



Vijeće
Europske unije

Bruxelles, 22. ožujka 2024.
(OR. en)

8153/24

SOC 233
EMPL 135
EDUC 101
JEUN 66
ECOFIN 357
COMPET 372
MI 363
MIGR 140
DIGIT 92
ENV 365
FISC 61
SAN 198
GENDER 51

POP RATNA BILJEŠKA

Od:	Glavna tajnica Europske komisije, potpisala direktorica Martine DEPREZ
Datum primitka:	21. ožujka 2024.
Za:	Thérèse BLANCHET, glavna tajnica Vijeća Europske unije
Br. dok. Kom.:	COM(2024) 131 final
Predmet:	KOMUNIKACIJA KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU, EUROPSKOM GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I ODBORU REGIJA Manjak radne snage i vještina u EU-u: akcijski plan

Za delegacije se u prilogu nalazi dokument COM(2024) 131 final.

Priloženo: COM(2024) 131 final



Bruxelles, 20.3.2024.
COM(2024) 131 final

**KOMUNIKACIJA KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU,
EUROPSKOM GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I ODBORU REGIJA**

Manjak radne snage i vještina u EU-u: akcijski plan

1. UVOD

Već gotovo cijelo desetljeće problem manjka radne snage i vještina raste u svim državama članicama. Iako je taj trend bio privremeno zaustavljen zbog pandemije bolesti COVID-19, manjak se nakon toga ponovno naglo povećao zbog gospodarskog oporavka u državama članicama, promjena u potražnji za vještinama i demografskih promjena kao i zbog aktualnih geopolitičkih zbivanja i ambicije EU-a da postigne otvorenu stratešku autonomiju. Manjak radne snage i vještina i dalje je znatan unatoč nedavnom usporavanju gospodarskog rasta. Komisija je nedavno utvrdila 42 zanimanja koja smatra deficitarnim u EU-u ⁽¹⁾. Nadalje, poduzetnici se sve više žale da ne mogu pronaći radnike s potrebnim vještinama, odnosno popuniti slobodna radna mjesta ⁽²⁾.

Manjak radne snage i vještina ima gospodarske i socijalne posljedice i problem je kojem se treba hitno posvetiti. Ako se ne ublaži, taj bi manjak mogao smanjiti EU-ov inovacijski kapacitet i privlačnost za ulaganja, oslabiti njegovu konkurentnost i smanjiti potencijal za rast i financiranje modela socijalne skrbi. Tu nastaje opasnost od sve veće nejednakosti, a može se dogoditi i da ljudi ne uspiju pratiti taj brzi ritam promjena, što će se negativno odraziti na društvenu koheziju i stabilnost naših demokratskih društava. Osim toga, manjak radnika s potrebnim vještinama mogao bi otežati zelenu i digitalnu tranziciju, ali i konkurentnost, sigurnost i otvorenu stratešku autonomiju EU-a, i to baš u trenutku kad bismo ih trebali ojačati radi otpornosti EU-a. Iako taj manjak u nekim slučajevima može dovesti do poboljšanja radnih uvjeta i bolje uključenosti osoba iz nedovoljno zastupljenih skupina, zbog veće konkurencije među poslodavcima u privlačenju radnika može i povećati intenzitet rada i stvoriti opterećenje na radnom mjestu za radnike u zahvaćenim sektorima i zanimanjima.

S obzirom na to da su najbliži tržištu rada, socijalni partneri, među ostalim na sektorskoj razini, dobro razumiju potrebe poslodavaca i radnika. Zbog toga je predsjednica von der Leyen, zajedno s belgijskim predsjedništvom Vijeća EU-a, 31. siječnja 2024. sazvala sastanak na vrhu socijalnih partnera u Val Duchesseu. Deklaracija iz Val Duchessea ⁽³⁾ sadržava jasnu obvezu da se putem socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja veći broj ljudi uključi na tržište rada, poboljšaju radni uvjeti, olakša priznavanje kvalifikacija i integracija radnika koji dolaze iz inozemstva.

EU ne počinje od nule. Ovaj akcijski plan temelji se na brojnim inicijativama koje su EU, države članice i socijalni partneri već uspostavili, uključujući aktualnu Europsku godinu vještina. Cilj mu je usmjeriti relevantne kratkoročne i srednjoročne mjere provedbom konkretnih daljnjih koraka, osobito na sektorskoj razini, koje će EU, države članice i socijalni partneri poduzeti ili bi trebali poduzeti radi suočavanja s izazovima koji proizlaze iz manjka radne snage i vještina. Osim toga, plan služi kao temelj za moguće buduće mjere ili inicijative.

⁽¹⁾ Prijedlog uredbe Europskog parlamenta i Vijeća o uspostavi baze talenata EU-a (COM/2023/716), kojim se, ako ga suzakonodavci prihvate, utire put strateškom pristupu za popunjavanje slobodnih radnih mjesta u deficitarnim zanimanjima.

⁽²⁾ Flash Eurobarometer FL529 (2023.): Europska godina vještina: Nedostatak vještina, strategije za zapošljavanje i zadržavanje radnika u malim i srednjim poduzećima. Za više pojedinosti vidjeti odjeljak 2.2.

⁽³⁾ [Trostrana deklaracija za uspješan europski socijalni dijalog potpisana 31. siječnja 2024. u Val Duchesseu.](#)

2. GLAVNI UZROCI MANJKA RADNE SNAGE – ULOGA SOCIJALNOG DIJALOGA I KLJUČNA PODRUČJA POLITIKE U KOJIMA JE POTREBNO DJELOVANJE

Godišnji pregled „Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi” za 2023. ⁽⁴⁾, na temu rješavanja problema manjka radne snage i vještina u EU-u, sadržava detaljne podatke o stanju i analizira trajni manjak radne snage i promjenjive potrebe za vještinama u EU-u. U njemu su utvrđena sljedeća tri ključna uzroka manjka radne snage i vještina u cijelom EU-u:

- **Demografske promjene, zbog kojih se smanjuje ponuda radne snage i povećava potražnja za određenim uslugama.** Od 2009. do 2023. broj radno sposobnog stanovništva u EU-u smanjio se s 272 milijuna na 263 milijuna ⁽⁵⁾, a očekuje se da će se do 2050. dodatno smanjiti na 236 milijuna. Istodobno se povećavaju potrebe za skrbi starijeg stanovništva. Kombinirani učinak smanjenja broja radno sposobnog stanovništva i povećanja potražnje za određenim uslugama kao što su zdravstvena skrb i dugotrajna skrb vjerojatno će znatno pogoršati problem manjka radne snage u srednjoročnom i dugoročnom razdoblju ⁽⁶⁾.
- **Znatno povećanje broja radnih mjesta koje se očekuje u okviru zelene i digitalne tranzicije, povećana potreba za sigurnošću i težnja za otvorenom strateškom autonomijom i većom otpornošću, što će utjecati na vještine potrebne na tržištu rada.** Manjak vještina trenutačno pogađa sve razine kvalifikacija, akademske i tehničke profile, a posebno je relevantan u područjima kao što su znanost, tehnologija, inženjerstvo i matematika (STEM).
- **Loši radni uvjeti u određenim zanimanjima i sektorima, koji otežavaju popunjavanje slobodnih radnih mjesta i/ili zadržavanje radnika.** Neprimjereni i zahtjevni radni uvjeti, kao što su natprosječno opterećenje i niske plaće, glavni su uzroci trajnog manjka radne snage u određenim zanimanjima i sektorima.

Nakon Deklaracije iz Val Duchessea Komisija je zatražila stajališta europskih socijalnih partnera ⁽⁷⁾ o ovom akcijskom planu. Organizirala je savjetovanje s njima, koje je održano 21. veljače 2024. Socijalni partneri zatim su obavijestili Komisiju o svojoj namjeri da poduzmu korake za rješavanje problema manjka radne snage i vještina. To su većinom jednostrane mjere udruge poslodavaca ili određenog sindikata. Na sektorskoj razini neke su i bilateralne, što znači da relevantna udruga poslodavaca i relevantni sindikat djeluju zajedno. Komisija pozdravlja uvođenje tih mjera, koje su detaljnije predstavljene u odjeljcima o ključnim područjima politike u kojima je potrebno nešto poduzeti.

Budući da socijalni dijalog ima ključnu ulogu u rješavanju problema manjka radne snage i vještina, sastanak na vrhu u Val Duchesseu trebao bi biti tek početak održivog procesa usmjerenog na rezultate kojim se nastoje svladati ti izazovi.

⁽⁴⁾ Europska komisija (2023.), Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi, godišnji pregled za 2023.

⁽⁵⁾ Stanovništvo 1. siječnja prema dobnoj skupini i spolu, izvor: Eurostat, demo_pjangroup.

⁽⁶⁾ Komunikacija Komisije „Demografske promjene u Europi: paket instrumenata za djelovanje” (COM(2023) 577 final), Komunikacija Komisije o europskoj strategiji za skrb (COM(2022) 440), izvješća o utjecaju demografskih promjena (SWD(2023) 21 i COM(2020) 109).

⁽⁷⁾ Europski socijalni partneri su udruge poslodavaca i sindikati na razini EU-a koji sudjeluju u europskom socijalnom dijalogu, kako je predviđeno člancima 154. i 155. Ugovora o funkcioniranju Europske unije. U komunikaciji Komisije iz 1993. utvrđeni su kriteriji koje europski socijalni partneri moraju ispunjavati (COM(93) 600 final). Komisija redovito objavljuje popis priznatih europskih socijalnih partnera. U rujnu 2023. taj je popis uključivao 88 partnera.

U tu svrhu:

- Komisija će osigurati financijska sredstva kako bi ojačala rad socijalnih partnera na rješavanju problema manjka radne snage i vještina ⁽⁸⁾,
- Komisija poziva socijalne partnere da dostave operativne projekte koji mogu pomoći u rješavanju postojećeg i očekivanog manjka,
- Komisija poziva socijalne partnere da se u socijalnom dijalogu usmjere na najugroženije sektore.

Ovaj akcijski plan polazi od spomenute analize zapošljavanja i socijalnih kretanja u Europi i povratnih informacija socijalnih partnera te obuhvaća **sljedeća ključna područja politike u kojima su potrebne mjere** na razini EU-a, država članica, regija i socijalnih partnera:

1. podupiranje **uključivanja** nedovoljno zastupljenih skupina na tržište rada
2. pružanje potpore za **razvoj vještina, osposobljavanje i obrazovanje**
3. poboljšanje **radnih uvjeta**
4. poboljšanje **pravedne mobilnosti unutar EU-a za osobe koje uče ili rade**
5. **privlačenje talenata** iz zemalja **izvan** EU-a.

3. KLJUČNA PODRUČJA POLITIKE U KOJIMA JE POTREBNO NEŠTO PODUZETI ZBOG MANJKA RADNE SNAGE I VJEŠTINA

3.1. Podupiranje uključivanja nedovoljno zastupljenih skupina na tržište rada

Povećanje sudjelovanja na tržištu rada od presudne je važnosti za rješavanje problema manjka radne snage. Unatoč stalnom povećanju stope zaposlenosti u EU-u, mnogo je radno sposobnih građana i dalje izvan tržišta rada, što je znatan neiskorišteni potencijal. Trenutačno je neaktivno 21 % stanovništva u dobi od 20 do 64 godine ⁽⁹⁾. Daljnje povećanje sudjelovanja na tržištu rada može se postići usmjeravanjem na one skupine stanovništva koje su trenutačno nedovoljno zastupljene na tržištu rada, posebno u ruralnim i obalnim područjima te udaljenim i najudaljenijim regijama ⁽¹⁰⁾. To uključuje žene, niskokvalificirane radnike (tj. osobe sa srednjoškolskim ili nižim obrazovanjem), starije radnike, mlade, osobe migrantskog ⁽¹¹⁾ ili manjinskog rasnog ili etničkog podrijetla te osobe s invaliditetom. Najviše je neiskorištenog potencijala u prve tri skupine. Ako bi se njihova stopa aktivnosti na razini EU-a povećala na stopu zabilježenu

⁽⁸⁾ U okviru posebnih proračunskih linija za socijalni dijalog Komisija podupire projekte europskih i nacionalnih socijalnih partnera na način da svake godine objavljuje dva otvorena poziva na podnošenje prijedloga povezanih sa socijalnim dijalogom i mjerama informiranja i osposobljavanja radnika. Ti projekti omogućuju socijalnim partnerima izgradnju kapaciteta i razmjenu znanja u područjima povezanim s manjkom radne snage i vještina.

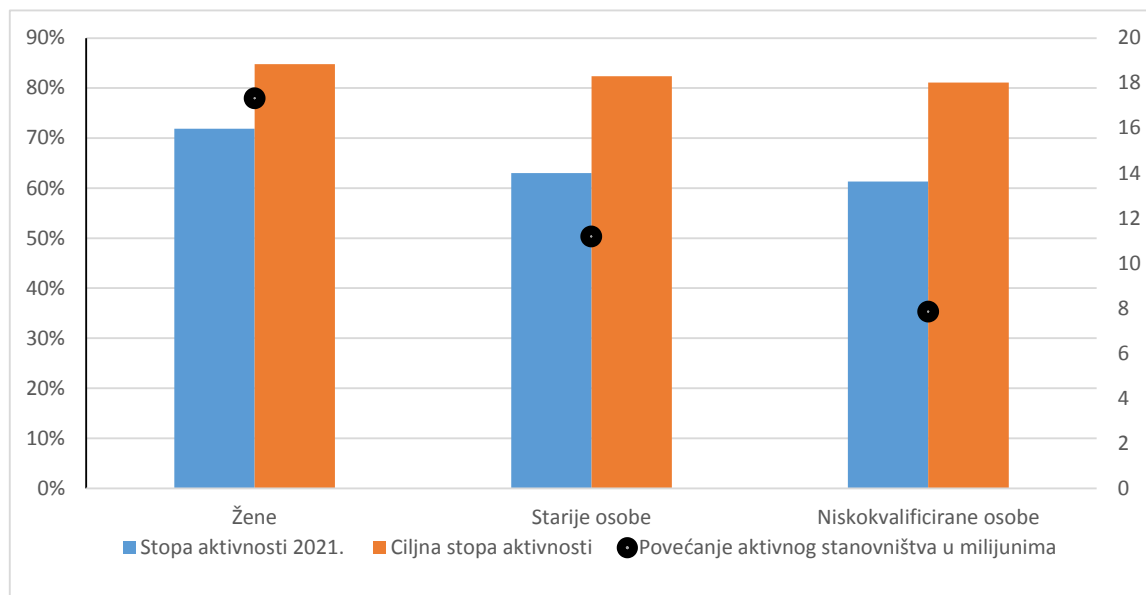
⁽⁹⁾ Neaktivne mlade osobe obuhvaćaju i one koje se obrazuju.

⁽¹⁰⁾ Najudaljenije regije EU-a imaju najviše stope nezaposlenosti mladih u EU-u i posebno visok postotak mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja niti su u sustavu obrazovanja odraslih.

⁽¹¹⁾ U to se ubrajaju državljani trećih zemalja i državljani država članica EU-a koji su imali državljanstvo treće zemlje i postali građani EU-a kao i građani EU-a čiji su roditelji rođeni u inozemstvu.

u tri države članice s najvišim stopama aktivnosti za te skupine (slika 1.), na tržište rada do 2030. ušlo bi dodatnih 17, 13 odnosno 11 milijuna ljudi iz svake skupine ⁽¹²⁾.

Slika 1: Radnu snagu s najvećim neiskorištenim potencijalom u EU-u čine žene, starije osobe i niskokvalificirani radnici.



Izvor: Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi 2023.

Napomena: Ciljna stopa aktivnosti (lijeva os) je prosječna stopa aktivnosti triju država članica s najvišim stopama aktivnosti za svaku od tih skupina. Povećanje broja aktivnog stanovništva u cijelom EU-u (desna os) pokazuje koliki bi mogao biti dodatni broj aktivnih osoba kad bi se postigla ciljna stopa aktivnosti.

Glavne prepreke zapošljavanju različite su za svaku nedovoljno zastupljenu skupinu. Za žene se bilježe niže stope zaposlenosti i znatno veći udio zaposlenja u nepunom radnom vremenu od muškaraca, uglavnom zbog nejednake raspodjele neplaćenih kućanskih poslova i obveza skrbi. Postoje i druge strukturne prepreke, kao što je nedostatak cjenovno pristupačnog i kvalitetnog ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja ⁽¹³⁾ te dugotrajne skrbi koji bi roditeljima i osobama s obvezama skrbi omogućili rad u punom radnom vremenu. Tu su i fiskalne mjere koje odvrćaju od duljeg radnog vremena. Kad je riječ o pojedincima sa srednjoškolskim ili nižim stupnjem obrazovanja, neke od prepreka zapošljavanju su nedostatak jednakih mogućnosti u pristupu kvalitetnom uključivom obrazovanju i učinak sve većih zahtjeva u pogledu vještina. Zapošljavanje starijih radnika često otežavaju nefleksibilnost pravila o umirovljenju, brze promjene traženih vještina u kombinaciji s nižom stopom sudjelovanja u osposobljavanju te radni uvjeti koji nisu prilagođeni specifičnim potrebama te skupine, što se među ostalim odnosi na načine rada i uvjete na radnom mjestu. Mladi se suočavaju sa segmentacijom tržišta rada i za njih je karakterističan iznadprosječan udio ugovora o nestalnom zaposlenju ili ugovora o radu na određeno vrijeme. Kad je riječ o osobama s invaliditetom, uočljiv je nedostatak prilagođenih radnih mjesta i uključivih postupaka

⁽¹²⁾ Europska komisija (2023.), Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi, godišnji pregled za 2023. Ti brojevi nisu kumulativni jer se te tri skupine preklapaju. Kad je riječ o ženama i niskokvalificiranim osobama, potencijal proizlazi iz njihova relativno velikog udjela u stanovništvu, dok u slučaju starijih radnika on proizlazi iz relativno velike razlike u stopama aktivnosti u usporedbi sa zemljama s najboljim rezultatima.

