

Briuselis, 2024 m. kovo 22 d.
(OR. en)

8153/24

SOC 233
EMPL 135
EDUC 101
JEUN 66
ECOFIN 357
COMPET 372
MI 363
MIGR 140
DIGIT 92
ENV 365
FISC 61
SAN 198
GENDER 51

PRIDEDAMAS PRANEŠIMAS

nuo:	Europos Komisijos generalinės sekretorės, kurios vardu pasirašo direktorė Martine DEPREZ
gavimo data:	2024 m. kovo 21 d.
kam:	Europos Sąjungos Tarybos generalinei sekretorei Thérèse BLANCHET
Komisijos dok. Nr.:	COM(2024) 131 final
Dalykas:	KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES. Veiksmų planas

Delegacijoms pridedamas dokumentas COM(2024) 131 final.

Pridedama: COM(2024) 131 final



Briuselis, 2024 03 20
COM(2024) 131 final

**KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS
EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ
KOMITETUI**

Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES. Veiksmų planas

1. ĮVADAS

Beveik dešimtmetį visose valstybėse narėse didėja darbuotojų ir įgūdžių trūkumas.

Nors ši tendencija buvo laikinai sustojusi dėl COVID-19 pandemijos, vėliau ji sparčiai padidėjo dėl valstybių narių ekonomikos atsigavimo, įgūdžių paklausos ir demografinės padėties pokyčių, taip pat vykstančių geopolitinių pokyčių padarinių ir ES atviro strateginio savarankiškumo užmojo. Nepaisant šiuo metu pastebimo ekonomikos sulėtėjimo, darbuotojų ir įgūdžių trūkumas tebėra didelis. Neseniai Komisija nustatė 42 profesijas, kurių, jos nuomone, trūksta visoje ES¹. Be to, įmonės vis dažniau praneša, kad negali rasti darbuotojų, turinčių konkrečių įgūdžių, kurių reikia laisvoms darbo vietoms užpildyti².

Darbuotojų ir įgūdžių trūkumo pasekmės yra tiek ekonominės, tiek socialinės, todėl tai yra problema, kurią reikia spręsti skubiai. Jeigu šis trūkumas nebus sumažintas, kyla pavojus, kad sumažės ES inovacinis pajėgumas ir investicijų patrauklumas, susilpnės konkurencingumas, sumažės augimo potencialas ir socialinės gerovės modelio finansavimas. Taip pat kyla grėsmė, kad padidės nelygybė ir žmonės atsiliks nuo spartaus pokyčių tempo, o tai turės neigiamą poveikį mūsų visuomenių darnai ir demokratijos būklei. Be to, reikiamų įgūdžių turinčių darbuotojų trūkumas galėtų trukdyti vykdyti žaliąją ir skaitmeninę pertvarką, taip pat sumažėtų konkurencingumas ir ES saugumas bei atviras strateginis savarankiškumas tuo metu, kai turime stiprinti kiekvieną iš šių aspektų, kad būtų galima užtikrinti ES atsparumą. Nors dėl didesnės darbdavių konkurencijos siekiant pritraukti darbuotojus kai kuriais atvejais dėl darbuotojų trūkumo gali pagerėti darbo sąlygos ir gali būti užtikrinama geresnė nepakankamai atstovaujamų grupių asmenų įtrauktis, gali padidėti ir sektorių bei profesijų, kurioms toks trūkumas daro poveikį, darbuotojų darbo intensyvumas ir krūvis.

Socialiniai partneriai, kurie yra arčiausiai darbo rinkos, taip pat ir sektorių lygmeniu, gerai supranta darbdavių ir darbuotojų poreikius. Todėl Pirmininkė U. von der Leyen kartu su ES Tarybai pirmininkaujančia Belgija 2024 m. sausio 31 d. „Val Duchesse“ pilyje sušaukė socialinių partnerių aukščiausiojo lygio susitikimą. „Val Duchesse“ deklaracijoje³ buvo aiškiai įsipareigota į darbo rinką įtraukti daugiau žmonių, gerinti jų darbo sąlygas, palengvinti kvalifikacijos pripažinimą ir integruoti iš užsienio atvykstančius darbuotojus, pasitelkiant socialinį dialogą ir kolektyvines derybas.

ES nepradeda nuo nulio. Šis veiksmų planas grindžiamas įvairiomis iniciatyvomis (be kita ko, Europos įgūdžių metų iniciatyva), kurias ES, valstybės narės ir socialiniai partneriai jau įgyvendina. Juo siekiama valdyti atitinkamas trumpalaikes ir vidutinės trukmės laikotarpio priemonės, imantis konkrečių tolesnių veiksmų, visų pirma sektorių lygmeniu, kurių ES, valstybės narės ir socialiniai partneriai imsis arba turėtų imtis, siekdami išspręsti dėl darbuotojų ir įgūdžių trūkumo atsirandančias problemas. Be to, šis planas taps pagrindu galimiems veiksams ar iniciatyvoms ateityje.

¹ Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento, kuriuo sukuriamas ES specialistų rezervas (COM(2023) 716), kuriuo, jei dėl to susitars teisėkūros institucijos, bus sudaromos sąlygos nustatyti strateginį požiūrį dėl trūkstamų profesijų laisvų darbo vietų užpildymo.

² Greitoji „Eurobarometro“ apklausa Nr. FL529 (2023 m.). „Europos įgūdžių metai. Įgūdžių trūkumas, įdarbinimo ir darbuotojų išlaikymo strategijos mažosiose ir vidutinėse įmonėse“. Daugiau informacijos žr. 2.2 skirsnyje.

³ [2024 m. sausio 31 d. „Val Duchesse“ pasirašyta trišalė deklaracija dėl klestinčio Europos socialinio dialogo.](#)

2. PAGRINDINIAI STYGIAUS VEIKSNIAI, SOCIALINIO DIALOGO VAIDMUO IR PAGRINDINĖS POLITIKOS SRITYS, KURIOSE REIKIA IMTIS VEIKSMŲ

2023 m. metinėje užimtumo ir socialinių pokyčių Europoje apžvalgoje⁴ „Darbuotojų ir įgūdžių trūkumo ES mažinimas“ buvo pateikta svarių įrodymų dėl nuolatinio darbuotojų trūkumo ir kintančių įgūdžių poreikių ES ir atlikta jų analizė. Buvo nustatyti toliau nurodyti trys pagrindiniai veiksniai, dėl kurių visoje ES pastebimas darbuotojų ir įgūdžių trūkumas.

- **Demografiniai pokyčiai, dėl kurių mažėja darbo jėgos pasiūla ir didėja tam tikrų paslaugų poreikis.** 2009–2023 m. darbingo amžiaus gyventojų skaičius ES sumažėjo nuo 272 mln. iki 263 mln.⁵ ir numatoma, kad iki 2050 m. jis toliau mažės iki 236 mln. Kartu didėja vyresnio amžiaus gyventojų priežiūros poreikiai. Bendras darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus mažėjimo ir išaugusio konkrečių paslaugų, kaip antai sveikatos priežiūros ir ilgalaikės priežiūros paslaugų, poreikio poveikis neišvengiamai labai prisidės prie darbo jėgos trūkumo vidutinės trukmės ir ilguoju laikotarpiu⁶.
- **Dėl ženklaus darbo vietų skaičiaus augimo, kurio tikimasi vykdant žaliają ir skaitmeninę pertvarką, padidėjo poreikis užtikrinti saugumą ir atsirado siekis užtikrinti atvirą strateginį savarankiškumą bei didesnę atsparumą, o tai darys poveikį darbo rinkai reikalingiems įgūdžiams.** Šiuo metu įgūdžių trūkumas yra susijęs su visais kvalifikacijos lygiais, akademiniiais ir techniniais profiliais ir yra ypač aktualus mokslo, technologijų, inžinerijos ir matematikos srityse.
- **Prastos darbo sąlygos tam tikrose profesinėse grupėse ir sektoriuose, dėl kurių sunku užpildyti laisvas darbo vietas ir (arba) išlaikyti darbuotojus.** Netinkamos ir sunkios darbo sąlygos, pavyzdžiui, didesnis nei vidutinis darbo krūvis ir mažas darbo užmokestis, yra vieni pagrindinių veiksnių, dėl kurių nuolat trūksta darbo jėgos kai kuriose profesinėse grupėse ir sektoriuose.

Atsižvelgdama į „Val Duchesse“ deklaraciją, Komisija paprašė Europos socialinių partnerių pateikti nuomonę⁷ dėl šio veiksmų plano. 2024 m. vasario 21 d. Komisija su šiais partneriais surengė klausymą. Vėliau socialiniai partneriai informavo Komisiją apie savo ketinimą imtis veiksmų darbuotojų ir įgūdžių trūkumo problemai spręsti. Dauguma šių veiksmų yra vienašaliai ir juos ketina įgyvendinti darbdavių organizacijos arba profesinės sąjungos. Sektorių lygmeniu kai kurie iš šių veiksmų taip pat yra dvišaliai, įgyvendinami kartu su bendrai veikiančiomis atitinkama darbdavių organizacija ir atitinkama profesine sąjunga. Komisija palankiai vertina šiuos veiksmus, kurie pristatomi skirsnuose dėl pagrindinių politikos sričių, su kuriomis jie yra susiję.

⁴ Europos Komisija (2023 m.), „Europos užimtumo ir socialinės raidos metinė apžvalga“, 2023 m.

⁵ Gyventojų skaičius sausio 1 d., suskirstytas pagal amžiaus grupes ir lytį. Šaltinis: Eurostatas, „Demo_pjangroup“.

⁶ Komisijos komunikatas „Demografiniai pokyčiai Europoje. Veiksmų rinkinys“ (COM(2023) 577 *final*), Europos priežiūros strategija (COM(2022) 440), Ataskaitos dėl demografinių pokyčių poveikio (SWD(2023) 21 ir COM(2020) 109).

⁷ Europos socialiniai partneriai yra ES lygmens darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijos, dalyvaujančios Europos socialiniame dialoge, kaip numatyta Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 ir 155 straipsniuose. 1993 m. Komisijos komunikate buvo nustatyti kriterijai, kurių turi laikytis Europos socialinių partnerių organizacijos (KOM(93) 600 *galutinis*). Komisija reguliariai skelbia pripažintų Europos socialinių partnerių organizacijų sąrašą. 2023 m. rugsėjo mėn. duomenimis į šį sąrašą yra įtrauktos 88 organizacijos.

Kadangi socialinis dialogas yra labai svarbus sprendžiant darbuotojų ir įgūdžių trūkumo problemą, „Val Duchesse“ aukščiausiojo lygio susitikimas gali būti tik tvaraus ir į rezultatus orientuoto šių problemų sprendimo proceso pradžia.

Šiuo tikslu Komisija:

- teiks finansavimą, kad būtų galima sustiprinti socialinių partnerių veiksmus siekiant spręsti darbuotojų ir įgūdžių trūkumo problemą⁸;
- ragina socialinius partnerius pateikti veiksmų projektus, kuriuos įgyvendinant būtų galima spręsti esamo ir numatomo trūkumo problemas;
- ragina socialinius partnerius sutelkti socialinio dialogo pastangas į konkrečius sektorius, kuriems labiausiai reikia pagalbos.

Remiantis pirmiau minėta užimtumo ir socialinių pokyčių Europoje analize ir socialinių partnerių gautais atsiliepimais, šis veiksmų planas apima **toliau nurodytas pagrindines politikos sritis, kuriose reikia imtis veiksmų** ES, nacionaliniu, regioniniu ir socialinių partnerių lygmenimis:

1. remti nepakankamai atstovaujamų asmenų **aktyvumo skatinimą** darbo rinkoje;
 2. teikti paramą **įgūdžiams, mokymui ir švietimui**;
 3. gerinti **darbo sąlygas**;
 4. gerinti **sąžiningą darbuotojų ir besimokančiųjų judumą ES viduje**;
 5. **pritraukti specialistus iš ES nepriklausančių šalių**;
- 3. PAGRINDINĖS POLITIKOS SRITYS, KURIOSE REIKIA IMTIS VEIKSMŲ SIEKiant SPRĘSTI DARBUOTOJŲ IR ĮGŪDŽIŲ TRŪKUMO PROBLEMĄ**

3.1. Remti nepakankamai atstovaujamų asmenų aktyvumo skatinimą darbo rinkoje

Sprendžiant darbo jėgos trūkumo problemą, labai svarbu padidinti dalyvavimą darbo rinkoje. Nepaisant nuolatinio ES užimtumo lygio gerėjimo, didelis potencialas darbo rinkoje tebėra neišnaudojamas. Iš viso 21 proc. 20–64 m. amžiaus gyventojų šiuo metu tebėra neaktyvūs⁹. Toliau didinti dalyvavimą darbo rinkoje galima sutelkiant dėmesį į tas gyventojų grupes, kurios šiuo metu nepakankamai atstovaujamos darbo rinkoje, visų pirma kalbant apie kaimo ir pakrančių vietas bei atokius ir atokiausius regionus¹⁰. Tai, be kita ko, moterys, žemos kvalifikacijos darbuotojai (t. y. vidurinę ar žemesnę išsilavinimą įgiję asmenys), vyresnio amžiaus darbuotojai, jaunimas, migrantai¹¹, rasinėms ar etninėms mažumoms priklausančios asmenys ir neįgalieji. Labiausiai neišnaudojamas pirmųjų trijų grupių potencialas. Jeigu jų aktyvumo lygis visoje ES padidėtų iki trijų valstybių narių,

⁸ Pagal socialinio dialogo prerogatyvines biudžeto eilutes Komisija remia Europos ir nacionalinių socialinių partnerių projektus ir kasmet skelbia du atvirus kvietimus teikti pasiūlymus dėl socialinio dialogo ir darbuotojų informavimo bei mokymo priemonių. Šių projektų metu sudaromos sąlygos socialiniams partneriams stiprinti gebėjimus ir dalytis žiniomis su darbuotojų ir įgūdžių trūkumu susijusiose srityse.

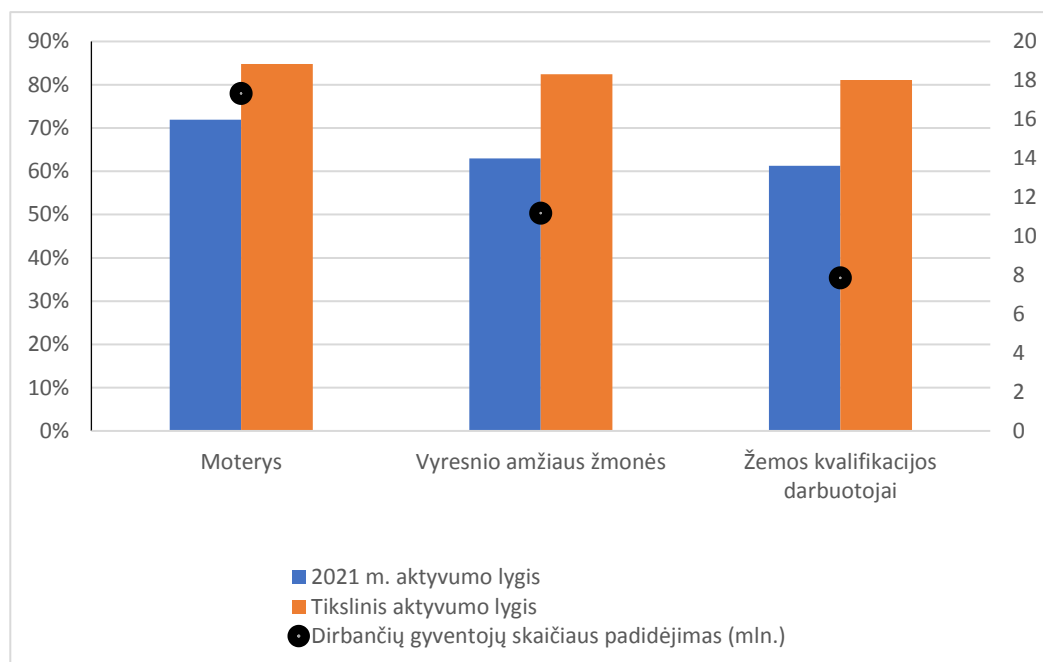
⁹ Neaktyvių jaunuolių grupei priskiriamas ir besimokantis jaunimas.

¹⁰ ES atokiausiuose regionuose jaunimo nedarbo lygis yra didžiausias, o NEET jaunimo dalis yra ypač didelė.

¹¹ Tai pasakytina tiek apie trečiųjų šalių piliečius, tiek apie ES valstybių narių piliečius, kurie turėjo trečiosios šalies pilietybę ir tapo ES piliečiais, taip pat apie ES piliečius, kurių tėvai gimė užsienyje.

kuriose šių grupių aktyvumo lygis yra didžiausias (1 diagrama), iki 2030 m. į darbo rinką patektų dar atitinkamai 17, 13 ir 11 mln. asmenų iš kiekvienos iš šių grupių¹².

1 diagrama. ES labiausiai neišnaudojamas moterų, vyresnio amžiaus žmonių ir žemos kvalifikacijos darbuotojų potencialas



Šaltinis: 2023 m. užimtumo ir socialinių pokyčių Europoje analizė

Pastaba. Tikslinis aktyvumo lygis (kairysis stulpelis) yra trijų valstybių narių, kuriose kiekvienos iš šių grupių aktyvumo lygis yra didžiausias, vidutinis aktyvumo lygis. Visoje ES dirbančių gyventojų skaičiaus padidėjimas (dešinysis stulpelis) rodo galimą papildomą aktyvių žmonių skaičių, kuris atsirastų, jeigu būtų pasiektas tikslinis aktyvumo lygis.

Pagrindinės kliūtys užimtumui kiekvienoje nepakankamai atstovaujamoje grupėje skiriasi. Moterų užimtumo lygis yra mažesnis, o ne visą darbo dieną dirbančių moterų dalis yra gerokai didesnė nei vyrų, daugiausia dėl nevienodo neapmokamo namų ūkio darbo ir priežiūros pareigų pasidalijimo. Esama ir kitų struktūrinio pobūdžio kliūčių, kaip antai nesuteikiamos įperkamos ir kokybiškos ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros¹³ bei ilgalaikės priežiūros paslaugos, kurias gaudami tėvai ir priežiūros pareigų turintys asmenys galėtų dirbti visą darbo dieną, taip pat fiskalinės paskatos nedirbti ilgiau. Kliūtys vidurinių ar žemesnį išsilavinimą turinčių asmenų užimtumui, be kita ko, yra nelygios galimybės gauti kokybišką įtraukų išsilavinimą ir didėjančių su įgūdžiais susijusių reikalavimų poveikis. Vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumui dažnai daro poveikį nelankstumas, sparčiai kintantys su įgūdžiais susiję reikalavimai ir mažesnis dalyvavimas mokymuose, taip pat darbo sąlygos, kurios nepritaikomos prie konkrečių šios grupės poreikių, įskaitant darbo praktiką ir darbo vietas. Jaunimas susiduria su darbo rinkos segmentacija, taip pat šiai grupei būdinga didesnė nei vidutinė neteisėtų ar laikinojo darbo sutarčių dalis. Neįgalieji susiduria su pritaikytų darbo vietų, įtraukų įdarbinimo procesų ir švietimo

¹² Europos Komisija (2023 m.), „Europos užimtumo ir socialinės raidos metinė apžvalga“, 2023 m. Šie skaičiai nėra sumuojami, nes šioms trimis grupėms gali būti priskiriami tie patys asmenys. Moterų ir žemos kvalifikacijos asmenų atveju šį potencialą lemia palyginti didelė jų, kaip gyventojų, dalis, o vyresnio amžiaus darbuotojų atveju – palyginti dideli jų aktyvumo lygio skirtumai, palyginti su šalimis, kuriose rezultatai geriausi.

