

Bruxelles, 15 noiembrie 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

**NOTĂ**

---

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți / Consiliul
Subiect:	Proiect de concluzii ale Consiliului privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: Mobilizarea potențialului neexploatat al forței de muncă în Uniunea Europeană – Aprobare

---

1. Președinția a pregătit un proiect de concluzii ale Consiliului privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: Mobilizarea potențialului neexploatat al forței de muncă în Uniunea Europeană.
2. Concluziile au fost examinate de Grupul de lucru pentru chestiuni sociale la 8 iulie, 17 septembrie și 21 octombrie 2024. În urma unei consultări scrise informale, s-a ajuns la un acord de principiu cu privire la text, astfel cum figurează în anexa la prezenta notă.
3. Comitetul Reprezentanților Permanenți este invitat să transmită proiectul de concluzii din anexa la prezenta notă Consiliului EPSCO spre aprobare în cadrul reuniunii sale din 2 decembrie 2024.

**Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE:  
Mobilizarea potențialului neexploatat al forței de muncă în Uniunea Europeană  
Proiect de concluzii ale Consiliului**

**RECUNOSCÂND CĂ:**

1. Deficitul de forță de muncă și de competențe reprezintă un blocaj major pentru creșterea durabilă și favorabilă incluziunii, pentru competitivitatea UE și pentru tranziția verde și cea digitală. În plus, deși afectează diverse sectoare și state membre în grade diferite, el poate afecta și reziliența generală a UE și eforturile acesteia de a-și îmbunătăți autonomia strategică deschisă și securitatea<sup>1</sup>. Este important să se analizeze în profunzime factorii determinanți ai deficitului persistent pentru a găsi cele mai bune modalități de gestionare a acestora.
2. Abordarea provocărilor reprezentate de deficitul de forță de muncă și de competențe va spori capacitatea de inovare a UE și atractivitatea acesteia pentru investiții, îi va stimula baza industrială și îi va spori competitivitatea. În plus, va contribui la păstrarea sistemelor de protecție socială și a coeziunii sociale generale în UE<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune (doc. 8153/24, p. 23).

<sup>2</sup> Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune (doc. 8153/24, p. 23).

3. Pe baza dovezilor și a analizei aprofundate prezentate în Raportul anual din 2023 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa (ESDE) intitulat „Addressing labour shortages and skills gaps in the EU” (Abordarea deficitului de forță de muncă și a decalajelor în materie de competențe în UE)<sup>3</sup>, planul de acțiune al Comisiei Europene privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE a identificat trei factori determinanți principali ai deficitului de forță de muncă și de competențe în Uniunea Europeană: 1) schimbările demografice, care reduc oferta de forță de muncă și cresc cererea pentru anumite servicii; 2) creșterea substanțială a numărului de locuri de muncă, care se preconizează că va fi generată de tranziția verde și de cea digitală, nevoia sporită de securitate și urmărirea obiectivului unei autonomii strategice deschise și al creșterii rezilienței, cu consecințe asupra seturilor de competențe necesare pe piața muncii și 3) condițiile de muncă precare în anumite ocupații și sectoare, care îngreunează ocuparea posturilor vacante și/sau păstrarea lucrătorilor<sup>4</sup>.
4. Pentru a răspunde cererii nesatisfăcute de forță de muncă și de competențe, măsurile relevante ar trebui să îi vizeze și să îi sprijine, pe lângă șomeri, și pe lucrătorii subocupați, inclusiv pe lucrătorii angajați involuntar cu fracțiune de normă, precum și persoanele inactive aflate la vârstă activă, în special grupurile subreprezentate pe piața muncii, inclusiv prin oferirea de posibilități de perfecționare și recalificare în domenii în care au fost identificate nevoi pe piața muncii.
5. Tendințele demografice actuale și preconizate și schimbările structurale ale pieței muncii evidențiază importanța unor formule de lucru flexibile și a unor oportunități de angajare favorabile incluziunii, a unor condiții de muncă de calitate, a formării și a dezvoltării competențelor în vederea păstrării lucrătorilor și a atragerii unui număr mai mare de persoane pe piața muncii în mod sustenabil.