⁽¹³⁾ [Europska komisija \(2023.\), Nedostatak osoblja u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju \(ECEC\), Sažetak politike](#)

zapošljavanja i obrazovanja. Integraciju osoba migrantskog ili manjinskog rasnog ili etničkog podrijetla na tržište rada otežava neusklađenost ponuđenih i traženih vještina, nedostatne vještine, jezične poteškoće, diskriminacija te slab ili nikakav pristup uslugama potpore.

Stoga je za povećanje stopa aktivnosti potreban širok raspon prilagođenih politika za svaku nedovoljno zastupljenu skupinu, s mjerama koje se bave pravim uzrocima.

Opći je cilj jačanje potpore i poticaja za rad, a mjere uključuju reforme aktivnih politika

Poljska planira otvoriti više od 100 000 novih mjesta za skrb za djecu mlađu od tri godine kombiniranjem potpore iz Mehanizma za oporavak i otpornost (RRF) i fonda ESF+.

Primjer uključivanja nedovoljno zastupljenih skupina koje se financira iz Mehanizma za oporavak i otpornost na tržište rada je **talijanski program zajamčenog zapošljavanja radnika (GOL)**. Plan je da se u okviru programa pruži potpora za 3 000 000 korisnika, prije svega ženama, dugotrajno nezaposlenim osobama, osobama s invaliditetom ili osobama mlađima

tržišta rada, porezne reforme kojima bi se smanjilo porezno opterećenje⁽¹⁴⁾ za primatelje drugog dohotka u obitelji i osobe s niskim dohotkom⁽¹⁵⁾, reforme sustava naknada kojima se povećavaju poticaji za integraciju na tržište rada ili reforme mirovinskih sustava⁽¹⁶⁾. Politike uključivanja na tržište rada trebalo bi dopuniti poticajnim mjerama koje omogućuju učinkovit pristup kvalitetnim i cjenovno pristupačnim uslugama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja te dugotrajne skrbi.

Nekoliko inicijativa EU-a već je doneseno i provode se.

Strategija za rodnu ravnopravnost⁽¹⁷⁾ obuhvaća mjere za promicanje većeg sudjelovanja žena na tržištu rada koje su usmjerene na područja kao što su smanjenje razlike u plaći na temelju spola, promicanje jednakog korištenja obiteljskih dopusta i fleksibilnih radnih uvjeta, kvalitetne

usluge ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja te dugotrajne skrbi, borba protiv rodnih stereotipa; inicijative Garancija za mlade⁽¹⁸⁾ i ALMA⁽¹⁹⁾ usmjerene su na nezaposlenost mladih; paketom mjera za zapošljavanje osoba s invaliditetom⁽²⁰⁾ nastoje se postići bolji rezultati na tržištu rada za tu skupinu; a akcijski plan za integraciju i uključivanje za razdoblje 2021. – 2027.⁽²¹⁾ ima za cilj poboljšati izgleda za zapošljavanje osoba migrantskog podrijetla. Sveobuhvatan pregled aktualnih inicijativa dostupan je u Prilogu.

⁽¹⁴⁾ Porezno opterećenje rada odnosi se na obveze koje snose poslodavci i zaposlenici (porezi, doprinosi).

⁽¹⁵⁾ Europska komisija (2023.), Godišnje izvješće o oporezivanju za 2023.

⁽¹⁶⁾ Europski semestar 2023.: preporuke za pojedine zemlje / preporuke Komisije, Glavna uprava za gospodarske i financijske poslove, 24. svibnja 2023.

⁽¹⁷⁾ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija: Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. COM(2020) 152 final, koja je dio [strategija Unije za ravnopravnost](#).

⁽¹⁸⁾ Preporuka Vijeća od 30. listopada 2020. o lakšem prelasku u svijet rada – jačanje Garancije za mlade te o zamjeni Preporuke Vijeća od 22. travnja 2013. o uspostavi Garancije za mlade (2020/C 372/01) (SL C 372, 4.11.2020., str. 1.).

⁽¹⁹⁾ Vidjeti: ALMA: inicijativa za aktivno uključivanje mladih – Zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje – Europska komisija (europa.eu).

⁽²⁰⁾ Komunikacija Komisije „Unija ravnopravnosti: Strategija o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021. – 2030.“, COM(2021) 101.

⁽²¹⁾ Komunikacija Komisije „Akcijski plan za integraciju i uključivanje za razdoblje 2021. – 2027.“, COM(2020) 758.

Politike zapošljavanja i aktivne politike tržišta rada ujedno su bitan aspekt planova država članica za oporavak i otpornost i programa Europskog socijalnog fonda plus (ESF+). Velika većina država članica promiče brži ulazak mladih na tržište rada u okviru svojih obveza provedbe pojačane Garancije za mlade. Kako bi se omogućilo veće uključivanje žena na tržište rada, niz država članica planira znatna ulaganja u rani i predškolski odgoj i obrazovanje, a nekoliko država članica podupire i uključivanje osoba migrantskog podrijetla na tržište rada. Osim toga, nekoliko država članica jača kapacitete javnih službi za zapošljavanje i reformira provedbu aktivnih politika tržišta rada u okviru Instrumenta za tehničku potporu ⁽²²⁾.

Iako je glavni cilj EU-a da do 2030. bude zaposleno najmanje 78 % radno sposobnog stanovništva ostvariv, potrebni su dodatni koraci na svim razinama kako bi se nedovoljno zastupljene skupine uključile na tržište rada i, ako je moguće, čak i premašio navedeni cilj.

U tu će svrhu Komisija:

- u okviru tematskog područja „Socijalne inovacije” fonda ESF+ financirati projekte za postizanje **nulte stope dugotrajne nezaposlenosti** ⁽²³⁾ i procijeniti prednosti i nedostatke tih projekata s ciljem širenja primjera najbolje prakse u cijelom EU-u,
- u okviru tematskog područja socijalnih inovacija fonda ESF+ financirati projekte na temu **uključivanja na tržište rada i usavršavanja** mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja niti su u sustavu obrazovanja odraslih,
- u okviru tematskog instrumenta Fonda za azil, migracije i integraciju financirati projekte radi poticanja **inicijativa s više dionika za uključivanje migranata** na tržište rada,
- proučiti **uzroke nesvojevoljnog zaposlenja u nepunom radnom vremenu** kako bi se bolje razumjele okolnosti koje tako zaposlenim radnicima, posebno ženama, onemogućuju da rade u punom radnom vremenu te istražiti mogućnosti djelovanja na razini EU-a,
- **analizirati nacionalne politike bolovanja**, proučiti kako utječu na zdravlje i produktivnost radnika te izdvojiti primjere najbolje prakse za radnike i poduzeća, npr. promicanje postupnog povratka na posao nakon duljeg bolovanja,
- ocijeniti **učinak mirovinskih reformi** kojima se uvodi više **mogućnosti fleksibilnog umirovljenja** i kombiniranja mirovinskih primanja s plaćom radi poticanja većeg sudjelovanja starijih radnika na tržištu rada, čime se podupire aktivnije i zdravije starenje.

Komisija poziva države članice da:

- **u cijelosti provedu inicijative EU-a** usmjerene na uključivanje na tržište rada

⁽²²⁾ Instrument za tehničku potporu i dalje je dostupan na zahtjev država članica. Uredba (EU) 2021/240 Europskog parlamenta i Vijeća od 10. veljače 2021. o uspostavi Instrumenta za tehničku potporu (SL L 57, 18.2.2021., str. 1.).

⁽²³⁾ Projekti na temu nulte stope dugotrajne nezaposlenosti usmjereni su na borbu protiv dugotrajne nezaposlenosti provedbom ciljanih strategija koje uključuju otvaranje radnih mjesta, jamstva za zapošljavanje i mreže potpore u zajednici kako bi se u ciljanoj zajednici ili regiji osigurale održive mogućnosti zapošljavanja za svakog pojedinca, posebno za starije osobe.

nedovoljno zastupljenih skupina, konkretno pojačanu Garanciju za mlade, Preporuku Vijeća o ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju ⁽²⁴⁾, Preporuku Vijeća o integriranju dugotrajno nezaposlenih osoba na tržište rada, Strategiju o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021. – 2030. ⁽²⁵⁾, Preporuku Vijeća o primjerenom minimalnom dohotku kojim se osigurava aktivno uključivanje ⁽²⁶⁾, akcijski plan EU-a za integraciju i uključivanje te Preporuku Vijeća o jednakosti, uključivanju i sudjelovanju Roma ⁽²⁷⁾,

- osiguraju **bolju koordinaciju ministarstava i javnih službi za zapošljavanje**, što uključuje poboljšano prikupljanje podataka, usmjerenije djelovanje i preventivne mjere za poboljšanje djelotvornosti politika uključivanja na tržište rada,
- **provedu porezne reforme** kojima se smanjuje porezno opterećenje za primatelje drugog dohotka u obitelji i osobe s niskim dohotkom i, u širem smislu, preusmjere porezno opterećenje s rada na druge izvore prihoda,
- **provedu reforme socijalnih naknada** kako bi se aktivirale određene skupine i pružila dostatna potpora radno sposobnim osobama u postupnom vraćanju na tržište rada.

Komisija pozdravlja namjeru socijalnih partnera da:

- osiguraju **radna mjesta koja pružaju tolerantno i poticajno okruženje i koja su dostupna svim ljudima**, neovisno o spolu, dobi, državljanstvu i drugim osobnim okolnostima ⁽²⁸⁾,
- **promiču kolektivno pregovaranje** kako bi se pronašla prilagođena rješenja za **zapošljavanje starijih radnika** ⁽²⁹⁾,
- jačaju **suradnju privatnih agencija za zapošljavanje s javnim službama za zapošljavanje** radi boljeg usklađivanja ponude i potražnje u cijelom EU-u ⁽³⁰⁾,
- promiču **poduzetništvo** ⁽³¹⁾ poticanjem razvoja vještina ⁽³²⁾ i podupiranjem budućih poduzetnika u osnivanju poduzeća, posebice poticanjem žena i osoba migrantskog podrijetla da postanu poduzetnici ⁽³³⁾,
- **nedovoljno zastupljene skupine uključe na tržište rada** promičući raznolikost, jednakost, uključenost i nediskriminaciju ⁽³⁴⁾,

⁽²⁴⁾ Preporuka Vijeća od 8. prosinca 2022. o ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju: ciljevi iz Barcelone za 2030. (2022/C 484/01). Vidjeti i Preporuku Vijeća od 22. svibnja 2019. o visokokvalitetnim sustavima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (2019/C 189/02).

⁽²⁵⁾ Komunikacija „Unija ravnopravnosti: Strategija o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021. – 2030.“, COM(2021) 101.

⁽²⁶⁾ Preporuka Vijeća od 30. siječnja 2023. o primjerenom minimalnom dohotku kojim se osigurava aktivno uključivanje (2023/C 41/01).

⁽²⁷⁾ Preporuka Vijeća od 12. ožujka 2021. o jednakosti, uključivanju i sudjelovanju Roma (2021/C 93/01).

⁽²⁸⁾ Europski savez za drvenu industriju (CEI-Bois), Europsko krovno udruženje hotela, restorana i kafića (HOTREC), Europski sindikalni odbor za obrazovanje (ETUCE), Europski savez poslodavaca u obrazovanju (EFEE).

⁽²⁹⁾ SMEunited.

⁽³⁰⁾ Svjetska konfederacija za zapošljavanje Europa (WEC).

⁽³¹⁾ Europska skupina poslodavaca u kemijskoj industriji (ECEG).

⁽³²⁾ HOTREC.

⁽³³⁾ SMEunited.

- na sektorskoj razini provedu i promiču autonomni sporazum o **ženama u željezničkom sektoru** radi uklanjanja rodnih razlika u radnoj snazi u željezničkom sektoru ⁽³⁵⁾.

3.2. Potpora za razvoj vještina, osposobljavanje i obrazovanje

Poduzeća svih veličina i iz svih sektora gospodarstva EU-a žale se na nedostatak kvalificirane radne snage, a to je poseban problem za MSP-ove. U svojem odgovoru na istraživanje Eurofounda ⁽³⁶⁾, brojna poduzeća iz EU-a navela su da barem 60 % njihovih novih zaposlenika nije imalo potrebne vještine. Nadalje, u nedavnom istraživanju Eurobarometra ⁽³⁷⁾, gotovo četiri od pet malih i srednjih poduzeća izjavilo je da im je teško pronaći radnike s odgovarajućim vještinama, a više od polovine imalo je poteškoća u zadržavanju kvalificiranih radnika.

Očekuje se da će se manjak vještina povećavati zbog povećanja broja radnih mjesta i novih zadataka koje donose zelena i digitalna tranzicija, te u područjima u kojima EU treba izgraditi otpornost i osigurati svoju otvorenu stratešku autonomiju. Očekuje se da će se do 2030. otvoriti 3,5 milijuna ⁽³⁸⁾ novih radnih mjesta u sektorima obnovljive energije ⁽³⁹⁾. Prelazak na kružno gospodarstvo utjecat će na tržišta rada u svim sektorima ⁽⁴⁰⁾, a razvoj vještina neophodan je za sve sektore plavog gospodarstva. Manjak vještina u tom području može ograničiti rast u sektoru tehnologija čiste energije ⁽⁴¹⁾. Kad je riječ o digitalnom sektoru, povećana primjena naprednih tehnologija kao što je umjetna inteligencija i velika količina podataka uz povećanje kibersigurnosnih rizika povećat će potrebe za usavršavanjem ⁽⁴²⁾. Oko 63 % poduzeća iz EU-a koja pokušavaju zaposliti stručnjake za informacijsku i komunikacijsku tehnologiju (IKT) već se suočava s poteškoćama u popunjavanju tih slobodnih radnih mjesta ⁽⁴³⁾, a očekuje se da će se do 2030. potražnja za njima više nego udvostručiti ⁽⁴⁴⁾. Manjak radne snage i vještina utječe i na obrambenu industriju, koja je ključna za sigurnost i dugoročno

⁽³⁴⁾ Konfederacija europskih sigurnosnih službi (CoESS) i Međunarodna mreža sindikata (UNI) Europa, kako je navedeno u njihovoj zajedničkoj izjavi „Raznolikost, jednakost, uključenost i nediskriminacija”.

⁽³⁵⁾ Zajednica europskih željezničkih i infrastrukturnih poduzeća (CER) i Europska federacija radnika u prometu (ETF).

⁽³⁶⁾ Eurofoundovo Europsko istraživanje o poduzećima 2019.

⁽³⁷⁾ Flash Eurobarometer FL529 (2023.): Europska godina vještina: Nedostatak vještina, strategije za zapošljavanje i zadržavanje radnika u malim i srednjim poduzećima.

⁽³⁸⁾ Izvješće Komisije Europskom parlamentu i Vijeću – Napredak u pogledu konkurentnosti tehnologija čiste energije (COM/2023/652 final).

⁽³⁹⁾ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Europskom vijeću, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru te Odboru regija – Plan REPowerEU (COM(2022) 230 final).

⁽⁴⁰⁾ Utjecaj politika kružnog gospodarstva na tržište rada – Ured za publikacije EU-a.

⁽⁴¹⁾ Izvješće Komisije Europskom parlamentu i Vijeću – Napredak u pogledu konkurentnosti tehnologija čiste energije (COM/2023/652 final).

⁽⁴²⁾ Ulaganja u te vještine istaknuta su u Komisijinu Prijedlogu akta o umjetnoj inteligenciji, programu politike za digitalno desetljeće do 2030., Komunikaciji Komisije „Povećanjem broja stručnjaka za kibersigurnost do veće konkurentnosti, rasta i otpornosti Unije”, Preporuci Vijeća o poboljšanju prenošenja digitalnih vještina i kompetencija u obrazovanju i osposobljavanju, programu Digitalna Europa, paketu za inovacije u području umjetne inteligencije te nekim projektima centara strukovne izvrsnosti.

⁽⁴³⁾ Istraživanje EU-a o primjeni IKT-a i e-trgovini u poduzećima.

⁽⁴⁴⁾ Europska komisija (2023.), Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi, godišnji pregled za 2023.

blagostanje EU-a. Razlog za taj manjak, koji bi se u budućnosti mogao i povećati, leži u nedovoljnom ulaganju u nove obrambene programe i potrebi da se privuče više mladih talenata ⁽⁴⁵⁾.

