

Brusel 6. listopadu 2025
(OR. en)

14896/25

SOC 725
EMPL 483
EDUC 414
JEUN 220
ECOFIN 1456
COMPET 1110
MI 867
MIGR 405
DIGIT 218
ENV 1151
FISC 299
SAN 699
GENDER 193

POZNÁMKA

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Příjemce:	Výbor stálých zástupců / Rada
Předmět:	Klíčová sdělení Výboru pro zaměstnanost ohledně provádění Akčního plánu týkajícího se nedostatku pracovních sil a dovedností v EU – potvrzení

Delegace naleznou v příloze klíčová sdělení Výboru pro zaměstnanost ohledně provádění Akčního plánu týkajícího se nedostatku pracovních sil a dovedností v EU, která má Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele potvrdit na zasedání dne 1. prosince 2025.

**Klíčová sdělení ohledně provádění Akčního plánu
týkajícího se nedostatku pracovních sil a dovedností v EU**

1. ÚVOD

Dne 11. března 2025 svolala skupina pro analýzu politiky v rámci Výboru pro zaměstnanost (EMCO PAG) trojstranné zasedání, na němž se sešli zástupci sociálních partnerů na úrovni EU a vnitrostátní sociální partneři ze všech členských států, aby projednali provádění *Akčního plánu Komise týkajícího se nedostatku pracovních sil a dovedností*¹. Tento akční plán, zveřejněný dne 20. března 2024 v návaznosti na *summit sociálních partnerů ve Val Duchesse*, který se konal dne 31. ledna 2024², byl vypracován ve spolupráci se sociálními partnery s cílem poskytnout společný rámec pro řešení základních příčin nedostatku pracovních sil a dovedností. Zahrnuje zejména závazky přijaté Komisí a sociálními partnery spolu s řadou výzev k přijetí opatření určených členským státům. Ve svých závěrech ze dne 2. prosince 2024 o *nedostatku pracovních sil a dovedností v EU: mobilizace nevyužitého potenciálu pracovních sil v Evropské unii* vyzvala Rada Výbor pro zaměstnanost, aby pokračoval „v monitorování nedostatku pracovních sil a dovedností a souvisejících výzev v EU v rámci evropského semestru, mimo jiné prostřednictvím tematických diskusí za účasti sociálních partnerů, s cílem podpořit sdílení znalostí a osvědčených postupů mezi členskými státy, pokud jde o řešení nedostatku pracovních sil a dovedností“³.

¹ „*Nedostatek pracovních sil a dovedností v EU: akční plán*“, zveřejněný dne 20. března 2024.

² Na *summitu ve Val Duchesse* se diskutovalo o tom, jak řešit klíčové hospodářské a pracovní výzvy posílením sociálního dialogu.

³ Viz *závěry Rady* přijaté na zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele dne 2. prosince 2024. V samotném *akčním plánu* Komise Výbor pro zaměstnanost rovněž vyzvala, aby uskutečňoval „*pravidelné třístranné výměny názorů na toto téma za účasti evropských a vnitrostátních sociálních partnerů*“.

Zasedání skupiny pro analýzu politiky v rámci Výboru pro zaměstnanost se konalo rok po zveřejnění akčního plánu s cílem zhodnotit dosud provedená opatření – v době, kdy napjatá situace na trhu práce i nadále silně zatěžuje hospodářské vyhlídky EU. Během zasedání účastníci poukázali na vhodné načasování trojstranné výměny názorů, která členskými státy a sociálními partnerům umožnila zapojit se do skutečného sociálního dialogu na úrovni EU na toto téma. Nedostatek pracovních sil a dovedností byl obecně považován za zásadní překážku udržitelného růstu EU podporujícího začlenění, její mezinárodní konkurenceschopnosti a dlouhodobé odolnosti jejího hospodářského a sociálního modelu, zejména s ohledem na zrychlující se demografický pokles a naléhavé požadavky ekologické a digitální transformace. Tato výměna názorů vycházela z odpovědí na dotazník, který Komise rozeslala členskými státy a sociálními partnerům 20. prosince 2024, jakož i z poznámky pro řízení rozpravy vypracované Komisí, která poskytla přehled současného stavu před trojstranným zasedáním. Během zasedání byly uspořádány tematické výměny názorů ohledně konkrétních oblastí politiky zdůrazněných v akčním plánu, přičemž členské státy za účelem řízení diskuse předložily případové studie relevantních politických opatření a osvědčených postupů⁴.