---

<sup>3</sup> Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2023: Abordarea deficitului de forță de muncă și a decalajelor în materie de competențe).

<sup>4</sup> Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune (doc. 8153/24, p. 2).

## CONSTATÂND CĂ:

6. Atingerea unei rate de ocupare a forței de muncă de 78 % în UE până în 2030 este unul dintre obiectivele principale<sup>5</sup> stabilite în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale<sup>6</sup>. Deși acest obiectiv este realizabil, sunt necesare măsuri suplimentare la toate nivelurile pentru a activa grupurile subreprezentate și pentru a atrage mai multe persoane pe piața muncii.
7. Ansamblul de politici inclus în setul de instrumente privind demografia adoptat de Comisie în octombrie 2023 se află la dispoziția statelor membre în vederea gestionării schimbărilor demografice și a impactului acestora. Setul de instrumente privind demografia stabilește o abordare cuprinzătoare a gestionării schimbărilor demografice, structurată în jurul a patru piloni: 1) o mai bună reconciliere între aspirațiile familiale și munca remunerată, în special prin asigurarea accesului la servicii de îngrijire a copiilor de calitate și a unui bun echilibru între viața profesională și cea privată, în vederea promovării egalității de gen; 2) sprijinirea și capacitatea generațiilor mai tinere pentru a prospera, a-și dezvolta competențele, a le facilita accesul pe piața muncii și la locuințe la prețuri abordabile; 3) capacitatea generațiilor mai în vârstă și susținerea bunăstării lor prin reforme combinate cu politici adecvate pe piața muncii și privind locurile de muncă; 4) după caz, contribuirea la acoperirea deficitului de forță de muncă prin gestionarea migrației legale, în deplină complementaritate cu valorificarea talentelor din interiorul Uniunii<sup>7</sup>. În concluziile Consiliului din 12 decembrie 2023, statele membre au salutat această abordare a gestionării schimbărilor demografice și au subliniat nevoia de acțiuni suplimentare prin depunerea de eforturi continue pentru a reflecta schimbările demografice și impactul acestora asupra competitivității, capitalului uman și egalității<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Celelalte două obiective principale sunt: (i) participarea a cel puțin 60 % din totalul adulților la cursuri de formare în fiecare an și (ii) reducerea cu 15 milioane a numărului de persoane expuse riscului de sărăcie și de excluziune socială până în 2030.

<sup>6</sup> Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale (doc. 6649/21, p. 6).

<sup>7</sup> Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: Schimbările demografice în Europa: un set de instrumente de acțiune (doc. 14191/23, p. 1).

<sup>8</sup> Concluziile Consiliului privind gestionarea schimbărilor demografice în Europa (doc.16754/23, p. 2).

8. Consiliul Uniunii Europene, Comisia Europeană și partenerii sociali europeni se angajează să acționeze asupra cauzelor fundamentale ale deficitului de forță de muncă și de competențe, fiecare în limitele competențelor sale, însă în strânsă cooperare, așa cum se specifică în Declarația tripartită în favoarea unui dialog social european dinamic de la Val Duchesse din 31 ianuarie 2024<sup>9</sup>.
9. Planul de acțiune al Comisiei Europene privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE din 20 martie 2024 urmărește orientarea măsurilor relevante pe termen scurt și mediu prin operaționalizarea unor măsuri suplimentare concrete pe care UE, statele membre și partenerii sociali să le ia pentru a răspunde provocărilor generate de deficitul de forță de muncă și de competențe<sup>10</sup>.

