



Briselē, 2025. gada 6. novembrī
(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

PIEZĪME

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Saņēmējs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja / Padome
Temats:	Svarīgākie <i>EMCO</i> vēstījumi par to, kā tiek īstenots rīcības plāns darbaspēka un prasmju trūkuma novēršanai ES – apstiprināšana

Pielikumā ir pievienoti Nodarbinātības komitejas svarīgākie vēstījumi par to, kā tiek īstenots rīcības plāns darbaspēka un prasmju trūkuma novēršanai ES; paredzēts, ka Padome (*EPSCO*) dokumentu apstiprinās 2025. gada 1. decembra sanāksmē.

Svarīgākie vēstījumi par to, kā tiek īstenots

rīcības plāns darbaspēka un prasmju trūkuma novēršanai ES

1. IEVADS

Nodarbinātības komitejas Politikas analīzes grupa (*EMCO PAG*) 2025. gada 11. martā sasauca trīspusēju sanāksmi, kurā aicināja ES līmeņa un valstu sociālo partneru pārstāvjus no visām dalībvalstīm apspriest Komisijas *rīcības plāna darbaspēka un prasmju trūkuma novēršanai īstenošanu*.¹ Rīcības plāns, kas tika publicēts 2024. gada 20. martā kā pēcpasākums 2024. gada 31. janvārī² notikušajam *Valdušesas sociālo partneru samitam*, sadarbībā ar sociālajiem partneriem tika izstrādāts, lai nodrošinātu vienotu satvaru, kurā pievērsties darbaspēka un prasmju trūkuma pamatcēloņiem. Tas jo īpaši ietver saistības, ko uzņēmusies Komisija un sociālie partneri, kā arī vairākus dalībvalstīm adresētus aicinājumus rīkoties. Padome savos 2024. gada 2. decembra secinājumos par *darbaspēka un prasmju trūkumu ES: mobilizēt neizmanto to darbaspēka potenciālu Eiropas Savienībā* aicināja EMCO “turpināt uzraudzīt darbaspēka un prasmju trūkumu un ar to saistītās problēmas Eiropas Savienībā Eiropas pusgada kontekstā, tostarp, rīkojot tematiskas diskusijas, iesaistot sociālos partnerus, lai veicinātu zināšanu un labas prakses apmaiņu starp dalībvalstīm jautājumā par vēršanos pret darbaspēka un prasmju trūkumu”.³

¹ “*Darbaspēka un prasmju trūkums ES: rīcības plāns*”, publicēts 2024. gada 20. martā.

² *Valdušesas samitā* tika apspriests, kā, stiprinot sociālo dialogu, pievērsties galvenajām ekonomikas un darba problēmām.

³ Sk. *Padomes secinājumus*, kas pieņemti EPSCO sanāksmē 2024. gada 2. decembrī. Pašā *rīcības plānā* Komisija arī aicināja EMCO “organizēt regulāru trīspusēju informācijas apmaiņu par šo jautājumu, piedaloties Eiropas un valstu sociālajiem partneriem”.

EMCO PAG sanāksme notika vienu gadu pēc rīcības plāna publicēšanas, lai izvērtētu tiktāl īstenotās darbības laikā, kad grūtības darba tirgū turpina būtiski ietekmēt ES ekonomiskās perspektīvas. Sanāksmes gaitā dalībnieki uzsvēra, ka šīs trīspusējās viedokļu apmaiņas, kas ļāva dalībvalstīm un sociālajiem partneriem iesaistīties īstenā sociālajā dialogā par šo tematu ES līmenī, ir norisinājušās savlaicīgi. Darbaspēka un prasmju trūkums kopumā tika atzīts par kritisku vājo punktu, kas liek šķēršļus ES ilgtspējīgai un iekļaujošai izaugsmei, tās starptautiskajai konkurētspējai un tās ekonomiskā un sociālā modeļa ilgtermiņa noturībai, jo īpaši ņemot vērā paātrināto demogrāfisko lejupslīdi un neatliekamās prasības zaļās un digitālās pārkārtošanās jomā. Šīs viedokļu apmaiņas pamatā bija atbildes uz anketas jautājumiem, kuru Komisija 2024. gada 20. decembrī bija izplatījusi dalībvalstīm un sociālajiem partneriem, kā arī Komisijas sagatavotā orientējošā piezīme, kurā sniegts pārskats par pašreizējo stāvokli pirms trīspusējās sanāksmes. Sanāksmes laikā tika organizēta tematiska informācijas apmaiņa par konkrētām rīcības plānā uzsvērtām politikas jomām, un dalībvalstis iepazīstināja ar attiecīgo politikas pasākumu gadījumu analīzi un paraugpraksi diskusiju virzīšanai.⁴

