C/2025/770

11.2.2025.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums

Darbaspēka un prasmju trūkums transporta, enerģētikas, infrastruktūras un digitālajā nozarē

(pašiniciatīvas atzinums)

(C/2025/770)

Ziņotājs: **Thomas KATTNIG**

Padomnieks	Simon THEURL
Pilnsapulces lēmums	15.2.2024.
Juridiskais pamats	Reglamenta 52. panta 2. punkts
Atbildīgā specializēta nodaļa	Transporta, enerģētikas, infrastruktūras un informācijas sabiedrības specializētā nodaļa
Pieņemts specializētās nodaļas sanāksmē	26.9.2024.
Pieņemts plenārsesijā	5.12.2024.
Plenārsesija Nr.	592
Balsojuma rezultāts (par/pret/atturas)	166/1/4

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. EESK uzsver pieaugošo darbaspēka un prasmju trūkuma problēmu transporta, enerģētikas, infrastruktūras un digitālo tehnoloģiju nozarē. Šīs nozares ir būtiskas Eiropas Savienības labklājībai un ekoloģiskajai ilgtspējai, un tām ir nozīmīga loma Eiropas zaļajā kursā, kā arī ES turpmākajā konkurētspējā. Turklāt ļoti vajadzīgi ir kvalificēti darbinieki un reformas izglītības, veselības un aprūpes nozarē, lai palielinātu darbaspēka piedāvājumu un — izglītības jomā — radītu pamatu kvalificētu darbinieku apmācībai.

1.2. EESK uzskata, ka vajadzīgi vērienīgāki pasākumi, lai nodrošinātu taisnīgu pārkārtošanos, un šie pasākumi ietver kvalitatīvas nodarbinātības veicināšanu, attiecīgo sektoru pievilcības vairošanu, produktivitātes paaugstināšanu, darba tirgus līdzsvarošanu un darba apstākļu uzlabošanu ([1]). Tas cita starpā nozīmē arī augšupēju sociālo konverģenci, attiecīgas apmācības nodrošināšanu, publiskā finansējuma piešķiršanas nosacījumu ieviešanu, darba koplīguma slēgšanas sarunu un kvalitātes un sociālo kritēriju stiprināšanu, stingri ievērojot Direktīvā par korporatīvo ilgtspējas ziņu sniegšanu noteiktos standartus, principa "kontrolē cilvēks" iedibināšanu darba vietās ([2]) un centienus izbeigt nestabilu darbu un neapmaksātu stažēšanos.

1.3. EESK iesaka Komisijai skaidri definēt darbaspēka un prasmju vajadzības un traktēt kvalificētus darba ņēmējus kā tādu darbaspēka grupu, kam ir īpaša kvalifikācija. Nosakot, kāda darbaspēka un prasmju trūkst, ir būtiski ņemt vērā pozitīvu atalgojuma attīstību un darba apstākļu uzlabošanu. EESK arī ierosina, nosakot darbaspēka un prasmju vajadzības, ņemt vērā parasto darbaspēka darbā pieņemšanas ilgumu uzņēmumos, ekonomikas svārstības, īstermiņa trūkumu un sociālo partneru veikto novērtējumu.

([1]) Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums – Ceļā uz tiesību akta priekšlikumu par taisnīgu pārkārtošanos un uz ES politikas instrumentiem, kas Eiropas zaļo kursu padarītu sociālāku, (OV C, C/2025/772, 11.2.2025., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj, *ELI*: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums – Darba ņēmējiem labvēlīgs mākslīgais intelekts: sviras MI potenciāla izmantošanai un risku mazināšanai saistībā ar nodarbinātības un darba tirgus politiku (pašreiz tiek izstrādāts) šim jautājumam pievēršas detalizēti.

1.4. EESK atbalsta darba tirgū nepietiekami pārstāvētu cilvēku integrāciju, prasmju apguvi, apmācību un izglītību, darba apstākļu uzlabošanu un darba ņēmēju un izglītojamo taisnīgu iekšējo mobilitāti Eiropas Savienībā.

