C/2025/770

11.2.2025.

Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora

Nedostatak radne snage i vještina u sektorima prometa, energetike, infrastrukture i digitalne tehnologije

(samoinicijativno mišljenje)

(C/2025/770)

Izvjestitelj: **Thomas KATTNIG**

Savjetnik/ica:	Simon THEURL
Odluka Plenarne skupštine:	15.2.2024.
Pravna osnova:	pravilo 52. stavak 2. Poslovnika
Nadležna stručna skupina:	Stručna skupina za promet, energiju, infrastrukturu i informacijsko društvo
Datum usvajanja u Stručnoj skupini:	26.9.2024.
Datum usvajanja na plenarnom zasjedanju:	5.12.2024.
Plenarno zasjedanje br.:	592
Rezultat glasanja (za/protiv/suzdržani):	166/1/4

1. Zaključci i preporuke

1.1. EGSO ističe sve veći izazov nedostatka radne snage i vještina u sektorima prometa, energetike, infrastrukture i digitalne tehnologije, koji su presudni za blagostanje i ekološku održivost EU-a i ključni za europski zeleni plan, kao i za buduću konkurentnost EU-a. Osim toga, potreba za kvalificiranim radnicima i reformama u sektorima obrazovanja, zdravstva i skrbi ključna je za povećanje ponude radne snage i, u slučaju obrazovanja, za postavljanje temelja za osposobljavanje kvalificiranih radnika.

1.2. EGSO smatra da su potrebne ambicioznije mjere kako bi se osigurala pravedna tranzicija koja uključuje promicanje kvalitetnih radnih mjesta, povećanje privlačnosti relevantnih sektora, poticanje produktivnosti, uravnoteženje tržišta rada i poboljšanje radnih uvjeta ([1]). To će, među ostalim, podrazumijevati i uzlaznu socijalnu konvergenciju, osiguravanje odgovarajućeg osposobljavanja, uvođenje uvjeta za dodjelu javnih sredstava, jačanje kolektivnog pregovaranja i kriterija kvalitete i socijalnih kriterija uz strogo poštovanje standarda Direktive o korporativnom izvješćivanju o održivosti, uvođenje načela „ljudske kontrole” na radnom mjestu ([2]) i nastojanje da se stane na kraj nesigurnim radnim mjestima i neplaćenom pripravništvu.

1.3. EGSO preporučuje Komisiji da jasno definira potrebe za radnom snagom i vještinama i da kvalificirane radnike smatra podskupinom radne snage s posebnim kvalifikacijama. Pri utvrđivanju nedostatka radne snage i vještina iznimno je važno voditi računa o pozitivnom razvoju plaća i poboljšanju radnih uvjeta. EGSO predlaže i da se pri definiranju potreba za radnom snagom i vještinama uzmu u obzir uobičajeno trajanje postupka zapošljavanja u poduzećima, gospodarske fluktuacije, kratkoročni manjak radne snage i procjene socijalnih partnera.

([1]) Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora – Ususret zakonodavnom prijedlogu o pravednoj tranziciji i instrumentima politike EU-a koji jačaju socijalnu komponentu europskog zelenog plana, (SL C, C/2025/772, 11.2.2025., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora u pripremi – Umjetna inteligencija u interesu radnika: mehanizmi za iskorištavanje potencijala i ublažavanje rizika umjetne inteligencije u vezi s politikama zapošljavanja i tržišta rada detaljno se time bavi.

1.4. EGSO podržava uključivanje nedovoljno zastupljenih osoba na tržište rada, kao i stjecanje vještina, osposobljavanje i obrazovanje, poboljšanje radnih uvjeta i pravednu mobilnost unutar EU-a za radnike i polaznike edukacija.

1.5. Mnoga se poduzeća susreću s problemom da radnici koje su osposobila često odlaze u konkurentska poduzeća. Kako bi se smanjio destimulativni učinak i pružila potpora poduzećima u pružanju osposobljavanja na radnom mjestu, kao što je naukovanje, države članice mogle bi uvesti fondove za osposobljavanje kojima se upravlja na tripartitni način, poštujući značajke različitih nacionalnih sustava. U taj bi fond prvenstveno uplaćivala poduzeća, a praktične odredbe utvrdile bi se kolektivnim pregovaranjem kad god je to moguće. Poduzeća koja pružaju osposobljavanje potom bi iz tog fonda mogla primati potporu.