¹³ [Europos Komisija \(2023 m.\), Darbuotojų trūkumas ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sektoriuje. Politikos apžvalga.](#)

trūkumo problemomis. Migrantams arba rasinėms ar etninėms mažumoms priklausantiems asmenims sunku integruotis į darbo rinką dėl įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitikties, nepakankamų įgūdžių, kalbos barjerų, diskriminacijos ir menkų galimybių naudotis pagalbinėmis paslaugomis arba apskritai nesuteikiamų tokių galimybių.

Todėl norint pagerinti aktyvumo lygį, reikia nustatyti įvairias kiekvienai nepakankamai atstovaujamai grupei specialiai pritaikytas politikos priemones, kuriomis būtų sprendžiamos konkrečios pagrindinės priežastys. Tai priemonės,

Derindama Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonės (EGADP) ir ESF+ paramą, **Lenkija** planuoja sukurti daugiau kaip 100 000 papildomų vaikų iki trejų metų amžiaus priežiūros vietų.

Nepakankamai atstovaujamų grupių aktyvumo darbo rinkoje skatinimo pasitelkiant EGADP lėšas pavyzdys yra **Italijos darbuotojų užimtumo garantijų programa (GOL)**. Tikimasi, kad parama bus skirta 3 000 000 asmenų, daugiausia dėmesio skiriant moterims, ilgalaikiams bedarbiams, neįgaliesiems arba jaunesniems nei 30 m. ar vyresniems nei 55 m.

kuriomis būtų gerinama teikiama parama ir paskatos dirbti, pavyzdžiui, aktyvios darbo rinkos politikos reformos, mokesčių reformos, kuriomis būtų mažinamas papildomas pajamas uždirbančių ir mažas pajamas gaunančių asmenų¹⁴ mokesčių pleištas¹⁵, išmokų reformos, kuriomis būtų didinamos paskatos integruotis į darbo rinką, arba pensijų sistemų reformos¹⁶. Aktyvumo skatinimo politiką reikėtų papildyti priemonėmis, kuriomis sudaromos sąlygos veiksmingai naudotis kokybiškomis ir įperkamos ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros bei ilgalaikės priežiūros paslaugomis.

Kelios ES iniciatyvos jau buvo priimtos ir šiuo metu įgyvendinamos. Lyčių lygybės strategija¹⁷ apima priemones, kuriomis remiamas didesnis moterų dalyvavimas darbo rinkoje, orientuojantis į tokias sritis kaip vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimas,

vienodo naudojimosi atostogomis dėl šeiminių priežasčių ir lanksčių darbo sąlygų skatinimas, taip pat kokybiškas ikimokyklinis ugdymas ir priežiūra bei ilgalaikės priežiūros paslaugos ir kova su lyčių stereotipais; jaunimo garantijų iniciatyva¹⁸ ir iniciatyva ALMA¹⁹ siekiama spręsti jaunimo nedarbo problemą; neįgaliųjų užimtumo dokumentų rinkinyje²⁰ daugiausia dėmesio skiriama geresnių neįgaliųjų darbo rinkos rezultatų rėmimui, o 2021–2027 m. Integracijos ir įtraukties veiksmų planu²¹ siekiama

¹⁴ Europos Komisija (2023 m.), 2023 m. metinė apmokestinimo ataskaita.

¹⁵ Mokesčių pleištas parodo darbdaviams ir darbuotojams tenkančią mokesčių ir įmokų našą.

¹⁶ 2023 m. Europos semestras: Konkrečioms šalims skirtos rekomendacijos / Komisijos rekomendacijos. Ekonomikos ir finansų reikalų generalinis direktoratas, 2023 m. gegužės 24 d.

¹⁷ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija“ (COM(2020) 152 final), kuris yra [Lygybės sąjungos strategijų](#) dalis.

¹⁸ 2020 m. spalio 30 d. Tarybos rekomendacija. „Tiltas į darbo rinką. Sustiprinta Jaunimo garantijų iniciatyva“, kuria pakeičiama 2013 m. balandžio 22 d. Tarybos rekomendacija dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo (2020/C 372/01) (OL C 372, 2020 11 4, p. 1–9).

¹⁹ Žr. „ALMA –aktyvios jaunimo įtraukties iniciatyva“. Užimtumas, socialiniai reikalai ir įtrauktis. Europos Komisija (europa.eu).

²⁰ Komisijos komunikatas „Lygybės sąjunga. 2021–2030 m. neįgaliųjų teisių strategija“ (COM(2021) 101).

²¹ Komisijos komunikatas „2021–2027 m. Integracijos ir įtraukties veiksmų planas“ (COM(2020) 758 final).

pagerinti migrantų kilmės asmenų užimtumo perspektyvas. Išsami vykdomų iniciatyvų apžvalga pateikiama priede.

Užimtumo ir aktyvios darbo rinkos politikos priemonės taip pat yra vienas iš pagrindinių valstybių narių ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo planų ir „Europos socialinio fondo +“ (ESF+) programų aspektų. Didžioji dauguma valstybių narių, vykdydamos išsipareigojimus įgyvendinti sustiprintą Jaunimo garantijų iniciatyvą, skatina jaunimą greičiau patekti į darbo rinką. Be to, siekdamos sudaryti sąlygas didesniai moterų aktyvumo skatinimui, daugelis valstybių narių planuoja dideles investicijas ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros srityje, o kelios valstybės narės taip pat remia migrantų kilmės asmenų aktyvumo skatinimą darbo rinkoje. Kelios valstybės narės taip pat stiprina valstybinių užimtumo tarnybų gebėjimus ir reformuoja aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimą pasitelkdamos techninės paramos priemonę²².

Nors ES pagrindinis tikslas yra, kad iki 2030 m. dirbtų bent 78 proc. darbingo amžiaus gyventojų, tolesnių veiksmų reikia imtis visais lygmenimis, kad būtų galima paskatinti nepakankamai atstovaujamų grupių aktyvumą ir, jeigu įmanoma, net viršyti šį tikslą.

Šiuo tikslu Komisija:

- finansuos ESF+ socialinių inovacijų krypties projektus, susijusius su **nulinio ilgalaikiu nedarbu**²³, ir įvertins šių projektų pranašumus ir trūkumus, taip siekdama skleisti geriausios patirties pavyzdžius visoje ES;
- finansuos ESF+ socialinių inovacijų dalies projektus, skirtus nesimokančio, nedirbančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo (NEET) **aktyvumo skatinimui ir kvalifikacijos kėlimui**;
- finansuos pagal Prieglobsčio, migracijos ir integracijos fondo (PMIF) teminę priemonę įgyvendinamus projektus, kuriais siekiama skatinti **daugiašales suinteresuotųjų subjektų iniciatyvas, skirtas migrantų integracijai** į darbo rinką;
- išnagrinės **nesavanoriško darbo ne visą darbo dieną priežastis**, kad būtų galima geriau suprasti kliūtis, trukdančias ne savo noru ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, visų pirma moterims, dirbti visą darbo dieną, ir taip pat išnagrinės galimybę imtis ES lygmens veiksmų;
- **išanalizuos nacionalinę laikinojo nedarbingumo atostogų politiką ir** išnagrinės jos poveikį darbuotojų sveikatai ir darbo našumui, kad būtų galima nustatyti geriausios darbuotojų ir įmonių praktikos pavyzdžius, be kita ko, skatinant laipsnišką sugrįžimą į darbą po ilgesnių laikinojo nedarbingumo atostogų;
- įvertins **pensijų reformų**, kuriomis suteikiama daugiau **galimybių lanksčiai išeiti į pensiją** ir derinti pensijų pajamas su darbo užmokesčiu, **poveikį**, siekiant skatinti

²² Techninės paramos priemonė yra priemonė, kuria gali naudotis prašymus pateikusios valstybės narės. 2021 m. vasario 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2021/240, kuriuo nustatoma techninės paramos priemonė (OL L 57, 2021 2 18, p. 1–16).

²³ Nulinio ilgalaikio nedarbo projektais kovojama su ilgalaikiu nedarbu įgyvendinant tikslines strategijas, be kita ko, susijusias su darbo vietų kūrimu, darbo vietų garantijomis ir bendruomenės paramos tinklais, siekiant, kad tikslinėje bendruomenėje ar regione visiems asmenims, visų pirma vyresnio amžiaus žmonėms, būtų užtikrinamos tvaraus užimtumo galimybės.

didesnį vyresnio amžiaus darbuotojų dalyvavimą darbo rinkoje, taip palaikant vyresnių žmonių aktyvumą ir sveikatą.

Komisija ragina valstybes nares:

- **visapusiškai įgyvendinti ES iniciatyvas**, kuriomis siekiama skatinti nepakankamai atstovaujamų grupių aktyvumą, visų pirma sustiprintą Jaunimo garantijų iniciatyvą, Tarybos rekomendaciją dėl ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros²⁴, Tarybos rekomendaciją dėl ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką, 2021–2030 m. neįgalųjų teisių strategiją²⁵, Tarybos rekomendaciją dėl tinkamų minimalių pajamų, kuriomis užtikrinama aktyvi įtrauktis²⁶, ES integracijos ir įtraukties veiksmų planą ir Tarybos rekomendaciją dėl romų lygybės, įtraukties ir dalyvavimo²⁷;
- užtikrinti **geresnį ministerijų ir valstybinių užimtumo tarnybų veiksmų koordinavimą**, įskaitant geresnį duomenų rinkimą, tikslingesnę orientavimą ir prevencines priemones, kad būtų galima padidinti aktyvumo skatinimo politikos veiksmingumą;
- **vykdyti mokesčių reformas**, kuriomis būtų mažinamas papildomas pajamas uždirbančių ir mažas pajamas gaunančių asmenų mokesčių pleištas ir apskritai apmokestinami ne darbo jėgą, o kitus pajamų šaltinius;
- **vykdyti išmokų reformas**, kuriomis būtų sprendžiamos neaktyvumo problemos ir teikiama pakankama parama galintiems dirbti, kad jie palaipsniui sugrįžtų į darbo rinką.

Komisija palankiai vertina socialinių partnerių ketinimus:

- užtikrinti, kad **darbo vietos būtų tolerantiškos, priimtinos ir prieinamos visiems žmonėms**, nepriklausomai nuo lyties, amžiaus, pilietybės ir kitų asmeninių aplinkybių²⁸;
- **skatinti kolektyvines derybas** siekiant rasti pritaikytus sprendimus, kuriais būtų skatinamas **vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumas**²⁹;
- stiprinti **privačių užimtumo tarnybų bendradarbiavimą su valstybinėmis užimtumo tarnybomis**, taip siekiant pagerinti darbo jėgos pasiūlos ir paklausos derinimą visoje ES³⁰;

²⁴ 2022 m. gruodžio 8 d. Tarybos rekomendacija dėl ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros: Barcelonos tikslai iki 2030 m. (2022/C 484/01). Taip pat žr. 2019 m. gegužės 22 d. Tarybos rekomendaciją dėl kokybiškų ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistemų (2019/C 189/02).

²⁵ Komunikatas „Lygybės sąjunga. 2021–2030 m. neįgalųjų teisių strategija“ (COM/2021/101).

²⁶ 2023 m. sausio 30 d. Tarybos rekomendacija dėl pakankamų minimalių pajamų, kuriomis užtikrinama aktyvi įtrauktis (2023/C 41/01).

²⁷ 2021 m. kovo 12 d. Tarybos rekomendacija dėl romų lygybės, įtraukties ir dalyvavimo (2021/C 93/01).

²⁸ Europos medienos apdirbimo pramonės konfederacija („CEI-Bois“), Europos viešbučių, restoranų ir kavinių asociacija (HOTREC), Europos profesinių sąjungų švietimo komitetas (ETUCE), Europos švietimo darbdavių federacija (EFEE).

²⁹ „SMEunited“.

³⁰ Pasaulio užimtumo tarnybų konfederacijos (WEC) Europos padalinys.

- skatinti **verslumą**³¹ ugdant įgūdžius³² ir padedant būsimiems verslininkams kurti verslą, visų pirma skatinant moteris ir migrantų kilmės asmenis tapti verslininkais³³;
- **skatinti nepakankamai atstovaujamų grupių aktyvumą** remiant įvairovę, lygybę, įtrauktį ir nediskriminavimą³⁴;
- sektoriaus lygmeniu įgyvendinti ir toliau skatinti autonominių susitarimų dėl **geležinkelių sektoriuje dirbančių moterų**, siekiant spręsti lyčių nelygybės geležinkelių sektoriuje problemą³⁵.

3.2. Teikti paramą įgūdžiams, mokymui ir švietimui

Apie įgūdžių trūkumą praneša visų dydžių ir visų ES ekonomikos sektorių įmonės, o ypatingus sunkumus patiria MVĮ. Atsakydamos į EUROFOUND apklausos³⁶ klausimus daugelis ES įmonių nurodė, kad bent 60 proc. jų naujų darbuotojų neturėjo reikiamų įgūdžių. Be to, neseniai atliktoje Eurobarometro apklausoje³⁷ beveik keturios iš penkių MVĮ pareiškė, kad joms sunku rasti tinkamų įgūdžių turinčių darbuotojų, o daugiau nei pusei jų buvo sunku išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus.

Manoma, kad įgūdžių trūkumas didės dėl kuriamų darbo vietų ir su naujomis užduotimis susijusių reikalavimų, atsirandančių dėl žaliosios ir skaitmeninės pertvarkos, taip pat dėl srityse, kuriose ES turi didinti atsparumą ir užtikrinti savo atvirą strateginį savarankiškumą, taikomų reikalavimų. Manoma, kad iki 2030 m. atsinaujinančiųjų išteklių energijos sektoriuose bus sukurta 3,5 mln.³⁸ naujų darbo vietų³⁹. Perėjimas prie žiedinės ekonomikos taip pat darys poveikį įvairių sektorių darbo rinkoms⁴⁰, o įgūdžių ugdymas yra labai svarbus elementas siekiant remti visus mėlynosios ekonomikos sektorius. Dėl įgūdžių trūkumo šiose srityse gali būti ribojamas švarios energijos technologijų sektoriaus augimas⁴¹. Skaitmeninių technologijų srityje dažniau naudojant pažangias technologijas, pavyzdžiui, dirbtinį intelektą (DI) ir didžiuosius duomenis, ne tik didės kibernetinio saugumo rizika, bet ir padidės kvalifikacijos kėlimo poreikiai⁴². Jau dabar maždaug 63 proc. ES įmonių, bandančių įdarbinti informacinių ir

³¹ Europos chemijos pramonės darbdavių grupė (ECEG).

³² HOTREC.

³³ „SMEunited“.

³⁴ Europos saugumo paslaugų konfederacija (CoESS) ir Profesinių sąjungų tarptautinio tinklo (UNI) Europos padalinys, kaip nurodyta jų bendrame pareiškime dėl įvairovės, lygybės, įtraukties ir nediskriminavimo.

³⁵ Europos geležinkelių ir infrastruktūros bendrovių bendrija (CER) ir Europos transporto darbuotojų federacija (ETF).

³⁶ EUROFOUND 2019 m. Europos įmonių tyrimas.

³⁷ Greitoji „Eurobarometro“ apklausa Nr. FL529 (2023 m.). „Europos įgūdžių metai. Įgūdžių trūkumas, įdarbinimo ir darbuotojų išlaikymo strategijos mažosiose ir vidutinėse įmonėse“.

³⁸ Komisijos ataskaita Europos Parlamentui ir Tarybai „Švarios energijos technologijų konkurencingumo pažangos ataskaita“ (COM(2023) 652 *final*).

³⁹ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Europos Vadovų Tarybai, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Planas „REPowerEU“ (COM(2022) 230 *final*).

⁴⁰ *Impacts of circular economy policies on the labour market* („Žiedinės ekonomikos politikos poveikis darbo rinkai“). ES leidinių biuras.

⁴¹ Komisijos ataskaita Europos Parlamentui ir Tarybai „Švarios energijos technologijų konkurencingumo pažangos ataskaita“ (COM(2023) 652 *final*).

⁴² Investicijos į šiuos įgūdžius skatinamos Komisijos pasiūlymu dėl Dirbtinio intelekto akto, 2030 m. Skaitmeninio dešimtmečio politikos programa, Komisijos komunikatu „Kibernetinio saugumo srities

ryšių technologijų (IRT) specialistus, patiria sunkumų mėgindamos užpildyti šias laisvas darbo vietas⁴³ ir numatoma, kad iki 2030 m. šių specialistų paklausa padidės daugiau nei dvigubai⁴⁴. Gynybos pramonei, kuri yra labai svarbi ES saugumui ir ilgalaikiam klestėjimui, taip pat daro poveikį darbuotojų ir įgūdžių trūkumas, kuris ateityje gali didėti dėl nepakankamų investicijų į naujas gynybos programas ir poreikio pritraukti daugiau jaunų specialistų⁴⁵.

Dėl didėjančios jaunuolių, kurių pagrindinių įgūdžių lygis labai žemas, dalies didėja įgūdžių trūkumo ateityje rizika. Vertinant didelio masto tarptautinių tyrimų, įskaitant Tarptautinio moksleivių vertinimo programą (PISA), rezultatus aiškiai matyti, kad jaunimui vis labiau trūksta pagrindinių raštingumo, matematikos ir gamtos mokslų srities įgūdžių. Taip pat mažėja jaunuolių, kurių rezultatai geriausi, dalis⁴⁶. Žmonės, kurių pagrindinių įgūdžių lygis labai žemas, patirs didelių sunkumų mėgindami patekti į darbo rinką, nes jų įsidarbinimo galimybės bus ribotos. Geresni švietimo sistemų rezultatai padėtų užkirsti kelią įgūdžių trūkumui ateityje. Bus labai svarbu spręsti didėjančio kvalifikuotų mokytojų trūkumo problemą, net siekiant išsaugoti pagrindinius įgūdžius ir ugdymo rezultatus.

