



Rada
Unii Europejskiej

Bruksela, 5 lipca 2024 r.
(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

NOTA

Od:	Prezydencja
Do:	Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada
Dotyczy:	Europejski semestr 2024: Niedobory pracowników i umiejętności w UE – Debata orientacyjna

W związku z debatą orientacyjną, która ma się odbyć podczas posiedzenia Rady (EPSCO) 16 lipca 2024 r., delegacje otrzymują w załączniku notę orientacyjną prezydencji na powyższy temat.

Europejski semestr 2024: Niedobory pracowników i umiejętności w UE*Debata orientacyjna***W UE utrzymują się niedobory pracowników i umiejętności**

Z danych wynika, że około 80% pracodawców w UE ma trudności z rekrutacją pracowników o odpowiednich umiejętnościach. Ponadto jeden na trzech pracowników w UE wykonuje niedopasowaną do siebie pracę, przy czym 17% ma zbyt wysokie, a 13% zbyt niskie kwalifikacje¹. Niedobory są szczególnie znaczące w sektorach z miejscami pracy o niskiej jakości² i często występują w zawodach, które zazwyczaj nie wymagają wykształcenia wyższego³.

Utrzymujące się niedobory przekładają się na wysoki wskaźnik wakatów w UE, który w drugim kwartale 2022 r. osiągnął rekordowy poziom 3%, a następnie w pierwszym kwartale 2024 r. spadł do poziomu 2,6%⁴. Wskaźnik wakatów pozostaje szczególnie wysoki w niektórych państwach członkowskich pomimo niedawnego spowolnienia działalności gospodarczej z powodu problemów związanych z łańcuchem dostaw i w wyniku presji inflacyjnej. Wskazuje to, że niedobory pracowników pozostają problemem strukturalnym dla rynków pracy UE w następstwie pandemii COVID-19.

Wzrost niedoborów siły roboczej nie spowodował przywrócenia zatrudnienia osób nieaktywnych zawodowo lub osób o luźnej więzi z rynkiem pracy. W związku z tym potrzebne są ukierunkowane interwencje, aby zmobilizować niewykorzystany potencjał pracy unijnej siły roboczej, ze zwróceniem szczególnej uwagi na te grupy, które są niedostatecznie reprezentowane na rynku pracy, oraz uzupełnić wysiłki na rzecz przywrócenia zatrudnienia osób bezrobotnych, jak również wspierania przechodzenia z miejsc pracy w sektorach malejących do sektorów rozwijających się. Środki te muszą wykraczać poza aktywną politykę rynku pracy i usuwać bariery dla uczestnictwa w rynku pracy i szkoleniu, w tym związane z infrastrukturą i usługami opiekuńczymi, rehabilitacją i dostosowaniem miejsca pracy.

¹ Dane na podstawie europejskiego badania przedsiębiorstw z 2019 r., Eurofound 2019.

² Środki mające na celu rozwiązanie problemu niedoboru siły roboczej: wnioski dotyczące przyszłej polityki – sprawozdanie Eurofoundu, 2023 r.

³ Sprawozdanie EURES w sprawie niedoborów i nadwyżek w 2023 r., Europejski Urząd ds. Pracy, 2 maja 2024 r.

⁴ Eurostat, statystyka na temat wolnych miejsc pracy: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics

Interwencje służące integracji osób bezrobotnych na rynku pracy skupiają się zazwyczaj na poprawie dopasowania osób poszukujących pracy do ofert pracy, sprzyjaniu mobilności i oferowaniu szkoleń, doświadczenia zawodowego i na innych aktywnych instrumentach rynku pracy. Jednakże wsparcie na rzecz integracji pracowników niepełnozatrudnionych oraz osób dostępnych, ale nieposzukujących pracy, wymaga szerszego i bardziej całościowego podejścia uwzględniającego przyczyny braku aktywności.

Plan działania Komisji Europejskiej w sprawie niedoborów pracowników i umiejętności w UE⁵ ma na celu ukierunkowanie odpowiednich środków średnio- i długoterminowych, które Komisja i państwa członkowskie oraz partnerzy społeczni podejmą lub powinni podjąć w celu sprostania wyzwaniom powodowanym przez niedobory pracowników i umiejętności. Podkreślono w nim m.in., że poprawa współczynników aktywności zawodowej wymaga szerokiego zakresu polityk dostosowanych do potrzeb każdej z niedostatecznie reprezentowanych grup, które to polityki będą miały na celu wyeliminowanie konkretnych podstawowych przyczyn bierności zawodowej na rynku pracy.