⁴ Pienesums cita starpā bija šāds: Itālijas pieeja ilgtspējīgu migrācijas ceļu izveidei; Portugāles mācību un integrācijas programma migrantiem un starptautiskās aizsardzības saņēmējiem tūrisma nozarē; Francijas valsts nodarbinātības dienesta reforma, kuras mērķis ir padarīt aktīvākus un atbalstīt tos, kas no darba tirgus atrodas vistālāk; Kipras nodarbinātības shēma, kas vērsta uz nepietiekami pārstāvētām grupām, jo īpaši personām ar invaliditāti; Maltas visaptverošā politikas pieeja darbaspēka un prasmju trūkuma novēršanai; Latvijas stratēģijas darbaspēka un prasmju trūkuma novēršanai IKT nozarē; Nīderlandes jaunais prasmju taksonomijas rīks “*CompetentNL*”; kā arī tas, kā Austrija izmanto augstas kvalifikācijas darbavietu barometru, lai pārraudzītu darba tirgus vajadzības un reaģētu uz tām.

2. PĀRSKATS PAR DARBASPĒKA UN PRASMJU TRŪKUMU

Darbaspēka trūkums ir plaši izplatīts dažādās nozarēs un profesijās. Neraugoties uz samazinājumu salīdzinājumā ar 2022. gadu, 2024. gada beigās to darba devēju īpatsvars, kuri norādīja uz darbaspēka trūkumu kā ražošanas apjomu ierobežojošu faktoru, joprojām bija ievērojami lielāks nekā vidējais rādītājs pirms pandēmijas pakalpojumu nozarē (26,8 %), būvniecībā (26 %) un rūpniecībā (18 %). Par akūtāko trūkumu ir ziņots būvniecības un inženierzinātņu profesijās, IKT (piemēram, sistēmu analītiķi un programmatūras izstrādātāji), veselības aprūpē (piemēram, ģimenes ārsti, medmāsas un daži ārsti speciālisti), transporta nozarē (piemēram, smago kravas automobiļu autovadītāji), izmitināšanas un ar pārtiku saistītos pakalpojumos (piemēram, pavāri un viesmīļi), kā arī citās profesijās, piemēram, metālapstrādes un mašīnbūves darbinieki.⁵

Darbaspēka trūkuma galvenie iemesli dažādās nozarēs ir atšķirīgi. Nozarēs, kurām raksturīgs augsts vidējais darbaspēka vecums (piemēram, transporta nozarē), iedzīvotāju novecošana ir viens no galvenajiem darbaspēka trūkuma iemesliem.⁶ Nozarēs, kas ir būtiskas divējādās pārkārtošanās īstenošanai (piemēram, *STEM* nozarēs), darbaspēka trūkumu galvenokārt izraisa pieaugošais pieprasījums pēc jaunām prasmēm un mainīgās prasības attiecībā uz prasmēm.⁷ Visbeidzot, citās nozarēs, piemēram, kontaktintensīvās nozarēs (piemēram, veselības aprūpes un tūrisma nozarē), neatbilstīgi darba apstākļi ir galvenais darbaspēka trūkuma cēlonis.⁶

Tajā pašā laikā darbaspēka trūkums dažādās dalībvalstīs arī atšķiras. 2025. gada pirmajā ceturksnī brīvo darbvietu rādītājs pārsniedza 3 % Nīderlandē (4,2 %), Beļģijā (4,1 %), Austrijā (3,6 %) un Maltā (3,0 %), savukārt zemāks par 1 % tas bija Spānijā (0,9 %), Bulgārijā (0,9 %), Polijā (0,8 %) un Rumānijā (0,6 %). Šis trūkums bija īpaši smags pakalpojumu nozarē Beļģijā (5 %), Nīderlandē (4,4 %) un Austrijā (4,4 %). Šis rādītājs bija visaugstākais būvniecības nozarē Nīderlandē (7,5 %) un Beļģijā (6,1 %). Turklāt rūpniecībā vislielākais trūkums saglabājās Nīderlandē (4,1 %), Beļģijā (3,3 %) un Austrijā (3,2 %).⁸

⁵ Sk. Komisijas [Business and consumer surveys](#).

⁶ Sk. Eiropas Komisija (2023), [Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023](#).

⁷ Sk. Cedefop [European skills and jobs survey \(ESJS\)](#).