Įgyvendindama Europos švietimo erdvės programą⁴⁷ ES skatina plėtoti kokybišką ir įtraukų švietimą, suteikiant lygias galimybes nuo ankstyvo amžiaus ir taip laikantis pirmojo Europos socialinių teisių ramsčio principo. Švietimo išlaidos siejamos su didele grąžos norma, ypač kai ji derinama su reformomis, kurias įgyvendinus švietimo sistemos tampa lankstesnės ir labiau pritaikytos prie darbo rinkos poreikių⁴⁸. Pirminio švietimo ir mokymo metu turėtų būti suteikiami įgūdžiai, būtini kintančiame darbo pasaulyje, kuriame vyksta technologiniai pokyčiai ir automatizavimas, be kita ko, skaitmeniniai, verslumo, socialiniai, žalieji ir pilietiniai įgūdžiai. Stiprinant bendradarbiavimą vidurinio ir tretinio švietimo ir mokymo, įskaitant profesinį rengimą ir mokymą, srityse ir darbo rinkos dalyvių bendradarbiavimą didėja švietimo atitiktis darbo rinkos poreikiams.

Profesinės karjeros metu darbuotojų tęstinis mokymas yra labai svarbus siekiant patenkinti kintančius įgūdžių poreikius. Šiuo tikslu valstybės narės įsipareigojo imtis veiksmų, kad pasiektų Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų plano pagrindinį tikslą

talentų trūkumo problemos sprendimas siekiant didinti ES konkurencingumą ir atsparumą bei skatinti jos augimą“, Tarybos rekomendacija dėl skaitmeninių įgūdžių ir kompetencijų ugdymo švietimo ir mokymo srityje gerinimo, Skaitmeninės Europos programa, DI inovacijų dokumentų rinkiniu ir kai kuriais profesinės kompetencijos centrų projektais.

⁴³ ES tyrimas dėl IRT naudojimo ir elektroninės prekybos įmonėse.

⁴⁴ Europos Komisija (2023 m.), „Europos užimtumo ir socialinės raidos metinė apžvalga“, 2023 m.

⁴⁵ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Europos Vadovų Tarybai, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Naujoji Europos gynybos pramonės strategija“ (JOIN(2024) 10 *final*).

⁴⁶ Remiantis naujausiais PISA duomenimis, jaunuolių (15 metų), kurių pagrindinių matematikos srities įgūdžių lygis yra labai žemas, dalis padidėjo nuo 22,9 proc. 2018 m. iki 29,5 proc. 2022 m. (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

⁴⁷ Komisijos komunikatas „Europos švietimo erdvės sukūrimas iki 2025 m.“ (COM(2020) 625 *final*) ir 2021 m. vasario 26 d. Tarybos rezoliucija dėl Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos siekiant sukurti Europos švietimo erdvę ir imtis veiksmų vėlesniu laikotarpiu (2021–2030 m.) (2021/C 66/01).

⁴⁸ European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, European Expert Network on Economics of Education, Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A., (2021), *Boosting social and economic resilience in Europe by investing in education. EENEE Analytical Report No. 42, Publications Office of the European Union, Luxembourg.*

dėl suaugusiųjų mokymosi⁴⁹, pagal kurią siekiama, kad iki 2030 m. ne mažiau kaip 60 proc. visų suaugusiųjų kasmet dalyvautų mokymuose.

Kelios ES iniciatyvos jau padeda spręsti įgūdžių trūkumo problemą, tačiau reikia stiprinti jų įgyvendinimą, be kita ko, taikant sektorinį požiūrį. Europos įgūdžių darbotvarkė yra⁵⁰ strateginė ES sistema, kuria siekiama patenkinti kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo poreikius. Pagal šią sistemą buvo pradėta įgyvendinti 12 veiksmų, kuriais siekiama paspartinti skaitmeninę ir žaliąją pertvarką, skatinti teisingą ekonomikos atsigavimą, užtikrinti konkurencingumą ir didinti atsparumą. Visi šie veiksmai jau įgyvendinami, įskaitant iniciatyvas, susijusias su individualiosiomis mokymosi sąskaitomis⁵¹, mikrokredencialais⁵², žemą kvalifikaciją turinčių suaugusiųjų įgūdžių tobulinimo kryptimis⁵³ ir profesinio rengimo ir mokymo iniciatyvomis⁵⁴. Komunikate „Specialistų potencialo išnaudojimas Europos regionuose“⁵⁵ siūloma politikos sistema, kuria siekiama, kad visi regionai taptų patrauklūs, įskaitant kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo galimybes. Taip sprendžiamas probleminis protų nutekėjimo reiškinys, kurio poveikis juntamas kai kuriuose Europos regionuose. Šiuo metu daugiausia dėmesio turėtų būti skiriama šių veiksmų įgyvendinimui, siekiant užtikrinti, kad juos taikant būtų galima spręsti esamo įgūdžių trūkumo problemą. Įgūdžių paktu buvo sukurta 20 sektorialių partnerystių, kuriomis įsipareigota pagerinti daugiau kaip 10 mln. žmonių kvalifikaciją. Būtina užtikrinti, kad esami įsipareigojimai būtų veiksmingai vykdomi, be kita ko, skiriant pakankamai finansinių išteklių šioms programoms, kartu toliau skatinant tolesnį dalyvavimą. Siekiant spręsti konkrečių įgūdžių trūkumo pagrindiniuose sektoriuose problemą, buvo įsteigtos kelios ES įgūdžių akademijos. Europos baterijų aljanso akademija⁵⁶, kurios pradinis finansavimas buvo vykdomas ESF+ lėšomis, jau surengė tiesioginius mokymus maždaug 50 000 darbuotojų, o dar daugiau kaip 100 000 darbuotojų šiuose mokymuose galėjo dalyvauti netiesiogiai. Papildomų įgūdžių akademijos, kaip antai kibernetinių įgūdžių akademija, naujojo europinio bauhauzo statybos sektoriaus akademija ir pagal Poveikio klimatui neutralizavimo pramonės aktą⁵⁷ steigiamos akademijos, rems

⁴⁹ Žr. Komisijos komunikatą „Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas“ (COM(2021) 102).

⁵⁰ 2020 m. liepos 1 d. Komisijos komunikatas „Europos įgūdžių darbotvarkė, kuria siekiama tvaraus konkurencingumo, socialinio sąžiningumo ir atsparumo“ (COM(2020) 0274).

⁵¹ 2022 m. birželio 16 d. Tarybos rekomendacija dėl individualių mokymosi sąskaitų (2022/C 243/03).

⁵² 2022 m. birželio 16 d. Tarybos rekomendacija dėl europinio požiūrio į mikrokredencialus mokymuisi visą gyvenimą ir įsidarbinamumui skatinti (2022/C 243/02).

⁵³ 2016 m. gruodžio 19 d. Tarybos rekomendacija dėl įgūdžių tobulinimo kryptių – naujų galimybių suaugusiems (2016/C 484/01).

⁵⁴ 2020 m. lapkričio 24 d. Tarybos rekomendacija dėl profesinio rengimo ir mokymo siekiant tvaraus konkurencingumo, socialinio sąžiningumo ir atsparumo (2020/C 417/01).

⁵⁵ Komisijos komunikatas „Specialistų potencialo išnaudojimas Europos regionuose“ (COM(2023) 32 *final*).

⁵⁶ 2017 m. spalio mėn. Europos Komisija įsteigė Europos baterijų aljansą (EBA), kurio tikslas – užtikrinti, kad ES taptų pasauline lydere tvarių baterijų technologijų srityje. Ši Europos inovacijos ir technologijos instituto (EIT) koordinuojama aljansą sudaro 700 pramonės narių. Europos baterijų aljanso akademija buvo įsteigta įgyvendinant EBA iniciatyvą, siekiant spręsti įgūdžių trūkumo Europos baterijų vertės grandinėje problemą, ir tikimasi, kad iki 2025 m. šioje akademijoje bus parengta 800 000 darbuotojų. EIT taip pat valdys Europos saulės fotovoltinių technologijų akademiją, kuri pradės veikti 2024 m. EIT tinklas sujungia švietimo ir mokymo iniciatyvų portfelį į vieno langelio principu grindžiamą sistemą, pagal kurią besimokantiems asmenims ir įmonėms siūlomi lankstūs kvalifikacijos kėlimui reikalingi mokymosi būdai.

⁵⁷ Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento dėl priemonių sistemos Europos poveikio klimatui neutralizavimo technologijos produktų gamybos ekosistemai stiprinti sukūrimo (Poveikio klimatui neutralizavimo pramonės aktas) (COM(2023) 161 *final*).

didelio masto mokymo pastangas, kuriomis remiama dvejopa pertvarka, visų pirma srityse, susijusiose, be kita ko, su vandeniliu, saulės energija, žaliavomis ir vėjo energija. Vykdoma Europos įgūdžių metų iniciatyva pabrėžiama, kaip visi šie veiksmai gali padėti spręsti darbuotojų ir įgūdžių trūkumo problemą.

Pagal Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonę ir ESF+ lėšomis finansuojamomis kvalifikacijos kėlimo priemonėmis **Graikijoje**, be kita ko, bus skatinami daugiau kaip pusės milijono asmenų skaitmeniniai ir žalieji įgūdžiai. Siekiant užtikrinti, kad siūlomos mokymo galimybės atitiktų darbo rinkos poreikius, prieš skiriant investicijas buvo atlikta mokymosi visą gyvenimą sistemos reforma.

Savo ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo planu **Latvija** sukūrė individualiąsias mokymosi sąskaitas, kuriomis jau naudojasi 3 500 suaugusiųjų.

Siekiant geresnės politikos, labai svarbu gerinti duomenų apie darbuotojų ir įgūdžių trūkumą rinkimą. Pagrindiniai duomenų apie darbuotojų ir įgūdžių trūkumą ES lygmeniu šaltiniai yra Eurostato laisvų darbo vietų statistika ir apklausų duomenimis grindžiami šaltiniai, pavyzdžiui, ES verslo ir vartotojų apklausos, Europos užimtumo tarnybų (EURES) apklausos, CEDEFOP atliekamos apklausos dėl įgūdžių trūkumo ir prognozės bei nauji duomenų šaltiniai, pavyzdžiui, Eurostato žiniatinklio informacijos centras⁵⁸. Tačiau reikia dėti daugiau pastangų siekiant imtis suderintų veiksmų, kad būtų galima pagerinti duomenų, be kita ko, susijusių su demografiniais pokyčiais, prieinamumą ir aprėptį.

Valstybių narių politikos priemonėms ir investicijoms, kuriomis siekiama spręsti

darbuotojų ir įgūdžių trūkumo problemą, skiriama didelė ES biudžeto parama (65 mlrd. EUR). ESF+ lėšomis visų pirma remiamas profesinis rengimas ir mokymas, pameistrystė, mokymasis visą gyvenimą ir profesinės veiklos keitimas. Pagal EGADP remiamos valstybių narių reformos ir investicijos švietimo ir įgūdžių srityje plačiąja prasme, pavyzdžiui, vykdant reformas, kuriomis siekiama gerinti su įgūdžiais susijusios informacijos rinkimą, ugdymą ir valdymą, įskaitant kvalifikacijos pripažinimą. Be to, techninė parama teikiama nacionalinėms reformoms, kuriomis siekiama gerinti suaugusiųjų švietimo ir mokymo kokybę ir finansavimą.

Nepaisant to, kad ES, valstybės narės ir socialiniai partneriai vykdo įvairias iniciatyvas, reikia paspartinti įgyvendinimo procesus ir geriau išnaudoti finansavimo ES lėšomis galimybes, kad būtų galima pasiekti ES tikslą, kad iki 2030 m. mokymuose kasmet dalyvautų ne mažiau kaip 60 proc. visų suaugusiųjų, ir kad socialinių teisių ramsčio 1 principas dėl švietimo, mokymo ir mokymosi visą gyvenimą taptų realybe.

Šiuo tikslu Komisija:

- **skatins kurti ir įgyvendinti naujas sektorines ir regionines įgūdžių partnerystes pagal Įgūdžių paktą⁵⁹ ir remis visų įgūdžių akademijų**, susijusių su poveikio klimatui neutralizavimo technologijomis ir kibernetiniais įgūdžiais, steigimą ir skatinimą, be kita ko, pasitelkiant **projektų aljansus**. Komisija taip pat teiks paramos paslaugas

⁵⁸ Eurostato [laisvų darbo vietų statistika](#), [Žiniatinklio informacijos centras ir portalas „Skills OVATE“](#).

⁵⁹ Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, valstybės narės raginamos parengti nacionalinius arba regioninius žemės ūkio maisto produktų srities įgūdžių pakтус, kad būtų skatinamas ES lygmens kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo strategijos, parengtos vykdant didelio masto partnerystę, įgyvendinimas, siekiant, kad priemonės būtų tinkamiausios ir pritaikytos prie vietos žemės ūkio sektoriaus ypatumų.

pakto nariams, teikdama informaciją apie galimas kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo veiklos finansavimo galimybes;

- bendrai finansuos **daugiau profesinės kompetencijos centrų**⁶⁰, siekdama, kad iki 2027 m. būtų įgyvendinama ne mažiau kaip 100 projektų, kuriais būtų remiamos Europos ir regioninės plėtros, inovacijų ir pažangiosios specializacijos strategijos;
- bendradarbiaus su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais, siekdama kad, įgyvendinant Kopenhagos procesą⁶¹, 2025 m. būtų **priimta nauja deklaracija dėl profesinio rengimo ir mokymo**, kuria profesinio rengimo ir mokymo politikos srities veiksmai ir reformos būtų toliau derinami su naujais darbo rinkos pokyčiais ir technologinės plėtros, pavyzdžiui, dirbtinio intelekto, poveikiu;
- **gerins su įgūdžiais susijusios informacijos ir duomenų rinkimą** glaudžiai bendradarbiaudama su ES agentūromis (EUROFOUND, Europos darbo institucija ir CEDEFOP), taip siekdama padidinti suderintos ir palyginamos informacijos apie darbuotojų ir įgūdžių trūkumą ES lygmeniu aprėptį.

Komisija ragina valstybes nares:

- visapusiškai **įgyvendinti Europos įgūdžių darbotvarkės iniciatyvas**, dalyvaujant socialiniams partneriams ir atitinkamoms suinteresuotosioms grupėms ir skatinant laikytis sektoriaus požiūrio, kuriuo būtų sprendžiamos aktualiausių ES trūkumų problemos. Visų pirma valstybės narės turėtų sukurti sistemas, pagal kurias suaugusiesiems būtų suteikiamos individualios mokymosi sąskaitos, remiamas mikrokredencialų rengimas, taikymas ir pripažinimas, įgyvendinti nacionalinius įgyvendinimo planus atsižvelgdamos į 2020 m. Tarybos rekomendaciją dėl profesinio rengimo ir mokymo, šalinti Tarybos rekomendacijos dėl įgūdžių tobulinimo krypties vertinimo ataskaitoje⁶² nurodytas spragas ir įgyvendinti Tarybos rekomendacijas dėl skaitmeninio švietimo ir mokymo;
- remti **įgūdžių partnerystę** pagal Įgūdžių pakto įgyvendinimą ir poveikio klimatui neutralizavimo pramonės **įgūdžių akademijų** kūrimą, be kita ko, skiriant pakankamą finansavimą;
- parengti ir įgyvendinti išsamias ir prie nacionalinių aplinkybių pritaikytas **nacionalines įgūdžių strategijas**, į šiuos procesus įtraukiant atitinkamas suinteresuotąsias grupes, įskaitant socialinius partnerius;
- **parengti darbo rinkos analizės**, informacijos apie įgūdžius rinkimo ir prognozavimo procesus, taip pat naudotis gautomis išvalgomis peržiūrėti mokymo programas, daugiausia dėmesio skiriant sektoriams, kuriuose trūksta įgūdžių;

⁶⁰ Profesinės kompetencijos centrus formuoja partnerių tinklai, kuriantys vietas įgūdžių ekosistemas, kad jaunimui ir suaugusiesiems būtų galima suteikti aukštos kokybės profesinius įgūdžius ir taip prisidėti prie regioninio vystymosi, inovacijų, pramonės grupių, pažangiosios specializacijos strategijų ir socialinės įtraukties.

⁶¹ Pagal 2002 m. priimtą Kopenhagos deklaraciją buvo pradėta įgyvendinti Europos glaudesnio bendradarbiavimo profesinio rengimo ir mokymo srityje strategiją, kuri paprastai vadinama Kopenhagos procesu. Kopenhagos procesas yra trišalė platforma, skirta stiprinti, papildyti ir įgyvendinti ES profesinio rengimo ir mokymo politiką, priimant įvairias deklaracijas. Dabartinė Osnabriuko deklaracija baigs galioti 2025 m. pabaigoje.

⁶² Komisijos ataskaita Tarybai. 2016 m. gruodžio 19 d. Tarybos rekomendacijos dėl įgūdžių tobulinimo krypties – naujų galimybių suaugusiesiems vertinimas (COM(2023) 439).

- **pritaikyti** pirminio švietimo ir mokymo **programas**, kad būtų stiprinami įgūdžiai ir gebėjimai, įgalinantys besimokančiuosius geriau **patenkinti darbo rinkos poreikius**, padedant Komisijai, kad būtų galima lengviau keistis gerosios praktikos pavyzdžiais ir juos skleisti, vykdyti absolventų karjeros stebėjimą ir, sutarus su valstybėmis narėmis, vykdyti nacionalinių reformų stebėseną⁶³.

Komisija palankiai vertina socialinių partnerių ketinimus:

- **plėtoti ir vykdyti veiksmus, kuriais skatinamas kvalifikacijos kėlimas ir perkvalifikavimas vykdamas socialinį dialogą**⁶⁴, remti įgūdžių pripažinimą ir padėti nustatyti įgūdžių trūkumus⁶⁵, remiantis turima ir surinkta su įgūdžiais susijusia informacija;
- padėti **atnaujinti profesinio rengimo ir mokymo programas bei kvalifikacijas** ir suderinti mokymo paslaugas su darbo rinkos įgūdžių poreikiais, naudojantis surinkta ir pačių turima su įgūdžiais susijusia informacija⁶⁶;
- remti **pameistrystę**⁶⁷, profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjų ir darbdavių partnerystes⁶⁸, **stiprinti profesinio rengimo** ir mokymo sistemas steigiant sektorių mokymo centrus⁶⁹, remti konsultuojamąjį ugdymą, mentorystę, tarpusavio mokymąsi ir verslumo įgūdžius⁷⁰ ir skatinti ateities poreikiams pritaikytų, žaliųjų ir skaitmeninių įgūdžių ugdymą⁷¹;
- sektorių lygmeniu toliau bendradarbiauti mikrokredencialų srityje ir **mokyti ilgalaikės priežiūros paslaugų darbuotojus** apie labiau į asmenį orientuotos priežiūros teikimą ir įgūdžius, kurių reikia paslaugoms skaitmeninti, įgyvendinant projektą „Care4Skills“⁷²;
- iki 2024 m. pirmojo ketvirčio pabaigos pateikti **bendrą pareiškimą**, dėl to, kaip būtų galima **spręsti įgūdžių ir darbuotojų trūkumo problemą**, ir išnaudoti Europos valstybinių užimtumo tarnybų tinklą kaip forumą dialogui, tarpusavio mokymuisi ir politikos kryptį lyginamajai analizei, siekiant spręsti įgūdžių pasiūlos ir darbo rinkos paklausos neatitikties problemas⁷³;
- naudotis socialiniu dialogu ir kolektyvinėmis derybomis siekiant spręsti įgūdžių ir darbuotojų trūkumo apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuje problemą.

