Europos Sąjungos
oficialusis leidinys

LT
C serija

C/2025/770

2025 2 11

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė

Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas transporto, energetikos, infrastruktūros ir skaitmeniniame sektoriuose

(nuomonė savo iniciatyva)

(C/2025/770)

Pranešėjas: **Thomas KATTNIG**

Patarėjas	Simon THEURL
Plenarinės asamblėjos sprendimas	2024 2 15
Teisinis pagrindas	Darbo tvarkos taisyklių 52 straipsnis 2 dalis
Atsakingas skyrius	Transporto, energetikos, infrastruktūros ir informacinės visuomenės skyrius
Priimta skyriuje	2024 9 26
Priimta plenarinėje sesijoje	2024 12 5
Plenarinė sesija Nr.	592
Balsavimo rezultatai (už / prieš / susilaikė)	166 / 1 / 4

1. Išvados ir rekomendacijos

1.1. EESRK atkreipia dėmesį į vis didėjantį darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo iššūkį transporto, energetikos, infrastruktūros ir skaitmeninių technologijų sektoriuose. Šie sektoriai turi lemiamos svarbos ES klestėjimui ir ekologiniam tvarumui ir yra labai svarbūs Europos žaliajam kursui ir būsimam ES konkurencingumui. Be to, poreikis turėti kvalifikuotų darbuotojų ir vykdyti reformas švietimo, sveikatos ir priežiūros sektoriuose yra labai svarbus klausimas, jeigu norima padidinti darbo jėgos pasiūlą, o švietimo srityje – padėti pagrindą kvalifikuotų darbuotojų mokymui.

1.2. EESRK mano, kad reikia platesnio užmojo priemonių teisingai pertvarkai užtikrinti, taip pat skatinti kokybiškas darbo vietas, didinti tam tikrų sektorių patrauklumą, skatinti našumą, rasti darbo rinkos pusiausvyrą ir gerinti darbo sąlygas ([1]). Be kita ko tai apims aukštynkryptę socialinę konvergenciją, atitinkamo mokymo užtikrinimą, viešųjų lėšų skyrimo sąlygų nustatymą, kolektyvinių derybų ir kokybės bei socialinių kriterijų stiprinimą, griežtai laikantis Įmonių informacijos apie tvarumą teikimo direktyvos (ĮITTD) standartų, žmogaus vykdomos kontrolės principo įtvirtinimą darbo vietoje ([2]) ir siekį panaikinti mažų garantijų darbą ir neapmokamas stažuotes.

1.3. EESRK rekomenduoja Komisijai aiškiai apibrėžti darbo jėgos ir įgūdžių poreikius, kvalifikuotus darbuotojus priskiriant specialią kvalifikaciją turinčiai darbo jėgos kategorijai. Nustatant darbo jėgos ir įgūdžių trūkumą būtina atsižvelgti į teigiamą darbo užmokesčio raidą ir geresnes darbo sąlygas. EESRK taip pat siūlo nustatant darbo jėgos ir įgūdžių poreikius atsižvelgti į įprastą darbo jėgos įdarbinimo įmonėse trukmę, ekonomikos svyravimus, trumpalaikį trūkumą ir socialinių partnerių vertinimą.

([1]) Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė – Teisinga pertvarka ir ES politikos priemonės, padedančios pagrindą socialiai atsakingesniam Europos žaliajam kursui, (OL C, C/2025/772, 2025 2 11, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) Klausimas išsamiai nagrinėjamas Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė – Darbuotojams palankus dirbtinis intelektas. DI potencialo išnaudojimo ir rizikos mažinimo svertai užimtumo ir darbo rinkos politikos kontekste (rengiama).

1.4. EESRK remia nepakankamai atstovaujamų asmenų integraciją į darbo rinką, įgūdžių įgijimą, mokymą ir švietimą, darbo sąlygų gerinimą ir sąžiningą darbuotojų ir besimokančių asmenų judumą ES viduje.

