



Briuselis, 2025 m. lapkričio 6 d.
(OR. en)

14896/25

SOC 725
EMPL 483
EDUC 414
JEUN 220
ECOFIN 1456
COMPET 1110
MI 867
MIGR 405
DIGIT 218
ENV 1151
FISC 299
SAN 699
GENDER 193

PRANEŠIMAS

nuo:	Tarybos generalinio sekretoriato
kam:	Nuolatinių atstovų komitetui / Tarybai
Dalykas:	Užimtumo komiteto pagrindinės išvados dėl veiksmų plano dėl darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo ES įgyvendinimo – Pritarimas

Delegacijoms priede pateikiamos Užimtumo komiteto pagrindinės išvados dėl veiksmų plano dėl darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo ES įgyvendinimo, kurioms EPSCO taryba turėtų pritarti 2025 m. gruodžio 1 d. posėdyje.

**Pagrindinės išvados dėl veiksmų plano
dėl darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo ES įgyvendinimo**

1. IVADAS

2025 m. kovo 11 d. Užimtumo komiteto politikos analizės grupė (PAG) sušaukė trišalį susitikimą, į kurį pakvietė ES lygmens ir nacionalinių socialinių partnerių iš visų valstybių narių atstovus aptarti Komisijos *veiksmų planą dėl darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo*¹. Veiksmų planas buvo paskelbtas 2024 m. kovo 20 d., vykdant tolesnę veiklą, susijusią su 2024 m. sausio 31 d.² įvykusiū „*Val Duchesse*“ *socialinių partnerių aukščiausiojo lygio susitikimu*, ir buvo parengtas bendradarbiaujant su socialiniais partneriais, siekiant sukurti bendrą sistemą pagrindinėms darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo priežastims šalinti. Šis planas visų pirma apima Komisijos ir socialinių partnerių priimtus įsipareigojimus, taip pat valstybėms narėms skirtus raginimus imtis veiksmų. 2024 m. gruodžio 2 d. išvadosė „*Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES. Neišnaudoto darbo jėgos potencialo sutelkimas Europos Sąjungoje*“ Taryba paragino Užimtumo komitetą „*Europos semestro kontekste toliau stebėti darbo jėgos ir įgūdžių trūkumą ir susijusius iššūkius ES, be kita ko, rengiant temines diskusijas, kuriose dalyvautų socialiniai partneriai, siekiant skatinti valstybes nares dalytis žiniomis ir gerosios praktikos pavyzdžiais, susijusiais su darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo problemos sprendimu*“³.

¹ „*Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES. Veiksmų planas*“, paskelbtas 2024 m. kovo 20 d.

² „*Val Duchesse*“ *aukščiausiojo lygio susitikime* buvo aptarta, kaip įveikti pagrindinius ekonominius ir su darbo jėga susijusius iššūkius stiprinant socialinį dialogą.

³ Žr. [Tarybos išvadas](#), priimtas 2024 m. gruodžio 2 d. EPSCO tarybos posėdyje. Pačiame [veiksmų plane](#) Komisija taip pat paragino Užimtumo komitetą „*reguliariai rengti trišalį keitimąsi informacija šiuo klausimu, dalyvaujant Europos ir nacionaliniams socialiniams partneriams*“.

Užimtumo komiteto PAG susitikimas surengtas praėjus vieniems metams po veiksmų plano paskelbimo, siekiant įvertinti iki tol įgyvendintus veiksmus –tuo metu, kai įtampa darbo rinkoje ir toliau daro didelį poveikį ES ekonomikos perspektyvoms. Susitikimo metu dalyviai pabrėžė, kad trišalis pasikeitimas nuomonėmis surengtas pačiu laiku ir tokiu būdu valstybėms narėms ir socialiniams partneriams sudarytos galimybės dalyvauti tikrame socialiniame dialoge ES lygmeniu šia tema. Iš esmės buvo pripažinta, kad darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas yra viena iš esminių kliūčių ES tvariam ir integraciniam augimui, jos tarptautiniam konkurencingumui ir ilgalaikiam jos ekonominio ir socialinio modelio atsparumui, visų pirma spartėjančio demografinio nuosmukio ir skubaus poreikio įgyvendinti žaliąją ir skaitmeninę pertvarką kontekste. Šis pasikeitimas nuomonėmis buvo grindžiamas 2024 m. gruodžio 20 d. valstybėms narėms ir socialiniams partneriams išplatintu Komisijos klausimynu, taip pat Komisijos parengtu orientaciniu pranešimu, kuriame buvo pateikta dabartinės padėties apžvalga rengiantis trišaliam susitikimui. Susitikimo metu buvo surengti teminiai pasikeitimai nuomonėmis dėl konkrečių veiksmų plane nurodytų politikos sričių, o valstybės narės diskusijoms orientuoti pristatė atitinkamų politikos priemonių atvejo tyrimus ir geriausią praktiką⁴.

