



Briselē, 2024. gada 15. novembrī
(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

PIEZĪME

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsēkretariāts
Saņēmējs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja / Padome
Temats:	Projekts – Padomes secinājumi par darbaspēka un prasmju trūkumu Eiropas Savienībā: mobilizēt neizmantoto darbaspēka potenciālu Eiropas Savienībā – apstiprināšana

1. Prezidentvalsts ir sagatavojusi projektu Padomes secinājumiem par darbaspēka un prasmju trūkumu Eiropas Savienībā: mobilizēt neizmantoto darbaspēka potenciālu Eiropas Savienībā.
2. Sociālu jautājumu darba grupa šos secinājumus izskatīja 2024. gada 8. jūlijā, 17. septembrī un 21. oktobrī. Pēc neformālas rakstiskas apspriešanās tika panākta principiāla vienošanās par tekstu, kas izklāstīts šīs piezīmes pielikumā.
3. Pastāvīgo pārstāvju komiteja tiek aicināta nosūtīt šīs piezīmes pielikumā pievienoto secinājumu projektu *EPSCO* padomei apstiprināšanai tās 2024. gada 2. decembra sanāksmē.

**Darbspēka un prasmju trūkums ES:
mobilizēt neizmantoto darbspēka potenciālu Eiropas Savienībā
Padomes secinājumu projekts**

ATZĪSTOT, KA:

1. darbspēka un prasmju trūkums ir nopietns šķērslis ES ilgtspējīgai un iekļaujošai izaugsmei, konkurētspējai, kā arī zaļās un digitālās pārkārtošanās procesiem. Turklāt, lai gan šis trūkums dažādas nozares un dalībvalstis ietekmē dažādā mērā, tas var arī apdraudēt ES vispārējo noturību un centienus uzlabot savu atvērto stratēģisko autonomiju un drošību ¹. Ir svarīgi rūpīgi analizēt šā nemitīgā trūkuma cēloņus, lai rastu labākos veidus, kā ar to tikt galā;
2. ja tiks risinātas ar darbspēka un prasmju trūkumu saistītās problēmas, palielināsies ES inovācijas un investīciju jaudas, tiks veicināta tās industriālā bāze un uzlabosies tās konkurētspēja. Tas arī palīdzēs saglabāt ES sociālās aizsardzības sistēmas un vispārējo sociālo kohēziju ²;

¹ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai: “Darbspēka un prasmju trūkums ES – rīcības plāns” (dok. 8153/24, 23. lpp.).

² Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai: “Darbspēka un prasmju trūkums ES – rīcības plāns” (dok. 8153/24, 23. lpp.).

3. pamatojoties uz būtiskajiem pierādījumiem un analīzi, kas sniegta 2023. gada pārskatā par nodarbinātību un sociālajām norisēm Eiropā (*ESDE*) “Darbaspēka trūkuma un prasmju trūkuma novēršana ES” (*“Addressing labour shortages and skills gaps in the EU”*)³, Eiropas Komisijas rīcības plānā attiecībā uz darbaspēka un prasmju trūkumu Eiropas Savienībā ir apzināti trīs galvenie darbaspēka un prasmju trūkuma virzītājspēki Eiropas Savienībā:
- 1) demogrāfiskās pārmaiņas, kas samazina darbaspēka piedāvājumu un palielina pieprasījumu pēc dažiem pakalpojumiem; 2) ievērojamais darbvietu pieaugums, kas gaidāms zaļās un digitālās pārkārtošanās rezultātā, arvien izteiktākā vajadzība pēc drošības un centieni panākt atvērtu stratēģisko autonomiju un lielāku noturību, kas ietekmēs darba tirgū nepieciešamās prasmes; 3) slikti darba apstākļi noteiktās profesijās un nozarēs, kas apgrūtina vakanču aizpildīšanu un/vai darba ņēmēju noturēšanu⁴;
4. lai risinātu jautājumu par neapmierināto pieprasījumu pēc darbaspēka un prasmēm, papildus tam, lai īpaši pievērstos bezdarbniekiem, attiecīgajiem pasākumiem vajadzētu būt orientētiem arī uz nepietiekami nodarbinātiem darba ņēmējiem, tostarp piespiedu nepilna laika darba ņēmējiem, kā arī neaktīviem darbspējas vecuma cilvēkiem, jo īpaši grupām, kuras ir nepietiekami pārstāvētas darba tirgū, tostarp būtu jānodrošina prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas iespējas jomās, kurās ir konstatētas vajadzības darba tirgū;
5. pašreizējās un prognozētās demogrāfiskās tendences un strukturālās pārmaiņas darba tirgū izceļ to, ka svarīgs ir elastīgs darba režīms un iekļaujošas nodarbinātības iespējas, kvalitatīvi darba apstākļi, apmācība un prasmju attīstīšana, lai darba tirgū noturētu darba ņēmējus un ilgtspējīgi piesaistītu vairāk cilvēku;