1.5. Daugelis įmonių susiduria su problema, kai jų parengti darbuotojai neretai pereina dirbti į konkuruojančias įmones. Siekdamos sumažinti atgrasančius veiksnius ir padėti įmonėms rengti mokymus darbo vietoje, pavyzdžiui, pameistrystės programas, valstybės narės, atsižvelgusios į skirtingų nacionalinių sistemų ypatumus, galėtų sukurti trišaliai valdomus mokymams skirtus fondus. Tokius fondus visų pirma galėtų finansuoti įmonės, o praktinės nuostatos, kai tik įmanoma, būtų nustatomos kolektyvinėmis derybomis. Taip mokymus vykdančios įmonės galėtų gauti paramą.

1.6. ES valstybės narės atlieka svarbų vaidmenį tenkinant kvalifikuotų darbuotojų paklausą. Jos turėtų siekti reformuoti švietimo sistemas. Be to, taikant viešosiomis lėšomis finansuojamas švietimo ir kvalifikacijos kėlimo priemones daug dėmesio turėtų būti skiriama ekonomikai ir visuomenei strategiškai svarbiems sektoriams, nustatytiems bendradarbiaujant su socialiniais partneriais ir suderintiems su žaliajame kurse išdėstytais ES tikslais.

1.7. EESRK pabrėžia, kad vertėtų mokyti trečiųjų šalių piliečius ES ir juos sparčiau integruoti į darbo rinką, o ne įdarbinti talentus iš trečiųjų šalių.

1.8. EESRK siūlo parengti ir finansuoti tikslines programas, į besimokantį nukreiptą orientavimą ir koordinuojamas besimokančio asmens rėmimo priemones, kuriomis būtų sudarytos palankesnės sąlygos nepakankamai atstovaujamoms ir nepalankioje padėtyje esančioms grupėms patekti į darbo rinką ([3]). Šios grupės tai – moterys STEM (mokslo, technologijų, inžinerijos ir matematikos) profesijose, iš migrantų šeimų kilę asmenys, neįgalieji ir vyresnio amžiaus darbuotojai.

1.9. Daug dėmesio skiriant pagrindinių įgūdžių gerinimui ir pasiūlius gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos (STEM) strateginį planą, būtų galima spręsti kvalifikuotų technologijų, inžinerijos ir matematikos mokytojų trūkumo problemą, be to, daugiau mergaičių ir moterų įgytų išsilavinimą gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos srityse ir siektų karjeros. Taip pat svarbu skirti reikiamą ir pelnytą dėmesį profesiniam rengimui ir mokymui, nes jo metu žmonės ruošiami darbui ir jiems suteikiami tokie įgūdžiai, kurių reikia įmonėms, be kita ko, pagal siūlomą Europos profesinio rengimo ir mokymo strategiją.

1.10. EESRK palankiai vertina Komisijos pastangas reaguoti į darbo jėgos ir kvalifikuotų darbuotojų poreikį ir šiuo tikslu parengti veiksmų planą ir ragina ES institucijas ir valstybes nares, glaudžiai bendradarbiaujant su socialiniais partneriais ir remiantis išsamiomis pastabomis ir rekomendacijomis, atidžiai išnagrinėti šiuos aspektus ir rengiant bei įgyvendinant veiksmų planą atsižvelgti į regionų sanglaudos perspektyvą bei ekonomines, ekologines ir socialines perspektyvas.

2. **Nuomonės rengimo aplinkybės**

2.1. Europoje vyksta demografiniai pokyčiai, visų pirma senėja visuomenė ir mažėja gimstamumas, dėl to labai mažėja darbo jėgos pasiūla ([4]). 2009–2023 m. darbingo amžiaus gyventojų skaičius ES sumažėjo nuo 272 mln. iki 263 mln. ir manoma, kad jis toliau mažės. Technologinei plėtrai reikalingi nauji ir specializuoti įgūdžiai, visų pirma žaliųjų technologijų ir skaitmenizacijos srityse. Tačiau daugelis įmonių patiria sunkumų organizuodamos mokymus įmonės viduje ir profesinio tobulėjimo kursus ([5]). Įvairiose valstybėse narėse mokymus rengiančių įmonių procentinė dalis ([6]) labai skiriasi; visoje 27 šalių Europos Sąjungoje ji sumažėjo nuo 60,2 proc. 2015 m. iki 54,9 proc. 2020 m. Be to, dėl darbo užmokesčio ir darbo sąlygų ([7]) tiek žemos, tiek ir aukštos kvalifikacijos darbuotojai kai kuriais atvejais pereina į patrauklesnes darbo vietas kituose sektoriuose. Dėl šių pokyčių pastaraisiais metais kai kuriose srityse jau išaugo darbo jėgos ir įgūdžių poreikis, ir manoma, kad ši paklausa ir toliau kels iššūkių tiek politikai, tiek įmonėms.