⁴ Ši informacija apėmė: Italijos požiūrį į tvarių migracijos būdų kūrimą; Portugalijos mokymo ir integracijos programą turizmo sektoriuje, skirtą migrantams ir tarptautinės apsaugos gavėjams; Prancūzijos valstybinės užimtumo tarnybos reformą, kuria siekiama skatinti ir remti labiausiai nuo darbo rinkos nutolusius asmenis; Kipro užimtumo programą, skirtą nepakankamai atstovaujamos grupėms, visų pirma asmenims su negalia; Maltos visapusišką politikos metodą, skirtą darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo problemos sprendimui; Latvijos strategijas, kuriomis siekiama spręsti trūkumo IRT sektoriuje problemą; Nyderlandų naują įgūdžių taksonomijos priemonę „CompetentNL“ ir Austrijos naudojamą kvalifikuotų darbo vietų barometrą, skirtą darbo rinkos pokyčiams stebėti ir reaguoti į juos.

2. DARBO JĖGOS IR IĞŪDŹIU TRŪKUMO APŹVALGA

Darbo jėgos trūkumas plačiai paplitęs įvairiuose sektoriuose ir profesijose. 2024 m. pabaigoje darbdavių, nurodančių darbo jėgos trūkumą kaip gamybą ribojantį veiksni, dalis išliko gerokai didesnė, nei vidutiniškai buvo laikotarpiu iki pandemijos, paslaugų (26,8 %), statybų (26 %) ir pramonės (18 %) sektoriuose, nepaisant sumažėjimo, palyginti su 2022 m. Didžiausias trūkumas nustatytas statybų ir inžinerijos profesijų, IRT (pvz., sistemų analitikų ir programinės įrangos kūrėjų), sveikatos priežiūros (pvz., bendrosios praktikos gydytojų, slaugių ir kai kurių gydytojų specialistų), transporto (pvz., sunkiasvorių sunkvežimių vairuotojų), apgyvendinimo ir su maistu susijusių paslaugų (pvz., virėjų ir padavėjų), taip pat kitų profesijų, tokių kaip metalo ir mašinų prekybos darbuotojai, srityse⁵.

Pagrindiniai darbo jėgos trūkumo veiksniai įvairiuose sektoriuose skiriasi. Sektoriuose, kuriems būdingas didelis vidutinis darbuotojų amžius (pvz., transporto), visuomenės senėjimas yra vienas iš pagrindinių darbo jėgos trūkumo veiksnių.⁶ Sektoriuose, kurie yra itin svarbūs dvejopai pertvarkai (pvz., STEM sektoriuose), viena iš pagrindinių darbo jėgos trūkumo priežasčių yra didėjantis naujų įgūdžių poreikis ir kintantys įgūdžių reikalavimai⁷. Galiausiai kituose sektoriuose, pavyzdžiui, kuriuose teikiamos kontaktinės paslaugos (pvz., sveikatos ir turizmo), vienas iš pagrindinių darbo jėgos trūkumo veiksnių yra netinkamos darbo sąlygos⁶.

Be to, darbo jėgos trūkumas taip pat skiriasi skirtingose valstybėse narėse. Pirmąjį 2025 m. ketvirtį laisvų darbo vietų lygis viršijo 3 % Nyderlanduose (4,2%), Belgijoje (4,1%), Austrijoje (3,6%) ir Maltoje (3,0%) ir buvo mažesnis nei 1 % Ispanijoje (0,9 %), Bulgarijoje (0,9 %), Lenkijoje (0,8 %) ir Rumunijoje (0,6 %). Šis trūkumas ypač didelis buvo paslaugų sektoriuje Belgijoje (5 %), Nyderlanduose (4,4 %) ir Austrijoje (4,4 %). Didžiausias trūkumas statybų sektoriuje buvo Nyderlanduose (7,5 %) ir Belgijoje (6,1 %). Be to, pramonės sektoriuje darbuotojų trūkumas ir toliau buvo didžiausias Nyderlanduose (4,1 %), Belgijoje (3,3 %) ir Austrijoje (3,2 %)⁸.

⁵ Žr. Komisijos [Verslo ir vartotojų apklausas](#) (*Business and consumer surveys*).

⁶ Žr. Europos Komisija (2023 m.), [Užimtumas ir socialinis vystymasis Europoje](#) (*Employment and Social Development in Europe*), 2023 m. metinė apžvalga.

⁷ Žr. CEDEFOP [Europos įgūdžių ir darbo vietų tyrimas](#) (*European skills and jobs survey* (ESJS)).

