



Brüsszel, 2024. november 15.
(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

FELJEGYZÉS

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	az Állandó Képviselők Bizottsága/a Tanács
Tárgy:	Tervezet – A Tanács következtetései – Munkaerő- és készséghiány az EU-ban: a kiaknázatlan munkaerő-potenciál mozgósítása az Európai Unióban – Jóváhagyás

1. Az elnökség tanácsi következtetéstervezetet készített „Munkaerő- és készséghiány az EU-ban: a kiaknázatlan munkaerő-potenciál mozgósítása az Európai Unióban” címmel.
2. A következtetéseket a szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport a 2024. július 8-i, szeptember 17-i, valamint október 21-i ülésén megvizsgálta. Nem hivatalos írásbeli konzultációt követően elvi megállapodás született az e feljegyzés mellékletében foglalt szövegről.
3. Felkérjük az Állandó Képviselők Bizottságát, hogy az EPSCO Tanács 2024. december 2-i ülésén történő jóváhagyás céljából továbbítsa az e feljegyzés mellékletében foglalt következtetéstervezetet az EPSCO Tanácsnak.

**Munkaerő- és készséghiány az EU-ban:
a kiaknázatlan munkaerő-potenciál mozgósítása az Európai Unióban
Tervezet – A Tanács következtetései**

TUDATÁBAN ANNAK, HOGY:

1. a munkaerő- és készséghiány komoly szűk keresztmetszeteket jelent az EU fenntartható és inkluzív növekedése, versenyképessége, valamint a zöld és a digitális átállás szempontjából. Ráadásul, bár eltérő mértékben érinti az egyes ágazatokat és a tagállamokat, akadályozhatja az EU általános rezilienciáját, valamint nyitott stratégiai autonómiájának és biztonságának javítására irányuló törekvését is.¹ Fontos alaposan elemezni a tartósan fennálló hiányok mozgatórugóit annak érdekében, hogy megtaláljuk kezelésük legjobb módjait;
2. a munkaerő- és készséghiány jelentette kihívások kezelése növelni fogja az EU innovációs kapacitását és beruházási vonzerejét, támogatni fogja ipari bázisát és növelni fogja versenyképességét. Emellett hozzá fog járulni az EU szociális védelmi rendszereinek és általános társadalmi kohéziójának megőrzéséhez.²

¹ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Munkaerő- és szakemberhiány az EU-ban: cselekvési terv (8153/24, 23. o.).

² A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Munkaerő- és szakemberhiány az EU-ban: cselekvési terv (8153/24, 23. o.).

3. az európai foglalkoztatási és szociális fejleményekről szóló 2023. évi, „A munkaerő- és szakemberhiány kezelése az EU-ban” című éves jelentésben³ foglalt érdemi bizonyítékok és elemzés alapján az Európai Bizottság uniós munkaerő- és szakemberhiányra vonatkozó cselekvési terve az Európai Unióban tapasztalható munkaerő- és szakemberhiány három fő mozgatórugóját azonosította: 1. a demográfiai változás, amely csökkenti a munkaerő-kínálatot és növeli az egyes szolgáltatások iránti keresletet; 2. zöld és digitális átállástól várt jelentős munkahelyteremtés, a biztonság iránti megnövekedett igény, valamint a nyitott stratégiai autonómiára és a fokozott rezilienciára való törekvés, ami következményekkel jár a munkaerőpiacon szükséges készségek tekintetében; és 3. rossz munkafeltételek bizonyos foglalkozásokban és ágazatokban, ami megnehezíti az üres álláshelyek betöltését és/vagy a munkavállalók megtartását;⁴
4. a munkanélküliek megcélzásán túl a munkaerő és a készségek iránti kielégítetlen kereslet kezelése érdekében a vonatkozó intézkedéseknek az alulfoglalkoztatott munkavállalókra – köztük a nem önként részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra –, valamint a munkaképes korú inaktív személyekre is ki kell terjedniük és támogatniuk kell őket, ideértve különösen a munkaerőpiacon alulreprezentált csoportokat, többek között tovább- és átképzési lehetőségek biztosításával a feltárt munkaerőpiaci igények által érintett területeken;
5. a jelenlegi és az előre jelzett demográfiai tendenciák, továbbá a munkaerőpiac strukturális változásai rávilágítanak a rugalmas munkarendek és az inkluzív foglalkoztatási lehetőségek, a minőségi munkafeltételek, valamint a képzés és a készségfejlesztés fontosságára a munkavállalók megtartása és annak érdekében, hogy több embert lehessen fenntartható módon bevonítani a munkaerőpiacra,

³ *Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps* (Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában, 2023: A munkaerő- és szakemberhiány kezelése).