([3]) Visą gyvenimą trunkančio orientavimo sistemų stebėsena ir vertinimas visoje Europoje, https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9196.

([4]) *Decline in labour supply*: Eurostatas, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table.

([5]) *Enterprises providing training*: Eurostatas, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_00.

([6]) Įmonių, rengiančių tęstinio profesinio tobulėjimo kursus, procentinė dalis. Šaltinis: Eurostatas.

([7]) Zwysen, Wouter (2023 m.): *Labour shortages – turning away from bad jobs*. ETUI Policy Brief. Online: Labour shortages – turning away from bad jobs | etui.

2.2. Atsižvelgdama į tai, Europos Komisija pateikė veiksmų planą ([8]). Šis planas yra įtrauktas į priemonių, kurių imtasi 2019–2024 m. ES teisėkūros laikotarpiu siekiant patenkinti darbo jėgos ir įgūdžių poreikius, rinkinį. Veiksmų plane daugiausia dėmesio skiriama penkioms strateginėms sritims: 1) nepakankamai atstovaujamų grupių aktyvumo darbo rinkoje skatinimui; 2) paramai įgūdžių ugdymui pasitelkiant švietimą ir mokymą, kad būtų patenkinti dabartiniai ir būsimi darbo rinkos poreikiai; 3) darbo sąlygų gerinimui ir darbo vietų patrauklumo didinimui; 4) darbuotojų ir besimokančiųjų judumo ES skatinimui; 5) talentų iš trečiųjų šalių pritraukimui. Atsižvelgiant į tai, veiksmų plane pabrėžiama bendradarbiavimo su socialiniais partneriais svarba. EESRK palankiai vertina veiksmų plano kryptį, tačiau mano, kad reikia tiksliau apibrėžti jame pateiktas sąvokas ir koncepcijas ir užtikrinti, kad būtų skirta pakankamai finansinių išteklių.

2.3. Keliuose sektoriuose pastebima įgūdžių neatitiktis ir darbo jėgos trūkumas, kurie ir toliau didės. Šiuo atžvilgiu valstybėms narėms tenka svarbus vaidmuo užtikrinant tinkamą pagrindinį ugdymą ir darbo rinkos politiką, taip pat skatinant šalyje jau esančių trečiųjų šalių piliečių švietimą ir integraciją. Ne mažiau svarbus vaidmuo organizuojant daugiau mokymo darbo vietoje tenka ir darbdaviams, jiems konkuruojant dėl darbuotojų patraukliausių darbo vietų pasiūlymais. EESRK mano, kad įmonės taip pat yra atsakingos už savo darbo jėgos, įskaitant kvalifikuotus darbuotojus, poreikių tenkinimą, ir turi pasiūlyti tinkamas ir patrauklias darbo vietas ir konkrečiai darbo vietai reikiamą mokymą bei kvalifikacijos suteikimą. Kartu EESRK laikosi nuomonės, kad valstybės narės ir socialiniai partneriai turėtų įsipareigoti kvalifikacijos suteikimą, įskaitant profesinį rengimą ir mokymą, suderinti su kvalifikuotų darbuotojų poreikiu darbo rinkoje ([9]). Todėl valstybėms narėms ir darbdaviams tenka svarbus vaidmuo finansuojant dalyvavimą mokymuose ir suteikiant tam paskatas. Stiprinant socialinę partnerystę gali būti pagerinta darbo vietų kokybė, taigi ir padėti patenkinti darbo jėgos paklausą.