³ *Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps.*

⁴ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai: “Darbaspēka un prasmju trūkums ES – rīcības plāns” (dok. 8153/24, 2. lpp.).

ATZĪMĒJOT, KA:

6. viens no Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānā ⁵ noteiktajiem pamatmērķiem ⁶ ir Eiropas Savienībā līdz 2030. gadam sasniegt 78 % nodarbinātības līmeni . Kaut gan šis mērķrādītājs ir sasniedzams, ir vajadzīgi papildu pasākumi visos līmeņos, lai aktivizētu nepietiekami pārstāvētās grupas un piesaistītu vairāk cilvēku darba tirgum;
7. demogrāfisko pārmaiņu un to ietekmes pārvaldībai dalībvalstīm ir pieejams politikas instrumentu kopums, kas iekļauts Komisijas 2023. gada oktobrī pieņemtajā demogrāfijas rīkkopā. Demogrāfijas rīkkopā ir izklāstīta visaptveroša pieeja demogrāfiskajām pārmaiņām, un tās pamatā ir četri pīlāri: 1) labāk saskaņot ģimenes plānus un algotu darbu, jo īpaši nodrošinot piekļuvi kvalitatīvai bērnu aprūpei un labu darba un privātās dzīves līdzsvaru, lai veicinātu dzimumu līdztiesību; 2) atbalstīt un dot iespēju jaunākajām paaudzēm attīstīties, attīstīt savas prasmes, atvieglot viņu piekļuvi darba tirgum un mājokļiem par pieņemamu cenu; 3) dot iespēju vecākajām paaudzēm un uzturēt viņu labklājību, īstenojot reformas kopā ar atbilstošu darba tirgus un darbavietu politiku; 4) vajadzības gadījumā darbaspēka trūkumu palīdzēt novērst ar pārvaldītu likumīgu migrāciju, kas pilnībā papildina Savienības talantu izmantošanu ⁷. Padomes 2023. gada 12. decembra secinājumos dalībvalstis atzinīgi vērtēja šo pieeju demogrāfisko pārmaiņu pārvaldīšanai un uzsvēra, ka ir vajadzīga turpmāka rīcība, proti, ir jāīsteno pastāvīgi centieni atspoguļot demogrāfiskās pārmaiņas un to ietekmi uz konkurētspēju, cilvēkkapitālu un līdztiesību ⁸;

⁵ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai: Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns (dok. 6649/21, 6. lpp.).

⁶ Vēl ir noteikti šādi divi pamatmērķi: i) vismaz 60 % no visiem pieaugušajiem katru gadu piedalās apmācībā un ii) līdz 2030. gadam par 15 miljoniem samazinās to cilvēku skaits, kurus apdraud nabadzība un sociālā atstumtība.

