

Bruxelles, 5. srpnja 2024.
(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

NAPOMENA

Od:	Predsjedništvo
Za:	Odbor stalnih predstavnika / Vijeće
Predmet:	Europski semestar 2024.: nedostatak radne snage i vještina u EU-u – rasprava o politikama

Za delegacije se u prilogu nalaze smjernice predsjedništva o navedenoj temi s ciljem održavanja rasprave o politikama u okviru sastanka Vijeća (EPSCO) 16. srpnja 2024.

Europski semestar 2024.: nedostatak radne snage i vještina u EU-u*Rasprava o politikama***Nedostatak radne snage i vještina u EU-u**

Prema podacima oko 80 % poslodavaca u EU-u navodi da imaju poteškoće sa zapošljavanjem radnika s odgovarajućim vještinama. Osim toga, kvalifikacije svakog trećeg zaposlenika u EU-u nisu usklađene s njegovim radnim mjestom, odnosno 17 % zaposlenika prekvalificirano je, a 13 % nedovoljno kvalificirano¹. Manjak je posebno značajan u sektorima s lošom kvalitetom radnih mjesta² i često se javlja u profesijama za koje obično nije potrebna terciarna razina obrazovanja³.

Trajni manjak radne snage dovodi do visoke stope slobodnih radnih mjesta u EU-u, koja je u drugom tromjesečju 2022. dosegla rekordnih 3 %, dok se do prvog tromjesečja 2024. smanjila na 2,6 %⁴. Stopa slobodnih radnih mjesta i dalje je posebno visoka u nekim državama članicama unatoč nedavnom usporavanju gospodarske aktivnosti zbog problema u lancima opskrbe i inflacijskih pritisaka. To upućuje na to da je manjak radne snage i dalje strukturni problem za tržišta rada u EU-u nakon pandemije bolesti COVID-19.

Povećanje manjka radne snage nije dovelo do ponovnog zapošljavanja neaktivnih osoba ili onih koji su slabo povezani s tržištem rada. Stoga su potrebne ciljane intervencije kako bi se mobilizirao neiskorišteni potencijal radne snage Unije, s posebnim naglaskom na one skupine koje su nedovoljno zastupljene na tržištu rada, te kako bi se dopunili naponi za ponovno zapošljavanje nezaposlenih pojedinaca na tržište rada te kako bi se podržao prijelaz s jednog radnog mjesta na drugo iz sektora u opadanju u sektore koji su u ekspanziji. Te mjere trebaju nadilaziti aktivne politike tržišta rada i ukloniti prepreke sudjelovanju na tržištu rada i osposobljavanju, uključujući one koje se odnose na infrastrukturu i usluge skrbi, rehabilitaciju i prilagodbu na radnom mjestu.

¹ Podaci na temelju Europskog istraživanja o poduzećima iz 2019., Eurofound 2019.

² Mjere za rješavanje problema manjka radne snage: pouke za buduću politiku – izvješće Eurofounda, 2023.

³ Izvješće EURES-a o manjku i višku radne snage za 2023., Europsko nadzorno tijelo za rad, 2. svibnja 2024.

⁴ Eurostatovi statistički podaci o slobodnim radnim mjestima: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics

Intervencije usmjerene na integraciju nezaposlenih pojedinaca na tržište rada usmjerene su na bolje povezivanje tražitelja posla s ponudama za posao, poticanje mobilnosti i ponudu osposobljavanja, radnog iskustva i drugih aktivnih mjera na tržištu rada. Međutim, za potporu integraciji podzaposlenih radnika i onih koji su dostupni, ali ne traže posao, potreban je širi i cjelovitiji pristup kojim se uzimaju u obzir razlozi za neaktivnost.

Akcijski plan Europske komisije o manjku radne snage i vještina u EU-u⁵ ima za cilj usmjeravanje relevantnih kratkoročnih i srednjoročnih mjera koje će Komisija, države članice i socijalni partneri poduzeti ili bi trebali poduzeti kako bi se suočili s izazovima koji proizlaze iz manjka radne snage i vještina. Ističe se, među ostalim, da je za poboljšanje stopa aktivnosti potreban širok raspon prilagođenih politika za svaku nedovoljno zastupljenu skupinu kojima se rješavaju konkretni temeljni uzroci neaktivnosti na tržištu rada.

U akcijskom planu žene, niskokvalificirani radnici, stariji radnici, mladi, osobe migrantskog ili manjinskog rasnog ili etničkog podrijetla i osobe s invaliditetom prepoznaju se kao skupine stanovništva koje su trenutačno nedovoljno zastupljene na tržištu rada.