Zbog sve većeg udjela mladih s vrlo niskim razinama osnovnih vještina povećava se rizik od budućeg manjka vještina. Prema opsežnim međunarodnim istraživanjima, uključujući Program za međunarodnu procjenu učenika (PISA), ima jasnih naznaka da mladi sve manje raspolažu osnovnim vještinama u području jezične i matematičke pismenosti te prirodoslovlja. Osim toga, smanjuje se udio mladih s izvrsnim rezultatima ⁽⁴⁶⁾. Osobe s vrlo niskom razinom osnovnih vještina naići će na znatne poteškoće pri ulasku na tržište rada jer je izbor radnih mjesta za njih ograničen. Poboljšanje učinkovitosti i rezultata obrazovnih sustava pomoglo bi da se izbjegne manjak vještina u budućnosti. Ako se ne počnemo baviti rastućim problemom nedostatka kvalificiranih nastavnika, moglo bi doći u pitanje čak i očuvanje osnovnih vještina i obrazovnih ishoda.

U okviru europskog prostora obrazovanja ⁽⁴⁷⁾ EU promiče razvoj kvalitetnog i uključivog obrazovanja, nudeći jednake mogućnosti od rane dobi, u skladu s prvim načelom europskog stupa socijalnih prava. Rashodi za obrazovanje povezani su s visokim stopama povrata, posebno u kombinaciji s reformama zbog kojih obrazovni sustavi postaju agilniji i prilagodljiviji potrebama tržišta rada ⁽⁴⁸⁾. Početno obrazovanje i osposobljavanje trebalo bi osigurati stjecanje potrebnih vještina u kontekstu stalnih promjena u svijetu rada zbog tehnološkog razvoja i automatizacije, uključujući digitalne, poduzetničke, socijalne, zelene i građanske kompetencije. Jačanjem suradnje između višeg sekundarnog i tercijarnog obrazovanja i osposobljavanja, uključujući strukovno, i dionika na tržištu rada povećava se relevantnost obrazovanja za tržište rada.

Kontinuirano osposobljavanje tijekom cijelog radnog vijeka neophodno je za ispunjavanje promjenjivih potreba za vještinama. U tu svrhu države članice obvezale su se poduzeti mjere za ostvarenje glavnog cilja obrazovanja odraslih iz Akcijskog plana za provedbu europskog stupa socijalnih prava ⁽⁴⁹⁾, prema kojem bi svake godine do 2030. najmanje 60 % svih odraslih osoba trebalo sudjelovati u osposobljavanju.

Nekoliko inicijativa EU-a već pomažu u rješavanju problema manjka vještina, ali je potrebno ojačati njihovu provedbu, među ostalim sektorskim pristupom. Program vještina za Europu ⁽⁵⁰⁾ je strateški okvir EU-a u kojem je riječ o potrebama za

⁽⁴⁵⁾ Zajednička komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Europskom vijeću, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o novoj industrijskoj strategiji za europsku obranu (JOIN(2024) 10 final).

⁽⁴⁶⁾ Prema najnovijim podacima iz istraživanja PISA udio mladih (u dobi od 15 godina) s vrlo niskom razinom tih osnovnih vještina u matematici se od 2018. do 2022. povećao s 22,9 na 29,5 %. (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

⁽⁴⁷⁾ Komunikacija Komisije o uspostavi europskog prostora obrazovanja do 2025. (COM(2020) 625 final) i Rezolucija Vijeća od 26. veljače 2021. o strateškom okviru za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja u smjeru europskog prostora obrazovanja i šire (2021.–2030.), 2021/C 66/01.

⁽⁴⁸⁾ Europska komisija, Glavna uprava za obrazovanje, mlade, sport i kulturu, Europska mreža stručnjaka za ekonomiju obrazovanja (EENEE), Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A. (2021.), Jačanje socijalne i gospodarske otpornosti u Europi ulaganjem u obrazovanje. Analitičko izvješće EENEE-a br. 42, Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg.

⁽⁴⁹⁾ Komunikacija Komisije, Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava (COM(2021) 102).

⁽⁵⁰⁾ Komunikacija Komisije od 1. srpnja 2020., Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost (COM(2020) 274).

usavršavanjem i prekvalifikacijom. U okviru tog programa pokrenuto je 12 mjera za unapređenje digitalne i zelene tranzicije, promicanje pravednog oporavka, osiguravanje konkurentnosti i jačanje otpornosti. Sve su te mjere već pokrenute, uključujući inicijative o individualnim računima za učenje⁽⁵¹⁾, mikrokvalifikacijama⁽⁵²⁾, oblicima usavršavanja za niskokvalificirane odrasle osobe⁽⁵³⁾ i strukovnom obrazovanju i osposobljavanju⁽⁵⁴⁾. Komunikacija „Iskorištavanje talenta u europskim regijama”⁽⁵⁵⁾ prijedlog je političkog okvira čiji je cilj sve regije učiniti privlačnima, među ostalim provođenjem programa usavršavanja i prekvalifikacije. Ona je i odgovor na problem odljeva mozgova koji pogađa neke od europskih regija. Naglasak bi sada trebao biti na njihovoj provedbi kako bi se osiguralo da one mogu doprinijeti rješavanju postojećeg problema manjka vještina. U okviru Pakta za vještine uspostavljeno je 20 sektorskih partnerstava uz obvezu usavršavanja više od 10 milijuna ljudi. Potrebno je osigurati djelotvornu provedbu postojećih obveza, među ostalim dodjelom dostatnih financijskih sredstava tim programima, uz nastavak poticanja daljnjeg angažmana. Uspostavljeno je nekoliko akademija EU-a za vještine kako bi se pokušao riješiti problem manjka posebnih vještina u ključnim sektorima. U okviru Akademije europskog saveza za baterije⁽⁵⁶⁾, koja je u fazi osnivanja financirana iz fonda ESF+, već je provedeno izravno osposobljavanje za oko 50 000 radnika, a više od 100 000 radnika steklo je relevantna znanja posredno. Dodatne akademije za vještine, kao što je Akademija za vještine u području kibersigurnosti, Akademija novog europskog Bauhauusa za građevinski sektor i one uspostavljene na temelju Akta o industriji s nultom neto stopom emisija⁽⁵⁷⁾, služit će kao potpora opsežnim aktivnostima osposobljavanja koje je potrebno za usporednu zelenu i digitalnu tranziciju, posebno u područjima povezanim s vodikom, solarnom energijom, sirovinama, vjetrom i drugim. U Europskoj godini vještina koja je u tijeku istaknuto je da sve te mjere mogu doprinijeti rješavanju problema manjka radne snage i vještina.

Cilj je mjera za usavršavanje koje se financiraju iz Mehanizma za oporavak i otpornost i fonda ESF+ u **Grčkoj** osigurati, među ostalim, stjecanje digitalnih i zelenih vještina za više od pola milijuna korisnika. Tom je ulaganju prethodila reforma sustava cjeloživotnog učenja kako bi se osigurala relevantnost ponuđenog osposobljavanja za tržište rada.

Latvija je u svojem planu za oporavak i otpornost pokrenula individualne račune za učenje kojima već podupire 3500 odraslih osoba.

Portugal je omogućio stjecanje osposobljavanja za oko 500 000 radnika. EIT će upravljati i Europskom akademijom za solarnu fotonaponsku energiju, koja počinje s radom 2024. Kampus EIT-a objedinjuje portfelj inicijativa za obrazovanje i osposobljavanje u sustav „sve na jednom mjestu” te nudi fleksibilne načine usavršavanja osobama koje se obrazuju i poduzećima.

Kvalitetnije prikupljanje podataka o manjku radne snage i vještina od presudne je važnosti za oblikovanje boljih politika. Glavni izvori podataka o manjku radne snage i vještina na razini EU-a statistički su podaci

individualnim računima za učenje (2022/C 243/03).

europskom pristupu mikrokvalifikacijama za cjeloživotno

o oblicima usavršavanja: nove prilike za odrasle

o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju za održivu
nost (2020/C 417/01).

nta u europskim regijama (COM/2023/32 final).

topadu 2017. osnovala Europska komisija s ciljem da EU održivih baterija. Taj savez, pod koordinacijom Europskog na 700 sektorskih članova. Akademija europskog saveza za ko bi doprinijela rješavanju problema manjka vještina u a očekuje se da će se u okviru te akademije do 2025.

⁽⁵⁷⁾ Prijedlog Uredbe Europskog parlamenta i Vijeća o uspostavi okvira mjera za jačanje europskog ekosustava za proizvodnju proizvoda tehnologija s nultom neto stopom emisija (Akt o industriji s nultom neto stopom emisija) (COM/2023/161 final)

Eurostata o slobodnim radnim mjestima i izvori koji se temelje na istraživanjima, kao što su istraživanja EU-a među poduzećima i potrošačima, istraživanja Europske mreže službi za zapošljavanje (EURES), istraživanja Cedefopa o manjku vještina i predviđanjima te novi izvori podataka kao što je Eurostatov internetski obavještajni centar ⁽⁵⁸⁾. Međutim, potrebno je intenzivnije usklađeno djelovanje kako bi se poboljšala dostupnost i obuhvat podataka, među ostalim o demografskim promjenama.

Politike i ulaganja država članica usmjereni na rješavanje problema manjka radne snage i vještina dobivaju znatnu potporu iz proračuna EU-a (65 milijardi EUR). Sredstvima iz fonda ESF+ ponajprije se podupire strukovno obrazovanje i osposobljavanje, naukovanje, cjeloživotno učenje i suočavanje s promjenama radnog mjesta. U okviru Mehanizma za oporavak i otpornost podupiru se reforme i ulaganja država članica u području obrazovanja i vještina u širem smislu, primjerice u poboljšanje prikupljanja informacija o vještinama, razvoj vještina i upravljanje vještinama, uključujući priznavanje kvalifikacija. Osim toga, za nacionalne reforme dostupna je tehnička potpora namijenjena poboljšanju kvalitete i financiranja obrazovanja i osposobljavanja odraslih.

Unatoč brojnim inicijativama EU-a, država članica i socijalnih partnera, potrebno je poboljšati provedbu i bolje iskoristiti potencijal financiranja sredstvima EU-a kako bi se postigao cilj da do 2030. najmanje 60 % svih odraslih osoba sudjeluje u osposobljavanju svake godine i ostvarilo načelo br. 1 stupa socijalnih prava o obrazovanju, osposobljavanju i cjeloživotnom učenju.

U tu će svrhu Komisija:

- **promicati uspostavu i provedbu novih sektorskih i regionalnih partnerstava za vještine** u okviru Pakta za vještine ⁽⁵⁹⁾ i podržati pokretanje i rad svih **akademija za vještine** koje će se baviti tehnologijama s nultom neto stopom emisija i vještina u području kibersigurnosti, među ostalim putem **saveza za sektorsku suradnju**. Komisija će članovima pakta pružati i usluge potpore te informacije o dostupnim financijskim sredstvima za usavršavanje i prekvalifikacije,
- sufinancirati **više centara strukovne izvrsnosti** ⁽⁶⁰⁾, s ciljem od najmanje 100 projekata do 2027., radi pružanja potpore europskom i regionalnom razvoju, inovacijama i strategijama pametne specijalizacije,
- surađivati s državama članicama i socijalnim partnerima kako bi se 2025. donijela **nova deklaracija o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (SOO)** u kontekstu Kopenhaškog procesa ⁽⁶¹⁾ i dodatno uskladile mjere politike i reforme u području SOO-a s novim kretanjima na tržištu rada i utjecajem tehnološkog razvoja

⁽⁵⁸⁾ Eurostatovi [statistički podaci o slobodnim radnim mjestima, internetski obavještajni centar i vještine OVATE](#).

⁽⁵⁹⁾ U tom se kontekstu države članice pozivaju da uspostave nacionalne ili regionalne poljoprivredno-prehrambene paktove za vještine radi odabira najboljih alata i njihove prilagodbe lokalnim posebnostima poljoprivrednog sektora. Time bi se poboljšala provedba EU-ove strategije usavršavanja i prekvalifikacije koja je osmišljena u okviru velikog partnerstva za vještine.

⁽⁶⁰⁾ Centre strukovne izvrsnosti čine mreže partnera koji razvijaju lokalne „ekosustave vještina” kako bi i mladima i odraslima pružili visokokvalitetne stručne vještine te doprinijeli regionalnom razvoju, inovacijama, industrijskim klasterima, strategijama pametne specijalizacije i socijalnoj uključenosti.

⁽⁶¹⁾ Deklaracijom iz Kopenhaga iz 2002. pokrenuta je europska strategija za pojačanu suradnju u području SOO-a, koja se obično naziva „Kopenhaški proces”. Kopenhaški proces pruža trostranu platformu za jačanje, dopunu i operacionalizaciju politike EU-a u području SOO-a na temelju niza deklaracija. Aktualna Deklaracija iz Osnabrücka istječe krajem 2025.

kao što je umjetna inteligencija,

- **poboljšati prikupljanje informacija o vještinama i drugih podataka** u bliskoj suradnji s agencijama EU-a (Eurofound, Europsko nadzorno tijelo za rad i Cedefop) kako bi se proširio opseg usklađenih i usporedivih informacija o manjku radne snage i vještina na razini EU-a.

Komisija poziva države članice da:

- u cijelosti **provedu inicijative iz Programa vještina za Europu** uz sudjelovanje socijalnih partnera i relevantnih dionika, potičući sektorski pristup rješavanju najhitnijih problema manjka vještina u EU-u. Države članice konkretno bi trebale pokrenuti programe u okviru kojih odrasle osobe dobivaju individualne račune za učenje, podupirati razvoj, provedbu i priznavanje mikrokvifikacija, provesti u djelo nacionalne provedbene planove na temelju Preporuke Vijeća o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju iz 2020., ukloniti nedostatke istaknute u evaluacijskom izvješću ⁽⁶²⁾ o Preporuci Vijeća o oblicima usavršavanja i provesti preporuke Vijeća o digitalnom obrazovanju i osposobljavanju,
- podupirati provedbu **partnerstava za vještine** u okviru Pakta za vještine i uvođenje **akademija za vještine** za industriju s nultom neto stopom emisija, među ostalim stavljanjem na raspolaganje dostatnih financijskih sredstava,
- razviju i provedu sveobuhvatne i prilagođene **nacionalne strategije za vještine** u suradnji s relevantnim dionicima, uključujući socijalne partnere, i koje su prilagođene nacionalnim okolnostima,
- **izrade analizu tržišta rada**, prikupe informacije o vještinama i izrade predviđanja potreba za vještinama te primijene dobivene spoznaje za reviziju kurikuluma za osposobljavanje, s naglaskom na sektorima u kojima je zabilježen manjak vještina,
- **prilagode kurikulum** za početno obrazovanje i osposobljavanje kako bi se ojačale vještine i kompetencije koje polaznicima omogućuju da budu **zanimljiviji tržištu rada**, uz potporu koju Komisija pruža za olakšavanje razmjene i širenja dobre prakse, praćenje osoba s diplomom i, u dogovoru s državama članicama, praćenje nacionalnih reformi ⁽⁶³⁾.

Komisija pozdravlja namjeru socijalnih partnera da:

- **razviju i provedu mjere za promicanje usavršavanja i prekvalifikacije u kontekstu socijalnog dijaloga** ⁽⁶⁴⁾, podupiru priznavanje vještina i pomognu u utvrđivanju vještina koje nedostaju na tržištu ⁽⁶⁵⁾ oslanjajući se na svoje podatke i informacije o vještinama,
- doprinesu **ažuriranju kurikuluma i kvalifikacija u području SOO-a** te usklađivanju osposobljavanja s potrebama tržišta rada, uz pomoć informacija o vještinama i podataka koji su im na raspolaganju ⁽⁶⁶⁾,

⁽⁶²⁾ Izvješće Komisije Vijeću: Evaluacija Preporuke Vijeća od 19. prosinca 2016. o oblicima usavršavanja: nove prilike za odrasle (COM(2023) 439).

⁽⁶³⁾ Na primjer u kontekstu laboratorija za učenje.

⁽⁶⁴⁾ Predstavništvo za sektor maloprodaje, veleprodaje i međunarodne trgovine u EU-u (EuroCommerce), Vijeće europskih poslodavaca u metalnoj industriji, inženjerstvu i novim tehnologijama (CEEMET).

⁽⁶⁵⁾ HOTREC.

⁽⁶⁶⁾ ECEG.