⁶³ Pavyzdžiui, taikant mokymosi laboratorijos metodiką.

⁶⁴ Mažmeninės, didmeninės ir tarptautinės prekybos atstovybė ES („EuroCommerce“), Europos metalo, inžinerijos ir technologijų pramonės darbdavių taryba (CEEMET).

⁶⁵ HOTREC.

⁶⁶ ECEG.

⁶⁷ HOTREC.

⁶⁸ „SMEunited“, „CEI-Bois“.

⁶⁹ CoESS.

⁷⁰ HOTREC, „SMEunited“.

⁷¹ „SGI Europe“, ECEG, Europos baržų sąjunga ir Europos laivavedžių organizacija, ETF jūrų ir vidaus vandenų laivininkystės klausimais.

⁷² Į Įgūdžių paktą įtrauktas projektas. Bendras Europos socialines paslaugas teikiančių darbdavių federacijos (FESE) ir Europos viešųjų paslaugų profesinių sąjungų federacijos (EPSU) įsipareigojimas.

⁷³ „UNI-Europa“ ir WEC.

derantis dėl įdarbinimo sąlygų, skatinant švietimą ir mokymą ir sukuriant migrantų darbuotojų iš trečiųjų šalių judumo apsaugos sistemą⁷⁴;

- **toliau naudotis finansavimu iš ES lėšų galimybėmis**, kad būtų galima remti kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo veiksmus⁷⁵.

3.3. Gerinti darbo sąlygas

Tinkamų darbo sąlygų skatinimas gali padėti spręsti darbuotojų trūkumo tam tikruose sektoriuose ar profesijose problemą. Tai visų pirma pasakytina apie kai kurias profesijas, kurioms reikia daugiau rankinio darbo įgūdžių ir žemesnio išsilavinimo lygio, arba profesijas, dėl kurių kyla didesnis pavojus sveikatai ir saugai, kurioms būdingas didelis darbo krūvis⁷⁶ ir (arba) mažas darbo užmokestis⁷⁷.

Pakankamas darbo užmokestis, įskaitant minimalųjį darbo užmokestį, gali padėti sumažinti darbuotojų trūkumą tam tikruose sektoriuose, taip pat atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas ir darbuotojų pasiūlos ir paklausos pusiausvyrą geografinėse vietovėse. **Sveikata ir sauga** darbe, pritaikytos darbo vietos, **mokymo ir karjeros raidos galimybės**, galimybė naudotis tinkama socialine apsauga, tinkama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, įskaitant **teisę atsijungti**, ir lanksčių darbo sąlygų priėmimas yra svarbūs darbo vietų kokybės gerinimo aspektai, galintys padėti sumažinti darbuotojų trūkumą. Mažesnis **darbo krūvis** taip pat galėtų padėti pritraukti ir išlaikyti darbuotojus kai kuriuose sektoriuose (2 diagrama).

2 diagrama. Didžiausią darbo krūvį nurodė sveikatos priežiūros, stacionariosios globos ir transporto sričių darbuotojai

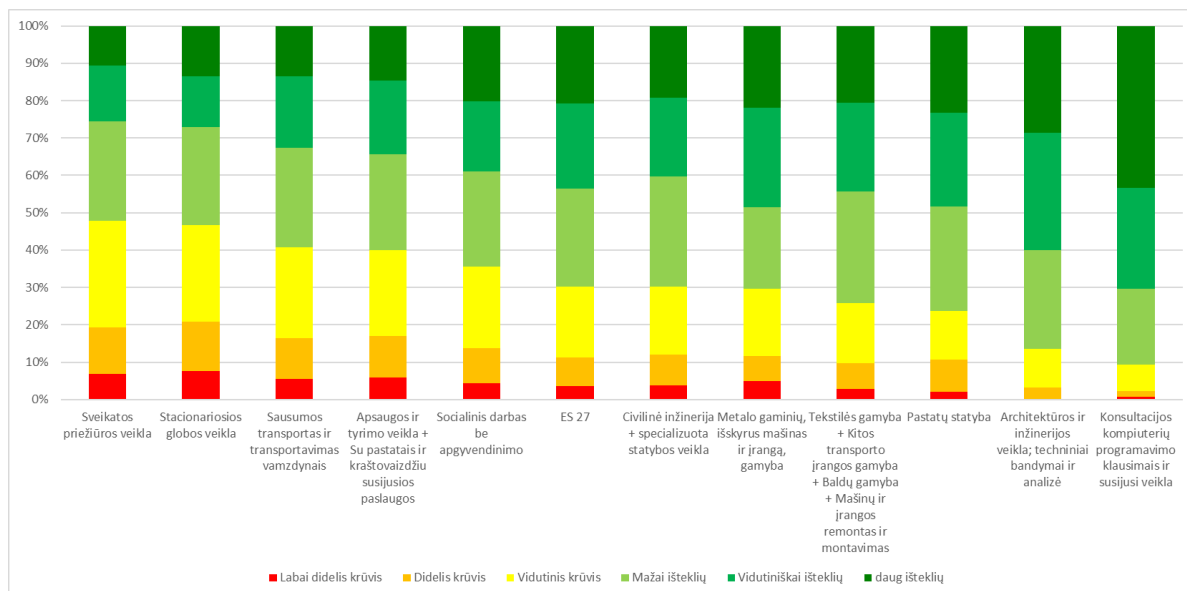
Darbo kokybės indeksas (%) pagal sektorių dalis, ES 27

⁷⁴ HOTREC ir Europos maisto, žemės ūkio ir turizmo profesinių sąjungų federacija (EFFAT).

⁷⁵ ECEG, bendras FESE ir EPSU įsipareigojimas.

⁷⁶ Darbo krūvis yra psichosocialinis stresas, patiriamas darbo vietoje, kai darbuotojams keliami reikalavimai viršija jiems suteikiamus išteklius (žr. EBPO darbo krūvio indeksą).

⁷⁷ Europos Komisija (2023 m.), „Europos užimtumo ir socialinės raidos metinė apžvalga, 2023 m.“ ir 2021 m. EUROFOUND Europos darbo sąlygų tyrimas. Daugiau kaip 40 proc. valytojų, virėjų ir slaugytojų ir daugiau kaip 30 proc. statybos sektoriaus darbuotojų ir vairuotojų nurodo, kad jiems sunku išgyventi iš gaunamo atlyginimo. Beveik pusė sveikatos priežiūros, stacionariosios globos ir transporto srities darbuotojų nurodo, kad jų darbo krūvis yra didelis.



Šaltinis: 2023 m. užimtumo ir socialinės tendencijos Europoje. Europos Komisija (2023 m.), remdamasi 2021 m. EUROFOUND telefonu atlikto Europos darbo sąlygų tyrimu.

Darbo sąlygų poveikis darbuotojų trūkumui įvairiuose sektoriuose ir darbo vietose skiriasi, todėl reikia laikytis patiriamus iššūkius atitinkančio požiūrio. EUROFOUND duomenimis, daugiau kaip 40 proc. valytojų, virėjų ir slaugytojų, taip pat daugiau kaip 30 proc. statybos sektoriaus darbuotojų ir vairuotojų nurodo, kad jiems sunku išgyventi iš gaunamo atlyginimo⁷⁸. Beveik pusė sveikatos priežiūros, stacionariosios globos ir transporto srities darbuotojų nurodo, kad jų darbo krūvis yra didelis⁷⁹. Sveikatos priežiūros ir stacionariosios globos sektoriuose, visų pirma slaugytojų ir pirminės priežiūros specialistų trūkumo pagrindinė priežastis yra didelis darbo krūvis ir netinkamos saugos ir sveikatos sąlygos, įskaitant smurto darbe riziką⁸⁰. Dėl COVID-19 krizės ši padėtis dar labiau pablogėjo⁸¹. Kaimo vietovėse dėl mažo gyvenimo sąlygų patrauklumo ir menkų galimybių naudotis paslaugomis šis trūkumas gali dar labiau padidėti⁸². Žemės ūkio darbuotojai taip pat nurodo didelį darbo krūvį, su sauga ir sveikata susijusią riziką ir finansinius sunkumus⁸³. Šiame sektoriuje kai kurių profesijų darbuotojų taip pat trūksta dėl mažų garantijų darbo, pagrindinių profesinių, sveikatos ir saugos standartų nesilaikymo⁸⁴. Transporto sektoriuje trūksta vairuotojų – iš dalies dėl ilgo darbo laiko⁸⁵ ir dėl prasto darbo ir saugos standartų užtikrinimo⁸⁶.

Kolektyvinės derybos yra svarbi priemonė užtikrinant sąžiningas darbo sąlygas. Gerai veikiantis socialinis dialogas ir kolektyvinės derybos yra veiksmingiausia darbo

⁷⁸ [2021 m. EUROFOUND Europos darbo sąlygų tyrimas.](#)

⁷⁹ [2021 m. EUROFOUND Europos darbo sąlygų tyrimas.](#)

⁸⁰ Europos Komisija (2023 m.), „Europos užimtumo ir socialinės raidos metinė apžvalga“, 2023 m.

⁸¹ Europos Komisija (2023 m.), „Europos užimtumo ir socialinės raidos metinė apžvalga“, 2023 m.

⁸² Europos priežiūros strategija (COM(2022) 440).

⁸³ „Europos žemės ūkio ateitis ir jo poveikis darbuotojų saugai ir sveikatai“. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros 2021 m. ataskaita.

⁸⁴ „Europos žemės ūkio ateitis ir jo poveikis darbuotojų saugai ir sveikatai“. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros 2021 m. ataskaita.

⁸⁵ *2023 World Employment and Social Outlook by ILO on 'the value of essential work'* (liet. „TDO 2023 m. pasaulio užimtumo ir socialinės perspektyvos. Ypač svarbaus darbo vertė“).

⁸⁶ Europos Komisija (2023 m.), „Europos užimtumo ir socialinės raidos metinė apžvalga“, 2023 m.

Ispanijos ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo plane numatyta reforma, kuria siekiama pagerinti darbo sąlygas sveikatos priežiūros sektoriuje. Siekiant spręsti slaugytojų ir gydytojų trūkumo problemą, šia reforma bus sumažinta terminuotų darbo sutarčių dalis, bus skatinama įdarbinti specialistus atokiuose regionuose ir gerinti jų darbo aplinką bei sąlygas.

Slovėnijoje persvarstytoje popieriaus pramonės kolektyvinėje sutartyje buvo nustatytas didesnis bazinis darbo užmokestis, todėl darbas šiame sektoriuje tapo patrauklesnis.

Siekiant paskatinti mokymo paslaugų teikimą sektoriuose, kuriuose trūksta darbuotojų, **Slovakijos** ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo plane numatyta priemonė, kuria siekiama parengti bent 60 proc. pradinio ir pagrindinio ugdymo mokytojų, o **Nyderlanduose** kolektyvinės derybos motorinių transporto priemonių gamybos sektoriuje padeda

sąlygų gerinimo priemonė, padedanti mažinti darbuotojų trūkumą. Taip pat reikėtų konsultuotis su socialiniais partneriais dėl naujų ar griežtesnių darbo sąlygų srities teisės aktų, siekiant užtikrinti, kad jų poveikis būtų kuo didesnis.

Pastaraisiais metais ES igyvendino daug iniciatyvų, kuriomis siekiama skatinti sąžiningas darbo sąlygas ir pakankamą darbo užmokestį. Tai, be kita ko, Direktyva dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje⁸⁷, Direktyva dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų⁸⁸, 2021–2027 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa⁸⁹, taip pat pasiūlymas dėl direktyvos, kuria siekiama pagerinti darbo

skaitmeninėse platformose sąlygas (žr. priedą).

Siekiant toliau gerinti darbo sąlygas, reikia imtis papildomų veiksmų, kad būtų galima sustiprinti ir visapusiškai įgyvendinti ES darbo teisės aktus ir sustiprinti kolektyvinių derybų galimybes.

Šiuo tikslu Komisija:

- priims pasiūlymą dėl **sustiprintos stažuočių kokybės sistemos**, kad jaunimas galėtų lengviau įgyti profesinės patirties, tobulinti įgūdžius ir turėtų geresnes galimybes patekti į darbo rinką;
- vykdydama tolesnius veiksmus, susijusius su Europos Parlamento teisėkūros pranešimu savo iniciatyva dėl teisės atsijungti ir nuotolinio darbo⁹⁰, pradės pirmojo etapo konsultacijas su socialiniais partneriais, kurių metu bus siekiama pasiūlyti **iniciatyvą dėl nuotolinio darbo ir teisės atsijungti**, kad būtų užtikrinama darbuotojų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra atsižvelgiant į didėjančią darbo rinkos skaitmenizaciją, taip pat darbuotojų fizinę ir psichinę sveikatą, taigi ir bendra darbo kokybę;

⁸⁷ Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje.

⁸⁸ 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje.

⁸⁹ 2022 m. kovo 10 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl naujos ES darbuotojų sveikatos ir saugos strateginės programos po 2020 m. (įskaitant geresnę darbuotojų apsaugą nuo kenksmingų medžiagų, streso darbe ir traumų dėl pasikartojančių judesių) ((2021/2165(INI))).

⁹⁰ 2021 m. sausio 21 d. Europos Parlamento rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai dėl teisės atsijungti (2019/2181(INL)).

- 2024 m. trečiąją ketvirtį priims pasiūlymą dėl **Kancerogenų, mutagenų ir toksiškų reprodukcijai medžiagų direktyvos šeštojo pakeitimo**⁹¹, siekiant pagerinti darbuotojų sveikatą ir saugą išsprendžiant su penkiomis atitinkamomis medžiagomis ar medžiagų grupėmis susijusias problemas;
- **analizuos skaitmenizacijos ir automatizavimo technologijų, įskaitant dirbtinį intelektą, poveikį** darbo rinkoms ir įvertins galimą poreikį ateityje reglamentuoti algoritmų naudojimą darbo pasaulyje⁹²;
- atliks sveikatos priežiūros **darbuotojų psichikos sveikatos** tyrimą ir pagal programą „EU4 Health“ pateiks keletą gairių, kaip apsaugoti jų psichikos sveikatą⁹³;
- kartu su valstybėmis narėmis atliks jų teisėkūros ir vykdymo užtikrinimo metodų, skirtų valstybėse narėse sumažinti **psichosocialinę riziką** darbe, tarpusavio vertinimą, siekiant apsvarstyti galimą ES lygmens iniciatyvą vidutinės trukmės laikotarpiu, atsižvelgiant į Komisijos išvadas ir socialinių partnerių indėlių;
- sektorių lygmeniu imsis tolesnių veiksmų, susijusių su Europos Parlamento teisėkūros pranešimu savo iniciatyva dėl **menininkų ir kultūros bei kūrybos sektorių darbuotojų socialinės ir profesinės padėties**. Šioje srityje Komisija ketina imtis kelių iniciatyvų, pavyzdžiui, stiprinti galiojančių taisyklių įgyvendinimą ir vykdymo užtikrinimą ir nustatyti reglamentavimo spragas, dėl kurių reiktų imtis tolesnių veiksmų pasitelkiant kitas iniciatyvas ir pasiūlymus;
- pasiūlys **Tarybos rekomendaciją dėl patrauklios ir tvarios karjeros aukštojo mokslo srityje**, kuria būtų skatinama sukurti patrauklesnes darbo aukštojo mokslo sektoriuje sąlygas ir užtikrinti geresnį šio sektoriaus valdymą;
- **2024 m. balandžio 23 d.** surengs **dalyvaujamąją darbo rinkos konferenciją su atitinkamomis suinteresuotosiomis šalimis iš transporto sektoriaus**, kuriam labai didelį poveikį daro darbuotojų trūkumas, ir šios konferencijos metu apsikeis gerosios praktikos pavyzdžiais ir sprendimais.

Komisija ragina valstybes nares:

- **visapusiškai įgyvendinti ES iniciatyvas**, kuriomis siekiama gerinti darbo sąlygas, visų pirma užtikrinant teisingą ir laiku atliekamą Direktyvos dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio ir ES sveikatos ir saugos darbe direktyvų, susijusių su Direktyvos dėl asbesto darbe⁹⁴, Kancerogenų, mutagenų ir toksiškų reprodukcijai medžiagų direktyvos (5-asis pakeitimas) ir Cheminių veiksmų direktyvos⁹⁵ atnaujinimu, perkėlimą į nacionalinę teisę;
- užtikrinti **veiksmingą darbo teisės aktų vykdymo užtikrinimą**, taip palengvinant darbo inspekcijų veiklos procesus, nes bus sutrumpintos darbuotojams skirtos piktnaudžiavimo atvejų nustatymo ir pranešimo apie juos procedūros, nustatomos

⁹¹ 2022 m. kovo 9 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2022/431, kuria iš dalies keičiama Direktyva 2004/37/EB dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, susijusios su kancerogenų arba mutagenų poveikiu darbe (OL L 88, 2022 3 16, p. 1–14).

⁹² Vykdamą įsipareigojimą, prisiimtą Komisijos komunikate „Geresnės darbo sąlygos kuriant stipresnę socialinę Europą. Visų skaitmenizacijos teikiamų privalumų išnaudojimas darbo atečiai kurti“ (COM(2021) 761 final).

⁹³ 2023 m. Komunikatas dėl visapusiško požiūrio į psichikos sveikatą.

⁹⁴ 2009 m. lapkričio 30 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/148/EB dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, susijusios su asbesto veikimu darbe (OL L 330, 2009 12 16, p. 28–36).

