

Bruselj, 22. marec 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

SPREMNI DOPIS

Pošiljatelj:	za generalno sekretarko Evropske komisije: direktorica Martine DEPREZ
Datum prejema:	21. marec 2024
Prejemnik:	Thérèse BLANCHET, generalna sekretarka Sveta Evropske unije
Št. dok. Kom.:	COM(2024) 131 final
Zadeva:	SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ Pomanjkanje delovne sile in spretnosti v EU: akcijski načrt

Delegacije prejmejo priloženi dokument COM(2024) 131 final.

Priloga: COM(2024) 131 final

Bruselj, 20.3.2024
COM(2024) 131 final

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

Pomanjkanje delovne sile in spretnosti v EU: akcijski načrt

1. UVOD

Pomanjkanje delovne sile in spretnosti se v vseh državah članicah že skoraj desetletje povečuje. Čeprav je pandemija COVID-19 ta trend začasno prekinila, se je pomanjkanje delovne sile po njenem koncu ponovno močno povečalo, med drugim zaradi gospodarskega okrevanja v državah članicah ter sprememb v povpraševanju po spretnostih in demografski sliki, pa tudi zaradi posledic sedanjih geopolitičnih sprememb in cilja odprte strateške avtonomije EU. Pomanjkanje delovne sile in spretnosti je kljub nedavni upočasnitvi gospodarske rasti še vedno veliko. Komisija je pred kratkim opredelila 42 poklicev, ki jih na ravni EU šteje za deficitarne ⁽¹⁾. Poleg tega podjetja vse pogostejše poročajo, da ne najdejo ljudi s potrebnimi posebnimi spretnostmi in zato ne morejo zapolniti prostih delovnih mest ⁽²⁾.

Pomanjkanje delovne sile in spretnosti ima gospodarske in družbene posledice ter je izziv, s katerim se je nujno treba spoprijeti. Če se to pomanjkanje ne bo ublažilo, bi se lahko zmanjšali zmogljivost EU za inovacije in njena privlačnost za naložbe, oslabilo njena konkurenčnost ter omejil njen potencial za rast in financiranje njenega modela socialnega varstva. Obstaja tudi tveganje, da bo neenakost vse večja in bodo ljudje zaostajali za hitrimi spremembami, kar bo imelo negativne posledice za kohezijo naših družb in stanje naših demokracij. Poleg tega bi lahko pomanjkanje delavcev s potrebnimi spretnostmi oviralo zeleni in digitalni prehod, konkurenčnost, varnost ter odprto strateško avtonomijo EU v času, ko moramo vse to okrepiti, da bi zagotovili odpornost EU. Čeprav lahko pomanjkanje v nekaterih primerih privede do izboljšanja delovnih pogojev in boljšega vključevanja oseb iz premalo zastopanih skupin zaradi večje konkurence med delodajalci, da bi pritegnili delavce, pa se lahko tudi povečata intenzivnost dela in delovna obremenitev za delavce v sektorjih in poklicih, v katerih prihaja do takega pomanjkanja.

Socialni partnerji, tudi na sektorski ravni, so najbližje trgu dela in posledično dobro razumejo potrebe delodajalcev in delavcev. Zato je predsednica Ursula von der Leyen skupaj z belgijskim predsedstvom Sveta Evropske unije 31. januarja 2024 sklicala vrh socialnih partnerjev v Val Duchessu. Izjava z vrha v Val Duchessu ⁽³⁾ vključuje jasno zavezo, da se bo s socialnim dialogom in kolektivnimi pogajanja na trg dela pritegnilo več ljudi ter se bodo izboljšali delovni pogoji, olajšalo priznavanje kvalifikacij in vključili delavci, ki prihajajo iz tujine.

EU ne začenja iz nič. Ta akcijski načrt temelji na številnih pobudah, ki so jih EU, države članice in socialni partnerji že uvedli – vključno s tekočim evropskim letom spretnosti. Cilj akcijskega načrta je usmerjati ustrezne kratko- do srednjeročne ukrepe z operacionalizacijo konkretnih nadaljnjih ukrepov, zlasti na sektorski ravni, ki jih bodo EU, države članice in socialni partnerji sprejeli ali bi jih morali sprejeti za reševanje izzivov, ki jih prinaša pomanjkanje delovne sile ter spretnosti. Z načrtom se pripravlja tudi podlaga za morebitne ukrepe ali pobude v prihodnosti.

⁽¹⁾ Predlog uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o vzpostavitvi nabora talentov EU (COM(2023) 716 final), ki bo, če se o njem dogovorita zakonodajalca, utrl pot strateškemu pristopu k zapolnjevanju prostih delovnih mest v deficitarnih poklicih.

⁽²⁾ Raziskava Flash Eurobarometer FL529 (2023). Evropsko leto spretnosti: pomanjkanje spretnosti ter strategije zaposlovanja in zadrževanja v malih in srednjih podjetjih. Za več podrobnosti glej oddelek 2.2.

⁽³⁾ [Tripartite Declaration for a Thriving European Social Dialogue signed on 31 January 2024 at Val Duchesse](#) (Tristranska izjava za uspešen evropski socialni dialog, podpisana 31. januarja 2024 v Val Duchessu).

2. KLJUČNI DEJAVNIKI POMANJKANJA, VLOGA SOCIALNEGA DIALOGA IN KLJUČNA PODROČJA POLITIK ZA UKREPANJE

Letni pregled razvoja na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi za leto 2023 (ESDE) ⁽⁴⁾ *Addressing labour shortages and skills gaps in the EU* (Odprava pomanjkanja delovne sile in vrzeli v spretnostih v EU) vsebuje številne dokaze in poglobljene analize o vztrajnem pomanjkanju delovne sile ter spreminjajočih se potrebah po spretnostih v EU. V njem so bili opredeljeni naslednji trije ključni dejavniki pomanjkanja delovne sile in spretnosti po EU:

- **Demografske spremembe, zaradi katerih se zmanjšuje ponudba delovne sile in povečuje povpraševanje po nekaterih storitvah.** Med letoma 2009 in 2023 se je število delovno sposobnega prebivalstva v EU zmanjšalo z 272 milijonov na 263 milijonov ⁽⁵⁾ in pričakuje se, da bo do leta 2050 upadlo na 236 milijonov. Hkrati se povečujejo potrebe starejšega prebivalstva po oskrbi. Skupni učinek zmanjševanja števila delovno sposobnega prebivalstva in povečevanja povpraševanja po posebnih storitvah, kot sta zdravstveno varstvo in dolgotrajna oskrba, bo srednje- in dolgoročno zagotovo znatno prispeval k pomanjkanju delovne sile ⁽⁶⁾.
- **Znatna rast delovnih mest, ki se pričakuje zaradi zelenega in digitalnega prehoda, večja potreba po varnosti ter prizadevanja za odprto strateško avtonomijo in večjo odpornost, kar bo vplivalo na spretnosti, potrebne na trgu dela.** Trenutno pomanjkanje spretnosti zadeva vse ravni kvalifikacij, akademske in tehnične profile ter je zlasti pomembno na področjih, kot so naravoslovje, tehnologija, inženirstvo in matematika.
- **Slabi delovni pogoji v nekaterih poklicih in sektorjih, zaradi katerih je težko zapolniti prosta delovna mesta in/ali zadržati delavce.** Neustrezni in zahtevni delovni pogoji, kot so nadpovprečna delovna obremenitev in nizke plače, so ključni dejavnik za vztrajno pomanjkanje delovne sile v nekaterih poklicih in sektorjih.

V okviru nadaljnjega ukrepanja na podlagi izjave z vrha v Val Duchessu ⁽⁷⁾ je Komisija zaprosila za mnenje evropskih socialnih partnerjev v zvezi s tem akcijskim načrtom. Z njimi je 21. februarja 2024 organizirala predstavitev mnenj. Socialni partnerji so nato Komisijo obvestili, da nameravajo sprejeti ukrepe za reševanje vprašanja pomanjkanja delovne sile in spretnosti. Večina jih je enostranskih, sprejetih bodisi v organizacijah delodajalcev bodisi v sindikatih. Na sektorski ravni so nekateri tudi dvostranski, ki zajemajo sodelovanje zadevne organizacije delodajalcev in sindikata. Komisija pozdravlja te ukrepe, ki so predstavljeni v oddelkih o ključnih področjih politike za ukrepanje, na katera spadajo.

Ker ima socialni dialog ključno vlogo pri odpravljanju pomanjkanja delovne sile in

⁽⁴⁾ Evropska komisija (2023), *Employment and Social Developments in Europe* (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi), letni pregled za leto 2023.

⁽⁵⁾ Prebivalstvo 1. januarja po starostnih skupinah in spolu. Vir: Eurostat, demo_pjangroup.

⁽⁶⁾ Sporočilo Komisije Demografske spremembe v Evropi: nabor orodij za ukrepanje (COM(2023) 577 final), evropska strategija oskrbe (COM(2022) 440 final), poročili o vplivu demografskih sprememb (SWD(2023) 21 in COM(2020) 109).

⁽⁷⁾ Evropski socialni partnerji so organizacije delodajalcev in sindikatov na ravni EU, ki so vključene v evropski socialni dialog, kot je določeno v členih 154 in 155 Pogodbe o delovanju Evropske unije. V sporočilu Komisije iz leta 1993 so bila določena merila, ki jih morajo izpolnjevati evropske organizacije socialnih partnerjev (COM(93) 600 final). Komisija redno objavlja seznam priznanih evropskih organizacij socialnih partnerjev. Od septembra 2023 je na seznam uvrščenih 88 organizacij.

spretnosti, je lahko vrh v Val Duchessu le začetek trajnega in v rezultate usmerjenega procesa reševanja teh izzivov.

V ta namen Komisija:

- namerava zagotoviti sredstva za okrepitev dela socialnih partnerjev, namenjenega odpravljanju pomanjkanja delovne sile in spretnosti ⁽⁸⁾;
- poziva socialne partnerje, naj predložijo operativne projekte, s katerimi bi lahko odpravili obstoječe in pričakovano pomanjkanje;
- poziva socialne partnerje, naj svoja prizadevanja za socialni dialog osredotočijo na posebne sektorje, ki najbolj potrebujejo pomoč.

Ta akcijski načrt, ki temelji na navedeni analizi razvoja na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi ter povratnih informacijah socialnih partnerjev, zajema **naslednja ključna področja politike za ukrepanje** na ravni EU, nacionalni in regionalni ravni ter ravni socialnih partnerjev:

1. podpiranje **aktivacije** premalo zastopanih oseb na trgu dela;
2. zagotavljanje podpore za **spretnosti, usposabljanje in izobraževanje**;
3. izboljševanje **delovnih pogojev**;
4. izboljševanje **pravične mobilnosti delavcev in učečih se znotraj EU**;
5. **privabljanje talentov iz tretjih držav**.

3. KLJUČNA PODROČJA POLITIKE ZA UKREPANJE ZA ODPRAVO POMANJKANJA DELOVNE SILE IN SPRETNOSTI

3.1. Podpiranje aktivacije premalo zastopanih oseb na trgu dela

Povečanje udeležbe na trgu dela je ključnega pomena za odpravo pomanjkanja delovne sile. Kljub temu da se stopnja zaposlenosti v EU nenehno izboljšuje, na trg dela še vedno ni vključeno znatno število ljudi, katerih potencial tako ostaja neizkoriščen. Skupaj 21 % današnjega prebivalstva, starega od 20 do 64 let, ostaja neaktivnih ⁽⁹⁾. Dodatno povečanje udeležbe na trgu dela je mogoče doseči z osredotočanjem na tiste skupine prebivalstva, ki so trenutno premalo zastopane na trgu dela, zlasti na podeželskih in obalnih območjih ter v oddaljenih in najbolj oddaljenih regijah ⁽¹⁰⁾. Med njimi so ženske, nizkokvalificirani delavci (tj. osebe s srednješolsko ali nižjo izobrazbo), starejši delavci, mladi, osebe z migrantskim ozadjem ⁽¹¹⁾ ali manjšinskim rasnim ali etničnim poreklom ter invalidi. Neizkoriščen potencial je največji v prvih treh navedenih skupinah. Če bi se njihova stopnja aktivnosti na ravni EU povečala na stopnjo v treh

⁽⁸⁾ Komisija prek posebnih proračunskih vrstic za socialni dialog podpira evropske in nacionalne projekte socialnih partnerjev, tako da vsako leto objavi dva javna razpisa za zbiranje predlogov o socialnem dialogu ter ukrepih obveščanja in usposabljanja za delavce. Projekti socialnim partnerjem omogočajo krepitev zmogljivosti in izmenjavo znanja na področjih, povezanih s pomanjkanjem delovne sile in spretnosti.

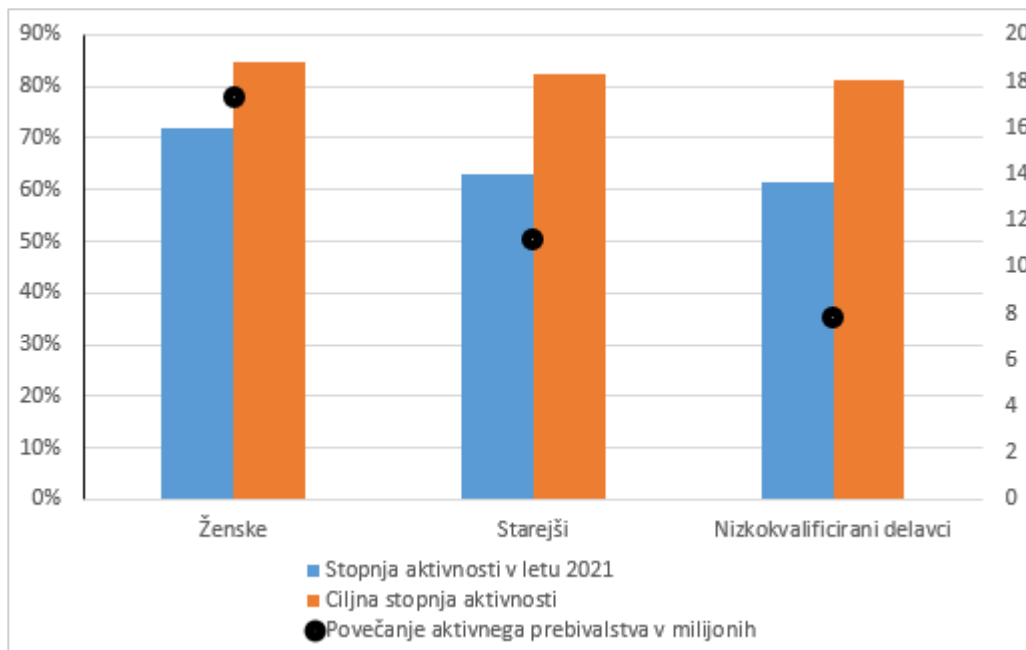
⁽⁹⁾ Med neaktivne mlade so zajeti tudi tisti, ki se izobražujejo.

⁽¹⁰⁾ Najbolj oddaljene regije EU imajo najvišje stopnje brezposelnosti mladih v EU, poleg tega je v njih še posebno visoka stopnja mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo (NEET).

⁽¹¹⁾ Pri tem so zajeti državljani tretjih držav, državljani držav članic EU, ki so imeli državljanstvo tretje države in so postali državljani EU, ter državljani EU, katerih starši so bili rojeni v tujini.

državah članicah z najvišjimi stopnjami aktivnosti za te skupine (slika 1), bi do leta 2030 na trg dela vstopilo dodatnih 17, 13 oziroma 11 milijonov ljudi iz vsake skupine ⁽¹²⁾.

Slika 1: Ženske, starejši in nizkokvalificirani delavci so največja neizkoriščena potencialna delovna sila v EU



Vir: Pregled razvoja na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi (ESDE) 2023

Opomba: ciljna stopnja aktivnosti (leva os) je povprečna stopnja aktivnosti v treh državah članicah, ki imajo najvišje stopnje aktivnosti za vsako od teh skupin. Povečanje aktivnega prebivalstva po vsej EU (desna os) kaže na morebitno dodatno število aktivnih oseb, če bi bila dosežena ciljna stopnja aktivnosti.

Glavne ovire za zaposlovanje se med posameznimi premalo zastopanimi skupinami razlikujejo. Pri ženskah je opazna nižja stopnja zaposlenosti in bistveno večji delež zaposlitev s krajšim delovnim časom kot pri moških, predvsem zaradi neenake porazdelitve neplačanega gospodinjanskega dela in obveznosti oskrbe. Obstajajo tudi druge strukturne ovire, kot so pomanjkanje cenovno dostopne in kakovostne vzgoje in varstva predšolskih otrok ⁽¹³⁾ in dolgotrajne oskrbe, ki bi staršem in osebam z obveznostmi oskrbe omogočila delo s polnim delovnim časom, ter neugodno davčno obravnavanje daljšega delovnega časa. V primeru oseb s srednješolsko ali nižjo izobrazbo so med ovirami za zaposlovanje neenake možnosti pri dostopu do kakovostnega vključujočega izobraževanja in vpliv vse večjih zahtev po spretnostih. Na zaposlovanje starejših delavcev pogosto vplivajo toga pravila o upokojitvi, hitro spreminjajoče se zahteve po spretnostih v kombinaciji z nižjo stopnjo udeležbe na usposabljanjih ter delovni pogoji, ki niso prilagojeni posebnim potrebam te skupine, tudi v smislu delovnih praks in delovnih mest. Mladi se spoprijemajo s segmentacijo trga dela, zanje pa je značilen

⁽¹²⁾ Evropska komisija (2023), *Employment and Social Developments in Europe* (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi), letni pregled za leto 2023. Teh številki ni mogoče sešteti, saj se te tri skupine prekrivajo. Pri ženskah in nizkokvalificiranih osebah je ta potencial posledica njihovega razmeroma velikega deleža v prebivalstvu, pri starejših delavcih pa je tako zaradi razmeroma velike razlike v stopnjah aktivnosti v primerjavi z najuspešnejšimi državami.

