



Briuselis, 2024 m. lapkričio 15 d.  
(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

## PRANEŠIMAS

---

nuo: Tarybos generalinio sekretoriato  
kam: Nuolatinių atstovų komitetui / Tarybai

---

Dalykas: Tarybos išvadų „Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES. Neišnaudoto darbo jėgos potencialo sutelkimas Europos Sąjungoje“ projektas  
– Patvirtinimas

---

1. Pirmininkaujanti valstybė narė parengė Tarybos išvadų „Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES. Neišnaudoto darbo jėgos potencialo sutelkimas Europos Sąjungoje“ projektą.
2. Išvadas 2024 m. liepos 8 d., rugsėjo 17 d. ir spalio 21 d. nagrinėjo Socialinių klausimų darbo grupė. Po neformalios rašytinės konsultacijos buvo iš esmės susitarta dėl šio pranešimo priede išdėstyto teksto.
3. Nuolatinių atstovų komiteto prašoma šio pranešimo priede išdėstytą išvadų projektą perduoti EPSCO tarybai patvirtinti 2024 m. gruodžio 2 d. posėdyje.

**Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES.  
Neišnaudoto darbo jėgos potencialo sutelkimas Europos Sąjungoje  
Tarybos išvadų projektas**

**PRIPAŽINDAMA, KAD:**

1. Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas yra rimta kliūtis tvariam ir įtraukiam ES ekonomikos augimui, konkurencingumui, žaliajai ir skaitmeninei pertvarkoms. Be to, nors šis trūkumas daro nevienodą poveikį įvairiems sektoriams ir valstybėms narėms, jis taip pat gali pakenkti bendram ES atsparumui ir jos siekiui didinti savo atvirą strateginį savarankiškumą ir saugumą<sup>1</sup>. Svarbu nuodugnai išnagrinėti nuolatinio trūkumo veiksnius, kad būtų surasti geriausi būdai jį valdyti.
2. Reaguojant į darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo iššūkius padidės ES inovacinis pajėgumas ir patrauklumas investicijoms, bus skatinama jos pramoninė bazė ir didinamas jos konkurencingumas. Šie veiksmai taip pat padės išsaugoti ES socialinės apsaugos sistemas ir bendrą socialinę sanglaudą<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES. Veiksmų planas“ (dok. 8153/24, p. 23).

<sup>2</sup> Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES. Veiksmų planas“ (dok. 8153/24, p. 23).

3. Remiantis esminiais įrodymais ir analize, pateiktais 2023 m. metinėje užimtumo ir socialinių pokyčių Europoje apžvalgoje „Darbuotojų ir įgūdžių trūkumo ES mažinimas“<sup>3</sup>, Europos Komisijos veiksmų plane „Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES“ nustatyti trys pagrindiniai darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo visoje Europos Sąjungoje veiksniai: 1) demografiniai pokyčiai, dėl kurių mažėja darbo jėgos pasiūla ir didėja tam tikrų paslaugų poreikis; 2) dėl didelio darbo vietų skaičiaus augimo, kurio tikimasi vykdant žaliąją ir skaitmeninę pertvarkas, padidėjo poreikis užtikrinti saugumą ir atsirado siekis užtikrinti atvirą strateginį savarankiškumą bei didesnę atsparumą, o tai darys poveikį darbo rinkai reikalingiems įgūdžiams, ir 3) prastos darbo sąlygos tam tikrose profesinėse grupėse ir sektoriuose, dėl kurių sunku užpildyti laisvas darbo vietas ir (arba) išlaikyti darbuotojus<sup>4</sup>.
4. Siekiant spręsti darbo jėgos ir įgūdžių nepatenkintos paklausos problemą, dėmesys turėtų būti skiriamas ne tik bedarbiams; atitinkamos priemonės turėtų būti taikomos ir ne visu pajėgumu dirbantiems darbuotojams, įskaitant ne savo noru ne visą darbo laiką dirbančius darbuotojus, taip pat neaktyvius darbingo amžiaus asmenis, visų pirma grupes, kurioms nepakankamai atstovaujama darbo rinkoje, ir jie turėtų būti remiami, be kita ko, suteikiant kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo galimybių tose srityse, kuriose, kaip nustatyta, esama darbo rinkos poreikių.
5. Dabartinės ir prognozuojamos demografinės tendencijos ir struktūriniai pokyčiai darbo rinkoje rodo, kad, siekiant tvariai išlaikyti darbuotojus ir į darbo rinką pritraukti daugiau žmonių, yra svarbios lanksčios darbo sąlygos ir įtraukaus įsidarbinimo galimybės, kokybiškos darbo sąlygos, mokymas ir įgūdžių ugdymas.