2.4. Aptariant darbo jėgos trūkumą valstybėse narėse dažnai pasigendama faktinių duomenų ir standartinių apibrėžčių. Kad darbo jėgos ir įgūdžių tyrimai ir prognozės būtų patikimi ir reprezentatyvūs, jie turėtų būti pagrįsti patikima metodika tam, kad atskleistų realias tendencijas ir iššūkius ir neatspindėtų vienintelio požiūrio, kaip yra tais atvejais, kai tyrimai ir prognozės grindžiami tik laisvomis darbo vietomis ar įmonių apklausomis ([10]). Siekiant pagrįsti ir paskatinti darbo rinkos politikai ar kitoms valstybės priemonėms skirtas viešąsias išlaidas, sąvokos „darbo paklausa“ ir „įgūdžių paklausa“ turi būti aiškiai apibrėžtos, atspindėti savo pridėtinę vertę visuomenei, turi būti nustatytos bendradarbiaujant su socialiniais partneriais ir orientuotos į struktūrinį disbalansą ([11]). Todėl politiniai ir strateginiai tikslai, pavyzdžiui, Europos žaliojo kurso tikslų įgyvendinimas ([12]), galėtų būti pagrindas imtis valstybės priemonių. Be to, aiškiai apibrėžtais politiniais tikslais užtikrinamas teisinis ir planavimo tikrumas, kad būtų galima tiksliai įvertinti būsimą kvalifikuotų darbuotojų poreikį.

2.5. Darbo jėgos ir įgūdžių poreikių bei dėl to atsirandančios neatitikties tyrimai yra sudėtingi ir dėl skirtingų apibrėžčių, metodų ir naudojamų duomenų duoda skirtingus rezultatus. Įvairiuose tyrimuose pabrėžiama didelė darbo jėgos ir kvalifikuotų darbuotojų paklausa transporto, energetikos, infrastruktūros ir skaitmeninių technologijų sektoriuose ([13]). CEDEFOP 2035 m. įgūdžių prognozė rodo, kad per ateinantį dešimtmetį išliks didelis aukštos kvalifikacijos mokslo ir inžinerijos profesijų ir statybos darbuotojų trūkumas ([14]). Be to, darbo jėgos paklausą šiose srityse jau galima nustatyti remiantis teisės aktais nustatytais nacionalinio lygmens projektais. EESRK pabrėžia ypatingą strateginę ir visuomeninę šių sričių svarbą įgyvendinant Europos žaliajame kurse nustatytus ES tikslus.

2.6. Įvairiose profesijose pastebima neatitiktis pagal kvalifikacijos tipą ir kvalifikacijos lygį ([15]). Šiuo atžvilgiu labai svarbūs lyčių skirtumai, be to, esama regioninių skirtumų. Neatitiktis tarp aukštesnės kvalifikacijos darbo jėgos pasireiškė vidutiniuoju lygmeniu (ISCED 3–4 lygmenys): buvo perteklius asmenų, turinčių aukštojo mokslo baigimo pažymėjimą (pvz., bakalauro laipsnį), ir amatininkų (pameistrių), t. y. srities, kurioje įmonės rengia mokymus, trūkumas.

([8]) Europos Komisija, ES veiksmų planas dėl darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo.

([9]) Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė – Specialistų paslaugos vykdant žaliąją pertvarką, (OL C, C/2025/765, 2025 2 11, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/765/oj).

([10]) *Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs?* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6220.

([11]) Tai reiškia ilgalaikę perteklinę pasiūlą konkrečiose srityse, sutampančią su nuolatine paklausa kitose srityse.

([12]) Europos žaliasis kursas, Europos Komisija: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_lt.

([13]) *Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy*, EUROFOUND (2023): Žr.: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/measures-tackle-labour-shortages-lessons-future-policy.

([14]) https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast.