⁸ Sk. Eurostat sērijas [jvs_q_nace2](#).

Prasmju trūkums ir neatliekami risināms un var ierobežot ES spēju ieviest jauninājumus, modernizēt ekonomiku un reaģēt uz ģeopolitiskajām un tehnoloģiskajām pārmaiņām. Vairāk nekā trīs ceturtdaļas ES uzņēmumu (77 %) ziņo, ka kvalificētu darbinieku trūkums ir šķērslis ilgtermiņa investīcijām, kas savukārt varētu kavēt izaugsmi un konkurētspēju. Turklāt gandrīz divām trešdaļām MVU (63 %) ir grūtības atrast darbiniekus ar vajadzīgajām prasmēm, jo īpaši vidējiem (68 %) un maziem uzņēmumiem (65 %).⁹ Gandrīz puse MVU (45 %) arī apgalvo, ka prasmju trūkums kavē to centienus ieviest vai izmantot digitālās tehnoloģijas, un četri no desmit MVU (39 %) norādīja, ka šis trūkums apgrūtina to uzņēmējdarbības zaļināšanu.¹⁰

3. JAUNĀKĀS POLITIKAS DARBĪBAS

3.1. Darbības, kas atbalsta lielāku līdzdalību darba tirgū

Visā ES dalībvalstīs pastiprina centienus, lai veicinātu dalību darba tirgū, jo īpaši nepietiekami pārstāvēto grupu vidū. Daudzas dalībvalstis ir palielinājušas atbalstu jauniešiem saskaņā ar *pastiprināto Garantiju jauniešiem*¹¹ un ņemot vērā šķēršļus, ar kuriem saskaras jaunieši, kas dzīvo lauku, attālos vai nelabvēlīgos pilsētu apvidos, savukārt citas ir par prioritāti izvirzījušas pielāgotus pasākumus neaizsargātām personām, piemēram, personām ar invaliditāti vai minoritāšu izcelsmi, saskaņā ar *Personu ar invaliditāti nodarbinātības paketi*¹² un *Padomes Ieteikumu par romu līdztiesību, iekļaušanu un līdzdalību*¹³. Vairākas arī ziņoja par pasākumiem, kuru mērķis ir uzlabot piekļuvi cenas ziņā pieejamai un kvalitatīvai bērnu aprūpei, kas ir būtisks faktors, lai atbalstītu sieviešu un vecāku ar maziem bērniem nodarbinātību. Šajā sakarā dalībnieki atkārtoti apstiprināja, cik svarīgi ir darba tirgus politikas centrā izvirzīt jauniešus, un uzsvēra, ka dzimumu līdztiesība ir viens no galvenajiem veicinātājiem, kas ir cieši saistīts ar piekļuvi aprūpes pakalpojumiem un darba un privātās dzīves līdzsvaru.

⁹ Sk. Eiropas Investīciju bankas [2024 EIB investment survey](#), kā arī [Flash Eurobarometer 537](#).

¹⁰ Sk. [Flash Eurobarometer 529](#).

¹¹ [Padomes ieteikums \(2020. gada 30. oktobris\)](#) “Tilts uz darbietām – Garantijas jauniešiem pastiprināšana”.

¹² Sk. Komisijas [Disability Employment Package](#).

¹³ [Padomes Ieteikums \(2021. gada 12. marts\)](#) par romu līdztiesību, iekļaušanu un līdzdalību.

Visā Eiropā tiek arī izvērsti centieni uzlabot aktīvas darba tirgus politikas (ALMP) izstrādi un īstenošanu, kas liecina par pāreju uz integrētākām un uz konkrētu cilvēku vērstām atbalsta sistēmām. Arvien lielāks skaits dalībvalstu ir pastiprinājušas sadarbību starp valsts nodarbinātības dienestiem (VND) un citām valsts pārvaldes struktūrām, tostarp uzlabojot datu apmaiņu un palielinot administratīvās spējas. Digitālie rīki ir atbalstījuši šīs reformas, lai gan dažas dalībvalstis arī ziņoja par atgriešanos pie klātienes konsultācijām, kas tika uzskatītas par efektīvākām, lai aizsniegtu visneaizsargātākās personas. Daži dalībnieki atzina šādu reformu vērtību un aicināja turpināt virzību uz visaptverošām, uz konkrētu cilvēku vērstām atbalsta sistēmām.