⁴ Tyto příspěvky zahrnovaly: přístup Itálie k vytváření udržitelných migračních cest, portugalský vzdělávací a integrační program v odvětví cestovního ruchu určený migrantům a osobám požívajícím mezinárodní ochrany, francouzskou reformu veřejné služby zaměstnanosti zaměřenou na aktivaci a podporu osob nejvíce vzdálených trhu práce, kyperský program zaměstnanosti zaměřený na nedostatečně zastoupené skupiny, zejména osoby se zdravotním postižením, komplexní politický přístup Malty k řešení nedostatku pracovních sil a dovedností, strategii Lotyšska pro řešení nedostatku pracovních sil v odvětví IKT, nový nizozemský nástroj taxonomie dovedností „CompetentNL“ a využívání barometru kvalifikovaných pracovních míst Rakouskem pro sledování potřeb trhu práce a reakci na ně.

2. PŘEHLED NEDOSTATKU PRACOVNÍCH SIL A DOVEDNOSTÍ

Nedostatek pracovních sil je rozšířený v celé řadě odvětví a povolání. Na konci roku 2024 byl podíl zaměstnavatelů, kteří uváděli nedostatek pracovních sil jako faktor omezující výrobu, nadále výrazně vyšší než průměry před pandemií v oblasti služeb (26,8 %), stavebnictví (26 %) a průmyslu (18 %), a to navzdory poklesu ve srovnání s rokem 2022. Nejnaléhavější nedostatek byl hlášen u povolání v oblastech stavebnictví a inženýrství, IKT (např. systémoví analytici a vývojáři softwaru), zdravotní péče (např. praktičtí lékaři, zdravotní sestry a lékaři s určitými specializacemi), dopravy (např. řidiči těžkých nákladních vozidel), ubytovacích a stravovacích služeb (např. kuchaři a číšníci), jakož i u dalších povolání, jako jsou pracovníci v obchodu s kovy a stroji⁵.

Hlavní příčiny nedostatku pracovních sil se v jednotlivých odvětvích liší. V odvětvích, která se vyznačují vysokým průměrným věkem pracovní síly (např. v dopravě), je jednou z hlavních příčin nedostatku pracovních sil stárnutí obyvatelstva.⁶ V odvětvích, která mají zásadní význam pro souběžnou transformaci (např. v odvětvích STEM), způsobuje nedostatek pracovních sil především rostoucí poptávka po nových dovednostech a měnící se požadavky na dovednosti⁷. V jiných odvětvích, jako jsou odvětví s vysokou intenzitou kontaktů (např. zdravotní péče a cestovní ruch), jsou klíčovým faktorem nedostatku pracovních sil neadekvátní pracovní podmínky.⁶

Zároveň se nedostatek pracovních sil liší i mezi jednotlivými členskými státy. V prvním čtvrtletí roku 2025 byla míra volných pracovních míst vyšší než 3 % v Nizozemsku (4,2 %), Belgii (4,1 %), Rakousku (3,6 %) a na Maltě (3,0 %), přičemž v jiných zemích byla nižší než 1 %, a to ve Španělsku (0,9 %), Bulharsku (0,9 %), Polsku (0,8 %) a Rumunsku (0,6 %). Tento nedostatek byl obzvláště závažný v odvětví služeb v Belgii (5 %), Nizozemsku (4,4 %) a Rakousku (4,4 %). Nejvyšší míry dosahoval ve stavebnictví v Nizozemsku (7,5 %) a v Belgii (6,1 %). Kromě toho byl nedostatek v průmyslu i nadále nejvyšší v Nizozemsku (4,1 %), Belgii (3,3 %) a Rakousku (3,2 %)⁸.

⁵ Viz [průzkumy Komise u podniků a spotřebitelů](#).

⁶ Viz Evropská komise (2023), *Employment and Social Developments in Europe* (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě). Roční přehled 2023.

⁷ Viz [evropský průzkum dovedností a pracovních míst \(ESJS\)](#), provedený střediskem Cedefop.

⁸ Viz série Eurostatu [jvs_q_nace2](#).