1.5. Daudzi uzņēmumi saskaras ar šādu problēmsituāciju, proti, apmācītie darbinieki bieži vien pārceļas uz konkurējošiem uzņēmumiem. Lai mazinātu šķēršļus un atbalstītu uzņēmumus centienos nodrošināt apmācību darbavietā, piemēram, māceklību, dalībvalstis varētu izveidot trīspusēji pārvaldītus fondus, respektējot dažādu valstu sistēmām raksturīgās iezīmes. Šos fondus galvenokārt var finansēt uzņēmumi, un praktiskos noteikumus, kad vien iespējams, nosaka darba koplīguma slēgšanas sarunās. Uzņēmumi, kas apmāca, tad var gūt labumu, saņemot atbalstu.

1.6. ES dalībvalstīm ir svarīga loma centienos apmierināt pieprasījumu pēc kvalificētiem darba ņēmējiem. Būtu jācenšas reformēt izglītības sistēmas. Turklāt publiski finansētiem izglītības un kvalifikācijas pasākumiem kā tādiem vajadzētu būt vērstiem uz ekonomiski un sociāli stratēģiskām nozarēm, kas apzinātas sadarbībā ar sociālajiem partneriem un atbilst ES mērķiem, kuri noteikti zaļajā kursā.

1.7. EESK uzsver, ka trešo valstu valstspiederīgo apmācība Eiropas Savienībā un viņu ātrāka integrācija darba tirgū ir vēlamāka nekā talantu no trešām valstīm pieņemšana darbā.

1.8. EESK ierosina izstrādāt un finansēt mērķorientētas programmas, kā arī izglītojamajiem paredzētus ieteikumus un koordinētus izglītojamo atbalsta pasākumus, lai atvieglotu nepietiekami pārstāvētu un nelabvēlīgā situācijā esošu grupu ienākšanu darba tirgū ([3]). Te jāmin sievietes *STEM* (zinātnes, tehnoloģiju, inženierzinātņu un matemātikas) profesijās, cilvēki ar migrācijas izcelsmi, cilvēki ar invaliditāti un gados vecāki darba ņēmēji.

1.9. Uzsvars uz pamatprasmju uzlabošanu un *STEM* izglītības stratēģiskā plāna ierosināšana varētu novērst kvalificētu skolotāju trūkumu jomās, kas saistītas ar zinātni, tehnoloģijām, inženierzinātnēm un matemātiku, kā arī piesaistītu *STEM* apguvei un attiecīgajām profesijām vairāk meiteņu un sieviešu. Svarīgi ir tostarp ierosinātajā Eiropas Profesionālās izglītības un apmācības stratēģijā arī atzīt profesionālās izglītības un apmācības nozīmi, jo tā sagatavo cilvēkus darbam un sniedz viņiem prasmes, ko meklē uzņēmumi.

1.10. EESK atzinīgi vērtē to, ka Komisija, ierosinot rīcības plānu, cenšas reaģēt uz darbaspēka un kvalificētu darba ņēmēju pieprasījumu, un aicina ES iestādes un dalībvalstis ciešā sadarbībā ar sociālajiem partneriem sīkāk analizēt turpmāk minētos aspektus, ņemot vērā detalizētās piezīmes un ieteikumus, un rīcības plāna izstrādē un īstenošanā ņemt vērā ekonomiskus, ekoloģiskus un sociālus aspektus.