Tajā pašā laikā nodokļu un pabalstu reformas ir kļuvušas par galvenajiem instrumentiem, ar ko veicināt līdzdalību darba tirgū. Daudzas dalībvalstis ir ieviesušas izmaiņas, lai samazinātu negatīvus stimulus nodarbinātībai, jo īpaši zemu atalgotiem darba ņēmējiem, otrajiem pelnītājiem un citām nepietiekami pārstāvētām grupām. Tie ietver nodokļu kategoriju korekcijas, atbrīvojumus un pabalstu struktūras. Tomēr daži dalībnieki uzsvēra, ka šādas reformas var būt pilnībā efektīvas tikai tad, ja arī darbvietu kvalitāte ir labāka. Šajā sakarā darba ņēmēju organizācijas uzsvēra, cik liela nozīme ir taisnīgam atalgojumam, pienācīgiem darba apstākļiem un stabilai nodarbinātībai, lai novērstu pašreizējo darbaspēka un prasmju trūkumu.

Komisija ir turpinājusi atbalstīt dalībvalstu centienus un sekmīgi virzās uz priekšu savu saistību izpildē saskaņā ar rīcības plānu. Izmantojot Eiropas Sociālā fonda Plus (ESF+) sociālās inovācijas sadaļu, tā ir investējusi projektos, kuru mērķis ir padarīt aktīvākus un prasmju ziņā pilnveidot *NEET* (jauniešus, kas nemācās, nestrādā un neapgūst arodu), veicināt migrantu integrāciju darba tirgū un apkarot ilgtermiņa bezdarbu.¹⁴ Nesenajā ES līmeņa analīzē, ko uzsāka Komisijas dienesti, tika aplūkoti arī pasākumi, kas veicina darba un pensionēšanās apvienošanu, lai paplašinātu gados vecāka gadagājuma pieaugušo līdzdalību darba tirgū.¹⁵

¹⁴ Sk. [ESF+ tīmekļa vietni](#).

¹⁵ Sk. [ESPAN report on Flexible retirement pathways - An analysis of policies in 28 European countries](#).

Arī sociālie partneri ir pārvirzījušies uz priekšu savu saistību izpildē. Vairāki valstu sociālie partneri ziņoja par savu iesaistīšanos darbībās, kuru mērķis ir veicināt gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātību, tostarp izmantojot finansiālus stimulus, elastīgas pensionēšanās iespējas un piekļuvi mācībām. Citi savukārt ir atbalstījuši uzņēmējdarbību, īpašu uzmanību pievēršot jauniešiem, sievietēm un neaizsargātām grupām. Dažos gadījumos sociālie partneri ziņoja par savu lomu pastiprinātas sadarbības veicināšanā starp valsts un privātajiem nodarbinātības dienestiem, tostarp izmantojot kopīgas iniciatīvas par iekārtošanu darbā, mācībām un karjeras konsultēšanu. Šie ieguldījumi apstiprina sociālo partneru svarīgo lomu iekļaujošu un noturīgu darba tirgu veicināšanā un valstu centienu pieskaņošanā ES prioritātēm.

3.2.Darbības, kas veicina prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju

Visā ES tiek ieguldīti ievērojami politikas centieni prasmju, mācību un izglītības jomā, lai novērstu prasmju neatbilstību. Lielākā daļa dalībvalstu ir pārskatījušas vai pieņēmušas valsts prasmju stratēģijas, lai veidotu nākotnei gatavu darbaspēku, lielāku uzmanību pievēršot zaļajām, digitālajām un pamatprasmēm. Arvien biežāk notiek profesionālās izglītības un apmācības (PIA) sistēmu reformas un izglītības un mācību programmu pārskatīšana, ko bieži atbalsta ESF+, ANM un tehniskā atbalsta instruments (*TSI*). Lai labāk saskaņotu mācību nodrošināšanu ar mainīgajām darba tirgus vajadzībām, daudzas valstis stiprina savas prasmju apzināšanas sistēmas, iegulda tādos rīkos kā lielie dati un MI prognozēšanai un paplašina mācību piedāvājumus, kas pieskaņoti divējādās pārkārtošanās procesam. Vairākas dalībvalstis arī virzās uz priekšu prasmju partnerību īstenošanā saskaņā ar *Prasmju pilnveides paktu* ¹⁶ un izveido *neto nulles emisiju industrijas prasmju akadēmijas* ¹⁷, un daudzas arī turpina centienus atbalstīt mikrokvalifikāciju un individuālu mācību kontu izstrādi.

¹⁶ [*Pact for Skills*](#) ir viena no pamatdarbībām atbilstīgi Eiropas Prasmju programmai.