⁴ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Munkaerő- és szakemberhiány az EU-ban: cselekvési terv (8153/24, 2. o.).

MEGÁLLAPÍTVA, HOGY:

6. a 78 %-os uniós foglalkoztatási ráta 2030-ig történő elérése a szociális jogok európai pillérének megvalósítását szolgáló cselekvési tervben⁵ meghatározott kiemelt célok⁶ egyike. Bár ez a cél elérhető közelségbe került, minden szinten további lépésekre van szükség ahhoz, hogy az alulreprezentált csoportokat aktivizáljuk, és több embert vonzzunk a munkaerőpiacra;
7. a Bizottság által 2023 októberében elfogadott demográfiai eszköztárban szereplő szakpolitikai eszközök a tagállamok rendelkezésére állnak a demográfiai változások és hatásaik kezeléséhez. A demográfiai eszköztár a demográfiai változások kezelésére olyan átfogó megközelítést határoz meg, amely négy pillérre épül: 1. a családi törekvések és a fizetett munka jobb összeegyeztetése – különösen a minőségi gyermekgondozási szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint a munka és a magánélet megfelelő egyensúlyának biztosítása révén – a nemek közötti egyenlőség előmozdítása érdekében; 2. a fiatalabb generációk támogatása és képessé tétele a boldogulásra, a képességeik fejlesztésére, a munkaerőpiachoz és a megfizethető lakhatáshoz való hozzáférésük megkönnyítése; 3. az idősebb generációk szerepének megerősítése és jólétük fenntartása a megfelelő munkaerőpiaci és munkahelyi politikákkal ötvözött reformok révén; 4. szükség esetén a munkaerőhiány pótlásának elősegítése irányított legális migrációval, teljes mértékben kiegészítve az Unión belüli tehetségek kiaknázását⁷. A Tanács 2023. december 12-i következtetéseiben a tagállamok üdvözölték a demográfiai változások kezelésének ezt a megközelítését, és hangsúlyozták, hogy folyamatos erőfeszítésekre van szükség a demográfiai változások, valamint az általuk a versenyképességre, a humán tőkére és az egyenlőségre gyakorolt hatások leképezésére.⁸

⁵ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására (6649/21, 6. o.).

⁶ A másik két kiemelt cél a következő: i. évente az összes felnőtt legalább 60 %-a vegyen részt képzésben; és ii. 2030-ig 15 millióval csökkenjen a szegénység és a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek száma.

⁷ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Demográfiai változások Európában: a cselekvés eszköztára (14191/23, 1. o.).

⁸ A Tanács következtetései az európai demográfiai változások kezeléséről (16754/23, 2. o.).

8. az Európai Unió Tanácsa, az Európai Bizottság és az európai szociális partnerek elkötelezettek amellett, hogy – hatáskörükön belül, de szoros együttműködésben – intézkedéseket hozzanak a munkaerő- és készséghiány kiváltó okainak kezelésére, amint azt a dinamikus európai szociális párbeszédéről szóló, 2024. január 31-i Val Duchesse-i háromoldalú nyilatkozat⁹ is kimondja.
9. az Európai Bizottság 2024. március 20-i, az EU-n belüli munkaerő- és szakemberhiányra vonatkozó cselekvési tervének célja, hogy rövid és középtávon irányt szabjon a releváns intézkedéseknek azáltal, hogy meghatározza az EU, a tagállamok és a szociális partnerek által a munkaerő- és szakemberhiány okozta kihívások kezelése érdekében meghozandó konkrét további lépéseket¹⁰,

HANGSÚLYOZVA, HOGY:

