

Bruselj, 6. november 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

DOPIS

Pošiljatelj:	Generalni sekretariat Sveta
Prejemnik:	Odbor stalnih predstavnikov/Svet
Zadeva:	Ključna sporočila Odbora za zaposlovanje o izvajanju akcijskega načrta o pomanjkanju delovne sile in spretnosti v EU – potrditev

V prilogi vam pošiljamo ključna sporočila Odbora za zaposlovanje o izvajanju akcijskega načrta o pomanjkanju delovne sile in spretnosti v EU, ki naj bi ga Svet (EPSCO) potrdil na seji 1. decembra 2025.

Ključna sporočila Odbora za zaposlovanje o izvajanju akcijskega načrta o pomanjkanju delovne sile in spretnosti v EU

1. UVOD

Skupina za analizo politike pri Odboru za zaposlovanje (EMCO PAG) je 11. marca 2025 sklicala tristransko srečanje, na katerem so predstavniki na ravni EU in nacionalni socialni partnerji iz vseh držav članic razpravljali o izvajanju *akcijskega načrta o pomanjkanju delovne sile in spretnosti*¹, ki ga je pripravila Komisija. Akcijski načrt, objavljen 20. marca 2024 kot nadaljnji ukrep po *vrhu socialnih partnerjev v Val Duchessu*, ki je potekal 31. januarja 2024², je bil pripravljen v sodelovanju s socialnimi partnerji, da bi zagotovili skupni okvir za odpravo temeljnih vzrokov pomanjkanja delovne sile in spretnosti. Akcijski načrt vključuje zlasti zaveze Komisije in socialnih partnerjev ter vrsto pozivov k ukrepanju, naslovljenih na države članice. Svet je v sklepih z dne 2. decembra 2024 z naslovom *Pomanjkanje delovne sile in spretnosti v EU: mobilizacija neizkoriščenega potenciala delovne sile v Evropski uniji* pozval Odbor za zaposlovanje, „*naj v okviru evropskega semestra še naprej spremlja[...] pomanjkanje delovne sile in spretnosti ter s tem povezane izzive v EU, tudi v okviru tematskih razprav, pri čemer sodelujejo socialni partnerji, da bi spodbudili izmenjavo znanja in dobrih praks med državami članicami v zvezi z odpravljanjem pomanjkanja delovne sile in spretnosti*“³.

¹ „*Pomanjkanje delovne sile in spretnosti v EU: akcijski načrt*“, objavljeno 20. marca 2024.

² Na *vrhu v Val Duchessu* se je razpravljalo o tem, kako s krepitvijo socialnega dialoga obravnavati ključne gospodarske in delovne izzive.

³ Glej *sklepe Sveta*, sprejete na seji Sveta EPSCO 2. decembra 2024. Komisija je v samem *akcijskem načrtu* Odbor za zaposlovanje tudi pozvala „*k rednim tristranskim izmenjavam o tem vprašanju, v katerih bodo sodelovali evropski in nacionalni socialni partnerji*“.

Skupina za analizo politike pri Odboru za zaposlovanje se je sestala eno leto po objavi akcijskega načrta, da bi ocenila doslej izvedene ukrepe; to srečanje se je odvilo v času, ko nezadostna ponudba delovne sile na trgu dela še naprej močno vpliva na gospodarske obete EU. Udeleženci in udeleženke srečanja so večkrat izpostavili, da je bila tristranska izmenjava organizirana ravno v pravem času, da lahko države članice in socialni partnerji sodelujejo v pristnem socialnem dialogu na ravni EU glede tega vprašanja. Na splošno so se strinjali, da je pomanjkanje delovne sile in spretnosti kritično ozko grlo za trajnostno in vključujočo rast EU, njeno mednarodno konkurenčnost ter dolgoročno odpornost njenega gospodarskega in socialnega modela, zlasti glede na vse hitrejše upadanje števila prebivalstva ter nujne zahteve zelenega in digitalnega prehoda. Izmenjava mnenj je temeljila na odgovorih na vprašalnik, ki ga je Komisija 20. decembra 2024 poslala državam članicam in socialnim partnerjem, ter na usmerjevalnem dopisu, v katerem je Komisija predstavila pregled stanja pred tristranskim srečanjem. V okviru srečanja so potekale tematske izmenjave glede konkretnih področij politike, izpostavljenih v akcijskem načrtu, pri čemer so države članice predstavile študije primerov zadevnih ukrepov politike in najboljše prakse za usmerjanje razprav⁴.