#### **SUBLINIIND CĂ:**

10. O piață a muncii funcțională și condiții bune de muncă sunt componente esențiale ale unei creșteri durabile și favorabile incluziunii. Ele asigură satisfacerea cererii de forță de muncă a întreprinderilor și a nevoilor lucrătorilor și încurajează ocuparea forței de muncă, măresc productivitatea, oferă oportunități de angajare de bună calitate și ajută lucrătorii și persoanele în căutarea unui loc de muncă să se adapteze la schimbare printr-o combinație echilibrată de securitate și flexibilitate.
11. Investițiile în competențele lucrătorilor sunt esențiale pe parcursul întregii vieți profesionale pentru a obține rezultate mai bune pe piața muncii, atât în ceea ce privește cantitatea, cât și calitatea locurilor de muncă. Acest lucru este recunoscut de raportul Draghi, publicat recent, care accentuează și rolul competențelor și al formării, subliniind că, pentru a spori competitivitatea și productivitatea, UE trebuie să își reevalueze abordarea în materie de competențe. Raportul afirmă că este nevoie de o strategie orientată spre viitor, axată pe deficitele emergente de competențe, că sistemele de educație și formare trebuie să răspundă mai bine evoluției cererii în materie de competențe și că ar trebui să se acorde o atenție deosebită educației adulților, care este esențială pentru reînnoirea continuă a competențelor lucrătorilor.

---

<sup>9</sup> Doc. 5687/24.

<sup>10</sup> Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune (doc. 8153/24, p. 1).

12. Schimbările tehnologice, automatizarea, digitalizarea, inteligența artificială și tranziția verde au deja și vor continua să aibă în următorii ani un impact semnificativ asupra lumii muncii, inclusiv asupra oportunităților de angajare și a structurii și conținutului ocupațiilor, asupra cerințelor în materie de competențe, a calității muncii și a productivității.
13. Printre factorii care stau la baza deficitului de forță de muncă, caracteristicile individuale precum vârsta și cel mai înalt nivel de educație atins sunt predictorii semnificativi ai probabilității participării persoanelor pe piața muncii. Ca factori determinanți ai participării pe piața muncii, aceste caracteristici prezintă tendințe similare de la o țară la alta<sup>11</sup>.
14. Libera circulație a lucrătorilor este o libertate fundamentală pentru cetățenii UE și reprezintă o valoare adăugată considerabilă pentru piața internă. Mobilitatea forței de muncă în UE joacă un rol semnificativ în abordarea deficitului de forță de muncă și de competențe în anumite sectoare și teritorii ale UE. Raportul Letta<sup>12</sup> menționează însă și că un număr semnificativ de lucrători cu înaltă calificare și de tineri părăsesc anumite regiuni și țări pentru a căuta oportunități de angajare și educaționale în altă parte, ceea ce poate avea ca rezultat un fenomen numit frecvent „exodul creierelor”. În combinație cu tendințele demografice, acesta poate genera un declin accentuat al populației în vârstă de muncă în anumite regiuni, afectând, în cele din urmă, capacitatea economică a acestora.

---

<sup>11</sup> Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2023: Abordarea deficitului de forță de muncă și a decalajelor în materie de competențe), p. 67.

<sup>12</sup> Enrico Letta: „Much more than a market” (Mult mai mult decât o piață) (p. 93).

15. Creșterea participării pe piața muncii este esențială pentru a aborda deficitul de forță de muncă și de competențe. În pofida îmbunătățirii constante a ratei de ocupare a forței de muncă în UE, un considerabil potențial neexploatat rămâne în afara pieței muncii<sup>13</sup>. De asemenea, s-ar putea obține noi câștiguri de participare pe piața muncii prin activarea populației inactive aflate la vârstă activă și, în special, a grupurilor care sunt actualmente subreprezentate pe piața forței de muncă (inclusiv, printre altele, femeile, lucrătorii slab calificați, lucrătorii în vârstă, tinerii, persoanele provenind dintr-un context de migrație sau dintr-o minoritate rasială sau etnică și persoanele cu handicap<sup>14</sup>), ceea ce necesită măsuri de înlăturare a obstacolelor individuale și structurale din calea participării pe piața muncii.
16. Pentru a aborda provocările legate de deficitul de forță de muncă, trebuie să se acorde o atenție deosebită mai bunei integrări a tinerilor pe piața muncii, printre altele prin oferirea de servicii de consiliere și de sprijin specifice, de sprijin în procesul de tranziție de la educație și formare la viața profesională, precum și de oportunități de ucenicie de calitate și de învățare la locul de muncă, asigurându-se în același timp condiții de muncă adecvate. De asemenea, solidaritatea între generații, de exemplu utilizarea, acolo unde există, a potențialului de transfer de competențe și cunoștințe între lucrătorii în vârstă și cei tineri, este un element important de facilitare a participării pe piața muncii.
17. Femeile au rate de ocupare a forței de muncă mai scăzute și locuri de muncă cu fracțiuni de normă într-o proporție semnificativ mai mare decât bărbații, în principal din cauza distribuirii inegale între femei și bărbați a muncii de îngrijire și casnice neremunerate. Creșterea participării femeilor pe piața muncii și combaterea stereotipurilor de gen sunt esențiale pentru abordarea deficitului de forță de muncă și contribuie la egalitatea de gen.
18. În cazul persoanelor care provin dintr-un context de migrație sau dintr-o minoritate etnică sau rasială, necorelarea între oferta și cererea de competențe, dificultățile lingvistice, discriminarea și accesul redus sau inexistent la servicii de sprijin pot crea probleme de integrare pe piața muncii. Abordarea acestor provocări poate îmbunătăți integrarea pe piața muncii a acestor persoane și poate contribui la remedierea deficitului de forță de muncă în diverse sectoare.