10. a jól működő munkaerőpiac és a jó munkafeltételek a fenntartható és inkluzív növekedés alapvető elemei. Biztosítják a vállalkozások munkaerőigényének és a munkavállalók szükségleteinek kielégítését, valamint ösztönzik a foglalkoztatást, növelik a termelékenységet, színvonalas munkalehetőségeket kínálnak, továbbá a biztonság és a rugalmasság között egyensúlyt teremtve segítik a munkavállalókat és az álláskeresőket a változásokhoz való alkalmazkodásban.
11. a munkavállalók készségeibe való beruházás a teljes életciklus során elengedhetetlen fontosságú ahhoz, hogy jobb munkaerőpiaci eredmények szülessenek mind a munkahelyek mennyisége, mind azok minősége tekintetében. Ezt a közelmúltban közzétett Draghi-jelentés is elismeri, amely a készségek és a képzés szerepét is kiemeli, hangsúlyozva, hogy a versenyképesség és a termelékenység növeléséhez az EU-nak újra kell értékelnie a készségekkel kapcsolatos megközelítését. A jelentés megállapítja a következőket: olyan jövőorientált stratégiára van szükség, amely a felmerülő készséghiányokra összpontosít; az oktatási és képzési rendszereknek jobban kell reagálniuk a változó készségigényekre; valamint különös figyelmet kell fordítani a felnőttoktatásra, amely elengedhetetlen a munkavállalók készségeinek folyamatos megújításához.

⁹ 5687/24.

¹⁰ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Munkaerő- és szakemberhiány az EU-ban: cselekvési terv (8153/24, 1. o.).

12. a technológiai változások, az automatizálás, a digitalizáció, a mesterséges intelligencia és a zöld átállás már most is jelentős hatást gyakorol a munka világára, beleértve a foglalkoztatási lehetőségeket, valamint a foglalkozások szerkezetét és tartalmát, a készségigényeket, a munka minőségét és a termelékenységet, és ez az elkövetkező években is így lesz.
13. a munkaerőhiány mögött meghúzódó tényezők között az egyéni jellemzők – például az életkor és a legmagasabb iskolai végzettség – jelentős mértékben előre jelzik az emberek munkaerőpiaci részvételének valószínűségét. Ezek a jellemzők mint a munkaerőpiaci részvétel meghatározó tényezői, hasonló mintázatokat mutatnak az egyes országokban.¹¹
14. A munkavállalók szabad mozgása az uniós polgárok egyik alapvető szabadsága, és jelentős hozzáadott értéket képvisel a belső piac szempontjából. Az EU-n belüli munkavállalói mobilitás bizonyos ágazatokban és az EU egyes területein jelentős szerepet játszik a munkaerő- és készséghiány kezelésében. Mindazonáltal a Letta-jelentés¹² azt is megállapítja, hogy a magasan képzett munkavállalók vagy fiatalok jelentős része elhagy bizonyos régiókat és országokat, hogy máshol keressen munkalehetőségeket és vegyen részt oktatásban, ami a gyakran „agyelszívásnak” nevezett jelenséghez vezethet. A demográfiai tendenciákkal együtt ez egyes régiókban a munkaképes korú népesség erőteljes csökkenését eredményezheti, ami végeredményben rontja e régiók gazdasági kapacitását.

¹¹ *Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps* (Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában, 2023: A munkaerő- és szakemberhiány kezelése, 67. o).

¹² Enrico Letta: *Much more than a market* (Jóval több mint piac, 93. o.).

15. a munkaerőpiaci részvétel növelése elengedhetetlen a munkaerő- és készséghiány kezeléséhez. Az uniós foglalkoztatási ráta folyamatos javulása ellenére továbbra is jelentős kiaknázatlan potenciál szorult a munkaerőpiacon kívülre¹³. A munkaerőpiaci részvétel további javulása az inaktív munkaképes korú népesség – és különösen a munkaerőpiacon jelenleg alulreprezentált csoportok (ideértve többek között a nőket, az alacsony képzettségű munkavállalókat, az idősebb munkavállalókat, a fiatalokat, a migráns háttérű, illetve faji vagy etnikai kisebbséghez tartozó személyeket, valamint a fogyatékkal élő személyeket¹⁴) – aktivizálásával is elérhető, amihez a munkaerőpiaci részvétel egyéni és strukturális akadályainak felszámolására irányuló intézkedésekre van szükség.
16. a munkaerőhiány jelentette kihívások kezelése érdekében különös figyelmet kell fordítani a fiatalok munkaerőpiaci integrációjának – többek között célzott tanácsadási és támogatási szolgáltatások révén történő – javítására, és támogatni kell az oktatásból és képzésből a foglalkoztatásba való átmenetet, valamint a minőségi tanulószerveződéses gyakorlati képzés és munkaalapú tanulás lehetőségeit, megfelelő munkafeltételek biztosítása mellett. A generációk közötti szolidaritás, *például* adott esetben a készségeknek és a tudásnak az idősebb és fiatalabb munkavállalók közötti átadásában rejlő lehetőségek kihasználása, szintén fontos a munkaerőpiaci részvétel megkönnyítése szempontjából.
17. a nők foglalkoztatási rátája alacsonyabb, és jelentősen magasabb körökben a részmunkaidős foglalkoztatás aránya, mint a férfiak körében, főként a nem fizetett ápolási-gondozási munka és a háztartási munka nők és férfiak közötti egyenlőtlen megosztása miatt. A nők munkaerőpiaci részvételének növelése és a nemi sztereotípiák leküzdése elengedhetetlen a munkaerőhiány kezeléséhez, és hozzájárul a nemek közötti egyenlőséghez.
18. a migráns háttérű, illetve faji vagy etnikai kisebbséghez tartozó személyek esetében a készségkereslet és -kínálat közötti eltérés, a nyelvi nehézségek, a hátrányos megkülönböztetés, valamint a támogató szolgáltatásokhoz való korlátozott hozzáférés vagy az ilyen hozzáférés hiánya kihívásokat jelenthet a munkaerőpiaci integrációjuk tekintetében. E kihívások kezelése javíthatja munkaerőpiaci integrációjukat, és segíthet a különböző ágazatokban tapasztalható munkaerőhiány kezelésében.

