

Bruxelles, 6. studenoga 2025.
(OR. en)

14896/25

SOC 725
EMPL 483
EDUC 414
JEUN 220
ECOFIN 1456
COMPET 1110
MI 867
MIGR 405
DIGIT 218
ENV 1151
FISC 299
SAN 699
GENDER 193

NAPOMENA

Od:	Glavno tajništvo Vijeća
Za:	Odbor stalnih predstavnika / Vijeće
Predmet:	Ključne poruke Odbora za zapošljavanje (EMCO) o provedbi akcijskog plana za rješavanje problema manjka radne snage i vještina u EU-u – potvrđivanje

Za delegacije se u prilogu nalaze ključne poruke Odbora za zapošljavanje o provedbi akcijskog plana za rješavanje problema manjka radne snage i vještina u EU-u, koje Vijeće (EPSCO) treba potvrditi na sastanku 1. prosinca 2025.

**Ključne poruke o provedbi
akcijskog plana za rješavanje problema manjka radne snage i vještina u EU-u**

1. UVOD

Skupina za analizu politika Odbora za zapošljavanje (EMCO PAG) 11. ožujka 2025. sazvala je trostrani sastanak na koji je pozvala predstavnike socijalnih partnera na razini EU-a i nacionalnih socijalnih partnera iz svih država članica kako bi raspravljali o provedbi Komisijina akcijskog plana za rješavanje problema manjka radne snage i vještina¹. Akcijski plan, objavljen 20. ožujka 2024. slijedom sastanka na vrhu socijalnih partnera održanog 31. siječnja 2024. u Val Duchesseu², izrađen je u suradnji sa socijalnim partnerima kako bi se pružio zajednički okvir za uklanjanje temeljnih uzroka manjka radne snage i vještina. Uključuje prije svega obveze koje su preuzeli Komisija i socijalni partneri te niz poziva na djelovanje upućenih državama članicama. U svojim zaključcima od 2. prosinca 2024. naslovljenima „Manjak radne snage i vještina u EU-u: mobilizacija neiskorištenog radnog potencijala u Europskoj uniji” Vijeće je pozvalo Odbor za zapošljavanje (EMCO) da „nastav[i] pratiti manjak radne snage i vještina te povezane izazove u EU-u u kontekstu europskog semestra, među ostalim provedbom tematskih rasprava, uz sudjelovanje socijalnih partnera, kako bi se promicala razmjena znanja i dobre prakse među državama članicama u pogledu rješavanja problema manjka radne snage i vještina”.³

¹ [Manjak radne snage i vještina u EU-u: akcijski plan](#), objavljen 20. ožujka 2024.

² Na [sastanku na vrhu u Val Duchesseu](#) raspravljalo se o tome kako riješiti ključne gospodarske izazove i izazove u pogledu manjka radne snage jačanjem socijalnog dijaloga.

³ Vidjeti [zaključke Vijeća](#) usvojene na sastanku Vijeća za zapošljavanje, socijalnu politiku, zdravstvo i pitanja potrošača (EPSCO) 2. prosinca 2024. U samom [akcijskom planu](#) Komisija je također pozvala EMCO da „održava[...] redovitu trostranu razmjenu mišljenja o tom pitanju, uz sudjelovanje europskih i nacionalnih socijalnih partnera”.

Sastanak EMCO-ove skupine za analizu politika održan je godinu dana nakon objave akcijskog plana kako bi se razmotrila dosad provedena djelovanja – u vrijeme kada napetosti na tržištu rada i dalje znatno negativno utječu na gospodarske izglede EU-a. Tijekom sastanka sudionici su naglasili pravodobnost održavanja trostrane razmjene mišljenja koja je državama članicama i socijalnim partnerima omogućila da se na razini EU-a uključe u istinski socijalni dijalog o toj temi. Manjak radne snage i vještina općenito je prepoznat kao ključna prepreka održivom i uključivom rastu EU-a, njegovoj međunarodnoj konkurentnosti i dugoročnoj otpornosti njegova gospodarskog i socijalnog modela, posebno s obzirom na sve brži demografski pad i hitne potrebe zelene i digitalne tranzicije. Ta se razmjena mišljenja temeljila na odgovorima na upitnik koji je Komisija dostavila državama članicama i socijalnim partnerima 20. prosinca 2024. te na smjernicama koje je pripremila Komisija i u kojima je predstavljen pregled trenutačnog stanja uoči trostranog sastanka. Tijekom sastanka organizirane su tematske razmjene mišljenja o posebnim područjima politika istaknutima u akcijskom planu, a države članice predstavile su studije slučaja relevantnih mjera politike i najbolje primjere iz prakse za usmjeravanje rasprava⁴.

