



Брюксел, 6 ноември 2025 г.
(OR. en)

14896/25

SOC 725
EMPL 483
EDUC 414
JEUN 220
ECOFIN 1456
COMPET 1110
MI 867
MIGR 405
DIGIT 218
ENV 1151
FISC 299
SAN 699
GENDER 193

БЕЛЕЖКА

От:	Генералния секретариат на Съвета
До:	Комитета на постоянните представители/Съвета
Относно:	Основни послания на Комитета по заетостта във връзка с изпълнението на плана за действие относно недостига на работна ръка и умения в ЕС – Одобряване

Приложено се изпращат на делегациите основните послания на Комитета по заетостта във връзка с изпълнението на плана за действие относно недостига на работна ръка и умения в ЕС, който трябва да бъде одобрен от Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси на заседанието му на 1 декември 2025 г.

**Основни послания във връзка с изпълнението на
плана за действие относно недостига на работна ръка и умения в ЕС**

1. ВЪВЕДЕНИЕ

На 11 март 2025 г. групата за анализ на политиката към Комитета по заетостта (EMCO PAG) свика тристранна среща, на която прикани представители на социалните партньори на равнище ЕС и на национално равнище от всички държави членки да обсъдят изпълнението на *плана за действие на Комисията относно недостига на работна ръка и умения*.¹ Публикуван на 20 март 2024 г. като последващо действие във връзка със *срещата на върха на социалните партньори във Вал Дюшес*, проведена на 31 януари 2024 г.², планът за действие беше разработен в сътрудничество със социалните партньори, за да се осигури обща рамка за преодоляване на първопричините за недостига на работна ръка и умения. По-специално в него са включени ангажименти, поети от Комисията и социалните партньори, наред с редица призови за действие, отправени към държавите членки. В заключенията си от 2 декември 2024 г. относно *недостига на работна сила и умения в ЕС: мобилизиране на неизползвания трудов потенциал в Европейския съюз* Съветът прикани Комитета по заетостта „да продължи да наблюдава недостига на работна сила и умения и свързаните с това предизвикателства в ЕС в контекста на европейския семестър, включително чрез провеждане на тематични обсъждания с участието на социалните партньори, за да се насърчи обменът на знания и добри практики между държавите членки по въпроса за справянето с недостига на работна сила и умения“.³

¹ „*Недостиг на работна ръка и умения в ЕС: План за действие*“, публикуван на 20 март 2024 г.

² На *срещата на върха във Вал Дюшес* бяха обсъдени начините за справяне с основните икономически и трудови предизвикателства чрез укрепване на социалния диалог.

³ Вж. *заключенията на Съвета*, приети на заседанието на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси от 2 декември 2024 г. В самия *план за действие* Комисията също така прикани Комитета по заетостта да „провежда редовен тристранен обмен по този тема с участието на европейските и националните социални партньори“.

Заседанието на EMCO PAG се проведе една година след публикуването на плана за действие, за да се направи преглед на предприетите до момента действия – в момент, в който ограниченията на пазара на труда продължават да оказват силно отрицателно въздействие върху икономическите перспективи на ЕС. По време на срещата участниците подчертаха навременността на провеждането на тристранен обмен, който даде възможност на държавите членки и социалните партньори да участват в истински социален диалог на равнището на ЕС по тази тема. Недостигът на работна ръка и умения като цяло беше признат за критична пречка пред устойчивия и приобщаващ растеж на ЕС, неговата международна конкурентоспособност и дългосрочната устойчивост на неговия икономически и социален модел, особено в контекста на ускоряващия се демографски спад и неотложните изисквания на екологичния и цифровия преход. Този обмен беше основан на отговорите на въпросник, изпратен от Комисията до държавите членки и социалните партньори на 20 декември 2024 г., както и на изготвената от Комисията бележка с насоки, в която се представя преглед на актуалното състояние преди тристранната среща. По време на срещата беше организиран тематичен обмен по конкретни области на политиката, посочени в плана за действие, като за насочване на обсъжданията държавите членки представиха проучвания на конкретни случаи на съответните политически мерки и най-добри практики.⁴

