Uradni list
Evropske unije

SL
Serija C

C/2025/770

11.2.2025

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora

Pomanjkanje delovne sile in spretnosti na področju prometa, energije in infrastrukture ter v digitalnem sektorju

(mnenje na lastno pobudo)

(C/2025/770)

Poročevalec: **Thomas KATTNIG**

Svetovalec	Simon THEURL
Sklep plenarne skupščine	15. 2. 2024
Pravna podlaga	člen 52(2) Poslovnika
Pristojnost	strokovna skupina za promet, energijo, infrastrukturo in informacijsko družbo
Datum sprejetja na seji strokovne skupine	26. 9. 2024
Datum sprejetja na plenarnem zasedanju	5. 12. 2024
Plenarno zasedanje št.	592
Rezultat glasovanja (za/proti/vzdržani)	166/1/4

1. Sklepi in priporočila

1.1 Evropski ekonomsko-socialni odbor (EESO) opozarja na vse večji izziv pomanjkanja delovne sile in spretnosti na področju prometa, energije, infrastrukture ter digitalne tehnologije. Ti sektorji so ključni za blaginjo in ekološko trajnostnost EU ter osrednjega pomena za evropski zeleni dogovor in prihodnjo konkurenčnost EU. Poleg tega so potrebe po kvalificiranih delavcih in reforme v izobraževanju, zdravstvu in oskrbi ključnega pomena za večjo ponudbo delovne sile in, v primeru izobraževanja, za temelje usposabljanja kvalificiranih delavcev.

1.2 EESO meni, da so potrebni ambicioznejši ukrepi za pravični prehod, ki bodo vključevali spodbujanje kakovostnih delovnih mest, povečanje privlačnosti zadevnih sektorjev, spodbujanje produktivnosti, uravnoteženje trga dela in izboljšanje delovnih pogojev ([1]). Med drugim bo treba upoštevati tudi navzgor usmerjeno socialno konvergenco, zagotoviti ustrezno usposabljanje, uvesti pogoje za dodeljevanje javnih sredstev, okrepiti kolektivna pogajanja ter merila kakovosti in socialna merila ob strogem spoštovanju standardov direktive o poročanju podjetij o trajnostnosti, uveljaviti načelo človeškega nadzora na delovnem mestu ([2]) ter si prizadevati za odpravo prekarnega dela in neplačanih pripravništev.

1.3 EESO priporoča, naj Komisija jasno opredeli potrebe po delovni sili in spretnostih ter kvalificirane delavce obravnava kot podskupino delovne sile s posebnimi kvalifikacijami. Bistveno je, da se pri ugotavljanju pomanjkanja delovne sile in spretnosti upošteva izboljšanje plač in delovnih pogojev. EESO predlaga, da se pri opredeljevanju potreb po delovni sili in spretnostih upoštevajo tudi običajno trajanje postopkov za zaposlitev delovne sile v podjetjih, gospodarska nihanja, kratkoročno pomanjkanje delovne sile in presoja socialnih partnerjev.

([1]) Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Zakonodajni predlog za pravični prehod in orodja politike EU za bolj socialen evropski zeleni dogovor, (UL C, C/2025/772, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) To je podrobno obravnavano v mnenju Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – *Delavcem prijazna umetna inteligenca: možnosti za izkoriščanje potenciala in zmanjšanje tveganj umetne inteligence v povezavi s politikami zaposlovanja in trga dela* (v pripravi).

1.4 EESO podpira vključevanje premalo zastopanih skupin na trgu dela, pridobivanje spretnosti, usposabljanje in izobraževanje, izboljšanje delovnih pogojev ter pošteno mobilnost za delavce in učence znotraj EU.

1.5 Številna podjetja se soočajo s težavo, da se delavci, ki so jih usposobila, pogosto preselijo v konkurenčna podjetja. Države članice bi lahko za zmanjšanje odvračilnih dejavnikov in podporo podjetjem pri zagotavljanju usposabljanja na delovnem mestu, kot so vajeništva, oblikovale sklade za usposabljanje, ki bi se upravljali tristransko in ob spoštovanju značilnosti različnih nacionalnih sistemov. V tak sklad bi prispevala predvsem podjetja, praktične določbe pa bi se določile s kolektivnimi pogajanji, kadar je to mogoče. To bi koristilo podjetjem, ki nudijo usposabljanje, saj bi lahko prejela podporo.

1.6 Države članice EU imajo pomembno vlogo pri zadovoljevanju potreb po kvalificiranih delavcih. Prizadevati bi si morale za reformo izobraževalnih sistemov, poleg tega pa bi se morale z javno financiranimi ukrepi na področju izobraževanja in kvalifikacij osredotočiti na gospodarsko in družbeno strateške sektorje, opredeljene v sodelovanju s socialnimi partnerji in usklajene s cilji EU, navedenimi v zelenem dogovoru.

1.7 EESO poudarja, da sta usposabljanje državljanov tretjih držav, ki so že v EU, in pospeševanje njihovega vključevanja na trg dela primernejša od iskanja kadrov v tretjih državah.

1.8 EESO predlaga razvoj in financiranje ciljno usmerjenih programov, svetovanja, osredotočenega na učence, in usklajenih ukrepov pomoči učencem za lažji vstop premalo zastopanih in prikrajšanih skupin na trg dela ([3]). Med njimi so ženske v poklicih na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike (STEM), osebe priseljenskega porekla, invalidi in starejši delavci.

1.9 Če bi se osredotočili na izboljšanje osnovnih znanj in spretnosti ter predlagali strateški načrt za izobraževanje na področjih STEM, bi lahko obravnavali pomanjkanje usposobljenih učiteljev na področjih, povezanih z naravoslovjem, tehnologijo, inženirstvom in matematiko, poleg tega pa bi se tudi več deklet in žensk vključilo v izobraževanje in poklicno pot na teh področjih. Pomembno je tudi, da se poklicnemu izobraževanju in usposabljanju prizna pomen, ki si ga zasluži, saj pripravlja ljudi na delo in jim daje znanja in spretnosti, ki jih podjetja potrebujejo, tudi v okviru predlagane evropske strategije za poklicno izobraževanje in usposabljanje.

1.10 EESO pozdravlja prizadevanja Komisije, da bi se z akcijskim načrtom odzvala na potrebe po delovni sili in kvalificiranih delavcih, ter institucije EU in države članice poziva, naj v tesnem sodelovanju s socialnimi partnerji obravnavajo v nadaljevanju predstavljene vidike, podrobne pripombe in priporočila, pri oblikovanju in izvajanju akcijskega načrta pa upoštevajo tudi regionalno kohezijo ter gospodarske, ekološke in socialne vidike.

2. **Ozadje**

2.1 Evropa se sooča z demografskimi spremembami, za katere sta značilna staranje prebivalstva in upadanje rodnosti, kar vodi v znaten upad ponudbe delovne sile ([4]). Med letoma 2009 in 2023 se je delovno sposobno prebivalstvo v EU zmanjšalo z 272 milijonov na 263 milijonov, to število pa naj bi upadalo še naprej. Tehnološki razvoj zahteva nova in specializirana znanja in spretnosti, zlasti na področju zelenih tehnologij in digitalizacije. Vendar številna podjetja stežka zagotavljajo interno usposabljanje in strokovni razvoj ([5]). Odstotek podjetij, ki nudijo usposabljanje ([6]), se med državami članicami močno razlikuje; v EU-27 kot celoti se je s 60,2 % leta 2015 zmanjšal na 54,9 % leta 2020. Tako nizko- kot visokokvalificirani delavci se zaradi plač in delovnih pogojev ([7]) v nekaterih primerih selijo na bolj privlačna delovna mesta v drugih sektorjih. Zaradi tega so se v zadnjih letih na nekaterih področjih že povečale potrebe po delovni sili in spretnostih in pričakuje se, da bo povpraševanje še naprej predstavljalo izziv tako v smislu politike kot tudi za podjetja.

([3]) *Monitoring and evaluating lifelong guidance systems across Europe* (Spremljanje in ocenjevanje sistemov vseživljenjskega svetovanja po Evropi), https://www.cedefop.europa.eu/sl/publications/9196.

([4]) *Decline in labour supply* (Upadanje delovne sile), Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table.

([5]) *Enterprises providing training* (Podjetja, ki nudijo usposabljanje), Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_00.

([6]) Tečaji stalnega strokovnega razvoja – odstotek podjetij, ki nudijo usposabljanje. Vir: Eurostat.

([7]) Zwysen, W., *Labour shortages – turning away from bad jobs* (Pomanjkanje delovne sile – odpovedovanje slabim službam), ETUI Policy Brief, 2023. Na spletu: Labour shortages – turning away from bad jobs.

2.2 V tem okviru je Evropska komisija predstavila akcijski načrt ([8]) kot del sklopa ukrepov, sprejetih v zakonodajnem obdobju EU 2019–2024 za obravnavanje potreb po delovni sili ter znanjih in spretnostih. Akcijski načrt se osredotoča na pet strateških področij: (1) spodbujanje premalo zastopanih skupin k vstopu na trg dela; (2) zagotavljanje podpore za razvoj spretnosti z izobraževanjem in usposabljanjem, da bi zadovoljili sedanje in prihodnje potrebe trga dela; (3) izboljšanje delovnih pogojev in privlačnosti delovnih mest; (4) spodbujanje mobilnosti delavcev in učencev znotraj EU in (5) privabljanje kadrov iz držav zunaj EU. Pri tem akcijski načrt poudarja pomen sodelovanja s socialnimi partnerji. EESO pozdravlja usmeritev akcijskega načrta, vendar meni, da je treba natančneje opredeliti v njem navedene izraze in koncepte ter zagotoviti zadostna finančna sredstva.

2.3 Več sektorjev se sooča z neskladji v znanju in spretnostih ter s pomanjkanjem delovne sile, kar se bo še naprej povečevalo. Države članice imajo zato pomembno vlogo pri zagotavljanju ustreznega osnovnega izobraževanja in politik trga dela ter pri spodbujanju izobraževanja in vključevanja državljanov tretjih držav, ki so že v državi. Delodajalci pa imajo podobno pomembno vlogo pri povečevanju možnosti usposabljanja na delovnem mestu, saj se za delavce potegujejo z najbolj privlačnimi delovnimi mesti. EESO meni, da so podjetja tudi sama odgovorna za izpolnjevanje svojih potreb po delovni sili, vključno s kvalificiranimi delavci, in sicer s ponudbo ustrezno privlačnih delovnih mest ter usposabljanjem in kvalifikacijami za določeno delovno mesto. Hkrati je prepričan, da bi se morali države članice in socialni partnerji zavezati, da bodo kvalifikacije, vključno s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem, uskladili s potrebami po usposobljenih delavcih na trgu dela ([9]). V zvezi s tem imajo države članice in delodajalci pomembno vlogo pri financiranju in spodbujanju udeležbe na tečajih. Krepitev socialnega partnerstva okrepi kakovost delovnih mest in s tem pomaga zadovoljiti povpraševanje po delovni sili.

2.4 Razprave o pomanjkanju delovne sile v državah članicah pogosto potekajo brez konkretnih podatkov in standardiziranih opredelitev. Da bi bile raziskave in napovedi potreb po delovni sili in spretnostih zanesljive in reprezentativne, bi morale temeljiti na trdnih metodologijah, da bi se pokazali dejanski trendi in izzivi ter da bi preprečili izražanje posamičnih vidikov, kot na primer takih, ki temeljijo zgolj na objavljenih prostih delovnih mestih ali anketiranju podjetij ([10]). Da bi upravičili in spodbudili javne izdatke za politiko trga dela ali druge državne ukrepe, je treba izraza „povpraševanje po delovni sili“ in „povpraševanje po spretnostih“ jasno opredeliti, prikazati dodano vrednost za javnost, ju določiti v sodelovanju s socialnimi partnerji in pri tem upoštevati strukturna neravnovesja ([11]). Podlaga za ukrepanje države bi bili v zvezi s tem lahko politični in strateški cilji, kot je doseganje ciljev evropskega zelenega dogovora ([12]). Jasno opredeljeni politični cilji zagotavljajo pravno varnost in varnost pri načrtovanju, da bi lahko natančno ocenili prihodnje potrebe po kvalificiranih delavcih.

2.5 Ankete o potrebah po delovni sili in spretnostih ter posledičnih neskladjih so zapletene in dajejo različne rezultate zaradi različnih opredelitev, metod in podatkov, ki se uporabljajo. Različne študije izpostavljajo povpraševanje po delovni sili in kvalificiranih delavcih v sektorjih prevoza, energije in infrastrukture ter digitalne tehnologije ([13]). Napoved Cedefop glede potreb po znanjih in spretnostih do leta 2035 kaže, da bo pomanjkanje visoko usposobljenih znanstvenih in inženirskih poklicev ter gradbenih delavcev v prihodnjem desetletju še naprej precejšnje ([14]). Prav tako je mogoče povpraševanje po delovni sili na teh področjih ugotoviti iz zakonsko določenih projektov na nacionalni ravni. EESO poudarja, da imajo ta področja poseben strateški in družbeni pomen za izvajanje ciljev EU, določenih v evropskem zelenem dogovoru.

2.6 Obstaja neskladje med dejavnostmi glede na vrsto in raven kvalifikacij ([15]). Pri tem imajo ključno vlogo razlike med spoloma, obstajajo pa tudi razlike med regijami. Ugotovljeno je bilo neskladje med delavci z višjimi kvalifikacijami na srednji ravni (3–4 po mednarodni standardni klasifikaciji izobrazbe ISCED), pri čemer je bilo preveč tistih z diplomo na terciarni ravni (npr. diplomo prve stopnje) in premalo obrtnih poklicev (po vajeništvu), torej tam, kjer usposabljanje izvajajo podjetja.

([8]) Evropska komisija, Pomanjkanje delovne sile in spretnosti v EU: akcijski načrt.

([9]) Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Strokovne storitve pri zelenem prehodu, (UL 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?* (Reševanje pomanjkanja delovne sile v Evropi: neizpolnjene potrebe po spretnostih ali slaba delovna mesta?), https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6220.

([11]) To pomeni trajno presežno ponudbo na določenih območjih, ki sovpada s stalnim povpraševanjem na drugih območjih.

([12]) Evropski zeleni dogovor, Evropska komisija: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_sl.

([13]) *Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy* (Ukrepi za obravnavanje pomanjkanja delovne sile: spoznanja za prihodnjo politiko), Eurofound, 2023. Na spletu: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/measures-tackle-labour-shortages-lessons-future-policy.

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

([15]) *Report on labour shortages and surpluses* (Poročilo o pomanjkanju in presežkih delovne sile), EURES, 2022. Na spletu: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7 Število žensk na trgu dela je povezano s pomanjkanjem otroškega varstva in storitev oskrbe za osebe, ki so odvisne od pomoči drugih, kar sta bistvena dejavnika za udeležbo žensk na trgu dela, poleg številnih drugih dejavnikov, kot so tradicionalni odnosi in navade, ki so pogosto vzrok za nasilje in nadlegovanje npr. v javnem prevozu, pa potreba po večji podpori družini itd ([16]). EESO priporoča kampanje na ravni EU za spodbujanje enakega dostopa do dela, izboljšanje delovnih pogojev v poklicih, kjer prevladujejo ženske, in povečanje števila moških v teh poklicih ter kampanje za spodbujanje žensk k študiju, usposabljanju in prijavi za visokokvalificirana delovna mesta v sektorjih, v katerih primanjkuje kvalificirane delovne sile (STEM) ([17]), zlasti glede na to, da je med diplomanti na področju STEM dvakrat toliko moških kot žensk, kot je poudarjeno v poročilu Maria Draghija ([18]).

2.8 EESO poziva Komisijo in države članice, naj ohranijo zagon evropskega leta mladih 2022 in evropskega leta spretnosti, tako da mlade spodbujajo k delu v sektorjih prevoza, energije in infrastrukture ter v digitalnem sektorju, in meni, da je treba nujno izboljšati sedanje usposabljanje na področju ključnih spretnosti za te sektorje v celotni vrednostni verigi ter ga prilagoditi opredeljenim konkretnim potrebam.

3. **Splošne ugotovitve**

Krepitev sodelovanja socialnih partnerjev

3.1 EESO poudarja, da so potrebni ambicioznejši in celovitejši ukrepi na ravni EU in držav članic, da bi učinkovito obravnavali pomanjkanje delovne sile in spretnosti. Te ukrepe bo podprlo izboljšanje socialnega dialoga o politiki znanj in spretnosti v skladu s tristransko barcelonsko deklaracijo ([19]) in izjavo iz Val Duchesse ([20]).

Ukrepi za izboljšanje delovnih pogojev

3.2 EESO meni, da so potrebni ambicioznejši ukrepi za pravični prehod, ki bodo vključevali spodbujanje kakovostnih delovnih mest, povečanje privlačnosti zadevnih sektorjev, spodbujanje produktivnosti, uravnoteženje trga dela in izboljšanje delovnih pogojev. Med drugim bo treba upoštevati tudi navzgor usmerjeno socialno konvergenco, zagotoviti ustrezno usposabljanje, uvesti pogoje za dodeljevanje javnih sredstev, okrepiti kolektivna pogajanja ter merila kakovosti in socialna merila ob strogem spoštovanju standardov direktive o poročanju podjetij o trajnostnosti, uveljaviti načelo človeškega nadzora na delovnem mestu ([21]), ter si prizadevati za odpravo prekarnega dela in neplačanih pripravništev.

Potrebe po raziskavah

3.3 EESO poudarja, da mora Eurostat čim bolj enotno opredeliti potrebe po delovni sili in spretnostih, in opozarja na pomen uporabe anket in pridobivanja drugih vrst podatkov za zbirko podatkov o znanjih in spretnostih ([22]). EESO predlaga, da se pri tem čim bolje izkoristijo kazalniki direktive o poročanju podjetij o trajnostnosti, zlasti kazalniki, povezani z gibanjem plač, plačno enakostjo moških in žensk v podjetju ter načrti za izboljšanje položaja žensk. Drugi kazalniki, ki bi jih lahko spremljali, vključujejo stopnjo zaposlovanja delavcev, ki so jih usposobili javni zavodi za zaposlovanje in povezane ustanove, povprečni čas trajanja postopka za zaposlitev in objave prostih delovnih mest. Velepodatki iz spletnih oglasov za zaposlitev se lahko uporabijo za razumevanje trendov glede znanj in spretnosti v realnem času v poklicih in sektorjih, ki vodijo zeleni prehod, kot je energija iz obnovljivih virov ([23]).

([16]) UL C 443, 22.11.2022, str. 63.
([17]) Glej UL C 429, 11.12.2020, str. 77, UL C 100, 16.3.2023, str. 16, UL C 75, 28.2.2023, str. 56 in UL C 443, 22.11.2022, str. 63.
([18]) Poročilo Maria Draghija o prihodnosti evropske konkurenčnosti — Del A, Drugo poglavje, stran 35, september 2024.
([19]) Tristranska barcelonska deklaracija v okviru evropskega leta spretnosti.
([20]) Vrh socialnih partnerjev v Val Duchesse.
([21]) To je podrobno obravnavano v mnenju EESO *Delavcem prijazna umetna inteligenca: možnosti za izkoriščanje potenciala in zmanjšanje tveganj umetne inteligence v povezavi s politikami zaposlovanja in trga dela* (v pripravi).
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/sl/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9197.

Opolnomočenje podjetij, da prevzamejo odgovornost za lastne potrebe

3.4 Številna podjetja se soočajo s težavo, da se delavci, ki so jih usposobila, pogosto preselijo v konkurenčna podjetja. Države članice bi lahko za zmanjšanje odvračilnih dejavnikov in podporo podjetjem pri zagotavljanju usposabljanja na delovnem mestu, kot so vajeništva, oblikovale sklade za usposabljanje, ki bi se upravljali tristransko in ob spoštovanju značilnosti različnih nacionalnih sistemov. V tak sklad bi prispevala predvsem podjetja, praktične določbe pa bi se določile s kolektivnimi pogajanji, kadar je to mogoče. To bi koristilo podjetjem, ki nudijo usposabljanje, saj bi lahko prejela podporo.

Politika usposabljanja kot podlaga za kvalifikacije

3.5 EESO pozdravlja cilj Evropske komisije iz akcijskega načrta, da bo podprla razvoj spretnosti z izobraževanjem in usposabljanjem. V izobraževalnem sistemu je določena osnovna sposobnost dokončanja specializiranega usposabljanja. EESO priporoča, naj EU spodbuja izobraževalne politike, pri katerih je izhodišče osnovno izobraževanje, da bi preprečili osip in dosegli enake možnosti.

3.6 EESO poudarja, da lahko ukrepi za povečanje učne mobilnosti znatno prispevajo k zvišanju izobraževalnih standardov. Nabor talentov EU sicer pomaga zagotavljati informacije o možnostih usposabljanja, vendar je še vedno zelo omejen v smislu dejanskega omogočanja priložnosti za delovne migracije za delavce migrante ne glede na njihovo raven znanja ali sektor. EESO priporoča, da se storitev razširi tako, da bo vključevala informacije o prošnjah za štipendije in pomoč pri njih, ter da se sprejmejo ukrepi za omejitev „navidezne napotitve“, da se ne bi zaobšle pravne zahteve za čezmejno napotitev delavcev. EESO poleg tega Evropski komisiji priporoča, naj zaposlenim in iskalcem zaposlitve zagotovi več evropskih štipendij za kvalifikacije, namenjenih izpopolnjevanju in preusposabljanju, da bi izboljšali njihove možnosti za poklicno napredovanje. Poleg tega bi bilo treba sedanje ovire za dostop, ki so posledica nacionalnih vizumskih obveznosti, odpravljati s prizadevanji za uvedbo enotne pravice do vstopa. Več bo treba narediti tudi za priznavanje kvalifikacij in spretnosti, pridobljenih v tujini in/ali v neformalnem in priložnostnem učnem okolju ([24]).

Kvalifikacije na področju politike trga dela

3.7 EESO meni, da je treba izboljšati zbiranje podatkov o znanjih in spretnostih, ki ga je v svojem poročilu predlagal Mario Draghi ([25]). Uporabiti je torej treba zanesljive, razčlenjene in primerljive informacije o potrebah po znanjih in spretnostih, razpoložljivih virih ter želenih tokovih znotraj držav članic in med njimi, da bi lahko usmerjali naložbe na način, ki je bolj usmerjen v povpraševanje, ter prepoznali in odpravili vrzeli.

3.8 Da EU ne bi zaostajala v razvoju umetne inteligence, je znotraj nje potrebno čezmejno sodelovanje, poleg tega pa je treba raziskovalcem, podjetnikom in institucijam omogočiti učinkovitejše skupno delo, da bi lahko v EU odpravili ločevanje disciplin in sektorjev ter tako spodbudili razvoj novih znanj in spretnosti za preobrat na področju umetne inteligence. Zato je treba uvesti peto svoboščino, k čemur je v svojem poročilu pozval Enrico Letta ([26]).

3.9 EESO poudarja vlogo politik trga dela ([27]), saj jih je mogoče uporabiti za usposabljanje mladih, preden začnejo delati, ali na začetku njihove poklicne poti, s čimer se pomembno prispeva k zadovoljevanju potreb po kvalificiranih delavcih. Poleg tega se lahko z aktivnimi politikami trga dela oblikujejo posebni ukrepi za usposabljanje, prekvalifikacijo in izpopolnjevanje ter privlačne priložnosti za tiste, ki želijo spremeniti poklicno pot. Dejavno vključevanje socialnih partnerjev, sektorja poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter – kjer je to pomembno – regionalnih akterjev ([28]) je nujen pogoj za uspeh.

([24]) Mnenje EESO *Sveženj o mobilnosti talentov*, UL C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([25]) Poročilo Maria Draghija o prihodnosti evropske konkurenčnosti — Del A, Drugo poglavje, stran 35, september 2024.
([26]) Poročilo Enrica Lette o prihodnosti enotnega trga, april 2024.
([27]) UL C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj.
([28]) https://www.cedefop.europa.eu/sl/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10 EESO poudarja, da je hitro iskanje delovnih mest za brezposelne v nasprotju z ukrepi politike trga dela, katerih cilj je zagotavljanje visokokakovostnih spretnosti. Za izpolnitev potrebe po kvalificiranih delavcih v prihodnosti je treba cilje politike trga dela uravnotežiti tako, da se od hitre zaposlitve preusmeri k pridobivanju dolgoročnih znanj in spretnosti. EESO poziva Evropsko komisijo, države članice in socialne partnerje, naj okrepijo politike na področju izobraževanja odraslih, da bodo vsi odrasli imeli pravico do kakovostnega in vključujočega izobraževanja za življenjske veščine ter se doseže in preseže cilj 60-odstotne udeležbe odraslih v programih izobraževanja na leto. Prav tako je pomembno, da so v okvir evropskega semestra vključeni naložbe, potrebne reforme in učinkovit socialni dialog za spodbujanje razvoja znanj in spretnosti v skladu s prvim načelom evropskega stebra socialnih pravic o pravici do usposabljanja in vseživljenjskega učenja.

3.11 EESO priznava potencial evropskega jamstva za mlade, vendar poudarja, da je treba sprejeti ukrepe za njegovo izkoriščanje. Evropska komisija bi morala spremljati izvajanje jamstva za mlade v državah članicah in oceniti spoštovanje standardov, pri čemer je treba zagotoviti zadostno financiranje ter v izvajanje učinkoviteje vključiti socialne partnerje in javne zavode za zaposlovanje v državah članicah.

Povečanje ponudbe delovne sile

3.12 EESO podpira vključevanje na trg dela tudi tistih, ki so od njega najbolj oddaljeni. Vendar meni, da bi bilo treba pri pojmu neaktivnosti upoštevati tudi strukturne dejavnike, kot je diskriminacija invalidov, starejših in dolgotrajno brezposelnih. Poleg tega so tisti, ki so delno sposobni za delo, pogosto spregledani. Koncept udeležbe in vključevanja pa poudarja strukturne ovire za hiter vstop na trg dela, med katerimi so pomanjkanje iskanih spretnosti ter na primer zdravstvene omejitve, povezane s poklicem in starostjo, finančne ovire, pomanjkanje znanja za poklicno usmerjanje, nepoznavanje lastnega potenciala glede spretnosti, nezaupanje v institucije in omejen dostop do informacij. Politike trga dela, usmerjene v udeležbo, obravnavajo vprašanja diskriminacije pri zaposlovanju, starosti primernega dela, invalidom prijaznih delovnih mest in potrebne infrastrukture, kot so možnosti za varstvo otrok itd., da se podpre vključevanje na trg dela.

3.13 EESO meni, da sta starosti primerno delo ter zmanjšanje bolniškega dopusta in umika s trga dela dodatna bistvena ukrepa, ki lahko prispevata k povečanju ponudbe delovne sile v času staranja prebivalstva.

3.14 Akcijski načrt Evropske komisije poleg zvišanja kvalifikacij delavcev vključuje tudi ukrepe za povečanje ponudbe delovne sile. EESO pozdravlja ukrepe za zagotavljanje vzdržne udeležbe na trgu dela in poleg čim bolj učinkovite uporabe nabora talentov priporoča povečanje potenciala delavcev in strokovnjakov iz tretjih držav, ki so že v EU. V ta namen je treba ustvariti priložnosti, tako da se s prošenj za mednarodno zaščito (tj. azilnega postopka) preusmeri na novo oblikovano evropsko dovoljenje za prebivanje za strokovnjake ([29]). Poleg tega je treba vlagati v izobraževanje in kvalifikacije, resno preučiti obstoječa znanja in spretnosti ter zagotoviti standardizirano priznavanje kvalifikacij. Nenazadnje je treba osebam v azilnem postopku omogočiti sodelovanje na trgu dela in v ukrepih usposabljanja na področjih, na katerih je bila v skladu s tukaj navedenimi merili ugotovljena potreba po usposabljanju, namesto da bi bili veliko predolgo ujeti v azilnem postopku, kot se trenutno vse prepogosto dogaja.

3.15 Spodbujati je treba možnost, da se mladi prosilci za azil in osebe, ki jim je bil azil odobren, udeležijo začetnega poklicnega usposabljanja, da bi po zaključku usposabljanja ostali rezidenti za daljši čas.

([29]) Hinterberger, *Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU* (Regularizacija statusa tujca v EU), 2023: Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU - 978-3-7489-1279-8 | Nomos Online-Shop.

3.16 Z evropskimi sredstvi bi bilo treba zagotoviti, da se v vseh državah članicah ustrezno in hitro pridobi potrebno znanje jezikov in da se dosežejo osnovni izobraževalni standardi držav gostiteljic, hkrati pa je na voljo možnost nadaljnjega specializiranega usposabljanja.

V Bruslju, 5. decembra 2024

Predsednik
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora
Oliver RÖPKE