---

<sup>3</sup> 2023 m. užimtumo ir socialiniai pokyčiai Europoje. Darbuotojų ir įgūdžių trūkumo mažinimas.

<sup>4</sup> Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES. Veiksmų planas“ (dok. 8153/24, p. 2).

## PAŽYMĖDAMA, KAD:

6. Vienas iš pagrindinių<sup>5</sup> Europos socialinių teisių ramsčio veikslių plane<sup>6</sup> nustatytų tikslų – iki 2030 m. ES pasiekti 78 proc. užimtumo lygį. Nors prie šio tikslo artėjama, reikia imtis tolesnių veikslių visais lygmenimis, kad būtų galima paskatinti nepakankamai atstovaujamų grupių aktyvumą ir pritraukti daugiau žmonių į darbo rinką.
7. Demografiniams pokyčiams ir jų poveikiui valdyti valstybės narės gali naudotis politikos priemonėmis, įtrauktomis į 2023 m. spalio mėn. Komisijos priimtą demografijos priemonių rinkinį. Demografijos priemonių rinkinyje išdėstytas visapusiškas požiūris į demografinių pokyčių klausimo sprendimą; šis požiūris grindžiamas keturiais ramsčiais: 1) geriau suderinti siekius kurti šeimą ir apmokamą darbą, konkrečiai, užtikrinant galimybę naudotis kokybiškais vaikų priežiūros paslaugomis ir išlaikyti tinkamą profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, kad būtų puoselėjama lyčių lygybė; 2) padėti jaunajai kartai ir ją įgalinti, kad ši galėtų skleistis, ugdytis įgūdžius, lengviau įsidarbinti ir įsigyti įperkama būstą; 3) suteikti galių vyresniosioms kartoms ir išlaikyti jų gerovę vykdant reformas, derinamas su tinkama darbo rinkos bei darbo vietos politika; 4) kai būtina, padėti šalinti darbuotojų trūkumą sudarant sąlygas valdomai teisėtai migracijai, kuri tikrai papildytų pastangas išnaudoti specialistų iš Sąjungos potencialą<sup>7</sup>. 2023 m. gruodžio 12 d. Tarybos posėdyje valstybės narės palankiai įvertino šį požiūrį į demografinių pokyčių valdymą ir pabrėžė, kad reikia imtis tolesnių veikslių dedant nuolatines pastangas siekiant atsižvelgti į demografinius pokyčius ir jų poveikį konkurencingumui, žmogiškajam kapitalui ir lygybei<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Kiti du pagrindiniai tikslai: i) mokymuose kasmet turėtų dalyvauti bent 60 proc. visų suaugusiųjų ir ii) žmonių, patiriančių skurdo ir socialinės atskirties riziką, skaičius iki 2030 m. turėtų būti sumažintas 15 milijonų.

<sup>6</sup> Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Europos socialinių teisių ramsčio veikslių planas“ (dok. 6649/21, p. 6).

<sup>7</sup> Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Demografiniai pokyčiai Europoje. Veikslių rinkinys“ (dok. 14191/23, p. 1).

<sup>8</sup> Tarybos išvados „Demografinių pokyčių Europoje valdymas“ (dok. 16754/23, p. 2).

8. Europos Sąjungos Taryba, Europos Komisija ir Europos socialiniai partneriai yra įsipareigoję imtis veiksmų pagrindinėms darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo priežastims šalinti – kiekvienas savo kompetencijos srityje, tačiau glaudžiai bendradarbiaudami, kaip paskelbta 2024 m. sausio 31 d. „Val Duchesse“ trišalėje deklaracijoje dėl klestinčio Europos socialinio dialogo<sup>9</sup>.
9. 2024 m. kovo 20 d. Europos Komisijos veiksmų planu „Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES“ siekiama valdyti atitinkamas trumpojo ir vidutinės trukmės laikotarpio priemones, imantis konkrečių tolesnių veiksmų, kad ES, valstybės narės ir socialiniai partneriai įveiktų iššūkius, kylančius dėl darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo<sup>10</sup>.