- pruže potporu **naukovanju** ⁽⁶⁷⁾, partnerstvima između pružatelja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja i poslodavaca ⁽⁶⁸⁾, **ojačaju okvire za SOO** osnivanjem sektorskih centara za osposobljavanje ⁽⁶⁹⁾, podupru mentorstvo, suradničko učenje i razvoj poduzetničkih vještina ⁽⁷⁰⁾ te zelenih i digitalnih vještina prilagođenih budućim promjenama ⁽⁷¹⁾,
- na sektorskoj razini dodatno surađuju u pogledu mikrokvifikacija i **osposobljavaju radnike u uslugama dugotrajne skrbi** o pružanju skrbi koja je usmjerenija na pojedinca i o vještinama potrebnima za digitalizaciju usluga koje se temelje na projektu „Care4Skills” ⁽⁷²⁾,
- daju **zajedničku izjavu o rješavanju problema manjka vještina i radne snage** te iskoriste Europsku mrežu javnih službi za zapošljavanje kao forum za dijalog, uzajamno učenje i ocjenjivanje politika prema referentnim vrijednostima radi uklanjanja neusklađenosti ponude i potražnje vještina na tržištu rada do kraja prvog tromjesečja 2024. ⁽⁷³⁾,
- iskoriste socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje kako bi se uhvatili ukoštac s problemom nedostatka vještina i radne snage u ugostiteljskom sektoru, što uključuje pregovaranje o uvjetima zapošljavanja, promicanje obrazovanja i osposobljavanja te uspostavu zaštitnog okvira za radnike migrante iz trećih zemalja ⁽⁷⁴⁾.
- **dodatno potaknu iskorištavanje mogućnosti financiranja sredstvima EU-a** u svrhu potpore aktivnostima usavršavanja i prekvalifikacije ⁽⁷⁵⁾.

3.3. Poboljšanje radnih uvjeta

Promicanje pravednih radnih uvjeta može pomoći u rješavanju problema manjka radne snage u određenim sektorima ili zanimanjima. To se posebno odnosi na neka zanimanja koja zahtijevaju više manualnih vještina i niži stupanj obrazovanja ili ona s većim rizicima za zdravlje i sigurnost, koje karakterizira veliko opterećenje na radnom mjestu ⁽⁷⁶⁾ i/ili niske plaće ⁽⁷⁷⁾.

⁽⁶⁷⁾ HOTREC.

⁽⁶⁸⁾ SMEunited, CEI-Bois.

⁽⁶⁹⁾ CoESS.

⁽⁷⁰⁾ HOTREC, SMEunited.

⁽⁷¹⁾ SGI Europe, ECEG, Europski savez za plovību unutarnjim vodama i Europska organizacija zapovjednika plovila, Europska federacija radnika u pomorskom prometu i prometu unutarnjim plovnim putovima.

⁽⁷²⁾ Projekt uključen u Pakt za vještine. Zajednička obveza Federacije europskih poslodavaca u socijalnom sektoru (FESE) i Europske federacije sindikata javnih službi (EPSU).

⁽⁷³⁾ UNI-Europa i WEC.

⁽⁷⁴⁾ HOTREC i Europska federacija sindikata prehrambene industrije, poljoprivrede i turizma (EFFAT).

⁽⁷⁵⁾ ECEG, zajednička obveza FESE-a i EPSU-a.

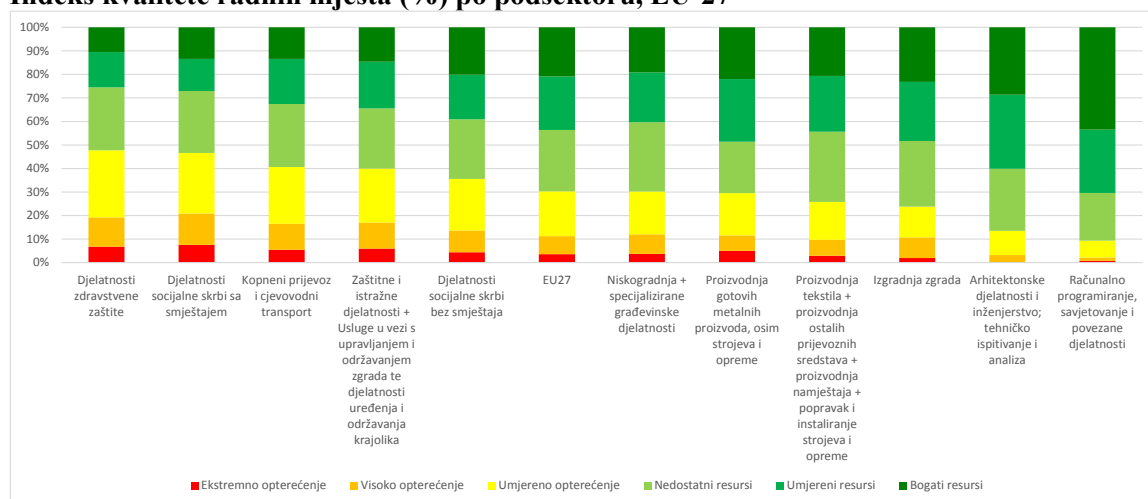
⁽⁷⁶⁾ Opterećenje na radnom mjestu oblik je psihosocijalnog stresa koji se javlja na radnom mjestu kada se od radnika zahtijeva nerazmjerno više u odnosu na resurse koji su mu na raspolaganju (vidjeti indeks opterećenja na radnom mjestu OECD-a).

⁽⁷⁷⁾ Europska komisija (2023.), Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi, godišnji pregled za 2023. i Europsko istraživanje o radnim uvjetima za 2021. koje je proveo Eurofound. Više od 40 % čistača, kuhara i pružatelja skrbi te više od 30 % građevinskih radnika i vozača navodi da vrlo teško spajaju kraj s krajem. Gotovo polovina radnika u sektorima zdravstva, rezidencijalne skrbi i prometa ocijenila je da ima visoku razinu opterećenja na radnom mjestu.

Primjerene plaće, uključujući minimalne plaće, mogu pomoći u ublažavanju manjka radne snage u određenim sektorima, uzimajući u obzir i troškove života te ravnotežu između ponude i potražnje za radnom snagom na svim geografskim lokacijama. **Sigurnost i zdravlje** na radu, prilagođena radna mjesta, pružanje **prilika za osposobljavanje i razvoj karijere**, pristup odgovarajućoj socijalnoj zaštiti, odgovarajuća ravnoteža između poslovnog i privatnog života, uključujući **pravo na (digitalno) isključivanje** i uvođenje fleksibilnih radnih uvjeta pridonose poboljšanju kvalitete radnih mjesta i stoga mogu pomoći ublažiti manjak radne snage. Smanjenje **opterećenja na radnom mjestu** također može pridonijeti privlačenju i zadržavanju radnika u određenim sektorima (slika 2).

Slika 2 – Najveće opterećenje na radnom mjestu zabilježeno je kod radnika u sektorima zdravstva, rezidencijalne skrbi i prometa.

Indeks kvalitete radnih mjesta (%) po podsektoru, EU-27



Izvor: Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi 2023., Europska komisija (2023.) na temelju Eurofoundova Europskog istraživanja o radnim uvjetima (putem telefona) iz 2021.

Utjecaj radnih uvjeta na manjak radne snage razlikuje se ovisno o sektoru i lokaciji, zbog čega je potreban pristup prilagođen konkretnim okolnostima. Prema podacima Eurofounda, više od 40 % čistača, kuhara i pružatelja skrbi te više od 30 % građevinskih radnika i vozača izjavilo je da vrlo teško spaja kraj s krajem⁽⁷⁸⁾. Gotovo polovina radnika u sektorima zdravstva, rezidencijalne skrbi i prometa ocijenila je da ima visoku razinu opterećenja na radnom mjestu⁽⁷⁹⁾. Manjak radne snage u sektorima zdravstva i rezidencijalne skrbi, prije svega medicinskih sestara i djelatnika u primarnoj zdravstvenoj zaštiti, ponajprije je posljedica velikog opterećenja na radnom mjestu te neprimjerenih zdravstvenih i sigurnosnih uvjeta, uključujući rizik od nasilja na radnom mjestu⁽⁸⁰⁾. Taj problem dodatno se pogoršao uslijed krize uzrokovane bolešću COVID-19⁽⁸¹⁾. U ruralnim područjima manjak može biti izraženiji zbog neprivlačnosti životnih uvjeta i ograničenog pristupa uslugama⁽⁸²⁾. Poljoprivredni radnici također navode veliko opterećenje na radnom mjestu, zdravstvene i sigurnosne rizike te financijske

⁽⁷⁸⁾ [Eurofoundovo Europsko istraživanje o radnim uvjetima za 2021.](#)

⁽⁷⁹⁾ [Eurofoundovo Europsko istraživanje o radnim uvjetima za 2021.](#)

⁽⁸⁰⁾ Europska komisija (2023.): Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi, godišnji pregled za 2023.

⁽⁸¹⁾ Europska komisija (2023.): Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi, godišnji pregled za 2023.

⁽⁸²⁾ Europska strategija za skrb (COM(2022) 440).

poteškoće⁽⁸³⁾. Manjak radne snage u određenim zanimanjima tog sektora nastaje i zbog nesigurnosti radnih mjesta te slabe usklađenosti s osnovnim standardima sigurnosti i zdravlja na radu⁽⁸⁴⁾. Prometni sektor suočava se s nedostatkom vozača, djelomično zbog

dugog radnog vremena⁽⁸⁵⁾ i loše provedbe standarda sigurnosti na radu⁽⁸⁶⁾.

Španjolski plan za oporavak i otpornost uključuje reformu za poboljšanje radnih uvjeta u zdravstvenom sektoru. Kako bi se pokušao riješiti problem manjka medicinskih sestara i liječnika, tom će se reformom smanjiti primjena ugovora na određeno vrijeme, poticati raspoređivanje medicinskog osoblja u udaljene regije i poboljšati njihovo radno okruženje i uvjeti.

U **Sloveniji** je novim pregovorima o kolektivnom ugovoru u industriji papira utvrđena viša osnovna plaća, zbog čega je zapošljavanje u tom sektoru postalo privlačnije.

Kako bi se potaknulo osposobljavanje u sektorima pogođenima manjkom radne snage, **slovački** plan za oporavak i otpornost sadržava mjeru čiji je cilj osigurati usavršavanje za najmanje 60 % nastavnika u osnovnoškolskom i nižem srednjoškolskom obrazovanju, a u **Nizozemskoj** kolektivno pregovaranje u sektoru

Kolektivno pregovaranje ima ključnu ulogu u osiguravanju pravednih radnih uvjeta. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje koji dobro funkcioniraju najdjelotvorniji su način za poboljšanje radnih uvjeta, što pak doprinosi ublažavanju manjka radne snage. Nadalje, trebalo bi zatražiti mišljenje socijalnih partnera o novom ili poboljšanom zakonodavstvu o radnim uvjetima kako bi se maksimalno povećao njegov učinak.

Posljednjih je godina EU pokrenuo brojne inicijative za promicanje pravednih radnih uvjeta i primjerenih plaća. Među njima su Direktiva o primjerenim

minimalnim plaćama u EU-u⁽⁸⁷⁾, Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima⁽⁸⁸⁾, Strateški okvir EU-a za zdravlje i sigurnost na radu za razdoblje 2021.–2027.⁽⁸⁹⁾ te Prijedlog direktive za poboljšanje uvjeta rada putem platformi (vidjeti Prilog).

Za daljnje poboljšanje radnih uvjeta potrebne su dodatne mjere za jačanje i potpunu provedbu radnog prava EU-a te za jačanje kolektivnog pregovaranja.

U tu će svrhu Komisija:

- donijeti prijedlog za **ojačani kvalitativni okvir za pripravnštvo** radi poboljšanja načina na koje mladi mogu steći stručno iskustvo te poboljšati svoje vještine i

⁽⁸³⁾ „Budućnost poljoprivrede u Europi i njezin utjecaj na sigurnost i zdravlje na radu”, izvješće Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu, 2021.

⁽⁸⁴⁾ „Budućnost poljoprivrede u Europi i njezin utjecaj na sigurnost i zdravlje na radu”, izvješće Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu, 2021.

⁽⁸⁵⁾ MOR, „World Employment and Social Outlook 2023” na temu „vrijednost neophodnog rada”.

⁽⁸⁶⁾ Europska komisija (2023.): Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi, godišnji pregled za 2023.

⁽⁸⁷⁾ Direktiva (EU) 2022/2041 Europskog parlamenta i Vijeća o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji.

⁽⁸⁸⁾ Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji.

⁽⁸⁹⁾ Rezolucija Europskog parlamenta od 10. ožujka 2022. o novom strateškom okviru EU-a za zdravlje i sigurnost na radu nakon 2020. (uključujući bolju zaštitu radnika od izloženosti štetnim tvarima, stresa na radu i povreda nastalih čestim ponavljanjem pokreta) (2021/2165(INI)).

pristup tržištu rada,

- kao nastavak na zakonodavno izvješće o vlastitoj inicijativi Europskog parlamenta o pravu na isključivanje i radu na daljinu ⁽⁹⁰⁾, pokrenuti prvu fazu savjetovanja sa socijalnim partnerima s ciljem predlaganja **inicijative o radu na daljinu i pravu na isključivanje** i tako osigurati ravnotežu između poslovnog i privatnog života radnika u kontekstu povećane digitalizacije svijeta rada, kao i njihovo fizičko i mentalno zdravlje, a time i ukupnu kvalitetu radnog mjesta,
- u trećem tromjesečju 2024. donijeti prijedlog **šeste izmjene Direktive o karcinogenim, mutagenim i reproduktivno toksičnim tvarima** ⁽⁹¹⁾ kako bi se mjerama usmjerenim na pet relevantnih tvari ili skupina tvari poboljšali zdravlje i sigurnost radnika,
- **analizirati učinak tehnologija digitalizacije i automatizacije, uključujući umjetnu inteligenciju**, na tržištima rada i procijeniti moguću buduću potrebu za reguliranjem upotrebe algoritama u svijetu rada ⁽⁹²⁾,
- provesti istraživanje o **mentalnom zdravlju radnika u zdravstvu** i predstaviti određene smjernice za zaštitu njihova mentalnog zdravlja ⁽⁹³⁾, u okviru programa „EU za zdravlje”,
- provesti istorazinsku ocjenu s državama članicama o zakonodavstvu i načinima provedbe kad je riječ o otklanjanju **psihosocijalnih rizika** na radnom mjestu u državama članicama; rezultat bi mogla biti inicijativa na razini EU-a u srednjoročnom razdoblju, u skladu s nalazima i doprinosom socijalnih partnera,
- na sektorskoj razini poduzeti daljnje mjere u pogledu zakonodavnog izvješća o vlastitoj inicijativi Europskog parlamenta o **socijalnom i profesionalnom položaju umjetnika i radnika u kulturnim i kreativnim sektorima**, u tom kontekstu Komisija namjerava pokrenuti nekoliko inicijativa, kao što su jačanje provedbe i izvršenja postojećih pravila i identificiranje regulatornih praznina za koje bi trebalo poduzeti daljnje mjere u okviru drugih inicijativa i prijedloga,
- predložiti **preporuku Vijeća o privlačnim i održivim karijerama u visokom obrazovanju** radi promicanja privlačnijih radnih uvjeta u sektoru visokog obrazovanja i boljeg upravljanja,
- organizirati participativnu **Konferenciju o tržištu rada 23. travnja 2024. s relevantnim dionicima u prometnom sektoru**, koji je posebno pogođen problemom manjka radne snage, i razmijeniti primjere dobre prakse i rješenja.

Komisija poziva države članice da:

- **u cijelosti provedu inicijative EU-a** za poboljšanje radnih uvjeta i osiguraju ispravno i pravodobno prenošenje Direktive o primjerenim minimalnim plaćama i

⁽⁹⁰⁾ Rezolucija Europskog parlamenta od 21. siječnja 2021. s preporukama Komisiji o pravu na isključivanje (2019/2181(INL)).

⁽⁹¹⁾ Direktiva (EU) 2022/431 Europskog parlamenta i Vijeća od 9. ožujka 2022. o izmjeni Direktive 2004/37/EZ o zaštiti radnikâ od rizika zbog izloženosti karcinogenim ili mutagenim tvarima na radu (SL L 88, 16.3.2022., str. 1.).

⁽⁹²⁾ Kao nastavak na obvezu preuzetu u Komunikaciji Komisije „Bolji radni uvjeti za jaču socijalnu Europu: iskorištavanje svih prednosti digitalizacije za budućnost rada” (COM(2021) 761 final).

⁽⁹³⁾ Komunikacija o sveobuhvatnom pristupu mentalnom zdravlju iz 2023.

direktiva EU-a o sigurnosti i zdravlju na radu koje se odnose na ažuriranje Direktive o izloženosti azbestu na radu ⁽⁹⁴⁾, Direktive o karcinogenim, mutagenim i reproduktivno toksičnim tvarima (peta izmjena) i Direktive o kemijskim sredstvima ⁽⁹⁵⁾,

- osiguraju **djelotvornu provedbu radnog prava** i tako olakšaju postupak inspekcija rada skraćivanjem postupaka za otkrivanje i prijavljivanje zlouporaba, postroživanjem sankcija i onemogućivanjem poduzećima da izbjegavaju novčane kazne; s druge strane, trebaju smanjiti nepotrebno administrativno opterećenje, osobito za MSP-ove,
- provedu Preporuku Vijeća o **osiguravanju pravedne tranzicije prema klimatskoj neutralnosti**, također u kontekstu budućeg opservatorija za pravednu tranziciju, i donesu dodatne relevantne mjere, među ostalim o tome kako **stvoriti privlačne radne uvjete u zelenim sektorima**,
- na sektorskoj razini razviju politike za **privlačenje i zadržavanje medicinskih sestara i tehničara** poboljšanjem radnih uvjeta i mentoriranjem početnika u toj profesiji uz potporu iz programa „EU za zdravlje”.

