



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2024. gada 22. martā
(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

PAVADVĒSTULE

Sūtītājs: Eiropas Komisijas ģenerālsekretāre, parakstījusi direktore *Martine DEPREZ*

Saņemšanas datums: 2024. gada 21. marts

Saņēmējs: Eiropas Savienības Padomes ģenerālsekretāre *Thérèse BLANCHET*

K-jas dok. Nr.: COM(2024) 131 final

Temats: KOMISIJAS PAZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI,
EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN
REĢIONU KOMITEJAI
Darbaspēka un prasmju trūkums ES — rīcības plāns

Pielikumā ir pievienots dokuments COM(2024) 131 *final*.

Pielikumā: COM(2024) 131 *final*



Briselē, 20.3.2024.
COM(2024) 131 final

**KOMISIJAS PAZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI**

Darbaspēka un prasmju trūkums ES — rīcības plāns

1. IEVADS

Teju desmit gadus visās dalībvalstīs vērojama darbaspēka un prasmju trūkuma palielināšanās. Kaut arī šo tendenci uz laiku pārtrauca Covid-19 pandēmija, pēc tās šis trūkums atkal strauji pieauga — to izraisīja ekonomikas atveseļošanās dalībvalstīs, prasmju pieprasījuma izmaiņas un demogrāfiskā vide, kā arī notiekošo ģeopolitisko pārmaiņu sekas un ES iecere panākt atvērtu stratēģisko autonomiju. Neraugoties uz neseno ekonomikas lejupslīdi, darbaspēka un prasmju trūkums vēl arvien ir augsts. Nesen Komisija noteica 42 profesijas, kuras tā uzskata par profesijām, kurās visā ES trūkst darbaspēka¹. Turklāt uzņēmumi arvien biežāk ziņo, ka nespēj atrast darbiniekus ar konkrētām prasmēm, kas vajadzīgas vakanču aizpildīšanai².

Darbaspēka un prasmju trūkumam ir gan ekonomiska, gan sociāla ietekme, un tā ir problēma, kas steidzami jārisina. Ja šis trūkums netiks novērsts, tas var mazināt ES inovācijas spēju un pievilcību investīcijām, vājināt tās konkurētspēju un kavēt izaugsmes potenciālu un sociālās labklājības modeļa finansēšanu. Pastāv arī risks, ka palielināsies nevienlīdzība un cilvēki nespēs pielāgoties straujajām pārmaiņām, un tas savukārt negatīvi ietekmēs mūsu sabiedrības kohēziju un mūsu demokrātisko sistēmu pareizu darbību. Turklāt tādu darba ņēmēju trūkums, kuriem ir vajadzīgās prasmes, varētu kavēt zaļo un digitālo pārkārtošanos, kā arī konkurētspēju, ES drošību un atvērtu stratēģisko autonomiju laikā, kad ES noturības labad mums jāstiprina katra no šīm jomām. Lai gan darbaspēka trūkums dažos gadījumos var uzlabot darba apstākļus un labāk iekļaut cilvēkus no nepietiekami pārstāvētām grupām, jo palielinās konkurence starp darba devējiem saistībā ar darba ņēmēju piesaistīšanu, tas var palielināt darba intensitāti un darba slodzi darba ņēmējiem nozarēs un profesijās, kuras tās ietekmē.

Sociālajiem partneriem, kas ir vistuvāk darba tirgum, — arī nozaru līmenī — ir laba izpratne par darba devēju un darba ņēmēju vajadzībām. Tāpēc Komisijas priekšsēdētāja Urzula fon der Leiena kopā ar ES Padomes prezidentvalsti Beļģiju Valdušesā 2024. gada 31. janvārī sasauca sociālo partneru samitu. Valdušesas deklarācijā³ bija iekļauta skaidra apņemšanās iesaistīt darba tirgū vairāk cilvēku, uzlabot darba apstākļus, atvieglot kvalifikāciju atzīšanu un integrēt darba ņēmējus no ārvalstīm, izmantojot sociālo dialogu un koplīguma sarunas.

ES darbs nesākas no nulles. Šā rīcības plāna pamatā ir daudzas iniciatīvas, arī pašreizējais Eiropas Prasmju gads, ko ES, dalībvalstis un sociālie partneri jau ir ieviesuši. Tā mērķis ir virzīt attiecīgus īstermiņa un vidēja termiņa pasākumus, īstenojot konkrētas turpmākas darbības, jo īpaši nozaru līmenī, kas ES, dalībvalstīm un sociālajiem partneriem būs jāveic vai būtu jāveic, lai risinātu darbaspēka un prasmju trūkuma radītās problēmas. Turklāt tas sagatavo pamatu iespējamām darbībām vai iniciatīvām nākotnē.

¹ Priekšlikums — Eiropas Parlamenta un Padomes Regula, ar ko izveido ES Talantu fondu (COM/2023/716), kura, ja likumdevēji to apstiprinās, paver ceļu stratēģiskai pieejai vakanču aizpildīšanai profesijās, kurās trūkst darbaspēka.

² Eurobarometra zibensaptauja Nr. FL529 (2023): “Eiropas Prasmju gads — prasmju trūkuma, darbā pieņemšanas un saglabāšanas stratēģijas mazos un vidējos uzņēmumos”. Sīkāku informāciju sk. 2.2. iedaļā.

³ [2024. gada 31. janvārī Valdušesā parakstīta trīspusēja deklarācija par plaukstošu Eiropas sociālo dialogu.](#)

2. GALVENIE TRŪKUMA IEMESLI, SOCIĀLĀ DIALOGA NOZĪME UN POLITIKAS JOMAS, KURĀS JĀRĪKOJAS

Būtiskus pierādījumus un analīzi par pastāvīgo darbaspēka trūkumu un mainīgajām prasmju vajadzībām Eiropas Savienībā sniedza 2023. gada pārskats par nodarbinātību un sociālo attīstību Eiropā (*ESDE*)⁴ — “Addressing labour shortages and skills gaps in the EU”. Tajā ir norādīti šādi trīs galvenie darbaspēka un prasmju trūkuma iemesli visā ES:

- **demogrāfiskās pārmaiņas, kas samazina darbaspēka piedāvājumu un palielina pieprasījumu pēc dažiem pakalpojumiem.** Laikposmā no 2009. līdz 2023. gadam darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaits ES ir samazinājies no 272 miljoniem līdz 263 miljoniem⁵, un paredzams, ka līdz 2050. gadam tas turpinās samazināties līdz 236 miljoniem. Vienlaikus pieaug vecāka gadagājuma iedzīvotāju aprūpes vajadzības. Darbspējas vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanās un pieprasījuma pēc noteiktiem pakalpojumiem (piemēram, veselības aprūpes un ilgtermiņa aprūpes) palielināšanās kopējā ietekme būtiski veicinās darbaspēka trūkumu vidējā termiņā un ilgtermiņā⁶;
- **ievērojamais darbvietu pieaugums, kas gaidāms zaļās un digitālās pārkārtošanās rezultātā, arvien izteiktākā vajadzība pēc drošības un centieni panākt atvērtu stratēģisko autonomiju un lielāku noturību, kas ietekmēs darba tirgū nepieciešamās prasmes.** Pašlaik prasmju trūkums attiecas uz visiem kvalifikācijas līmeņiem un akadēmiskajiem un tehniskajiem profiliem, un tas ir īpaši būtisks tādās jomās kā zinātne, tehnoloģija, inženierzinātne un matemātika;
- **slikti darba apstākļi noteiktās profesijās un nozarēs, kas apgrūtina vakanču aizpildīšanu un/vai darba ņēmēju noturēšanu.** Galvenais faktors, kas izraisa pastāvīgu darbaspēka trūkumu dažās profesijās un nozarēs, ir neatbilstoši un smagi darba apstākļi, piemēram, spriedze darbā, kas augstāka par vidējo, un zemās algas.

Pēc Valdušes deklarācijas sagatavošanas Komisija lūdza Eiropas sociālo partneru⁷ viedokli par šo rīcības plānu. Tā organizēja partneru uzklauššanu 2024. gada 21. februārī. Pēc tam sociālie partneri informēja Komisiju par savu nodomu veikt pasākumus darbaspēka un prasmju trūkuma problēmas risināšanai. Lielāko daļu šo pasākumu vienpusēji veiks vai nu darba devēju organizācijas, vai arī arodbiedrības. Nozaru līmenī daži pasākumi ir arī divpusēji, un tajos kopīgi iesaistītas gan attiecīgā darba devēju organizācija, gan attiecīgā arodbiedrība. Komisija šos pasākumus vērtē atzinīgi — tie ir izklāstīti iedaļās, kas veltītas galvenajām politikas jomām, uz kurām tie attiecas.

Tā kā darbaspēka un prasmju trūkuma novēršanā būtiska nozīme ir sociālajam dialogam, Valdušes samits var būt tikai sākums noturīgam un uz rezultātiem

⁴ Eiropas Komisija (2023), 2023. gada pārskats par nodarbinātību un sociālo attīstību Eiropā (*Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*).

⁵ Iedzīvotāju skaits 1. janvārī pēc vecuma grupas un dzimuma, avots: *Eurostat, demo_pjangroup*.

⁶ Komisijas paziņojums “Demogrāfiskās pārmaiņas Eiropā: rīkkopa rīcībai” (COM(2023) 577 final), Eiropas Aprūpes stratēģija (COM(2022)440), ziņojumi par demogrāfisko pārmaiņu ietekmi (SWD(2023)21 un COM(2020)109).

⁷ Eiropas sociālie partneri ir ES līmeņa darba devēju un arodbiedrību organizācijas, kas piedalās Eiropas sociālajā dialogā, kā paredzēts Līguma par Eiropas Savienības darbību 154. un 155. pantā. Kritēriji, kas jāievēro Eiropas sociālo partneru organizācijām, tika noteikti Komisijas 1993. gada paziņojumā (COM(93) 600 galīgā redakcija). Komisija regulāri publicē atzīto Eiropas sociālo partneru organizāciju sarakstu. Saskaņā ar 2023. gada septembra datiem sarakstā ir iekļautas 88 organizācijas.

vērstam procesam šo problēmu risināšanā.

Tāpēc Komisija:

- nodrošinās finansējumu, lai pastiprinātu sociālo partneru darbu darbaspēka un prasmju trūkuma novēršanā⁸;
- aicina sociālos partnerus iesniegt darbības projektus, ar kuriem var novērst esošo un paredzamo trūkumu;
- aicina sociālos partnerus sociālā dialoga centienus koncentrēt uz konkrētām nozarēm, kurās tas nepieciešams visvairāk.

Pamatojoties uz iepriekš minēto *ESDE* analīzi un sociālo partneru saņemtajām atsauksmēm, šis rīcības plāns aptver **tālāk uzskaitītās galvenās politikas jomas rīcībai** ES, valstu, reģionālā un sociālo partneru līmenī:

1. atbalsts nepietiekami pārstāvētu cilvēku **aktīvākai iesaistei** darba tirgū;
2. atbalsts **prasmēm, apmācībai un izglītībai**;
3. **darba apstākļu** uzlabošana;
4. **taisnīgas ES iekšējās mobilitātes** uzlabošana **darba ņēmējiem un izglītojamajiem**;
5. **talantu piesaistīšana** no valstīm ārpus ES.

3. GALVENĀS POLITIKAS JOMAS, KURĀS JĀRĪKOJAS, LAI NOVĒRSTU DARBASPĒKA UN PRASMJU TRŪKUMU

3.1. Atbalsts nepietiekami pārstāvētu cilvēku aktīvākai iesaistei darba tirgū

Lai novērstu darbaspēka trūkumu, ir ļoti svarīgi palielināt dalību darba tirgū. Neraugoties uz pastāvīgiem ES nodarbinātības līmeņa uzlabojumiem, ievērojams neizmantots potenciāls paliek ārpus darba tirgus. Kopumā 21 % iedzīvotāju vecumā no 20 līdz 64 gadiem joprojām ir ekonomiski neaktīvi⁹. Dalību darba tirgū var papildus palielināt, koncentrējoties uz tām iedzīvotāju grupām, kuras pašlaik darba tirgū ir pārstāvētas nepietiekami, jo īpaši lauku un piekrastes apvidos, kā arī attālos un tālākajos reģionos¹⁰. To vidū ir sievietes, mazprasmīgi darba ņēmēji (t. i., cilvēki ar vidējo vai pamatizglītību), gados vecāki darba ņēmēji, jaunieši, cilvēki ar migrantu izcelsmi¹¹ vai rasu vai etnisko piederību kādai minoritātei un personas ar invaliditāti. Vislielākais neizmantotais potenciāls ir pirmajās trijās no minētajām grupām. Ja ekonomiskās aktivitātes līmenis ES mērogā palielinātos līdz to trīs dalībvalstu ekonomiskās aktivitātes līmenim, kurās ir visaugstākie aktivitātes rādītāji šajās grupās (1. diagramma), līdz

⁸ Izmantojot sociālā dialoga prerogatīvās budžeta pozīcijas, Komisija atbalsta Eiropas un valstu sociālo partneru projektus, katru gadu izsludinot divus atklātus uzaicinājumus iesniegt priekšlikumus par sociālo dialogu un darba ņēmēju informēšanas un apmācības pasākumiem. Šie projekti ļauj sociālajiem partneriem veidot spējas un dalīties zināšanās jomās, kas saistītas ar darbaspēka un prasmju trūkumu.

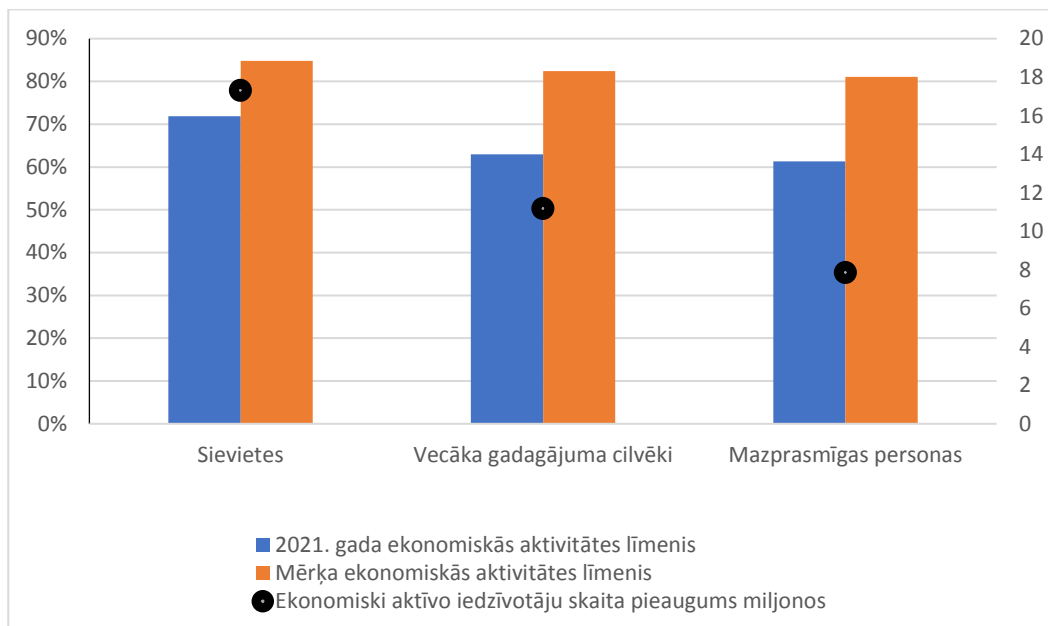
⁹ Ekonomiski neaktīvi jaunieši ir arī tie, kas mācās.

¹⁰ Visaugstākais jauniešu bezdarba līmenis ir ES tālākajos reģionos, un tajos ir īpaši augsts *NEET* līmenis.

¹¹ Šajā grupā ir gan trešo valstu valstspiederīgie, gan ES dalībvalstu valstspiederīgie, kuriem ir kādas trešās valsts pilsonība un kuri kļuvuši par ES pilsoņiem, kā arī ES pilsoņi ar ārvalstīs dzimušiem vecākiem.

2030. gadam darba tirgū ienāktu vēl attiecīgi 17, 13 un 11 miljoni cilvēku no katras grupas¹².

1. diagramma. Sievietes, vecāka gadagājuma cilvēki un mazprasmīgi darba ņēmēji ir lielākais neizmantotais potenciālais darbaspēks ES



Avots: ESDE, 2023. gads.

Piezīme. Ekonomiskās aktivitātes mērķa līmenis (kreisā ass) ir vidējais ekonomiskās aktivitātes līmenis tajās trīs dalībvalstīs, kurās ir visaugstākie aktivitātes rādītāji katrai no šīm grupām. Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita pieaugums ES mērogā (labā ass) parāda iespējamo papildu ekonomiski aktīvo cilvēku skaitu, ja tiktu sasniegts aktivitātes mērķa līmenis.

Galvenie nodarbinātības šķēršļi katrai nepietiekami pārstāvētajai grupai ir atšķirīgi. Sievietēm ir zemāks nodarbinātības līmenis un ievērojami lielāks nepilnas slodzes nodarbinātības īpatsvars nekā vīriešiem, galvenokārt neapmaksāta mājsaimniecības darba un aprūpes pienākumu nevienlīdzīgā sadalījuma dēļ. Pastāv arī citi strukturāli šķēršļi, piemēram, cenas ziņā pieejamas un kvalitatīvas pirmsskolas izglītības un aprūpes¹³ un ilgtermiņa aprūpes trūkums, kas dotu iespēju vecākiem un cilvēkiem ar aprūpes pienākumiem strādāt pilnu slodzi. Tāpat pastāv fiskāli faktori, kas attur strādāt vairāk stundu. Attiecībā uz personām ar vidējo vai pamatizglītību nodarbinātības šķēršļi ietver vienlīdzīgu iespēju trūkumu attiecībā uz piekļuvi kvalitatīvai iekļaujošai izglītībai un arvien augošo prasmju prasību ietekmi. Gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātību bieži ietekmē pensionēšanās noteikumu neelastība, strauji mainīgās prasmju prasības apvienojumā ar zemāku dalības līmeni apmācībā, kā arī darba apstākļi, kas nav pielāgoti šīs grupas īpašajām vajadzībām, arī attiecībā uz darba praksi un darbavietām. Jaunieši izjūt darba tirgus segmentācijas ietekmi, un viņu vidū raksturīgs neregulāra vai pagaidu darba līgumu īpatsvars — tas šajā grupā ir lielāks par vidējo.