([15]) EURES 2022 m. ataskaita dėl darbo jėgos trūkumo ir pertekliaus. Online: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7. Moterų įsitraukimas į darbo rinką siejamas su vaikų priežiūros ir priežiūros priklausomiems asmenims paslaugų trūkumu, t. y. dviem veiksniais, kurie yra labai svarbūs moterų dalyvavimui darbo rinkoje, taip pat su daugeliu kitų veiksnių, pavyzdžiui, tradicijomis ir papročiais, dažnai lemiančiais smurtą ir priekabiavimą (pvz., viešajame transporte), taip pat didesnio šeimos palaikymo poreikiu ir kt ([16]).. EESRK rekomenduoja visoje ES rengti kampanijas, kuriomis būtų skatinamos vienodos galimybės dirbti, gerinamos profesijų, kuriose dominuoja moterys, darbo sąlygos, ir vyrai raginami rinktis šias profesijas, taip pat rengti kampanijas, kuriomis moterys būtų skatinamos studijuoti, mokytis ir bandyti gauti aukštos kvalifikacijos darbą tuose sektoriuose, kuriuose trūksta kvalifikuotos darbo jėgos (STEM) ([17]), ypač atsižvelgiant į tai, kad STEM srityse absolventų vyrų yra beveik dvigubai daugiau nei absolvenčių moterų, kaip nurodyta M. Draghi pranešime ([18]).

2.8. EESRK ragina Komisiją ir valstybes nares išlaikyti Europos jaunimo metų (2022 m.) ir Europos įgūdžių metų pagreitį skatinant jaunimą dirbti transporto, energetikos, infrastruktūros ir skaitmeniniame sektoriuose, ir mano, kad labai reikia tobulinti šiuose sektoriuose reikalingų pagrindinių įgūdžių mokymą visoje vertės grandinėje ir pritaikyti jį prie nustatytų konkrečių poreikių.

3. **Bendrosios pastabos**

Socialinių partnerių dalyvavimo stiprinimas

3.1. EESRK pabrėžia, kad būtinas platesnis užmojis ir visapusiškesni veiksmai tiek ES, tiek valstybių narių lygmeniu, kad būtų veiksmingai sprendžiama darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo problema. Šios priemonės bus remiamos sustiprintu socialiniu dialogu įgūdžių politikos klausimais pagal trišalę Barselonos deklaraciją ([19]) ir Val Duchesse deklaraciją ([20]).

Darbo sąlygų gerinimo priemonės

3.2. EESRK mano, kad reikia platesnio užmojo priemonių teisingai pertvarkai užtikrinti, taip pat skatinti kokybiškas darbo vietas, didinti tam tikrų sektorių patrauklumą, skatinti našumą, rasti darbo rinkos pusiausvyrą ir gerinti darbo sąlygas. Be kita ko tai apims aukštynkryptę socialinę konvergenciją, atitinkamo mokymo užtikrinimą, viešųjų lėšų skyrimo sąlygų nustatymą, kolektyvinių derybų ir kokybės bei socialinių kriterijų stiprinimą, griežtai laikantis Įmonių informacijos apie tvarumą teikimo direktyvos (ĮITTD) standartų, žmogaus vykdomos kontrolės principo įtvirtinimą darbo vietoje ([21]) ir siekį nutraukti mažų garantijų darbą ir neapmokamas stažuotes.

Tyrimų poreikiai

3.3. EESRK pabrėžia, kad Eurostatas turi kuo vienodžiau apibrėžti darbo jėgos ir įgūdžių poreikius ir teigia, kad svarbu naudoti apklausas ir kitų rūšių duomenis įgūdžių poreikių analizei atlikti ([22]). EESRK siūlo šiuo atžvilgiu kuo geriau pasinaudoti Įmonių informacijos apie tvarumą teikimo direktyvos (ĮITTD) rodikliais, visų pirma susijusiais su darbo užmokesčio raida, vienodu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu įmonėse ir moterų padėties gerinimo planais. Kiti rodikliai, kuriais būtų galima remtis, yra valstybinių užimtumo tarnybų ir susijusių institucijų parengtų darbuotojų skaičius, vidutinis įdarbinimo laikas ir laisvų darbo vietų laikotarpiai. Didieji duomenys iš internetinių darbo skelbimų gali būti panaudoti norint suprasti įgūdžių tendencijas realiuoju laiku tose profesijose ir sektoriuose, kurie yra žaliosios pertvarkos variklis, pavyzdžiui, atsinaujinančiųjų išteklių energijos sektoriuje ([23]).