⁹⁵ 1998 m. balandžio 7 d. Tarybos direktyva 98/24/EB dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos nuo rizikos, susijusios su cheminiais veiksniais darbe (OL L 131, 1998 5 5, p. 11–23).

griežtesnės sankcijos ir užkertamas kelias įmonėms išvengti sankcijų, kartu siekiant kuo labiau sumažinti visų pirma MVĮ patiriamą nereikalingą administracinę naštą;

- įgyvendinti Tarybos rekomendaciją dėl **teisingo perėjimo prie poveikio klimatui neutralumo užtikrinimo**, be kita ko, atsižvelgiant į tai, kad numatoma sukurti teisingo perėjimo stebėsenos centrą, ir imtis tolesnių veiksmų taikant atitinkamas priemones, be kita ko, susijusias su **patrauklių darbo sąlygų žaliuosiuose sektoriuose kūrimu**;
- sektorių lygmeniu formuoti politikos priemones, kuriomis siekiama **pritraukti ir išlaikyti slaugytojus**, gerinant jų darbo sąlygas ir, pasitelkiant programą „EU4Health“, teikiant mentorystės paslaugas jauniems specialistams.

Komisija palankiai vertina socialinių partnerių ketinimus:

- spręsti **prastų darbo sąlygų problemą vykdant kolektyvines derybas** sektoriuose, kuriems būdingos netinkamos darbo sąlygos (pavyzdžiui, sveikatos priežiūros, ilgalaikės priežiūros, transporto, statybos, žemės ūkio (pvz., sezoninių darbuotojų) ir švietimo)⁹⁶;
- pradėti derybas dėl daugiasektorių gairių atnaujinimo **siekiant kovoti su trečiųjų šalių smurtu ir priekabiavimu**, susijusiu su darbu **sveikatos priežiūros sektoriuje**⁹⁷;
- gerinti **darbo sąlygas švietimo sektoriuje**, vykdant kolektyvines derybas visais lygmenimis, užtikrinant konkurencingus atlyginimus, skatinant gerovę, rizikos mažinimą ir profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, taip pat investuojant į profesinį tobulėjimą⁹⁸;
- parengti rekomendacijas, **kaip pagerinti darbo sąlygas socialinių paslaugų sektoriuose**, be kita ko, **ilgalaikės priežiūros sektoriuje**, įgyvendinant projektą „IWorCon“^{99 100};
- bendradarbiauti kuriant **Europos sistemą, skirtą pagerinti vairuotojų iš trečiųjų šalių darbo sąlygas**¹⁰¹;
- skatinti vadovautis **pasauline vairuotojų chartija dėl elgesio su vairuotojais pristatymo vietose** gerinimo ir **sunkvežimių vairuotojų sveikatos ir saugos standartų gerinimo**, be kita ko, pakrovimo ir iškrovimo metu¹⁰²;

3.4. Sąžiningo darbuotojų ir besimokančiųjų judumo ES viduje gerinimas

Sąžiningas darbuotojų judumas gali padėti spręsti trūkumo problemą, kuri yra labai didelė kai kuriose šalyse ar regionuose, o kitur – mažesnė. 2023 m. beveik 10,7 mln.

⁹⁶ CoESS, EPSU, ETF, Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), ETUCE, EFEE, FESE ir „IndustriAll Europe“.

⁹⁷ EPSU ir Europos ligoninių ir sveikatos priežiūros įstaigų darbdavių asociacija (HOSPEEM).

⁹⁸ ETUCE ir EFEE.

⁹⁹ Projektu „IWorCon“ siekiama pagerinti darbo sąlygas socialinių paslaugų sektoriuje, kad jis taptų patrauklesnis.

¹⁰⁰ FESE ir EPSU.

¹⁰¹ Tarptautinė kelių transporto sąjunga (IRU) ir ETF.

¹⁰² IRU.

15–64 m. amžiaus ES piliečių gyveno kitoje nei kilmės ES valstybėje narėje¹⁰³. Darbo rinkoje aktyviai veikė daugiau kaip 7,5 mln. žmonių, t. y. apie 3,6 proc. visos ES darbo jėgos¹⁰⁴. Siekiant užtikrinti, kad būtų teisingai ir veiksmingai įgyvendinama laisvo darbuotojų judėjimo teisė, suteikiamos geresnės galimybės naudotis informacija, stiprinti gebėjimus ir valstybių narių bendradarbiavimą, taip pat veiksmingą šios srities ES teisės aktų taikymą ir vykdymą, buvo įkurta Europos darbo institucija (EDI). Nuo 2021 m. EDI taip pat valdo Europos užimtumo tarnybų (EURES) tinklą, taip palengvindama darbo jėgos pasiūlos ir paklausos derinimą tarpvalstybiniu mastu. Tačiau dėl šio pakeitimo atsirado daug problemų ir šiuo metu EURES naudotojų skaičius yra mažesnis nei ankstesniais metais.

Šiomis aplinkybėmis ES socialinės apsaugos koordinavimo veiksmams užtikrinama, kad į kitą valstybę narę persikeliantiems asmenims ir toliau būtų užtikrinama socialinė apsauga. Perėjimas prie labiau skaitmeniniu požiūriu integruotų socialinės apsaugos sistemų gali padėti palengvinti darbuotojų ir besimokančių asmenų judumą. Tokios pastangos gali padėti sumažinti kliūtis darbuotojų ir besimokančių asmenų judumui ir sudaryti palankesnes sąlygas darbuotojams ir besimokantiems asmenims naudotis savo socialinės apsaugos teisėmis kitose ES šalyse. Jos taip pat galėtų padėti ES piliečiams lengviau rasti darbą visoje ES. Veiksmai, kurių iki šiol buvo imtasi socialinės apsaugos koordinavimo skaitmenizacijos srityje, apima Elektroninių socialinės apsaugos informacijos mainų (EESSI) sistemos ir Europos socialinės apsaugos paso (ESSPASS) iniciatyvos, kurią įgyvendinant ieškoma skaitmeninių sprendimų, kaip patikrinti asmenų teisę į socialinę apsaugą kitose ES šalyse, sukūrimą¹⁰⁵. Įmonės nustatė, kad deklaracija, kurios reikalaujama tais atvejais, kai darbuotojai komandiruojami dirbti į užsienį, yra didelė administracinė našta. Reaguodama į tai, Komisija sudarė palankesnes sąlygas suinteresuotoms valstybėms narėms susitarti dėl bendros komandiruojamų darbuotojų deklaravimo formos ir išnagrinėjo galimybes sukurti bendrą elektroninį tokių deklaracijų portalą.

Tarpvalstybinės galimybės įgyti reglamentuojamąsias profesijas reglamentuojamos ES direktyva, kuria remiamas abipusis profesinių kvalifikacijų pripažinimas valstybėse narėse¹⁰⁶. Šiuo metu šioje direktyvoje numatomas mechanizmas, kurį taikant piliečiams sudaromos sąlygos įgyti reglamentuojamąją profesiją kitoje valstybėje narėje, tačiau iš patirties matyti, kad pripažinimo procedūras būtų galima patobulinti, kad jos taptų paprastesnės ir greitesnės ir jomis būtų remiamas judumas ES.

Didesnis judumas mokymosi tikslais gali padėti sumažinti įgūdžių trūkumą, nes būtų pagerinamos besimokančiųjų įsidarbinimo galimybės, be kita ko, ugdant jų kalbos ir universaliuosius įgūdžius arba suteikiant galimybę įgyti darbo patirties kitoje šalyje¹⁰⁷. Norint užtikrinti didesnę judumą mokymosi tikslais, reikia pašalinti tokias kliūtis kaip administracinė našta, kalbos barjerai, kartais nepakankama finansinė parama ir

¹⁰³ Gyventojų skaičius 2022 m. sausio 1 d. Šaltinis: Eurostato gyventojų ir migracijos statistika.

¹⁰⁴ Šaltinis: Eurostato darbo jėgos tyrimas. Be to, 2021 m. ES buvo 1,7 mln. tarpvalstybinių darbuotojų ir 3,6 mln. komandiruočių darbuotojų (2022 m. metinė ataskaita dėl darbo jėgos judumo ES viduje).

¹⁰⁵ 2023 m. rugsėjo 6 d. Komisijos komunikatas „Socialinės apsaugos koordinavimo skaitmenizacija: palankesnių sąlygų sudarymas laisvam judėjimui bendrojoje rinkoje“ (COM(2023) 501).

¹⁰⁶ 2005 m. rugsėjo 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2005/36/EB dėl profesinių kvalifikacijų pripažinimo (OL L 255, 2005 9 30, p. 22–142).

¹⁰⁷ Komisijos tarnybų darbinis dokumentas, pridedamas prie pasiūlymo dėl Tarybos rekomendacijos „„Europa kelyje“ – mobilumo mokymosi tikslais galimybės visiems“ (SWD(2023) 719).

nepakankamas automatinis kvalifikacijos pripažinimas¹⁰⁸. Šios kliūtys gali būti labai svarbios mažiau galimybių turintiems arba mažiau palankioje socialinėje ar ekonominėje padėtyje esantiems besimokantiems asmenims.

Pasiūlyme dėl Tarybos rekomendacijos „Europa kelyje“¹⁰⁹ judumo mokymosi tikslais srityje nustatyti plataus užmojo tikslai iki 2030 m. Tai, be kita ko, judumo mokymosi tikslais galimybėmis besinaudojančių absolventų, dalyvaujančių aukštojo mokslo programose ir profesinio rengimo programose, dalis (atitinkamai 15 proc. ir 25 proc.). Visų pirma reikia dėti daugiau pastangų siekiant užtikrinti pameistrių ir kitų pagal profesinio rengimo ir mokymo programas besimokančių asmenų judumą. Sąlygos šiems tikslams pasiekti turėtų būti sudaromos užtikrinant, kad judumas mokymosi tikslais būtų toliau įtraukiamas į švietimo ir mokymo programas, būtų didinamas informuotumas, užtikrinamas geresnis kalbų mokymasis ir automatinis mokymosi rezultatų pripažinimas. Pasiūlyme taip pat nustatyta palankių sąlygų neturinčių studentų dalyvavimo kvota (20 proc.) ir specialūs principai, kuriais remiamas pameistrių, susiduriančių su specifinėmis kliūtimis, judumas.

Visi šie veiksmai taip pat atitinka Komisijos pastangas supaprastinti galiojančias taisykles ir sumažinti įmonėms tenkančią administracinę naštą¹¹⁰.

Siekiant toliau gerinti teisingą darbuotojų ir besimokančių asmenų judumą ES viduje, reikia imtis papildomų veiksmų.

Šiuo tikslu Komisija:

- bendradarbiaudama su EDI įgyvendins papildomus EURES ir EUROPASS sinergijos užtikrinimo veiksmus, kad būtų galima teikti geresnes paslaugas valstybėms narėms, darbo ieškantiems asmenims ir darbdaviams ir taip visapusiškai išnaudoti EURES potencialą bei padidinti tarpvalstybinio įdarbinimo atvejų skaičių;
- skatins laiku susitarti ir plačiu mastu įdiegti bendrą **elektroninę komandiruočių darbuotojų deklaracijų** formą, kartu sukuriant skaitmeninį daugiakalbį portalą, kuriame įmonės galės teikti komandiravimo deklaracijas valstybėms narėms, nusprendusioms pasinaudoti šia priemone, ir taip bus sumažinama jų administracinė našta;
- skatins EDI glaudžiai bendradarbiauti su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais kuriant **priemonę, kuri palengvintų komandiruočių darbuotojų darbo užmokesčio apskaičiavimą**;
- atnaujins valstybėms narėms skirtas rekomendacijas, kaip reformuoti **galimybes užsiimti reglamentuojamosiomis profesijomis**¹¹¹;
- išnagrinės galimybę vykdyti platesnę ES **kvalifikacijos pripažinimo ir įgūdžių patvirtinimo** sistemos reformą, siekiant užtikrinti, kad galiojanti teisinė sistema,

¹⁰⁸ Kaip nurodyta 2023 m. ataskaitoje dėl 2018 m. Tarybos rekomendacijos dėl automatinio pripažinimo įgyvendinimo, reikia dėti daugiau pastangų siekiant automatinio kvalifikacijų ir mokymosi užsienyje laikotarpių pripažinimo tiek aukštojo mokslo, tiek vidurinio ugdymo lygmenimis.

¹⁰⁹ 2023 m. lapkričio 17 d. pasiūlymas dėl Tarybos rekomendacijos „„Europa kelyje“ – mobilumo mokymosi tikslais galimybės visiems“ (COM(2023) 719 *final*).

¹¹⁰ Kaip paskelbta 2024 m. Komisijos darbo programoje, su kuria galima susipažinti [internete](#).

¹¹¹ Komisija atnaujins ankstesnes gaires, pateiktas Komisijos tarnybų darbiname dokumente „dėl profesinių paslaugų reglamentavimo reformų rekomendacijų“ (COM(2021) 385 *final*).

priemonės ir sistemos būtų pritaikytos ateičiai, plataus užmojo ir kad jomis būtų prisidedama prie gerai veikiančios bendrosios rinkos;

- toliau **skatins pameistrių judumą** pasitelkiant Europos pameistrystės aljansą ir pameistrių judumo **priemonių rinkinį**¹¹², taip pat specialius tarpvalstybinius pagal programą „Erasmus+“ šia tema įgyvendinamus **eksperimentinius projektus**¹¹³;
- pasiūlys **aukštojo mokslo dokumentų rinkinį**, į kurį bus įtraukta iniciatyva dėl Europos laipsnio kūrimo projekto ir pasiūlymas dėl Tarybos rekomendacijos dėl Europos aukštojo mokslo kokybės užtikrinimo ir pripažinimo sistemos, siekiant dar labiau palengvinti studentų judumą pašalinant likusias kliūtis automatiniam kvalifikacijos ir mokymosi užsienyje laikotarpių pripažinimui.

Komisija ragina valstybes nares:

- nedelsiant priimti ir vėliau įgyvendinti pasiūlymą dėl **Tarybos rekomendacijos „„Europa kelyje“ – mobilumo mokymosi tikslais galimybės visiems“**;
- padidinti **suderintų ir kartu su EDI atliekamų patikrinimų** skaičių ir užtikrinti, kad būtų atliekami reikiami tolesni veiksmai;
- toliau **remti socialinės apsaugos koordinavimo srities skaitmenizaciją**, visų pirma iki 2024 m. gruodžio mėn. užbaigiant EESSI sistemos diegimą ir visapusiškai dalyvaujant ESSPASS bandomuosiuose projektuose;
- **naudoti bendrą elektroninę darbuotojų komandiravimo bendrojoje rinkoje deklaracijos formą**;
- **daryti pažangą įgyvendinant Tarybos rekomendacijas, priimtas kuriant Europos švietimo erdvę**, ir bendradarbiauti su Europos Komisija bei suinteresuotosiomis šalimis, siekiant, kad Europos laipsnis ateityje būtų integruotas į nacionalines kvalifikacijų sistemas;
- vadovaujantis 2023 m. Tarybos išvadomis dėl tolesnių veiksmų, **kuriais siekiama, kad automatinis tarpusavio pripažinimas akademinio švietimo ir mokymo srityje taptų realybe**, imtis veiksmų, kad būtų pašalintos likusios kliūtys tokiam automatiniam pripažinimui.

Komisija palankiai vertina socialinių partnerių ketinimus:

- kartu su Komisija ir valstybėmis narėmis nustatyti tam tikras **prioritetines reglamentuojamasias profesijas, kurias įgijusių darbuotojų labiausiai trūksta**, kad būtų galima remti šias profesijas įgijusių darbuotojų judumą¹¹⁴;
- skatinti **tarptautinį pameistrių ir jaunų specialistų judumą** kuriant profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjų ir MVI partnerystes, grindžiamas įmonių įgūdžių poreikiais¹¹⁵;
- remti **pastangas pašalinti kliūtis kvalifikuotų darbuotojų judumui**, pavyzdžiui, darbuotojų sutartyse nustatomas nekonkuravimo sąlygas¹¹⁶;

¹¹² Europos pameistrystės aljanso pameistrių judumo priemonių rinkinys.

¹¹³ Programos „Erasmus+“ kvietimas teikti pasiūlymus dėl eksperimentinių politikos priemonių, susijusių su pameistrių judumui remti skirtomis struktūromis ir tinklais.

¹¹⁴ BUSINESSEUROPE.

¹¹⁵ „SMEunited“.

¹¹⁶ „Eurocadres“.

- sektorių lygmeniu bendradarbiauti su Komisija rengiant **būsimą ES Tarybos rekomendaciją dėl apsaugos darbuotojų tarpvalstybinio tikrinimo**¹¹⁷;
- kartu su **tradicinėmis mokymo priemonėmis** skatinti **judumą mokymosi tikslais**¹¹⁸.

3.5. Pritraukti specialistus iš ES nepriklausančių šalių

Kartu su pastangomis išnaudoti Sąjungos specialistų potencialą, tvarkingas judumas iš trečiųjų šalių taip pat yra svarbus elementas sprendžiant darbuotojų ir įgūdžių trūkumo problemą. Tačiau ES nepakankamai išnaudoja galimybes tapti specialistams iš viso pasaulio patrauklia vieta. Supaprastinant darbo jėgos pasiūlos ir paklausos derinimo procesus ir užtikrinant vienodas bei teisingas darbo sąlygas trečiųjų šalių piliečiams būtų galima pritraukti specialistus iš ES nepriklausančių šalių. Neseniai pasiūlyta ES specialistų rezervo¹¹⁹ iniciatyva, kuri yra Įgūdžių ir talentų judumo dokumentų rinkinio¹²⁰ dalis, siekiama sudaryti palankesnes sąlygas įdarbinti visų lygių įgūdžių turinčius ir darbo ieškančius visoje ES trūkstamų profesijų specialistus. Kai šis rezervas bus sukurtas, tai bus pirmoji visiems teisėtai dirbti Sąjungoje pageidaujantiems trečiųjų šalių piliečiams atvira ES masto interneto platforma, kurioje dalyvaujančios valstybės narės registruos jų teritorijose įsisteigusių darbdavių siūlomas laisvas darbo vietas. Taip bus galima papildyti ES laisvosios prekybos susitarimų nuostatas dėl fizinių asmenų judėjimo, kuriomis taip pat sudaromos palankesnės sąlygos aukšto lygio įgūdžių turintiems trečiųjų šalių specialistams teikti paslaugas. Be to, į ES specialistų rezervą bus įtrauktos ne tik naujos redakcijos Vieno leidimo direktyvoje¹²¹ nustatytos darbuotojų migrantų apsaugos priemonės, kaip antai procedūrinės garantijos ar konkrečios remiantis šiuo leidimu suteikiamos teisės, bet ir apsaugos priemonės, kuriomis siekiama išvengti išnaudojimo darbe ir nesąžiningo įdarbinimo, primenant, kad naudojantis ES specialistų rezervu įdarbinti ir pradėję dirbti trečiųjų šalių piliečiai turės tokias pačias teises ir pareigas kaip ir ES darbuotojai, be kita ko, kiek tai susiję su ES teisės aktu ir principų laikymusi, taip siekiant užtikrinti jų sklandžią integraciją į vietos bendruomenes.

¹¹⁷ Europos apsaugos tarnybų konfederacija.

¹¹⁸ HOTREC.