1.6. Države članice EU-a imaju važnu ulogu u zadovoljavanju potražnje za kvalificiranim radnicima i cilj bi im trebao biti reforma obrazovnih sustava. Osim toga, javno financirane mjere obrazovanja i kvalifikacije trebale bi biti usmjerene na gospodarski i društveno strateške sektore, utvrđene u suradnji sa socijalnim partnerima i usklađene s ciljevima EU-a kako su navedeni u zelenom planu.

1.7. EGSO naglašava da je osposobljavanje državljana trećih zemalja u EU-u i ubrzavanje njihove integracije na tržište rada poželjnije od zapošljavanja talenata iz trećih zemalja.

1.8. EGSO predlaže razvoj i financiranje ciljanih programa savjetovanja usmjerenih na polaznike i koordiniranih mjera potpore polaznicima kako bi se nedovoljno zastupljenim skupinama i skupinama u nepovoljnom položaju olakšao ulazak na tržište rada ([3]). Među njima su žene u zanimanjima u području STEM-a (prirodne znanosti, tehnologija, inženjerstvo i matematika), osobe migrantskog podrijetla, osobe s invaliditetom i stariji radnici.

1.9. Usmjeravanjem na poboljšanje osnovnih vještina i predlaganjem strateškog plana za obrazovanje u području STEM-a mogao bi se riješiti problem nedostatka kvalificiranih nastavnika u područjima povezanima sa znanošću, tehnologijom, inženjerstvom i matematikom. Na taj bi se način također trebalo uključiti više djevojaka i žena u obrazovanje i karijere u području STEM-a. Također je važno strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (SOO) dati važnost koju zaslužuje jer ljude priprema za rad i pruža im vještine koje poduzeća traže, među ostalim putem predložene europske strategije za strukovno obrazovanje i osposobljavanje.

1.10. EGSO pozdravlja nastojanje Komisije da akcijskim planom odgovori na potrebu za radnom snagom i kvalificiranim radnicima i poziva institucije EU-a i države članice da u bliskoj suradnji sa socijalnim partnerima razrade sljedeće aspekte, uzimajući u obzir detaljne napomene i preporuke, te da pri osmišljavanju i provedbi akcijskog plana uzmu u obzir perspektivu regionalne kohezije te gospodarsku, ekološku i socijalnu perspektivu.

2. **Kontekst**

2.1. Europa se suočava s demografskim promjenama koje karakterizira starenje stanovništva i smanjenje stope nataliteta, što dovodi do znatnog pada ponude radne snage ([4]). Od 2009. do 2023. radno sposobno stanovništvo u EU-u smanjilo se sa 272 milijuna na 263 milijuna, a očekuje se da će se ono i dodatno smanjiti. Tehnološki razvoj zahtijeva nove i specijalizirane vještine, posebno u području zelenih tehnologija i digitalizacije. Međutim, mnoga poduzeća suočavaju se s poteškoćama u pružanju internog osposobljavanja i stručnog usavršavanja ([5]). Postotak poduzeća koja pružaju osposobljavanje ([6]) znatno varira među državama članicama; u EU-27 u cjelini smanjio se sa 60,2 % 2015. na 54,9 % 2020. godine. Slično tome, zbog plaća i radnih uvjeta ([7]) i niskokvalificirani i visokokvalificirani radnici u nekim slučajevima prelaze na privlačnija radna mjesta u drugim sektorima. Ta su kretanja posljednjih godina već dovela do povećanja potreba za radnom snagom i vještinama u nekim područjima, a očekuje se da će potražnja i dalje predstavljati izazov i za politiku i za poduzeća.

([3]) *Monitoring and evaluating lifelong guidance systems across Europe* (Praćenje i evaluacija sustava cjeloživotnog usmjeravanja diljem Europe), https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9196.

([4]) Pad ponude radne snage: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table.

([5]) Poduzeća koja pružaju osposobljavanje: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?category=edu.

([6]) Tečajevi trajnog stručnog usavršavanja, udio poduzeća koja pružaju osposobljavanje. Izvor: Eurostat.

