

Bruksela, 15 listopada 2024 r.
(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

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada
Dotyczy:	Projekt konkluzji Rady w sprawie niedoborów pracowników i umiejętności w UE: jak zmobilizować niewykorzystany potencjał pracowniczy w Unii Europejskiej – Zatwierdzenie

1. Prezydencja przygotowała projekt konkluzji Rady pt. „Niedobory pracowników i umiejętności w UE: jak zmobilizować niewykorzystany potencjał pracowniczy w Unii Europejskiej”.
2. Konkluzje były analizowane przez Grupę Roboczą do Spraw Społecznych 8 lipca, 17 września i 21 października 2024 r. W wyniku nieformalnych konsultacji pisemnych osiągnięto porozumienie co do zasady w sprawie tekstu przedstawionego w załączniku do niniejszej noty.
3. Komitet Stałych Przedstawicieli jest proszony o przekazanie projektu konkluzji zawartego w załączniku do niniejszej noty Radzie EPSCO do zatwierdzenia na posiedzeniu 2 grudnia 2024 r.

**Niedobory pracowników i umiejętności w UE:
jak zmobilizować niewykorzystany potencjał pracowniczy w Unii Europejskiej
Projekt konkluzji Rady**

UZNAJĄC, ŻE:

1. Niedobory pracowników i umiejętności poważnie hamują zrównoważony wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu, konkurencyjność oraz transformację ekologiczną i cyfrową w UE. Ponadto, mimo że w różnym stopniu wpływają one na poszczególne sektory i państwa członkowskie, mogą one również ograniczać ogólną odporność UE i jej dążenie do zwiększenia jej otwartej strategicznej autonomii i bezpieczeństwa.¹ Ważne jest dokładne przeanalizowanie przyczyn utrzymujących się niedoborów, aby znaleźć najlepsze sposoby zarządzania nimi.
2. Odpowiadając na wyzwania w kwestii niedoborów pracowników i umiejętności, UE zwiększy swój potencjał innowacyjny i atrakcyjność inwestycyjną, wzmocni swoją bazę przemysłową oraz zwiększy swoją konkurencyjność. Przyczyni się to również do zachowania unijnych systemów ochrony socjalnej i ogólnej spójności społecznej².

¹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Niedobory pracowników i umiejętności w UE: plan działania (dok. 8153/24, s. 23).

² Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Niedobory pracowników i umiejętności w UE: plan działania (dok. 8153/24, s. 23).

3. Na podstawie istotnych dowodów i analiz przedstawionych w dorocznym przeglądzie dotyczącym zatrudnienia i kwestii społecznych w Europie z 2023 r. pt. „Zaradzić niedoborom pracowników i umiejętności w UE”³ w odnośnym planie działania Komisji Europejskiej wskazano trzy kluczowe przyczyny tych niedoborów w całej Unii Europejskiej: 1) zmiany demograficzne, które zmniejszają podaż pracy i zwiększają popyt na niektóre usługi; 2) znaczny wzrost zatrudnienia spodziewany w wyniku transformacji ekologicznej i cyfrowej, zwiększone zapotrzebowanie na bezpieczeństwo oraz dążenie do otwartej strategicznej autonomii i zwiększonej odporności, z konsekwencjami dla zestawów umiejętności potrzebnych na rynku pracy oraz 3) złe warunki pracy w niektórych zawodach i sektorach utrudniające obsadzenie wolnych miejsc pracy lub zatrzymanie pracowników.⁴
4. Aby sprostać niezaspokojonemu popytowi na pracowników i umiejętności, odpowiednie środki powinny być ukierunkowane nie tylko na osoby bezrobotne, ale i na osoby stale zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy, w tym osoby, na których wymusza się pracę w niepełnym wymiarze godzin, a także na osoby bierne zawodowo w wieku produkcyjnym, w szczególności grupy niedostatecznie reprezentowane na rynku pracy – między innymi poprzez zapewnienie możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji w obszarach o zidentyfikowanych potrzebach rynku pracy.
5. Obecne i prognozowane tendencje demograficzne i zmiany strukturalne na rynku pracy uwypuklają, jak ważne dla zatrzymywania pracowników i przyciągania większej liczby osób na rynek pracy w sposób trwały są elastyczna organizacja pracy i sprzyjające włączeniu społecznemu możliwości zatrudnienia oraz wysokiej jakości warunki pracy, szkolenia i rozwój umiejętności.

