



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2024. július 5.
(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

FELJEGYZÉS

Küldi:	az elnökség
Címzett:	az Állandó Képviselők Bizottsága/a Tanács
Tárgy:	A 2024. évi európai szemeszter: Munkaerő- és szakemberhiány az EU-ban – Irányadó vita

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a fenti tárgyra vonatkozó elnökségi vitaindító feljegyzést, amely az EPSCO Tanács 2024. július 16-i ülésén folytatandó irányadó vita előkészítése céljából készült.

A 2024. évi európai szemeszter: Munkaerő- és szakemberhiány az EU-ban*Irányadó vita***Az EU-ban tartós a munkaerő- és szakemberhiány**

Az adatok szerint az EU-ban a munkáltatók mintegy 80%-ának nehézséget okoz, hogy megfelelő készségekkel rendelkező munkavállalókat tudjon felvenni. Ezenkívül az EU-ban minden harmadik munkavállaló esetében igaz, hogy nem a készségeinek megfelelő állása van: 17%-uk túlképzett, 13%-uk pedig alulképzett¹. A munkaerő- és szakemberhiány különösen számottevő azokban az ágazatokban, ahol a munkahelyek minősége alacsony², és gyakran olyan szakmákban fordul elő, amelyek jellemzően nem igényelnek felsőfokú végzettséget³.

A tartós munkaerőhiány a betöltetlen álláshelyek magas uniós arányában mutatkozik meg, amely 2022 második negyedévében rekordmagas szintet, 3%-ot ért el, majd 2024 első negyedévére 2,6%-ra esett vissza⁴. A betöltetlen álláshelyek aránya egyes tagállamokban továbbra is különösen magas annak ellenére, hogy az ellátási lánc problémái és az inflációs nyomás miatt a közelmúltban lelassult a gazdasági tevékenység. Ez azt jelzi, hogy a Covid19-világjárványt követően a munkaerőhiány továbbra is strukturális problémát jelent az uniós munkaerőpiacok számára.

A munkaerőhiány növekedése nem vezetett arra az eredményre, hogy az inaktív vagy a munkaerőpiachoz lazán kötődő személyek visszakerüljenek a foglalkoztatásba. Ezért célzott beavatkozásokra van szükség egyrészt az Unió munkaerőjében rejlő kiaknázatlan munkaerő-potenciál mobilizálásához, különösen azokra a csoportokra összpontosítva, amelyek alulrepräsentáltak a munkaerőpiacon, másrészt azon erőfeszítések kiegészítéséhez, amelyek a munkanélküliek foglalkoztatásba való visszatérésére, valamint a hanyatló ágazatokból a bővülő ágazatokba történő munkahelyváltás támogatására irányulnak. Ezeknek az intézkedéseknek túl kell mutatniuk az aktív munkaerőpiaci szakpolitikákon, és foglalkozniuk kell a munkaerőpiaci részvételt és a képzést gátló akadályokkal, ideértve a gondozási infrastruktúrával és szolgáltatásokkal, a rehabilitációval és a munkahelyek kiigazításával kapcsolatosakat is.

¹ Az adatok a következőn alapulnak: 2019 European Company Survey (Az Eurofound 2019. évi európai vállalati felmérése), Eurofound 2019).

² Measures to tackle labour shortages: lessons for future policy (A munkaerőhiány kezelésére irányuló intézkedések: tanulságok a jövőbeli szakpolitika alakításához) – az Eurofound 2023. évi jelentése).

³ EURES report on shortages and surpluses 2023 (Az EURES 2023. évi jelentése a munkaerőhiányról és a munkaerő-feleslegről), Európai Munkaügyi Hatóság, 2024. május 2.

⁴ Az Eurostat statisztikái a betöltetlen álláshelyekről: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics

A munkanélküliek munkaerőpiaci integrációját célzó beavatkozások általában az álláskeresőket és az állásajánlatokat egymáshoz rendelésének javítására, a mobilitás előmozdítására, valamint képzés, munkatapasztalat-szerzés, illetve egyéb aktív munkaerőpiaci intézkedések felajánlására összpontosítanak. Az alulfoglalkoztatott munkavállalók és a munkaképes, de munkát nem kereső személyek integrálásának támogatásához azonban olyan, szélesebb körű és holisztikusabb megközelítésre van szükség, amely foglalkozik az inaktivitás okaival.

Az Európai Bizottság által készített, az EU-n belüli munkaerő- és szakemberhiányra vonatkozó cselekvési terv⁵ célja, hogy irányt szabjon azoknak a rövid és középtávú releváns intézkedéseknek, amelyeket a Bizottság, a tagállamok és a szociális partnerek fognak meghozni, illetve amelyeket meg kellene hozniuk a munkaerő- és szakemberhiány okozta kihívások kezelése érdekében. A cselekvési terv kiemeli többek között, hogy az aktivitási ráták javításához olyan, testre szabott szakpolitikák széles skálájára van szükség minden egyes alulreprezentált csoport tekintetében, amelyek segítségével kezelni lehet a munkaerőpiaci inaktivitás konkrét kiváltó okait.

A cselekvési terv szerint a nők, az alacsony iskolai végzettségű munkavállalók, az idősebb munkavállalók, a fiatalok, a migráns, illetve faji vagy etnikai kisebbségi háttérű személyek, valamint a fogyatékkal élő személyek azok a népességcsoportok, amelyek jelenleg alulreprezentáltak a munkaerőpiacon.