¹² Eiropas Komisija (2023), 2023. gada pārskats par nodarbinātību un sociālo attīstību Eiropā (*Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*). Šie skaitļi nav kumulatīvi, jo minētās trīs grupas savstarpēji pārklājas. Sieviešu un mazprasmīgu cilvēku gadījumā šo potenciālu nosaka viņu salīdzinoši liels īpatsvars iedzīvotāju vidū, savukārt attiecībā uz gados vecākiem darba ņēmējiem tas ir saistīts ar salīdzinoši lielo ekonomiskās aktivitātes rādītāju atšķirību salīdzinājumā ar valstīm ar labāko sniegumu šajā ziņā.

¹³ [Eiropas Komisija \(2023\), "Darbinieku trūkums pirmsskolas izglītības un aprūpes nozarē. Politikas apkopojums"](#).

Personas ar invaliditāti saskaras ar pielāgotu darbavietu, iekļaujošu darbā pieņemšanas procesu un iekļaujošas izglītības trūkumu. Cilvēkiem ar migrantu izcelsmi vai rasu vai etnisko piederību kādai minoritātei problēmas integrācijai darba tirgū rada prasmi neatbilstība, nepietiekamas prasmes, valodas grūtības, diskriminācija un nepietiekama piekļuve atbalsta pakalpojumiem vai nespēja tiem piekļūt.

Tāpēc, lai uzlabotu ekonomiskās aktivitātes rādītājus, katrai nepietiekami pārstāvētajai grupai ir vajadzīgs plašs pielāgotu politikas pasākumu klāsts, ar kuriem risina konkrētos pamatcēloņus. Tie ietver pasākumus, kuru mērķis ir uzlabot atbalstu un stimulus strādāt, piemēram, aktīvas darba tirgus politikas reformas, nodokļu reformas, kas samazina nodokļu ķīli¹⁴ otrajiem pelnītājiem un zema atalgojuma saņēmējiem¹⁵, pabalstu reformas, kas palielina stimulus integrācijai darba tirgū, vai pensiju sistēmu reformas¹⁶. Aktivizācijas politika būtu jāpapildina ar veicinošiem pasākumiem, kas nodrošina reālu piekļuvi kvalitatīvai un cenas ziņā pieejamai pirmsskolas izglītībai un aprūpei, kā arī ilgtermiņa aprūpes pakalpojumiem.

Apvienojot atbalstu no Atvēršanas un noturības mehānisma (ANM) un ESF+, **Polija** ir plānojusi izveidot vairāk nekā 100 000 jaunu papildu bērnu aprūpes vietu bērniem, kas jaunāki par trīs gadiem.

Viens no ANM finansēto nepietiekami pārstāvēto grupu aktivizēšanas piemēriem ir **Itālijā** īstenotā Darba ņēmēju garantētās nodarbinātības programma (*GOL*). Paredzams, ka ar to tiks sniegts atbalsts 3 000 000 atbalsta saņēmēju, īpašu uzmanību pievēršot sievietēm, ilgstošiem bezdarbniekiem, personām ar invaliditāti vai

atbalstu un stimulus strādāt, piemēram, aktīvas darba tirgus politikas reformas, nodokļu reformas, kas samazina nodokļu ķīli¹⁴ otrajiem pelnītājiem un zema atalgojuma saņēmējiem¹⁵, pabalstu reformas, kas palielina stimulus integrācijai darba tirgū, vai pensiju sistēmu reformas¹⁶. Aktivizācijas politika būtu jāpapildina ar veicinošiem pasākumiem, kas nodrošina reālu piekļuvi kvalitatīvai un cenas ziņā pieejamai pirmsskolas izglītībai un aprūpei, kā arī ilgtermiņa aprūpes pakalpojumiem.

Vairākas ES iniciatīvas jau ir pieņemtas un tiek īstenotas. Dzimumu līdztiesības stratēģijā¹⁷ ir iekļauti pasākumi, kuru mērķis ir atbalstīt sieviešu līdzdalības palielināšanu darba tirgū, pievēršoties tādām jomām kā vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības samazināšana, atvaļinājuma ģimenes apstākļu

dēļ un elastīga darba režīma vienlīdzīgas izmantošanas veicināšana, kā arī kvalitatīvas pirmsskolas izglītības un aprūpes un ilgtermiņa aprūpes pakalpojumu nodrošināšana un dzimumu stereotipu apkarošana; Garantija jauniešiem¹⁸ un iniciatīva *ALMA*¹⁹ ir vērsta uz jauniešu bezdarba jautājuma risināšanu; personu ar invaliditāti nodarbinātības pasākumu kopums²⁰ ir vērsts uz to, lai atbalstītu labākus darba tirgus rezultātus personām ar invaliditāti, savukārt rīcības plāna integrācijai un iekļaušanai 2021.–2027. gadam²¹

¹⁴ Nodokļu ķīlis apzīmē nodokļu un iemaksu slogu, kas gulstas uz darba devējiem un darba ņēmējiem.

¹⁵ Eiropas Komisija (2023), 2023. gada ziņojums par nodokļiem.

¹⁶ 2023. gada Eiropas pusgads — konkrētām valstīm adresēti ieteikumi / Komisijas ieteikumi, Ekonomikas un finanšu lietu ģenerāldirektorāts, 2023. gada 24. maijs.

¹⁷ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam” (COM(2020)152 final), kas ir daļa no [līdztiesības savienības stratēģijām](#).

¹⁸ Padomes Ieteikums (2020. gada 30. oktobris) “Tilts uz nodarbinātību — Garantijas jauniešiem pastiprināšana” un ar ko aizstāj Padomes 2013. gada 22. aprīļa Ieteikumu par garantijas jauniešiem izveidi (2020/C 372/01) (OV C 372, 4.11. 2020., 1.–9. lpp.).

¹⁹ Sk.: *ALMA*: jauniešu aktīvas iekļaušanas iniciatīva — Nodarbinātība, sociālās lietas un iekļautība — Eiropas Komisija (europa.eu).

²⁰ Komisijas paziņojums “Savienība, kurā valda līdztiesība: personu ar invaliditāti tiesību stratēģija 2021.–2030. gadam” (COM(2021) 101).

²¹ Komisijas paziņojums “Rīcības plāns par integrāciju un iekļaušanu 2021.–2027. gadam” (COM(2020)758).

mērķis ir uzlabot migrantu izcelsmes personu nodarbinātības izredzes. Visaptverošs pārskats par pašreizējām iniciatīvām ir atrodams pielikumā.

Nodarbinātības un aktīva darba tirgus politika ir arī svarīgs aspekts dalībvalstu atveseļošanas un noturības plānos un Eiropas Sociālā fonda Plus (ESF+) programmās. Lielākā daļa dalībvalstu, pildot savas saistības īstenot pastiprināto Garantiju jauniešiem, veicina jauniešu ātrāku ienākšanu darba tirgū. Turklāt, lai nodrošinātu sieviešu lielāku aktivizāciju, daudzas dalībvalstis plāno ievērojamas investīcijas pirmsskolas izglītībā un aprūpē un vairākas dalībvalstis arī atbalsta migrantu izcelsmes personu iesaistīšanu darba tirgū. Papildus tam vairākas dalībvalstis stiprina valstu nodarbinātības dienestu spējas un reformē aktīvas darba tirgus politikas īstenošanu, izmantojot tehniskā atbalsta instrumentu (TAI)²².

Kaut arī ES pamatmērķrādītājs līdz 2030. gadam panākt, ka nodarbināti ir vismaz 78 % darbspējas vecuma iedzīvotāju, ir sasniedzams, ir vajadzīgi turpmāki pasākumi visos līmeņos, lai aktivizētu nepietiekami pārstāvētās grupas un, ja iespējams, pat pārsniegtu šo mērķrādītāju.

Šajā nolūkā Komisija:

- finansēs projektus ESF+ sociālās inovācijas sadaļā saistībā ar **ilgstoša bezdarba nulles līmeni**²³ un novērtēs šo projektu stiprās un vājās puses, lai izplatītu paraugpraksi visā ES;
- finansēs projektus ESF+ sociālās inovācijas sadaļā par to jauniešu **aktivizēšanu un prasmju pilnveidi**, kuri nemācās, nestrādā un neapgūst arodu (*NEET*);
- finansēs projektus Patvēruma, migrācijas un integrācijas fonda (*AMIF*) tematiskā mehānisma ietvaros, lai **veicinātu daudzu ieinteresēto personu iniciatīvas migrantu integrācijai** darba tirgū;
- pētīs **piespiedu nepilna laika nodarbinātības cēloņus**, lai labāk izprastu šķēršļus, kas liedz piespiedu nepilna laika darba ņēmējiem, jo īpaši sievietēm, strādāt pilna laika darbu, un pētīs iespējas rīcībai ES līmenī;
- **analizēs valstu slimības atvaļinājuma politiku** un pētīs tās ietekmi uz darba ņēmēju veselību un produktivitāti, lai apzinātu paraugpraksi darba ņēmējiem un uzņēmumiem, tajā skaitā, lai veicinātu pakāpenisku atgriešanos darbā pēc ilgākiem slimības atvaļinājumiem;
- izvērtēs **ietekmi, ko rada pensiju reformas**, ar kurām ievieš vairāk **iespēju elastīgai aiziešanai pensijā** un pensijas ienākumu apvienošanai ar algu, lai veicinātu gados vecāku darba ņēmēju lielāku līdzdalību darba tirgū, veicinot aktīvāku un veselīgāku novecošanu.

Komisija aicina dalībvalstis:

- **pilnībā īstenot ES iniciatīvas**, kuru mērķis ir aktivizēt nepietiekami pārstāvētas

²² TAI ir instruments, kas ir pieejams pēc dalībvalstu pieprasījuma. Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2021/240 (2021. gada 10. februāris), ar ko izveido tehniskā atbalsta instrumentu (OV L 57, 18.2.2021., 1.–16. lpp.).

²³ Ar ilgstoša bezdarba nulles līmeņa projektiem tiek apkarots ilgstošs bezdarbs, īstenojot mērķtiecīgas stratēģijas, kas cita starpā ietver darbvietu radīšanu, darbvietu garantijas un kopienas atbalsta tīklus, lai nodrošinātu ilgtspējīgas nodarbinātības iespējas visām personām (jo īpaši vecāka gadagājuma cilvēkiem) mērķa kopienā vai reģionā.

grupas, konkrēti, pastiprināto Garantiju jauniešiem, Padomes Ieteikumu par pirmsskolas izglītību un aprūpi²⁴, Padomes Ieteikumu par ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū, Personu ar invaliditāti tiesību stratēģiju 2021.–2030. gadam²⁵, Padomes Ieteikumu par adekvātu minimālo ienākumu, kas nodrošina aktīvu iekļaušanu²⁶, ES rīcības plānu integrācijai un iekļaušanai un Padomes Ieteikumu par romu līdztiesību, iekļaušanu un līdzdalību²⁷;

- nodrošināt **labāku koordināciju starp ministrijām un valsts nodarbinātības dienestiem**, tajā skaitā uzlabotu datu vākšanu, mērķtiecīgākas darbības un preventīvus pasākumus, lai uzlabotu aktivizācijas politikas rezultativitāti;
- **īstenot nodokļu reformas**, kas samazina nodokļu ķīli otrajiem pelnītājiem un zema atalgojuma saņēmējiem, un plašākā nozīmē novirzīt nodokļus no darbaspēka uz citiem ieņēmumu avotiem;
- **īstenot pabalstu reformas**, kas risina ekonomiskās neaktivitātes problēmas un sniedz pietiekamu atbalstu darbaspējīgām personām, lai tās pakāpeniski atgrieztos darba tirgū.

Komisija atzinīgi vērtē sociālo partneru nodomu:

- nodrošināt, ka **darbavietās valda tolerance un ka tās ir labvēlīgas un pieejamas visiem cilvēkiem** neatkarīgi no dzimuma, vecuma, valstspiederības un citiem personīgajiem apstākļiem²⁸;
- **veicināt koplīguma sarunas**, lai rastu pielāgotus risinājumus **gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības veicināšanai**²⁹;
- stiprināt **privāto nodarbinātības dienestu sadarbību ar valstu nodarbinātības dienestiem**, lai uzlabotu darba piemeklēšanu visā ES³⁰;
- sekmēt **uzņēmējdarbību**³¹, veicinot prasmes³² un atbalstot nākotnes uzņēmējus uzņēmumu veidošanā, jo īpaši mudinot sākt uzņēmējdarbību sievietes un migrantu izcelsmes personas³³;
- **aktivizēt nepietiekami pārstāvētas grupas**, atbalstot daudzveidību, līdztiesību, iekļaušanu un nediskriminēšanu³⁴;

²⁴ Padomes Ieteikums (2022. gada 8. decembris) par pirmsskolas izglītību un aprūpi: Barcelonas mērķrādītāji 2030. gadam (2022/C 484/01). Sk. arī Padomes Ieteikumu (2019. gada 22. maijs) par kvalitatīvām agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes sistēmām (2019/C 189/02).

²⁵ Paziņojums “Savienība, kurā valda līdztiesība: personu ar invaliditāti tiesību stratēģija 2021.–2030. gadam” (COM(2021) 101).

²⁶ Padomes Ieteikums (2023. gada 30. janvāris) par adekvātu minimālo ienākumu, kas nodrošina aktīvu iekļaušanu (2023/C 41/01).

²⁷ Padomes Ieteikums (2021. gada 12. marts) par romu līdztiesību, iekļaušanu un līdzdalību (2021/C 93/01).

²⁸ Eiropas kokapstrādes nozaru konfederācija (*CEI-Bois*), Eiropas viesnīcu, restorānu un kafejnīcu apvienība (*HOTREC*), Eiropas Izglītības darbinieku arodbiedrību komiteja (*ETUCE*) un Eiropas Izglītības darba devēju federācija (*EFEE*).

²⁹ Asociācija *SMEunited*.

³⁰ Pasauls Nodarbinātības konfederācijas (*WEC*) Eiropas nodaļa.

³¹ Eiropas Ķīmisko vielu nozaru darba devēju grupa (*ECEG*).

³² *HOTREC*.

³³ Asociācija *SMEunited*.

- nozaru līmenī īstenot un papildus veicināt neatkarīgo vienošanos “**Sievietes dzelzceļa nozarē**”, lai novērstu dzimumu atšķirības dzelzceļa nozarē strādājošo vidū³⁵.

3.2. Atbalsts prasmēm, apmācībai un izglītībai

Par prasmju trūkumu ziņo visu lielumu uzņēmumi visās ES ekonomikas nozarēs, un īpašas problēmas tas rada MVU. *Eurofound* apsekojumā³⁶ daudzi ES uzņēmumi norādīja, ka vismaz 60 % jauno darbinieku nav vajadzīgo prasmju. Turklāt nesēn veiktā Eiropabarometra aptaujā³⁷ teju četras piektdaļas MVU ziņoja, ka tiem ir grūti atrast darbiniekus ar vajadzīgajām prasmēm, un vairāk nekā pusei bija grūti noturēt prasmiņus darbiniekus.

Paredzams, ka prasmju trūkums palielināsies līdz ar darbviētu skaita pieaugumu un jauniem darba uzdevumiem, ko radīs zaļā un digitālā pārkārtošanās, kā arī jomās, kurās ES ir jāveido noturība un jānodrošina sava atvērtā stratēģiskā autonomija. Paredzams, ka līdz 2030. gadam atjaunīgās enerģijas nozarēs³⁸ tiks radīti 3,5 miljoni jaunu darbviētu³⁹. Pāreja uz aprites ekonomiku ietekmēs arī darba tirgus visās nozarēs⁴⁰, un ir būtiski pilnveidot prasmes, lai atbalstītu visas zilās ekonomikas nozares. Prasmju trūkums šajās jomās var ierobežot tīras enerģijas tehnoloģiju nozares⁴¹ izaugsmi. Digitālajā jomā ne vien pieaug kibdrošības riski, bet vērojama arī aizvien plašāka progresīvo tehnoloģiju (piemēram, mākslīgā intelekta (MI) un lielo datu) izmantošana, kas palielinās prasmju pilnveides vajadzības⁴². Jau tagad aptuveni 63 % ES uzņēmumu, kas cenšas pieņemt darbā informācijas un komunikācijas tehnoloģiju (IKT) speciālistus, saskaras ar grūtībām aizpildīt šīs vakances⁴³, un paredzams, ka līdz 2030. gadam pieprasījums pēc tām vairāk nekā divkārsosies⁴⁴. Darbaspēka un prasmju trūkums ietekmē arī ES drošībai un ilgtermiņa labklājībai tik būtisko aizsardzības industriju. Šis

³⁴ Eiropas Drošības dienestu konfederācija (*CoESS*) un Savienības starptautiskais tīkls (*UNI*) *Europa*, kā norādīts to kopīgajā paziņojumā “Daudzveidība, līdztiesība, iekļaušana un nediskriminēšana”.

³⁵ Eiropas Dzelzceļu un infrastruktūras uzņēmumu kopiena (*CER*) un Eiropas Transporta darbinieku federācija (*ETF*).

³⁶ *Eurofound*, 2019. gada Eiropas uzņēmumu apsekojums.

³⁷ Eiropabarometra zibensaptauja Nr. FL529 (2023): “Eiropas Prasmju gads — prasmju trūkuma, darbā pieņemšanas un saglabāšanas stratēģijas mazos un vidējos uzņēmumos”.

³⁸ Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei “Progress tīras enerģijas tehnoloģiju konkurētspējā” (COM(2023) 652 final).

³⁹ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Eiropadomei, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Plāns *REPowerEU*” (COM(2022) 230 final).

⁴⁰ Publikācija “Impacts of circular economy policies on the labour market”, ES Publikāciju birojs.

⁴¹ Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei “Progress tīras enerģijas tehnoloģiju konkurētspējā” (COM(2023) 652 final).

⁴² Investīcijas šajās prasmēs veicina Komisijas priekšlikums Mākslīgā intelekta aktam, Digitālās desmitgades politikas programma 2030. gadam, Komisijas paziņojums “Kibdrošības talantu deficīta pārvarēšana ES konkurētspējas, izaugsmes un noturības vairošanai”, Padomes Ieteikums par digitālo prasmju un kompetenču nodrošināšanas uzlabošanu izglītībā un apmācībā, programma “Digitālā Eiropa”, MI inovācijas pakete un daži profesionālās izcilības centru projekti.

⁴³ ES apsekojums par IKT izmantošanu un e-komerciju uzņēmumos.

