

Bruselj, 20. november 2023
(OR. en)

15701/23

JAI 1530
MIGR 404
ASIM 109
SOC 806
EMPL 580

SPREMNI DOPIS

Pošiljatelj: za generalno sekretarko Evropske komisije:
direktorica Martine DEPREZ

Datum prejema: 16. november 2023

Prejemnik: Thérèse BLANCHET, generalna sekretarka Sveta Evropske unije

Št. dok. Kom.: COM(2023) 715 final

Zadeva: SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU,
EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU
REGIJ
o spretnostih in mobilnosti talentov

Delegacije prejmejo priloženi dokument COM(2023) 715 final.

Priloga: COM(2023) 715 final



Bruselj, 15.11.2023
COM(2023) 715 final

**SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU
EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ**

o spretnostih in mobilnosti talentov

1. UVOD

Kvalificirana delovna sila je ključna za konkurenčnost gospodarstva EU ter njegovo sposobnost za rast in inovacije. Delodajalci težko najdejo delavce, ki jih potrebujejo. Nedavni nabor orodij Komisije za demografijo je pokazal, kako staranje prebivalstva v Evropi še bolj zaostre ta izziv¹. **EU mora nujno sprejeti ukrepe za povečanje delovne sile.**

Pomanjkanje delovne sile v EU vpliva na različne poklice in sektorje na vseh ravneh spretnosti, vključno z dejavnostmi zdravstvenega varstva, dolgotrajne oskrbe in socialnega dela, gradbeništvo, proizvodnjo, prevozom in skladiščenjem, nastanitvenimi in gostinskimi storitvami, inženirstvom, tehničnimi in znanstvenimi dejavnostmi ter informacijsko in komunikacijsko tehnologijo (IKT). Obstajajo predvidljive vrzeli v spretnostih na področjih, ki so bistvena za prilagajanje EU spreminjajočemu se svetu. Če bodo vzpostavljene ustrezne politike, bo **zeleni prehod** do leta 2030 ustvaril od 1 do 2,5 milijona dodatnih delovnih mest. Z **digitalnim prehodom** se bo povečalo povpraševanje po strokovnem znanju na visoki ravni na področju IKT ter po osnovnih digitalnih spretnostih, saj EU trenutno za dosego cilja 20 milijonov zaposlenih s področja IKT primanjkuje 11 milijonov ljudi².

V okviru evropskega leta spretnosti se je jasno pokazalo, da je strateški pristop k reševanju pomanjkanja delovne sile in spretnosti nujen in bo tak ostal tudi v prihodnje. To delo se mora začeti na nacionalni ravni. V središču politike trga dela EU so ukrepi za preusposabljanje in izpopolnjevanje domače delovne sile³, aktiviranje skupin z nižjo udeležbo na trgu dela⁴ s ciljno usmerjeno podporo regijam, ki se srečujejo z depopulacijo in pomanjkanjem spretnosti, ter za mobilnost znotraj EU. Številni ukrepi (glej povzetek v Prilogi), ki spodbujajo sisteme in prakse za priznavanje kvalifikacij ter potrjevanje spretnosti, pomagajo, da se z mobilnostjo delovne sile zmanjšujejo ovire na enotnem trgu, in povečujejo mobilnost učečih se, se že izvajajo. Vendar ti ukrepi sami po sebi ne bodo zadoščali za zadovoljitev povpraševanja. Z vrhunskimi spretnostmi po vsem svetu bo na prihodnjo konkurenčnost EU vplivala njena sposobnost privabljanja talentov na svetovni ravni in zagotavljanja podpornega okolja, ki bo **ljudi na vseh ravneh spretnosti pripeljalo v Evropo**.

EU bo še naprej **poglobljala sodelovanje s partnerskimi državami**, pri tem pa zagotavljala vzajemno koristen pristop k odpiranju novih poti za zakonite migracije, nudila podporo pri razvoju spretnosti in spodbujala krožno migracijo, da bi preprečila beg možganov.

V tem sporočilu in priloženih predlogih je predstavljen sklop ukrepov, ki se vzajemno krepijo, da bi EU postala privlačnejša za talente, pri čemer so zajeti vsi poklici, v katerih bi delodajalci morda potrebovali spretnosti, ter da bi se spodbudila mobilnost znotraj EU. Obravnava ovire za mednarodno zaposlovanje in prispeva k zagotavljanju, da lahko državljani tretjih držav v celoti izkoristijo svoje spretnosti in kvalifikacije v Evropi. Namen predstavljenih pobud je **izkoristiti podporo EU in njen skupni vpliv, da bi se državam članicam zagotovila pomoč pri konkuriranju v globalni tekmi za talente**. Predlagana nova orodja bi pomagala pri **povezovanju ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih** med delodajalci EU in državljani tretjih držav, ki iščejo zaposlitev v EU. Ukrepanje na

¹ COM(2023) 577 final.

² Cilj je določen v sporočilu Komisije COM(2021) 118 final. Statistični podatki, pridobljeni iz Eurostatovega nabora podatkov o zaposlenih strokovnjakih s področja IKT, na voljo na spletnem naslovu: [Statistika | Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1).

³ Domača delovna sila EU vključuje zaposlene in brezposelne državljane EU ter državljane tretjih držav, ki zakonito prebivajo v EU.

⁴ Kot so ženske, mladi, starejši delavci, invalidi, Romi in osebe z migrantskim ozadjem.

ravni EU ima lahko večji učinek kot prizadevanja posameznih držav članic, saj zagotavlja prepričljivejši argument za privabljanje zaposlenih, ki jih potrebujejo delodajalci, in izkorišča ekonomije obsega za zmanjšanje ovir pri zaposlovanju. Olajšanje gibanja znotraj EU, na primer z ukrepi za spodbujanje učne mobilnosti, pozitivno vpliva tudi na tiste iz držav zunaj EU, ki želijo sodelovati na trgu dela EU.

Cilj določenih ukrepov je zagotoviti **medsektorski in vsevladni pristop. To temelji na obstoječem delu, vključno s svežnjem o znanjih, spretnostih in talentih ter paktom o migracijah in azilu**, in na tekočem **sodelovanju s tretjimi državami**. Izvajanje bo temeljilo na prispevku organov držav članic, pristojnih za migracije in zaposlovanje, akterjev na lokalni in regionalni ravni, socialnih partnerjev, podjetij in njihovih partnerjev v partnerskih državah.

2. KAKO JE LAHKO MOBILNOST TALENTOV IZ TRETJIH DRŽAV DEL REŠITVE

Zaradi obsega izzivov v zvezi s spretnostmi, s katerimi se srečuje EU, **je treba uporabiti vse razpoložljive ukrepe politike**

Državljeni tretjih držav že zdaj **bistveno prispevajo** k trgu dela in gospodarstvu EU. Kar 13 % ključnih delavcev, ki opravljajo bistvene funkcije, je državljanov tretjih držav⁵. Države članice vse bolj odpirajo svoje trge dela za državljane tretjih držav, ki imajo potrebne spretnosti, da bi odpravile pomanjkanje. Leta 2022 je bilo državljanom tretjih držav v EU izdanih približno 1,6 milijona prvih dovoljenj za prebivanje za namene zaposlitve⁶, kar je največ od leta 2009, ko je Eurostat začel zbirati evidence. V deficitarnih poklicih je običajno večji delež delavcev, rojenih zunaj EU⁷.

Več držav članic je nedavno izvedlo reforme svojih sistemov delovne migracije ali o njih trenutno razpravlja, da bi olajšale vstop iz tujine⁸. Vendar se pristopi držav članic razlikujejo, informacij o programih migracije ni vedno enostavno najti⁹, sodelovanje s partnerskimi državami pa je pogosto razdrobljeno, zaradi česar je EU manj privlačna za potencialne delavce.

Če ne bo mogoče privabiti in bolje izkoristiti spretnosti delavcev iz držav zunaj EU v deficitarnih poklicih, bo to povzročilo nadaljnje neizpolnjevanje povpraševanja po delovni sili na vseh ravneh spretnosti, kar bo upočasnilo gospodarsko rast in vplivalo na kakovost storitev. EU mora postati privlačna za talente z vsega sveta, da bi se odpravilo pomanjkanje ter da bi se obenem **spodbudili inovacije in tehnološki napredek**. Izjemni posamezniki lahko močno vplivajo na sposobnost EU za inovacije in širitev novih poslovnih modelov. Če želi EU na primer prevzeti vodilno vlogo na področju prelomnih tehnologij ter pri prehodu na

⁵ *Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response* (Priseljeni ključni delavci: njihov prispevek k odzivu Evrope na COVID-19): https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response-2020-05-13_en.

⁶ *Nearly 3.7 million first residence permits issued in 2022* (Skoraj 3,7 milijona prvih dovoljenj za prebivanje, izdanih leta 2022) – Products Eurostat News – Eurostat (europa.eu).

⁷ Poročilo o razvoju na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi za leto 2023.

⁸ Nemčija je na primer junija 2023 sprejela reformo delovnih migracij, pri čemer je vlada navedla, da je treba letno privabiti 400 000 državljanov tretjih držav. Italija je julija 2023 sprejela nov odlok o zakonitih migracijah, v katerem je navedla potrebo po 833 000 državljanov tretjih držav med letoma 2023 in 2025 v številnih sektorjih, vključno s socialnim varstvom, prometom, turizmom in kmetijstvom. Za več informacij o politikah držav članic na področju delovnih migracij glej Prilogo 8 k poročilu o oceni učinka nabora talentov EU (SWD(2023) 717 final).

⁹ Čeprav je vzpostavljen portal EU o priseljevanju, ga državljanje tretjih držav in delodajalci ne poznajo vedno in ne ponujajo informacij, prilagojenih posameznim primerom.

splet 4.0 in virtualne svetove¹⁰, je bistveno, da se obravnava ta ozek segment vrhunskih spretnosti, kjer je svetovna konkurenca za talente najostrejša. Države, kot so ZDA in Kanada, imajo vzpostavljene namenske programe, namenjene nadarjenim posameznikom z iskanimi spretnostmi¹¹, kar velja tudi za nekatere države članice¹².

