

Brusel 5. července 2024
(OR. en)

11630/24

SOC 507
EMPL 312
EDUC 246
JEUN 206
ECOFIN 766
COMPET 770
MI 679
MIGR 307
DIGIT 174
ENV 769
FISC 157
SAN 446
GENDER 185

POZNÁMKA

Odesílatel:	Předsednictví
Příjemce:	Výbor stálých zástupců / Rada
Předmět:	Evropský semestr 2024: nedostatek pracovních sil a dovedností v EU – politická rozprava

S ohledem na politickou rozpravu na zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) dne 16. července 2024 naleznou delegace v příloze poznámku předsednictví pro řízení rozpravy na výše uvedené téma.

Evropský semestr 2024: nedostatek pracovních sil a dovedností v EU*politická rozprava***Nedostatek pracovních sil a dovedností v EU přetrvává**

Podle dostupných údajů přibližně 80 % zaměstnavatelů v EU uvádí, že je pro ně obtížné zaměstnat pracovníky se správnými dovednostmi. Kromě toho je pracovní místo každého třetího zaměstnance v EU v nesouladu s jeho kvalifikací: 17 % zaměstnanců má pro své místo příliš vysokou kvalifikaci, 13 % příliš nízkou¹. Nedostatek pracovních sil je obzvláště významný v odvětvích s nízkou kvalitou pracovních míst² a často se vyskytuje u povolání, která obvykle nevyžadují terciární vzdělání³.

Přetrvávající nedostatek pracovních sil se promítá do vysoké míry volných pracovních míst v EU, která ve druhém čtvrtletí 2022 dosáhla rekordních 3 % a následně do prvního čtvrtletí roku 2024 klesla na 2,6 %⁴. V některých členských státech zůstává míra volných pracovních míst obzvláště vysoká, a to navzdory nedávnému zpomalení hospodářské aktivity v důsledku problémů v dodavatelském řetězci a inflačních tlaků. To naznačuje, že i v období po pandemii covidu-19 zůstává nedostatek pracovních sil pro trhy práce v EU strukturálním problémem.

Nárůst nedostatku pracovních sil nevedl k tomu, že by se neaktivní osoby nebo osoby s volnou vazbou na trh práce vrátily zpět do zaměstnání. Proto jsou zapotřebí cílené intervence s cílem mobilizovat nevyužitý potenciál pracovních sil Unie, zejména se zaměřením na skupiny, které jsou na trhu práce nedostatečně zastoupeny, a doplnit úsilí o návrat nezaměstnaných osob do zaměstnání, jakož i podpořit přechod mezi zaměstnáními z upadajících odvětví do expandujících odvětví. Tato opatření musí jít nad rámec aktivních politik na trhu práce. Musí řešit překážky bránící účasti na trhu práce a odborné přípravě, včetně překážek souvisejících s pečovatelskou infrastrukturou a službami, rehabilitací a přizpůsobením pracoviště.

¹ Údaje na základě evropského průzkumu společností z roku 2019, Eurofound 2019.

² Opatření k řešení nedostatku pracovních sil: poučení pro budoucí politiku – zpráva Eurofound, 2023.

³ Zpráva EURES o nedostatku a přebytku pracovních sil 2023, Evropský orgán pro pracovní záležitosti, 2. května 2024

⁴ Statistické údaje Eurostatu o volných pracovních místech: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics

Intervence zaměřené na začleňování nezaměstnaných osob do trhu práce se obvykle zaměřují na lepší koordinaci uchazečů o zaměstnání s nabídkami zaměstnání, podporu mobility a nabídku odborné přípravy, pracovní zkušenosti a další aktivní opatření na trhu práce. Podpora integrace podzaměstnaných osob a osob, které jsou k dispozici, ale práci si nehledají, však vyžaduje širší a ucelenější přístup, který řeší příčiny neaktivity.

Cílem akčního plánu Evropské komise týkajícího se nedostatku pracovních sil a dovedností v EU⁵ je řídit v krátkodobém až střednědobém horizontu relevantní opatření, která Komise, členské státy a sociální partneři přijmou nebo by měli přijmout k řešení problémů způsobených nedostatkem pracovních sil a dovedností. Mimo jiné zdůrazňuje, že zvýšení míry ekonomické aktivity vyžaduje širokou škálu politik přizpůsobených na míru každé nedostatečně zastoupené skupině, které budou řešit konkrétní základní příčiny neaktivity na trhu práce.