Nedostatky v oblasti dovedností jsou stejně naléhavé a hrozí, že omezí schopnost EU inovovat a modernizovat svou ekonomiku a reagovat na geopolitické a technologické změny. Více než tři čtvrtiny podniků v EU (77 %) uvádějí, že nedostatek kvalifikovaných pracovníků představuje překážku pro dlouhodobé investice, což by mohlo následně bránit růstu a konkurenceschopnosti. Kromě toho se téměř dvě třetiny malých a středních podniků (63 %) potýkají s obtížemi při hledání pracovníků se správnými dovednostmi – zejména středně velké (68 %) a malé podniky (65 %)⁹. Téměř polovina malých a středních podniků (45 %) rovněž uvádí, že nedostatek kvalifikovaných pracovníků brání jejich úsilí o zavádění nebo využívání digitálních technologií. Čtyři z deseti (39 %) uvedly, že tento nedostatek představuje obtíže při ekologizaci jejich obchodních činností¹⁰.

3. NEDÁVNÁ POLITICKÁ OPATŘENÍ

3.1 Opatření na podporu vyšší účasti na trhu práce

Členské státy v celé EU zintenzivňují své úsilí o zvýšení účasti na trhu práce, zejména mezi nedostatečně zastoupenými skupinami. Mnoho z nich zvýšilo podporu pro mladé lidi v souladu s *posílenými zárukami pro mladé lidi*¹¹ a s ohledem na překážky, jimž čelí mladí lidé žijící ve venkovských, odlehlých nebo znevýhodněných městských oblastech, zatímco jiné upřednostnily individualizovaná opatření pro osoby ve zranitelném postavení, jako jsou osoby se zdravotním postižením nebo osoby z menšinového prostředí, v souladu s *balíčkem týkajícím se zaměstnanosti osob se zdravotním postižením*¹² a s *doporučením Rady o rovnosti, začlenění a účasti Romů*.¹³ Několik z nich rovněž uvedlo kroky ke zlepšení přístupu k cenově dostupné a vysoce kvalitní péči o děti, což je klíčový faktor při podpoře zaměstnanosti žen a rodičů s malými dětmi. V této souvislosti účastníci znovu potvrdili, že je důležité, aby se politiky trhu práce zaměřily na mladé lidi, a zdůraznili genderovou rovnost jako klíčový faktor, který úzce souvisí s přístupem k pečovatelským službám a s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem.

⁹ Viz [investiční průzkum Evropské investiční banky z roku 2024](#) a [bleskový průzkum Eurobarometr 537](#).

¹⁰ Viz [bleskový průzkum Eurobarometr 529](#).

¹¹ [Doporučení Rady ze dne 30. října 2020](#) o mostu k pracovním místům – posílení záruk pro mladé lidi.

¹² Viz [balíček Komise týkající se zaměstnanosti osob se zdravotním postižením](#).

¹³ [Doporučení Rady ze dne 12. března 2021](#) o rovnosti, začlenění a účasti Romů.

V celé Evropě rovněž nabývá na intenzitě úsilí o zlepšení koncepce a provádění aktivních politik na trhu práce, což naznačuje posun směrem k integrovanějším systémům podpory zaměřeným na člověka. Stále více členských států posiluje spolupráci mezi veřejnými službami zaměstnanosti a dalšími složkami vnitrostátních správních orgánů, mimo jiné prostřednictvím lepšího sdílení údajů a větší správní kapacity. Tyto reformy podporují digitální nástroje, i když některé členské státy rovněž oznámily návrat k osobnímu poradenství, které je považováno za účinnější při oslovování nejzranitelnějších osob. Někteří účastníci uznali hodnotu těchto reforem a vyzvali k dalšímu pokroku směrem ke komplexním podpůrným systémům zaměřeným na člověka.

Současně se jako klíčové nástroje na podporu účasti na trhu práce ukázaly daňové reformy a reformy sociálních dávek. Mnoho členských států zavedlo změny s cílem omezit faktory, které odrazují od práce, zejména u pracovníků s nízkými mzdami, druhých výdělečně činných osob v domácnosti a dalších nedostatečně zastoupených skupin. Patří mezi ně úpravy daňových pásem, osvobození od daně a struktury dávek. Někteří účastníci však zdůraznili, že tyto reformy mohou být plně účinné, pouze pokud budou spojeny se zlepšením kvality pracovních míst. V tomto ohledu organizace zaměstnanců zdůraznily význam spravedlivých mezd, důstojných pracovních podmínek a stabilního zaměstnání při řešení přetrvávajícího nedostatku pracovních sil a dovedností.

