

Brusel 13. října 2023
(OR. en)

14191/23

AG 118
EMPL 484
SOC 681
MIGR 338
COH 72
SAN 586

PRŮVODNÍ POZNÁMKA

Odesílatel:	Martine DEPREZOVÁ, ředitelka, za generální tajemnici Evropské komise
Datum přijetí:	12. října 2023
Příjemce:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generální tajemnice Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2023) 577 final
Předmět:	SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ Demografické změny v Evropě: soubor opatření

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2023) 577 final.

Příloha: COM(2023) 577 final



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 11.10.2023
COM(2023) 577 final

**SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

Demografické změny v Evropě: soubor opatření

1. ÚVOD

Lidé v celé Evropě žijí déle a zdravěji. Průměrná délka života se prodloužila díky rozsáhlému sociálnímu a hospodářskému pokroku, jehož Evropa v posledních desetiletích dosáhla a který zahrnuje zlepšení životní úrovně a přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, jakož i pokrok v oblasti zdravotní péče a medicíny. Vzhledem k prodlužování průměrné délky života je třeba, aby Evropa vybudovala „dlouhověkovou společnost“, která si cení delšího úseku života stráveného ve vyšším věku, posiluje postavení starších občanů a pečuje o dobré životní podmínky a kvalitu života současných i budoucích generací.

Demografické změny však mají přímý dopad na lidský kapitál EU a jeho konkurenceschopnost. Očekává se, že stárnutí obyvatelstva a snižující se počet obyvatel v produktivním věku prohloubí nedostatek pracovních sil a zvýší tlak na veřejné rozpočty. Stárnutí obyvatelstva bude mít pravděpodobně výrazný dopad také na investice, produktivitu a podnikatelskou činnost. Demografické změny navíc ovlivňují i sociální, územní a mezigenerační soudržnost našich demokratických společností, neboť některé členské státy a regiony jsou jimi zasaženy více než jiné.

Evropská rada ve svých závěrech z června 2023 vyzvala k vytvoření souboru nástrojů s cílem řešit demografické výzvy a zejména to, jak ovlivňují konkurenční výhodu Evropy. Občané očekávají, že EU a jejich vlády podniknou společné kroky při řízení demografických změn a jejich dopadů. Příslušné politiky by se měly řídit zásadami rovnosti žen a mužů a mezigenerační spravedlnosti¹, měly by vycházet z místních skutečností zohledňujících venkovské a vzdálené regiony a měly by zahrnovat i další globální megatrendy, jako je například zelená a digitální transformace. Rozsah tohoto úkolu vyžaduje koordinovanou meziresortní spolupráci všech aktérů v hospodářství a ve společnosti, která bude probíhat demokratickým a inkluzivním způsobem. Tímto způsobem lze demografické trendy zvládnout tak, aby byla celkově posílena odolnost Evropy, jak to zdůraznili občané EU v rámci Konference o budoucnosti Evropy².

Demografické změny jsou určovány primárně životními volbami jednotlivců a rodin. Politiky EU a vnitrostátní politiky by však měly lidem v Evropě pomoci zajistit možnost naplnit své aspirace. Za tímto účelem je třeba upravit veřejné politiky a podporu na příslušné úrovni s cílem:

- i. lépe sladit **rodinné aspirace a placenou práci**, zejména zajištěním přístupu ke kvalitní péči o děti a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, s cílem podpořit rovnost žen a mužů;
- ii. podporovat a posilovat postavení **mladších generací** s cílem umožnit jim, aby dosahovaly prosperity a rozvíjely své dovednosti, a usnadnit jim přístup na trh práce a k cenově dostupnému bydlení;

¹ Mezigenerační spravedlností rozumíme myšlenku spravedlnosti či spravedlivého zacházení mezi různými generacemi. Lze ji chápat ve smyslu spravedlivé dynamiky mezi dětmi, mládeží, dospělými a seniory, jakož i mezi generacemi žijícími v současnosti a generacemi budoucími. Týká se více oblastí a zahrnuje témata, jako je například hospodářská nebo sociální spravedlnost, životní úroveň nebo změna klimatu.

² Konference o budoucnosti Evropy – Zpráva o konečném výsledku konference, květen 2022 (15. Návrh: Demografická transformace).

- iii. posilovat postavení **starších generací** a zachovat jejich dobré životní podmínky prostřednictvím reformy v kombinaci s vhodnými politikami na trhu práce a na pracovišti;
- iv. v případě potřeby pomáhat při řešení nedostatku pracovních sil prostřednictvím **řízené legální migrace**, která bude plně komplementární s využíváním talentů pocházejících z Unie.

Nástroje EU – regulační nástroje, politické rámce a financování – by měly být účinně kombinovány s vnitrostátními a regionálními politikami s cílem posilovat postavení všech generací a podporovat je v tom, aby mohly realizovat své životní volby a svůj potenciál v hospodářství a společnosti obecně.

2. DEMOGRAFICKÉ ZMĚNY PŘETVÁŘEJÍ NAŠE HOSPODÁŘSTVÍ I SPOLEČNOST

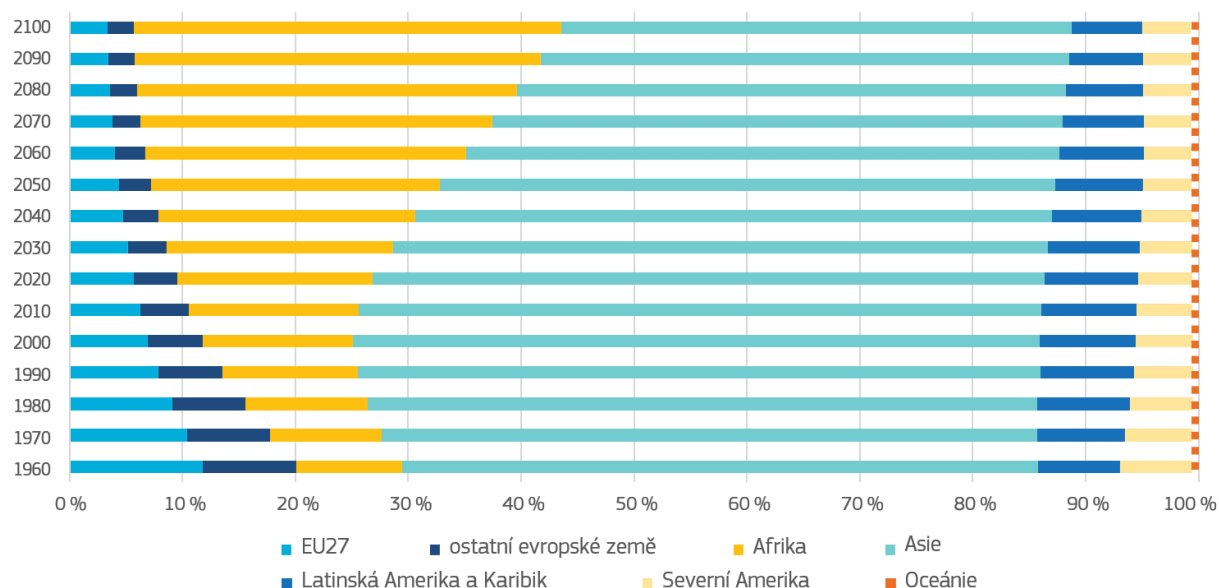
V nadcházejících letech hrozí, že zmenšování počtu obyvatel EU a jejich neustálé stárnutí bude mít negativní dopad na dlouhodobou konkurenceschopnost EU. Celkově se předpokládá, že světová populace v průběhu 21. století poroste a že se na celém světě bude zvyšovat význam stárnutí jako demografického trendu³. Směr a tempo demografických změn se v jednotlivých zemích liší a předpokládá se, že velký podíl růstu světové populace bude připadat na země s nízkými příjmy. V EU dosáhne počet obyvatel v důsledku stárnutí a klesající porodnosti vrcholu kolem roku 2026 a v následujících desetiletích se bude postupně snižovat. Předpokládá se, že počet obyvatel EU v produktivním věku se sníží (do roku 2100 o 57,4 milionu) a zvýší se míra závislosti starších osob (do roku 2100 z 33 % na 60 %)⁴. V důsledku těchto trendů bude podíl EU na světové populaci i nadále klesat (z dnešních 6 % na méně než 4 % v roce 2070⁵), což by mohlo snížit relativní váhu jednotného trhu ve světovém hospodářství a omezit geopolitický vliv EU.

ODHADOVANÝ A PŘEDPOKLÁDANÝ PODÍL SVĚTOVÉ POPULACE PODLE SVĚTADÍLŮ, 1960–2100 (V %)

³ Organizace spojených národů, Oddělení pro hospodářské a sociální záležitosti, divize pro obyvatelstvo, Vyhlídky světové populace z roku 2022

⁴ Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě – roční přehled, SWD(2023) 248 final.

⁵ Viz zpráva o dopadu demografických změn (COM(2020) 241) final. The impact of demographic change – in a changing environment (Dopad demografických změn v měnícím se prostředí), SWD(2023) 21 final.



Pokud nebudeme demografické změny řešit, mohly by dále prohloubit nedostatek pracovních sil a vytvořit překážky v ekonomice. Již v současné době je nedostatek pracovních sil v EU na rekordní úrovni, přičemž klesající počet obyvatel v produktivním věku představuje jen jeden z několika různých faktorů. V řadě členských států a regionů panuje obzvláště vysoká poptávka po odbornících v oblasti STEM (přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematika), IKT (informační a komunikační technologie), výstavby a údržby a dopravy (zejména po řídicích nákladních automobilů a autobusů)⁶. Vzhledem k tomu, že generace „baby boomers“ (tj. osob narozených od poloviny 40. let do poloviny 60. let 20. století) budou až do poloviny 30. let 21. století postupně odcházet do důchodu, předpokládá se, že nebudou-li uplatněny vyvažující trendy, dojde k výraznému zvýšení nedostatku pracovních sil v povoláních vyžadujících vysokou i nízkou kvalifikaci. Nedostatek pracovních sil lze utlumit aktivací pracovních sil a zvyšováním mezd v povoláních, která jsou tímto trendem zasažena nejvíce. Pokud však nebudou rostoucí náklady práce podpořeny růstem produktivity, mohou mít dopad rovněž na konkurenceschopnost podniků v EU oproti konkurentům v jiných velkých ekonomikách.

Demografické změny mohou vytvářet nové příležitosti v různých odvětvích, ale zároveň zvyšují některá rizika strategické závislosti. Stárnoucí obyvatelstvo Evropy zvyšuje potenciál „stříbrné ekonomiky“ na předpokládaných 28,1 % HDP EU v roce 2025⁷. V „dlouhodobé společnosti“ se objevují příležitosti v různých odvětvích a oblastech, jako jsou například technologie, zdraví a zdravotní péče, lékařství, výživa a kvalita života, vzdělávání a celoživotní učení, doprava a finanční služby a sociální ekonomika. Demografické změny mají dopad rovněž na přístup k některým kriticky důležitým léčivým přípravkům, neboť zvyšují poptávku po léčivých přípravcích přizpůsobených onemocněním souvisejícím s věkem a geriatrické péči, a tudíž ovlivňují priority farmaceutického výzkumu a vývoje. Nedostatek pracovních sil navíc může představovat překážku ambic v oblasti zvyšování místní produkce.

