



Брюксел, 15 ноември 2024 г.  
(OR. en)

15463/24

SOC 822  
EMPL 561  
EDUC 413  
JEUN 274  
ECOFIN 1277  
COMPET 1092  
MI 916  
MIGR 404  
DIGIT 224  
ENV 1097  
FISC 219  
SAN 643  
GENDER 246

#### БЕЛЕЖКА

---

От:	Генералния секретариат на Съвета
До:	Комитета на постоянните представители/Съвета
Относно:	Проект за заключения на Съвета относно недостига на работна сила и умения в ЕС: мобилизиране на неизползвания трудов потенциал в Европейския съюз – Одобряване

---

1. Председателството изготви проект за заключения на Съвета относно недостига на работна сила и умения в ЕС: мобилизиране на неизползвания трудов потенциал в Европейския съюз.
2. Заключенията бяха разгледани от работна група „Социални въпроси“ на 8 юли, 17 септември и 21 октомври 2024 г. След неформална писмена консултация беше постигнато принципно съгласие по текста, поместен в приложението към настоящата бележка.
3. Комитетът на постоянните представители се приканва да предаде проекта за заключения, поместен в приложението към настоящата бележка, на Съвета EPSCO за одобрение на заседанието му на 2 декември 2024 г.

**Недостиг на работна сила и умения в ЕС:  
мобилизиране на неизползвания трудов потенциал в Европейския съюз  
Проект за заключения на Съвета**

**КАТО ОТЧИТА, ЧЕ:**

1. Недостигът на работна сила и недостигът на умения са сериозни пречки за устойчивия и приобщаващ растеж, конкурентоспособността, екологичния и цифровия преход на ЕС. Наред с това, въпреки че засягат в различна степен отделните сектори и държавите членки, те могат да се отразят неблагоприятно на цялостната устойчивост на ЕС и стремежа му да подобри своята отворена стратегическа автономност и сигурност<sup>1</sup>. Важно е да се анализират задълбочено причините за трайния недостиг, за да се намерят най-добрите начини за справяне с него.
2. Преодоляването на предизвикателствата, свързани с недостига на работна сила и умения, ще укрепи капацитета на ЕС за иновации и ще го направи по-привлекателен за инвестиции, ще стимулира неговата индустриална база и ще повиши конкурентоспособността му. Освен това то ще допринесе за запазването на системите за социална закрила на ЕС и за цялостното социално сближаване<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: Недостиг на работна ръка и умения в ЕС: план за действие (док. 8153/24, стр. 23).

<sup>2</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: Недостиг на работна ръка и умения в ЕС: план за действие (док. 8153/24, стр. 23).

3. Въз основа на съществените данни и анализ, изложени в годишния преглед на заетостта и социалното развитие в Европа (ESDE) за 2023 г. относно „Преодоляването на недостига на работна ръка и недостига на умения в ЕС“<sup>3</sup>, планът за действие на Европейската комисия относно недостига на работна ръка и умения в ЕС очертава три основни фактора, водещи до недостиг на работна сила и умения в целия Европейски съюз: 1) демографската промяна, в резултат на която намалява предлагането на работна сила и се увеличава търсенето на определени услуги; 2) значителният ръст на работните места, очакван в резултат на екологичния и цифровия преход, повишената нужда от сигурност и стремежът към отворена стратегическа автономност и по-голяма устойчивост, от които произтичат последици за набора от умения, необходими на пазара на труда; и 3) лошите условия на труд в определени професии и сектори, които затрудняват запълването на свободните работни места и/или задържането на работници<sup>4</sup>.
4. За да се отговори на неудовлетвореното търсене на работна сила и умения в допълнение към целенасочените мерки спрямо безработните лица, съответните мерки следва също така да са насочени към и да подкрепят незаетите работници, включително принудително работещите на непълно работно време, както и неактивните лица в трудоспособна възраст, по-специално групите, които са по-слабо представени на пазара на труда, включително чрез предоставяне на възможности за повишаване на квалификацията и преквалификация в области с установени нужди на пазара на труда.
5. Настоящите и прогнозираните демографски тенденции, както и структурните промени на пазара на труда, открояват значението на гъвкавите схеми за работа и възможности за заетост, качествените условия на труд, обучението и развиването на умения за задържането на работници и за привличането на повече хора на пазара на труда по устойчив начин.

---

<sup>3</sup> Заетост и социално развитие в Европа 2023: Преодоляване на недостига на работна ръка и недостига на умения в ЕС.

