

V Bruseli 5. júla 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

Od:	Predsedníctvo
Komu:	Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Predmet:	Európsky semester 2024: Nedostatok pracovnej sily a zručností v EÚ – diskusia o smerovaní

Delegáciám v prílohe zasielame orientačnú poznámku predsedníctva k uvedenému predmetu na účely diskusie o smerovaní na zasadnutí Rady (EPSCO) 16. júla 2024.

Európsky semester 2024: Nedostatok pracovnej sily a zručností v EÚ
diskusia o smerovaní

Nedostatok pracovnej sily a zručností v EÚ pretrváva

Podľa údajov okolo 80 % zamestnávateľov v EÚ uvádza, že majú problém zamestnať pracovníkov s vhodnými zručnosťami. Okrem toho jeden z troch zamestnancov v EÚ kvalifikáciou nezodpovedá svojmu pracovnému miestu, pričom 17 % je prekvalifikovaných a 13 % nedostatočne kvalifikovaných.¹ Nedostatky sú zjavné najmä v odvetviach s nízkou kvalitou pracovných miest² a často sa prejavujú v povolaniach, ktoré si väčšinou nevyžadujú terciárne vzdelanie.³

Pretrvávajúci nedostatok pracovnej sily sa v EÚ prejavuje vo vysokej miere voľných pracovných miest, ktorá v druhom štvrtroku 2022 dosiahla rekordné 3 %, pričom v prvom štvrtroku 2024 klesla na 2,6 %.⁴ Miera voľných pracovných miest ostáva v niektorých členských štátoch mimoriadne vysoká aj napriek nedávnomu spomaleniu hospodárskej činnosti v dôsledku problémov s dodávateľským reťazcom a inflačných tlakov. Svedčí to o tom, že nedostatok pracovnej sily ostáva pre pracovné trhy EÚ po pandémie COVID-19 štrukturálnym problémom.

Zvýšený nedostatok pracovnej sily zatiaľ nevedie k opätovnému zamestnávaniu neaktívnych osôb alebo osôb s nízkou mierou účasti na trhu práce. Sú preto potrebné ciele opatrenia, aby sa popri úsilí o návrat nezamestnaných do zamestnania zmobilizoval nevyužitý potenciál pracovnej sily Únie, a to najmä skupín, ktoré sú na trhu práce zastúpené nedostatočne, a aby sa podporil prechod zo zamestnaní v upadajúcich odvetviach do zamestnaní v expandujúcich odvetviach. Tieto opatrenia musia byť nad rámec aktívnych politík trhu práce a riešiť prekážky brániace účasti na trhu práce a odbornej príprave vrátane tých, ktoré súvisia s infraštruktúrou a službami starostlivosti, rehabilitáciou a adaptáciou na pracovisko.

¹Údaje na základe Európskeho prieskumu podnikov z roku 2019, Eurofound 2019.

²Opatrenia proti nedostatku pracovnej sily: ponaučenia pre budúcu politiku – správa Eurofound, 2023.

³Správa EURES o nedostatkoch a nadbytkoch za rok 2023, Európsky orgán práce, 2. máj 2024.

⁴Eurostat, Štatistiky voľných pracovných miest: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics.

Opatrenia zamerané na začlenenie nezamestnaných do trhu práce sa zvyčajne sústreďujú na lepšie zosúladenie uchádzačov o zamestnanie a pracovných ponúk, podporujú mobilitu a ponúkajú odbornú prípravu, pracovnú skúsenosť a iné aktívne opatrenia na trhu práce. Podpora integrácie podzamestnaných pracovníkov a dostupných pracovníkov, ktorí si však nehládajú prácu, si ale vyžaduje širší a ucelenejší prístup, ktorý by riešil príčiny ich neaktívnosti.

Cieľom akčného plánu Európskej komisie na riešenie nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ⁵ je usmerňovať príslušné krátkodobé až strednodobé opatrenia, ktoré majú alebo by mali prijať Komisia, členské štáty a sociálni partneri na riešenie výziev, aké prináša nedostatok pracovnej sily a zručností. Okrem iného sa v ňom upozorňuje na to, že zlepšenie miery účasti na trhu práce si vyžaduje širokú škálu politík prispôsobených jednotlivým nedostatočne zastúpeným skupinám a zameraných na riešenie konkrétnych základných príčin ich neaktívnosti na trhu práce.