([7]) Zwysen, Wouter (2023.): Nedostatak radne snage – napuštanje loših radnih mjesta. Kratko izvješće Europskog sindikalnog instituta (ETUI), poveznica: Nedostatak radne snage – napuštanje loših radnih mjesta | ETUI.

2.2. U tom je kontekstu Europska komisija predstavila akcijski plan ([8]) kao dio niza mjera poduzetih tijekom zakonodavnog razdoblja EU-a 2019. – 2024. kako bi se odgovorilo na potrebe za radnom snagom i vještinama. Taj je akcijski plan usmjeren na pet strateških područja: (1) poticanje uključivanja nedovoljno zastupljenih skupina na tržište rada; (2) podupiranje razvoja vještina obrazovanjem i osposobljavanjem kako bi se zadovoljile trenutačne i buduće potrebe tržišta rada; (3) poboljšanje radnih uvjeta i povećanje privlačnosti radnih mjesta; (4) promicanje mobilnosti unutar EU-a za osobe koje se sele zbog posla ili školovanja i (5) privlačenje talenata iz trećih zemalja. U vezi s tim se u akcijskom planu naglašava važnost suradnje sa socijalnim partnerima. EGSO smatra da akcijski plan ide u dobrom smjeru, ali i da je potrebno preciznije definirati pojmove i koncepte koji su u njemu navedeni i osigurati dostatna financijska sredstva.

2.3. U nekoliko sektora prisutna je neusklađenost vještina koje se nude i onih koje se traže, kao i manjak radne snage, a ti će problemi i dalje rasti. U tom pogledu države članice imaju važnu ulogu u osiguravanju odgovarajućeg osnovnog obrazovanja i politika tržišta rada, kao i u promicanju obrazovanja i integracije onih državljana trećih zemalja koji se već nalaze u zemlji. Poslodavci imaju isto tako važnu ulogu u povećanju osposobljavanja na radnom mjestu dok se natječu za radnike ponudom najprivlačnijih radnih mjesta. EGSO smatra da i poduzeća snose odgovornost za zadovoljavanje svoje potrebe za radnom snagom, među ostalim i za kvalificiranim radnicima, te da bi trebala nuditi odgovarajuća privlačna radna mjesta i osposobljavanje i usavršavanje specifično za određeno radno mjesto. Istodobno EGSO smatra da bi se države članice i socijalni partneri trebali obvezati na usklađivanje stjecanja kvalifikacija, uključujući u području strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, s potrebom za kvalificiranim radnicima na tržištu rada ([9]). U tom pogledu države članice i poslodavci imaju važnu ulogu u financiranju i poticanju sudjelovanja u osposobljavanju. Jačanjem socijalnog partnerstva povećava se kvaliteta radnih mjesta i time doprinosi zadovoljavanju potražnje za radnom snagom.

2.4. U raspravama o manjku radne snage u državama članicama često nedostaju stvarni podaci i standardizirane definicije. Kako bi bile pouzdane i reprezentativne, ankete i predviđanja potreba za radnom snagom i vještinama trebale bi se temeljiti na pouzdanim metodologijama da bi se otkrili stvarni trendovi i izazovi i izbjeglo pružanje nereprezentativne slike, kao u slučaju anketa koje se temelje isključivo na broju slobodnih radnih mjesta ili anketa među poduzećima ([10]). Da bi se opravdali i potakli javni rashodi za politiku tržišta rada ili druge državne mjere, pojmovi „potražnja za radnom snagom" i „potražnja za vještinama" moraju biti jasno definirani, imati dodanu vrijednost za javnost, biti utvrđeni u suradnji sa socijalnim partnerima i temeljiti se na strukturnim neravnotežama ([11]). S tim u vezi, politički i strateški ciljevi, kao što je postizanje ciljeva europskog zelenog plana ([12]), mogli bi poslužiti kao osnova za državne mjere. Osim toga, jasno definirani politički ciljevi pružaju pravnu sigurnost i sigurnost planiranja u cilju točne procjene budućih potreba za kvalificiranim radnicima.