⁴ Ti su doprinosi država članica uključivali: pristup Italije stvaranju održivih migracijskih putova, portugalski program osposobljavanja i integracije za migrante i korisnike međunarodne zaštite u turističkom sektoru, francusku reformu javne službe za zapošljavanje čiji je cilj aktiviranje i podupiranje onih koji su najviše udaljeni od tržišta rada, ciparski program zapošljavanja usmjeren na nedovoljno zastupljene skupine, posebno osobe s invaliditetom, sveobuhvatan pristup politike Malte rješavanju problema manjka radne snage i vještina, latvijske strategije za rješavanje problema manjka radne snage u sektoru IKT-a, novi nizozemski alat za taksonomiju vještina „CompetentNL” i austrijsku upotrebu barometra kvalificiranih radnih mjesta za praćenje potreba tržišta rada i odgovora na njih.

2. PREGLED PROBLEMA MANJKA RADNE SNAGE I VJEŠTINA

Problem manjka radne snage prisutan je u svim sektorima i zanimanjima. Krajem 2024. udio poslodavaca koji su naveli da je manjak radne snage čimbenik koji ograničava proizvodnju ostao je znatno viši od prosjeka prije pandemije u području usluga (26,8 %), građevinarstva (26 %) i industrije (18 %), unatoč smanjenju u odnosu na 2022. Najznačajniji manjak zabilježen je u građevinskim i inženjerskim zanimanjima, IKT-u (npr. analitičari sustava i programeri softvera), zdravstvu (npr. liječnici opće prakse, medicinske sestre i neki liječnici specijalisti), prijevozu (npr. vozači teških kamiona), smještaju i uslugama povezanim s hranom (npr. kuhari i konobari) te drugim zanimanjima kao što su radnici u području trgovine metalima i strojevima.⁵

Glavni uzroci manjka radne snage razlikuju se među sektorima. U sektorima obilježenima visokom prosječnom dobi njihove radne snage (npr. sektor prometa) starenje stanovništva jedan je od glavnih uzroka manjka radne snage.⁶ U sektorima koji su ključni za usporednu tranziciju (npr. sektori STEM-a) prvenstveno uzrokuju manjak radne snage sve veća potražnja za novim vještinama i promjenjive potrebe za vještinama.⁷ Naposljetku, u drugim sektorima, kao što su sektori s intenzivnim kontaktima (npr. zdravstvo i turizam), ključni su uzrok manjka radne snage neodgovarajući radni uvjeti.⁶

Istodobno se manjak radne snage razlikuje i među državama članicama. U prvom tromjesečju 2025. stopa slobodnih radnih mjesta bila je iznad 3 % u Nizozemskoj (4,2 %), Belgiji (4,1 %), Austriji (3,6 %) i Malti (3,0 %), dok je bila ispod 1 % u Španjolskoj (0,9 %), Bugarskoj (0,9 %), Poljskoj (0,8 %) i Rumunjskoj (0,6 %). Taj je manjak bio posebno ozbiljan u uslužnom sektoru u Belgiji (5 %), Nizozemskoj (4,4 %) i Austriji (4,4 %). Najveći je bio u građevinarstvu u Nizozemskoj (7,5 %) i Belgiji (6,1 %). Nadalje, u industriji je manjak i dalje najveći u Nizozemskoj (4,1 %), Belgiji (3,3 %) i Austriji (3,2 %).⁸

⁵ Vidjeti Komisijine [ankete o poslovanju i potrošačima](#).

