

Bruxelles, 15. studenoga 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

NAPOMENA

Od:	Glavno tajništvo Vijeća
Za:	Odbor stalnih predstavnika / Vijeće
Predmet:	Nacrt zaključaka Vijeća o manjku radne snage i vještina u EU-u: mobilizacija neiskorištenog radnog potencijala u Europskoj uniji – odobrenje

1. Predsjedništvo je izradilo nacrt zaključaka Vijeća naslovljen „Manjak radne snage i vještina u EU-u: mobilizacija neiskorištenog radnog potencijala u Europskoj uniji”.
2. Radna skupina za socijalna pitanja razmatrala je te zaključke 8. srpnja, 17. rujna i 21. listopada 2024. Nakon neformalnog pisanog savjetovanja postignut je načelni dogovor o tekstu, kako je navedeno u Prilogu ovoj napomeni.
3. Odbor stalnih predstavnika poziva se da Nacrt zaključaka iz Priloga ovoj napomeni proslijedi Vijeću EPSCO kako bi ga ono odobrilo na sastanku 2. prosinca 2024.

**Manjak radne snage i vještina u EU-u:
mobilizacija neiskorištenog radnog potencijala u Europskoj uniji
Nacrt zaključaka Vijeća**

UVAŽAVAJUĆI DA:

1. Manjak radne snage i vještina ozbiljno koči održiv i uključiv rast, konkurentnost te zelenu i digitalnu tranziciju EU-a. Štoviše, iako mjera u kojoj utječe na različite sektore i države članice varira, taj manjak može ugroziti i opću otpornost EU-a, kao i njegova nastojanja da poboljša svoju otvorenu stratešku autonomiju i sigurnost¹. Važno je temeljito analizirati uzroke trajnih manjaka kako bi se pronašli najbolji načini za njihovo rješavanje.
2. Suočavanje s izazovima koji proizlaze iz manjka radne snage i vještina dovest će do povećanja EU-ova kapaciteta za inovacije i privlačnosti za ulaganja, poticanja njegove industrijske baze i jačanja njegove konkurentnosti. Ujedno će doprinijeti očuvanju EU-ovih sustavâ socijalne zaštite i opće socijalne kohezije².

¹ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija naslovljena „Manjak radne snage i vještina u EU-u: akcijski plan” (dokument 8153/24, str. 23.).

² Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija naslovljena „Manjak radne snage i vještina u EU-u: akcijski plan” (dokument 8153/24, str. 23.).

3. Na temelju konkretnih dokaza i analize iz godišnjeg pregleda zaposlenosti i socijalnih kretanja u Europi (ESDE) za 2023. naslovljenog „Rješavanje problema manjka radne snage i nedostatka vještina u EU-u”³, u Akcijskom planu Europske komisije o manjku radne snage i vještina u EU-u utvrđena su tri ključna pokretača manjka radne snage i vještina u cijeloj Europskoj uniji, a to su: 1) demografske promjene, zbog kojih se smanjuje ponuda radne snage i povećava potražnja za određenim uslugama, 2) znatno povećanje broja radnih mjesta koje se očekuje u okviru zelene i digitalne tranzicije, povećana potreba za sigurnošću i težnja za otvorenom strateškom autonomijom i većom otpornošću, što će utjecati na vještine potrebne na tržištu rada i 3) loši radni uvjeti u određenim zanimanjima i sektorima, koji otežavaju popunjavanje slobodnih radnih mjesta i/ili zadržavanje radnika⁴.
4. Kako bi se, povrh usredotočenosti na nezaposlene osobe, odgovorilo i na nezadovoljenu potražnju za radnom snagom i vještinama, relevantne mjere trebale bi biti usmjerene i na podzaposlene radnike, uključujući radnike koji su nesvojevoljno zaposleni na nepuno radno vrijeme, kao i na neaktivne radno sposobne osobe, a posebno na skupine koje su nedovoljno zastupljene na tržištu rada, među ostalim pružanjem prilika za usavršavanje i prekvalifikaciju u područjima utvrđenih potreba tržišta rada.
5. Aktualni i predviđeni demografski trendovi i strukturne promjene na tržištu rada ukazuju na to da je za održivo zadržavanje radnika i privlačenje većeg broja ljudi na tržište rada važno osigurati fleksibilne radne uvjete i inkluzivne mogućnosti zapošljavanja, kvalitetne radne uvjete te osposobljavanje i razvoj vještina.

