



Svet
Evropske unije

Bruselj, 5. julij 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

DOPIS

Pošiljatelj:	predsedstvo
Prejemnik:	Odbor stalnih predstavnikov/Svet
Zadeva:	Evropski semester 2024: pomanjkanje delovne sile in spretnosti v EU – orientacijska razprava

V prilogi vam pošiljamo dopis predsedstva za usmerjanje razprave o navedeni zadevi, o kateri naj bi Svet EPSCO opravil orientacijsko razpravo 16. julija 2024.

Evropski semester 2024: pomanjkanje delovne sile in spretnosti v EU
orientacijska razprava

Pomanjkanje delovne sile in spretnosti v EU

Podatki kažejo, da približno 80 % delodajalcev v EU navaja, da težko najdejo delavce s pravimi spretnostmi. Poleg tega je eden od treh zaposlenih v EU neprimerno kvalificiran za delovno mesto, in sicer je 17 % zaposlenih previsoko kvalificiranih, 13 % pa premalo kvalificiranih¹. Pomanjkanje je zlasti veliko v sektorjih s slabo kakovostjo delovnih mest² in je pogosto v poklicih, za katere običajno ni potrebna terciarna izobrazba³.

Stalno pomanjkanje delovne sile pomeni visoko stopnjo prostih delovnih mest v EU, ki je v drugem četrtletju leta 2022 dosegla rekordne 3 %, do prvega četrtletja leta 2024 pa se je znižala na 2,6 %⁴. V nekaterih državah članicah ostaja stopnja prostih delovnih mest precej visoka kljub nedavni upočasnitvi gospodarske aktivnosti zaradi težav v dobavni verigi in inflacijskih pritiskov. To kaže, da je pomanjkanje delovne sile po pandemiji COVID-19 še vedno strukturni problem za trge dela v EU.

Povečanje pomanjkanja delovne sile ni privedlo do ponovne zaposlitve neaktivnih ali tistih, ki so slabo povezani s trgom dela. Zato so potrebni ciljno usmerjeni ukrepi, s katerimi bo mobiliziran neizkoriščen potencial delovne sile Unije, zlasti s poudarkom na tistih skupinah, ki so premalo zastopane na trgu dela, in ki bodo dopolnjevali prizadevanja za ponovno zaposlitev brezposelnih posameznikov ter za podporo prehajanju med delovnimi mesti iz sektorjev, ki so v upadu, v rastoče sektorje. Ti ukrepi morajo presežati aktivne politike trga dela in obravnavati ovire za udeležbo na trgu dela in usposabljanje, vključno s tistimi, ki so povezane z infrastrukturo in storitvami oskrbe, rehabilitacijo in prilagajanjem delovnega mesta.

¹ Podatki na podlagi *2019 European Company Survey* (evropska raziskava podjetij za leto 2019), Eurofound 2019.

² *Measures to tackle labour shortages: lessons for future policy* (Ukrepi za reševanje pomanjkanja delovne sile: izkušnje za prihodnjo politiko) poročilo Eurofounda, 2023

³ *EURES report on shortages and surpluses 2023* (poročilo EURES o pomanjkanju in presežkih za leto 2023), Evropski organ za delo, 2. maj 2024

⁴ Statistični podatki Eurostata o prostih delovnih mestih: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics

Ukrepi, namenjeni vključevanju brezposelnih posameznikov na trg dela, se običajno osredotočajo na izboljšanje povezovanja iskalcev zaposlitve s ponodbami za zaposlitev, spodbujanje mobilnosti ter zagotavljanje usposabljanja, delovnih izkušenj in drugih aktivnih ukrepov trga dela. Vendar je za podporo vključevanju podzaposlenih delavcev in tistih, ki so na voljo, vendar ne iščejo zaposlitve, potreben širši in celovitejši pristop, ki obravnava razloge za neaktivnost.

Cilj akcijskega načrta Evropske komisije o pomanjkanju delovne sile in spretnosti v EU⁵ je usmerjanje ustreznih kratko- do srednjeročnih ukrepov, ki jih bodo Komisija, države članice in socialni partnerji sprejeli ali bi jih morali sprejeti za reševanje izzivov, ki jih prinaša pomanjkanje delovne sile in spretnosti. Med drugim je v akcijskem načrtu poudarjeno, da je za izboljšanje stopenj aktivnosti potreben širok nabor prilagojenih politik za vsako premalo zastopano skupino, ki obravnava posebne temeljne vzroke za neaktivnost na trgu dela.