⁸ Žr. Eurostato duomenis [jvs_q_nace2](#).

Įgūdžių trūkumas taip pat yra didelė problema ir kelia riziką apriboti ES gebėjimą diegti inovacijas, modernizuoti savo ekonomiką ir reaguoti į geopolitinius bei technologinius pokyčius. Daugiau kaip trys ketvirtadaliai ES įmonių (77 %) nurodo, kad kvalifikuotų darbuotojų trūkumas yra viena iš kliūčių ilgalaikėms investicijoms, o tai savo ruožtu gali trukdyti augimui ir konkurencingumui. Be to, beveik du trečdaliai MVĮ (63 %), ypač vidutinės (68 %) ir mažosios įmonės (65 %), susiduria su sunkumais ieškodamos tinkamų įgūdžių turinčių darbuotojų⁹. Beveik pusė MVĮ (45 %) taip pat nurodė, kad įgūdžių trūkumas trukdo jų pastangoms diegti skaitmenines technologijas arba naudotis jomis, o keturios iš dešimties MVĮ (39 %) teigė, kad šis trūkumas kelia sunkumų žalinant jų verslo veiklą¹⁰.

3. PASTAROJO METO POLITIKOS VEIKSMAI

3.1. Veiksmai, kuriais remiamas aktyvesnis dalyvavimas darbo rinkoje

Visoje ES valstybės narės intensyvina savo pastangas skatinti dalyvavimą darbo rinkoje, ypač tarp nepakankamai atstovaujamų grupių. Daugelis valstybių narių padidino paramą jaunimui, įgyvendindamos *sustiprintą Jaunimo garantijų iniciatyvą*¹¹ ir atsižvelgdamos į kliūtis, su kuriomis susiduria kaimo, nuošaliose ar nepalankioje padėtyje esančiose miesto vietovėse gyvenantys jauni žmonės, o kitos valstybės narės pirmenybę teikė pritaikytoms priemonėms pažeidžiamoje padėtyje esantiems asmenims, pavyzdžiui, asmenims su negalia arba mažumų kilmės asmenims, pagal *asmenų su negalia užimtumo dokumentų rinkinį*¹² ir *Tarybos rekomendaciją dėl romų lygybės, įtraukties ir dalyvavimo*¹³. Kelios valstybės narės taip pat pranešė apie veiksmus, kuriais siekiama pagerinti galimybes naudotis įperkamos ir kokybiškos vaikų priežiūros paslaugomis – tai itin svarbus veiksnys remiant moterų ir apskritai tėvų, turinčių mažų vaikų, užimtumą. Atsižvelgdami į tai, dalyviai dar kartą patvirtino, kad svarbu darbo rinkos politikoje daugiausia dėmesio skirti jaunimui, ir pabrėžė lyčių lygybę kaip vieną iš svarbiausių įgalinančių veiksnių, glaudžiai susijusių su galimybe naudotis priežiūros paslaugomis ir su profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyra.

⁹ Žr. Europos investicijų banko *2024 m. EIB investicijų tyrimą* (2024 EIB investment survey) ir *Greitąją „Eurobarometro“ apklausą Nr. 537* (Flash Eurobarometer 537).

¹⁰ Žr. *Greitąją „Eurobarometro“ apklausą Nr. 529* (Flash Eurobarometer 529).

¹¹ *2020 m. spalio 30 d. Tarybos rekomendacija „Tiltas į darbo rinką. Sustiprinta Jaunimo garantijų iniciatyva“.*

¹² Žr. Komisijos *asmenų su negalia užimtumo dokumentų rinkinį*.

¹³ *2021 m. kovo 12 d. Tarybos rekomendacija dėl romų lygybės, įtraukties ir dalyvavimo.*

Visoje Europoje pagreitį taip pat įgauna pastangos tobulinti aktyvios darbo rinkos politikos rengimą ir įgyvendinimą, o tai rodo, kad pereinama prie labiau integruotų ir į asmenį orientuotų paramos sistemų. Vis daugiau valstybių narių stiprina valstybinių užimtumo tarnybų (VUT) ir kitų nacionalinės administracijos padalinių bendradarbiavimą, be kita ko, užtikrindamos, kad būtų geriau dalijamasi duomenimis ir didindami administraciniai gebėjimai. Vykdyti šias reformas padėjo skaitmeninės priemonės, tačiau kai kurios valstybės narės taip pat pranešė, kad grįžtama prie asmeninių konsultacijų, nes manoma, kad jomis veiksmingiau pasiekiami pažeidžiamiausi asmenys. Kai kurie dalyviai pripažino tokių reformų vertę ir paragino toliau daryti pažangą kuriant visapusiškas, į asmenį orientuotas paramos sistemas.