2.5. Ankete o potrebama za radnom snagom i vještinama i neusklađenosti koje iz toga proizlaze složene su i daju različite rezultate zbog različitih definicija, metoda i korištenih podataka. U nizu studija istaknuta je velika potražnja za radnom snagom i kvalificiranim radnicima u sektorima prometa, energetike, infrastrukture i digitalnih tehnologija ([13]). Cedefopova prognoza potreba za vještinama do 2035. upućuje na to da će manjak visokokvalificiranih zanimanja u znanosti i inženjerstvu te građevinskih radnika i dalje biti znatan u sljedećem desetljeću ([14]). Isto tako, potražnja za radnom snagom u tim područjima već se može zaključiti iz zakonodavnih inicijativa na nacionalnoj razini. EGSO naglašava posebnu stratešku i društvenu važnost tih područja za provedbu ciljeva EU-a utvrđenih u europskom zelenom planu.

2.6. Može se primijetiti raskorak među djelatnostima u pogledu vrste i razine kvalifikacija ([15]). Pri tom ključnu ulogu imaju rodno uvjetovane razlike, a postoje i regionalne razlike. Zabilježena je neusklađenost među visokokvalificiranom radnom snagom na srednjoj razini obrazovanja (razini 3 – 4 Međunarodne standardne klasifikacije obrazovanja (ISCED)), uz višak osoba sa završenim tercijarnim obrazovanjem (npr. preddiplomski studij) i nedostatak obrtnika (naučnika), tj. nedostatak u području u kojem poduzeća pružaju osposobljavanje.

([8]) Europska komisija, Akcijski plan o manjku radne snage i vještina.

([9]) Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora – Profesionalne usluge u zelenoj tranziciji, (SL C, C/2025/765, 11.2.2025., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/765/oj).

([10]) *Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs?* (Uklanjanje nedostatka radne snage u Europi: nezadovoljena potražnja za vještinama ili loši poslovi?) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6220.

([11]) To znači stalan višak ponude u određenim područjima, dok istovremeno u drugim područjima postoji trajna potražnja.

([12]) Europski zeleni plan, Europska komisija: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_hr.

([13]) Mjere za rješavanje problema nedostatka radne snage: Pouke za buduću politiku, Eurofound (2023.); poveznica: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/measures-tackle-labour-shortages-lessons-future-policy.

([14]) https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast.

([15]) EURES (2022.), Izvješće o nedostatku i višku radne snage. Poveznica: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7. Broj žena na tržištu rada povezan je s nedostatkom usluga skrbi o djeci i skrbi za uzdržavane osobe, što su dva čimbenika ključna za sudjelovanje žena na tržištu rada, pored mnogih drugih, kao što su tradicija i navike koje često dovode do nasilja i uznemiravanja (npr. u javnom prijevozu), potreba za većom podrškom obitelji itd ([16]). EGSO preporučuje kampanje na razini EU-a za poticanje jednakog pristupa radu, poboljšanje radnih uvjeta u zanimanjima u kojima prevladavaju žene i povećanje sudjelovanja muškaraca u tim zanimanjima, kao i kampanje za poticanje žena na studiranje, osposobljavanje i prijavu za visokokvalificirani rad u sektorima u kojima nedostaje kvalificirane radne snage (STEM) ([17]), osobito s obzirom na to da je broj muškaraca s diplomom u području STEM-a gotovo dvostruko veći od broja žena s takvom diplomom, kako Draghi ističe u svojem izvješću ([18]).

2.8. EGSO poziva Komisiju i države članice da zadrže dinamiku Europske godine mladih 2022. i Europske godine vještina poticanjem mladih da rade u sektorima prometa, energetike, infrastrukture i digitalnih tehnologija i smatra da je itekako potrebno poboljšati postojeće osposobljavanje u području ključnih vještina za te sektore u cijelom vrijednosnom lancu i prilagoditi ga utvrđenim posebnim potrebama.

3. **Opće napomene**

Jačanje sudjelovanja socijalnih partnera

3.1. EGSO naglašava potrebu za ambicioznijim i sveobuhvatnijim djelovanjem na razini EU-a i država članica kako bi se učinkovito riješio problem nedostatka radne snage i vještina. Te će se mjere pospješiti poboljšanjem socijalnog dijaloga o politici u području vještina, u skladu s tripartitnom Deklaracijom iz Barcelone ([19]) i Deklaracijom iz Val Duchessea ([20]).