⁴ Med temi prispevki so bili med drugim: pristop Italije k ustvarjanju trajnostnih migracijskih poti; program Portugalske za usposabljanje in integracijo migrantov in upravičencev do mednarodne zaščite v turističnem sektorju; francoska reforma javnih zavodov za zaposlovanje, namenjena aktivaciji in podpiranju tistih, ki so najbolj oddaljeni od trga dela; program Cipra za zaposlovanje, usmerjen k premalo zastopanim skupinam, zlasti invalidom; celosten pristop Malte k odpravljanju pomanjkanja delovne sile in spretnosti; strategije Latvije za odpravo pomanjkanja v sektorju IKT; novo orodje Nizozemske za taksonomijo spretnosti „CompetentNL“, ter uporaba barometra kvalificiranih delovnih mest v Avstriji za spremljanje potreb trga dela in odzivanje nanje.

2. PREGLED POMANJKANJA DELOVNE SILE IN SPRETNOSTI

Pomanjkanje delovne sile je močno razširjeno v vseh sektorjih in poklicih. Konec leta 2024 je bil delež delodajalcev, ki so pomanjkanje delovne sile navedli kot dejavnik, ki omejuje proizvodnjo, še vedno precej višji od povprečij pred pandemijo v sektorjih storitev (26,8 %), gradbeništva (26 %) in industrije (18 %), čeprav se je v primerjavi z letom 2022 zmanjšal. O najbolj akutnem pomanjkanju se poroča na naslednjih področjih: gradbeni in inženirski poklici, IKT (npr. sistemski analitiki in razvijalci programske opreme), zdravstveno varstvo (npr. splošni zdravniki, medicinske sestre in nekateri zdravniki specialisti), prevoz (npr. vozniki težkih tovornjakov), nastanitvene storitve in storitve, povezane s hrano (npr. kuharji in natakarji), ter drugi poklici, kot so delavci v kovinarstvu in strojogradnji.⁵

Glavni dejavniki pomanjkanja delovne sile se med sektorji razlikujejo. V sektorjih, za katere je značilna visoka povprečna starost delovne sile (npr. promet), je staranje prebivalstva eden glavnih dejavnikov pomanjkanja delovne sile.⁶ V sektorjih, ki so ključni za dvojni prehod (npr. sektorji naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike), je za pomanjkanje delovne sile krivo zlasti večje povpraševanje po novih spretnostih ter drugačne zahteve glede usposobljenosti⁷. V drugih sektorjih, kot so sektorji z veliko osebnih stikov (npr. zdravstvo in turizem), so ključni dejavnik pomanjkanja delovne sile neustrezni delovni pogoji⁶.

Hkrati se stopnja pomanjkanja delovne sile razlikuje tudi med državami članicami. V prvem četrtletju leta 2025 je bila stopnja prostih delovnih mest višja od 3 % na Nizozemskem (4,2 %), v Belgiji (4,1 %), Avstriji (3,6 %) in na Malti (3,0 %), medtem ko je bila nižja od 1 % v Španiji (0,9 %), Bolgariji (0,9 %), na Poljskem (0,8 %) in v Romuniji (0,6 %). To pomanjkanje je bilo zlasti veliko v storitvenem sektorju v Belgiji (5 %), na Nizozemskem (4,4 %) in v Avstriji (4,4 %). Največje pomanjkanje je bilo v gradbeništvu na Nizozemskem (7,5 %) in v Belgiji (6,1 %). Poleg tega je pomanjkanje v industriji še vedno največje na Nizozemskem (4,1 %), v Belgiji (3,3 %) in Avstriji (3,2 %)⁸.

⁵ Glej [raziskave podjetij in potrošnikov](#), ki jih izvaja Komisija.

⁶ Glej [Employment and Social Developments in Europe](#) (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi), Evropska komisija (2023), letni pregled 2023.