Povečanje privlačnosti EU za talente iz tujine

Kazalnik privlačnosti za talente OECD¹³ kaže, da EU ni uspešna v tekmi za najboljše svetovne talente. **EU kot celota trenutno ne izkorišča v celoti svojega potenciala** za privabljanje kvalificiranih delavcev iz tujine¹⁴. Kljub visoki kakovosti življenja in priložnostim, ki so na voljo v EU, državljani tretjih držav ne navajajo držav članic EU med najbolj zaželenimi namembnimi državami, temveč dajejo prednost drugim članicam OECD, kot je Nova Zelandija, Avstralija, ZDA ali Kanada. Pri tem je lahko pomemben dejavnik tudi učenje jezika namembnih držav. Samo ena država članica (Švedska) je med prvimi petimi državami kazalnika privlačnosti OECD za visoko usposobljene delavce.

Zakonite migracije so v skupni pristojnosti, kar pomeni, da države članice ohranijo polno pravico do določanja števila sprejetih oseb. Vendar se srečujejo tudi s **skupnimi izzivi in potrebami**. Promocija EU kot privlačne destinacije za tuje talente lahko koristi vsem državam članicam, saj tistim z manjšo mednarodno prepoznavnostjo ali manj viri za privabljanje talentov omogoča, da izkoristijo združevanje prizadevanj in odražajo povezovanje gospodarstva EU. Sodelovanje EU državam članicam in delodajalcem pomaga tudi pri reševanju skupnih praktičnih izzivov: ocenjevanju spretnosti državljanov tretjih držav, njihovem povezovanju z delodajalci in strukturiranju sodelovanja s tretjimi državami.

Trenutno potekajo prizadevanja za odpravo pomanjkljivosti v zakonodajnem okviru. Preverjanje ustreznosti zakonodaje o zakonitih migracijah leta 2019¹⁵ je pokazalo, da je pravni red EU na tem področju razdrobljen in ne zadošča za povečanje splošne privlačnosti EU. Od takrat je bila sprejeta revidirana direktiva o modri karti EU¹⁶, s katero so bila uvedena učinkovitejša pravila za privabljanje visoko usposobljenih delavcev (rok za začetek njenega izvajanja je november 2023). Kot je določeno v svežnju o znanjih, spretnostih in talentih¹⁷, potekajo pogajanja o predlogih Komisije za pregled direktive o enotnem dovoljenju¹⁸ in direktive o dolgoročnem prebivanju¹⁹, da bi se poenostavili postopki zakonitih migracij. Komisija se je v okviru nadaljnjega ukrepanja zavezala, da bo preučila možnosti za nadaljnje zakonite migracije v EU na treh pomembnih področjih: dolgotrajna oskrba, mobilnost mladih in inovativni podjetniki.

V svežnju o znanjih, spretnostih in talentih je bilo pojasnjeno, da glede na obseg praktičnih ovir pri zaposlovanju državljanov tretjih držav **obstoječi zakonodajni ukrepi ne zadoščajo**. Mednarodno povezovanje ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih je še vedno

¹⁰ Glej COM(2023) 442 final.

¹¹ Glej na primer vizum ZDA O-1A.

¹² Evropska migracijska mreža, [zbirno poročilo *Migratory Pathways for Start-Ups and Innovative Entrepreneurs in the European Union* \(Migracijske poti za zagonska podjetja in inovativne podjetnike v Evropski uniji\)](#), december 2019.

¹³ [Talent Attractiveness 2023 – OECD \(Privlačnost za talente 2023 – OECD\)](#).

¹⁴ Glej poročilo o oceni učinka v zvezi z naborom talentov EU za nadaljnjo analizo, SWD(2023) 717 final.

¹⁵ SWD(2019) 1056 final.

¹⁶ Direktiva (EU) 2021/1883 z dne 20. oktobra 2021 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namen visokokvalificirane zaposlitve in razveljavitvi Direktive Sveta 2009/50/ES.

¹⁷ COM(2022) 657 final.

¹⁸ COM(2022) 655 final.

¹⁹ COM(2022) 650 final.

preveč zapleteno in drago za državljane tretjih držav in delodajalce²⁰, zlasti za MSP z omejenimi viri. Državljeni tretjih držav se pogosto srečujejo z visokimi stroški, kot so upravne takse ali stroški prevajanja. Poleg finančnega bremena sta **zapletenost in trajanje postopkov za mednarodno zaposlovanje odvrailna** tako za državljane tretjih držav kot za delodajalce²¹, saj več kot polovica (52 %) podjetij, ki zaposlujejo zunaj EU, meni, da je zaposlovanje zelo ali zmerno težavno²². Težave pri dostopu do jasnih informacij o pravih in postopkih zakonitih migracij so še ena dolgotrajna ovira²³.

Kot je poudarila predsednica Ursula von der Leyen v govoru o stanju v Uniji leta 2022, so izzivi, povezani s **priznavanjem kvalifikacij državljanov tretjih držav**, pogosto še ena praktična ovira, ki delavce odvrča od vstopa v EU. Države članice imajo posebne obveznosti v zvezi s poklici, ki so regulirani v vseh državah članicah. Minimalni standardi usposabljanja so na ravni EU opredeljeni za sedem poklicev (kot so medicinske sestre in zdravniki) v skladu z zakonodajo EU o priznavanju poklicnih kvalifikacij (Direktiva 2005/36/ES). Regulacija drugih poklicev je v nacionalni pristojnosti²⁴. Na stotine poklicev, kot so gradbeni inženirji ali inštalaterji ogrevalnih naprav, je reguliranih le v nekaterih državah članicah. Uradne odločbe o priznanju so morda potrebne za dostop do poklica, pa tudi za zakonite migracije ali dostop do nadaljnjega študija.

Priznavanje kvalifikacij je bistveno za zagotovitev, da imajo prihajajoči delavci v nekaterih poklicih zadostno izobrazbo, usposobljenost ali izkušnje. Vendar so postopki za priznavanje kvalifikacij iz tretjih držav pogosto **predragi, zapleteni in dolgotrajni**. Pomenijo tudi znatno upravno breme za države članice zaradi pomanjkanja informacij o sistemih kvalifikacij tretjih držav, omejenega združevanja strokovnega znanja in virov na ravni EU ter težav pri preverjanju verodostojnosti dokumentov.

Številni poklici, ki se spopadajo s pomanjkanjem, niso regulirani. V teh primerih imajo delodajalci diskrecijsko pravico, da se odločijo, ali imajo državljani tretjih držav ustrezen profil na podlagi njihovih kvalifikacij, izkušenj in spretnosti, formalni postopek priznavanja pa ni potreben. Vendar je pomanjkanje razumevanja **in zaupanja delodajalcev v spretnosti in kvalifikacije, pridobljene v tretjih državah**, ki so potrebne za zaposlovanje v nereguliranih poklicih, še ena velika ovira za mobilnost talentov in spretnosti²⁵.

Rezultat ne vpliva le na privlačnost EU, temveč povzroča tudi „izgubo možganov“ – državljani tretjih držav, ki delajo pod ravno svoje kvalifikacije. Po podatkih Eurostata bo leta 2022 več kot četrtina državljanov tretjih držav visoko usposobljenih, 39,4 % pa jih bo previsoko kvalificiranih²⁶ za delo, ki ga opravljajo, pri čemer pri ženskah obstaja večja verjetnost previsoke kvalificiranosti kot pri moških. Pri državljanih EU, ki delajo v drugi

²⁰ Za več podrobnosti glej poročilo o oceni učinka v zvezi z naborom talentov EU (SWD(2023) 717 final). Ocenjuje se, da lahko povprečni stroški zaposlitve državljanov tretje države znašajo med 1 500 in 2 500 EUR (brez stroškov selitve) in se lahko povišajo na 8 500 do 10 000 EUR, če so potrebne storitve agencij za zaposlovanje.

²¹ Povprečno trajanje je štiri do šest mesecev.

²² Raziskava Flash Eurobarometer 529: Evropsko leto spretnosti: pomanjkanje spretnosti, strategije zaposlovanja in zadrževanja v malih in srednjih podjetjih.

²³ Preverjanje ustreznosti zakonodaje o zakonitih migracijah iz leta 2019 (SWD(2019) 1056 final).

²⁴ Vendar morajo države članice zagotoviti, da je regulacija dostopa do poklicev sorazmerna in ne diskriminira na podlagi državljanstva ali drugih razlogov. Pred sprejetjem kakršnih koli novih ali spremembo obstoječih ukrepov za regulacijo poklicev v skladu z Direktivo (EU) 2018/958 je potrebna tudi ocena sorazmernosti.

²⁵ Poročilo o oceni učinka, priloženo predlogu za nabor talentov EU (SWD(2023) 717 final).

²⁶ To pomeni, da kljub visoki stopnji izobrazbe delajo v poklicih, za katere se zahteva nizka ali srednja usposobljenost.

državi članici, ta delež znaša 31,8 %, pri tistih, ki prebivajo v svoji državi, pa le 21,1 %²⁷. Olajšanje priznavanja kvalifikacij in potrjevanja spretnosti lahko zato prispeva tudi k izkoriščanju neizkoriščenega potenciala državljanov tretjih držav, ki so že v EU.