⁶ Vidjeti Europska komisija (2023.), [Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi](#), godišnji pregled za 2023.

⁷ Vidjeti Cedefopovo [istraživanje o vještinama i radnim mjestima u Europi](#).

⁸ Vidjeti Eurostatovu seriju [jvs_q_nace2](#).

Manjak vještina jednak je izazov koji može ograničiti kapacitet EU-a za inovacije, modernizaciju svojeg gospodarstva i odgovor na geopolitičke i tehnološke promjene. Više od tri četvrtine poduzeća iz EU-a (77 %) izvijestilo je da je manjak kvalificiranog osoblja prepreka dugoročnim ulaganjima, što bi pak moglo ugroziti rast i konkurentnost. Osim toga, gotovo dvije trećine MSP-ova (63 %) suočava se s poteškoćama u pronalaženju radnika s odgovarajućim vještinama, a posebno srednja (68 %) i mala poduzeća (65 %).⁹ Gotovo polovina MSP-ova (45 %) ujedno navodi da im manjak vještina otežava uvođenje ili upotrebu digitalnih tehnologija, a četiri od deset (39 %) izjavilo je da zbog tog manjka nailaze na poteškoće u ozelenjivanju svojih poslovnih aktivnosti.¹⁰

3. NEDAVNA DJELOVANJA U OKVIRU POLITIKA

3.1. Djelovanja kojima se podupire veće sudjelovanje na tržištu rada

Diljem EU-a države članice pojačavaju napore za poticanje sudjelovanja na tržištu rada, posebno među nedovoljno zastupljenim skupinama. Mnoge su povećale potporu mladima, u skladu s pojačanom Garancijom za mlade¹¹ i imajući na umu prepreke s kojima se suočavaju mladi koji žive u ruralnim, udaljenim ili zapostavljenim urbanim područjima, dok su druge dale prednost prilagođenim mjerama za osobe u ranjivom položaju, kao što su osobe s invaliditetom ili pripadnici manjina, u skladu s Paketom mjera za zapošljavanje osoba s invaliditetom¹² i Preporukom Vijeća o jednakosti, uključivanju i sudjelovanju Roma¹³. Nekoliko ih je izvijestilo i o koracima koje su poduzele za poboljšanje pristupa cjenovno pristupačnoj i visokokvalitetnoj skrbi za djecu, što je ključan čimbenik u podupiranju zapošljavanja žena i roditelja s malom djecom. U tom kontekstu sudionici su ponovno potvrdili važnost stavljanja mladih u središte politika tržišta rada i istaknuli rodnu ravnopravnost kao ključnog pokretača koji je usko povezan s pristupom uslugama skrbi i ravnotežom između poslovnog i privatnog života.

⁹ Vidjeti [istraživanje o ulaganjima koje je Europska investicijska banka provela 2024.](#) i istraživanje [Flash Eurobarometar 537.](#)

¹⁰ Vidjeti [Flash Eurobarometar 529.](#)

¹¹ [Preporuka Vijeća od 30. listopada 2020.](#) o lakšem prelasku u svijet rada – jačanje Garancije za mlade.

¹² Vidjeti Komisijin [Paket mjera za zapošljavanje osoba s invaliditetom.](#)

¹³ [Preporuka Vijeća od 12. ožujka 2021.](#) o jednakosti, uključivanju i sudjelovanju Roma

Napori za poboljšanje osmišljavanja i provedbe aktivnih politika tržišta rada također postaju sve važniji diljem Europe, što ukazuje na prelazak na integriranije sustave potpore usmjerene na pojedinca. Sve veći broj država članica pojačao je suradnju između javnih službi za zapošljavanje i drugih dijelova nacionalne uprave, među ostalim boljom razmjenom podataka i većim administrativnim kapacitetima. Te su reforme poduprte digitalnim alatima, iako su neke države članice izvijestile i o povratku osobnom savjetovanju, koje su smatrale učinkovitijim u dopiranju do najranjivijih skupina. Neki su sudionici prepoznali vrijednost takvih reformi i pozvali na daljnji napredak prema sveobuhvatnim sustavima potpore usmjerenima na pojedinca.