Mjere za poboljšanje radnih uvjeta

3.2. EGSO smatra da su potrebne ambicioznije mjere kako bi se osigurala pravedna tranzicija koja uključuje promicanje kvalitetnih radnih mjesta, povećanje privlačnosti relevantnih sektora, poticanje produktivnosti, uravnoteženje tržišta rada i poboljšanje radnih uvjeta. To će, među ostalim, podrazumijevati i uzlaznu socijalnu konvergenciju, osiguravanje odgovarajućeg osposobljavanja, uvođenje uvjeta za dodjelu javnih sredstava, jačanje kolektivnog pregovaranja i kriterija kvalitete i socijalnih kriterija uz strogo poštovanje standarda Direktive o korporativnom izvješćivanju o održivosti, uvođenje načela „ljudske kontrole" na radnom mjestu ([21]) i nastojanje da se stane na kraj nesigurnim radnim mjestima i neplaćenom pripravništvu.

Procjena potreba

3.3. EGSO naglašava potrebu da Eurostat što ujednačenije definira potrebe za radnom snagom i vještinama te naglašava važnost upotrebe anketa i drugih vrsta podataka za dobivanje informacija o vještinama ([22]). Predlaže da se u tom pogledu na najbolji mogući način iskoriste pokazatelji iz Direktive o korporativnom izvješćivanju o održivosti, posebno oni povezani s kretanjem plaća, jednakošću plaća muškaraca i žena u poduzećima i planovima za poboljšanje položaja žena. Dodatni mogući pokazatelji uključuju stope prihvaćanja radnika osposobljenih u javnim službama za zapošljavanje i povezanim institucijama, prosječno trajanje postupka zapošljavanja i trajanje nepopunjenosti oglasa za slobodna radna mjesta. Velika količina podataka iz internetskih oglasa za radna mjesta može se iskoristiti za razumijevanje trendova u pogledu vještina u stvarnom vremenu u zanimanjima i sektorima koji pokreću zelenu tranziciju, kao što je energija iz obnovljivih izvora ([23]).

([16]) SL C 443, 22.11.2022., str. 63.
([17]) Vidjeti SL C 429, 11.12.2020., str. 77., SL C 100, 16.3.2023., str. 16., SL C 75, 28.2.2023., str. 56. i SL C 443, 22.11.2022., str. 63.
([18]) Izvješće Marija Draghija o budućnosti europske konkurentnosti, dio A, poglavlje 2., str. 35., rujan 2024.
([19]) Tripartitna Deklaracija iz Barcelone u okviru Europske godine vještina.
([20]) Sastanak na vrhu socijalnih partnera u Val Duchesseu (europa.eu).
([21]) Mišljenje EGSO-a u pripremi „Umjetna inteligencija u interesu radnika: mehanizmi za iskorištavanje potencijala i ublažavanje rizika umjetne inteligencije u vezi s politikama zapošljavanja i tržišta rada" detaljno se time bavi.
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/hr/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/hr/publications/9197.

Osnaživanje poduzeća da preuzmu odgovornost za vlastite potrebe

3.4. Mnoga se poduzeća susreću s problemom da radnici koje su osposobila često odlaze u konkurentska poduzeća. Kako bi se smanjio destimulativni učinak i pružila potpora poduzećima u pružanju osposobljavanja na radnom mjestu, kao što je naukovanje, države članice mogle bi uvesti fondove za osposobljavanje kojima se upravlja na tripartitni način, poštujući značajke različitih nacionalnih sustava. U taj bi fond mogla prvenstveno uplaćivati poduzeća, a praktične odredbe utvrdile bi se kolektivnim pregovaranjem kad god je to moguće. Poduzeća koja pružaju osposobljavanje potom bi iz tog fonda mogla primati potporu.

Politika osposobljavanja kao osnova za kvalifikaciju

3.5. EGSO pozdravlja cilj Europske komisije, naveden u akcijskom planu, da se obrazovanjem i osposobljavanjem podupre razvoj vještina. Obrazovni sustav pruža osnovu za pohađanje tečaja specijaliziranog osposobljavanja. EGSO preporučuje da EU promiče obrazovne politike kojima se osnovno obrazovanje uzima kao polazište kako bi se izbjeglo napuštanje školovanja i stvorile jednake mogućnosti.