<sup>4</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: Недостиг на работна ръка и умения в ЕС: план за действие (док. 8153/24, стр. 2).

## КАТО ОТБЕЛЯВА, ЧЕ:

6. Постигането на равнище на заетост от 78 % в ЕС до 2030 г. е една от водещите цели<sup>5</sup>, определени в плана за действие на Европейския стълб на социалните права<sup>6</sup>. Въпреки че тази цел е постижима са необходими по-нататъшни стъпки на всички равнища, за да се активизират недостатъчно представените групи и да се привлекат повече хора на пазара на труда.
7. Наборът от инструменти на политиката, включени в инструментариума за демографията, приет от Комисията през октомври 2023 г., е на разположение на държавите членки за управление на демографските промени и тяхното въздействие. Инструментариумът за демографията включва всеобхватен подход към демографските промени, структуриран около четири стълба: 1) по-добро съвместяване на семейните планове и платения труд, по-специално чрез осигуряване на достъп до качествени грижи за децата и баланс между професионалния и личния живот, с оглед насърчаване на равенството между половете; 2) подкрепа и предоставяне на възможности на по-младите поколения да процъфтяват, да развиват уменията си, да имат по-лесен достъп до пазара на труда и до жилища на достъпни цени; 3) разкриване на възможности пред по-възрастните поколения и поддържане на тяхното благосъстояние чрез реформи, съчетани с подходящи политики за пазара на труда и работното място; 4) подпомагане, при необходимост, на преодоляването на недостига на работна ръка чрез управлявана законна миграция, като това се осъществява наред с оползотворяването на талантите в рамките на Съюза<sup>7</sup>. В заключенията на Съвета от 12 декември 2023 г. държавите членки приветстваха този подход за управление на демографските промени и изтъкнаха, че е необходимо да се предприемат допълнителни действия, чрез полагане на непрекъснати усилия за отразяване на демографските промени и тяхното въздействие върху конкурентоспособността, човешкия капитал и равенството<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Другите две водещи цели са: i) най-малко 60 % от всички възрастни да участват в обучение всяка година, и ii) намаляване с 15 милиона на броя на хората, изложени на риск от бедност и социално изключване, до 2030 г.

<sup>6</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: План за действие на Европейския стълб на социалните права (док. 6649/21, стр. 6).

<sup>7</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: Демографските промени в Европа: инструментариум за действие (док. 14191/23, стр. 1).

<sup>8</sup> Заключения на Съвета относно управлението на демографските промени в Европа (док.16754/23, стр. 2).

8. Съветът на Европейския съюз, Европейската комисия и европейските социални партньори са решени да предприемат действия за преодоляване на първопричините за недостига на работна сила и умения, всеки от тях в границите на своята компетентност, но в тясно сътрудничество, както е обявено в Тристранната декларация от Вал Дюшес за жизнен европейски социален диалог на 31 януари 2024 г.<sup>9</sup>
9. Планът за действие на Европейската комисия относно недостига на работна ръка и умения в ЕС от 20 март 2024 г. има за цел да направлява в краткосрочен до средносрочен план съответните мерки, като приведе в действие конкретните по-нататъшни стъпки, които ЕС, държавите членки и социалните партньори ще предприемат, за да се справят с предизвикателствата, породени от недостига на работна сила и умения<sup>10</sup>.

#### **КАТО ИЗТЪКВА, ЧЕ:**

10. Добре функциониращият пазар на труда и добрите условия на труд са съществени компоненти на устойчивия и приобщаващ растеж. Те гарантират, че се отговаря на търсенето на работна сила от страна на предприятията и потребностите от работници, насърчават заетостта, повишават производителността, предлагат висококачествени възможности за работа и подпомагат работниците и търсещите работа да се адаптират към промените, установявайки баланс между сигурност и гъвкавост.
11. Инвестирането в уменията на работниците е от решаващо значение през целия жизнен цикъл, за да се постигнат по-добри резултати на пазара на труда по отношение както на количеството, така и на качеството на работните места. Това се признава в наскоро публикувания доклад на Драги, в който се изтъква и ролята на уменията и обучението, като се подчертава, че за да се повишат конкурентоспособността и производителността, ЕС трябва да направи преоценка на своя подход към уменията. В доклада се посочва, че е необходима ориентирана към бъдещето стратегия, акцентираща върху възникващия недостиг на умения, че системите за образование и обучение трябва да отговарят по-добре на променящите се потребности от умения и че следва да се обърне специално внимание на образованието за възрастни, което е от съществено значение за непрекъснатото обновяване на уменията на работниците.