³ „Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps” („Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie 2023: zaradzić niedoborom pracowników i umiejętności”).

⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Niedobory pracowników i umiejętności w UE: plan działania (dok. 8153/24, s. 2).

ODNOTOWUJĄC, ŻE:

6. Osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia na poziomie 78 % w UE do 2030 r. jest jednym z głównych celów⁵ określonych w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych⁶. Chociaż cel ten jest osiągalny, konieczne są dalsze kroki na wszystkich szczeblach w celu aktywizacji grup niedostatecznie reprezentowanych i przyciągnięcia większej liczby osób na rynek pracy.
7. W celu zarządzania zmianami demograficznymi i ich skutkami państwa członkowskie mogą korzystać z szeregu narzędzi politycznych zawartego w zestawie narzędzi demograficznych przyjętym przez Komisję w październiku 2023 r. Ten zestaw narzędzi demograficznych określa kompleksowe podejście do zmian demograficznych oparte na czterech filarach: 1) lepsze godzenie aspiracji rodzinnych i pracy zarobkowej, w szczególności przez zapewnienie dostępu do dobrej jakości opieki nad dziećmi oraz zapewnienie należytej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w celu wspierania równouprawnienia płci; 2) wspieranie i wzmacnianie pozycji młodszych pokoleń w rozwoju osobistym i podnoszeniu umiejętności oraz ułatwianie im dostępu do rynku pracy i do przystępnych cenowo mieszkań; 3) wzmacnianie pozycji starszych pokoleń i dbanie o ich dobrobyt, w drodze reform połączonych z odpowiednią polityką rynku pracy i miejsc pracy; 4) w razie potrzeby – pomoc w zaspokajaniu niedoborów pracowników przez zarządzanie legalną migracją, przy zapewnieniu pełnej komplementarności z wykorzystaniem potencjału talentów wewnątrz Unii⁷. W konkluzjach Rady z dnia 12 grudnia 2023 r. państwa członkowskie z zadowoleniem przyjęły to podejście do zarządzania zmianami demograficznymi i podkreśliły potrzebę dalszych działań poprzez podejmowanie ciągłych wysiłków, by uwzględnić zmiany demograficzne i ich wpływ na konkurencyjność, kapitał ludzki i równość⁸.

⁵ Pozostałe dwa główne cele to: (i) coroczny udział w szkoleniach co najmniej 60 % ogółu osób dorosłych oraz (ii) zmniejszenie o 15 mln liczby osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym do 2030 r.

⁶ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych (dok. 6649/21, s. 6).

⁷ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Zmiana demograficzna w Europie: zestaw narzędzi do działania (dok. 14191/23, s. 1).

⁸ Konkluzje Rady w sprawie zarządzania zmianami demograficznymi w Europie (dok. 16754/23, s. 2).

8. Rada Unii Europejskiej, Komisja Europejska i europejscy partnerzy społeczni – każde w ramach swoich poszczególnych kompetencji, ale w ścisłej współpracy ze sobą, zgodnie z deklaracją trójstronną z Val Duchesse w sprawie dynamicznego europejskiego dialogu społecznego z dnia 31 stycznia 2024 r.⁹ – zobowiązują się do podjęcia działań w celu wyeliminowania podstawowych przyczyn niedoborów pracowników i kwalifikacji.
9. Plan działania Komisji Europejskiej w sprawie niedoborów pracowników i umiejętności w UE z dnia 20 marca 2024 r. ma na celu ukierunkowanie odpowiednich środków w perspektywie krótko- i średnioterminowej przez wprowadzenie w życie konkretnych dalszych kroków podejmowanych przez UE, państwa członkowskie i partnerów społecznych w celu sprostania wyzwaniom wynikającym z niedoborów pracowników i umiejętności¹⁰.