2. **Pamatinformācija**

2.1. Eiropa saskaras ar demogrāfiskām pārmaiņām, ko raksturo iedzīvotāju novecošana un dzimstības līmeņa pazemināšanās, un tās ievērojami samazina darbaspēka piedāvājumu ([4]). Laikposmā no 2009. līdz 2023. gadam darbspējīgā vecuma iedzīvotāju skaits ES samazinājās no 272 miljoniem līdz 263 miljoniem, un paredzams, ka tas turpinās samazināties. Tehnoloģiju attīstības apstākļos ir vajadzīgas jaunas un specializētas prasmes, it īpaši zaļo tehnoloģiju un digitalizācijas jomā. Tomēr daudzi uzņēmumi saskaras ar grūtībām nodrošināt iekšējo apmācību un profesionālo izaugsmi ([5]). To uzņēmumu īpatsvars, kuri nodrošina apmācību ([6]), dažādās dalībvalstīs ievērojami atšķiras; ES-27 kopumā tas samazinājās no 60,2 % 2015. gadā līdz 54,9 % 2020. gadā. Tāpat arī atalgojuma un darba apstākļu dēļ ([7]) gan mazkvalificēti, gan augsti kvalificēti darba ņēmēji dažkārt migrē uz pievilcīgākām darba vietām citās jomās. Šo tendenču dēļ pēdējos gados dažās jomās jau ir palielinājies darbaspēka un prasmju pieprasījums, un paredzams, ka šis neapmierinātais pieprasījums turpinās radīt problēmas gan politikas veidotājiem, gan uzņēmumiem.

([3]) *Monitoring and evaluating lifelong guidance systems across Europe*, https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9196.
([4]) *Decline in labour supply*: *Eurostat*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table.
([5]) *Enterprises providing training*: *Eurostat*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_00.
([6]) *CPD courses, Enterprises providing training as a % of all enterprises.* Avots: *Eurostat*.
([7]) Wouter, Zwysen (2023): *Labour shortages – turning away from bad jobs*. *ETUI* politikas pārskats. Tiešsaistē: *Labour shortages – turning away from bad jobs | etui*.

2.2. Ņemot vērā iepriekš minēto, Eiropas Komisija nāca klajā ar rīcības plānu ([8]) kā daļu no pasākumu kopuma, kas ieviests 2019.–2024. gada ES likumdošanas periodā, lai risinātu darbaspēka un prasmju vajadzības. Rīcības plānā uzmanība pievērsta piecām stratēģiskajām jomām: 1) veicināt nepietiekami pārstāvēto grupu aktivizēšanu darba tirgū; 2) atbalstīt prasmju attīstību, izmantojot izglītību un apmācību, lai apmierinātu pašreizējās un turpmākās darba tirgus vajadzības; 3) uzlabot darba apstākļus un uzlabot darbavietu pievilcību; 4) veicināt darba ņēmēju un izglītojamo mobilitāti Eiropas Savienībā; un 5) piesaistīt talantus no trešām valstīm. Šajā sakarā rīcības plānā uzsvērts, cik svarīgi ir sadarboties ar sociālajiem partneriem. EESK atzinīgi vērtē rīcības plāna virzību, taču uzskata, ka ir precīzāk jādefinē tajā izklāstītie termini un koncepcijas un jānodrošina pietiekami finanšu resursi.

2.3. Jau tagad vairākās nozarēs ir vērojama prasmju neatbilstība un darbaspēka trūkums, un šī neatbilstība un trūkums palielināsies. Šajā saistībā dalībvalstīm ir svarīga loma pienācīgas pamatizglītības un darba tirgus politikas nodrošināšanā, kā arī to trešo valstu valstspiederīgo izglītības un integrācijas veicināšanā, kuri jau atrodas valstī. Tikpat svarīga loma ir darba devēju centieniem pastiprināt apmācību darbavietā, jo viņi konkurē par darba ņēmējiem, piedāvājot pievilcīgākās darbvietas. EESK uzskata, ka uzņēmumi ir atbildīgi arī par to, lai apmierinātu savas vajadzības pēc darbaspēka, tostarp kvalificētiem darba ņēmējiem, piedāvājot piemērotas pievilcīgas darbvietas un ar darbu saistītu apmācību un kvalifikāciju. Vienlaikus EESK uzskata, ka dalībvalstīm un sociālajiem partneriem būtu jāapņemas saskaņot izglītību, tostarp profesionālo izglītību un apmācību (PIA), ar darba tirgū vērojamo pieprasījumu pēc kvalificētiem darba ņēmējiem ([9]). Šajā ziņā dalībvalstīm un darba devējiem ir svarīga loma pasākumos, ar kuriem finansē un stimulē dalību apmācībā. Sociālās partnerības stiprināšana uzlabo darbvietu kvalitāti un tādējādi palīdz apmierināt darbaspēka pieprasījumu.