Skupinami obyvateľstva, ktoré sú v súčasnosti nedostatočne zastúpené na trhu práce, sú podľa akčného plánu ženy, nízkokvalifikovaní pracovníci, starší pracovníci, mladí ľudia, ľudia s migrantským alebo menšinovým rasovým alebo etnickým pôvodom a osoby so zdravotným postihnutím

Ministri sa vyzývajú, aby počas diskusie o smerovaní venovali osobitnú pozornosť výzvam, ktorým v súvislosti s účasťou na trhu práce čelia mladí ľudia a starší pracovníci.

Napriek zlepšeniam je potrebné trvalé úsilie o prekonanie štrukturálnych výziev, ktoré bránia mladým v návrate na trh práce, najmä v kontexte rozsiahleho nedostatku pracovnej sily a zručností.

⁵ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Nedostatok pracovnej sily a zručností v EÚ: akčný plán (dokument 8153/24).

Mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), predstavujú nevyužitý zdroj talentu a inovácie, ktorý môže prispieť k zelenej a digitálnej transformácii a zvýšiť hospodársku a spoločenskú dynamiku, ak sa mu bude venovať pozornosť. Zatiaľ čo v roku 2022 predstavoval podiel nezamestnaných NEET v EÚ 4,3 %, podiel neaktívnych NEET bol podstatne vyšší, a to 7,4 %.⁶ Kľúčové pre navrhnutie cielených politických opatrení je pochopenie dôvodov hospodárskej neaktívnosti mladých NEET. Posilnená záruka pre mladých ľudí zahŕňa opatrenia, ktoré pomáhajú zamerať pozornosť na NEET poskytovaním kvalitného zamestnania, ďalšieho vzdelávania a odbornej prípravy, učňovskej prípravy alebo stáží po strate zamestnania alebo ukončení formálneho vzdelávania.

Očakáva sa, že starnutie obyvateľstva bude mať vplyv na ponuku pracovnej sily, a tým sa zredukuje pracovná sila, pričom sa potenciálne ďalej prehĺbi nedostatok zručností a pracovnej sily v Únii. V tejto súvislosti zohráva dlhší a zdravší pracovný život dôležitú úlohu pri podpore ponuky práce a zabezpečovaní fiškálnej udržateľnosti systémov sociálnej ochrany a zároveň zaručuje sociálnu súdržnosť, solidaritu a prenos poznatkov medzi generáciami.⁷

Starší pracovníci sú na trhu práce aktívnejší než kedykoľvek predtým, stále je tu však priestor na zlepšenie, najmä pokiaľ ide o ženy. Treba klásť väčší dôraz na udržateľnú prácu, definovanú ako súhra medzi pracovnými a životnými podmienkami, ktoré podporujú ľudí v tom, aby sa zapojili do predĺženého pracovného života a ostali v ňom.⁸

Povedomie o potrebe rýchlej intervencie sa v posledných rokoch zvýšilo a viaceré krajiny ponúkajú cielené opatrenia na podporu odbornej prípravy nielen nezamestnaných starších pracovníkov, ale aj starších pracovníkov čeliacich zmene a/alebo prepúšťaniu, ktoré im majú umožniť prechod na nové úlohy u toho istého zamestnávateľa alebo priamy prechod do iného zamestnania. Udržať starších pracovníkov môžu uľahčiť aj stimuly v dôchodkovom systéme v záujme dlhšieho pracovného života a spojenia dôchodku s pracovným príjmom, ako aj flexibilné formy organizácie práce.

⁶ Spoločná správa o zamestnanosti na rok 2024 (ST 6073/24, s. 117).

⁷ Spoločná správa o zamestnanosti na rok 2024 (ST 6073/24, s. 22).

⁸ Udržateľná práca počas celého života: koncepcný dokument – Eurofound, 2015 (s. 2).

Ministri sa na základe uvedeného vyzývajú, aby si vymenili názory na tieto otázky:

- *Aké hlavné výzvy predstavuje nedostatok pracovnej sily a zručností z krátkodobého a strednodobého hľadiska vo vašom členskom štáte? Ktoré výzvy na prijatie opatrení uvedené v akčnom pláne Európskej komisie na riešenie nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ sú pre váš členský štát najrelevantnejšie?*
 - *Aké opatrenia politiky zamestnanosti môžu v Európskej únii prispieť k mobilizácii nevyužitého pracovného potenciálu? Ako by sa dali prepojiť zdroje verejného a súkromného sektora, aby sa uľahčili politické aktivačné opatrenia?*
 - *Má váš členský štát nejaké ciele opatrenia na podporu vyššej účasti mladých ľudí na začiatku ich kariéry a na povzbudenie starších ľudí, aby ostali na trhu práce?*
-