Komisija pozdravlja namjeru socijalnih partnera da:

- rješavaju pitanje **loših radnih uvjeta kolektivnim pregovaranjem** u sektorima koje karakteriziraju nezadovoljavajući radni uvjeti, kao što su zdravstvo, dugotrajna skrb, promet, građevinarstvo, poljoprivreda (npr. sezonski radnici) i obrazovanje ⁽⁹⁶⁾,
- sudjeluju u pregovorima o ažuriranju višesektorskih smjernica **za suzbijanje nasilja i uznemiravanja od strane trećih osoba** u vezi s radom u **zdravstvenom sektoru** ⁽⁹⁷⁾,
- poboljšaju **radne uvjete u obrazovnom sektoru** kolektivnim pregovaranjem na svim razinama, osiguravanjem konkurentnih plaća, promicanjem dobrobiti, smanjenja rizika i ravnoteže između poslovnog i privatnog života, te ulaganjem u stručno usavršavanje ⁽⁹⁸⁾,
- rade na preporukama za **poboljšanje radnih uvjeta u socijalnim službama**, uključujući **sektor dugotrajne skrbi** u okviru projekta IWorCon ⁽⁹⁹⁾ ⁽¹⁰⁰⁾,
- zajednički rade na uspostavi **europskog okvira za poboljšanje radnih uvjeta vozača iz trećih zemalja** ⁽¹⁰¹⁾,
- promiču **Globalnu povelju vozača** o boljem **postupanju prema vozačima na**

⁽⁹⁴⁾ Direktiva 2009/148/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 30. studenoga 2009. o zaštiti radnika od rizika povezanih s izlaganjem azbestu na radu (SL L 330, 16.12.2009., str. 28.)

⁽⁹⁵⁾ Direktiva Vijeća 98/24/EZ od 7. travnja 1998. o zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika na radu od rizika povezanih s kemijskim sredstvima (SL L 131, 5.5.1998., str. 11.)

⁽⁹⁶⁾ CoESS, EPSU, ETF, Europska konfederacija sindikata (EKS), ETUCE, EFEE, FESE i IndustriAll Europe.

⁽⁹⁷⁾ EPSU i Europska udruga poslodavaca u bolničkom sektoru i zdravstvu (HOSPEEM).

⁽⁹⁸⁾ ETUCE i EFEE.

⁽⁹⁹⁾ Projekt IWorCon namijenjen je poboljšanju radnih uvjeta u sektoru socijalnih usluga kako bi se povećala njegova privlačnost.

⁽¹⁰⁰⁾ FESE i EPSU.

⁽¹⁰¹⁾ Međunarodna unija cestovnih prijevoznika (IRU) i ETF.

mjestima isporuke i poboljšanju zdravstvenih i sigurnosnih standarda za vozače kamiona, među ostalim u vrijeme utovara i istovara ⁽¹⁰²⁾.

3.4. Poboljšanje pravedne mobilnosti unutar EU-a za osobe koje se sele zbog posla ili školovanja

Pravedna mobilnost radne snage može pomoći u rješavanju problema manjka radne snage koji je u nekim zemljama ili regijama posebno izražen, a u drugima slabije. Gotovo 10,7 milijuna građana EU-a u dobi od 15 do 64 godine 2023. je živjelo u državi članici EU-a koja nije njihova država podrijetla ⁽¹⁰³⁾. Od njih je na tržištu rada bilo aktivno više od 7,5 milijuna, što čini oko 3,6 % ukupne radne snage u EU-u ⁽¹⁰⁴⁾. Europsko nadzorno tijelo za rad (ELA) osnovano je kako bi se osigurala pravedna i djelotvorna provedba prava na slobodno kretanje radnika olakšavanjem pristupa informacijama, izgradnjom kapaciteta i suradnjom među državama članicama te djelotvornom primjenom i provedbom prava EU-a u tom području. ELA od 2021. upravlja i Europskom mrežom službi za zapošljavanje (EURES) kako bi se olakšalo prekogranično usklađivanje ponude i potražnje za poslom. Međutim, u tom se prijelazu pojavio niz poteškoća pa je zasad broj korisnika EURES-a manji nego proteklih godina.

U tom kontekstu koordinacija sustava socijalne sigurnosti EU-a osigurava da osobe i dalje budu osigurane u sustavu socijalne sigurnosti pri preseljenju u drugu državu članicu. Prelazak na digitalno integriranije sustave socijalne sigurnosti može olakšati mobilnost osoba koje se sele zbog posla ili školovanja. To može pomoći u smanjenju prepreka mobilnosti u svrhu rada i učenja te olakšati ostvarivanje prava iz sustava socijalne sigurnosti u drugim državama članicama EU-a. Na taj bi se način svim građanima olakšao pristup mogućnostima zapošljavanja u cijelom EU-u. Dosad poduzete mjere za digitalizaciju koordinacije sustava socijalne sigurnosti uključuju uspostavu elektroničke razmjene informacija o socijalnom osiguranju (EESSI) i pokretanje inicijative za europsku propusnicu socijalne sigurnosti (ESSPASS) za pronalazak digitalnih rješenja za provjeru dokumenata o pravima iz sustava socijalne sigurnosti u drugim državama članicama EU-a ⁽¹⁰⁵⁾. Poduzeća su ustvrdila da je izjava potrebna u kontekstu prekograničnog upućivanja radnika znatno administrativno opterećenje. Nakon toga je Komisija posredovala u dogovoru o zajedničkom obrascu za izjave o upućenim radnicima za zainteresirane države članice i istražila mogućnosti za stvaranje zajedničkog elektroničkog portala za takve izjave.

Prekogranični pristup reguliranim profesijama uređen je direktivom EU-a kojom se podupire uzajamno priznavanje stručnih kvalifikacija u državama članicama ⁽¹⁰⁶⁾. Direktivom je trenutačno predviđen mehanizam koji građanima omogućuje obavljanje regulirane profesije u drugoj državi članici, ali iskustvo pokazuje da bi se postupci priznavanja mogli poboljšati tj. pojednostavniti i ubrzati radi potpore mobilnosti u EU-u.

⁽¹⁰²⁾ IRU.

⁽¹⁰³⁾ Stanovništvo na dan 1. siječnja 2022. Izvor: Eurostat, statistički podaci o stanovništvu i migracijama.

⁽¹⁰⁴⁾ Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi. Nadalje, u EU-u je 2021. bilo 1,7 milijuna prekograničnih radnika i 3,6 milijuna upućenih radnika (Godišnje izvješće o mobilnosti radne snage unutar EU-a za 2022.).

⁽¹⁰⁵⁾ Komunikacija Komisije od 6. rujna 2023. o digitalizaciji u koordinaciji sustava socijalne sigurnosti: olakšavanje slobodnog kretanja na jedinstvenom tržištu, COM(2023) 501.

⁽¹⁰⁶⁾ Direktiva 2005/36/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 7. rujna 2005. o priznavanju stručnih kvalifikacija (SL L 255, 30.9.2005., str. 22.).

Veća mobilnost u svrhu učenja može ublažiti manjak vještina poboljšanjem zapošljivosti sudionika, među ostalim zahvaljujući razvoju jezičnih i transverzalnih vještina, a ta mobilnost može biti i odskočna daska za stjecanje radnog iskustva u drugoj zemlji ⁽¹⁰⁷⁾. Za postizanje veće mobilnosti u svrhu učenja potrebno je ukloniti prepreke kao što su administrativno opterećenje, jezične prepreke, ponekad nedovoljna financijska potpora i nepostojanje automatskog priznavanja kvalifikacija ⁽¹⁰⁸⁾. Te prepreke mogu biti posebno relevantne za učenike s manje mogućnosti ili u nepovoljnijem socioekonomskom položaju.

Prijedlog preporuke Vijeća „Europa u pokretu” ⁽¹⁰⁹⁾ sadržava ambiciozne ciljeve za mobilnost u svrhu učenja do 2030. Neki od njih su postizanje udjela osoba s diplomom s iskustvom mobilnosti u svrhu učenja u visokom obrazovanju od 25 % i u strukovnom obrazovanju od 15 %. Pojačan trud konkretno je potreban kad je riječ o mobilnosti naučnika i drugih učenika u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju. Daljnje uključivanje mobilnosti u svrhu učenja u kurikulumu za obrazovanje i osposobljavanje, informiranje i popularizacija, poboljšanje učenja jezika i automatsko priznavanje ishoda učenja trebali bi utrti put postizanju tih ciljeva. Prijedlog sadržava i kvotu za sudjelovanje učenika u nepovoljnom položaju (20 %) i posebna načela za potporu mobilnosti naučnika koji se suočavaju sa specifičnim preprekama.

Ti su koraci u skladu s nastojanjima Komisije da pojednostavi postojeća pravila i smanji administrativno opterećenje za poduzeća ⁽¹¹⁰⁾.

Potrebne su daljnje mjere kako bi se dodatno poboljšala pravedna mobilnost osoba koje se sele unutar EU-a zbog posla ili školovanja.

U tu će svrhu Komisija:

- u suradnji s ELA-om uspostaviti dodatne sinergije između EURES-a i Europassa za pružanje boljih usluga državama članicama, tražiteljima zaposlenja i poslodavcima kako bi se u potpunosti iskoristio potencijal EURES-a i povećao broj prekograničnih posredovanja pri zapošljavanju,
- promicati pravodobni dogovor i široku primjenu zajedničkog obrasca u **elektroničkom obliku za izjavu o upućivanju radnika**, kao i razvoj višejezičnog digitalnog portala putem kojeg poduzeća mogu podnositi izjave o upućivanju radnika za države članice koje odluče iskoristiti taj alat, što će pomoći u smanjenju administrativnog opterećenja,
- poticati ELA-u da s državama članicama i socijalnim partnerima blisko surađuje na **alatu koji olakšava izračun primitaka od rada upućenih radnika**,
- ažurirati preporuke za države članice o tome kako reformirati **pristup reguliranim profesijama** ⁽¹¹¹⁾,

⁽¹⁰⁷⁾ Radni dokument službi Komisije priložen Prijedlogu preporuke Vijeća „Europa u pokretu” – mobilnost u svrhu učenja za sve (SWD(2023) 719).

⁽¹⁰⁸⁾ Kao što se ističe u Izvješću iz 2023. o provedbi Preporuke Vijeća iz 2018. o automatskom priznavanju, potrebno je uložiti više truda da se postigne automatsko priznavanje kvalifikacija i razdoblja učenja u inozemstvu, što se odnosi i na visoko i na srednjoškolsko obrazovanje.

⁽¹⁰⁹⁾ Prijedlog preporuke Vijeća od 17. studenog 2023. „Europa u pokretu” – mobilnost u svrhu učenja za sve (COM(2023) 719 final).

⁽¹¹⁰⁾ Kako je najavljeno u Programu rada Komisije za 2024., dostupnom [na internetu](#).

- istražiti mogućnost sveobuhvatnije reforme sustava EU-a za **priznavanje kvalifikacija i vrednovanje vještina** kako bi se osiguralo da postojeći pravni okvir, alati i sustavi budu otporni na buduće promjene, ambiciozni i da doprinose dobrom funkcioniranju jedinstvenog tržišta,
- dodatno **poticati mobilnost naučnika** putem Europskog saveza za naukovanje i **skupa alata** za mobilnost naučnika ⁽¹¹²⁾, kao i namjenske transnacionalne **projekte eksperimentiranja** o toj temi u okviru programa Erasmus+ ⁽¹¹³⁾,
- predložiti **paket mjera za visoko obrazovanje** koji uključuje inicijativu za plan uvođenja europske diplome i prijedlog preporuke Vijeća o Europskom sustavu osiguravanja kvalitete i priznavanja kvalifikacija u visokom obrazovanju, s ciljem daljnjeg olakšavanja mobilnosti studenata uklanjanjem preostalih prepreka automatskom priznavanju kvalifikacija i razdoblja učenja u inozemstvu.

Komisija poziva države članice da:

- brzo donesu i potom provedu Prijedlog **preporuke Vijeća „Europa u pokretu”** – mobilnost u svrhu učenja za sve,
- povećaju broj **usklađenih i zajedničkih inspekcija s ELA-om** i osiguraju potrebno daljnje postupanje,
- dodatno **podupru digitalizaciju koordinacije sustava socijalne sigurnosti**, prvenstveno dovršenjem provedbe EESSI-ja najkasnije do prosinca 2024. i potpunim sudjelovanjem u pilot-aktivnostima povezanim s ESSPASS-om,
- **primijene zajednički elektronički obrazac za izjavu** o upućivanju radnika na jedinstvenom tržištu,
- **ostvare napredak u provedbi preporuka Vijeća donesenih u kontekstu europskog prostora obrazovanja** te surađuju s Europskom komisijom i dionicima na budućoj integraciji europske diplome u nacionalne kvalifikacijske okvire,
- u skladu sa Zaključcima Vijeća iz 2023. o daljnjim koracima za **ostvarenje automatskog uzajamnog priznavanja u obrazovanju i osposobljavanju** poduzmu korake za uklanjanje preostalih prepreka automatskom priznavanju.

Komisija pozdravlja namjeru socijalnih partnera da:

- utvrde, zajedno s Komisijom i državama članicama, niz **prioritetnih reguliranih profesija u kojima je zabilježen najizraženiji manjak radne snage** kako bi se pružila potpora mobilnosti radnika u tim profesijama ⁽¹¹⁴⁾,
- potiču **transnacionalnu mobilnost naučnika i mladih stručnjaka** stvaranjem partnerstava između pružatelja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja i MSP-ova u skladu s potrebama poduzeća za vještinama ⁽¹¹⁵⁾,
- **podrže uklanjanje prepreka mobilnosti kvalificiranih radnika** kao što su klauzule

⁽¹¹¹⁾ Ažurirati prethodne smjernice u radnom dokumentu službi Komisije o „preporukama za reformu regulative u području profesionalnih usluga”, COM/2021/385 final.

⁽¹¹²⁾ Skup alata Europskog saveza za naukovanje za mobilnost naučnika.

⁽¹¹³⁾ Poziv na eksperimentiranje s politikama u okviru programa Erasmus+ u području potpornih struktura i mreža za mobilnost naučnika.

⁽¹¹⁴⁾ BusinessEurope.

⁽¹¹⁵⁾ SMEunited.

o zabrani tržišnog natjecanja u ugovorima radnika, ⁽¹¹⁶⁾

- na sektorskoj razini surađuju s Komisijom na **budućoj preporuci Vijeća EU-a o prekograničnim provjerama zaštitarskog osoblja** ⁽¹¹⁷⁾,
- potiču **mobilitet u svrhu učenja** u okviru **tradicionalnog školskog okruženja** ⁽¹¹⁸⁾.

3.5. Privlačenje talenata iz zemalja izvan EU-a

Uz usmjerenost na iskorištavanje talenata iz Unije organizirana mobilnost iz trećih zemalja isto tako ima važnu ulogu u rješavanju problema manjka radne snage i vještina. Međutim, EU je manje privlačno odredište za talente iz svih dijelova svijeta nego bi trebalo biti. Olakšavanje usklađivanja ponude i potražnje radnih mjesta te osiguravanje jednakih i pravednih radnih uvjeta za državljane trećih zemalja može pomoći u privlačenju talenata iz zemalja koje nisu države članice EU-a. U okviru paketa mjera za mobilnost vještina i talenata ⁽¹¹⁹⁾ nedavno predložena baza talenata EU-a ⁽¹²⁰⁾ ima za cilj olakšati zapošljavanje tražitelja zaposlenja iz zemalja koje nisu države članice EU-a u deficitarnim zanimanjima u EU-u na svim razinama vještina. Nakon što se uspostavi, to će biti prva internetska platforma na razini EU-a otvorena državljanima bilo koje treće zemlje koji žele zakonito raditi u Uniji i na kojoj će države članice sudionice registrirati slobodna radna mjesta poslodavaca s poslovnim nastanom na njihovu državnom području. Ona stoga može biti nadopuna odredbama o kretanju fizičkih osoba iz sporazumâ EU-a o slobodnoj trgovini koji stručnjacima iz trećih zemalja s visokom razinom vještina olakšavaju pružanje usluga. Osim toga, uz sredstva zaštite radnika migranata iz preinake Direktive o jedinstvenoj dozvoli ⁽¹²¹⁾ kao što su postupovna jamstva ili posebna prava dodijeljena na temelju te dozvole, baza talenata EU-a imat će i ugrađene zaštitne mehanizme kako bi se poslodavcima onemogućilo izrabljivanje i nepošteno postupanje jer će državljani trećih zemalja koji se zaposle preko baze talenata EU-a nakon zaposlenja imati ista prava i obveze kao i radnici iz EU-a, među ostalim i u pogledu poštovanja zakona i načela EU-a kako bi se osigurala što lakša integracija u lokalne zajednice.

U studenom 2023. **Estonija, Latvija i Litva** pokrenule su projekt „Digitalni istraživači 2”, uz potporu Komisije u okviru Instrumenta za partnerstvo u području migracija. Projekt omogućuje razmjenu talenata i znanja između EU-a i zemalja koje nisu države članice EU-a. Tijekom sljedeće dvije i pol godine stručnjaci u području IKT-a iz Nigerije, Kenije i Armenije radit će u baltičkim poduzećima i *start-up* službi.

