



Brussel, 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

NOTA

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	het Comité van permanente vertegenwoordigers/de Raad
Betreft:	Ontwerpconclusies van de Raad over tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: onbenut arbeidspotentieel in de Europese Unie activeren - Goedkeuring

1. Het voorzitterschap heeft ontwerpconclusies van de Raad opgesteld getiteld “Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: onbenut arbeidspotentieel in de Europese Unie activeren”.
2. Op 8 juli, 17 september en 21 oktober 2024 heeft de Groep sociale vraagstukken de conclusies besproken. Na een informeel schriftelijk overleg is een beginselakkoord bereikt over de tekst in de bijlage bij deze nota.
3. Het Comité van permanente vertegenwoordigers wordt verzocht de ontwerpconclusies in de bijlage bij deze nota aan de Raad Epsco toe te zenden, met het verzoek deze goed te keuren tijdens zijn zitting op 2 december 2024.

**Tekort aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU:
onbenut arbeidspotentieel in de Europese Unie activeren
Ontwerpconclusies van de Raad**

ZICH BEWUST VAN HET VOLGENDE:

1. Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden vormen ernstige knelpunten voor de duurzame en inclusieve groei, het concurrentievermogen en de groene en de digitale transitie van de EU. Bovendien kunnen zij, hoewel zij in verschillende mate gevolgen hebben voor verschillende sectoren en lidstaten, ook een belemmering vormen voor de algehele veerkracht van de EU en haar streven om haar open strategische autonomie en veiligheid te verbeteren.¹ Het is belangrijk de oorzaken van de aanhoudende tekorten grondig te analyseren teneinde de beste manieren te vinden om deze aan te pakken.
2. Door de uitdagingen die samenhangen met tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te gaan, zal de EU haar innovatiecapaciteit en haar aantrekkelijkheid voor investeringen vergroten en haar industriële basis en concurrentievermogen versterken. Dit zal ook bijdragen tot het behoud van de socialebeschermingsstelsels van de EU en de algemene sociale cohesie².

¹ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: een actieplan (doc. 8153/24, blz. 23).

² Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: een actieplan (doc. 8153/24, blz. 23).

3. Op basis van het substantiële bewijsmateriaal en de analyse die zijn opgenomen in de jaarlijkse evaluatie van de werkgelegenheids- en sociale ontwikkelingen in Europa van 2023 betreffende het aanpakken van arbeidstekorten en discrepanties op het gebied van vaardigheden in de EU³, zijn in het actieplan van de Europese Commissie inzake tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU drie belangrijke oorzaken voor dergelijke tekorten in de hele Europese Unie aangeduid: 1) demografische veranderingen, waardoor het arbeidsaanbod afneemt en de vraag naar bepaalde diensten toeneemt; 2) de aanzienlijke banengroei die van de groene en de digitale transitie wordt verwacht, de toegenomen behoefte aan veiligheid en het streven naar open strategische autonomie en grotere veerkracht, met gevolgen voor de vaardigheden die nodig zijn op de arbeidsmarkt; en 3) slechte arbeidsomstandigheden in bepaalde beroepen en sectoren, waardoor het moeilijk is vacatures in te vullen en/of werknemers te behouden⁴.
4. Om tegemoet te komen aan de onvervulde vraag naar arbeidskrachten en vaardigheden moeten de desbetreffende maatregelen niet alleen toegespitst zijn op werklozen, maar ook gericht zijn op en steun verlenen aan personen die geen volwaardige baan hebben, met inbegrip van onvrijwillige deeltijdwerkers en inactieve personen in de werkende leeftijd, met name groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, onder meer door te zorgen voor bij- en omscholingsmogelijkheden op gebieden waar behoeften op de arbeidsmarkt zijn vastgesteld.
5. De huidige en verwachte demografische trends en structurele veranderingen op de arbeidsmarkt zetten het belang in de verf van flexibele arbeidsregelingen en inclusieve arbeidskansen, hoogwaardige arbeidsomstandigheden, opleiding en ontwikkeling van vaardigheden om er op duurzame wijze voor te zorgen dat werknemers blijven en dat de arbeidsmarkt meer mensen aantrekt.