⁴⁴ Eiropas Komisija (2023), 2023. gada pārskats par nodarbinātību un sociālo attīstību Eiropā (*Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*).

trūkums nākotnē var palielināties, jo tiek nepietiekami investēts jaunās aizsardzības programmās un ir jāpiesaista vairāk jaunu talantu⁴⁵.

Prasmju trūkuma risku nākotnē pastiprina arvien augošais to jauniešu īpatsvars, kuriem ir ļoti zems pamatprasmju līmenis. Plaša mēroga starptautiski apsekojumi, tajā skaitā Starptautiskās skolēnu novērtēšanas programma (*PISA*), liecina, ka jauniešiem arvien vairāk trūkst pamatprasmju rakstpratības, matemātikas un dabaszinātņu jomā. Tajā pašā laikā samazinās to jauniešu īpatsvars, kuriem ir izcilas sekmes⁴⁶. Cilvēki ar ļoti zemu pamatprasmju līmeni, ienākot darba tirgū, saskarsies ar lielām problēmām viņu ierobežotās nodarbināmības dēļ. Prasmju trūkumu nākotnē palīdzētu novērst izglītības sistēmu snieguma uzlabošana. Izšķiroša nozīme būs arvien jūtāmākā kvalificētu skolotāju trūkuma novēršanai, pat lai saglabātu pamatprasmes un izglītības pamatrezultātus.

Eiropas izglītības telpas⁴⁷ ietvaros ES veicina kvalitatīvas un iekļaujošas izglītības attīstību, saskaņā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāra pirmo principu piedāvājot vienlīdzīgas iespējas jau no agrīna vecuma. Izglītības izdevumi ir saistīti ar augstiem atdeves rādītājiem, jo īpaši, ja tos apvieno ar reformām, kas izglītības sistēmas padara dinamiskākas un atbilstošākas darba tirgus vajadzībām⁴⁸. Sākotnējai izglītībai un apmācībai būtu jānodrošina prasmes, kas vajadzīgas mainīgajai darba pasaulei tehnoloģisko pārmaiņu un automatizācijas apstākļos, un cita starpā būtu jāietver digitālās, uzņēmējdarbības, sociālās, zaļās un pilsoniskās kompetences. Sadarbības uzlabošana starp vidējās un terciārās izglītības un mācību iestādēm — arī profesionālās izglītības un apmācības jomā — un darba tirgus dalībniekiem palielina izglītības nozīmi darba tirgū.

Lai apmierinātu mainīgās prasmju vajadzības, profesionālās karjeras laikā būtiski nodrošināt darbaspēka tālākizglītību. Šajā nolūkā dalībvalstis ir apņēmušās veikt pasākumus, lai līdz 2030. gadam sasniegtu Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānā⁴⁹ noteikto pamatmērķrādītāju pieaugušo izglītības jomā, proti, panākt, ka vismaz 60 % visu pieaugušo katru gadu piedalās apmācībā.

Vairākas ES iniciatīvas jau palīdz novērst prasmju trūkumu, taču ir jāstiprina to īstenošana, arī izmantojot nozaru pieeju. Eiropas Prasmju programma⁵⁰ ir stratēģisks ES satvars prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas vajadzību risināšanai. Saskaņā ar to tika uzsāktas 12 darbības, lai veicinātu digitālo un zaļo pārkārtošanos, sekmētu taisnīgu atveseļošanu, nodrošinātu konkurētspēju un stiprinātu noturību. Tās visas jau ir ieviestas, arī iniciatīvas saistībā ar individuāliem mācību kontiem⁵¹, mikro kvalifikācijas

⁴⁵ Komisijas kopīgais paziņojums Eiropas Parlamentam, Eiropadomei, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par jaunu Eiropas aizsardzības industriālo stratēģiju (JOIN(2024) 10 final).

⁴⁶ Saskaņā ar *PISA* jaunākajiem datiem to 15 gadus veco jauniešu īpatsvars, kuriem ir ļoti zems attiecīgo pamatprasmju līmenis, matemātikā ir palielinājies no 22,9 % 2018. gadā līdz 29,5 % 2022. gadā (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

⁴⁷ Komisijas paziņojums par Eiropas Izglītības telpas izveidi līdz 2025. gadam (COM(2020) 625 final) un Padomes 2021. gada 26. februāra Rezolūcija par stratēģisku satvaru Eiropas sadarbībai izglītības un mācību jomā ceļā uz Eiropas izglītības telpu un turpmāk (2021/C 66/01).

⁴⁸ Eiropas Komisija, Izglītības, jaunatnes, sporta un kultūras ģenerāldirektorāts, Eiropas Izglītības ekonomikas ekspertu tīkls, *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", Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

⁴⁹ Komisijas paziņojums "Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns" (COM(2021) 102).

⁵⁰ Komisijas 2020. gada 1. jūlija paziņojums "Eiropas Prasmju programma ilgtspējīgai konkurētspējai, sociālajam taisnīgumam un noturībai" (COM(2020) 0274 final).

⁵¹ Padomes Ieteikums (2022. gada 16. jūnijs) par individuāliem mācību kontiem (2022/C 243/03).

apliecinājumiem⁵², prasmju pilnveides ceļiem mazkvalificētiem pieaugušajiem⁵³ un profesionālo izglītību un apmācību⁵⁴. Paziņojumā “Talantu izmantošana Eiropas reģionos”⁵⁵ ir ierosināts politikas satvars, kura mērķis ir padarīt visus reģionus pievilcīgus, tajā skaitā ar prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas palīdzību. Tādējādi ar to risina sarežģīto intelektuālā darbaspēka emigrācijas problēmu, kas skar dažus Eiropas reģionus. Tagad galvenā uzmanība būtu jāpievērš minēto iniciatīvu īstenošanai, lai nodrošinātu, ka ar tām var novērst pašreizējo prasmju trūkumu. Ar Prasmju pilnveides paktu ir izveidotas 20 nozaru partnerības, saistībā ar kurām pausta apņemšanās uzlabot vairāk nekā 10 miljonu cilvēku prasmes. Ir jānodrošina, ka esošās saistības tiek rezultatīvi īstenotas, tajā skaitā piešķirot šīm programmām pietiekamus finanšu resursus, vienlaikus turpinot veicināt turpmāku iesaisti. Lai novērstu konkrētu prasmju trūkumu galvenajās nozarēs, ir izveidotas vairākas ES prasmju akadēmijas. Ar ESF+ līdzekļiem finansētā Eiropas Akumulatoru alianses akadēmija⁵⁶ jau ir tieši nodrošinājusi apmācību aptuveni 50 000 darba ņēmēju, no kuriem netieši labumu gūst vairāk nekā 100 000 darba ņēmēju. Papildu prasmju akadēmijas (piemēram, kiberprasmju akadēmija, Jaunā Eiropas

No Atvēršanas un noturības mehānisma un ESF+ finansētie prasmju pilnveides pasākumi **Griekijā** cita starpā veicinās digitālās un zaļās prasmes vairāk nekā pusmiljonam saņēmēju. Pirms investīciju veikšanas ir īstenota mūžizglītības sistēmas reforma, lai nodrošinātu piedāvātās apmācības atbilstību darba tirgum.

Saskaņā ar savu atvēršanas un noturības plānu **Latvija** ir izveidojusi individuālus mācību kontus, ar kuriem jau atbalsta 3500 pieaugušo.

Portugāle, izmantojot ANM atbalstu, ir palīdzējusi vismaz 100 000 pieaugušo paaugstināt savu kvalifikācijas līmeni.

“Bauhaus” akadēmija būvniecības nozarei un tās, kas izveidotas saskaņā ar Neto nulles emisiju industrijas aktu⁵⁷) atbalstīs plaša mēroga apmācības centienus, lai atbalstītu divējādo pārkārtošanos, jo īpaši jomās, kas cita starpā saistītas ar ūdeņradi, saules enerģiju, izejvielām un vēja enerģiju. Pašreizējais Eiropas Prasmju gads akcentē, kā visas šīs darbības var palīdzēt novērst darbaspēka un prasmju trūkumu.

Lai veidotu labāku politiku, ir būtiski uzlabot datu vākšanu par darbaspēka un prasmju trūkumu. Galvenie datu avoti par darbaspēka un prasmju trūkumu ES līmenī ir *Eurostat* statistika par brīvajām darbvietām un uz apsekojumiem balstīti avoti, piemēram, ES uzņēmumu un patērētāju apsekojumi, Eiropas Nodarbinātības dienestu (*EURES*)

par Eiropas pieeju mikroapliecinājumiem mūžizglītībā un nodarbināmībā (2022/C 243/02).

⁵³ Padomes Ieteikums (2016. gada 19. decembris) “Prasmju pilnveides ceļi — jaunas iespējas pieaugušajiem” (2016/C 484/01).

⁵⁴ Padomes Ieteikums (2020. gada 24. novembris) par profesionālo izglītību un apmācību (PIA) ilgtspējīgai konkurētspējai, sociālajam taisnīgumam un noturībai (2020/C 417/01).

⁵⁵ Komisijas paziņojums “Talantu izmantošana Eiropas reģionos” (COM(2023) 32 final).

⁵⁶ Eiropas Akumulatoru aliansi (*EBA*) 2017. gada oktobrī izveidoja Eiropas Komisija, lai padarītu ES par pasaules līderi ilgtspējīgu akumulatoru tehnoloģiju jomā. Šajā aliansē, ko koordinē Eiropas Inovāciju un tehnoloģiju institūts (*EIT*), ir 700 dalībnieku no rūpniecības nozares. Eiropas Akumulatoru alianses akadēmija tika izveidota *EBA* ietvaros, lai novērstu prasmju trūkumu Eiropas akumulatoru vērtības ķēdē, un paredzams, ka līdz 2025. gadam tajā tiks apmācīti 800 000 darba ņēmēju. *EIT* pārvaldīs arī Eiropas Saules fotoelementu akadēmiju, kuras darbības uzsākšana plānota 2024. gadā. *EIT* platformā *Campus* izglītības un apmācības iniciatīvu portfelis tiek konsolidēts kā vienas pieturas aģentūra, kas piedāvā elastīgus mācīšanās veidus prasmju pilnveidei izglītojamajiem un uzņēmumiem.

⁵⁷ Priekšlikums — Eiropas Parlamenta un Padomes Regula par pasākumu satvara izveidi Eiropas neto nulles emisiju tehnoloģiju produktu izgatavošanas ekosistēmas stiprināšanai (Neto nulles emisiju industrijas akts) (COM(2023) 161 final).

apsekojumi, *Cedefop* apsekojumi par prasmju trūkumu un prognozes, kā arī jauni datu avoti, piemēram, *Eurostat* tīmekļa informācijas centrs⁵⁸. Tomēr ir jāpalielina centieni, lai iesaistītos saskaņotā rīcībā nolūkā uzlabot datu pieejamību un aptvērumu, tajā skaitā par demogrāfiskajām pārmaiņām.

Dalībvalstu politika un investīcijas darbaspēka un prasmju trūkuma novēršanai saņem būtisku atbalstu no ES budžeta (65 miljardi EUR). ESF+ jo īpaši atbalsta profesionālo izglītību un apmācību, mācekļību, mūžizglītību un karjeras maiņu. ANM atbalsta dalībvalstu reformas un investīcijas izglītības un prasmju jomā plašā nozīmē, piemēram, atbalstot reformas ar mērķi uzlabot prasmju apzināšanu, pilnveidi un pārvaldību, tajā skaitā kvalifikāciju atzīšanu. Turklāt tehniskais atbalsts ir pieejams valstu reformām, kuru mērķis ir uzlabot pieaugušo izglītības un apmācības kvalitāti un finansējumu.

Neraugoties uz daudzajām ES, dalībvalstu un sociālo partneru iniciatīvām, ir jāpastiprina īstenošana un labāk jāizmanto ES finansējuma potenciāls, lai sasniegtu ES mērķrādītāju līdz 2030. gadam panākt, ka vismaz 60 % no visiem pieaugušajiem katru gadu piedalās apmācībā, un lai praksē ieviestu sociālo tiesību pilnā 1. principu saistībā ar izglītību, apmācību un mūžizglītību.

Šajā nolūkā Komisija:

- **veicinās jaunu nozaru un reģionālo prasmju partnerību izveidi un īstenošanu** saskaņā ar Prasmju pilnveides pakta⁵⁹ un atbalstīs visu **prasmju akadēmiju** darbības uzsākšanu un veicināšanu neto nulles emisiju tehnoloģiju un kiberprasmju jomā, tajā skaitā izmantojot **plāna alianses**. Komisija arī sniegs atbalsta pakalpojumus pakta dalībniekiem, informējot arī par pieejamo finansējumu prasmju pilnveidei un pārkvalifikācijai;
- līdzfinansēs **vairāk profesionālās izcilības centru**⁶⁰ nolūkā sasniegt mērķrādītāju līdz 2027. gadam īstenojot vismaz 100 projektus Eiropas un reģionālās attīstības, inovācijas un viedās specializācijas stratēģiju atbalstam;
- sadarbosies ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem, lai 2025. gadā Kopenhāgenas procesa⁶¹ kontekstā pieņemtu **jaunu deklarāciju par profesionālo izglītību un apmācību** (PIA), kas palīdzēs vēl vairāk saskaņot politikas darbības un reformas PIA jomā ar jaunākajām norisēm darba tirgū un tehnoloģiju attīstības (piemēram, mākslīgā intelekta) ietekmi;
- ciešā sadarbībā ar ES aģentūrām (*Eurofound*, Eiropas Darba iestādi un *Cedefop*) **uzlabos prasmju izpēti un datu vākšanu**, lai paplašinātu saskaņotas un salīdzināmas informācijas, kas pieejama par darbaspēka un prasmju trūkumu ES

⁵⁸ *Eurostat* [statistika par brīvajām darbvietām, tīmekļa informācijas centrs un rīks Skills-OVATE](#).

⁵⁹ Šajā saistībā dalībvalstis tiek aicinātas sākt īstenojot valsts vai reģionālus prasmju pakts agropārtikas sektorā, lai veicinātu plaša mēroga partnerības izstrādātās ES līmeņa prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas stratēģijas īstenošanu, lai pēc iespējas rezultatīvāk mērķorientētu instrumentus un pielāgotu tos lauksaimniecības nozares vietējām īpatnībām.

⁶⁰ Profesionālās izcilības centrus (PIC) veido partneru tīkli, kas attīsta vietējās “prasmju ekosistēmas”, lai jauniešiem un pieaugušajiem nodrošinātu augstas kvalitātes profesionālās prasmes un veicinātu reģionālo attīstību, inovāciju, industriālos klasterus, viedās specializācijas stratēģijas un sociālo iekļaušanu.

⁶¹ Ar 2002. gada Kopenhāgenas deklarāciju tika uzsākta Eiropas stratēģija ciešākai sadarbībai PIA jomā — to parasti dēvē par “Kopenhāgenas procesu”. Kopenhāgenas process nodrošina trīspusēju platformu, lai ar vairāku deklarāciju palīdzību pastiprinātu, papildinātu un praktiski īstenojtu ES PIA politiku. Pašreizējā Osnabrikas deklarācija zaudē spēku 2025. gada beigās.

līmenī, tvērumu.

Komisija aicina dalībvalstis:

- pilnībā **īstenot Eiropas Prasmju programmas iniciatīvas**, iesaistot sociālos partnerus un attiecīgās ieinteresētās personas, cenšoties panākt nozaru pieeju, kas novērstu visneatliekamāk risināmos trūkuma gadījumus ES. Jo īpaši dalībvalstīm būtu jāizveido shēmas, kas pieaugušajiem nodrošina individuālus mācību kontus, jāatbalsta mikro kvalifikācijas apliecinājumu izstrāde, īstenošana un atzīšana, jāīsteno valstu īstenošanas plāni, kas ir turpinājums Padomes 2020. gada Ieteikumam par profesionālo izglītību un apmācību, jānovērš trūkumi, kas uzsvērti izvērtējuma ziņojumā⁶² par Padomes Ieteikumu par prasmju pilnveides ceļiem, un jāīsteno Padomes Ieteikums par digitālo izglītību un apmācību;
- atbalstīt **prasmju partnerību** īstenošanu saskaņā ar Prasmju pilnveides paktu un neto nulles emisiju industrijas **prasmju akadēmiju** ieviešanu, tajā skaitā darot pieejamu pietiekamu finansējumu;
- izstrādāt un īstenot visaptverošas un valsts apstākļiem pielāgotas **valsts prasmju stratēģijas**, iesaistot attiecīgās ieinteresētās personas, tajā skaitā sociālos partnerus;
- **izstrādāt darba tirgus analīzi**, veikt prasmju apzināšanu un prognozēšanu un izmantot tajās gūto informāciju, lai pārskatītu mācību programmas, īpašu uzmanību pievēršot nozarēm, kurās trūkst prasmju;
- **pielāgot mācību programmas** sākotnējās izglītības un apmācības jomā, lai stiprinātu prasmes un kompetences, kas izglītojamajiem dod iespējas labāk **atbilst darba tirgus vajadzībām**, ar Komisijas atbalstu veicinot labas prakses apmaiņu un izplatīšanu, absolventu apzināšanu un, vienojoties ar dalībvalstīm, — valsts reformu uzraudzību⁶³.

Komisija atzinīgi vērtē sociālo partneru nodomu:

- **izstrādāt un īstenot darbības, kas sociālā dialoga kontekstā veicinātu prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju**⁶⁴, atbalstītu prasmju atzīšanu un palīdzētu apzināt trūkstošās prasmes⁶⁵, paļaujoties uz savu informāciju un prasmju apzināšanas rezultātiem;
- veicināt **PIA mācību programmu un kvalifikāciju atjaunināšanu** un sniegtās apmācības saskaņošanu ar prasmju vajadzībām darba tirgū, izmantojot to rīcībā esošos prasmju apzināšanas rezultātus un informāciju⁶⁶;
- atbalstīt **mācekļības**⁶⁷, partnerības starp PIA sniedzējiem un darba devējiem⁶⁸, **stiprināt PIA sistēmas**, izveidojot nozaru apmācības centrus⁶⁹, atbalstīt izaugsmes

⁶² Komisijas ziņojums Padomei “Izvērtējums — Padomes 2016. gada 19. decembra Ieteikums “Prasmju pilnveides ceļi — jaunas iespējas pieaugušajiem”” (COM(2023) 439).

⁶³ Piemēram, mācību laboratorijas kontekstā.

⁶⁴ Mazumtirdzniecības, vairumtirdzniecības un starptautiskās tirdzniecības pārstāvniecība ES (*EuroCommerce*), Eiropas Metāla, inženierijas un tehnoloģiju nozaru darba devēju padome (*CEEMET*).

