

Conclusiones del Consejo sobre los jóvenes y el futuro del trabajo

(2019/C 189/05)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

CONSIDERANDO LO SIGUIENTE:

1. La Estrategia de la Unión Europea para la Juventud 2019-2027 reconoce que los jóvenes son los artífices de su propia vida, contribuyen a lograr un cambio positivo en la sociedad y enriquecen las ambiciones de la UE, y que la política en materia de juventud puede contribuir a crear un espacio en el que los jóvenes puedan aprovechar las oportunidades e identificarse con los valores europeos. A la luz del cambiante panorama laboral, la Unión Europea debe apoyar el desarrollo y el crecimiento personal de los jóvenes hacia la autonomía, reforzar su resiliencia y dotarles de los recursos necesarios para participar en la sociedad, contribuyendo así a la erradicación de la pobreza juvenil y de todas las formas de discriminación, así como al fomento de la inclusión social.
2. «El futuro del trabajo» es un concepto general que describe la evolución del empleo a medio y largo plazo, que se ha visto afectada por determinadas tendencias. En el contexto de la diversidad de la juventud europea, «el futuro del trabajo» está determinado, entre otros, por:
 - a) El cambio demográfico, en el sentido de que el crecimiento de la tasa de la UE de dependencia económica de las personas mayores obligará a aumentar los niveles de productividad de aquellos que se incorporen al mercado laboral, a fin de compensar la jubilación de la población activa experimentada y asimismo responder al aumento del gasto social, que es también consecuencia del envejecimiento de la población. Si bien tal evolución genera nuevas oportunidades para la economía asistencial, también exige un diálogo sobre cuestiones de equidad intergeneracional.
 - b) Se espera que los avances en tecnología e innovación, que cuentan también con el apoyo del mercado único digital y de las iniciativas de investigación y desarrollo de la UE, generen un aumento del uso de la tecnología digital en la economía y dejen obsoletos determinados puestos de trabajo, si bien pueden surgir oportunidades de empleo en otros sectores de la economía. Para poder beneficiarse de esos cambios, todos los jóvenes europeos, incluidos los que cuentan con menos oportunidades, deben tener acceso a una educación formal y no formal inclusiva y de calidad que les permita mejorar todo el conjunto de sus capacidades.
 - c) Un mercado laboral que exige un nivel de competencias más alto. A los empleadores ya les resulta difícil suplir vacantes para puestos de trabajo de alto y medio nivel, mientras que la mano de obra cuenta con el triple de personas poco cualificadas que de puestos disponibles para ocupaciones elementales ⁽¹⁾. Dado que la demanda de trabajadores poco cualificados sigue descendiendo, en distinto grado en función del Estado miembro, los jóvenes que se incorporen al mercado laboral necesitarán un nivel más alto de educación y formación que les dote de las competencias clave para el aprendizaje permanente, así como competencias digitales, vocacionales y personales específicas que les ayudarán a gestionar sus distintas trayectorias profesionales en el futuro.
 - d) La necesidad de hacer frente al cambio climático. La ambición de la UE por una transición hacia una economía hipocarbónica competitiva puede generar en el mercado laboral un aumento de la demanda de competencias requeridas en sectores como el de las energías renovables, la construcción y la readaptación ecológicas o la agricultura sostenible.
 - e) El aumento de las cadenas de valor mundiales, en las que la producción de bienes y servicios se extiende a todos los continentes. El proceso se ve más favorecido por la aparición de nuevas formas de empleo introducidas, por ejemplo, por la economía de plataformas que afecta a la relación tradicional empresario-trabajador, la evolución del mercado laboral y la legislación laboral. Es preciso hacer frente a retos como el de la inseguridad de los ingresos, la falta de protección social, la pobreza activa, la precariedad de las condiciones de trabajo y el acoso laboral.
3. Los jóvenes de la Unión Europea suelen contemplar su futura vida laboral con miedo e incertidumbre ⁽²⁾. Esta preocupación puede afectar negativamente el estado emocional de los jóvenes -especialmente si a esta se le suman el rechazo laboral, problemas de adecuación entre la oferta y la demanda de empleo, la precariedad laboral o la presión social para encontrar o conservar el empleo-, lo que también podría acarrear problemas de salud mental y física o suscitar aún más preocupación entre los jóvenes europeos ⁽³⁾.