Istodobno su porezne reforme i reforme sustava naknada postale ključni instrumenti za promicanje sudjelovanja na tržištu rada. Mnoge države članice uvele su promjene kako bi smanjile nepoticajne mjere za rad, posebno za osobe s niskim dohotkom, primatelje drugog dohotka i druge nedovoljno zastupljene skupine. To uključuje prilagodbe poreznih razreda, izuzeća i struktura naknada. Međutim, neki su sudionici naglasili da takve reforme mogu biti u potpunosti učinkovite samo uz poboljšanje kvalitete radnih mjesta. U tom su pogledu organizacije zaposlenika istaknule da su za rješavanje problema trenutnog manjka radne snage i vještina važne pravedne plaće, dostojanstveni radni uvjeti i stabilno zapošljavanje.

Komisija je nastavila podupirati napore država članica i ostvaruje napredak u ispunjavanju svojih obveza u okviru akcijskog plana. U okviru tematskog područja Socijalne inovacije Europskog socijalnog fonda plus (ESF+) uložila je sredstva u projekte usmjerene na aktiviranje i usavršavanje mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih (NEET), promicanje integracije migranata na tržište rada i borbu protiv dugotrajne nezaposlenosti.¹⁴ U nedavnoj analizi na razini EU-a koju su pokrenule službe Komisije razmotrene su i mjere kojima se potiče kombiniranje rada i umirovljenja kako bi se produljilo sudjelovanje starijih odraslih osoba na tržištu rada.¹⁵

¹⁴ Vidjeti [internetske stranice fonda ESF+](#).

¹⁵ Vidjeti [izvješće ESPAN-a o fleksibilnim načinima umirovljenja – analiza politika u 28 europskih zemalja](#).

Socijalni partneri također su ostvarili napredak u ispunjavanju svojih obveza. Nekoliko nacionalnih socijalnih partnera izvijestilo je o svojoj uključenosti u djelovanja kojima se promiče zapošljavanje starijih radnika, među ostalim putem financijskih poticaja, fleksibilnih načina umirovljenja i pristupa osposobljavanju. Drugi podupiru poduzetništvo, s naglaskom na mladima, ženama i ranjivim skupinama. U nekim su slučajevima socijalni partneri izvijestili o svojoj ulozi u olakšavanju pojačane suradnje između javnih i privatnih službi za zapošljavanje, među ostalim putem zajedničkih inicijativa u području posredovanja pri zapošljavanju, osposobljavanja i profesionalnog usmjeravanja. Ti doprinosi potvrđuju važnu ulogu socijalnih partnera u poticanju uključivih i otpornih tržišta rada te u usklađivanju nacionalnih napora s prioritetima EU-a.

3.2. Djelovanja usmjerena na promicanje usavršavanja i prekvalifikacije

Diljem EU-a ulažu se znatni naponi u vezi s politikama u području vještina, osposobljavanja i obrazovanja kako bi se riješio problem neusklađenosti vještina s potrebama tržišta rada.

Većina država članica preispitala je ili donijela nacionalne strategije za vještine kako bi se izgradila radna snaga spremna za budućnost, pri čemu se sve više pozornosti posvećuje zelenim, digitalnim i osnovnim vještinama. Reforme sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (SOO) i revizije kurikuluma obrazovanja i osposobljavanja sve su uobičajeniji, često uz potporu fonda ESF+, Mehanizma za oporavak i otpornost i Instrumenta za tehničku potporu. Kako bi se pružanje osposobljavanja bolje uskladilo s potrebama tržišta rada koje se mijenjaju, mnoge zemlje jačaju svoje sustave za prikupljanje informacija o vještinama, ulažu u alate kao što su velike količine podataka i umjetna inteligencija za predviđanje te proširuju ponude osposobljavanja usklađene s usporednom tranzicijom. Nekoliko država članica ostvarilo je napredak i u provedbi partnerstava za vještine u okviru Pakta za vještine¹⁶ i osnivanju akademija za vještine za industriju s nultom neto stopom emisija¹⁷, a mnoge i dalje rade na podupiranju razvoja mikrokvifikacija i individualnih računa za učenje.