⁷ Glej Cedefopovo raziskavo o evropskih spretnostih in delovnih mestih [European skills and jobs survey \(ESJS\)](#).

⁸ Glej statistično klasifikacijo gospodarskih dejavnosti Eurostata [jvs_q_nace2](#).

Tudi pomanjkanje spretnosti je enako pereče vprašanje, ki omejuje zmogljivosti EU za inovacije ter njene zmožnosti za posodobitev gospodarstva in odzivanje na geopolitične in tehnološke spremembe. Več kot tri četrtine podjetij v EU (77 %) poroča, da pomanjkanje usposobljenega osebja ovira dolgoročne naložbe, kar bi lahko oviralo rast in konkurenčnost. Poleg tega se skoraj dve tretjini MSP (63 %) sooča s težavami pri iskanju ustrezno usposobljenih delavcev, zlasti srednja (68 %) in mala podjetja (65 %)⁹. Skoraj polovica MSP (45 %) prav tako navaja, da pomanjkanje spretnosti ovira njihova prizadevanja za uvedbo ali uporabo digitalnih tehnologij, štiri MSP od desetih (39 %) pa navajajo, da to pomanjkanje povzroča težave pri ekologizaciji njihovih poslovnih dejavnosti¹⁰.

3. NEDAVNI UKREPI POLITIKE

3.1. Ukrepi, ki podpirajo večjo udeležbo na trgu dela

Države članice po vsej EU krepijo svoja prizadevanja za povečanje udeležbe na trgu dela, zlasti med premalo zastopanimi skupinami. Številne so okrepile podporo za mlade v skladu z *okrepljenim jamstvom za mlade*¹¹ in ob upoštevanju ovir, s katerimi se srečujejo mladi, ki živijo na podeželskih, oddaljenih ali prikrajšanih urbanih območjih, druge pa so dale prednost ciljno prilagojenim ukrepom za osebe v ranljivem položaju, kot so invalidi ali pripadniki manjšin, v skladu s *svežnjem ukrepov za zaposlovanje invalidov*¹² in *Priporočilom Sveta o enakosti, vključevanju in udeležbi Romov*¹³. Več držav je poročalo tudi o ukrepih za izboljšanje dostopa do cenovno dostopnega in visokokakovostnega otroškega varstva, kar je ključni dejavnik pri podpiranju zaposlovanja žensk in staršev z majhnimi otroki. V zvezi s tem so udeleženci in udeleženke ponovno potrdili, da je treba mlade postaviti v središče politik trga dela, in izpostavili enakost spolov kot ključni omogočiteljni dejavnik, ki je tesno povezan z dostopom do storitev oskrbe ter usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja.

⁹ Glej naložbeno raziskavo [2024 EIB investment survey](#), ki jo je leta 2024 izvedla Evropska investicijska banka, in raziskavo [Flash Eurobarometer 537](#).

¹⁰ Glej raziskavo [Flash Eurobarometer 529](#).

¹¹ [Priporočilo Sveta z dne 30. oktobra 2020](#) „Most do delovnih mest – okrepitev jamstva za mlade“.

¹² Glej Komisijin sveženj ukrepov za zaposlovanje invalidov [Disability Employment Package](#).

¹³ [Priporočilo Sveta z dne 12. marca 2021](#) o enakosti, vključevanju in udeležbi Romov.

Prizadevanja za boljše oblikovanje in izvajanje aktivnih politik trga dela prav tako pridobivajo zagon po vsej Evropi, kar kaže na premik k bolj celovitim in na človeka osredotočenim sistemom podpore. Vse več držav članic krepí sodelovanje med javnimi zavodi za zaposlovanje in drugimi deli nacionalne uprave, tudi z boljšo izmenjavo podatkov in večjo upravno zmogljivostjo. Digitalna orodja so podprla te reforme, čeprav so nekatere države članice poročale tudi o ponovni uvedbi osebnega svetovanja, saj naj bi se tako učinkoviteje dosegle najranljivejše osebe. Nekateri udeleženci in udeleženke so potrdili pomembnost takih reform in pozvali k stalnemu napredku v smeri celovitih in na človeka osredotočenih sistemov podpore.

