C/2025/770

11.2.2025 г.

Становище на Европейския икономически и социален комитет

Недостиг на работна ръка и умения в транспорта, енергетиката, инфраструктурата и цифровия сектор

(становище по собствена инициатива)

(C/2025/770)

Докладчик: **Thomas KATTNIG**

Съветник	Simon THEURL
Решение на пленарната асамблея	15.2.2024 г.
Правно основание	член 52, параграф 2 от Правилника за дейността
Компетентна секция	Секция „Транспорт, енергетика, инфраструктури, информационно общество“
Приемане от секцията	26.9.2024 г.
Приемане на пленарна сесия	5.12.2024 г.
Пленарна сесия №	592
Резултат от гласуването („за“/„против“/„въздържал се“)	166/1/4

1. Заключения и препоръки

1.1. ЕИСК подчертава, че предизвикателството, свързано с недостига на работна ръка и умения в секторите на транспорта, енергетиката, инфраструктурата и цифровите технологии, става все по-изразено. Тези сектори са от решаващо значение за просперитета и екологичната устойчивост на ЕС и са ключови за Европейския зелен пакт, както и за бъдещата конкурентоспособност на ЕС. Освен това необходимостта от квалифицирани работници и реформи в секторите на образованието, здравеопазването и грижите са от основно значение за увеличаване на предлагането на работна ръка, а в случая на образованието — за полагане на основите за обучението на квалифицирани работници.

1.2. ЕИСК смята, че са необходими по-амбициозни мерки за гарантиране на справедлив преход, който включва насърчаване на качествени работни места, повишаване на привлекателността на съответните сектори, насърчаване на производителността, балансиране на пазара на труда и подобряване на условията на труд ([1]). Сред мерките, наред с други, са социално сближаване във възходяща посока, осигуряване на подходящо обучение, въвеждане на условия за отпускане на публични средства, укрепване на колективното договаряне и критериите за качество и социалните критерии, при стриктно спазване на стандартите на Директивата за отчитането на предприятията във връзка с устойчивостта (ДОПУ), включване на принципа „човешки контрол“ на работното място ([2]) и стремеж към прекратяване на несигурната заетост и неплатените стажове.

1.3. ЕИСК препоръчва на Комисията ясно да определи нуждите от работна ръка и умения, като разглежда квалифицираните работници като подгрупа от работната сила със специална квалификация. При определянето на недостига на работна ръка и умения от съществено значение е да се вземат предвид положителното развитие на заплатите и подобрените условия на труд. ЕИСК предлага да се вземат предвид и нормалната продължителност на наемането на работна сила от предприятията, икономическите колебания, краткосрочният недостиг и оценката на социалните партньори при определянето на нуждите от работна ръка и умения.

([1]) Становище на Европейския икономически и социален комитет — Към законодателно предложение за справедлив преход и политически инструменти на ЕС, които да дават възможност за по-социален Европейски зелен пакт, (ОВ C, C/2025/772, 11.2.2025 г., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) Този въпрос е разгледан подробно в становище на Европейския икономически и социален комитет — За изкуствен интелект, който е в полза на работниците: лостове за оползотворяване на потенциала и смекчаване на рисковете от ИИ във връзка с политиките в областта на заетостта и пазара на труда (в процес на изготвяне).

1.4. ЕИСК подкрепя интеграцията на по-слабо представените хора на пазара на труда, придобиването на умения, обучение и образование, подобряването на условията на труд и справедливата мобилност в рамките на ЕС за работниците и учащите.

1.5. Много предприятия са изправени пред проблема, че обучените от тях работници често се преместват в конкурентни предприятия. За да се намалят демотивиращите фактори и да се подпомогнат предприятията при предоставянето на обучение на работното място, например чиракуване, държавите членки биха могли да създадат фондове за обучение, които се управляват от тристранните партньори и зачитат характеристиките на различните национални системи. Този фонд може да се захранва предимно от предприятия, а практическите разпоредби да се определят чрез колективно договаряне, когато това е възможно. След това предприятията, които предоставят обучение, могат да се възползват от подкрепата.

