



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 5 юли 2024 г.
(OR. en)

11630/24

SOC 507
EMPL 312
EDUC 246
JEUN 206
ECOFIN 766
COMPET 770
MI 679
MIGR 307
DIGIT 174
ENV 769
FISC 157
SAN 446
GENDER 185

БЕЛЕЖКА

От:	Председателството
До:	Комитета на постоянните представители/Съвета
Относно:	Европейски семестър за 2024 г.: недостиг на работна ръка и умения в ЕС – Ориентационен дебат

Приложено се изпраща на делегациите бележка с насоки от председателството по посочената по-горе тема с оглед на ориентационния дебат на Съвета (EPSCO) на 16 юли 2024 г.

Европейски семестър за 2024 г.: недостиг на работна ръка и умения в ЕС

Ориентационен дебат

Недостигът на работна ръка и умения в ЕС продължава

Данните показват, че около 80% от работодателите в ЕС твърдят, че им е трудно да наемат работници с подходящите умения. Освен това един на всеки трима служители в ЕС не отговаря на изискванията за работното си място, като 17% са свръхквалифицирани, а 13% са недостатъчно квалифицирани¹. Недостигът е особено значителен в сектори с ниско качество на работните места² и често се среща в професии, за които обикновено не се изисква висше образование³.

Постоянният недостиг на работна ръка води до висок процент свободни работни места в ЕС, който достигна рекордните 3% през второто тримесечие на 2022 г., а впоследствие спадна до 2,6% до първото тримесечие на 2024 г.⁴. Процентът на незаетите работни места остава особено висок в някои държави членки въпреки неотдавнашното забавяне на икономическата активност поради проблеми с веригата на доставки и инфлационен натиск. Това показва, че недостигът на работна ръка продължава да бъде структурен проблем за пазарите на труда в ЕС след пандемията от COVID-19.

Увеличаването на недостига на работна ръка не доведе до връщане на пазара на труда на неактивни лица или лица, които са слабо свързани с пазара на труда. Поради това са необходими целенасочени интервенции, за да се мобилизира неизползваният трудов потенциал на работната сила в Съюза, по-специално с акцент върху групите, които са по-слабо представени на пазара на труда, и да се допълнят усилията за връщане на работа на безработни лица, както и за подпомагане на преминаването в заетост от секторите в упадък към разрастващите се сектори. Тези мерки трябва да надхвърлят активните политики по заетостта и да преодоляват пречките пред участието и обучението на пазара на труда, включително пречките, свързани с инфраструктурата и услугите за полагане на грижи, рехабилитацията и адаптирането на работното място.

¹ Данни от проучването на европейските дружества от 2019 г., Eurofound, 2019 г.

² Мерки за справяне с недостига на работна ръка: поуки за бъдещата политика — доклад на Eurofound, 2023 г.

³ Доклад на EURES относно недостига и излишъка на работна ръка през 2023 г., Европейски орган по труда, 2 май 2024 г.

⁴ Евростат, статистически данни за свободните работни места:
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics

Интервенциите, насочени към интеграцията на безработните лица на пазара на труда, имат за цел подобряване на съответствието на търсещите работа с предложенията за работа, насърчаване на мобилността и предлагане на обучение, професионален опит и други активни мерки на пазара на труда. Въпреки това подкрепата за интегриране на недостатъчно заетите работници и тези, които са на разположение, но не търсят работа, изисква по-широк и по-цялостен подход, който да разглежда причините за неактивност.

Планът за действие на Европейската комисия относно недостига на работна ръка и умения в ЕС⁵ има за цел да направлява в краткосрочен до средносрочен план съответните мерки, които Комисията, държавите членки и социалните партньори ще предприемат или следва да предприемат, за да се справят с предизвикателствата, породени от недостига на работна ръка и умения. В него, наред с другото, се подчертава, че подобряването на равнищата на активност изисква широк набор от политики, които да са пригодени за всяка по-слабо представена група и насочени към специфичните първопричини за неактивността на пазара на труда.

В плана за действие жените, нискоквалифицираните работници, по-възрастните работници, младите хора, хората с мигрантски или малцинствен расов или етнически произход и хората с увреждания са признати за групи от населението, които понастоящем са по-слабо представени на пазара на труда.

По време на този ориентационен дебат министрите се приканват да обърнат специално внимание на предизвикателствата пред младите хора и по-възрастните работници във връзка с участието им на пазара на труда.

Въпреки подобренията са необходими постоянни усилия за преодоляване на структурните предизвикателства, които представляват пречки пред младежите на пазара на труда, особено в контекста на масов недостиг на работна ръка и умения.

⁵ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Недостиг на работна ръка и умения в ЕС: план за действие“ (док. 8153/24)

Младежите, незаети с работа, учене или обучение, представляват неизползван източник на таланти и иновации, които, ако бъдат привлечени, могат да допринесат за екологичните и цифровите трансформации и да засилят икономическата и обществената динамика. През 2022 г. в ЕС процентът на безработните младежи, незаети с работа, учене или обучение, е 4,3 %, докато процентът на неактивните младежи от същата категория е значително по-висок — 7,4%⁶. Познаването на причините за икономическата неактивност на младите хора, незаети с работа, учене или обучение, е от ключово значение за разработването на целенасочени политически интервенции. Засилената гаранция за младежта включва мерки, които спомагат за подкрепата за младите хора, незаети с работа, учене или обучение, като им се предлага качествена заетост, по-нататъшно образование и обучение, възможности за чиракуване или стаж, след като са останали без работа или са напуснали системата на формалното образование.

Очаква се застаряването на населението да окаже въздействие върху предлагането на работна ръка чрез намаляване на икономически активното население и едновременно с това потенциално да задълбочи още повече проблема с недостига на умения и работна ръка в Съюза. В този контекст по-дългият и по-здравословен трудов живот играе важна роля при подкрепата на предлагането на работна ръка и осигурява фискалната устойчивост на системите за социална закрила, като същевременно гарантира социално сближаване, солидарност и трансфер на знания между поколенията⁷.

По-възрастните работници са по-активни на пазара на труда от всякога, но все още съществува възможност за подобрене, особено за жените. Необходимо е да се постави по-силен акцент върху устойчивия труд, определен като такова взаимодействие между условията на труд и на живот, което да помага на хората да си намерят работа и да останат на тази работа за по-дълъг период⁸.

Осъзнаването на необходимостта от ранна намеса се увеличи през последните години и редица държави предлагат целенасочени мерки в подкрепа на обучението не само на безработни по-възрастни работници, но и на такива, на които предстоят промени и/или съкращения, за да им се даде възможност за преход към нови задачи със същия работодател или пряко преминаване от едно работно място към друго. Стимулите в пенсионната система за по-дълъг трудов живот и за съчетаване на пенсията с трудови доходи, както и гъвкавите схеми на работа също могат да улеснят задържането на по-възрастните работници.

⁶ Съвместен доклад за заетостта за 2024 г. (ST 6073/24, стр. 117)

⁷ Съвместен доклад за заетостта за 2024 г. (ST 6073/24, стр. 22)

⁸ Устойчива заетост през целия живот — концептуален документ, Eurofound, 2015 г. (стр. 2)

Във връзка с изложеното по-горе министрите се приканват да обменят мнения по следните въпроси:

- Какви са основните предизвикателства, дължащи се на недостига на работна ръка и умения във Вашата държава членка, в краткосрочен до средносрочен план? Кои призови за действие, включени в Плана за действие на Европейската комисия относно недостига на работна ръка и умения в ЕС, са от най-голямо значение за Вашата държава членка?*
- Какви мерки на политиката по заетостта могат да допринесат за мобилизиране на неизползвания трудов потенциал в Европейския съюз? Как би могло да се постигне полезно взаимодействие на ресурсите на публичния и частния сектор, за да се улеснят мерките на политиката, насочени към активизиране?*
- Вашата държава членка има ли целенасочени мерки за насърчаване на по-голямо участие на младите хора, които започват своята кариера, и за поощряване на по-възрастните хора да останат на пазара на труда?*