([16]) OL C 443, 2022 11 22, p. 63.
([17]) Žr. OL C 429, 2020 12 11, p. 77, OL C 100, 2023 3 16, p. 16, OL C 75, 2023 2 28, p. 56 ir OL C 443, 2022 11 22, p. 63.
([18]) Mario Draghi ataskaita Europos konkurencingumo ateitis – A dalis, 2 skyrius, p. 35, 2024 m. rugsėjo mėn.
([19]) Barselonos trišalis pareiškimas dėl Europos įgūdžių metų.
([20]) Val Duchesse socialinių partnerių aukščiausiojo lygio susitikimas (europa.eu).
([21]) Šis klausimas išsamiai nagrinėjamas EESRK nuomonėje „Darbuotojams palankus dirbtinis intelektas. DI potencialo išnaudojimo ir rizikos mažinimo svertai užimtumo ir darbo rinkos politikos kontekste“ (rengiama).
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9197.

Įmonių įgalinimas pačioms numatyti savo poreikius

3.4. Daugelis įmonių susiduria su problema, kai jų parengti darbuotojai neretai pereina dirbti į konkuruojančias įmones. Siekdamos sumažinti atgrasančius veiksnius ir padėti įmonėms rengti mokymus darbo vietoje, pavyzdžiui, pameistrystės programas, valstybės narės, atsižvelgusios į skirtingų nacionalinių sistemų ypatumus, galėtų sukurti trišaliai valdomus mokymams skirtus fondus. Tokius fondus pirmiausia galėtų finansuoti įmonės, o praktinės nuostatos, jei įmanoma, būtų nustatomos kolektyvinėmis derybomis. Taip mokymus vykdančios įmonės galėtų gauti paramą.

Mokymo politika – kvalifikacijos pagrindas

3.5. EESRK palankiai vertina veiksmų plane nustatytą Europos Komisijos tikslą remti įgūdžių ugdymą pasitelkiant švietimą ir mokymą. Pagrindiniai gebėjimai, kurių reikia specializuotam mokymo kursui užbaigti, nustatyti švietimo sistemoje. EESRK rekomenduoja ES skatinti švietimo politiką, pagal kurią daug dėmesio būtų skiriama pradiniam ugdymui, kad būtų išvengta mokyklos nebaigimo atvejų ir būtų sudarytos lygios galimybės.

3.6. EESRK pabrėžia, kad priemonės, kuriomis didinamas mobilumas mokymosi tikslais, gali labai prisidėti prie aukštesnių švietimo standartų. Nors ES specialistų rezervas prisideda teikiant informaciją apie mokymo galimybes, jis nėra labai veiksmingas kalbant apie realias darbo jėgos migracijos galimybes visų įgūdžių lygių darbuotojams migrantams visuose sektoriuose. EESRK rekomenduoja išplėsti šio rezervo veiklos sritį, kad jis teiktų informaciją ir pagalbą dėl paraiškų stipendijoms gauti, ir imtis priemonių siekiant suvaldyti fiktyvų komandiravimą, kad nebūtų apeinami tarpvalstybinio darbuotojų komandiravimo teisiniai reikalavimai. Be to, EESRK rekomenduoja, kad Europos Komisija darbuotojams ir darbo ieškantiems asmenims numatytų daugiau kvalifikacijos kėlimui ir persikvalifikavimui skirtų Europos stipendijų, siekiant pagerinti jų karjeros galimybes. Taip pat reikėtų šalinti dabartines dėl nacionalinių vizų reikalavimų kylančias patekimo į darbo rinką kliūtis visų pirma nustatyti vieną leidimą atvykti. Todėl reikia daugiau nuveikti pripažįstant užsienyje ir (arba) neformaliojo mokymosi bei savišvietos aplinkoje įgytas kvalifikacijas ir įgūdžius ([24]).