2.4. Debatēs par darbaspēka trūkumu dalībvalstīs bieži trūkst reālu datu un standartizētu definīciju. Lai prognozes un apsekojumi par darbaspēku un prasmēm būtu ticami un reprezentatīvi, tiem būtu jābalstās uz pārbaudītām metodēm, kas atklātu reālās tendences un problēmas un nepieļautu tikai atsevišķu perspektīvu atspoguļošanu, kā tas ir gadījumā, ja balstās tikai uz brīvu vakanču kritēju vai uzņēmumu apsekojumiem ([10]). Lai pamatotu un stimulētu publiskos izdevumus darba tirgus politikai vai citiem valsts pasākumiem, terminiem "darbaspēka pieprasījums" un "prasmju pieprasījums" jābūt skaidri definētiem, jāatspoguļo pievienotā vērtība sabiedrībai, tie jānosaka sadarbībā ar sociālajiem partneriem un tiem jākoncentrējas uz strukturālas nelīdzsvarotības kritēriju ([11]). Šajā saistībā jāatzīmē, ka politiskie un stratēģiskie mērķi, piemēram, Eiropas zaļā kursa mērķu sasniegšana ([12]), varētu kalpot par pamatu valsts pasākumiem. Turklāt skaidri definēti politiskie mērķi nodrošina juridisko un plānošanas noteiktību, lai varētu precīzi novērtēt turpmākās vajadzības pēc kvalificētiem darbiniekiem.

2.5. Apsekojumi par darbaspēka un prasmju vajadzībām un no tām izrietošajām neatbilstībām ir sarežģīti un rada atšķirīgus rezultātus, jo tiek izmantotas dažādas definīcijas, metodes un dati. Dažādos pētījumos uzsvērts ievērojams pieprasījums pēc darbaspēka un kvalificētiem darbiniekiem transporta, enerģētikas, infrastruktūras un digitālo tehnoloģiju nozarē ([13]). *Cedefop* sagatavotā prasmju prognoze līdz 2035. gadam liecina, ka nākamajā desmitgadē joprojām būs ievērojams darbaspēka trūkums augsti kvalificētās zinātnes un inženierzinātņu profesijās un liels būvstrādnieku trūkums ([14]). To, ka šajās jomās trūkst darbaspēka, var jau secināt no valsts līmeņa tiesību aktu projektiem. EESK uzsver šo jomu īpašo stratēģisko un sociālo nozīmi centienos Eiropas Savienībā sasniegt Eiropas zaļā kursa mērķus.

2.6. Vērojama darbību neatbilstība, ja raugāmies uz kvalifikācijas veidu un līmeni ([15]). Šajā saistībā būtiska nozīme ir dzimumu atšķirībām, un pastāv reģionālas atšķirības. Vidējā līmenī (*ISCED* 3.–4. līmenis) bija vērojama neatbilstība augstāk kvalificētu darbinieku grupā, proti, tādu darbinieku pārpalikums, kam bija trešā līmeņa pabeigšanas sertifikāts (piemēram, bakalaura grāds), un amatnieku profesiju pārstāvju (mācekļu) trūkums, piemēram, jomā, kurā uzņēmumi nodrošina apmācību.

([8]) Eiropas Komisija, Rīcības plāns darbaspēka un prasmju trūkuma novēršanai.

([9]) Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums – Profesionālie pakalpojumi zaļās pārkārtošanās kontekstā, (OV C, C/2025/765, 11.2.2025., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/765/oj, *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]) Tas nozīmē ilgstošu piedāvājuma pārpalikumu konkrētos reģionos un vienlaikus vērojamu ilgstošu pieprasījumu citos reģionos.

([12]) Eiropas zaļais kurss, Eiropas Komisija: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_lv.

