

Rješavanje problema nedostatka radne snage u državama članicama EU-a

Uvod

U godinama koje su prethodile krizi prouzročenoj bolešću COVID-19 pitanje nedostatka radne snage sve je više dobivalo na važnosti na dnevnom redu EU-a. To je pitanje u brojnim državama članicama izazvalo zabrinutost u pogledu sposobnosti određenih sektora da povećaju svoju produktivnost i konkurentnost te da pruže potrebnu razinu i kvalitetu usluga. Iako se porastom nezaposlenosti koji je proizašao iz utjecaja pandemije nedostatak radne snage u određenim sektorima pretvorio u prekomjernu ponudu dostupne radne snage, u drugim su se pak sektorima dugotrajni problemi dodatno pogoršali, a to je najbolje vidljivo na primjeru zdravstvenog sektora. Slično tomu, smanjenje ukupnih stopa slobodnih radnih mesta kao pokazatelj smanjenja nedostatka radne snage nije razlog za zadovoljstvo s obzirom na to da će u okviru nastojanja u pogledu „bolje rekonstrukcije“ nakon pandemije, u kontekstu ubrzavanja digitalizacije i prelaska na klimatski neutralno gospodarstvo, na vidjelo izaći druge vrste nedostataka prisutne u brojnim sektorima, zanimanjima i vještinama u području informacijske i komunikacijske tehnologije (IKT) i tehnologija usmjerenih na budućnost.

Kontekst politike

Planom oporavka koji se temelji na instrumentu NextGenerationEU i Mehanizmom za oporavak i otpornost u vrijednosti od 672,5 milijarde EUR, zajedno s drugim postojećim fondovima EU-a, osigurava se finansijski okvir za potporu prelasku na više kružno gospodarstvo, pri čemu se naglašava važnost dalnjih ulaganja u „zelena“ radna mesta i vještine te digitalne vještine i radna mesta u digitalnom sektoru. Tim će se finansijskim sredstvima poduprijeti provedba nove industrijske strategije EU-a, europskog zelenog plana i digitalne strategije EU-a, kako su djelomično operacionalizirani u okviru Novog programa vještina za Europu.

Međutim, problem nedostatka radne snage složen je i proteže se kroz različita područja politike EU-a i nacionalne politike, uključujući brojna načela europskog stupa socijalnih prava i politike povezane s podupiranjem

mobilnosti radne snage među državama članicama EU-a i reguliranjem pristupa za državljane trećih zemalja.

Ključni nalazi

Kvantitativni nedostatak označava apsolutno pomanjkanje radne snage i obično ga prate niske stope nezaposlenosti i znatne poteškoće pri popunjavanju slobodnih radnih mesta. Ta vrsta nedostatka među ostalim proizlazi iz snažnog gospodarskog rasta i visoke potražnje potrošača te demografskih kretanja koja dovode do manjka radno sposobnog stanovništva. Obrasci migracija i visoke razine gospodarske neaktivnosti, često među ranjivim skupinama, čimbenici su koji mogu dodatno pridonijeti takvom stanju. S druge strane, kvalitativni nedostatak može označavati istodobnu prisutnost nepotpunjenih radnih mesta i relativno visokih stopa nezaposlenosti. Takav nedostatak proizlazi iz promjena u potražnji i gospodarstvu u širem smislu, uključujući tehnološke promjene, koje dovode do neusklađenosti između ponude vještina i potražnje za vještinama. Još jedan uzrok čine razlike između preferencija tražitelja posla i kvalitete dostupnih poslova.

Nezadovoljena potražnja za radnom snagom u EU-u općenito se povećala u razdoblju od 2013. do 2019., uz znatne razlike među državama članicama. Kad je riječ o broju slobodnih radnih mesta, najveći nedostatak zabilježen je u Češkoj, a slijede je Belgija, Nizozemska i Austrija, dok je u Grčkoj, Portugalu, Poljskoj i Slovačkoj vidljiv samo ograničen nedostatak.

Pandemija bolesti COVID-19 dovela je do smanjenja različitih pokazatelja nedostatka. Udio organizacija koje su navele da je nedostatak radne snage činio čimbenik koji ograničava proizvodnju smanjio se za 9, 13 i 9 postotnih bodova u industrijskom, uslužnom i građevinskom sektoru u usporedbi s istim razdobljem prethodne godine, dok je stopa slobodnih radnih mesta pala s 2,3 % u trećem tromjesečju 2019. na 1,7 % u trećem tromjesečju 2020. Ipak, pokazatelji koji se temelje na anketama poslodavaca i stopama slobodnih radnih mesta i dalje su 2020. bili na višoj razini nego 2013. Pandemija je pogoršala i dugotrajne nedostatke u sektorima kao što su zdravstvo i IKT.