Partnerstva za privlačenje talenata mogu unaprijediti zakonite putove u EU uz strateško uključivanje partnerskih zemalja u upravljanje migracijama, posebno pomaganjem u smanjenju nezakonitih migracija i poticanjem partnera na suradnju u području vraćanja i ponovnog prihvata. Dosad su partnerstva za traženje talenata uspostavljena s Marokom, Tunisom, Egiptom, Pakistanom i

⁽¹¹⁹⁾ Komunikacija Komisije od 15. studenog 2023. o mobilnosti vještina i talenata (COM(2023) 715 final).

⁽¹²⁰⁾ Prijedlog uredbe Europskog parlamenta i Vijeća o uspostavi baze talenata EU-a (COM/2023/716).

⁽¹²¹⁾ Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o jedinstvenom postupku obrade zahtjeva za izdavanje jedinstvene dozvole za boravak i rad državljanima trećih zemalja na državnom području države članice te o zajedničkom skupu prava za radnike iz trećih zemalja koji zakonito borave u državi članici (preinaka), COM/2022/655 final.

Bangladešom⁽¹²²⁾. Ta partnerstva pružaju okvir politike i financiranja kako bi se ojačala suradnja između Europske unije, država članica i ključnih partnerskih zemalja u području mobilnosti i razvoja vještina na uzajamno koristan način. Programi i inicijative Komisije⁽¹²³⁾ usmjereni na mobilnost migranata iz partnerskih zemalja radi studiranja, rada ili osposobljavanja u EU-u pridonose partnerstvima za traženje talenata, na temelju načela uzajamne koristi za zemlje podrijetla i za odredišne zemlje. Nadalje, u okviru sveobuhvatne strategije Global Gateway EU podupire tehničko i strukovno obrazovanje i osposobljavanje te izgradnju vještina u partnerskim zemljama.⁽¹²⁴⁾

Ključnu ulogu u kontekstu zapošljavanja talenata iz zemalja koje nisu države članice EU-a imaju i vrednovanje vještina i priznavanje kvalifikacija. Spori ili složeni postupci za priznavanje vještina i kvalifikacija mogu ograničiti mogućnosti zapošljavanja državljana trećih zemalja i destimulirati poslodavce. Kako je utvrđeno u paketu mjera za mobilnost vještina i talenata⁽¹²⁵⁾, stvarno stanje tržišta rada zahtijeva primjenu pristupa „vještine na prvom mjestu”. U Preporuci Komisije o priznavanju kvalifikacija državljana trećih zemalja⁽¹²⁶⁾, koja je također donesena u okviru paketa mjera za mobilnost vještina i talenata, pružaju se smjernice državama članicama o tome kako pojednostaviti i ubrzati vrednovanje vještina i priznavanje kvalifikacija stečenih izvan EU-a kako bi se olakšao pristup reguliranim profesijama i programima učenja te vizama ili radnim i boravišnim dozvolama.

Za dodatno privlačenje talenata iz zemalja izvan EU-a radi ublažavanja manjka radne snage u EU-u potrebne su daljnje mjere kako bi se osigurale djelotvorne politike usklađivanja ponude i potražnje za poslom i integracije te jednaki i pravedni radni uvjeti.

U tu će svrhu Komisija:

- razmotriti kako **dodatno poduprijeti zemlje koje nisu države članice EU-a u izradi kurikuluma i modula osposobljavanja**, među ostalim u okviru partnerstava za traženje talenata i uz potporu EU-ovih programa financiranja,
- **uspostaviti bazu talenata EU-a**, nakon što je donesu suzakonodavci, kako bi se olakšalo međunarodno zapošljavanje državljana trećih zemalja koji borave izvan EU-a,
- **pojačati suradnju u području vještina i zakonitih putova** s partnerskim zemljama izvan EU-a, među ostalim jačanjem postojećih i istraživanjem novih partnerstava za traženje talenata u okviru strateške i sveobuhvatne suradnje u upravljanju migracijama i drugih relevantnih inicijativa za suradnju, izbjegavajući pritom „odljev mozgova” i pretvarajući ga u „priljev mozgova” u partnerskim zemljama.

⁽¹²²⁾ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija, Privlačenje vještina i talenata u EU, COM/2022/657.

⁽¹²³⁾ Inicijativa Komisije „Prema cjelovitom pristupu upravljanju migracijama radne snage i mobilnosti radne snage u sjevernoj Africi” (THAMM) je primjer programa kojim se podupire uspostava partnerstava za traženje talenata na način da se jača upravljanje migracijama radne snage u regiji i uspostavljaju programi mobilnosti iz Maroka, Tunisa i Egipta u Europu.

⁽¹²⁴⁾ Zajednička komunikacija Europskog parlamenta, Vijeća, Europskog gospodarskog i socijalnog odbora, Odbora regija i Europske investicijske banke, Global Gateway, JOIN(2021) 30.

⁽¹²⁵⁾ Komunikacija Komisije od 15. studenog 2023. o mobilnosti vještina i talenata, COM(2023) 715.

⁽¹²⁶⁾ Preporuka Komisije od 15. studenog 2023. o priznavanju kvalifikacija državljana trećih zemalja (COM(2023)7700).

- pojačati svoju **suradnju s državama članicama i socijalnim partnerima** u pitanjima koja povezuju zakonite migracije i zapošljavanje putem **Platforme za migracije radne snage**.

Komisija poziva države članice da:

- u većoj mjeri sudjeluju u **partnerstvima za traženje talenata** i tako poboljšaju zakonite migracijske putove na način da pokrenu nove programe mobilnosti uz potporu financijskih sredstava EU-a, prema potrebi, i zajednički dogovorene planove za partnerstva za traženje talenata,
- **stvore kulturu dobrodošlice** i osiguraju djelotvornu integracijsku politiku za radnike i njihove obitelji koja obuhvaća obrazovanje i osposobljavanje, zapošljavanje, zdravstvo i stanovanje u skladu s akcijskim planom EU-a za integraciju i uključivanje ⁽¹²⁷⁾, kao i poštovanje zajedničkih europskih vrijednosti.
- brzo dovrše potpuno prenošenje revidirane **Direktive o plavoj karti EU-a** ⁽¹²⁸⁾ i u potpunosti iskoriste dodatnu fleksibilnost predviđenu u preinaci **Direktive o jedinstvenoj dozvoli** i tako pojednostave imigracijske postupke nakon što stupi na snagu,
- dosljedno **provode nacionalne i EU-ove propise** kako bi smanjili iskorištavanje radnika migranata i zajamčili im jednako postupanje u skladu s Direktivom o sankcijama za poslodavce ⁽¹²⁹⁾ i pojačanu zaštitu iz preinake Direktive o jedinstvenoj dozvoli.

Komisija pozdravlja namjeru socijalnih partnera da:

- svojim stručnim znanjem dodatno doprinesu **uspostavi baze talenata EU-a** ⁽¹³⁰⁾.
- osiguraju da se **radnicima migrantima jamče pravedni i pristojni uvjeti** kod pristupa zapošljavanju sprečavanjem diskriminacije i osiguravanjem jednakog postupanja kao i prema državljanima EU-a i pravednih radnih uvjeta na radnom mjestu ⁽¹³¹⁾.
- nastave zajednički rad na poboljšanju **postupanja s profesionalnim vozačima iz trećih zemalja** i promicanju uspostave transparentnog i usklađenog okvira EU-a za lakše priznavanje stručnih vještina i kvalifikacija stečenih u trećim zemljama ⁽¹³²⁾.

4. ZAKLJUČCI

Za djelotvornu provedbu ovog akcijskog plana potreban je pristup cjelovitog upravljanja, i to na razini EU-a i u državama članicama u bliskoj suradnji sa

⁽¹²⁷⁾ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija, Akcijski plan za integraciju i uključivanje za razdoblje 2021.–2027., COM/2020/758 final.

⁽¹²⁸⁾ Direktiva (EU) 2021/1883 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. listopada 2021. o uvjetima za ulazak i boravak državljanina trećih zemalja u svrhu zapošljavanja visokokvalificiranih radnika te stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2009/50/EZ (SL L 382, 28.10.2021., str. 1.).

⁽¹²⁹⁾ Direktiva 2009/52/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 18. lipnja 2009. o minimalnim standardima za sankcije i mjere za poslodavce državljanina trećih zemalja s nezakonitim boravkom (SL L 168, 30.6.2009., str. 24).

⁽¹³⁰⁾ BusinessEurope, ECEG, HOTREC i SMEunited.

⁽¹³¹⁾ Europska konfederacija nezavisnih sindikata (CESI), EKS i IndustriAll.

⁽¹³²⁾ IRU.

socijalnim partnerima. Manjak radne snage i vještina ozbiljno koči održiv i uključiv rast, konkurentnost i zelenu i digitalnu tranziciju EU-a. On može ugroziti i opću otpornost EU-a i njegova nastojanja da poboljša svoju otvorenu stratešku autonomiju i sigurnost. Taj manjak nastaje zbog demografskih promjena, promjena u potrebama za vještinama na tržištu rada i ponekad loših radnih uvjeta. Razlikuje se ovisno o sektoru, zanimanju i regiji, zbog čega iziskuje različite odgovore politika. Mnoge aktivnosti već su u tijeku, a za mnoge inicijative EU-a sad je najvažnije da se djelotvorno provedu na terenu i na sektorskoj razini. Komisija se obvezala pružiti potporu državama članicama i socijalnim partnerima u djelotvornoj upotrebi sredstava i instrumenata dostupnih u tu svrhu.

Kako bi se riješio problem manjka radne snage i vještina, potrebno je daljnje usklađeno djelovanje Komisije, država članica i socijalnih partnera. To je u skladu s Deklaracijom iz Val Duchessea, u kojoj su se Komisija, belgijsko predsjedništvo Vijeća EU-a i socijalni partneri obvezali poduzeti mjere kako bi pokušali ukloniti glavne uzroke manjka radne snage i vještina, svaki u okviru svojih nadležnosti, ali u bliskoj suradnji. Stoga je u ovom akcijskom planu utvrđen niz mjera koje će poduzeti Komisija, a koje su države članice pozvane provesti. U njemu se ističe i niz ključnih mjera koje socijalni partneri namjeravaju poduzeti nakon sastanka na vrhu u Val Duchesseu kako bi pokušali riješiti problem manjka radne snage i vještina.

Sveobuhvatno djelovanje bit će ključno za realizaciju potencijala za rast EU-a i promicanje njegovih prioriteta politika. Ublažavanje manjka radne snage i vještina povećat će privlačnost EU-a za inovacije i ulaganja, potaknuti njegovu industrijsku bazu i osigurati njegovu konkurentnost. To će doprinijeti i očuvanju sustava socijalne zaštite EU-a i opće socijalne kohezije. Napredak u provedbi ovog akcijskog plana pratit će se u okviru europskog semestra, prije svega njegovim uključivanjem u smjernice za zapošljavanje i relevantne preporuke za pojedine zemlje. Komisija će pozvati Odbor za zapošljavanje i Odbor za socijalnu zaštitu da održavaju redovitu trostranu razmjenu mišljenja o tom pitanju, uz sudjelovanje europskih i nacionalnih socijalnih partnera. Komisija će na taj način nastaviti promicati zajednički rad na rješavanju problema manjka radne snage i vještina u EU-u.

Tijekom posljednjih pet godina Komisija je uvela širok raspon politika i instrumenata za rješavanje problema manjka radne snage i vještina, većinom u okviru Akcijskog plana za provedbu europskog stupa socijalnih prava i europskog semestra.

1. POLITIKE UKLJUČIVANJA NA TRŽIŠTE RADA

- **Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života** ⁽¹³³⁾ modernizira se postojeći pravni okvir i okvir politike EU-a kako bi se bolje poduprla ravnoteža između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, potakla ravnopravnija raspodjela roditeljskog dopusta između muškaraca i žena te smanjio problem nedovoljne zastupljenosti žena na tržištu rada.
- **Pojačana Garancija za mlade** ⁽¹³⁴⁾ obveza je koju su preuzele sve države članice kako bi svim **osobama mlađima od 30 godina** omogućile kvalitetnu ponudu radnih mjesta, nastavak školovanja, naukovanje ili pripravništvo u roku od četiri mjeseca nakon gubitka radnog mjesta ili prestanka obrazovanja.
- **Preporukom o integriranju dugotrajno nezaposlenih osoba na tržište rada** ⁽¹³⁵⁾ potiču se države članice da osiguraju da se dugotrajno nezaposlene osobe prijave u službu za zapošljavanje, da se prema temeljitoj individualnoj ocjeni utvrde njihove potrebe te da im se ponudi sporazum o integriranju na tržište rada najkasnije 18 mjeseci nakon gubitka zaposlenja.
- **Preporukom Vijeća o primjerenom minimalnom dohotku kojim se osigurava aktivno uključivanje** nastoje se ostvariti visoke razine zaposlenosti promicanjem primjerene potpore dohotku, djelotvornog pristupa uslugama i poticanjem integriranja osoba koje mogu raditi na tržište rada, u skladu s pristupom aktivnog uključivanja.
- **Europskom strategijom za skrb** ⁽¹³⁶⁾ nastoje se osigurati kvalitetne, cjenovno pristupačne i dostupne usluge skrbi u cijelom EU-u te poboljšati položaj pružatelja skrbi (profesionalnih ili neformalnih) i primatelja skrbi. Strategija je popraćena **Preporukom Vijeća o pristupu cjenovno pristupačnoj i visokokvalitetnoj dugotrajnoj skrbi** čiji je cilj uspostava okvira za reforme politika i ulaganja u državama članicama i **Preporukom Vijeća o ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju** ⁽¹³⁷⁾ u kojoj se države članice potiču da povećaju sudjelovanje u tim uslugama. Preporuka je nastavak izvornih „ciljeva iz Barcelone” koje je Europsko

⁽¹³³⁾ Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU.

⁽¹³⁴⁾ Preporuka Vijeća od 30. listopada 2020. o lakšem prelasku u svijet rada – jačanje Garancije za mlade te o zamjeni Preporuke Vijeća od 22. travnja 2013. o uspostavi Garancije za mlade (2020/C 372/01).

⁽¹³⁵⁾ Preporuka Vijeća od 15. veljače 2016. o integriranju dugotrajno nezaposlenih osoba na tržište rada (SL C 67).

⁽¹³⁶⁾ Komunikacija Komisije o europskoj strategiji za skrb, COM(2022) 440 final.

⁽¹³⁷⁾ Preporuka Vijeća od 8. prosinca 2022. o ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju: ciljevi iz Barcelone za 2030. (2022/C 484/01).

vijeće utvrdilo 2002. i dopuna **Preporuci Vijeća o visokokvalitetnim sustavima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja** ⁽¹³⁸⁾.

- **Paket mjera za zapošljavanje osoba s invaliditetom**, koji je dio Strategije o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021. – 2030. ⁽¹³⁹⁾, a cilj mu je promicati zapošljavanje osoba s invaliditetom u pravednoj zelenoj i digitalnoj tranziciji.
- Inicijativa **ALMA** (*Aim, Learn, Master, Achieve*) osmišljena je kao inicijativa za socijalnu integraciju mladih u nepovoljnom položaju u dobi od 18 do 29 godina koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja niti su u sustavu obrazovanja odraslih (NEET-ovi).
- U **paketu instrumenata o demografiji** ⁽¹⁴⁰⁾ utvrđen je sveobuhvatan pristup demografskim promjenama koji se temelji na četiri stupa: olakšavanje usklađivanja poslovnog i obiteljskog života roditelja, omogućivanje mladima da ostvare svoj potencijal, podupiranje zdravog i aktivnog starenja te privlačenje talenata iz zemalja izvan EU-a.
- U **Akcijskom planu za socijalnu ekonomiju** ⁽¹⁴¹⁾ utvrđene su posebne mjere usmjerene na jačanje socijalne ekonomije, uključujući subjekte kao što su socijalna poduzeća za radnu integraciju koja skupinama u nepovoljnom položaju osiguravaju socijalnu i profesionalnu integraciju. Taj angažman dodatno je naglašen u **Preporuci Vijeća o razvoju okvirnih uvjeta za socijalnu ekonomiju** ⁽¹⁴²⁾.
- **Strategije Unije ravnopravnosti** Komisija je donijela 2020. i 2021. ⁽¹⁴³⁾ u cilju stvaranja uvjeta u kojima svi mogu živjeti, napredovati i imati vodeći položaj u društvu bez obzira na spol, rasno ili etničko podrijetlo, vjeru ili uvjerenje, invaliditet, dob ili seksualnu orijentaciju. Sve strategije uključuju konkretne mjere koje potiču uključivanje na tržište rada.
- **Europski paneli građana i građanki**, koji se temelje na Konferenciji o budućnosti Europe, prilika su za građane da izraze mišljenje.
- **Strategija EU-a za rodnu ravnopravnost 2020.–2025.** ⁽¹⁴⁴⁾ sadržava ciljeve politike i mjere za postizanje znatnog napretka prema rodno ravnopravnoj Europi do 2025. Cilj je Unija u kojoj žene i muškarci, djevojčice i dječaci, u svojoj raznolikosti, mogu slobodno kročiti putem koji su odabrali, imaju jednake mogućnosti za uspjeh i mogu ravnopravno sudjelovati u našem europskom društvu i voditi ga. Relevantne

⁽¹³⁸⁾ Preporuka Vijeća od 22. svibnja 2019. o visokokvalitetnim sustavima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (2019/C 189/02)

⁽¹³⁹⁾ Komunikacija Komisije „Unija ravnopravnosti: Strategija o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021. – 2030.“, COM(2021) 101.