³ *Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps* (Godišnji pregled zaposlenosti i socijalnih kretanja u Europi za 2023.: rješavanje problema manjka radne snage i nedostatka vještina u EU-u).

⁴ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija naslovljena „Manjak radne snage i vještina u EU-u: akcijski plan” (dokument 8153/24, str. 2.).

PRIMJEĆUJUĆI DA:

6. Postizanje stope zaposlenosti od 78 % do 2030. u EU-u jedan je od glavnih ciljeva⁵ utvrđenih u Akcijskom planu za provedbu europskog stupa socijalnih prava⁶. Iako je taj cilj ostvariv, potrebni su daljnji koraci na svim razinama kako bi se aktivirale nedovoljno zastupljene skupine i privuklo više ljudi na tržište rada.
7. Za upravljanje demografskim promjenama i njihovim učincima državama članicama dostupan je skup instrumenata politike iz paketa instrumenata o demografiji koji je Komisija donijela u listopadu 2023. U paketu instrumenata o demografiji utvrđen je sveobuhvatan pristup za odgovor na demografske promjene koji se temelji na četiri stupa: 1) bolje usklađivanje obiteljskih želja i plaćenog rada, ponajprije osiguravanjem pristupa kvalitetnoj skrbi za djecu i dobre ravnoteže između poslovnog i privatnog života, u cilju poticanja rodne ravnopravnosti, 2) podupiranje i osnaživanje mlađih generacija da napreduju, razvijaju vještine te imaju lakši pristup tržištu rada i cjenovno pristupačnom stanovanju, 3) osnaživanje starijih generacija i održavanje njihove dobrobiti reformama u kombinaciji s odgovarajućim politikama tržišta rada i radnih mjesta, 4) prema potrebi, pomoć pri nadoknađivanju manjka radne snage s pomoću upravljanja zakonitim migracijama, kao dopuna iskorištavanju talenta iz Unije⁷. U zaključcima Vijeća od 12. prosinca 2023. države članice pozdravile su taj pristup upravljanju demografskim promjenama i istaknule potrebu za daljnjim djelovanjem, i to poduzimanjem stalnih napora kako bi se u obzir uzeli demografske promjene i njihov utjecaj na konkurentnost, ljudski kapital i ravnopravnost⁸.

⁵ Druga su dva glavna cilja sljedeća: (i) da najmanje 60 % svih odraslih osoba svake godine sudjeluje u osposobljavanju i (ii) da se broj osoba izloženih riziku od siromaštva i socijalne isključenosti smanji za 15 milijuna do 2030.

⁶ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija naslovljena „Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava”, (dokument 6649/21, str. 6).

⁷ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija naslovljena „Demografske promjene u Europi: paket instrumenata za djelovanje (dokument 14191/23, str. 1.).

⁸ Zaključci Vijeća o upravljanju demografskim promjenama u Europi (dokument 16754/23, str. 2.).

8. Vijeće Europske unije, Europska komisija i europski socijalni partneri predani su poduzimanju mjera kako bi pokušali ukloniti glavne uzroke manjka radne snage i vještina, svaki u okviru svojih nadležnosti, no u bliskoj suradnji, kako je navedeno u Trostranoj deklaraciji iz Val Duchessea za uspješan europski socijalni dijalog od 31. siječnja 2024.⁹
9. Namjena je Akcijskog plana Europske komisije o manjku radne snage i vještina u EU-u od 20. ožujka 2024. usmjeravanje relevantnih kratkoročnih i srednjoročnih mjera operacionalizacijom konkretnih daljnjih koraka kako bi se EU, države članice i socijalni partneri suočili s izazovima koji proizlaze iz manjka radne snage i vještina¹⁰.