¹³ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Munkaerő- és szakemberhiány az EU-ban: cselekvési terv (8153/24, 3. o.).

¹⁴ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Munkaerő- és szakemberhiány az EU-ban: cselekvési terv (8153/24, 3. o.).

19. a fogyatékossgal élő személyek gyakran szembesülnek a munkahelyen megvalósuló észszerű alkalmazkodás¹⁵, az inkluzív munkaerő-felvételi eljárások, valamint az akadálymentes oktatás és képzés hiányával. E kihívások kezelése e csoport jobb munkaerőpiaci részvételét eredményezheti, és ezáltal hozzájárulhat az Európai Unió ezen kiaknázatlan munkaerő-potenciáljának mozgósításához.
20. az idősebb generációk igényeinek figyelembevételével célzott intézkedéseket kell kidolgozni az idősebb munkavállalók hosszabb ideig való foglalkoztatásának vagy a munkaerőpiacra való visszatérésének a támogatása érdekében. Ilyen célzott intézkedések lehetnek az egészségfejlesztés, az egészségügyi ellátásba való beruházás, a továbbképzési és átképzési lehetőségek, valamint a munkával töltött életszakasz meghosszabbítására irányuló ösztönzők a nyugdíjrendszerekben, a rugalmasabb munkaidő-beosztás és a minőségi munkafeltételek; emellett az életkoron alapuló megkülönböztetés ellen is fel kell lépni.
21. a foglalkoztatási ráták növelése és annak megelőzése érdekében, hogy a munkaerőhiány állandósuljon, fontos a munkavállalók foglalkoztathatóságának, alkalmazkodóképességének és aktivitásának fenntartása és támogatása, valamint a vállalkozások tanulási és alkalmazkodási képességének támogatása, tekintettel a már folyamatban lévő és az előttünk álló technológiai változásokra.
22. hangsúlyozni kell a munkavállalók képzése és készségei fejlesztésének fontosságát. Alapvető fontosságú, hogy a munkaerőpiaci igényeket tükröző oktatás és képzés mindenki számára elérhető legyen, valamint hogy az oktatási és képzési struktúrák és szolgáltatók képesek legyenek gyorsan és megfelelően reagálni a fejleményekre.
23. a vállalkozásoknak és a szociális partnereknek fontos szerepük van a foglalkoztatáshoz szükséges ismeretek, készségek és kompetenciák meghatározásában, különösen a zöld és a digitális átállással összefüggésben, amelyek megkövetelik az oktatási és képzési intézmények és a munkáltatók közötti kommunikáció és aktív együttműködés fejlesztését és támogatását, valamint a bizonyos ágazatokban és foglalkozásokban tapasztalható rossz munkafeltételek kezelését.

¹⁵ A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény 27i. cikke.