1.6. Държавите — членки на ЕС, играят важна роля за задоволяване на търсенето на квалифицирани работници. Те следва да се стремят към реформиране на образователните системи. В допълнение публично финансираните мерки за образование и квалификация следва да се съсредоточат върху сектори от стратегическо значение за икономиката и обществото, определени в сътрудничество със социалните партньори и съгласувани с целите на ЕС, формулирани в Зеления пакт.

1.7. ЕИСК подчертава, че обучението на граждани на трети държави в ЕС и ускоряването на тяхната интеграция на пазара на труда е за предпочитане пред набирането на таланти от трети държави.

1.8. ЕИСК предлага да се разработят и финансират целеви програми, ориентирани към учащите се насоки и координирани мерки за подкрепа на учащите се за улесняване на навлизането на по-слабо представените групи и групите в неравностойно положение на пазара на труда ([3]). Сред тях са жените в професиите в областта на НТИМ (наука, технологии, инженерство и математика), хората с мигрантски произход, хората с увреждания и по-възрастните работници.

1.9. Чрез съсредоточаване върху подобряването на основните умения и предлагането на стратегически план за образование в областите, свързани с науката, технологиите, инженерството и математиката (НТИМ), би могло да се преодолее липсата на квалифицирани учители в тези области, и следва също така да привлече повече момичета и жени в образованието и професионалното развитие в областта на НТИМ. Важно е също така да се отдаде по-голямо значение на професионалното образование и обучение (ПОО), тъй като то подготвя хората за работа и им предоставя търсените от предприятията умения, включително чрез предложената Европейска стратегия за професионално образование и обучение.

1.10. ЕИСК приветства усилията на Комисията да отговори на необходимостта от работна ръка и квалифицирани работници с план за действие и призовава институциите и държавите — членки на ЕС, да доразвият следните аспекти, в тясно сътрудничество със социалните партньори, като вземат предвид подробните забележки и препоръки, както и да отчитат перспективите пред регионалното сближаване и икономическите, екологичните и социалните перспективи при разработването и прилагането на плана за действие.

2. **Контекст**

2.1. Европа е изправена пред демографски промени, характеризиращи се със застаряващо население и намаляваща раждаемост, които водят до значителен спад в предлагането на работна ръка ([4]). Между 2009 г. и 2023 г. населението в трудоспособна възраст в ЕС е намаляло от 272 милиона на 263 милиона, като се очаква да намалее още. Технологичното развитие изисква нови и специализирани умения, особено в областта на зелените технологии и цифровизацията. Въпреки това много предприятия срещат трудности при предоставянето на вътрешно обучение и професионално развитие ([5]). Процентът на предприятията, предоставящи обучение ([6]), варира значително между отделните държави членки; в ЕС-27 като цяло процентът е спаднал от 60,2 % през 2015 г. на 54,9 % през 2020 г. По подобен начин заплатите и условията на труд ([7]) карат както нискоквалифицираните, така и висококвалифицираните работници в някои случаи да мигрират към по-привлекателни работни места в други сектори. През последните години тези промени вече доведоха до увеличаване на нуждите от работна ръка и умения в някои области и се очаква, че търсенето ще продължи да представлява предизвикателство както от гледна точка на политиката, така и за предприятията.

([3]) Мониторинг и оценка на системите за професионално ориентиране през целия живот в Европа, https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9196.

([4]) Decline in labour supply (Спад в предлагането на работна ръка): Евростат, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table.

([5]) Enterprises providing training (Предприятия, предоставящи обучение): Евростат, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_00.

([6]) Курсове за продължаващо професионално развитие (ППР), Предприятия, предоставящи обучение като процент от всички предприятия. Източник: Евростат.