PODKREŚLAJĄC, ŻE:

10. Dobrze działający rynek pracy i dobre warunki pracy są zasadniczymi elementami trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. Czynniki te sprawiają, że zaspokajany jest popyt przedsiębiorstw w zakresie siły roboczej i potrzeby pracowników, zachęcają do zatrudniania, zwiększają produktywność, oferują wysokojakościowe możliwości zatrudnienia, a także pomagają pracownikom i osobom poszukującym pracy dostosowywać się do zmian poprzez zapewnianie równowagi między bezpieczeństwem a elastycznością.
11. Inwestowanie w umiejętności pracowników ma kluczowe znaczenie na każdym etapie ich życia: przyczynia się do lepszych wyników na rynku pracy zarówno pod względem liczby, jak i jakości miejsc pracy. Wskazuje na to niedawno opublikowane sprawozdanie Maria Draghiego, w którym zaakcentowano również rolę umiejętności i szkoleń, podkreślając, że aby zwiększyć konkurencyjność i produktywność, UE musi ponownie ocenić swoje podejście do umiejętności. W sprawozdaniu stwierdzono, że potrzebna jest przyszłościowa strategia skupiająca się na pojawiających się niedoborach umiejętności, że systemy kształcenia i szkolenia muszą lepiej reagować na zmieniające się zapotrzebowanie na umiejętności oraz że należy zwrócić szczególną uwagę na kształcenie dorosłych, które ma zasadnicze znaczenie dla ciągłego aktualizowania umiejętności pracowników.

⁹ Dok. 5687/24.

¹⁰ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Niedobory pracowników i umiejętności w UE: plan działania (dok. 8153/24, s. 1).

12. Zmiany technologiczne, automatyzacja, cyfryzacja, sztuczna inteligencja i transformacja ekologiczna już mają i będą miały w nadchodzących latach znaczący wpływ na świat pracy, w tym na możliwości zatrudnienia oraz strukturę i zakres zawodów, w tym wymogi dotyczące umiejętności, jakości pracy i produktywności.
13. Wśród czynników leżących u podstaw niedoborów pracowników znaczącymi prognostykami prawdopodobieństwa uczestnictwa w rynku pracy są cechy indywidualne, takie jak wiek i najwyższy osiągnięty poziom wykształcenia. Cechy te, będące czynnikami warunkującymi uczestnictwo w rynku pracy, wskazują na podobne tendencje w różnych państwach¹¹.
14. Swobodny przepływ pracowników jest jedną z podstawowych swobód, z których mogą korzystać obywatele UE, i stanowi znaczną wartość dodaną dla rynku wewnętrznego. Mobilność pracowników w ramach UE odgrywa znaczącą rolę w radzeniu sobie z problemem niedoborów pracowników i umiejętności w pewnych sektorach i na niektórych obszarach UE. W sprawozdaniu Enrica Letty¹² stwierdzono jednak również, że liczni wysoko wykwalifikowani pracownicy lub młodzi ludzie opuszczają pewne regiony i państwa, by szukać szans zatrudnienia i możliwości edukacyjnych gdzie indziej, co może prowadzić do zjawiska określanego często jako „drenaż mózgów”. W połączeniu z trendami demograficznymi zjawisko to może skutkować wyraźnym ograniczeniem populacji w wieku produkcyjnym w pewnych regionach, co z kolei osłabia ich potencjał gospodarczy.

¹¹ „Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps” („Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie 2023: zaradzić niedoborom pracowników i umiejętności”) (s. 67).

¹² Enrico Letta: „Much More Than a Market” („Znacznie więcej niż rynek”) (s. 93).