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

⁴ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: een actieplan (doc. 8153/24, blz. 2).

WIJZEND OP HET VOLGENDE:

6. Het bereiken van een arbeidsparticipatie van 78 % in de EU in 2030 is een van de kerndoelen⁵ van het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten⁶. Hoewel het mogelijk lijkt deze doelstelling te bereiken, zijn op alle niveaus verdere stappen nodig om ondervertegenwoordigde groepen te activeren en meer mensen op de arbeidsmarkt te krijgen.
7. De reeks beleidsinstrumenten die is opgenomen in de door de Commissie in oktober 2023 goedgekeurde demografiETOOLBOX, staat ter beschikking van de lidstaten om demografische veranderingen en de gevolgen ervan in goede banen te leiden. De demografiETOOLBOX behelst een alomvattende aanpak van demografische veranderingen, opgebouwd rond vier pijlers:
- 1) het gemakkelijker maken gezinsaspiraties en betaald werk te combineren, met name door de toegang tot hoogwaardige kinderopvang en een goed evenwicht tussen werk en privéleven te waarborgen, teneinde gendergelijkheid te bevorderen;
 - 2) jongere generaties ondersteunen en in staat stellen zich te ontplooien en hun vaardigheden te ontwikkelen, en hun toegang tot de arbeidsmarkt en tot betaalbare huisvesting vergemakkelijken;
 - 3) de positie van oudere generaties versterken en hun welvaart op peil houden, door middel van hervormingen in combinatie met een passend arbeidsmarkt- en werkplekbeleid;
 - 4) waar nodig ondersteuning bieden bij het oplossen van de krapte op de arbeidsmarkt door beheerde legale migratie, mits dit volledig complementair gebeurt aan het benutten van de talenten van binnen de Unie⁷.
- Tijdens de Raadszitting van 12 december 2023 gaven de lidstaten aan ingenomen te zijn met deze manier om met demografische veranderingen om te gaan en benadrukten zij dat verder optreden nodig is, meer bepaald voortdurende inspanningen om bedacht te zijn op demografische veranderingen en de gevolgen ervan voor het concurrentievermogen, het menselijk kapitaal en de gelijkheid⁸.

⁵ De twee andere kerndoelen zijn: i) ervoor zorgen dat ten minste 60 % van alle volwassenen jaarlijks aan een opleiding deelneemt, en ii) tussen nu en 2030 het aantal mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd met ten minste 15 miljoen verminderen.

⁶ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten (doc. 6649/21, blz. 6).

⁷ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Demografische veranderingen in Europa: een toolbox voor actie (doc. 14191/23, blz. 1).

⁸ Conclusies van de Raad over het omgaan met demografische veranderingen in Europa (doc. 16754/23, blz. 2).

8. De Raad van de Europese Unie, de Europese Commissie en de Europese sociale partners verbinden zich ertoe actie te ondernemen om de onderliggende oorzaken van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken, elk in het kader van hun bevoegdheden, maar in nauwe samenwerking, zoals aangegeven in de tripartiete verklaring van Hertoginnedal voor een bloeiende Europese sociale dialoog van 31 januari 2024⁹.
9. Het actieplan van de Europese Commissie van 20 maart 2024 betreffende tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU heeft tot doel relevante maatregelen op de korte tot middellange termijn aan te sturen door vorm te geven aan concrete verdere stappen voor de EU, de lidstaten en de sociale partners om de problemen als gevolg van die tekorten aan te pakken.¹⁰

BENADRUKKEND HETGEEN VOLGT:

10. Een goed functionerende arbeidsmarkt en goede arbeidsomstandigheden zijn essentiële onderdelen van duurzame en inclusieve groei. Zij zorgen ervoor dat aan de vraag van bedrijven naar arbeidskrachten en aan de behoeften van werknemers wordt voldaan en stimuleren de werkgelegenheid, verhogen de productiviteit, bieden hoogwaardige arbeidskansen en helpen werknemers en werkzoekenden zich aan veranderingen aan te passen door hen een evenwicht tussen zekerheid en flexibiliteit te bieden.
11. Een leven lang investeren in de vaardigheden van werknemers is van cruciaal belang om betere arbeidsmarktresultaten te bereiken, zowel wat de kwantiteit als de kwaliteit van banen betreft. Dit wordt ook erkend in het onlangs gepubliceerde Draghi-verslag, waarin de rol van vaardigheden en opleiding wordt onderstreept en wordt benadrukt dat de EU haar benadering van vaardigheden moet herbekijken om het concurrentievermogen en de productiviteit te kunnen vergroten. In het verslag staat dat er behoefte is aan een toekomstgerichte strategie die toegespitst is op tekorten aan nieuwe vaardigheden, dat onderwijs- en opleidingsstelsels beter moeten inspelen op de veranderende vraag naar vaardigheden, en dat bijzondere aandacht moet worden besteed aan volwassenenonderwijs, dat essentieel is voor de voortdurende vernieuwing van de vaardigheden van werknemers.

⁹ Doc. 5687/24.

¹⁰ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: een actieplan (doc. 8153/24, blz. 1).

12. Technologische veranderingen, automatisering, digitalisering, artificiële intelligentie en de groene transitie hebben nu al een gevoelige impact op de arbeidswereld en dat zal de komende jaren niet anders zijn, onder meer op het vlak van werkgelegenheidskansen en de structuur en inhoud van beroepen, vaardigheidsvereisten, arbeidskwaliteit en productiviteit.
13. Van de onderliggende factoren voor het tekort aan arbeidskrachten zijn individuele kenmerken zoals leeftijd en het hoogst bereikte opleidingsniveau belangrijke voorspellers van de waarschijnlijkheid van arbeidsmarktparticipatie. Deze bepalende kenmerken voor arbeidsmarktparticipatie vertonen gelijkaardige patronen in verschillende landen¹¹.
14. Het vrije verkeer van werknemers is een fundamentele vrijheid voor EU-burgers en verleent de interne markt een aanmerkelijke toegevoegde waarde. Arbeidsmobiliteit binnen de EU speelt een belangrijke rol bij het aanpakken van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in bepaalde sectoren en gebieden van de EU. In het Letta-verslag¹² wordt echter ook gesteld dat een aanzienlijk aantal hooggekwalificeerde werknemers of jongeren bepaalde regio's en landen verlaat om elders werk en onderwijs te zoeken, wat kan leiden tot een verschijnsel dat vaak "braindrain" (of "hersenvlucht") wordt genoemd. In combinatie met demografische trends kan dit in sommige regio's leiden tot een sterke daling van de bevolking in de werkende leeftijd, waardoor de lokale economische capaciteit uiteindelijk wordt belemmerd.

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

¹² Enrico Letta: Veel meer dan een markt (blz. 93).

15. Een grotere arbeidsmarktparticipatie is van cruciaal belang om tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken. Ondanks voortdurende verbeteringen van de arbeidsparticipatie in de EU blijft er een aanzienlijk onbenut potentieel buiten de arbeidsmarkt.¹³ De arbeidsmarktparticipatie kan tevens verder worden verhoogd door de inactieve bevolking in de werkende leeftijd en met name groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt te activeren – met inbegrip van onder meer vrouwen, laaggeschoolde en oudere werknemers, jongeren, mensen met een migratieachtergrond of die tot een raciale of etnische minderheid behoren en personen met een handicap¹⁴. Dit vereist maatregelen om individuele en structurele belemmeringen voor arbeidsmarktparticipatie aan te pakken.
16. Om de uitdagingen in verband met tekorten aan arbeidskrachten aan te pakken, moet bijzondere aandacht worden besteed aan een betere integratie van jongeren op de arbeidsmarkt, onder meer door gerichte begeleiding en ondersteunende diensten aan te bieden en de overgang van onderwijs en opleiding naar werk te ondersteunen, evenals door mogelijkheden voor leerlingplaatsen en werkplekklere van goede kwaliteit aan te bieden. Daarbij moeten geschikte arbeidsomstandigheden worden gewaarborgd. Ook solidariteit tussen de generaties is belangrijk om arbeidsmarktparticipatie te bevorderen. Zo kan bijvoorbeeld, waar mogelijk, het potentieel worden benut om vaardigheden en kennis over te dragen tussen oudere en jongere werknemers.
17. Vrouwen hebben een lagere arbeidsparticipatie en werken veel vaker deeltijds dan mannen, voornamelijk als gevolg van de ongelijke verdeling van onbetaalde zorg en huishoudelijke taken. Het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen en het bestrijden van genderstereotypen zijn van cruciaal belang om tekorten aan arbeidskrachten aan te pakken en dragen bij tot gendergelijkheid.
18. Voor mensen met een migratieachtergrond of die tot een raciale of etnische minderheid behoren, kunnen discrepanties tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden, taalproblemen, discriminatie en gebrekkige of geen toegang tot ondersteunende diensten hun integratie op de arbeidsmarkt bemoeilijken. Het aanpakken van deze uitdagingen kan hun integratie op de arbeidsmarkt verbeteren en helpen om tekorten aan arbeidskrachten in verschillende sectoren weg te werken.