¹¹⁹ Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento, kuriuo sukuriamas ES specialistų rezervas (COM(2023) 716).

¹²⁰ 2023 m. lapkričio 15 d. Komisijos komunikatas dėl įgūdžių ir specialistų judumo (COM(2023) 715 *final*).

¹²¹ Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl vienos prašymų išduoti vieną leidimą trečiųjų šalių piliečiams gyventi ir dirbti valstybės narės teritorijoje teikimo procedūros ir dėl valstybėje narėje teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių darbuotojų bendrų teisių (nauja redakcija) (COM(2022) 655 *final*).

2023 m. lapkričio mėn. **Estija, Latvija ir Lietuva** pradėjo projektą „Digital Explorers II“, kurį Komisija remia pagal partnerystės migracijos srityje priemonę. Šis projektas palengvina ES ir ES nepriklausančių šalių talentų ir žinių mainus. Ateinančius dvejus su puse metų IRT specialistai iš Nigerijos, Kenijos ir Armėnijos dirbs Baltijos bendrovėse ir startuoliuose.

Specialistų pritraukimo partnerystės taip pat gali išplėsti teisėtus atvykimo į ES būdus, kartu strategiškai įtraukiant šalis partneres į migracijos valdymą, visų pirma padedant mažinti neteisėtą migraciją ir skatinant partnerius bendradarbiauti grąžinimo ir readmisijos srityje. Šiuo metu sukurtos specialistų pritraukimo partnerystės su Maroku, Tunisu, Egiptu, Pakistanu ir Bangladešu¹²². Šiomis partnerystėmis sukurta politikos priemonių ir finansavimo sistema, skirta stiprinti Europos Sąjungos, valstybių narių ir pagrindinių šalių partnerių bendradarbiavimą judumo ir įgūdžių ugdymo srityje abiem pusėms naudingu būdu. Komisijos programomis ir iniciatyvomis¹²³, kuriomis daugiausia dėmesio

skiriama studijuoti, dirbti ar mokytis ES pageidaujančių migrantų iš šalių partnerių judumui, prisidedama prie specialistų pritraukimo partnerystės, kurios grindžiamos abipusės naudos tiek kilmės, tiek paskirties šalims principu. Be to, įgyvendindama visapusišką strategiją „Global Gateway“, ES remia techninį ir profesinį rengimą bei mokymą ir įgūdžių ugdymą šalyse partnerėse¹²⁴.

Įgūdžių patvirtinimas ir kvalifikacijų pripažinimas taip pat yra labai svarbūs įdarbinant specialistus iš ES nepriklausančių šalių. Dėl lėtų arba sudėtingų įgūdžių ir kvalifikacijų pripažinimo procesų gali būti apribojamos trečiųjų šalių piliečių įsidarbinimo galimybės, o darbdaviai gali būti atgrasomi nuo mėginimų įdarbinti tokius asmenis. Kaip nurodyta Įgūdžių ir talentų judumo dokumentų rinkinyje¹²⁵, iš tikrųjų darbo rinkose reikia vadovautis principu „svarbiausia – įgūdžiai“. Komisijos rekomendacijoje dėl trečiųjų šalių piliečių kvalifikacijų pripažinimo¹²⁶, kuri taip pat buvo priimta kaip Įgūdžių ir talentų judumo dokumentų rinkinio dalis, valstybėms narėms pateikiamos gairės, kaip supaprastinti ir paspartinti už ES ribų įgytų įgūdžių patvirtinimą ir kvalifikacijų pripažinimą, sudaryti palankesnes sąlygas įgyti reglamentuojamasias profesijas ir dalyvauti mokymosi programose, taip pat gauti vizas arba leidimus dirbti ir gyventi.

Siekiant toliau pritraukti specialistus iš ES nepriklausančių šalių, kad būtų galima užpildyti ES trūkstamų darbuotojų vietas, reikia imtis papildomų veiksmų, kuriais būtų užtikrinama veiksminga darbo jėgos pasiūlos ir paklausos derinimo ir integracijos politika, taip pat lygios ir teisingos darbo sąlygos.

Šiuo tikslu Komisija:

¹²² Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Įgūdžių ir talentų pritraukimas į ES“ (COM(2022) 657).

¹²³ Komisijos iniciatyva „Visapusiško požiūrio į darbo jėgos migraciją ir judumą kūrimas Šiaurės Afrikoje“ (THAMM) yra programos, kuria remiamas specialistų pritraukimo partnerystės kūrimas stiprinant darbo jėgos migracijos valdymą regione ir kuriant judumo iš Maroko, Tuniso ir Egipto į Europą programas, pavyzdys.

¹²⁴ Bendras komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui, Regionų komitetui ir Europos investicijų bankui „Strategija „Global Gateway“ (JOIN(2021) 30).

¹²⁵ 2023 m. lapkričio 15 d. Komisijos komunikatas dėl įgūdžių ir specialistų judumo (COM(2023) 715).

¹²⁶ 2023 m. lapkričio 15 d. Komisijos rekomendacija dėl trečiųjų šalių piliečių kvalifikacijų pripažinimo (COM(2023) 7700).

- išnagrinės, kaip **toliau remti ES nepriklausančias šalis joms rengiant mokymo programas ir mokymo modulius**, be kita ko, pasitelkiant specialistų pritraukimo partnerystes ir pagal ES finansavimo programas teikiamą paramą;
- **sukurs ES specialistų rezervą**, kai jo iniciatyvą patvirtins teisėkūros institucijos, kad būtų galima sudaryti palankesnes sąlygas tarptautiniam už ES ribų gyvenančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimui;
- **stiprins bendradarbiavimą įgūdžių ir teisėtų atvykimo būdų srityje** su ES nepriklausančiomis šalimis partnerėmis, be kita ko, stiprindama ir nagrinėdama naujas specialistų pritraukimo partnerystes, kurios būtų įgyvendinamos kaip strateginio ir visapusiško bendradarbiavimo migracijos valdymo srityje ir kitų atitinkamų bendradarbiavimo iniciatyvų dalis, kartu užkertant kelią protų nutekėjimui ir pakeičiant jį protų įtekėjimu šalyse partnerėse;
- aktyviau **bendradarbiaus su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais** sprendžiant teisėtos migracijos ir užimtumo klausimus pasitelkiant **Darbo jėgos migracijos platformą**.

Komisija ragina valstybes nares:

- toliau **plėtoti specialistų pritraukimo partnerystes**, kad būtų nustatomi geresni teisėtos migracijos būdai, tam tikrais atvejais pradėdant naujas ES lėšomis finansuojamas judumo programas, ir įgyvendinant bendrai suderintas specialistų partnerystės veiksmų gaires;
- **kurti palankią kultūrą** ir numatyti veiksmingą darbuotojų ir jų šeimų integracijos politiką, apimančią švietimą ir mokymą, užimtumą, sveikatą ir būstą ir atitinkančią ES integracijos ir įtraukties veiksmų planą¹²⁷ ir bendras Europos vertybes;
- skubiai atlikti visišką peržiūrėtą **ES mėlynosios kortelės**¹²⁸ perkėlimą į nacionalinę teisę ir visapusiškai išnaudoti **naujos redakcijos Vieno leidimo direktyvoje** numatytą papildomą lankstumo priemonę, siekiant supaprastinti imigracijos procedūras, kai ši direktyva įsigalios;
- nuosekliai **užtikrinti nacionalinės ir ES teisės aktų vykdymą**, kad būtų kovojama su darbuotojų migrantų išnaudojimu darbe, ir užtikrinti vienodą požiūrį pagal Direktyvą dėl sankcijų darbdaviams¹²⁹ bei sustiprintą apsaugą, kaip numatyta naujos redakcijos Vieno leidimo direktyvoje.

Komisija palankiai vertina socialinių partnerių ketinimus:

- toliau savo ekspertinėmis žiniomis prisidėti **kuriant ES specialistų rezervą**¹³⁰;

¹²⁷ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „2021–2027 m. Integracijos ir įtraukties veiksmų planas“ (COM(2020) 758 *final*).

¹²⁸ 2021 m. spalio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2021/1883 dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos darbą sąlygų, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2009/50/EB (OL L 382, 2021 10 28, p. 1–38).

¹²⁹ 2009 m. birželio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai (OL L 168, 2009 6 30, p. 24–32).

¹³⁰ BUSINESS EUROPE, ECEG, HOTREC ir „SMEunited“.

- užtikrinti, kad darbuotojams migrantams būtų garantuojamos teisingos ir deramos sąlygos įsidarbinti, vengiant diskriminacijos ir užtikrinant toki patį požiūrį, kaip ir ES piliečiams, taip pat suteikiant tinkamas darbo sąlygas¹³¹;
- tęsti bendrą darbą siekiant užtikrinti vienodas sąlygas profesionaliems trečiųjų šalių vairuotojams ir padėti sukurti skaidrią ir suderintą ES sistemą, kuri palengvintų trečiųjų šalių profesinių įgūdžių ir kvalifikacijų pripažinimą¹³².

4. IŠVADOS

Norint veiksmingai įgyvendinti šį veiksmų planą, reikia, kad tiek ES, tiek valstybės narės, glaudžiai bendradarbiaudamos su socialiniais partneriais, vykdytų veiksmus visais valdžios lygmenimis. Darbuotojų ir įgūdžių trūkumas yra rimta kliūtis tvariam ir įtraukiam ES ekonomikos augimui, konkurencingumui, žaliajai ir skaitmeninei pertvarkai. Jis taip pat gali trukdyti užtikrinti bendrą ES atsparumą ir įgyvendinti siekį pagerinti ES atvirą strateginę savarankiškumą ir saugumą. Šį trūkumą skatina demografiniai pokyčiai, su įgūdžių poreikiu susiję pokyčiai darbo rinkoje, o kartais – prastos darbo sąlygos. Šis trūkumas priklauso nuo sektorių, profesijų ir regionų, todėl reikia taikyti skirtingas politikos priemones. Jau vykdoma daug veiksmų, o daugelio ES iniciatyvų atveju problemos yra susijusios su veiksmingu šių veiksmų įgyvendinimu vietos ir sektorių lygmenimis. Komisija yra įsipareigojusi padėti valstybėms narėms ir socialiniams partneriams šiuo tikslu veiksmingai išnaudoti turimas lėšas ir priemones.

Siekiant spręsti darbuotojų ir įgūdžių trūkumo problemą, būtina, kad Komisija, valstybės narės ir socialiniai partneriai imtųsi tolesnių suderintų veiksmų. Toks požiūris atitinka „Val Duchesse“ deklaraciją, kurioje Komisija, ES Tarybai pirmininkaujanti Belgija ir socialiniai partneriai įsipareigojo pagal savo kompetenciją, tačiau glaudžiai bendradarbiaudami, imtis veiksmų pagrindinėms darbuotojų ir įgūdžių trūkumo priežastims šalinti. Taigi šiame veiksmų plane nustatyti tam tikri veiksmai, kurių imsis Komisija ir kuriuos raginamos įgyvendinti valstybės narės. Šiame veiksmų plane taip pat atkreipiamas dėmesys į tam tikrus pagrindinius veiksmus, kurių socialiniai partneriai ketina imtis vykdydami tolesnius veiksmus, dėl kurių buvo nuspręsta po „Val Duchesse“ aukščiausiojo lygio susitikimo metu ir kuriais bus siekiama spręsti darbuotojų ir įgūdžių trūkumo problemą.

Siekiant išnaudoti ES augimo potencialą ir įgyvendinti jos politikos prioritetus, labai svarbu imtis visapusiškų veiksmų. Sumažinus darbuotojų ir įgūdžių trūkumą padidės ES patrauklumas inovacijoms ir investicijoms, bus skatinama ES pramoninė bazė ir užtikrinamas jos konkurencingumas. Šie veiksmai taip pat padės išsaugoti ES socialinės apsaugos sistemas ir bendrą socialinę sanglaudą. Šio veiksmų plano įgyvendinimo pažanga bus stebima įgyvendinant Europos semestro procesą, visų pirma atsižvelgiant į užimtumo politikos gaires ir atitinkamas konkrečioms šalims skirtas rekomendacijas. Komisija paragins Užimtumo komitetą ir Socialinės apsaugos komitetą reguliariai rengti trišalį keitimąsi informacija šiuo klausimu, dalyvaujant Europos ir nacionaliniams socialiniams partneriams. Tokiu būdu Komisija toliau skatins bendrai spręsti darbuotojų ir įgūdžių trūkumo ES problemą.

¹³¹ Europos nepriklausomų profesinių sąjungų konfederacija (CESI), ETUC ir „IndustriAll“.

¹³² IRU.

Per pastaruosius penkerius metus Komisija įgyvendino įvairių sričių politiką ir priemones, kuriomis siekiama spręsti darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo problemą, daugiausia pagal Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planą ir vykdant Europos semestro procesą.

1. AKTYVUMO SKATINIMO POLITIKOS PRIEMONĖS

- **Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvoje**¹³³ įtvirtinamos esamos ES teisinės ir politikos priemonių sistemos, kuriomis siekiama geriau remti tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, skatinti vienodesnę vaiko priežiūros atostogų pasidalijimą tarp vyrų ir moterų ir spręsti nepakankamo moterų dalyvavimo darbo rinkoje problemą.
- **Sustiprinta jaunimo garantijų iniciatyva**¹³⁴ yra visų ES valstybių narių įsipareigojimas užtikrinti, kad kiekvienas **jaunesnis nei 30 metų jaunuolis** per keturis mėnesius nuo darbo netekimo arba formaliojo mokymosi užbaigimo gautų gerą pasiūlymą dirbti, toliau mokytis, dalyvauti pameistrystės programoje arba stažuotis.
- **Rekomendacijoje dėl ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką** valstybės narės¹³⁵ raginamos užtikrinti, kad ilgalaikiai bedarbiai būtų registruojami užimtumo tarnyboje, būtų atliekamas jų individualus ir išsamus vertinimas, kurio metu būtų nustatomi jų poreikiai, ir ne vėliau kaip praėjus 18 mėnesių po to, kai jie tapo bedarbiais, jiems būtų pasiūlomas grįžimo į darbo rinką susitarimas.
- **Tarybos rekomendacija dėl pakankamų minimalių pajamų, kuriomis užtikrinama aktyvi įtrauktis**, siekiama aukšto užimtumo lygio skatinant tinkamą pajamų rėmimą, veiksmingas galimybes naudotis paslaugomis ir galinčių dirbti asmenų integraciją į darbo rinką, laikantis aktyvios įtraukties požiūrio.
- **Europos priežiūros strategija**¹³⁶ siekiama užtikrinti kokybiškas, įperkamas ir prieinamas priežiūros paslaugas visoje ES ir pagerinti tiek prižiūrėtojų asmenų (ir profesionalių, ir neoficialių), tiek priežiūros paslaugų gavėjų padėtį. Prie šios strategijos pridėjama **Tarybos rekomendacija dėl galimybės gauti įperkamas, kokybiškas ilgalaikės priežiūros paslaugas**, kuria nustatoma politikos reformų ir investicijų valstybėse narėse sistema, ir Tarybos **rekomendacija dėl ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros**¹³⁷, kuria valstybės narės raginamos aktyviau naudotis šiomis paslaugomis. Ši strategija grindžiama pradiniais Barselonos tikslais, kuriuos 2002 m. nustatė Europos

¹³³ 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES.

¹³⁴ 2020 m. spalio 30 d. Tarybos rekomendacija „Tiltas į darbo rinką. Sustiprinta Jaunimo garantijų iniciatyva“, kuria pakeičiama 2013 m. balandžio 22 d. Tarybos rekomendacija dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo (2020/C 372/01).

¹³⁵ 2016 m. vasario 15 d. Tarybos rekomendacija dėl ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką (OL C 67).

¹³⁶ Komisijos komunikatas dėl Europos priežiūros strategijos (COM(2022) 440 *final*).

¹³⁷ 2022 m. gruodžio 8 d. Tarybos rekomendacija dėl ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros: Barselonos tikslai iki 2030 m. (2022/C 484/01).

Vadovų Taryba ir kuriais papildoma **Tarybos rekomendacija dėl kokybiškų ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistemų**¹³⁸.

- **Neįgaliųjų užimtumo dokumentų rinkiniu**, kuris yra 2021–2030 m. neįgaliųjų teisių strategijos¹³⁹ dalis, siekiama vykdant sąžiningą žaliąją ir skaitmeninę pertvarką skatinti neįgaliųjų užimtumą.
- Inicatyva **ALMA** (*Aim, Learn, Master, Achieve* – liet. „siekti, mokytis, išmokti, pasiekti“) buvo sukurta kaip nepalankioje padėtyje esančio 18–29 metų nesimokančio, nedirbančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo (NEET) socialinio įgalėjimo priemonė.
- **Demografijos priemonių rinkinyje**¹⁴⁰ išdėstytas visapusiškas požiūris į demografinius pokyčius. Šis požiūris grindžiamas keturiais ramsčiais: sudaryti palankesnes sąlygas tėvams derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, sudaryti sąlygas jaunimui išnaudoti savo potencialą, remti sveiką ir aktyvų senėjimą ir pritraukti specialistus iš ES nepriklausančių šalių.
- **Socialinės ekonomikos veiksmų plane**¹⁴¹ išdėstytos konkrečios priemonės, kuriomis siekiama stiprinti socialinę ekonomiką, įskaitant tokius subjektus kaip integracijos į darbo rinką socialinės įmonės, kuriomis užtikrinama socialinė ir profesinė nepalankioje padėtyje esančių grupių integracija. Šis įsipareigojimas taip pat pabrėžiamas **Tarybos rekomendacijoje dėl socialinės ekonomikos pagrindinių sąlygų sukūrimo**¹⁴².
- 2020 ir 2021 m. Komisijos priimtomis **lygybės sąjungos strategijomis**¹⁴³ siekiama sudaryti sąlygas kiekvienam asmeniui gyventi, klestėti ir tapti lyderiu visuomenėje nepriklausomai nuo jo lyties, rasinės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. Į visas šias strategijas įtrauktos konkrečios priemonės, kuriomis remiamas darbo rinkos aktyvumo skatinimas.
- **Europos piliečių forumų** tikslas – suteikti piliečiams galimybę pareikšti savo nuomonę, remiantis Konferencijos dėl Europos ateities pasiekimais.
- **ES 2020–2025 m. ES lyčių lygybės strategijoje**¹⁴⁴ nurodomi politikos tikslai ir veiksmai, kuriais siekiama iki 2025 m. padaryti didelę pažangą siekiant lyčių lygybės Europoje. Tikslas – Sąjunga, kurioje moterys ir vyrai, mergaitės ir berniukai visa savo įvairove galėtų laisvai rinktis savo gyvenimo kelią, turėtų lygias galimybes klestėti, dalyvauti mūsų Europos visuomenėje ir jai vadovauti. Aktualios vykdomos iniciatyvos

¹³⁸ 2019 m. gegužės 22 d. Tarybos rekomendacija dėl kokybiškų ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistemų (2019/C 189/02).