Ustvarjanje **ugodnega okolja** za državljane tretjih držav, ki zakonito prebivajo v EU, in zagotavljanje učinkovite podpore pri vključevanju, tudi družinam delavcev, sta prav tako osrednjega pomena za privlačnost EU in splošni uspeh politik zakonitih migracij. Izzivi na tem področju ostajajo. Državljeni tretjih držav so pri delu bolj diskriminirani, dokazi pa kažejo, da to nesorazmerno vpliva na visoko izobražene osebe²⁸, kar je eden od razlogov, zakaj je stopnja zaposlenosti državljanov tretjih držav nižja kot pri državljanih EU²⁹. Cilj akcijskega načrta EU za boj proti rasizmu³⁰ in akcijskega načrta za integracijo in vključevanje za obdobje 2021–2027³¹ je obravnavati to težavo. Pravično in pregledno zaposlovanje zagotavlja, da imajo vsi kandidati enake in objektivne možnosti, da se potegujejo za delovna mesta, ne glede na spol, raso ali narodnost, starost, vero ali prepričanje³².

Sodelovanje s **socialnimi partnerji** je bistveno tudi za dobro upravljanje zakonitih migracij. Socialni dialog lahko prispeva k doseganju skupne vizije o tem, kako bi bilo treba zakonite migracije umestiti v širše strategije trga dela. Države članice bi morale upoštevati stališča socialnih partnerjev, da bi, kadar menijo, da so potrebni preskusi trga dela, zagotovile, da se lahko ti preskusi hitro zaključijo in vključujejo omejeno upravno breme za delodajalce, zlasti MSP, in državljane tretjih držav. Na voljo bi morale biti jasne in dostopne informacije o njihovem delovanju. Delodajalci in sindikati imajo pomembno vlogo pri vključevanju državljanov tretjih držav, evropsko partnerstvo za vključevanje pa strukturira sodelovanje na ravni EU na tem področju³³.

Potreba po ciljno usmerjenem pristopu z zbiranjem podatkov o spretnostih kot odskočna deska

Za uspešno mobilnost talentov so potrebni ukrepi za zaposlovanje državljanov tretjih držav v sektorjih, kjer je njihova delovna sila najbolj potrebna, ter ekonomija obsega z boljšim sodelovanjem na področju zakonitih migracij med EU in državami članicami.

Komisija meni, da bi morali biti ukrepi za mobilnost talentov na ravni EU **strateški** in usmerjeni v poklice, na katere vplivata **zeleni in digitalni prehod**, pa tudi v **zdravstveno varstvo in dolgotrajno oskrbo**, glede na nujne potrebe po vsej EU in verjetni razvoj trga dela na teh področjih.

Vendar se lahko potrebe trga dela hitro razvijajo in se med državami članicami razlikujejo. EU bi morala biti sposobna zagotoviti, da bodo njene pobude na področju delovnih migracij

²⁷ Podatki, pridobljeni julija 2023 (Eurostat).

²⁸ *2023 Employment and Social Developments in Europe report* (Poročilo o razvoju na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi za leto 2023).

²⁹ Leta 2022 je bilo zaposlenih 61,9 % državljanov tretjih držav, medtem ko je delež državljanov drugih držav članic EU znašal 77,1 %, delež domačih državljanov pa 75,4 % (Eurostat).

³⁰ COM(2020) 565 final.

³¹ COM(2020) 758 final.

³² Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu, Direktiva Sveta 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost in Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu.

³³ https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/cooperation-economic-and-social-partners/european-partnership-integration_en

odražale najnovejše potrebe gospodarstva in njegovih delodajalcev. Dostopni in najnovejši **podatki o spretnostih so ključni** za oblikovanje prožnih strategij za odpravo pomanjkanja delovne sile, pomoč pri povezovanju ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih ter usmerjanje razvoja spretnosti.

Komisija si na podlagi tekočih pobud za razvoj bolj izpopolnjenih pristopov k zbiranju podatkov o spretnostih³⁴ prizadeva za bolj **sistemski pristop k zagotavljanju in uporabi podatkov o spretnostih**. Platforma za delovne migracije, ki je bila vzpostavljena januarja 2023, je dragocen forum za razprave o tem, kako razviti ciljno usmerjeno politiko na področju delovnih migracij, ki odraža strateško pomanjkanje na podlagi zbiranja podatkov o spretnostih. Platforma združuje predstavnike organov za zaposlovanje in migracije držav članic ter socialne partnerje in omogoča izmenjave mnenj o teh vprašanjih v okviru evropskega leta spretnosti³⁵.

Ukrep: Komisija bo še naprej spodbujala bolj strateški pristop k zbiranju podatkov o spretnostih, pri čemer se bo opirala na najnovejše podatke o trgu dela ter sodelovala z državami članicami in javnimi službami za zaposlovanje.

3. OLAJŠANJE ZAPOSLOVANJA IZ DRŽAV ZUNAJ EU – NABOR TALENTOV EU

V tem sporočilu so določeni ukrepi za odpravo ključnih ovir, opredeljenih v prejšnjem oddelku, in sicer z olajšanjem mednarodnega zaposlovanja, podpiranjem priznavanja kvalifikacij in potrjevanja spretnosti ter krepitvijo sodelovanja s tretjimi državami na teh področjih. Temelj tega pristopa je predlog Komisije za vzpostavitev **nabora talentov EU**, ki izpolnjuje zaveze, ki jih je Komisija sprejela v svežnju o znanjih, spretnostih in talentih ter paktu o migracijah in azilu.

Cilj nabora talentov EU je povečati splošno privlačnost EU z vzpostavitvijo **prve vseevropske platforme**, odprte za državljane tretjih držav po vsem svetu, ki želijo zakonito delati v Evropi, in delodajalce, ki ne morejo najti talentov, ki jih potrebujejo na trgu dela EU. Delodajalcem v EU bo omogočil dostop do širšega nabora talentov ter hitrejša in lažja zaposlovanja. Iskalcem zaposlitve in delodajalcem bo zagotovil informacije o postopkih zaposlovanja in priseljevanja ter priznavanju kvalifikacij v sodelujočih državah članicah EU. Za lažje vključevanje bo vključeval tudi informacije o življenjskih in delovnih razmerah v sodelujočih državah članicah ter pravicah in obveznostih državljanov tretjih držav. Mreža delegacij EU po svetu bo podpirala zagotavljanje informacij in delovala kot posrednica za iskalce zaposlitve iz tretjih držav, ki iščejo informacije o zakonitih migracijskih poteh in platformi nabora talentov EU.

Nabor talentov EU bo usmerjen v specifične **poklice na vseh ravneh spretnosti na podlagi najpogostejših deficitarnih poklicev** v Uniji ter poklicev, ki neposredno prispevajo k

³⁴ Evropski program spretnosti za leto 2020 na primer vključuje ukrep za pripravo bolj ažurnega, razčlenjenega in natančnega zbiranja podatkov o spretnostih. Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja, Eurostat, ELA in EUROFOUND sodelujejo v različnih pobudah za izboljšanje zbiranja podatkov o spretnostih, vključno z uporabo masovnih podatkov. Predvidevanje spretnosti na sektorski ravni se izvaja v okviru načrta za sektorsko sodelovanje na področju spretnosti, ki se osredotoča na prednostne sektorje. Junija 2023 je bilo na portalu Europass vzpostavljeno orodje za zbiranje podatkov o spretnostih, ki zagotavlja informacije o deficitarnih poklicih po državah. Na ravni držav članic so javne službe za zaposlovanje vse bolj dejavne pri opredeljevanju prihodnjih potreb po spretnostih, mnoge pa razvijajo tudi celovite strategije za obravnavanje prihodnjih potreb po spretnostih.

³⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_23_103

zelenemu in digitalnemu prehodu, ter se bo po potrebi posodabljal v odziv na spreminjajoče se razmere na trgu dela. Komisija je opredelila 42 deficitarnih poklicev po vsej EU³⁶; seznam je priložen predlagani uredbi o naboru talentov. Da bi omogočila hiter odziv na spreminjajoče se potrebe trga dela, bo Komisija lahko seznam spremenila z delegiranim aktom. Poleg tega bodo države članice lahko priglasile dodajanje ali črtanje specifičnih deficitarnih poklicev, za katere bodo predložile seznam prostih delovnih mest.

Sodelovanje v naboru talentov EU bo **prostovoljno** za države članice, ki bodo prek svojih ustreznih organov podpirale upravljanje sistema nabora talentov. Nacionalni organi v sodelujočih državah članicah bi bili tesno vključeni v izvajanje orodja, samo delodajalci s sedežem v teh državah članicah pa bi lahko svoja prosta delovna mesta evidentirali na portalu in tam iskali kandidate. Predlog v celoti odraža izključno odgovornost držav članic za določanje števila sprejetih državljanov tretjih držav in bo dopolnil obstoječa orodja za privabljanje talentov na nacionalni ravni, ne pa jih nadomestil.

Nabor talentov EU bo nova platforma IT, osredotočena na državljane tretjih držav, ki še niso v EU, njena zasnova pa bo temeljila na dolgotrajnih uspešnih izkušnjah Komisije s platformo **EURES**³⁷. Nabor talentov EU bo vključeval vgrajena jamstva za preprečevanje izkoriščevalskih praks delodajalcev, pri čemer je treba opozoriti, da bodo imeli državljani tretjih držav, ki se zaposlijo prek nabora talentov EU, enake pravice in obveznosti kot domači delavci, ko bodo zaposleni. Podpiral bo tudi interoperabilnost z nacionalnimi platformami za zaposlovanje.

Nabor talentov bo pomagal pri izvajanju zunanje razsežnosti pakta o migracijah in azilu s prispevanjem k partnerstvom za privabljanje talentov in razvojem učinkovitih dopolnilnih poti v EU. Registracija v naboru talentov EU bo odprta za razseljene osebe v tretjih državah, ki potrebujejo mednarodno zaščito, in tako podpirala prizadevanja za vzpostavitev dopolnilnih poti za tiste, ki izpolnjujejo pogoje.

Nabor talentov EU bo z olajšanjem dostopa do obstoječih zakonitih poti tudi odvrčal od nedovoljenih migracij. To bo podkrepljeno z dejstvom, da nobena oseba, za katero velja prepoved vstopa, zlasti na podlagi odločbe o vrnitvi v skladu z direktivo o vračanju³⁸, ne bo upravičena do registracije v naboru talentov EU.