Hkrati so se davčne reforme in reforme socialnih prejemkov izkazale kot ključni instrumenti za spodbujanje udeležbe na trgu dela. Številne države članice so uvedle spremembe, s katerimi so zmanjšale dejavnike, ki odvrčajo od dela, zlasti za zaposlene z nizkimi dohodki, prejemnike drugega dohodka v gospodinjstvu in druge premalo zastopane skupine. Te spremembe vključujejo prilagoditve davčnih razredov, oprostitev in struktur prejemkov. Vendar so nekateri udeleženci in udeleženke poudarili, da so takšne reforme lahko v celoti učinkovite le, če jih spremlja izboljšanje kakovosti delovnih mest. V zvezi s tem so organizacije delojemalcev poudarile, da so za odpravljanje trenutnega pomanjkanja delovne sile in spretnosti pomembne pravične plače, dostojni delovni pogoji in stabilna zaposlitev.

Komisija še naprej podpira prizadevanja držav članic in napreduje pri izpolnjevanju svojih zavez iz akcijskega načrta. Prek sklopa za socialne inovacije Evropskega socialnega sklada plus (ESS+) vlaga v projekte, namenjene aktivaciji in izpopolnjevanju mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, spodbujanju vključevanja migrantov na trg dela in boju proti dolgotrajni brezposelnosti¹⁴. V nedavni analizi na ravni EU, ki so jo začele službe Komisije, so bili preučeni tudi ukrepi za spodbujanje kombinacije dela in upokojitve, da bi se podaljšala udeležba starejših odraslih na trgu dela¹⁵.

¹⁴ Glej [spletišče ESS+](#).

¹⁵ Glej poročilo evropske mreže za analizo socialnih politik o prožnih poteh upokojevanja – analiza politik v 28 evropskih državah [ESPAN report on Flexible retirement pathways - An analysis of policies in 28 European countries](#).

Tudi socialni partnerji so dosegli napredek pri uresničevanju svojih zavez. Več nacionalnih socialnih partnerjev je poročalo o svoji vključenosti v ukrepe za spodbujanje zaposlovanja starejših delavcev, vključno s finančnimi spodbudami, prožnimi načini upokojevanja in dostopom do usposabljanja. Drugi so podprli podjetništvo s poudarkom na mladih, ženskah in ranljivih skupinah. V nekaterih primerih so socialni partnerji poročali o svoji vlogi pri lajšanju okrepljenega sodelovanja med javnimi in zasebnimi zavodi za zaposlovanje, tudi s skupnimi pobudami na področju posredovanja ponudb za zaposlitev, usposabljanja in poklicnega usmerjanja. Ti prispevki potrjujejo pomembno vlogo socialnih partnerjev pri spodbujanju vključujočih in odpornih trgov dela ter usklajevanju nacionalnih prizadevanj s prednostnimi nalogami EU.

3.2. Ukrepi za spodbujanje izpopolnjevanja in preusposabljanja

Po vsej EU potekajo znatna prizadevanja politike na področju spretnosti, usposabljanja in izobraževanja, da bi odpravili neskladje med ponudbo spretnosti in povpraševanjem po njih. Večina držav članic je pregledala ali sprejela nacionalne strategije za spretnosti, da bi ustvarila delovno silo, pripravljeno na prihodnost, pri čemer se vse več pozornosti namenja zelenim, digitalnim in temeljnim spretnostim. Reforme sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter revizija učnih načrtov izobraževanja in usposabljanja so vse pogostejše, pogosto pa jih podpirajo tudi ESS+, mehanizem za okrevanje in odpornost ter instrument za tehnično podporo. Da bi se ponudba usposabljanja bolje uskladila z razvijajočimi se potrebami trga dela, številne države krepijo svoje sisteme zbiranja podatkov o spretnostih, vlagajo v orodja, kot so velepodatki in umetna inteligenca za napovedovanje, ter razširjajo ponudbe usposabljanja, usklajene z dvojnimi prehodom. Več držav članic napreduje tudi pri izvajanju partnerstev za spretnosti v okviru *pakta za spretnosti*¹⁶ ter ustanavljanju *akademij spretnosti za neto ničelno industrijo*¹⁷, številne države pa si še naprej prizadevajo, da bi podprle razvoj mikrokvifikacij in individualnih učnih računov.