NAGLAŠAVAJUĆI DA:

10. Tržište rada koje dobro funkcionira i dobri radni uvjeti ključni su elementi održivog i uključivog rasta. Njima se osigurava ispunjavanje zahtjeva poduzeća za radnom snagom i zadovoljavanje potreba radnika, potiče zapošljavanje, povećava produktivnost, nude visokokvalitetne mogućnosti zapošljavanja te pomaže radnicima i tražiteljima zaposlenja da se prilagode promjenama uspostavom ispravnog omjera između sigurnosti i fleksibilnosti.
11. Ulaganje u vještine radnika ključno je tijekom cijelog njihova radnog vijeka kako bi se postigli bolji ishodi na tržištu rada u vidu količine i kvalitete radnih mjesta. To je prepoznato u nedavno objavljenom izvješću Marija Draghija, u kojem se ujedno ističe uloga vještina i osposobljavanja te se naglašava da EU mora preispitati svoj pristup vještinama kako bi povećao konkurentnost i produktivnost. U tom se izvješću navodi da je potrebna strategija usmjerena na budućnost i na nove nedostatke vještina, da sustavi obrazovanja i osposobljavanja moraju bolje odgovarati na promjenjive zahtjeve za vještinama i da bi posebnu pozornost trebalo posvetiti obrazovanju odraslih, što je ključno za kontinuirano obnavljanje vještina radnika.

⁹ Dokument 5687/24.

¹⁰ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija naslovljena „Manjak radne snage i vještina u EU-u: akcijski plan” (dokument 8153/24, str. 1.).

12. Tehnološke promjene, automatizacija, digitalizacija, umjetna inteligencija i zelena tranzicija već sada znatno utječu na svijet rada te će nastaviti to činiti i u narednim godinama, među ostalim na mogućnosti zapošljavanja i strukturu i sadržaj zanimanja, zahtjeve u pogledu vještina, kvalitetu rada te produktivnost.
13. Kad je riječ o čimbenicima koji uzrokuju manjak radne snage, individualne značajke, kao što su dob i najviša stečena razina obrazovanja, značajni su pokazatelji vjerojatnosti sudjelovanja osoba na tržištu rada. Te značajke, kao odrednice sudjelovanja na tržištu rada, ukazuju na slične obrasce u više zemalja¹¹.
14. Slobodno kretanje radnika temeljna je sloboda građana EU-a i predstavlja znatnu dodanu vrijednost za unutarnje tržište. Mobilnost radne snage unutar EU-a ima važnu ulogu u rješavanju problema manjka radne snage i vještina u određenim sektorima i područjima EU-a. Međutim, u izvješću Enrica Lette¹² također se navodi da znatan broj visokokvalificiranih radnika ili mladih napušta određene regije i zemlje u potrazi za poslom i obrazovanjem, što može dovesti do pojave koja se često naziva „odljev mozgova”. To, u kombinaciji s demografskim trendovima, može dovesti do naglog pada broja radno sposobnog stanovništva u određenim regijama, što u konačnici koči njihov gospodarski kapacitet.

¹¹ *Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps* (Godišnji pregled zaposlenosti i socijalnih kretanja u Europi za 2023.: rješavanje problema manjka radne snage i nedostatka vještina u EU-u), str. 67.

¹² Enrico Letta: *Much more than a market* (Više od tržišta), str. 93.