⁷ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai: “Demogrāfiskās pārmaiņas Eiropā: rīcības rīkkopa” (dok. 14191/23, 1. lpp.).

⁸ Padomes secinājumi “Demogrāfisko pārmaiņu pārvaldība Eiropā” (dok. 16754/23, 2. lpp.).

8. Eiropas Savienības Padome, Eiropas Komisija un Eiropas sociālie partneri ir apņēmušies savas kompetences robežās, taču ciešā sadarbībā, rīkoties, lai pievērstos darbaspēka un prasmju trūkuma pamatcēloņiem, kā 2024. gada 31. janvārī tika paziņots Valdišesas trīspusējā deklarācijā par plaukstošu Eiropas sociālo dialogu ⁹;
9. 2024. gada 20. marta Eiropas Komisijas rīcības plāna attiecībā uz darbaspēka un prasmju trūkumu ES mērķis ir virzīt attiecīgus īstermiņa un vidēja termiņa pasākumus, iedarbinot konkrētus turpmākos soļus, kas Eiropas Savienībai, dalībvalstīm un sociālajiem partneriem būtu jāveic, lai risinātu darbaspēka un prasmju trūkuma radītās problēmas ¹⁰;

UZSVEROT, KA:

10. labi funkcionējošs darba tirgus un labi darba apstākļi ir būtiski ilgtspējīgas un iekļaujošas izaugsmes komponenti. Tie nodrošina, ka uzņēmumu prasības attiecībā uz darbaspēku un darba ņēmēju vajadzības tiek apmierinātas, un veicina nodarbinātību, palielina produktivitāti, sniedz kvalitatīvas darba iespējas un palīdz darba ņēmējiem un darba meklētājiem pielāgoties pārmaiņām, pateicoties līdzsvaram starp drošību un elastīgumu;
11. investīcijas darba ņēmēju prasmēs ir ļoti svarīgs elements visā dzīves ciklā, lai panāktu labākus darba tirgus rezultātus gan darbvietu kvantitātes, gan kvalitātes ziņā. Tas ir atzīts nesen publicētajā *Draghi* ziņojumā, kurā uzsvērtā arī prasmju un apmācības nozīme un norādīts – lai palielinātu konkurētspēju un produktivitāti, ES ir atkārtoti jāizvērtē sava pieeja prasmēm. Ziņojumā norādīts, ka ir vajadzīga uz nākotni vērsta stratēģija, kas koncentrējas uz jaunu prasmju trūkumu, ka izglītības un apmācības sistēmām ir labāk jāreaģē uz mainīgajām prasībām prasmju ziņā un ka īpaša uzmanība būtu jāpievērš pieaugušo izglītībai, kas ir būtiska nepārtrauktai darba ņēmēju prasmju atjaunošanai;

⁹ Dok. 5687/24.

¹⁰ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Darbaspēka un prasmju trūkums ES – rīcības plāns” (dok. 8153/24, 1. lpp.).

12. tehnoloģiskām pārmaiņām, automatizācijai, digitalizācijai, mākslīgajam intelektam un zaļās pārkārtošanās procesam jau ir un turpmākajos gados arvien vēl būs nozīmīga ietekme uz darba pasauli, tostarp nodarbinātības iespējām un profesiju struktūru un saturu, prasmju prasībām, darba kvalitāti un produktivitāti;
13. viens no faktoriem darbaspēka trūkuma pamatā ir individuālie aspekti, piemēram, vecums un augstākais iegūtās izglītības līmenis, un tie ir svarīgi rādītāji, kā prognozēt varbūtību, ka cilvēki piedalīsies darba tirgū. Šie aspekti, kas ir noteicoši faktori līdzdalībai darba tirgū, dažādās valstīs izpaužas līdzīgi ¹¹;
14. Darba ņēmēju brīva pārvietošanās ir viena no ES pilsoņu pamatbrīvībām un sniedz ievērojamu pievienoto vērtību iekšējam tirgum. Darbaspēka mobilitātei Eiropas Savienības iekšienē ir liela nozīme darbaspēka un prasmju trūkuma problēmas risināšanā dažās ES nozarēs un teritorijās. Tomēr *Letta* ¹²ziņojumā arī norādīts, ka ievērojams skaits augstprasmīgu darba ņēmēju un jauniešu pamet konkrētus reģionus un valstis, lai meklētu darba iespējas un izglītību citur, kas var izraisīt tādu parādību, ko bieži vien dēvē par intelektuālā darbaspēka emigrāciju. Līdztekus demogrāfiskajām tendencēm tas dažos reģionos var novest pie strauja darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaita krituma, galu galā apdraudot šo reģionu ekonomisko jaudu;