- Kad je riječ o sektorima u općenitijem smislu, prije početka pandemije bolesti COVID-19 u građevinskom sektoru zabilježen je najveći porast nedostatka nakon oporavka tog sektora od posljedica gospodarske i finansijske krize, nakon kojeg slijede proizvodni sektor i uslužni sektor, uz znatne razlike među podsektorima.
- Pandemija bolesti COVID-19 pridonijela je znatnom nedostatku radne snage u zdravstvenom sektoru. Medicinske sestre i drugi zdravstveni radnici bili su 2020. među zanimanjima s najvećim nedostatkom u većini država članica, a slijedili su ih stručnjaci u

području IKT-a, obrtnici, tehničari te vozači teških kamiona i vozači teretnih vozila.

- U kontekstu oporavka nakon pandemije, na građevinski, energetski, proizvodni i prometni sektor vjerojatno će utjecati prelazak na klimatsku neutralnost, za što će biti potrebna dodatna radna snaga i nove vještine.

Mjere za rješavanje problema nedostataka općenito se mogu kategorizirati s pomoću tipologije navedene u tablici 1.

Tablica 1.: Tipologija mjera za rješavanje različitih uzroka nedostataka radne snage

Privlačenje radne snage	Aktiviranje nedovoljno iskorištenih resursa i zadržavanje radne snage	Poboljšanje upotrebe postojeće radne snage i zadržavanje radne snage
<ol style="list-style-type: none"> 1. povećanje privlačnosti određenih sektora ili zanimanja povećanjem plaća i/ili poboljšanjem radnih uvjeta 2. povećanje privlačnosti životnih i radnih uvjeta u zemlji/regiji i privlačnosti plaća i radnih uvjeta; oblikovanje politika za poticanje povratne migracije / prepoznavanje vrijednosti vještina migranata povratnika 3. oblikovanje aktivne migracijske politike 4. poboljšanje strategija zapošljavanja na razini poduzeća i poboljšanje radnih uvjeta 	<ol style="list-style-type: none"> 1. uklanjanje prepreka na tržištu rada za različite skupine trenutačno nezaposlenih ili neaktivnih osoba 2. povećanje broja radnih sati za osobe koje ne rade svojevoljno u nepunom radnom vremenu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. bolje usklađivanje ponude i potražnje boljim predviđanjem i prilagođavanjem nastavnih planova i programa 2. rješavanje problema neusklađenosti vještina poboljšanjem različitih načina obrazovanja i ospozobljavanja 3. poboljšanje usluga posredovanja pri zapošljavanju 4. poboljšanje pripreme zaposlenika na promjene na tržištu rada 5. sprječavanje (ranog) napuštanja tržišta rada zaštitom radne sposobnosti

Izvor: razrada autorâ istraživanja

Smjernice politike

- Potrebno je uložiti napore kako bi se poboljšala baza znanja o nedostatcima u sektorima i zanimanjima na nacionalnoj i regionalnoj razini, među ostalim s pomoću pouzdanijih sustava predviđanja.
- Pri oblikovanju politika za rješavanje problema nedostatka radne snage ključna je jasna procjena glavnih uzroka tog problema. Kako bi se postigli održivi rezultati, mjerama politike trebali bi se rješavati temeljni uzroci nedostataka.
- Iako su određeni uzroci u nekim zemljama, sektorima i zanimanjima značajniji nego u drugima, često će biti potreban višedimenzionalan pristup kako bi se riješio problem nedostataka.

- Strategije regionalnog razvoja usmjerene na postizanje veće konvergencije imaju važnu ulogu u rješavanju problema nedostatka radne snage na regionalnoj razini.
- Osim vlada, socijalni partneri, pojedinačni poslodavci i sami pojedinci moraju raditi na učinkovitom rješavanju problema nedostatka radne snage.
- Potrebno je ulagati posebne napore kako bi se riješio problem nedostatka radne snage u sektorima u kojima je pandemija bolesti COVID-19 pogoršala postojeće nedostatke u ponudi radne snage.
- U okviru oporavka od pandemije stavljanje naglaska na digitalnu tranziciju i prelazak na klimatsku neutralnost dovest će do nastanka novih nedostataka i produbljivanja postojećih. Njih je potrebno analizirati i odrediti kao prioritete u okviru strategija EU-a i nacionalnih strategija za oporavak i otpornost.

Dodatne informacije

Izvješće *Tackling labour shortages in EU Member States* (Rješavanje problema nedostatka radne snage u državama članicama EU-a) dostupno je na: <http://eurofound.link/ef21006>

Voditelj istraživanja: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu