

Bruxelles, den 15. november 2024
(OR. en)

15463/24

SOC 822
EMPL 561
EDUC 413
JEUN 274
ECOFIN 1277
COMPET 1092
MI 916
MIGR 404
DIGIT 224
ENV 1097
FISC 219
SAN 643
GENDER 246

NOTE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
til:	De Faste Repræsentanternes Komité/Rådet
Vedr.:	Udkast til Rådets konklusioner om mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: mobilisering af uudnyttet arbejdskraftpotentiale i Den Europæiske Union – Godkendelse

1. Formandskabet har udarbejdet et udkast til Rådets konklusioner om "mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: mobilisering af uudnyttet arbejdskraftpotentiale i Den Europæiske Union".
2. Konklusionerne blev gennemgået af Socialgruppen den 8. juli, 17. september og 21. oktober 2024. Efter en uformel skriftlig konsultation blev der opnået principiel enighed om teksten, jf. bilaget til denne note.
3. De Faste Repræsentanternes Komité opfordres til at fremsende udkastet til konklusioner i bilaget til denne note til EPSCO-Rådet med henblik på godkendelse på samlingen den 2. december 2024.

**Mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU:
mobilisering af uudnyttet arbejdskraftpotentiale i Den Europæiske Union
Udkast til Rådets konklusioner**

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION,

SOM ANERKENDER FØLGENDE:

1. Mangel på arbejdskraft og færdigheder er en alvorlig flaskehals for EU's bæredygtige og inklusive vækst, konkurrenceevne og grønne og digitale omstilling. Selv om disse forhold påvirker de enkelte sektorer og medlemsstaterne i forskellig grad, kan de herudover også hæmme EU's overordnede modstandsdygtighed og dets bestræbelser på at forbedre sin åbne strategiske autonomi og sin sikkerhed¹. Det er vigtigt at foretage en grundig analyse af årsagerne til de vedvarende mangler for at finde frem til de bedste måder at håndtere dem på.
2. Håndteres udfordringerne i forbindelse med mangel på arbejdskraft og færdigheder, vil det styrke EU's innovationskapacitet og tiltrækningskraft for investeringer, fremme dets industrigrundlag og forbedre dets konkurrenceevne. Det vil også bidrage til at bevare EU's sociale beskyttelsessystemer og den overordnede sociale samhørighed².

¹ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: Mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: en handlingsplan (dok. 8153/24, s. 23).

² Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: Mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: en handlingsplan (dok. 8153/24, s. 23).

3. På grundlag af den omfattende dokumentation og analyse, der er fremlagt i den årlige Employment and Social Developments in Europe (ESDE) Review 2023, "Addressing labour shortages and skills gaps in the EU"³, identificeres der i Europa-Kommissionens handlingsplan om mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU tre centrale drivkræfter for mangel på arbejdskraft og færdigheder i Den Europæiske Union: 1) demografiske ændringer, som mindsker udbuddet af arbejdskraft og øger efterspørgslen efter visse tjenesteydelser, 2) den betydelige jobvækst, der forventes i forbindelse med den grønne og den digitale omstilling, det øgede behov for sikkerhed og bestræbelserne på at opnå åben strategisk autonomi og øget modstandsdygtighed med deraf følgende konsekvenser for de færdigheder, der er nødvendige på arbejdsmarkedet, og 3) dårlige arbejdsvilkår i visse erhverv og sektorer, som gør det vanskeligt at besætte ledige stillinger og/eller fastholde arbejdstagere⁴.
4. For at imødekomme uopfyldt efterspørgsel efter arbejdskraft og færdigheder bør relevante foranstaltninger ud over at være rettet mod arbejdsløse også være rettet mod og støtte underbeskæftigede arbejdstagere, herunder ufrivillige deltidsansatte, samt inaktive personer i den erhvervsaktive alder, navnlig grupper, der er underrepræsenterede på arbejdsmarkedet, herunder ved at tilbyde opkvalificerings- og omskolingsmuligheder på områder med identificerede arbejdsmarkedsbehov.
5. De nuværende og forventede demografiske tendenser og strukturelle ændringer af arbejdsmarkedet illustrerer betydningen af fleksible arbejdsordninger og inkluderende beskæftigelsesmuligheder, arbejdsvilkår af høj kvalitet, uddannelse og færdighedsudvikling for at fastholde arbejdstagere og tiltrække flere personer til arbejdsmarkedet på en holdbar måde,

³ Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps.

⁴ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: Mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: en handlingsplan (dok. 8153/24, s. 2).

SOM BEMÆRKER FØLGENDE:

6. Et af de overordnede mål⁵ i handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder⁶ er at opnå en beskæftigelsesfrekvens på 78 % i EU senest i 2030. Selv om dette mål er inden for rækkevidde, er der behov for yderligere skridt på alle niveauer for at aktivere underrepræsenterede grupper og tiltrække flere personer til arbejdsmarkedet.
7. De politikværktøjer, der indgår i den demografiske værktøjskasse, som Kommissionen vedtog i oktober 2023, er tilgængelige for medlemsstaterne til håndtering af demografiske ændringer og deres indvirkninger. Den demografiske værktøjskasse udgør en samlet tilgang til håndtering af demografiske ændringer og er struktureret omkring fire søjler: 1) bedre forening af familieønsker og lønnet arbejde, navnlig ved at sikre adgang til børnepasning af høj kvalitet og en god balance mellem arbejdsliv og privatliv med henblik på at fremme ligestilling mellem kønnene, 2) støtte til og styrkelse af de yngre generationer med henblik på trivsel, udvikling af deres færdigheder og lettelse af deres adgang til arbejdsmarkedet og til økonomisk overkommelige boliger, 3) styrkelse af de ældre generationer og sikring af deres velfærd gennem reformer kombineret med passende arbejdsmarkeds- og arbejdspladspolitikker samt 4) hvor det er nødvendigt, hjælp til at afhjælpe mangel på arbejdskraft gennem reguleret lovlig migration i fuld komplementaritet med udnyttelse af talenter fra Unionen⁷. På Rådets samling den 12. december 2023 hilste medlemsstaterne denne tilgang til håndtering af demografiske ændringer velkommen og understregede behovet for en yderligere indsats ved at gøre en fortsat indsats for at afspejle de demografiske ændringer og deres indvirkning på konkurrenceevnen, den menneskelige kapital og ligestillingen⁸.

⁵ De to andre overordnede mål er: i) Mindst 60 % af alle voksne deltager i uddannelse hvert år, og ii) antallet af personer i risiko for fattigdom og social udstødelse nedbringes med 15 millioner senest i 2030.

⁶ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder (dok. 6649/21, s. 6).

⁷ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: De demografiske ændringer i Europa: værktøjer til videre handling (dok. 14191/23, s. 1).

⁸ Rådets konklusioner om håndtering af demografiske ændringer i Europa (dok. 16754/23, s. 2).

8. Rådet for Den Europæiske Union, Europa-Kommissionen og de europæiske arbejdsmarkedsparter er fast besluttet på at skride til handling for at tackle de grundlæggende årsager til manglen på arbejdskraft og færdigheder hver især inden for rammerne af deres kompetencer, men i tæt samarbejde, som erklæret den 31. januar 2024 i Val Duchesse-trepartserklæringen om en blomstrende europæisk social dialog⁹.
9. Europa-Kommissionens handlingsplan af 20. marts 2024 om mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU har til formål at styre relevante foranstaltninger på kort til mellemlang sigt ved at tage konkrete yderligere skridt for EU, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter med henblik på at håndtere de udfordringer, som manglen på arbejdskraft og færdigheder medfører¹⁰,

SOM UNDERSTREGER FØLGENDE:

10. Et velfungerende arbejdsmarked og gode arbejdsvilkår er væsentlige elementer i bæredygtig og inklusiv vækst. De sikrer, at virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft og arbejdstagernes behov opfyldes, og de tilskynder til beskæftigelse, øger produktiviteten, tilbyder jobmuligheder af høj kvalitet og hjælper arbejdstagere og jobsøgende med at tilpasse sig til forandringer gennem en balance mellem sikkerhed og fleksibilitet.
11. Investering i arbejdstageres færdigheder er afgørende gennem hele livscyklussen for at opnå bedre arbejdsmarkedsresultater med hensyn til både kvantiteten og kvaliteten af job. Dette anerkendes i den nyligt offentliggjorte Draghirapport, som også fremhæver den rolle, som færdigheder og uddannelse spiller, og påpeger, at EU for at øge konkurrenceevnen og produktiviteten er nødt til at revurdere sin tilgang til færdigheder. Det anføres i rapporten, at der er behov for en fremtidsorienteret strategi med fokus på den begyndende mangel på færdigheder, at uddannelsessystemerne skal reagere bedre på skiftende efterspørgsel efter færdigheder, og at der bør lægges særlig vægt på voksenuddannelse, hvilket er væsentligt for den fortsatte fornyelse af arbejdstagernes færdigheder.

⁹ Dok. 5687/24.

¹⁰ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: Mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: en handlingsplan (dok. 8153/24, s. 1).

12. Teknologiske ændringer, automatisering, digitalisering, kunstig intelligens og den grønne omstilling har allerede og vil i de kommende år fortsat have en betydelig indvirkning på arbejdsmarkedet, herunder beskæftigelsesmuligheder og strukturen og indholdet af beskæftigelse, færdighedsbehov, arbejds kvalitet og produktivitet.
13. Blandt de faktorer, der ligger til grund for manglen på arbejdskraft, er individuelle karakteristika, f.eks. alder og højeste opnåede uddannelsesniveau, vigtige indikatorer for sandsynligheden for personers deltagelse på arbejdsmarkedet. Disse karakteristika, som er afgørende for deltagelse på arbejdsmarkedet, udviser lignende mønstre i landene¹¹.
14. Arbejdskraftens frie bevægelighed er en grundlæggende frihed for EU-borgerne og udgør en betydelig merværdi for det indre marked. Arbejdskraftmobilitet inden for EU spiller en betydelig rolle med hensyn til at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder i visse sektorer og områder i EU. I Lettarapporten¹² anføres det imidlertid også, at et betydeligt antal højt kvalificerede arbejdstagere eller unge forlader visse regioner og lande for at søge jobmuligheder og uddannelse andre steder, hvilket kan føre til et fænomen, der ofte kaldes "hjerneflugt". Kombineret med demografiske tendenser kan dette føre til et kraftigt fald i befolkningen i den erhvervsaktive alder i nogle regioner, hvilket i sidste ende hæmmer deres økonomiske kapacitet.

¹¹ Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps (s. 67).

¹² Enrico Letta: Much more than a market (s. 93).

15. Forøgelse af deltagelsen på arbejdsmarkedet er afgørende for at afhjælpe mangel på arbejdskraft og færdigheder. På trods af fortsatte forbedringer i beskæftigelsesfrekvensen i EU er der fortsat et betydeligt uudnyttet potentiale uden for arbejdsmarkedet¹³. Der kan også opnås yderligere forbedringer af deltagelsen på arbejdsmarkedet ved at aktivere den inaktive befolkning i den erhvervsaktive alder og navnlig grupper, der er underrepræsenterede på arbejdsmarkedet (herunder bl.a. kvinder, kortuddannede arbejdstagere, ældre arbejdstagere, unge, personer med migrantbaggrund eller med racemæssig eller etnisk minoritetsbaggrund og personer med handicap¹⁴), hvilket kræver foranstaltninger til at tackle individuelle og strukturelle hindringer for deltagelse på arbejdsmarkedet.
16. For at håndtere udfordringerne i forbindelse med mangel på arbejdskraft skal der lægges særlig vægt på at forbedre integrationen af unge på arbejdsmarkedet, bl.a. ved at tilbyde målrettede rådgivnings- og støttetjenester og støtte overgangen fra uddannelse til beskæftigelse samt muligheder for lærlingeuddannelser af høj kvalitet og arbejdsbaseret læring, samtidig med at der sikres passende arbejdsvilkår. Solidaritet mellem generationerne, f.eks. anvendelse af potentialet til at overføre færdigheder og viden mellem ældre og yngre arbejdstagere, når det foreligger, er også vigtig for at lette deltagelse på arbejdsmarkedet.
17. Kvinder har lavere beskæftigelsesfrekvens og en betydeligt højere andel af deltidsbeskæftigelse end mænd, hovedsagelig på grund af den ulige fordeling mellem kvinder og mænd af ulønnet omsorgsarbejde og husligt arbejde. Forøgelse af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og bekæmpelse af kønsstereotyper er afgørende for at afhjælpe mangel på arbejdskraft og bidrager til ligestilling mellem kønnene.
18. For personer med migrantbaggrund eller med racemæssig eller etnisk minoritetsbaggrund kan misforhold mellem udbudte og efterspurgte færdigheder, sprogvanskeligheder, forskelsbehandling og ringe eller ingen adgang til støttetjenester føre til udfordringer i forbindelse med deres integration på arbejdsmarkedet. Håndteres disse udfordringer, kan det forbedre deres integration på arbejdsmarkedet og bidrage til at afhjælpe mangel på arbejdskraft i forskellige sektorer.

¹³ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: Mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: en handlingsplan (dok. 8153/24, s. 3).

¹⁴ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: Mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: en handlingsplan (dok. 8153/24, s. 3).

19. Personer med handicap oplever ofte mangel på rimelig tilpasning på arbejdspladsen¹⁵, inkluderende ansættelsesprocesser og tilgængelig uddannelse. En løsning på disse udfordringer kan føre til en bedre deltagelse på arbejdsmarkedet for denne gruppe og dermed bidrage til at mobilisere dette uudnyttede arbejdskraftpotentiale i Den Europæiske Union.
20. Under hensyntagen til de ældre generationers behov bør der også udvikles målrettede foranstaltninger for at støtte ældre arbejdstagere i at forblive i beskæftigelse længere eller vende tilbage til arbejdsmarkedet. Sådanne målrettede foranstaltninger kan omfatte sundhedsfremme, investeringer i sundhedspleje, opkvalificerings- og omskolingsmuligheder sammen med incitamenter i pensionssystemerne til længere arbejdsliv og mere fleksible arbejdstidsordninger og arbejdsvilkår af høj kvalitet; endvidere bør forskelsbehandling på grund af alder også bekæmpes.
21. For at øge beskæftigelsesfrekvenserne og hindre, at manglen på arbejdskraft bliver permanent, er det også vigtigt at opretholde og støtte arbejdstageres beskæftigelsesegnethed, tilpasningsevne og aktivitet og at støtte virksomheders evne til at lære og tilpasse sig i lyset af de teknologiske ændringer, der allerede er undervejs, og dem, der ligger forude.
22. Betydningen af at udvikle arbejdstageres uddannelse og færdigheder skal understreges. Det er væsentligt, at alle har adgang til uddannelse, som afspejler arbejdsmarkedets behov, og at uddannelsesstrukturer og -udbydere er i stand til at reagere hurtigt og hensigtsmæssigt på udviklingstendenser.
23. Virksomheder og arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle med hensyn til at identificere den viden, de færdigheder og de kompetencer, der er nødvendige for beskæftigelse, navnlig i forbindelse med den grønne og den digitale omstilling, hvilket kræver udvikling af og støtte til kommunikation og aktivt samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og arbejdsgivere, samt med hensyn til at afhjælpe dårlige arbejdsvilkår i visse sektorer og erhverv.

¹⁵ De Forenede Nationers konvention om rettigheder for personer med handicap, artikel 27, stk. 1, litra i).

24. Rimelige og anstændige arbejdsvilkår, herunder navnlig passende lønninger, lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, fleksible arbejdsordninger og fremme af balance mellem arbejdsliv og privatliv, et godt arbejdsmiljø, tilvejebringelse af rimelig tilpasning på arbejdspladsen, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og beskæftigelsens kvalitet samt adgang til passende social beskyttelse, spiller en vigtig rolle med hensyn til at bevare arbejdstageres mentale og fysiske trivsel og forlænge deres aktive arbejdsår, samtidig med at de er væsentlige faktorer for at øge produktiviteten og konkurrenceevnen.
25. For at sikre inklusion af dårligt stillede grupper i beskæftigelse på et stabilt grundlag skal politikkerne for jobsøgningsbistand og omskoling forbedres ved hjælp af digitale løsninger, hvor det er relevant. Arbejdstilsyn, også med mulig støtte fra Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed i forbindelse med grænseoverskridende situationer, spiller en vigtig rolle med hensyn til at bekæmpe alle former for ulovligt arbejde og ulige behandling, som vil berøre dårligt stillede grupper, og fremme anstændige arbejdsvilkår.
26. I forbindelse med forfølgelsen af alle disse mål er en central horisontal prioritet at styrke arbejdsformidlingers kapacitet til at tjene økonomien og yde rettidig og skræddersyet beskæftigelsesstøtte og andre tjenester for at aktivere uudnyttet arbejdskraftpotentiale med henblik på at lette adgangen til og overgange på arbejdsmarkedet og forbedre forholdet mellem udbudte og efterspurgte færdigheder på EU's arbejdsmarked, idet der gøres fuld brug af det analytiske arbejde i de relevante EU-agenturer og Euresnettet. Dette indebærer også, at der er behov for at styrke omfanget og effektiviteten af aktive arbejdsmarkedspolitikker ved at forbedre deres målretning og øge deres rækkevidde og dækning og ved bedre at forbinde dem med sociale tjenester og ungdomstjenester, uddannelser, uddannelsesudbydere, arbejdstagere og arbejdsgivere. Det er væsentligt at kombinere beskæftigelse og sociale tjenester i en aktiv integrationstilgang for at støtte personer, der er underrepræsenterede på arbejdsmarkedet.
27. Social dialog, herunder kollektive forhandlinger, på alle niveauer er et vigtigt instrument til at håndtere de udfordringer, der følger af mangel på arbejdskraft og færdigheder,

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE TIL i overensstemmelse med deres kompetencer og under hensyntagen til nationale forhold, samtidig med at arbejdsmarkedsparternes rolle og autonomi respekteres:

28. at fortsætte med at udvikle inkluderende og omfattende beskæftigelses-, færdigheds- og socialpolitikker, som har til formål at lette adgang til og overgange på arbejdsmarkedet og fastholdelse af beskæftigelse samt hjælpe arbejdstagere, jobsøgende og arbejdsgivere med at tilpasse sig, navnlig med styrkede muligheder for opkvalificering, omskoling og livslang læring, til arbejdsmarkedets skiftende behov såsom mangel på arbejdskraft og færdigheder i lyset af de demografiske ændringer og den grønne og den digitale omstilling
29. at gennemføre foranstaltninger til fremme af unges adgang til og integration på arbejdsmarkedet, også ved at lægge særlig vægt på at aktivere og opkvalificere og omskole unge, der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse (NEET'er), og yderligere forbedre gennemførelsen af den styrkede ungdomsgaranti i denne henseende
30. at bestræbe sig på yderligere at undersøge og imødekomme ældre arbejdstageres specifikke behov for at mindske deres hindringer for beskæftigelse og sætte dem i stand til at forblive på arbejdsmarkedet i længere tid og med et godt helbred eller vende tilbage til arbejdsmarkedet
31. at bestræbe sig på at udnytte kvinders potentiale på arbejdsmarkedet ved at tackle kønsbestemte beskæftigelses- og lønforskelle, bekæmpe kønsstereotyper og fremme forening af familieønsker og lønnet arbejde samt lige fordeling mellem kvinder og mænd af omsorgsarbejde og husligt arbejde og støtte uformelle omsorgspersoner, navnlig ved at sikre adgang til økonomisk overkommelig førskoleundervisning og børnepasning af høj kvalitet, ambulant behandling og langtidsplejetjenester for ældre og en god balance mellem arbejdsliv og privatliv, med henblik på at fremme ligestilling mellem kønnene og balance mellem arbejdsliv og privatliv
32. at fokusere på at støtte bedre arbejdsmarkedsresultater for personer med handicap
33. at gøre fuld brug af relevante EU-finansieringsinstrumenter, navnlig Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+), til at støtte og finansiere foranstaltninger, der har til formål at øge deltagelsen på arbejdsmarkedet

