svoje rodiny, ktoré sa sťahujú za prácou do iného členského štátu EÚ¹⁰.
22. Počas konzultácií s mladými ľuďmi, ktoré prebiehajú v rámci dialógu EÚ s mládežou a/alebo mimo neho, poskytovali široký priestor témam súvisiacim so zamestnanosťou s cieľom lepšie pochopiť ich obavy, záujmy, očakávania a schopnosti. V záujme zabezpečenia nadväzujúcich krokov je rovnako dôležité, aby sa výsledky týchto konzultácií sprístupnili mladým ľuďom, tvorcom politik a zamestnávateľom.
23. Podporovali podnikanie mladých ľudí a zamerali sa pritom okrem iného na vzdelávanie a odbornú prípravu v oblasti podnikania, poradenské, mentorské alebo inštruktorské služby pre mladých ľudí a v prípade potreby na príslušné činnosti v rámci práce s mládežou. Sociálne a inkluzívne podnikanie sa tiež považujú za schodné alternatívy na zabezpečenie zamestnania pre mladých ľudí mladými ľuďmi, čím sa podporujú činnosti v oblasti solidarity.
24. Podporovali využívanie zdrojov dostupných v rámci Európskeho sociálneho fondu, programu EÚ v oblasti zamestnanosti a sociálnej inovácie, iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí, programu Erasmus + alebo európskeho zboru solidarity a nadväzujúcich programov. Poskytovali poradenstvo potenciálnym príjemcom o tom, ako využívať synergie a komplementárnosť medzi týmito programami, ak je to vhodné v tomto kontexte.
25. V relevantných prípadoch využívali nástroje politiky EÚ v oblasti mládeže, ako je portál wiki pre mládež alebo plánovacie kalendáre budúcich vnútroštátnych činností, ako aj aktivity vzájomného učenia na výmenu osvedčených postupov s cieľom podporiť konkrétne politické riešenia v kontexte budúceho prechodu mladých ľudí do zamestnania.

¹⁰ Európsky pilier sociálnych práv, kapitola I, zásada 1 (Vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie) (tamtiež, poznámka pod čiarou č. 4).

26. Podporovali mládežnícke organizácie a iných relevantných aktérov pri príprave mladých ľudí na to, aby sa účinne zúčastňovali na procesoch dialógu s mládežou a aby mali z práce s mládežou prospech.
27. Naďalej podporovali mladých ľudí v prípadoch, keď sa v dôsledku nezamestnanosti, očakávaní týkajúcich sa pracovného miesta alebo výberu profesie/vzdelávania môžu stať terčom generačného stereotypizovania.
28. Podporovali medzisektorový politický prístup pri riešení otázok týkajúcich sa zamestnanosti mladých ľudí, a to na vnútroštátnej aj európskej úrovni, ako aj v rámci spolupráce medzi členskými štátmi.
29. So zreteľom na vnútroštátne okolnosti zlepšili prístup mladých ľudí k sociálnej ochrane tým, že by v prípade potreby zlepšili schopnosť systémov sociálnej ochrany prispôbiť sa realite vyhliadok mladých ľudí na zamestnanie, a to zohľadnením potrieb mladých ľudí, ktorí sú nezamestnaní.

VYZÝVA EURÓPSKU KOMISIU, ABY

30. Ďalej stavala na pozitívnych skúsenostiach s rámcami Europass¹¹ a Youthpass¹², ktoré sú určené na identifikáciu a preukázanie zručností a kvalifikácie jednotlivcov, aby sa viac rozšíril ich dosah medzi mladými Európanmi, najmä tými s nedostatkom príležitostí, s cieľom pomôcť im prezentovať svoje zručnosti a nájsť vhodné pracovné miesta.
31. Pri propagácii možností financovania pre mladých ľudí zo strany EÚ poskytla vnútroštátnym štruktúram riadenia usmernenia na zvýšenie informovanosti potenciálnych príjemcov o tom, ako využívať synergie a komplementárnosť.
32. Uprednostňovala zavádzanie systémov, ktoré podporujú zásadu č. 1 Európskeho piliera sociálnych práv, konkrétne, že: *„každý má právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie, aby si udržal a získal zručnosti, ktoré mu umožnia plne sa zapojiť do života spoločnosti a úspešne zvládať zmeny postavenia na trhu práce“*¹³.

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

¹² <https://www.youthpass.eu/sk/>

¹³ Tamže, poznámka pod čiarou č. 10.