---

<sup>9</sup> Док.5687/24.

<sup>10</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: Недостиг на работна ръка и умения в ЕС: план за действие (док. 8153/24, стр. 1).

12. Технологичните промени, автоматизацията, цифровизацията, изкуственият интелект и екологичният преход вече оказаха и ще продължат да оказват значително въздействие върху сферата на труда, включително възможностите за заетост и структурата и съдържанието на професиите, изискванията за умения, качеството на труда и производителността.
13. Сред факторите, които стоят в основата на недостига на работна сила, индивидуалните характеристики, като например възрастта и най-високата завършена образователна степен, са важни прогнозни фактори за вероятността хората да участват на пазара на труда. Като определящи участието на пазара на труда, тези характеристики разкриват сходства в моделите на различните държави.<sup>11</sup>
14. Свободното движение на работници е основна свобода за гражданите на ЕС и представлява значителна добавена стойност за вътрешния пазар. Трудовата мобилност в рамките на ЕС играе съществена роля за преодоляването на недостига на работна сила и умения в някои сектори и територии на ЕС. Същевременно в доклада на Лета<sup>12</sup> се изтъква още, че значителен брой висококвалифицирани работници или млади хора напускат някои региони и държави, за да търсят възможности за работа и образование другаде, което може да доведе до явлението, често наричано „изтичане на мозъци“. В съчетание с демографските тенденции, това може да доведе до рязък спад в броя на хората в трудоспособна възраст в някои региони, което да се отрази негативно на техния икономически капацитет.

---

<sup>11</sup> Заетост и социално развитие в Европа 2023: Преодоляване на недостига на работна ръка и недостига на умения в ЕС (стр.67).

<sup>12</sup> Енрико Лета: Нещо много повече от пазар (стр. 93).

15. Повишаването на участието на пазара на труда е от решаващо значение за справяне с недостига на работна сила и умения. Въпреки че равнището на заетост в ЕС непрекъснато се подобрява, значителен неизползван потенциал остава извън пазара на труда<sup>13</sup>. Допълнително повишаване на участието на пазара на труда би могло да се постигне и чрез активизиране на неактивното население в трудоспособна възраст, и по-специално на групите, които понастоящем са по-слабо представени на пазара на труда (включително, наред с другото, жените, нискоквалифицираните работници, по-възрастните работници, младите хора, хората с мигрантски или малцинствен расов или етнически произход и хората с увреждания<sup>14</sup>), което изисква мерки за преодоляване на индивидуалните и структурните пречки пред участието на пазара на труда.
16. За справянето с предизвикателствата, свързани с недостига на работна сила, е необходимо да се отдели специално внимание на по-доброто интегриране на младите хора на пазара на труда, наред с другото чрез предлагане на целеви услуги за консултация и подкрепа, [...] и подпомагане на прехода от образование и обучение към заетост, както и възможности за качествено чиракуване и учене в процеса на работа, като се гарантират адекватни условия на труд. Солидарността между поколенията, напр. оползотворяване, когато е наличен, на потенциала за предаване на умения и знания от по-възрастните на по-младите работници, също е важно за улесняването на участието на пазара на труда.
17. Равнището на заетост при жените е по-ниско, а делът на заетостта им на непълно работно време е значително по-висок в сравнение с мъжете, най-вече вследствие на неравномерното разпределяне на неплатените отговорности за полагане на грижи и домашния труд между жените и мъжете. Увеличаването на участието на жените на пазара на труда и преодоляването на свързаните с пола стереотипи са от решаващо значение за справянето с недостига на работна сила и допринасят за равенството между половете.
18. Що се отнася до лицата с мигрантски или с малцинствен расов или етнически произход, несъответствията в уменията, езиковите затруднения, дискриминацията и ограниченият достъп или липсата на достъп до поддържащи услуги биха могли да създадат предизвикателства за интеграцията им на пазара на труда. Справянето с тези предизвикателства може да подобри интеграцията им на пазара на труда и да спомогне за преодоляване на недостига на работна сила в различни сектори.

---

<sup>13</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: Недостиг на работна ръка и умения в ЕС: план за действие (док. 8153/24, стр. 3).

<sup>14</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: Недостиг на работна ръка и умения в ЕС: план за действие (док. 8153/24, стр. 3).