¹³⁹ Komisijos komunikatas „Lygybės sąjunga. 2021–2030 m. neįgaliųjų teisių strategija“ (COM(2021) 101).

¹⁴⁰ Komunikatas „Demografiniai pokyčiai Europoje. Veiksmų rinkinys“ (COM(2023) 577).

¹⁴¹ Komisijos komunikatas „Žmonėms tarnaujančios ekonomikos kūrimas: socialinės ekonomikos veiksmų planas“ (COM(2021) 778).

¹⁴² 2023 m. lapkričio 27 d. Tarybos rekomendacija dėl socialinės ekonomikos pagrindinių sąlygų sukūrimo (C/2023/1344).

¹⁴³ Tai, be kita ko, 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija, 2020–2025 m. LGBTIQ asmenų lygybės strategija; 2020–2030 m. ES romų integracijos strateginis planas; 2020–2025 m. ES kovos su rasizmu veiksmų planas; 2021–2030 m. neįgaliųjų teisių strategija.

¹⁴⁴ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija“ (COM(2020) 152).

yra šios: darbo užmokesčio skaidrumo taisyklių įgyvendinimas¹⁴⁵, Barcelonos 2030 m. ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros tikslai¹⁴⁶ ir profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros¹⁴⁷ taisyklės.

- **ES įvairovės chartijų platforma** skatina užtikrinti įvairovę ir įtraukti darbo vietoje.
- **Tarybos rekomendacijoje dėl romų lygybės, įtraukties ir dalyvavimo**¹⁴⁸ valstybės narės įsipareigoja kovoti su priešišku romams ir gerinti romų padėtį, *inter alia*, užimtumo ir švietimo srityse.
- Pagal **techninės paramos priemonę** prašymus pateikusioms valstybėms narėms padedama toliau didinti darbo jėgos pasiūlą sustiprinant valstybinių užimtumo tarnybų gebėjimus ir reformuojant aktyvios darbo rinkos politikos įgyvendinimą – pavyzdžiui, pagal 2023 m. TPP pavyzdinę iniciatyvą „Youth FIRST“ arba geriau koordinuojant ir integruojant socialinių paslaugų teikimą ir sveikatos priežiūrą pagal 2023 m. TPP pavyzdinę iniciatyvą „Į asmenį orientuota priežiūra“.
- **Komunikate „Pirmenybė žmonėms, tvaraus ir integracinio augimo užtikrinimas, ES atokiausių regionų potencialo išlaisvinimas“**¹⁴⁹ valstybės narės ir atokiausi regionai raginami nustatyti įgūdžių poreikius, perkvalifikuoti turizmo sektoriaus darbuotojus, taip pat skatinti žaliuosius ir skaitmeninius įgūdžius.

2. ĮGŪDŽIŲ POLITIKA

- 2020 m. **Europos įgūdžių darbotvarkė**¹⁵⁰ yra Komisijos švietimo ir mokymo strategija, kurioje numatyta 12 veiksmų, skirtų skaitmeninei ir žaliajai pertvarkai ir teisingam atsigavimui skatinti, konkurencingumui užtikrinti ir atsparumui didinti. Ši darbotvarkė apima:
 - **Tarybos rekomendaciją dėl profesinio rengimo ir mokymo**, kurioje apibrėžiami pagrindiniai principai, kaip užtikrinti, kad profesinis rengimas ir mokymas greitai prisitaikytų prie darbo rinkos poreikių ir suteiktų kokybiškų mokymosi galimybių jaunimui ir suaugusiems;
 - **Įgūdžių paklą** kuriuo, siekiant imtis konkrečių veiksmų dėl Europos žmonių kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo, suburiamos viešosios ir privačiosios organizacijos, įskaitant darbdavius ir profesines sąjungas;

¹⁴⁵ 2023 m. gegužės 10 d Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2023/970, kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas.

¹⁴⁶ 2019 m. gegužės 22 d. Tarybos rekomendacija dėl kokybiškų ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistemų (ST/9014/2019/INIT).

¹⁴⁷ 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES.

¹⁴⁸ 2021 m. kovo 12 d. Tarybos rekomendacija dėl romų lygybės, įtraukties ir dalyvavimo (2021/C 93/01 ST/6070/2021/INIT).

¹⁴⁹ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Pirmenybė žmonėms, tvaraus ir integracinio augimo užtikrinimas, ES atokiausių regionų potencialo atskleidimas“ (COM (2022) 198 *final*).

¹⁵⁰ 2020 m. liepos 1 d. Komisijos komunikatas „Europos įgūdžių darbotvarkė, kuria siekiama tvaraus konkurencingumo, socialinio sąžiningumo ir atsparumo“ (COM(2020) 0274).

- **sektorių įgūdžių aljansų**, suburiančių pagrindines pramonės ekosistemų suinteresuotąsias šalis, kad jos galėtų naudotis su įgūdžiais susijusia informacija ir sektorių įgūdžių strategija įgūdžių trūkumo problemai spręsti, **steigimo gaires**;
 - **Tarybos rezoliuciją dėl naujos 2021–2030 m. Europos suaugusiųjų mokymosi darbotvarkės**, kurioje pabrėžiama, kad reikia gerokai padidinti suaugusiųjų dalyvavimą formaliojo, neformaliojo mokymosi ir savišvietos programose;
 - **Tarybos rekomendaciją dėl individualių mokymosi sąskaitų**, kurioje valstybėms narėms rekomenduojama apsvarstyti galimybę sukurti individualiąsias mokymosi sąskaitas kaip priemonę sudaryti sąlygas asmenims dalyvauti su darbo rinka susijusiuose mokymuose, juos įgalinti ir sudaryti jiems palankesnes sąlygas įsidarbinti ar išlaikyti darbą, taip pat sukurti įgalinančią sistemą;
 - **Tarybos rekomendaciją dėl mikrokredencialų**, kurioje valstybėms narėms rekomenduojama laikytis europinio požiūrio į mikrokredencialus ir visų pirma taikyti bendrą ES apibrėžtį, ES standartus ir pagrindinius principus rengiant ir išduodant mikrokredencialus. Mikrokredencialai – tai dokumentai, patvirtinantys mokymosi rezultatus, kuriuos besimokantis asmuo pasiekė baigęs nedidelės apimties mokymosi kursus.
- Pagrindinis **Europos įgūdžių metų** (2023 m. gegužės mėn. – 2024 m. gegužės mėn.) tikslas – didinti informuotumą ir sutelkti įvairius subjektus, suteikiant naują postūmį kvalifikacijos kėlimui ir perkvalifikavimui siekiant keturių pagrindinių tikslų: investicijų; įgūdžių aktualumo; žmonių siekių ir turimų įgūdžių suderinimo su darbo rinkoje siūlomomis galimybėmis ir specialistų iš trečiųjų šalių pritraukimo. Įgyvendinant Europos įgūdžių metų iniciatyvą buvo pateiktas Komunikatas dėl specialistų potencialo išnaudojimo Europos regionuose¹⁵¹ (įskaitant specialistų gausinimo mechanizmą) ir Komisijos pasiūlymai dėl Tarybos rekomendacijų, kuriomis užtikrinamas kokybiškas, įtraukus ir prieinamas skaitmeninis švietimas ir mokymas.
 - 2023 m. **Tarybos rekomendacijoje dėl pagrindinių sėkmingo skaitmeninio švietimo ir mokymo įgalinamųjų veiksnių** ES šalys raginamos užtikrinti visuotines įtraukaus ir kokybiško skaitmeninio švietimo ir mokymo galimybes; 2023 m. **Tarybos rekomendacijoje dėl skaitmeninių įgūdžių ir kompetencijų ugdymo švietimo ir mokymo srityje gerinimo** ES šalys raginamos nuosekliai ugdyti skaitmeninius įgūdžius visuose švietimo ir mokymo sektoriuose.
 - 2022 m. **Tarybos rekomendacija dėl veiksmingų būdų pasiekti gerus mokymosi rezultatus** siekiama skatinti geresnius visų besimokančių asmenų mokymosi rezultatus, nepriklausomai nuo jų socialinės ir ekonominės, kultūrinės ar asmeninės kilmės, taip stiprinant švietimo įtraukumo aspektą.
 - Bendrosios kompetencijos ugdymas pagal **2018 m. Tarybos rekomendaciją dėl bendrųjų mokymosi visą gyvenimą kompetencijų**. Šiais laikais kompetencijoms taikomi reikalavimai yra pasikeitę: vis daugiau darbo vietų automatizuojama, technologijos tampa svarbesnės visose darbo ir gyvenimo srityse, o verslumo, socialiniai ir pilietiniai gebėjimai tampa vis aktualesni siekiant užtikrinti atsparumą ir gebėjimą prisitaikyti prie pokyčių.
 - **2022 m. Tarybos rekomendacija dėl mokymosi siekiant žaliosios pertvarkos ir darnaus vystymosi** remiamos ES valstybių narių pastangos suteikti

¹⁵¹ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Specialistų potencialo išnaudojimas Europos regionuose“ (COM(2023) 32 *final*).

besimokantiems asmenims ir pedagogams žinių, įgūdžių ir nuostatų, kurių reikia siekiant sukurti žalesnę ir tvaresnę ekonomiką ir visuomenę.

- 2022 m. Tarybos rekomendacija dėl mokymosi siekiant žaliosios pertvarkos ir darnaus vystymosi remiamos ES valstybių narių pastangos suteikti besimokantiems asmenims ir pedagogams žinių, įgūdžių ir nuostatų, kurių reikia siekiant sukurti žalesnę ir tvaresnę ekonomiką ir visuomenę. Pagal Poveikio klimatui neutralizavimo pramonės aktą¹⁵² veikiančios **poveikio klimatui neutralizavimo pramonės akademijos** siekia strateginėse pramonės šakose įgyvendinti kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo programas, skirtas perėjimui prie švarios energijos, pavyzdžiui, žaliavų, vandenilio, saulės ir vėjo energijos technologijų srityse.
- Pagal **Skaitmeninės Europos programą** remiamas pažangiausių technologijų švietimo ir mokymo programų (pvz., bakalauro ir magistrantūros studijų) kūrimas, siekiant remti aukštojo mokslo institucijų kompetenciją, kad jos taptų pasaulio lyderėmis skaitmeninių technologijų specialistų mokymo srityje, didinti pažangiųjų technologijų mokymo pasiūlos pajėgumus ir ugdyti bei pritraukti skaitmeninių technologijų specialistus (tiek studentus, tiek dėstytojus).
- **2021–2027 m. skaitmeninio švietimo veiksmų planas**, kuriame nustatyti skaitmeninių įgūdžių ugdymui remti skirti veiksmai.
- Komisija priėmė **Naująją Europos inovacijų darbotvarkę**, kuria siekiama paskatinti Europą pirmauti besiformuojančių giliųjų technologijų inovacijų ir startuolių srityse. Šios darbotvarkės tikslas – padėti Europai kurti naujas technologijas neatidėliotiniams visuomenės klausimams spręsti ir pateikti jas rinkai. Įgyvendinant vieną iš penkių pavyzdinių iniciatyvų daugiausia dėmesio skiriama talentams ir įgūdžiams, specialistų skatinimui, pritraukimui ir išlaikymui, taip siekiant įvairiomis iniciatyvomis užtikrinti esminių giliųjų technologijų įgūdžių augimą ir judėjimą ES viduje ir į ES.
- **Europos universitetų strategijoje** pabrėžiama perkvalifikavimo ir kvalifikacijos kėlimo svarba, be kita ko, dvejopos pertvarkos atžvilgiu. Šia strategija skatinamas universitetų tarpusavio bendradarbiavimas ir bendradarbiavimas su pramonės ekosistemomis.
- 2021–2027 m. **Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondas atleistiems darbuotojams** (EGF) yra speciali ES priemonė, kuria išreiškiamas ES solidarumas su Europos darbuotojais arba savarankiškai dirbančiais asmenimis, kurie buvo perkelti dėl restruktūrizavimo, ir padedama jiems rasti naują darbą, taip pat ir taikant kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo priemones.
- **Specialistų gausinimo mechanizmas** padeda ES regionams mokytis, išlaikyti ir pritraukti specialistus ir mažinti demografinio perėjimo poveikį. Šiomis aplinkybėmis Specialistų potencialo išnaudojimo platforma veikia kaip bendradarbiavimo katalizatorius, sudarantis sąlygas keistis idėjomis, žiniomis ir ištekliais.
- 2023 m. balandžio mėn. Komisijos įsteigtos **Kibernetinio saugumo įgūdžių akademijos** tikslas – sujungti esamas kibernetinio saugumo įgūdžių iniciatyvas ir pagerinti jų koordinavimą, kad būtų galima panaikinti kibernetinio saugumo specialistų trūkumą. Keturi kertiniai šios akademijos tikslai: i) nustatyti bendrą Europos požiūrį į kibernetinio saugumo mokymus, ii) užtikrinti geresnį su įgūdžiais susijusios veiklos

¹⁵² Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento dėl priemonių sistemos Europos poveikio klimatui neutralizavimo technologijos produktų gamybos ekosistemai stiprinti sukūrimo (Poveikio klimatui neutralizavimo pramonės aktas) (COM(2023) 161 *final*).

finansavimo galimybių nukreipimą, iii) skatinti suinteresuotųjų šalių dalyvavimą sprendžiant kibernetinio saugumo įgūdžių trūkumo problemą, įskaitant lyčių pusiausvyros gerinimo priemones, ir iv) parengti daromos pažangos stebėsenos metodiką.

- Pagal **techninės paramos priemonę** valstybėms narėms paprašius padedama rengti ir įgyvendinti struktūrines reformas, kuriomis skatinamas gyventojų kvalifikacijos kėlimas ir perkvalifikavimas – pavyzdžiui, pagal 2024 m. techninės paramos priemonės pavyzdinę iniciatyvą „Įgūdžiai“ ir pagal 2023 m. techninės paramos priemonės pavyzdinę iniciatyvą „Sveikatos sektoriaus darbuotojų skaitmeniniai įgūdžiai“. 2025 m. pagal techninės paramos priemonę bus toliau remiamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės ir įgūdžių reformos, atitinkančios demografinius, socialinius, ekonominius ir technologinius iššūkius.
- Komisija paskelbė dvi naujas bandomąsias iniciatyvas, kuriomis siekiama ugdyti specialistus ir didinti domėjimąsi kosmoso sektoriumi: universitetų studentams ir absolventams skirtą **stažuočių programą** ir **CASSINI kosmoso vasaros stovyklą**, skirtą 14–18 metų mokiniams. Šios iniciatyvos papildė **projektą „SpaceSUITE“**, grindžiamą **didelio masto įgūdžių partneryste „Space4GEO“**, kuria siekiama skatinti ES kosmoso pramonės konkurencingumą ugdant įgūdžius ir mokantis visą gyvenimą.
- Neseniai paskelbtoje **Europos gynybos pramonės strategijoje** Komisija paskelbė, kad išnagrinės veiksmus, kuriais siekiama pagerinti darbuotojų judumą ir remti su gynyba susijusį švietimą, visų pirma išnaudojant ES gynybos pramonės programų teikiamas galimybes, švietimo paslaugų teikėjų, įskaitant **Europos saugumo ir gynybos koledžą**, bendradarbiavimą. Valstybės narės taip pat gali remtis Europos kompetencijos tvarumo srityje sistema „GreenComp“, kurioje nustatomos su aplinka ir tvarumu susijusios kompetencijos sritys, kurias turi plėtoti visi besimokantieji, taip pat bendra suaugusiesiems, vaikams ir jaunimui skirta ES ir EBPO finansinės kompetencijos sistema, kurioje nustatomi įgūdžiai ir nuostatos, kurių reikia, kad žmonės galėtų priimti pagrįstus sprendimus dėl savo finansų.
- Be to, Europos inovacijos ir technologijos institutas (EIT) aktyviai vykdo **giliųjų technologijų specialistų iniciatyvą**, kurios tikslas yra iki 2025 m. pakelti vieno milijono žmonių kvalifikaciją giliųjų technologijų srityse. Įgyvendinant šią iniciatyvą daugiausia dėmesio skiriama pažangiausių technologijų vystymui ir tvarios verslumo ir inovacijų kultūros skatinimui švietimo ir mokymo srityje.
- **Naujojo europinio bauhauzo akademija** paspartins statybos ekosistemos specialistų kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą, kad būtų remiamas perėjimas nuo gavyba, mineraliniais ištekliais ir iškastiniais angliavandeniliais varomos statybos ekonomikos prie regeneracinės bioekonomikos ir žiedinės pakartotinio medžiagų naudojimo sistemos.

3. DARBO SĄLYGŲ GERINIMO POLITIKOS PRIEMONĖS

- **Direktyva dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio ES**¹⁵³ nustatoma bendra Europos sistema, kuria užtikrinama deramo minimaliojo darbo užmokesčio apsauga ir skatinama vykdyti kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo.

¹⁵³ Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje.

- Komisijos pasiūlymu dėl **direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo**¹⁵⁴ siekiama pagerinti skaitmeninių platformų darbuotojų darbo sąlygas.
- **Direktyvoje dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų**¹⁵⁵ nustatomos naujos visų Europos darbuotojų, visų pirma dirbančių mažų garantijų darba, esminės teisės, kartu sustiprinant tokių darbuotojų gaunamą informaciją apie jų darbo santykius ir suteikiant jiems geresnes galimybes ginti savo teises.
- **2021–2027 m. darbuotojų saugos ir sveikatos strateginėje programoje**¹⁵⁶ nustatyti pagrindiniai darbuotojų sveikatos ir saugos gerinimo prioritetai ir veiksmai.
- Vienas iš svarbiausių **Europos priežiūros strategijos**¹⁵⁷, **Tarybos rekomendacijos dėl galimybės gauti kokybiškas ilgalaikės priežiūros paslaugas** ir **Tarybos rekomendacijos dėl ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros** elementų yra prižiūrinčiųjų asmenų darbo sąlygų gerinimas.
- **Rekomendacija dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos galimybių**¹⁵⁸ siekiama visiems, visų pirma nestandartinėmis užimtumo sąlygomis dirbantiems darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims, užtikrinti galimybes naudotis socialine apsauga.
- **2023–2027 m. bendra žemės ūkio politika (BŽŪP) nustatytas socialinių sąlygų mechanizmas**, pagal kurį išmokos ūkininkams susiejamos su ES darbo teisės nuostatų dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų, darbuotojų saugos ir sveikatos laikymusi, taip pat su valstybių narių pareiga remti ūkių konsultavimo darbo sąlygų klausimais paslaugų teikimą ir galimybe remti sektorių investicijas darbo sąlygų gerinimo srityje.
- Komisijos **rekomendacija dėl automatizavimo ir skaitmenizacijos poveikio transporto sektoriaus darbuotojams mažinimo priemonių**¹⁵⁹.
- Į **Komisijos komunikatą dėl visapusiško požiūrio į psichikos sveikatą**¹⁶⁰ įtraukta pavyzdinė iniciatyva, kuria sprendžiami sveikatos priežiūros specialistų įgūdžių klausimai, ir pavyzdinė iniciatyva, skirta sveikatos priežiūros darbuotojų psichikos sveikatai.
- **Pirmasis judumo dokumentų rinkinys** apima įvairias iniciatyvas, kuriomis siekiama spręsti pagrindines Europos transporto ir judumo problemas. Be kitų privalumų, šiuo dokumentų rinkiniu labai pagerinamos darbo sąlygos kelių transporto sektoriuje.
- **Tarybos rekomendacija dėl Europos mokslinių tyrimų, inovacijų ir verslumo talentų pritraukimo ir išlaikymo Europoje sistemos** grindžiamas darbas, kuriuo siekiama pritraukti ir išlaikyti mokslinių tyrimų, inovacijų ir verslumo talentus

¹⁵⁴ Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo (COM(2021) 762).