¹³ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: een actieplan (doc. 8153/24, blz. 3).

¹⁴ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: een actieplan (doc. 8153/24, blz. 3).

19. Personen met een handicap hebben vaak te maken met een gebrek aan redelijke aanpassingen op de werkplek¹⁵, inclusieve aanwervingsprocessen en toegankelijke onderwijs- en opleidingsmogelijkheden. Het aanpakken van deze uitdagingen kan leiden tot een betere arbeidsmarktparticipatie van deze groep en derhalve bijdragen tot het activeren van dit onbenutte arbeidspotentieel in de Europese Unie.
20. Rekening houdend met de behoeften van oudere generaties, moeten ook gerichte maatregelen worden ontwikkeld om oudere werknemers te helpen langer aan het werk te blijven of opnieuw tot de arbeidsmarkt toe te treden. Dergelijke gerichte maatregelen kunnen onder meer betrekking hebben op gezondheidsbevordering, investeringen in gezondheidszorg, en bij- en/of omscholingsmogelijkheden in combinatie met stimulansen in de pensioenstelsels voor een langer arbeidsleven, flexibelere arbeidstijdregelingen en hoogwaardige arbeidsomstandigheden. Daarnaast moet discriminatie op grond van leeftijd worden aangepakt.
21. Om de arbeidsparticipatie te verhogen en te voorkomen dat tekorten aan arbeidskrachten permanent worden, is het ook belangrijk de inzetbaarheid, het aanpassingsvermogen en de activiteit van werknemers in stand te houden en te ondersteunen, en het vermogen van bedrijven te ondersteunen om te leren en zich aan te passen in het licht van de zich reeds voltrekkende en de toekomstige technologische veranderingen.
22. Het belang van ontwikkeling van het opleidingsniveau en de vaardigheden van werknemers moet worden benadrukt. Het is van essentieel belang dat iedereen toegang heeft tot onderwijs en opleiding die aan de behoeften van de arbeidsmarkt beantwoorden, en dat onderwijs- en opleidingsstructuren en -aanbieders snel en adequaat kunnen reageren op ontwikkelingen.
23. Ondernemingen en sociale partners spelen een belangrijke rol bij het in kaart brengen van de kennis, vaardigheden en competenties die nodig zijn voor tewerkstelling, met name in de context van de groene en de digitale transitie, waarvoor communicatie en actieve samenwerking tussen onderwijs- en opleidingsinstellingen en werkgevers moeten worden ontwikkeld en ondersteund, alsook bij het aanpakken van de slechte arbeidsomstandigheden in bepaalde sectoren en beroepen.

¹⁵ Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, artikel 27, lid 1, punt i).