Kvalifikacijos darbo rinkos politikos srityje

3.7. EESRK mano, kad reikia tobulinti „su įgūdžiais susijusios informacijos rinkimą“, kaip paaiškinta M. Draghi ataskaitoje ([25]), visų pirma naudoti patikimą, išsamią ir palyginamą informaciją apie įgūdžių poreikius, turimą rezervą ir pageidaujamus srautus valstybėse narėse ir tarp jų, kad investicijas būtų galima nukreipti labiau atsižvelgiant į paklausą ir kad būtų galima nustatyti ir pašalinti spragas.

3.8. Kad ES neliktų nuošalyje plėtojant DI, reikia vykdyti tarpvalstybinį bendradarbiavimą Sąjungos viduje ir sudaryti sąlygas tyrėjams, verslininkams ir institucijoms veiksmingiau bendradarbiauti, nes tai leis ES panaikinti disciplinų ir sektorių izoliuotumą ir taip skatinti naujų įgūdžių, reikalingų DI proveržiui, ugdymą. Šiuo tikslu reikia įvesti penktąją laisvę, kaip savo ataskaitoje ragina Enrico Letta ([26]).

3.9. EESRK pabrėžia darbo rinkos politikos vaidmenį ([27]), nes ja galima pasinaudoti mokant jaunimą prieš pradedant profesinį gyvenimą arba jo pradžioje ir taip svariai prisidėti prie kvalifikuotų darbuotojų poreikio tenkinimo. Be to, aktyvi darbo rinkos politika gali sukurti konkrečių priemonių, skirtų mokymui, perkvalifikavimui ir kvalifikacijos kėlimui, taip pat patrauklias galimybes tiems, kurie pageidauja karjeros pokyčių. Aktyvus socialinių partnerių ir, kai reikia, regioninių suinteresuotųjų subjektų ([28]) dalyvavimas profesinio rengimo ir mokymo sektoriuje yra būtina sėkmės sąlyga.

([24]) EESRK nuomonė „Specialistų judumo dokumentų rinkinys“, OL C, C/2024/4067, 2024 7 12, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([25]) Mario Draghi pranešimas Europos konkurencingumo ateitis – A dalis, 2 skyrius, p. 35, 2024 m. rugsėjo mėn.
([26]) Enrico Letta ataskaita dėl bendrosios rinkos ateities, 2024 m. balandžio mėn.
([27]) OL C, C/2023/870, 2023 12 8, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj.
([28]) https://www.cedefop.europa.eu/en/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10. EESRK atkreipia dėmesį į tai, kad greitas bedarbių įtraukimas į darbo rinką prieštarauja darbo rinkos politikos priemonėms, kuriomis siekiama užtikrinti aukštos kokybės įgūdžius. Siekiant patenkinti kvalifikuotų darbuotojų poreikį ateityje, būtina suderinti darbo rinkos politikos tikslus, pereinant nuo greito įdarbinimo prie ilgalaikių įgūdžių įgijimo. EESRK dar kartą ragina Europos Komisiją, valstybes nares ir socialinius partnerius sustiprinti suaugusiųjų mokymosi politiką, kad gyvenimo įgūdžių įgijimas per kokybišką ir įtraukų suaugusiųjų mokymąsi taptų visų suaugusiųjų teise, taip užtikrinant, kad būtų pasiektas ir viršytas 60 proc. suaugusiųjų dalyvavimo mokymosi veikloje per metus tikslas. […] Be to, svarbu į Europos semestro programą įtraukti investicijas, būtinas reformas ir veiksmingą socialinį dialogą, kuriais siekiama skatinti įgūdžių ugdymą pagal pirmąjį Europos socialinių teisių ramsčio principą dėl teisės į mokymą ir mokymąsi visą gyvenimą.

3.11. EESRK pripažįsta Europos jaunimo garantijų iniciatyvos potencialą, tačiau atkreipia dėmesį į tai, kad reikia imtis veiksmų šiam potencialui išnaudoti. Europos Komisija turėtų stebėti, kaip valstybės narės įgyvendina Jaunimo garantijų iniciatyvą, ir vertinti, kaip jos laikosi standartų, taip pat užtikrinti pakankamą finansavimą ir veiksmingesnį socialinių partnerių ir valstybinių užimtumo tarnybų valstybėse narėse įsitraukimą ją įgyvendinant.