([7]) Zwysen, Wouter (2023): Labour shortages – turning away from bad jobs. ETUI Policy Brief. Online: (Недостиг на работна ръка — премахване на лошите работни места | Европейски синдикален институт — Информационен документ за политиката. Наличен онлайн) Labour shortages – turning away from bad jobs | etui.

2.2. На този фон Европейската комисия представи план за действие ([8]) като част от набор от мерки, въведени през законодателния период на ЕС от 2019 г. до 2024 г. за посрещане на нуждите от работна ръка и умения. В плана за действие се акцентира върху пет стратегически области: (1) насърчаване на „активизирането“ на по-слабо представените групи на пазара на труда; (2) подкрепа за развитието на умения чрез образование и обучение, за да се отговори на настоящите и бъдещите нужди на пазара на труда; (3) подобряване на условията на труд и повишаване на привлекателността на работните места; (4) насърчаване на мобилността на работниците и учащите се в рамките на ЕС; (5) привличане на талантливи хора от трети държави. Във връзка с това в плана за действие се подчертава значението на сътрудничеството със социалните партньори. ЕИСК приветства посоката, възприета в плана за действие, но счита, че е необходимо да се дадат по-точни определения на съдържащите се в него термини и понятия и да се гарантира наличието на достатъчно финансови средства.

2.3. В редица сектори има несъответствие между уменията и потребностите и недостиг на работна ръка, които ще продължат да се задълбочават. В това отношение държавите членки трябва да играят важна роля за осигуряване на подходящо основно образование и политики за пазара на труда, както и за насърчаване на образованието и интеграцията на гражданите на трети държави, които вече се намират в страната. Работодателите играят също толкова важна роля за увеличаване на обучението на работното място, докато се конкурират за работниците, като предлагат най-привлекателните работни места. ЕИСК счита, че предприятията носят отговорност и за задоволяване на нуждите си от работна ръка, включително от квалифицирани работници, като предлагат подходящи привлекателни работни места и специфично за работата обучение и квалификация. Същевременно ЕИСК смята, че държавите членки и социалните партньори следва да се ангажират с привеждането на квалификациите, включително професионалното образование и обучение (ПОО), в съответствие с необходимостта от квалифицирани работници на пазара на труда ([9]). В това отношение държавите членки и работодателите имат важна роля при финансирането и стимулирането на участието в обучение. Укрепването на социалното партньорство повишава качеството на работните места и по този начин спомага за задоволяване на търсенето на работна ръка.

2.4. В дебатите относно недостига на работна ръка в държавите членки често липсват реални данни и стандартизирани определения. За да бъдат надеждни и представителни, проучванията и прогнозите за труда и уменията следва да се основават на надеждни методологии, така че да се разкриват реалните тенденции и предизвикателства и да се избегне представянето на единични гледни точки, както става, когато се основават само на обявленията за свободни работни места или бизнес проучвания ([10]). За да се оправдаят и насърчат публичните разходи за политиката на пазара на труда или други държавни мерки, трябва да се дадат ясни определения на термините „търсене на работна ръка“ и „търсене на умения“, за да отразяват добавената стойност за обществеността, да бъдат идентифицирани в сътрудничество със социалните партньори и да се насочат към структурните дисбаланси ([11]). Във връзка с това като основа за държавни мерки биха могли да послужат политическите и стратегическите цели, като постигането на целите на Европейския зелен пакт ([12]). Освен това ясно определените политически цели осигуряват правна сигурност и сигурност при планирането с оглед на точното оценяване на бъдещите нужди от квалифицирани работници.