⁴ В представените проучвания бяха включени: подходът на Италия за създаване на устойчиви пътища за миграция; програмата на Португалия за обучение и интеграция на мигранти и лица, ползващи се с международна закрила в туристическия сектор; реформата на публичната служба по заетостта във Франция, насочена към активиране и подпомагане на лицата, които са най-отдалечени от пазара на труда; Кипърската програма за заетост, насочена към по-слабо представените групи, по-специално хората с увреждания; всеобхватният политически подход на Малта за справяне с недостига на работна ръка и умения; стратегиите на Латвия за справяне с недостига в сектора на ИКТ; новият инструмент на Нидерландия за класификация на уменията „CompetentNL“; и използването от Австрия на „Барометъра за квалифицирани работни места“ за наблюдение и посрещане на нуждите на пазара на труда.

2. ПРЕГЛЕД НА НЕДОСТИГА НА РАБОТНА РЪКА И УМЕНИЯ

Недостигът на работна ръка е широко разпространен в различните сектори и професии. В края на 2024 г. делът на работодателите, посочващи недостига на работна ръка като фактор, ограничаващ производството, остава значително по-висок от средните стойности отпреди пандемията в сектора на услугите (26,8 %), строителството (26 %) и промишлеността (18 %), въпреки спада в сравнение с 2022 г. Най-остър недостиг беше отчетен за професиите в строителството и инженерните професии, ИКТ (напр. системни анализатори и разработчици на софтуер), здравеопазването (напр. общопрактикуващи лекари, медицински сестри и някои лекари специалисти), транспорта (напр. шофьори на тежкотоварни камиони), услугите в сферата на хотелиерството и ресторантьорството (напр. готвачи и сервитьори), както и други професии като работещите в металургията и машиностроенето.⁵

Основните фактори за недостига на работна ръка в различните сектори са от различно естество. В сектори, характеризиращи се с висока средна възраст на работната сила в тях (напр. транспорт), застаряването на населението е една от основните причини за недостига на работна ръка.⁶ В секторите, които са от решаващо значение за двойния преход (например секторите на НТИМ), нарастващото търсене на нови умения и променящите се изисквания към уменията са основната причина за недостига на работна ръка.⁷ И накрая, в други сектори, като например секторите с интензивни човешки контакти (напр. здравеопазването и туризма), неподходящите условия на труд са основен фактор за недостига на работна ръка.⁶

Същевременно недостигът на работна ръка се различава и в отделните държави членки. През първото тримесечие на 2025 г. процентът на свободните работни места е над 3 % в Нидерландия (4,2 %), Белгия (4,1 %), Австрия (3,6 %) и Малта (3,0 %), като същевременно е под 1 % в Испания (0,9 %), България (0,9 %), Полша (0,8 %) и Румъния (0,6 %). Този недостиг е особено сериозен в сектора на услугите в Белгия (5 %), Нидерландия (4,4 %) и Австрия (4,4 %). Той е най-висок в строителството в Нидерландия (7,5 %) и Белгия (6,1 %). Освен това недостигът в промишлеността остава най-висок в Нидерландия (4,1 %), Белгия (3,3 %) и Австрия (3,2 %).⁸

⁵ Вж. [Проучвания сред предприятията и потребителите](#) на Комисията.

⁶ Европейска комисия (2023 г.), [Заетост и социално развитие в Европа](#), годишен преглед за 2023 г.

⁷ Вж. проучването на Cedefop на уменията и на работните места в Европа (ESJS).

⁸ Вж. серия [jvs_q_nace2](#) на Евростат.

Недостигът на умения е също толкова остър и създава риск от ограничаване на капацитета на ЕС за иновации, модернизиране на неговата икономика и реагиране на геополитически и технологични промени. Повече от три четвърти от предприятията в ЕС (77 %) посочват, че липсата на квалифициран персонал е пречка пред дългосрочните инвестиции, което от своя страна би могло да възпрепятства растежа и конкурентоспособността. Освен това почти две трети от МСП (63 %) са изправени пред трудности при намирането на работници с подходящите умения, особено средните (68 %) и малките (65 %) предприятия.⁹ Почти половината от МСП (45 %) също заявяват, че недостигът на умения възпрепятства усилията им за въвеждане или използване на цифрови технологии, а четири от всеки десет (39 %) заявяват, че този недостиг създава трудности при екологизирането на техните стопански дейности.¹⁰