⁽¹³⁾ [Evropska komisija \(2023\), Pomanjkanje osebja v sektorju vzgoje in varstva predšolskih otrok, pregled politike.](#)

nadpovprečen delež prekarnih pogodb ali pogodb o zaposlitvi za določen čas. Invalidi se spoprijemajo s pomanjkanjem prilagojenih delovnih mest ter vključujočih postopkov zaposlovanja in izobraževanja. Osebe z migrantskim ozadjem ali manjšinskim rasnim ali etničnim poreklom imajo težave pri vključevanju na trg dela zaradi neskladja v spretnostih, nezadostnih spretnosti, težav, povezanih z jezikom, diskriminacije in slabega ali celo onemogočenega dostopa do podpornih storitev.

Za izboljšanje stopenj aktivnosti je zato potreben širok nabor prilagojenih politik za vsako premalo zastopano skupino, s katerimi bi obravnavali posebne temeljne vzroke. To vključuje ukrepe za izboljšanje podpore in spodbud za delo, na primer

Poljska namerava ustvariti več kot 100 000 novih dodatnih mest za vzgojo in varstvo predšolskih otrok, mlajših od treh let, in sicer z združevanjem podpore iz mehanizma za okrevanje in odpornost ter sklada ESS+.

Primer aktivacije premalo zastopanih skupin na trgu dela, ki se financira iz mehanizma za okrevanje in odpornost, je **italijanski program za zajamčeno zaposljivost delavcev (GOL)**. Pričakuje se, da bo podprl 3 000 000 upravičencev, pri čemer bo poudarek na ženskah, dolgotrajno brezposelnih, invalidih ali osebah, mlajših od 30 let ali starejših od 55 let, ki bi morali predstavljati vsaj 75 % prejemnikov podpore.

reformne aktivnih politik trga dela, davčne reforme, ki zmanjšujejo davčni primež⁽¹⁴⁾ za prejemnike drugega dohodka v gospodinjstvu in za osebe z nizkimi dohodki⁽¹⁵⁾, reforme prejemkov, ki povečujejo spodbude za vključevanje na trg dela, ali reforme pokojninskih sistemov⁽¹⁶⁾. Aktivacijske politike bi bilo treba dopolniti z omogočitvenimi ukrepi, ki zagotavljajo učinkovit dostop do kakovostnih in cenovno dostopnih storitev vzgoje in varstva predšolskih otrok ter dolgotrajne oskrbe.

Doslej je bilo že sprejetih in se izvaja več pobud EU. Z evropsko strategijo za enakost spolov⁽¹⁷⁾ so bili določeni ukrepi za podporo povečanju udeležbe žensk na trgu dela, ki se osredotočajo na področja, kot so zmanjšanje plačne vrzeli med spoloma, spodbujanje enake izrabe dopusta iz družinskih razlogov in prožnih ureditev dela, pa tudi kakovostna vzgoja in varstvo predšolskih otrok ter storitve

dolgotrajne oskrbe in boj proti spolnim stereotipom; cilj jamstva za mlade⁽¹⁸⁾ in pobude ALMA⁽¹⁹⁾ je preprečiti brezposelnost mladih; sveženj o zaposlovanju invalidov⁽²⁰⁾ je namenjen podpiranju boljših rezultatov na trgu dela za invalide; cilj akcijskega načrta za integracijo in vključevanje za obdobje 2021–2027⁽²¹⁾ pa je izboljšati zaposlitvene

⁽¹⁴⁾ Davčni primež pomeni davčno breme in breme prispevkov, ki ga nosijo delodajalci in zaposleni.

⁽¹⁵⁾ Evropska komisija (2023), Letno poročilo o obdavčitvi za leto 2023.

⁽¹⁶⁾ Evropski semester 2023: Priporočila za posamezne države/priporočila Komisije, Generalni direktorat za ekonomske in finančne zadeve, 24. maj 2023.

⁽¹⁷⁾ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij Unija enakosti: Strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025 (COM(2020) 152 final), ki je del [strategij Unije enakosti](#).

⁽¹⁸⁾ Priporočilo Sveta z dne 30. oktobra 2020 o Mostu do delovnih mest – okrepitev jamstva za mlade in nadomestitvi Priporočila Sveta z dne 22. aprila 2013 o vzpostavitvi jamstva za mladino (2020/C 372/01) (UL C 372, 4.11.2020, str. 1).

⁽¹⁹⁾ Glej: ALMA: pobuda za dejavno vključevanje mladih – Zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje – Evropska komisija (europa.eu).

⁽²⁰⁾ Sporočilo Komisije Unija enakosti: strategija o pravicah invalidov za obdobje 2021–2030 (COM(2021) 101 final).

⁽²¹⁾ Sporočilo Komisije Akcijski načrt za integracijo in vključevanje za obdobje 2021–2027 (COM(2020) 758 final).

možnosti oseb z migrantskim ozadjem. Celovit pregled tekočih pobud je na voljo v Prilogi.

Politike zaposlovanja in aktivne politike trga dela so tudi ključen vidik načrtov držav članic za okrevanje in odpornost ter programov Evropskega socialnega sklada plus (ESS+). Velika večina držav članic spodbuja hitrejši vstop mladih na trg dela v okviru svojih zavez za izvajanje okrepljenega jamstva za mlade. Poleg tega številne države članice za večjo aktivacijo žensk načrtujejo znatne naložbe v vzgojo in varstvo predšolskih otrok, več držav članic pa podpira tudi aktivacijo oseb z migrantskim ozadjem na trgu dela. Poleg tega več držav članic krepi zmogljivosti javnih zavodov za zaposlovanje in prenavlja izvajanje aktivnih politik trga dela prek Instrumenta za tehnično podporo ⁽²²⁾.

Čeprav je krovni cilj EU, da bo do leta 2030 zaposlenih vsaj 78 % delovno sposobnega prebivalstva, dosegljiv, so na vseh ravneh potrebni nadaljnji ukrepi, da se aktivirajo premalo zastopane skupine in po možnosti ta cilj celo preseže.

V ta namen bo Komisija:

- financirala projekte v okviru sklopa za socialne inovacije v ESS+ za **ničelno dolgotrajno brezposelnost** ⁽²³⁾ ter ocenila prednosti in slabosti teh projektov z namenom razširjanja dobrih praks po vsej EU;
- financirala projekte v okviru sklopa za socialne inovacije v ESS+ za **aktivacijo in izpopolnjevanje** mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljaajo (NEET);
- financirala projekte v okviru tematskega instrumenta Sklada za azil, migracije in vključevanje, da bi spodbudila **večdeležniške pobude za vključevanje migrantov** na trg dela;
- preučila **vzroke za neprostovoljno zaposlitev s krajšim delovnim časom**, da bi bolje razumeli ovire, ki delavcem z neprostovoljnim krajšim delovnim časom, zlasti ženskam, preprečujejo, da bi delali s polnim delovnim časom, in preučila možnosti za ukrepanje na ravni EU;
- **analizirala nacionalne politike v zvezi z bolniškim dopustom** ter preučila njihov vpliv na zdravje in produktivnost delavcev, da bi opredelili dobre prakse za delavce in podjetja, tudi glede spodbujanja postopne vrnitve v delovno aktivnost po daljšem bolniškem dopustu;
- ocenila **učinek pokojninskih reform**, ki uvajajo več **možnosti za prožno upokojevanje** in kombiniranje pokojninskih prihodkov s plačo, da bi spodbudili večjo udeležbo starejših delavcev na trgu dela, kar bi prispevalo k aktivnejšemu in bolj zdravemu staranju.

Komisija države članice poziva, naj:

⁽²²⁾ Instrument za tehnično podporo je instrument, ki je na voljo na zahtevo držav članic. Uredba (EU) 2021/240 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 10. februarja 2021 o vzpostavitvi Instrumenta za tehnično podporo (UL L 57, 18.2.2021, str. 1).

⁽²³⁾ Cilj projektov za ničelno dolgotrajno brezposelnost je boj proti dolgotrajni brezposelnosti z izvajanjem ciljno usmerjenih strategij, vključno z ustvarjanjem delovnih mest, jamstvom za zaposlitve in mrežami za podporo skupnosti, da se zagotovijo trajnostne zaposlitvene možnosti za vse posameznike, zlasti starejše, v ciljni skupnosti ali regiji.

- **v celoti izvajajo pobude EU**, katerih namen je aktivirati premalo zastopane skupine, zlasti okrepljeno jamstvo za mlade, Priporočilo Sveta o vzgoji in varstvu predšolskih otrok ⁽²⁴⁾, Priporočilo Sveta o vključevanju dolgotrajno brezposelnih na trg dela, strategijo o pravicah invalidov (2021–2030) ⁽²⁵⁾, Priporočilo Sveta o zadostnem minimalnem dohodku za aktivno vključevanje ⁽²⁶⁾, akcijski načrt EU za integracijo in vključevanje ter Priporočilo Sveta o enakosti, vključevanju in udeležbi Romov ⁽²⁷⁾;
- zagotovijo **boljše usklajevanje med ministrstvi in javnimi zavodi za zaposlovanje**, vključno s kakovostnejšim zbiranjem podatkov, boljšim ciljnim usmerjanjem dejavnosti in preventivnimi ukrepi za izboljšanje učinkovitosti aktivacijskih politik;
- **izvedejo davčne reforme**, ki bodo zmanjšale davčni primež za prejemnike drugega dohodka v gospodinjstvu in osebe z nizkimi dohodki ter v širšem smislu preusmerile davke z dela na druge vire prihodkov;
- **izvedejo reforme socialnih prejemkov**, s katerimi se bodo odpravila žarišča neaktivnosti in zagotovila zadostna podpora tistim, ki lahko delajo, da bi se postopoma vrnila na trg dela.

Komisija pozdravlja namero socialnih partnerjev, da bodo:

- zagotovili, da so **delovna mesta strpna, prijetna in dostopna vsem osebam** ne glede na njihov spol, starost, državljanstvo in druge osebne okoliščine ⁽²⁸⁾;
- **spodbujali kolektivna pogajanja**, da bi poiskali prilagojene rešitve, s katerimi bi spodbudili **zaposlovanje starejših delavcev** ⁽²⁹⁾;
- okrepili **sodelovanje zasebnih služb za zaposlovanje z javnimi zavodi za zaposlovanje**, da bi izboljšali povezovanje ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih po vsej EU ⁽³⁰⁾;
- spodbujali **podjetništvo** ⁽³¹⁾ s krepitvijo spretnosti ⁽³²⁾ ter podpiranjem bodočih podjetnikov pri ustanavljanju podjetij, zlasti s spodbujanjem žensk in oseb z migrantskim ozadjem, da se odločijo za podjetništvo ⁽³³⁾;
- **aktivirali premalo zastopane skupine** s podpiranjem raznolikosti, enakosti,

⁽²⁴⁾ Priporočilo Sveta z dne 8. decembra 2022 o vzgoji in varstvu predšolskih otrok: barcelonska cilja za leto 2030 (2022/C 484/01). Glej tudi Priporočilo Sveta z dne 22. maja 2019 o visokokakovostnih sistemih vzgoje in varstva predšolskih otrok (2019/C 189/02).

⁽²⁵⁾ Sporočilo Unija enakosti: strategija o pravicah invalidov za obdobje 2021–2030 (COM(2021) 101 final).

⁽²⁶⁾ Priporočilo Sveta z dne 30. januarja 2023 o zadostnem minimalnem dohodku za aktivno vključevanje (2023/C 41/01).

⁽²⁷⁾ Priporočilo Sveta z dne 12. marca 2021 o enakosti, vključevanju in udeležbi Romov (2021/C 93/01).

⁽²⁸⁾ Evropska konfederacija lesnih industrij (CEI-Bois), Združenje hotelov, restavracij in kavarn v Evropi (HOTREC), Evropski sindikalni odbor za izobraževanje (ETUCE), Evropska zveza delodajalcev v izobraževanju (EFEE).

⁽²⁹⁾ SMEunited.

⁽³⁰⁾ Svetovna zveza za zaposlovanje – Evropa (WEC).

⁽³¹⁾ Skupina evropskih delodajalcev na področju kemikalij (ECEG).

⁽³²⁾ HOTREC.

⁽³³⁾ SMEunited.

vključevanja in nediskriminacije ⁽³⁴⁾;

- na sektorski ravni izvajali in še naprej spodbujali avtonomni sporazum **o ženskah v železniškem sektorju** za odpravljanje razlik med spoloma v delovni sili v železniškem sektorju ⁽³⁵⁾.

3.2. Zagotavljanje podpore za spretnosti, usposabljanje in izobraževanje

O pomanjkanju spretnosti poročajo podjetja vseh velikosti in sektorjev gospodarstva EU, pri čemer se MSP spoprijemajo s posebnimi izzivi. V anketi organizacije Eurofound ⁽³⁶⁾ so številna podjetja v EU navedla, da vsaj 60 % njihovih novih zaposlenih ni imelo zahtevanih spretnosti. Poleg tega so v nedavni raziskavi Eurobarometer ⁽³⁷⁾ skoraj štiri od petih MSP izjavila, da težko najdejo delavce z ustreznimi spretnostmi, več kot polovica pa jih težko zadrži kvalificirane delavce.

Pričakuje se, da se bo pomanjkanje spretnosti povečalo z rastjo delovnih mest in novimi zahtevami glede nalog, ki jih bosta sprožila zeleni in digitalni prehod, pa tudi na področjih, na katerih mora EU okrepiti odpornost in zagotoviti svojo odprto strateško avtonomijo. Pričakuje se, da bo zgolj v sektorjih energije iz obnovljivih virov ⁽³⁸⁾ do leta 2030 ustvarjenih 3,5 milijona ⁽³⁹⁾ novih delovnih mest. Prehod na krožno gospodarstvo bo vplival tudi na trge dela v vseh sektorjih ⁽⁴⁰⁾, pri čemer je razvoj spretnosti ključnega pomena za podporo vsem sektorjem modrega gospodarstva. Pomanjkanje spretnosti na teh področjih lahko zavira rast sektorja tehnologij za čisto energijo ⁽⁴¹⁾. Na digitalnem področju bo obsežnejša uporaba naprednih tehnologij, kot so umetna inteligenca in velepodatki, poleg povečanja tveganj za kibernetko varnost povečala tudi potrebe po izpopolnjevanju ⁽⁴²⁾. Že zdaj ima približno 63 % podjetij EU, ki poskušajo zaposliti strokovnjake za informacijsko in komunikacijsko tehnologijo (IKT), težave pri zapolnjevanju teh prostih delovnih mest ⁽⁴³⁾ in pričakuje se, da se bo

⁽³⁴⁾ Konfederacija evropskih varnostnih služb (CoESS) in Mednarodna mreža sindikatov – Evropa (UNI Europa), kot je navedeno v njuni skupni izjavi o raznolikosti, enakosti, vključevanju in nediskriminaciji.

⁽³⁵⁾ Skupnost evropskih železniških in infrastrukturnih podjetij (CER) ter Evropska federacija delavcev v prometu (ETF).

⁽³⁶⁾ Eurofound, Evropska raziskava podjetij, 2019.

⁽³⁷⁾ Raziskava Flash Eurobarometer FL529 (2023). Evropsko leto spretnosti: pomanjkanje spretnosti ter strategije zaposlovanja in zadrževanja v malih in srednjih podjetjih.

⁽³⁸⁾ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Evropskemu svetu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij Načrt REPowerEU (COM(2022) 230 final).

⁽³⁹⁾ Poročilo Komisije Evropskemu parlamentu in Svetu Napredek na področju konkurenčnosti tehnologij za čisto energijo (COM(2023) 652 final).

⁽⁴⁰⁾ *Impact of circular economy policies on the labour market* (Vplivi politik krožnega gospodarstva na trg dela), Urad za publikacije EU.

⁽⁴¹⁾ Poročilo Komisije Evropskemu parlamentu in Svetu Napredek na področju konkurenčnosti tehnologij za čisto energijo (COM(2023) 652 final).

⁽⁴²⁾ Naložbe v te spretnosti spodbujajo predlog Komisije za akt o umetni inteligenci, program politike Digitalno desetletje do leta 2030, sporočilo Komisije o zaposelnosti vrzeli na področju strokovnjakov za kibernetko varnost za povečanje konkurenčnosti, rasti in odpornosti EU, Priporočilo Sveta o izboljšanju zagotavljanja digitalnih spretnosti in kompetenc v izobraževanju in usposabljanju, program Digitalna Evropa, sveženj o inovacijah na področju umetne inteligence ter nekateri projekti centrov poklicne odličnosti.

⁽⁴³⁾ Raziskava EU o uporabi IKT in e-trgovanju v podjetjih.

povpraševanje po njih do leta 2030 več kot podvojilo ⁽⁴⁴⁾. Pomanjkanje delovne sile in spretnosti vpliva tudi na obrambno industrijo, ki je ključna za varnost in dolgoročno blaginjo EU, to pomanjkanje pa se lahko v prihodnosti še poveča zaradi nezadostnega obsega naložb v nove obrambne programe in potrebe po privabljanju več mladih talentov ⁽⁴⁵⁾.