2.5. Проучванията на нуждите от работна ръка и умения и произтичащите от тях несъответствия са сложни и водят до различни резултати поради използването на различни определения, методи и данни. В различни проучвания се подчертава значителното търсене на работна ръка и квалифицирани работници в секторите на транспорта, енергетиката, инфраструктурата и цифровите технологии ([13]). Според прогнозата на Cedefop за уменията до 2035 г. през следващото десетилетие ще продължи да има значителен недостиг на висококвалифициран персонал в професиите в областта на науката и инженерството и на строителни работници ([14]). По подобен начин може да се заключи какво е търсенето на работна ръка в тези сектори от провеждани поради изискванията на закона проекти на национално равнище. ЕИСК подчертава особеното стратегическо и обществено значение на тези сектори, когато става въпрос за изпълнението на целите на ЕС, определени в Европейския зелен пакт.

2.6. Може да се установи несъответствие между дейностите по отношение на вида и нивото на квалификация ([15]). Различията между половете играят ключова роля в това отношение и съществуват регионални различия. Наблюдава се несъответствие между висококвалифицираната работна сила на средно ниво (по Международната стандартна класификация на образованието ISCED 3—4), с излишък от лица със свидетелство за завършено висше образование (напр. бакалавърска степен) и липса на занаятчийски професии (чиракуване), т.е. областта, в която предприятията предоставят обучение.

([8]) Европейска комисия, План за действие на ЕС относно недостига на работна ръка и умения.
([9]) Становище на Европейския икономически и социален комитет — Професионални услуги в екологичния преход, (ОВ C, C/2025/765, 11.2.2025 г., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/765/oj).
([10]) Преодоляване на недостига на работна ръка в Европа: незадоволено търсене на умения или лоши работни места? https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6220.
([11]) Това означава устойчив излишък в предлагането в конкретни области, който съвпада с устойчивото търсене в други области.
([12]) Европейски зелен пакт, Европейска комисия: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en.
([13]) Мерки за справяне с недостига на работна ръка: поуки за бъдещата политика, Eurofound (2023 г.): Онлайн: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/measures-tackle-labour-shortages-lessons-future-policy.
([14]) https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast.
([15]) EURES (2022 г.): Доклад относно недостига и излишъка на работна ръка. Онлайн: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7. Наличието на жени на пазара на труда е свързано с липсата на детски заведения и услуги за полагане на грижи за неавтономни хора — два фактора, които са от съществено значение за участието на жените на пазара на труда, наред с много други, като традиции и навици, които често водят до насилие и тормоз, например в обществения транспорт; необходимостта от повече семейна подкрепа и т.н ([16]).. ЕИСК препоръчва в целия ЕС да се провеждат кампании за насърчаване на равния достъп до работа, подобряване на условията на труд в доминираните от жени професии и увеличаване на участието на мъжете в тези професии, както и кампании за привличане на жените да учат, да се обучават и да кандидатстват за висококвалифицирана работа в сектори, в които не достига квалифицирана работна ръка (НТИМ) ([17]), особено предвид, че има почти два пъти повече мъже, завършили висше образование в областта на НТИМ, отколкото жени, както се посочва в доклада на Марио Драги ([18]).

2.8. ЕИСК призовава Комисията и държавите членки да запазят набраната инерция от Европейската година на младежта (2022 г.) и Европейската година на уменията, като насърчават младите хора да работят в секторите на транспорта, енергетиката, инфраструктурата и цифровите технологии, и счита, че е необходимо да се усъвършенства съществуващото обучение по ключови умения за тези сектори по цялата верига за създаване на стойност, като то се адаптира към установените специфични нужди.

3. **Общи бележки**

Укрепване на участието на социалните партньори

3.1. ЕИСК подчертава необходимостта от по-амбициозни и всеобхватни действия както на равнището на ЕС, така и на равнището на държавите членки за ефективно справяне с недостига на работна ръка и умения. Подобряването на социалния диалог относно политиката в областта на уменията в съответствие с тристранната декларация от Барселона ([19]) и Декларацията от Вал Дюшес ([20]) ще укрепи тези мерки.