Ukrep: uredba o vzpostavitvi nabora talentov EU:

- Komisija predlaga **uredbo o vzpostavitvi nabora talentov EU**³⁹, da bi olajšala strateško mednarodno zaposlovanje iskalcev zaposlitve iz tretjih držav v deficitarnih poklicih, pomembnih za EU;

³⁶ Seznam temelji na treh glavnih virih: (i) Evropski organ za delo (ELA), ki uporablja podatke javnih služb za zaposlovanje o pomanjkanju delovne sile v poklicih; (ii) pomanjkanje delovne sile, pomembno glede na ničelno stopnjo neto emisij in digitalizacijo, opredeljeno na podlagi neposrednega prispevka sektorja k izvajanju podnebnih ciljev in ciljev EU na področju digitalizacije; (iii) poklici, ki v prejšnjih letih niso bili deficitarni, vendar bodo verjetno vse bolj pomembni za prehod v prihodnosti.

³⁷ Cilje mreže [EURES](#) je olajšati prosto gibanje delavcev znotraj EU, deluje pa kot evropska mreža za sodelovanje javnih služb za zaposlovanje s portalom, ki omogoča iskanje, da se olajša povezovanje iskalcev zaposlitve in delodajalcev.

³⁸ Direktiva 2008/115/ES o skupnih standardih in postopkih v državah članicah za vračanje nezakonito prebivajočih državljanov tretjih držav.

³⁹ COM(2023) 716 final.

- Komisija bo sodelovala z državami članicami, da bi zagotovila, da bo nabor talentov EU že od samega začetka zasnovan tako, da bo ustrezno obravnaval potrebe nacionalnega trga dela in dopolnjeval obstoječe nacionalne pobude, tudi z interoperabilnostjo z obstoječimi nacionalnimi platformami za zaposlovanje.

4. LAŽJE IN HITREJŠE PRIZNAVANJE POKLICNIH KVALIFIKACIJ TER POTRJEVANJE SPRETNOSTI, PRIDOBLENIH V TRETJIH DRŽAVAH

Komisija predlaga sklop ukrepov za spodbujanje **skupnih pristopov in sodelovanja med državami članicami na področju priznavanja kvalifikacij in potrjevanja spretnosti**, kar bo olajšalo iskanje informacij o ustreznih pravilih in postopkih ter državam članicam in delodajalcem pomagalo pri dostopu do zanesljivih informacij o kvalifikacijah in okvirih spretnosti zunaj EU. Enostavnejši in boljši postopki na tem področju bodo delodajalcem pomagali, da se seznanijo s tem, kaj kvalifikacija, pridobljena zunaj EU, pomeni v praksi, da bodo lahko državljani tretjih držav opravljali dela, za katera so zaposleni, in imeli kvalifikacije, primerljive s kvalifikacijami državljanov EU.

Realnost trga dela zahteva tudi širšo uporabo pristopa „najprej spretnosti“. Številna podjetja ta pristop že uporabljajo pri zaposlovanju, saj priznavajo vrednost ne le formalnih kvalifikacij, temveč tudi drugih dokazljivih spretnosti in izkušenj, potrebnih za opredelitev ustreznih kandidatov za prosta delovna mesta, ki so bili doslej uspešni.

Oblikovanje skupnega pristopa EU k priznavanju kvalifikacij državljanov tretjih držav

Komisija je danes sprejela priporočilo o priznavanju kvalifikacij vseh državljanov tretjih držav, ki zakonito prebivajo v EU⁴⁰, v katerem so določene smernice za izboljšanje postopkov ter pomoč državam članicam pri hitrejšem in učinkovitejšem priznavanju kvalifikacij in spretnosti, pridobljenih zunaj EU. Priporočilo se zavzema za večjo prožnost in zmanjšanje upravnega bremena za državljane tretjih držav, da bi lahko hitreje in učinkoviteje dostopali do možnosti za zaposlitev ali visokošolsko izobraževanje v EU. Nanaša se na primere priznavanja dostopa do reguliranih poklicev v okviru postopkov zakonitih migracij in za nadaljnje učenje. Poudarja, da bi se morali formalni postopki priznavanja zahtevati le, kadar bi bile imetniku kvalifikacije podeljene pravice v teh treh okvirih. Priznavanje kvalifikacij se ne bi smelo zahtevati za namene zaposlovanja v nereguliranih poklicih. V teh primerih lahko orodja in informacije za preglednost pomagajo razumeti in primerjati kvalifikacije in spretnosti.

Kar zadeva dostop do reguliranih poklicev, se priporočilo zgleduje po Direktivi 2005/36/ES, ki določa sistem priznavanja poklicnih kvalifikacij v EU⁴¹. Priporočilo temelji tudi na izkušnjah z izvajanjem priporočila Komisije iz aprila 2022 o olajšanju priznavanja kvalifikacij za ljudi, ki bežijo pred rusko vojno agresijo proti Ukrajini⁴². Ocena nadaljnjega ukrepanja na podlagi tega priporočila⁴³ je pokazala vrsto obetavnih praks, ki so bile podlaga

⁴⁰ Priporočilo se uporablja za državljane tretjih držav, ki so v postopku pridobitve vizuma ali dovoljenja za delo in prebivanje v državi članici ali že zakonito prebivajo v Uniji.

⁴¹ Okvir, ki ga zagotavlja Direktiva 2005/36/ES, določa skupna načela, postopke in merila za priznavanje ter spodbuja preglednost, pravičnost in doslednost v postopku priznavanja. Kot je navedeno zgoraj, določa tudi minimalne standarde usposabljanja za nekatere poklice.

⁴² Priporočilo Komisije (EU) 2022/554 o priznavanju kvalifikacij za ljudi, ki bežijo pred rusko invazijo v Ukrajino.

⁴³ https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/assessment-commission-recommendation-eu-2022554-5-april-2022-recognition-qualifications-people_en

za novo priporočilo, vključno s poudarjanjem koristi izmenjave informacij med organi držav članic in partnerskimi državami za olajšanje priznavanja kvalifikacij.

Priporočilo bo dragocena dopolnitev nabora talentov EU, državam članicam pa bi morale pomagati **izboljšati postopke priznavanja v okviru njihovih prizadevanj za privabljanje kvalificiranih delavcev iz tujine**. Države članice spodbuja, naj uporabijo podatke o spretnostih za opredelitev „prednostnih reguliranih poklicev“, za katere bi bilo treba postopke priznavanja dodatno pospešiti za državljane tretjih držav in mobilne državljane EU. Ko bo nabor talentov EU začel delovati, bi lahko države članice pri določanju prednostnih reguliranih poklicev upoštevale seznam deficitarnih poklicev po vsej EU, pripravljen za nabor talentov.

Postopki zaposlovanja v številnih sektorjih se lahko s pomočjo smernic iz priporočila izboljšajo, vendar se bo njihova uporaba razlikovala glede na to, kako je zaposlitev v posameznem poklicu regulirana. Ker so na primer digitalni poklici na splošno neregulirani, se priporočilo v zvezi z zaposlovanjem na taka delovna mesta zavzema za pristop, ki temelji na spretnostih. Ti poklici se lahko opirajo tudi na revidirano direktivo o modri karti, s katero je bila uvedena enakovrednost spretnosti, potrjenih s poklicnimi izkušnjami in primerljivimi visokošolskimi kvalifikacijami na nekaterih delovnih mestih na področju IKT⁴⁴. Za te poklice države članice ne bi smele uvesti formalnega postopka priznavanja kot pogoja za sprejem.

Ukrep: priporočilo Komisije o priznavanju kvalifikacij državljanov tretjih držav⁴⁵.

To priporočilo bi privedlo do enostavnejših in hitrejših postopkov, hkrati pa bi zagotovilo, da se predložene informacije lahko preverijo in da je postopkom mogoče zaupati. Spoštovanje poklicnih standardov ne bi smelo ustvariti zahtev, ki odvrčajo prosilce ali upočasnjujejo postopke zaposlovanja.

Komisija bo podprla izvajanje priporočila z:

- organiziranjem namenskih srečanj z državami članicami, zlasti v skupini koordinatorjev za priznavanje poklicnih kvalifikacij, pa tudi z drugimi deležniki;
- pozivanjem držav članic, naj poročajo o nacionalnih pobudah, reformah in statističnih podatkih o odločbah o priznanju, povezanih s kvalifikacijami iz tretjih držav;
- zagotavljanjem dostopa do spletnih informacij za pomoč državljanom tretjih držav pri razumevanju zahtev za priznavanje spretnosti in kvalifikacij v Uniji;
- povečanjem sinergij med priporočilom in drugimi ukrepi iz sporočila.

Izboljšanje informacij o postopkih priznavanja in primerljivosti kvalifikacij

Iskanje informacij o kvalifikacijah in spretnostih, pridobljenih v tretjih državah, ter veljavnih postopkih priznavanja in potrjevanja v državah članicah je ključni element za delodajalce in kandidate iz tretjih držav⁴⁶. Odgovornost za postopke priznavanja in

⁴⁴ Glej člen 2(9), točka (a), Direktiv (EU) 2021/1883, in Prilogo k navedeni direktivi.

⁴⁵ C(2023) 7700 final.

⁴⁶ OECD je v svoji študiji iz leta 2017 z naslovom *Making Integration Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications* (Učinkovito vključevanje: ocenjevanje in priznavanje tujih kvalifikacij) poudarila, da je olajšanje obveščanja o postopkih priznavanja ključno vprašanje, ki ga je treba obravnavati za izboljšanje sistemov priznavanja. Mednarodna organizacija za migracije je v obsežnem poročilu iz leta 2013 z naslovom *Recognition of Qualifications and Competences of Migrants* (Priznavanje kvalifikacij in kompetenc migrantov v Evropi) opozorila na pomanjkljivosti pri dostopu migrantov do informacij v več državah

potrjevanja si pogosto delijo različni upravni organi v državah članicah, vključno s centralno in regionalno ravno. Trenutno državljani tretjih držav in mobilni delavci EU morda težko ugotovijo, ali je poklic, v katerem želijo delati, v določeni državi članici reguliran ali ne. Pomanjkanje večjezičnih informacij o priznavanju je prav tako lahko ovira: prizadevanja za rešitev tega vprašanja za razseljene osebe iz Ukrajine so v podporo tistim, ki iščejo zaposlitev⁴⁷.