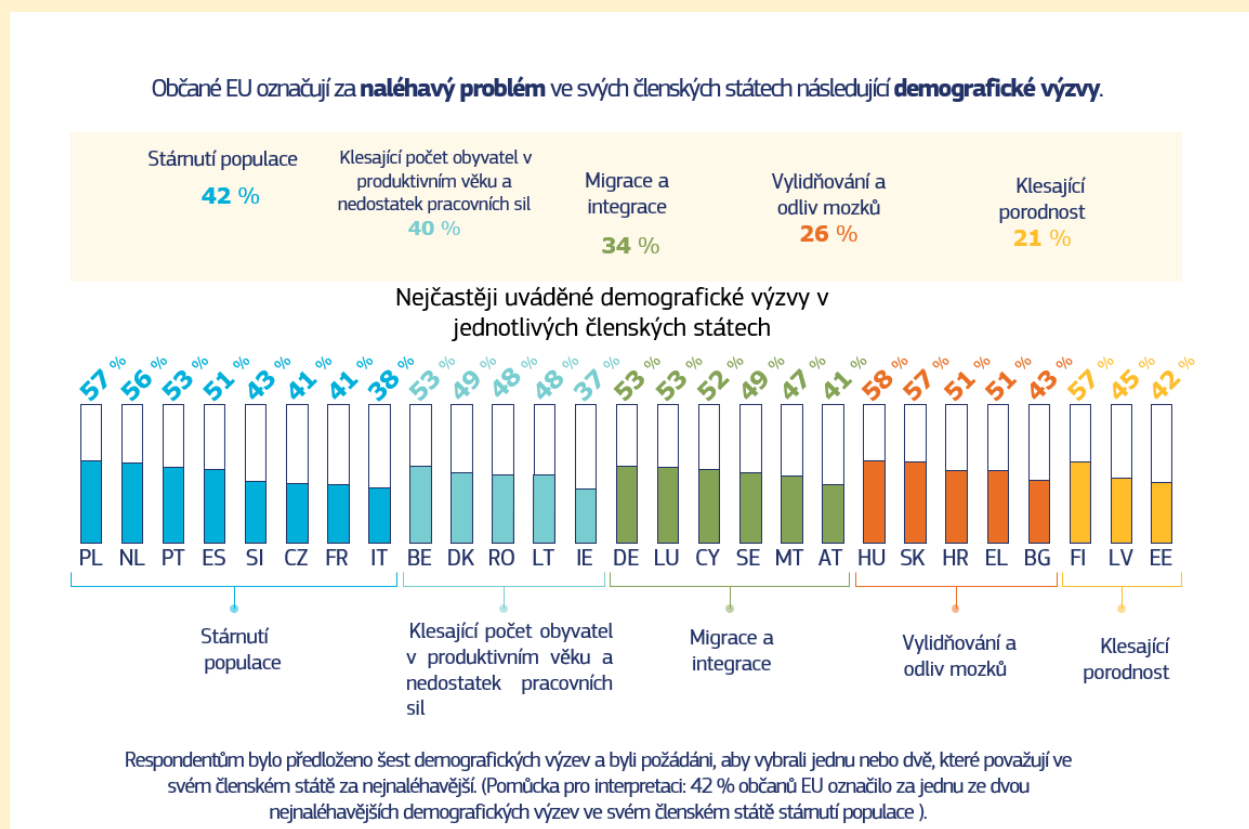
⁶ Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě – roční přehled, SWD(2023) 248 final.

⁷ V tzv. „stříbrné ekonomice“ slouží hospodářská činnost potřebám lidí starších 50 let, například prostřednictvím nakupovaných výrobků a služeb a další hospodářské činnosti, kterou jejich výdaje generují. Evropská komise (2018), The silver economy – Final report (Stříbrná ekonomika – závěrečná zpráva) Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

Demografické změny prohlubují výzvu v oblasti produktivity. Vyšší produktivita, která je zčásti důsledkem inovací a automatizace (např. využívání robotiky a umělé inteligence), jakož i kumulace mezd v souvislosti s tímto vývojem mohou vytvořit tzv. „dividendu dlouhověkosti“, která pomáhá vyvážit pokles počtu obyvatelstva v produktivním věku. Neustálé zvyšování produktivity se však může ukázat náročné, zejména proto, že nižší míra úspor starších generací směřuje zdroje spíše ke spotřebě než k produktivním investicím. Starší pracovníci mají také potenciálně větší obavy z potřeby aktualizace svých dovedností. Stárnutí obyvatelstva navíc omezuje podnikatelskou činnost, neboť u starších věkových skupin je méně pravděpodobné, že založí nový podnik, a mezigenerační předávání podniků se stává složitějším a méně častým.

Jak vnímají demografickou změnu a její důsledky Evropané?

Podle výsledků nového průzkumu Eurobarometr souhlasí 7 z 10 Evropanů s tvrzením, že demografické trendy ohrožují dlouhodobou hospodářskou **prosperitu a konkurenceschopnost** EU.



Většina Evropanů (51 %) se domnívá, že řízení demografických změn by mělo **zůstat i nadále politickou prioritou** jak pro EU, tak pro členské státy, a velká většina – 85 % – souhlasí s tím, že to vyžaduje **úzkou spolupráci mezi všemi úrovněmi správy**.

Při dotazu na politická řešení stárnutí obyvatelstva upřednostňovali občané opatření spočívající v zajištění přiměřených **důchodů**, které zůstanou finančně dostupné i pro **budoucí generace** (49 %), jakož i poskytování vysoce kvalitních a cenově dostupných **služeb zdravotní péče** (49 %). Na trhu práce považují občané za nejúčinnější ta opatření, která řeší **nezaměstnanost mladých lidí** (61 %), po nichž následují politiky **týkající se rovnováhy mezi pracovním a**

soukromým životem (48 %)⁸.

Stárnutí populace zvyšuje tlak na veřejné rozpočty. Pokles počtu obyvatel v produktivním věku vyvíjí tlak na snižování příjmů získávaných z daní z příjmu fyzických osob a z příspěvků na sociální zabezpečení. S přibývajícím věkem obyvatelstva se naopak předpokládá, že se zvýší výdaje na zdravotní péči, dlouhodobou péči a důchody z 24,6 % HDP v roce 2019 na téměř 27 % v roce 2040⁹. V důsledku této skutečnosti může tlak na veřejné rozpočty omezit fiskální prostor pro investice do jiných politických priorit, jako je například zelená a digitální transformace. Stárnoucí společnost navíc potřebuje investice do přizpůsobených řešení v oblasti mobility a infrastruktury¹⁰, z nichž může mít prospěch celá populace a která budou prováděna ekologickým a digitálně vstřícným způsobem.

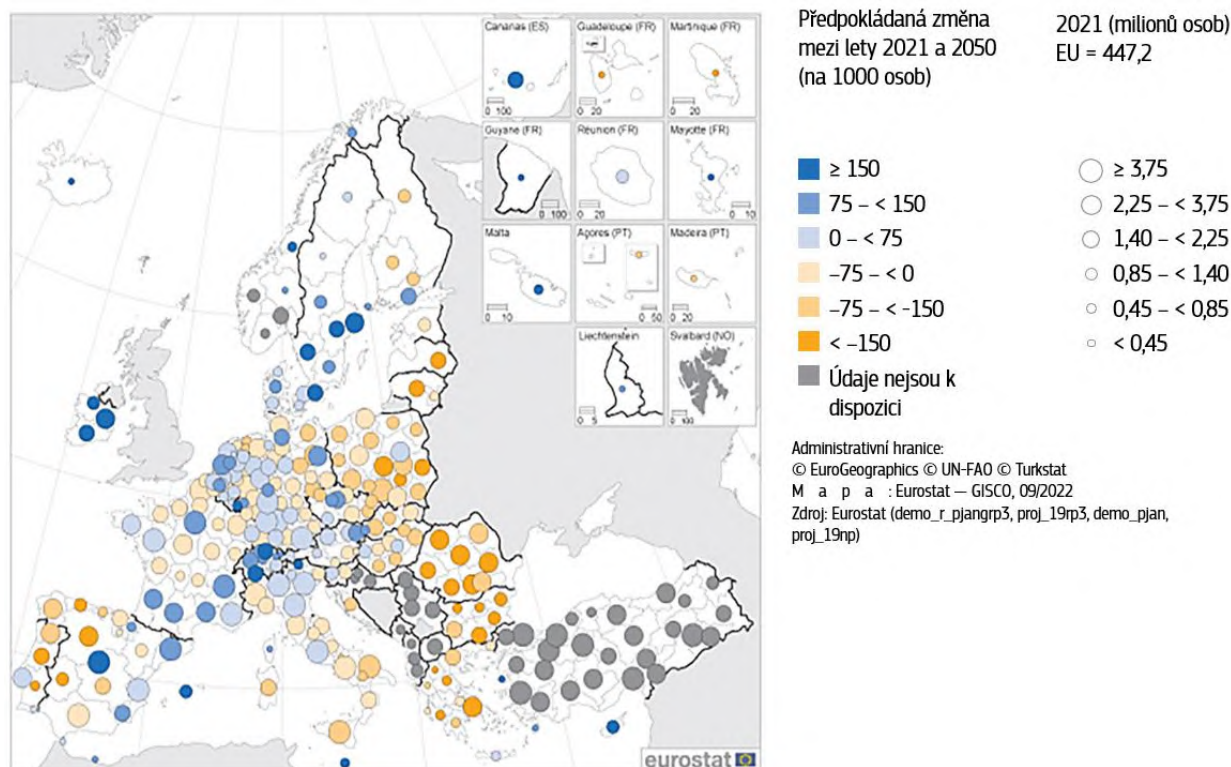
Demografická transformace EU působí v interakci s dalšími globálními megatrendy, jako je například zelená a digitální transformace. Úzkou souvislost s výší příjmů, ale také s věkovým profilem spotřebitelů vykazují emise uhlíku. Starší lidé sice v absolutním vyjádření spotřebovávají méně, ale zpravidla žijí v menších domácnostech a mají vyšší spotřebu energie, což vede k vyššímu objemu emisí na osobu. Jsou také více zastoupeni ve venkovských oblastech, kde panuje vyšší závislost na používání automobilů. Vzhledem k tomu, že podíl starších osob v populaci se zvyšuje, odhaduje se, že do roku 2060 budou až 39 % emisí produkovat lidé starší 65 let. Změna klimatu a znečištění ovzduší mají zároveň nepříznivý dopad na úmrtnost a nemocnost obyvatelstva, což postihuje zejména zranitelnější skupiny včetně starších osob. Klimatická krize a zhoršování životního prostředí mohou hrát roli rovněž při rozhodování, zda mít či nemít děti. V souvislosti s digitální transformací lze konstatovat, že technologie mohou zefektivnit zdravotní a dlouhodobou péči z hlediska nákladů a zlepšit přístup ke službám a jejich kvalitu, a to i ve venkovských a vzdálených regionech a v případě osob se zdravotním postižením nebo se sníženou pohyblivostí. Nekvalitní digitální infrastruktura a nízká úroveň digitálních dovedností však mohou prohlubovat rozdíly mezi regiony, skupinami a generacemi.

⁸ Bleskový průzkum Eurobarometr 534, Demographic change in Europe (Demografické změny v Evropě) (šetření: 1. 9. – 14. 9. 2023).

⁹ Evropská komise (2021), Zpráva o stárnutí obyvatelstva 2021: Hospodářské a rozpočtové projekce pro členské státy EU.

¹⁰ Viz závěrečná zpráva skupiny na vysoké úrovni o budoucnosti sociální ochrany a sociálního státu v EU (2023).

VÝVOJ POČTU OBYVATEL, 2021–2050



Hrozí zvětšování územních rozdílů v rámci členských států i mezi nimi. Některé regiony čelí kombinaci výzev v podobě stárnutí obyvatelstva, nízkého a stagnujícího podílu osob s terciárním vzděláním a odlivu mladých a vzdělaných osob. V důsledku těchto rizik jim hrozí, že se ocitnou v pasti rozvoje talentů, což omezí jejich schopnost budovat udržitelná, konkurenceschopná a znalostní hospodářství¹¹. V důsledku demografických posunů a strukturálních změn se mnoho méně rozvinutých a venkovských regionů stále častěji potýká s nedostatkem pracovních sil a dovedností, jakož i s nízkou regionální konkurenceschopností a schopností přilákat investice, přičemž v některých zemích existují rozdíly mezi městskými a venkovskými oblastmi¹². Tyto územní rozdíly rovněž narušují sociální soudržnost a důvěru v demokratické instituce a procesy v Evropě¹³.

3. POLITICKÉ NÁSTROJE: ZVLÁDÁNÍ A ŘEŠENÍ DEMOGRAFICKÝCH ZMĚN

Tvůrci politik na všech úrovních musí vytvořit prostředí umožňující lidem v celé Unii, aby uskutečňovali svá životní rozhodnutí a dosahovali rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem. Tyto snahy může doplnit legální migrace a účinná integrace státních příslušníků třetích

¹¹ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Využívání talentů v evropských regionech, COM(2023)32 final.

¹² Soudržnost v Evropě do roku 2050; osmá zpráva o sociální, hospodářské a územní soudržnosti v EU, SWD(2022) 24 final.

¹³ Evropská komise (2021), The Demographic Landscape of EU Territories, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

zemí legálně pobývajících v EU, která pomůže zmírnit tlaky na trhu práce a dále podpořit inovace a podnikání. Již nyní je k dispozici komplexní soubor politických nástrojů EU umožňující podporu členských států při řízení demografických změn a jejich dopadů. Soubor nástrojů představený v tomto sdělení vychází z osvědčených a nadějných postupů z celé Unie a doplňuje opatření na vnitrostátní úrovni. Uznává potřebu zohlednit územní rozměr demografických posunů, zejména v regionech, které se potýkají s úbytkem obyvatelstva a výraznou odchozí mobilitou mladých pracovníků (tzv. „odliv mozků“).