19. Хората с увреждания често се сблъскват с липса на разумни улеснения на работното място<sup>15</sup> и приобщаващи процедури за набиране на персонал и достъпно образование и обучение. Справянето с тези предизвикателства би могло да подобри участието на тази група на пазара на труда и по този начин да способства за мобилизиране на неоползотворения трудов потенциал в Европейския съюз.
20. Като се вземат предвид нуждите на по-възрастните поколения, следва да се разработят и целенасочени мерки за подпомагане на по-възрастните работници да останат на работа по-дълго време или да се върнат на пазара на труда. Такива целенасочени мерки биха могли да бъдат насърчаване на здравето, инвестиране в здравеопазването, възможности за повишаване на квалификацията и преквалификация заедно със стимули в пенсионните системи за по-продължителен професионален живот, по-гъвкави договорености за работното време и качествени условия на труд; освен това следва да се обърне внимание и на дискриминацията, основана на възрастта.
21. За да се повиши равнището на заетост и да не се допусне недостигът на работна сила да се утвърди трайно, е важно също така да се поддържат и подкрепят пригодността за заетост, адаптивността и активността на работниците, както и да се подкрепя способността на предприятията да се учат и да се адаптират с оглед на технологичните промени, които вече са в ход, и тези, които предстоят.
22. Трябва да се изтъкне важната роля на развитието на обучението и уменията на работниците. От съществено значение е образованието и обучението, които отразяват потребностите на пазара на труда, да бъдат на разположение на всички и структурите и доставчиците на образование и обучение да са в състояние да отговорят бързо и адекватно на промените.
23. Предприятията и социалните партньори играят важна роля за идентифицирането на знанията, уменията и компетентностите, необходими за заетост, по-специално в контекста на екологичния и цифровия преход, което изисква да бъдат развивани и подкрепяни комуникацията и активното сътрудничество между институциите за образование и обучение и работодателите, както и за преодоляването на лошите условия на труд в някои сектори и професии.

---

<sup>15</sup> Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания, член 27и.

24. Справедливите и достойни условия на труд, включително по-специално адекватни възнаграждения, равно заплащане за равен труд или труд с еднаква стойност, гъвкави работни договорености и насърчаване на баланс между професионалния и личния живот, добра работна среда, осигуряване на разумни улеснения на работното място, здраве и безопасност на работното място и качество на заетостта, както и достъп до адекватна социална закрила, играят важна роля за опазването на психичното и физическото благосъстояние на работниците и за повишаване на броя години на активна трудоспособност, като същевременно са важни фактори за повишаване на производителността и конкурентоспособността.
25. За да се гарантира стабилно приобщаване на групите в неравностойно положение в заетостта, политиките за подпомагане на търсенето на работа и преквалификация трябва да бъдат подобрени, като се използват цифрови решения, когато това е целесъобразно. Инспекциите по труда също трябва да играят важна роля с евентуална подкрепа от страна на Европейския орган по труда в контекста на трансгранични ситуации, за справяне с всички форми на незаконен труд и неравно третиране, което би засегнало групите в неравностойно положение, както и за насърчаване на достойни условия на труд.
26. Ключов хоризонтален приоритет при преследването на всички тези цели е укрепването на капацитета на службите по заетостта за обслужване на икономиката и за предоставяне на своевременна и съобразена с нуждите подкрепа за заетостта, както и на другите служби в усилията им да задействат неизползвания трудов потенциал с цел да се улеснят навлизането и преходът в рамките на пазара на труда и да се подобри съответствието на уменията с потребностите на пазара на труда на ЕС и използването в пълна степен на аналитичната дейност на съответните агенции на ЕС и на мрежата EURES. Това предполага и необходимост от укрепване на обхвата и ефективността на активните политики на пазара на труда чрез подобряване на тяхната целенасоченост, повишаване на тяхната отвореност и обхват и по-доброто им свързване със социалните и младежките услуги, обучения, доставчици на образование, работници и работодатели. Съчетаването на услугите по заетостта и социалните услуги в рамките на подхода на активно приобщаване е от съществено значение за подпомагането на по-слабо представените на пазара на труда.
27. Социалният диалог, включително колективното договаряне, на всички равнища, е ключов инструмент за справяне с предизвикателствата, породени от недостига на работна сила и умения.

**СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ ПРИКАНВА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ, в съответствие с техните области на компетентност, и при отчитане на условията на национално равнище и зачитане на ролята и автономността на социалните партньори:**

28. Да продължат да разработват приобщаващи и всеобхватни политики за заетост и умения и социални политики, насочени към улесняване на достъпа до и прехода в рамките на пазара на труда и запазването на работни места, както и към подпомагане на работниците, търсещите работа и работодателите да се адаптират, по-специално с повече възможности за повишаване на квалификацията и преквалификация и учене през целия живот, към променящите се нужди на пазара на труда, като недостига на работна сила и умения в контекста на демографските промени и екологичния и цифровия преход.
29. Да приложат мерки за насърчаване на достъпа до пазара на труда и интеграцията на младите хора, включително като обърнат специално внимание на активизирането и повишаването на квалификацията и преквалификацията на младите хора, които не са заети с работа, учене или обучение, и като продължат да прилагат засилената гаранция за младежта в това отношение.
30. Да се стремят да проучат и разгледат допълнително специфичните нужди на по-възрастните работници, за да се намалят пречките им пред заетостта и да им се даде възможност да останат на пазара на труда по-дълго време и в добро здраве или да се върнат на работа.
31. Да се стремят да оползотворят потенциала на жените за пазара на труда, като предприемат мерки по отношение на разликата в заетостта и заплащането на жените и мъжете, противодействат на свързаните с пола стереотипи, укрепват съчетаването на семейните ангажименти с платената работа, както и равното разпределяне на отговорностите за полагане на грижи и домакинската работа между жените и мъжете, и като подкрепят лицата, предоставящи неформални грижи, по-специално гарантирайки достъп до висококачествено и достъпно образование и грижи в ранна детска възраст, извънболнична помощ и дългосрочни услуги за полагане на грижи за възрастните хора, с оглед на стимулиране на равенството между половете и баланс между професионалния и личния живот.
32. Да съсредоточат усилията си върху подкрепата за подобряване на резултатите на пазара на труда за лицата с увреждания.
33. Да използват пълноценно съответните инструменти на ЕС за финансиране, по-специално Европейския социален фонд плюс (ЕСФ +), за да подкрепят и финансират мерки, насочени към увеличаване на участието на пазара на труда.

34. Да продължат да разработват инструменти за наблюдение и прогнозиране на уменията с цел предвиждане на бъдещите нужди от умения на пазара на труда.
35. Да укрепват ролята на стратегиите и услугите за професионално ориентиране през целия живот, подкрепяйки работниците и работодателите във вземането на решения относно професионалното развитие, въз основа на висококачествена информация относно професионалното развитие и прогнози за уменията.
36. Да укрепят допълнително службите по заетостта, за да могат те да набелязват, установяват контакт и активират резерва от работна сила на всички възрасти в ЕС, включително чрез подкрепа за ученето в работна среда.
37. Да полагат усилия за подобряване на здравето и безопасността на работното място, по-специално като предприемат действия в областта на психичното здраве, свързаните с работата психосоциални рискове и благосъстоянието на работното място.
38. Да утвърждават справедливи и достойни условия на труд, както и стабилна заетост.
39. Да продължат да укрепват социалния диалог и да създават условия за ефективно колективно договаряне, като същевременно се зачитат ролята и автономността на социалните партньори, за да се подобрят условията на труд и да се преодолеят предизвикателствата, породени от недостига на работна сила и умения.

**СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ ПРИКАНВА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ И ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ, в съответствие с техните области на компетентност, и при отчитане на условията на национално равнище и зачитане на ролята и автономността на социалните партньори:**

40. Да насърчават съгласуваността на политиките на равнището на ЕС и на национално равнище с цел справяне с предизвикателствата, свързани с недостига на работна сила и умения, по съгласуван и устойчив начин.
41. Да подобрят прогнозирането относно работната сила и уменията, както и събирането и анализа на данни в тясно сътрудничество със съответните агенции на ЕС, за да се разшири обхватът на съпоставимата информация относно недостига на работна сила и умения на равнището на ЕС и на национално и регионално равнище. Когато е целесъобразно, тези данни следва да бъдат публични.
42. Да проучат допълнително потенциала на новите технологии и новите форми на труд при създаването на възможности за участие на пазара на труда и приобщаване, като същевременно смекчават свързаните с това рискове и предоставят справедливи и качествени условия на труд и адекватна социална закрила.

## **СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ ПРИКАНВА КОМИТЕТА ПО ЗАЕТОСТТА И КОМИТЕТА ЗА СОЦИАЛНА ЗАКРИЛА:**

43. Да продължат да наблюдават 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.
44. При изпълнението на задачите си по мониторинг да поставят специален акцент върху потенциалното въздействие на политиките на пазара на труда и други мерки върху активизирането на резервите на пазара на труда.
45. Да анализират и проучат допълнително въздействието на технологиите за цифровизация и автоматизация, включително изкуствения интелект, и екологичния преход върху пазара на труда, особено върху заетостта и условията на труд.

---