

V Bruseli 15. novembra 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

POZNÁMKA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Komu:	Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Predmet:	Návrh záverov Rady o nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ: mobilizácia nevyužitého potenciálu pracovnej sily v Európskej únii – schválenie

1. Predsedníctvo vypracovalo návrh záverov Rady o nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ: mobilizácia nevyužitého potenciálu pracovnej sily v Európskej únii.
2. Závery preskúmala pracovná skupina pre sociálne otázky 8. júla, 17. septembra a 21. októbra 2024. Po neformálnej písomnej konzultácii sa dosiahla principiálna dohoda o znení uvedenom v prílohe k tejto poznámke.
3. Výbor stálych predstaviteľov sa vyzýva, aby návrh záverov uvedený v prílohe k tejto poznámke postúpil Rade EPSCO na schválenie na jej zasadnutí 2. decembra 2024.

**Nedostatok pracovnej sily a zručností v EÚ:
mobilizácia nevyužitého potenciálu pracovnej sily v Európskej únii
Návrh záverov Rady**

UZNÁVAJÚC, ŽE:

1. nedostatok pracovnej sily a zručností je vážnou prekážkou pre udržateľný a inkluzívny rast, konkurencieschopnosť a zelenú a digitálnu transformáciu v EÚ. Okrem toho, hoci má dosah na rôzne odvetvia a členské štáty v rôznej miere, môže brzdiť aj celkovú odolnosť EÚ a jej snahu zlepšiť svoju otvorenú strategickú autonómiu a bezpečnosť.¹ Je dôležité dôkladne preskúmať faktory, ktoré spôsobujú pretrvávajúce nedostatky s cieľom nájsť najlepšie spôsoby, ako tieto nedostatky riešiť;
2. vyriešením výziev nedostatku pracovnej sily a zručností sa zvýši kapacita EÚ pre inovácie a príťažlivosť pre investície, podporí sa priemyselná základňa a zabezpečí konkurencieschopnosť. Prispeje to aj k zachovaniu systémov sociálnej ochrany EÚ a celkovej sociálnej súdržnosti;²

¹ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Nedostatok pracovnej sily a zručností v EÚ: akčný plán (dokument 8153/24, s. 23).

² Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Nedostatok pracovnej sily a zručností v EÚ: akčný plán (dokument 8153/24, s. 23).

3. na základe rozsiahlych dôkazov a analýz predložených vo výročnom preskúmaní Vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe (ESDE) z roku 2023 s názvom „Riešenie nedostatku pracovnej sily a nedostatku zručností v EÚ“³ sa v akčnom pláne Európskej komisie pre nedostatok pracovnej sily a zručností v EÚ identifikovali tieto tri kľúčové faktory nedostatku pracovnej sily a zručností v Európskej únii: 1. demografické zmeny, ktoré znižujú ponuku pracovnej sily a zvyšujú dopyt po určitých službách; 2. výrazný nárast počtu pracovných miest, ktorý sa očakáva v dôsledku zelenej a digitálnej transformácie, zvýšená potreba bezpečnosti a snaha o otvorenú strategickú autonómiu a zvýšenú odolnosť, s dôsledkami na súbory zručností potrebné na trhu práce; a 3. zlé pracovné podmienky v niektorých povolaniach a odvetviach, ktoré sťažujú obsadzovanie voľných pracovných miest a/alebo udržanie pracovníkov;⁴
4. s cieľom riešiť neuspokojený dopyt po pracovnej sile a zručnostiach by sa príslušné opatrenia nemali zameriavať len na nezamestnaných, ale aj na podzamestnaných pracovníkov vrátane pracovníkov, ktorí sú nedobrovoľne zamestnaní na kratší pracovný čas, ako aj neaktívne osoby v produktívnom veku, a najmä skupiny, ktoré sú nedostatočne zastúpené na trhu práce, a mali by ich podporovať aj poskytovaním príležitostí na zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu v zistených oblastiach, ktoré sa požadujú na trhu práce;
5. súčasné a predpokladané demografické trendy a štrukturálne zmeny na trhu práce podčiarkujú význam flexibilných foriem organizácie práce a inkluzívnych pracovných príležitostí, kvalitných pracovných podmienok, odbornej prípravy a rozvoja zručností s cieľom udržať pracovníkov a prilákať väčší počet ľudí na trh práce udržateľným spôsobom,

³ „Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps. (Zamestnanosť a sociálny rozvoj v Európe 2023: Riešenie nedostatku pracovných síl a zručností).