⁶⁵ *HOTREC*.

⁶⁶ *ECEG*.

⁶⁷ *HOTREC*.

⁶⁸ *SMEunited, CEI-Bois*.

⁶⁹ *CoESS*.

vadību, mentorēšanu, mācīšanos no līdzbiedriem un uzņēmējdarbības prasmes⁷⁰ un veicināt nākotnes prasībām atbilstošu, zaļu un digitālu prasmju attīstīšanu⁷¹;

- nozaru līmenī turpināt sadarboties mikro kvalifikāciju jomā un **apmācīt darba ņēmējus, kas sniedz ilgtermiņa aprūpes pakalpojumus**, lai nodrošinātu vairāk uz cilvēku orientētu aprūpi, kā arī prasmes, kas vajadzīgas pakalpojumu digitalizācijai, balstoties uz projektu “Care4Skills”⁷²;
- līdz 2024. gada pirmā ceturkšņa beigām nākt klajā ar **kopīgu paziņojumu**, kas **pievēršas prasmju un darbaspēka trūkuma** problēmai un kas paredz izmantot Eiropas valstu nodarbinātības dienestu tīklu kā forumu dialogam, savstarpējas mācīšanās procesam un politikas salīdzinošai novērtēšanai nolūkā novērst prasmju un darba tirgus neatbilstību⁷³;
- izmantot sociālo dialogu un kopīguma sarunas, kas palīdzētu novērst prasmju un darbaspēka trūkumu viesmīlības nozarē, risinot sarunas par nodarbinātības nosacījumiem, veicinot izglītību un apmācību un nodrošinot aizsargājošu satvaru trešo valstu migrējošo darba ņēmēju mobilitātei⁷⁴;
- **vēl vairāk izmantot ES finansējuma iespējas**, lai atbalstītu prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas pasākumus⁷⁵.

3.3. Darba apstākļu uzlabošana

Darbaspēka trūkumu konkrētās nozarēs vai profesijās var palīdzēt novērst taisnīgu darba apstākļu veicināšana. Tas jo īpaši attiecas uz dažām profesijām, kurās nepieciešams vairāk manuālo prasmju un pietiek ar zemāka līmeņa izglītību, vai profesijās, kurās ir vairāk veselības un drošības apdraudējumu un kurām raksturīga liela spriedze darbā⁷⁶ un/vai mazs atalgojums⁷⁷.

Adekvātas algas, tajā skaitā adekvātas minimālās algas, var palīdzēt samazināt darbaspēka trūkumu noteiktās nozarēs, ņemot vērā arī dzīvošanas izmaksas un līdzsvaru starp darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu dažādās ģeogrāfiskās vietās. **Darba aizsardzība**, pielāgotas darbavietas, **apmācības un karjeras attīstības iespēju** nodrošināšana, piekļuve pienācīgai sociālajai aizsardzībai, pienācīgs darba un privātās dzīves līdzsvars, tajā skaitā **tiesības būt bezsaistē** un elastīgu darba režīmu pieņemšana — visi šie aspekti sekmē darbvietu kvalitātes uzlabošanu un tādējādi var

⁷⁰ HOTREC, SMEunited.

⁷¹ SGI Europe, ECEG, Eiropas Kuģu savienība un Eiropas Kuģu kapteiņu organizācija, Eiropas Transporta darbinieku federācija jūras un iekšzemes ūdensceļu jomā.

⁷² Prasmju pilnveides paktā iekļauts projekts. Eiropas Sociālo darba devēju federācijas (FESE) un Eiropas Sabiedrisko pakalpojumu arodbiedrību federācijas (EPSU) kopīga apņemšanās.

⁷³ UNI-Europa un WEC.

⁷⁴ HOTREC un Eiropas Pārtikas, lauksaimniecības un tūrisma nozaru arodbiedrību federācija (EFFAT).

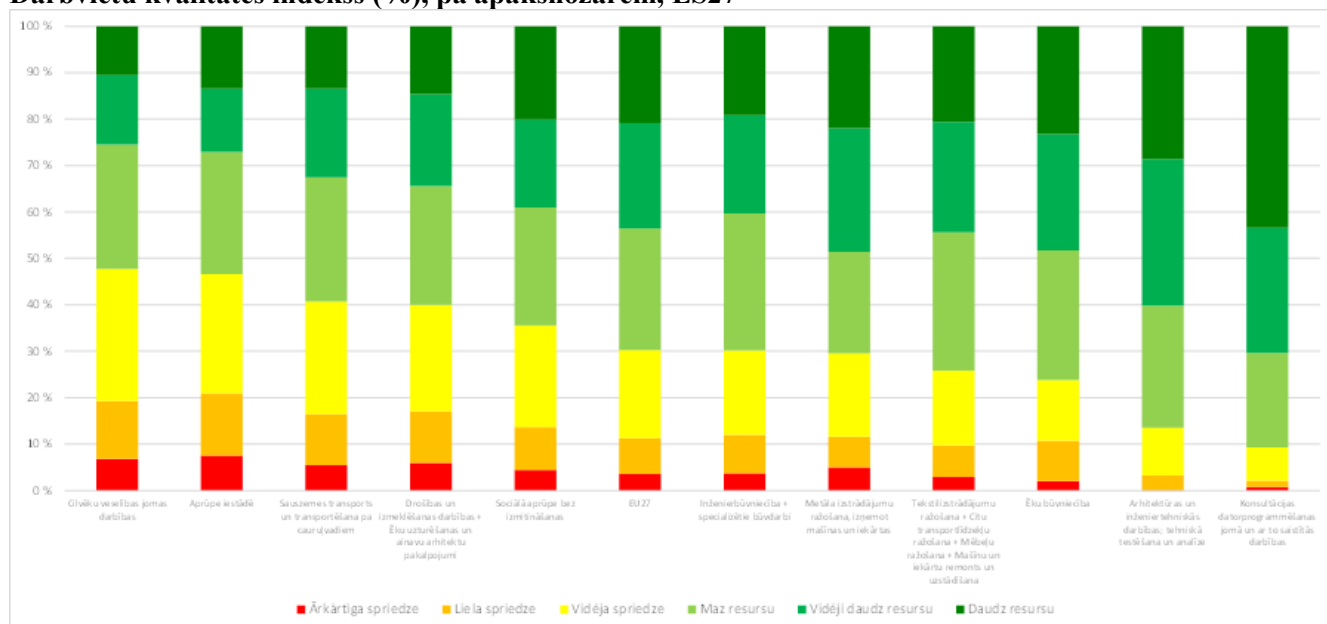
⁷⁵ ECEG, FESE un EPSU kopīga apņemšanās.

⁷⁶ Spriedze darbā ir psihosociālā stresa veids, kas rodas darbavietā, kad no darba ņēmējiem tiek prasīts vairāk, nekā tie spēj izpildīt (sk. ESAO darba spriedzes indeksu).

⁷⁷ Eiropas Komisija (2023), 2023. gada pārskats par nodarbinātību un sociālo attīstību Eiropā (*Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*) un Eurofound 2021. gada Eiropas darba apstākļu apsekojums. Vairāk nekā 40 % apkopēju, pavāru un aprūpētāju un vairāk nekā 30 % būvstrādnieku un transportlīdzekļu vadītāju ziņo par lielām grūtībām nodrošināt sev iztiku. Gandrīz puse darba ņēmēju, kas strādā veselības aprūpes iestādēs, aprūpes centros un transporta nozarē ziņo par lielu spriedzi darbā.

palīdzēt samazināt darbaspēka trūkumu. Darba ņēmēju piesaistīšanu un noturēšanu dažās nozarēs varētu palīdzēt veicināt arī **spriedzes samazināšana darbā** (2. diagramma).

2. diagramma. Vislielākā spriedze darbā bija darba ņēmējiem, kas strādā veselības aprūpes iestādēs, aprūpes centros un transporta nozarē
Darbvietu kvalitātes indekss (%), pa apakšnozarēm, ES27



Avots: Nodarbinātība un sociālā attīstība Eiropā 2023. gadā, Eiropas Komisija (2023), pamatojoties uz Eurofound 2021. gada tālruņa apsekojumu par darba apstākļiem Eiropā.

Darba apstākļu ietekme uz darbaspēka trūkumu dažādās nozarēs un vietās atšķiras, tāpēc ir vajadzīga pieeja, kas atbilst risināmajām problēmām. Saskaņā ar Eurofound datiem vairāk nekā 40 % apkopēju, pavāru un aprūpētāju un vairāk nekā 30 % būvstrādnieku un transportlīdzekļu vadītāju ziņo par lielām grūtībām nodrošināt sev iztiku⁷⁸. Gandrīz puse darba ņēmēju, kas strādā veselības aprūpes iestādēs, aprūpes centros un transporta nozarē, ziņo par lielu spriedzi darbā⁷⁹. Neaizpildītas vakances veselības aprūpes iestādēs un aprūpes centros, jo īpaši medicīnas māsū un primārās aprūpes speciālistu trūkums, galvenokārt ir saistīts ar lielo spriedzi darbā un nepiemērotiem darba aizsardzības apstākļiem — tas ietver arī vardarbības risku darbā⁸⁰. To vēl vairāk pastiprināja Covid-19 krīze⁸¹. Lauku apvidos šo trūkumu vēl akūtāku var padarīt dzīves apstākļu zemā pievilcība un slikta piekļuve pakalpojumiem⁸². Par lielu spriedzi darbā, riskiem veselībai un drošībai, kā arī finansiālām bažām ziņo arī lauksaimniecībā nodarbinātie⁸³. Šajā nozarē dažu profesiju trūkumu izraisa arī nestabila nodarbinātība un zemā atbilstība darba, drošības un veselības aizsardzības pamatstandartiem⁸⁴. Savukārt transporta nozarē vērojams transportlīdzekļu vadītāju

⁷⁸ [Eurofound Eiropas darba apstākļu 2021. gada apsekojums.](#)
⁷⁹ [Eurofound Eiropas darba apstākļu 2021. gada apsekojums.](#)
⁸⁰ Eiropas Komisija (2023): Nodarbinātība un sociālā attīstība Eiropā. 2023. gada pārskats.
⁸¹ Eiropas Komisija (2023): Nodarbinātība un sociālā attīstība Eiropā. 2023. gada pārskats.
⁸² Eiropas Aprūpes stratēģija (COM(2022) 440).
⁸³ “The future of agriculture in Europe and its impact on workal safety and Health (OSH)”, Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras ziņojums (2021).
⁸⁴ “The future of agriculture in Europe and its impact on workal safety and Health (OSH)”, Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras ziņojums (2021).

trūkums — tas daļēji ir saistīts ar lielo darba stundu skaitu⁸⁵ un darba un drošības standartu nepietiekamu ievērošanu⁸⁶.

Spānijas atveseļošanas un noturības plānā ir iekļauta reforma, kuras mērķis ir uzlabot darba apstākļus veselības aprūpes nozarē. Lai novērstu medicīnas māsu un ārstu trūkumu, šī reforma samazinās pagaidu līgumu izmantošanu, veicinās speciālistu norīkošanu attālos reģionos un uzlabos viņu darba vidi un apstākļus.

Slovēnijā pārskatītajā koplīgumā papīra ražošanas nozarē ir noteikta lielāka pamatalga, un tas ir palīdzējis palielināt nodarbinātības pievilcību šajā nozarē.

Lai veicinātu apmācības sniegšanu nozarēs, kuras skar darbaspēka trūkums, **Slovākijas** atveseļošanas un noturības plānā ir iekļauts pasākums, kura mērķis ir nodrošināt apmācību vismaz 60 % skolotāju pamatizglītības pirmajā un otrajā posmā, savukārt **Nīderlandē** koplīguma sarunas mehānisko transportlīdzekļu ražošanas nozarē palīdz noturēt darba ņēmējus, piedāvājot viņiem iespēju apgūt jaunas prasmes.

Būtiska nozīme taisnīgu darba apstākļu nodrošināšanā ir koplīguma sarunām. Labi funkcionējošs sociālais dialogs un koplīguma sarunas ir visrezultatīvākais veids, kā uzlabot darba apstākļus, tādējādi palīdzot mazināt darbaspēka trūkumu. Tāpat ar sociālajiem partneriem būtu jāapspriežas par jauniem vai uzlabotiem tiesību aktiem par darba apstākļiem, lai maksimāli palielinātu to ietekmi.

Lai veicinātu taisnīgus darba apstākļus un adekvātas algas, **pēdējos gados ES ir ieviesusi daudzas iniciatīvas.** To vidū ir Direktīva par adekvātu minimālo algu ES⁸⁷, Direktīva par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem⁸⁸, Stratēģiskais

satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam⁸⁹, kā arī priekšlikums direktīvai par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā (sk. pielikumu).

Lai vēl vairāk uzlabotu darba apstākļus, ir vajadzīgas papildu darbības, kas pastiprina un palīdz pilnībā īstenot ES darba tiesības un stiprina koplīguma sarunas.

Šajā nolūkā Komisija:

- pieņems priekšlikumu par **pastiprinātu stažēšanās kvalitātes sistēmu**, lai uzlabotu jauniešu iespējas iegūt profesionālo pieredzi, uzlabot prasmes un piekļuvi darba tirgum;
- kā turpinājumu Eiropas Parlamenta normatīvajam patstāvīgajam ziņojumam par tiesībām atslēgties un tāldarbu⁹⁰ sāks pirmā posma apspriešanos ar sociālajiem

⁸⁵ SDO, “2023 World Employment and Social Outlook: The value of essential work”.

⁸⁶ Eiropas Komisija (2023): Nodarbinātība un sociālā attīstība Eiropā. 2023. gada pārskats.

⁸⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2022/2041 par adekvātām minimālajām algām Eiropas Savienībā.

⁸⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs) par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā.

⁸⁹ Eiropas Parlamenta 2022. gada 10. marta rezolūcija par jaunu ES stratēģisko satvaru darba aizsardzības jomā laikposmam pēc 2020. gada (ietverot darba ņēmēju aizsardzību pret kaitīgu vielu iedarbību darba vietā, stresu darba vietā un atkārtotu kustību radītas traumas) (2021/2165(INI)).

⁹⁰ Eiropas Parlamenta 2021. gada 21. janvāra rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par tiesībām būt bezsaistē (2019/2181(INL)).

partneriem, lai ierosinātu **iniciatīvu par tāldarbu un tiesībām būt bezaistē** ar mērķi nodrošināt darba ņēmēju darba un privātās dzīves līdzsvaru saistībā ar pieaugošo darba pasaules digitalizāciju, kā arī viņu fizisko un garīgo veselību un attiecīgi viņu darbvietu vispārējo kvalitāti;

- 2024. gada trešajā ceturksnī pieņems priekšlikumu par **Kancerogēnu, mutagēnu un reproduktīvajai sistēmai toksisku vielu direktīvas**⁹¹ **sesto grozījumu**, ar ko tieksies uzlabot darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību, reglamentējot piecas attiecīgas vielas vai vielu grupas;
- **analizēs digitalizācijas un automatizācijas tehnoloģiju — arī mākslīgā intelekta — ietekmi** uz darba tirgiem un novērtēs iespējamo vajadzību nākotnē regulēt algoritmu izmantošanu darba pasaulē⁹²;
- veiks aptauju par **veselības aprūpes darbinieku garīgo veselību** un programmas “ES — veselībai” ietvaros nāks klajā ar vairākām pamatnostādnēm ar mērķi aizsargāt šo darbinieku garīgo veselību⁹³;
- kopā ar dalībvalstīm veiks salīdzinošo izvērtēšanu par to likumdošanas un izpildes pieejām **psihosociālo risku** novēršanai darbā dalībvalstīs, lai, ņemot vērā izvērtējumā gūtos konstatējumus un sociālo partneru ieguldījumu, apsvērtu iespējamu ES līmeņa iniciatīvu vidējā termiņā;
- nozaru līmenī veiks turpmākus pasākumus saistībā ar Eiropas Parlamenta normatīvo patstāvīgo ziņojumu par **mākslinieku un kultūras un radošo industriju darbinieku sociālo un profesionālo stāvokli**. Šajā saistībā Komisija plāno sākt vairākas iniciatīvas, piemēram, pastiprināt spēkā esošo noteikumu īstenošanu un izpildi un apzināt jebkādas regulējuma nepilnības, kuru novēršanai būtu vajadzīgi turpmāki pasākumi, izmantojot citas iniciatīvas un priekšlikumus;
- ierosinās **Padomes ieteikumu par pievilcīgas un ilgtspējīgas karjeras iespējām augstākajā izglītībā**, lai veicinātu pievilcīgākus darba apstākļus augstākās izglītības nozarē un uzlabotu pārvaldību;
- **2024. gada 23. aprīlī organizēs iesaistošu darba tirgus konferenci ar attiecīgajām ieinteresētajām personām no transporta nozares** (šo nozari īpaši ietekmē darbaspēka trūkums) un apmainīsies ar labas prakses piemēriem un risinājumiem.

Komisija aicina dalībvalstis:

- **pilnībā īstenot ES iniciatīvas**, kuru mērķis ir uzlabot darba apstākļus, jo īpaši nodrošināt, ka tiek pareizi un laikus transponēta Direktīva par adekvātu minimālo algu un ES direktīvas par darba aizsardzību, kas attiecas uz Direktīvas par pakļaušanu azbesta iedarbībai darba vietā⁹⁴, Kancerogēnu, mutagēnu un

⁹¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2022/431 (2022. gada 9. marts), ar ko groza Direktīvu 2004/37/EK par darba ņēmēju aizsardzību pret risku, kas saistīts ar kancerogēnu vai mutagēnu iedarbību darbā (OV L 88, 16.3.2022., 1.–14. lpp.).

⁹² Tas būs kā turpinājums saistībām, kas paustas Komisijas paziņojumā “Labāki darba apstākļi spēcīgākas sociālās Eiropas izveidei. Digitalizācijas sniegto iespēju pilnīga izmantošana darba nākotnei” (COM(2021) 761 final).

⁹³ 2023. gada paziņojums par visaptverošu pieeju garīgajai veselībai.