24. a méltányos és tisztességes munkafeltételek – köztük különösen a megfelelő bérek, az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás, a rugalmas munkarendek és a munka és a magánélet egyensúlyának előmozdítása, a jó munkakörnyezet, az észszerű alkalmazkodás biztosítása a munkahelyen, a munkahelyi egészség és biztonság, a foglalkoztatás minősége, továbbá a megfelelő szociális védelemhez való hozzáférés – fontos szerepet játszanak a munkavállalók mentális és fizikai jóllétének megőrzésében, valamint aktív, munkával töltött éveik meghosszabbításában, miközben alapvető szerepet játszanak a termelékenység és a versenyképesség fokozásában is.
25. a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásba való tartós bevonásának biztosítása érdekében – adott esetben digitális megoldások alkalmazásával – javítani kell a munkakeresési támogatást és az átképzési politikákat. A tagállami munkaügyi felügyeleteknek – határokon átnyúló helyzetekben az Európai Munkaügyi Hatóság potenciális támogatásával – fontos szerepük van az illegális munkavégzés és az egyenlőtlen bánásmód minden olyan formája elleni küzdelemben, amely a hátrányos helyzetű csoportokat érinti, valamint a tisztességes munkafeltételek előmozdításában.
26. mindezen célkitűzések megvalósítása során kulcsfontosságú horizontális prioritás a foglalkoztatási szolgálatok azon képességének megerősítése, hogy kiszolgálják a gazdaságot, valamint időben és személyre szabottan nyújtsanak foglalkoztatási támogatást és egyéb szolgáltatásokat a kiaknázatlan munkaerő-potenciál aktivizálása érdekében, a munkaerőpiacra való belépés és a munkaerőpiacon belüli átmenet megkönnyítése céljából, továbbá, hogy az érintett uniós ügynökségek által végzett elemzési munka és az EURES-hálózat teljes körű kihasználásával javítsák az EU munkaerőpiacán a készségkínálat és -kereslet összehangolását. Ez azt is jelenti, hogy meg kell erősíteni az aktív munkaerőpiaci politikák hatályát és hatékonyságát azáltal, hogy javítják célirányosságukat, növelik elérésüket és a jogosultak körét, valamint jobban összekapcsolják azokat a szociális és ifjúsági szolgáltatásokkal, a képzésekkel, az oktatási szolgáltatókkal, a munkavállalókkal és a munkáltatókkal. A foglalkoztatási és szociális szolgáltatások aktív befogadási megközelítés keretében történő ötvözése elengedhetetlen a munkaerőpiacon alulreprezentált személyek támogatásához.
27. a szociális párbeszéd, beleértve a kollektív tárgyalásokat is, minden szinten kulcsfontosságú eszköz a munkaerő- és készséghiány okozta kihívások kezeléséhez,

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT, hogy hatáskörükkel összhangban, a nemzeti körülményeket figyelembe véve, valamint a szociális partnerek szerepét és önállóságát tiszteletben tartva:

28. folytassák az inkluzív és átfogó foglalkoztatás-, készségfejlesztési és szociálpolitikák kidolgozását, amelyek célja, hogy megkönnyítsék a munkaerőpiacra való belépést és az azon belüli átmenetet és a munkahelyek megtartását, valamint segítsék a munkavállalókat, az álláskeresőket és a munkáltatókat abban, hogy – különösen megerősített továbbképzési és átképzési, továbbá egész életen át tartó tanulási lehetőségek révén – alkalmazkodjanak a munkaerőpiac változó igényeihez, például a demográfiai változások, valamint a zöld és a digitális átállás fényében tapasztalható munkaerő- és készséghiányhoz.
29. hajtsanak végre olyan intézkedéseket, amelyek előmozdítják a fiatalok munkaerőpiachoz való hozzáférését és munkaerőpiaci integrációját, többek között azáltal, hogy különös figyelmet fordítanak a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalok (NEET-fiatalok) aktivizálására, továbbképzésére és átképzésére, valamint hogy e tekintetben tovább fokozzák a megerősített ifjúsági garancia végrehajtását.
30. törekedjenek az idősebb munkavállalók sajátos igényeinek alaposabb feltárására és kezelésére annak érdekében, hogy csökkentsék a foglalkoztatásuk előtt álló akadályokat, és lehetővé tegyék számukra, hogy hosszabb ideig és jó egészségben a munkaerőpiacon maradjanak vagy ismét munkába álljanak.
31. törekedjenek a nők munkaerőpiaci potenciáljának kiaknázására azáltal, hogy felszámolják a nemek közötti foglalkoztatási és bérkülönbségeket, küzdenek a nemi sztereotípiák ellen és előmozdítják a családi törekvések és a fizetett munka összeegyeztetését, valamint az ápolási-gondozási feladatok és a háztartási munka nők és férfiak közötti egyenlő megosztását, továbbá támogatják az informális gondozókat – különösen a színvonalas és megfizethető kisgyermekkorai neveléshez és gondozáshoz, az idősek számára a járóbeteg-ellátási szolgáltatásokhoz és a tartós ápolási-gondozási szolgáltatásokhoz való hozzáférés, továbbá a munka és a magánélet közötti megfelelő egyensúly biztosításával – a nemek közötti egyenlőség, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly előmozdítása érdekében.
32. összpontosítsanak jobb munkaerőpiaci eredmények elérésének támogatására a fogyatékkal élő személyek esetében.
33. teljes mértékben használják ki a vonatkozó uniós finanszírozási eszközöket, különösen az Európai Szociális Alap Pluszt (ESZA+) a munkaerőpiaci részvétel növelését célzó intézkedések támogatására és finanszírozására.