⁴ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Nedostatok pracovnej sily a zručností v EÚ: akčný plán (dokument 8153/24, s. 2).

KONŠTATUJÚC, ŽE:

6. dosiahnutie miery zamestnanosti 78 % v EÚ do roku 2030 je jedným z hlavných cieľov⁵ stanovených v Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv⁶. Zatiaľ čo táto hlavná cieľová hodnota sa javí ako dosiahnuteľná, na aktiváciu nedostatočne zastúpených skupín a prilákanie väčšieho počtu ľudí na trh práce sú potrebné ďalšie kroky na všetkých úrovniach;
7. členské štáty majú na riadenie demografických zmien k dispozícii súbor politických nástrojov zahrnutých do súboru demografických nástrojov, ktorý v októbri 2023 prijala Komisia. V súbore demografických nástrojov sa stanovuje komplexný prístup k demografickým zmenám, ktorý sa opiera o štyri piliere: 1. lepšie zosúladiť túžbu po rodine a platenú prácu, a to najmä zaistením prístupu ku kvalitnej starostlivosti o deti a rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom s cieľom podporovať rodovú rovnosť; 2. podporiť mladšie generácie a posilniť ich postavenie, aby prosperovali, rozvíjali svoje zručnosti a aby mali ľahší prístup na trh práce a k cenovo dostupnému bývaniu; 3. posilniť postavenie starších generácií a udržiavať ich blahobyt prostredníctvom reforiem v kombinácii s primeranými politikami týkajúcimi sa trhu práce a pracoviska; 4. podľa potreby prispieť k odstráneniu nedostatku pracovnej sily prostredníctvom riadenej legálnej migrácie v plnej komplementárnosti s cieľom využívať talenty z Únie⁷. V záveroch Rady z 12. decembra 2023 členské štáty uvítali tento prístup k riadeniu demografických zmien a zdôraznili potrebu ďalších opatrení, pričom sa má vyvíjať nepretržité úsilie o zohľadňovanie demografických zmien a ich vplyvu na konkurencieschopnosť, ľudský kapitál a rovnosť;⁸

⁵ Ďalšími dvomi hlavnými cieľovými hodnotami sú: i) každoročne by sa na odbornej príprave malo zúčastňovať aspoň 60 % všetkých dospelých a ii) počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením by sa mal do roku 2030 znížiť aspoň o 15 miliónov.

⁶ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv (dokument 6649/21, s. 6).

⁷ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Demografické zmeny v Európe: súbor nástrojov pre opatrenia (dokument 14191/23, s. 1).

⁸ Riadenie demografických zmien v Európe – závery Rady (dokument 16754/23, s. 2).

8. Rada Európskej únie, Európska komisia a európski sociálni partneri sa zaviazali, že v rámci svojich kompetencií, ale zároveň v úzkej spolupráci prijímú opatrenia na riešenie hlavných príčin nedostatku pracovnej sily a zručností, ako sa uvádza v Tripartitnom vyhlásení o prosperujúcom európskom sociálnom dialógu z Val Duchesse z 31. januára 2024⁹;
9. cieľom akčného plánu Európskej komisie na riešenie nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ z 20. marca 2024 je riadiť príslušné opatrenia v krátkodobom až strednodobom horizonte konkretizáciou ďalších krokov, ktoré EÚ, členské štáty a sociálni partneri prijímú alebo by mali prijať na riešenie výziev spôsobených nedostatkom pracovnej sily a zručností¹⁰,

ZDÔRAZŇUJÚC, ŽE:

10. dobre fungujúci trh práce a dobré pracovné podmienky sú základnými prvkami udržateľného a inkluzívneho rastu. Zaisťujú, aby bol naplnený dopyt podnikov po pracovnej sile a potreby pracovníkov, a stimulujú zamestnanosť, zvyšujú produktivitu, ponúkajú príležitosti na vysokokvalitné pracovné miesta a vyvažovaním istoty a flexibility pomáhajú pracovníkom a uchádzačom o zamestnanie prispôbiť sa zmene;
11. investície do zručností pracovníkov sú v celom životnom cykle kľúčové pre dosiahnutie lepších výsledkov trhu práce, pokiaľ ide o množstvo aj kvalitu pracovných miest. Uznáva sa to aj v nedávno uverejnenej Draghiho správe, v ktorej sa tiež podčiarkuje úloha zručností a odbornej prípravy, pričom sa zdôrazňuje, že na zvýšenie konkurencieschopnosti a produktivity potrebuje EÚ prehodnotiť svoj prístup k zručnostiam. V správe sa uvádza, že je potrebná stratégia orientovaná na budúcnosť zameraná na vznikajúce nedostatky zručností, že systémy vzdelávania a odbornej prípravy musia lepšie reagovať na zmeny v dopyte po zručnostiach a že osobitná pozornosť by sa mala venovať vzdelávaniu dospelých, ktoré je nevyhnutné na neustále obnovovanie zručností pracovníkov;

⁹ Dokument 5687/24.

¹⁰ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Nedostatok pracovnej sily a zručností v EÚ: akčný plán (dokument 8153/24, s. 1).

12. technologické zmeny, automatizácia, umelá inteligencia a zelená transformácia už majú a naďalej budú mať zásadný vplyv na svet práce vrátane pracovných príležitostí a štruktúru a náplň povolání, požiadaviek na zručnosti, kvalitu práce a produktivitu;
13. spomedzi faktorov, ktoré ovplyvňujú nedostatok pracovnej sily, sú osobné vlastnosti, ako napríklad vek a najvyšší stupeň ukončeného vzdelania, zásadnými faktormi predurčujúcimi pravdepodobnosť účasti ľudí na trhu práce. Tieto vlastnosti ako rozhodujúce faktory účasti na trhu práce vykazujú v rôznych krajinách podobné vzorce;¹¹
14. voľný pohyb pracovníkov je základnou slobodou pre občanov EÚ a predstavuje značnú pridanú hodnotu pre vnútorný trh. Mobilita pracovnej sily v rámci EÚ zohráva významnú úlohu pri riešení nedostatku pracovnej sily a zručností v určitých sektoroch a na určitých územiach v EÚ. V Lettovej správe¹² sa však uvádza, že významný počet vysokokvalifikovaných pracovníkov alebo mladých ľudí opúšťa určité regióny a krajiny, aby hľadali pracovné príležitosti a vzdelanie inde, čo môže viesť k javu, ktorý sa často označuje ako „odliv mozgov“. V niektorých regiónoch to môže spolu s demografickými zmenami spôsobiť prudký pokles obyvateľstva v produktívnom veku a v konečnom dôsledku narušiť ich hospodársku kapacitu;

¹¹ „Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps. (Zamestnanosť a sociálny rozvoj v Európe 2023: Riešenie nedostatku pracovných síl a zručností, s. 67).

¹² Enrico Letta: Much more than a market (Oveľa viac ako len trh, s. 93).