3. НЕОТДАВНАШНИ ДЕЙСТВИЯ В ОБЛАСТТА НА ПОЛИТИКАТА

3.1. Действия в подкрепа на по-голямото участие на пазара на труда

В целия ЕС държавите членки повишават усилията си за насърчаване на участието на пазара на труда, особено сред по-слабо представените групи. Много от държавите увеличиха подкрепата си за младите хора в съответствие с *укрепената гаранция за младежта*¹¹ и като се имат предвид пречките, пред които са изправени младите хора, живеещи в селски, отдалечени или необлагодетелствани градски райони, докато други дадоха приоритет на адаптирани мерки за лицата в уязвимо положение, като например хората с увреждания или с малцинствен произход, в съответствие с *пакета за заетостта на хората с увреждания*¹² и *препоръката на Съвета относно равенството, приобщаването и участието на ромите*¹³. Няколко държави членки съобщиха също така за предприети стъпки за подобряване на достъпа до финансово приемливи висококачествени грижи за деца – ключов фактор за подпомагане на заетостта на жените и родителите с малки деца. В този контекст участниците потвърдиха отново значението на това младежта да бъде поставена в центъра на политиките за пазара на труда и изтъкнаха равенството между половете като ключов фактор, тясно свързан с достъпа до услуги за полагане на грижи и равновесието между професионалния и личния живот.

⁹ Вж. [ЕИБ, Проучване относно инвестициите, 2024 г.](#) на Европейската инвестиционна банка, както и [Експресно проучване на Евробарометър № 537](#).

¹⁰ Вж. [Експресно проучване на Евробарометър № 529](#).

¹¹ [Препоръка на Съвета от 30 октомври 2020 г.](#) относно „Мост към работни места – укрепване на гаранцията за младежта“.

¹² Вж. [Пакет за заетостта на хората с увреждания](#) на Комисията.

¹³ [Препоръка на Съвета от 12 март 2021 г.](#) относно равенството, приобщаването и участието на ромите.

Усилията за подобряване на разработването и осъществяването на активни политики по заетостта също нарастват в цяла Европа, което е знак за преминаване към по-интегрирани и ориентирани към човека системи за подкрепа. Все по-голям брой държави членки разширяват сътрудничеството между публичните служби по заетостта (ПСЗ) и други части на националната администрация, включително чрез по-добър обмен на данни и по-голям административен капацитет. Цифровите инструменти подпомогнаха тези реформи, въпреки че някои държави членки докладваха и за връщане към присъствено консултиране, което се счита за по-ефективно за достигане до най-уязвимите. Някои участници признаха стойността на тези реформи и призоваха за непрекъснат напредък към всеобхватни, ориентирани към човека системи за подкрепа.

Успоредно с това реформите в областта на данъчното облагане и обезщетенията се превърнаха в ключови инструменти за насърчаване на участието на пазара на труда. Редица държави членки въведоха промени, за да намалят демотивиращите фактори за работа, особено за нископлатените работници, вторите работещи членове на домакинството и други по-слабо представени групи. В тези промени са включени корекции на доходните интервали, освобождаванията от данъчно облагане и структурите на обезщетенията. Някои участници обаче подчертаха, че тези реформи могат да бъдат напълно ефективни единствено ако бъдат съчетани с подобро качество на работните места. Във връзка с това организациите на работниците и служителите подчертаха значението на справедливото заплащане, достойните условия на труд и стабилната заетост за справяне с продължаващия недостиг на работна ръка и умения.

Комисията продължи да подкрепя усилията на държавите членки и отбелязва напредък по отношение на ангажиментите си по плана за действие. Чрез направлението за социални иновации на Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+) тя инвестира в проекти за активизиране и повишаване на квалификацията на хората, които не работят, не учат или се обучават, насърчаване на интеграцията на мигрантите на пазара на труда и борба с дълготрайната безработица.¹⁴ В неотдавнашния анализ на равнище ЕС, проведен от службите на Комисията, бяха разгледани и мерки за насърчаване на комбинирането на работа и пенсиониране с оглед разширяване на участието на възрастните хора на пазара на труда.¹⁵

¹⁴ Вж. [уебсайта на ЕСФ+](#).