⁹⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/148/EK (2009. gada 30. novembris) par darba ņēmēju aizsardzību pret risku, kas saistīts ar pakļaušanu azbesta iedarbībai darba vietā (OV L 330, 16.12.2009., 28.–36. lpp.).

reproduktīvajai sistēmai toksisku vielu direktīvas (5. grozījums) un Ķīmikāliju direktīvas⁹⁵ atjauninājumiem;

- nodrošināt **darba tiesību aktu rezultātu piemērošanu** un tādējādi atvieglot darba inspekciju veikšanu, saīsinot procedūras darba ņēmējiem ļaunprātīgas izmantošanas konstatēšanai un ziņošanai par to, pastiprinot sankcijas un novēršot to, ka uzņēmumi izvairās no sankcijām, vienlaikus cenšoties līdz minimumam samazināt nevajadzīgu administratīvo slogu, jo īpaši attiecībā uz MVU;
- īstenot Padomes ieteikumu par to, **kā nodrošināt taisnīgu pārkārtošanos uz klimatneitralitāti**, arī saistībā ar topošo Taisnīgas pārkārtošanās novērošanas centru, un veikt attiecīgus turpmākus pasākumus, tajā skaitā saistībā ar to, **kā radīt pievilcīgus darba apstākļus zaļajās nozarēs**;
- nozaru līmenī ar programmas “ES — veselībai” atbalstu izstrādāt attiecīgu politiku, lai **piesaistītu un noturētu darbā medicīnas māsas**, uzlabojot darba apstākļus un nodrošinot mentorēšanu jaunajiem speciālistiem.

Komisija atzinīgi vērtē sociālo partneru nodomu:

- novērst **sliktus darba apstākļus, risinot koplīguma sarunas** nozarēs, kurām raksturīgi neatbilstoši darba apstākļi, piemēram, veselības aprūpes, ilgtermiņa aprūpes, transporta, būvniecības, lauksaimniecības (piemēram, saistībā ar sezonas strādniekiem) un izglītības jomā⁹⁶;
- iesaistīties sarunās par daudznozaru pamatnostādņu atjaunināšanu, **lai apkarotu trešo personu vardarbību un aizskarošu izturēšanos**, kas saistīta ar darbu veselības aprūpes nozarē⁹⁷;
- uzlabot **darba apstākļus izglītības nozarē**, izmantojot koplīguma sarunas visos līmeņos, nodrošinot konkurētspējīgas algas, veicinot labbūtību, riska samazināšanu un darba un privātās dzīves līdzsvaru, kā arī investējot profesionālajā attīstībā⁹⁸;
- izstrādāt ieteikumus par to, **kā uzlabot darba apstākļus sociālo pakalpojumu jomā**, tajā skaitā **ilgtermiņa aprūpes nozarē** projekta *IWorCon*⁹⁹ ietvaros¹⁰⁰;
- sadarboties, lai izveidotu **Eiropas satvaru trešo valstu transportlīdzekļu vadītāju darba apstākļu uzlabošanai**¹⁰¹;
- popularizēt **Globālo Transportlīdzekļu vadītāju hartu** par to, kā uzlabot **attieksmi pret transportlīdzekļu vadītājiem piegādes vietās** un uzlabot **veselības aizsardzības un drošības standartus kravas automobiļu vadītājiem**, tajā skaitā iekraušanas un izkraušanas laikā¹⁰².

⁹⁵ Padomes Direktīva 98/24/EK (1998. gada 7. aprīlis) par darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzību pret risku, kas saistīts ar ķīmikāliju izmantošanu darbā (OV L 131, 5.5.1998., 11.–23. lpp.).

⁹⁶ *CoESS, EPSU, ETF*, Eiropas Arodbiedrību konfederācija (*ETUC*), *ETUCE, EFEE, FESE* un *IndustriAll Europe*.

⁹⁷ *EPSU* un Eiropas Slimnīcu un veselības aprūpes darba devēju asociācija (*HOSPEEM*).

⁹⁸ *ETUCE* un *EFEE*.

⁹⁹ Projekta *IWorCon* mērķis ir uzlabot darba apstākļus sociālo pakalpojumu nozarē, lai palielinātu tās pievilcību.

¹⁰⁰ *FESE* un *EPSU*.

¹⁰¹ Starptautiskā autotransporta savienība (*IRU*) un *ETF*.

¹⁰² *IRU*.

3.4. Darba ņēmēju un izglītojamo taisnīgas mobilitātes uzlabošana ES iekšienē

Darbspēka taisnīga mobilitāte var palīdzēt novērst darbspēka trūkumu, kas dažās valstīs vai reģionos ir īpaši izteikts, bet citos — vērojams mazākā mērā. 2023. gadā teju 10,7 miljoni ES pilsoņu vecumā no 15 līdz 64 gadiem dzīvoja citā ES dalībvalstī, nevis izcelsmes dalībvalstī¹⁰³. No tiem vairāk nekā 7,5 miljoni bija aktīvi iesaistīti darba tirgū — tas atbilst aptuveni 3,6 % no kopējā ES darbspēka¹⁰⁴. Eiropas Darba iestāde (EDI) ir izveidota, lai nodrošinātu, ka darba ņēmēju tiesības uz brīvu pārvietošanos tiek taisnīgi un rezultatīvi īstenotas, atvieglojot piekļuvi informācijai, veicinot spēju veidošanu un sadarbību starp dalībvalstīm un ES tiesību aktu rezultātīvu piemērošanu un izpildi šajā jomā. Kopš 2021. gada EDI pārvalda arī Eiropas Nodarbinātības dienestu (*EURES*) tīklu, lai atvieglotu darba piemeklēšanu pāri robežām. Tomēr šajā pārējā nācās saskarties ar vairākām problēmām, un līdz šim *EURES* lietotāju skaits ir mazāks nekā iepriekšējos gados.

Šajā kontekstā ES sociālā nodrošinājuma koordinācija nodrošina, ka cilvēkiem, pārceļoties uz citu dalībvalsti, joprojām ir pieejams sociālais nodrošinājums. Darba ņēmēju un izglītojamo mobilitāti var atvieglot virzība uz digitāli integrētākām sociālā nodrošinājuma sistēmām. Tā var palīdzēt mazināt šķēršļus darbspēka un mācību mobilitātei un atvieglot darba ņēmēju un izglītojamo sociālā nodrošinājuma tiesību izmantošanu citās ES valstīs. Tas arī ļautu ES pilsoņiem vieglāk piekļūt darba iespējām visā ES. Līdz šim veiktie pasākumi saistībā ar sociālā nodrošinājuma koordinācijas digitalizāciju ietver sociālā nodrošinājuma informācijas elektroniskās apmaiņas (*EESSI*) izveidi un Eiropas sociālā nodrošinājuma kartes (*ESSPASS*) iniciatīvas uzsākšanu — tajā pēta digitālos risinājumus personu sociālā nodrošinājuma tiesību dokumentu pārbaudei citās ES valstīs¹⁰⁵. Uzņēmumi ir konstatējuši, ka deklarācija, kas vajadzīga saistībā ar darba ņēmēju pārrobežu norīkošanu darbā, rada ievērojamu administratīvo slogu. Komisija ir reaģējusi, veicinot vienošanos par kopīgu veidlapu norīkoto darba ņēmēju deklarēšanai ieinteresētajām dalībvalstīm un pētot iespējas izveidot vienotu elektronisku portālu šādām deklarācijām.

Pārrobežu piekļuvi reglamentētajām profesijām reglamentē ES direktīva, ar ko atbalsta profesionālo kvalifikāciju savstarpēju atzīšanu dalībvalstīs¹⁰⁶. Šajā direktīvā pašlaik ir paredzēts mehānisms, kas ļauj pilsoņiem strādāt reglamentētā profesijā citā dalībvalstī, taču pieredze rāda, ka atzīšanas procedūras var uzlabot, lai tās padarītu vienkāršākas un ātrākas, atbalstot mobilitāti ES.

Lielākai mācību mobilitātei ir potenciāls samazināt prasmju trūkumu, uzlabojot dalībnieku nodarbināmību, tajā skaitā attīstot viņu valodas un transversālās prasmes vai darbojoties kā atspēriena punktam ceļā uz darba pieredzi citā valstī¹⁰⁷. Lai panāktu lielāku mācību mobilitāti, ir jālikvidē tādi šķēršļi kā administratīvais slogs, valodas

¹⁰³ Iedzīvotāju skaits 2022. gada 1. janvārī. Avots: *Eurostat*, iedzīvotāju un migrācijas statistika.

¹⁰⁴ Avots: *Eurostat*, darbspēka apsekojums. Turklāt 2021. gadā ES bija 1,7 miljoni pārrobežu darba ņēmēju un 3,6 miljoni norīkoto darba ņēmēju (2022. gada ziņojums par darbspēka mobilitāti ES iekšienē).

¹⁰⁵ Komisijas 2023. gada 6. septembra paziņojums “Par digitalizāciju sociālās nodrošināšanas koordinācijā — brīvas pārvietošanās atvieglināšanu vienotajā tirgū” (COM(2023) 501).

¹⁰⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2005/36/EK (2005. gada 7. septembris) par profesionālo kvalifikāciju atzīšanu (OV L 255, 30.9.2005., 22.–142. lpp.).

¹⁰⁷ Komisijas dienestu darba dokuments, kas pievienots priekšlikumam Padomes ieteikumam “Eiropa kustībā — mācību mobilitātes iespējas visiem” (SWD(2023) 719).

barjeras, dažkārt nepietiekamais finansiālais atbalsts un kvalifikāciju automatiskas atzīšanas trūkums¹⁰⁸. Šie šķēršļi var būt īpaši nopietni izglītojamajiem, kuriem ir mazāk iespēju vai kuri nāk no mazāk labvēlīgas sociālekonomiskās vides.

Priekšlikumā Padomes ieteikumam “Eiropa kustībā”¹⁰⁹ ir iekļauti vērīgi mērķrādītāji, kas attiecībā uz mācību mobilitāti jāsasniedz līdz 2030. gadam. Tie ietver mācību mobilitātē iesaistīto augstākās izglītības (25 %) un profesionālās izglītības (15 %) absolventu īpatsvaru. Jo īpaši ir jāpastiprina centieni attiecībā uz mācekļu un citu profesionālās izglītības un apmācības izglītojamo mobilitāti. Mācību mobilitātes turpmākai integrēšanai izglītības un apmācības programmās, izpratnes veicināšanai, labākai valodu apguvei un mācību rezultātu automatiskai atzīšanai vajadzētu pavērt ceļu šo mērķrādītāju sasniegšanai. Priekšlikumā ir iekļauta arī kvota mazāk privileģētu studentu dalībai (20 %) un īpaši principi tādu mācekļu mobilitātes atbalstam, kuri saskaras ar īpašiem šķēršļiem.

Visi šie pasākumi atbilst arī Komisijas centieniem vienkāršot spēkā esošos noteikumus un samazināt administratīvo slogu uzņēmumiem¹¹⁰.

Lai vēl vairāk uzlabotu darba ņēmēju un izglītojamo taisnīgu mobilitāti ES iekšienē, ir vajadzīgi papildu pasākumi.

Šajā nolūkā Komisija:

- sadarbībā ar EDI veidos papildu sinerģiju starp *EURES* un *EUROPASS*, lai uzlabotu pakalpojumus dalībvalstīm, darba meklētājiem un darba devējiem ar mērķi pilnībā izmantot *EURES* potenciālu un palielināt pārrobežu darbā iekārtošanas gadījumu skaitu;
- veicinās savlaicīgu vienošanos un plašu vienota **elektroniskā formāta ieviešanu norīkoto darba ņēmēju deklarācijām**, papildus izveidojot digitālu daudzvalodu portālu, kurā uzņēmumi var iesniegt norīkojuma deklarācijas dalībvalstīm, kuras nolemj izmantot šo rīku, un tādējādi palīdzot samazināt administratīvo slogu;
- mudinās EDI ciešā sadarbībā ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem izstrādāt **rīku, kas atvieglo norīkoto darba ņēmēju atalgojuma aprēķināšanu**;
- atjauninās ieteikumus dalībvalstīm par to, kā reformēt **piekļuvi reglamentētajām profesijām**¹¹¹;
- pētīs iespēju veikt plašāku ES **kvalifikāciju atzīšanas un prasmju validēšanas** sistēmas reformu, lai nodrošinātu, ka spēkā esošais tiesiskais regulējums, rīki un sistēmas ir nākotnes prasībām atbilstoši, vērīgi un veicina labi funkcionējošu vienoto tirgu;
- turpinās **veicināt mācekļu mobilitāti**, izmantojot Eiropas Mācekļu aliansi (*EFAA*) un **rīkkopu mācekļu mobilitātei**¹¹², kā arī īpašus transnacionālus **eksperimentu**

¹⁰⁸ Kā norādīts 2023. gada ziņojumā par to, kā tiek īstenots Padomes 2018. gada Ieteikums par automatisko atzīšanu, ir vajadzīgi turpmāki centieni, lai panāktu kvalifikāciju un ārvalstīs pavadītu mācību periodu automatisku atzīšanu gan augstākās, gan vidējās izglītības līmenī.

¹⁰⁹ Priekšlikums — Padomes Ieteikums (2023. gada 17. novembris) “Eiropa kustībā — mācību mobilitātes iespējas visiem” (COM(2023) 719 final).

¹¹⁰ Kā paziņots Komisijas 2024. gada darba programmā (pieejama [tiešsaistē](#)).

¹¹¹ Atjauninās iepriekšējos norādījumus, kas sniegti Komisijas dienestu darba dokumentā par ieteikumiem profesionālo pakalpojumu regulējuma reformai (COM/2021/385 final).

projektus saistībā ar šo tematu saskaņā ar programmu *Erasmus+*¹¹³;

- ierosinās **augstākās izglītības paketi**, kas ietvers iniciatīvu par Eiropas grāda plānu un priekšlikumu Padomes ieteikumam par Eiropas kvalitātes nodrošināšanas un atzīšanas sistēmu augstākajā izglītībā un kuras mērķis būs vēl vairāk atvieglot studentu mobilitāti, likvidējot atlikušos šķēršļus kvalifikāciju un ārvalstīs pavadītu mācību periodu automatiskai atzīšanai.

Komisija aicina dalībvalstis:

- ātri pieņemt un pēc tam īstenot priekšlikumu **Padomes ieteikumam “Eiropa kustībā — mācību mobilitātes iespējas ikvienam”**;
- palielināt **ar EDI saskaņoto un kopīgi veikto inspekciju** skaitu un nodrošināt nepieciešamos turpmākos pasākumus;
- turpināt **atbalstīt sociālā nodrošinājuma koordinācijas digitalizāciju**, jo īpaši vēlākais līdz 2024. gada decembrim pabeidzot *EESSI* ieviešanu un pilnībā iesaistoties *ESSPASS* izmēģinājuma darbībās;
- **izmantot vienoto veidlapu elektroniskām deklarācijām** par darba ņēmēju norīkošanu darbā vienotajā tirgū;
- **panākt progresu saistībā ar Eiropas izglītības telpu pieņemto Padomes ieteikumu īstenošanā** un sadarboties ar Eiropas Komisiju un ieinteresētajām personām, lai nākotnē integrētu Eiropas grādu valstu kvalifikāciju sistēmās;
- saskaņā ar Padomes 2023. gada secinājumiem par turpmākiem pasākumiem **automātiskas savstarpējas atzīšanas īstenošanai izglītības un mācību jomā** veikt attiecīgas darbības, lai likvidētu atlikušos šķēršļus automatiskai atzīšanai.

Komisija atzinīgi vērtē sociālo partneru nodomu:

- kopā ar Komisiju un dalībvalstīm apzināt vairākas **prioritāras reglamentētās profesijas, kurās darbaspēka trūkums ir visizteiktākais**, lai atbalstītu darba ņēmēju mobilitāti šajās profesijās¹¹⁴;
- veicināt **mācekļu un jauno profesionāļu transnacionālo mobilitāti**, veidojot partnerības starp PIA sniedzējiem un MVU, pamatojoties uz uzņēmumu prasmju vajadzībām¹¹⁵;
- atbalstīt **šķēršļu likvidēšanu prasmīgu darba ņēmēju mobilitātei**, piemēram, konkurences aizlieguma klauzulas darba ņēmēju līgumos¹¹⁶;
- nozaru līmenī sadarboties ar Komisiju **saistībā ar gaidāmo ES Padomes ieteikumu par drošības personāla iepriekšējās darbības pārrobežu pārbaudēm**¹¹⁷;
- veicināt **mācību mobilitāti tradicionālās izglītības iestādēs**¹¹⁸.

¹¹² *EFA* rīkkopa mācekļu mobilitātei.

¹¹³ Programmas *Erasmus+* uzaicinājums iesniegt priekšlikumus politikas eksperimentiem saistībā ar atbalsta struktūru un tīklu izveidi mācekļu mobilitātei.

¹¹⁴ *BusinessEurope*.

¹¹⁵ Asociācija *SMEunited*.

¹¹⁶ *Eurocadres*.

¹¹⁷ Eiropas Drošības dienestu konfederācija.

¹¹⁸ *HOTREC*.

3.5. Talantu piesaistīšana no valstīm ārpus ES

Papildinot centienus izmantot talantus no Savienības, liela nozīme darbaspēka un prasmju trūkuma novēršanā ir arī sakārtotai mobilitātei no trešām valstīm. Tomēr ES kā pasaules talantu piesaistes galamērķis ir mazāk pievilcīga, nekā tā varētu būt. Talantus no trešām valstīm var palīdzēt piesaistīt, veicinot darba piemeklēšanu un nodrošinot vienlīdzīgus un taisnīgus darba apstākļus trešo valstu valstspiederīgajiem. Nesen ierosinātā ES Talantu fonda¹¹⁹, kas ir daļa no Prasmju un talantu mobilitātes paketes¹²⁰, mērķis ir atvieglot darba meklētāju no trešām valstīm pieņemšanu darbā profesijās, kurās ES trūkst darbaspēka visos prasmju līmeņos. Šis fonds pēc tā izveides būs pirmā ES mēroga tiešsaistes platforma, kas būs pieejama jebkuram trešās valsts valstspiederīgajam, kurš vēlas likumīgi strādāt Savienībā, un kurā iesaistītās dalībvalstis reģistrēs to teritorijā iedibinātu darba devēju vakances. Tādējādi šis fonds var papildināt noteikumus par fizisku personu pārvietošanos, kas iekļauti ES brīvās tirdzniecības nolīgumos un kas arī atvieglo augstprasmīgu trešo valstu profesionāļu pakalpojumu sniegšanu. Turklāt papildus migrējošo darba ņēmēju aizsardzības pasākumiem, kas iekļauti pārstrādātajā Vienotās atļaujas direktīvā¹²¹ (piemēram, procesuālajām garantijām vai īpašām tiesībām, kas piešķirtas, pamatojoties uz šo atļauju), ES Talantu fonds ietvers iestrādātas garantijas, lai izvairītos no ekspluatējošas un negodīgas prakses, — tās būs par atgādinājumu, ka trešo valstu valstspiederīgajiem, kas tiks pieņemti darbā ar ES Talantu fonda starpniecību, pēc darba attiecību uzsākšanas būs tādas pašas tiesības un pienākumi kā ES darba ņēmējiem, arī attiecībā uz to ES tiesību aktu un principu ievērošanu, kuru mērķis ir nodrošināt netraucētu integrāciju vietējās kopienās.