Darbo jėgos pasiūlos didinimas

3.12. EESRK remia labiausiai nuo darbo rinkos nutolusių asmenų integraciją į darbo rinką. Tačiau Komitetas mano, kad neveiklumo sąvokoje taip pat reikėtų atsižvelgti į struktūrinius veiksnius, pavyzdžiui, neįgaliųjų, vyresnio amžiaus asmenų ir ilgalaikių bedarbių diskriminaciją. Be to, iš dalies tinkamiems darbui asmenims dažnai neskiriama pakankamai dėmesio. Kita vertus, dalyvavimo ir integracijos sąvokoje akcentuojamos struktūrinės kliūtys, trukdančios greitai patekti į darbo rinką, pavyzdžiui, paklausių įgūdžių trūkumas, taip pat su profesine veikla ir amžiumi susiję sveikatos apribojimai, finansiniai suvaržymai, trūkstami karjeros orientavimo įgūdžiai, savo asmeninių įgūdžių potencialo neišmanymas, nepasitikėjimas institucijomis ir ribota prieiga prie informacijos. Į dalyvavimą orientuota darbo rinkos politika sprendžiami įdarbinimo diskriminacijos, amžių atitinkančio darbo, neįgaliesiems palankių darbo vietų ir būtinos infrastruktūros, pavyzdžiui, vaikų priežiūros vietų ir kiti klausimai, siekiant remti integraciją į darbo rinką.

3.13. EESRK mano, kad pagal amžių tinkamas darbas ir laikinojo nedarbingumo atostogų bei mokyklos nebaigusių asmenų skaičiaus mažinimas yra tolesnės esminės priemonės, galinčios padėti padidinti darbo jėgos pasiūlą senėjant visuomenei.

3.14. Be darbuotojų kvalifikacijos kėlimo, į Europos Komisijos veiksmų planą taip pat įtrauktos priemonės, kuriomis siekiama didinti darbo jėgos pasiūlą. EESRK palankiai vertina priemones, skirtas užtikrinti tvarų dalyvavimą darbo rinkoje. EESRK rekomenduoja ne tik pasinaudoti specialistų rezervu, bet kartu didinti darbuotojų ir specialistų iš trečiųjų šalių, kurie jau yra ES, potencialą. Šiuo tikslu būtina sudaryti galimybes pereiti nuo tarptautinės apsaugos prašytojų statuso (pvz., prieglobsčio procedūros) prie naujai sukurto Europos leidimo gyventi specialistams ([29]). Be to, reikia investuoti į švietimą ir kvalifikacijos kėlimą, nuodugniai išsiaiškinti esamus įgūdžius ir užtikrinti standartizuotą kvalifikacijų pripažinimą. Galiausiai ne mažiau svarbu tai, kad asmenims, kuriems taikoma prieglobsčio procedūra, būtų suteikta galimybė dalyvauti darbo rinkoje ir mokymo priemonėse tose srityse, kuriose mokymo poreikis buvo nustatytas pagal šiame dokumente išdėstytus kriterijus, o ne palikti juos įstrigusius prieglobsčio procedūrose, kaip vis dar dažnai atsitinka.

3.15. Reikėtų sudaryti galimybes jauniems prieglobsčio prašytojams ir tiems, kuriems suteiktas prieglobstis, dalyvauti pirminiame profesiniame mokyme suteikiant perspektyvą baigus mokymo kursus pasilikti turint ilgalaikių gyventojų statusą.

([29]) Hinterberger (2023): *Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU*: Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU - 978-3-7489-1279-8 | Nomos Online-Shop (nomos-shop.de).

3.16. Europos lygmens finansavimu turėtų būti užtikrinta, kad visose valstybėse narėse būtų tinkamai ir greitai įgyjami būtini kalbos įgūdžiai, pasiekiami pagrindiniai priimančiųjų šalių švietimo standartai ir sudaryta tolesnio specializuoto mokymo galimybė.

Briuselis, 2024 m. gruodžio 5 d.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto
pirmininkas
Oliver RÖPKE