Akcijski načrt identificira ženske, nizkokvalificirane delavce, starejše delavce, mlade, osebe z migrantskim ozadjem ali manjšinskim rasnim ali etničnim poreklom ter invalide kot skupine prebivalstva, ki so trenutno premalo zastopane na trgu dela.

Ministri in ministrice naj med to orientacijsko razpravo posebno pozornost namenijo izzivom, s katerimi se mladi in starejši delavci soočajo pri udeležbi na trgu dela.

Kljub izboljšavam so potrebna trajna prizadevanja za premagovanje strukturnih izzivov, ki mlade ovirajo na trgu dela, zlasti zaradi vesplošnega pomanjkanja delovne sile in spretnosti.

⁵ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij: Pomanjkanje delovne sile in spretnosti v EU: akcijski načrt (dok. 8153/24)

Mladi, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, so neizkoriščen vir talentov in inovacij, ki lahko, če se obravnavajo, prispevajo k zeleni in digitalni preobrazbi ter okrepijo gospodarsko in družbeno dinamiko. Čeprav je delež brezposelnih mladih, ki se ne izobražujejo ali usposablajo, leta 2022 v EU znašal 4,3 %, je bil delež neaktivnih mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, znatno večji, in sicer 7,4 %⁶. Razumevanje razlogov za gospodarsko neaktivnost mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, je ključno za oblikovanje ciljno usmerjenih ukrepov politike. Okrepljeno jamstvo za mlade vključuje ukrepe, ki omogočajo osredotočenost na mlade, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, saj ponuja kakovostno zaposlitev, nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, vajeništvo ali pripravništvo po tem, ko oseba postane brezposelna ali se preneha formalno izobraževati.

Pričakuje se, da bo staranje prebivalstva vplivalo na ponudbo delovne sile, saj se bo zaradi njega delovna sila zmanjšala, hkrati pa bi lahko privedlo do še večjega pomanjkanja spretnosti in delovne sile v Uniji. V zvezi s tem ima daljše in bolj zdravo delovno življenje pomembno vlogo pri podpiranju ponudbe delovne sile in zagotavljanju fiskalne vzdržnosti sistemov socialne zaščite, hkrati pa zagotavlja socialno kohezijo, solidarnost in prenos znanja med generacijami⁷.

Starejši delavci so bolj aktivni na trgu dela kot kdaj koli prej, vendar je to še vedno možno izboljšati, zlasti za ženske. Večji poudarek je treba nameniti trajnostnemu delu, ki je opredeljeno kot medsebojni vpliv med delovnimi in življenjskimi razmerami, ki „ljudem pomagajo, da so vključeni v delo in ohranijo zaposlitev skozi daljše poklicno življenje“⁸.

Ozaveščenost o potrebi po zgodnjem ukrepanju se je v zadnjih letih povečala in več držav ponuja ciljno usmerjene podporne ukrepe za usposabljanje ne le brezposelnim starejšim delavcem, temveč tudi starejšim delavcem, ki se soočajo s spremembami in/ali odpovedjo, da se omogoči prehod na nove naloge pri istem delodajalcu ali neposreden prehod med delovnimi mesti. Tudi spodbude v pokojninskem sistemu za daljše delovno življenje in združevanje pokojnin z dohodki iz dela ter prožne ureditve dela lahko olajšajo zadržanje starejših delavcev.

⁶ Skupno poročilo o zaposlovanju za leto 2024 (ST 6073/24, str. 117).

⁷ Skupno poročilo o zaposlovanju za leto 2024 (ST 6073/24, str. 22).

⁸ *Sustainable work over the life course* (Trajnostno delo skozi vse življenje): dokument za razpravo – Eurofound, 2015 (str. 2)

Glede na navedeno naj ministri in ministrice izmenjajo mnenja o naslednjih vprašanjih:

- *Kateri so glavni kratko- do srednjeročni izzivi zaradi pomanjkanja delovne sile ter spretnosti v vaši državi članici? Kateri pozivi k ukrepanju iz akcijskega načrta Evropske komisije o pomanjkanju delovne sile in spretnosti v EU so za vašo državo članico najbolj relevantni?*
 - *Kateri ukrepi politike zaposlovanja lahko prispevajo k mobilizaciji neizkoriščenega potenciala delovne sile v Evropski uniji? Kako bi lahko zagotovili sinergijo sredstev javnega in zasebnega sektorja, da bi olajšali ukrepe politike, namenjene aktivaciji?*
 - *Ali ima vaša država članica ciljno usmerjene ukrepe za spodbujanje večje udeležbe mladih na začetku poklicne poti in spodbujanje starejših, da ostanejo na trgu dela?*
-