([13]) *Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy*, *Eurofound* (2023): tiešsaistē: 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]) Eiropas Darba iestāde (*EURES*): *Report on labour shortages and surpluses*. Tiešsaistē: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7. Sieviešu ierobežotā pieejamība darba tirgū ir saistīta ar bērnu aprūpes un aprūpējamiem cilvēkiem paredzētu aprūpes iestāžu trūkumu, jo šie divi faktori ir būtiski sieviešu līdzdalībai darba tirgū; līdzdalību ietekmē arī daudzi citi faktori, piemēram, tradīcijas un ieradumi, kas bieži izraisa vardarbību un aizskaršanu, piemēram, sabiedriskajā transportā; pastāv arī vajadzība pēc lielāka atbalsta no ģimenes puses utt ([16]). EESK iesaka īstenot ES mēroga kampaņas, lai veicinātu vienlīdzīgu piekļuvi darbam, uzlabotu darba apstākļus profesijās, kurās pārsvarā nodarbinātas sievietes, un palielinātu vīriešu līdzdalību šajās profesijās, kā arī kampaņas, kuru mērķis ir panākt, ka sievietes studētu, mācītos un pieteiktos augsti kvalificētam darbam nozarēs, kurās trūkst kvalificēta darbaspēka (*STEM*) ([17]), it īpaši ņemot vērā to, ka *STEM* vīriešu absolventu skaits ir gandrīz divreiz lielāks nekā sieviešu absolventu skaits, kā norādīts *M.Draghi* ziņojumā ([18]).

2.8. EESK aicina Komisiju un dalībvalstis saglabāt Eiropas Jaunatnes gada (2022) un Eiropas Prasmju gada impulsu, mudinot jauniešus strādāt transporta, enerģētikas, infrastruktūras un digitālajā nozarē, un uzskata, ka ir ļoti svarīgi uzlabot pašreizējo apmācību, kuras uzdevums ir nodrošināt pamatprasmes šām nozarēm visā vērtības radīšanas ķēdē, un pielāgot to konkrētajām apzinātajām vajadzībām.

3. **Vispārīgas piezīmes**

Sociālo partneru līdzdalības stiprināšana

3.1. EESK uzsver: lai efektīvi novērstu darbaspēka un prasmju trūkumu, vajadzīga vērienīgāka un visaptverošāka rīcība gan Eiropas Savienības, gan dalībvalstu līmenī. Šos pasākumus atbalstīs centieni uzlabot sociālo dialogu par prasmju politiku saskaņā ar trīspusējo Barselonas deklarāciju ([19]) un Vališesas deklarāciju ([20]).

Pasākumi darba apstākļu uzlabošanai

3.2. EESK uzskata, ka vajadzīgi vērienīgāki pasākumi, lai nodrošinātu taisnīgu pārkārtošanos, un šie pasākumi ietver kvalitatīvas nodarbinātības veicināšanu, attiecīgo sektoru pievilcības vairošanu, produktivitātes paaugstināšanu, darba tirgus līdzsvarošanu un darba apstākļu uzlabošanu. Tas cita starpā ietvers arī augšupēju sociālo konverģenci, attiecīgas apmācības nodrošināšanu, publiskā finansējuma piešķiršanas nosacījumu ieviešanu, darba koplīguma slēgšanas sarunu un kvalitātes un sociālo kritēriju stiprināšanu, stingri ievērojot Direktīvā par korporatīvo ilgtspējas ziņu sniegšanu noteiktos standartus, principa "kontrolē cilvēks" iedibināšanu darba vietās ([21]) un centienus izbeigt nestabilu darbu un neapmaksātu stažēšanos.

Apsekošanas vajadzības

3.3. EESK uzsver, ka *Eurostat* pēc iespējas vienotāk jādefinē darbaspēka un prasmju vajadzības, un norāda, ka ir svarīgi izmantot apsekojumus un cita veida datus, lai sagatavotu prasmju prognozes ([22]). EESK ierosina šajā saistībā pēc iespējas labāk izmantot Direktīvas par korporatīvo ilgtspējas ziņu sniegšanu (*CSRD*) rādītājus, it īpaši tos, kas saistīti ar algu attīstību, vīriešu un sieviešu darba samaksas vienlīdzību uzņēmumos un sieviešu karjeras attīstības plāniem. Citi rādītāji, ko var novērot, ir valsts nodarbinātības dienestu un saistīto iestāžu apmācīto darba ņēmēju darbā pieņemšanas līmenis, vidējais darbā pieņemšanas laiks un vakanču periodi. Lielos datus no tiešsaistes darba reklāmām var izmantot, lai reāllaikā analizētu prasmju pieprasījuma tendences noteiktās profesijās un nozarēs, kas virza zaļo pārkārtošanos, piemēram, atjaunīgās enerģētikas nozarē ([23]).