3.6. EGSO naglašava da mjere za povećanje obrazovne mobilnosti mogu znatno doprinijeti podizanju obrazovnih standarda. Iako baza talenata EU-a pomaže u pružanju informacija o mogućnostima osposobljavanja, ona je i dalje vrlo ograničena u smislu stvarnog pružanja prilika za migraciju radne snage za radnike migrante na svim razinama vještina i u svim sektorima. EGSO preporučuje da se ta baza proširi kako bi uključivala informacije i pomoć u vezi sa zahtjevima za stipendije i da se poduzmu mjere za suzbijanje „lažnog upućivanja" kako se ne bi zaobilazili pravni uvjeti za prekograničnu upućivanje radnika. Osim toga, EGSO preporučuje da Europska komisija zaposlenicima i tražiteljima zaposlenja osigura više europskih bespovratnih sredstava za kvalifikacije, usmjerenih na usavršavanje i prekvalifikaciju, kako bi se poboljšale njihove mogućnosti za napredovanje u karijeri. Nadalje, trebalo bi ukloniti postojeće prepreke pristupu proizašle iz nacionalnih viznih režima uvođenjem jedinstvenog prava ulaska. Potrebno je i više raditi na priznavanju kvalifikacija i vještina stečenih u inozemstvu odnosno u neformalnim i informalnim okruženjima za učenje ([24]).

Kvalifikacije u području politike tržišta rada

3.7. EGSO smatra da se „informacije o vještinama" objašnjene u Draghijevom izvješću ([25]), koje podrazumijevaju pouzdane, detaljne i usporedive podatke o potrebama za vještinama, postojećem stanju i željenim kretanjima unutar država članica i među njima, moraju poboljšati kako bi se ulaganja usmjerila na potražnju i kako bi se mogli utvrditi i ukloniti nedostaci.

3.8. Kako EU ne bi zaostajao u razvoju umjetne inteligencije, potrebna nam je prekogranična suradnja unutar Unije, a istraživačima, poduzetnicima i institucijama mora se omogućiti učinkovitija suradnja. Na taj će način EU biti sposoban ukloniti ograničen način razmišljanja u disciplinama i sektorima, čime će se promicati razvoj novih vještina za postizanje preokreta u području umjetne inteligencije. To iziskuje uvođenje pete slobode, na što je pozvao Enrico Letta u svojem izvješću ([26]).

3.9. EGSO ističe ulogu politike tržišta rada ([27]) jer se njezine mjere mogu iskoristiti za osposobljavanje mladih prije prvog zapošljavanja ili u ranoj fazi njihova radnog vijeka, čime se znatno doprinosi zadovoljavanju potreba za kvalificiranim radnicima. Osim toga, aktivnim politikama tržišta rada mogu se stvoriti posebne mjere u pogledu osposobljavanja, prekvalifikacije i usavršavanja, kao i privlačne prilike za one koji traže promjenu karijere. Aktivno sudjelovanje socijalnih partnera u sektoru strukovnog obrazovanja i osposobljavanja i, prema potrebi, regionalnih aktera ([28]) nužan je uvjet za uspjeh.

([24]) Mišljenje EGSO-a o paketu mjera za mobilnost talenata, SL C, C/2024/4067, 12.7.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([25]) Izvješće Marija Draghija o budućnosti europske konkurentnosti, dio A, poglavlje 2., str. 35., rujan 2024.
([26]) Izvješće Enrica Lette o budućnosti jedinstvenog tržišta, travanj 2024.
([27]) SL C, C/2023/870, 8.12.2023., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj.
([28]) https://www.cedefop.europa.eu/en/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10. EGSO ističe da je brzo stavljanje nezaposlenih osoba na tržište rada u suprotnosti s mjerama politike tržišta rada kojima je cilj osigurati visokokvalitetne vještine. Kako bi se zadovoljila potreba za kvalificiranim radnicima u budućnosti, potrebno je uravnotežiti ciljeve politike tržišta rada tako da se s brzog zapošljavanja na tržištu rada prijeđe na stjecanje dugoročnih vještina. EGSO poziva Europsku komisiju, države članice i socijalne partnere da ojačaju politike obrazovanja odraslih kako bi kvalitetno i uključivo obrazovanje odraslih kojima se stječu životne vještine postalo pravo svih odraslih osoba i kako bi se dosegnuo i premašio cilj da 60 % odraslih osoba svake godine sudjeluje u obrazovanju. Također je važno da se – u skladu s prvim načelom europskog stupa socijalnih prava o pravu na osposobljavanje i cjeloživotno učenje – u europski semestar uključe ulaganja, neophodne reforme i djelotvorni socijalni dijalog čija je svrha poticanje razvoja vještina.