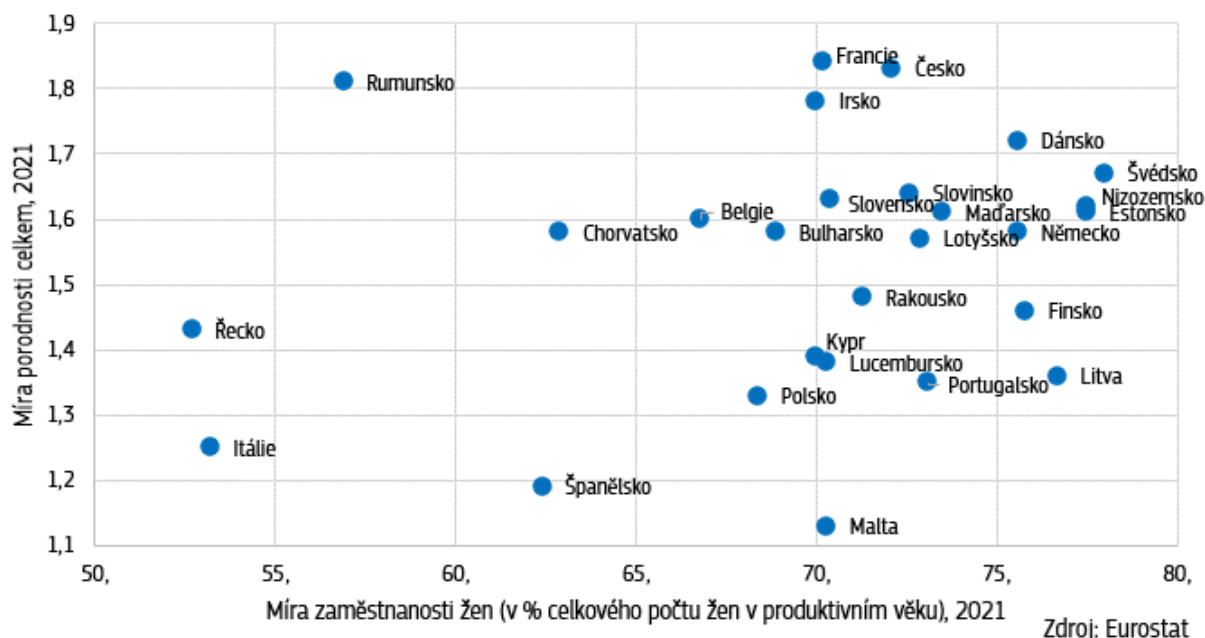
KOMPLEXNÍ PŘÍSTUP K DEMOGRAFICKÝM ZMĚNÁM



3.1. Sladění rodinných aspirací a placené práce

Každý by měl být podporován v tom, aby si mohl zvolit současně kariéru i rodinu. Rozhodnutí mít děti je osobní volbou. Tato volba však může být ovlivněna kvalitou života, dostupností péče a bydlení i pracovními příležitostmi a odpovídajícím příjmem. Mezi mladými lidmi se stále častěji vyskytuje tendence odkládat rozhodnutí o založení rodiny nebo omezovat její velikost. Mnozí z nich, zejména ženy s vyšším vzděláním, však na přímý dotaz uvádějí, že by chtěli mít více dětí, než ve skutečnosti mají. Mezi klíčové prvky, jimiž lze vysvětlit rozdíl mezi velikostí rodiny, kterou by si lidé přáli, a její velikostí skutečnou patří například obtížné sladování pracovních a pečovatelských povinností a přetrvávající nerovnosti mezi muži a ženami, jakož i hospodářská a sociální nejistota související s perspektivou zaměstnání, životními náklady a bydlením.

MÍRA ZAMĚSTNANOSTI ŽEN A MÍRA PORODNOSTI V EU



Abychom dosáhli cíle EU v oblasti míry zaměstnanosti pro rok 2030¹⁴, musíme usilovat o snížení rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů oproti roku 2019 alespoň o polovinu. Jedním z nejúčinnějších prostředků nápravy negativních důsledků stárnutí obyvatelstva by mohlo být zvýšení účasti žen na trhu práce¹⁵. Navzdory tomu, že v posledních desetiletích došlo k určitým zlepšením, je účast žen na trhu práce stále nižší než účast mužů. V EU je míra zaměstnanosti žen i nadále o 10,7 procentního bodu nižší než míra zaměstnanosti mužů a vykazuje značné rozdíly mezi jednotlivými členskými státy (pohybuje se od 20,1 procentního bodu v Rumunsku po 1,4 procentního bodu v Litvě).¹⁶ Některým členským státům – například Švédsku a Dánsku – se daří dosahovat relativně vysoké míry zaměstnanosti žen nad 75 % (a zároveň podprůměrných rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů), přičemž jejich míra porodnosti je ve srovnání s EU rovněž poměrně vysoká. Téměř ve všech členských státech včetně výše uvedených však ženy pracují na částečný úvazek častěji než muži a rozdíly v odměňování žen a mužů jsou zde i nadále značné, zejména v případě žen s dětmi, přičemž mezi jednotlivými členskými státy existují značné rozdíly¹⁷.

Odhaduje se, že 7,7 milionu žen v EU brání ve vstupu na trh práce neplacené pečovatelské povinnosti. Pro porovnání uvádíme, že počet mužů ve stejné situaci činí dle odhadu pouze 450 000¹⁸. Účast matek s kojenci na trhu práce se v posledních dvou desetiletích dokonce zhoršila¹⁹,

¹⁴ Na sociálním summitu v Portu v roce 2021 hlavy států a předsedové vlád EU podpořili mimo jiné hlavní cíl akčního plánu evropského pilíře sociálních práv pro rok 2030 v oblasti zaměstnanosti, který usiluje o to, aby do roku 2030 bylo dosaženo alespoň 78% zaměstnanosti obyvatel ve věku od 20 do 64 let.

¹⁵ Evropská komise (2019), Demographic Scenarios for the EU: migration, population and education (Demografické scénáře pro EU – migrace, obyvatelstvo a vzdělávání). Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

¹⁶ Viz srovnávací přehled sociálních ukazatelů pro evropský pilíř sociálních práv.

¹⁷ V roce 2021 byly hrubé hodinové výdělky žen v EU v průměru o 12,7 % nižší než mužů; nejvyšší rozdíl v odměňování žen a mužů v EU byl zaznamenán v Estonsku (20,5 %) a nejnižší v Lucembursku (–0,2 %).

¹⁸ Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2020), Gender inequalities in care and consequences for the labour market (Genderové nerovnosti v oblasti péče a důsledky pro trh práce)

¹⁹ Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě – roční přehled, SWD(2023) 248 final.

což často ovlivňuje jejich kariéru a příjmy na celá léta. Záleží také na intenzitě péče: pouze 35 % neformálních pečovatелů, kteří poskytují péči po dobu více než 40 hodin týdně, je zaměstnáno (oproti 71 % pečovatелů, kteří poskytují péči po dobu kratší než 10 hodin)²⁰. Dosud existuje výrazně nižší zastoupení žen v mnoha nedostatkových pracovních oborech, například v oblasti informačních a komunikačních technologií. To prohlubuje nedostatek pracovních sil a míru závislosti starších osob, protože to znamená nižší počet ekonomicky aktivních osob v současnosti i v budoucnu. I další nárůst potřeby péče v důsledku stárnutí může neúměrně postihnout ženy, neboť zatížení v oblasti neformální péče je dosud rozloženo nerovnoměrně.

Cenově dostupná, přístupná a kvalitní péče o děti umožňuje rodičům sladit placenou práci a rodinný život.

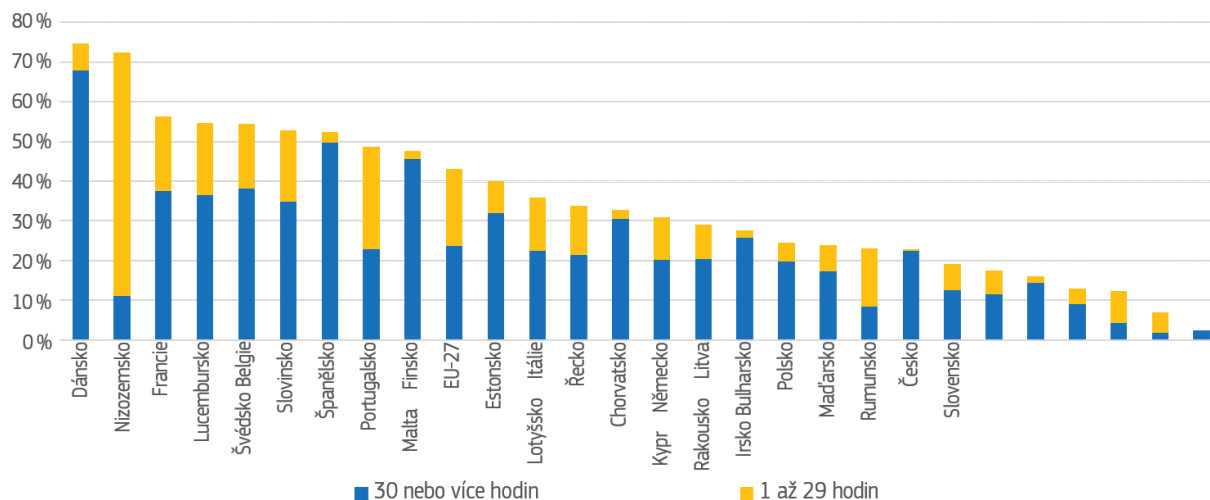
Strategie EU pro práva dítěte²¹ zdůraznila, že je třeba zaručit přístup k inkluzivnímu, nesegregovanému a kvalitnímu vzdělávání. V roce 2022 bylo v EU poskytováno formální předškolní vzdělávání a péče pouze o něco více než jedné třetině dětí mladších tří let (35,7 %), přičemž v rámci jednotlivých zemí i mezi nimi existují významné rozdíly a výrazně nižší míru účasti vykazovaly děti ve znevýhodněném postavení. Pouze devět členských států dosáhlo revidovaného barcelonského cíle pro rok 2030, který předpokládal 45% účast na předškolním vzdělávání a péči. Pouze **Dánsku** se podařilo uvést do praxe téměř celodenní péči o většinu všech dětí mladších tří let. Rozšíření cenově dostupných a kvalitních služeb v oblasti péče, kterého ve svém plánu pro oživení a odolnost ve významné míře dosáhlo například **Portugalsko**, může mít pozitivní dopad na zaměstnanost žen, zejména v zemích s nízkou mírou účasti žen na trhu práce a s nízkým podílem poskytování formální péče. Rozšíření sociální infrastruktury by výrazně prospělo venkovským a vzdáleným regionům s nízkou dostupností pečovatelských služeb. Přístupná, cenově dostupná a kvalitní péče o děti zase umožňuje rodičům starat se o rodinu a zároveň zůstat aktivní, dosahovat nezávislého příjmu a věnovat se vlastní kariéře.

Chorvatsko usiluje ve svém plánu pro oživení a odolnost o rozšíření předškolního vzdělávání a péče pomocí investic v přibližné výši 215 milionů EUR. Jeho cílem je zajistit všem dětem starším čtyř let místo v předškolním vzdělávání a péči a zároveň vytvořit 22 500 nových míst prostřednictvím investic do výstavby a rekonstrukce, a tak snížit regionální nerovnosti.

²⁰ Van der Ende, M. a další. (2021), Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

²¹ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Strategie EU pro práva dítěte“, COM(2021) 142 final.

DĚTI VE FORMÁLNÍCH ZAŘÍZENÍCH PÉČE O DĚTI (PROCENTNÍ PODÍL DĚTÍ MLADŠÍCH TŘÍ LET)



Pružné uspořádání práce a politiky týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem mohou ženám ulehčit zátěž související s pečovatelskými povinnostmi. Zkušenosti získané v řadě členských států ukazují, že rovnoměrné rozložení zátěže související s péčí mezi oba rodiče mohou dlouhodobě ovlivnit různá opatření, například pružné rozvržení pracovní doby a přiměřené nároky na dovolenou, zejména na otcovskou dovolenou a nepřenosnou a dobře placenou rodičovskou dovolenou, v kombinaci s opatřeními zvyšujícími jejich využívání. Otcové v EU mají nárok na nejméně 10 dní placené otcovské dovolené a čtyři měsíce placené rodičovské dovolené, ale tyto nároky byly až dosud prováděny ve vnitrostátním právu různými způsoby. **Španělsko** a **Finsko** například poskytují poměrně dlouhou otcovskou dovolenou²². Čerpání rodičovské dovolené ze strany otců však zůstává obecně na nízké úrovni. Osobám s pečovatelskými povinnostmi vůči jiným závislým rodinným příslušníkům může pomoci udržet se na trhu práce také pečovatelská dovolená, kterou štědře poskytuje například **Nizozemsko**. Ke sladění pracovní doby s rodinnými povinnostmi může přispět i pružné uspořádání pracovní doby včetně práce na částečný úvazek rovnoměrně vyvážené mezi oběma pohlavími. K lepšímu sladění rodinného a pracovního života může přispět i využívání práce na dálku, pokud je to možné a jsou-li dodrženy správné podmínky.