W planie działania za grupy ludności, które obecnie są w niewystarczającym stopniu reprezentowane na rynku pracy, uznano kobiety, pracowników o niskich kwalifikacjach, starszych pracowników, młodych ludzi, osoby pochodzące ze środowisk migracyjnych lub z mniejszości rasowych lub etnicznych oraz osoby z niepełnosprawnościami.

Podczas obecnej debaty orientacyjnej ministrowie są proszeni o zwrócenie szczególnej uwagi na wyzwania, przed którymi stoją młodzi ludzie i starsi pracownicy w zakresie uczestnictwa w rynku pracy.

Pomimo pozytywnych zmian, konieczne są nieustanne starania w celu przezwyciężenia wyzwań strukturalnych, które hamują osoby młode na rynku pracy, szczególnie w kontekście powszechnych niedoborów siły roboczej i umiejętności.

⁵ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: niedobory pracowników i umiejętności w UE: plan działania (dok. 8153/24).

Młodzież niekształcąca się, niepracująca ani nieszkoląca się (NEET) stanowi niewykorzystane źródło talentów i innowacji, które, jeśli zostaną wykorzystane, mogą wnieść wkład w transformację ekologiczną i cyfrową oraz zwiększyć dynamikę gospodarczą i społeczną. Podczas gdy w 2022 r. w UE odsetek bezrobotnej młodzieży NEET wynosił 4,3%, odsetek młodzieży NEET biernej zawodowo był znacznie wyższy i sięgał 7,4%⁶. Zrozumienie przyczyn bierności zawodowej młodzieży NEET ma kluczowe znaczenie dla opracowania ukierunkowanych interwencji politycznych. Wzmocniona gwarancja dla młodzieży obejmuje środki, które pomagają w dotarciu do młodzieży NEET i zapewnieniu dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia i szkolenia, przygotowania zawodowego lub stażu w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej lub zakończenia kształcenia formalnego.

Starzenie się społeczeństwa prawdopodobnie będzie miało wpływ na podaż pracy – spowoduje zmniejszenie siły roboczej, a jednocześnie potencjalnie jeszcze pogłębi niedobory umiejętności i siły roboczej w Unii. W tym kontekście ważną rolę we wspieraniu podaży pracy i zapewnianiu stabilności fiskalnej systemów ochrony socjalnej odgrywa dłuższe i zdrowsze życie zawodowe, które gwarantuje jednocześnie spójność społeczną, solidarność i transfer wiedzy między pokoleniami⁷.

Pracownicy w starszym wieku są bardziej aktywni na rynku pracy niż kiedykolwiek wcześniej, choć nadal istnieje możliwość poprawy, szczególnie w przypadku kobiet. Należy położyć większy nacisk na zrównoważoną pracę, definiowaną jako współzależność między warunkami pracy i życia, które „wspierają ludzi w podejmowaniu pracy i utrzymaniu się w niej w całym okresie wydłużonego życia zawodowego”⁸.

W ostatnich latach wzrosła świadomość potrzeby wczesnej interwencji, a wiele państw oferuje ukierunkowane środki w zakresie wsparcia szkoleniowego nie tylko dla bezrobotnych starszych pracowników, ale również dla starszych pracowników, którzy stają w obliczu zmian lub zwolnień, aby umożliwić przejście do nowych zadań u tego samego pracodawcy lub bezpośrednią zmianę pracy. Zatrzymanie starszych pracowników mogą również ułatwić zachęty w systemie emerytalnym do dłuższego okresu aktywności zawodowej oraz do łączenia emerytury z dochodami z pracy, a także elastyczna organizacja pracy.

⁶ Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu 2024 (ST 6073/24, s. 117).

⁷ Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu 2024 (ST 6073/24, s. 22).

⁸ Zrównoważona praca w ciągu całego życia: dokument koncepcyjny – Eurofound, 2015 (s. 2).

W związku z powyższym ministrowie proszeni są o przedstawienie swoich poglądów co do następujących kwestii:

- Jakie są główne wyzwania związane z niedoborem pracowników i umiejętności w perspektywie krótko- i średnioterminowej w Państwa kraju? Które wezwania do działania zawarte w planie działania Komisji Europejskiej w sprawie niedoboru pracowników i umiejętności w UE są najistotniejsze dla Państwa kraju?*
- Jakie środki polityki zatrudnienia mogą przyczynić się do mobilizacji niewykorzystanego potencjału pracy w Unii Europejskiej? W jaki sposób zasoby sektora publicznego i prywatnego mogą współdziałać w celu ułatwienia wprowadzenia środków z zakresu polityki mających na celu aktywizację?*
- Czy w Państwa kraju istnieją ukierunkowane środki służące promowaniu większego uczestnictwa młodych ludzi rozpoczynających karierę zawodową oraz zachęcaniu osób starszych do pozostania na rynku pracy?*