---

<sup>13</sup> Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune (doc. 8153/24, p. 3).

<sup>14</sup> Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune (doc. 8153/24, p. 3).

19. Persoanele cu handicap se confruntă frecvent cu lipsa de amenajări corespunzătoare la locul de muncă<sup>15</sup>, de procese de recrutare favorabile incluziunii și de educație și formare accesibile. Abordarea acestor provocări ar putea avea ca rezultat o mai bună participare a acestui grup pe piața muncii și, în consecință, ar putea contribui la mobilizarea acestui potențial de forță de muncă neexploatat în Uniunea Europeană.
20. Ținând seama de nevoile generațiilor în vârstă, ar trebui elaborate și măsuri cu țintă precisă pentru a sprijini lucrătorii în vârstă să rămână încadrați în muncă mai mult timp sau să se reintegreze pe piața muncii. Astfel de măsuri cu țintă precisă ar putea include promovarea sănătății, investiții în îngrijirile de sănătate, posibilități de perfecționare și recalificare, însoțite de introducerea de stimulente în sistemele de pensii în favoarea prelungirii vieții profesionale, de o planificare mai flexibilă a timpului de lucru și de condiții de muncă mai bune; în plus, ar trebui combătută și discriminarea pe motive de vârstă.
21. Pentru a crește ratele de ocupare a forței de muncă și pentru a evita permanentizarea deficitului de forță de muncă, este de asemenea important să se păstreze și să se sprijine capacitatea de inserție profesională, adaptabilitatea și starea activă a lucrătorilor, precum și să se sprijine capacitatea întreprinderilor de a învăța și de a se adapta, având în vedere evoluțiile tehnologice deja în curs și cele viitoare.
22. Trebuie subliniată importanța dezvoltării formării și a competențelor lucrătorilor. Este esențial ca educația și formarea care reflectă nevoile pieței muncii să fie accesibile tuturor și ca structurile și furnizorii de educație și formare să fie capabili să răspundă rapid și adecvat evoluțiilor.
23. Întreprinderile și partenerii sociali joacă un rol important în identificarea cunoștințelor, aptitudinilor și competențelor necesare în câmpul muncii, în special în contextul tranziției verzi și al tranziției digitale, care impun dezvoltarea și sprijinirea comunicării și a cooperării active între instituțiile educaționale și de formare, pe de o parte, și angajatori pe de altă parte, precum și abordarea condițiilor de muncă precare din anumite sectoare și ocupații.

---

<sup>15</sup> Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, articolul 27 alineatul (1) litera (i).