¹⁶ [Pakt za spretnosti](#) je eden od vodilnih ukrepov v okviru evropskega programa spretnosti.

¹⁷ Akademije v skladu z [aktom o neto ničelni industriji](#) zagotavljajo usposabljanje in izobraževanje o neto ničelnih tehnologijah.

Komisija dosega stalni napredek pri izpolnjevanju svojih zavez iz akcijskega načrta. Od začetka njegovega izvajanja je vzpostavila nova *regionalna partnerstva za spretnosti*¹⁸ ter pripravlja znatne naložbe v *centre poklicne odličnosti*, kar bo okrepilo ambicijo EU, da do leta 2027 financira 100 centrov¹⁹. Komisija je 5. marca 2025 predstavila pobudo za vzpostavitev *unije spretnosti*, katere cilj je zagotoviti priložnosti za vseživljenjsko učenje za vse in racionalizirati podporo na ravni EU za nacionalne sisteme²⁰. Pobuda vključuje tudi ukrepe za okrepitev *akademij EU za spretnosti* ter spodbujanje tesnejšega sodelovanja s ponudniki izobraževanja, podjetji in socialnimi partnerji.

Socialni partnerji ostajajo ključni akterji pri uresničevanju ciljev, povezanih s spretnostmi.

Sodelujejo s ponudniki poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ustanovami za usposabljanje in delodajalci, da bi podprli izpopolnjevanje in preusposabljanje delavcev, tudi tistih v ranljivem položaju, ter izboljšali kakovost in dostopnost vajeništev. Več organizacij je prispevalo k opredelitvi deficitarnih poklicev in spodbujanju skupnih pristopov h kvalifikacijam na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike. Na nacionalni ravni socialni partnerji sodelujejo tudi pri posodabljanju sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter usklajevanju ponudbe usposabljanja s potrebami po spretnostih v posameznih sektorjih, hkrati pa še naprej igrajo vlogo pri izvajanju programov EU, ki spodbujajo vseživljenjsko učenje.

Kar zadeva prihodnost – organizacije delodajalcev in delojemalcev so pozvale k odločnejšim ukrepom na nacionalni ravni in ravni EU za predvidevanje in napovedovanje potreb po spretnostih. Predstavniki delavcev so poudarili tudi, da reforma izobraževanja ne bi smela temeljiti zgolj na povpraševanju na trgu dela, ter izpostavili, kako pomembna je pravica do usposabljanja in kako pomembno je ustvarjati spodbude za delodajalce, da bodo vlagali v svojo delovno silo. Udeleženci in udeleženke so na splošno pozdravili vzpostavitev unije spretnosti kot pravočasen in strateški korak naprej, ki lahko prispeva k temu, da se skupni cilji pretvorijo v konkretne rezultate, in zagotovi, da bo evropska delovna sila opremljena za prihodnost.

¹⁸ Seznam regionalnih partnerstev za spretnosti je [na voljo na spletu](#).

¹⁹ Več informacij o centrih poklicne odličnosti je [na voljo na spletu](#).

²⁰ Glej [sporočilo o uniji spretnosti](#).

3.3. Ukrepi za izboljšanje delovnih pogojev

Prizadevanja za izboljšanje delovnih pogojev so dobila nov zagon po vsej EU, saj imajo vlade, institucije in socialni partnerji vse bolj proaktivno vlogo. Številne države članice so napredovale pri prenosu nedavno sprejetih direktiv EU o delovnih pogojih, pri čemer jih je večina prenesla *direktivo o ustreznih minimalnih plačah v EU*²¹, več držav pa je doseglo napredek v zvezi z drugimi, tudi kar zadeva azbest, diizocianate in svinec²². Hkrati so nacionalni organi sprejeli ukrepe za okrepitev izvrševanja delovnega prava, na primer z okrepitvijo delovnih inšpekcij, povečanjem kazni za neupoštevanje pravil in vlaganjem v digitalna orodja. Države članice so poročale tudi o prizadevanjih za izboljšanje delovnih pogojev za delovna mesta, povezana z zelenim prehodom, pogosto v okviru širših strategij za izvajanje *priporočila Sveta o zagotavljanju pravičnega prehoda na podnebno nevtralnost*²³. Na splošno se ta razvoj dogaja v času, ko se pričakovanja državljanov za dostojno in smiselno zaposlitev povečujejo, kakovost delovnih mest pa postaja ključni dejavnik za povečanje privlačnosti dela, zlasti v sektorjih, izpostavljenih pomanjkanju delovne sile.