¹⁷ Saskaņā ar [Neto nulles emisiju industrijas aktu](#) akadēmijas nodrošina mācības un izglītību par neto nulles emisiju tehnoloģijām.

Komisija ir stabili progresējusi to saistību izpildes ziņā, ko tā uzņēmusies saskaņā ar rīcības plānu. Kopš rīcības plāna iedarbināšanas tā ir izveidojusi jaunas *reģionālās prasmju partnerības*¹⁸ un gatavo būtiskas investīcijas *profesionālās izcilības centros*, pastiprinot ES mērķi – līdz 2027. gadam finansēt 100 centrus.¹⁹ Komisija 2025. gada 5. martā nāca klajā ar iniciatīvu izveidot *Prasmju savienību*, kuras mērķis ir nodrošināt mūžizglītības iespējas visiem un racionalizēt ES līmeņa atbalstu valstu sistēmām.²⁰ Iniciatīva ietver arī pasākumus *ES prasmju akadēmiju* stiprināšanai un ciešākas sadarbības veicināšanai ar izglītības sniedzējiem, uzņēmumiem un sociālajiem partneriem.

Sociālie partneri joprojām ir galvenie rīcībspēki ar prasmēm saistītu mērķu sasniegšanā. Viņi sadarbojas ar PIA nodrošinātājiem, mācību iestādēm un darba devējiem, lai atbalstītu darba ņēmēju, tostarp neaizsargātās situācijās esošu darba ņēmēju, prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju un uzlabotu mācekļības kvalitāti un piekļūstamību. Vairākas organizācijas ir palīdzējušas apzināt profesijas, kurās ir darbaspēka un prasmju trūkums, un veicināt kopīgas pieejas *STEM* kvalifikācijām. Valsts līmenī sociālie partneri ir iesaistīti arī PIA sistēmu modernizēšanā un mācību nodrošināšanas pieskaņošanā nozarei specifiskajām vajadzībām prasmju ziņā, vienlaikus turpinot pildīt savu lomu to ES programmu īstenošanā, kas veicina mūžizglītību.

Raugoties nākotnē, gan darba devēju, gan darba ņēmēju organizācijas ir aicinājušas valsts un ES līmenī veikt stingrākus prasmju paredzēšanas un prognozēšanas pasākumus. Darba ņēmēju pārstāvji arī uzsvēra, ka izglītības reformu nevajadzētu virzīt, balstoties vienīgi uz pieprasījumu darba tirgū, un akcentēja, cik svarīgas ir tiesības uz mācībām un stimulu radīšana darba devējiem ieguldīt savā darbaspēkā. Dalībnieki kopumā atzinīgi novērtēja *Prasmju savienības* izveidi kā savlaicīgu un stratēģisku soli uz priekšu, kas var palīdzēt kopīgos mērķus pārvērst konkrētos rezultātos un nodrošināt, ka Eiropas darbaspēks ir sagatavots nākotnei.

¹⁸ Reģionālo prasmju partnerību saraksts ir [pieejams tiešsaistē](#).

¹⁹ Plašāka informācija par profesionālās izcilības centriem ir [pieejama tiešsaistē](#).

²⁰ Sk. paziņojumu par [Prasmju savienību](#).

3.3. Darbības, kas uzlabo darba apstākļus

Centieni uzlabot darba apstākļus ir ieguvuši jaunu impulsu visā ES, un arvien proaktīvāka loma ir valdībām, iestādēm un sociālajiem partneriem. Daudzas dalībvalstis ir pavirzījušās uz priekšu, ciktāl ir runa par nesen pieņemto ES direktīvu par darba apstākļiem transponēšanu, un lielākā daļa no tām ir īstenojušas *Direktīvu par adekvātu minimālo algu ES* ²¹, bet vairākas citas – transponējot citas direktīvas, tostarp attiecībā uz azbestu, diizociātiem un svinu. ²² Tajā pašā laikā valstu iestādes ir veikušas pasākumus, lai stiprinātu darba tiesību aktu izpildes nodrošināšanu, piemēram, pastiprinot darba inspekcijas, palielinot sodus par neatbilstību un investējot digitālajos rīkos. Tika ziņots arī par centieniem uzlabot darbvietu darba apstākļus saistībā ar zaļo pārkārtošanos, – bieži vien kā daļu no plašākām stratēģijām, kuru mērķis ir īstenot *Padomes ieteikumu par to, kā nodrošināt taisnīgu pārkārtošanos uz klimatneitralitāti* ²³. Kopumā šīs norises notiek laikā, kad iedzīvotāju vēlmes, ko tie sagaida no pienācīgas un jēgpilnas nodarbinātības, pieaug un darbvietu kvalitāte kļūst par būtisku faktoru, kas var padarīt darbu pievilcīgāku, jo īpaši nozarēs, kurās pastāv darbaspēka trūkuma risks.