Vse večji delež mladih z zelo nizkimi ravnmi osnovnih spretnosti še povečuje tveganje za prihodnje pomanjkanje spretnosti. Obsežne mednarodne raziskave, vključno s Programom mednarodne primerjave dosežkov učencev (PISA), jasno kažejo, da mladi vse pogostejše nimajo osnovnih spretnosti na področjih pismenosti, matematike in naravoslovja. Hkrati se zmanjšuje delež mladih z najboljšimi rezultati ⁽⁴⁶⁾. Ljudje z zelo nizko stopnjo osnovnih spretnosti se bodo pri vstopu na trg dela zaradi omejene zaposljivosti srečevali z velikimi izzivi. Izboljšanje uspešnosti izobraževalnih sistemov bi pomagalo preprečiti pomanjkanje spretnosti v prihodnosti. Reševanje vse obsežnejšega pomanjkanja kvalificiranih učiteljev bo ključnega pomena, tudi za ohranitev osnovnih spretnosti in učnih rezultatov.

Evropska unija v okviru evropskega izobraževalnega prostora ⁽⁴⁷⁾ spodbuja razvoj kakovostnega in vključujočega izobraževanja, ki že v zgodnjem otroštvu ponuja enake možnosti v skladu s prvim načelom evropskega stebra socialnih pravic. Izdatki za izobraževanje so povezani z visokimi stopnjami donosa, zlasti v kombinaciji z reformami, zaradi katerih so izobraževalni sistemi prožnejši in se bolj odzivajo na potrebe trga dela ⁽⁴⁸⁾. Začetno izobraževanje in usposabljanje bi morala zagotoviti potrebne spretnosti za spreminjajoči se svet dela ob tehnoloških spremembah in avtomatizaciji, vključno z digitalnimi, podjetniškimi, socialnimi, zelenimi in državljanskimi kompetencami. Krepitev sodelovanja med višjim sekundarnim in terciarnim izobraževanjem in usposabljanjem, vključno s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem, ter akterji na trgu dela povečuje ustreznost izobraževanja za trg dela.

Stalno usposabljanje delovne sile skozi celotno poklicno pot je ključnega pomena za obravnavanje spreminjajočih se potreb po spretnostih. V ta namen so se države članice zavezale, da bodo sprejele ukrepe za doseganje krovne cilja za izobraževanje odraslih iz akcijskega načrta za evropski steber socialnih pravic ⁽⁴⁹⁾, v okviru katerega se bo do leta 2030 vsako leto vsaj 60 % vseh odraslih udeležilo usposabljanja.

⁽⁴⁴⁾ Evropska komisija (2023), *Employment and Social Developments in Europe* (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi), letni pregled za leto 2023.

⁽⁴⁵⁾ Skupno sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Evropskemu svetu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o novi evropski strategiji za obrambno industrijo (JOIN(2024) 10 final).

⁽⁴⁶⁾ Po najnovejših podatkih o raziskavi PISA se je delež mladih (starih 15 let), ki imajo zelo nizko stopnjo teh osnovnih spretnosti, v matematiki zvišal z 22,9 % leta 2018 na 29,5 % leta 2022 (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

⁽⁴⁷⁾ Sporočilo Komisije o uresnitvi evropskega izobraževalnega prostora do leta 2025 (COM(2020) 625 final) in Resolucija Sveta z dne 26. februarja 2021 o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju pri uresničevanju evropskega izobraževalnega prostora in širše (2021–2030) (2021/C 66/01).

⁽⁴⁸⁾ Evropska komisija, Generalni direktorat za izobraževanje, mladino, šport in kulturo, Evropska mreža strokovnjakov za ekonomijo izobraževanja (EENEE), Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A., (2021), *Boosting social and economic resilience in Europe by investing in education* (Spodbujanje socialne in gospodarske odpornosti v Evropi z vlaganjem v izobraževanje). Analitično poročilo EENEE št. 42, Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg.

⁽⁴⁹⁾ Glej Sporočilo Komisije Akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic (COM(2021) 102 final).

Več pobud EU že pomaga pri odpravljanju pomanjkanja spretnosti, vendar je treba okrepiti njihovo izvajanje, tudi s sektorskim pristopom. Evropski program znanj in spretnosti ⁽⁵⁰⁾ je strateški okvir EU za obravnavanje potrebe po izpopolnjevanju in preusposabljanju. Z njim je bilo uvedenih 12 ukrepov za pospešitev digitalnega in zelenega prehoda, spodbujanje pravičnega okrevanja, zagotavljanje konkurenčnosti in krepitev odpornosti. Vsi ukrepi so že vzpostavljeni, vključno s pobudami o individualnih učnih računih ⁽⁵¹⁾, o mikrodokazilih ⁽⁵²⁾, o poteh izpopolnjevanja za nizkokvalificirane odrasle ⁽⁵³⁾ ter o poklicnem izobraževanju in usposabljanju ⁽⁵⁴⁾. V sporočilu Izkoriščanje potenciala nadarjenih posameznikov v evropskih regijah ⁽⁵⁵⁾ je predlagan politični okvir, katerega cilj je povečati privlačnost vseh regij, tudi z izpopolnjevanjem in preusposabljanjem. Tako je obravnavan zaskrbljujoč pojav bega možganov, s katerim se soočajo nekatere evropske regije. Zdaj bi se bilo treba osredotočiti na izvajanje teh pobud, da bi lahko odpravili obstoječe pomanjkanje spretnosti. V okviru Pakta za spretnosti je bilo vzpostavljenih 20 sektorskih partnerstev z zavezo o izpopolnjevanju več kot 10 milijonov ljudi. Zagotoviti je treba učinkovito izpolnjevanje obstoječih obveznosti, tudi z dodelitvijo zadostnih finančnih sredstev za te programe, hkrati pa še naprej spodbujati nadaljnje sodelovanje. Ustanovljenih je bilo več evropskih akademij za spretnosti, ki naj bi odpravile pomanjkanje posebnih spretnosti v ključnih sektorjih. Evropska akademija zavezništva za baterije ⁽⁵⁶⁾, katere semenski kapital je bil financiran iz ESS+, je že zagotovila neposredno usposabljanje približno 50 000 delavcem, pri čemer ima posredno korist od tega več kot 100 000 delavcev. Druge akademije za spretnosti, kot so akademija za kibernetske veščine, akademija novega evropskega Bauhausa za gradbeni sektor in akademije, ustanovljene na podlagi akta o neto ničelni industriji ⁽⁵⁷⁾, bodo podpirale obsežna prizadevanja za usposabljanje v podporo dvojnemu prehodu, zlasti na področjih, ki so med drugim povezana z vodikom, sončno energijo, surovinami in vetrno energijo. V tekočem evropskem letu spretnosti se poudarja, kako lahko vsi ti ukrepi prispevajo k odpravljanju pomanjkanja delovne sile in spretnosti.

V Grčiji bodo ukrepi izpopolnjevanja, ki se financirajo iz mehanizma za okrevanje in odpornost ter ESS+, med drugim spodbujali digitalne in zelene spretnosti več kot pol milijona upravičencev. Pred naložbo je bila izvedena reforma sistema vseživljenjskega učenja, da bi zagotovili ustreznost ponujenega usposabljanja za trg dela. Latvija je v svojem načrtu za okrevanje in odpornost vzpostavila individualne učne račune, ki že podpirajo 3 500 odraslih. Portugalska je podprla vsaj 100 000 odraslih pri zviševanju ravni kvalifikacij na podlagi podpore iz mehanizma za okrevanje in odpornost.	Za boljše politike je ključno izboljšati zbiranje podatkov o pomanjkanju delovne Program znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno rnost (COM(2020) 274 final). individualnih učnih računih (2022/C 243/03). evropskem pristopu k mikrodokazilom za vseživljenjsko 016 Poti izpopolnjevanja: nove priložnosti za odrasle 20 o poklicnem izobraževanju in usposabljanju (PIU) za ost in odpornost (2020/C 417/01). ciala nadarjenih posameznikov v evropskih regijah ovila evropsko zavezništvo za baterije, da bi EU postala nologije baterij. V zavezništvo, ki ga usklajuje Evropski e vključenih 700 članov iz industrije. V okviru zavezništva vezništva za baterije, da bi odpravili pomanjkanje spretnosti ta 2025 pa naj bi se usposobilo 800 000 delavcev. EIT bo ho fotovoltaike, ki bo ustanovljena leta 2024. Kampus EIT h usposabljanje v točko „vse na enem mestu“, ki učečim se opolnjevanje. Sveta o vzpostavitvi okvira ukrepov za krepitev evropskega ekosistema proizvodnje proizvodov neto ničelnih tehnologij (akt o neto ničelni industriji) (COM(2023) 161 final).
--	--

sile in spretnosti. Glavni viri podatkov o pomanjkanju delovne sile in spretnosti na ravni EU so statistični podatki Eurostata o prostih delovnih mestih in anketni viri, kot so raziskave med podjetji in potrošniki v EU, raziskave evropskih zavodov za zaposlovanje (EURES), raziskave o pomanjkanju spretnosti in napovedi centra Cedefop, pa tudi novi viri podatkov, kot je spletno informacijsko vozlišče urada Eurostat ⁽⁵⁸⁾. Kljub temu si je treba bolj prizadevati za usklajeno ukrepanje, da bi izboljšali razpoložljivost in zajetje podatkov, tudi o demografskih spremembah.

Politike in naložbe držav članic za odpravljanje pomanjkanja delovne sile in spretnosti so deležne znatne podpore iz proračuna EU (65 milijard EUR). ESS+ podpira zlasti poklicno izobraževanje in usposabljanje, vajeništvo, vseživljenjsko učenje in poklicne prehode. Mehanizem za okrevanje in odpornost podpira reforme in naložbe držav članic na področju izobraževanja in spretnosti v širšem smislu, na primer z reformami za izboljšanje zbiranja podatkov o spretnostih ter razvoja in upravljanja spretnosti, vključno s priznavanjem kvalifikacij. Na voljo je tudi tehnična podpora za nacionalne reforme za izboljšanje kakovosti ter financiranja izobraževanja in usposabljanja odraslih.

Kljub številnim pobudam EU, držav članic in socialnih partnerjev je treba pospešiti izvajanje in bolje izkoristiti potencial financiranja EU, da bi do leta 2030 dosegli cilj EU, da se bo vsako leto vsaj 60 % vseh odraslih udeležilo usposabljanja, ter uresničili načelo 1 stebra socialnih pravic o izobraževanju, usposabljanju in vseživljenjskem učenju.

V ta namen bo Komisija:

- **spodbujala vzpostavitev in izvajanje novih sektorskih in regionalnih partnerstev za spretnosti** v okviru Pakta za spretnosti ⁽⁵⁹⁾ ter podpirala vzpostavitev in spodbujala delovanje vseh **akademij za spretnosti** na področjih neto ničelnih tehnologij in kibernetских veščin, tudi prek **koalicij za sektorsko sodelovanje na področju spretnosti**. Komisija bo članom pakta zagotovila tudi podporne storitve z informacijami o razpoložljivih sredstvih za izpopolnjevanje in preusposabljanje;
- sofinancirala **več centrov poklicne odličnosti** ⁽⁶⁰⁾ s ciljem vsaj 100 projektov do leta 2027, da bi podprla evropske in regionalne razvojne in inovacijske strategije ter strategije pametne specializacije;
- sodelovala z državami članicami in socialnimi partnerji, da bi bila do leta 2025 sprejeta **nova izjava o poklicnem izobraževanju in usposabljanju (PIU)** v okviru kopenhavnskega procesa ⁽⁶¹⁾ za nadaljnjo uskladitev ukrepov in reform politike na

⁽⁵⁸⁾ Eurostat, [Statistični podatki o prostih delovnih mestih](#), [spletno informacijsko vozlišče](#) ter [orodje za analizo spretnosti za spletno objavljena prosta delovna mesta v Evropi \(OVATE\)](#).

⁽⁵⁹⁾ V zvezi s tem so države članice pozvane, naj vzpostavijo nacionalne ali regionalne agroživilske pakte za spretnosti, da bi spodbudile izvajanje strategije za izpopolnjevanje in preusposabljanje na ravni EU, ki je bila razvita v okviru obsežnega partnerstva, za najboljše ciljno usmerjanje orodij in njihovo prilagoditev lokalnim posebnostim kmetijskega sektorja.

⁽⁶⁰⁾ Centre poklicne odličnosti sestavljajo mreže partnerjev, ki razvijajo lokalne ekosisteme spretnosti, da bi mladim in odraslim zagotovili visokokakovostne poklicne spretnosti ter prispevali k regionalnemu razvoju, inovacijam, industrijskim grozdom, strategijam pametne specializacije in socialnemu vključevanju.

⁽⁶¹⁾ S kopenhavnsko izjavo iz leta 2002 je bila uvedena evropska strategija za okrepljeno sodelovanje na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki se navadno imenuje kopenhavnski proces. Kopenhavnski proces zagotavlja tristransko platformo za okrepitev, dopolnitev in operacionalizacijo

področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja z novim razvojem na trgu dela in vplivom tehnološkega razvoja, kot je umetna inteligenca;

- **izboljšala zbiranje podatkov o spretnostih in drugih podatkov** v tesnem sodelovanju z agencijami EU (Eurofound, Evropski organ za delo in Cedefop), da bi razširili obseg usklajenih in primerljivih informacij, ki so na voljo o pomanjkanju delovne sile in spretnosti na ravni EU.

Komisija države članice poziva, naj:

- celovito **izvajajo pobude Evropskega programa znanj in spretnosti** ter si v sodelovanju s socialnimi partnerji in ustreznimi deležniki prizadevajo za sektorski pristop, s katerim se bo obravnavalo najbolj pereče pomanjkanje v EU. Države članice bi morale zlasti vzpostaviti sheme, s katerimi bi odraslim zagotovile individualne učne račune, podprle razvoj, izvajanje in priznavanje mikro dokazil, izvajale nacionalne izvedbene načrte na podlagi priporočila Sveta o poklicnem izobraževanju in usposabljanju iz leta 2020, obravnavale vrzeli, izpostavljene v ocenjevalnem poročilu ⁽⁶²⁾ o priporočilu Sveta Poti izpopolnjevanja, ter izvajale priporočila Sveta o digitalnem izobraževanju in usposabljanju;
- podpirajo izvajanje **partnerstev za spretnosti** v okviru Pakta za spretnosti in uvedbo **akademij za spretnosti** na področju neto ničelne industrije, med drugim z zagotavljanjem zadostnih sredstev;
- razvijejo ter izvajajo celovite in ciljno usmerjene **nacionalne strategije za spretnosti**, prilagojene nacionalnim okoliščinam, v katere naj vključijo ustrezne deležnike, vključno s socialnimi partnerji;
- **izvajajo analize trga dela**, zbirajo podatke o spretnostih in oblikujejo napovedi v zvezi s spretnostmi ter uporabljajo s tem pridobljena spoznanja za namen revizije učnih načrtov usposabljanja s poudarkom na sektorjih, v katerih primanjkuje spretnosti;
- **prilagodijo učne načrte** v začetnem izobraževanju in usposabljanju, da bi okrepili spretnosti in kompetence, ki bi učečim se omogočale boljše **izpolnjevanje potreb trga dela**, pri čemer bo Komisija zagotovila podporo pri omogočanju izmenjave in razširjanja dobrih praks, spremljanju diplomantov in, v dogovoru z državami članicami, spremljanju nacionalnih reform ⁽⁶³⁾.

Komisija pozdravlja namero socialnih partnerjev, da bodo:

- **razvili in izvajali ukrepe za spodbujanje izpopolnjevanja in preusposabljanja v okviru socialnega dialoga** ⁽⁶⁴⁾, podpirali priznavanje spretnosti ter zagotavljali pomoč pri prepoznavanju pomanjkanja spretnosti ⁽⁶⁵⁾, pri čemer se bodo opirali na svoje informacije in podatke o spretnostih;
- prispevali k **posodabljanju učnih načrtov in kvalifikacij poklicnega**

politike EU na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja z vrsto izjav. Sedanja izjava iz Osnabrücka bo prenehala veljati konec leta 2025.

⁽⁶²⁾ Poročilo Komisije Svetu Ocena Priporočila Sveta z dne 19. decembra 2016 Poti izpopolnjevanja: Nove priložnosti za odrasle (COM(2023) 439 final).

⁽⁶³⁾ Na primer v okviru učnega laboratorija.

⁽⁶⁴⁾ Predstavništvo trgovine na drobno in debelo ter mednarodne trgovine pri EU (EuroCommerce), Svet evropskih delodajalcev kovinske, strojniške in tehnološke industrije (CEEMET).