²¹ [Direktiva \(EU\) 2022/2041 z dne 19. oktobra 2022](#) o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji.

²² [Direktiva \(EU\) 2024/869 z dne 13. marca 2024](#) o spremembi Direktive 2004/37/ES Evropskega parlamenta in Sveta in Direktive Sveta 98/24/ES v zvezi z mejnimi vrednostmi svinca in njegovih anorganskih spojin ter diizocianatov.

²³ [Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022](#) o zagotavljanju pravičnega prehoda na podnebno nevtralnost.

Komisija je izpolnila več kot polovico svojih zavez v zvezi z delovnimi pogoji v okviru akcijskega načrta in napreduje pri uresničevanju preostalih zavez. Ključne pobude, predstavljene na tristranskem srečanju, so vključevale predlog *priporočila Sveta o privlačnih in trajnostnih poklicnih poteh v visokošolskem izobraževanju*²⁴, predlog o *okrepljenem okviru za kakovost pripravništev*²⁵ ter tekoče priprave za morebitno zakonodajno pobudo o delu na daljavo in pravici do odklopa²⁶. Komisija je olajšala tudi vzajemno učenje o pristopih držav članic k obravnavanju psihosocialnih tveganj pri delu²⁷ in pripravlja nadaljnje zakonodajne ukrepe za boljšo zaščito delavcev pred izpostavljenostjo nevarnim snovem²⁸. Poleg tega podpira prizadevanja za reševanje izzivov na področju duševnega zdravja v sektorjih, kot je zdravstveno varstvo, kjer so delovni pogoji še vedno pod pritiskom.

Socialni partnerji so prav tako pomembno prispevali v skladu s svojimi zavezami iz akcijskega načrta. Sindikalne organizacije so poročale o ukrepih za usklajitev nacionalnih praks z zakonodajo EU, kar zadeva preglednost plač, ustrezne minimalne plače ter zdravje in varnost pri delu. Več pobud je namenjenih tudi preprečevanju diskriminacije na delovnem mestu, spodbujanju enakega obravnavanja in vzpostavljanju vključujočega delovnega okolja, zlasti za invalide. Na strani delodajalcev so organizacije socialnih partnerjev začele kampanje za raznolikost in vključujočnost, dosegle napredek pri kolektivnih pogajanjih za izboljšanje delovnih pogojev ter sprejele ukrepe za boj proti neprijavljenemu delu in nadlegovanju na delovnem mestu. Ti ukrepi skupaj ponazarjajo, kako lahko socialni dialog služi kot gonilo za skladnost, pa tudi za inovacije v praksah zaposlovanja.

²⁴ [Priporočilo Sveta z dne 25. novembra 2024](#) o privlačnih in trajnostnih poklicnih poteh v visokošolskem izobraževanju.

²⁵ O teh pobudah [se trenutno pogajata](#) Svet in Evropski parlament.

²⁶ Komisija se [posvetuje s socialnimi partnerji](#).

²⁷ Glej [medsebojni strokovni pregled zakonodajnih pristopov in pristopov k izvrševanju za obravnavanje psihosocialnih tveganj pri delu v državah članicah](#)

²⁸ Komisija je 18. julija [predlagala](#) strožje zaščitne ukrepe za delavce, izpostavljene nevarnim snovem.

Kljub temu napredku so nekateri udeleženci in udeleženke opazili vztrajne izzive za polni prenos in izvajanje direktiv EU v vseh državah članicah. Organizacije delojemalcev so pozvale k stalnim prizadevanjem, da bi vsem delavcem zagotovili močno zaščito in dostojne delovne pogoje, ter poudarile, da so nadaljnje naložbe, tudi prek instrumentov EU, kot je mehanizem za okrevanje in odpornost, še vedno bistvene za podporo učinkovitemu izvrševanju delovnega prava in skladnosti z njim.