¹⁵ Вж. [доклада на Европейска мрежа за анализ на социалната политика \(ESPAN\) „Гъвкави пътища за пенсиониране – анализ на политиките в 28 европейски държави“](#).

Социалните партньори също постигнаха напредък по отношение на своите ангажименти. Няколко национални социални партньори докладваха за участието си в действия за насърчаване на заетостта на по-възрастните работници, включително чрез финансови стимули, гъвкави схеми за пенсиониране и достъп до обучение. Други подкрепиха предприемачеството с акцент върху младежите, жените и уязвимите групи. В някои случаи социалните партньори докладваха за ролята си за подпомагане на засиленото сътрудничество между публичните и частните служби по заетостта, включително чрез съвместни инициативи за намиране на работа, обучение и професионално ориентиране. Този принос потвърждава важната роля на социалните партньори за насърчаване на приобщаващи и устойчиви пазари на труда и за привеждане на националните усилия в съответствие с приоритетите на ЕС.

3.2. Действия за насърчаване на повишаването на квалификацията и преквалификацията

В ЕС продължават да се полагат значителни политически усилия в областта на уменията, обучението и образованието за преодоляване на несъответствията между търсените и предлаганите умения. Повечето държави членки преразгледаха или приеха национални стратегии за уменията, за да изградят работна сила, подготвена за бъдещето, с нарастващо внимание към екологичните, цифровите и основните умения. Реформите в системите за професионално образование и обучение (ПОО) и преразглеждането на учебните програми за образование и обучение се срещат все по-често, като в много случаи са подкрепени от ЕСФ+, МВУ и Инструмента за техническа подкрепа (ИТП). За да се постигне по-добро съответствие между предоставянето на обучение и променящите се нужди на пазара на труда, много държави укрепват своите системи за анализ на уменията, инвестират в инструменти като големи данни и изкуствен интелект за прогнозиране и разширяват предложенията за обучение, съобразени с двойния преход. Няколко държави членки също така напредват в изпълнението на партньорства за умения в рамките на *Пакта за уменията*¹⁶ и в създаването на *академии за умения за промишленост с нулеви нетни емисии*¹⁷, като много от тях също така продължават усилията си в подкрепа на разработването на микроудостоверения и индивидуални сметки за обучение.

¹⁶ [Пактът за умения](#) е едно от водещите действия на Европейската програма за умения.

¹⁷ В съответствие със [законодателния акт за промишленост с нулеви нетни емисии](#) академите предоставят обучение и образование в областта на технологиите за нулеви нетни емисии.

Комисията отбелязва стабилен напредък по отношение на ангажиментите си по плана за действие. От началото му досега тя е установила нови *регионални партньорства за умения*¹⁸ и подготвя значителни инвестиции в *центрове за високи постижения в областта на професионалното образование и обучение*, като по този начин подкрепя амбицията на ЕС да финансира 100 центъра до 2027 г.¹⁹ На 5 март 2025 г. Комисията представи инициативата си за изграждане на *Съюз на уменията*, чиято цел е да се предоставят възможности за учене през целия живот за всички и да се рационализира подкрепата на равнище ЕС за националните системи.²⁰ Инициативата включва и стъпки за укрепване на *академиите на ЕС за умения* и за насърчаване на по-тясно сътрудничество с доставчиците на образование, предприятията и социалните партньори.

Социалните партньори продължават да бъдат ключови участници в постигането на целите, свързани с уменията. Те работят заедно с доставчиците на ПОО, институциите за обучение и работодателите в подкрепа на повишаването на квалификацията и преквалификацията на работниците – включително тези в уязвимо положение – и за подобряване на качеството и достъпността на чиракуването. Няколко организации допринесоха за идентифициране на професиите с недостиг на работна ръка и за постигане на напредък в съвместните подходи към квалификацията в областта на НТИМ. На национално равнище социалните партньори също участват в модернизирването на системите за ПОО и привеждането на обучението в съответствие със специфичните за сектора потребности от умения, като същевременно продължават да играят роля в изпълнението на програмите на ЕС за насърчаване на ученето през целия живот.

В перспектива, както организациите на работодателите, така и организациите на работниците и служителите призоваха за по-решителни действия на национално равнище и на равнище ЕС за предвиждане и прогнозиране на уменията.

Представителите на работниците и служителите подчертаха също, че реформата на образованието не следва да се ръководи единствено от изискванията на пазара на труда, като подчертаха значението на правото на обучение и на създаването на стимули за работодателите да инвестират в своя персонал. Участниците като цяло приветстваха стартирането на *Съюза на уменията* като навременна и стратегическа крачка в правилна посока, която може да спомогне за превръщането на общите цели в конкретни резултати и да гарантира, че работната сила в Европа е подготвена за бъдещето.

¹⁸ Списък на регионалните партньорства за умения е [наличен онлайн](#).

¹⁹ Повече информация за центрoвете за високи постижения в областта на професионалното образование и обучение [можете да намерите онлайн](#).

²⁰ Вж. [съобщението относно Съюза на уменията](#).

3.3.Подобряване на условията на труд

Усилията за подобряване на условията на труд получиха нов тласък в целия ЕС, като правителствата, институциите и социалните партньори играят все по-активна роля.

Много държави членки са постигнали напредък в транспонирането на последните директиви на ЕС относно условията на труд, като повечето от тях са приложили *Директивата относно адекватните минимални работни заплати в ЕС*²¹, а някои от тях са постигнали напредък по отношение на други, включително относно азбеста, диизоцианатите и оловото.²²

Същевременно националните органи предприеха стъпки за укрепване на правоприлагането в областта на трудовото право, например чрез засилване на инспекциите по труда, увеличаване на санкциите за неспазване на изискванията и инвестиране в цифрови инструменти. Бяха отчетени и усилия за подобряване на условията на труд на работните места, свързани с екологичния преход, често като част от по-широки стратегии за изпълнение на *препоръката на Съвета относно гарантирането на справедлив преход към неутралност по отношение на климата*.²³ Като цяло тези промени се извършват в момент, в който очакванията на гражданите за достойна и съдържателна заетост нарастват, а качеството на работните места се превръща в основен фактор за повишаване на привлекателността на труда, особено в секторите, в които има недостиг на работна ръка.

²¹ [Директива \(ЕС\) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 г. относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз.](#)

²² [Директива \(ЕС\) 2024/869 от 13 март 2024 г. за изменение на Директива № 2004/37/ЕО на Европейския парламент и на Съвета и на Директива 98/24/ЕО на Съвета по отношение на граничните стойности за олово и неговите неорганични съединения и за диизоцианати.](#)

²³ [Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно гарантирането на справедлив преход към неутралност по отношение на климата.](#)

Комисията е изпълнила повече половината от ангажиментите си, свързани с условията на труд съгласно плана за действие, и отбелязва напредък по останалите. Сред ключовите инициативи, представени на тристранната среща, бяха предложението за препоръка на Съвета относно привлекателни и устойчиви кариери във висшето образование²⁴, предложението за подсилена рамка за качество на стажовете²⁵ и текущата подготовка за евентуална законодателна инициатива относно работата от разстояние и правото на откъсване от работната среда.²⁶ Комисията също така подпомогна партньорското обучение относно подходите на държавите членки за справяне с психосоциалните рискове на работното място²⁷ и подготвя допълнителни законодателни действия за по-добра защита на работниците от излагане на опасни вещества.²⁸ Освен това тя подкрепя усилията за справяне с предизвикателствата, свързани с психичното здраве, в сектори като здравеопазването, където условията на труд продължават да бъдат тежки.

Социалните партньори също направиха важен принос в съответствие с ангажиментите си по плана за действие. Синдикалните организации предоставиха информация за действията за привеждане на националните практики в съответствие със законодателството на ЕС относно прозрачността на заплащането, адекватните минимални работни заплати и здравословните и безопасни условия на труд. Няколко инициативи също така имат за цел предотвратяване на дискриминацията на работното място, насърчаване на равното третиране и изграждане на приобщаваща работна среда, по-специално за хората с увреждания. От страна на работодателите организациите на социалните партньори стартираха кампании за многообразие и приобщаване, насърчиха колективното договаряне за подобряване на условията на труд и предприеха действия за борба с недекларирания труд и тормоза на работното място. Взети заедно, тези действия показват как социалният диалог може да послужи като средство не само за постигане на съответствие, но и за иновации в практиките в областта на заетостта.