([16]) OV C 443, 22.11.2022., 63. lpp..
([17]) Skat. OV C 429, 11.12.2020., 77. lpp., OV C 100, 16.3.2023., 16. lpp., OV C 75, 28.2.2023., 56. lpp. un OV C 443, 22.11.2022., 63. lpp..
([18]) *Mario Draghi* ziņojums "Eiropas konkurētspējas nākotne" – A sadaļa| 2. nodaļa, 35. lpp, 2024. gada septembris.
([19]) Trīspusējs Barselonā pieņemts paziņojums, Eiropas prasmju gads.
([20]) Vališesas sociālo partneru samits (europa.eu).
([21]) EESK atzinums "Darba ņēmējiem labvēlīgs mākslīgais intelekts: sviras MI potenciāla izmantošanai un risku mazināšanai saistībā ar nodarbinātības un darba tirgus politiku" (pašreiz tiek izstrādāts) šim jautājumam pievēršas detalizēti.
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/lv/publications/9197.

Lielākas iespējas uzņēmumiem uzņemties atbildību par savām vajadzībām

3.4. Daudzi uzņēmumi saskaras ar šādu problēmsituāciju, proti, apmācītie darbinieki bieži vien pārceļas uz konkurējošiem uzņēmumiem. Lai mazinātu šķēršļus un atbalstītu uzņēmumus centienos nodrošināt apmācību darbavietā, piemēram, māceklību, dalībvalstis varētu izveidot trīspusēji pārvaldītus fondus, respektējot dažādu valstu sistēmām raksturīgās iezīmes. Šos fondus galvenokārt var finansēt uzņēmumi, un praktiskos noteikumus, kad vien iespējams, nosaka darba koplīguma slēgšanas sarunās. Uzņēmumi, kas apmāca, tad var gūt labumu, saņemot atbalstu.

Apmācības politika kā kvalifikācijas pamats

3.5. EESK atzinīgi vērtē rīcības plānā izvirzīto Eiropas Komisijas mērķi atbalstīt prasmju apguvi izglītības un apmācības ceļā. Pamatiespēja apgūt specializētu apmācības kursu ir noteikta izglītības sistēmā. EESK iesaka Eiropas Savienībai veicināt tādu izglītības politiku, kuras sākumpunkts ir sākumskolas izglītība, lai novērstu mācību priekšlaicīgu pārtraukšanu un radītu vienlīdzīgas iespējas.

3.6. EESK uzsver, ka izglītības mobilitātes palielināšanas pasākumi var būtiski veicināt izglītības standartu paaugstināšanu. ES Talantu fonds palīdz sniegt informāciju par apmācības iespējām, taču tas joprojām ļoti ierobežoti spēj nodrošināt reālas darbaspēka migrācijas iespējas migrējošiem darba ņēmējiem dažādos prasmju līmeņos un nozarēs. EESK iesaka paplašināt šo pakalpojumu, iekļaujot tajā informēšanu un palīdzību saistībā ar stipendiju pieteikumiem, kā arī veikt pasākumus, kas ierobežotu fiktīvu norīkošanu darbā, lai netiktu apietas juridiskās prasības, kuras attiecas uz darba ņēmēju pārrobežu norīkošanu darbā. EESK arī iesaka Eiropas Komisijai piešķirt vairāk Eiropas kvalifikācijas stipendiju darba ņēmējiem un darba meklētājiem, kuru mērķis ir kvalifikācijas celšana un pārkvalifikācija, lai uzlabotu viņu karjeras izaugsmes iespējas. Turklāt pašreizējie piekļuves šķēršļi, ko rada valstu vīzu prasības, būtu jānovērš, cenšoties ieviest vienotas ieceļošanas tiesības. Vairāk darba jāvelta arī tam, lai atzītu arī ārvalstīs un/vai neformālās un ikdienējās mācīšanās vidē iegūtās kvalifikācijas un prasmes ([24]).