¹¹ “Nodarbinātība un sociālie procesi Eiropā 2023. gadā”: *Addressing labour shortages and skills gaps* (67. lpp.).

¹² *Enrico Letta, Much more than a market* (93. lpp.).

15. lai vērstos pret darbaspēka un prasmju trūkumu, ir izšķiroši svarīgi palielināt dalību darba tirgū. Neraugoties uz pastāvīgu ES nodarbinātības līmeņa uzlabošanos, ievērojams neizmantots potenciāls paliek ārpus darba tirgus ¹³. Dalību darba tirgū varētu palielināt vēl vairāk, aktivizējot neaktīvos darbaspējas vecuma iedzīvotājus un jo īpaši darba tirgū nepietiekami pārstāvētās grupas (tostarp sievietes, mazprasmīgus darba ņēmējus, gados vecākus darba ņēmējus, jauniešus, cilvēkus ar migrantu izcelsmi vai piederību rasu vai etniskai minoritātei un personas ar invaliditāti ¹⁴); šim nolūkam nepieciešami pasākumi, kas palīdz vērsties pret individuāliem un strukturāliem šķēršļiem dalībai darba tirgū;
16. lai risinātu darbaspēka trūkuma radītās problēmas, īpaša uzmanība jāpievērš labākai jauniešu integrēšanai darba tirgū, *inter alia*, piedāvājot mērķorientētus konsultāciju un atbalsta pakalpojumus un atbalstot pāreju no izglītības un apmācības uz nodarbinātību, kā arī sniežot kvalitatīvas mācekļības un mācīšanās darbavietā iespējas, vienlaikus nodrošinot pienācīgus darba apstākļus. Lai atvieglotu dalību darba tirgū, svarīga ir arī paaudžu solidaritāte, piemēram, ja iespējams, izmantojot prasmju un zināšanu pārnešanas potenciālu starp vecākiem un jaunākiem darba ņēmējiem;
17. sievietēm ir zemāks nodarbinātības līmenis un ievērojami lielāks nepilnas slodzes nodarbinātības īpatsvars nekā vīriešiem, galvenokārt tādēļ, ka neapmaksāts aprūpes darbs un mājāsaimniecības darbs starp sievietēm un vīriešiem tiek sadalīts nevienlīdzīgi. Lai risinātu darbaspēka trūkuma problēmu un veicinātu dzimumu līdztiesību, ir izšķiroši svarīgi palielināt sieviešu līdzdalību darba tirgū un cīnīties ar dzimumu stereotipiem;
18. cilvēkiem ar migrantu izcelsmi vai piederību rasu vai etniskai minoritātei problēmas integrācijai darba tirgū varētu radīt prasmju neatbilstība, valodas grūtības, diskriminācija un nepietiekama piekļuve atbalsta pakalpojumiem vai nespēja tiem piekļūt. Risinot šīs problēmas, var uzlabot viņu integrāciju darba tirgū un palīdzēt novērst darbaspēka trūkumu dažādās nozarēs;

¹³ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Darbaspēka un prasmju trūkums ES – rīcības plāns” (dok. 8153/24, 3. lpp.).