¹⁶ [Pakt za vještine](#) jedna je od vodećih mjera Programa vještina za Europu.

¹⁷ Akademije u skladu s [Aktom o industriji s nultom neto stopom emisija](#) pružaju osposobljavanje i obrazovanje o tehnologijama s nultom neto stopom emisija.

Komisija ostvaruje stalan napredak u ispunjavanju svojih obveza u okviru akcijskog plana. Od njegova pokretanja uspostavila je nova regionalna partnerstva za vještine¹⁸ i priprema znatna ulaganja u centre strukovne izvrsnosti, čime se jača ambicija EU-a da do 2027. financira 100 centara.¹⁹ Komisija je 5. ožujka 2025. predstavila svoju inicijativu za izgradnju Unije vještina, čiji je cilj svima pružiti mogućnosti cjeloživotnog učenja i pojednostavniti potporu koja se na razini EU-a pruža nacionalnim sustavima.²⁰ Inicijativa ujedno uključuje korake za jačanje akademija EU-a za vještine i promicanje bliže suradnje s pružateljima obrazovanja, poduzećima i socijalnim partnerima.

Socijalni partneri i dalje su ključni akteri u ostvarivanju ciljeva povezanih s vještinama.

Suraduju s pružateljima strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, ustanovama za osposobljavanje i poslodavcima na podupiranju usavršavanja i prekvalifikacije radnika, uključujući one u ranjivom položaju, te na poboljšanju kvalitete i pristupačnosti naukovanja. Nekoliko organizacija doprinijelo je utvrđivanju deficitarnih zanimanja i unapređivanju zajedničkih pristupa kvalifikacijama u području STEM-a. Na nacionalnoj razini socijalni partneri uključeni su i u modernizaciju sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja i usklađivanje pružanja osposobljavanja s potrebama za vještinama prilagođenima pojedinim sektorima, a istodobno i dalje imaju ulogu u provedbi programa EU-a kojima se promiče cjeloživotno učenje.

Organizacije poslodavaca i zaposlenika, razmišljajući o budućem stanju, pozvale su na snažnije djelovanje na nacionalnoj razini i na razini EU-a u pogledu predviđanja i prognoziranja vještina. Predstavnici zaposlenika ujedno su naglasili da se reforma obrazovanja ne bi trebala temeljiti isključivo na potražnji na tržištu rada, ističući pritom važnost prava na osposobljavanje i stvaranja poticaja za poslodavce da ulažu u svoju radnu snagu. Sudionici su općenito pozdravili pokretanje Unije vještina kao pravodoban i strateški korak naprijed, koji može pomoći u pretvaranju zajedničkih ciljeva u konkretne ishode i osigurati da se europska radna snaga pripremi za budućnost.

¹⁸ Popis regionalnih partnerstava za vještine [dostupan je na internetu](#).

¹⁹ Više informacija o centrima strukovne izvrsnosti [dostupno je na internetu](#).

²⁰ Vidjeti [Komunikaciju o uniji vještina](#).

3.3. Djelovanja za poboljšanje radnih uvjeta

Napori za poboljšanje radnih uvjeta ponovno su postali važni diljem EU-a, pri čemu vlade, institucije i socijalni partneri imaju sve proaktivniju ulogu. Mnoge države članice ostvarile su napredak u prenošenju najnovijih direktiva EU-a o radnim uvjetima, pri čemu je većina provela Direktivu o primjerenim minimalnim plaćama u EU-u²¹, a nekoliko ih je ostvarilo napredak u drugim direktivama, među ostalim o azbestu, diizocijanatima i olovu²². Nacionalna tijela istodobno su poduzela korake za jačanje izvršavanja zakonodavstva o radu, primjerice poboljšanjem inspekcija rada, povećanjem kazni za neusklađenost i ulaganjem u digitalne alate. Uloženi su i napori za poboljšanje radnih uvjeta na radnim mjestima povezanim sa zelenom tranzicijom, često u okviru širih strategija za provedbu Preporuke Vijeća o osiguravanju pravedne tranzicije prema klimatskoj neutralnosti²³. Općenito se to događa u vrijeme kada rastu očekivanja građana u pogledu dostojanstvenog i smislenog zapošljavanja, a kvaliteta radnih mjesta postaje ključan čimbenik u povećanju privlačnosti rada, posebno u sektorima koji su podložni manjku radne snage.