3.11. EGSO prepoznaje potencijal europske Garancije za mlade, ali ističe potrebu za poduzimanjem mjera kako bi se taj potencijal iskoristio. Europska komisija trebala bi pratiti provedbu Garancije za mlade u državama članicama i ocijeniti poštuju li se standardi i osigurati dostatna financijska sredstva i učinkovitije uključivanje socijalnih partnera i javnih službi za zapošljavanje u državama članicama u njezinu provedbu.

Povećanje ponude radne snage

3.12. EGSO podržava integraciju na tržište rada onih koji su od njega najudaljeniji. Međutim, smatra da bi se u okviru koncepta neaktivnosti trebali uzeti u obzir i strukturni čimbenici kao što je diskriminacija osoba s invaliditetom, starijih osoba i dugotrajno nezaposlenih osoba. Osim toga, često se zanemaruju osobe koje su djelomično sposobne za rad. Suprotno tome, koncept sudjelovanja i integracije stavlja naglasak na strukturne prepreke brzom ulasku na tržište rada, kao što su nedostatak traženih vještina, kao i, na primjer, zdravstvena ograničenja povezana s radom i dobi, financijska ograničenja, nedostatak vještina u području profesionalnog usmjeravanja, nedostatak svijesti o potencijalu vlastitih vještina, nepovjerenje u institucije i ograničen pristup informacijama. Politike tržišta rada usmjerene na sudjelovanje bave se pitanjima diskriminacije pri zapošljavanju, rada prilagođenog dobi, radnih mjesta prilagođenih osobama s invaliditetom i potrebne infrastrukture, kao što su mjesta za skrb o djeci itd., kako bi se poduprla integracija na tržište rada.

3.13. EGSO smatra da su rad primjeren dobi i smanjenje bolovanja i napuštanja zaposlenja daljnje ključne mjere koje mogu poslužiti za povećanje ponude radne snage u kontekstu starenja stanovništva.

3.14. Osim povećanja kvalifikacija radnika akcijski plan Europske komisije uključuje i mjere usmjerene na povećanje ponude radne snage. EGSO pozdravlja mjere kojima se želi osigurati održivo sudjelovanje na tržištu rada. Uz iskorištavanje baze talenata na najbolji mogući način EGSO preporučuje povećanje potencijala radnika i stručnjaka iz trećih zemalja koji su već u EU-u. U tu je svrhu potrebno stvoriti mogućnosti za prelazak s podnošenja zahtjeva za međunarodnu zaštitu (npr. postupak azila) na novu europsku boravišnu dozvolu za stručnjake ([29]). Osim toga, potrebno je ulagati u obrazovanje i kvalifikacije, bitno pojasniti postojeće vještine i osigurati standardizirano priznavanje kvalifikacija. Naposljetku, osobama u postupku azila mora se omogućiti sudjelovanje na tržištu rada i u mjerama osposobljavanja u onim područjima u kojima je utvrđena potreba za osposobljavanjem u skladu s ovdje utvrđenim kriterijima, umjesto da budu predugo ostavljene u postupku azila, kao što je to trenutačno često slučaj.

3.15. Potrebno je promicati mogućnost da mladi tražitelji azila i oni kojima je odobren azil pohađaju početno strukovno osposobljavanje kako bi nakon završetka osposobljavanja ostali u dotičnoj državi članici kao osobe s dugotrajnim boravištem.

([29]) Hinterberger (2023.): Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU (Reguliranje nezakonitog boravka migranata u EU-u), 978-3-7489-1279-8 | Nomos Online-Shop (nomos-shop.de).

3.16. Europskim financiranjem trebalo bi osigurati pravilno i brzo stjecanje potrebnih jezičnih vještina u svim državama članicama, postizanje osnovnih obrazovnih standarda zemalja domaćina i mogućnosti daljnjeg specijaliziranog osposobljavanja.

Bruxelles, 5. prosinca 2024.

Predsjednik
Europskog gospodarskog i socijalnog odbora
Oliver RÖPKE