²⁴ [Препоръка на Съвета от 25 ноември 2024 г. относно привлекателни и устойчиви кариери във висшето образование.](#)

²⁵ Понастоящем по предложението [се преговаря](#) в Съвета и Европейския парламент.

²⁶ Комисията [провежда консултации със социалните партньори.](#)

²⁷ Вж. [Партньорска оценка на законодателните подходи и подходите в областта на правоприлагането за справяне с психосоциалните рискове на работното място в държавите членки.](#)

²⁸ На 18 юли Комисията [предложи](#) по-строги предпазни мерки за работниците, изложени на опасни вещества.

Въпреки този напредък някои участници отбелязаха наличието на трайни предизвикателства пред пълното транспониране и прилагане на директивите на ЕС във всички държави членки. Организациите на работниците и служителите призоваха за постоянни усилия, за да се гарантира, че всички работници могат да се ползват от силна защита и достойни условия на труд, като подчертаха, че непрекъснатите инвестиции, включително чрез инструменти на ЕС като Механизма за възстановяване и устойчивост (МВУ), продължават да бъдат от съществено значение за подпомагане на ефективното прилагане и спазване на трудовото законодателство.

3.4. Действия за улесняване на трудовата мобилност и привличане на таланти от държави извън ЕС

С увеличаването на демографския натиск и засилването на конкуренцията за таланти в световен мащаб трудовата мобилност в рамките на ЕС и привличането на международни таланти се очертават като ключови области на политиката, в които да се предприемат действия за справяне с недостига на работна ръка и умения в целия Съюз. Повечето държави членки отбелязват напредък в усилията си за изпълнение на препоръката на Съвета „Европа в движение“ с нарастваща подкрепа за образователната мобилност във всички сектори на образованието и обучението.²⁹ Много от тях предприеха стъпки за улесняване на взаимното признаване на професионалните квалификации, включително чрез законодателни реформи, въпреки че участниците отбелязаха, че напредъкът остава неравномерен, и призоваха за по-бързо прилагане, за да се постигне осезаема промяна по места.

Цифровизацията на координацията на системите за социална сигурност също напредва, като голяма група държави членки са въвели изцяло *електронния обмен на данни за социалната сигурност* (EESSI)³⁰, докато други прилагат пилотно или наблюдават развитието на *Европейския паспорт за социална сигурност* (ESSPASS)³¹. Успоредно с това съвместните инспекции с Европейския орган по труда (ЕОТ) стават все по-чести, което отразява по-големите инвестиции в трансграничното сътрудничество. Тези усилия допринасят за по-безпроблемната мобилност на работниците и по-доброто прилагане на трудовите права.

²⁹ [Препоръка на Съвета от 13 май 2024 г.](#) „Европа в движение“ – възможности за образователна мобилност за всеки.

³⁰ [EESSI](#) е децентрализирана информационна система, която помага на социалноосигурителните институции в целия ЕС да обменят по-бързо и сигурно информация, свързана с различните клонове, посочени по-горе.

³¹ [ESSPASS](#) е проект, чиято цел е да улесни физическите лица при упражняването на техните социалноосигурителни права, когато се намират в друга европейска държава.

Комисията изпълни значителна част от ангажиментите си по плана за действие в тази област и отбелязва напредък по останалите въпроси. Неотдавнашните инициативи включват пакет за европейска диплома за висше образование с цел премахване на пречките пред признаването на квалификации и периодите на учене в чужбина³², както и предложение за рационализиране на процедурите за командироване чрез общ цифров формуляр за декларация.³³ ЕОТ стартира също така пилотен проект за улесняване на изчисляването на възнаграждението на командированите работници. В областта на законната миграция Комисията укрепва партньорствата в подкрепа на талантите с избрани държави партньори³⁴ и укрепва *платформата на ЕС за трудова миграция*, като предоставя конкретна подкрепа на държавите членки за посрещане на техните нужди на пазара на труда.³⁵

Социалните партньори допринасят активно за трудовата мобилност и справедливата миграция. Организациите на работодателите и на работниците и служителите наблюдават недостига на работна ръка и умения в ключови сектори и подкрепят мобилността към професии с голямо търсене. Те също така насърчават мобилността чрез „Еразъм +“ и EURES, опростяват административните процедури и работят за премахване на правните и практическите пречки пред квалифицираните работници. В няколко държави социалните партньори бяха включени в реформи, улесняващи набирането на персонал от държави извън ЕС, включително подкрепа за *партньорствата в подкрепа на талантите*, инициативата за *резерв на ЕС от таланти* и програмите за обучение, свързани с пътищата за миграция.