24. Billijke en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van met name toereikende lonen, gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk, flexibele werkregelingen en bevordering van het evenwicht tussen werk en privéleven, een goede werkomgeving, redelijke aanpassingen op de werkplek, gezondheid en veiligheid op het werk en arbeidskwaliteit, alsook toegang tot afdoende sociale bescherming spelen een belangrijke rol bij het behoud van het geestelijke en lichamelijke welzijn van werknemers en het verlengen van hun actieve werkjaren, en zijn tevens essentiële factoren om de productiviteit en het concurrentievermogen te vergroten.
25. Om te zorgen voor de stabiele inclusie van kansarme groepen op de arbeidsmarkt, moet het beleid inzake hulp bij het zoeken naar werk en inzake omscholing worden verbeterd, waar nodig met behulp van digitale oplossingen. Arbeidsinspecties, ook met mogelijke steun van de Europese Arbeidsautoriteit bij grensoverschrijdende gevallen, spelen een belangrijke rol bij het aanpakken van alle vormen van illegale arbeid en ongelijke behandeling, die kansarme groepen kunnen treffen, en bij de bevordering van fatsoenlijke arbeidsomstandigheden.
26. Een belangrijke horizontale prioriteit bij het nastreven van al deze doelstellingen is het versterken van de capaciteit van zowel diensten voor arbeidsvoorziening om de economie te dienen en om tijdige en op maat gesneden werkgelegenheidsondersteuning te verlenen, als andere diensten om onbenut arbeidspotentieel te activeren teneinde de toegang tot en transitie binnen de arbeidsmarkt te vergemakkelijken, en om de afstemming van vaardigheden op de arbeidsmarkt van de EU te verbeteren door ten volle gebruik te maken van de analyses van de desbetreffende EU-agentschappen en van het Eures-netwerk. Dit houdt ook in dat actief arbeidsmarktbeleid verrekender en doeltreffender moet worden gemaakt door de doelgerichtheid ervan te verbeteren, het bereik en de reikwijdte ervan te vergroten en het beter te koppelen aan sociale en jeugddiensten, opleidingen, onderwijsaanbieders, werknemers en werkgevers. Het combineren van diensten voor arbeidsvoorziening en sociale diensten in het kader van een beleid van actieve inclusie is van essentieel belang om degenen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt te ondersteunen.
27. Sociale dialoog, met inbegrip van collectieve onderhandelingen — op alle niveaus — is een belangrijk instrument om de uitdagingen als gevolg van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken.

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE VERZOEKT DE LIDSTATEN, overeenkomstig hun bevoegdheden en rekening houdend met nationale omstandigheden, en met inachtneming van de rol en de autonomie van de sociale partners:

28. Inclusief en alomvattend werkgelegenheids-, vaardigheden- en sociaal beleid te blijven ontwikkelen dat erop gericht is de toegang tot en transitie binnen de arbeidsmarkt en het behoud van werkgelegenheid te vergemakkelijken, en werknemers, werkzoekenden en werkgevers te helpen zich aan te passen aan de veranderende behoeften van de arbeidsmarkt, zoals tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in het licht van demografische veranderingen en de groene en de digitale transitie, met name door te zorgen voor meer mogelijkheden voor bij- en omscholing en een leven lang leren.
29. Maatregelen uit te voeren om de toegang tot de arbeidsmarkt en de integratie van jongeren te bevorderen, onder meer door bijzondere aandacht te besteden aan het activeren en bij- en omscholen van jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of een opleiding volgen (NEET's), en door de versterkte jongerengarantie in dit verband nog beter uit te voeren.
30. Ernaar te streven de specifieke behoeften van oudere werknemers te onderzoeken en verder aan te pakken, teneinde hun belemmeringen om werk te vinden weg te nemen en hen in staat te stellen langer en in goede gezondheid op de arbeidsmarkt te blijven of weer aan het werk te gaan.
31. Ernaar te streven het arbeidsmarktpotentieel van vrouwen te benutten door de arbeidsparticipatiekloof en de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken en genderstereotypen te bestrijden, de verzoening van gezinsaspiraties en betaald werk te vergemakkelijken, alsook de gelijke verdeling van zorgverantwoordelijkheden en huishoudelijke taken tussen mannen en vrouwen te bevorderen en mantelzorgers te ondersteunen, met name door te zorgen voor toegang tot hoogwaardige en betaalbare voor- en vroegschoolse educatie en opvang, ambulante zorg en diensten voor langdurige zorg voor ouderen en een goed evenwicht tussen werk en privéleven, teneinde gendergelijkheid en het evenwicht tussen werk en privé te bevorderen.
32. Bijzondere aandacht te besteden aan het ondersteunen van betere arbeidsmarkresultaten voor personen met een handicap.
33. Ten volle gebruik te maken van de relevante financieringsinstrumenten van de EU, met name het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+), om maatregelen ter verhoging van de arbeidsmarktparticipatie te ondersteunen en te financieren.