2023. gada novembrī **Igaunija, Latvija un Lietuva** uzsāka projektu “Digital Explorers 2”, ko Migrācijas partnerības mehānisma ietvaros atbalsta Komisija. Šis projekts veicina talantu un zināšanu apmaiņu starp ES un trešām valstīm. Nākamajos divarpus gados IKT speciālisti no Nigērijas, Kenijas un Armēnijas strādās Baltijas uzņēmumos un jaunuzņēmumos.

Talantu partnerības var arī uzlabot likumīgus ceļus uz ES, vienlaikus stratēģiski iesaistot partnervalstis migrācijas pārvaldībā, jo īpaši palīdzot samazināt neatbilstīgu migrāciju un stimulējot partnerus sadarboties atgriešanas un atpakaļuzņemšanas jomā. Līdz šim ir izveidotas talantu partnerības ar Maroku, Tunisiju, Ēģipti, Pakistānu un Bangladešu¹²². Šīs partnerības nodrošina politikas un finansēšanas satvaru, lai savstarpēji izdevīgā veidā stiprinātu sadarbību mobilitātes un prasmju attīstīšanas jomā starp Eiropas Savienību, dalībvalstīm un galvenajām partnervalstīm. Komisijas programmas un iniciatīvas¹²³, kas vērstas uz migrantu mobilitāti no

¹¹⁹ Priekšlikums — Eiropas Parlamenta un Padomes Regula par ES Talantu fonda izveidi (COM(2023) 716).

¹²⁰ Komisijas 2023. gada 15. novembra paziņojums par prasmju un talantu mobilitāti (COM(2023) 715 final).

¹²¹ Priekšlikums — Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva par vienotu pieteikšanās procedūru, lai trešo valstu valstspiederīgajiem izsniegtu vienotu uzturēšanās un darba atļauju dalībvalsts teritorijā, un par vienotu tiesību kopumu trešo valstu darba ņēmējiem, kuri kādā dalībvalstī uzturas likumīgi (pārstrādāta redakcija) (COM(2022) 655 final).

¹²² Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Prasmju un talantu piesaistīšana ES” (COM(2022) 657).

¹²³ Komisijas iniciatīva “Ceļā uz visaptverošu pieeju darbaspēka migrācijas pārvaldībai un darbaspēka mobilitātei Ziemeļāfrikā” (THAMM) ir piemērs programmai, kas atbalsta talantu partnerību izveidi, stiprinot darbaspēka migrācijas pārvaldību reģionā un izveidojot mobilitātes shēmas no Marokas, Tunisijas un Ēģiptes uz Eiropu.

partnervalstīm ar mērķi studēt, strādāt vai mācīties ES, veicina talantu partnerības, kuru pamatā ir savstarpēju ieguvumu princips gan izcelsmes, gan galamērķa valstīm. Turklāt visaptverošās stratēģijas *Global Gateway* ietvaros ES atbalsta tehnisko un profesionālo izglītību un apmācību un prasmju veidošanu partnervalstīs¹²⁴.

Būtiska nozīme saistībā ar talantu pieņemšanu darbā no trešām valstīm ir arī prasmju validēšanai un kvalifikāciju atzīšanai. Lēni vai sarežģīti prasmju un kvalifikāciju atzīšanas procesi var ierobežot trešo valstu valstspiederīgo nodarbinātības iespējas un atturēt darba devējus. Kā norādīts Prasmju un talantu mobilitātes paketē¹²⁵, darba tirgu realitātei ir vajadzīgas pieejas “prasmes pirmajā vietā”. Komisijas Ieteikumā par trešo valstu valstspiederīgo kvalifikāciju atzīšanu¹²⁶, kas arī pieņemts kā daļa no Prasmju un talantu mobilitātes paketes, ir sniegti norādījumi dalībvalstīm par to, kā vienkāršot un paātrināt prasmju validēšanu un ārpus ES iegūtu kvalifikāciju atzīšanu, atvieglot piekļuvi reglamentētajām profesijām un mācību programmām, kā arī vīzām vai darba un uzturēšanās atļaujām.

Lai vēl vairāk piesaistītu talantus no trešām valstīm ES darbaspēka trūkuma novēršanai, ir vajadzīgi papildu pasākumi, kas nodrošinātu rezultatīvu darba piemeklēšanas un integrācijas politiku, kā arī vienlīdzīgus un taisnīgus darba apstākļus.

Šajā nolūkā Komisija:

- pētīs, kā **vēl atbalstīt trešās valstis mācību programmu un mācību moduļu izstrādē**, tajā skaitā talantu partnerību ietvaros un ar ES finansēšanas programmu atbalstu;
- **izveidos ES Talantu fondu**, tiklīdz to būs pieņēmuši likumdevēji, lai atvieglotu tādu trešo valstu valstspiederīgo starptautisku pieņemšanu darbā, kuri dzīvo ārpus ES;
- **pastiprinās sadarbību prasmju un likumīgu nodarbinātības ceļu jomā** ar partnervalstīm, kas nav ES dalībvalstis, tajā skaitā stiprinot un pētot jaunas talantu partnerības stratēģiskas un visaptverošas migrācijas pārvaldības sadarbības un citu attiecīgu sadarbības iniciatīvu ietvaros, vienlaikus novēršot intelektuālā darbaspēka emigrāciju un pārveidojot to par intelektuālā darbaspēka imigrāciju partnervalstīs;
- pastiprinās savu **sadarbību ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem** jautājumos, kas apvieno likumīgo migrāciju un nodarbinātību, izmantojot **darbaspēka migrācijas platformu**.

Komisija aicina dalībvalstis:

- turpināt **iesaistīties talantu partnerībās**, lai uzlabotu likumīgas migrācijas ceļus, attiecīgā gadījumā ar ES finansējuma atbalstu ieviešot jaunas mobilitātes shēmas un kopīgi saskaņotus talantu partnerību ceļvežus;
- **veidot labvēlīgu kultūru** un nodrošināt rezultatīvu integrācijas politiku darba ņēmējiem un viņu ģimenēm, ietverot izglītību un apmācību, nodarbinātību,

¹²⁴ Kopīgs paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai, Reģionu komitejai un Eiropas Investīciju bankai “Global Gateway” (JOIN(2021) 30).

¹²⁵ Komisijas 2023. gada 15. novembra paziņojums “Prasmju un talantu mobilitāte” (COM(2023) 715).

¹²⁶ Komisijas Ieteikums (2023. gada 15. novembris) par trešo valstu piederīgo kvalifikācijas atzīšanu (COM(2023) 7700).

veselības aprūpi un mājokļu jautājumu saskaņā ar ES rīcības plānu integrācijai un iekļaušanai¹²⁷ un ievērojot Eiropas kopīgās vērtības;

- ātri pabeigt pārskatītās **ES Zilās kartes direktīvas** pilnīgu transponēšanu¹²⁸ un pilnībā izmantot papildu elastību, kas paredzēta pārstrādātajā **Vienotās atļaujas direktīvā**, lai pēc tās stāšanās spēkā vienkāršotu imigrācijas procedūras;
- konsekventi **īstenot valstu un ES tiesību aktus**, lai risinātu migrējošo darba ņēmēju darbaspēka ekspluatācijas problēmu un garantētu viņiem vienlīdzīgu attieksmi saskaņā ar Direktīvu par sankcijām pret darba devējiem¹²⁹ un pastiprinātu aizsardzību, kas iekļauta pārstrādātajā Vienotās atļaujas direktīvā.

Komisija atzinīgi vērtē sociālo partneru nodomu:

- turpināt ar savām īpašajām zināšanām veicināt **ES Talantu fonda izveidi**¹³⁰;
- nodrošināt, ka **migrējošiem darba ņēmējiem tiek garantēti taisnīgi un pienācīgi apstākļi**, lai viņi varētu piekļūt nodarbinātībai, izvairoties no diskriminācijas un nodrošinot tādu pašu attieksmi kā ES valstspiederīgajiem un taisnīgus darba apstākļus¹³¹;
- turpināt kopīgu darbu, kura mērķis ir **taisnīga attieksme pret profesionāliem trešo valstu autovadītājiem**, un veicināt pārredzamas un saskaņotas ES sistēmas izveidi, lai atvieglotu trešo valstu speciālistu prasmju un kvalifikāciju atzīšanu¹³².

4. SECINĀJUMI

Lai rezultatīvi īstenotu šo rīcības plānu, ir vajadzīga visu pārvaldes iestāžu mēroga pieeja gan ES, gan dalībvalstu līmenī, turklāt ciešā sadarbībā ar sociālajiem partneriem. Darbaspēka un prasmju trūkums ir nopietns šķērslis ES ilgtspējīgai un iekļaujošai izaugsmei, konkurētspējai, kā arī zaļās un digitālās pārkārtošanās procesiem. Tas var arī kavēt ES vispārējo noturību un tās centienus uzlabot savu atvērto stratēģisko autonomiju un drošību. Šāda trūkuma pamatā ir demogrāfiskās pārmaiņas, izmaiņas darba tirgū prasmju vajadzību ziņā un dažkārt arī slikti darba apstākļi. Tas atšķiras atkarībā no nozares, profesijas un reģiona, tāpēc ir vajadzīgi atšķirīgi politikas risinājumi. Daudzi pasākumi jau tiek īstenoti, un īpašas grūtības rada daudzu ES iniciatīvu rezultatīva īstenošana praksē un nozaru līmenī. Komisija ir apņēmusies atbalstīt dalībvalstis un sociālos partnerus šajā nolūkā rezultatīvi izmantot pieejamos līdzekļus un instrumentus.

Lai novērstu darbaspēka un prasmju trūkumu, ir vajadzīga turpmāka saskaņota Komisijas, dalībvalstu un sociālo partneru rīcība. Tas atbilst Valdušesas deklarācijai,

¹²⁷ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Rīcības plāns par integrāciju un iekļaušanu 2021.–2027. gadam (COM(2020) 758 final).

¹²⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2021/1883 (2021. gada 20. oktobris) par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem augsti kvalificētas nodarbinātības nolūkā un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2009/50/EK (OV L 382, 28.10.2021., 1.–38. lpp.).

¹²⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/52/EK (2009. gada 18. jūnijs), ar ko nosaka minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi (OV L 168, 30.6.2009., 24.–32. lpp.).

¹³⁰ *BusinessEurope, ECEG, HOTREC un SMEunited.*

¹³¹ Eiropas Neatkarīgo arodbiedrību konfederācija (CESI), ETUC un IndustriAll.

¹³² IRU.

kurā Komisija, ES Padomes prezidentvalsts Beļģija un sociālie partneri — katrs savas kompetences ietvaros, taču cieši sadarbojoties, — apņēmās rīkoties, lai novērstu darbaspēka un prasmju trūkuma pamatcēloņus. Tāpēc šajā rīcības plānā ir izklāstītas vairākas darbības, ko Komisija veiks un ko dalībvalstis tiek aicinātas īstenot. Tajā arī uzsvērtas vairākas galvenās darbības, ko sociālie partneri kā turpmākus pasākumus pēc Valdušesas samita plāno veikt darbaspēka un prasmju trūkuma problēmas risināšanai.

Liela nozīme ES izaugsmes potenciāla atraisīšanā un tās politikas prioritāšu īstenošanā būs visaptverošai rīcībai. Samazinot darbaspēka un prasmju trūkumu, tā palielinās ES pievilcību inovācijai un investīcijām, veicinās tās industriālo bāzi un nodrošinās tās konkurētspēju. Tas arī palīdzēs saglabāt ES sociālās aizsardzības sistēmas un vispārējo sociālo kohēziju. Šā rīcības plāna īstenošanas progress tiks uzraudzīts Eiropas pusgada ietvaros, jo īpaši ņemot to vērā nodarbinātības pamatnostādņēs un attiecīgajos konkrētām valstīm adresētajos ieteikumos. Komisija aicinās Nodarbinātības komiteju un Sociālās aizsardzības komiteju organizēt regulāru trīspusēju informācijas apmaiņu par šo jautājumu, piedaloties Eiropas un valstu sociālajiem partneriem. Tādējādi Komisija turpinās veicināt kolektīvus centienus novērst darbaspēka un prasmju trūkumu ES.

A PIELIKUMS. Neseno un gaidāmo iniciatīvu apzināšana

Pēdējo piecu gadu laikā Komisija ir ieviesusi plašu politikas un instrumentu klāstu darbaspēka un prasmju trūkuma novēršanai, no kuriem lielākā daļa ir paredzēti Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānā un Eiropas pusgadā.

1. AKTIVIZĀCIJAS POLITIKA

- **Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīva**¹³³ modernizē spēkā esošo ES tiesisko un politisko regulējumu, lai labāk atbalstītu darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, veicinātu vienlīdzīgāku bērna kopšanas atvaļinājuma sadali starp vīriešiem un sievietēm un novērstu sieviešu nepietiekamu pārstāvību darba tirgū.
- **Pilnveidotā shēma “Garantija jauniešiem”**¹³⁴ ir visu dalībvalstu apņemšanās nodrošināt, ka visi **jaunieši, kas jaunāki par 30 gadiem**, četru mēnešu laikā pēc bezdarbnieka statusa iegūšanas vai izglītības iegūšanas saņem labu darba, izglītības turpināšanas, mācekļa prakses vai stažēšanās piedāvājumu.
- **Ieteikumā par ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū**¹³⁵ dalībvalstis tiek mudinātas nodrošināt, ka ne vēlāk kā 18 mēnešus pēc kļūšanas par bezdarbniekiem ilgstošie bezdarbnieki tiek reģistrēti nodarbinātības dienestā, viņiem tiek sniegts padziļināts individuāls novērtējums, lai noteiktu viņu vajadzības, un tiek piedāvāts līgums par integrāciju darbā.
- **Padomes ieteikuma par adekvātu minimālo ienākumu, kas nodrošina aktīvu iekļaušanu**, mērķis ir panākt augstu nodarbinātības līmeni, veicinot adekvātu ienākumu atbalstu un reālu piekļuvi pakalpojumiem un sekmējot darbaspējīgo personu integrāciju darba tirgū saskaņā ar aktīvas iekļaušanas pieeju.
- **Eiropas Aprūpes stratēģijas**¹³⁶ mērķis ir nodrošināt kvalitatīvus, cenas ziņā pieņemamus un pieejamus aprūpes pakalpojumus visā ES un uzlabot gan (profesionālo vai neformālo) aprūpētāju, gan aprūpes saņēmēju situāciju. Stratēģiju papildina **Padomes Ieteikums par piekļuvi cenas ziņā pieejamai un kvalitatīvai ilgtermiņa aprūpei**, ar ko izveido satvaru politikas reformām un investīcijām dalībvalstīs, un **Padomes Ieteikums par pirmsskolas izglītību un aprūpi**¹³⁷, kurā dalībvalstis tiek mudinātas palielināt līdzdalību šajos pakalpojumos. Tā izriet no sākotnējiem “Barselonas mērķrādītājiem”, kurus Eiropadome noteica 2002. gadā un

¹³³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES.

¹³⁴ Padomes Ieteikums (2020. gada 30. oktobris) “Tilts uz nodarbinātību — Garantijas jauniešiem pastiprināšana” un ar ko aizstāj Padomes 2013. gada 22. aprīļa Ieteikumu par garantijas jauniešiem izveidi (2020/C 372/01).

¹³⁵ Padomes Ieteikums (2016. gada 15. februāris) par ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū (OV C 67).

¹³⁶ Komisijas paziņojums par Eiropas Aprūpes stratēģiju (COM(2022) 440 final).

¹³⁷ Padomes Ieteikums (2022. gada 8. decembris) par pirmsskolas izglītību un aprūpi: Barselonas mērķrādītāji 2030. gadam (2022/C 484/01).

kuri papildina **Padomes Ieteikumu par kvalitatīvām agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes sistēmām**¹³⁸.

- **Personu ar invaliditāti nodarbinātības pasākumu kopuma**, kas ir daļa no Personu ar invaliditāti tiesību stratēģijas 2021.–2030. gadam¹³⁹, mērķis ir veicināt personu ar invaliditāti nodarbinātību taisnīgas zaļās un digitālās pārkārtošanās ietvaros.
- Iniciatīva *ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve)* ir izstrādāta kā sociālās spēcīnāšanas iniciatīva nelabvēlīgā situācijā esošiem jauniešiem vecumā no 18 līdz 29 gadiem, kuri nemācās, nestrādā un neapgūst arodu (*NEET*).
- **Demogrāfijas rīkkopā**¹⁴⁰ ir izklāstīta visaptveroša pieeja demogrāfiskajām pārmaiņām, un tās pamatā ir četri pīlāri: veicināt darba un privātās dzīves saskaņošanu vecākiem, dot jauniešiem iespēju realizēt savu potenciālu, atbalstīt veselīgas un aktīvas vecumdienas un piesaistīt talantus no valstīm ārpus ES.
- **Sociālās ekonomikas rīcības plānā** ir izklāstīti konkrēti pasākumi¹⁴¹, kuru mērķis ir stiprināt sociālo ekonomiku, tajā skaitā tādas struktūras kā darba integrācijas sociālie uzņēmumi, kas nodrošina sociālo un profesionālo integrāciju nelabvēlīgā situācijā esošām grupām. Šī apņemšanās ir vēl vairāk uzsvēta **Padomes ieteikumā par sociālās ekonomikas pamatnosacījumu izstrādi**¹⁴².
- **Līdztiesības savienības stratēģiju**, ko Komisija pieņēma 2020. un 2021. gadā¹⁴³, mērķis ir radīt apstākļus, kuros ikviens varētu dzīvot, attīstīties un sniegt ieguldījumu sabiedrībā neatkarīgi no dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai ticības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas. Visas stratēģijas ietver konkrētus pasākumus, kas paredzēti, lai atbalstītu darba tirgus aktivizēšanu.
- **Eiropas pilsoņu paneļdiskusiju** mērķis ir dot pilsoņiem iespēju paust savu viedokli, pamatojoties uz konferenci par Eiropas nākotni.
- **ES Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.–2025. gadam**¹⁴⁴ ir izklāstīti politikas mērķi un darbības, kas jāīsteno, lai līdz 2025. gadam panāktu ievērojamu progresu virzībā uz tādu Eiropu, kurā valda dzimumu līdztiesība. Mērķis ir izveidot Savienību, kurā sievietes un vīrieši, meitenes un zēni visā to daudzveidībā var brīvi izvēlēties savu ceļu dzīvē, kur viņiem ir vienlīdzīgas iespējas attīstīties un kur viņi var vienādā mērā piedalīties un vadīt mūsu Eiropas sabiedrību. Attiecīgās pašreizējās iniciatīvas

¹³⁸ Padomes Ieteikums (2019. gada 22. maijs) par kvalitatīvām agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes sistēmām (2019/C 189/02).