3.4. Ukrepi za olajšanje mobilnosti delovne sile in privabljanje talentov iz držav zunaj EU

Ob vse večjih demografskih pritiskih in vse ostrejši konkurenci za svetovne talente sta se mobilnost delovne sile znotraj EU in privabljanje mednarodnih talentov izkazala kot ključni področji politike za ukrepe, s katerimi bi odpravili pomanjkanja delovne sile in spretnosti po vsej Uniji. Večina držav članic spodbuja prizadevanja za izvajanje *priporočila Sveta „Evropa in mobilnost“* z vse večjo podporo za učno mobilnost v vseh sektorjih izobraževanja in usposabljanja²⁹. Številne države so sprejele ukrepe za olajšanje vzajemnega priznavanja poklicnih kvalifikacij, tudi z zakonodajnimi reformami, čeprav so udeleženci in udeleženke opozorili, da je napredek še vedno neenakomeren, in pozvali k hitrejšemu izvajanju, da bi dosegli oprijemljive spremembe na terenu.

Napreduje tudi digitalizacija koordinacije socialne varnosti, pri čemer je velika skupina držav članic v celoti implementirala *elektronsko izmenjavo informacij o socialni varnosti* (EESSI)³⁰, druge pa poskusno izvajajo ali spremljajo razvoj *evropske izkaznice socialnega zavarovanja* (ESSPASS)³¹. Hkrati so vse pogostejši skupni inšpekcijski pregledi z Evropskim organom za delo (ELA), kar je odraz večjih naložb v čezmejno sodelovanje. Ta prizadevanja prispevajo k lažji mobilnosti delavcev in boljšemu uveljavljanju pravic delavcev.

²⁹ [Priporočilo Sveta z dne 13. maja 2024](#) „Evropa in mobilnost“ – priložnosti za učno mobilnost za vsakogar.

³⁰ [EESSI](#) je decentraliziran sistem IT, ki institucijam socialne varnosti po vsej EU pomaga pri hitrejši in varnejši izmenjavi informacij, povezanih z različnimi zgoraj navedenimi področji.

³¹ [ESSPASS](#) je projekt, ki posameznikom olajšuje uveljavljanje pravic iz socialne varnosti, kadar so v drugi evropski državi.

Komisija je izpolnila znaten delež svojih zavez iz akcijskega načrta na tem področju in napreduje pri izpolnjevanju preostalih zavez. Nedavne pobude vključujejo sveženj za evropsko diplomu, da bi se odpravile ovire za priznavanje kvalifikacij in učnih obdobj v tujini³², ter predlog za racionalizacijo postopkov napotitve s skupnim digitalnim obrazcem izjave³³. Evropski organ za delo začne tudi pilotni projekt za lažji izračun plačila za napotene delavce. Na področju zakonitih migracij Komisija krepi *partnerstva za privabljanje talentov* z izbranimi partnerskimi državami³⁴ in *platformo EU za delovne migracije*, s čimer državam članicam zagotavlja konkretno podporo pri obravnavanju njihovih potreb na trgu dela³⁵.

Socialni partnerji dejavno prispevajo k mobilnosti delovne sile in pravičnim migracijam.

Organizacije delodajalcev in delojemalcev spremljajo pomanjkanje delovne sile in spretnosti v ključnih sektorjih ter podpirajo mobilnost v poklice, po katerih se veliko povprašuje. Spodbujajo tudi mobilnost prek programov Erasmus+ in EURES, poenostavljajo upravne postopke ter si prizadevajo za odpravo pravnih in praktičnih ovir za kvalificirane delavce. V več državah so socialni partnerji sodelovali pri reformah, ki olajšujejo zaposlovanje iz držav zunaj EU, vključno s podporo *partnerstvom za privabljanje talentov*, pobudi za *nabor talentov EU* in programom usposabljanja, povezanim z migracijskimi potmi.