⁽¹⁾ Eurostat (2018) Encuesta de Población Activa de la UE.

⁽²⁾ Organización Internacional del Trabajo (2018), Addressing the situation and aspirations of youth (Atender a la situación y a las aspiraciones de los jóvenes), elaborado con motivo de la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.

⁽³⁾ Informe temático sobre la meta de la juventud n.º 5 «salud mental y bienestar» del quinto ciclo del diálogo estructurado.

4. La experiencia actual con las nuevas formas de trabajo muestra que es posible que en el futuro se produzca un aumento de las formas de contratación más flexibles, lo que podría tener efectos positivos para la distribución de la mano de obra y el bienestar personal de los que eligen un estilo de vida autónomo. En cambio, mientras los jóvenes -en particular, aquellos con menos oportunidades- sigan ocupando esos puestos de trabajo, existe un mayor riesgo de que estos se vean atrapados en empleos temporales mal remunerados, con una limitada cobertura de protección social y pocas probabilidades de evolución profesional.
5. Una base sólida de competencias y una orientación adecuada respaldada por una información estratégica sobre capacidades de calidad y unos sistemas educativos y de formación adaptables, con capacidad de respuesta y de gran calidad, y que promuevan el aprendizaje permanente, puede ayudar a los jóvenes a gestionar con éxito la transición al mercado laboral, y las transiciones dentro de este, y construir carreras profesionales gratificantes.
6. En el contexto de la labor destinada a garantizar una base cognitiva sólida, la promoción de una adquisición de competencias que fomente el uso eficaz y el conocimiento de las cuestiones tecnológicas es un requisito previo para el futuro contexto laboral. Las competencias no solo deberían centrarse en el dominio de las nuevas tecnologías, sino también en entender cómo estas pueden influir en la sociedad. A la hora de mejorar las capacidades de los jóvenes para que estos puedan aprovechar de manera efectiva la naturaleza cambiante del trabajo, también se les debería dotar de competencias clave que incluyan aptitudes interpersonales relacionadas, entre otros, con la resolución de problemas, la comunicación, las competencias empresariales, el pensamiento crítico y creativo, la propia imagen, la expresión personal y la negociación.
7. El pilar europeo de derechos sociales establece el derecho de toda persona a «recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o de trabajar por cuenta propia. Esto incluye el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje. Toda persona tiene derecho a la transferencia de la protección social y el derecho a la formación durante las transiciones profesionales» y también a «un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo y el acceso a la protección social y a la formación». Al prepararlos para el futuro del trabajo, será esencial por tanto que «los jóvenes tengan derecho a educación continua, una formación como aprendices, un período de prácticas o una oferta de empleo de buena calidad en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar los estudios». (4)
8. Las opiniones y la visión de la juventud europea en asuntos relacionados con el empleo, reflejadas en las Metas de la Juventud, en concreto en la n.º 7, «Empleo de calidad para todos», se han integrado en la Estrategia de la Unión Europea para la Juventud 2019-2027 y en el plan de trabajo 2019-2021 que la acompaña.