Мерки за подобряване на условията на труд

3.2. ЕИСК смята, че са необходими по-амбициозни мерки за гарантиране на справедлив преход, който включва насърчаване на качествени работни места, повишаване на привлекателността на съответните сектори, насърчаване на производителността, балансиране на пазара на труда и подобряване на условията на труд. Сред мерките, наред с други, са социално сближаване във възходяща посока, осигуряване на подходящо обучение, въвеждане на условия за отпускане на публични средства, укрепване на колективното договаряне и критериите за качество и социалните критерии, при стриктно спазване на стандартите на ДОПУ, включване на принципа „човешки контрол“ на работното място ([21]) и стремеж към прекратяване на несигурната заетост и неплатените стажове.

Проучване на нуждите

3.3. ЕИСК подчертава необходимостта Евростат да даде възможно най-уеднаквено определение на нуждите от работна ръка и умения и изтъква значението на използването на проучвания и други видове данни за изготвяне на аналитични данни за уменията ([22]). ЕИСК предлага във връзка с това да се използват по най-добрия начин показателите на Директивата за отчитането на предприятията във връзка с устойчивостта (ДОПУ), особено свързаните с промените в заплащането, равенството в заплащането между мъжете и жените в рамките на предприятията и плановете за насърчаване на жените. Други показатели, които могат да бъдат наблюдавани, включват процента на наемане на работниците, обучени от публичните служби по заетостта и свързаните с тях институции, средното време за наемане на работа и периодите на свободни работни места. Големите информационни масиви от онлайн обяви за работа могат да бъдат използвани за разбиране на тенденциите в уменията в реално време в професиите и секторите, които са в основата на екологичния преход, като например енергията от възобновяеми източници ([23]).

([16]) ОВ C 443, 22.11.2022 г., стр. 63.
([17]) Вж. ОВ C 429, 11.12.2020 г., стр. 77, ОВ C 100, 16.3.2023 г., стр. 16, ОВ C 75, 28.2.2023 г., стр. 56 и ОВ C 443, 22.11.2022 г., стр. 63.
([18]) Доклад на Марио Драги относно Бъдещето на европейската конкурентоспособност — Част A | Глава 2, стр. 35, септември 2024 г.
([19]) Тристранна декларация от Барселона, Европейска година на уменията.
([20]) Среща на върха на социалните партньори във Вал Дюшес (europa.eu).
([21]) Този въпрос е разгледан подробно в становището на ЕИСК относно „За изкуствен интелект, който е в полза на работниците: лостове за оползотворяване на потенциала и смекчаване на рисковете от ИИ във връзка с политиките в областта на заетостта и пазара на труда“ (в процес на изготвяне).
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9197.

Предоставяне на възможност на предприятията да поемат отговорност за собствените си нужди

3.4. Много предприятия са изправени пред проблема, че обучените от тях работници често се преместват в конкурентни предприятия. За да се намалят демотивиращите фактори и да се подпомогнат предприятията при предоставянето на обучение на работното място, например чиракуване, държавите членки биха могли да създадат фондове за обучение, които се управляват от тристранните партньори и зачитат характеристиките на различните национални системи. Този фонд може да се захранва предимно от предприятия, а практическите разпоредби се определят чрез колективно договаряне, когато това е възможно. След това предприятията, които предоставят обучение, могат да се възползват от подкрепата.

Политиката на обучение като основа за квалификация

3.5. ЕИСК приветства определената в плана за действие цел на Европейската комисия да подкрепя развитието на умения чрез образование и обучение. Основната способност за завършване на специализирано обучение е заложена в образователната система. ЕИСК препоръчва ЕС да насърчава образователни политики, които приемат началното образование като отправна точка, за да се избегне отпадането от училище и да се създадат равни възможности.