Komise nadále podporuje úsilí členských států a pokračuje v plnění svých závazků v rámci akčního plánu. Prostřednictvím složky sociálních inovací Evropského sociálního fondu plus (ESF+) investuje do projektů zaměřených na aktivaci a prohlubování dovedností osob, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, na podporu začlenění migrantů na trh práce a na boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti¹⁴. Nedávná analýza na úrovni EU, kterou zahájily útvary Komise, se rovněž zabývala opatřeními podporujícími kombinaci práce a důchodu s cílem prodloužit účast starších dospělých osob na trhu práce¹⁵.

¹⁴ Viz [internetové stránky ESF+](#).

¹⁵ Viz [zpráva sítě ESPAN o flexibilních způsobech odchodu do důchodu – analýza politik ve 28 evropských zemích](#).

Sociální partneři rovněž pokročili v plnění svých závazků. Několik vnitrostátních sociálních partnerů informovalo o svém zapojení do opatření na podporu zaměstnanosti starších pracovníků – mimo jiné prostřednictvím finančních pobídek, flexibilních způsobů odchodu do důchodu a přístupu k odborné přípravě. Další podpořili podnikání se zaměřením na mladé lidi, ženy a zranitelné skupiny. V některých případech sociální partneři informovali o své úloze při usnadňování posílené spolupráce mezi veřejnými a soukromými službami zaměstnanosti, mimo jiné prostřednictvím společných iniciativ v oblasti umísťování do zaměstnání, odborné přípravy a profesního poradenství. Tyto příspěvky potvrzují důležitou úlohu sociálních partnerů při podpoře inkluzivních a odolných trhů práce a při sladění vnitrostátního úsilí s prioritami EU.

3.2 Opatření na podporu prohlubování dovedností a změny kvalifikace

Za účelem řešení nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi je v celé EU vynakládáno značné politické úsilí v oblasti dovedností, odborné přípravy a vzdělávání.

Většina členských států přezkoumala nebo přijala vnitrostátní strategie v oblasti dovedností s cílem zformovat pracovní sílu připravenou na budoucnost, přičemž se stále více pozornosti věnuje zeleným, digitálním a základním dovednostem. Stále běžnější jsou reformy systémů odborného vzdělávání a přípravy (OVP) i jejich kurikul. Často jsou podporovány z ESF+, Nástroje pro oživení a odolnost a Nástroje pro technickou podporu. Aby bylo možné lépe sladit poskytování odborné přípravy s vyvíjejícími se potřebami trhu práce, mnohé země posilují své systémy získávání poznatků o dovednostech, investují do nástrojů, jako jsou data velkého objemu a umělá inteligence, pro účely předvídání a rozšiřují nabídky odborné přípravy v souladu se souběžnou transformací. Několik členských států rovněž pokročilo v provádění partnerství v oblasti dovedností v rámci *Paktu pro dovednosti*¹⁶ a zřizování *akademii průmyslu pro nulové čisté emise*¹⁷, přičemž mnohé z nich rovněž pokračují v úsilí o podporu rozvoje mikrocertifikátů a individuálních vzdělávacích účtů.

¹⁶ [Pakt pro dovednosti](#) je jedním ze stěžejních opatření Evropské agenty dovedností.

¹⁷ V souladu s [aktem o průmyslu pro nulové čisté emise](#) poskytují akademie odbornou přípravu a vzdělávání v oblasti technologií pro nulové čisté emise.

Komise dosahuje soustavného pokroku v plnění svých závazků v rámci akčního plánu.

Od doby, kdy byl tento plán zahájen, zavedla Komise nová *regionální partnerství v oblasti dovedností*¹⁸ a připravuje významné investice do *center excellence odborného vzdělávání*, čímž posiluje ambici EU poskytnout do roku 2027 financování pro 100 těchto center¹⁹. Dne 5. března 2025 představila Komise svou iniciativu na vytvoření *unie dovedností*, jejímž cílem je poskytnout příležitosti k celoživotnímu učení pro všechny a zefektivnit podporu poskytovanou na úrovni EU vnitrostátním systémům²⁰. Iniciativa rovněž zahrnuje kroky k posílení *akademii dovedností EU* a k podpoře užší spolupráce s poskytovateli vzdělávání, podniky a sociálními partnery.