SUBRAYA QUE:

9. Las futuras generaciones de jóvenes europeos se integrarán en un panorama laboral lleno de oportunidades y desafíos, en un contexto global donde la UE se esforzará por mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos y aumentar de este modo la competitividad económica, la productividad laboral y las competencias de la mano de obra, y garantizar que se cumplan las metas, las expectativas y las ambiciones de los jóvenes.
10. La naturaleza cambiante del trabajo puede tener un impacto positivo en las vidas de los jóvenes europeos y de las futuras generaciones. Al mismo tiempo, es necesario abordar las inquietudes e implicaciones pertinentes -relacionadas, entre otras cosas, con las formas de empleo y la situación laboral- que acompañan a dichas transformaciones, especialmente en lo que respecta a los jóvenes con menos oportunidades que pueden tener baja cualificación. En este contexto, se debe mejorar la información y la concienciación de los jóvenes sobre las implicaciones de las distintas formas de empleo y la situación laboral.
11. Los jóvenes europeos piensan que el empleo debe ser una de las tres principales prioridades de la UE y también un ámbito en el que la UE debe tomar medidas para fomentar que los jóvenes expresen solidaridad (5). Esto muestra que los jóvenes se inclinan por dar a sus futuras vidas profesionales un enfoque centrado en la persona.
12. Los primeros empleos deben sentar las bases de una carrera profesional gratificante que favorezca la movilidad social ascendente, especialmente para los jóvenes con menos oportunidades, en particular para los jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (ninis). En consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en concreto el objetivo de desarrollo sostenible n.º 8, así como con la meta de la juventud n.º 7, el trabajo digno debe ser considerado como una aspiración legítima de los jóvenes desde su primera experiencia profesional remunerada.

(4) Pilar europeo de derechos sociales, capítulo I, principio 4 (Apoyo activo para el empleo) https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es El pilar europeo de derechos sociales fue firmado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, en la Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento celebrada en Gotemburgo, Suecia.

(5) Flash Eurobarómetro 455 sobre la Juventud Europea, encuesta realizada por «TNS political & social» a petición de la Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura de la Comisión Europea.

13. Es de esperar que los jóvenes que abandonan prematuramente los estudios y los que tienen un bajo nivel de instrucción sean vulnerables en el contexto del futuro del trabajo, ya que previsiblemente aumentará la disparidad salarial entre los trabajadores poco cualificados y los que tengan una cualificación media o alta, lo que podría generar problemas de pobreza entre los ocupados. Aunque están disminuyendo ⁽⁶⁾, los ninis siguen siendo muy vulnerables y seguirán recibiendo la asistencia de la Garantía Juvenil ⁽⁷⁾. Para aquellos que se queden atrás, los itinerarios de mejora de las capacidades ⁽⁸⁾ les ofrecerán más oportunidades para que mejoren sus capacidades básicas y avancen para conseguir las cualificaciones demandadas por el mercado laboral.
14. Garantizar una transición fluida del sistema educativo al mundo laboral y de un empleo a otro, además de facilitar el empleo de los jóvenes, en particular reduciendo los períodos de inactividad, es esencial para evitar consecuencias que lastren sus carreras profesionales ⁽⁹⁾.
15. Se debe hacer más hincapié en los valores y políticas que promueven el trabajo en relación con la mejora de la calidad de vida de los propios jóvenes y con la contribución significativa al bienestar general del entorno social y físico donde viven. En este contexto, el desarrollo sostenible deberá sustentar los enfoques del futuro del trabajo.
16. Existe una continua necesidad de fomentar el acceso igualitario a trabajos de calidad para todos los jóvenes en el futuro y tomar medidas contra todas las formas de estereotipos que influyan en las aspiraciones laborales de los niños de hoy, limiten el acceso a determinados empleos y perpetúen la discriminación y la desigualdad en la educación, en la formación y en el mercado laboral.
17. Además de desarrollar capacidades, el trabajo en el ámbito de la juventud tiene un efecto positivo en la vida de los jóvenes, especialmente de aquellos que tienen menos oportunidades, en particular en el contexto de la salud mental o los problemas emocionales relacionados con el desempleo o los reveses en el proceso de búsqueda de empleo.

INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS, DE CONFORMIDAD CON EL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD Y A LOS NIVELES ADECUADOS, A:

18. Prestar especial atención a los jóvenes en situación de riesgo de marginalización o discriminación por su origen étnico, sexo, orientación sexual, discapacidad, religión, creencia u opinión política, para garantizar la inclusión de todos los jóvenes en el mercado laboral del futuro.
19. Apoyar la plena ejecución de la recomendación de la Garantía Juvenil, teniendo en cuenta las circunstancias, las políticas y las medidas nacionales como corresponda.
20. Si fuera necesario, promover y dar prioridad a reformas en los sectores de la formación y la educación formal y no formal, centrándose en el desarrollo y la validación de competencias clave adquiridas por los jóvenes en diversos contextos de aprendizaje, como la educación, el voluntariado, los períodos de prácticas o el empleo, con vistas a facilitar el ajuste de dichas competencias al mercado laboral y a la futura demanda de mano de obra.
21. Mejorar la cooperación con el objetivo global de cumplir el derecho a una educación, una formación y un aprendizaje permanente inclusivos y de calidad para todos los niños y jóvenes, especialmente para reducir el abandono escolar prematuro y aumentar las oportunidades de un acceso igualitario a la educación y el trabajo para todos los jóvenes, en particular aquellos que acompañan a sus familias cuando se trasladan por motivos laborales a otro Estado miembro de la UE ⁽¹⁰⁾.
22. Dar amplio espacio a los asuntos relacionados con el empleo en las consultas a los jóvenes dentro y fuera de los Diálogos de la UE sobre la Juventud, para entender mejor sus preocupaciones, intereses, expectativas y capacidades. Es igualmente importante poner a la disposición de los jóvenes, los responsables políticos y los empleadores los resultados de dichas consultas para que haya un seguimiento.
23. Promover el espíritu empresarial juvenil, centrándose, entre otras cosas, en la educación y la formación, el asesoramiento, la tutoría o los servicios de orientación en materia de emprendimiento para los jóvenes y, cuando corresponda, en actividades pertinentes del trabajo con los jóvenes. El emprendimiento social e inclusivo también está considerado como una alternativa viable para garantizar el empleo de los jóvenes por los jóvenes, promoviendo así actividades solidarias.

⁽⁶⁾ El porcentaje de ninis entre los 15 y los 29 años ha descendido desde el máximo histórico del 15,9 % que se alcanzó en 2012 hasta el 13,4 % en 2017, según Eurostat [Sustainable Development in the European Union: Eurostat 2018 Monitoring report on progress towards the SDG's in an EU context (Desarrollo sostenible en la Unión Europea: Informe de seguimiento de Eurostat 2018 sobre los avances hacia la consecución de los ODS en un contexto de la UE)].

⁽⁷⁾ Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (DO C 120 de 26.4.2013, p. 1).

⁽⁸⁾ Recomendación del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, relativa a Itinerarios de mejora de las capacidades: Nuevas oportunidades para adultos» (DO C 484 de 24.12.2016, p. 1).

⁽⁹⁾ Eurofound (2017), Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses (Jóvenes desempleados de larga duración: características y respuestas políticas), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

⁽¹⁰⁾ Pilar europeo de derechos sociales, capítulo I, principio 1 (Educación, formación y aprendizaje permanente) (*ibidem* nota 4 a pie de página).