### **PABRĖŽDAMA, KAD:**

10. Gerai veikianti darbo rinka ir geros darbo sąlygos yra esminiai tvaraus bei integracinio augimo komponentai. Jais užtikrinama, kad būtų patenkinama įmonių paklausa darbo jėgos atžvilgiu ir darbuotojų poreikiai, be to, jais skatinamas užimtumas, didinamas našumas, siūlomos aukštos kokybės darbo galimybės ir padedama darbuotojams bei darbo ieškantiems asmenims prisitaikyti prie pokyčių užtikrinant saugumo ir lankstumo pusiausvyrą.
11. Investuoti į darbuotojų įgūdžius yra itin svarbu viso profesinio gyvenimo metu, kad būtų pasiekti geresni darbo rinkos rezultatai tiek darbo vietų kiekiu, tiek jų kokybės atžvilgiu. Tai pripažįstama neseniai paskelbtoje M. Draghi ataskaitoje, kurioje taip pat pabrėžiamas įgūdžių ir mokymo vaidmuo, akcentuojant, kad, siekiant padidinti konkurencingumą ir našumą, ES reikia iš naujo įvertinti savo požiūrį į įgūdžius. Ataskaitoje teigiama, kad būtina turėti į ateitį orientuotą strategiją, kurioje daugiausia dėmesio būtų skiriama atsirandančiam įgūdžių trūkumui, kad švietimo ir mokymo sistemos turi geriau reaguoti į kintančią įgūdžių paklausą ir kad ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas suaugusiųjų švietimui – jis yra būtinas nuolatiniam darbuotojų įgūdžių atnaujinimui.

---

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

<sup>10</sup> Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES. Veiksmų planas“ (dok. 8153/24, p. 1).

12. Technologiniai pokyčiai, automatizacija, skaitmenizacija, dirbtinis intelektas ir žalioji pertvarka jau daro ir ateinančiais metais darys reikšmingą poveikį darbo pasauliui, įskaitant užimtumo galimybes ir profesijų struktūrą bei turinį, įgūdžių reikalavimus, darbo kokybę ir našumą.
13. Tarp veiksnių, lemiančių darbo jėgos trūkumą, individualios savybės, pavyzdžiui, amžius ir aukščiausias įgyto išsilavinimo lygis, yra reikšmingi žmonių dalyvavimo darbo rinkoje tikimybės prognozavimo veiksniai. Šie dalyvavimą darbo rinkoje lemiantys veiksniai įvairiose šalyse pasižymi panašiais modeliais<sup>11</sup>.
14. Laisvas darbuotojų judėjimas yra viena iš pagrindinių ES piliečių laisvių ir suteikia didelę pridėtinę vertę vidaus rinkai. Darbo jėgos judumas ES atlieka reikšmingą vaidmenį sprendžiant darbo ir įgūdžių trūkumo tam tikruose ES sektoriuose ir teritorijose problemą. Tačiau E. Letta ataskaitoje<sup>12</sup> taip pat teigiama, kad nemažai aukštos kvalifikacijos darbuotojų arba jaunuolių palieka tam tikrus regionus ir šalis ieškodami darbo galimybių ir švietimo kitur, o dėl to gali kilti reiškiny, dažnai vadinamas „protų nutekėjimu“. Tai, kartu su demografinėmis tendencijomis, gali lemti staigų darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus sumažėjimą kai kuriuose regionuose, galiausiai pakenkiant jų ekonominiam pajėgumui.

---

<sup>11</sup> 2023 m. užimtumo ir socialiniai pokyčiai Europoje. Darbuotojų ir įgūdžių trūkumo mažinimas, (p. 67).

<sup>12</sup> Enrico Letta: „Daug daugiau nei rinka“ (p. 93).