¹⁵⁵ 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje.

¹⁵⁶ 2022 m. kovo 10 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl naujos ES darbuotojų sveikatos ir saugos strateginės programos po 2020 m. (įskaitant geresnę darbuotojų apsaugą nuo kenksmingų medžiagų, streso darbe ir traumų dėl pasikartojančių judesių) ((2021/2165(INI))).

¹⁵⁷ Komisijos komunikatas dėl Europos priežiūros strategijos (SWD(2022) 440),

¹⁵⁸ 2019 m. lapkričio 8 d. Tarybos rekomendacija dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos galimybių (2019/C 387/01).

¹⁵⁹ EUR-Lex - 32024H0236 - LT - EUR-Lex (europa.eu).

¹⁶⁰ Komisijos komunikatas dėl visapusiško požiūrio į psichikos sveikatą (COM(2023) 298).

Europoje, ir remiama naujai sukurta tyrėjams skirta Europos kompetencijų sistema („ResearchComp“).

- **Poveikio klimatui neutralizavimo pramonės platforma**, kuri yra **Poveikio klimatui neutralizavimo pramonės akte numatyta priemonė**, siekiama skatinti karjeros perspektyvas ir kokybiškas darbo sąlygas poveikio klimatui neutralizavimo technologijų pramonės sektoriuose.

4. JUDUMO ES GERINIMO POLITIKOS PRIEMONĖS

- 2019 m. įkurta **Europos darbo institucija** siekia užtikrinti, kad būtų teisingai ir veiksmingai užtikrinamas darbuotojų judumas, suteikiant geresnes galimybes naudotis informacija, stiprinti valstybių narių gebėjimus ir bendradarbiauti, taip pat remti veiksmingą Sąjungos teisės taikymą ir vykdymo užtikrinimą šioje srityje.
- Nustatoma ir diegiama **bendra darbuotojų komandiravimo deklaravimo forma** ir kuriamas bendras elektroninis tokių deklaracijų portalas.
- **EURES tinklas** padeda tarpvalstybiniu mastu derinti darbo jėgos pasiūlą ir paklausą ir užtikrina įvairių valstybių narių užimtumo tarnybų bendradarbiavimą. Pagal **EURES tikslines judumo programas Komisija remia partnerystes**, padedančias tikslinėms darbuotojų grupėms priimti sprendimus dėl darbo jėgos judumo.
- **Sistema „Europass“** veikia kaip platforma, padedanti naudotojams valdyti savo karjerą. Šioje sistemoje suteikiamos galimybės pagrįsti savo įgūdžius ir darbo patirtį dokumentais, susikurti asmeninį profilį (įskaitant gyvenimo aprašymus ir motyvacinius laiškus), valdyti įgūdžius ir išsaugoti skaitmeninius kredencius, kad būtų galima teikti paraiškas dėl mokymų ar darbo vietų visoje ES.
- **Europos įgūdžių, gebėjimų ir profesijų klasifikatorius (ESCO)** yra daugiakalbis klasifikatorius, kuriame pateikiami standartizuoti 3 008 profesijų ir 13 890 įgūdžių ir žinių sampratų aprašymai. Šį klasifikatorių darbo jėgos pasiūlos ir paklausos derinimo, mokymo programų rengimo, profesinio orientavimo, su įgūdžiais susijusios informacijos rinkimo ir darbo rinkos analizės tikslais naudoja viešosios ir privačiosios organizacijos visoje ES.
- **Europos kvalifikacijų sandara (EKS)** yra kvalifikacijų skaidrumo ir palyginamumo didinimo priemonė.
- Europoje vis dažniau naudojami **Europos skaitmeniniai kredencialai**. Juos galima iš karto patikrinti, taip palengvinant kvalifikuotų darbuotojų ir darbo vietų derinimą, taip pat įdarbinimo ir pritaikymo procesus.
- 2023 m. lapkričio mėn. **priimtame pasiūlyme dėl Tarybos rekomendacijos „„Europa kelyje“ – mobilumo mokymosi tikslais galimybės visiems“** buvo nustatyti konkretūs tikslai, susiję su absolventų, kurie turėtų turėti galimybę judėti mokymosi tikslais, dalimi.
- **Reglamento (EB) Nr. 883/2004 ir Reglamento (EB) Nr. 987/2009 dėl socialinės apsaugos koordinavimo taisyklių peržiūra** (dar nepatvirtinta).

5. POLITIKOS PRIEMONĖS, KURIOMIS SIEKIAMA PRITRAUKTI SPECIALISTUS IŠ UŽSIENIO ŠALIŲ

- **Specialistų pritraukimo partnerystėmis** sukurama sistema, skirta stiprinti Europos Sąjungos, valstybių narių ir pagrindinių šalių partnerių bendradarbiavimą judumo ir

įgūdžių ugdymo srityje visoms šalims naudingų būdų, laikantis migracijos ir prieglobsčio pakto. Šios partnerystės yra sudarytos su Maroku, Tunesu, Egiptu, Pakistanu ir Bangladešu. Finansuojant iš ES lėšų pagal KVTBP „Globali Europa“ ir Prieglobsčio, migracijos ir integracijos fondo lėšomis gali būti remiamos iniciatyvos, kuriomis siekiama įgyvendinant specialistų pritraukimo partnerystes sudaryti palankesnes sąlygas užimtumui arba judumui ES mokymosi tikslais ir remiantis žiedinės naudos principu. Europos Komisijos programomis ir iniciatyvomis, kuriomis daugiausia dėmesio skiriama šalių partnerių piliečių judumui studijavimo, darbo ar mokymosi ES tikslais, prisidedama prie specialistų pritraukimo partnerystėms, be kita ko, teikiant gebėjimų stiprinimo pagalbą šalims partnerėms tokiose srityse kaip informacijos apie darbo rinką ir įgūdžius rinkimas, profesinis rengimas ir mokymas, grįžtančių migrantų integracija ir diasporos sutelkimas.

- **Darbo jėgos migracijos platforma** palengvina Komisijos ir valstybių narių atstovų, turinčių patirties migracijos ir užimtumo politikos srityje, bendradarbiavimą, siekiant aptarti bendras, pavyzdžiui, su darbuotojų trūkumu susijusias problemas ir skatinti keitimąsi informacija. Reikės remti veiksmingą ES lygmens teisėtos migracijos ir užimtumo iniciatyvų įgyvendinimą. Tokiomis pastangomis taip pat bus užtikrinamas nuolatinis ir reguliarus keitimasis informacija su platformoje atstovaujamais socialiniais partneriais.
- **Įgūdžių ir talentų judumo dokumentų rinkinyje**, parengtame po Pirmininkės U. von der Leyen 2022 m. pranešimo apie Sąjungos padėtį, pristatomos iniciatyvos, kuriomis siekiama, kad ES taptų patrauklesnė specialistams iš ES nepriklausančių šalių. Be **ES specialistų rezervo ir rekomendacijos „Europa kelyje“ dėl judumo mokymosi tikslais**, šis rinkinys taip pat apima Komisijos **rekomendaciją dėl trečiųjų šalių piliečių kvalifikacijų pripažinimo**, kuria valstybės narės raginamos supaprastinti ir paspartinti trečiųjų šalių piliečių įgūdžių ir kvalifikacijų pripažinimą.
- **2021–2027 m. Integracijos ir įtraukties veiksmų plane** siūlomi konkretūs veiksmai, kuriais siekiama padėti valstybėms narėms ir kitoms atitinkamoms suinteresuotosioms šalims įveikti su integracija susijusias migrantų ir migrantų kilmės ES piliečių problemas.
- **Peržiūrėta Mėlynosios kortelės direktyva** palengvins aukštos kvalifikacijos darbuotojų įdarbinimą ES, nes bus nustatytos veiksmingesnės taisyklės, įskaitant lankstesnes priėmimo sąlygas, didesnes teises ir galimybę lengviau judėti iš vienos ES valstybės narės į kitą ir jose dirbti.
- **Pasiūlymas dėl Ilgalaikių gyventojų direktyvos išdėstymo nauja redakcija** (kai bus priimtas) padės sukurti veiksmingesnę, nuoseklesnę ir teisingesnę ES ilgalaikio gyventojų statuso įgijimo sistemą.
- **Nauja redakcija išdėstyta Vieno leidimo direktyva**, dėl kurios teisėkūros institucijos pasiekė politinį susitarimą 2023 m. gruodžio mėn., padės supaprastinti trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo procesus, nes bus supaprastinta vieno leidimo procedūra ir kartu užtikrinamas didesnis jos veiksmingumas darbuotojų ir darbdavių iš ES nepriklausančių šalių atžvilgiu.
- 2023 m. techninės paramos priemonės pavyzdinė iniciatyva „Migrantų integracija ir specialistų pritraukimas“ taip pat gali padėti valstybėms narėms vykdyti reformas, kuriomis siekiama pritraukti ir integruoti migrantus ir taip užpildyti trūkstamas darbo vietas.

- Kelių trečiųjų šalių **autobusų ir sunkvežimių vairuotojų** kvalifikacijos ir įgūdžių vertinimas ir palyginimas su atitinkamais ES reikalavimais, siekiant padėti valstybėms narėms supaprastinti ES būtinos papildomos kvalifikacijos reikalavimus.

6. FONDAI, KURIŲ LĖŠOMIS SPRENDŽIAMA DARBUOTOJŲ IR ĮGŪDŽIŲ TRŪKUMO PROBLEMA

ES biudžete ir pagal priemonę „NextGenerationEU“ numatoma nemažai lėšų skirti **įgūdžių ugdymui, perkvalifikavimui ir kvalifikacijos kėlimui**. Tai, be kita ko:

- **„Europos socialinis fondas +“ (ESF+)**, kuris yra pagrindinė ES investavimo į žmones priemonė, kuria prisidedama prie ES užimtumo, socialinės, švietimo ir įgūdžių politikos, taip pat prie struktūrinių reformų šiose srityse. 2021–2027 m. laikotarpiu įgūdžiams skiriama 43,3 mlrd. EUR (beveik trečdalis visų ESF+ lėšų), todėl tai yra svarbi parama įgūdžių ugdymui, perkvalifikavimui ir kvalifikacijos kėlimui¹⁶¹.
- ekonomikos **gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonė (EGADP)**, kuria, be kita ko, prisidedama prie aštuonių pagrindinių sričių: suaugusiųjų švietimo; žaliųjų įgūdžių ir darbo vietų; žmogiškojo kapitalo skaitmenizacijos srityje, ne jaunimo užimtumo rėmimo ir darbo vietų kūrimo; jaunimo užimtumo rėmimo ir darbo vietų kūrimo; darbo rinkos institucijų modernizavimo; ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros, taip pat bendrojo, profesinio ir aukštojo mokslo (apskaičiuota, kad bendros šių aštuonių sričių reformų išlaidos ir investicijos sudaro 94,4 mlrd. EUR, t. y. apie 15 proc. viso EGADP finansinio paketo 2022 m. kainomis). Šiomis priemonėmis siekiama spręsti kai kurias problemas, susijusias su švietimo ir mokymo sistemų kokybe, teisingumu ir atitiktimi darbo rinkos poreikiams visoje ES, be kita ko, siekiant spręsti įgūdžių trūkumo problemą¹⁶².
- **Programa „Erasmus+“** (26,2 mlrd. EUR), pagal kurią taip pat remiamas besimokančių asmenų, darbuotojų ir institucijų vystymasis suaugusiųjų mokymosi ir profesinio rengimo ir mokymo srityse.
- **„InvestEU“** (4,9 mlrd. EUR) – finansinė priemonė, kuria siekiama sutelkti viešąsias ir privačiąsias investicijas 2021–2027 m. laikotarpiu teikiant garantijas, socialinių investicijų ir įgūdžių liniją, apimančią tiek įgūdžių paklausos, tiek pasiūlos aspektus.
- Socialinio **dialogo prerogatyvinėse biudžeto eilutėse** numatomas finansavimas socialinių partnerių darbui darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo srityje remti paskelbiant du socialinio dialogo kvietimus teikti pasiūlymus – dėl darbuotojų organizacijoms skirtų mokymo ir informavimo priemonių ir dėl socialinio dialogo.

Kalbant apie ESF+, tai yra viena iš pagrindinių finansavimo priemonių siekiant įgyvendinti Sąjungos politinius prioritetus, įskaitant žaliąją ir skaitmeninę pertvarką, atsparumą ir Europos socialinių teisių ramsčio įgyvendinimą. Atsižvelgiant į darbo jėgos ir įgūdžių trūkumą, svarbu tiek investuoti į darbo rinkoje jau esančius žmones, tiek įtraukti darbo rinkos pakraščiuose esančius žmones, kurių potencialas gali būti neišnaudojamas. Todėl,

¹⁶¹ Daugiau informacijos pateikiama adresu https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_lt.

¹⁶² Šios priemonės apima, *inter alia*, papildomų aukštojo mokslo studijų vietų kūrimą didelės paklausos darbo rinkoje studijų srityse, mokyklų ir aukštojo mokslo programų peržiūrą, paramą profesiniam rengimui ir mokymui, taip pat suaugusiųjų mokymosi priemones, kuriomis sudaromos palankesnės sąlygos žaliajai ir skaitmeninei pertvarkai.

remiantis 20 Europos socialinių teisių ramsčio principų, finansavimas iš ESF+ lėšų daugiausia skiriamas toliau nurodytiems tikslams¹⁶³.

- Socialinei įtraukčiai. Aktyvi įtrauktis, lygios galimybės naudotis kokybiškomis paslaugomis ir socialinės apsaugos sistemų modernizavimas, socialinė ir ekonominė trečiųjų šalių piliečių integracija, marginalizuotų bendruomenių, kaip antai romų, socialinė ir ekonominė integracija, asmenų, kuriems gresia skurdas ir socialinė atskirtis, socialinė integracija, materialinio nepritekliaus problemos sprendimas.
- Švietimui ir įgūdžiams. Geresnės švietimo ir mokymo sistemos visais lygmenimis, vienodos galimybės gauti kokybišką švietimą ir mokymą, kvalifikacijos kėlimą, perkvalifikavimą ir mokymąsi visą gyvenimą.
- Užimtumui. Galimybė visiems gauti kokybišką darbą, įskaitant jaunimo įsidarbinimo galimybes, darbo rinkos institucijų ir paslaugų modernizavimas, proporcingas abiejų lyčių atstovų dalyvavimas, darbuotojų, įmonių ir verslininkų prisitaikymas prie pokyčių.

Kitos programos, kuriomis galima remti švietimą, mokymą ir įgūdžių ugdymą, yra Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondas atleistiems darbuotojams, Europos regioninės plėtros fondas¹⁶⁴, Teisingos pertvarkos fondas, Europos solidarumo korpusas, Aplinkos ir klimato politikos programa (LIFE), Europos jūrų reikalų, žvejybos ir akvakultūros fondas (EJRŽAF), Modernizavimo fondas, programa „EU4health“, techninės paramos priemonė ir Kaimynystės, vystomojo ir tarptautinio bendradarbiavimo priemonės. ES kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo pastangos¹⁶⁵ taip pat papildomos sektorių politikos priemonėmis ir programomis.

Pirmiau nurodytomis sistemomis taip pat remiamos **aktyvumo skatinimo priemonės** ir priemonės, susijusios su **darbo sąlygų gerinimu**. Pavyzdžiui, ESF+ teikia labai svarbią paramą šalinant kliūtis užimtumui, be kita ko, skatinant prieinamą, įperkamą ir kokybišką ikimokyklinį ugdymą ir priežiūrą, kuriuo įgyvendinama Europos priežiūros strategija ir ES profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyva. Nacionalinėse ESF+ programose sprendžiamas lyčių užimtumo skirtumų klausimas, o pirmenybė teikiama jaunimo užimtumui. Valstybės narės, kuriose nedarbo, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo dalis viršija vidurkį, turėtų investuoti bent 12,5 proc. savo ESF+ išteklių į tikslinius veiksmus, skirtus jaunimui remti. ESF+ investicijos suteikia daugiau darbo galimybių jaunimui, vyresnio amžiaus žmonėms, migrantų kilmės asmenims ir žemesnį išsilavinimą turintiems asmenims ir padeda spręsti darbuotojų trūkumo problemą.

Pastaraisiais metais didelio masto finansinė parama taip pat buvo teikiama **žaliajai pertvarkai** skirtoms darbo vietoms ir įgūdžiams skatinti pagal įvairias ES finansavimo priemones, kaip antai „Europos socialinis fondas +“ (iš viso numatyta skirti 9,6 mlrd. EUR, įskaitant 5,8 mlrd. EUR ES įnašą), sanglaudos politika, Teisingos pertvarkos mechanizmas, Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonė (1,5 mlrd. EUR), taip pat programa „REPowerEU“.

¹⁶³ Daugiau duomenų apie sanglaudos fondus: https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27.

¹⁶⁴ 2021–2027 m. laikotarpiu iš Europos regioninės plėtros fondo (ERPF) įgūdžių ugdymui, švietimui ir mokymui remti skiriama apie 8,4 mlrd. EUR, taip siekiant padidinti įsidarbinimo galimybes ir kompetenciją, kad būtų galima geriau tenkinti darbo rinkos poreikius, visų pirma susijusius su pažangiosios specializacijos strategijomis, pramonės pertvarka ir verslumu.

¹⁶⁵ Pavyzdžiui, žemės ūkio sektoriuje pagal 2023–2027 m. BŽŪP bus išleista apie 2 mlrd. EUR, skirtų ūkininkų, miškininkų ir ūkių konsultantų kvalifikacijos kėlimui ir perkvalifikavimui, teikiant specialią paramą keitimuisi žiniomis, konsultacijoms ir mokymui.