15. Zwiększenie uczestnictwa w rynku pracy ma kluczowe znaczenie dla rozwiązania problemu niedoborów pracowników i umiejętności. Pomimo ciągłej poprawy wskaźnika zatrudnienia w UE wiele osób pozostaje poza rynkiem pracy, nie wykorzystując swojego potencjału¹³. Dalszy wzrost uczestnictwa w rynku pracy można osiągnąć również poprzez aktywizację biernej zawodowo populacji w wieku produkcyjnym, a w szczególności grup niedostatecznie reprezentowanych na rynku pracy (między innymi kobiet, pracowników o niskich kwalifikacjach, pracowników starszych, osób młodych, osób ze środowisk migracyjnych lub mniejszości rasowych lub etnicznych oraz osób z niepełnosprawnościami¹⁴), co wymaga środków mających na celu usunięcie indywidualnych i strukturalnych barier utrudniających uczestnictwo w rynku pracy.
16. Aby sprostać wyzwaniom związanym z niedoborami pracowników, należy zwrócić szczególną uwagę na poprawę integracji młodych ludzi na rynku pracy m.in. poprzez oferowanie im ukierunkowanych usług doradztwa i wsparcia, [...] a także wspieranie ich w przechodzeniu od kształcenia i szkolenia do zatrudnienia, oraz przez oferowanie im możliwości wysokiej jakości przygotowania zawodowego i uczenia się w miejscu pracy, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiednich warunków pracy. Dla ułatwiania uczestnictwa w rynku pracy ważna jest również solidarność międzypokoleniowa, która może się przejawiać np. w możliwości przekazywania umiejętności i wiedzy przez pracowników starszych pracownikom młodszym.
17. Wskaźniki zatrudnienia kobiet są niższe, a zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy – znacznie wyższe niż mężczyzn, głównie ze względu na nierówny podział nieodpłatnej pracy opiekuńczej i pracy w gospodarstwie domowym między kobietami a mężczyznami. Zwiększanie uczestnictwa kobiet w rynku pracy oraz zwalczanie stereotypów dotyczących płci ma kluczowe znaczenie dla rozwiązania problemu niedoborów pracowników i przyczynia się do równouprawnienia płci.
18. Wyzwania w integracji na rynku pracy osób ze środowisk migracyjnych lub będących członkami mniejszości rasowych lub etnicznych mogą wynikać z niedopasowania umiejętności, trudności językowych, dyskryminacji oraz niedostępności lub ograniczonej dostępności usług wsparcia. Sprostanie tym wyzwaniom może poprawić integrację tych osób na rynku pracy i pomóc w rozwiązaniu problemu niedoboru pracowników w różnych sektorach.

¹³ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Niedobory pracowników i umiejętności w UE: plan działania (dok. 8153/24, s. 3).

¹⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Niedobory pracowników i umiejętności w UE: plan działania (dok. 8153/24, s. 3).

19. Osoby z niepełnosprawnościami często borykają się z brakiem racjonalnych usprawnień w miejscu pracy¹⁵ oraz nieintegracyjnymi procesami rekrutacji, a także brakiem dostępnego kształcenia i szkolenia. Zaradzenie tym wyzwaniom mogłoby doprowadzić do [...] lepszego uczestnictwa tej grupy w rynku pracy, a tym samym do mobilizacji tego niewykorzystanego potencjału pracowniczego w Unii Europejskiej.
20. Biorąc pod uwagę potrzeby starszych pokoleń, należy również opracować ukierunkowane środki służące wspieraniu starszych pracowników w dłuższym utrzymaniu zatrudnienia lub powrocie na rynek pracy. Takie ukierunkowane środki mogłyby obejmować promocję zdrowia, inwestycje w opiekę zdrowotną, możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji, a także zachęty w systemach emerytalnych do dłuższego prowadzenia życia zawodowego oraz bardziej elastyczną organizację czasu pracy i wysokiej jakości warunki pracy. Co więcej, należy również przeciwdziałać dyskryminacji ze względu na wiek.
21. Aby podnieść wskaźniki zatrudnienia i zapobiec utrwalaniu się niedoborów pracowników, ważne jest również utrzymanie i wspieranie zdolności do zatrudnienia, zdolności dostosowawczych i aktywności pracowników oraz wspieranie zdolności przedsiębiorstw do uczenia i dostosowywania się, zarówno w świetle już zachodzących zmian technologicznych, jak i z myślą o tych, które dopiero nadejdą.
22. Należy podkreślić znaczenie opracowywania szkoleń dla pracowników i rozwijania ich umiejętności. Istotne jest, aby kształcenie i szkolenie odzwierciedlające potrzeby rynku pracy były dostępne dla wszystkich oraz aby struktury i organizatorzy kształcenia i szkolenia byli w stanie szybko i odpowiednio reagować na zmiany.
23. Przedsiębiorstwa i partnerzy społeczni mają do odegrania ważną rolę w identyfikowaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji potrzebnych do zatrudnienia, w szczególności w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej, co wymaga rozwijania i wspierania komunikacji i aktywnej współpracy między instytucjami kształcenia i szkolenia a pracodawcami, a także w rozwiązywaniu problemu złych warunków pracy w niektórych sektorach i zawodach.