Čeprav na ravni EU trenutno ni osrednje informacijske točke o priznavanju kvalifikacij iz tretjih držav, sta **mreži ENIC in NARIC**⁴⁸ razvili več orodij, ki olajšujejo dostop do informacij o postopkih priznavanja in visokošolskih sistemih, ki jih je mogoče nadalje razviti. Centri NARIC lahko izdajajo odločbe za akademsko priznavanje in izjave o primerljivosti s poudarkom na visokošolskih kvalifikacijah. Nekateri delujejo kot enotna vstopna točka za ocenjevanje ali priznavanje kvalifikacij, kar lahko državljanom tretjih držav olajša dostop do postopkov. V desetih državah članicah⁴⁹ so pomagali vzpostaviti podatkovne zbirke, ki zagotavljajo javne informacije o nacionalnih odločbah o priznanju, v nekaterih primerih s sredstvi EU.

Komisija bo države članice spodbujala in podpirala pri razvoju podatkovnih zbirk o primerljivosti kvalifikacij tretjih držav in zagotavljanju interoperabilnosti teh podatkovnih zbirk, pri čemer bo v letu 2024 dala na voljo sredstva iz programa Erasmus+. Za ustrezne kvalifikacije, ki bi bile večinoma akademske, bi morale podatkovne zbirke omogočati, da se brezplačno pripravi izjava o primerljivosti in po možnosti navedejo postopki za priznavanje kvalifikacij. Da bi se omogočile neposredne primerjave na podlagi uporabe podobnih izrazov in opredelitev, Komisija spodbuja države članice, naj zagotovijo, da te podatkovne zbirke temeljijo na standardih evropskega učnega modela⁵⁰. Komisija bo sodelovala z mrežo NARIC, da bi zagotovila usklajen pristop v zvezi s tretjimi državami in kvalifikacijami, ki jih je treba zajeti, pri čemer bodo imele prednost države, ki sodelujejo v partnerstvih za privabljanje talentov. V podatkovnih zbirkah je lahko tudi navedeno, kakšno dodatno usposabljanje (kot so mikrokvalifikacije) se lahko zahteva za zapolnitev vrzeli med kvalifikacijo iz tretje države in primerljivimi kvalifikacijami v državah članicah. Večjezične podatkovne zbirke dodatno olajšujejo dostop do informacij.

V drugi fazi bo Komisija preučila tudi izvedljivost razvoja **orodja na ravni EU, ki bi povezovalo nacionalne podatkovne zbirke o priznavanju** ter bi na podlagi harmonizirane predloge in v digitalni obliki omogočalo pripravo izjav o primerljivosti za posamezne kvalifikacije iz tretjih držav, ki bi zajemale vse države članice. To bi lahko zajemalo kvalifikacije iz EU in tretjih držav, da bi se olajšale mobilnost znotraj EU in zakonite

članicah EU. Komisija je pri preverjanju ustreznosti zakonodaje o zakonitih migracijah leta 2019 priporočila tudi boljši dostop državljanov tretjih držav do informacij o postopkih priznavanja in njihovih rezultatih (SWD(2019) 1056 final).

⁴⁷ Priporočilo Komisije (EU) 2022/554 z dne 5. aprila 2022.

⁴⁸ Mreža ENIC (Evropska mreža informacijskih centrov) in mreža NARIC (nacionalni informacijski centri za priznavanje visokošolskih diplom) tesno sodelujeta. ENIC so organi za priznavanje držav pogodbenic Lizbonske konvencije o priznavanju, pri čemer sekretariat zagotavljata Svet Evrope in UNESCO, NARIC pa so organi za priznavanje držav programa Erasmus+. Vsi centri NARIC so tudi centri mreže ENIC (razen grškega organa za priznavanje). Obe mreži imata skupni delovni program, listino in odbor.

⁴⁹ V Bolgariji, na Cipru, Danskem, v Nemčiji, na Irskem, v Italiji, Litvi, na Nizozemskem, Poljskem in Švedskem.

⁵⁰ Evropski učni model je večjezični podatkovni model za učenje, ki se lahko uporabi za opis vseh podatkov, povezanih z učenjem, vključno s formalnim, neformalnim in priložnostnim učenjem. Model podpira izmenjavo podatkov o spretnostih, kvalifikacijah, akreditaciji in priložnostih za učenje ter interoperabilnost in izmenjavo potrdil.

migracije. Orodje bi temeljilo na obstoječih nacionalnih podatkovnih zbirkah in bi bilo interoperabilno z mrežo nacionalnih podatkovnih zbirk kvalifikacij partnerskih držav⁵¹, s katerimi sodeluje Evropska fundacija za usposabljanje (ETF). To orodje bi lahko delodajalcem tudi omogočilo, da opredelijo kvalifikacije iz tretjih držav, primerljive z nacionalnimi kvalifikacijami, ki jih iščejo, kar lahko pomaga pri usmerjanju postopkov zaposlovanja. Poleg tega bi kandidatom zagotovilo informacije o tem, kako bi se njihove kvalifikacije upoštevale v postopku priznavanja.

Mreži ENIC in NARIC se trenutno osredotočata na visokošolsko izobraževanje. Glede na potrebo po tehničnih spretnostih na trgu dela EU in dejstvo, da na ravni EU trenutno ni struktur za sodelovanje pri **priznavanju kvalifikacij poklicnega izobraževanja in usposabljanja**, bi razširitev osredotočenosti mrež na poklicno izobraževanje in usposabljanje lahko zagotovila znatne koristi. Države članice bi lahko preučile, ali bi lahko ob podpori Komisije vloga centrov NARIC zajemala poklicno izobraževanje in usposabljanje. To bi lahko utrlo pot izjavam o primerljivosti kvalifikacij poklicnega izobraževanja in usposabljanja iz EU in tretjih držav ter akademskih kvalifikacij.

Drugo pomembno orodje, ki ga je treba nadgraditi, je **podatkovna zbirka reguliranih poklicev Komisije**⁵². Za vsako državo članico vsebuje informacije o tem, ali so določeni poklici regulirani v posamezni državi članici, skupaj z navedbo organa, pristojnega za priznavanje. Čeprav je podatkovna zbirka trenutno namenjena mobilnim državljanom EU, so informacije, ki jih vsebuje, o tem, kateri določeni poklici so regulirani v posamezni državi članici, pomembne tudi za državljane tretjih držav. Komisija bo sodelovala z državami članicami, da bi zagotovila, da bo podatkovna zbirka vsebovala točne informacije o organih, pristojnih za priznavanje kvalifikacij državljanov tretjih držav, poleg tistih, ki jih imajo državljani EU.

Platforma za nabor talentov EU bo spodbujala prepoznavnost informacijskih virov, povezanih s postopki priznavanja in potrjevanja v sodelujočih državah članicah, da se zagotovi, da se kandidati prijavijo z najboljšim možnim predhodnim znanjem o možnostih za priznanje svojih kvalifikacij in potrditev spretnosti.

Ukrep: izboljšanje preglednosti postopkov priznavanja in dostopa do njih.

Komisija bo:

- spodbujala in podpirala več držav članic pri razvoju semantično interoperabilnih podatkovnih zbirk o postopkih priznavanja in odločbah o priznanju, ki omogočajo pripravo izjav o primerljivosti;
- preučila izvedljivost vzpostavitve dodatnih spletnih vozlišč virov z informacijami o spretnostih in kvalifikacijah, ki bo temeljila na vozlišču virov, osredotočenem na Ukrajino (glej spodaj);
- ocenila izvedljivost razvoja orodja na ravni EU, ki bi omogočalo pripravo izjav o primerljivosti na podlagi harmonizirane predloge za posamezne kvalifikacije iz tretjih držav in bi zajemalo več držav članic;
- še naprej podpirala mreži ENIC in NARIC ter spodbujala države članice, naj razmislijo o razširitvi pristojnosti mreže NARIC na kvalifikacije poklicnega izobraževanja in usposabljanja;

⁵¹ Trenutno je v fazi potrditve koncepta.

⁵² <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home>

- v podatkovno zbirko reguliranih poklicev vključila informacije o organih držav članic, pristojnih za priznavanje kvalifikacij državljanov tretjih držav, ki omogočajo dostop do reguliranih poklicev.

Krepitev zaupanja v kvalifikacije in spretnosti, pridobljene v tretjih državah

Negotovost glede vrednosti spretnosti, delovnih izkušenj in kvalifikacij, pridobljenih v tretjih državah, ter delovanja sistemov usposabljanja in izobraževanja v tretjih državah je ena od ključnih ovir, s katerimi se srečujejo organi držav članic za priznavanje in delodajalci, ki ocenjujejo kvalifikacije in spretnosti državljanov tretjih držav⁵³. Zato mora biti zapolnitev te vrzeli v znanju eden glavnih ciljev dela Komisije na področju priznavanja kvalifikacij in potrjevanja spretnosti.

Po ruski vojni agresiji proti Ukrajini je EU uporabila več orodij za podporo ocenjevanju spretnosti in kvalifikacij razseljenih oseb iz Ukrajine. Komisija je primerjala evropsko ogrodje kvalifikacij z ukrajinskim nacionalnim ogrodjem⁵⁴ in zagotovila smernice za hitro priznavanje ukrajinskih akademskih kvalifikacij⁵⁵. V ukrajiniščino so bila prevedena tudi številna ključna orodja. ETF je ustanovila vozlišče virov⁵⁶ gradiv o kvalifikacijah, spretnostih in študijah iz Ukrajine – med marcem 2022 in januarjem 2023 je bilo uporabljeno približno 21 000-krat. Ta orodja so strokovnjakom za priznavanje in delodajalcem v EU pomagala bolje razumeti profil spretnosti in kvalifikacije razseljenih oseb iz Ukrajine.