15. Sprendžiant darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo problemą, yra labai svarbu padidinti dalyvavimą darbo rinkoje. Nepaisant nuolatinio ES užimtumo lygio gerėjimo, didelis potencialas darbo rinkoje tebėra neišnaudojamas<sup>13</sup>. Dar didesnę dalyvavimo darbo rinkoje naudą taip pat būtų galima pasiekti aktyvuojant neaktyvius darbingo amžiaus gyventojus, visų pirma šiuo metu nepakankamai darbo rinkoje atstovaujamas grupes (įskaitant, be kita ko, moteris, žemos kvalifikacijos darbuotojus, vyresnio amžiaus darbuotojus, jaunimą, migrantams arba rasinėms ar etninėms mažumoms priklausančius asmenis ir asmenis su negalia<sup>14</sup>), o tam reikia priemonių, kuriomis būtų šalinamos individualios ir struktūrinės kliūtys dalyvauti darbo rinkoje.
16. Siekiant reaguoti į su darbo jėgos trūkumu susijusius iššūkius, ypatingą dėmesį reikia skirti jaunimo integracijos į darbo rinką gerinimui, *inter alia*, siūlant tikslines konsultavimo ir paramos paslaugas, ir remti perėjimą iš švietimo ir mokymo į darbo rinką, taip pat kokybiškos pameistrystės ir mokymosi darbo vietoje galimybes, kartu užtikrinant tinkamas darbo sąlygas. Kartų solidarumas, pvz., panaudojant įgūdžių ir žinių perdavimo tarp vyresnio amžiaus ir jaunesnių darbuotojų potencialą, kai tokio esama, taip pat yra svarbus siekiant palengvinti dalyvavimą darbo rinkoje.
17. Moterų užimtumo lygis yra žemesnis, o ne visą darbo laiką dirbančių moterų dalis yra gerokai didesnė nei vyrų, daugiausia dėl nevienodo neapmokamo priežiūros darbo ir namų ruošos darbo pasidalijimo tarp moterų ir vyrų. Siekiant spręsti darbo jėgos trūkumo problemą yra labai svarbu padidinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje ir kovoti su lyčių stereotipais – tuo prisidedama prie lyčių lygybės.
18. Migrantams arba rasinėms ar etninėms mažumoms priklausantiems asmenims galėtų kilti iššūkių integruojantis į darbo rinką dėl įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitikties, kalbos barjerų, diskriminacijos ir menkų galimybių naudotis pagalbinėmis paslaugomis arba apskritai nesuteikiamų tokių galimybių. Įveikus šiuos iššūkius gali pagerėti tų asmenų integracija į darbo rinką ir tai padėtų spręsti darbo jėgos trūkumo įvairiuose sektoriuose problemą.

---

<sup>13</sup> Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES. Veiksmų planas“ (dok. 8153/24, p. 3).

<sup>14</sup> Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES. Veiksmų planas“ (dok. 8153/24, p. 3).

19. Asmenys su negalia dažnai susiduria su tinkamų sąlygų sudarymo darbo vietoje<sup>15</sup>, įtraukčių įdarbinimo procesų ir prieinamo švietimo bei mokymo trūkumu. Įveikus šiuos iššūkius galėtų atsirasti sąlygos šiai grupei geriau dalyvauti darbo rinkoje ir todėl tai padėtų sutelkti šį neišnaudotą darbo jėgos potencialą Europos Sąjungoje.
20. Atsižvelgiant į vyresnių kartų poreikius, taip pat reikėtų parengti tikslines priemones, kuriomis vyresnio amžiaus darbuotojams būtų padedama ilgiau likti darbe arba iš naujo patekti į darbo rinką. Tokios tikslinės priemonės galėtų apimti sveikatingumo skatinimą, investicijas į sveikatos priežiūrą, kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo galimybes kartu su paskatomis pensijų sistemose dėl ilgesnio darbingo amžiaus ir lankstesnę darbo laiko tvarką bei kokybiškas darbo sąlygas; be to, reikėtų kovoti ir su diskriminacija dėl amžiaus.
21. Siekiant padidinti užimtumo lygį ir užkirsti kelią tam, kad darbo jėgos trūkumas taptų nuolatinis, taip pat svarbu išlaikyti ir remti darbuotojų įsidarbinamumą, gebėjimą prisitaikyti ir veiklą, ir remti įmonių gebėjimą mokytis ir prisitaikyti, atsižvelgiant į jau vykstančius ir būsimus technologinius pokyčius.
22. Būtina pabrėžti darbuotojų mokymo ir įgūdžių tobulinimo svarbą. Labai svarbu, kad darbo rinkos poreikius atitinkantis švietimas ir mokymas būtų prieinamas visiems ir kad švietimo ir mokymo struktūros ir paslaugų teikėjai galėtų greitai ir tinkamai reaguoti į pokyčius.
23. Įmonėms ir socialiniams partneriams tenka atlikti svarbų vaidmenį nustatant užimtumui reikalingas žinias, įgūdžius bei kompetencijas, visų pirma žaliosios ir skaitmeninės pertvarkų kontekste, – tam reikia plėtoti ir remti švietimo bei mokymo įstaigų ir darbdavių tarpusavio komunikaciją ir aktyvų bendradarbiavimą, – taip pat sprendžiant prastų darbo sąlygų tam tikruose sektoriuose ir profesijose klausimą.

---

<sup>15</sup> Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija, 27 straipsnio i punktas.