⁽¹⁴⁰⁾ Komunikacija Komisije „Demografske promjene u Europi: paket instrumenata za djelovanje“, COM/2023/577.

⁽¹⁴¹⁾ Komunikacija Komisije „Izgradnja gospodarstva za ljude: akcijski plan za socijalnu ekonomiju“ (COM(2021) 778).

⁽¹⁴²⁾ Preporuka Vijeća od 27. studenoga 2023. o razvoju okvirnih uvjeta za socijalnu ekonomiju (C/2023/1344).

⁽¹⁴³⁾ Među njima su Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.–2025., Strategija za ravnopravnost LGBTIQ osoba 2020.–2025., EU-ov strateški okvir za Rome za razdoblje 2020.–2030., Akcijski plan EU-a za antirasizam u razdoblju 2020.–2025., Strategija o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021.–2030.

⁽¹⁴⁴⁾ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija: Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.–2025., COM/2020/152.

aktualne inicijative uključuju: provedbu pravila o transparentnosti plaća⁽¹⁴⁵⁾, ciljeve iz Barcelone za 2030. o ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju⁽¹⁴⁶⁾ i pravila o ravnoteži između poslovnog i privatnog života⁽¹⁴⁷⁾.

- **Platforma EU-a za povelje o raznolikosti** promiče raznolikost i uključenost na radnom mjestu.
- U **Preporuci Vijeća o jednakosti, uključivanju i sudjelovanju Roma**⁽¹⁴⁸⁾ države članice obvezuju se na borbu protiv antiromizma i poboljšanje položaja Roma, među ostalim u području zapošljavanja i obrazovanja.
- Kad je riječ o **Instrumentu za tehničku potporu**, države članice mogu zatražiti stručnu pomoć u radu na daljnjem povećanju ponude radne snage, što se postiže jačanjem kapaciteta javnih službi za zapošljavanje i reformom provedbe aktivnih politika tržišta rada, primjerice u okviru vodeće inicijative Instrumenta za tehničku potporu za 2023. „Mladi na prvome mjestu”, ili boljom koordinacijom i integracijom socijalne i zdravstvene skrbi u okviru vodeće inicijative istog instrumenta „Prema integriranoj skrbi usmjerenoj na pojedinca”.
- U **Komunikaciji o stavljanju ljudi na prvo mjesto, osiguravanju uključivog i održivog rasta, iskorištavanju potencijala najudaljenijih regija EU-a**⁽¹⁴⁹⁾ pozivaju se države članice i najudaljenije regije da utvrde potrebe za vještinama, prekvalificiraju radnike u sektoru turizma te promiču zelene i digitalne vještine.

2. POLITIKE RAZVOJA VJEŠTINA

- **Program vještina za Europu** iz 2020.⁽¹⁵⁰⁾ je strategija Komisije za obrazovanje i osposobljavanje koja se sastoji od 12 mjera za unapređenje digitalne i zelene tranzicije, promicanje pravednog oporavka, osiguravanje konkurentnosti i jačanje otpornosti. On obuhvaća:
 - **Preporuku Vijeća o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju**, u kojoj su utvrđena ključna načela za osiguravanje brze prilagodbe strukovnog obrazovanja i osposobljavanja potrebama tržišta rada, kao i osiguravanje kvalitetnih mogućnosti učenja za mlade i odrasle,

⁽¹⁴⁵⁾ Direktiva (EU) 2023/970 Europskog parlamenta i Vijeća od 10. svibnja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja.

⁽¹⁴⁶⁾ Preporuka Vijeća od 22. svibnja 2019. o visokokvalitetnim sustavima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, ST/9014/2019/INIT.

⁽¹⁴⁷⁾ Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU.

⁽¹⁴⁸⁾ Preporuka Vijeća od 12. ožujka 2021. o jednakosti, uključivanju i sudjelovanju Roma, 2021/C 93/01 ST/6070/2021/INIT.

⁽¹⁴⁹⁾ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija, Stavljanje ljudi na prvo mjesto, osiguravanje uključivog i održivog rasta, oslobađanje potencijala najudaljenijih regija EU-a, COM(2022) 198 final.

⁽¹⁵⁰⁾ Komunikacija Komisije od 1. srpnja 2020., Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost, COM(2020) 274.

- **Pakt za vještine**, koji povezuje javne i privatne organizacije, uključujući poslodavce i sindikate, kako bi poduzele konkretne mjere za usavršavanje i prekvalifikaciju ljudi u Europi,
 - **Plan za saveze za sektorske vještine**, koji okuplja ključne dionike iz industrijskih ekosustava kako bi na temelju informacija o vještinama i primjenom strategije za sektorske vještine pokušali riješiti problem manjka vještina,
 - **Rezoluciju Vijeća o novom europskom programu za obrazovanje odraslih za razdoblje 2021. – 2030.**, u kojoj se naglašava potreba za znatnim povećanjem sudjelovanja odraslih u formalnom, neformalnom i informalnom učenju,
 - **Preporuku Vijeća o individualnim računima za učenje**, u kojoj se preporučuje da države članice razmotre uspostavu individualnih računa za učenje kao načina da se pojedincima omogući i osnaži ih se za sudjelovanje u osposobljavanju relevantnom za tržište rada te da im se olakša pristup zapošljavanju ili zadržavanje zaposlenja, uz uspostavu poticajnog okvira,
 - **Preporuku Vijeća o mikrokvalifikacijama**, u kojoj se preporučuje da države članice donesu europski pristup mikrokvalifikacijama, a posebno da primjenjuju zajedničku definiciju EU-a, standarde EU-a i ključna načela za osmišljavanje i izdavanje mikrokvalifikacija. Mikrokvalifikacije omogućuju dokumentiranje ishoda učenja koje je polaznik stekao na temelju malog opsega učenja.
- Glavni je cilj **Europske godine vještina** (svibanj 2023. – svibanj 2024.) je senzibilizirati javnost i uključiti širi krug aktera kako bi se dao novi poticaj usavršavanju i prekvalifikaciji uz četiri ključna cilja: ulaganja; relevantnosti vještina, povezivanja ambicija i vještina ljudi s prilikama na tržištu rada i privlačenja talenata iz trećih zemalja. Komunikacija „Iskorištavanje talenta u europskim regijama” ⁽¹⁵¹⁾ (koja uključuje mehanizam za poticanje talenata) i prijedlozi Komisije za preporuke Vijeća kojima se pruža visokokvalitetno, uključivo i pristupačno digitalno obrazovanje i osposobljavanje izneseni su u okviru Europske godine vještina.
 - U **Preporuci Vijeća o ključnim čimbenicima koji omogućuju uspješno digitalno obrazovanje i osposobljavanje** iz 2023. države članice EU-a pozvane su da osiguraju univerzalan pristup uključivom i visokokvalitetnom digitalnom obrazovanju i osposobljavanju; u **Preporuci Vijeća o poboljšanju pružanja digitalnih vještina i kompetencija u obrazovanju i osposobljavanju** iz 2023. države članice EU-a pozvane su da koherentno pružaju digitalne vještine u svim sektorima obrazovanja i osposobljavanja.
 - Cilj **Preporuke Vijeća o inicijativi „Putevi do školskog uspjeha”** iz 2022. je promicati bolje odgojno-obrazovne ishode za sve učenike, bez obzira na njihov socioekonomski položaj, kulturno podrijetlo ili osobne okolnosti, čime se jača uključiva dimenzija obrazovanja.
 - Razvoj ključnih kompetencija u skladu s **Preporukom Vijeća iz 2018. o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje**. Zahtjevi u pogledu kompetencija danas su drukčiji s obzirom na to da je sve više radnih mjesta podložno automatizaciji, tehnologija ima sve veću ulogu u svim područjima rada i života, a poduzetničke, socijalne i građanske kompetencije sve su važnije za osiguravanje otpornosti i sposobnosti prilagodbe promjeni.

⁽¹⁵¹⁾ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Iskorištavanje talenta u europskim regijama”, COM(2023) 32 final.

- **Preporukom Vijeća o učenju za zelenu tranziciju i održivi razvoj iz 2022.** podupire se države članice EU-a u njihovim nastojanjima da polaznicima obrazovanja i osposobljavanja i nastavnom osoblju pruže znanje, vještine i stavove potrebne za zelenije i održivije gospodarstvo i društvo.
- Preporukom Vijeća o učenju za zelenu tranziciju i održivi razvoj iz 2022. podupire se države članice EU-a u njihovim nastojanjima da polaznicima obrazovanja i osposobljavanja i nastavnom osoblju pruže znanje, vještine i stavove potrebne za zelenije i održivije gospodarstvo i društvo. **Akademije za industriju s nultom neto stopom emisija** u skladu s Aktom o industriji s nultom neto stopom emisija ⁽¹⁵²⁾ nastoje uvesti programe usavršavanja i prekvalifikacije u strateškim industrijama za prelazak na čistu energiju kao što su tehnologije sirovina, vodika, solarne tehnologije i tehnologije vjetra.
- **Program Digitalna Europa** potpora je razvoju programa obrazovanja i osposobljavanja (npr. prijediplomski i diplomski programi) u području najsuvremenijih tehnologija kako bi se podržala izvrsnost na visokim učilištima, koja bi tako postala svjetski predvodnici u osposobljavanju digitalnih stručnjaka, povećao kapacitet ponude osposobljavanja za napredne tehnologije te poticali i privukli digitalni talenti (studenti i nastavno osoblje).
- **Akcijski plan za digitalno obrazovanje 2021.–2027.** sadržava niz mjera za potporu razvoju digitalnih vještina.
- Komisija je donijela **Novi europski program za inovacije**, kojim se Europu želi učiniti predvodnicom novog vala inovacija i *start-up* poduzeća u području duboke tehnologije. Njegov je cilj pomoći Europi u stvaranju novih tehnologija za rješavanje hitnih društvenih pitanja i stavljanju tih tehnologija na raspolaganje na tržištu. Jedna od pet vodećih inicijativa usmjerena je na razvoj talenata i vještina, promicanje, privlačenje i zadržavanje talenata, što će kroz niz inicijativa zajamčiti rast i kretanje ključnih vještina iz područja duboke tehnologije unutar EU-a i u EU.
- U **europskoj strategiji za sveučilišta** naglašena je važnost prekvalifikacije i usavršavanja, među ostalim za usporednu tranziciju. Njome se potiče suradnja među sveučilištima i s industrijskim ekosustavima.
- **Europski fond za prilagodbu globalizaciji za radnike koji su proglašeni viškom** za razdoblje 2021. – 2027. je poseban instrument EU-a za izražavanje solidarnosti EU-a s europskim radnicima ili samozaposlenim osobama koji su proglašeni viškom zbog restrukturiranja te za pomoć u pronalasku novog zaposlenja, među ostalim mjerama usavršavanja i prekvalifikacije.
- **Mehanizmom za poticanje talenata** pruža se potpora regijama EU-a u području privlačenja, razvoja i zadržavanja ljudi te odgovara na utjecaj demografske tranzicije. U tom kontekstu platforma za iskorištavanje talenata katalizator je suradnje koji omogućuje razmjenu ideja, znanja i resursa.
- **Akademija za vještine u području kibersigurnosti**, koju je Komisija pokrenula u travnju 2023., ima za cilj objediniti postojeće inicijative za vještine u području kibersigurnosti i poboljšati njihovu koordinaciju kako bi se smanjio nedostatak

⁽¹⁵²⁾ Prijedlog uredbe Europskog parlamenta i Vijeća o uspostavi okvira mjera za jačanje europskog ekosustava za proizvodnju proizvoda tehnologija s nultom neto stopom emisija (Akt o industriji s nultom neto stopom emisija), COM(2023) 161.

stručnjaka za kibersigurnost. Svrha njezina četiri stupa je: i. uspostaviti zajednički europski pristup osposobljavanju u području kibersigurnosti; ii. osigurati bolje usmjerenje mogućnosti financiranja za aktivnosti povezane s vještinama; iii. poticati sudjelovanje dionika u rješavanju problema nedostatka vještina u području kibersigurnosti, uključujući mjere za poboljšanje rodne ravnoteže; i iv. razviti metodologiju za praćenje ostvarenog napretka.

- **Instrumentom za tehničku potporu** podupiru se države članice, na zahtjev, u osmišljavanju i provedbi strukturnih reformi za promicanje usavršavanja i prekvalifikacije stanovništva, primjerice u okviru vodeće inicijative Instrumenta za tehničku potporu za 2024. u području vještina i vodeće inicijative Instrumenta za tehničku potporu za 2023. u području digitalnih vještina za radnu snagu u zdravstvu. Tijekom 2025. Instrumentom za tehničku potporu nastavit će se podupirati aktivne politike tržišta rada i reforme vještina u skladu s demografskim, socioekonomskim i tehnološkim izazovima.
- Komisija je najavila dvije nove pilot-inicijative usmjerene na poticanje talenata u svemirskom sektoru i interesa za taj sektor: **program pripravnništva** za studente i osobe s diplomom i **svemirski ljetni kamp u okviru inicijative CASSINI** namijenjen učenicima u dobi od 14 do 18 godina. Te inicijative nadopunjuju **projekt SpaceSUITE** koji se temelji na **velikom partnerstvu za vještine Space4GEO** čiji je cilj poticati konkurentnost svemirske industrije EU-a razvojem vještina i cjeloživotnim učenjem.
- U nedavno objavljenoj **industrijskoj strategiji za europsku obranu** Komisija je najavila da će istražiti mjere za poboljšanje mobilnosti radne snage i podupiranje obrazovanja povezanog s obranom, posebno putem prilika koje pružaju programi obrambene industrije EU-a, suradnje među pružateljima obrazovanja, uključujući **Europsku akademiju za sigurnost i obranu**. Države članice mogu se osloniti i na europski okvir kompetencija za održivost GreenComp, u kojem se utvrđuju kompetencije koje svi učenici trebaju razviti u vezi s okolišem i održivošću, kao i zajednički okvir EU-a i OECD-a za financijske kompetencije odraslih, odnosno djece i mladih, u kojem se utvrđuju vještine i stavovi potrebni kako bi se ljudima omogućilo da donose informirane odluke o svojim financijama.
- Osim toga, Europski institut za inovacije i tehnologiju (EIT) aktivno provodi **inicijative za talente s kvalifikacijama u području duboke tehnologije** u cilju provedbe usavršavanja za milijun osoba u područjima duboke tehnologije do 2025. Institut je usmjeren na unaprjeđenje najsuvremenijih tehnologija i poticanje održive kulture poduzetništva i inovacija u obrazovanju i osposobljavanju.
- **Akademija novog europskog Bauhauasa** ubrzat će usavršavanje i prekvalifikaciju u građevinskom ekosustavu kako bi se podržao prelazak s građevinarstva koje se uvelike oslanja na ekstraktivno gospodarstvo i fosilna goriva na regenerativno biogospodarstvo i kružni sustav ponovne uporabe materijala.

3. POLITIKE ZA POBOLJŠANJE RADNIH UVJETA

- **Direktivom o primjerenim minimalnim plaćama u EU-u** ⁽¹⁵³⁾ uspostavljen je zajednički europski okvir kojim se osigurava zaštita u obliku primjerene minimalne plaće i promiče kolektivno pregovaranje o određivanju plaća.
- Svojim Prijedlogom **direktive o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi** ⁽¹⁵⁴⁾ Komisija nastoji poboljšati radne uvjete radnika koji rade putem platformi.
- **Direktivom o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima** ⁽¹⁵⁵⁾ osigurana su nova materijalna prava za sve europske radnike, posebno za one u nesigurnim oblicima zaposlenja te je istodobno povećan opseg informacija koje moraju dobiti o svojem radnom odnosu, čime se radnike stavlja u bolji položaj da obrane svoja prava.
- **Strateškim okvirom za zdravlje i sigurnost na radu za razdoblje 2021. – 2027.** ⁽¹⁵⁶⁾ definiraju se ključni prioriteti i mjere za poboljšanje zdravlja i sigurnosti radnika na radu.
- Poboljšanje radnih uvjeta za pružatelje skrbi ključni je element **europske strategije za skrb** ⁽¹⁵⁷⁾, **Preporuke Vijeća o pristupu visokokvalitetnoj dugotrajnoj skrbi i Preporuke Vijeća o ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju.**
- Cilj je **Preporuke o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti** ⁽¹⁵⁸⁾ osigurati pristup socijalnoj zaštiti za sve, posebno nestandardne radnike i samozaposlene osobe.
- **Zajedničkom poljoprivrednom politikom (ZPP) za razdoblje 2023. – 2027. uveden je mehanizam socijalne uvjetovanosti** na temelju kojeg su plaćanja poljoprivrednicima povezana s usklađenošću s odredbama radnog prava EU-a o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima, sigurnosti i zdravlju na radu, s obvezom država članica da podrže pružanje usluga savjetovanja poljoprivrednih gospodarstava u području radnih uvjeta te s mogućnošću podupiranja sektorskih ulaganja za poboljšanje radnih uvjeta.
- **Preporuka Komisije o načinima ublažavanja učinka automatizacije i digitalizacije na radnu snagu u prometnom sektoru** ⁽¹⁵⁹⁾.
- **Komunikacija Komisije o sveobuhvatnom pristupu mentalnom zdravlju** ⁽¹⁶⁰⁾ uključuje vodeću inicijativu usmjerenu na vještine zdravstvenih djelatnika i vodeću inicijativu usmjerenu na pitanje mentalnog zdravlja zdravstvenih djelatnika.