24. Fomentar el uso de los recursos disponibles a través del Fondo Social Europeo, el Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social, la Iniciativa de Empleo Juvenil, Erasmus+ o el Cuerpo Europeo de Solidaridad y sus programas sucesores. Cuando corresponda en este contexto, ofrecer orientación a los beneficiarios potenciales sobre cómo aprovechar las sinergias y las complementariedades de estos programas.
25. Cuando sea pertinente, utilizar los instrumentos de la política de la UE en materia de juventud, como la Wiki de la Juventud o la Planificación de Actividades Nacionales Futuras y actividades de aprendizaje mutuo para intercambiar buenas prácticas con el objetivo de fomentar soluciones políticas concretas en el contexto de la futura transición de los jóvenes hacia el trabajo.
26. Apoyar a las organizaciones juveniles y a otros agentes pertinentes en preparar a los jóvenes para que estos participen de manera efectiva en los diálogos en materia de juventud y se beneficien de la animación sociocultural con jóvenes.
27. Seguir ayudando a los jóvenes en casos en los que el desempleo, las expectativas laborales o las elecciones profesionales/educativas puedan convertirles en objeto de estereotipos generacionales.
28. Promover un planteamiento político intersectorial a la hora de abordar cuestiones en materia de empleo juvenil, tanto a nivel nacional como europeo y en el marco de la cooperación entre Estados miembros.
29. Habida cuenta de las circunstancias nacionales, mejorar el acceso de los jóvenes a la protección social, mediante la mejora, en caso necesario, de la capacidad de los sistemas de protección social para adaptarse a la realidad de las perspectivas laborales de los jóvenes, teniendo en cuenta las necesidades de los jóvenes desempleados.

INVITA A LA COMISIÓN EUROPEA A:

30. Seguir trabajando sobre la base de la experiencia positiva adquirida en los marcos de Europass⁽¹¹⁾ y Youthpass⁽¹²⁾ para identificar y comunicar las capacidades y cualificaciones individuales, con el fin de aumentar su difusión entre los jóvenes europeos, en particular, los que cuentan con menos oportunidades, para así ayudarles a mostrar sus capacidades y tener acceso a puestos de trabajo pertinentes.
31. Ofrecer orientación a las estructuras nacionales de gestión para concienciar a los posibles beneficiarios sobre cómo aprovechar las sinergias y las complementariedades a la hora de promocionar las oportunidades de financiación de la UE dirigidas a los jóvenes.
32. Priorizar la implantación de sistemas que apoyen el primer principio del pilar europeo de derechos sociales, que establece que «toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral»⁽¹³⁾.
33. Seguir llevando a cabo actividades de investigación más cualitativas, cuantitativas y contrastadas, basándose en datos sobre movilidad social inter e intrageneracional desglosados por género centrados específicamente en los jóvenes, así como actividades de investigación más cualitativas sobre las actitudes y preocupaciones de los jóvenes en lo que respecta a la transición al empleo, con el fin de contribuir a la eficacia de las políticas de la UE en materia de juventud sobre las cuestiones de empleo.
34. Organizar actividades o eventos de aprendizaje mutuo con representantes del sector de la juventud, sindicatos, organizaciones empresariales y gobiernos, para abordar, desde una perspectiva intersectorial, incluida la política en materia de juventud, los retos y las oportunidades que ofrecerá el futuro del trabajo a los jóvenes europeos.
35. Utilizar todos los instrumentos de la UE pertinentes, incluido el Coordinador de la UE para la Juventud, con respecto a las tendencias que afectan a la naturaleza del trabajo, con el fin de integrar la perspectiva de la juventud en la elaboración de políticas intersectoriales a escala de la UE y fomentar la cooperación entre los Estados miembros.

INVITA AL SECTOR DE LA JUVENTUD DE LA UE A⁽¹⁴⁾:

36. Adoptar un planteamiento activo a la hora de garantizar una representación y participación efectivas de los jóvenes en el Diálogo de la UE con la Juventud y en los diálogos sociales, a escala de la UE, de los Estados miembros y a escala subnacional, fomentando así una cooperación sólida con las autoridades públicas y los interlocutores sociales y económicos en lo que respecta a aspectos relacionados con la vida profesional de los jóvenes.

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

⁽¹²⁾ <https://www.youthpass.eu/en/>

⁽¹³⁾ *Ibidem*, nota 10.

⁽¹⁴⁾ El concepto «sector de la juventud de la UE» generalmente hace referencia al conjunto de organizaciones, trabajadores de la animación sociocultural de jóvenes, actores del ámbito académico, las organizaciones juveniles de la sociedad civil u otros expertos que participan en la elaboración de políticas en materia de juventud y desarrollan actividades y proyectos de la UE relacionados con la juventud.