⁽⁶⁵⁾ HOTREC.

izobraževanja in usposabljanja ter usklajevali usposabljanje s potrebami trga dela po spretnostih, in sicer s pomočjo podatkov o spretnostih ter razpoložljivih informacij ⁽⁶⁶⁾;

- podpirali **vajeništva** ⁽⁶⁷⁾ in partnerstva med ponudniki poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter delodajalci ⁽⁶⁸⁾, **okrepili okvire poklicnega izobraževanja in usposabljanja** z vzpostavitvijo sektorskih centrov za usposabljanje ⁽⁶⁹⁾, podpirali kovčing, mentorstvo, vzajemno učenje in podjetniške spretnosti ⁽⁷⁰⁾ ter spodbujali razvoj zelenih in digitalnih spretnosti, ki bodo ustrezale izzivom prihodnosti ⁽⁷¹⁾;
- na sektorski ravni še naprej sodelovali pri mikrodokazilih in **usposabljali delavce, ki opravljajo storitve dolgotrajne oskrbe**, za zagotavljanje oskrbe, ki bo bolj osredotočena na posameznika, ter za spretnosti, potrebne za digitalizacijo storitev, ki temeljijo na projektu „Care4Skills“ ⁽⁷²⁾;
- do konca prvega četrtertletja 2024 pripravili **skupno izjavo za odpravljanje pomanjkanja spretnosti in delovne sile** ter izkoristili evropsko mrežo javnih zavodov za zaposlovanje kot forum za dialog, vzajemno učenje in primerjalno analizo politik za obravnavanje neusklajenosti med ponudbo spretnosti ter povpraševanjem na trgu dela ⁽⁷³⁾;
- uporabljali socialni dialog in kolektivna pogajanja za odpravljanje pomanjkanja spretnosti in delovne sile v gostinskem sektorju s pogajanja o pogojih zaposlovanja, spodbujanjem izobraževanja in usposabljanja ter zagotavljanjem zaščitnega okvira za mobilnost delavcev migrantov iz tretjih držav ⁽⁷⁴⁾;
- **dodatno izkoristili možnosti financiranja EU** za podporo dejavnostim izpopolnjevanja in preusposabljanja ⁽⁷⁵⁾.

3.3. Izboljšanje delovnih pogojev

V nekaterih sektorjih ali poklicih lahko k odpravljanju pomanjkanja delovne sile pripomore spodbujanje poštenih delovnih pogojev. To še zlasti velja za nekatere poklice, za opravljanje katerih je potrebnih več ročnih spretnosti in nižje stopnje izobrazbe, ali poklice z večjim tveganjem za zdravje in varnost, za katere so značilne velika delovna obremenitev ⁽⁷⁶⁾ in/ali nizke plače ⁽⁷⁷⁾.

⁽⁶⁶⁾ ECEG.

⁽⁶⁷⁾ HOTREC.

⁽⁶⁸⁾ SMEunited, CEI-Bois.

⁽⁶⁹⁾ CoESS.

⁽⁷⁰⁾ HOTREC, SMEunited.

⁽⁷¹⁾ SGI Europe, ECEG, Evropska zveza za plovbo po celinskih vodah (EBU) in Evropska organizacija kapitanov (ESO), ETF za pomorske in celinske plovne poti.

⁽⁷²⁾ Projekt je vključen v Pakt za spretnosti. Skupna zaveza Federacije evropskih socialnih delodajalcev (FESE) in Evropske zveze sindikatov javnih uslužbencev (EPSU).

⁽⁷³⁾ UNI-Europa in WEC.

⁽⁷⁴⁾ HOTREC in Evropska zveza sindikatov v sektorju hrane, kmetijstva in turizma (EFFAT).

⁽⁷⁵⁾ ECEG, skupna zaveza FESE in EPSU.

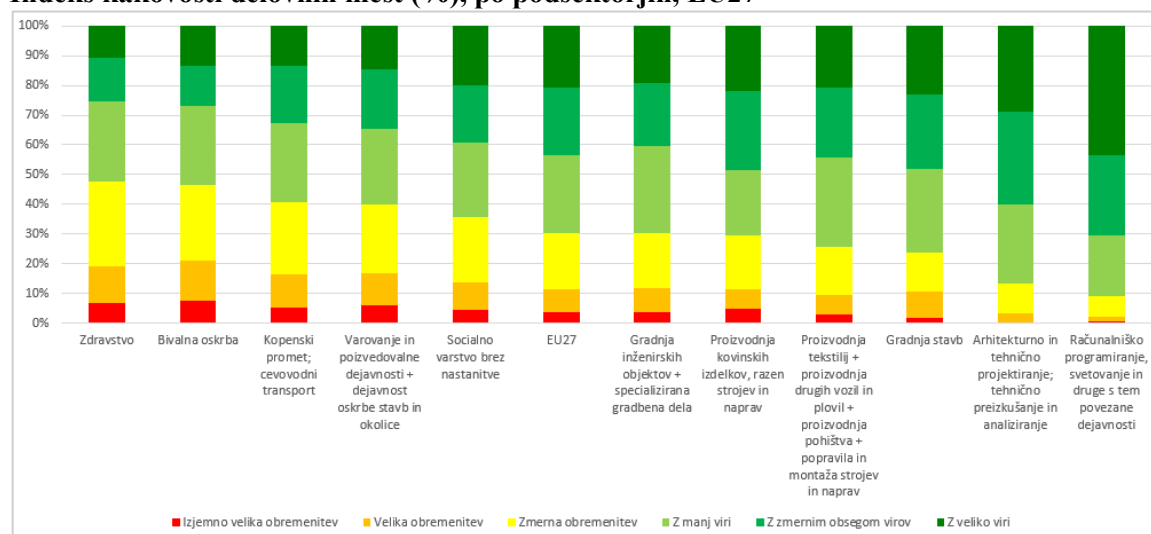
⁽⁷⁶⁾ Delovna obremenitev je oblika psihosocialnega stresa, ki se pojavi na delovnem mestu, ko morajo delavci izpolnjevati več zahtev, kot imajo virov (glej indeks obremenitev na delovnih mestih OECD).

⁽⁷⁷⁾ Evropska komisija (2023), *Employment and Social Developments in Europe* (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi), letni pregled za leto 2023, in Eurofoundova evropska

Ustrezne plače, vključno z minimalnimi plačami, lahko prispevajo k zmanjšanju pomanjkanja delovne sile v nekaterih sektorjih, pri čemer je treba upoštevati tudi življenjske stroške ter ravnovesje med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej na različnih geografskih lokacijah. **Zdravje in varnost** pri delu, prilagojena delovna mesta, zagotavljanje **možnosti za usposabljanje in poklicni razvoj**, dostop do ustrezne socialne zaščite ter ustrezno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, vključno s **pravico do odklopa** in sprejetjem prožnih ureditev dela, imajo pomembno vlogo pri izboljšanju kakovosti delovnih mest in tako lahko prispevajo k zmanjšanju pomanjkanja delovne sile. V nekaterih sektorjih bi lahko k privabljanju in zadržanju delavcev prispevalo tudi zmanjšanje **delovne obremenitve** (slika 2).

Slika 2 – Na delovnih mestih so bili najbolj obremenjeni delavci v zdravstvu, bivalni oskrbi in prometu

Indeks kakovosti delovnih mest (%), po podsektorjih, EU27



Vir: *Employment and Social Developments in Europe 2023* (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi v letu 2023), Evropska komisija (2023) na podlagi Eurofoundove evropske telefonske raziskave o delovnih pogojih v letu 2021

Vpliv delovnih pogojev na pomanjkanje delovne sile se razlikuje glede na sektor in lokacijo, zato je potreben pristop, ki bo ustrezal izzivom, s katerimi se ti spoprijemajo. Po podatkih Eurofounda več kot 40 % čistilcev, kuharjev in negovalcev ter več kot 30 % gradbenih delavcev in voznikov poroča, da zelo težko shajajo iz meseca v mesec ⁽⁷⁸⁾. Skoraj polovica delavcev v zdravstvu, bivalni oskrbi in prometu poroča o visoki stopnji delovne obremenitve ⁽⁷⁹⁾. Pomanjkanje v zdravstvenem sektorju in sektorju bivalne oskrbe, zlasti medicinskih sester in delavcev v osnovnem zdravstvu, je predvsem posledica velike delovne obremenitve ter neustreznih zdravstvenih in varnostnih pogojev, vključno s tveganjem nasilja na delovnem mestu ⁽⁸⁰⁾. S krizo zaradi COVID-19 se je stanje še poslabšalo ⁽⁸¹⁾. Na podeželskih območjih je lahko zaradi

raziskava o delovnih razmerah za leto 2021. Več kot 40 % čistilcev, kuharjev in negovalcev ter več kot 30 % gradbenih delavcev in voznikov poroča, da zelo težko shajajo iz meseca v mesec. Skoraj polovica delavcev v zdravstvu, bivalni oskrbi in prometu poroča o visoki stopnji delovne obremenitve.

⁽⁷⁸⁾ [Eurofoundova evropska raziskava o delovnih razmerah za leto 2021](#).

⁽⁷⁹⁾ [Eurofoundova evropska raziskava o delovnih razmerah za leto 2021](#).

⁽⁸⁰⁾ Evropska komisija (2023): *Employment and Social Developments in Europe* (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi), letni pregled za leto 2023.

⁽⁸¹⁾ Evropska komisija (2023): *Employment and Social Developments in Europe* (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi), letni pregled za leto 2023.

manjše privlačnosti življenjskih razmer in slabega dostopa do storitev to pomanjkanje še večje⁽⁸²⁾. Tudi kmetijski delavci poročajo o velikih delovnih obremenitvah, tveganjih za zdravje in varnost ter finančnih skrbih⁽⁸³⁾. V tem sektorju je pomanjkanje v nekaterih poklicih posledica prekarne delo ter slabega izpolnjevanja osnovnih standardov pri delu, zdravju in varnosti⁽⁸⁴⁾. V prometnem sektorju primanjkuje voznikov, deloma zaradi dolgega delovnega časa⁽⁸⁵⁾ ter slabega izvrševanja poklicnih in varnostnih standardov⁽⁸⁶⁾.

Španski načrt za okrevanje in odpornost vsebuje reformo za izboljšanje delovnih pogojev v zdravstvenem sektorju. Da bi odpravili pomanjkanje medicinskih sester in zdravnikov, je cilj te reforme, da bi omejili uporabo pogodb o začasni zaposlitvi, spodbudili napotovanje strokovnjakov v oddaljene regije ter izboljšali njihovo delovno okolje in pogoje.

V **Sloveniji** je bila s ponovno izpogajano kolektivno pogodbo v papirni industriji določena višja osnovna plača, zaradi česar je zaposlitev v tem sektorju postala privlačnejša.

Da bi spodbudili usposabljanje v sektorjih, ki se soočajo s pomanjkanjem delovne sile, **slovaški** načrt za okrevanje in odpornost vsebuje ukrep, katerega cilj je zagotoviti usposabljanje vsaj 60 % učiteljev v primarnem in nižjem sekundarnem izobraževanju, na **Nizozemskem** pa kolektivna pogajanja v sektorju proizvodnje motornih vozil pomagajo zadrževati delavce, saj jim je omogočeno pridobivanje novih spretnosti.

Kolektivna pogajanja imajo ključno vlogo pri zagotavljanju poštenih delovnih pogojev. Dobro delujoč socialni dialog in kolektivna pogajanja so najučinkovitejši način za izboljšanje delovnih pogojev, s čimer prispevajo k ublažitvi pomanjkanja delovne sile. Podobno bi se bilo treba posvetovati s socialnimi partnerji o novi ali izboljšani zakonodaji o delovnih pogojih, da bi bil njen učinek čim večji.

V **zadnjih letih je EU uvedla številne pobude** za spodbujanje poštenih delovnih pogojev in ustreznih plač. Med njimi so direktiva o ustreznih minimalnih plačah v EU⁽⁸⁷⁾, direktiva o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih⁽⁸⁸⁾, strateški okvir za varnost in zdravje pri delu

za obdobje 2021–2027⁽⁸⁹⁾ ter predlog direktive za izboljšanje delovnih pogojev pri platformnem delu (glej Prilogo).

⁽⁸²⁾ Evropska strategija oskrbe (COM(2022) 440 final).

⁽⁸³⁾ *The future of agriculture in Europe and its impact on Occupational Safety and Health (OSH)* (Prihodnost kmetijstva v Evropi ter njegov vpliv na varnost in zdravje pri delu), poročilo Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, 2021.

⁽⁸⁴⁾ *The future of agriculture in Europe and its impact on Occupational Safety and Health (OSH)* (Prihodnost kmetijstva v Evropi ter njegov vpliv na varnost in zdravje pri delu), poročilo Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, 2021.

⁽⁸⁵⁾ Mednarodna organizacija dela, 2023 *World Employment and Social Outlook: The value of essential work* (Svetovne zaposlitvene in socialne napovedi za leto 2023: Vrednost kritičnega dela).

⁽⁸⁶⁾ Evropska komisija (2023): *Employment and Social Developments in Europe* (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi), letni pregled za leto 2023.

⁽⁸⁷⁾ Direktiva (EU) 2022/2041 Evropskega parlamenta in Sveta o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji.

⁽⁸⁸⁾ Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji.

⁽⁸⁹⁾ Resolucija Evropskega parlamenta z dne 10. marca 2022 o novem strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje po letu 2020 (vključno z boljšo zaščito delavcev pred izpostavljenostjo škodljivim snovem, stresom pri delu in poškodbami zaradi ponavljajočih se gibov) (2021/2165(INI)).

Za nadaljnje izboljšanje delovnih pogojev so potrebni dodatni ukrepi za okrepitev in polno izvrševanje delovnega prava EU ter okrepitev kolektivnih pogajanj.

V ta namen bo Komisija:

- sprejela predlog za **okrepljen okvir za kakovost pripravništev**, da bi se izboljšali možnosti mladih za pridobivanje poklicnih izkušenj, njihove spretnosti ter dostop do trga dela;
- v okviru nadaljnjega ukrepanja na podlagi zakonodajnega samoiniciativnega poročila Evropskega parlamenta o pravici do odklopa in dela na daljavo ⁽⁹⁰⁾ začela posvetovanja s socialnimi partnerji, da bi predlagali **pobudo o delu na daljavo in pravici do odklopa**, s čimer bi zagotovili usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja delavcev v razmerah večje digitalizacije sveta dela ter njihovega telesnega in duševnega zdravja, s tem pa tudi splošne kakovosti njihovih delovnih mest;
- v tretjem četrtletju leta 2024 sprejela predlog za **šesto spremembo direktive o rakotvornih, mutagenih in reprotoksičnih snoveh** ⁽⁹¹⁾, da bo izboljšala zdravje in varnost delavcev z obravnavo petih ustreznih snovi ali skupin snovi;
- **analizirala vpliv tehnologij digitalizacije in avtomatizacije, vključno z umetno inteligenco**, na trge dela in ocenila morebitne prihodnje potrebe po ureditvi uporabe algoritmov v svetu dela ⁽⁹²⁾;
- izvedla raziskavo o **duševnem zdravju zdravstvenega osebja** in predstavila nekaj smernic za zaščito njihovega duševnega zdravja ⁽⁹³⁾ v okviru programa EU za zdravje;
- skupaj z državami članicami izvedla medsebojni strokovni pregled o njihovih zakonodajnih pristopih in pristopih k izvrševanju za obravnavanje **psihosocialnih tveganj** pri delu v državah članicah, da bi ob upoštevanju njegovih rezultatov in prispevka socialnih partnerjev srednjeročno morda predstavila pobudo na ravni EU o psihosocialnih tveganjih;
- na sektorski ravni sprejela nadaljnje ukrepe na podlagi zakonodajnega samoiniciativnega poročila Evropskega parlamenta o **socialnem in poklicnem položaju umetnikov in delavcev v kulturnih in ustvarjalnih sektorjih**. V zvezi s tem namerava Komisija začeti več pobud, kot sta krepitev izvajanja in izvrševanja obstoječih pravil ter opredelitev morebitnih regulativnih vrzeli, ki bi jih bilo treba nadalje obravnavati z drugimi pobudami in predlogi;
- predlagala **priporočilo Sveta o privlačnih in trajnostnih poklicnih poteh v visokem šolstvu**, da bi spodbudila privlačnejše delovne pogoje v visokošolskem sektorju in boljše upravljanje;
- **23. aprila 2024** organizirala participativno konferenco o trgu dela skupaj z **ustreznimi deležniki v prometnem sektorju**, na katerega še posebej vpliva

⁽⁹⁰⁾ Resolucija Evropskega parlamenta z dne 21. januarja 2021 s priporočili Komisiji o pravici do odklopa (2019/2181(INL)).

⁽⁹¹⁾ Direktiva (EU) 2022/431 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 9. marca 2022 o spremembi Direktive 2004/37/ES o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem pri delu (UL L 88, 16.3.2022, str. 1).

⁽⁹²⁾ Kot nadaljevanje zaveze iz sporočila Komisije Boljši delovni pogoji za močnejšo socialno Evropo: izkoriščanje vseh prednosti digitalizacije za prihodnost dela (COM(2021) 761 final).

⁽⁹³⁾ Sporočilo o celovitem pristopu k duševnemu zdravju iz leta 2023.

pomanjkanje delovne sile, da bi izmenjali dobre prakse in rešitve.

Komisija države članice poziva, naj:

- **v celoti izvajajo pobude EU**, da bi izboljšali delovne pogoje, zlasti pa zagotovili pravilen in pravočasen prenos direktive o ustreznih minimalnih plačah ter direktiv EU o zdravju in varnosti pri delu v zvezi s posodobitvijo direktive o izpostavljenosti azbestu pri delu ⁽⁹⁴⁾, direktive o rakotvornih, mutagenih in reprotoksičnih snoveh (peta sprememba) ter direktive o kemičnih dejavnikih ⁽⁹⁵⁾;
- zagotovijo **učinkovito izvrševanje delovnega prava** ter tako olajšajo postopek delovnih inšpekcij s skrajšanjem postopkov, s katerimi delavci prepoznajo in prijavijo zlorabe, poostrežijo sankcij in preprečevanjem, da bi se podjetja izognila kaznim, hkrati pa naj si prizadevajo karseda zmanjšati nepotrebna upravna bremena, zlasti za MSP;
- izvajajo priporočila Sveta o **zagotavljanju pravičnega prehoda na podnebno nevtralnost**, tudi v okviru prihodnje opazovalne skupine za pravični prehod, in nadalje izvajajo ustrezne ukrepe, vključno s tem, kako **ustvariti privlačne delovne pogoje v zelenih sektorjih**;
- na sektorski ravni s podporo programa EU za zdravje razvijajo politike za **privabljanje in zadrževanje medicinskih sester** z izboljšanjem delovnih pogojev in mentorstvom mladih strokovnjakov.