¹³⁹ Komisijas paziņojums “Savienība, kurā valda līdztiesība: personu ar invaliditāti tiesību stratēģija 2021.–2030. gadam” (COM(2021) 101).

¹⁴⁰ Komisijas paziņojums “Demogrāfiskās pārmaiņas Eiropā: rīkkopa rīcībai” (COM(2023) 577 final).

¹⁴¹ Komisijas paziņojums “Ekonomikas, kas darbojas cilvēku labā, veidošana. Rīcības plāns sociālajai ekonomikai” (COM(2021) 778).

¹⁴² Padomes Ieteikums (2023. gada 27. novembris) par sociālās ekonomikas pamatnosacījumu izstrādi (C/2023/1344).

¹⁴³ Tās ietver dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020.–2025. gadam, *LGBTIQ* līdztiesības stratēģiju 2020.–2025. gadam, ES stratēģisko satvaru romu jautājumos 2020.–2030. gadam, ES rasisma apkarošanas rīcības plānu 2020.–2025. gadam un Personu ar invaliditāti tiesību stratēģiju 2021.–2030. gadam.

¹⁴⁴ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam” (COM(2020) 152).

ietver darba samaksas pārredzamības noteikumu¹⁴⁵, Barcelonas mērķrādītāju 2030. gadam attiecībā uz pirmsskolas izglītību un aprūpi¹⁴⁶ un noteikumu par darba un privātās dzīves līdzsvaru¹⁴⁷ īstenošanu.

- **ES Daudzveidības hartu platforma** veicina daudzveidību un iekļaušanu darbavietā.
- **Padomes Ieteikumā par romu līdztiesību, iekļaušanu un līdzdalību**¹⁴⁸ dalībvalstis apņemas apkarot antičigānismu un uzlabot romu stāvokli, cita starpā nodarbinātības un izglītības jomā.
- **Tehniskā atbalsta instruments (TAI)** palīdz dalībvalstīm pēc pieprasījuma vēl vairāk palielināt darbaspēka piedāvājumu, stiprinot valstu nodarbinātības dienestu spējas un reformējot aktīvas darba tirgus politikas (ADTP) īstenošanu, piemēram, saskaņā ar 2023. gada TAI pamatiniciatīvu “Youth First”, vai labāk koordinējot un integrējot sociālo aprūpi un veselības aprūpi saskaņā ar 2023. gada TAI pamatiniciatīvu “Integrēta, personcentrēta aprūpe”.
- **Paziņojumā “Cilvēki pirmajā vietā, ilgtspējīgas un iekļaujošas izaugsmes nodrošināšana, ES tālāko reģionu potenciāla atraisīšana”**¹⁴⁹ dalībvalstis un tālākie reģioni tiek aicināti apzināt vajadzīgās prasmes, pārkvalificēt darba ņēmējus tūrisma nozarē, kā arī veicināt zaļās un digitālās prasmes.

2. PRASMJU POLITIKA

- 2020. gada **Prasmju programma Eiropai**¹⁵⁰ ir Komisijas izglītības un apmācības stratēģija ar 12 darbībām, kuru mērķis ir veicināt digitālo un zaļo pārkārtošanos, sekmēt taisnīgu atveseļošanu, nodrošināt konkurētspēju un stiprināt noturību. To veido:
 - **Padomes ieteikums par profesionālo izglītību un apmācību**, kurā noteikti galvenie principi, kā nodrošināt, ka profesionālā izglītība un apmācība tiek ātri pielāgota darba tirgus vajadzībām un nodrošina kvalitatīvas mācību iespējas jauniešiem un pieaugušajiem;
 - **Prasmju pilnveides pakts**, kas pulcina publiskās un privātās organizācijas, tajā skaitā darba devējus un arodbiedrības, lai veiktu konkrētus pasākumus iedzīvotāju prasmju pilnveidei un pārkvalifikācijai Eiropā;

¹⁴⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2023/970 (2023. gada 10. maijs) par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu stiprinātu to, kā tiek piemērots princips par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu.

¹⁴⁶ Padomes Ieteikums (2019. gada 22. maijs) par kvalitatīvām agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes sistēmām (ST/9014/2019/INIT).

¹⁴⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES.

¹⁴⁸ Padomes Ieteikums (2021. gada 12. marts) par romu līdztiesību, iekļaušanu un līdzdalību (2021/C 93/01, ST/6070/2021/INIT).

¹⁴⁹ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Cilvēki pirmajā vietā, ilgtspējīgas un iekļaujošas izaugsmes nodrošināšana, ES tālāko reģionu potenciāla atraisīšana” (COM(2022) 198 final).

¹⁵⁰ Komisijas 2020. gada 1. jūlija paziņojums “Eiropas Prasmju programma ilgtspējīgai konkurētspējai, sociālajam taisnīgumam un noturībai” (COM(2020) 0274).

- **Plāns nozaru prasmju aliansēm**, kas pulcē galvenās ieinteresētās personas no industriālajām ekosistēmām, lai izmantotu prasmju apzināšanu un nozaru prasmju stratēģiju prasmju trūkuma novēršanai;
- **Padomes rezolūcija par jaunu Eiropas izglītības programmu pieaugušajiem 2021.–2030. gadam**, kurā uzsvēta nepieciešamība ievērojami palielināt pieaugušo līdzdalību formālās, neformālās un ikdienējās mācīšanās aktivitātēs;
- **Padomes ieteikums par individuāliem mācību kontiem**, kurā dalībvalstīm ieteikts apsvērt iespēju izveidot individuālus mācību kontus kā līdzekli, kas sniegtu iespējas cilvēkiem piedalīties darba tirgum atbilstošā apmācībā un atvieglot viņu piekļuvi nodarbinātībai vai noturēšanu darbā, kā arī izveidotu veicinošu satvaru;
- **Padomes ieteikums par mikroapliecinājumiem**, kurā dalībvalstīm ieteikts pieņemt Eiropas pieeju mikro kvalifikācijas apliecinājumiem un jo īpaši piemērot vienotu ES definīciju, ES standartus un galvenos principus mikro kvalifikācijas apliecinājumu izstrādei un izsniegšanai. Mikro kvalifikācijas apliecinājums ir mācīšanās rezultātu dokuments, ko izglītojamais ir ieguvis pēc neliela apjoma mācību apguves.
- **Eiropas Prasmju gada (2023. gada maijs – 2024. gada maijs)** galvenais mērķis ir palielināt informētību un mobilizēt plašu dalībnieku loku, lai dotu jaunu impulsu prasmju pilnveidei un pārkvalifikācijai saistībā ar četriem galvenajiem mērķiem: investīcijas, prasmju atbilstība, cilvēku vēlmju un prasmju saskaņošana ar iespējām darba tirgū un talantu piesaiste no trešām valstīm. Eiropas Prasmju gada ietvaros ir izstrādāts paziņojums “Talantu izmantošana Eiropas reģionos”¹⁵¹ (kas ietver talantu veicināšanas mehānismu) un Komisijas priekšlikumi Padomes ieteikumiem par kvalitatīvas, iekļaujošas un pieejamas digitālās izglītības un apmācības nodrošināšanu.
- **Padomes 2023. gada ieteikumā par galvenajiem sekmīgu digitālo izglītību un apmācību veicinošajiem faktoriem** ES valstis tiek aicinātas nodrošināt vispārēju piekļuvi iekļaujošai un kvalitatīvai digitālajai izglītībai un apmācībai; **Padomes 2023. gada ieteikumā par digitālo prasmju un kompetenču nodrošināšanas uzlabošanu izglītībā un apmācībā** ES valstis tiek aicinātas saskaņoti nodrošināt digitālās prasmes visās izglītības un apmācības nozarēs.
 - **Padomes 2022. gada ieteikuma “Ceļi uz panākumiem skolā”** mērķis ir veicināt labākus izglītības rezultātus visiem izglītojamajiem neatkarīgi no viņu sociālekonomiskās, kultūras vai personīgās izcelsmes, tādējādi uzlabojot izglītības iekļaujošo dimensiju.
 - Pamatkompetenču izstrāde saskaņā ar **Padomes 2018. gada Ieteikumu par pamatkompetencēm mūžizglītībā**. Mūsdienās, kad arvien vairāk darbvietu tiek automatizētas, kad pieaug tehnoloģiju nozīme visās darba un dzīves jomās un kad arvien svarīgākas kļūst uzņēmējdarbības, sociālās un pilsoniskās kompetences, lai nodrošinātu noturību un spēju pielāgoties pārmaiņām, ir mainījušās prasības attiecībā uz kompetencēm.
 - **Padomes 2022. gada Ieteikums par mācīšanos zaļās pārkārtošanās un ilgtspējīgas attīstības sekmēšanai** atbalsta ES dalībvalstis to centienos nodrošināt izglītojamajiem un pedagogiem zināšanas, prasmes un attieksmi, kas vajadzīga zaļākai un ilgtspējīgākai ekonomikai un sabiedrībai.

¹⁵¹ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Talantu izmantošana Eiropas reģionos” (COM(2023) 32 final).

- **Neto nulles emisiju industrijas akadēmiju** mērķis saskaņā ar Neto nulles emisiju industrijas aktu¹⁵² ir izvērst prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas programmas tādās stratēģiskās nozarēs kā izejvielas, ūdeņradis, saules un vēja enerģijas tehnoloģijas.
- **Programma “Digitālā Eiropa”** atbalsta izglītības un apmācības programmu izstrādi (piemēram, bakalaura un maģistrantūras programmas) progresīvo tehnoloģiju jomā, lai atbalstītu izcilību augstākās izglītības iestādēs, padarot tās par pasaules līderiem digitālo speciālistu apmācības ziņā, palielinātu moderno tehnoloģiju apmācības piedāvājuma kapacitāti un attīstītu un piesaistītu digitālos talantus (gan studentus, gan mācībspēkus).
- **Digitālās izglītības rīcības plāns 2021.–2027. gadam**, kurā ir paredzēts darbību kopums digitālo prasmju attīstīšanas atbalstam.
- Komisija ir pieņēmusi **jaunu Eiropas inovācijas programmu**, kuras mērķis ir izvirzīt Eiropu jaunās dziļo tehnoloģiju inovācijas un jaunuzņēmumu jomas priekšgalā. Tās mērķis ir palīdzēt Eiropai radīt jaunas tehnoloģijas, kas palīdzētu risināt steidzamus sabiedrības jautājumus, un darīt tās pieejamas tirgū. Viena no piecām pamatiniciatīvām ir veltīta talantiem un prasmēm, talantu veicināšanai, piesaistīšanai un noturēšanai, kas ar vairākām iniciatīvām nodrošinās būtisku dziļo tehnoloģiju prasmju izaugsmi un apriti ES iekšienē un uz ES.
- **Eiropas universitāšu stratēģijā** ir uzsvērtā pārkvalifikācijas un prasmju pilnveides nozīme, arī divējādās pārkārtošanās kontekstā. Tā veicina sadarbību starp universitātēm un ar industriālajām ekosistēmām.
- **Eiropas Globalizācijas pielāgošanās fonds darbu zaudējušiem darba ņēmējiem (EGF) 2021.–2027. gadam** ir īpašs ES instruments, kura mērķis ir paust ES solidaritāti Eiropas darba ņēmējiem vai pašnodarbinātajiem, kas zaudējuši darbu pārstrukturēšanas dēļ, un palīdzēt viņiem atrast jaunu darbu, tajā skaitā ar prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas pasākumiem.
- **Talantu veicināšanas mehānisms** palīdz ES reģioniem piesaistīt, attīstīt un noturēt talantus, kā arī risināt demogrāfiskās pārkārtošanās sekas. Šajā kontekstā kā sadarbības katalizators darbojas talantu izmantošanas platforma, kas nodrošina iespējas apmainīties ar idejām, zināšanām un resursiem.
- Komisijas 2023. gada aprīlī izveidotās **Kiberdrošības prasmju akadēmijas** mērķis ir apvienot esošās iniciatīvas kiberprasmju jomā un uzlabot to koordināciju, lai novērstu kiberdrošības talantu trūkumu. Tās četru pīlāru mērķi ir: i) izveidot kopīgu Eiropas pieeju apmācībai kiberdrošības jomā, ii) nodrošināt labāku finansēšanas iespēju novirzīšanu ar prasmēm saistītām darbībām, iii) veicināt ieinteresēto personu iesaisti kiberdrošības prasmju trūkuma novēršanā, tajā skaitā pasākumus dzimumu līdzsvara uzlabošanai, un iv) izstrādāt metodiku panāktā progressa uzraudzībai.
- Lai veicinātu iedzīvotāju prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju, **tehniskā atbalsta instruments** palīdz dalībvalstīm pēc pieprasījuma izstrādāt un īstenot strukturālas reformas, piemēram, izmantojot tehniskā atbalsta instrumenta 2024. gada pamatiniciatīvu prasmju jomā un 2023. gada TAI pamatiniciatīvu “Veselības nozares darbaspēka digitālās prasmes”. 2025. gadā tehniskā atbalsta instruments turpinās

¹⁵² Priekšlikums — Eiropas Parlamenta un Padomes Regula par pasākumu satvara izveidi Eiropas neto nulles emisiju tehnoloģiju produktu izgatavošanas ekosistēmas stiprināšanai (Neto nulles emisiju industrijas akts) (COM(2023) 161 final).

atbalstīt aktīvu darba tirgus politiku un prasmju reformas saistībā ar demogrāfisko, sociālekonomisko un tehnoloģisko problēmu risināšanu.

- Komisija ir paziņojusi par divām jaunām izmēģinājuma iniciatīvām, kuru mērķis ir veicināt talantus un interesi par kosmosa nozari, proti, par **darbā iekārtošanas shēmu** augstskolu studentiem un absolventiem un **CASSINI kosmosa nozarei veltīto vasaras nometni**, kas paredzēta 14–18 gadus veciem skolēniem. Šīs iniciatīvas papildina **projektu SpaceSUITE**, kura pamatā ir **plaša mēroga prasmju partnerība Space4GEO**, kuras mērķis ir veicināt ES kosmosa nozares konkurētspēju, attīstot prasmes un mūžizglītību.
- Nesen publicētajā **Eiropas aizsardzības industriālajā stratēģijā** Komisija paziņoja, ka tā pētīs darbības, kuru mērķis ir uzlabot darbaspēka mobilitāti un atbalstīt ar aizsardzību saistītu izglītību, jo īpaši izmantojot iespējas, ko sniedz ES aizsardzības industrijas programmas, sadarbību starp izglītības sniedzējiem, tajā skaitā **Eiropas Drošības un aizsardzības koledžu**. Dalībvalstis var arī izmantot Eiropas kompetenču satvaru ilgtspējas jomā *GreenComp*, kurā izklāstītas kompetences, kas visiem izglītojamajiem jāattīsta saistībā ar vidi un ilgtspēju, kā arī ES un ESAO kopīgo finanšu kompetences satvaru pieaugušajiem, bērniem un jauniešiem, kurā noteiktas prasmes un attieksmes iezīmes, kas vajadzīgas, lai cilvēki varētu pieņemt pārdomātus lēmumus par savām finansēm.
- Turklāt Eiropas Inovāciju un tehnoloģiju institūts (*EIT*) aktīvi īsteno **dziļo tehnoloģiju talantu iniciatīvu** ar mērķi līdz 2025. gadam pilnveidot prasmes vienam miljonom cilvēku dziļo tehnoloģiju jomās. Tajā galvenā uzmanība ir pievērsta progresīvo tehnoloģiju attīstībai un ilgtspējīgas uzņēmējdarbības un inovācijas kultūras veicināšanai izglītībā un apmācībā.
- **Jaunā Eiropas “Bauhaus” akadēmija** paātrinās būvniecības nozares ekosistēmas prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju, lai atbalstītu pāreju no būvniecības ekonomikas, kas balstīta uz ieguvī, minerāliem un fosilajiem ogļūdeņražiem, uz reģeneratīvu bioekonomiku un apritīgu materiālu atkalizmantošanas sistēmu.

3. POLITIKA DARBA APSTĀKĻU UZLABOŠANAI

- **Direktīva par adekvātu minimālo algu ES**¹⁵³ izveido vienotu Eiropas satvaru, kas nodrošina pienācīgu minimālās algas aizsardzību un veicina koplīguma sarunas par algu noteikšanu.
- Komisijas priekšlikuma **direktīvai par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā**¹⁵⁴ mērķis ir uzlabot platformu darbinieku darba nosacījumus.
- **Direktīva par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem**¹⁵⁵ paredz jaunas materiālās tiesības visiem Eiropas darba ņēmējiem un jo īpaši tiem, kuri iesaistīti nestabilos nodarbinātības veidos, vienlaikus pastiprinot prasības saistībā ar

¹⁵³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2022/2041 par adekvātām minimālajām algām Eiropas Savienībā.

¹⁵⁴ Priekšlikums — Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā (COM(2021) 762).

¹⁵⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs) par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā.

informāciju, kas viņiem jāsaņem par darba attiecībām, un nodrošinot viņiem labākas iespējas aizstāvēt savas tiesības.