Kvalifikācija darba tirgus politikas jomā

3.7. EESK uzskata, ka prasmju apzināšana, kas izskaidrota *M.Draghi* ziņojumā ([25]), proti, uzticama, detalizēta un salīdzināma informācija par vajadzīgajām prasmēm, esošajām prasmēm un vēlamajām plūsmām dalībvalstīs un starp tām, ir jāuzlabo, lai virzītu ieguldījumus vairāk uz pieprasījumu vērstā veidā un varētu apzināt un novērst trūkumus.

3.8. Lai Eiropas Savienība MI izstrādē neatpaliktu, mums ir vajadzīga pārrobežu sadarbība Savienībā un iespēja pētniekiem, uzņēmējiem un iestādēm efektīvāk sadarboties, jo tas ES ļaus likvidēt plaisu starp disciplīnām un nozarēm, tādējādi veicinot jaunu prasmju attīstību MI izvēršanas nolūkā. Lai to panāktu, ir jāievieš piektā brīvība, kā savā ziņojumā aicināja *Enrico Letta* ([26]).

3.9. EESK uzsver darba tirgus politikas nozīmi ([27]), jo to var izmantot, lai apmācītu jauniešus pirms darba dzīves vai agrīnā tās posmā, tādējādi sniedzot būtisku ieguldījumu centienos apmierināt vajadzību pēc kvalificētiem darba ņēmējiem. Turklāt ar aktīvu darba tirgus politiku var izstrādāt īpašus pasākumus, kas orientēti uz apmācību, pārkvalifikāciju un kvalifikācijas celšanu, kā arī pievilcīgas iespējas tiem, kuri vēlas mainīt karjeru. Sociālo partneru, profesionālās izglītības un apmācības sektora un – attiecīgā gadījumā – reģionālo rīcībspēku ([28]) aktīva iesaistīšanās ir panākumu priekšnoteikums.

([24]) EESK atzinums "Talantu mobilitātes pakete", OV C, C/2024/4067, 12.7.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([25]) *Mario Draghi* ziņojums "Eiropas konkurētspējas nākotne" – A sadaļa| 2. nodaļa, 35. lpp, 2024. gada septembris.
([26]) *Enrico Letta* ziņojums par vienotā tirgus nākotni, 2024. gada aprīlis.
([27]) OV C, C/2023/870, 8.12.2023., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj.
([28]) https://www.cedefop.europa.eu/en/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10. EESK norāda, ka bezdarbnieku ātra iekļaušana darba tirgū ir pretrunā darba tirgus politikas pasākumiem, kuru mērķis ir nodrošināt augstas kvalitātes prasmes. Lai nākotnē apmierinātu vajadzību pēc kvalificētiem darba ņēmējiem, ir jālīdzsvaro darba tirgus politikas mērķi, cenšoties no ātras iekļaušanas darba tirgū pāriet uz ilgtermiņa prasmju apguvi. EESK aicina Eiropas Komisiju, dalībvalstis un sociālos partnerus stiprināt pieaugušo izglītības politiku, lai visiem pieaugušajiem nodrošinātu tiesības uz kvalitatīvu un iekļaujošu pieaugušo izglītību, tādējādi gadā sasniedzot un pārsniedzot 60 % mērķrādītāju attiecībā uz dalību pieaugušo izglītībā. […] Svarīgi ir arī tas, ka ieguldījumi, nepieciešamās reformas un efektīvs sociālais dialogs, kura mērķis ir veicināt prasmju attīstību saskaņā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāra (ESTP) pirmo principu par tiesībām uz apmācību un mūžizglītību, ir iekļauti Eiropas pusgada kontekstā.

3.11. EESK atzīst Eiropas Garantijas jauniešiem potenciālu, taču norāda, ka ir jārīkojas, lai izmantotu šo potenciālu. Eiropas Komisijai būtu jāuzrauga, kā dalībvalstis īsteno Garantiju jauniešiem, un jānovērtē to rīcības atbilstība standartiem, nodrošinot pietiekamu finansējumu un efektīvāk iesaistot sociālos partnerus un dalībvalstu nodarbinātības dienestus tās īstenošanā.