²¹ [Direktiva \(EU\) 2022/2041 od 19. listopada 2022.](#) o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji.

²² [Direktiva \(EU\) 2024/869 od 13. ožujka 2024.](#) o izmjeni Direktive 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća i Direktive Vijeća 98/24/EZ u pogledu graničnih vrijednosti za olovo i njegove anorganske spojeve i za diizocijanate.

²³ [Preporuka Vijeća od 16. lipnja 2022.](#) o osiguravanju pravedne tranzicije prema klimatskoj neutralnosti.

Komisija je ispunila više od polovine svojih obveza povezanih s radnim uvjetima u okviru akcijskog plana te ostvaruje napredak u pogledu preostalih obveza. Ključne inicijative predstavljene na trostranom sastanku uključivale su Prijedlog preporuke Vijeća o privlačnim i održivim karijerama u visokom obrazovanju²⁴, prijedlog ojačanog kvalitativnog okvira za pripravništvo²⁵ i aktualnu pripremu moguće zakonodavne inicijative o radu na daljinu i pravu na isključivanje²⁶. Komisija je ujedno olakšala uzajamno učenje o pristupima država članica u vezi s uklanjanjem psihosocijalnih rizika na radnom mjestu²⁷ te priprema daljnje zakonodavne mjere za bolju zaštitu radnika od izloženosti opasnim tvarima²⁸. Osim toga, podupire napore koji su ulažu rješavanje problema mentalnog zdravlja u sektorima kao što je zdravstvo, u kojima su radni uvjeti i dalje izuzetno naporni.

Socijalni partneri također su dali važne doprinose u skladu sa svojim obvezama iz akcijskog plana. Sindikalne organizacije izvijestile su o djelovanjima usmjerenima na usklađivanje nacionalnih praksi sa zakonodavstvom EU-a o transparentnosti plaća, primjerenim minimalnim plaćama te zdravlju i sigurnosti na radu. Nekoliko inicijativa usmjereno je i na sprečavanje diskriminacije na radnom mjestu, promicanje jednakog postupanja i izgradnju uključivog radnog okruženja, posebno za osobe s invaliditetom. Kad je riječ o poslodavcima, organizacije socijalnih partnera pokrenule su kampanje za raznolikost i uključivanje, unaprijedile kolektivno pregovaranje s ciljem poboljšanja radnih uvjeta i poduzele mjere za borbu protiv neprijavljenog rada i uznemiravanja na radnom mjestu. Ta djelovanja zajedno pokazuju da socijalni dijalog može poslužiti ne samo kao sredstvo za usklađivanje, već i za inovacije u praksama zapošljavanja.

²⁴ [Preporuka Vijeća od 25. studenog 2024.](#) o privlačnim i održivim karijerama u visokom obrazovanju.

²⁵ Vijeće i Europski parlament trenutačno [pregovaraju](#) o tim inicijativama.

²⁶ Komisija se [savjetuje sa socijalnim partnerima](#).

²⁷ Vidjeti [stručni pregled zakonodavnih i provedbenih pristupa u vezi s uklanjanjem psihosocijalnih rizika na radnom mjestu u državama članicama](#).

²⁸ Komisija je 18. srpnja [predložila](#) strože zaštitne mjere za radnike izložene opasnim tvarima.

Unatoč tom napretku neki su sudionici primijetili trajne izazove u potpunom prenošenju i provedbi direktiva EU-a u svim državama članicama. Organizacije zaposlenika pozvale su na stalne napore kako bi se osiguralo da svi radnici mogu imati koristi od snažne zaštite i dostojanstvenih radnih uvjeta, naglasivši pritom da su kontinuirana ulaganja, među ostalim putem instrumenata EU-a kao što je Mehanizam za oporavak i otpornost, i dalje ključna za potporu učinkovitom izvršavanju zakonodavstva o radu i usklađenost s njime.