24. Svarbus vaidmuo išsaugant darbuotojų psichinę ir fizinę gerovę ir ilginant jų aktyvų darbinį amžių tenka teisingoms ir deramoms darbo sąlygoms, įskaitant visų pirma deramą darbo užmokestį, vienodą užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą, lanksčias darbo sąlygas bei profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros skatinimą, gerą darbo aplinką, tinkamų sąlygų darbo vietoje sudarymą, sveikatą bei saugą darbe ir darbo vietų kokybę, taip pat galimybę naudotis tinkama socialine apsauga, ir kartu tai yra esminiai našumo ir konkurencingumo didinimo veiksniai.
25. Siekiant užtikrinti stabilią nepalankioje padėtyje esančių grupių įtrauktį į užimtumo sistemą, būtina tobulinti pagalbos ieškant darbo ir perkvalifikavimo politiką, kai aktualu. naudojantis skaitmeniniais sprendimais. Nacionalinėms darbo inspekcijoms, taip pat galimai padedant Europos darbo institucijai tarpvalstybiniais atvejais, tenka svarbus vaidmuo kovojant su visų formų nelegaliu darbu ir nevienodomis sąlygomis, kurios paveiktų nepalankioje padėtyje esančias grupes, taip pat siekiant skatinti deramas darbo sąlygas.
26. Siekiant visų šių tikslų, vienas iš pagrindinių horizontaliųjų prioritetų yra stiprinti užimtumo tarnybų pajėgumą tarnauti ekonomikai ir laiku teikti specialiai pritaikytą paramą užimtumui ir kitas paslaugas, kad būtų aktyvuotas neišnaudotas darbo jėgos potencialas, siekiant sudaryti palankesnes sąlygas patekimui į darbo rinką ir perėjimui joje, taip pat gerinti įgūdžių pasiūlos ir paklausos atitiktį ES darbo rinkoje, visapusiškai pasinaudojant atitinkamų ES agentūrų ir EURES tinklo analitiniu darbu. Tai taip pat reiškia, kad reikia stiprinti aktyvią darbo rinkos politiką, kiek tai susiję su jos taikymo sritimi ir veiksmingumu, gerinant jos tikslingumą, intensyvinant pagal ją vykdomą informavimo veiklą ir didinant šios politikos aprėptį, taip pat geriau susiejant ją su socialinėmis ir jaunimo paslaugomis, mokymais, švietimo paslaugų teikėjais, darbuotojais ir darbdaviais. Užimtumo ir socialinių paslaugų derinimas laikantis aktyvia įtrauktimi grindžiamo požiūrio yra itin svarbus siekiant remti tuos, kuriems nepakankamai atstovaujama darbo rinkoje.
27. Visais lygmenimis vedamas socialinis dialogas, įskaitant kolektyvines derybas, yra viena iš pagrindinių priemonių norint įveikti iššūkius, kylančius dėl darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo.

**EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA PRAŠO VALSTYBIŲ NARIŲ pagal savo kompetenciją ir atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes, kartu gerbiant socialinių partnerių vaidmenį ir savarankiškumą:**

28. Toliau plėtoti įtraukią ir visapusišką užimtumo, įgūdžių ir socialinę politiką, kuria siekiama sudaryti palankesnes sąlygas patekimui į darbo rinką bei perėjimui joje ir išsaugoti darbo vietas, taip pat padėti darbuotojams, darbo ieškantiems asmenims ir darbdaviams, visų pirma sustiprinant kvalifikacijos kėlimą bei perkvalifikavimą ir mokymosi visą gyvenimą galimybes, prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos poreikių, pavyzdžiui, darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo, vykstant demografiniams pokyčiams ir žaliajai bei skaitmeninei pertvarkoms.
29. Įgyvendinti priemones, kuriomis būtų skatinamas jaunimo patekimas į darbo rinką ir integracija į ją, be kita ko, ypač daug dėmesio skiriant nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo (NEET) aktyvumo skatinimui ir kvalifikacijos kėlimui bei perkvalifikavimui ir šiuo atžvilgiu toliau gerinant sustiprintos Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimą.
30. Stengtis toliau nagrinėti ir tenkinti konkrečius vyresnio amžiaus darbuotojų poreikius, kad būtų sumažintos jiems kylančios kliūtys užimtumui ir sudarytos sąlygos jiems ilgiau likti darbo rinkoje ir išlaikyti gerą sveikatą arba grįžti į darbą.
31. Stengtis išnaudoti moterų potencialą darbo rinkoje sprendžiant lyčių užimtumo ir darbo užmokesčio skirtumų problemą, kovojant su lyčių stereotipais ir skatinant suderinti su šeima susijusius siekius ir apmokamą darbą, taip pat vienodą priežiūros pareigų ir namų ruošos darbo pasidalijimą tarp moterų ir vyrų, taip pat remiant neformaliuosius slaugytojus, visų pirma užtikrinant galimybę naudotis kokybišku ir įperkamu ikimokykliniu ugdymu ir priežiūra, pagyvenusiems žmonėms skirtomis ambulatorinės priežiūros paslaugomis ir ilgalaikės priežiūros paslaugomis, kad būtų skatinama lyčių lygybė ir profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra.
32. Dėmesys tam, kad asmenims su negalia būtų padedama pasiekti geresnių rezultatų darbo rinkoje.
33. Visapusiškai pasinaudoti atitinkamomis finansavimo iš ES lėšų priemonėmis, visų pirma „Europos socialiniu fondu +“ (ESF+), kad būtų remiamos ir finansuojamos priemonės, kuriomis siekiama didinti dalyvavimą darbo rinkoje.