Darbaspēka piedāvājuma palielināšana

3.12. EESK atbalsta to cilvēku integrāciju darba tirgū, kuri ir vistālāk no darba tirgus. Tomēr Komiteja uzskata, ka neaktivitātes jēdzienā būtu jāņem vērā arī strukturālie faktori, piemēram, diskriminācija pret cilvēkiem ar invaliditāti, vecāka gadagājuma cilvēkiem un tiem, kas ir ilgstoši bezdarbnieki. Turklāt tie, kas darbam ir daļēji piemēroti, bieži vien netiek ņemti vērā. No otras puses, līdzdalības un integrācijas jēdziens liek uzsvaru uz strukturālajiem šķēršļiem ātrai ienākšanai darba tirgū. Tie ir meklēto prasmju trūkums, kā arī, piemēram, ar profesiju saistīti ierobežojumi un ar vecumu saistīti veselības ierobežojumi, finansiāli ierobežojumi, karjeras attīstības prasmju trūkums, savu prasmju potenciāla neapzināšanās, neticība iestādēm un ierobežota piekļuve informācijai. Uz līdzdalību vērsta darba tirgus politika risina tādus jautājumus kā diskriminācija darbinieku atlasē, vecumam atbilstošs darbs, cilvēkiem ar invaliditāti draudzīgas darba vietas un nepieciešamā infrastruktūra, piemēram, bērnu aprūpes vietas u. c., lai atbalstītu integrāciju darba tirgū.

3.13. EESK uzskata, ka vecumam atbilstošs darbs un slimības atvaļinājuma un priekšlaicīgas pamešanas gadījumu skaita samazināšana ir vēl viens būtisks pasākums, kas var palīdzēt palielināt darbaspēka piedāvājumu sabiedrības novecošanas apstākļos.

3.14. Līdztekus darba ņēmēju kvalifikācijas paaugstināšanai Eiropas Komisijas rīcības plānā ir iekļauti arī pasākumi, kuru mērķis ir palielināt darbaspēka piedāvājumu. EESK atzinīgi vērtē pasākumus, kuru mērķis ir nodrošināt ilgtspējīgu līdzdalību darba tirgū. EESK iesaka ne tikai iespējami efektīvi izmantot Talantu fondu, bet arī palielināt to trešo valstu darba ņēmēju un profesionāļu potenciālu, kuri jau atrodas Eiropas Savienībā. Šajā nolūkā ir jārada iespējas pāriet no starptautiskās aizsardzības pieteikumiem (piemēram, patvēruma procedūras) uz jaunizveidotu Eiropas uzturēšanās atļauju profesionāļiem ([29]). Turklāt līdzekļi jāiegulda izglītībā un kvalifikācijas apguvē, nopietni jāprecizē esošās prasmes un jānodrošina kvalifikāciju standartizēta atzīšana. Visbeidzot, bet ne mazāk svarīgi ir tas, ka patvēruma procedūrā iesaistītajām personām ir jādod iespēja piedalīties darba tirgū un mācību pasākumos jomās, kurās saskaņā ar šeit izklāstītajiem kritērijiem pastāv vajadzība pēc apmācības, tā vietā, lai pārāk ilgi viņus piesaistītu patvēruma procedūrai, kā tas pašlaik notiek pārāk bieži.

3.15. Jāveicina iespēja gados jauniem patvēruma meklētājiem un patvēruma saņēmējiem uzsākt sākotnējo profesionālo apmācību, lai viņi pēc apmācības pabeigšanas iegūtu ilgtermiņa rezidentu statusu.

([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. Ar Eiropas finansējumu būtu jānodrošina, ka visās dalībvalstīs tiek pienācīgi un ātri apgūtas vajadzīgās valodu prasmes, ka tiek sasniegti uzņēmējvalstu izglītības pamatstandarti un ka ir pieejama turpmākas specializētas apmācības iespēja.

Briselē, 2024. gada 5. decembrī

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Oliver RÖPKE