3.4. Djelovanja usmjerena na olakšavanje mobilnosti radne snage i privlačenje talenata iz zemalja izvan EU-a

S povećanjem demografskih pritisaka i sve većim globalnim nadmetanjem za talente, mobilnost radne snage unutar EU-a i privlačenje međunarodnih talenata ključna su područja politike u kojima je potrebno djelovanje na rješavanju problema manjka radne snage i vještina u cijeloj Uniji. Većina država članica ostvaruje napredak u provedbi Preporuke Vijeća „Europa u pokretu”²⁹, uz sve veću potporu mobilnosti u svrhu učenja u svim sektorima obrazovanja i osposobljavanja. Mnoge su poduzele korake kako bi olakšale uzajamno priznavanje stručnih kvalifikacija, među ostalim zakonodavnim reformama, iako su sudionici napomenuli da je napredak i dalje neujednačen te su pozvali na bržu provedbu kako bi se ostvarile opipljive promjene na terenu.

Ostvaruje se napredak i u digitalizaciji koordinacije sustava socijalne sigurnosti, pri čemu je velika skupina država članica u potpunosti provela elektroničku razmjenu informacija o socijalnoj sigurnosti (EESSI)³⁰, dok druge provode pilot-projekte ili prate razvoj europske propusnice socijalne sigurnosti (ESSPASS)³¹. Istodobno su sve češće zajedničke inspekcije s Europskim nadzornim tijelom za rad (ELA), što odražava veća ulaganja u prekograničnu suradnju. Ti napori doprinose jednostavnijoj mobilnosti radnika i boljoj provedbi radničkih prava.

²⁹ [Preporuka Vijeća od 13. svibnja 2024.](#) „Europa u pokretu” – mogućnosti za mobilnost u svrhu učenja za sve.

³⁰ [EESSI](#) je decentralizirani IT sustav koji ustanovama socijalne sigurnosti diljem EU-a pomaže da brže i sigurnije razmjenjuju informacije povezane s različitim prethodno navedenim granama.

³¹ [ESSPASS](#) je projekt osmišljen kako bi se pojedincima olakšalo ostvarivanje njihovih prava iz sustava socijalne sigurnosti kada se nalaze u drugoj europskoj zemlji.

Komisija je ispunila znatan dio svojih obveza iz akcijskog plana u tom području i ostvaruje napredak u drugim područjima. Nedavne inicijative uključuju paket mjera za europsku diplomu kako bi se uklonile prepreke priznavanju kvalifikacija i razdoblja učenja u inozemstvu³² te prijedlog za pojednostavnjenje postupaka upućivanja putem zajedničkog digitalnog obrasca izjave³³. ELA pokreće i pilot-projekt kako bi se olakšao izračun primitaka od rada upućenih radnika. U području zakonitih migracija Komisija jača partnerstva za traženje talenata s odabranim partnerskim zemljama³⁴ i poboljšava Platformu EU-a za migracije radne snage, kojom se pruža konkretna potpora državama članicama u ispunjavanju njihovih potreba na tržištu rada³⁵.

Socijalni partneri aktivno doprinose mobilnosti radne snage i pravednim migracijama.

Organizacije poslodavaca i zaposlenika prate manjak radne snage i vještina u ključnim sektorima te podupiru mobilnost prema zanimanjima za kojima postoji velika potražnja. Ujedno promiču mobilnost putem programa Erasmus+ i EURES, pojednostavnjuju administrativne postupke i rade na uklanjanju pravnih i praktičnih prepreka za kvalificirane radnike. U nekoliko zemalja socijalni partneri uključeni su u reforme kojima se olakšava zapošljavanje iz zemalja izvan EU-a, među ostalim u potporu partnerstvima za traženje talenata, inicijativu za bazu talenata EU-a i programe osposobljavanja povezane s migracijskim putovima.