Na podlagi teh dragocenih izkušenj bi se lahko sprejel bolj **strateški pristop k razvoju smernic za podporo ocenjevanju potrdil in priznavanju kvalifikacij**, pridobljenih zunaj EU. ETF ima obsežne izkušnje s pomočjo tretjim državam pri razvoju nacionalnih ogrodij kvalifikacij, ki jih je mogoče primerjati z evropskimi ogrodji kvalifikacij, zlasti v sosedstvu EU in regiji širitve. Poleg tega trenutno zagotavlja sistemsko pomoč 11 afriškim državam pri razvoju njihovih ogrodij kvalifikacij v okviru projekta, ki se izvaja z Afriško unijo⁵⁷. Mreži ENIC in NARIC zagotavljata tudi dragocen okvir za sodelovanje med organi držav članic za priznavanje pri analizi pogosto opaženih kvalifikacij iz tretjih držav.

Ukrep: uporaba orodij EU za pomoč pri razumevanju vrednosti kvalifikacij in spretnosti, pridobljenih v tretjih državah, ki so pomembne za odpravo pomanjkanja delovne sile na trgu dela EU.

Glede na ugotovljene potrebe bo Komisija:

- sodelovala z ETF, mrežama ENIC in NARIC, evropskim registrom za zagotavljanje kakovosti v visokem šolstvu, državami članicami in tretjimi državami, da se zagotovijo smernice o izbranih ogrodjih kvalifikacij tretjih držav in vrednosti posebnih kvalifikacij, pri čemer se bo evropsko ogrodje kvalifikacij primerjalo z nacionalnimi (in regionalnimi) ogrodji kvalifikacij, hkrati pa se bodo izvajale ciljno usmerjene ocene prakse tretjih držav na področju akreditacije in zagotavljanja kakovosti;

⁵³ Preverjanje ustreznosti zakonodaje o zakonitih migracijah iz leta 2019 (SWD(2019) 1056 final).

⁵⁴ Evropska komisija, *Comparison report of the European Qualifications Framework and the Ukrainian National Qualifications Framework* (Primerjalno poročilo o evropskem ogrodju kvalifikacij in ukrajinskem nacionalnem ogrodju kvalifikacij), januar 2023.

⁵⁵ Evropska komisija, *Guidelines on Fasttrack Recognition of Ukrainian Academic Qualifications* (Smernice o hitrem priznavanju ukrajinskih akademskih kvalifikacij), maj 2022.

⁵⁶ <https://www.etf.europa.eu/en/education-and-work-information-ukrainians-and-eu-countries>

⁵⁷ <https://acqf.africa/>

– prevedla orodja za lažje ocenjevanje spretnosti državljanov tretjih držav v jezike izbranih tretjih držav.

Dolgoročna vizija za izboljšanje priznavanja kvalifikacij in potrjevanja spretnosti

Uspeha pri čim večjem izkoriščanju potenciala EU za privabljanje talentov iz tujine ni mogoče ločiti od prizadevanj za interno povišanje ciljev na področju **priznavanja kvalifikacij in spretnosti**. Sedanja hitrost tehničnih in družbenih sprememb pomeni, da mora EU razmisliti o tem, kako bi se moral razvijati njen splošni pristop k priznavanju kvalifikacij in potrjevanju spretnosti, da bi se čim bolj izkoristil potencial enotnega trga. EU bo morala storiti več pri spodbujanju mobilnosti delovne sile in zmanjševanju ovir na enotnem trgu, s čimer bo povečala mobilnost učečih se: Sistemi in prakse za priznavanje kvalifikacij in potrjevanje spretnosti morajo biti sposobni odzivati se na spremembe povpraševanja po spretnostih.

To je priložnost za uvedbo enakega pristopa h krepitvi sodelovanja s tretjimi državami in povečanju privlačnosti EU za delo. Ciljno usmerjena uporaba zbiranja podatkov o spretnostih za načrtovanje in krepitev zmogljivosti služb za priznavanje, omogočanje izmenjave interoperabilnih in zanesljivih informacij o kvalifikacijah in spretnostih ter zagotavljanje, da so informacije, ki so na voljo delodajalcem in zaposlenim, dostopne in ustrezajo svojemu namenu, bi se lahko uporabljali za lažje zaposlovanje delavcev iz držav zunaj EU.

Doba diplom v papirni obliki se končuje. EU si je začela **prizadevati za sistemsko uporabo digitalnih kvalifikacij in potrdil**⁵⁸. V prihodnosti bi moral vsak učeči se pridobiti kvalifikacije, potrdila in pravice v varni digitalni obliki, ki bo vključevala večjezične informacije in jo bo mogoče takoj preveriti. To bo olajšalo usklajevanje med kvalificiranimi delavci in delovnimi mesti ter postopke zaposlovanja in priznavanja.

Ukrep: Komisija bo preučila možnost **širše reforme sistema EU za priznavanje kvalifikacij in potrjevanje spretnosti**, da bi zagotovila, da bodo obstoječi pravni okvir, orodja in sistemi, kot so tisti, ki jih zajema Direktiva 2005/36/ES, primerni za prihodnost in ambiciozni ter da bodo prispevali k dobro delujočemu enotnemu trgu. To bo vključevalo razmislek o tem, kako še izboljšati priznavanje kvalifikacij, pridobljenih v tretjih državah, in o tem, v kakšnem obsegu bo morda potrebna harmonizacija na podlagi izkušenj pri izvajanju sedanjega priporočila Komisije.

5. PARTNERSTVO NA PODROČJU MOBILNOSTI TALENTOV IN PRIDOBIVANJA SPRETNOSTI

Sodelovanje na področju delovnih migracij lahko ustvari znatne koristi za države izvora in države gostiteljice. Mobilnost talentov lahko spodbudi kroženje spretnosti in prenos znanja med EU in partnerskimi državami. Tok nakazil iz EU v države z nizkimi in srednjimi dohodki je ocenjen na približno 65 milijard EUR, ta sredstva pa lahko zagotovijo nujno podporo najranljivejšim v državah v razvoju⁵⁹. Komisija se je zavezala, da bo znižala stroške

⁵⁸ Komisija je oktobra 2021 uvedla evropska digitalna potrdila za učenje, tj. sklop standardov in programske opreme za pripravo, elektronsko podpisovanje, izdajanje, shranjevanje, izmenjavo, ogled in preverjanje podatkovno bogatih potrdil o učenju.

⁵⁹ [International Remittance Day: EU committed to reducing transaction costs to make the most of key source of income for migrants and their families \(Mednarodni dan nakazil: EU se je zavezala, da bo znižala stroške transakcij, da bi čim bolj izkoristila ključni vir dohodka za migrante in njihove družine\).](#)(europa.eu); [Predlog uredbe o plačilnih storitvah na notranjem trgu in spremembi Uredbe \(EU\) št. 1093/2010 \(COM\(2023\) 367 final\).](#)

transakcij in olajšala prenose nakazil. Cilji trajnostnega razvoja OZN priznavajo, da migracije prispevajo k ustvarjanju vključujoče rasti in razvoja, ter pozivajo k politikam za olajšanje varnih, zakonitih in odgovornih migracij in mobilnosti ljudi⁶⁰.

Sodelovanje na področju zakonitih poti je prednostna naloga pakta o migracijah in azilu. Od sprejetja pakta je glavni poudarek prizadevanj Komisije na tem področju vzpostavitev partnerstev za privabljanje talentov. Partnerstva za privabljanje talentov EU in ključnih tretjih držav zagotavljajo okvir za sodelovanje pri spodbujanju vzajemno koristne mednarodne mobilnosti (glej spodaj). Komisija si prizadeva tudi za spodbujanje inovativnih dopolnilnih poti, povezanih z zaposlovanjem oseb, ki potrebujejo mednarodno zaščito, kot verodostojne alternative nedovoljenim migracijam⁶¹. Takšno sodelovanje na področju zakonitih poti je povezano s širšimi partnerstvi glede vseh vidikov migracij.

Za zagotavljanje učinkovitega mednarodnega sodelovanja na področju delovnih migracij je potrebno usklajeno sodelovanje, katerega cilj je razviti spretnosti, preprečiti beg možganov in spodbujati partnerstva med številnimi deležniki, vključno z ustreznimi organi v namembnih in izvornih državah, zasebnim sektorjem in ustanovami za usposabljanje. Dialog je bistven za opredelitev skupnih dolgoročnih načrtov za doseganje tega, podpora za krepitev zmogljivosti pa lahko veliko prispeva k uresničevanju skupnih prednostnih nalog.

EU je odločena, da se bo odzvala na upravičene pomisleke tretjih držav v zvezi z begom možganov, osiromašeni usposobljene delovne sile in da bo to oviralo razvoj. Direktiva o modri karti vsebuje obveznosti poročanja za spremljanje njenega vpliva na beg možganov in spodbuja podporo krožnim migracijam visoko usposobljenih državljanov tretjih držav. Ukrepi, določeni v tem sporočilu, bodo podprli ta pristop z bojem proti izgubi možganov tudi v interesu držav izvora delavcev. Z zagotavljanjem zaposlovanja državljanov tretjih držav na delovna mesta, ki ustrezajo njihovim spretnostim in kvalifikacijam na trgu dela, se povečujejo možnosti za prenos spretnosti med EU in partnerskimi državami ter nakazil.

Še naprej si je treba prizadevati za obravnavanje pomislekov v zvezi z begom možganov. Eden od načinov za zmanjšanje tveganja je, da se **sodelovanje s tretjimi državami usmeri v sektorje, v katerih se značilnosti trga dela dopolnjujejo** v smislu presežne in nezadostne ponudbe delavcev. EU in države članice lahko sodelovanje osredotočijo tudi na sektorje, v katerih obstaja skupna potreba po delavcih, in dopolnijo sodelovanje na področju migracij s **programi za razvoj spretnosti**, ki lahko koristijo obema trgovama dela, s čimer se tveganje bega možganov spremeni v priliv možganov.