²¹ [Direktīva \(ES\) 2022/2041 \(2022. gada 19. oktobris\)](#) par adekvātām minimālajām algām Eiropas Savienībā.

²² [Direktīva \(ES\) 2024/869 \(2024. gada 13. marts\)](#), ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2004/37/EK un Padomes Direktīvu 98/24/EK attiecībā uz svina un tā neorganisko savienojumu un diizociātu robežvērtībām.

²³ [Padomes Ieteikums \(2022. gada 16. jūnijs\)](#) par to, kā nodrošināt taisnīgu pārkārtošanos uz klimatneitralitāti.

Komisija ir izpildījusi vairāk nekā pusi no savām saistībām attiecībā uz darba apstākļiem saskaņā ar rīcības plānu un virzās uz priekšu pārējo saistību izpildē. Galvenās iniciatīvas, ar kurām iepazīstināja trīspusējā sanāsmē, bija priekšlikums *Padomes ieteikumam par pievilcīgu un ilgtspējīgu karjeru augstākajā izglītībā*²⁴, priekšlikums *ieteikumam par pastiprinātu stažēšanās kvalitātes sistēmu*²⁵ un notiekošā gatavošanās iespējamai likumdošanas iniciatīvai par tāldarbu un tiesībām būt bezsaistē²⁶. Komisija ir arī sekmējusi mācīšanos no līdzbiedriem par dalībvalstu pieejām psihosociālo risku novēršanai darbavietā²⁷ un gatavo turpmākus likumdošanas pasākumus, lai sekmīgāk aizsargātu darba ņēmējus no eksponētības bīstamām vielām²⁸. Turklāt tā atbalsta centienus pievērsties psihoemocionālās veselības problēmām tādās nozarēs kā veselības aprūpe, kurās darba apstākļi joprojām ir saistīti ar lielu spriedzi.

Arī sociālie partneri ir devuši nozīmīgu ieguldījumu saskaņā ar rīcības plānā noteiktajām saistībām. Arodbiedrību organizācijas ir ziņojušas par darbībām, kuru mērķis ir pieskaņot valstu praksi ES tiesību aktiem par darba samaksas pārredzamību, adekvātu minimālo algu un darba aizsardzību. Vairāku iniciatīvu mērķis ir arī novērst diskrimināciju darbavietā, veicināt vienlīdzīgu attieksmi un veidot iekļaujošu darba vidi, jo īpaši personām ar invaliditāti. No darba devēju puses sociālo partneru organizācijas ir uzsākušas daudzveidības un iekļaušanas kampaņas, padziļinājušas kopīguma sarunas, lai uzlabotu darba apstākļus, un veikušas pasākumus, lai apkarotu nedeklarētu darbu un aizskarošu izturēšanos darbavietā. Kopumā šīs darbības parāda, kā sociālais dialogs nodarbinātības praksē var kalpot ne tikai atbilstības nodrošināšanai, bet arī kā inovēšanas rīks.

²⁴ [Padomes Ieteikums \(2024. gada 25. novembris\)](#) par pievilcīgu un ilgtspējīgu karjeru augstākajā izglītībā.

²⁵ Patlaban [notiek sarunas](#) starp Padomi un Eiropas Parlamentu.

²⁶ Komisija [apspiežas ar sociālajiem partneriem](#).

²⁷ Sk. [Peer Review on Legislative and enforcement approaches to address psychosocial risks at work in the Member States](#).

²⁸ Komisija 18. jūlijā [ierosināja](#) stingrākus pasākumus to strādājošo veselības aizsardzībai, kuri ir eksponēti bīstamām vielām.

Neraugoties uz šiem panākumiem, daži dalībnieki norādīja uz pastāvīgām problēmām, kas saistītas ar ES direktīvu pilnīgu transponēšanu un īstenošanu visās dalībvalstīs. Darba ņēmēju organizācijas aicināja neatlaidīgi censties panākt to, ka visi darba ņēmēji var gūt labumu no stingras aizsardzības un pienācīgiem darba apstākļiem, uzsverot, ka joprojām ir būtiski turpināt investēt, tostarp izmantojot tādas ES instrumentus kā Atveseļošanas un noturības mehānisms (ANM), lai atbalstītu efektīvu darba tiesību aktu izpildes nodrošināšanu un atbilstību.