Komisija pozdravlja namero socialnih partnerjev, da bodo:

- obravnavali **slabe delovne pogoje s kolektivnimi pogajanj** v sektorjih, za katere so značilni neustrezni delovni pogoji, kot so zdravstvo, dolgotrajna oskrba, promet, gradbeništvo, kmetijstvo (npr. sezonski delavci) in izobraževanje ⁽⁹⁶⁾;
- sodelovali pri pogajanjih o posodobitvi večsektorskih smernic za **boj proti nasilju in nadlegovanju s strani tretjih oseb**, povezanima z delom v **zdravstvenem sektorju** ⁽⁹⁷⁾;
- izboljšali **delovne pogoje v izobraževalnem sektorju** s kolektivnimi pogajanj na vseh ravneh, zagotavljanjem konkurenčnih plač, spodbujanjem dobrega počutja, zmanjševanjem tveganj, usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja ter vlaganjem v poklicni razvoj ⁽⁹⁸⁾;
- v okviru projekta IWorCon ⁽⁹⁹⁾ pripravili priporočila za **izboljšanje delovnih pogojev na področju socialnih storitev**, vključno s **sektorjem dolgotrajne oskrbe** ⁽¹⁰⁰⁾;
- sodelovali pri oblikovanju **evropskega okvira za izboljšanje delovnih pogojev**

⁽⁹⁴⁾ Direktiva 2009/148/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 30. novembra 2009 o varstvu delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu (UL L 330, 16.12.2009, str. 28).

⁽⁹⁵⁾ Direktiva Sveta 98/24/ES z dne 7. aprila 1998 o varovanju zdravja in zagotavljanju varnosti delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim dejavnikom pri delu (UL L 131, 5.5.1998, str. 11).

⁽⁹⁶⁾ CoESS, EPSU, ETF, Evropska konfederacija sindikatov (ETUC), ETUCE, EFEE, FESE in IndustriAll Europe.

⁽⁹⁷⁾ EPSU in Evropsko združenje delodajalcev v bolnišnicah in zdravstvenem sektorju (HOSPEEM).

⁽⁹⁸⁾ ETUCE in EFEE.

⁽⁹⁹⁾ Cilj projekta IWorCon je izboljšati delovne pogoje v sektorju socialnih storitev, da bi se povečala njegova privlačnost.

⁽¹⁰⁰⁾ FESE in EPSU.

voznikov iz tretjih držav ⁽¹⁰¹⁾;

- spodbujali pripravo **svetovne listine voznikov** o izboljšanju **obravnavе voznikov na mestih dostave** in izboljšanju **zdravstvenih in varnostnih standardov za voznike tovornjakov**, tudi v času natovarjanja in raztovarjanja ⁽¹⁰²⁾.

3.4. Izboljšanje pravične mobilnosti delavcev in učečih se znotraj EU

Pravična mobilnost delovne sile lahko pomaga pri odpravljanju pomanjkanja, ki je še posebej pereče v nekaterih državah ali regijah, v drugih pa je manj razširjeno. Leta 2023 je skoraj 10,7 milijona državljanov EU, starih od 15 do 64 let, bivalo v državi članici EU, ki ni njihova država izvora ⁽¹⁰³⁾. Na trgu dela jih je bilo dejavnih več kot 7,5 milijona, kar ustreza približno 3,6 % celotne delovne sile v EU ⁽¹⁰⁴⁾. Da bi zagotovili pravično in učinkovito uveljavljanje pravice do prostega gibanja delavcev z olajšanjem dostopa do informacij, krepitevijo zmogljivosti in sodelovanjem med državami članicami ter učinkovito uporabo in izvrševanje prava EU na tem področju, je bil ustanovljen evropski organ za delo (ELA). ELA je leta 2021 prevzel tudi upravljanje evropske mreže zavodov za zaposlovanje (EURES), da bi se olajšalo čezmejno usklajevanje ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih. Vendar so bili pri tem prehodu prisotni številni izzivi in za zdaj je število uporabnikov mreže EURES manjše kot v preteklih letih.

V tem okviru se s koordinacijo sistemov socialne varnosti v EU zagotavlja, da so ljudje vključeni v sistem socialne varnosti, tudi ko se preselijo v drugo državo članico. Prehod na bolj digitalno integrirane sisteme socialne varnosti lahko olajša mobilnost delavcev in učečih se. To lahko pomaga zmanjšati ovire za delovno in učno mobilnost ter delavcem in učečim se olajša uveljavljanje njihovih pravic na področju socialne varnosti v drugih državah EU. Prav tako bi lahko državljanom EU omogočilo lažji dostop do zaposlitvenih možnosti po vsej EU. Do zdaj sprejeti ukrepi za digitalizacijo koordinacije sistemov socialne varnosti vključujejo vzpostavitev sistema elektronske izmenjave informacij o socialni varnosti (EESSI) in uvedbo pobude za evropsko izkaznico socialnega zavarovanja (ESSPASS), pri kateri se preučujejo digitalne rešitve za preverjanje dokumentov o upravičenosti do socialnega varstva v drugih državah EU ⁽¹⁰⁵⁾. Podjetja so izjavo, ki je potrebna v okviru čezmejne napotitve delavcev, opredelila kot znatno upravno breme. Komisija se je odzvala tako, da je spodbudila dogovor o skupnem obrazcu za izjavo o napotenih delavcih za zainteresirane države članice in preučila možnosti za vzpostavitev skupnega elektronskega portala za take izjave.

Čezmejni dostop do reguliranih poklicev je urejen z direktivo EU, ki podpira vzajemno priznavanje poklicnih kvalifikacij v državah članicah ⁽¹⁰⁶⁾. V direktivi je trenutno določen mehanizem, ki državljanom omogoča opravljanje reguliranega poklica

⁽¹⁰¹⁾ Mednarodna zveza za cestni prevoz (IRU) in ETF.

⁽¹⁰²⁾ IRU.

⁽¹⁰³⁾ Prebivalstvo 1. januarja 2022. Vir: Eurostat, statistični podatki o prebivalstvu in migracijah.

⁽¹⁰⁴⁾ Vir: Eurostat, anketa o delovni sili. Poleg tega je bilo leta 2021 v EU 1,7 milijona čezmejnih delavcev in 3,6 milijona napotenih delavcev (letno poročilo o mobilnosti delovne sile znotraj EU za leto 2022).

⁽¹⁰⁵⁾ Sporočilo Komisije z dne 6. septembra 2023 o digitalizaciji na področju koordinacije sistemov socialne varnosti: olajšanje prostega gibanja na enotnem trgu (COM(2023) 501 final).

⁽¹⁰⁶⁾ Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2005/36/ES z dne 7. septembra 2005 o priznavanju poklicnih kvalifikacij (UL L 255, 30.9.2005, str. 22).

v drugi državi članici, vendar izkušnje kažejo, da je postopke priznavanja mogoče izboljšati, da bi bili enostavnejši in hitrejši, s čimer bi podprli mobilnost v EU.

Večja učna mobilnost lahko zmanjša pomanjkanje spretnosti z izboljšanjem zaposljivosti udeležencev, med drugim z razvijanjem njihovih jezikovnih in prečnih spretnosti ali kot odskočna deska za pridobitev delovnih izkušenj v drugi državi ⁽¹⁰⁷⁾. Za večjo učno mobilnost je treba odpraviti ovire, kot so upravno breme, jezikovne ovire, včasih nezadostna finančna podpora in to, da kvalifikacije niso priznane avtomatično ⁽¹⁰⁸⁾. Te ovire so lahko zlasti pomembne za učeče se z manj priložnostmi ali tiste z manj ugodnim socialno-ekonomskim ozadjem.

Predlog priporočila Sveta „Evropa in mobilnost“ ⁽¹⁰⁹⁾ vsebuje ambiciozne cilje za učno mobilnost do leta 2030. Ti vključujejo delež diplomantov, ki sodelujejo v učni mobilnosti v visokošolskem izobraževanju (25 %) in poklicnem izobraževanju (15 %). Okrepljena prizadevanja so potrebna zlasti v zvezi z mobilnostjo vajencev in drugih učečih se v poklicnem izobraževanju in usposabljanju. Pot za doseganje teh ciljev bi bilo treba utreti z nadaljnjim vključevanjem učne mobilnosti v učne načrte izobraževanja in usposabljanja, ozaveščanjem, okrepljenim učenjem jezikov in avtomatičnim priznavanjem učnih rezultatov. Predlog vsebuje tudi kvoto za udeležbo revnejših študentov (20 %) in posebna načela za podporo mobilnosti vajencev, ki se srečujejo s posebnimi ovirami.

Vsi ti ukrepi so tudi v skladu s prizadevanji Komisije za poenostavitev obstoječih pravil in zmanjšanje upravnega bremena za podjetja ⁽¹¹⁰⁾.

Za nadaljnje izboljšanje pravične mobilnosti delavcev in učečih se znotraj EU so potrebni dodatni ukrepi.

V ta namen bo Komisija:

- v sodelovanju z Evropskim organom za delo zagotavljala dodatne sinergije med mrežo EURES in Europassom za boljše storitve za države članice, iskalce zaposlitve in delodajalce, da bi v celoti izkoristili potencial mreže EURES in povečali število čezmejnih zaposlitev;
- spodbujala pravočasen dogovor in obsežno izvajanje enotnega obrazca **izjav o napotilih delavcih v elektronski obliki**, kar bo dopolnila z razvojem digitalnega večjezičnega portala, prek katerega bodo lahko podjetja predložila izjave o napotitvi za države članice, ki se odločijo za uporabo tega orodja, kar bo pripomoglo k zmanjšanju upravnega bremena;
- spodbujala Evropski organ za delo, naj tesno sodeluje z državami članicami in socialnimi partnerji pri oblikovanju **orodja za lažji izračun plačila napotilih delavcev**;
- posodobila priporočila za države članice o tem, kako reformirati **dostop do**

⁽¹⁰⁷⁾ Delovni dokument služb Komisije, priložen predlogu priporočila Sveta „Evropa in mobilnost“ – priložnosti za učno mobilnost za vsakogar (SWD(2023) 719 final).

⁽¹⁰⁸⁾ Kot je poudarjeno v poročilu iz leta 2023 o izvajanju priporočila Sveta o avtomatičnem priznavanju kvalifikacij iz leta 2018, so potrebna nadaljnja prizadevanja, da bi dosegli avtomatično priznavanje kvalifikacij in učnih obdobij v tujini na ravni visokošolskega in srednješolskega izobraževanja.

⁽¹⁰⁹⁾ Predlog priporočila Sveta z dne 17. novembra 2023 „Evropa in mobilnost – priložnosti za učno mobilnost za vsakogar“ (COM(2023) 719 final).

⁽¹¹⁰⁾ Kot je bilo napovedano v delovnem programu Komisije za leto 2024, ki je na voljo [na spletu](#).

reguliranih poklicev ⁽¹¹¹⁾;

- preučila možnosti za širšo reformo sistema EU za **priznavanje kvalifikacij in potrjevanje spretnosti**, s čimer bi zagotovila, da bodo obstoječi pravni okvir, orodja in sistemi primerni za prihodnost, ambiciozni in da bodo prispevali k dobro delujočemu enotnemu trgu;
- nadalje **spodbujala mobilnost vajencev** prek evropske koalicije za vajeništva (EAfA) in **zbirke orodij** za mobilnost vajencev ⁽¹¹²⁾, pa tudi namenskih nadnacionalnih **eksperimentalnih projektov** v okviru programa Erasmus+ v zvezi s tem ⁽¹¹³⁾;
- predlagala **sveženj o visokošolskem izobraževanju**, ki bo vključeval pobudo o načrtu za evropsko diplomu in predlog priporočila Sveta o evropskem sistemu zagotavljanja kakovosti in priznavanja v visokošolskem izobraževanju, da bi dodatno olajšali mobilnost študentov z odpravo preostalih ovir za avtomatično priznavanje kvalifikacij in učnih obdobj v tujini.

Komisija države članice poziva, naj:

- hitro sprejmejo in nato realizirajo predlog **priporočila Sveta „Evropa in mobilnost“** – priložnosti za učno mobilnost za vsakogar;
- povečajo število **inšpekcijskih pregledov, usklajenih in izvedenih skupaj z Evropskim organom za delo**, in zagotovijo potrebno nadaljnje ukrepanje;
- nadalje **podpirajo digitalizacijo koordinacije sistemov socialne varnosti**, zlasti z zaključkom uvajanja sistema EESSI najpozneje do decembra 2024 in popolnim sodelovanjem v pilotnih dejavnostih ESSPASS;
- **uporabljajo enotni obrazec za izjavo** o napotitvi delavcev na enotni trg v elektronski obliki;
- **napredujejo z izvajanjem priporočil Sveta, sprejetih v okviru evropskega izobraževalnega prostora**, ter sodelujejo z Evropsko komisijo in deležniki pri prihodnjem vključevanju evropske diplome v nacionalna ogrožja kvalifikacij;
- v skladu s sklepi Sveta iz leta 2023 o nadaljnjih ukrepih za **uresničitev avtomatičnega vzajemnega priznavanja v akademskem izobraževanju in usposabljanju** sprejmejo ukrepe za odpravo preostalih ovir za avtomatično priznavanje.

Komisija pozdravlja namero socialnih partnerjev, da bodo:

- skupaj s Komisijo in državami članicami opredelili več **prednostnih reguliranih poklicev, pri katerih je največje pomanjkanje**, da bi podprli mobilnost delavcev v teh poklicih ⁽¹¹⁴⁾;
- spodbujali **nadnacionalno mobilnost vajencev in mladih strokovnjakov** z vzpostavljanjem partnerstev med ponudniki poklicnega izobraževanja in

⁽¹¹¹⁾ S tem bi posodobila prejšnje smernice iz delovnega dokumenta služb Komisije o „priporočilih za reforme na področju regulacije poklicnih storitev“ (COM(2021) 385 final).

⁽¹¹²⁾ Zbirka orodij EAfA za mobilnost vajencev.

⁽¹¹³⁾ Poziv Erasmus+ za eksperimentiranje s politikami glede podpornih struktur in mrež za mobilnost vajencev.

⁽¹¹⁴⁾ Konfederacija evropskih gospodarskih združenj (BusinessEurope).

usposabljanja ter malimi in srednjimi podjetji na podlagi potreb podjetij po spretnostih ⁽¹¹⁵⁾;

- podprli **odpravo ovir za mobilnost kvalificiranih delavcev**, kot so konkurenčne klavzule v pogodbah delavcev; ⁽¹¹⁶⁾
- na sektorski ravni sodelovali s Komisijo pri pripravi **prihodnjega priporočila Sveta EU o čezmejnem preverjanju preteklosti varnostnega osebja** ⁽¹¹⁷⁾;
- spodbujali **učno mobilnost** v okviru **tradicionalnih šolskih okolij** ⁽¹¹⁸⁾.

3.5. Privabljanje talentov iz držav zunaj EU

Poleg prizadevanj za izkoriščanje potenciala talentov iz Unije ima pomembno vlogo pri odpravljanju pomanjkanja delovne sile in spretnosti tudi urejena mobilnost iz tretjih držav. Vendar EU ni med najprivlačnejšimi destinacijami za svetovne talente. Lažje usklajevanje ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih ter zagotavljanje enakih in poštenih delovnih pogojev za državljane tretjih držav lahko pomagata privabiti tamkajšnje talente. V okviru svežnja o spretnostih in mobilnosti talentov ⁽¹¹⁹⁾ je bil nedavno predlagan nabor talentov EU ⁽¹²⁰⁾, katerega cilj je olajšati zaposlovanje iskalcev zaposlitve iz tretjih držav v deficitarnih poklicih po vsej EU na vseh stopnjah spretnosti. Ko bo vzpostavljen, bo to prva vseevropska spletna platforma, ki bo odprta za vse državljane tretjih držav, ki želijo zakonito delati v Uniji, in na kateri bodo sodelujoče države članice objavljale prosta delovna mesta delodajalcev s sedežem na njihovem ozemlju. S tem lahko dopolni določbe o gibanju fizičnih oseb v sporazumih EU o prosti trgovini, ki prav tako olajšujejo opravljanje storitev visokokvalificiranim strokovnjakom iz tretjih držav. Poleg tega bo nabor talentov EU poleg zaščite delavcev migrantov, vključene v prenovljeno direktivo o enotnem dovoljenju ⁽¹²¹⁾, kot so procesna jamstva ali posebne pravice, dodeljene na podlagi tega dovoljenja, vključeval vgrajene zaščitne ukrepe za preprečevanje izkoriščevalskih in nepoštenih praks, saj bodo imeli državljani tretjih držav, ki se bodo zaposlili prek nabora talentov EU, po sklenitvi delovnega razmerja enake pravice in obveznosti kot delavci EU, tudi v zvezi s spoštovanjem zakonodaje in načel EU, za zagotovitev nemotenega vključevanja v lokalne skupnosti.