Tijekom te rasprave o politikama ministri i ministrice pozivaju se da posebnu pozornost posvete izazovima s kojima se suočavaju mladi i stariji radnici u pogledu sudjelovanja na tržištu rada.

Unatoč poboljšanjima, potrebno je kontinuirano djelovati kako bi se prevladali strukturni izazovi koji sputavaju mlade na tržištu rada, posebno u kontekstu raširenog manjka radne snage i vještina.

⁵ Komunikacija Komisije Europskome parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru te Odboru regija: Manjak radne snage i vještina u EU-u: akcijski plan (dok. 8153/24).

Mladi koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih (NEET-ovi) neiskorišten su izvor talenata i inovacija koji, ako se njihovo pitanje riješi, mogu doprinijeti zelenoj i digitalnoj tranziciji te povećati gospodarsku i društvenu dinamičnost. Iako je stopa nezaposlenih u skupini NEET u EU-u 2022. iznosila 4,3 %, udio neaktivnih pripadnika skupine NEET bio je znatno veći i iznosio 7,4 %⁶. Razumijevanje razloga za gospodarsku neaktivnost pripadnika skupine NEET ključno je za osmišljavanje ciljanih političkih intervencija. Ojačana Garancija za mlade uključuje mjere koje pomažu pri usmjeravanju na pripadnike skupine NEET ponudom kvalitetnog zaposlenja, daljnjeg obrazovanja i osposobljavanja, naukovanja ili pripravništva nakon gubitka radnog mjesta ili prestanka formalnog obrazovanja.

Očekuje se da će starenje stanovništva utjecati na ponudu radne snage, smanjiti radnu snagu i istodobno potencijalno produbiti nedostatak vještina i radne snage u Uniji. U tom kontekstu dulji i zdraviji radni vijek uvelike doprinosi podupiranju ponude radne snage i osiguravanju fiskalne održivosti sustava socijalne zaštite, uz jamčenje socijalne kohezije, solidarnosti i prijenosa znanja među generacijama⁷.

Stariji radnici aktivniji su na tržištu rada nego ikad prije, ali i dalje ima prostora za poboljšanje, posebno kad je riječ o ženama. Potrebno je staviti veći naglasak na održivi rad, koji se definira kao međudjelovanje radnih i životnih uvjeta pri čemu ti uvjeti „pomažu ljudima pri zapošljavanju i ostanku na radnom mjestu tijekom produljenog radnog vijeka”⁸.

Posljednjih se godina povećala svijest o potrebi za ranom intervencijom, a niz zemalja nudi ciljane mjere potpore osposobljavanju ne samo nezaposlenim starijim radnicima nego i starijim radnicima koji se suočavaju s promjenama i/ili viškom kako bi se omogućio prijelaz na nove zadatke kod istog poslodavca ili izravan prijelaz s jednog radnog mjesta na drugo. Poticaji u mirovinskom sustavu za dulji radni vijek i za kombiniranje mirovine s prihodom od rada i fleksibilnim radnim uvjetima također mogu olakšati zadržavanje starijih radnika.

⁶ Zajedničko izvješće o zapošljavanju za 2024. (ST 6073/24, str. 117.).

⁷ Zajedničko izvješće o zapošljavanju za 2024. (ST 6073/24, str. 22.).

⁸ Održivi rad tijekom cijelog životnog vijeka: dokument za raspravu – Eurofound, 2015. (str. 2.)

Ministre i ministrice u tom se kontekstu poziva da razmijene mišljenja o sljedećim pitanjima:

- *Koji su glavni izazovi manjka radne snage i vještina u vašoj državi članici u kratkoročnom do srednjoročnom razdoblju? Koji su pozivi na djelovanje navedeni u Akcijskom planu Europske komisije o manjku radne snage i vještina u EU-u najrelevantniji za vašu državu članicu?*
 - *Koje mjere politike zapošljavanja mogu doprinijeti mobilizaciji neiskorištenog radnog potencijala u Europskoj uniji? Kako bi se sredstva javnog i privatnog sektora mogla uskladiti kako bi se olakšale mjere politike usmjerene na aktivaciju?*
 - *Ima li vaša država članica ciljane mjere za promicanje većeg sudjelovanja mladih koji započinju karijeru i poticanje starijih osoba da ostanu na tržištu rada?*
-