EU **na podlagi obstoječih nacionalnih sistemov** v državah izvora že sodeluje z izbranimi partnerji na področju spretnosti v okviru agende strategije Global Gateway in v celotnem sosedstvu EU, da bi okrepila zmogljivost partnerskih držav za sodelovanje z EU pri strateških prednostnih nalogah na področjih, kot sta zeleni in digitalni prehod. EU podpira tudi odličnost v izobraževanju, na primer prek regionalne pobude za učitelje za Afriko (RTIA)⁶².

Kjer je to mogoče, **bi morali programi za razvoj spretnosti, povezani s programi mobilnosti, temeljiti tudi na standardih usposabljanja, ki se uporabljajo v državah članicah** v ciljnih sektorjih. Po potrebi se lahko po prihodu v EU ponudi usposabljanje za zapolnitev preostalih manjših vrzeli v spretnostih. V okviru sodelovanja je treba obravnavati tudi primerljivost ogroditelj kvalifikacij in vrednotenje kvalifikacij.

⁶⁰ Cilj 10.7 cilja 10 glede zmanjševanja neenakosti znotraj držav in med njimi.

⁶¹ Priporočilo Komisije (EU) 2020/1364 o zakonitih poteh do zaščite v EU: spodbujanje preselitve, humanitarnega sprejema in drugih dopolnilnih poti.

⁶² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_288

Partnerstva za privabljanje talentov

Cilj **partnerstev za privabljanje talentov** je zagotoviti okvire za okrepljeno sodelovanje med EU, državami članicami in izbranimi partnerskimi državami na področju mobilnosti talentov in razvoja spretnosti. Ta partnerstva lahko v okviru pristopa Ekipe Evropa zagotovijo koristi za obe strani v skladu z **vzajemno koristnimi in prilagojenimi prednostnimi nalogami**⁶³. Pomembno je znatno okrepiti partnerstva za privabljanje talentov, ki morajo biti povezana s celovitim sodelovanjem na področju upravljanja migracij, zlasti kar zadeva učinkovito sodelovanje na področju ponovnega sprejema.

EU je nedavno vzpostavila partnerstva za privabljanje talentov z Marokom, Tunizijo, Egiptom, Pakistanom in Bangladešem. Okrogle mize z vsako od teh držav⁶⁴, na katerih so sodelovale zainteresirane države članice, so omogočile opredelitev ciljnih sektorjev in poklicev, ki so v skupnem interesu. Partnerji so pokazali **veliko zanimanje za sodelovanje pri razvoju spretnosti in priznavanju kvalifikacij**. Potreba po podatkih za primerjavo standardov usposobljenosti za prednostne poklice je bila ocenjena kot bistven prvi korak pri oblikovanju ukrepov na področjih, kot so razvoj spretnosti, priznavanje kvalifikacij in usposabljanje pred odhodom. Razprave so pokazale tudi potencial za sodelovanje pri zaposlovanju, zagotavljanje informacij o vprašanih, pomembnih za mobilnost, in trajnostno ponovno vključevanje v okviru krožnih migracij. Partnerstva za privabljanje talentov lahko podpirajo tudi delo za predhodno preverjanje kandidatov iz tretjih držav za zaposlitev, testiranje za ciljne poklice in usposabljanje pred odhodom, kot so jezikovni tečaji.

Kandidati, ki so sodelovali pri dejavnostih, povezanih s partnerstvi za privabljanje talentov, bodo verjetno še posebej zanimivi za delodajalce EU. Zato bodo ti državljani tretjih držav v naboru talentov EU označeni kot imetniki „**izkaznice partnerstva za privabljanje talentov**“, ki bo vidna bodočim delodajalcem in bo zagotavljala informacije o spretnostih, razvitih ali potrjenih v okviru partnerstva za privabljanje talentov. Izkaznica bi vključevala informacije o izobraževanju in usposabljanju iskalca zaposlitve ter spretnosti in kvalifikacije, ki so bile potrjene v okviru partnerstva za privabljanje talentov.

Od leta 2016 se je v okviru „**koalicij za načrt**“ **programa Erasmus+** začelo sektorsko sodelovanje na področju spretnosti na več področjih, pomembnih za zeleni in digitalni prehod⁶⁵. Nekatera podpirajo razvoj programov usposabljanja pod vodstvom industrije. Partnerstva za privabljanje talentov bi lahko zagotovila dragocen okvir za njihovo prilagoditev razmeram v tretjih državah.

Vloga **evropskega zasebnega sektorja** je bistvena za dejavnosti partnerstva za privabljanje talentov na področju usposabljanja in zaposlovanja. Da se zagotovi dolgoročna vzdržnost takih dejavnosti, lahko naložbe javnega sektorja dopolnijo nepogrešljive prispevke zasebnega sektorja, ki imajo koristi od kvalificiranih delavcev, ne morejo pa jih nadomestiti. Zasebni sektor, vključno s poklicnimi združenji, je že vključen v ukrepe, ki se financirajo v okviru partnerstev za privabljanje talentov, zlasti pri oblikovanju učnih načrtov za usposabljanje v tretjih državah.

⁶³ COM(2022) 657 final.

⁶⁴ Okrogle mize so potekale 1. marca 2023 z Bangladešem, 15. marca s Pakistanom, 26. aprila z Marokom, 7. junija z Egiptom in 22. junija s Tunizijo.

⁶⁵ Te koalicije združujejo ključne deležnike iz različnih industrijskih ekosistemov, vključno s podjetji, sindikati, ustanovami za izobraževanje in usposabljanje ter javnimi organi. Načrt za sektorsko sodelovanje na področju spretnosti je v evropskem programu spretnosti priznan kot ključna pobuda za zagotavljanje rešitev za razvoj spretnosti.

Komisija bo zagotovila, da bodo ukrepi iz tega svežnja o priznavanju kvalifikacij in potrjevanju spretnosti državljanov tretjih držav dopolnjevali partnerstva za privabljanje talentov in jih podpirali.

Ukrep: sodelovanje s tretjimi državami v okviru partnerstev za privabljanje talentov
Glede na potrebe, opredeljene skupaj s partnerskimi državami in sodelujočimi državami članicami, bo Komisija:

- **preučila države, ki sodelujejo v partnerstvih privabljanje talentov, za ciljno usmerjeno analizo njihovih ogrodišča kvalifikacij;**
- spodbujala **krepite zmogljivosti sistemov izobraževanja in usposabljanja** v državah, ki sodelujejo v partnerstvih privabljanje talentov na podlagi načrtovanih ukrepov v okviru instrumenta NDICI – Globalna Evropa ter mednarodne razsežnosti programa Erasmus+;
- skupaj z državami članicami izboljšala **informacije o postopkih priznavanja za državljane tretjih držav**, ki so usmerjeni v države, ki sodelujejo v partnerstvih za privabljanje talentov;
- vzpostavila **sodelovanje med državami članicami in partnerskimi državami, vključenimi v partnerstva za privabljanje talentov, na področju priznavanja kvalifikacij.**

6. OLAJŠANJE MOBILNOSTI UČEČIH SE IN OSEBJA, VKLJUČENEGA V POUČEVANJE IN USPOSABLJANJE – „EVROPA V GIBANJU“

Komisija v okviru tega svežnja o mobilnosti talentov predlaga **priporočilo Sveta o prenovljenem okviru za učno mobilnost**. Cilj tega predloga za olajšanje učne mobilnosti znotraj EU bo v prvi vrsti koristil državljanom EU. Zagotavlja pa tudi priložnost za spodbujanje tesnega sodelovanja na področju učne mobilnosti s tretjimi državami v okviru **pristopa Ekipe Evropa** z izkoriščanjem splošne privlačnosti EU kot destinacije za razvoj spretnosti. To lahko temelji na ukrepih programa Erasmus+, zlasti na pobudi za študij v Evropi in ukrepih Erasmus Mundus, ki so posebej namenjeni privabljanju nadarjenih študentov iz tretjih držav v EU. Predlog poziva tudi k ukrepanju za obravnavanje ponavljajočih se izzivov, s katerimi se srečujejo državljani tretjih držav, zlasti postopkov za izdajo vizumov ali dovoljenj za prebivanje za tiste, ki izberejo Evropo kot svojo učno destinacijo.

Pri visokošolskih študentih, ki izkoriščajo možnost učne mobilnosti v okviru programa Erasmus+, obstaja večja verjetnost, da bodo delali v tujini ali na delovnem mestu z mednarodno razsežnostjo⁶⁶. Ko bodo ljudje med začasno učno mobilnostjo v EU pridobili pozitivne izkušnje, bodo bolj nagnjeni k temu, da se nekoč vrnejo in zaposlijo.

Predlog spodbuja države članice, naj **odpravijo preostale ovire za učno mobilnost v tujini** in vključijo možnost za obdobja mobilnosti v vse učne načrte izobraževanja in usposabljanja. Ključnega pomena je tudi sodelovanje držav članic z institucijami v partnerskih državah,

⁶⁶ *Erasmus+ Higher Education Impact Study* (Študija o učinku programa Erasmus+ na visokošolsko izobraževanje), 2019.

vključno s polno uporabo vizumskega zakonika EU⁶⁷ ter direktive o študentih in raziskovalcih⁶⁸.

Ukrep: Komisija predlaga **priporočilo Sveta o okviru za učno mobilnost**⁶⁹.

V okviru tega predloga so države članice pozvane k tesnemu sodelovanju v okviru pristopa Ekipe Evropa za nadaljnjo promocijo Evrope kot učne destinacije za talente iz tretjih držav. Dragocen prispevek bi bila tudi ratifikacija Globalne konvencije Unesca o priznavanju visokošolskih kvalifikacij s strani držav članic.