Sociální partneři zůstávají při plnění cílů souvisejících s dovednostmi klíčovými aktéry.

Spolupracují s poskytovateli OVP, institucemi odborné přípravy a zaměstnavateli s cílem podporovat prohlubování dovedností a změnu kvalifikace pracovníků – včetně těch ve zranitelném postavení – a zlepšovat kvalitu a dostupnost učňovské přípravy. Několik organizací přispělo k identifikaci nedostatkových profesí a k prosazování společných přístupů ke kvalifikacím v oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky. Na vnitrostátní úrovni jsou sociální partneři rovněž zapojeni do modernizace systémů OVP a do sladění poskytování odborné přípravy s potřebami v oblasti dovedností specifických pro jednotlivá odvětví, přičemž nadále hrají roli při provádění programů EU, které podporují celoživotní učení.

Pokud jde o budoucí vývoj, organizace zaměstnavatelů i zaměstnanců vyzvaly k důraznějším opatřením na vnitrostátní úrovni i na úrovni EU, pokud jde o předjímání a prognózu potřeb v oblasti dovedností. Zástupci zaměstnanců rovněž zdůraznili, že reforma vzdělávání by neměla být motivována pouze poptávkou na trhu práce. Poukázali na význam práva na odbornou přípravu a vytváření pobídek pro zaměstnavatele, aby investovali do své pracovní síly. Účastníci obecně uvítali zahájení *unie dovedností* jako příhodný a strategický krok vpřed, který může pomoci převést společné cíle do konkrétních výsledků a zajistit, aby byla evropská pracovní síla vybavena pro budoucnost.

¹⁸ Seznam regionálních partnerství v oblasti dovedností je [k dispozici online](#).

¹⁹ Více informací o centrech excellence odborného vzdělávání je [k dispozici online](#).

²⁰ Viz [sdělení o unii dovedností](#).

3.3 Opatření zlepšující pracovní podmínky

Úsilí o zlepšení pracovních podmínek získalo v celé EU obnovenou dynamiku, přičemž vlády, instituce a sociální partneři hrají stále aktivnější úlohu. Mnoho členských států postoupilo v transpozici nedávných směrnic EU o pracovních podmínkách, přičemž většina z nich provádí *směrnici o přiměřených minimálních mzdách v EU*²¹ a několik členských států pokročilo v jiných směrnících, mimo jiné týkajících se azbestu, diisokyanátů a olova²². Vnitrostátní orgány zároveň podnikly kroky k důraznějšímu prosazování pracovního práva, například posílením inspekcí práce, zvýšením sankcí za nedodržování předpisů a investicemi do digitálních nástrojů. Rovněž bylo hlášeno úsilí o zlepšení pracovních podmínek v případě pracovních míst souvisejících s ekologickou transformací, často v rámci širších strategií pro splnění *doporučení Rady ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu*²³. Celkově k tomuto vývoji dochází v době, kdy roste očekávání občanů, pokud jde o důstojnou a smysluplnou zaměstnanost, a kvalita pracovních míst se stává zásadním faktorem pro zvýšení atraktivity práce, zejména v odvětvích s tendencí k nedostatku pracovní síly.

²¹ [Směrnice \(EU\) 2022/2041 ze dne 19. října 2022](#) o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii.

²² [Směrnice \(EU\) 2024/869 ze dne 13. března 2024](#), kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/37/ES a směrnice Rady 98/24/ES, pokud jde o limitní hodnoty olova a jeho anorganických sloučenin a diisokyanátů

²³ [Doporučení Rady ze dne 16. června 2022](#) ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu.

Komise splnila více než polovinu svých závazků týkajících se pracovních podmínek v rámci akčního plánu a v plnění zbývajících z nich pokračuje. Mezi klíčové iniciativy prezentované na trojstranném zasedání patřil návrh *doporučení Rady o atraktivních a udržitelných kariérách ve vysokoškolském vzdělávání*²⁴, návrh *posíleného rámce kvality stáží*²⁵ a probíhající příprava případné legislativní iniciativy týkající se práce na dálku a práva odpojit se²⁶. Komise rovněž zprostředkovala vzájemné učení o přístupech členských států k řešení psychosociálních rizik při práci²⁷ a připravuje další legislativní opatření na lepší ochranu pracovníků před expozicí nebezpečným látkám²⁸. Kromě toho podporuje úsilí o řešení výzev v oblasti duševního zdraví v odvětvích, jako je zdravotní péče, kde jsou pracovní podmínky nadále náročné.

Sociální partneři rovněž významně přispěli v souladu se svými závazky v rámci akčního plánu. Odborové organizace oznámily opatření ke sladění vnitrostátních postupů s právními předpisy EU v oblasti transparentnosti odměňování, přiměřených minimálních mezd a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Cílem několika iniciativ je rovněž předcházet diskriminaci na pracovišti, podporovat rovné zacházení a budovat inkluzivní pracovní prostředí, zejména pro osoby se zdravotním postižením. Pokud jde o zaměstnavatele, zahájily organizace sociálních partnerů kampaně zaměřené na rozmanitost a začleňování, pokročily v kolektivním vyjednávání s cílem zlepšit pracovní podmínky a přijaly opatření k boji proti nehlášené práci a obtěžování na pracovišti. Tato opatření společně ukazují, jak může sociální dialog sloužit nejen k účelu dodržování právních předpisů, ale také k inovacím v postupech zaměstnávání.

²⁴ [Doporučení Rady ze dne 25. listopadu 2024](#) o atraktivních a udržitelných kariérách ve vysokoškolském vzdělávání.

²⁵ V současnosti je [projednáván Radou](#) a Evropským parlamentem.

²⁶ Komise vede [konzultace se sociálními partnery](#).

²⁷ Viz [vzájemné hodnocení legislativních a donucovacích přístupů k řešení psychosociálních rizik při práci v členských státech](#).

²⁸ Dne 18. července Komise [navrhla](#) přísnější ochranná opatření pro zaměstnance vystavené nebezpečným látkám.

Navzdory tomuto pokroku zaznamenali někteří účastníci přetrvávající problémy v souvislosti s plnou transpozicí a prováděním směrnic EU ve všech členských státech. Organizace zaměstnanců vyzvaly k trvalému úsilí o zajištění toho, aby všichni pracovníci mohli požívat silné ochrany a důstojných pracovních podmínek, a zdůraznily, že pokračující investice – mimo jiné prostřednictvím nástrojů EU, jako je Nástroj pro oživení a odolnost, – mají i nadále zásadní význam pro podporu účinného prosazování a dodržování pracovního práva.

3.4 Opatření usnadňující mobilitu pracovních sil a přilákání talentů ze zemí mimo EU

S rostoucími demografickými tlaky a rostoucí globální soutěží o talenty se mobilita pracovních sil v rámci EU a přilákání talentovaných zahraničních pracovníků stávají klíčovými oblastmi politiky, kde je třeba přijmout opatření k řešení nedostatku pracovních sil a dovedností v celé Unii. Většina členských států pokračuje v úsilí o provádění *doporučení Rady „Evropa v pohybu“*, přičemž je poskytována větší podpora vzdělávací mobility ve všech oblastech vzdělávání a odborné přípravy²⁹. Mnoho z nich podniklo kroky k usnadnění vzájemného uznávání odborných kvalifikací, mimo jiné prostřednictvím legislativních reforem. Účastníci nicméně konstatovali, že pokrok je i nadále nerovnoměrný, a vyzvali k rychlejšímu provádění s cílem dosáhnout hmatatelného pokroku v praxi.

Postupuje také digitalizace koordinace sociálního zabezpečení, přičemž velká skupina členských států plně zavedla *elektronickou výměnu informací o sociálním zabezpečení* (EESSI)³⁰, zatímco jiné státy se účastní (případně jako pozorovatelé) pilotního projektu týkajícího se vývoje *evropského průkazu sociálního zabezpečení* (ESSPASS)³¹. Souběžně s tím se stále častěji provádějí společné inspekce s Evropským orgánem pro pracovní záležitosti, což svědčí o větším úsilí v oblasti přeshraniční spolupráce. Uvedené činnosti přispívají ke snazší mobilitě pracovníků a lepšímu prosazování pracovních práv.

²⁹ [Doporučení Rady ze dne 13. května 2024 „Evropa v pohybu“](#) – příležitosti ke vzdělávací mobilitě pro všechny.