Cílená reforma daní a sociálních dávek může zajistit, že se vyplatí pracovat. Matka samoživitelka s nízkým platem, která nastoupí do zaměstnání v EU, přijde v průměru přibližně o dvě třetiny svého hrubého výdělku ze zaměstnání v důsledku kombinace nákladů na péči o děti, odebraných dávek a daní²³. Dobře navržené systémy daní a dávek zajišťují, aby bylo pro jednotlivce i rodiny finančně výhodnější přijmout placenou práci, například tím, že odstraňují daňové faktory, které odrazují druhou výdělečně činnou osobu v domácnosti od zapojení do práce. Snížení zdanění příjmu fyzických osob nebo zavedení/rozšíření slev na dani z příjmu pro osoby s nízkými příjmy může přispět k zapojení lidí do placeného zaměstnání a zároveň

²² Evropská komise (2022), The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead (Provedení směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem v členských státech EU: dlouhá cesta před námi), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

²³ Viz OECD (2022), Net childcare costs in EU countries, 2021.

zachovat progresivitu přímého zdanění, aby bylo zajištěno financování sociální ochrany a veřejných investic. Přídavky na děti mohou dočasně podpořit zakládání rodin. Je však důležité zajistit, aby jejich koncepce byla cílená a aby neodrazovala ženy od zapojení do placené práce, což řeší například **finský** „flexibilní příspěvek na péči“.

Klíčové nástroje na úrovni EU:

- **Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem**²⁴ zavedla právo na placenou otcovskou dovolenou, placenou rodičovskou dovolenou, právo na pečovatelskou dovolenou a právo požadovat pružné uspořádání práce pro všechny pracující rodiče (dětí do 8 let).
- Další právní ochranu zajišťuje zejména směrnice o **těhotných zaměstnankyních**²⁵ (právo na minimální mateřskou dovolenou a ochrana před výpovědí během dovolené) a **směrnice o rovných příležitostech a rovném zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání**²⁶ (ochrana před propuštěním během otcovské dovolené a dovolené v případě osvojení dítěte).
- **Doporučení Rady o předškolním vzdělávání a péči**²⁷ vybízí členské státy, aby zvýšily účast na těchto službách stanovením ambiciózních cílů, a podporuje poskytování kvalitních, cenově dostupných a přístupných služeb se zvláštním důrazem na začlenění dětí ze znevýhodněného prostředí.
- **Deklarace „Women in Digital“** zavazuje členské státy, aby zvyšovaly účast žen v digitálním prostředí a aby spolupracovaly s veřejným a soukromým sektorem a občanskou společností na dosažení rovnosti v oblasti technologií.

Další klíčové kroky:

- Přezkum směrnice o **rovnováze mezi pracovním a soukromým životem** v roce 2027 poskytne příležitost posoudit, zda jsou daná pravidla i nadále vhodná vzhledem k vyvíjející se pracovní praxi.
- Komise uspořádá v souvislosti se svou strategií pro rovnost žen a mužů kampaň zaměřenou na **rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem** s cílem zvýšit povědomí pracujících rodičů a pečujících osob o jejich právech a v rámci **programu Občané, rovnost, práva a hodnoty** vyhlásí výzvu k předkládání projektů zaměřených na podporu úpravy pracovní doby příznivější pro rodinný život a na uznávání hodnoty péče.
- Očekává se, že členské státy budou Komisi do června 2024 informovat o opatřeních provedených nebo plánovaných v rámci **doporučení Rady o předškolním vzdělávání a péči** za účelem splnění dohodnutých cílů pro rok 2030.

²⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

²⁵ Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

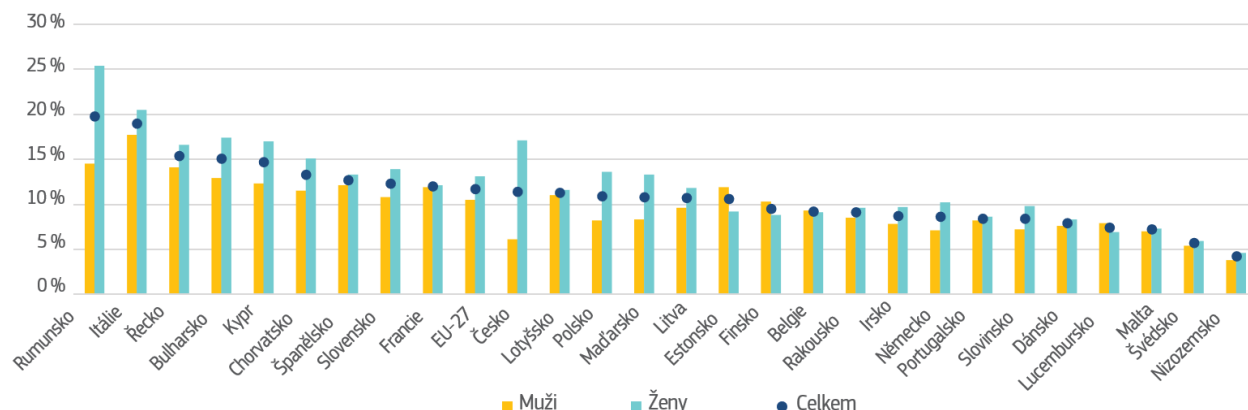
²⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění).

²⁷ Doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022 o předškolním vzdělávání a péči: barcelonské cíle pro rok 2030 (2022/C 484/01).

3.2. Podpora a posilování postavení mladých generací s cílem umožnit jim dosahovat prosperity

Potenciál mladých lidí v Evropě dosud není plně využíván. V roce 2022 nebyla více než desetina mladých lidí ve věku 15 až 29 let v EU zaměstnána ani se neúčastnila vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET)²⁸, což zahrnovalo 13,1 % mladých žen, 20 % osob narozených mimo EU a 56 % mladých Romů ve věku 16–24 let. Tento problém vykazuje značné územní rozdíly v rámci EU, přičemž obzvláště vysoká míra osob, které nejsou zaměstnány ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, byla zjištěna v jižních a východních regionech EU, jakož i v nejvzdálenějších regionech Francie. V některých těchto regionech byla více než čtvrtina všech mladých lidí nezaměstnaná ani se neúčastnila vzdělávání nebo odborné přípravy. Mladí lidé pocházející z rodin ze znevýhodněného prostředí, jejichž rodiče mají například nízkou úroveň vzdělání, mají tendenci dosahovat horších studijních výsledků a jsou vystaveni většímu riziku předčasného ukončení školní docházky. Neúčast na školní docházce a nezaměstnanost brání mladým lidem získávat zkušenosti a učit se na pracovišti, což může ovlivnit jejich dlouhodobé vyhlídky na zaměstnání. Tato situace zhoršuje míru závislosti aktivního, zaměstnaného obyvatelstva ve vztahu k osobám mimo pracovní sílu.

MLADÍ LIDÉ (VE VĚKU 15-29 LET), KTERÍ NEJSOU ZAMĚSTNÁNI ANI SE NEÚČASTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ NEBO ODBORNÉ PŘÍPRAVY, 2022



Posilování postavení mládeže začíná podporou podnětného prostředí pro všechny děti. Děti je potřeba chránit, podporovat a posilovat jejich postavení. To je mimořádně důležité zejména v letech, kdy se utváří osobnost dítěte. Mezi klíčová politická řešení patří vedle podpory příjmů rodičů také zaručení přístupu dětí k inkluzivním a kvalitním službám, zejména k předškolnímu vzdělávání a péči, základnímu vzdělávání (včetně školních aktivit), zdravotní péči a výživě. **Bulharsko** například investuje 245 milionů EUR z Nástroje pro oživení a odolnost do modernizace výukových nástrojů a zkvalitňování výuky oborů STEM na školách prostřednictvím zřízení jednoho celostátního a tří regionálních středisek STEM, jakož i více než 2 200 laboratoří a špičkově vybavených učeben STEM. Mladým lidem s různorodou nebo vícenásobnou zranitelností, jako jsou například osoby, které předčasně ukončily školní docházku, nebo mladí

²⁸ Viz srovnávací přehled sociálních ukazatelů pro evropský pilíř sociálních práv.

lidé se zdravotním postižením nebo zdravotními problémy, by měla být poskytována individuálně uzpůsobená podpora,

Podpora přístupu mladých lidí ke kvalitním pracovním místům, cenově dostupnému bydlení a důstojné životní úrovni má zásadní význam pro jejich dlouhodobé vyhlídky. Investice do vzdělávání a odborné přípravy jsou nezbytné pro zapojení mladých lidí a pro jejich vybavení základními dovednostmi, jakož i dovednostmi, které obstojí i v budoucnu, například těmi, které jsou potřebné pro zelenou a digitální transformaci; jako příklad může posloužit iniciativa „Škola 4.0“ v **Itálii**, jejímž cílem je přeměnit 100 000 tříd na inovativní vzdělávací prostory. Jak je zdůrazněno ve zprávě o strategickém výhledu z roku 2023, EU potřebuje pro řízení demografických změn spolehlivé nástroje umožňující provádět podrobné prognózy potřeb v oblasti dovedností a pracovních sil v klíčových odvětvích. Vedle hladkého přechodu ze školy do zaměstnání hraje důležitou úlohu i oslovování mládeže, které provádí například **Slovinsko** se svými místními „velvyslanci mládeže“, kteří informují své vrstevníky o možnostech v rámci záruk pro mladé lidi, jakož i kvalitní stáže a odborné vzdělávání a příprava včetně učňovské přípravy. Ke zlepšení příležitostí mladých lidí může přispět i dočasná mobilita ve vzdělávání napříč jednotlivými regiony a zeměmi. Pro možnosti mladých lidí založit rodinu je kromě zlepšení začleňování na trhu práce určující i přístup k základním službám (včetně služeb v oblasti duševního zdraví) a k cenově dostupnému, energeticky účinnému bydlení. **Maďarsko** poskytuje rodinám včetně párů stejného pohlaví, které vychovávají alespoň jedno dítě, dotaci na bydlení pro rodiny, což je nevratná státní dotace na koupi nebo rozšíření bytu nebo domu. Rodiny z menších osad mají nárok na dotaci na bydlení pro venkovské rodiny, jejímž cílem je udržení obyvatelstva ve venkovských oblastech. Regiony, které se nacházejí v „pasti rozvoje talentů“ (nebo jsou jí ohroženy), potřebují cílenou, místně orientovanou podporu pro účely hospodářského oživení, vzdělávacích příležitostí a lepšího přístupu ke službám a bydlení.

Klíčové nástroje na úrovni EU:

- **Evropská záruka pro děti**²⁹ se v souvislosti se strategií EU o právech dítěte zaměřuje na řešení sociálního vyloučení tím, že dětem v nouzi zaručí účinný přístup ke klíčovým službám včetně bezplatného předškolního vzdělávání a péče.
- **Evropský prostor vzdělávání** stanoví sedm cílů pro roky 2025 a 2030³⁰, včetně těch, které se týkají účasti na předškolním vzdělávání a péči, předčasného odchodu ze vzdělávání a nedostatečné výkonnosti studentů.
- **Balíček na podporu zaměstnanosti mladých lidí**³¹ posiluje **záruky pro mladé lidi**³² a zlepšuje začlenění mladých lidí na trhu práce, mimo jiné posilováním dovedností pro digitální a zelenou transformaci.
- **Cílem doporučení Rady o odborném vzdělávání a přípravě** je modernizovat odborné vzdělávání a přípravu a poskytnout nový impuls v oblasti učňovské přípravy a Evropského rámce pro kvalitní a efektivní učňovskou přípravu.
- **Iniciativa ALMA** (ze zkratky anglických slov **Aim, Learn, Master, Achieve** – stanovit

²⁹ Doporučení Rady (EU) 2021/1004 ze dne 14. června 2021, kterým se zavádí evropská záruka pro děti.

³⁰ Více informací viz usnesení Rady o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s ohledem na vytvoření Evropského prostoru vzdělávání a další vývoj po jeho dosažení (2021–2030), 2021/C 66/01.

³¹ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů Podpora zaměstnanosti mladých lidí: most k pracovním místům pro příští generaci, COM(2020) 276 final.

³² Doporučení Rady ze dne 30. října 2020 o mostu k pracovním místům – posílení záruk pro mladé lidi a o nahrazení doporučení Rady ze dne 22. dubna 2013 o zavedení záruk pro mladé lidi (2020/C 372/01).

si cíl, učit se, osvojit si dovednost, dosáhnout cíle) je přeshraniční program mobility mládeže na podporu mládeže a mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, při začleňování na trh práce.