3.6. ЕИСК подчертава, че мерките за повишаване на образователната мобилност могат да допринесат значително за повишаване на образователните стандарти. Въпреки че резервът на ЕС от таланти предоставя известна информация относно възможностите за обучение, тя е много ограничена по отношение на реално предоставените възможности за трудова миграция за работниците мигранти с различни равнища на умения и в различните сектори. ЕИСК препоръчва обхватът на услугата да бъде разширен, така че да включва информация и съдействие при кандидатстване за стипендии, както и да се предприемат мерки за ограничаване на „фиктивното командироване“, така че да не се заобикалят правните изисквания за трансграничното командироване на работници. Освен това ЕИСК препоръчва на Европейската комисия да предостави повече европейски стипендии за квалификация на служителите и търсещите работа, насочени към повишаване на квалификацията и преквалификация, за да се подобрят възможностите им за професионално израстване. Освен това настоящите пречки пред достъпа, които се определят от националните визови изисквания, следва да бъдат преодолени чрез усилия за въвеждане на единно право на влизане. Трябва се положат повече усилия за признаване на квалификациите и уменията, придобити в чужбина и/или в среда на неформално и самостоятелно учене ([24]).

Квалификации в областта на политиката за пазара на труда

3.7. ЕИСК счита, че „определянето на необходимите умения“, както е обяснено в доклада на Марио Драги ([25]), което означава наличие на надеждна, подробна и сравнима информация относно потребностите от умения, съществуващите наличности и желаните потоци в рамките на държавите членки и между тях, трябва да бъде подобрено, за да се направляват инвестициите по начин, ориентиран в по-голяма степен към търсенето, и за да могат да се идентифицират и преодолеят пропуските.

3.8. За да не изостанем в развитието на ИИ в ЕС, се нуждаем от трансгранично сътрудничество в рамките на Съюза, което да даде възможност на изследователите, предприемачите и институциите да работят заедно по-ефективно, което ще позволи на ЕС да преодолее изолираността между дисциплините и секторите, като по този начин се насърчава развитието на нови умения за развитието на ИИ. Това изисква въвеждането на пета свобода, както призова Енрико Лета в своя доклад ([26]).

3.9. ЕИСК подчертава ролята на политиката в областта на пазара на труда ([27]), тъй като тя може да се използва за обучение на младите хора преди или на ранен етап от професионалния им живот, като по този начин се допринася значително за задоволяване на нуждите от квалифицирани работници. Освен това активните политики по заетостта могат да създадат конкретни мерки по отношение на обучението, преквалификацията и повишаването на квалификацията, както и привлекателни възможности за тези, които търсят промяна в кариерата. Активното участие на социалните партньори в сектора на ПОО и, когато е уместно, на регионалните участници ([28]) е необходимо условие за успех.

([24]) Становище на ЕИСК относно Пакет за мобилност на талантите, ОВ C, C/2024/4067, 12.7.2024 г., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([25]) Доклад на Марио Драги относно Бъдещето на европейската конкурентоспособност — Част A | Глава 2, стр. 35, септември 2024 г.
([26]) Доклад на Енрико Лета относно Бъдещето на единния пазар, април 2024 г.
([27]) ОВ C, C/2023/870, 8.12.2023 г., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj.
([28]) https://www.cedefop.europa.eu/en/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10. ЕИСК посочва, че бързото включване на безработни лица на пазара на труда е несъвместимо с мерките на политиката на пазара на труда за осигуряване на висококачествени умения. За да се отговори на нуждата от квалифицирани работници в бъдеще, е необходимо да се постигне баланс между целите на политиката в областта на пазара на труда, като се премине от бързо включване на пазара на труда към придобиване на дългосрочни умения. ЕИСК призовава Европейската комисия, държавите членки и социалните партньори да укрепят политиките за учене за възрастни, за да превърнат качественото и приобщаващо учене за възрастни за придобиване на житейски умения в право на всички възрастни и да постигнат и надминат целта за 60 % участие в ученето за възрастни годишно. […] Важно е също така в контекста на европейския семестър да бъдат включени инвестициите, необходимите реформи и ефективният социален диалог, целящи да насърчат развитието на умения в съответствие с първия принцип на Европейския стълб на социалните права относно правото на достъп до обучение и учене през целия живот.