Komisija bo podprla izvajanje priporočila z:

- evidentiranjem uporabe ustreznih tokov financiranja EU (npr. Erasmus+, Evropska solidarnostna enota) in drugega financiranja na nacionalni ali mednarodni ravni za ozaveščanje o dobri praksi in spodbujanje sinergij med ukrepi učne mobilnosti. Zaveznitva evropskih univerz v okviru evropskega izobraževalnega prostora pomagajo spodbujati uravnoteženo mobilnost študentov znotraj EU, pristop pa bi lahko spodbudil tudi večjo mobilnost zunaj meja EU;
- podpiranjem držav članic pri razvoju celovitega pristopa k poučevanju in učenju jezikov, ki bi pozitivno vplival tudi na državljane tretjih držav.

7. SKLEPNE UGOTOVITVE

To sporočilo določa različne delovne tokove za povečanje privlačnosti EU za kvalificirane delavce iz tretjih držav, ki bodo ključni za prihodnje zdravje trga dela EU. Te cilje je mogoče uresničevati v povezavi z drugimi ključnimi cilji politike, kot so izpopolnjevanje in preusposabljanje domače delovne sile, učna mobilnost, vključevanje državljanov tretjih držav, zagotavljanje poštenih delovnih pogojev za vse delavce v EU in odvratanje od nedovoljenih migracij v EU.

Večja mobilnost mora temeljiti na točnih podatkih o trgu dela in spretnostih, z jasnim poudarkom na poklicih, ki se srečujejo z dejanskim pomanjkanjem. Bistveno bo tesno sodelovanje z mednarodnimi partnerji na področju zakonitih poti v EU.

Za uspeh mobilnosti talentov je potrebna pripravljenost nacionalnih organov in deležnikov iz različnih sektorjev, vključno z migracijami, zaposlovanjem, razvojem spretnosti in izobraževanjem, da si bodo prizadevali za skupne cilje. Komisija je zavezana podpiranju tega medsektorskega sodelovanja in računa na močno angažiranost Evropskega parlamenta, Sveta in držav članic ter socialnih partnerjev pri povečevanju privlačnosti EU za talente in spretnosti na svetovni ravni.

⁶⁷ Uredba (ES) št. 810/2009 o vizumskem zakoniku Skupnosti (Vizumski zakonik).

⁶⁸ Direktiva (EU) 2016/801 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namene raziskovanja, študija, opravljanja pripravništva, prostovoljskega dela, programov izmenjave učencev ali izobraževalnih projektov in dela varušku au pair.

⁶⁹ COM(2023) 719 final.

PRILOGA

Primeri ukrepov, ki se izvajajo za čim večje izkoriščanje potenciala domače delovne sile EU

Pri odpravljanju pomanjkanja delovne sile in spretnosti je prva prednostna naloga EU čim bolj izkoristiti potencial domače delovne sile. Za ta proces sta bistvena dialog s socialnimi partnerji in spodbujanje privlačnosti zaposlovanja, zlasti z obravnavanjem neustreznih delovnih pogojev, spodbujanjem enakih možnosti in bojem proti diskriminaciji. Številni ukrepi se že izvajajo:

- * 18 obsežnih partnerstev za spretnosti v okviru **Pakta za spretnosti** povezuje socialne partnerje in deležnike s preusposabljanjem milijonov ljudi, v pripravi pa so tudi nadaljnja partnerstva.
- * Za **hitrejše in lažje priznavanje digitalnih spretnosti**⁷⁰ se je začel izvajati pilotni projekt o evropskem potrdilu o digitalnih spretnostih kot znak kakovosti za certificiranje digitalnih spretnosti, skupaj s posodobljenim **okvirom digitalnih kompetenc** kot referenčnim okvirom za **digitalne spretnosti**.
- * Večina držav članic izvaja pomembne reforme vajeništva, ki jih podpira Komisija prek **evropske koalicije za vajeništva**.
- * V okviru **sredstev EU** je približno 65 milijard EUR⁷¹ namenjenih za usposabljanje. To vključuje pomoč pri razvoju **100 projektov za centre poklicne odličnosti na področjih, kot je napredna proizvodnja ali umetna inteligenca**.
- * EU vlaga več kot 1,1 milijarde EUR⁷² v vzpostavitev vsaj 60 **zavezništev evropskih univerz**, v katera je vključenih več kot 500 visokošolskih ustanov, ki delujejo kot pionirke za zagotavljanje v prihodnost usmerjenih spretnosti študentom in udeležencem vseživljenjskega učenja.
- * Politika in financiranje EU spodbujata učinkovito izpopolnjevanje in preusposabljanje. Približno polovica držav članic si prizadeva za oblikovanje **individualnih učnih računov**⁷³, da bi se vsem odraslim zagotovila možnost usposabljanja, ustreznega za trg dela. Mikrokvifikacije so učinkovito orodje za izpopolnjevanje in preusposabljanje za zapolnitev novih nastajajočih vrzeli v spretnostih⁷⁴.
- * **Mehanizem za spodbujanje talentov** bo podpiral regije pri usposabljanju, zadržanju in privabljanju ljudi s spretnostmi, zlasti v regijah, ki se srečujejo s številnimi odhodi delavcev v okviru izkoriščanja potenciala talentov v evropskih regijah⁷⁵.
- * Priporočilo Sveta o minimalnem dohodku⁷⁶ vključuje poudarek na zagotavljanju **poti do zaposlitve** za tiste, ki so najbolj oddaljeni od trga dela, vključno z dohodkovno podporo, pomočjo pri iskanju zaposlitve in individualiziranimi socialnimi storitvami.

⁷⁰ Izvajati se je začel 18. aprila 2023 v okviru svežnja o digitalnih spretnostih in izobraževanju.

⁷¹ To vključuje podporo iz Evropskega socialnega sklada plus v okviru nacionalnih načrtov za okrevanje in odpornost in Evropskega sklada za regionalni razvoj ter 400 milijonov EUR v okviru programa Erasmus+.

⁷² Podpora Erasmus+ za obdobje 2021–2027.

⁷³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=celex%3A32022H0627%2803%29>

⁷⁴ Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022 o evropskem pristopu k mikrokvifikacijam za vseživljenjsko učenje in zaposljivost. Finančna podpora EU se črpa večinoma iz mehanizma za okrevanje in odpornost, Evropskega socialnega sklada plus in programa Erasmus+.

⁷⁵ COM(2023) 32 final.

- * *Vključevanje mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, na trg dela je v središču jamstva za mlade⁷⁷ in pobude ALMA⁷⁸, ki sta v zadnjih desetih letih več kot 43 milijonom mladih pomagala pri zaposlitvi ali nadaljnjem izobraževanju, vajeništvu ali pripravništvu⁷⁹.*
- * *Akcijski načrt za integracijo in vključevanje za obdobje 2021–2027⁸⁰ in akcijski načrt EU za boj proti rasizmu⁸¹ podpirata vključevanje državljanov tretjih držav in državljanov EU z migrantskim ali rasnim ali etničnim ozadjem na trg dela v EU.*
- * *Novi Evropski organ za delo (ELA) je okrepil izvajanje politik za **olajšanje prostega gibanja delavcev. Digitalizacija in koordinacija sistemov socialne varnosti** dodatno olajšujeta čezmejno uveljavljanje pravic socialne varnosti⁸².*
- * *Nova zakonodaja o minimalnih plačah bo ključna za **izboljšanje pravic delavcev**, predlogi Komisije o platformnem delu, zaščiti pred nevarnimi snovmi pri delu in okrepljenih organih za enakost ter prihodnjem predlogu o krepitvi okvira za kakovost pripravništev pa bi znatno izboljšali delovne pogoje.*
- * *Vzpostavitev **evropskega izobraževalnega prostora**, v katerem bodo mladi in udeleženci vseživljenjskega učenja deležni najboljše izobrazbe in usposabljanja ter bodo lahko študirali in našli zaposlitev po vsej celini, bo ključnega pomena za odpravo pomanjkanja delovne sile in spretnosti s podporo sredstev EU⁸³.*
- * *Komisija podpira države članice prek **instrumenta za tehnično podporo**, kar lahko vključuje podporo pri načrtovanju in izvajanju reform na področju delovnih migracij⁸⁴, oblikovanju in vzpostavitvi mehanizmov za napovedovanje spretnosti⁸⁵ ter olajšanju postopkov za priznavanje kvalifikacij in potrjevanje spretnosti.*

⁷⁶ Priporočilo Sveta z dne 30. januarja 2023 o zadostnem minimalnem dohodku za aktivno vključevanje.

⁷⁷ [Okrepljeno jamstvo za mlade – Zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje – Evropska komisija \(europa.eu\)](https://europa.eu).

⁷⁸ [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve – zastavi si cilj, nauči se, obvladaj, dosezi\)](https://europa.eu).

⁷⁹ COM(2023) 577 final.

⁸⁰ COM(2020) 758 final.

⁸¹ COM(2020) 565 final.

⁸² COM(2023) 501 final.

⁸³ Program Erasmus+ krepi svojo podporo priložnostim za učno mobilnost za študente, dijake v poklicnem izobraževanju in usposabljanju, vajece, učeče se odrasle in učence, da bi se spodbudilo vključevanje in obravnavalo vse večje povpraševanje po spretnostih po vsej EU in zunaj nje.

⁸⁴ Vodilna pobuda Instrumenta za tehnično podporo za leto 2023 [„Migrant integration and talent attraction \(Vključevanje migrantov in privabljanje talentov\) \(europa.eu\)“](https://europa.eu).

⁸⁵ [Vodilna pobuda Instrumenta za tehnično podporo za leto 2024 „Flagship on Skills: Fostering skills development systems better adapted to the labour market \(Vodilna pobuda za spretnosti: spodbujanje sistemov za razvoj spretnosti, ki so bolj prilagojeni trgu dela. \(europa.eu\)“](https://europa.eu).