24. Condițiile de muncă echitabile și decente, inclusiv, mai ales, salarizarea adecvată, egalitatea în ceea ce privește nivelul remunerării pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, formulele de lucru flexibile și promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată, un mediu de lucru bun, asigurarea de amenajări corespunzătoare la locul de muncă, sănătatea și siguranța la locul de muncă și calitatea locurilor de muncă, precum și accesul la protecție socială adecvată, joacă un rol important în menținerea bunăstării psihice și fizice a lucrătorilor și în prelungirea perioadei de muncă activă, fiind, în același timp, factori esențiali în creșterea productivității și a competitivității.
25. Pentru a asigura incluziunea stabilă în câmpul muncii a grupurilor dezavantajate, politicile de asistență pentru căutarea unui loc de muncă și de recalificare trebuie îmbunătățite, utilizându-se soluții digitale unde este cazul. Autoritățile de la nivel național cu responsabilități în domeniul inspecției muncii, cu posibilul sprijin al Autorității Europene a Muncii în context transfrontalier, joacă un rol important în combaterea tuturor formelor de muncă ilegală și a tratamentelor inegale, care afectează grupurile defavorizate, precum și în promovarea de condiții de muncă decente.
26. În urmărirea tuturor acestor obiective, o prioritate orizontală esențială este consolidarea capacității serviciilor de ocupare a forței de muncă de a răspunde nevoilor economiei și de a furniza sprijin prompt și adaptat în ocuparea forței de muncă, precum și a altor servicii pentru activarea potențialului neexploatat al forței de muncă în vederea facilitării intrării pe piața muncii și a tranziției în cadrul acesteia, precum și în vederea unei mai bune corelări a cererii și ofertei de competențe pe piața muncii din UE, utilizând pe deplin activitatea de analiză a agențiilor UE relevante și rețeaua EURES. Aceasta presupune și nevoia de a extinde amploarea și eficacitatea politicilor active pe piața muncii printr-o mai bună direcționare a acestora, prin extinderea razei lor de acțiune, precum și prin mai buna lor conexiune cu serviciile sociale și pentru tineret, cu cursurile de formare, cu furnizorii de educație, cu lucrătorii și cu angajatorii. Combinarea serviciilor de ocupare a forței de muncă și a celor sociale într-o abordare bazată pe incluziunea activă este esențială pentru a sprijini grupurile subreprezentate pe piața muncii.
27. Dialogul social, inclusiv negocierile colective, la toate nivelurile, constituie un instrument-cheie în răspunsul la provocările generate de deficitul de forță de muncă și de competențe.

**CONSILIUL UNIUNII EUROPENE INVITĂ STATELE MEMBRE ca, în conformitate cu competențele lor și ținând seama de circumstanțele naționale, cu respectarea rolului și a autonomiei partenerilor sociali:**

28. Să continue să elaboreze politici incluzive și cuprinzătoare în materie de ocupare a forței de muncă, de competențe și sociale menite să faciliteze intrarea pe piața muncii și tranziția în cadrul acesteia și păstrarea locurilor de muncă, precum și să ajute lucrătorii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorii să se adapteze, în special prin oportunități mai bune de perfecționare și recalificare și de învățare pe tot parcursul vieții, la nevoile în schimbare ale pieței muncii, cum ar fi deficitul de forță de muncă și de competențe, având în vedere schimbările demografice și tranziția verde și cea digitală.
29. Să ia măsuri de stimulare a accesului și integrării tinerilor pe piața muncii, inclusiv prin acordarea unei atenții speciale activării, perfecționării și recalificării tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), precum și prin aprofundarea punerii în aplicare a Garanției pentru tineret consolidate în acest sens.
30. Să depună eforturi pentru a explora și a aborda în continuare nevoile specifice ale lucrătorilor în vârstă, pentru a reduce obstacolele cu care se confruntă aceștia în găsirea unui loc de muncă și pentru a le permite să rămână pe piața muncii mai mult timp și în condiții bune de sănătate sau să se întoarcă în câmpul muncii.
31. Să depună eforturi pentru a valorifica potențialul femeilor pe piața muncii prin combaterea diferențelor dintre femei și bărbați în materie de ocupare a forței de muncă și de remunerare, prin combaterea stereotipurilor de gen și prin stimularea reconcilierii aspirațiilor familiale și a muncii remunerate, precum și prin repartizarea egală între bărbați și femei a responsabilităților de îngrijire și a muncii casnice, și prin sprijinirea îngrijitorilor informali, în special prin asigurarea accesului la servicii de educație și îngrijire timpurie de calitate și accesibile ca preț, la servicii de îngrijire ambulatorie și la servicii de îngrijire pe termen lung pentru persoanele în vârstă, în vederea promovării egalității de gen și a unui echilibru între viața profesională și cea privată.
32. Să se axeze pe sprijinirea unor rezultate mai bune pentru persoanele cu handicap la nivelul pieței muncii.
33. Să utilizeze pe deplin instrumentele de finanțare relevante ale UE, în special Fondul social european Plus (FSE+), pentru a sprijini și a finanța măsuri menite să sporească participarea pe piața muncii.