3.11. ЕИСК признава потенциала на Европейската гаранция за младежта, но посочва необходимостта от предприемане на действия за оползотворяване на този потенциал. Европейската комисия следва да наблюдава прилагането на гаранцията за младежта от държавите членки и да оценява дали те спазват стандартите, като гарантират достатъчно финансиране и по-ефективно включване на социалните партньори и публичните служби по заетостта в държавите членки в прилагането на гаранцията.

Увеличаване на предлагането на работна ръка

3.12. ЕИСК подкрепя интеграцията на пазара на труда на лицата, които са най-отдалечени от пазара на труда. Комитетът смята обаче, че в понятието за неактивност следва да се отчитат и структурни фактори като дискриминацията срещу хората с увреждания, възрастните хора и дългосрочно безработните лица. Освен това, често се пренебрегват лицата, които са частично подготвени за работа. От друга страна, концепцията за участие и интеграция поставя акцент върху структурните пречки пред бързото навлизане на пазара на труда. Сред тях са липсата на търсени умения, както и например професионални и свързани с възрастта здравни ограничения, финансови ограничения, липса на умения за професионално ориентиране, непознаване на собствения потенциал за умения, недоверие в институциите и ограничен достъп до информация. Ориентираните към участие политики на пазара на труда разглеждат въпросите, свързани с дискриминацията при наемане на работа, съобразената с възрастта работа, работните места, съобразени с увреждания, и необходимата инфраструктура, като например места за грижи за деца и др., за да се подпомогне интеграцията на пазара на труда.

3.13. ЕИСК счита, че допълнителни съществени мерки са работата, съобразена с възрастта, и намаляването на отпуските по болест и напускащите училище — мерки, които могат да послужат за увеличаване на предлагането на работна ръка в контекста на застаряващото население.

3.14. В допълнение към повишаването на квалификацията на работниците, планът за действие на Европейската комисия включва и мерки, насочени към увеличаване на предлагането на работна ръка. ЕИСК приветства мерките, насочени към гарантиране на устойчиво участие на пазара на труда. Заедно с максималното използване на резерва от таланти, ЕИСК препоръчва да се увеличи потенциалът на работниците и специалистите от трети държави, които вече се намират в ЕС. За тази цел е необходимо да се създадат възможности за кандидатите за международна закрила (напр. процедура за предоставяне на убежище) да преминат към статут с използване на новосъздаденото европейско разрешение за пребиваване за специалисти ([29]). Освен това е необходимо да се инвестира в образование и квалификации, да се уточнят много прецизно съществуващите умения и да се гарантира стандартизирано признаване на квалификациите. И накрая, но не на последно място, на лицата, участващи в процедурата за предоставяне на убежище, трябва да се даде възможност да участват на пазара на труда и в мерките за обучение в областите, в които е установена необходимост от обучение съгласно посочените в настоящия документ критерии, вместо да бъдат оставени в процедурата за предоставяне на убежище твърде дълго, както става твърде често понастоящем.

3.15. Трябва да се насърчава възможността младите лица, търсещи убежище, и лицата, на които е предоставено убежище, да започнат първоначално професионално обучение, за да останат като дългосрочно пребиваващи след завършване на обучението си.

([29]) Hinterberger (2023): *Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU (Узаконяване на незаконно пребиваващи мигранти в ЕС)*: Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU - 978-3-7489-1279-8 | Nomos Online-Shop (nomos-shop.de).

3.16. Европейското финансиране следва да гарантира, че във всички държави членки необходимите езикови умения се придобиват правилно и бързо, че са постигнати основните образователни стандарти на приемащите държави и че е налице възможност за допълнително специализирано обучение.

Брюксел, 5 декември 2024 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Oliver RÖPKE