Осигуряването на справедливи и достойни условия за работниците мигранти продължава да бъде общ приоритет. Някои държави членки подобряват службите за професионално ориентиране като част от по-широки програми за интеграция, които включват и езиково обучение и укрепване на инспекторатите по труда с цел предотвратяване на трудовата експлоатация. Успоредно с това социалните партньори увеличиха и усилията си за поддържане на справедливи условия на труд и подкрепа за интеграцията на работниците мигранти на пазара на труда. Участниците подчертаха, че добре управляваната и справедлива законна миграция е не само необходимост на пазара на труда, но и стратегическа инвестиция в социалното сближаване, глобалните партньорства и дългосрочния просперитет.

³² [Съобщение относно подробен план за европейска диплома за висше образование.](#)

³³ Понастоящем по предложението [се преговаря](#) в Съвета и Европейския парламент.

³⁴ [Партньорствата в подкрепа на талантите](#) бяха обявени в новия [Пакт за миграцията и убежището](#).

³⁵ [Платформата за трудова миграция](#), резултат от [Пакета „Умения и таланти“](#), стартира през януари 2023 г.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Въпреки че недостигът на работна ръка и умения леко е намалял след най-високото си ниво през 2022 г., в повечето държави членки той остава на рекордно високи равнища и продължава да засяга предприятия от всички размери и сектори. Ако не бъде преодолян, този недостиг рискува да подкопае капацитета на ЕС за иновации, да възпрепятства инвестициите и да отслаби както неговата конкурентоспособност, така и основите на неговия социален модел. Недостигът представлява и пряка заплаха за успешното осъществяване на екологичния и цифровия преход, който зависи от работна сила, притежаваща подходящите умения. Както се подчертава в *доклада* на Марио Драги *относно бъдещето на европейската конкурентоспособност*, увеличаването на предлагането на подходящи умения е от съществено значение за укрепването на дългосрочната конкурентоспособност на ЕС.³⁶

Една година след приемането на плана за действие, въпреки необходимостта от допълнителни усилия в няколко ключови области, може да се счита, че изпълнението му напредва добре, като към юли Комисията е изпълнила повече от половината от поетите ангажименти. Повечето държави членки представиха информация за инициативи в съответствие с призивите за действие, включени в плана за действие. Комисията отбелязва напредък и по останалите си ангажименти. Социалните партньори, включително техните структури на национално равнище, също постигнаха значителен напредък в изпълнението на всички ангажименти в рамките на своята компетентност. Същевременно участниците като цяло подчертаха необходимостта от засилване на действията за подобряване на условията на труд, улесняване на справедливата мобилност в рамките на ЕС и привличане на таланти от държави извън ЕС. С оглед на продължаващите несъответствия на пазара на труда и нуждите от работна ръка участниците изразиха силен интерес към продължаване на тристранния обмен относно изпълнението на плана за действие. Те подчертаха също така важността на поддържането и ускоряването на темпа на реформите, за да се постигнат ефективни и устойчиви политически мерки.

³⁶ [Бъдещето на европейската конкурентоспособност: Доклад на Марио Драги](#)

Като обедини държавите членки, Комисията и социалните партньори на равнище ЕС и на национално равнище, заседанието на EMCO PAG потвърди отново стратегическата стойност на тристранния диалог като крайъгълен камък на социалния модел на ЕС. То предостави структурирана платформа, чрез която представителите на работодателите и на работниците и служителите да се ангажират пряко със създателите на политики на национално равнище и на равнище ЕС, което дава възможност за конструктивен обмен по общи приоритети. Комитетът ще продължи да насърчава възможностите за засилване на споделената ангажираност по отношение на общите цели и ще представя конкретни примери за напредъка, като същевременно набелязва области, изискващи допълнителни съвместни усилия.