3.4. Darbības, kas veicina darbaspēka mobilitāti un piesaista talantus no valstīm ārpus ES

Palielinoties demogrāfiskajam spiedienam un pastiprinoties konkurencei par talantiem no visas pasaules, darbaspēka mobilitāte ES un starptautisku talantu piesaistīšana kļūst par vienu no galvenajām politikas jomām, kurās jārikojas, lai novērstu darbaspēka un prasmju trūkumu visā Savienībā. Lielākā daļa dalībvalstu pastiprina centienus īstenot *Padomes ieteikumu “Eiropa kustībā”*, palielinot atbalstu mācību mobilitātei visās izglītības un mācību nozarēs.²⁹

Daudzas dalībvalstis ir veikušas pasākumus, lai atvieglotu profesionālo kvalifikāciju savstarpēju atzīšanu, tostarp veicot likumdošanas reformas, tomēr dalībnieki norādīja, ka progress joprojām ir nevienmērīgs, un aicināja īstenošanu paātrināt, lai panāktu taustāmas pārmaiņas praksē.

Uz priekšu virzās arī sociālā nodrošinājuma koordinācijas digitalizācija: liela daļa dalībvalstu ir pilnībā ieviesušas *sociālā nodrošinājuma informācijas elektronisko apmaiņu (EESSI)*³⁰, savukārt citas izmēģina *Eiropas sociālā nodrošinājuma kartes (ESSPASS)*³¹ vai seko līdzi norisēm saistībā ar tās izstrādi. Vienlaikus arvien biežāk notiek ar Eiropas Darba iestādi (ELA) kopīgas inspekcijas, kas atspoguļo to, ka ir palielinājušas investīcijas pārrobežu sadarbībā. Šie centieni palīdz padarīt raitāku darba ņēmēju mobilitāti un uzlabo darba tiesību izpildes panākšanu.

²⁹ [Padomes Ieteikums \(2024. gada 13. maijs\)](#) “Eiropa kustībā – mācību mobilitātes iespējas visiem”.

³⁰ [EESSI](#) ir decentralizēta IT sistēma, kas palīdz sociālā nodrošinājuma iestādēm visā ES ātrāk un drošāk apmainīties ar informāciju, kura saistīta ar dažādām iepriekš minētajām jomām.

³¹ [ESSPASS](#) ir projekts, kura mērķis ir atvieglot personām sociālā nodrošinājuma tiesību īstenošanu, kad tās uzturas citā Eiropas valstī.

Komisija ir izpildījusi ievērojamu daļu no savām rīcības plānā paredzētajām saistībām šajā jomā un virzās uz priekšu pārējo saistību izpildē. Nesenās iniciatīvas ietver kopīgā Eiropas grāda paketi, kuras mērķis ir novērst šķēršļus kvalifikāciju un ārvalstīs pavadītu mācību periodu atzīšanai ³², un priekšlikumu racionalizēt darbā norīkošanas procedūras, izmantojot kopīgu digitālu deklarācijas veidlapu. ³³ *ELA* arī uzsāk pilotprojektu, lai atvieglinātu norīkoto darba ņēmēju atalgojuma aprēķināšanu. Likumīgas migrācijas jomā Komisija stiprina *talantu partnerības* ar atsevišķām partnervalstīm ³⁴ un uzlabo *ES darbaspēka migrācijas platformu*, sniedzot konkrētu atbalstu dalībvalstīm viņu darba tirgus vajadzību risināšanā. ³⁵

Sociālie partneri aktīvi sekmē darbaspēka mobilitāti un taisnīgu migrāciju. Darba devēju un darba ņēmēju organizācijas pārrauga darbaspēka un prasmju trūkumu galvenajās nozarēs un atbalsta mobilitāti uz profesijām, kurās ir liels pieprasījums. Tās arī veicina mobilitāti, izmantojot *Erasmus+* un *EURES*, vienkāršojot administratīvās procedūras un strādājot pie tā, lai novērstu juridiskos un praktiskos šķēršļus kvalificētiem darba ņēmējiem. Vairākās valstīs sociālie partneri ir bijuši iesaistīti reformās, kas atvieglo pieņemšanu darbā no valstīm ārpus ES, tostarp atbalstot *talantu partnerības*, *ES talantu kopfonda* iniciatīvu un mācību programmas, kas saistītas ar migrācijas ceļiem.