Estonija, Latvija in Litva so novembra 2023 ob podpori Komisije prek instrumenta za partnerstvo za migracije začele izvajati projekt „Digital Explorers 2“ (Digitalni raziskovalci 2). S projektom spodbujajo izmenjavo talentov in znanja med državami EU in tretjimi državami. V naslednjih dveh letih in pol bodo tako strokovnjaki s področja IKT iz Nigerije, Kenije in Armenije delali v baltskih podjetjih in zagonskih podjetjih.

Tudi partnerstva za privabljanje talentov lahko izboljšajo zakonite poti v EU in hkrati partnerske države strateško vključijo v upravljanje migracij, zlasti z zagotavljanjem pomoči pri zmanjševanju nedovoljenih migracij in spodbujanjem partnerjev k sodelovanju pri

užb.

novembra 2023 o spretnostih in mobilnosti talentov
amenta in Sveta o vzpostavitvi nabora talentov EU

(¹¹⁵) Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o enotnem postopku obravnavanja vloge za enotno dovoljenje za državljane tretjih držav za prebivanje in delo na ozemlju države članice ter o skupnem nizu pravic za delavce iz tretjih držav, ki zakonito prebivajo v državi članici (prenovitve) (COM(2022) 655 final).

vračanju in ponovnem sprejemu. Doslej so bila tovrstna partnerstva vzpostavljena z Marokom, Tunizijo, Egiptom, Pakistanom in Bangladešem⁽¹²²⁾. Ta partnerstva zagotavljajo okvir politike in financiranja za krepitev sodelovanja med Evropsko unijo, državami članicami in ključnimi partnerskimi državami na področjih mobilnosti in razvoja spretnosti na vzajemno koristen način. Programi in pobude Komisije⁽¹²³⁾, ki se osredotočajo na mobilnost migrantov iz partnerskih držav zaradi študija, dela ali usposabljanja v EU, prispevajo k partnerstvom za privabljanje talentov v skladu z načelom vzajemnih koristi za države izvora in namembne države. Poleg tega EU v okviru celovite strategije Global Gateway podpira tehnično in poklicno izobraževanje in usposabljanje ter pridobivanje spretnosti v partnerskih državah.⁽¹²⁴⁾

Pri zaposlovanju talentov iz držav, ki niso članice EU, imata ključno vlogo tudi potrjevanje spretnosti in priznavanje kvalifikacij. Počasni ali zapleteni postopki za priznavanje spretnosti in kvalifikacij lahko omejijo zaposlitvene možnosti za državljane tretjih držav in odvrčajo delodajalce. Kot je navedeno v svežnju o spretnostih in mobilnosti talentov⁽¹²⁵⁾, so zaradi realnosti na trgih dela potrebni pristopi „najprej spretnosti“. Priporočilo Komisije o priznavanju kvalifikacij državljanov tretjih držav⁽¹²⁶⁾, ki je bilo tudi sprejeto v okviru svežnja o spretnostih in mobilnosti talentov, državam članicam zagotavlja smernice o tem, kako poenostaviti in pospešiti potrjevanje spretnosti in priznavanje kvalifikacij, pridobljenih zunaj EU, da bi olajšali dostop do reguliranih poklicev in učnih programov, pa tudi do vizumov ali delovnih dovoljenj in dovoljenj za prebivanje.

Da bi privabili še več talentov iz držav zunaj EU, ki bi zapolnili pomanjkanje v EU, so potrebni dodatni ukrepi za zagotovitev učinkovitih politik povezovanja ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih, vključevanja ter enakih in poštenih delovnih pogojev.

V ta namen bo Komisija:

- raziskala, kako **lahko dodatno podpre države nečlanice EU pri razvoju učnih načrtov in modulov usposabljanja**, tudi v okviru partnerstev za privabljanje talentov in s podporo programov financiranja EU;
- **vzpostavila nabor talentov EU**, ko ga bosta sprejela sozakonodajalca, da bi olajšali mednarodno zaposlovanje državljanov tretjih držav, ki prebivajo zunaj EU;
- **okrepila sodelovanje na področju spretnosti ter zakonitih poti** s partnerskimi državami, ki niso članice EU, tudi s krepitvijo in raziskovanjem novih partnerstev za privabljanje talentov v okviru strateškega in celovitega sodelovanja pri upravljanju migracij ter drugih ustreznih pobud za sodelovanje, pri čemer je treba v

⁽¹²²⁾Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij Privabljanje znanj, spretnosti in talentov v EU (COM(2022) 657 final).

⁽¹²³⁾Pobuda Komisije „Towards a holistic approach to labour migration and mobility in North of Africa“ (Na poti k celostnemu pristopu k migraciji in mobilnosti delovne sile v severni Afriki) (THAMM) je primer programa, ki podpira vzpostavitev partnerstev za privabljanje talentov s krepitvijo upravljanja delovnih migracij v regiji in vzpostavitvijo programov mobilnosti iz Maroka, Tunizije in Egipta v Evropo.

⁽¹²⁴⁾Skupno sporočilo Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru, Odboru regij in Evropski investicijski banki Strategija Global Gateway (JOIN(2021) 30 final).

⁽¹²⁵⁾Sporočilo Komisije z dne 15. novembra 2023 o spretnostih in mobilnosti talentov (COM(2023) 715 final).

⁽¹²⁶⁾Priporočilo Komisije z dne 15. novembra 2023 o priznavanju kvalifikacij državljanov tretjih držav (C(2023) 7700).

partnerskih državah preprečevati beg možganov in pojav spremeniti v priliv možganov;

- okrepila **sodelovanje z državami članicami in socialnimi partnerji** pri vprašanjih, ki zadevajo tako zakonite migracije kot zaposlovanje, prek **platforme za delovne migracije**.

Komisija države članice poziva, naj:

- še naprej **sodelujejo v partnerstvih za privabljanje talentov**, da bi izboljšale zakonite migracijske poti z uvedbo novih programov mobilnosti s podporo financiranja EU, kadar je to ustrezno, in s skupno dogovorjenimi časovnimi načrti za partnerstva za privabljanje talentov;
- **zgradijo kulturo sprejemanja** ter zagotovijo učinkovito politiko vključevanja delavcev in njihovih družin, ki bo zajemala izobraževanje in usposabljanje, zaposlovanje, zdravje in stanovanja, v skladu z akcijskim načrtom EU za integracijo in vključevanje ⁽¹²⁷⁾ ter ob spoštovanju skupnih evropskih vrednot;
- hitro v celoti prenesejo revidirano **direktivo o modri karti EU** ⁽¹²⁸⁾ in v celoti izkoristijo dodatno prožnost, zagotovljeno s prenovljeno **direktivo o enotnem dovoljenju**, za poenostavitev postopkov priseljavanja, ko bo začela veljati;
- dosledno **izvršujejo nacionalno zakonodajo in zakonodajo EU**, da bi preprečile izkoriščanje delavcev migrantov ter jim zagotovile enako obravnavo v skladu z direktivo o sankcijah zoper delodajalce ⁽¹²⁹⁾ in okrepljeno zaščito, ki je zajeta v prenovljeno direktivo o enotnem dovoljenju.

Komisija pozdravlja namero socialnih partnerjev, da bodo:

- s svojim strokovnim znanjem še naprej prispevali k **vzpostavitvi nabora talentov EU** ⁽¹³⁰⁾;
- skrbeli, da se **delavcem migrantom zagotavljajo pošteni in dostojni pogoji** za dostop do zaposlitve, preprečevali diskriminacijo ter zagotavljali enako obravnavo kot državljanom EU in poštene delovne pogoje pri delu ⁽¹³¹⁾;
- nadaljevali skupno delo, katerega cilj je pravična **obravnavo poklicnih voznikov iz tretjih držav**, ter prispevali k oblikovanju preglednega in usklajenega okvira EU za lažje priznavanje poklicnih spretnosti in kvalifikacij, pridobljenih v tretjih državah ⁽¹³²⁾.

⁽¹²⁷⁾ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij Akcijski načrt za integracijo in vključevanje za obdobje 2021–2027 (COM(2020) 758 final).

⁽¹²⁸⁾ Direktiva (EU) 2021/1883 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. oktobra 2021 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namen visokokvalificirane zaposlitve in razveljavitvi Direktive Sveta 2009/50/ES (UL L 382, 28.10.2021, str. 1).

⁽¹²⁹⁾ Direktiva 2009/52/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. junija 2009 o minimalnih standardih glede sankcij in ukrepov zoper delodajalce nezakonito prebivajočih državljanov tretjih držav (UL L 168, 30.6.2009, str. 24).

⁽¹³⁰⁾ BusinessEurope, ECEG, HOTREC in SMEUnited.

⁽¹³¹⁾ Evropska konfederacija neodvisnih sindikatov (CESI), ETUC in IndustriAll.

⁽¹³²⁾ IRU.

4. SKLEPNE UGOTOVITVE

Za učinkovito izvajanje tega akcijskega načrta je potreben vsevladni pristop – na ravni EU in držav članic v tesnem sodelovanju s socialnimi partnerji. Pomanjkanje delovne sile in spretnosti je resno ozko grlo, ki zavira trajnostno in vključujočo rast, konkurenčnost ter zeleni in digitalni prehod EU. Ovira lahko tudi splošno odpornost EU in njeno prizadevanje za izboljšanje svoje odprte strateške avtonomije in varnosti. Povzročajo ga demografske spremembe, spremembe potreb po spretnostih na trgu dela in včasih slabi delovni pogoji. Razlikuje se po sektorjih, poklicih in regijah, zato so potrebni različni odzivi politike. Številne dejavnosti so že v teku, pri številnih pobudah EU pa je izziv njihovo učinkovito izvajanje na terenu in na sektorski ravni. Komisija je zavezana, da bo podpirala države članice in socialne partnerje pri učinkoviti uporabi razpoložljivih sredstev in instrumentov v ta namen.

Za odpravljanje pomanjkanja delovne sile in spretnosti je potrebno nadaljnje usklajeno ukrepanje Komisije, držav članic in socialnih partnerjev. To je v skladu z izjavo z vrha v Val Duchessu, v kateri so se Komisija, belgijsko predsedstvo Sveta Evropske unije in socialni partnerji zavezali, da bodo sprejeli ukrepe za odpravljanje temeljnih vzrokov pomanjkanja delovne sile in spretnosti, in sicer vsak v okviru svojih pristojnosti, a v tesnem sodelovanju. Zato so v tem akcijskem načrtu določeni številni ukrepi, ki jih bo sprejela Komisija, države članice pa so pozvane k njihovem izvajanju. V njem so poudarjeni tudi številni ključni ukrepi, ki jih socialni partnerji nameravajo sprejeti po vrhu v Val Duchessu, da bi odpravili pomanjkanje delovne sile in spretnosti.

Celovito ukrepanje bo ključnega pomena za sprostitev potenciala rasti EU in napredek pri njenih političnih prednostnih nalogah. Z zmanjšanjem pomanjkanja delovne sile in spretnosti se bo povečala privlačnost EU za inovacije in naložbe, okrepila se bo njena industrijska baza in zagotovila njena konkurenčnost. To bo prispevalo tudi k ohranjanju sistemov socialne zaščite EU in splošne socialne kohezije. Napredek pri izvajanju tega akcijskega načrta se bo spremljal v okviru evropskega semestra, zlasti z upoštevanjem smernic za zaposlovanje in ustreznih priporočil za posamezne države. Komisija bo Odbor za zaposlovanje in Odbor za socialno zaščito pozvala k rednim tristranskim izmenjavam o tem vprašanju, v katerih bodo sodelovali evropski in nacionalni socialni partnerji. S tem bo Komisija še naprej spodbujala skupna prizadevanja za odpravo pomanjkanja delovne sile in spretnosti v EU.

Priloga A Pregled nedavnih in prihodnjih pobud

Komisija je v zadnjih petih letih vzpostavila širok nabor politik in instrumentov za odpravljanje pomanjkanja delovne sile in spretnosti, večinoma v okviru akcijskega načrta za evropski steber socialnih pravic in evropskega semestra.

1. AKTIVACIJSKE POLITIKE

- Z evropsko **direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja** ⁽¹³³⁾ se posodablja obstoječi pravni in politični okviri EU, da bi bolje podprli usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev, spodbujali enakopravnejše porazdelitve starševskega dopusta med moškimi in ženskami ter povečali udeležbo žensk na trgu dela, ki je trenutno prenizka.
- **Okrepljeno jamstvo za mlade** ⁽¹³⁴⁾ je zaveza vseh držav članic, da bodo vsi **mladi do 30. leta starosti** v štirih mesecih po tem, ko postanejo brezposelni ali se prenehajo izobraževati, prejeli kakovostno ponudbo za zaposlitev, nadaljnje izobraževanje, vajeništvo ali pripravništvo.
- S **priporočilom o vključevanju dolgotrajno brezposelnih na trg dela** ⁽¹³⁵⁾ se države članice spodbuja, naj zagotovijo, da so dolgotrajno brezposelni prijavljeni pri zavodu za zaposlovanje, da se jim ponudi temeljita individualna ocena za opredelitev njihovih potreb in da se jim najpozneje 18 mesecev po tem, ko postanejo brezposelni, ponudi dogovor o vključitvi v zaposlovanje.
- Zastavljeni cilj **priporočila Sveta o zadostnem minimalnem dohodku za aktivno vključevanje** je doseganje visokih ravni zaposlovanja, kar naj bi dosegli tako, da bi se zavzemali za zadostno dohodkovno podporo, učinkovit dostop do storitev in spodbujanje vključevanja tistih, ki lahko delajo, na trg dela v skladu s pristopom aktivnega vključevanja.
- Cilj **evropske strategije oskrbe** ⁽¹³⁶⁾ je zagotoviti kakovostne, cenovno sprejemljive in dostopne storitve oskrbe po vsej EU ter izboljšati položaj oskrbovalcev (poklicnih ali neformalnih) in prejemnikov oskrbe. Strategijo spremljata **priporočilo Sveta o dostopu do cenovno dostopne visokokakovostne dolgotrajne oskrbe**, ki določa okvir za reforme politike in naložbe v državah članicah, ter **priporočilo Sveta o vzgoji in varstvu predšolskih otrok** ⁽¹³⁷⁾, s katerim se države članice spodbuja, naj povečajo udeležbo pri teh storitvah. Strategija izhaja iz prvotnih barcelonskih ciljev,

⁽¹³³⁾ Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU.

⁽¹³⁴⁾ Priporočilo Sveta z dne 30. oktobra 2020 o Mostu do delovnih mest – okrepitev jamstva za mlade in nadomestitvi Priporočila Sveta z dne 22. aprila 2013 o vzpostavitvi jamstva za mladino (2020/C 372/01).

⁽¹³⁵⁾ Priporočilo Sveta z dne 15. februarja 2016 o vključevanju dolgotrajno brezposelnih na trg dela (2016/C 67/01).

⁽¹³⁶⁾ Sporočilo Komisije o evropski strategiji oskrbe (COM(2022) 440 final).

⁽¹³⁷⁾ Priporočilo Sveta z dne 8. decembra 2022 o vzgoji in varstvu predšolskih otrok: barcelonska cilja za leto 2030 (2022/C 484/01).

ki jih je Evropski svet določil leta 2002, in dopolnjuje **priporočilo Sveta o visokokakovostnih sistemih vzgoje in varstva predšolskih otrok** ⁽¹³⁸⁾.

- Namen **svežnja ukrepov za zaposlovanje invalidov**, ki je del strategije o pravicah invalidov za obdobje 2021–2030 ⁽¹³⁹⁾, je spodbujati zaposlovanje invalidov v okviru pravičnega zelenega in digitalnega prehoda.
- Pobuda **ALMA** (Aim, Learn, Master, Achieve) je zasnovana kot pobuda za socialno opolnomočenje prikrajšanih mladih, starih od 18 do 29 let, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo (NEET).
- **Z naborom orodij za demografijo** ⁽¹⁴⁰⁾ je bil predstavljen celovit pristop k demografskim spremembam, ki temelji na štirih stebrih: olajšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja staršev, omogočanje mladim, da uresničijo svoj potencial, podpiranje zdravega in aktivnega staranja ter privabljanje talentov iz držav zunaj EU.
- V **akcijskem načrtu za socialno gospodarstvo** ⁽¹⁴¹⁾ so opisani posebni ukrepi za krepitev socialnega gospodarstva, kar vključuje subjekte, kot so socialna podjetja za vključevanje na trg dela, ki zagotavljajo socialno in poklicno vključevanje prikrajšanih skupin. Ta zaveza je še podkrepljena s **priporočilom Sveta o razvoju okvirnih pogojev za socialno gospodarstvo** ⁽¹⁴²⁾.
- Cilj **strategij Unije enakosti**, ki jih je Komisija sprejela v letih 2020 in 2021 ⁽¹⁴³⁾, je ustvariti pogoje za življenje, uspeh in vodilno vlogo v družbi ne glede na spol, raso ali narodnost, vero ali prepričanje, invalidnost, starost ali spolno usmerjenost. Vse strategije vključujejo konkretne ukrepe za podporo aktivaciji na trgu dela.
- Cilj **evropskih državljanskih forumov** je dati besedo državljanom po vzoru Konference o prihodnosti Evrope.
- V **strategiji EU za enakost spolov za obdobje 2020–2025** ⁽¹⁴⁴⁾ so predstavljeni cilji politike in ukrepi za doseganje znatnega napredka v smeri enakosti spolov v Evropi do leta 2025. Cilj je oblikovati Unijo, v kateri lahko ženske in moški, dekleta in fantje v vsej svoji raznolikosti svobodno stopajo po življenjski poti, ki so si jo izbrali ter imajo enake možnosti za uspeh, sodelovanje in vodilno vlogo v evropski družbi. Relevantne

⁽¹³⁸⁾ Priporočilo Sveta z dne 22. maja 2019 o visokokakovostnih sistemih vzgoje in varstva predšolskih otrok (2019/C 189/02).