¹⁵ Art. 27 ust. 1 lit. i) Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

24. Sprawiedliwe i godne warunki pracy, w tym w szczególności adekwatne wynagrodzenia, równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, elastyczne formy pracy oraz promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, dobre środowisko pracy, przepisy dotyczące racjonalnych usprawnień w miejscu pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy oraz jakość zatrudnienia, a także dostęp do odpowiedniej ochrony socjalnej odgrywają ważną rolę w zachowaniu dobrostanu psychicznego i fizycznego pracowników oraz wydłużeniu ich aktywnych lat pracy, a jednocześnie są kluczowymi czynnikami zwiększania produktywności i konkurencyjności.
25. Aby zapewnić trwałe włączanie grup defaworyzowanych w zatrudnienie, należy usprawnić strategie dotyczące pomocy w poszukiwaniu pracy i strategie przekwalifikowania, w stosownych przypadkach z wykorzystaniem rozwiązań cyfrowych. Ważną rolę w zwalczaniu wszelkich form nielegalnej pracy i nierównego traktowania, które mogą dotyczyć grup defaworyzowanych, oraz w promowaniu godnych warunków pracy mają do odegrania krajowe inspekcje pracy, przy ewentualnym wsparciu – w kontekście transgranicznym – Europejskiego Urzędu ds. Pracy.
26. W dążeniu do osiągnięcia wszystkich tych celów jednym z kluczowych priorytetów horyzontalnych jest wzmocnienie roli urzędów pracy w zakresie służenia gospodarce oraz zapewnienia terminowego i dostosowanego do potrzeb wsparcia zatrudnienia oraz innych usług z myślą o aktywowaniu niewykorzystanego potencjału pracowniczego w celu ułatwienia wejścia na rynek pracy i przemieszczania się po rynku pracy oraz poprawy dopasowania umiejętności na unijnym rynku pracy, przy pełnym wykorzystaniu analitycznego wkładu stosownych agencji UE i sieci EURES. Oznacza to również potrzebę zwiększenia zakresu i skuteczności aktywnych polityk rynku pracy poprzez lepsze ich ukierunkowanie, zwiększenie ich zasięgu i obszaru ich stosowania oraz lepsze powiązanie ich z usługami społecznymi i usługami dla młodzieży oraz szkoleniami, organizatorami kształcenia, pracownikami i pracodawcami. Połączenie służb zatrudnienia i usług społecznych w ramach podejścia opartego na aktywnej integracji ma zasadnicze znaczenie dla wspierania grup niedostatecznie reprezentowanych na rynku pracy.
27. Dialog społeczny na wszystkich szczeblach – także w formie rokowań zbiorowych – jest jednym z kluczowych instrumentów umożliwiających sprostanie wyzwaniom związanym z niedoborami pracowników i umiejętności.

RADA UNII EUROPEJSKIEJ WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, by zgodnie ze swoimi kompetencjami oraz z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych i z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych:

28. W dalszym ciągu opracowywały inkluzywne i kompleksowe polityki na rzecz zatrudnienia, umiejętności i polityki społeczne mające na celu ułatwienie wchodzenia na rynek pracy i przemieszczania się po nim oraz utrzymania zatrudnienia, a także mające na celu pomoc pracownikom, osobom poszukującym pracy i pracodawcom w dostosowaniu się, w szczególności poprzez zwiększone możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji oraz uczenia się przez całe życie, do zmieniających się potrzeb rynku pracy, takich jak niedobory pracowników i umiejętności w świetle zmian demograficznych oraz transformacji ekologicznej i cyfrowej.
29. Wdrażały środki mające na celu wspieranie dostępu młodzieży do rynku pracy i jej integracji na nim, również poprzez zwrócenie szczególnej uwagi na aktywizację oraz podnoszenie i zmianę kwalifikacji młodych ludzi niekształcących się, niepracujących ani nieszkolących się (młodzieży NEET), a także poprzez dalsze wzmacnianie wdrażania wzmocnionej gwarancji dla młodzieży w tym zakresie.
30. Dążyły do badania i dalszego uwzględniania szczególnych potrzeb starszych pracowników w celu zmniejszenia barier w ich zatrudnianiu i umożliwienia im dłuższego pozostawania na rynku pracy w dobrym zdrowiu lub powrotu do pracy.
31. Staraly się wykorzystać potencjał kobiet na rynku pracy poprzez rozwiązanie problemu różnic w poziomie zatrudnienia i wynagrodzenia między kobietami a mężczyznami, zwalczanie stereotypów związanych z płcią i wspieranie godzenia aspiracji rodzinnych i pracy zarobkowej, a także równy podział obowiązków opiekuńczych i domowych między kobietami i mężczyznami, wspieranie nieformalnych opiekunów, zwłaszcza przez zapewnienie dostępu do wysokiej jakości i przystępnej cenowo wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, usług opieki ambulatoryjnej i długoterminowej dla osób starszych, z myślą o wzmacnianiu równouprawnienia płci i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
32. Koncentrowały się na wspieraniu lepszych wyników na rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami.
33. W pełni wykorzystywały odpowiednie unijne instrumenty finansowania, w szczególności Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+), w celu wspierania i finansowania środków mających na celu zwiększenie uczestnictwa w rynku pracy.