Felkérjük a minisztereket, hogy az irányadó vita során fordítsanak különös figyelmet azokra a kihívásokra, amelyekkel a fiatalok és az idősebb munkavállalók szembesülnek a munkaerőpiaci részvétel tekintetében.

A megfigyelhető javulás ellenére folyamatos erőfeszítésekre van szükség azon strukturális kihívások leküzdéséhez, amelyek visszatartják a fiatalokat a munkaerőpiacon, különösen a széles körű munkaerő- és szakemberhiány összefüggésében.

⁵ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Munkaerő- és szakemberhiány az EU-ban: cselekvési terv (8153/24).

A nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalok (NEET-fiatalok) a tehetségek és az innováció kiaknázatlan forrását jelentik, amely – ha foglalkoznak vele – hozzájárulhat a zöld és digitális átalakuláshoz, és fokozhatja a gazdasági és társadalmi dinamizmust. 2022-ben az EU-ban a munkanélküli NEET-fiatalok aránya 4,3% volt, az inaktív NEET-fiatalok aránya viszont jelentősen magasabb, 7,4%⁶. Ahhoz, hogy célzott szakpolitikai beavatkozásokat lehessen kialakítani, elengedhetetlen annak megértése, hogy milyen okok húzódnak a NEET-fiatalok gazdasági inaktivitása mögött. A megerősített ifjúsági garancia tartalmaz olyan intézkedéseket, amelyek hozzájárulnak a NEET-fiatalok megcélzásához, mégpedig minőségi foglalkoztatást, továbbképzést, tanulószereződéses gyakorlati képzést vagy szakmai gyakorlatot kínálva a munkanélkülivé válást vagy a formális tanulás befejezését követően.

A népesség előregedése várhatóan hatással lesz a munkaerő-kínálatra, csökkentve a munkaerőt és egyúttal tovább mélyítve a szakember- és munkaerőhiányt az Unióban. Ebben az összefüggésben a munkával töltött egészséges életszakasz meghosszabbítása fontos szerepet játszik a munkaerő-kínálat támogatásában és a szociális védelmi rendszerek költségvetési fenntarthatóságának biztosításában, miközben garantálja a társadalmi kohéziót, a szolidaritást és a nemzedékek közötti tudástranszfert⁷.

Az idősebb munkavállalók minden eddigénél aktívabbak a munkaerőpiacon, de még mindig van mit javítani, különösen a nők esetében. Nagyobb hangsúlyt kell fektetni a fenntartható munkára, amely a meghatározása szerint az olyan munkafeltételek és életkörülmények közötti kölcsönhatást jelenti, amelyek „támogatják az embereket abban, hogy munkát vállaljanak és a foglalkoztatásban maradjanak, meghosszabbítva a munkával töltött életszakaszt”⁸.

Az elmúlt években egyre világosabbá vált, hogy korai beavatkozásra van szükség, és számos ország célzott képzési támogatási intézkedéseket kínál nemcsak a munkanélküli idősebb munkavállalók, hanem az olyan idősebb munkavállalók számára is, akiknek változással és/vagy elbocsátással kell szembenéznük. Mindezt annak érdekében, hogy lehetővé váljon számukra az új feladatokra való áttérés ugyanazon munkáltatónál, vagy a közvetlen munkahelyváltás. Az idősebb munkavállalók megtartását elősegítheti emellett az is, ha a nyugdíjrendszerbe ösztönzőket építenek be a munkával töltött életszakasz meghosszabbítására és a nyugdíjnak a munkából származó jövedelemmel való kombinálására, valamint ha rugalmas munkafeltételek kerülnek kialakításra.

⁶ A 2024. évi együttes foglalkoztatási jelentés (ST 6073/24, 117. o.).

⁷ A 2024. évi együttes foglalkoztatási jelentés (ST 6073/24, 22. o.).

⁸ *Sustainable work over the life course: Concept paper* (Az egész életpálya során fenntartható munka: Stratégiai dokumentum) – Eurofound, 2015 (2. o.)

A fentiek alapján felkérjük a minisztereket, hogy folytassanak véleménycserét az alábbi kérdésekről:

- Az Ön tagállamában milyen fő kihívásokat jelent a munkaerő- és szakemberhiány rövid és középtávon? Az Európai Bizottság által benyújtott, az EU-n belüli munkaerő- és szakemberhiányra vonatkozó cselekvési tervben szereplő cselekvési felhívások közül melyek azok, amelyek az Ön tagállama számára a legrelevánsabbak?*
- Milyen foglalkoztatáspolitikai intézkedések járulhatnak hozzá a kiaknázatlan munkaerő-potenciál mobilizálásához az Európai Unióban? Hogyan lehetne a köz- és magánszektor erőforrásait szinergikusan felhasználni annak érdekében, hogy előmozdítsuk az aktivizálást célzó szakpolitikai intézkedéseket?*
- Alkalmaz-e az Ön tagállama arra irányuló célzott intézkedéseket, hogy a pályakezdő fiatalok részvételi aránya nőjön, valamint amelyek arra ösztönzik az idősebbeket, hogy maradjanak a munkaerőpiacon?*