Akční plán uvádí ženy, pracovníky s nízkou kvalifikací, starší pracovníky, mladé lidi, osoby s přistěhovaleckým nebo menšinovým rasovým nebo etnickým původem a osoby se zdravotním postižením jako skupiny obyvatelstva, které jsou v současnosti na trhu práce nedostatečně zastoupeny.

Během této politické rozpravy se ministři vyzývají, aby věnovali zvláštní pozornost výzvám, kterým v souvislosti s účastí na trhu práce čelí mladí lidé a starší pracovníci.

I přes určitá zlepšení je třeba trvale usilovat o překonání strukturálních problémů, které brzdí mladé lidi na trhu práce, zejména v souvislosti s rozsáhlým nedostatkem pracovních sil a dovedností.

⁵ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Nedostatek pracovních sil a dovedností v EU: akční plán (dokument 8153/24).

Mladí lidé, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání a odborné přípravy (NEET), představují nevyužitý zdroj talentů a inovací, který může přispět k ekologické a digitální transformaci a zvýšit hospodářskou a společenskou dynamiku, pokud mu bude věnována pozornost. Zatímco v roce 2022 činila v EU míra nezaměstnaných NEET 4,3 %, míra neaktivních NEET byla výrazně vyšší, a to 7,4 %⁶. Pochopení důvodů ekonomické neaktivity mladých lidí v kategorii NEET je klíčové pro navrhování cílených politických opatření. Posílený systém záruk pro mladé lidi zahrnuje opatření, která pomáhají zacílit na osoby NEET poskytováním kvalitních pracovních míst, dalšího vzdělávání a odborné přípravy, učňovské přípravy nebo stáží po ztrátě zaměstnání nebo po ukončení formálního vzdělávání.

Očekává se, že stárnutí obyvatelstva bude mít dopad na nabídku pracovních sil, povede ke snížení počtu pracovních sil a zároveň může dále zhoršit nedostatek kvalifikovaných pracovníků a pracovních sil v Unii. Za této situace hraje delší a zdravější pracovní život důležitou roli při podpoře nabídky pracovních sil a zajišťování fiskální udržitelnosti systémů sociální ochrany a zároveň zaručuje sociální soudržnost, solidaritu a přenos znalostí mezi generacemi⁷.

Starší pracovníci jsou na trhu práce aktivnější než kdykoli předtím, přesto stále existuje prostor pro zlepšení, zejména pokud jde o ženy. Větší důraz je třeba klást na udržitelnou práci, která je definována jako souhra mezi pracovními a životními podmínkami, která bude „podporovat lidi v tom, aby se začlenili do pracovního poměru a pokračovali v práci po celou dobu prodlouženého pracovního života“⁸.

Povědomí o potřebě včasného zásahu se v posledních letech zvýšilo a řada zemí nabízí cílená opatření na podporu odborné přípravy nejen nezaměstnaným starším pracovníkům, ale také starším pracovníkům, kteří se potýkají se změnami nebo s propouštěním, aby jim umožnily přechod na nové úkoly u téhož zaměstnavatele nebo přímý přechod mezi zaměstnáními. Udržení starších pracovníků mohou usnadnit také pobídky v důchodovém systému pro delší pracovní život a pro kombinaci důchodů s pracovním příjmem, jakož i pružné uspořádání pracovní doby.

⁶ Společná zpráva o zaměstnanosti 2024 (dokument ST 6073/24, s. 117).

⁷ Společná zpráva o zaměstnanosti 2024 (dokument ST 6073/24, s. 22).

⁸ Udržitelná práce v průběhu celého života: koncepční dokument – Eurofound, 2015 (s. 2).

S ohledem na výše uvedené skutečnosti se ministři vyzývají, aby si vyměnili názory na tyto otázky:

- Jaké jsou ve vašem členském státě hlavní problémy spojené s nedostatkem pracovních sil a dovedností v krátkodobém až střednědobém horizontu? Které výzvy k přijetí opatření zahrnuté v akčním plánu Evropské komise týkajícím se nedostatku pracovních sil a dovedností v EU jsou pro váš členský stát nejrelevantnější?*
- Jaká opatření politiky zaměstnanosti mohou přispět k mobilizaci nevyužitého pracovního potenciálu v Evropské unii? Jaké jsou možnosti synergií zdrojů veřejného a soukromého sektoru v zájmu politických opatření zaměřených na aktivaci?*
- Existují ve vašem členském státě cílená opatření na podporu vyšší účasti mladých lidí, kteří zahajují svou kariéru, a toho, aby starší lidé zůstali na trhu práce?*