Tuo pat metu itin svarbiomis dalyvavimo darbo rinkoje skatinimo priemonėmis tapo mokesčių ir išmokų reformos. Daugelis valstybių narių padarė pakeitimų, kad būtų sumažintos paskatos nedirbti, visų pirma mažą darbo užmokestį gaunantiems asmenims, antriesiems šeimoje uždirbantiems asmenims ir kitoms nepakankamai atstovaujamos grupėms. Tarp tokių pakeitimų – mokesčių laiptelių koregavimas, atleidimas nuo mokesčių ir išmokų struktūros. Vis dėlto kai kurie dalyviai pabrėžė, kad tokios reformos visiškai veiksmingos galės būti tik tuo atveju, jei kartu bus pagerinta darbo vietų kokybė. Šiuo atžvilgiu darbuotojų organizacijos pabrėžė teisingo darbo užmokesčio, deramų darbo sąlygų ir stabilaus užimtumo svarbą sprendžiant tebesitęsiančio darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo problemą.

Komisija toliau remia valstybių narių pastangas ir daro pažangą vykdydama įsipareigojimus pagal veiksmų planą. Pagal „Europos socialinio fondo +“ (ESF+) socialinių inovacijų kryptį ji investavo į projektus, kuriais siekiama skatinti nesimokančio, nedirbančio ir mokymuose nedalyvaujančio (NEET) jaunimo aktyvumą ir kelti jo kvalifikaciją, skatinti migrantų integraciją į darbo rinką ir kovoti su ilgalaikiu nedarbu¹⁴. Neseniai Komisijos tarnybų pradėtoje ES lygmens analizėje nagrinėtos ir priemonės, kuriomis skatinamas darbo ir išėjimo į pensiją derinimas, siekiant pratęsti vyresnio amžiaus suaugusiųjų dalyvavimą darbo rinkoje¹⁵.

¹⁴ Žr. [ESF+ interneto svetainę](#).

¹⁵ Žr. [ESPAN report on Flexible retirement pathways - An analysis of policies in 28 European countries](#) („Europos socialinės politikos analizės tinklo (ESPAN) ataskaita dėl lanksčių išėjimo į pensiją būdų. 28 Europos šalių politikos analizė“).

Socialiniai partneriai taip pat padarė pažangą vykdydami įsipareigojimus. Keli nacionaliniai socialiniai partneriai pranešė apie savo dalyvavimą veiksmuose, kuriais skatinamas vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumas, be kita ko, pasitelkiant finansines paskatas, lanksčius išėjimo į pensiją būdus ir galimybes mokytis. Kiti partneriai rėmė verslumą, daug dėmesio skirdami jaunimui, moterims ir pažeidžiamoms grupėms. Kai kuriais atvejais socialiniai partneriai pranešė apie savo vaidmenį sudarant palankesnes sąlygas geresniam valstybinių ir privačių užimtumo tarnybų bendradarbiavimui, be kita ko, įgyvendinant bendras įdarbinimo, mokymo ir profesinio orientavimo iniciatyvas. Ši pateikta informacija patvirtina svarbų socialinių partnerių vaidmenį skatinant užtikrinti įtraukias ir atsparias darbo rinkas, o nacionalines pastangas derinant su ES prioritetais.

3.2. Veiksmai, kuriais skatinamas kvalifikacijos kėlimas ir perkvalifikavimas

Siekiant spręsti įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitikties problemą, visoje ES dedamos didelės politinės pastangos įgūdžių, mokymo ir švietimo srityje. Dauguma valstybių narių peržiūrėjo arba priėmė nacionalines įgūdžių strategijas, kad sukurtų ateičiai pasirengusių darbo jėgą, vis daugiau dėmesio skirdamos žalesiems, skaitmeniniams ir pagrindiniams įgūdžiams. Vis dažniau vykdomos profesinio rengimo ir mokymo sistemų reformos ir švietimo bei mokymo programų peržiūra, o tokios reformos ir peržiūra dažnai remiamos ESF+, Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonės (EGADP) ir techninės paramos priemonės lėšomis. Siekdamos mokymo paslaugų teikimą geriau suderinti su kintančiais darbo rinkos poreikiais, daugelis šalių stiprina su įgūdžiais susijusias informacijos rinkimo sistemas, investuoja į tokias prognozavimui skirtas priemones kaip didieji duomenys ir dirbtinis intelektas (DI) ir plečia siūlomas mokymo programas, suderintas su dvejopa pertvarka. Kelios valstybės narės taip pat daro pažangą įgyvendindamos įgūdžių partnerystes pagal *Įgūdžių paktą*¹⁶ ir steigdamos *nulinio ŠESD balanso pramonės akademijas*¹⁷, daugelis šių valstybių taip pat toliau deda pastangas remti mikrokredencialų ir individualiųjų mokymosi sąskaitų plėtojimą.