Osiguravanje pravednih i dostojanstvenih uvjeta za radnike migrante i dalje je zajednički prioritet. Nekoliko država članica poboljšava službe za usmjeravanje pri zapošljavanju u okviru širih programa integracije, koji uključuju i jezično osposobljavanje i ojačane inspektorate rada kako bi se spriječilo iskorištavanje radne snage. Socijalni partneri istodobno su pojačali napore za očuvanje pravednih radnih uvjeta i potporu integraciji radnika migranata na tržište rada. Sudionici su naglasili da zakonite migracije kojima se dobro upravlja i koje su pravedne nisu samo nužnost tržišta rada, već i strateško ulaganje u socijalnu koheziju, globalna partnerstva i dugoročno blagostanje.

³² [Komunikacija o planu za europsku diplomu](#).

³³ Vijeće i Europski parlament trenutačno [pregovaraju](#) o prijedlogu.

³⁴ [Partnerstva za traženje talenata](#) najavljena su u novom [paktu o migracijama i azilu](#).

³⁵ [Platforma za migracije radne snage](#), kao rezultat [paketa mjera o vještinama i talentima](#), pokrenuta je u siječnju 2023.

4. ZAKLJUČCI

Iako se manjak radne snage i vještina neznatno smanjio od 2022. kada je bio najznačajniji, i dalje je na nikad višim razinama u većini država članica te nastavlja utjecati na poduzeća svih veličina i sektora. Ako se problem manjka radne snage ne riješi, mogao bi ugroziti inovacijski kapacitet EU-a, odvratiti ulaganja i oslabiti njegovu konkurentnost i temelje njegova socijalnog modela. Ujedno je izravna prijetnja uspješnoj provedbi zelene i digitalne tranzicije, koja ovisi o radnoj snazi s odgovarajućim vještinama. Kako je istaknuto u izvješću Marija Draghija o budućnosti europske konkurentnosti, poticanje ponude relevantnih vještina ključno je za jačanje dugoročne konkurentnosti EU-a.³⁶

Godinu dana nakon njegova donošenja, iako su potrebni dodatni naponi u nekoliko ključnih područja, može se smatrati da provedba akcijskog plana dobro napreduje, a Komisija je od srpnja ispunila više od polovine preuzetih obveza. Većina država članica izvijestila je o inicijativama u skladu s pozivima na djelovanje iz akcijskog plana. Komisija ostvaruje napredak i u pogledu svojih preostalih obveza. Socijalni partneri, uključujući njihova povezana nacionalna tijela, također su ostvarili znatan napredak u ispunjavanju svih obveza u okviru svoje nadležnosti. Sudionici su istodobno općenito istaknuli potrebu za povećanjem djelovanja usmjerenih na poboljšanje radnih uvjeta, olakšavanje pravedne mobilnosti unutar EU-a i privlačenje talenata iz zemalja izvan EU-a. S obzirom na stalnu neusklađenost tržišta rada i potrebe za radnom snagom, sudionici su izrazili snažan interes za nastavak trostranih razmjena mišljenja o provedbi akcijskog plana. Naglasili su i važnost održavanja i ubrzavanja reformi kako bi se pružili učinkoviti i održivi odgovori politika.

³⁶ [Budućnost europske konkurentnosti: izvješće Marija Draghija.](#)

Okupljanjem država članica, Komisije te socijalnih partnera EU-a i nacionalnih socijalnih partnera na sastanku Skupine za analizu politika Odbora za zapošljavanje ponovno je potvrđena strateška vrijednost trostranog dijaloga kao temelja socijalnog modela EU-a. Time se predstavnicima poslodavaca i zaposlenika osigurala strukturirana platforma za izravnu suradnju s nacionalnim oblikovateljima politika i oblikovateljima politika EU-a, čime su omogućene konstruktivne razmjene mišljenja o zajedničkim prioritetima. Odbor će nastaviti poticati mogućnosti za jačanje zajedničke odgovornosti za zajedničke ciljeve i ukazivati na konkretne primjere napretka te istodobno utvrđivati područja u kojima su potrebni daljnji zajednički naponi.