34. Door te gaan met de ontwikkeling van monitoring- en prognose-instrumenten voor vaardigheden om te anticiperen op toekomstige behoeften aan vaardigheden op de arbeidsmarkt.
35. De rol van strategieën en diensten voor levenslange loopbaanbegeleiding te versterken door personen en werkgevers te ondersteunen bij het nemen van loopbaanbeslissingen op basis van hoogwaardige loopbaaninformatie en vaardighedenprognoses.
36. De diensten voor arbeidsvoorziening verder te versterken om hen in staat te stellen de arbeidsreserve op alle leeftijden in de EU in kaart te brengen, te bereiken en te activeren, onder meer door opleiding op het werk te ondersteunen.
37. Inspanningen te leveren om de gezondheid en veiligheid op het werk te verbeteren, met name door werk te maken van geestelijke gezondheid en welzijn op het werk, en door werkgerelateerde psychosociale risico's aan te pakken.
38. Billijke en fatsoenlijke arbeidsomstandigheden en stabiele werkgelegenheid te bevorderen.
39. De sociale dialoog te blijven versterken en doeltreffende collectieve onderhandelingen mogelijk te maken, met inachtneming van de rol en de autonomie van de sociale partners, om de arbeidsomstandigheden te verbeteren en de uitdagingen als gevolg van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken.

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE VERZOEKT DE LIDSTATEN EN DE EUROPESE COMMISSIE, overeenkomstig hun respectieve bevoegdheden en rekening houdend met nationale omstandigheden, en met inachtneming van de rol en de autonomie van de sociale partners:

40. Beleidscoherentie op EU- en nationaal niveau te bevorderen om de uitdagingen die samenhangen met tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden op een coherente en duurzame manier aan te pakken.
41. De prognoses op het gebied van arbeid en vaardigheden alsook het verzamelen en analyseren van gegevens te verbeteren in nauwe samenwerking met de desbetreffende EU-agentschappen, teneinde de reikwijdte van vergelijkbare informatie over tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden op EU-, nationaal en regionaal niveau te verruimen. In voorkomend geval moeten deze gegevens openbaar zijn.
42. Verder onderzoek te doen naar het potentieel van nieuwe technologieën en nieuwe vormen van werk om kansen te creëren voor arbeidsmarktparticipatie en inclusie, waarbij de daarmee samenhangende risico's moeten worden beperkt en eerlijke en hoogwaardige arbeidsomstandigheden en afdoende sociale bescherming moeten worden geboden.

**DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE VERZOEKT HET COMITÉ VOOR DE
WERKGELEGENHEID EN HET COMITÉ VOOR SOCIALE BESCHERMING:**

43. Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden en de daarmee samenhangende uitdagingen in de EU in het kader van het Europees Semester te blijven monitoren, onder meer door thematische besprekingen te voeren, met de betrokkenheid van de sociale partners, om de uitwisseling van kennis en goede praktijken tussen de lidstaten met betrekking tot het aanpakken van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden te bevorderen.
44. Bij de uitvoering van hun monitoringtaken bijzondere nadruk te leggen op de mogelijke effecten van arbeidsmarktbeleid en andere maatregelen op het activeren van de arbeidsmarktreserve.
45. De gevolgen van digitaliserings- en automatiseringstechnologieën, met inbegrip van artificiële intelligentie en de groene transitie, voor de arbeidsmarkt en met name voor de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden te analyseren en er dieper op in te gaan.