15. Povećanje sudjelovanja na tržištu rada od presudne je važnosti za rješavanje problema manjka radne snage i vještina. Unatoč kontinuiranom poboljšanju stope zaposlenosti u EU-u, znatan neiskorišten potencijal i dalje je izvan tržišta rada¹³. Daljnje povećanje sudjelovanja na tržištu rada moglo bi se postići i aktivacijom neaktivnog radno sposobnog stanovništva, a posebno skupina koje su trenutačno nedovoljno zastupljene na tržištu rada (među kojima su žene, niskokvalificirani radnici, stariji radnici, mladi, osobe migrantskog ili manjinskog rasnog ili etničkog podrijetla i osobe s invaliditetom¹⁴), što iziskuje mjere za uklanjanje individualnih i strukturnih prepreka sudjelovanju na tržištu rada.
16. Kako bi se odgovorilo na izazove manjka radne snage, posebnu pozornost treba posvetiti poboljšanju integracije mladih na tržište rada, među ostalim pružanjem ciljanih usluga savjetovanja i potpore radi podupiranja prijelaza iz obrazovanja i osposobljavanja u zapošljavanje, kao i mogućnosti za kvalitetno naukovanje i učenje temeljeno na radu, uz istodobno osiguravanje primjerenih radnih uvjeta. Međugeneracijska solidarnost, to jest upotreba potencijala, kada je dostupan, za prijenos vještina i znanja između starijih i mlađih radnika, također je važna kako bi se olakšalo sudjelovanje na tržištu rada.
17. Za žene se bilježe niže stope zaposlenosti i znatno veći udio zaposlenja u nepunom radnom vremenu nego za muškarce, uglavnom zbog nejednake raspodjele neplaćenog pružanja skrbi i rada u kućanstvu između muškaraca i žena. Povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada i borba protiv rodni stereotipa ključni su za rješavanje problema manjka radne snage te doprinose rodnoj ravnopravnosti.
18. Kad je riječ o osobama migrantskog ili manjinskog rasnog ili etničkog podrijetla, neusklađenost ponuđenih i traženih vještina, jezične poteškoće, diskriminacija te slab ili nikakav pristup uslugama potpore mogu dovesti do izazova u pogledu njihove integracije na tržište rada. Rješavanjem tih izazova može se poboljšati njihova integracija na tržište rada i pomoći u rješavanju problema manjka radne snage u različitim sektorima.

¹³ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija naslovljena „Manjak radne snage i vještina u EU-u: akcijski plan” (dokument 8153/24, str. 3.).

¹⁴ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija naslovljena „Manjak radne snage i vještina u EU-u: akcijski plan” (dokument 8153/24, str. 3.).

19. Osobe s invaliditetom često se suočavaju s nedostatkom razumnih prilagodbi na radnom mjestu¹⁵, inkluzivnih postupaka zapošljavanja te pristupačnog obrazovanja i osposobljavanja. Otklanjanje tih izazova moglo bi dovesti do [...] boljeg sudjelovanja te skupine osoba na tržištu rada i time pomoći u mobilizaciji tog neiskorištenog radnog potencijala u Europskoj uniji.
20. Uzimajući u obzir potrebe starijih generacija, trebalo bi osmisliti i ciljane mjere za potporu starijim radnicima kako bi dulje ostali zaposleni ili kako bi se ponovno uključili na tržište rada. Takve ciljane mjere mogle bi uključivati promicanje zdravlja, ulaganje u zdravstvenu skrb te mogućnosti usavršavanja i prekvalifikacije, zajedno s poticajima u mirovinskim sustavima za dulji radni vijek i fleksibilnijim radnim vremenom i kvalitetnim radnim uvjetima; nadalje, trebalo bi se boriti i protiv dobne diskriminacije.
21. Kako bi se povećale stope zaposlenosti i spriječilo da manjak radne snage postane trajan, važno je i održavati i podupirati zapošljivost, prilagodljivost i aktivnost radnika, kao i podupirati sposobnost poduzeća da uče i da se prilagođavaju s obzirom na već prisutne i buduće tehnološke promjene.
22. Potrebno je istaknuti važnost razvoja osposobljavanja i vještina radnika. Ključno je da obrazovanje i osposobljavanje koje odražava potrebe tržišta rada bude dostupno svima te da strukture i pružatelji obrazovanja i osposobljavanja mogu brzo i na odgovarajući način odgovoriti na najnovija kretanja.
23. Poduzeća i socijalni partneri imaju važnu ulogu u utvrđivanju znanja, vještina i kompetencija potrebnih za zapošljavanje, posebno u kontekstu zelene i digitalne tranzicije, za što je potrebno razviti i podupirati komunikaciju i aktivnu suradnju između ustanova za obrazovanje i osposobljavanje i poslodavaca, kao i u rješavanju problema loših radnih uvjeta u određenim sektorima i zanimanjima.

¹⁵ Konvencija Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom, članak 27. točka (i).

24. Pravedni i pristojni radni uvjeti, koji posebno uključuju primjerene plaće, jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, fleksibilne radne uvjete i promicanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, dobro radno okruženje, osiguravanje razumne prilagodbe na radnom mjestu, zdravlje i sigurnost na radu te kvalitetu zaposlenja, kao i pristup odgovarajućoj socijalnoj zaštiti, imaju važnu ulogu u očuvanju mentalne i fizičke dobrobiti radnika i produljenju njihova aktivnog radnog vijeka. To su ujedno ključni čimbenici za povećanje produktivnosti i konkurentnosti.
25. Kako bi se osiguralo uključivanje skupina u nepovoljnom položaju u zapošljavanje na stabilnoj osnovi, potrebno je poboljšati politike za pomoć pri traženju posla i prekvalifikaciju, služeći se prema potrebi digitalnim rješenjima. Nacionalni inspektorati rada, uz moguću potporu Europskog nadzornog tijela za rad kad je riječ o prekograničnim situacijama, imaju važnu ulogu u suzbijanju svih oblika nezakonitog rada i neravnopravnog postupanja, koji bi utjecali na skupine u nepovoljnom položaju, te u promicanju pristojnih radnih uvjeta.
26. Ključan horizontalni prioritet u ostvarivanju svih tih ciljeva jest ojačati kapacitet službi za zapošljavanje kako bi djelovale u službi gospodarstva te pružale pravodobnu i prilagođenu potporu zapošljavanju i druge usluge za aktiviranje neiskorištenog potencijala radne snage s ciljem olakšavanja ulaska na tržište rada i prelazaka s jednog radnog mjesta na drugo, kao i poboljšati usklađivanje vještina na tržištu rada EU-a, uz potpuno iskorištavanje analitičkog rada relevantnih agencija EU-a i mreže EURES. To podrazumijeva i da je potrebno ojačati opseg i djelotvornost aktivnih politika tržišta rada tako da se poboljša njihova usmjerenost, povećaju njihov doseg i pokrivenost te tako da ih se bolje poveže sa socijalnim službama i službama za mlade, osposobljavanjem, pružateljima obrazovanja, osobama koje rade s mladima i poslodavcima. Kombiniranje službi za zapošljavanje i socijalnih službi u okviru pristupa aktivnog uključivanja ključno je za potporu osobama koje su nedovoljno zastupljene na tržištu rada.
27. Socijalni dijalog, uključujući kolektivno pregovaranje, na svim je razinama ključan instrument za rješavanje izazova koji proizlaze iz manjka radne snage i vještina.

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE POZIVA DRŽAVE ČLANICE DA, u skladu sa svojim nadležnostima i vodeći računa o nacionalnim okolnostima te poštujući ulogu i autonomiju socijalnih partnera:

28. nastave razvijati inkluzivne i sveobuhvatne politike u području zapošljavanja, vještina i socijalnih pitanja usmjerene na olakšavanje ulaska na tržište rada, prelaska s jednog radnog mjesta na drugo i zadržavanja radnih mjesta te na pomaganje radnicima, tražiteljima zaposlenja i poslodavcima da se, posebno s pomoću pojačanih mogućnosti za usavršavanje i prekvalifikaciju te cjeloživotno učenje, prilagode promjenjivim potrebama tržišta rada kao što su manjak radne snage i vještina u kontekstu demografskih promjena te zelene i digitalne tranzicije,
29. provedu mjere za poticanje pristupa mladih tržištu rada i njihove integracije na tržištu rada, među ostalim posvećivanjem posebne pozornosti aktivaciji, usavršavanju i prekvalifikaciji mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih (NEET-ovi), kao i daljnjim poboljšanjem provedbe pojačane Garancije za mlade u tom pogledu,
30. nastoje dodatno istražiti i odgovoriti na specifične potrebe starijih radnika kako bi se smanjile prepreke zapošljavanju s kojima se oni suočavaju i kako bi im se omogućilo da dulje ostanu na tržištu rada, i pritom budu dobrog zdravlja, ili da se vrate na posao,
31. potiču iskorištavanje potencijala žena na tržištu rada otklanjanjem rodno uvjetovanih razlika u zapošljavanju i plaćama, suzbijanjem rodni stereotipa i poticanjem ravnoteže između obiteljskih želja i plaćenog rada, kao i ravnopravne raspodjele obveza pružanja skrbi i rada u kućanstvu između žena i muškaraca, te podupiranjem neformalnih pružatelja skrbi, i to posebno osiguravanjem pristupa visokokvalitetnom i cjenovno pristupačnom ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju, uslugama izvanbolničke skrbi i uslugama dugotrajne skrbi za starije osobe, u cilju poticanja rodne ravnopravnosti i ravnoteže između poslovnog i privatnog života,
32. usredotoče se na podupiranje boljih ishoda na tržištu rada za osobe s invaliditetom,
33. u potpunosti iskoriste relevantne instrumente financiranja EU-a, posebno Europski socijalni fond plus (ESF+), kako bi se poduprle i financirale mjere usmjerene na povećanje sudjelovanja na tržištu rada,

34. nastave razvijati instrumente za praćenje i predviđanje vještina kako bi predvidjeli buduće potrebe za vještinama na tržištu rada,
35. ojačaju ulogu strategija i usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u podupiranju pojedinaca i poslodavaca da donose odluke o karijeri na temelju visokokvalitetnih informacija o karijeri i predviđanja u pogledu vještina,
36. dodatno ojačaju službe za zapošljavanje kako bi mogle mapirati, doseći i aktivirati pričuvu radne snage svih dobnih skupina u EU-u, među ostalim podupiranjem učenja na radnom mjestu,
37. ulože napore u poboljšanje zdravlja i sigurnosti na radu, posebno radom na pitanjima mentalnog zdravlja, psihosocijalnih rizika povezanih s radom i dobrobiti na radnom mjestu,
38. promiču pravedne i pristojne radne uvjete i zapošljavanje na stabilnoj osnovi,
39. nastave jačati socijalni dijalog i omogućće djelotvorno kolektivno pregovaranje, uz poštovanje uloge i autonomije socijalnih partnera, radi poboljšanja radnih uvjeta i suočavanja s izazovima koji proizlaze iz manjka radne snage i vještina;

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE POZIVA DRŽAVE ČLANICE I EUROPSKU KOMISIJU DA, u skladu sa svojim nadležnostima i vodeći računa o nacionalnim okolnostima te poštujući ulogu i autonomiju socijalnih partnera:

40. promiču usklađenost politika na razini EU-a i nacionalnoj razini kako bi se na dosljedan i održiv način odgovorilo na izazove manjka radne snage i vještina,
41. poboljšaju proces predviđanja potreba za radnom snagom i vještinama te prikupljanje i analizu podataka u bliskoj suradnji s relevantnim agencijama EU-a kako bi se proširio opseg usporedivih informacija o manjku radne snage i vještina na razini EU-a te na nacionalnoj i regionalnoj razini. Ti bi podaci, ako je to primjereno, trebali biti javni,
42. dodatno istraže potencijal novih tehnologija i novih oblika rada u stvaranju prilika za sudjelovanje na tržištu rada i uključivanje na tržište rada, uz istodobno ublažavanje uključenih rizika te osiguravanje pravednih i kvalitetnih radnih uvjeta i primjerene socijalne zaštite;

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE POZIVA ODBOR ZA ZAPOSŁJAVANJE I ODBOR ZA SOCIJALNU ZAŠTITU DA:

43. nastave pratiti manjak radne snage i vještina te povezane izazove u EU-u u kontekstu europskog semestra, među ostalim provedbom tematskih rasprava, uz sudjelovanje socijalnih partnera, kako bi se promicala razmjena znanja i dobre prakse među državama članicama u pogledu rješavanja problema manjka radne snage i vještina,
44. pri obavljanju svojih zadaća praćenja poseban naglasak stave na učinke koje bi politike tržišta rada i druge mjere mogle imati na aktivaciju pričuve radne snage,
45. analiziraju i dodatno razrade učinke tehnologija digitalizacije i automatizacije, uključujući umjetnu inteligenciju i zelenu tranziciju, na tržište rada, a posebno na zapošljavanje i radne uvjete.