15. zvýšenie účasti na trhu práce má zásadný význam pre riešenie nedostatku pracovnej sily a zručností. Napriek neustálemu zlepšovaniu miery zamestnanosti v EÚ zostáva mimo trhu práce značný nevyužitý potenciál¹³. Ďalšie zvýšenie účasti na trhu práce by sa mohlo dosiahnuť aj aktiváciou neaktívneho obyvateľstva v produktívnom veku a najmä skupín, ktoré sú v súčasnosti nedostatočne zastúpené na trhu práce (okrem iného vrátane žien, nízkokvalifikovaných pracovníkov, starších pracovníkov, mladých ľudí, osôb s migrantským alebo menšinovým rasovým alebo etnickým pôvodom a osôb so zdravotným postihnutím¹⁴), čo si vyžaduje opatrenia na riešenie osobných a štrukturálnych prekážok účasti na trhu práce;
16. v záujme riešenia výziev spojených s nedostatkom pracovnej sily je potrebné venovať osobitnú pozornosť zlepšeniu integrácie mladých ľudí do trhu práce, okrem iného ponukou cielených poradenských a podporných služieb a podporiť prechod zo vzdelávania a odbornej prípravy do zamestnania, ako aj príležitosti na kvalitnú učňovskú prípravu a učenie sa pracou, a súčasne zabezpečiť primerané pracovné podmienky. Pre uľahčenie účasti na trhu práce je tiež dôležitá medzigeneračná solidarita, napríklad využívanie potenciálu na odovzdávanie zručností a vedomostí medzi staršími a mladšími pracovníkmi;
17. ženy majú nižšiu mieru zamestnanosti a výrazne vyšší podiel zamestnania na kratší pracovný čas ako muži, čo je spôsobené najmä nerovným rozdelením neplatennej opatrovateľskej práce a práce v domácnosti medzi ženami a mužmi. Zvýšenie účasti žien na trhu práce a riešenie rodových stereotypov je kľúčové pre riešenie nedostatku pracovnej sily a prispieva k rodovej rovnosti;
18. v prípade osôb s migračným alebo menšinovým rasovým či etnickým pôvodom by mohol nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, jazykové ťažkosti, diskriminácia a slabý alebo žiadny prístup k podporným službám viesť k problémom pri ich integrácii do trhu práce. Riešenie týchto výziev môže zlepšiť ich integráciu do trhu práce a riešiť nedostatok pracovnej sily v rôznych odvetviach;

¹³ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Nedostatok pracovnej sily a zručností v EÚ: akčný plán (dokument 8153/24, s. 3).

¹⁴ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Nedostatok pracovnej sily a zručností v EÚ: akčný plán (dokument 8153/24, s. 3).

19. osoby so zdravotným postihnutím sa často stretávajú s nedostatkom primeraných prispôbení na pracovisku¹⁵, inkluzívnych náborových procesov a prístupného vzdelávania a odbornej prípravy. Riešenie týchto výziev by mohlo viesť k vyššej účasti tejto skupiny na trhu práce, a teda prispieť k mobilizácii nevyužitého potenciálu v Európskej únii;
20. vzhľadom na potreby starších generácií by sa mali vypracovať ciele opatrenia na podporu starších pracovníkov, aby zostali zamestnaní dlhšie alebo opätovne vstúpili na trh práce. Takéto ciele opatrenia by mohli zahŕňať podporu zdravia, investície do zdravotnej starostlivosti, príležitosti na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu spolu so stimulmi v dôchodkovom systéme v záujme dlhšieho pracovného života, pružnejšími úpravami pracovného času a lepšími pracovnými podmienkami; okrem toho by sa mohla riešiť aj diskriminácia z dôvodu veku;
21. s cieľom zvýšiť mieru zamestnanosti a predísť tomu, aby sa nedostatok pracovnej sily stal trvalým, je tiež dôležité udržať a podporovať zamestnateľnosť, schopnosť prispôbiť sa a aktívny prístup pracovníkov a podporovať kapacitu podnikov učiť sa a prispôbovať vzhľadom na technologické zmeny, ktoré sa už dejú a ktoré ešte len prídu;
22. je potrebné zdôrazniť význam rozvoja odbornej prípravy a zručností pracovníkov. Je kľúčové, aby vzdelávanie a odborná príprava odrážajúce potreby trhu práce boli dostupné všetkým a aby štruktúra a poskytovatelia vzdelávania a odbornej prípravy mohli rýchlo a vhodne reagovať na vývoj;
23. podniky a sociálni partneri zohrávajú dôležitú úlohu pri identifikácii vedomostí, zručností a kompetencií potrebných na zamestnanie, najmä v kontexte zelenej a digitálnej transformácie, čo si vyžaduje rozvoj a podporu komunikácie a aktívnej spolupráce medzi inštitúciami vzdelávania a odbornej prípravy a zamestnávateľmi, ako aj pri riešení zlých pracovných podmienok v určitých odvetviach a povolaniach;

¹⁵ Dohovor Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím, článok 27 písm. i).