Taisnīgu un pienācīgu apstākļu nodrošināšana migrējošiem darba ņēmējiem joprojām ir kopīga prioritāte. Vairākas dalībvalstis uzlabo nodarbinātības konsultāciju pakalpojumus kā daļu no plašākām integrācijas programmām, kas ietver arī valodu apmācību un pastiprinātas darba inspekcijas, lai nepieļautu darbaspēka ekspluatāciju. Vienlaikus sociālie partneri ir arī pastiprinājuši centienus nolūkā uzturēt taisnīgus darba apstākļus un atbalstīt migrējošo darba ņēmēju integrāciju darba tirgū. Dalībnieki uzsvēra, ka labi pārvaldīta un taisnīga likumīga migrācija ir ne tikai darba tirgus nepieciešamība, bet arī stratēģiska investīcija sociālajā kohēzijā, globālajās partnerībās un ilgtermiņa labklājībā.

³² [Paziņojums “Plāns virzībai uz Eiropas grādu”](#).

³³ Par šo priekšlikumu [patlaban notiek sarunas](#) starp Padomi un Eiropas Parlamentu.

³⁴ Par [talantu partnerībām](#) tika paziņots jaunajā [Migrācijas un patvēruma paktā](#).

³⁵ [Darbaspēka migrācijas platforma](#), kas ir [Prasmju un talantu paketes](#) devums, tika izveidota 2023. gada janvārī.

4. SECINĀJUMI

Lai gan darbaspēka un prasmju trūkums kopš tā augstākā punkta 2022. gadā ir nedaudz samazinājies, lielākajā daļā dalībvalstu tas joprojām ir vēsturiski augstos līmeņos un turpina ietekmēt visu lielumu un sektoru uzņēmumus. Ja šis trūkums netiks novērsts, tas var apdraudēt ES inovācijas spējas, kavējot investīcijas un vājinot gan tās konkurētspēju, gan sociālā modeļa pamatus. Tas arī tieši apdraud zaļās un digitālās pārkārtošanās sekmīgu īstenošanu, kas ir atkarīga no darbaspēka, kuram ir vajadzīgās prasmes. Kā uzsvērts Mario Dragi ziņojumā par Eiropas konkurētspējas nākotni, attiecīgo prasmju piedāvājuma stimulēšana ir būtiska, lai stiprinātu ES ilgtermiņa konkurētspēju.³⁶

Gadu pēc tā pieņemšanas – neraugoties uz to, ka ir vajadzīgi turpmāki centieni vairākās svarīgās jomās, – var uzskatīt, ka rīcības plāna īstenošana norit sekmīgi, savukārt Komisija kopš jūlija ir izpildījusi vairāk nekā pusi no uzņemtajām saistībām. Lielākā daļa dalībvalstu ir ziņojušas par iniciatīvām atbilstoši rīcības plānā iekļautajiem aicinājumiem rīkoties. Komisija arī virzās uz priekšu savu atlikušo saistību izpildē. Arī sociālie partneri, tostarp to saistītie valsts uzņēmumi, ir panākuši ievērojamu progresu visu to kompetencē esošo saistību izpildē. Tajā pašā laikā dalībnieki kopumā uzsvēra, ka ir jāpastiprina rīcība, lai uzlabotu darba apstākļus, veicinātu taisnīgu mobilitāti ES iekšienē un piesaistītu talantus no valstīm ārpus ES. Ņemot vērā pastāvīgās darba tirgus neatbilstības un darbaspēka vajadzības, dalībnieki pauda lielu interesi turpināt trīspusēju viedokļu apmaiņu par rīcības plāna īstenošanu. Viņi arī uzsvēra, cik svarīgi ir saglabāt un paātrināt reformu tempu, lai panāktu efektīvus un ilgtspējīgus politikas risinājumus.

³⁶ [*The future of European competitiveness, Mario Dragi ziņojums.*](#)

Pulcējot vienkopus dalībvalstis, Komisiju un ES un valstu sociālos partnerus, *EMCO PAG* sanāksmē tika atkārtoti apstiprināta trīspusējā dialoga kā ES sociālā modeļa stūrakmens stratēģiskā vērtība. Tā nodrošināja strukturētu platformu, kurā darba devēju un darba ņēmēju pārstāvji varēja tieši iesaistīties ar valstu un ES politikas veidotājiem, ļaujot konstruktīvi apmainīties ar informāciju un viedokļiem par kopīgām prioritātēm. Komiteja turpinās rast iespējas stiprināt kopīgu atbildību par kopīgiem mērķiem un demonstrēs konkrētus panāktā progresā piemērus, vienlaikus apzinot jomas, kurās nepieciešami turpmāki kopīgi centieni.