34. Toliau plėtoti įgūdžių stebėsenos ir prognozavimo priemonės, kad būtų galima numatyti būsimus įgūdžių poreikius darbo rinkoje.
35. Stiprinti visą gyvenimą trunkančio profesinio orientavimo strategijų ir paslaugų vaidmenį, padedant asmenims ir darbdaviams priimti karjeros sprendimus remiantis aukštos kokybės informacija apie karjeras ir įgūdžių prognozėmis.
36. Toliau stiprinti užimtumo tarnybas, kad jos galėtų kartografuoti, pasiekti ir aktyvuoti visų amžiaus grupių darbo jėgos rezervą ES, be kita ko, remiant mokymąsi darbo vietoje.
37. Dėti pastangas gerinti darbuotojų sveikatą ir saugą, visų pirma sprendžiant psichikos sveikatos, su darbu susijusios psichosocialinės rizikos ir gerovės darbe klausimus.
38. Skatinti užtikrinti teisingas ir deramas darbo sąlygas ir stabilų užimtumą.
39. Toliau stiprinti socialinį dialogą ir sudaryti sąlygas veiksmingoms kolektyvinėms deryboms, kartu gerbiant socialinių partnerių vaidmenį ir savarankiškumą, siekiant gerinti darbo sąlygas ir įveikti iššūkius, kylančius dėl darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo.

**EUROPOS SAJUNGOS TARYBA PRAŠO VALSTYBIŲ NARIŲ IR EUROPOS KOMISIJOS pagal savo atitinkamą kompetenciją ir atsivėlgiant į nacionalines aplinkybes, kartu gerbiant socialinių partnerių vaidmenį ir savarankiškumą:**

40. Skatinti politikos suderinamumą ES ir nacionaliniu lygmenimis, kad būtų darniai ir tvariai įveikiami darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo iššūkiai.
41. Glaudžiai bendradarbiaujant su atitinkamomis ES agentūromis, gerinti darbo jėgos ir įgūdžių prognozavimą, taip pat duomenų rinkimą ir analizę, kad būtų išplėsta lyginamosios informacijos apie darbo jėgos ir įgūdžių trūkumą ES ir nacionaliniu bei regioniniu lygmenimis aprėptis. Kai tinkama, šie duomenys turėtų būti vieši.
42. Toliau nagrinėti naujų technologijų ir naujų darbo formų potencialą kuriant dalyvavimo darbo rinkoje ir įtraukties į ją galimybes, kartu mažinant susijusią riziką ir užtikrinant teisingas bei kokybiškas darbo sąlygas ir tinkamą socialinę apsaugą.

**EUROPOS SAJUNGOS TARYBA PRAŠO UŽIMTUMO KOMITETO IR SOCIALINĖS  
APSAUGOS KOMITETO:**

43. 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.
  44. Vykdamas stebėsenos užduotis, ypač daug dėmesio skirti potencialiam darbo rinkos politikos ir kitų priemonių poveikiui darbo rinkos rezervo aktyvavimui.
  45. Analizuoti ir toliau nagrinėti skaitmenizavimo ir automatizavimo technologijų, įskaitant dirbtinį intelektą ir žaliąją pertvarką, poveikį darbo rinkai, ypač užimtumui ir darbo sąlygoms.
-