24. spravodlivé a dôstojné pracovné podmienky okrem iného najmä primerané mzdy, rovnaká odmena za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, flexibilné formy organizácie práce a podpora rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, dobré pracovné prostredie, zabezpečenie primeraných prispôbení na pracovisku, zdravie a bezpečnosť pri práci a kvalita zamestnania, ako aj prístup k primeranej sociálnej ochrane zohrávajú dôležitú úlohu pri zachovávaní duševnej a fyzickej pohody pracovníkov a predlžovaní ich aktívnych pracovných rokov, pričom sú základnými faktormi zvyšovania produktivity a konkurencieschopnosti;
25. na zabezpečenie stabilného začlenenia znevýhodnených skupín do zamestnania sa musí zlepšiť pomoc pri hľadaní zamestnania a rekvalifikácia, pričom sa v relevantných prípadoch využijú digitálne riešenia. Vnútroštátne inšpekcie práce aj s možnou podporou Európskeho orgánu práce v kontexte cezhraničných situácií zohrávajú dôležitú úlohu pri riešení všetkých foriem nelegálnej práce a nerovnakého zaobchádzania, ktoré môžu ovplyvniť znevýhodnené skupiny, a pri podpore dôstojných pracovných podmienok;
26. pri plnení všetkých týchto cieľov je kľúčovou horizontálnou prioritou posilnenie kapacity služieb zamestnanosti v prospech hospodárstva a s cieľom poskytovať včasnú a pri poskytovaní včasnej a individualizovanej podpory zamestnanosti, ako aj ďalších služieb na aktiváciu nevyužitého pracovného potenciálu s cieľom uľahčiť vstup na trh práce a prechod v rámci neho a zlepšiť zosúladovanie zručností na trhu práce EÚ s plným využitím analytickej práce príslušných agentúr EÚ a siete EURES. Predpokladá to tiež potrebu posilniť rozsah a zvýšiť účinnosť aktívnych politik trhu práce zlepšením ich zacielenia, zintenzívnením ich terénnej práce a rozšírením ich rozsahu, ako aj zlepšením ich prepojenia so sociálnymi službami a službami pre mládež, odbornou prípravou, poskytovateľmi vzdelávania, pracovníkmi a zamestnávateľmi. Kombinácia služieb zamestnanosti a sociálnych služieb v rámci aktívneho začleňovania je nevyhnutná na podporu osôb, ktoré sú na trhu práce nedostatočne zastúpené;
27. sociálny dialóg vrátane kolektívneho vyjednávania na všetkých úrovniach je kľúčovým nástrojom na riešenie výziev, ktoré prináša nedostatok pracovnej sily a zručností,

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE VYZÝVA ČLENSKÉ ŠTÁTY, aby v súlade so svojimi právomocami, s prihliadnutím na vnútroštátnu situáciu a rešpektujúc úlohu a autonómiu sociálnych partnerov:

28. pokračovali v tvorbe inkluzívnych a komplexných politík zamestnanosti, politík v oblasti zručností a sociálnych politík zameraných na uľahčenie vstupu na trh práce a prechodu v rámci neho a na udržanie zamestnania, ako aj na pomoc pracovníkom, uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom prispôbiť sa meniacim sa potrebám trhu práce, ako je nedostatok pracovnej sily a zručností vzhľadom na demografické zmeny a zelenú a digitálnu transformáciu, a to najmä posilnenými príležitosťami na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu a na celoživotné vzdelávanie;
29. vykonávali opatrenia na podporu prístupu mladých ľudí na trh práce a ich integrácie doň, a to aj venovaním osobitnej pozornosti aktivácii, zvyšovaniu úrovne zručností a rekvalifikácii mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), a ďalej posilňovali vykonávanie posilnenej záruky pre mladých ľudí v tejto súvislosti;
30. usilovali sa o ďalšie skúmanie a riešenie osobitných potrieb starších pracovníkov s cieľom znížiť prekážky, ktoré im bránia v zamestnaní a umožniť im zostať na trhu práce dlhšie a v dobrom zdraví alebo sa vrátiť do práce;
31. usilovali sa využiť potenciál žien na trhu práce riešením rozdielov v zamestnanosti a odmeňovaní žien a mužov, bojom proti rodovým stereotypom a podporou zosúladovania túžby po rodine a platenej práce, ako aj rovnakým rozdelením opatrovateľských povinností a domácich prác medzi ženami a mužmi a podporou neformálnych opatrovateľov, najmä zabezpečením prístupu k vysokokvalitnému a cenovo dostupnému vzdelávaniu a starostlivosti v ranom detstve, službám ambulantnej starostlivosti a službám dlhodobej starostlivosti o staršie osoby s cieľom podporiť rodovú rovnosť a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom;
32. sústredili sa na podporu toho, aby osoby so zdravotným postihnutím dosahovali lepšie výsledky na trhu práce;
33. v plnej miere využívali príslušné nástroje financovania EÚ, najmä Európsky sociálny fond plus (ESF+), na podporu a financovanie opatrení zameraných na zvýšenie účasti na trhu práce;