⁽¹⁵³⁾ Direktiva (EU) 2022/2041 Europskog parlamenta i Vijeća o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji.

⁽¹⁵⁴⁾ Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi (COM/2021/762).

⁽¹⁵⁵⁾ Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji.

⁽¹⁵⁶⁾ Rezolucija Europskog parlamenta od 10. ožujka 2022. o novom strateškom okviru EU-a za zdravlje i sigurnost na radu nakon 2020. (uključujući bolju zaštitu radnika od izloženosti štetnim tvarima, stresa na radu i povreda nastalih čestim ponavljanjem pokreta) (2021/2165(INI)).

⁽¹⁵⁷⁾ Komunikacija Komisije o europskoj strategiji za skrb, SWD(2022) 440.

⁽¹⁵⁸⁾ Preporuka Vijeća od 8. studenog 2019. o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti (2019/C 387/01).

⁽¹⁵⁹⁾ EUR-Lex – 32024H0236 – HR – EUR-Lex (europa.eu).

- **Prvi paket za mobilnost** uključuje sveobuhvatan skup inicijativa za suočavanje s ključnim izazovima koji utječu na europski promet i mobilnost. Paket je, među ostalim, usmjeren na znatno poboljšavanje radnih uvjeta u sektoru cestovnog prometa.
- **Preporuka Vijeća o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi** temelj je za rad na privlačenju i zadržavanju istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi, a njome se podupire i novoosnovani europski okvir kompetencija za istraživače (ResearchComp).
- **Platforma za industriju s nultom neto stopom emisija, koja je instrument Akta o industriji s nultom neto stopom emisija**, ima za cilj promicati prilike za razvoj karijere i kvalitetne radne uvjete na radnim mjestima u industrijama tehnologija s nultom neto stopom emisija.

4. POLITIKE ZA POBOLJŠANJE MOBILNOSTI UNUTAR EU-A

- **Europsko nadzorno tijelo za rad**, koje je osnovano 2019., nastoji osigurati pravednu i djelotvornu provedbu mobilnosti radne snage olakšavanjem pristupa informacijama, izgradnjom kapaciteta i suradnjom među državama članicama te potporom djelotvornoj primjeni i provedbi prava Unije u tom području.
- Uvođenje i primjena **zajedničkog obrasca izjave o upućivanju radnika** te izgradnja zajedničkog elektroničkog portala za takve izjave.
- Mreža **EURES** olakšava prekogranično usklađivanje ponude i potražnje za poslom i operacionalizira suradnju među službama za zapošljavanje u različitim državama članicama. U okviru **ciljanih programa mobilnosti povezanih s mrežom EURES** Komisija podupire partnerstva koja pomažu ciljanim skupinama radnika da odluče sudjelovati u mobilnosti radne snage.
- **Europass** je platforma koja pomaže korisnicima da upravljaju svojim karijerama. Omogućuje dokumentiranje vještina i stručnog iskustva, izradu osobnog profila (uključujući životopise i motivacijska pisma), upravljanje vještinama i pohranu digitalnih vjerodajnica radi prijave za osposobljavanje ili poslove u cijelom EU-u.
- **Europska klasifikacija vještina, kompetencija i zanimanja (ESCO)** je višejezična klasifikacija koja pruža standardizirane opise 3008 zanimanja i 13 890 koncepata vještina i znanja. Koriste je javne i privatne organizacije u cijelom EU-u za usklađivanje ponude i potražnje radnih mjesta, razvoj kurikuluma, profesionalno usmjeravanje, informacije o vještinama i analizu tržišta rada.
- **Europski kvalifikacijski okvir (EQF)** je alat za transparentnost i usporedivost kvalifikacija.
- **Europske digitalne vjerodajnice** sve se više upotrebljavaju u Europi. One se mogu odmah provjeriti i mogu olakšati povezivanje kvalificiranih radnika s radnim mjestima, kao i postupke zapošljavanja i priznavanja kvalifikacija.
- U Prijedlogu preporuke Vijeća „**Europa u pokretu**” – **mobilnost u svrhu učenja za sve** donesenom u studenom 2023. utvrđuju se konkretni ciljevi za udio osoba s diplomom koje su trebale imati iskustvo mobilnosti u svrhu učenja.

(¹⁶⁰) Komunikacija Komisije o sveobuhvatnom pristupu mentalnom zdravlju, COM/2023/298.

- **Revizija Uredbe br. 883/2004 i Uredbe br. 987/2009 o pravilima o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti** (u tijeku).

5. POLITIKE ZA PRIVLAČENJE TALENATA IZ INOZEMSTVA

- **Partnerstva za traženje talenata** služe kao okvir za jačanje suradnje između Europske unije, država članica i ključnih partnerskih zemalja u području mobilnosti i razvoja vještina na uzajamno koristan način, u skladu s paktom o migracijama i azilu. Dosad su uspostavljena s Marokom, Tunisom, Egiptom, Pakistanom i Bangladešom. Sredstvima EU-a iz Instrumenta za susjedstvo, razvoj i međunarodnu suradnju – Globalna Europa i Fonda za azil, migracije i integraciju mogu se podupirati inicijative za olakšavanje zapošljavanja ili mobilnosti u svrhu učenja u EU-u u okviru partnerstava za traženje talenata i na temelju načela kružnih koristi. Zahvaljujući programima i inicijativama Europske komisije usmjerenima na mobilnost državljana iz partnerskih zemalja radi studiranja, rada ili osposobljavanja u EU-u doprinosi se partnerstvima za traženje talenata, među ostalim pružanjem pomoći partnerskim zemljama u izgradnji kapaciteta u područjima kao što su informiranje o tržištu rada i vještinama, strukovno obrazovanje i osposobljavanje, integracija migranata povratnika i mobilizacija dijaspore.
- **Platforma za migracije radne snage** olakšava suradnju između Komisije i predstavnika država članica pružanjem stručnog znanja u području migracijske politike i politike zapošljavanja radi rasprave o zajedničkim izazovima kao što je manjak radne snage i poboljšanje razmjene informacija. Bit će potrebno poduprijeti djelotvornu operacionalizaciju inicijativa na razini EU-a u području zakonitih migracija i zapošljavanja. Tako će se osigurati i kontinuirana i redovita komunikacija sa socijalnim partnerima koji su zastupljeni u toj platformi.
- **Paket mjera za mobilnost vještina i talenata**, koji se nadovezuje na govor predsjednice von der Leyen o stanju Unije 2022., predstavlja niz inicijativa čiji je cilj učiniti EU privlačnijim talentima iz zemalja izvan EU-a. Uz **bazu talenata EU-a i Preporuku „Europa u pokretu” o mobilnosti u svrhu učenja**, taj paket mjera uključuje **Preporuku Komisije o priznavanju kvalifikacija državljana trećih zemalja**, u kojoj se države članice potiče da pojednostave i ubrzaju priznavanje vještina i kvalifikacija državljana trećih zemalja.
- U **Akcijskom planu za integraciju i uključivanje za razdoblje 2021.–2027.** predlažu se konkretne mjere za potporu državama članicama i drugim relevantnim dionicima u prevladavanju izazova povezanih s integracijom migranata i građana EU-a migrantskog podrijetla.
- **Revidirana Direktiva o plavoj karti** olakšat će zapošljavanje visokokvalificiranih radnika u EU-u uvođenjem učinkovitijih pravila, uključujući fleksibilnije uvjete prihvata, veća prava i mogućnost lakšeg kretanja i rada u različitim državama članicama EU-a.
- Donošenje **prijedloga preinake Direktive o osobama s dugotrajnim boravkom** doprinijet će stvaranju djelotvornijeg, usklađenijeg i pravednijeg sustava za stjecanje statusa osobe s dugotrajnim boravkom u EU-u.
- **Preinaka Direktive o jedinstvenoj dozvoli**, o kojoj su suzakonodavci postigli politički dogovor u prosincu 2023., doprinijet će olakšavanju zapošljavanja državljana trećih zemalja pojednostavnjenjem postupka za izdavanje jedinstvenih dozvola, koji

će time postati učinkovitiji za radnike i poslodavce iz zemalja koje nisu države članice EU-a.

- Vodećom inicijativom Instrumenta za tehničku potporu za 2023. „Integracija migranata i privlačenje talenata” mogu se poduprijeti i reforme država članica za privlačenje i integraciju migranata kako bi se ublažio manjak radne snage na tržištu rada.
- Procjena kvalifikacija i vještina **vozača autobusa i kamiona** iz nekoliko trećih zemalja i njihova usporedba s odgovarajućim zahtjevima u EU-u, što će državama članicama omogućiti pojednostavnjivanje potrebnih dopunskih kvalifikacija u EU-u.

6. SREDSTVA NAMIJENJENA RJEŠAVANJU PROBLEMA MANJKA RADNE SNAGE I VJEŠTINA

Iz proračuna EU-a i instrumenta NextGenerationEU izdvajaju se znatna sredstva za **stjecanje vještina, prekvalifikaciju i usavršavanje**, uključujući:

- **Europski socijalni fond plus (ESF+)**, kao glavni instrument EU-a za ulaganje u ljude koji doprinosi politikama zapošljavanja, socijalnim politikama, politikama obrazovanja i razvoja vještina u EU-u te strukturnim reformama u tim područjima. Njegov proračun od 43,3 milijarde EUR (gotovo trećina cijelog fonda ESF+), namijenjen razvoju vještina u razdoblju od 2021. do 2027., važna je potpora za stjecanje vještina, prekvalifikaciju i usavršavanje ⁽¹⁶¹⁾,
- **Mehanizam za oporavak i otpornost** u okviru kojeg se, među ostalim, podupire osam ključnih područja: obrazovanje odraslih; zelene vještine i radna mjesta; ljudski kapital u digitalizaciji; potpora zapošljavanju i otvaranje radnih mjesta koji se ne odnosi na mlade; potpora zapošljavanju i otvaranje radnih mjesta za mlade; modernizacija institucija tržišta rada; rani i predškolski odgoj i obrazovanje te opće, strukovno i visoko obrazovanje (tih osam područja zajedno obuhvaćaju reforme i ulaganja u ukupnom procijenjenom iznosu od 94,4 milijardi EUR, tj. oko 15 % ukupnih odobrenih sredstava iz Mehanizma za oporavak i otpornost po cijenama iz 2022.). Tim se mjerama nastoji odgovoriti na neke od izazova u pogledu kvalitete, pravičnosti i relevantnosti sustava obrazovanja i osposobljavanja za tržište rada u cijelom EU-u, među ostalim u cilju rješavanja problema manjka vještina ⁽¹⁶²⁾,
- **Erasmus+** (26,2 milijarde EUR), kojim se isto tako potiče razvoj učenika, osoblja i ustanova u području obrazovanja odraslih te strukovnog obrazovanja i osposobljavanja,
- **InvestEU** (4,9 milijardi EUR), financijski instrument čiji je cilj mobilizirati javna i privatna ulaganja u razdoblju od 2021. do 2027. s pomoću jamstava, te čija sastavnica za socijalna ulaganja i vještine obuhvaća i potražnju i ponudu vještina,
- **posebne proračunske linije za socijalni dijalog**, koje osiguravaju financijska sredstva za potporu radu socijalnih partnera na ublažavanju manjka radne snage i vještina putem dva poziva na podnošenje prijedloga povezanih sa socijalnim

⁽¹⁶¹⁾ Više informacija na: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en.

⁽¹⁶²⁾ Mjere među ostalim uključuju stvaranje dodatnih studijskih mjesta u visokom obrazovanju u studijskim područjima za koje postoji velika potražnja na tržištu rada, reviziju kurikuluma u školskom i visokom obrazovanju, potporu strukovnom obrazovanju i osposobljavanju te mjere za obrazovanje odraslih kako bi se olakšala zelena i digitalna tranzicija.

dijalogom – mjere za osposobljavanje i informiranje za organizacije radnika i pozivi na podnošenje prijedloga povezani sa socijalnim dijalogom.

ESF+ je jedan od ključnih instrumenata financiranja za ostvarivanje političkih prioriteta Unije, uključujući zelenu i digitalnu tranziciju, otpornost i provedbu europskog stupa socijalnih prava. U kontekstu manjka radne snage i vještina važno je ulagati u osobe koje se već nalaze na tržištu rada, ali i uključiti u radnu snagu osobe koje su marginalizirane na tržištu rada, odnosno neiskorišteni potencijal. Uzimajući kao smjernice 20 načela europskog stupa socijalnih prava, financiranje iz fonda ESF+ stoga je usmjereno na sljedeće ciljeve (¹⁶³):

- socijalna uključenost; aktivno uključivanje, jednak pristup kvalitetnim uslugama i osuvremenjivanje sustava socijalne zaštite, socioekonomska integracija državljana trećih zemalja, socioekonomska integracija marginaliziranih zajednica kao što su Romi, socijalna integracija ljudi kojima prijete rizik od siromaštva i društvene isključenosti, suzbijanje materijalne deprivacije,
- obrazovanje i vještine; bolji sustavi obrazovanja i osposobljavanja na svim razinama, jednak pristup kvalitetnom obrazovanju i osposobljavanju, usavršavanju, prekvalifikaciji i cjeloživotnom učenju za sve,
- zapošljavanje: pristup kvalitetnom zapošljavanju za sve, uključujući zapošljavanje mladih, modernizacija institucija i usluga tržišta rada, ravnomjerna rodna zastupljenost na tržištu rada, prilagodba radnika, poduzeća i poduzetnika promjeni.

Ostali programi kojima se može poduprijeti obrazovanje, usavršavanje i razvoj vještina uključuju Europski fond za prilagodbu globalizaciji za radnike koji su proglašeni viškom, Europski fond za regionalni razvoj (¹⁶⁴), Fond za pravednu tranziciju, Europske snage solidarnosti, Program za okoliš i djelovanje u području klime (LIFE), Europski fond za pomorstvo, ribarstvo i akvakulturu (EMFAF), Fond za modernizaciju, program „EU za zdravlje”, Instrument za tehničku potporu te Instrument za susjedstvo, razvoj i međunarodnu suradnju – Globalna Europa. Sektorske politike i programi pridonose i trudu koji EU ulaže u usavršavanje i prekvalifikaciju (¹⁶⁵).

Navedenim programima podupiru se i **mjere uključivanja na tržište rada** i mjere povezane s **poboljšanjem radnih uvjeta**. Primjerice, ESF+ pruža ključnu potporu za uklanjanje prepreka zapošljavanju i uključuje promicanje dostupnog, cjenovno pristupačnog i visokokvalitetnog ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja putem kojeg se provode europska strategija za skrb i Direktiva EU-a o ravnoteži između poslovnog i privatnog života. Nacionalnim programima fonda ESF+ rješava se problem razlika na temelju spola u zapošljavanju, a jedan od njihovih prioriteta je zapošljavanje mladih. Države članice s iznadprosječnim stopama mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih trebale bi uložiti najmanje 12,5 % svojih sredstava iz fonda ESF+ u ciljane mjere za potporu mladima. Ulaganjima iz fonda

(¹⁶³) Više podataka o kohezijskim fondovima: https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27.

(¹⁶⁴) U razdoblju od 2021. do 2027. iz Europskog fonda za regionalni razvoj (ERDF) izdvojiti će se oko 8,4 milijarde eura za potporu razvoju vještina, obrazovanju i osposobljavanju u cilju povećanja zapošljivosti i kompetencija kako bi se bolje odgovorilo na potrebe tržišta rada, posebno kad je riječ o strategijama pametne specijalizacije, industrijskoj tranziciji i poduzetništvu.

(¹⁶⁵) Na primjer, u poljoprivrednom sektoru izdvojiti će se oko 2 milijarde EUR u okviru ZPP-a za razdoblje od 2023. do 2027. za usavršavanje i prekvalifikaciju poljoprivrednika, šumara i savjetnika za poljoprivredna gospodarstva putem namjenske potpore za razmjenu znanja, savjetovanje i osposobljavanje.

ESF+ povećavaju se mogućnosti zapošljavanja za mlade, starije osobe, osobe migrantskog podrijetla i osobe s nižim stupnjem obrazovanja kako bi se riješio problem manjka radne snage.

Posljednjih godina na raspolaganje je stavljena i znatna financijska potpora za poticanje otvaranja radnih mjesta i stjecanja vještina za **zelenu tranziciju** u okviru različitih instrumenata financiranja EU-a, kao što su Europski socijalni fond plus (ukupno je programirano 9,6 milijardi EUR, uključujući doprinos EU-a od 5,8 milijardi EUR), kohezijska politika, mehanizam za pravednu tranziciju, Mehanizam za oporavak i otpornost (1,5 milijardi EUR), ali i program REPowerEU.