⁽¹³⁹⁾ Sporočilo Komisije Unija enakosti: strategija o pravicah invalidov za obdobje 2021–2030 (COM(2021) 101 final).

⁽¹⁴⁰⁾ Sporočilo Komisije Demografske spremembe v Evropi: nabor orodij za ukrepanje (COM(2023) 577 final).

⁽¹⁴¹⁾ Sporočilo Komisije Ustvarjanje gospodarstva po meri ljudi: akcijski načrt za socialno gospodarstvo (COM(2021) 778 final).

⁽¹⁴²⁾ Priporočilo Sveta z dne 27. novembra 2023 o razvoju okvirnih pogojev za socialno gospodarstvo (C/2023/1344).

⁽¹⁴³⁾ Med njimi so strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025; strategija za enakost LGBTIQ oseb za obdobje 2020–2025; strateški okvir EU za enakost, vključevanje in udeležbo Romov za obdobje 2020–2030; akcijski načrt EU za boj proti rasizmu za obdobje 2020–2025; strategija o pravicah invalidov za obdobje 2021–2030.

⁽¹⁴⁴⁾ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025 (COM(2020) 152 final).

tekoče pobude vključujejo: izvajanje pravil o preglednosti plačil ⁽¹⁴⁵⁾ barcelonska cilja za leto 2030 glede vzgoje in varstva predšolskih otrok ⁽¹⁴⁶⁾ ter pravila o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ⁽¹⁴⁷⁾.

- **S platformo EU za listine o raznolikosti** se spodbujata raznolikost in vključevanje na delovnem mestu.
- Države članice so se v **priporočilu Sveta o enakosti, vključevanju in udeležbi Romov** ⁽¹⁴⁸⁾ zavezale boju proti anticiganizmu in izboljšanju položaja Romov, med drugim na področjih zaposlovanja in izobraževanja.
- **Instrument za tehnično podporo** na zahtevo podpira države članice pri nadaljnjem povečanju ponudbe delovne sile s krepitvijo zmogljivosti javnih zavodov za zaposlovanje in reformo izvajanja aktivnih politik trga dela, na primer v okviru vodilne pobude Instrumenta za leto 2023 „Youth FIRST“, ali z boljšim usklajevanjem in povezovanjem socialnega varstva in zdravstvenega varstva v okviru vodilne pobude Instrumenta za leto 2023 za podporo celostni oskrbi, osredotočeni na posameznika.
- V **Sporočilu Komisije Postavljanje ljudi na prvo mesto, zagotavljanje trajnostne in vključujoče rasti, izkoriščanje potenciala v najbolj oddaljenih regijah EU** ⁽¹⁴⁹⁾ so države članice in najbolj oddaljene regije pozvane, naj opredelijo potrebe po spretnostih, zagotovijo preusposabljanje turističnih delavcev ter spodbujajo zelene in digitalne spretnosti.

2. POLITIKE NA PODROČJU SPRETNOSTI

- **Evropski program znanj in spretnosti** ⁽¹⁵⁰⁾ iz leta 2020 je strategija Komisije za izobraževanje in usposabljanje z 12 ukrepi za pospešitev digitalnega in zelenega prehoda, spodbujanje pravičnega okrevanja, zagotavljanje konkurenčnosti in krepitev odpornosti. Zajema:
 - **priporočilo Sveta o poklicnem izobraževanju in usposabljanju**, v katerem so opredeljena ključna načela za zagotavljanje, da se poklicno izobraževanje in usposabljanje hitro prilagodi potrebam trga dela, mladim in odraslim pa ponuja kakovostne priložnosti za učenje;

⁽¹⁴⁵⁾ Direktiva (EU) 2023/970 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 10. maja 2023 o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje.

⁽¹⁴⁶⁾ Priporočilo Sveta z dne 22. maja 2019 o visokokakovostnih sistemih vzgoje in varstva predšolskih otrok (ST/9014/2019/INIT).

⁽¹⁴⁷⁾ Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU.

⁽¹⁴⁸⁾ Priporočilo Sveta z dne 12. marca 2021 o enakosti, vključevanju in udeležbi Romov (2021/C 93/01, ST/6070/2021/INIT).

⁽¹⁴⁹⁾ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij Postavljanje ljudi na prvo mesto, zagotavljanje trajnostne in vključujoče rasti, izkoriščanje potenciala v najbolj oddaljenih regijah EU (COM(2022) 198 final).

⁽¹⁵⁰⁾ Sporočilo Komisije z dne 1. julija 2020 Program znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost (COM(2020) 274 final).

- **Pakt za spretnosti**, ki združuje javne in zasebne organizacije, vključno z delodajalci in sindikati, da bi sprejeli konkretne ukrepe za izpopolnjevanje in preusposabljanje ljudi v Evropi;
 - **načrt sektorskih zavezništev za spretnosti**, pri katerem so vključeni ključni deležniki iz industrijskih ekosistemov, za uporabo zbiranja podatkov o spretnostih in sektorske strategije za spretnosti za odpravljanje pomanjkanja spretnosti;
 - **Resolucijo Sveta o novem evropskem programu za izobraževanje odraslih 2021–2030**, v kateri je poudarjeno, da je treba znatno povečati udeležbo odraslih v formalnem, neformalnem in priložnostnem učenju;
 - **priporočilo Sveta o individualnih učnih računih**, v katerem se državam članicam priporoča, naj razmislijo o vzpostavitvi individualnih učnih računov kot sredstev, ki bi posameznikom lahko omogočali udeležbo v usposabljanju, ustreznem za trg dela, in jih opolnomočali v ta namen ter jim olajševali dostop do zaposlitve ali ohranitev zaposlitve, skupaj z vzpostavitvijo omogočitenega okvira;
 - **priporočilo Sveta o mikrodokazilih**, v katerem se državam članicam priporoča, naj sprejmejo evropski pristop k mikrodokazilom in zlasti uporabljajo skupno opredelitev EU, standarde EU in ključna načela za oblikovanje in izdajanje mikrodokazil. Mikrodokazilo pomeni zapis učnih izidov, ki jih je učeči se pridobil na podlagi majhnega obsega učenja.
- Glavni cilj **evropskega leta spretnosti** (ki poteka od maja 2023 do maja 2024) je ozaveščati in mobilizirati širok nabor akterjev, da bi dali nov zagon izpopolnjevanju in preusposabljanju v zvezi s štirimi ključnimi cilji: naložbe, ustreznost spretnosti, usklajevanje želja in nabora spretnosti ljudi s priložnostmi na trgu dela ter privabljanje talentov iz tretjih držav. V okviru evropskega leta spretnosti so bili predstavljeni sporočilo o izkoriščanju potenciala nadarjenih posameznikov v evropskih regijah ⁽¹⁵¹⁾ (ki vključuje mehanizem za spodbujanje talentov) in predlogi Komisije za priporočila Sveta, ki bi zagotavljala visokokakovostno, vključujočo in dostopno digitalno izobraževanje in usposabljanje.
 - S **priporočilom Sveta o ključnih omogočitvenih dejavnikih uspešnega digitalnega izobraževanja in usposabljanja** iz leta 2023 se države EU poziva, naj zagotovijo splošen dostop do vključujočega in visokokakovostnega digitalnega izobraževanja in usposabljanja; s **priporočilom Sveta o izboljšanju zagotavljanja digitalnih spretnosti in kompetenc v izobraževanju in usposabljanju** iz leta 2023 se države EU poziva, naj na usklajen način zagotovijo digitalne spretnosti v vseh sektorjih izobraževanja in usposabljanja.
- **Priporočilo Sveta o poteh do uspeha v šoli** iz leta 2022 je namenjeno spodbujanju boljših učnih rezultatov pri vseh učečih se, ne glede na njihovo socialno-ekonomsko, kulturno ali osebno ozadje, s čimer se krepi vključujoča razsežnost izobraževanja.
 - Razvoj ključnih kompetenc v skladu s **priporočilom Sveta o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje iz leta 2018**. Dandanes so se zahteve po kompetencah spremenile, saj je za vedno več delovnih mest značilna avtomatizacija ter imajo tehnologije večjo vlogo na vseh področjih življenja in

⁽¹⁵¹⁾ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij Izkoriščanje potenciala nadarjenih posameznikov v evropskih regijah (COM(2023) 32 final).

dela, podjetniške, socialne in državljanske kompetence pa postajajo pomembnejše za zagotavljanje odpornosti in sposobnosti prilagajanja na spremembe.

- **S priporočilom Sveta o učenju za zeleni prehod in trajnostni razvoj iz leta 2022** se državam članicam EU zagotavlja podpora pri njihovih prizadevanjih, da bi učeče se in izobraževalce opremile z znanjem, spretnostmi in odnosi, ki so potrebni za okolju prijaznejša in bolj trajnostna gospodarstvo in družbo.
- S priporočilom Sveta o učenju za zeleni prehod in trajnostni razvoj iz leta 2022 se državam članicam EU zagotavlja podpora pri njihovih prizadevanjih, da bi učeče se in izobraževalce opremile z znanjem, spretnostmi in odnosi, ki so potrebni za okolju prijaznejša in bolj trajnostna gospodarstvo in družbo. **Akademije za neto ničelno industrijo** v skladu z aktom o neto ničelni industriji ⁽¹⁵²⁾ si prizadevajo za uvedbo programov izpopolnjevanja in preusposabljanja v strateških industrijah za prehod na čisto energijo, kot so surovine, vodik ter sončna in vetrna tehnologija.
- **Program Digitalna Evropa** podpira razvoj programov izobraževanja in usposabljanja (npr. dodiplomskih in magistrskih programov) na področju najsodobnejših tehnologij, da bi podprli odličnost v visokošolskih ustanovah, da bi postale vodilne v svetu pri usposabljanju digitalnih strokovnjakov, povečali zmogljivost ponudbe usposabljanja za napredne tehnologije ter razvijali in pritegnili digitalne talente (tako študente kot pedagoško osebje).
- **Akcijski načrt za digitalno izobraževanje za obdobje 2021–2027**, ki vsebuje sklop ukrepov, namenjenih podpiranju razvoja digitalnih spretnosti.
- Komisija je sprejela **novi evropski program za inovacije**, katerega namen je Evropo postaviti na čelo nastajajočih globokotehnoloških inovacij in zagonskih podjetij. Program naj bi Evropi pomagal pri oblikovanju novih tehnologij za reševanje najbolj perečih družbenih vprašanj in zagotovil njihovo dostopnost na trgu. V eni od petih vodilnih pobud je poudarek na nadarjenosti in spretnostih, spodbujanju, privabljanju in ohranjanju talentov, kar bo z vrsto pobud zagotovilo rast in pretakanje ključnih visokotehnoloških spretnosti znotraj EU in njihov priliv vanjo.
- V **evropski strategiji za univerze** je poudarjen pomen preusposabljanja in izpopolnjevanja, tudi za dvojni prehod. Spodbuja se sodelovanje med univerzami in z industrijskimi ekosistemi.
- Vzpostavljen je bil **Evropski sklad za prilagoditev globalizaciji za presežne delavce** (ESPG) za obdobje 2021–2027, ki je poseben instrument EU za izražanje solidarnosti EU z evropskimi delavci ali samozaposlenimi, ki so izgubili zaposlitve zaradi prestrukturiranja, in zagotavljanje pomoči pri iskanju nove zaposlitve, tudi z ukrepi za izpopolnjevanje in preusposabljanje.
- Z **mehanizmom za spodbujanje talentov** se podpirajo regije EU pri usposabljanju, ohranjanju in privabljanju nadarjenih ljudi ter obravnavanju posledic demografskega prehoda. V tem okviru je platforma za izkoriščanje potenciala talentov katalizator za sodelovanje, ki omogoča izmenjavo zamisli, znanja in virov.

⁽¹⁵²⁾ Predlog uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o vzpostavitvi okvira ukrepov za krepitev evropskega ekosistema proizvodnje proizvodov neto ničelnih tehnologij (akt o neto ničelni industriji) (COM(2023) 161 final).

- Cilj **akademije EU za kibernetске veščine**, ki jo je Komisija začela izvajati aprila 2023, je združiti obstoječe pobude o kibernetских veščinah ter izboljšati njihovo usklajevanje, da bi odpravili pomanjkanje talentov na področju kibernetске varnosti. Njeni štirje stebri so namenjeni: (i) vzpostavitvi skupnega evropskega pristopa k usposabljanju na področju kibernetске varnosti, (ii) zagotovitvi boljšega usmerjanja priložnosti za financiranje za dejavnosti, povezane z veščinami, (iii) spodbujanju sodelovanja deležnikov pri odpravljanju vrzeli v kibernetскоvarnostnih veščinah, vključno z ukrepi za izboljšanje uravnotežene zastopanosti spolov, in (iv) razvoju metodologij za spremljanje doseženega napredka.
- **Instrument za tehnično podporo** na zahtevo podpira države članice pri oblikovanju in izvajanju strukturnih reform za spodbujanje izpopolnjevanja in preusposabljanja prebivalstva, na primer prek vodilne pobude Instrumenta za leto 2024 o spretnostih in vodilne pobude Instrumenta za leto 2023 o digitalnih spretnostih za zdravstveno osebje. Z Instrumentom za tehnično podporo se bodo v letu 2025 še naprej podpirale aktivne politike trga dela in reforme spretnosti ob upoštevanju demografskih, socialno-ekonomskih in tehnoloških izzivov.
- Komisija je napovedala dve novi pilotni pobudi, namenjeni spodbujanju talentov in zanimanja za vesoljski sektor: **program za posredovanje zaposlitev** za univerzitetne študente in diplomante ter **poletni vesoljski tabor CASSINI**, ki je ciljno usmerjen v učence in dijake, stare od 14 do 18 let. Ti pobudi dopolnjujeta **projekt SpaceSUITE**, podprt z **obsežnim partnerstvom za spretnosti Space4GEO**, ki je namenjen spodbujanju konkurenčnosti vesoljske industrije EU z razvojem spretnosti in vseživljenjskim učenjem.
- Komisija je v nedavno objavljeni **strategiji za evropsko obrambno industrijo** napovedala, da bo preučila ukrepe za izboljšanje mobilnosti delovne sile in podporo izobraževanju na področju obrambe, zlasti s priložnostmi, ki jih ponujajo programi EU za obrambno industrijo, in sodelovanjem med ponudniki izobraževanja, vključno z **Evropsko akademijo za varnost in obrambo**. Države članice se lahko oprejo tudi na evropski okvir kompetenc za trajnostnost GreenComp, s katerim so določene kompetence, ki jih morajo vsi učeči se razviti v zvezi z okoljem in trajnostnostjo, ter na skupni okvir EU/OECD za finančne kompetence za odrasle ter otroke in mlade, v katerem so določeni spretnosti in odnosi, ki so potrebni, da se ljudem omogoči sprejemanje informiranih odločitev o njihovih financah.
- Poleg tega Evropski inštitut za inovacije in tehnologijo (EIT) dejavno izvaja **pobudo za talente na področju globokih tehnologij** s ciljem, da bi se do leta 2025 na področju globokih tehnologij izpopolnil en milijon posameznikov. Osredotoča se na razvoj najsodobnejših tehnologij ter spodbujanje trajnostne kulture podjetništva in inovacij v izobraževanju in usposabljanju.
- **Akademija novega evropskega Bauhausa** bo pospešila izpopolnjevanje in preusposabljanje v gradbenem ekosistemu, da bi podprla prehod z gradbenega gospodarstva, ki temelji na ekstraktivni dejavnosti, mineralnih materialih in fosilnih ogljikovodikih, na regenerativno biogospodarstvo in krožni sistem ponovne uporabe materialov.

3. POLITIKE ZA IZBOLJŠANJE DELOVNIH POGOJEV

- Z **direktivo o ustreznih minimalnih plačah v EU** ⁽¹⁵³⁾ se vzpostavlja skupni evropski okvir za zagotovitev ustrezne zaščite minimalne plače in spodbujanje kolektivnih pogajanj o določanju plač.
- Predlog Komisije za **direktivo o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu** ⁽¹⁵⁴⁾ je namenjen izboljšanju delovnih pogojev platformnih delavcev.
- Z **direktivo o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih** ⁽¹⁵⁵⁾ se zagotavljajo nove materialne pravice za vse evropske delavce, zlasti tiste v prekarnih oblikah zaposlitve, hkrati pa se krepijo informacije, ki jih prejmejo o svojem delovnem razmerju, in se jim omogoča boljši položaj, da branijo svoje pravice.
- V **strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2021–2027** ⁽¹⁵⁶⁾ so opredeljene ključne prednostne naloge in ukrepi za izboljšanje zdravja in varnosti delavcev pri delu.
- Ključen element **evropske strategije oskrbe** ⁽¹⁵⁷⁾, **priporočila Sveta o dostopu do visokokakovostne dolgotrajne oskrbe** in **priporočila Sveta o vzgoji in varstvu predšolskih otrok** je izboljšanje delovnih pogojev za oskrbovalce.
- Cilj **priporočila o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite** ⁽¹⁵⁸⁾ je zagotoviti dostop do socialne zaščite vsem, zlasti nestandardnim delavcem in samozaposlenim.
- S **skupno kmetijsko politiko (SKP) za obdobje 2023–2027** je bil uveden **mehanizem socialne pogojenosti**, prek katerega so plačila kmetom povezana s skladnostjo z določbami delovnega prava EU o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih ter varnosti in zdravju pri delu, pa tudi z obveznostjo držav članic, da podpirajo zagotavljanje storitev kmetijskega svetovanja na področju delovnih pogojev, in z možnostjo podpore sektorskim naložbam za izboljšanje delovnih pogojev.
- **Priporočilo Komisije o sredstvih za obravnavanje učinka avtomatizacije in digitalizacije na delovno silo v prometu** ⁽¹⁵⁹⁾.
- V **sporočilu Komisije o celovitem pristopu k duševnemu zdravju** ⁽¹⁶⁰⁾ sta vključeni vodilna pobuda, s katero se obravnavajo spretnosti zdravstvenega osebja, in vodilna pobuda, s katero se obravnava njihovo duševno zdravje.