33. Naďalej vykonávala ďalší kvalitatívny, kvantitatívny a na dôkazoch založený výskum, a to na základe údajov o medzigeneračnej a vnútrogeneračnej sociálnej mobilite rozčlenených podľa rodovej príslušnosti s osobitným zameraním na mladých ľudí, ako aj ďalší kvalitatívny výskum zameraný na postoje a obavy mladých ľudí, pokiaľ ide o prechod do zamestnania, s cieľom podporiť účinnosť politik EÚ v oblasti mládeže v otázkach zamestnanosti.
34. Organizovala činnosti alebo podujatia so zástupcami sektora mládeže, odborov, podnikateľských organizácií a vlád venované vzájomnému učeniu v záujme toho, aby sa z medzisektorového hľadiska zahŕňajúceho aj politiku v oblasti mládeže riešili výzvy a príležitosti, ktoré budúcnosť práce prinesie mladým Európanom.
35. Využívala všetky relevantné nástroje EÚ vrátane funkcie koordinátora EÚ pre mládež, pokiaľ ide o trendy ovplyvňujúce charakter práce, s cieľom začleniť hľadisko mládeže do tvorby medzisektorovej politiky na úrovni EÚ a podporovať spoluprácu medzi členskými štátmi.

VYZÝVA SEKTOR MLÁDEŽE EÚ, ABY¹⁴

36. Zaujal aktívny prístup, pokiaľ ide o zabezpečenie zastúpenia a účinnej účasti mladých ľudí na dialógu EÚ o mládeži a v procesoch sociálneho dialógu na úrovni Európskej únie, členských štátov a na nižšej ako vnútroštátnej úrovni, čím by sa podporila stabilná spolupráca s orgánmi verejnej moci a partnermi zo sociálneho a hospodárskeho sektora v aspektoch, ktoré sa týkajú profesijného života mladých ľudí.

¹⁴ Pojem „sektor mládeže EÚ“ vo všeobecnosti odkazuje na všetky organizácie, pracovníkov s mládežou, členov akademickej obce, mládež v rámci občianskej spoločnosti alebo iných odborníkov zapojených do tvorby politiky v oblasti mládeže, ktorí v EÚ vykonávajú činnosti a projekty zamerané na mládež.

37. Prispieval k úsiliu o zvyšovanie informovanosti mladých pracovníkov o ich právach a povinnostiach, okrem iného pokiaľ ide o obťažovanie na pracovisku a všetky formy diskriminácie, s cieľom chrániť ich úsilie v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy v kontexte pracovných požiadaviek.
 38. Zohľadňoval informácie o trhu práce a o oblasti zručností s cieľom neustále zlepšovať metódy práce s mládežou, aby sa zvýšila jej účinnosť ako nástroja na rozvoj zručností určeného pre mladých ľudí.
 39. Podporoval činnosti v oblasti práce s mládežou, a to medzi všetkými mladými ľuďmi vrátane tých, ktorí sú vystavení riziku marginalizácie na trhu práce z dôvodu chudoby a sociálneho vylúčenia.
 40. Nadväzoval kontakty s relevantnými zainteresovanými stranami s cieľom vytvoriť partnerstvá na vnútroštátnej úrovni a prispieť tak k vykonávaniu záruky pre mladých ľudí.
 41. Využíval dostupné príležitosti na úrovni EÚ, ako aj na vnútroštátnej, regionálnej a miestnej úrovni, aby sa v rámci práce s mládežou zvýšila kvalita príležitostí pre mladých ľudí, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu.
-

Rada pri prijímaní týchto záverov pripomína najmä nasledujúce uznesenie, závery a odporúčania:

1. Odporúčanie Rady o zavedení záruky pre mladých ľudí¹⁵
2. Uznesenie Rady o rámci pre európsku spoluprácu v oblasti mládeže: stratégia Európskej únie pre mládež na roky 2019 – 2027¹⁶
3. Závery Rady o úlohe mládeže pri riešení demografických výziev v EÚ¹⁷
4. Závery Rady s názvom Budúcnosť práce: celoživotný prístup¹⁸
5. Závery Rady o budúcnosti práce: ako ju elektronicky uľahčiť¹⁹
6. Závery Rady o úlohe práce s mládežou pri podpore mladých ľudí v rozvíjaní základných životných zručností uľahčujúcich ich úspešný prechod do dospelosti, aktívneho občianstva a pracovného života²⁰
7. Závery Rady o inteligentnej práci s mládežou²¹
8. Odporúčanie Rady o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie²²
9. Odporúčanie Rady týkajúce sa sledovania uplatnenia absolventov²³
10. Odporúčanie Rady o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa²⁴
11. Závery Rady o formovaní vízie európskeho vzdelávacieho priestoru²⁵
12. Odporúčanie Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby²⁶
13. Závery Rady o podpore podnikania mládeže v záujme posilnenia sociálneho začlenenia mladých ľudí²⁷

¹⁵ Ú. v. EÚ 2013/C 120/01.

¹⁶ Ú. v. EÚ 2018/C 456/01.

¹⁷ Ú. v. EÚ 2018/C 196/04.

¹⁸ 10134/18.

¹⁹ 15506/17.

²⁰ Ú. v. EÚ 2017/C 189/06.

²¹ Ú. v. EÚ 2017/C 418/02.

²² Ú. v. EÚ 2018/C 189/01.

²³ Ú. v. EÚ 2017/C 423/01.

²⁴ Ú. v. EÚ 2012/C 398/01.

²⁵ Ú. v. EÚ 2018/C 195/04.

²⁶ 15394/1/18 REV 1.

²⁷ Ú. v. EÚ 2014/C 183/04.