37. Contribuir a la labor de concienciar a los jóvenes trabajadores acerca de sus derechos y responsabilidades, en particular en cuanto al acoso laboral y todas las formas de discriminación, con el fin de proteger sus aspiraciones educativas y su formación en el contexto de los requisitos laborales.
 38. Tener en cuenta el mercado laboral y la información estratégica sobre capacidades para seguir mejorando los métodos de la animación sociocultural con jóvenes, con el fin de mejorar su eficacia como herramienta de desarrollo para los jóvenes.
 39. Promover las actividades de la animación sociocultural entre todos los jóvenes, incluidos aquellos en situación de riesgo de marginalización o discriminación en el mercado laboral por motivos de pobreza o exclusión social.
 40. Colaborar con las partes interesadas pertinentes para crear asociaciones a nivel nacional y así contribuir a la ejecución de la Garantía Juvenil.
 41. Aprovechar las oportunidades disponibles a escala nacional, regional, local y de la UE para mejorar la calidad de las oportunidades ofrecidas por la animación sociocultural con jóvenes a la hora de que estos accedan al empleo.
-

ANEXO

Al adoptar las presentes Conclusiones, el Consejo recuerda, en particular, las siguientes Resoluciones, Conclusiones y Recomendaciones:

1. Recomendación del Consejo sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil ⁽¹⁾
2. Resolución del Consejo sobre un marco para la cooperación europea en el ámbito de la juventud: la Estrategia de la Unión Europea para la Juventud 2019-2027 ⁽²⁾
3. Conclusiones del Consejo sobre el papel de la juventud ante los retos demográficos dentro de la UE ⁽³⁾
4. Conclusiones del Consejo sobre «El futuro del trabajo: un planteamiento centrado en el ciclo de vida» ⁽⁴⁾
5. Conclusiones del Consejo sobre el futuro del trabajo: facilitar la digitalización ⁽⁵⁾
6. Conclusiones del Consejo sobre el papel del trabajo con los jóvenes para apoyar el desarrollo en los jóvenes de habilidades para la vida que faciliten su transición con éxito a la edad adulta, la ciudadanía activa y la vida laboral ⁽⁶⁾
7. Conclusiones del Consejo sobre trabajo inteligente en el ámbito de la juventud ⁽⁷⁾
8. Recomendación del Consejo relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente ⁽⁸⁾
9. Recomendación del Consejo relativa al seguimiento de los titulados ⁽⁹⁾
10. Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal ⁽¹⁰⁾
11. Conclusiones del Consejo sobre la adquisición de una visión del Espacio Europeo de Educación ⁽¹¹⁾
12. Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia ⁽¹²⁾
13. Conclusiones del Consejo sobre la promoción del emprendimiento juvenil a fin de fomentar la inclusión social de los jóvenes ⁽¹³⁾

⁽¹⁾ DO C 120 de 26.4.2013, p. 1.

⁽²⁾ DO C 456 de 18.12.2018, p. 1.

⁽³⁾ DO C 196 de 8.6.2018, p. 16.

⁽⁴⁾ Documento 10134/18.

⁽⁵⁾ Documento 15506/17.

⁽⁶⁾ DO C 189 de 15.6.2017, p. 30.

⁽⁷⁾ DO C 418 de 7.12.2017, p. 2.

⁽⁸⁾ DO C 189 de 4.6.2018, p. 1.

⁽⁹⁾ DO C 423 de 9.12.2017, p. 1.

⁽¹⁰⁾ DO C 398 de 22.12.2012, p. 1.

⁽¹¹⁾ DO C 195 de 7.6.2018, p. 7.

⁽¹²⁾ Documento 10134/18.

⁽¹³⁾ DO C 183 de 14.6.2014, p. 18.