- **Stratēģiskajā satvarā par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam**¹⁵⁶ ir noteiktas galvenās prioritātes un darbības, lai uzlabotu darba ņēmēju veselības aizsardzību un drošību darbā.
- Būtisks elements **Eiropas Aprūpes stratēģijā**¹⁵⁷, **Padomes Ieteikumā par piekļuvi kvalitatīvai ilgtermiņa aprūpei un Padomes Ieteikumā par pirmsskolas izglītību un aprūpi** ir aprūpētāju darba apstākļu uzlabošana.
- **Ieteikuma par darba ņēmēju un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai**¹⁵⁸ mērķis ir nodrošināt sociālās aizsardzības pieejamību visiem, jo īpaši nestandarta darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām.
- Ar **kopējo lauksaimniecības politiku (KLP) 2023.–2027. gadam ir ieviests sociālo nosacījumu mehānisms**, ar kura palīdzību maksājumi lauksaimniekiem ir saistīti ar atbilstību ES darba tiesību noteikumiem par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem, darba drošību un veselības aizsardzību, kā arī dalībvalstu pienākumu atbalstīt lauksaimniecisko konsultāciju pakalpojumu sniegšanu darba apstākļu jomā un iespēju atbalstīt nozaru investīcijas darba apstākļu uzlabošanai.
- Komisijas **Ieteikums par automatizācijas un digitalizācijas ietekmes uz transporta darbaspēku risināšanas līdzekļiem**¹⁵⁹.
- Komisijas paziņojumā par visaptverošu pieeju garīgajai veselībai¹⁶⁰ ir iekļauta pamatiniciatīva, kuras mērķis ir uzlabot veselības aprūpes speciālistu prasmes, un pamatiniciatīva, kuras mērķis ir uzlabot veselības aprūpes darbinieku garīgo veselību.
- **Mobilitātes pakete I** ietver plašu iniciatīvu kopumu, lai risinātu galvenās problēmas, kas skar Eiropas transportu un mobilitāti. Cita starpā šī pakete ievērojami uzlabo darba apstākļus autotransporta nozarē.
- **Padomes Ieteikums par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai un noturēšanai Eiropā** ir pamatā darbam, kas veltīts, lai piesaistītu un noturētu pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantus Eiropā, un ar to atbalsta jaunizveidoto Eiropas kompetences satvaru pētniekiem (*ResearchComp*).
- **Neto nulles emisiju industrijas platformas — Neto nulles emisiju industrijas akta instrumenta** — mērķis ir veicināt karjeras izredzes un kvalitatīvus darba apstākļus darbavietās neto nulles emisiju tehnoloģiju nozarēs.

¹⁵⁶ Eiropas Parlamenta 2022. gada 10. marta rezolūcija par jaunu ES stratēģisko satvaru darba aizsardzības jomā laikposmam pēc 2020. gada (ietverot darba ņēmēju aizsardzību pret kaitīgu vielu iedarbību darba vietā, stresu darba vietā un atkārtotu kustību radītas traumas) (2021/2165(INI)).

¹⁵⁷ Komisijas paziņojums par Eiropas Aprūpes stratēģiju (SWD(2022) 440).

¹⁵⁸ Padomes Ieteikums (2019. gada 8. novembris) par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai (2019/C 387/01).

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

¹⁶⁰ Komisijas paziņojums par visaptverošu pieeju garīgajai veselībai (COM(2023) 298).

4. POLITIKA ES IEKŠĒJĀS MOBILITĀTES UZLABOŠANAI

- **Eiropas Darba iestāde**, kas tika izveidota 2019. gadā, tiecas nodrošināt taisnīgu un rezultatīvu darbaspēka mobilitātes īstenošanu, atvieglojot piekļuvi informācijai, spēju veidošanu un sadarbību starp dalībvalstīm un atbalstot Savienības tiesību aktu rezultatīvu piemērošanu un izpildi šajā jomā.
- **Vienotas veidlapas** ieviešana un īstenošana **deklarācijai par darba ņēmēju norīkošanu darbā** un kopīga elektroniska portāla izveide šādām deklarācijām.
- **EURES** atvieglo darba piemeklēšanu pāri robežām un nodrošina sadarbību starp nodarbinātības dienestiem dažādās dalībvalstīs. Saskaņā ar **EURES mērķtiecīgām mobilitātes shēmām** Komisija atbalsta partnerības, kas palīdz darba ņēmēju mērķgrupām pieņemt lēmumus par darbaspēka mobilitāti.
- **Europass** kā platforma palīdz lietotājiem virzīt savu karjeru. Tā dod iespēju dokumentēt prasmes un darba pieredzi, izveidot personīgo profilu (arī CV un motivācijas vēstules), pārvaldīt prasmes un glabāt digitālos akreditācijas datus, lai pieteiktos apmācībai vai darbam visā ES.
- **Eiropas prasmju, kompetenču, kvalifikāciju un profesiju klasifikācija (ESCO)** ir daudzvalodu klasifikācija, kas nodrošina standartizētus 3008 profesiju un 13 890 prasmju un zināšanu jēdzienu aprakstus. To izmanto publiskas un privātas organizācijas visā ES darba piemeklēšanai, mācību programmu izstrādei, karjeras konsultēšanai, prasmju apzināšanai un darba tirgus analīzei.
- **Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra (EKI)** ir instruments kvalifikāciju pārredzamības un salīdzināmības nodrošināšanai.
- Eiropā arvien vairāk tiek izmantoti **Eiropas digitālie apliecinājuma dokumenti**. Tos var pārbaudīt uzreiz, un tie atvieglo prasmīgu darbinieku piemeklēšanu darbvietām, kā arī darbā pieņemšanas un atzīšanas procesus.
- 2023. gada novembrī pieņemtajā priekšlikumā Padomes ieteikumam **“Eiropa kustībā — mācību mobilitātes iespējas visiem”** ir noteikti konkrēti mērķrādītāji to absolventu īpatsvaram, kuriem vajadzētu būt izmantojušiem mācību mobilitāti.
- **Regulas (EK) Nr. 883/2004 un Regulas (EK) Nr. 987/2009 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu pārskatīšana** (drīzumā).

5. POLITIKA TALANTU PIESAISTĪŠANAI NO ĀRVALSTĪM

- **Talantu partnerības** nodrošina satvaru sadarbības stiprināšanai starp Eiropas Savienību, dalībvalstīm un galvenajām partnervalstīm mobilitātes un prasmju attīstīšanas jomā savstarpēji izdevīgā veidā saskaņā ar Migrācijas un patvēruma paktu. Šādas partnerības ir izveidotas ar Maroku, Tunisiju, Ēģipti, Pakistānu un Bangladešu. ES finansējums no instrumenta *NDICI* “Eiropa pasaulē” un Patvēruma, migrācijas un integrācijas fonda var atbalstīt iniciatīvas, kuru mērķis ir talantu partnerību ietvaros veicināt nodarbinātību vai mācību mobilitāti ES, pamatojoties uz apritīgu ieguvumu principu. Eiropas Komisijas programmas un iniciatīvas, kas vērstas uz partnervalstu valstspiederīgo mobilitāti ar mērķi studēt, strādāt vai mācīties ES, sniedz ieguldījumu talantu partnerībās, tajā skaitā sniedzot partnervalstīm spēju veidošanas palīdzību tādās jomās kā darba tirgus un prasmju apzināšana, profesionālā izglītība un apmācība, kā arī migrantu, kas atgriežas, integrācija un diasporas mobilizācija.

- Lai apspriestu kopīgas problēmas, piemēram, darbaspēka trūkumu, un uzlabotu informācijas apmaiņu, **darbaspēka migrācijas platforma** atvieglo sadarbību starp Komisiju un dalībvalstu pārstāvjiem, kuriem ir īpašas zināšanas migrācijas un nodarbinātības politikas jomā. Tā būs vajadzīga, lai atbalstītu ES līmeņa iniciatīvu rezultatīvu īstenošanu likumīgas migrācijas un nodarbinātības jomā. Tā arī nodrošinās nepārtrauktu un regulāru informācijas apmaiņu ar platformā pārstāvētajiem sociālajiem partneriem.
- **Prasmju un talantu mobilitātes pakete** ir turpinājums priekšsēdētājas Urzulas fon der Leienas 2022. gada runai par stāvokli Savienībā un ietver iniciatīvu kopumu, kuru mērķis ir padarīt ES pievilcīgāku talantiem no trešām valstīm. Papildus **ES Talantu fondam un Ieteikumam “Eiropa kustībā — mācību mobilitātes iespējas visiem”** tajā ir iekļauts Komisijas **Ieteikums par trešo valstu valstspiederīgo kvalifikāciju atzīšanu**, kurā dalībvalstis tiek mudinātas vienkāršot un paātrināt trešo valstu valstspiederīgo prasmju un kvalifikāciju atzīšanu.
- **Rīcības plānā par integrāciju un iekļaušanu 2021.–2027. gadam** ir ierosinātas konkrētas darbības, kā atbalstīt dalībvalstis un citas attiecīgās ieinteresētās personas ar integrāciju saistīto problēmu pārvarēšanā migrantiem un ES pilsoņiem ar migrantu izcelsmi.
- **Pārskatītā Zilās kartes direktīva** atvieglos augsti kvalificētu darba ņēmēju pieņemšanu darbā ES, ieviešot efektīvākus noteikumus, tajā skaitā elastīgākus uzņemšanas nosacījumus, plašākas tiesības un iespēju vieglāk pārvietoties starp ES dalībvalstīm un tajās strādāt.
- Pēc **priekšlikuma pārstrādāt Pastāvīgo iedzīvotāju direktīvu** pieņemšanas varēs izveidot rezultatīvāku, saskaņotāku un taisnīgāku sistēmu ES pastāvīgā iedzīvotāja statusa iegūšanai.
- **Vienotās atļaujas direktīvas pārstrādātā redakcija**, par kuru likumdevēji panāca politisku vienošanos 2023. gada decembrī, palīdzēs atvieglot trešo valstu valstspiederīgo pieņemšanu darbā, racionalizējot vienotās atļaujas procedūru un vienlaikus padarot to lietderīgāku trešo valstu darba ņēmējiem un darba devējiem.
- Arī 2023. gada tehniskā atbalsta instrumenta pamatiniciatīva “Migrantu integrācija un talantu piesaiste” var atbalstīt dalībvalstu reformas, kuru mērķis ir piesaistīt un integrēt migrantus, lai novērstu darbaspēka trūkumu darba tirgū.
- Tā arī palīdzēs novērtēt vairāku trešo valstu **autobusu un kravas automobiļu vadītāju** kvalifikāciju un prasmes un salīdzināt tās ar attiecīgajām prasībām ES, lai atbalstītu dalībvalstis nepieciešamās papildu kvalifikācijas optimizēšanā ES.

6. LĪDZEKĻI DARBASPĒKA UN PRASMJU TRŪKUMA NOVĒRŠANAI

ES budžets un instruments *NextGenerationEU* nodrošina apjomīgu budžetu **prasmju apguvei, pārkvalifikācijai un prasmju pilnveidei**, kā arī šādus instrumentus:

- **Eiropas Sociālais fonds Plus (ESF+)** ir galvenais ES instruments ieguldījumiem cilvēkos — ar to veicina nodarbinātības, sociālo, izglītības un prasmju politiku ES, kā arī strukturālas reformas šajās jomās. Tā kā 2021.–2027. gada periodā prasmēm

paredzēts 43,3 miljardu EUR liels budžets (teju viena trešdaļa no visa ESF+ budžeta), tas sniedz būtisku atbalstu prasmju apguvei, pārkvalifikācijai un prasmju pilnveidei¹⁶¹;

- **Atveseļošanas un noturības mehānisms (ANM)**, kas cita starpā sniedz ieguldījumu astoņās pamatjomās: pieaugušo izglītība; zaļās prasmes un darbvietas; cilvēkkapitāls digitalizācijas jomā, atbalsts nodarbinātībai, kas nav saistīta ar jauniešiem, un darbvietu radīšana; atbalsts jauniešu nodarbinātībai un darbvietu radīšana; darba tirgus iestāžu modernizācija; pirmsskolas izglītība un aprūpe, kā arī vispārējā, profesionālā un augstākā izglītība (tiek lēsts, ka šo astoņu jomu kopējās izmaksas reformām un investīcijām kopā ir 94,4 miljardi EUR, t. i., aptuveni 15 % no kopējā ANM finansējuma 2022. gada cenās). Šo pasākumu mērķis ir risināt dažas problēmas saistībā ar izglītības un apmācības sistēmu kvalitāti, taisnīgumu un atbilstību darba tirgum visā ES, arī lai novērstu prasmju trūkumu¹⁶²;
- **Erasmus+** (26,2 miljardi EUR) arī atbalsta izglītojamo, personāla un iestāžu attīstību pieaugušo izglītībā un profesionālajā izglītībā un apmācībā;
- programma **InvestEU** (4,9 miljardi EUR) ir finanšu instruments, kura mērķis ir laikposmā no 2021. līdz 2027. gadam mobilizēt publiskās un privātās investīcijas, izmantojot garantijas, tās sociālās investīcijas un prasmju logu, kas aptver gan prasmju pieprasījumu, gan piedāvājumu;
- **sociālā dialoga prerogatīvās budžeta pozīcijas** nodrošina finansējumu, lai atbalstītu sociālo partneru darbu saistībā ar darbaspēka un prasmju trūkumu, izmantojot divus sociālā dialoga uzaicinājumus iesniegt priekšlikumus — apmācības un informēšanas pasākumus darba ņēmēju organizācijām un uzaicinājumus iesniegt priekšlikumus sociālā dialoga ietvaros.

Savukārt ESF+ ir viens no galvenajiem finansēšanas instrumentiem, ar kuru sekmē Savienības politiskās prioritātes, tajā skaitā zaļo un digitālo pārkārtošanos, noturību un Eiropas sociālo tiesību pīlāra īstenošanu. Ņemot vērā darbaspēka un prasmju trūkumu, ir svarīgi gan ieguldīt cilvēkos, kuri jau ir darba tirgū, gan arī iesaistīt darba tirgū cilvēkus, kuri atrodas ārpus darba tirgus, proti, neizmantoto potenciālu. Par virziena rādītājiem izmantojot Eiropas sociālo tiesību pīlāra 20 principus, ESF+ finansējums ir vērsts uz šādiem mērķiem¹⁶³:

- sociālā iekļaušana; aktīva iekļaušana, vienlīdzīga piekļuve kvalitatīviem pakalpojumiem un sociālās aizsardzības sistēmu modernizēšana, trešo valstu valstspiederīgo sociālekonomiskā integrācija, marginalizētu kopienu (piemēram, romu) sociālekonomiskā integrācija, nabadzības un sociālās atstumtības riskam pakļauto personu sociālā integrācija, materiālās nenodrošinātības novēršana;
- izglītība un prasmes; labākas izglītības un apmācības sistēmas visos līmeņos, vienlīdzīga piekļuve kvalitatīvai izglītībai un apmācībai, prasmju pilnveidei, pārkvalifikācijai un mūžizglītībai visiem;

¹⁶¹ Plašāka informācija atrodama tīmekļa lapā https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en.

¹⁶² Pasākumi cita starpā ietver papildu studiju vietu izveidi augstākajā izglītībā studiju jomās, kurās darba tirgū ir liels pieprasījums, skolu un augstākās izglītības mācību programmu pārskatīšanu, atbalstu profesionālajai izglītībai un apmācībai, kā arī pieaugušo izglītības pasākumus, kas veicinātu zaļo un digitālo pārkārtošanos.

¹⁶³ Vairāk datu par kohēzijas fondiem: https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27.

- nodarbinātība: kvalitatīvas nodarbinātības pieejamība visiem, tajā skaitā jauniešu nodarbinātība, darba tirgus iestāžu un pakalpojumu modernizēšana, dzimumu līdzsvarota līdzdalība darba tirgū, darba ņēmēju, uzņēmumu un uzņēmēju pielāgošanās pārmaiņām.

Citas programmas, kas var atbalstīt izglītību, apmācību un prasmju attīstīšanu, ir Eiropas Globalizācijas pielāgošanās fonds darbu zaudējušiem darba ņēmējiem, Eiropas Reģionālās attīstības fonds¹⁶⁴, Taisnīgas pārkārtošanās fonds, Eiropas Solidaritātes korpus, Vides un klimata pasākumu programma (*LIFE*), Eiropas Jūrlietu, zvejniecības un akvakultūras fonds (EJZAF), Modernizācijas fonds, programma “ES — veselībai”, tehniskā atbalsta instruments un Kaimiņattiecību, attīstības sadarbības un starptautiskās sadarbības instruments. ES prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas centienus papildina arī nozaru politika un programmas¹⁶⁵.

Iepriekš minētās shēmas atbalsta arī **aktivizēšanas pasākumus** un pasākumus, kas saistīti ar **darba apstākļu uzlabošanu**. Piemēram, ESF+ sniedz būtisku atbalstu, lai likvidētu šķēršļus nodarbinātībai, tajā skaitā veicinot pieejamu, cenas ziņā pieņemamu un kvalitatīvu pirmsskolas izglītību un aprūpi, ar ko īsteno Eiropas Aprūpes stratēģiju un ES Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvu. Ar valstu ESF+ programmām risina dzimumu nodarbinātības atšķirības un kā prioritāti iekļauj jauniešu nodarbinātību. Dalībvalstīm, kurās to jauniešu īpatsvars, kas nemācās, nestrādā un neapgūst arodu, pārsniedz vidējo rādītāju, vismaz 12,5 % no saviem ESF+ līdzekļiem būtu jāiegulda mērķtiecīgās darbībās jauniešu atbalstam. Lai novērstu darbaspēka trūkumu, ESF+ investīcijas palielina darba iespējas jauniešiem, vecāka gadagājuma cilvēkiem, migrantu izcelsmes cilvēkiem un cilvēkiem ar zemāku izglītības līmeni.

Pēdējos gados būtisks finansiālais atbalsts ir darīts pieejams arī tam, lai veicinātu nodarbinātību un prasmes **zaļās pārkārtošanās** īstenošanai, izmantojot dažādus ES finansēšanas instrumentus, piemēram, Eiropas Sociālo fondu Plus (kopumā ir ieplānoti 9,6 miljardi EUR, ieskaitot ES ieguldījumu 5,8 miljardu EUR apmērā), kohēzijas politiku, Taisnīgas pārkārtošanās mehānismu, Atveseļošanas un noturības mehānismu (1,5 miljardi EUR), kā arī programmu *REPowerEU*.

¹⁶⁴ Laikposmā no 2021. līdz 2027. gadam Eiropas Reģionālās attīstības fonds (ERAF) nodrošina aptuveni 8,4 miljardus EUR prasmju pilnveides, izglītības un apmācības atbalstam, lai uzlabotu nodarbinātību un kompetences nolūkā labāk nodrošināt darba tirgus vajadzības, jo īpaši saistībā ar viedās specializācijas stratēģijām, industriālo pārkārtošanos un uzņēmējdarbību.

¹⁶⁵ Piemēram, saskaņā ar KLP 2023.–2027. gadam lauksaimniecības nozarē tiks iztērēti aptuveni 2 miljardi EUR, lai nodrošinātu prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju lauksaimniekiem, mežsaimniekiem un lauku saimniecību konsultantiem, izmantojot īpašu atbalstu zināšanu apmaiņai, konsultācijām un apmācībai.