- **Program Digitální Evropa** podporuje specializované vzdělávací programy v oblasti pokročilých digitálních dovedností, jakož i zvyšování digitálních dovedností mladých lidí, zejména dívek, například prostřednictvím **Evropského týdne programování**.
- **Strategie pro udržitelnou a inteligentní mobilitu** podporuje rozvoj inteligentních řešení v oblasti mobility, která pomáhají předcházet vyhledávání a umožňují mladým lidem přístup k základním službám (zdravotnictví, vzdělávání) a k pracovním příležitostem.
- Cílem **strategie „renovační vlna“**³³ v příštích 10 letech je zdvojnásobit roční míru energetických renovací. Cílem **iniciativy zaměřené na cenově dostupné bydlení** je zlepšit přístup k cenově dostupnému bydlení prostřednictvím přístupu místních projektů k technické a inovační kapacitě.
- **Mechanismus podpory talentů** podporuje regiony EU při odborné přípravě, udržení a získávání lidí a při řešení dopadu demografické transformace.
- Cílem **rámce finančních kompetencí EU-OECD/INFE pro děti a mládež v Evropské unii** je pomoci zlepšit jejich finanční gramotnost, což jim umožní rozhodovat se o financích ve svém nejlepším zájmu, a to i později v životě.

Další klíčové kroky:

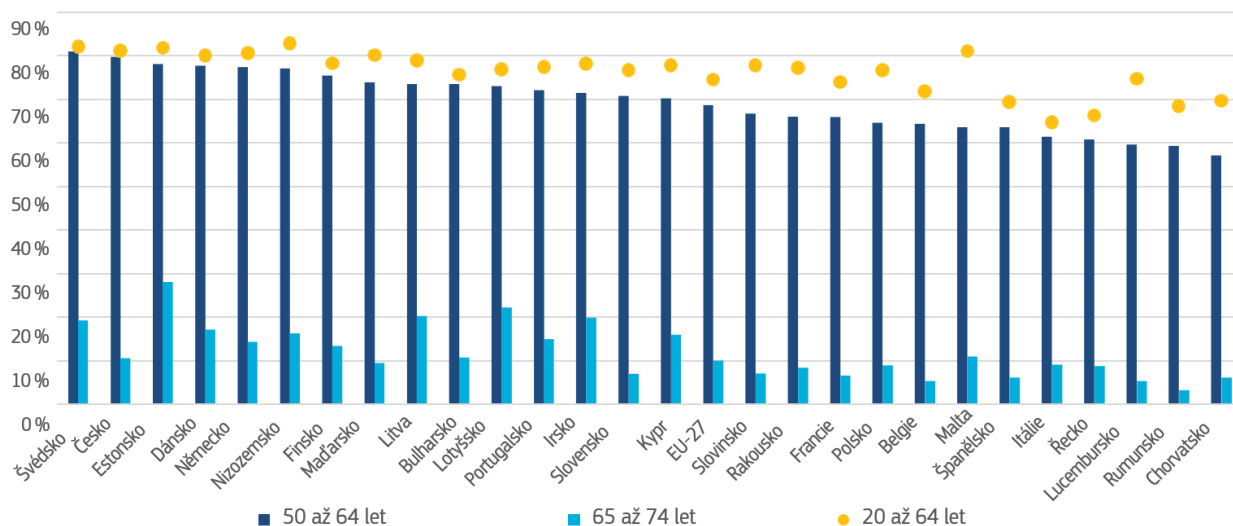
- Začátkem roku 2024 provede Komise aktualizaci **rámce pro kvalitu stáží**, který podporuje přechod mladých lidí z procesu vzdělávání a nezaměstnanosti do zaměstnání prostřednictvím kvalitních stáží.
- 24 členských států předložilo národní akční plány v rámci **evropské záruky pro děti**. Členské státy budou každé dva roky (počínaje březnem 2024) podávat zprávy o pokroku dosaženém při provádění a Komise v roce 2026 přezkoumá celkový pokrok.
- V roce 2023 prochází procesem reflexe **Evropský prostor vzdělávání** v rámci přezkumu v polovině období s cílem podpořit jeho provádění. V roce 2025 zveřejní Komise závěrečnou zprávu o Evropském prostoru vzdělávání.
- Komise sleduje pokrok při plnění cílů pro rok 2025 stanovených v **Evropské agendě dovedností**.
- Nedávné návrhy Komise na **doporučení Rady**, pokud je členské státy schválí, podpoří vnitrostátní orgány a odvětví vzdělávání a odborné přípravy při poskytování vysoce kvalitního, inkluzivního a přístupného **digitálního vzdělávání a odborné přípravy** s cílem rozvíjet **digitální dovednosti** evropských občanů.

³³ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Renovační vlna pro Evropu – ekologické budovy, nová pracovní místa, lepší životní úroveň“, (COM(2020) 662 final).

3.3. Posilování postavení starších generací a zachování jejich dobrých životních podmínek

Ve stárnoucí společnosti má zásadní význam posilování postavení starších pracovníků, které jim umožní zůstat déle aktivní. Průměrná míra zaměstnanosti pracovníků ve věku 55 až 64 let se zvýšila ze 45 % v roce 2011 na 60,5 % v roce 2021. Mezi členskými státy však v této oblasti i nadále panují značné rozdíly, což svědčí o tom, že zde stále existuje prostor pro zlepšení. Delší profesní život může lidem umožnit, aby aktualizovali své dovednosti v praxi a zůstali aktivní; to pomůže zaměstnavatelům udržet si zaměstnance a zároveň to podpoří předávání znalostí v rámci vícegeneračních pracovních sil. Pružnější úprava pracovní doby, například formou pružné nebo zkrácené pracovní doby, podporuje udržení starších pracovníků v zaměstnání a umožňuje, aby lidé zůstali déle zaměstnáni, pokud se k tomu rozhodnou. Právo pracovníků požadovat flexibilní pracovní dobu (které zaručuje např. **Belgie, Francie, Německo a Nizozemsko**) může přispět ke změně kultury směrem k inkluzivnějším pracovním postupům a pracovištím.

MÍRA ZAMĚSTNANOSTI PODLE VĚKOVÝCH SKUPIN (%)



Je třeba, aby podniky i pracovníci spolupracovali na přizpůsobování pracovních postupů a na změně předsudků a stereotypů týkajících se určitých generací. Úcta ke starším občanům a jejich kvalitě života je základním kamenem prosperující „dlouhověké společnosti“ jako celku. Strategie Unie rovnosti, které přijala Komise v letech 2020 a 2021³⁴, zdůrazňují, že je třeba bojovat proti stereotypům a proti diskriminaci na základě věku v rámci svých příslušných pravomocí, podporovat rozmanitost a inkluzi na pracovišti a poskytovat všem rovné příležitosti, aby se mohli zapojit a dosahovat prosperity. Je třeba plně využít potenciál technologie pro vytváření pracovního prostoru přizpůsobeného měnícím se potřebám v průběhu života (např.

³⁴ Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025; strategie pro rovnost LGBTIQ osob na období 2020–2025; strategický rámec EU pro Romy na období 2020–2030; akční plán EU proti rasismu na období 2020–2025; Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030.

zvýšená dostupnost ergonomických pracovních míst, využívání tzv. „kolaborativních robotů“ nebo hybridních montážních systémů člověk-stroj ke snížení rizika poranění z namáhání).

Stárnutí populace zvýší poptávku po finančním plánování životního cyklu. Zvýšená účast na doplňkovém zaměstnaneckém a osobním penzijním pojištění může doplnit důchodové příjmy, mimo jiné prostřednictvím struktur zaměřených na zvýšení počtu účastníků zaměstnaneckých penzijních plánů nebo panevropského soukromého penzijního produktu³⁵. Dosahování lepších výsledků pro občany, kteří investují do přípravy na budoucí události (jako je například odchod do důchodu, vzdělávání dětí nebo přístup k bydlení) je klíčovým cílem unie kapitálových trhů³⁶. Přeshraniční integrace finančních služeb může rovněž zlepšit nabídku příslušných finančních nástrojů, jako je například pojištění dlouhodobé péče. Postavení občanů v tomto ohledu může posílit lepší finanční vzdělání. Úsilí o podporu inkluzivního přístupu k platbám a bankovním službám může současně zajistit, že nikdo, zejména starší lidé, nebude opomenut.

Klíčovými faktory umožňujícími zdravou dlouhověkost je podpora zdraví a prevence nemocí. S rostoucí průměrnou délkou života roste i zátěž související s nepřenosnými onemocněními včetně rakoviny, která v nadprůměrné míře postihuje starší osoby. To vyžaduje lepší dostupnost a přístupnost služeb v oblasti prevence nemocí, diagnostiky a léčby nepřenosných nemocí. Zdravý životní styl vyžaduje zastřešující přístup k péči a podpůrným službám zaměřený na jednotlivce, který podporuje přechod od léčby k podpoře zdraví a k prevenci nemocí, integraci a koordinaci služeb při zachování kontinuity péče, samostatnosti a nezávislého života a podporu aktivního a zdravého životního stylu všech generací v kombinaci s dobrým duševním zdravím a pohodou, která může zahrnovat komunitní služby a dobrovolnické aktivity. V **Rumunsku** například pomáhá rozvoj systému elektronického zdravotnictví a telemedicíny podporovaný v rámci Nástroje pro oživení a odolnost zlepšit přístup k široké škále zdravotnických služeb, zejména ve venkovských oblastech a v malých městech.

Je třeba posílit a nákladově zefektivnit zdravotní a dlouhodobou péči a současně zmírnit chudobu ve stáří, která postihuje zejména ženy. Jedná se zejména o cenově dostupné a vysoce kvalitní pečovatelské služby, které mohou ulehčit pečovatelské povinnosti přibližně 53 milionům neformálních pečovatelských pracovníků v EU, z nichž pouze 65 % pracuje na plný úvazek. Investice do péče jsou důležité pro získání a udržení talentů v tomto odvětví. Je třeba zajistit lepší mzdy a pracovní podmínky a odpovídající odbornou přípravu formálních pečovatelských pracovníků a rovněž je třeba zvýšit atraktivitu příslušných profesí, což se odráží například ve **francouzském** plánu na podporu stárnutí francouzských občanů v domácím prostředí³⁷. Nevyváženosti je vystaven rovněž zdravotnický personál v souvislosti se stárnutím pracovníků, které lékařské fakulty nestačí nahrazovat, a se silnou mezinárodní konkurencí pro lékaře a zdravotní sestry. Tato nevyváženost je ještě výraznější na územní úrovni vzhledem k nutnosti racionalizovat poskytování zdravotnických služeb v regionech s klesajícím počtem obyvatel. Pokud budou jak uživatelé, tak zdravotníci a pečovatelské pracovníky disponovat příslušnými digitálními dovednostmi, lze k poskytování

³⁵ Viz také Final Report of the High-Level Group of Experts on Pensions (2019) (závěrečná zpráva skupiny odborníků na vysoké úrovni o důchodech) (2019).

³⁶ Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice (EU) 2009/65/ES, 2009/138/ES, 2011/61/EU, 2014/65/EU a (EU) 2016/97, pokud jde o pravidla Unie na ochranu retailových investorů, a návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se mění nařízení (EU) č. 1286/2014, pokud jde o modernizaci sdělení klíčových informací, COM(2023) 279 final.

³⁷ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o Evropské strategii v oblasti péče, COM(2022) 440 final.

nákladově efektivních a kvalitnějších služeb využívat digitální technologie prostřednictvím nástrojů v oblasti digitálního zdraví a podpůrných technologií. Ty mohou kromě toho usnadnit i sociální kontakty a zmírnit tak osamělost, která také ovlivňuje duševní zdraví.

Pro zajištění přiměřených a udržitelných důchodů musí jít důchodové reformy ruku v ruce s podporou politik trhu práce.

V posledních dvou desetiletích provedla řada členských států důchodové reformy, zvýšila zákonný věk odchodu do důchodu a upravila příslušné podmínky. Některé členské státy však v tomto ohledu dosud zaostávají³⁸; mají-li důchodové reformy přinášet výsledky, je třeba vedle nich přijímat i doprovodná opatření. Jedná se například o reformy trhu práce, jejichž cílem je poskytovat individualizovanou pomoc a příležitosti k celoživotnímu učení, motivovat k hledání zaměstnání a poskytovat dotace na zaměstnávání starších pracovníků, jak to provádí například **Rakousko** ve své cílené „Iniciativě pro zaměstnanost 50+“. Tyto

aktivní politiky na trhu práce mají zásadní význam pro to, aby dlouhodobě nezaměstnaní zůstali v pracovním procesu a aby byly zároveň respektovány jejich různorodé potřeby. Starší lidé, kteří chtějí pracovat i po dosažení důchodového věku, by v tom měli být podporováni. Úpravy politik by měly zajistit atraktivní možnosti odkladu odchodu do důchodu a odstranit omezení výdělku a další překážky.