¹⁴ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Darbaspēka un prasmju trūkums ES – rīcības plāns” (dok. 8153/24, 3. lpp.).

19. personas ar invaliditāti bieži vien saskaras ar situāciju, ka darbvietā netiek nodrošināti saprātīgi pielāgojumi ¹⁵, darbā pieņemšanas procesi nav iekļaujoši un trūkst piekļūstamas izglītības un apmācības. Risinot šīs problēmas, varētu uzlaboties [...] šīs grupas dalība darba tirgū un attiecīgi Eiropas Savienībā tiktu sekmēta šā neizmantotā darbaspēka potenciāla mobilizēšana;
20. ņemot vērā vecāko paaudžu vajadzības, būtu jāizstrādā arī mērķorientēti pasākumi nolūkā atbalstīt vecāku darba ņēmēju ilgāku palikšanu darba tirgū vai atgriešanos darba tirgū. Starp šādiem mērķorientētiem pasākumiem varētu būt veselības veicināšana, investīcijas veselības aprūpē, prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas iespējas, kā arī stimulu iekļaušana pensiju sistēmās, lai pagarinātu darba mūžu, un elastīgāki darba laika mehānismi, un kvalitatīvi darba apstākļi; papildus tam būtu jācīnās arī ar diskrimināciju vecuma dēļ;
21. lai paaugstinātu nodarbinātības līmeni un novērstu to, ka darbaspēka trūkums kļūst pastāvīgs, ir svarīgi arī saglabāt un atbalstīt darba ņēmēju nodarbināmību, pielāgošanās spēju un aktivitāti, kā arī atbalstīt uzņēmumu spēju mācīties un pielāgoties, ņemot vērā jau notiekošās un sagaidāmās tehnoloģiskās pārmaiņas;
22. jāuzsver, ka svarīgi ir attīstīt darba ņēmēju apmācību un prasmes. Ir būtiski, lai darba tirgus vajadzībām atbilstoša izglītība un apmācība būtu pieejama ikvienam un lai izglītības un apmācības struktūras un nodrošinātāji spētu ātri un pienācīgi reaģēt uz norisēm;
23. uzņēmumiem un sociālajiem partneriem ir svarīga loma nodarbinātībai vajadzīgo zināšanu, prasmju un kompetenču apzināšanā, jo īpaši saistībā ar zaļo un digitālo pārkārtošanos, – šādā nolūkā ir jāattīsta un jāatbalsta saziņa un aktīva sadarbība starp izglītības un apmācības iestādēm un darba devējiem –, kā arī sliktu darba apstākļu problēmas risināšanā dažās nozarēs un profesijās;

¹⁵ Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām, 27. panta 1. punkta i) apakšpunkts.