⁽¹⁵³⁾ Direktiva (EU) 2022/2041 Evropskega parlamenta in Sveta o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji.

⁽¹⁵⁴⁾ Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu (COM(2021) 762 final).

⁽¹⁵⁵⁾ Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji.

⁽¹⁵⁶⁾ Resolucija Evropskega parlamenta z dne 10. marca 2022 o novem strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje po letu 2020 (vključno z boljšo zaščito delavcev pred izpostavljenostjo škodljivim snovem, stresom pri delu in poškodbami zaradi ponavljajočih se gibov) (2021/2165(INI)).

⁽¹⁵⁷⁾ Sporočilo Komisije o evropski strategiji oskrbe (COM(2022) 440 final).

⁽¹⁵⁸⁾ Priporočilo Sveta z dne 8. novembra 2019 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite (2019/C 387/01).

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

⁽¹⁶⁰⁾ Sporočilo Komisije o celovitem pristopu k duševnemu zdravju (COM(2023) 298 final).

- V **svežnju za mobilnost I** je zajet obsežen sklop pobud za reševanje ključnih izzivov, ki vplivajo na evropski promet in mobilnost. Z njim se med drugim znatno izboljšujejo delovni pogoji v sektorju cestnega prometa.
- S **priporočilom Sveta o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi** se podpirajo prizadevanja za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi ter podpira novoustanovljeni evropski okvir kompetenc za raziskovalce (ResearchComp).
- Cilj **platforme za neto ničelno industrijo**, ki je **instrument akta o neto ničelni industriji**, je spodbujati poklicne možnosti in kakovostne delovne pogoje na delovnih mestih v industrijah neto ničelnih tehnologij.

4. POLITIKE ZA IZBOLJŠANJE MOBILNOSTI ZNOTRAJ EU

- Cilj **Evropskega organa za delo**, ki je bil ustanovljen leta 2019, je zagotoviti pravično in učinkovito izvrševanje mobilnosti delovne sile z olajšanjem dostopa do informacij, krepitev zmogljivosti in sodelovanja med državami članicami ter podpore učinkoviti uporabi in izvrševanju prava Unije na tem področju.
- Uvedba in izvajanje **enotnega obrazca za izjavo o napotitvi delavcev** ter vzpostavitev skupnega elektronskega portala za takšne izjave.
- Urad **EURES** olajšuje čezmejno usklajevanje ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih ter operacionalizira sodelovanje med zavodi za zaposlovanje v različnih državah članicah. Komisija v okviru **ciljno usmerjenih programov mobilnosti mreže EURES** podpira partnerstva, ki ciljno opredeljenim skupinam delavcev pomagajo pri odločanju o udeležbi v mobilnosti delovne sile.
- Platforma **Europass** je uporabnikom v pomoč pri upravljanju njihove poklicne poti. Omogoča dokumentiranje spretnosti in delovnih izkušenj, oblikovanje osebnega profila (vključno z življenjepisom in spremnimi dopisi), upravljanje spretnosti in shranjevanje digitalnih potrdil za prijavo na usposabljanja ali delovna mesta po vsej EU.
- **Evropska klasifikacija spretnosti, kompetenc in poklicev (ESCO)** je večjezična klasifikacija, ki vsebuje standardizirane opise 3 008 poklicev ter 13 890 konceptov spretnosti in znanja. Uporabljajo jo javne in zasebne organizacije po vsej EU, in sicer za povezovanje ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih, pripravo učnih načrtov, poklicno usmerjanje, zbiranje podatkov o spretnostih ter analizo trga dela.
- **Evropsko ogrodje kvalifikacij (EOK)** je orodje za preglednost in primerljivost kvalifikacij.
- **Evropska digitalna potrdila** se v Evropi vse pogostejše uporabljajo. Omogočajo takojšnjo preverljivost in lajšajo povezovanje kvalificiranih delavcev z delovnimi mesti ter postopke zaposlovanja in priznavanja.
- V predlogu priporočila Sveta „**Evropa in mobilnost**“ – **priložnosti za učno mobilnost za vsakogar**, ki je bil sprejet novembra 2023, so določeni konkretni cilji glede deleža diplomantov, ki bi morali izkusiti učno mobilnost.
- **Revizija Uredbe (ES) št. 883/2004 in Uredbe (ES) št. 987/2009 o določitvi podrobnih pravil o koordinaciji sistemov socialne varnosti** (v pripravi).

5. POLITIKE ZA PRIVABLJANJE TALENTOV IZ TUJINE

- **Partnerstva za privabljanje talentov** zagotavljajo okvir za krepitev sodelovanja med Evropsko unijo, državami članicami in ključnimi partnerskimi državami na področjih mobilnosti in razvoja spretnosti na vzajemno koristen način v skladu s paktom o migracijah in azilu. Vzpostavljena so bila z Marokom, Tunizijo, Egiptom, Pakistanom in Bangladešem. Financiranje EU iz instrumenta NDICI – Globalna Evropa ter Sklada za azil, migracije in vključevanje lahko podpira pobude za spodbujanje zaposlitvene ali učne mobilnosti v EU v okviru partnerstev za privabljanje talentov na podlagi načela krožnih koristi. Programi in pobude Evropske komisije, ki se osredotočajo na mobilnost državljanov iz partnerskih držav zaradi študija, dela ali usposabljanja v EU, prispevajo k partnerstvu za privabljanje talentov, med drugim z zagotavljanjem pomoči partnerskim državam pri krepitvi zmogljivosti na področjih, kot so zbiranje podatkov o trgu dela in spretnostih, poklicno izobraževanje in usposabljanje, vključevanje vračajočih se migrantov in mobilizacija diaspore.
- **S platformo za delovne migracije** se olajšuje sodelovanje med Komisijo in predstavniki držav članic s strokovnim znanjem na področju migracijske politike in politike zaposlovanja, da bi razpravljali o skupnih izzivih, kot je pomanjkanje delovne sile, in izboljšali izmenjavo informacij. Potrebna bo za podporo učinkoviti operacionalizaciji pobud na ravni EU o zakonitih migracijah in zaposlovanju. To bo zagotovilo tudi stalne in redne izmenjave s socialnimi partnerji, ki so zastopani v platformi.
- **V svežnju o spretnostih in mobilnosti talentov**, ki je bil pripravljen na podlagi govora predsednice Ursule von der Leyen o stanju v Uniji leta 2022, je predstavljen sklop pobud, katerih cilj je povečati privlačnost EU za talente iz držav zunaj EU. Poleg **nabora talentov EU in priporočila „Evropa in mobilnost“ – priložnosti za učno mobilnost za vsakogar** vključuje še **priporočilo Komisije o priznavanju kvalifikacij državljanov tretjih držav**, v katerem so države članice spodbujene, naj poenostavijo in pospešijo priznavanje spretnosti in kvalifikacij državljanov tretjih držav.
- **V akcijskem načrtu za integracijo in vključevanje za obdobje 2021–2027** so predlagani konkretni ukrepi za podporo državam članicam in drugim ustreznim deležnikom pri premagovanju izzivov, povezanih z vključevanjem migrantov in državljanov EU z migrantskim ozadjem.
- **Z revidirano direktivo o modri karti** se bo olajšalo zaposlovanje visokokvalificiranih delavcev v EU zaradi uvedbe učinkovitejših pravil, vključno s prožnejšimi pogoji za sprejem, obsežnejšimi pravicami ter možnostjo lažjega gibanja in dela med državami članicami EU.
- Ko bo sprejet **predlog za prenovitev direktive o rezidentih za daljši čas**, bo prispeval k vzpostavitvi učinkovitejšega, skladnejšega in pravičnejšega sistema za pridobitev statusa rezidenta EU za daljši čas.
- **Prenovitev direktive o enotnem dovoljenju**, o kateri sta sozakonodajalca decembra 2023 dosegla politični dogovor, bo prispevala k lažjemu zaposlovanju državljanov tretjih držav z racionalizacijo postopka za izdajo enotnega dovoljenja, hkrati pa povečala njegovo učinkovitost za delodajalce in delavce iz tretjih držav.

- Vodilna pobuda Instrumenta za tehnično podporo za leto 2023 o vključevanju migrantov in privabljanju talentov lahko podpira tudi reforme držav članic za privabljanje in vključevanje migrantov, da bi zapolnili pomanjkanje na trgu dela.
- Ocenjevanje kvalifikacij in spretnosti **voznikov avtobusov in tovornjakov** iz več tretjih držav ter njihova primerjava z ustreznimi zahtevami v EU, da bi države članice podprli pri racionalizaciji potrebnih dopolnilnih kvalifikacij v EU.

6. SREDSTVA ZA ODPRAVLJANJE POMANJKANJA DELOVNE SILE IN SPRETNOSTI

S proračunom EU in instrumentom NextGenerationEU so zagotovljena znatna sredstva za **usposabljanje, preusposabljanje in izpopolnjevanje**, med drugim z:

- **Evropskim socialnim skladom plus (ESS+)**, ki je glavni instrument EU za vlaganje v ljudi ter prispeva k zaposlovanju, socialni politiki in politiki izobraževanja in spretnosti v EU ter strukturnim reformam na teh področjih. S proračunom v višini 43,3 milijarde EUR (kar obsega skoraj tretjino celotnega proračuna ESS+) za spretnosti v obdobju 2021–2027 zagotavlja pomembno podporo za usposabljanje, preusposabljanje in izpopolnjevanje ⁽¹⁶¹⁾;
- **mehanizmom za okrevanje in odpornost**, ki med drugim prispeva k osmim ključnim področjem: izobraževanje odraslih, zelene spretnosti in delovna mesta, človeški kapital v digitalizaciji, podpora zaposlovanju nemladih in ustvarjanje delovnih mest zanje, podpora zaposlovanju mladih in ustvarjanje delovnih mest zanje, posodobitev institucij trga dela, vzgoja in varstvo predšolskih otrok ter splošno, poklicno in visokošolsko izobraževanje (teh osem področij ima skupne stroške za reforme in naložbe v višini 94,4 milijarde EUR, tj. približno 15 % skupnih finančnih sredstev mehanizma za okrevanje in odpornost v cenah iz leta 2022). Namen teh ukrepov je obravnavati nekatere izzive za kakovost, pravičnost in ustreznost sistemov izobraževanja in usposabljanja v EU za potrebe trga dela, tudi z namenom odpravljanja pomanjkanja spretnosti ⁽¹⁶²⁾;
- programom **Erasmus+** (26,2 milijarde EUR), ki prav tako podpira razvoj učečih se, osebja in ustanov na področju izobraževanja odraslih ter poklicnega izobraževanja in usposabljanja;
- finančnim instrumentom **InvestEU** (4,9 milijarde EUR), katerega cilj je v obdobju 2021–2027 z jamstvi mobilizirati javne in zasebne naložbe, njegov sklop za socialne naložbe in spretnosti pa zajema tako povpraševanje po spretnostih kot njihovo ponudbo;
- **posebnimi proračunskimi vrsticami za socialni dialog**, s katerimi se zagotavlja financiranje za podporo delu socialnih partnerjev v zvezi s pomanjkanjem delovne sile in spretnosti na podlagi dveh razpisov za zbiranje predlogov v okviru socialnega dialoga – ukrepi za usposabljanje in obveščanje organizacij delavcev ter razpisi za zbiranje predlogov v okviru socialnega dialoga.

⁽¹⁶¹⁾ Za več informacij glej: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en.

⁽¹⁶²⁾ Ukrepi med drugim zajemajo ustvarjanje dodatnih študijskih mest v visokošolskem izobraževanju na študijskih področjih, za katera je veliko povpraševanja na trgu dela, revizijo učnih načrtov v šolskem in visokošolskem izobraževanju, podporo poklicnemu izobraževanju in usposabljanju ter ukrepe za izobraževanje odraslih za olajšanje zelenega in digitalnega prehoda.

ESS+ je eden od ključnih instrumentov financiranja za uresničevanje političnih prednostnih nalog Unije, vključno z zelenim in digitalnim preходом, odpornostjo in izvajanjem evropskega stebra socialnih pravic. Glede na pomanjkanje delovne sile in spretnosti je pomembno vlagati v ljudi, ki so že na trgu dela, pa tudi vključiti ljudi, ki so na njegovem robu, tj. neizkoriščeni potencial, v delovno silo. Financiranje ESS+, ki kot vodilo uporablja 20 načel evropskega stebra socialnih pravic, se zato osredotoča na naslednje cilje (¹⁶³):

- socialno vključevanje – aktivno vključevanje, enak dostop do kakovostnih storitev in posodobitev sistemov socialne zaščite, socialno-ekonomsko vključevanje državljanov tretjih držav, socialno-ekonomsko vključevanje marginaliziranih skupnosti, kot so Romi, socialno vključevanje ljudi, ki jim grozita revščina in socialna izključenost, ter obravnavanje materialne prikrajšanosti;
- izobraževanje in spretnosti – boljši sistemi izobraževanja in usposabljanja na vseh ravneh, enak dostop do kakovostnega izobraževanja in usposabljanja, izpopolnjevanja, preusposabljanja in vseživljenjskega učenja za vse;
- zaposlovanje – dostop do kakovostne zaposlitve za vse, vključno z mladimi, posodobitev institucij in storitev trga dela, uravnotežena zastopanost spolov na trgu dela, prilagajanje delavcev, podjetij in podjetnikov spremembam.

Med drugimi programi, s katerimi se lahko podprejo izobraževanje, usposabljanje in razvoj spretnosti, so Evropski sklad za prilagoditev globalizaciji za presežne delavce, Evropski sklad za regionalni razvoj (¹⁶⁴), Sklad za pravični prehod, Evropska solidarnostna enota, program za okolje in podnebne ukrepe (LIFE), Evropski sklad za pomorstvo, ribištvo in akvakulturo (ESPRA), sklad za modernizacijo, program EU za zdravje, Instrument za tehnično podporo ter Instrument za sosedstvo ter razvojno in mednarodno sodelovanje. K prizadevanjem EU za izpopolnjevanje in preusposabljanje prispevajo tudi sektorske politike in programi (¹⁶⁵).

Z zgoraj navedenimi programi se podpirajo tudi **aktivacijski ukrepi** in ukrepi v zvezi z **izboljšanjem delovnih pogojev**. Z ESS+ se na primer zagotavlja ključna podpora za odpravo ovir za zaposlovanje, med drugim s spodbujanjem dostopne, cenovno sprejemljive in visokokakovostne vzgoje in varstva predšolskih otrok v skladu z evropsko strategijo oskrbe in direktivo EU o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Nacionalni programi v okviru ESS+ so usmerjeni v zmanjševanje vrzeli stopnje zaposlenosti po spolu in kot prednostno nalogo vključujejo zaposlovanje mladih. Države članice z nadpovprečno stopnjo mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, bi morale vsaj 12,5 % svojih sredstev ESS+ vložiti v ciljno usmerjene ukrepe za podporo mladim. Naložbe ESS+ prinašajo več zaposlitvenih možnosti za mlade, starejše, osebe z migrantskim ozadjem in osebe z nižjo stopnjo izobrazbe, s katerimi se odpravlja pomanjkanje delovne sile.

(¹⁶³) Več podatkov o kohezijskih skladih: https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27.

(¹⁶⁴) Z Evropskim skladom za regionalni razvoj (ESRR) je v obdobju 2021–2027 zagotovljenih približno 8,4 milijarde EUR za podporo razvoju spretnosti, izobraževanju in usposabljanju, da bi povečali zaposljivost in kompetence za boljše obravnavanje potreb trga dela, zlasti v povezavi s strategijami pametne specializacije, industrijskim preходом in podjetništvom.

(¹⁶⁵) V kmetijskem sektorju bosta na primer približno 2 milijardi EUR v okviru SKP za obdobje 2023–2027 porabljeni za izpopolnjevanje in preusposabljanje kmetov, gozdarjev in kmetijskih svetovalcev z namensko podporo za izmenjavo znanja, svetovanje in usposabljanje.

V zadnjih letih je bila na voljo tudi znatna finančna podpora za spodbujanje delovnih mest in spretnosti za **zeleni prehod**, in sicer v okviru različnih instrumentov financiranja EU, kot so Evropski socialni sklad plus (skupaj je bilo predvidenih 9,6 milijarde EUR, vključno s prispevkom EU v višini 5,8 milijarde EUR), kohezijska politika, mehanizem za pravični prehod, mehanizem za okrevanje in odpornost (1,5 milijarde EUR), pa tudi program REPowerEU.