¹⁶ [Europos įgūdžių paktas](#) yra vienas iš pavyzdinių Europos įgūdžių darbotvarkės veiksmų.

¹⁷ Pagal [Poveikio klimatui neutralizavimo pramonės aktą](#) šios akademijos teikia mokymo ir švietimo nulinio ŠESD balanso technologijų klausimais paslaugas.

Komisija nuolat daro pažangą vykdydama įsipareigojimus pagal veiksmų planą. Nuo darbo plano paskelbimo ji sukūrė naujas *regionines įgūdžių partnerystes*¹⁸ ir rengia dideles investicijas į *profesinės kompetencijos centrus*, taip sustiprindama ES užmojį iki 2027 m. finansuoti 100 centrų¹⁹. 2025 m. kovo 5 d. Komisija pristatė iniciatyvą sukurti *įgūdžių sąjungą*, kurios paskirtis – suteikti mokymosi visą gyvenimą galimybių visiems ir racionalizuoti ES lygmens paramą nacionalinėms sistemoms²⁰. Ši iniciatyva taip pat apima veiksmus siekiant sustiprinti *ES įgūdžių akademijas* ir skatinti glaudesnę bendradarbiavimą su švietimo paslaugų teikėjais, įmonėmis ir socialiniais partneriais.

Itin svarbūs veikėjai įgyvendinant su įgūdžiais susijusius tikslus tebėra socialiniai partneriai.

Jie dirba kartu su profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjais, mokymo įstaigomis ir darbdaviais, kad paremtų darbuotojų, įskaitant pažeidžiamoje padėtyje esančius darbuotojus, kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą ir pagerintų pameistrystės programų kokybę ir prieinamumą. Kelios organizacijos padėjo nustatyti trūkstamas profesijas ir plėtoti bendrą požiūrį į STEM kvalifikacijas. Nacionaliniu lygmeniu socialiniai partneriai taip pat dalyvauja modernizuojant profesinio rengimo ir mokymo sistemas ir derinant mokymo paslaugų teikimą su konkrečių sektorių įgūdžių poreikiais, o kartu jie toliau atlieka tam tikrą vaidmenį įgyvendinant ES programas, kuriomis skatinamas mokymasis visą gyvenimą.

Žvelgiant į ateitį, tiek darbdavių, tiek darbuotojų organizacijos ragina aktyviau imtis nacionalinio ir ES lygmens veiksmų įgūdžių numatymo ir prognozavimo srityje. Darbuotojų atstovai taip pat pabrėžė, kad švietimo reforma neturėtų būti grindžiama vien darbo rinkos poreikiais, ir akcentavo teisės į mokymą ir paskatų darbdaviams investuoti į savo darbuotojus kūrimo svarbą. Dalyviai iš esmės palankiai įvertino tai, kad pradėta kurti *įgūdžių sąjungą*, nes tai yra savalaikis ir strateginis žingsnis į priekį, galintis padėti bendrus tikslus paversti konkrečiais rezultatais ir užtikrinti, kad Europos darbo jėga būtų pasirengusi ateičiai.

¹⁸ Regioninių įgūdžių partnerystės sąrašas [pateikiamas internete](#).

¹⁹ Daugiau informacijos apie profesinės kompetencijos centrus [pateikiama internete](#).

²⁰ Žr. [Komunikatą dėl įgūdžių sąjungos](#).

3.3. Veiksmai, kuriais gerinamos darbo sąlygos

Visoje ES vėl įgavo pagreitį pastangos gerinti darbo sąlygas, o vyriausybės, institucijos ir socialiniai partneriai atlieka vis proaktyvesnį vaidmenį. Daugelis valstybių narių padarė pažangą perkeldamos į nacionalinę teisę naujausias ES direktyvas dėl darbo sąlygų: dauguma jų įgyvendino *Direktyvą dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje*²¹, o kelios padarė pažangą įgyvendindamos kitas direktyvas, be kita ko, dėl asbesto, diizocianatų ir švino²². Tuo pat metu nacionalinės valdžios institucijos ėmėsi veiksmų, kad geriau užtikrintų darbo teisės aktų vykdymą, pavyzdžiui, gerindamos darbo inspekcijas, didindamos sankcijas už reikalavimų nesilaikymą ir investuodamos į skaitmenines priemones. Taip pat pranešta apie pastangas gerinti darbo sąlygas, kai darbo vietos yra susijusios su žaliaja pertvarka, – dažnai šios pastangos yra platesnių strategijų, kuriomis siekiama įgyvendinti *Tarybos rekomendaciją dėl sąžiningo perėjimo prie neutralaus poveikio klimatui ekonomikos užtikrinimo*²³, dalis. Apskritai šie pokyčiai vyksta tokiu metu, kai auga piliečių lūkesčiai dėl deramo ir prasmingo užimtumo, o darbo vietų kokybė tampa esminiu veiksnium didinant darbo patrauklumą, ypač sektoriuose, kuriuose gali trūkti darbuotojų.