24. svarīga loma darba ņēmēju psihoemocionālās un fiziskās labbūtības saglabāšanā un aktīvā darba mūža pagarināšanā ir taisnīgiem un pienācīgiem darba apstākļiem, tostarp jo īpaši – adekvātai darba samaksai, vienādei samaksai par vienādu darbu vai līdzvērtīgu darbu, elastīgam darba režīmam un darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai, labai darba videi, saprātīgu pielāgojumu paredzēšanai darbavietā, darba aizsardzībai un darbavietu kvalitātei, kā arī piekļuvei pienācīgai sociālajai aizsardzībai –, un tie vienlaikus ir būtiski faktori produktivitātes un konkurētspējas palielināšanā;
25. lai nodrošinātu nelabvēlīgā situācijā esošu grupu stabilu iekļaušanu nodarbinātībā, ir jāuzlabo palīdzība darba meklējumos un pārkvalifikācijas politika, attiecīgos gadījumos izmantojot digitālus risinājumus. Valstu darba inspekcijām – kuras pārrobežu situāciju gadījumā var saņemt atbalstu no Eiropas Darba iestādes – ir svarīga nozīme, lai cīnītos ar visu veidu nelegālu darbu un nevienlīdzīgu attieksmi, kas ietekmētu nelabvēlīgā situācijā esošas grupas, un lai veicinātu pienācīgus darba apstākļus;
26. ceļā uz šo mērķu sasniegšanu vispārēja prioritāte ir stiprināt nodarbinātības dienestu spējas apkalpot ekonomiku un nodrošināt savlaicīgu un pielāgotu atbalstu nodarbinātībai, un sniegt citus pakalpojumus, lai aktivizētu neizmantotu darbaspēka potenciālu nolūkā atvieglot ienākšanu darba tirgū un pārejas tā iekšienē un uzlabot prasmju atbilstību ES darba tirgū, pilnvērtīgi izmantojot attiecīgo ES aģentūru analītisko darbu *EURES* tīklu. Tas arī netieši norāda, ka ir jāstiprina aktīvas darba tirgus politikas tvērums un efektivitāte, uzlabojot tās pasākumu mērķtiecīgumu, palielinot to adresātu skaitu un aptveri un labāk sasaistot tos ar sociālajiem un jaunatnes pakalpojumiem, apmācību, izglītības nodrošinātājiem, darba ņēmējiem un darba devējiem. Nodarbinātības un sociālo pakalpojumu apvienošana aktīvas iekļaušanas pieejā ir būtiska, lai atbalstītu tos, kuri ir nepietiekami pārstāvēti darba tirgū;
27. visu līmeņu sociālais dialogs, tostarp darba koplīgumu slēgšana, ir svarīgs instruments, kā risināt problēmas, ko rada darbaspēka un prasmju trūkums;

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME AICINA DALĪBVALSTIS saskaņā ar savu kompetenci un ņemot vērā situāciju konkrētajā valstī, vienlaikus ievērojot sociālo partneru lomu un autonomiju:

28. turpināt izstrādāt iekļaujošu un visaptverošu nodarbinātības, prasmju un sociālo politiku, kas vērsta uz to, lai atvieglotu ienākšanu darba tirgū un pārejas tā iekšienē, un darba noturēšanu, kā arī lai palīdzētu darba ņēmējiem, darba meklētājiem un darba devējiem pielāgoties (jo īpaši ar pastiprinātām prasmju pilnveides, pārkvalifikācijas un mūžizglītības iespējām) mainīgajām darba tirgus vajadzībām, piemēram, darbaspēka un prasmju trūkumam, ņemot vērā demogrāfiskās izmaiņas un zaļo un digitālo pārkārtošanos;
29. īstenot pasākumus ar mērķi veicināt jauniešu piekļuvi darba tirgum un integrāciju tajā, tostarp, īpašu uzmanību pievēršot to jauniešu aktivizēšanai, prasmju pilnveidei un pārkvalifikācijai, kuri nemācās, nestrādā un neapgūst arodu (*NEET*), un šajā sakarā vēl vairāk uzlabojot pastiprinātās Garantijas jauniešiem īstenošanu;
30. censties izpētīt gados vecāku darba ņēmēju specifiskās vajadzības un turpināt tām pievērsties, lai samazinātu šķēršļus viņu nodarbinātībai un ļautu viņiem ilgāk palikt darba tirgū, saglabājot labu veselību, vai atgriezties darbā;
31. censties atraisīt sieviešu potenciālu darba tirgū, cīnoties pret nodarbinātības līmeņa un darba samaksas atšķirībām starp vīriešiem un sievietēm, apkarojot dzimumu stereotipus un veicinot ģimenes plānu un apmaksāta darba saskaņošanu, kā arī aprūpes pienākumu un mājāsaimniecības darba vienlīdzīgu sadalījumu sieviešu un vīriešu starpā, un atbalstot neformālos aprūpētājus, konkrēti, nodrošinot piekļuvi kvalitatīvai un cenas ziņā pieņemamai pirmsskolas izglītībai un aprūpei, ambulatorās aprūpes pakalpojumiem un ilgtermiņa aprūpes pakalpojumiem veciem cilvēkiem un labu darba un privātās dzīves līdzsvaru, lai veicinātu dzimumu līdztiesību un labu darba un privātās dzīves līdzsvaru;
32. koncentrēties uz to, lai atbalstītu labākus darba tirgus rezultātus attiecībā uz personām ar invaliditāti;
33. pilnībā izmantot attiecīgos ES finansēšanas instrumentus, jo īpaši Eiropas Sociālo fondu Plus (ESF+), lai atbalstītu un finansētu pasākumus, kuru mērķis ir palielināt dalību darba tirgū;