Zagotavljanje pravičnih in dostojnih pogojev za delavce migrante ostaja skupna prednostna naloga. Več držav članic krepi službe za usmerjanje pri iskanju zaposlitve v okviru širših programov vključevanja, ki vključujejo tudi jezikovno usposabljanje in okrepljene delovne inšpektorate za preprečevanje izkoriščanja delovne sile. Hkrati so socialni partnerji okrepili prizadevanja za ohranjanje pravičnih delovnih pogojev in podporo vključevanju delavcev migrantov na trg dela. Udeleženci in udeleženke so poudarili, da dobro upravljane in pravične zakonite migracije niso le nujnost trga dela, temveč tudi strateška naložba v socialno kohezijo, globalna partnerstva in dolgoročno blaginjo.

³² [Sporočilo o načrtu za evropsko diplomu](#).

³³ O predlogu [se trenutno pogajata](#) Svet in Evropski parlament.

³⁴ [Partnerstva za privabljanje talentov](#) so bila napovedana v novem [paktu o migracijah in azilu](#).

³⁵ [Platforma za delovne migracije](#), ki je bila napovedana v [svežnju o znanjih, spretnostih in talentih](#), je bila vzpostavljena januarja 2023.

4. ZAKLJUČEK

Čeprav se je pomanjkanje delovne sile in spretnosti od vrhunca v letu 2022 nekoliko zmanjšalo, je v večini držav članic še vedno na zgodovinsko visoki ravni in še naprej vpliva na podjetja vseh velikosti in v vseh sektorjih. Če to pomanjkanje ne bo obravnavano, bi lahko ogrozilo zmogljivost EU za inovacije, odvrčalo od naložb ter oslabilo evropsko konkurenčnost in temelje njenega socialnega modela. Prav tako neposredno ogroža uspešno uresničevanje zelenega in digitalnega prehoda, ki sta odvisna od delovne sile z ustreznimi spretnostmi. Kot je poudarjeno v *poročilu* Maria Draghija o prihodnosti evropske konkurenčnosti, je okrepitev ponudbe ustreznih spretnosti bistveno za krepitev dolgoročne konkurenčnosti EU³⁶.

Čeprav so potrebna nadaljnja prizadevanja na več ključnih področjih, lahko eno leto po sprejetju akcijskega načrta potrdimo, da izvajanje akcijskega načrta dobro napreduje, Komisija pa je do julija izpolnila več kot polovico sprejetih zavez. Večina držav članic je poročala o izvajanju pobud v skladu s pozivi k ukrepanju iz akcijskega načrta. Komisija napreduje tudi pri preostalih zavezah. Socialni partnerji, vključno z njihovimi nacionalnimi podjetnicami, so prav tako dosegli znaten napredek pri izpolnjevanju vseh zavez, ki so v njihovi pristojnosti. Hkrati so udeleženci in udeleženke na splošno poudarili, da je treba okrepiti ukrepe za izboljšanje delovnih pogojev, lajšanje pravične mobilnosti znotraj EU in privabljanje talentov iz držav zunaj EU. Glede na vztrajna neskladja na trgu dela in potrebe po delovni sili so udeleženci in udeleženke izrazili veliko zanimanje za nadaljevanje tristranskih izmenjav o izvajanju akcijskega načrta. Poudarili so tudi, kako pomembno je ohraniti in pospešiti hitrost reform, da bi zagotovili učinkovite in trajnostne odzive politike.

³⁶ [Prihodnost evropske konkurenčnosti: Poročilo Maria Draghija.](#)

Srečanje skupine za analizo politike Odbora za zaposlovanje, na katerem so se zbrale države članice, Komisija ter socialni partnerji na ravni EU in nacionalni ravni, je ponovno potrdilo strateško vrednost tristranskega dialoga kot temelja socialnega modela EU. Srečanje je zagotovilo strukturirano platformo za neposreden stik predstavnikov delodajalcev in delojemalcev z oblikovalci politik na nacionalni ravni in ravni EU, kar je omogočilo konstruktivne izmenjave o skupnih prednostnih nalogah. Odbor bo še naprej spodbujal priložnosti za krepitev skupne odgovornosti za skupne cilje in predstavil konkretne primere napredka, hkrati pa opredelil področja, na katerih so potrebna nadaljnja skupna prizadevanja.