²¹ [2022 m. spalio 19 d. Direktyva \(ES\) 2022/2041](#) dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje.

²² [2024 m. kovo 13 d. Direktyva \(ES\) 2024/869](#), kuria iš dalies keičiamos Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/37/EB ir Tarybos direktyva 98/24/EB, kiek tai susiję su švino bei jo neorganinių junginių ir su diizocianatų ribinėmis vertėmis.

²³ [2022 m. birželio 16 d. Tarybos rekomendacija](#) dėl sąžiningo perėjimo prie neutralaus poveikio klimatui ekonomikos užtikrinimo.

Komisija įvykdė daugiau kaip pusę įsipareigojimų, susijusių su darbo sąlygomis pagal veiksmų planą, ir daro pažangą vykdydama likusius įsipareigojimus. Pagrindinės trišaliame susitikime pristatytos iniciatyvos buvo, be kita ko, pasiūlymas dėl *Tarybos rekomendacijos dėl patrauklios ir tvarios karjeros aukštojo mokslo srityje*²⁴, pasiūlymas dėl *sustiprintos stažuotų kokybės sistemos*²⁵ ir tolesnis pasirengimas galimai teisėkūros iniciatyvai dėl nuotolinio darbo ir teisės atsijungti²⁶. Komisija taip pat palengvino tarpusavio mokymąsi apie valstybių narių požiūrius į psichosocialinės rizikos darbe problemos sprendimą²⁷ ir rengia tolesnius teisėkūros veiksmus, kuriais siekiama geriau apsaugoti darbuotojus nuo pavojingų medžiagų poveikio²⁸. Be to, ji remia pastangas įveikti psichikos sveikatos iššūkius tokiuose sektoriuose kaip sveikatos priežiūros sektorius, kuriame darbo sąlygos tebėra įtemptos.

Socialiniai partneriai taip pat svariai prisidėjo vykdydami įsipareigojimus pagal veiksmų planą. Profesinių sąjungų organizacijos pranešė apie veiksmus, kuriais siekiama nacionalinę praktiką suderinti su ES teisės aktais dėl darbo užmokesčio skaidrumo, deramo minimaliojo darbo užmokesčio ir darbuotojų sveikatos bei saugos. Keliomis iniciatyvomis taip pat siekiama užkirsti kelią diskriminacijai darbo vietoje, skatinti taikyti vienodą požiūrį ir kurti įtraukias darbo aplinkas, visų pirma asmenims su negalia. Kalbant apie darbdavius, socialinių partnerių organizacijos pradėjo įvairovės ir įtraukties kampanijas, padarė pažangą kolektyvinėse derybose, kad būtų pagerintos darbo sąlygos, ir ėmėsi kovos su nedeklaruojamu darbu ir priekabiavimu darbe veiksmų. Šie veiksmai visi kartu rodo, kaip socialinis dialogas gali būti ne tik atitikties reikalavimams užtikrinimo, bet ir užimtumo praktikos inovacijų priemonė.

²⁴ [2024 m. lapkričio 25 d. Tarybos rekomendacija](#) dėl patrauklios ir tvarios karjeros aukštojo mokslo srityje.

²⁵ Dėl šių pasiūlymų šiuo metu vyksta Tarybos ir Europos Parlamento [derybos](#).

²⁶ Komisija [konsultuojasi su socialiniais partneriais](#).

²⁷ Žr. [Tarpusavio vertinimą dėl požiūrių į teisėkūrą ir vykdymą siekiant spręsti psichosocialinės rizikos darbe problemas valstybėse narėse](#).

²⁸ Liepos 18 d. Komisija [pasiūlė](#) griežtesnes apsaugos priemones darbuotojams, kurie patiria pavojingų medžiagų poveikį.

Nepaisant šios pažangos, kai kurie dalyviai atkreipė dėmesį į tai, kad vis dar esama iššūkių, susijusių su visišku ES direktyvų perkėlimu į nacionalinę teisę ir jų įgyvendinimu visose valstybėse narėse. Darbuotojų organizacijos paragino dėti nuolatinės pastangas užtikrinti, kad visiems darbuotojams būtų taikomos tvirtos apsaugos priemonės ir suteiktos deramos darbo sąlygos, pabrėždamos, kad nuolatinės investicijos, be kita ko, pasitelkiant ES priemones, pavyzdžiui, Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonę (EGADP), tebėra labai svarbios norint remti veiksmingą darbo teisės vykdymo užtikrinimą ir reikalavimų laikymąsi.