34. turpināt prasmju uzraudzības un prognozēšanas instrumentu izstrādi, lai iepriekš paredzētu nākotnē darba tirgū vajadzīgās prasmes;
35. stiprināt mūžilgas karjeras attīstības atbalsta stratēģiju un dienestu nozīmi, lai palīdzētu indivīdiem un darba devējiem pieņemt labākus ar karjeru saistītus lēmumus, kuru pamatā ir kvalitatīva informācija par karjeru un prasmju prognozes;
36. vēl vairāk stiprināt nodarbinātības dienestus, lai dotu tiem iespēju kartēt visu vecumu darbaspēka rezerves Eiropas Savienībā, ar tām kontaktēties un tās aktivizēt, tostarp, atbalstot apmācību darbavietā;
37. censties uzlabot darba aizsardzību, īpaši pievērsties psihoemocionālajai veselībai, ar darbu saistītiem psihosociālajiem riskiem un labbūtībai darbā;
38. veicināt taisnīgus un pienācīgus darba apstākļus un stabilu nodarbinātību;
39. turpināt stiprināt sociālo dialogu un nodrošināt efektīvu darba koplīgumu slēgšanu, vienlaikus ievērojot sociālo partneru lomu un autonomiju, lai uzlabotu darba apstākļus un risinātu problēmas, ko rada darbaspēka un prasmju trūkums;

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME AICINA DALĪBVALSTIS UN EIROPAS KOMISIJU saskaņā ar to attiecīgo kompetenci un ņemot vērā situāciju konkrētajā valstī, vienlaikus ievērojot sociālo partneru lomu un autonomiju:

40. veicināt politikas saskaņotību ES un valstu līmenī, lai saskaņotā un ilgtspējīgā veidā risinātu darbaspēka un prasmju trūkuma problēmas;
41. ciešā sadarbībā ar attiecīgajām ES aģentūrām uzlabot darbaspēka un prasmju prognozēšanu, kā arī datu vākšanu un analīzi, lai iegūtu plašāku salīdzināmu informāciju par darbaspēka un prasmju trūkumu ES, valstu un reģionālā līmenī. Attiecīgā gadījumā šiem datiem vajadzētu būt publiski pieejamiem;
42. dziļāk pētīt jauno tehnoloģiju un jaunu darba veidu potenciālu iespēju radīšanā attiecībā uz dalību darba tirgū un iekļautību, vienlaikus mazinot attiecīgos riskus un nodrošinot taisnīgus un kvalitatīvus darba apstākļus un adekvātu sociālo aizsardzību;

**EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME AICINA NODARBINĀTĪBAS KOMITEJU UN
SOCIĀLĀS AIZSARDZĪBAS KOMITEJU:**

43. 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;
44. veicot uzraudzības uzdevumus, īpaši akcentēt darba tirgus politikas un citu pasākumu iespējamo ietekmi uz darba tirgus rezerves aktivizēšanu;
45. analizēt un sīkāk apzināt digitalizācijas un automatizācijas tehnoloģiju, tostarp mākslīgā intelekta un zaļās pārkārtošanās, ietekmi uz darba tirgu, jo īpaši uz nodarbinātību un darba apstākļiem.