34. at fortsætte udviklingen af værktøjer til færdighedsovervågning og - prognosticering for at foregribe fremtidige færdighedsbehov på arbejdsmarkedet
35. at styrke den rolle, som strategier og tjenester for livslang karrierevejledning spiller med hensyn til at støtte enkeltpersoner og arbejdsgivere i at træffe karrierebeslutninger ud fra karriereoplysninger og færdighedsprognoser af høj kvalitet
36. at styrke arbejdsformidlingerne yderligere for at sætte dem i stand til at kortlægge, nå ud til og aktivere arbejdskraftreserven i alle aldre i EU, herunder ved at støtte uddannelse på arbejdspladsen
37. at udfolde bestræbelser på at forbedre sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen, især ved at håndtere mental sundhed, arbejdsrelaterede psykosociale risici og trivsel på arbejdspladsen
38. at fremme rimelige og anstændige arbejdsvilkår og beskæftigelse på et stabilt grundlag
39. at fortsætte med at styrke den sociale dialog og muliggøre effektive kollektive forhandlinger, samtidig med at arbejdsmarkedsparternes rolle og autonomi respekteres, for at forbedre arbejdsvilkårene og håndtere de udfordringer, som mangel på arbejdskraft og færdigheder medfører;

**OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE OG EUROPA-KOMMISSIONEN TIL I
overensstemmelse med deres respektive kompetencer og under hensyntagen til nationale
forhold, samtidig med at arbejdsmarkedsparternes rolle og autonomi respekteres:**

40. at fremme politikkoherens på EU-plan og nationalt plan med henblik på at håndtere udfordringerne i forbindelse med mangel på arbejdskraft og færdigheder på en sammenhængende og holdbar måde
41. at forbedre arbejdskraft- og færdighedsprognosticeringen samt dataindsamlingen og - analysen i tæt samarbejde med relevante EU-agenturer med henblik på at udvide omfanget af sammenlignelige oplysninger om mangel på arbejdskraft og færdigheder på EU-plan og nationalt og regionalt plan. Hvor det er relevant, bør disse data være offentlige.
42. at undersøge potentialet i nye teknologier og nye arbejdsformer yderligere med hensyn til at skabe muligheder for deltagelse og inklusion på arbejdsmarkedet, samtidig med at de risici, der er forbundet hermed, afbødes, og der sikres rimelige arbejdsvilkår af høj kvalitet og passende social beskyttelse;

**OPFORDRER BESKÆFTIGELSESUDVALGET OG UDVALGET FOR SOCIAL
BESKYTTELSE TIL:**

43. at fortsætte med at overvåge mangel på arbejdskraft og færdigheder og dermed forbundne udfordringer i EU inden for rammerne af det europæiske semester, herunder ved at gennemføre tematiske drøftelser med inddragelse af arbejdsmarkedets parter, med henblik på at fremme udveksling af viden og god praksis mellem medlemsstaterne om spørgsmålet om afhjælpning af mangel på arbejdskraft og færdigheder
44. at lægge særlig vægt på de potentielle indvirkninger af arbejdsmarkedspolitikkerne og andre foranstaltninger på aktivering af arbejdsmarkedsreserven, når de udfører deres overvågningsopgaver
45. at analysere og give en nærmere redegørelse for indvirkningerne af digitaliserings- og automatiseringsteknologier, herunder kunstig intelligens og den grønne omstilling, på arbejdsmarkedet, især på beskæftigelse og arbejdsvilkår.