34. Să continue să dezvolte instrumente de monitorizare și realizare de previziuni în materie de competențe pentru a anticipa viitoarele nevoi în materie de competențe pe piața muncii.
35. Să consolideze rolul strategiilor și serviciilor de orientare profesională pe tot parcursul vieții în sprijinirea persoanelor și angajatorilor de a lua decizii profesionale pe bază de informații privind cariera și de previziuni în materie de competențe de bună calitate.
36. Să continue să consolideze serviciile de ocupare a forței de muncă pentru a le permite să inventarieze rezerva de forță de muncă la toate vârstele din UE, să i se adreseze și să o activeze, inclusiv prin sprijinirea învățării la locul de muncă.
37. Să depună eforturi pentru a îmbunătăți sănătatea și siguranța la locul de muncă, în special prin abordarea sănătății mintale, a riscurilor psihosociale legate de muncă și a bunăstării la locul de muncă.
38. Să promoveze condiții de muncă echitabile și decente, precum și stabilitatea locurilor de muncă.
39. Să continue să consolideze dialogul social și să faciliteze negocieri colective eficace, respectând în același timp rolul și autonomia partenerilor sociali, pentru a îmbunătăți condițiile de muncă și a răspunde provocărilor generate de deficitul de forță de muncă și de competențe.

**CONSILIUL UNIUNII EUROPENE INVITĂ STATELE MEMBRE ȘI COMISIA EUROPEANĂ ca, în conformitate cu competențele lor și ținând seama de circumstanțele naționale, cu respectarea rolului și a autonomiei partenerilor sociali:**

40. Să promoveze coerența politicilor la nivelul UE și la nivel național pentru a aborda provocările legate de deficitul de forță de muncă și de competențe într-un mod coerent și sustenabil.
41. Să îmbunătățească realizarea de previziuni în materie de ocupare a forței de muncă și de competențe, precum și colectarea și analiza datelor în strânsă cooperare cu agențiile relevante ale UE, pentru a extinde volumul informațiilor comparabile privind deficitul de forță de muncă și de competențe la nivelul UE și la nivel național și regional. Aceste date ar trebui să fie publice, după caz.
42. Să exploreze în continuare potențialul noilor tehnologii și al noilor forme de muncă de a crea oportunități de participare și incluziune pe piața muncii, atenuând în același timp riscurile implicate și oferind condiții de muncă echitabile și de calitate și o protecție socială adecvată.

## **CONSILIUL UNIUNII EUROPENE INVITĂ COMITETUL PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI COMITETUL PENTRU PROTECȚIE SOCIALĂ:**

43. Să continue monitorizarea deficitului de forță de muncă și de competențe și a provocărilor din UE asociate acestuia, în contextul semestrului european, inclusiv prin desfășurarea de discuții tematice, cu implicarea partenerilor sociali, pentru a promova schimbul de cunoștințe și de bune practici între statele membre în legătură cu abordarea deficitului de forță de muncă și de competențe.
44. Atunci când își îndeplinesc sarcinile de monitorizare, să pună un accent deosebit pe impactul potențial al politicilor de pe piața muncii și al altor măsuri asupra activării forței de muncă disponibile, dar neexploatate pe piața muncii.
45. Să continue să analizeze și să studieze în detaliu impactul tehnologiilor de digitalizare și automatizare, inclusiv al inteligenței artificiale și al tranziției verzi, asupra pieței muncii, în special asupra ocupării forței de muncă și a condițiilor de muncă.

---