3.4. Veiksmai, kuriais palengvinamas darbo jėgos judumas ir pritraukiami specialistai iš ES nepriklausančių šalių

Vis didėjant demografiniam spaudimui ir augant konkurencijai dėl pasaulinio lygio specialistų, darbo jėgos judumas ES viduje ir tarptautinių specialistų pritraukimas tampa pagrindinėmis politikos sritimis, kuriose reikia imtis veiksmų siekiant šalinti darbo jėgos ir įgūdžių trūkumą visoje Sąjungoje. Dauguma valstybių narių sėkmingai deda pastangas, kad įgyvendintų Tarybos rekomendaciją „Europa kelyje“, teikdamos vis didesnę paramą mobilumui mokymosi tikslais visuose švietimo ir mokymo sektoriuose²⁹. Daugelis jų ėmėsi veiksmų, kad palengvintų abipusį profesinių kvalifikacijų pripažinimą, be kita ko, vykdydamos teisėkūros reformas, nors dalyviai pažymėjo, kad pažanga tebėra netolygi, ir paragino greičiau jas įgyvendinti, kad būtų pasiekta apčiuopiamų pokyčių vietoje.

Taip pat daroma pažanga socialinės apsaugos koordinavimo skaitmenizacijos srityje: didelė valstybių narių grupė visiškai įgyvendino *elektroninius socialinės apsaugos informacijos mainus* (EESSI)³⁰, o kitos vykdo *Europos socialinės apsaugos paso* (ESSPASS)³¹ diegimo bandomuosius projektus arba stebi jo diegimą. Be to, vis dažniau atliekami bendri patikrinimai su Europos darbo institucija (EDI), o tai rodo didesnę įsitraukimą į tarpvalstybinį bendradarbiavimą. Šios pastangos padeda užtikrinti sklandesnį judumą darbuotojams ir geresnį darbuotojų teisių gynimą.

²⁹ [2024 m. gegužės 13 d. Tarybos rekomendacija „Europa kelyje“](#) – mobilumo mokymosi tikslais galimybės visiems“.

³⁰ [EESSI](#) yra decentralizuota IT sistema, padedanti socialinės apsaugos institucijoms visoje ES greičiau ir saugiau keistis su įvairiomis pirmiau minėtomis sritimis susijusia informacija.

³¹ [ESSPASS](#) yra projektas, kuriuo siekiama užtikrinti, kad asmenims būtų lengviau naudotis savo socialinės apsaugos teisėmis, kai jie yra kitoje Europos šalyje.

Komisija įvykdė didelę dalį savo veiksmų plano įsipareigojimų šioje srityje ir daro pažangą vykdydama likusius įsipareigojimus. Naujausios iniciatyvos apima Europos laipsnio dokumentų rinkinį, kuriuo siekiama pašalinti kvalifikacijų ir mokymosi užsienyje laikotarpių pripažinimo kliūtis,³² ir pasiūlymą supaprastinti komandiravimo procedūras naudojant bendrą skaitmeninės deklaracijos formą³³. Be to, EDI pradeda bandomąjį projektą, kuriuo siekiama palengvinti komandiruotų darbuotojų darbo užmokesčio apskaičiavimą. Teisėtos migracijos srityje Komisija stiprina *specialistų pritraukimo partnerystes* su atrinktomis šalimis partnerėmis³⁴ ir gerina *ES darbo jėgos migracijos platformą*, taip teikdama konkrečią paramą valstybėms narėms tenkinant jų darbo rinkos poreikius³⁵.

Prie darbo jėgos judumo ir sąžiningos migracijos aktyviai prisideda socialiniai partneriai.

Darbdavių ir darbuotojų organizacijos stebi darbo jėgos ir įgūdžių trūkumą pagrindiniuose sektoriuose ir remia judumą labai paklausių profesijų kryptimi. Jos taip pat skatina judumą pagal programas „Erasmus+“ ir EURES, supaprastindamos administracines procedūras, ir stengiasi pašalinti teisinės ir praktinės kliūtis kvalifikuotiems darbuotojams. Keliose šalyse socialiniai partneriai dalyvauja vykdamas reformas, kuriomis sudaromos palankesnės sąlygos įdarbinti darbuotojus iš ES nepriklausančių šalių, įskaitant paramą *specialistų pritraukimo partnerystėms*, *ES specialistų rezervo* iniciatyvai ir mokymo programoms, susijusioms su migracijos būdais.