34. pokračovali vo vývoji nástrojov na monitorovanie a prognózovanie zručností s cieľom predvídať budúce potreby trhu práce, pokiaľ ide o zručnosti;
35. posilňovali úlohu stratégií a služieb celoživotného profesijného poradenstva pri podpore jednotlivcov a zamestnávateľov počas prijímania kariérnych rozhodnutí na základe vysokokvalitných informácií o kariére a prognóz zameraných na zručnosti;
36. ďalej posilňovali služby zamestnanosti s cieľom umožniť im mapovať, kontaktovať a aktivovať pracovnú rezervu vo všetkých vekových kategóriách v EÚ, a to aj podporou odbornej prípravy na pracovisku;
37. usilovali sa o zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, osobitne sa zamerali na duševné zdravie, psychosociálne riziká súvisiace s prácou a dobré podmienky na pracovisku;
38. propagovali spravodlivé a dôstojné pracovné podmienky a stabilné zamestnanie;
39. naďalej posilňovali sociálny dialóg a umožňovali účinné kolektívne vyjednávanie pri súčasnom rešpektovaní úlohy a autonómie sociálnych partnerov s cieľom zlepšiť pracovné podmienky a riešiť výzvy, ktoré prináša nedostatok pracovnej sily a zručností.

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE VYZÝVA ČLENSKÉ ŠTÁTY A EURÓPSKU KOMISIU, aby v súlade so svojimi právomocami, s prihliadnutím na vnútroštátnu situáciu a rešpektujúc úlohu a autonómiu sociálnych partnerov:

40. podporovali súdržnosť politík na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni s cieľom riešiť výzvy spojené s nedostatkom pracovnej sily a zručností súdržným a udržateľným spôsobom;
41. zlepšili prognózy týkajúce sa pracovnej sily a zručností, ako aj zber a analýzu údajov v úzkej spolupráci s príslušnými agentúrami EÚ s cieľom rozšíriť rozsah porovnateľných informácií o nedostatku pracovnej sily a zručností na úrovni EÚ a na vnútroštátnej a regionálnej úrovni. Vo vhodných prípadoch by tieto údaje mali byť verejné;
42. ďalej skúmali potenciál nových technológií a nových foriem práce pri tvorbe príležitostí na účasť na trhu práce a začlenenie doň a súčasnom znižovaní súvisiacich rizík a pri poskytovaní spravodlivých a kvalitných pracovných podmienok a primeranej sociálnej ochrany.

**RADA EURÓPSKEJ ÚNIE VYZÝVA VÝBOR PRE ZAMESTNANOSŤ A VÝBOR
PRE SOCIÁLNU OCHRANU, ABY:**

43. pokračovali v monitorovaní nedostatku pracovnej sily a zručností a súvisiacich výziev v EÚ v kontexte európskeho semestra, a to aj prostredníctvom tematických diskusií so zapojením sociálnych partnerov, s cieľom podporiť výmenu poznatkov a osvedčených postupov medzi členskými štátmi v súvislosti s riešením nedostatku pracovnej sily a zručností;
44. pri vykonávaní svojich monitorovacích úloh kládli osobitný dôraz na potenciálny vplyv politík trhu práce a iných opatrení na aktiváciu rezervy trhu práce;
45. analyzovali a ďalej rozpracovali vplyvy technológií digitalizácie a automatizácie vrátane umelej inteligencie a zelenej transformácie na trh práce, najmä na zamestnanosť a pracovné podmienky.