34. W dalszym ciągu opracowywały narzędzia monitorowania i prognozowania umiejętności w celu przewidywania przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności na rynku pracy.
35. Wzmacniały rolę strategii i usług poradnictwa zawodowego przez całe życie we wspieraniu osób fizycznych i pracodawców w podejmowaniu decyzji dotyczących kariery w oparciu o wysokiej jakości informacje o karierze zawodowej i prognozy umiejętności.
36. Bardziej wzmocniły służby zatrudnienia, aby umożliwić im mapowanie rezerwy pracowników w każdym wieku, docieranie do nich i ich aktywizację w UE, między innymi poprzez wspieranie uczenia się w miejscu pracy.
37. Podejmowały wysiłki na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, zwłaszcza poprzez zajęcie się kwestią zdrowia psychicznego oraz zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą i dobrostanu w miejscu pracy.
38. Promowały sprawiedliwe i godne warunki pracy oraz stabilne zatrudnienie.
39. W dalszym ciągu wzmacniały dialog społeczny i umożliwiały skuteczne rokowania zbiorowe, przy jednoczesnym poszanowaniu roli i autonomii partnerów społecznych, z myślą o poprawie warunków pracy i sprostaniu wyzwaniom związanym z niedoborami pracowników i umiejętności.

RADA UNII EUROPEJSKIEJ WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE I KOMISJĘ, by zgodnie ze swoimi kompetencjami oraz z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych i z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych:

40. Promowały politykę spójności na szczeblu unijnym i krajowym w celu sprostania wyzwaniom związanym z niedoborami pracowników i umiejętności w sposób spójny i zrównoważony.
41. Poprawiły prognozowanie dotyczące zapotrzebowania na pracowników i umiejętności, a także gromadzenie i analizę danych w ścisłej współpracy z odpowiednimi agencjami UE w celu rozszerzenia zakresu porównywalnych informacji na temat niedoborów pracowników i umiejętności na szczeblu unijnym, krajowym i regionalnym. W stosownych przypadkach dane te powinny być podawane do wiadomości publicznej.
42. W dalszym ciągu badały potencjał nowych technologii i nowych form pracy dla tworzenia możliwości uczestnictwa w rynku pracy i integracji na nim, przy jednoczesnym ograniczeniu związanego z tym ryzyka oraz zapewnieniu sprawiedliwych i wysokiej jakości warunków pracy i odpowiedniej ochrony socjalnej.

**RADA UNII EUROPEJSKIEJ ZWRACA SIĘ DO KOMITETU DS. ZATRUDNIENIA
I KOMITETU DS. OCHRONY SOCJALNEJ, BY:**

43. W dalszym ciągu monitorowały niedobory pracowników i umiejętności oraz powiązane wyzwania w UE w kontekście europejskiego semestru, w tym poprzez prowadzenie dyskusji tematycznych, z udziałem partnerów społecznych, w celu promowania wymiany wiedzy i dobrych praktyk między państwami członkowskimi w kwestii rozwiązania problemu niedoborów pracowników i umiejętności.
44. Podczas wykonywania zadań związanych z monitorowaniem kładły szczególny nacisk na potencjalny wpływ polityki rynku pracy i innych środków na aktywizację rezerwy pracowników.
45. Dalej analizowały i badały wpływ technologii cyfryzacji i automatyzacji, w tym sztucznej inteligencji i zielonej transformacji, na rynek pracy, zwłaszcza na warunki zatrudnienia i warunki pracy.