Vienas iš bendrų prioritetų tebėra užtikrinti sąžiningas ir deramas sąlygas darbuotojams

migrantams. Kelios valstybės narės stiprina su užimtumu susijusio orientavimo paslaugas pagal platesnes integracijos programas, kurios taip pat apima kalbų mokymą ir darbo inspekcijų stiprinimą siekiant užkirsti kelią išnaudojimui darbe. Be to, socialiniai partneriai taip pat suintensyvino pastangas užtikrinti sąžiningas darbo sąlygas ir remti darbuotojų migrantų integraciją į darbo rinką. Dalyviai pabrėžė, kad gerai valdoma ir sąžininga teisėta migracija yra ne tik būtinybė darbo rinkoje, bet ir strateginė investicija į socialinę sanglaudą, pasaulines partnerystes ir ilgalaikę gerovę.

³² [Komunikatas dėl Europos laipsnio plano.](#)

³³ Dėl šio pasiūlymo šiuo metu vyksta Tarybos ir Europos Parlamento [derybos](#).

³⁴ Apie [specialistų pritraukimo partnerystes](#) buvo paskelbta naujajame [Migracijos ir prieglobsčio pakte](#).

³⁵ [Darbo jėgos migracijos platforma](#), kuri yra vienas iš [įgūdžių ir talentų dokumentų rinkinio](#) rezultatų, pradėjo veikti 2023 m. sausio mėn.

4. IŠVADOS

Nors darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas šiek tiek sumažėjo nuo to laiko, kai 2022 m. jis buvo didžiausias, daugumoje valstybių narių jis tebėra kaip niekada didelis ir toliau daro poveikį visų dydžių ir sektorių įmonėms. Jei šis trūkumas nebus pašalintas, jis gali pakenkti ES inovaciniam pajėgumui, atgrasyti investicijas ir susilpninti tiek jos konkurencingumą, tiek jos socialinio modelio pagrindus. Jis taip pat kelia tiesioginę grėsmę sėkmingam žaliosios ir skaitmeninės pertvarkos, kuri priklauso nuo tinkamų įgūdžių turinčios darbo jėgos, įgyvendinimui. Kaip pabrėžta Mario Draghi *pranešime dėl Europos konkurencingumo ateities*, siekiant stiprinti ilgalaikį ES konkurencingumą, labai svarbu didinti atitinkamų įgūdžių pasiūlą³⁶.

Praėjus metams nuo veiksmų plano priėmimo, nepaisant to, kad keliose svarbiose srityse reikia dėti daugiau pastangų, galima laikyti, kad veiksmų planas įgyvendinamas sėkmingai, o Komisija (liepos mėn. duomenimis) įvykdė daugiau kaip pusę priimtų įsipareigojimų. Dauguma valstybių narių pranešė apie iniciatyvas, atitinkančias veiksmų plane pateiktus raginimus imtis veiksmų. Komisija taip pat daro pažangą vykdydama likusius įsipareigojimus. Socialiniai partneriai, įskaitant su jais susijusius nacionalinius subjektus, taip pat padarė didelę pažangą vykdydami visus jų kompetencijai priklausančius įsipareigojimus. Kartu dalyviai iš esmės pabrėžė, kad reikia imtis aktyvesnių veiksmų siekiant gerinti darbo sąlygas, sudaryti palankesnes sąlygas sąžiningam judumui ES viduje ir pritraukti specialistų iš ES nepriklausančių šalių. Atsižvelgdami į nuolatinę pasiūlos ir paklausos neatitiktį darbo rinkoje ir į darbo jėgos poreikius, dalyviai išreiškė didelį susidomėjimą tęsti trišalį keitimąsi informacija apie veiksmų plano įgyvendinimą. Jie taip pat pabrėžė, kad svarbu išlaikyti ir spartinti reformų tempą, kad būtų užtikrintas veiksmingas ir tvarus politinis atsakas.

³⁶ [Europos konkurencingumo ateitis: Mario Draghi pranešimas.](#)

Užimtumo komiteto PAG surengtame susitikime susibūrus valstybėms narėms, Komisijai ir ES bei nacionaliniams socialiniams partneriams, buvo dar kartą patvirtinta trišalio dialogo strateginė vertė – jis yra vienas iš ES socialinio modelio kertinių akmenų. Šis posėdis suteikė struktūrinę platformą, kurioje darbdavių ir darbuotojų atstovai galėjo tiesiogiai bendrauti su nacionalinės ir ES politikos formuotojais ir vesti konstruktyvias diskusijas bendrų prioritetų klausimais. Komitetas toliau puoselės galimybes stiprinti bendrą atsakomybę už bendrus tikslus ir skleis informaciją apie konkrečius pažangos pavyzdžius, o kartu nustatys sritis, kuriose reikia tolesnių bendrų pastangų.