Fiskální udržitelnost a přiměřenost lze posílit zlepšením skladby veřejných financí a příjmové základny systémů sociální ochrany. Při financování sociálního státu budou sice i nadále hrát úlohu příjmy pocházející z příjmů z práce³⁹, je však třeba komplexněji uvažovat o optimální skladbě daní s ohledem na demografické trendy, včetně posouzení prostoru pro zvýšení zdanění kapitálu s cílem kompenzovat klesající podíl zdanění práce. Lze navíc zvýšit příznivost skladby veřejných financí pro růst, zaměstnanost a životní prostředí přesunutím daňové zátěže z práce⁴⁰ na energetické a ekologické zdanění. Komise pořádá od roku 2022 každoroční daňové sympozium, na němž se setkávají tvůrci politik, akademičtí pracovníci a zástupci podniků a občanské společnosti, aby se společně zamysleli nad tím, jak přizpůsobit naši daňovou skladbu potřebám roku 2050. A konečně mohou ke stanovování priorit a zlepšování účinnosti veřejných rozpočtů přispět rovněž škrty výdajů s nízkou prioritou nebo neefektivních výdajů.

Cílem italské záruky zaměstnatelnosti pro pracovníky je pomoci lidem v začleňování na trh práce, přičemž zvláštní pozornost je věnována ženám, dlouhodobě nezaměstnaným, pracovníkům se zdravotním postižením, mladým lidem a starším pracovníkům. Na tuto iniciativu je vyčleněn rozpočet z nástroje NextGenerationEU ve výši 4,4 miliardy EUR.

³⁸ V roce 2023 obdrželo pět členských států doporučení pro jednotlivé země týkající se dlouhodobé udržitelnosti jejich důchodových systémů a aktivního státního (Česko, Německo, Irsko, Lucembursko, Polsko).

³⁹ V roce 2021 představovalo zdanění práce 51,4 % celkových daňových příjmů v EU.

⁴⁰ Zejména snížením daňového zatížení osob s nižšími a středními příjmy s cílem vytvořit pobídky k placené práci.

Klíčové nástroje na úrovni EU:

- Cílem **rámcové směrnice EU o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci**⁴¹ je zajistit bezpečnost a ochranu zdraví lidí při práci.
- **Směrnice o rovnosti v zaměstnání**⁴² chrání před diskriminací v práci na základě věku.
- **Doporučení Rady o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce**⁴³ poskytuje politické pokyny pro aktivizační opatření na vnitrostátní úrovni.
- **Doporučení Rady o přístupu k cenově dostupné a vysoce kvalitní dlouhodobé péči**⁴⁴ v rámci evropské strategie pro péči poskytuje členským státům pokyny k posílení přiměřenosti, dostupnosti a kvality dlouhodobé péče pro všechny, kteří ji potřebují, a ke zlepšení pracovních podmínek pečovateli.
- **Doporučení Rady o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění**⁴⁵ pomáhá členským státům reformovat jejich záchranné sociální sítě tím, že podporuje přiměřenou podporu, pokrytí a čerpání příjmu, přístup ke službám a začlenění na trh práce.
- **Evropský akt o přístupnosti**⁴⁶ zvyšuje přístupnost klíčových produktů a služeb včetně elektronických služeb a některých prvků dopravních služeb pro starší osoby a osoby se zdravotním postižením.
- **Iniciativa „Společně za lepší zdraví“** podporuje země EU při snižování zátěže způsobené závažnými onemocněními a při zlepšování zdraví a kvality života občanů, čímž přispívá ke zdravému stárnutí.
- **Komplexní přístup k duševnímu zdraví** obsahuje 20 stěžejních iniciativ a stanoví podporu EU ve výši 1,23 miliardy EUR na činnosti prosazující dobré duševní zdraví napříč generacemi se zaměřením na zranitelné skupiny.
- **Evropský plán boje proti rakovině** podporuje, koordinuje a doplňuje opatření členských států ke zmírnění dopadů rakoviny v celém průběhu tohoto onemocnění, včetně **doporučení Rady o novém přístupu EU ke screeningu nádorových onemocnění**⁴⁷.
- **Panevropský osobní penzijní produkt** je dobrovolný osobní penzijní plán, který poskytují finanční instituce s cílem nabídnout občanům novou možnost spoření na důchod.
- **Rámec finančních kompetencí EU-OECD/INFE pro dospělé v Evropské unii** podporuje finanční dovednosti dospělých mimo jiné formou podpory programů finanční gramotnosti a výměny osvědčených postupů.
- **Kalkulačka spotřebitelské stopy**⁴⁸ umožňuje občanům, aby stanovili svou environmentální stopu, a nabízí jim tipy, jak mohou změnit chování směrem k

⁴¹ Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

⁴² Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

⁴³ Doporučení Rady ze dne 15. února 2016 o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce (2016/C 67/01).

⁴⁴ Doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022 o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči (2022/C 476/01).

⁴⁵ Doporučení Rady ze dne 30. ledna 2023 o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění (2023/C 41/01).

⁴⁶ Směrnice (EU) 2019/882 ze dne 17. dubna 2019 o požadavcích na přístupnost u výrobků a služeb.

⁴⁷ Doporučení Rady ze dne 9. prosince 2022 o posílení prevence prostřednictvím včasného odhalování: nový přístup EU ke screeningu nádorových onemocnění, kterým se nahrazuje doporučení Rady (2022/C 473/01).

udržitelnějším vzorcům.

Další klíčové kroky:

- Komise vyzývá spolunormotvůrce, aby usilovali o rychlou dohodu o jejích návrzích **norem pro orgány pro rovné zacházení**⁴⁹.
- **Skupina na vysoké úrovni pro otázky rovnosti, nediskriminace a rozmanitosti** podporuje výměny postupů v oblasti rovnosti na základě věku a boje proti ageismu a na jaře 2024 zveřejní hodnotící dokument.
- Členským státům se doporučuje, aby do června 2024 informovaly Komisi o opatřeních provedených nebo plánovaných v rámci **doporučení Rady o přístupu k cenově dostupné a vysoce kvalitní dlouhodobé péči**, která doplní průběžné sledování a podporu vnitrostátních reforem.
- Během konference u příležitosti Mezinárodního dne osob se zdravotním postižením v prosinci 2023 budou vyhlášeny vítězové **ceny pro bezbariérová města Access City Award 2024**.
- V roce 2024 zveřejní Komise **zprávu o přiměřenosti důchodů** (společně s Výborem pro sociální ochranu) a **zprávu o stárnutí populace** (společně se skupinou pro otázky stárnutí).
- Členským státům se doporučuje, aby do prosince 2025 podaly zprávu o provádění **doporučení Rady o novém přístupu EU k onkologickému screeningu**.

3.4. Nedostatek pracovních sil a řízená legální migrace

V roce 2022 dosáhl nedostatek pracovních sil v EU historického maxima. Zatímco míra zaměstnanosti v EU dosáhla nové rekordní výše, přibližně 30 % všech firem uvádělo, že mají nedostatek pracovních sil⁵⁰ a 74 % malých a středních podniků uvádělo, že se potýkají s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků⁵¹. Nedostatek pracovních sil postihuje řadu odvětví a povolání na všech úrovních kvalifikace a bude se zákonitě zvyšovat i nadále. Přestože aktivace osob v produktivním věku, zejména žen a mladých a starších osob, snižování nedostatku dovedností, zlepšování pracovních podmínek v některých odvětvích a mobilita v rámci EU mají zásadní význam pro zmírnění nedostatku pracovních sil, nebudou dostačující pro uspokojení potřeb ve všech nedostatkových pracovních oborech⁵². Při obsazování volných pracovních míst

⁴⁸ <https://knowsdds.jrc.ec.europa.eu/cfc>

⁴⁹ Návrh směrnice Rady o normách pro orgány pro rovné zacházení v oblasti rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, rovného zacházení s osobami v oblasti zaměstnání a povolání bez ohledu na jejich náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci, rovného zacházení se ženami a muži v otázkách sociálního zabezpečení a v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování a o zrušení článku 13 směrnice 2000/43/ES a článku 12 směrnice 2004/113/ES, COM/2022/689 final, a návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o normách pro orgány pro rovné zacházení v oblasti rovného zacházení se ženami a muži a rovných příležitostí pro ženy a muže v otázkách zaměstnání a povolání a o zrušení článku 20 směrnice 2006/54/ES a článku 11 směrnice 2010/41/EU, COM(2022) 688 final.

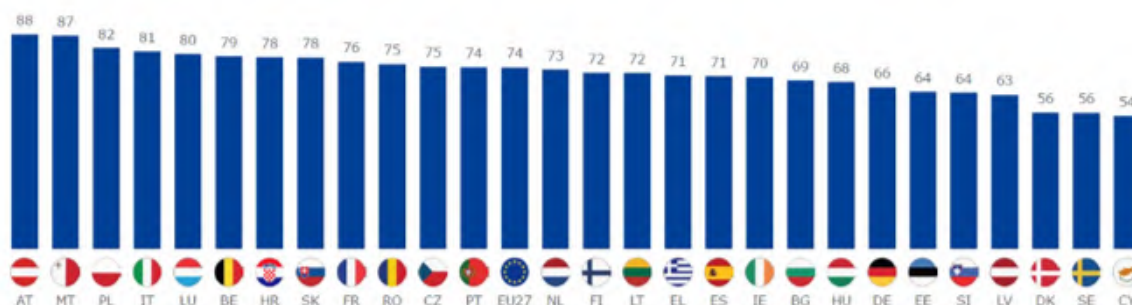
⁵⁰ Průzkum u podniků a spotřebitelů, Evropská komise.

⁵¹ Bleskový průzkum Eurobarometr 529 (2023).

⁵² Evropská komise (2023), Výroční zpráva za rok 2022 o mobilitě pracovních sil v EU za rok 2022, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

na všech úrovních dovedností, například v povoláních, která mají zásadní význam pro hospodářství EU a jeho zelenou a digitální transformaci v souvislosti s průmyslovým plánem Zelené dohody, může zaměstnavatelům pomoci rovněž legální migrace ze zemí mimo EU. Vzhledem k velikosti trhu práce EU zůstává migrace pracovních sil do EU v mezinárodním srovnání nízká⁵³.

MALÉ A STŘEDNÍ PODNIKY, KTERÉ SE POTÝKAJÍ S NEDOSTATKEM KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍCH SIL (%)



Základ: všechny malé a střední podniky (n=12 909)

Posílení možností legální migrace do EU může pomoci obsadit volná pracovní místa a zároveň prospět i zemím původu. Průmysl EU setrvale zdůrazňuje potřebu učinit z Evropy atraktivnější destinaci pro talenty ze třetích zemí. To vyžaduje od obou stran proaktivní kroky, které pomohou sladit potřeby zaměstnavatelů a zaměstnanců. Uznává to řada členských států, o čemž svědčí rostoucí počet pracovních povolení vydávaných státním příslušníkům třetích zemí za účelem zaměstnání⁵⁴. EU se snaží podporovat země původu prostřednictvím talentových partnerství posilováním jejich hospodářské základny a lidského kapitálu. Získávání talentů v celosvětovém měřítku vyžaduje cílené iniciativy v oblasti migrace pracovních sil s cílem řešit nedostatky, jež nelze vyřešit prostřednictvím domácí pracovní síly, přičemž je třeba současně zohlednit aspirace samotných státních příslušníků třetích zemí a priority zemí původu. Talentová partnerství mezi EU a třetími zeměmi kombinují přímou podporu programů mobility v oblasti práce nebo odborné přípravy s budováním kapacit a investicemi do lidského kapitálu⁵⁵ s cílem zajistit řešení stejně výhodná pro členské státy, partnerské země, podnikatelské komunity na obou stranách i pro jednotlivce, kteří je využívají. Podle OECD patří mezi 10 zemí, které mají největší schopnost získávat vysoce vzdělané talenty a podnikatele ze zahraničí, pouze čtyři členské státy EU⁵⁶, například Švédsko, které nabízí příznivé vízové podmínky pro

Švédsko získává a udržuje si mezinárodní talenty díky novému povolení k pobytu pro vysoce kvalifikované státní příslušníky třetích zemí a posíleným kontrolním opatřením, jejichž cílem je

⁵³ Například ve vztahu k Austrálii, Kanadě a Spojeným státům. OECD (2019), Building an EU Talent Pool: A New Approach to Migration Management for Europe (Vytvoření fondu talentů EU – nový postoj k řízení migrace v Evropě), OECD Publishing, Paris.

⁵⁴ V roce 2022 bylo vydáno odhadem 1,6 milionu povolení k pobytu z důvodů souvisejících se zaměstnáním.

⁵⁵ Včetně rozvoje dovedností, odborného vzdělávání a přípravy a zprovoznění výměnných programů založených na práci.

⁵⁶ Nizozemsko, Švédsko, Lucembursko, Dánsko.

podnikatele a zároveň inkluzivní prostředí vstřícné k rodinám⁵⁷. Politiky musí rovněž usnadňovat úspěšnou integraci státních příslušníků třetích zemí do evropských společností, přičemž integrace a dodržování základních hodnot a zásad EU jsou právem i povinností.

Sladování nabídky práce a poptávky po práci a orientace v legálních způsobech migrace jsou často těžkopádné a nákladné jak pro migranty, tak pro zaměstnavatele. Je třeba usnadnit přístup na trh práce zajištěním spravedlivých pracovních podmínek pro legální migranty prostřednictvím urychleného uznávání zahraničních kvalifikací a podpory při překonávání administrativních a jazykových překážek. **Česko** například zřídilo specializovaný IT nástroj pro posuzování potřeb pracovních sil, které by bylo možné pokrýt prostřednictvím migrace, a **Řecko** má uživatelsky vstřícnou on-line platformu, která umožňuje lépe sladit nabídku dovedností s poptávkou po nich. Je třeba podporovat koordinovanější přístup ke sladování potřeb zaměstnavatelů hledajících pracovníky v EU a osob, které hledají práci. Migranti často zastávají pracovní místa, která neodpovídají jejich dovednostem, přičemž téměř 40 % z nich má pro práci, kterou vykonávají, nadměrnou kvalifikaci (v porovnání s 20 % občanů EU). Občané zemí mimo EU a lidé z přistěhovaleckého prostředí jsou také často vystaveni diskriminaci a špatným pracovním podmínkám a mohou postrádat příslušné jazykové znalosti. V důsledku toho mají občané zemí mimo EU nižší míru zaměstnanosti než státní příslušníci daného členského státu nebo jiní občané EU, a to i mezi mladými lidmi⁵⁸. To dále ospravedlňuje potřebu dobře organizovaných a řádných způsobů pracovní migrace do EU.

Klíčové nástroje na úrovni EU:

- Revidovaná **směrnice EU o modré kartě**⁵⁹, která je použitelná od 19. listopadu 2023, usnadní nábor vysoce kvalifikovaných pracovníků v EU.
- **Směrnice o jednotném povolení**⁶⁰ zavádí jedno jednotné povolení pro právo pracovat a zároveň stanoví soubor práv pro pracovníky ze třetích zemí, zatímco **směrnice o dlouhodobě pobývajících rezidentech**⁶¹ stanoví pravidla pro získání právního postavení rezidenta dlouhodobě pobývajícího v EU. Obě tyto směrnice jsou v současné době revidovány s cílem zefektivnit a usnadnit integraci státních příslušníků třetích zemí a posílit jejich práva.
- **Talentová partnerství** s vybranými třetími zeměmi (v současné době je to Maroko, Tunisko, Egypt, Bangladéš a Pákistán⁶²) posilují legální cesty pro mezinárodní mobilitu pracovních sil a rozvíjejí talenty vzájemně prospěšným způsobem, který respektuje

⁵⁷ Index ukazatele atraktivity talentů OECD (Indicators of Talent Attractiveness).

⁵⁸ Evropská migrační síť (2019), Zpráva o integraci občanů třetích zemí na pracovní trh členských států EU.

⁵⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1883 ze dne 20. října 2021 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci a o zrušení směrnice Rady 2009/50/ES.

⁶⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě.

⁶¹ Směrnice Rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty.

⁶² Talentová partnerství jsou projednávána rovněž s Nigérií a Senegalem.

případné obavy partnerských zemí.

- **Akční plán pro integraci a začleňování na období 2021–2027**⁶³ navrhuje podporu členským státům prostřednictvím opatření zahrnujících například zlepšování možností zaměstnání a uznávání kvalifikací migrantů nebo rozvoje inkluzivního vzdělávání a odborné přípravy.
- **Dohody o volném obchodu** se třetími zeměmi včetně těch, o nichž se právě jedná s Austrálií, Indonésií, Indií a Thajskem, by měly obsahovat ustanovení na podporu pohybu kvalifikovaných odborníků.

Další klíčové kroky:

- V listopadu 2023 předloží Komise **balíček týkající se mobility talentů** včetně návrhu na vytvoření rezervoáru talentů EU v podobě IT platformy, která usnadní zprostředkování mezi nabídkou zaměstnání mezi zaměstnavateli z EU a poptávkou mezi uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí, doporučení Komise o uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí a návrh doporučení Rady o rámci pro mobilitu ve vzdělávání.
- Prostřednictvím **Platformy pro migraci pracovních sil** členské státy a Komise dále posílí spolupráci při usnadňování migrace, aby bylo možné vyřešit regionální nedostatek pracovních sil ve všech členských státech.

4. PROVEDENÍ SOUBORU DEMOGRAFICKÝCH NÁSTROJŮ

Soubor demografických nástrojů může pomoci mobilizovat politiky na úrovni EU i na vnitrostátní úrovni. Komise vyzývá členské státy, aby zavedly a prováděly integrované politiky zaměřené na demografické změny a na hlavní problémy v oblasti demografie v rámci všech politik. Členské státy se vyzývají, aby využívaly dostupné nástroje na úrovni EU v kombinaci s vnitrostátními politikami. Členské státy obdržely v rámci procesu evropského semestru doporučení pro jednotlivé země v příslušných oblastech, jako jsou důchody, zdravotní péče a dlouhodobá péče (včetně jejich přiměřenosti a udržitelnosti), péče o děti, daně, sociální bydlení, dovednosti, vzdělávání dospělých a politiky zaměstnanosti. Opatření zaměřená na demografické změny a jejich dopady přispívají rovněž k širšímu společenskému pokroku v souladu s cíli udržitelného rozvoje.

Stěžejním prvkem politických rozhodnutí musí být rovnost žen a mužů, zákaz diskriminace a mezigenerační spravedlnost. Je naprosto nezbytné, aby zvolené kombinace politik za všech okolností zaručovaly rovnost žen a mužů a rovné příležitosti a přispívaly k nim, zejména tím, že budou posilovat účinný přístup žen na trh práce a umožňovat lidem v Evropě, aby uskutečňovali své osobní aspirace a volby. V tomto ohledu je klíčovým

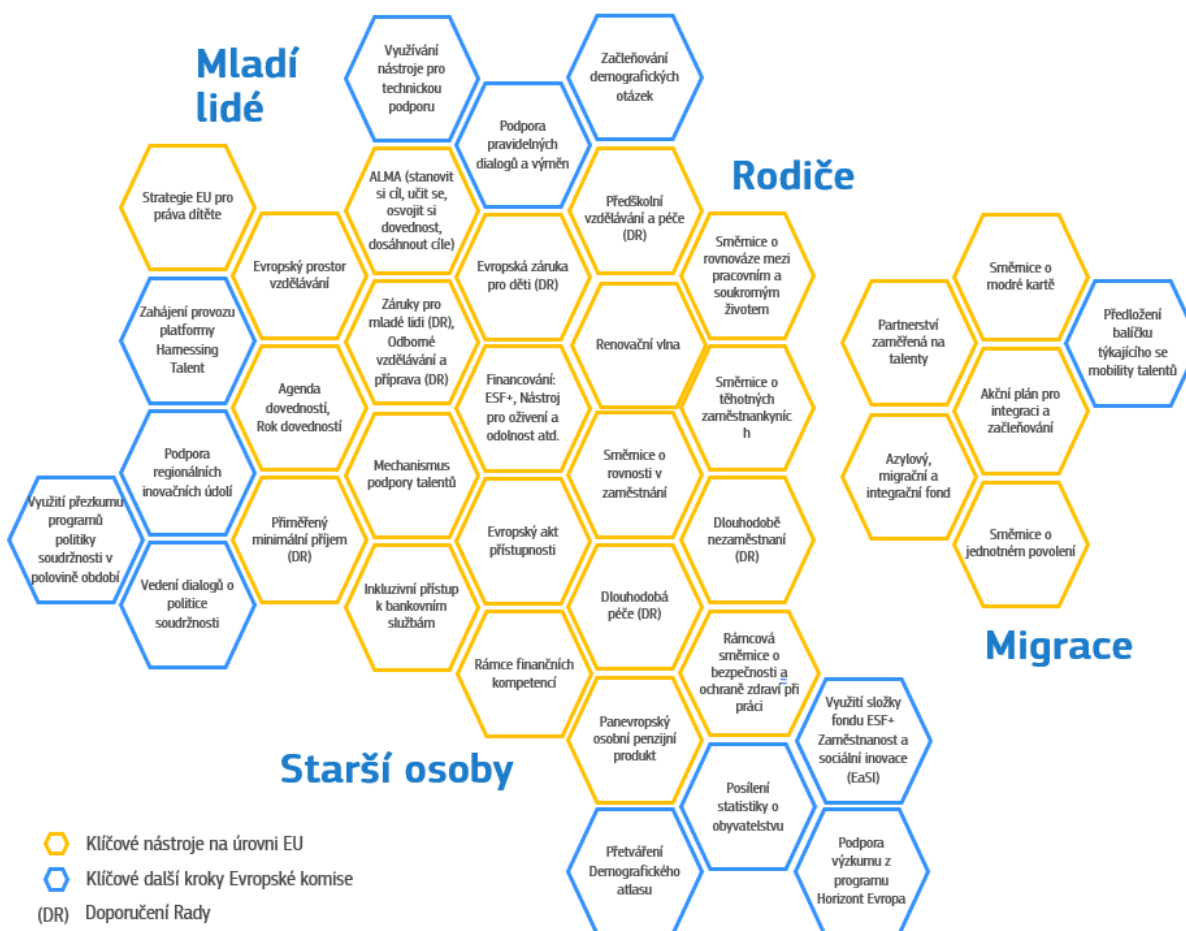
Německo zřídilo od roku 2006 více než **540 vícegeneračních domů** jako „ústředních míst setkávání“ na podporu sociální soudržnosti mezi generacemi. Tato centra poskytují podporu okolním komunitám při řešení problémů spojených s demografickými změnami na místní úrovni.

⁶³ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a začleňování na období 2021–2027“, COM(2020) 758 final.

politickým řešením široké formální zajištění cenově dostupné a vysoce kvalitní péče o děti a dlouhodobé péče. Zároveň jsou zaváděna politická řešení, která jsou vzájemně prospěšná několika nebo všem generacím a která by měla být podporována v rámci různých oblastí politiky, jako je například vzdělávání a odborná příprava (např. mezigenerační učení, které podporuje znalosti a společně buduje dovednosti) a bydlení a péče (např. mezigenerační bydlení a komunitní péče včetně služeb denní péče pro dospělé), jakož i na pracovišti (např. vícegenerační pracovní síly, které vycházejí vstříc různým potřebám a investují do obousměrného předávání znalostí a dovedností mezi generacemi).

Politiky členských států zaměřené na řešení demografických změn by měly vycházet z místních podmínek. Vzhledem k tomu, že se problémy v jednotlivých členských státech a regionech liší, měly by být politické reakce koncipovány a prováděny jako koordinované úsilí s aktivním zapojením regionálních a místních orgánů. Svou úlohu hrají také veřejné služby zaměstnanosti, sociální partneři a organizace občanské společnosti. Komise je připravena členské státy v tomto úsilí podporovat, mimo jiné usnadňováním vzájemného učení a výměny osvědčených postupů na všech úrovních, například v rámci mechanismu podpory talentů, který podporuje regiony EU při řešení dopadu demografické transformace. Komise bude věnovat obzvláštní pozornost specifickým problémům spojeným s demografickým vývojem venkovských oblastí rovněž ve své připravované zprávě o provádění dlouhodobé vize pro venkovské oblasti, jejíž zveřejnění je naplánováno na začátek roku 2024.

SOUBOR NÁSTROJŮ PRO DEMOGRAFII: KLÍČOVÉ NÁSTROJE NA ÚROVNI EU, KTERÉ MAJÍ ČLENSKÉ STÁTY K DISPOZICI



Digitální technologie mohou zvýšit konkurenční výhodu Evropy a pomoci kompenzovat dopady demografických změn. Umělá inteligence a automatizace již nyní přetvářejí hospodářství a trhy práce v Evropě. Budou-li politická opatření na podporu inovací a rozšířeného uplatňování technologií navržena a provedena kvalitně, mohou přispět ke kompenzaci dopadů demografických změn na produktivitu a fiskální udržitelnost. Technologie mohou zefektivnit rovněž zdravotní a dlouhodobou péči a zlepšit přístup starších osob a osob se zdravotním postižením nebo sníženou pohyblivostí k této péči i její kvalitu, a to i ve venkovských a vzdálených regionech. Digitální nástroje mohou navíc přispět ke kvalitě života stárnoucí populace, neboť podporují zdravější a aktivnější život. Mohou rovněž usnadnit společenské zapojení a zmírnit sociální izolaci starších osob, zejména pokud jsou využívány jako prostředek usnadňující skutečné mezilidské interakce.

Kromě výše uvedených regulačních nástrojů a politických rámců je na úrovni EU k dispozici i řada finančních nástrojů na podporu členských států. Nástroj pro oživení a odolnost stimuluje reformy a investice v rámci všech čtyř pilířů daného souboru nástrojů,

zejména tím, že přispívá přibližně 8 miliardami EUR na předškolní vzdělávání a péči⁶⁴, přibližně 43,2 miliardy EUR na vzdělávání⁶⁵, přibližně 41,7 miliardy EUR na zvyšování kvalifikace a rekvalifikaci⁶⁶, přibližně 48,2 miliardy EUR na podporu zdravotní a dlouhodobé péče⁶⁷ a přibližně 15,1 miliardy EUR na sociální bydlení a sociální infrastrukturu⁶⁸. V dohodách o partnerství na období 2021–2027 označilo 26 členských států demografii za zásadní výzvu pro své území, kterou je třeba řešit s podporou fondů politiky soudržnosti. Evropský sociální fond plus (ESF+), který je hlavním nástrojem EU pro investice do lidí, směřuje společně s členskými státy téměř 7 miliard EUR na podporu genderově vyvážené účasti ve světě práce, rovných pracovních podmínek a lepší rovnováhy mezi pracovním a osobním životem a 427 milionů EUR na podporu aktivního a zdravého stárnutí pracovníků. Nadcházející přezkum programů politiky soudržnosti v polovině období⁶⁹, který má být dokončen v polovině roku 2025 a řídit se doporučeními pro jednotlivé země přijatými v roce 2024, poskytne příležitost posoudit situaci těchto regionů a případně sladit programování fondů politiky soudržnosti. Program Horizont Evropa navíc financuje výzkum, jehož cílem je snížit nedostatek dovedností a nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi, částkou 43 milionů EUR a poskytuje rovněž 27 milionů EUR na řešení socioekonomických dopadů demografických změn.

Účinné řízení demografických změn vyžaduje komplexní, výsoce kvalitní a podrobné údaje a kapacitu na úrovni EU i na vnitrostátní úrovni za účelem shromažďování a posuzování údajů a odborných znalostí s cílem poskytnout analýzu a pokyny ohledně vhodných řešení. Klíčový význam má rovněž koordinace úsilí. Na vnitrostátní úrovni členské státy provedly nebo zahajují hodnocení demografických změn a jejich dopadů, například v **Nizozemsku** prostřednictvím nového „Státního výboru pro demografický vývoj do roku 2050“. Tyto činnosti jsou doplňovány evropskými statistikami o obyvatelstvu a migraci a „demografickým atlasem“ na úrovni EU, které již nyní poskytují bezprecedentní množství údajů, interaktivních map a grafů v této oblasti, a dalšími nástroji, jako je například Středisko pro sledování venkovských oblastí. Bude však třeba věnovat větší pozornost budování základny poznatků a shromažďování kapacit pro hodnocení a další předvídaní demografických trendů a jejich důsledků, včetně toho, jak lze lépe koncipovat politiky tak, aby vyhovovaly měnící se skupině seniorů v naší společnosti. Významným krokem tímto směrem je návrh nařízení o evropské statistice o obyvatelstvu, domech a bytech⁷⁰, jehož cílem je modernizace a integrace demografické statistiky a statistiky v oblasti mezinárodní migrace a sčítání lidu, domů a bytů.

⁶⁴ Hodnoty ke dni 28. září 2023. Tyto údaje vycházejí z metodiky pro označování podle pilířů v rámci srovnávacího přehledu oživení a odolnosti a odpovídají opatřením přiděleným politické oblasti „Předškolní vzdělávání a péče“ jako primární nebo sekundární oblasti politiky. Aktuálnější informace a údaje týkající se Nástroje pro oživení a odolnost naleznete také ve zprávě Komise Evropskému parlamentu a Radě o provádění Nástroje pro oživení a odolnost: cesta vpřed, COM (2023) 545 final/2.

⁶⁵ Tamtéž. Údaje odpovídají opatřením přiděleným politické oblasti „Všeobecné, odborné a vysokoškolské vzdělávání“ jako primární nebo sekundární oblasti politiky.

⁶⁶ Tamtéž. Údaje odpovídají opatřením přiděleným politickým oblastem „Vzdělávání dospělých“, „Zelené dovednosti a pracovní místa“ a/nebo „Lidský kapitál v oblasti digitalizace“ jako primárním nebo sekundárním oblastem politiky.

⁶⁷ Tamtéž. Údaje odpovídají opatřením přiděleným politickým oblastem „Zdravotní péče“ a/nebo „Dlouhodobá péče“ jako primárním nebo sekundárním oblastem politiky.

⁶⁸ Údaj ke dni 5. října 2023. Údaje odpovídají opatřením přiděleným politické oblasti „Sociální bydlení a další sociální infrastruktura“ jako primární nebo sekundární oblasti politiky.

⁶⁹ Evropský fond pro regionální rozvoj, Evropský sociální fond plus, Fond soudržnosti a Fond pro spravedlivou transformaci.

⁷⁰ Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o evropské statistice o obyvatelstvu, domech a bytech, kterým se mění nařízení (ES) č. 862/2007 a zrušují nařízení (ES) č. 763/2008 a (EU) č. 1260/2013, COM(2023) 31 final.

Aby Komise posílila dostupné nástroje, bude:

posilovat databázi a základnu poznatků

- Přetvářet **demografický atlas** na dynamickou platformu pro vytváření a šíření znalostí o demografii na úrovni EU, což usnadní výměnu mezi členskými státy.
- V rámci Evropského statistického systému podporovat členské státy při **zkvalitňování jejich statistik týkajících se obyvatelstva, domů a bytů** a při provádění inovačních opatření na základě budoucího regulačního rámce pro evropskou statistiku o obyvatelstvu, domech a bytech (ESOP).
- Podporovat analytické činnosti v rámci složky **ESF+ Zaměstnanost a sociální inovace (EaSI)** v roce 2024, přičemž se bude zabývat klíčovými aspekty demografického vývoje, zejména v souvislosti s dlouhověkostí, stárnutím a dlouhodobou péčí.
- Prostřednictvím **programu Horizont Evropa** podporovat **výzkum** politických reakcí na demografické výzvy, včetně studie o důsledcích rostoucí potřeby dlouhodobé péče („vlna péče“), která má být zveřejněna do roku 2025.

podporovat přezkum a modernizaci politik souvisejících s demografií na všech úrovních.

- Ve spolupráci s předsednictvím podporovat **pravidelné dialogy a výměny** s členskými státy o všech rozměrech demografie prostřednictvím specializovaných struktur a zdrojů.
- Využívat **Nástroj pro technickou podporu** k poskytování pomoci vnitrostátním orgánům na jejich žádost při vypracovávání nebo aktualizaci vnitrostátních strategií zaměřených na řešení demografických změn, zejména v souvislosti s vlajkovými projekty „Mládež na prvním místě“, „Dovednosti“, „Překonávání překážek regionálního rozvoje“ a „Integrace migrantů a získávání talentů“.
- Počátkem roku 2024 vydá **9. zprávu o soudržnosti**, která poskytne příležitost zamyslet se nad tím, jak politika soudržnosti pomáhá členským státům řešit demografické výzvy.
- **Začleňovat demografické otázky** do příslušných návrhů politik **na úrovni EU** a případně i do posouzení dopadů, která k nim budou připojena.
- **V první polovině roku 2024 uspořádá tematickou konferenci**, která se bude zabývat tím, jak mohou systémy a politiky udržet dlouhověkost v Evropě, a to na základě klíčových zjištění zprávy o přiměřenosti důchodů a zprávy o stárnutí.

zajišťovat, aby žádný region v EU nezaostával.

- Ve dnech 23.–24. listopadu 2023 oficiálně zahájí provoz Platformy pro využívání talentů a bude pokračovat v dalších výzvách v rámci mechanismu podpory talentů.
- Ve své připravované **zprávě o provádění dlouhodobé vize pro venkovské oblasti** bude věnovat obzvláštní pozornost specifickým problémům spojeným s demografickým vývojem venkovských oblastí.
- Podpoří vytvoření **100 regionálních inovačních údolí** zahrnujících regiony EU s nižší výkonností inovací, s využitím prostředků ve výši 100 milionů EUR z programu Horizont Evropa a 70 milionů EUR z Nástroje pro meziregionální inovační investice (I3) v rámci

EFRR.

- Vést pravidelný dialog v příslušné **expertní skupině Komise**, která se zabývá fondy politiky soudržnosti⁷¹, o demografických výzvách a podpoře ze strany příslušných fondů s cílem zajistit, aby byly demografické výzvy v průběhu jejich programování a provádění náležitě řešeny.
- Vyzve členské státy, aby využily nadcházejícího **přezkumu programů politiky soudržnosti v polovině období** a v případě potřeby přizpůsobily tyto programy potřebám vyplývajícím z demografických výzev.

5. ZÁVĚR

Demografické změny mají zásadní dopad na náš život a konkurenceschopnost našeho hospodářství. „Dlouhověká společnost“ nám sice může pomoci přizpůsobit se a využívat nových příležitostí, avšak stárnutí populace a úbytek obyvatelstva v produktivním věku může prohloubit stávající problémy související s nedostatkem pracovních sil, produktivitou a veřejnými rozpočty, a tak negativně ovlivnit hospodářství a společnost jako celek. Demografické trendy mohou přispívat rovněž k prohlubování rozdílů mezi regiony a zeměmi, a tak potenciálně narušovat sociální soudržnost a důvěru v to, že naše demokratické instituce dokáží zajistit široce založenou prosperitu a kvalitu života.

Evropa musí uplatňovat komplexní přístup, který umožní všem generacím realizovat jejich nadání a aspirace. Vedoucí představitelé EU vyjádřili v Granadě své odhodlání investovat do dovedností budoucnosti a řešit demografické výzvy. Pro vybudování odolné a udržitelné ekonomiky, která funguje ve prospěch lidí, a společnosti, v níž mohou jednotlivci naplnit svůj potenciál, je zásadní pečlivě vyvažovat různé politické cíle. Politiky EU i jednotlivých států by měly lidem v celé Evropě umožnit sladit rodinné aspirace s placenou prací. Naše úsilí musí vždy směřovat k dodržování zásad rovnosti žen a mužů, zákazu diskriminace, dodržování základních práv a mezigenerační spravedlnosti. Vzhledem k akutnímu nedostatku pracovních sil, který zatěžuje podniky v celé EU, má vedle využívání talentů z Unie zásadní význam také legální migrace a účinná integrace státních příslušníků třetích zemí. Jednou z příležitostí k dalšímu řešení naléhavého problému nedostatku pracovních sil a dovedností bude summit sociálních partnerů ve Val Duchesse, který je naplánován na první polovinu roku 2024. V zájmu celkového řešení otázky konkurenceschopnosti pověřil předseda Komise bývalého prezidenta ECB a předsedu italské vlády Maria Draghiho, aby do léta 2024 vypracoval zprávu o budoucnosti konkurenceschopnosti EU.

Společnými silami můžeme pokročit směrem k silné, dynamické, konkurenceschopné a soudržné Evropě. Toto sdělení poukazuje na klíčové reformy a investice potřebné k řešení a řízení demografických změn v Evropě. Jak je uvedeno výše, tvůrci politik v členských státech by je měli uplatňovat ve svém vnitrostátním a regionálním kontextu v rámci meziresortního přístupu. Komise je odhodlána podporovat členské státy při účinném využívání dostupných

⁷¹ Expertní skupina pro fondy v rámci nařízení o společných ustanoveních (expertní skupina pro nařízení o společných ustanoveních), viz C(2021) 7888 final.

nástrojů a za tímto účelem je dále rozvíjet. Tvůrci politik by ve svém úsilí měli podporovat rovněž aktivní účast občanů a zapojit všechny aktéry – sociální partnery, organizace občanské společnosti a další – a zakládat své politiky na místních skutečnostech. Tímto způsobem můžeme pomoci jednotlivcům i komunitám prosperovat a podporovat dobré životní podmínky a kvalitu života jak současných, tak i budoucích generací.