34. fejlesszék tovább a készségek nyomon követésére és előrejelzésére szolgáló eszközöket a munkaerőpiac jövőbeli készségigényeinek előrejelzése érdekében.
35. erősítsék meg az egész életen át tartó pályaorientációval kapcsolatos stratégiák és szolgáltatások szerepét annak érdekében, hogy az egyének és a munkáltatók magas színvonalú karrier-tanácsadás és készségigény-előrejelzések alapján hozhassák meg a karrierrel kapcsolatos döntéseiket.
36. erősítsék tovább a foglalkoztatási szolgálatokat annak érdekében, hogy képesek legyenek az EU-ban az egyes korosztályokban rendelkezésre álló munkaerő-tartalék feltérképezésére, elérésére és aktivizálására, többek között a munkahelyi tanulás támogatásával.
37. tegyenek erőfeszítéseket a munkahelyi egészség és biztonság javítására, különösen a mentális egészség, a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok és a munkahelyi jóllét javítása révén.
38. mozdítsák elő a méltányos és tisztességes munkafeltételeket, valamint a tartós foglalkoztatást.
39. erősítsék tovább a szociális párbeszédet és tegyék lehetővé a hatékony kollektív tárgyalásokat – a szociális partnerek szerepének és autonómiájának tiszteletben tartása mellett – a munkafeltételek javítása, valamint a munkaerő- és készséghiány okozta kihívások kezelése érdekében;

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT ÉS AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, hogy hatáskörükkel összhangban, a nemzeti körülményeket figyelembe véve, valamint a szociális partnerek szerepét és autonómiáját tiszteletben tartva:

40. mozdítsák elő a szakpolitikai koherenciát uniós és nemzeti szinten annak érdekében, hogy koherens és fenntartható módon lehessen kezelni a munkaerő- és készséghiány jelentette kihívásokat.
41. az érintett uniós ügynökségekkel szoros együttműködésben javítsák a munkaerő- és készségigény-előrejelzést, valamint az adatgyűjtést és -elemzést annak érdekében, hogy uniós, tagállami és regionális szinten is bővüljön a munkaerő- és készséghiányra vonatkozó összehasonlítható információk köre. Ezeknek az adatoknak adott esetben nyilvánosnak kell lenniük.
42. tárják fel alaposabban az új technológiákban és új munkavégzési formákban a tekintetben rejlő potenciált, hogy milyen lehetőségeket teremtenek a munkaerőpiaci részvétel és integráció szempontjából, miközben mérséklik a kapcsolódó kockázatokat, valamint méltányos és minőségi munkafeltételeket és megfelelő szociális védelmet biztosítanak;

**AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA FELKÉRI A FOGLALKOZTATÁSI BIZOTTSÁGOT ÉS
A SZOCIÁLIS VÉDELEMMEL FOGLALKOZÓ BIZOTTSÁGOT, HOGY:**

43. az európai szemeszter keretében folytassák a munkaerő- és készséghiány, valamint a kapcsolódó kihívások nyomon követését az EU-ban, többek között a szociális partnerek bevonásával zajló tematikus megbeszélések lefolytatásával annak érdekében, hogy előmozdítsák a munkaerő- és készséghiány kezelésével kapcsolatos ismeretek és bevált gyakorlatok tagállamok közötti megosztását.
44. nyomonkövetési feladataik ellátása során helyezzenek különös hangsúlyt a munkaerőpiaci politikáknak és egyéb intézkedéseknek a munkaerőpiaci tartalék aktivizálására gyakorolt lehetséges hatásaira.
45. elemezzék és fejtsék ki részletesebben a digitalizációnak és az automatizálási technológiáknak – többek között a mesterséges intelligenciának és a zöld átállásnak – a munkaerőpiacra, különösen a foglalkoztatásra és a munkakörülményekre gyakorolt hatásait.