³⁰ [EESSI](#) je decentralizovaný informační systém, který pomáhá institucím sociálního zabezpečení v celé EU rychleji a bezpečněji si vyměňovat informace týkající se různých výše uvedených odvětví.

³¹ [ESSPASS](#) je projekt, jehož cílem je usnadnit jednotlivcům výkon jejich práv v oblasti sociálního zabezpečení, nacházejí-li se v jiné než domovské evropské zemi.

Komise splnila podstatnou část svých závazků v rámci akčního plánu v této oblasti a ve zbývajících částech postupuje. Nedávné iniciativy zahrnují balíček týkající se evropského diplomu, jehož cílem je odstranit překážky pro uznávání kvalifikací a období studia v zahraničí³², a návrh na zjednodušení postupů pro vysílání pracovníků prostřednictvím společného digitálního formuláře prohlášení³³. Evropský orgán pro pracovní záležitosti rovněž zahajuje pilotní projekt, který má usnadnit výpočet odměn vyslaných pracovníků. V oblasti legální migrace Komise posiluje *Talentová partnerství* s vybranými partnerskými zeměmi³⁴ a *Platformu EU pro migraci pracovních sil*, která členským státům poskytuje konkrétní podporu při řešení jejich potřeb trhu práce³⁵.

Sociální partneři aktivně přispívají k mobilitě pracovních sil a spravedlivé migraci.

Organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců monitorují nedostatek pracovních sil a dovedností v klíčových odvětvích a podporují mobilitu do povolání, po nichž je vysoká poptávka. Podporují rovněž mobilitu prostřednictvím programů Erasmus+ a EURES, zjednodušují administrativní postupy a usilují o odstranění právních a praktických překážek pro kvalifikované pracovníky. V několika zemích jsou sociální partneři zapojeni do reforem usnadňujících nábor pracovníků ze zemí mimo EU, včetně podpory *Talentových partnerství*, iniciativy *Rezervoár talentů EU* a programů odborné přípravy souvisejících s možnostmi v oblasti migrace.

Zajištění spravedlivých a důstojných podmínek pro migrující pracovníky zůstává společnou prioritou. Několik členských států zlepšuje poradenské služby v oblasti zaměstnanosti v rámci širších integračních programů, které zahrnují rovněž jazykovou přípravu a posílené inspektoráty práce, aby se zabránilo pracovnímu vykořisťování. Sociální partneři zároveň zintenzivnili své úsilí o zachování spravedlivých pracovních podmínek a podporu začlenění migrujících pracovníků na trh práce. Účastníci zdůraznili, že dobře řízená a spravedlivá legální migrace je nezbytná nejen z hlediska trhu práce. Je také strategickou investicí do sociální soudržnosti, globálních partnerství a dlouhodobé prosperity.

³² [Sdělení o plánu pro evropský diplom.](#)

³³ Návrh je v současnosti [projednáván](#) Radou a Evropským parlamentem.

³⁴ [Talentová partnerství](#) byla oznámena v novém [Paktu o migraci a azylu](#).

³⁵ [Platforma pro migraci pracovních sil](#), která je výsledkem [balíčku opatření v oblasti dovedností a talentů](#), byla spuštěna v lednu 2023.

4. ZÁVĚRY

I když se nedostatek pracovních sil a dovedností od svého vrcholu v roce 2022 lehce zmírnil, ve většině členských států zůstává na historicky vysoké úrovni a nadále ovlivňuje podniky všech velikostí a ve všech odvětvích. Nebude-li tento nedostatek vyřešen, hrozí, že dojde k oslabení inovační kapacity EU, odrazení od investic a oslabení jak její konkurenceschopnosti, tak základů jejího sociálního modelu. Tento nedostatek rovněž představuje přímou hrozbu pro úspěšnou ekologickou a digitální transformaci, která závisí na pracovní síle vybavené správnými dovednostmi. Jak je zdůrazněno ve *zprávě* Maria Draghiho o *budoucnosti evropské konkurenceschopnosti*, pro posílení dlouhodobé konkurenceschopnosti EU má zásadní význam posílení nabídky relevantních dovedností³⁶.

Rok od přijetí akčního plánu lze mít za to, že jeho provádění úspěšně postupuje, přestože v několika klíčových oblastech je třeba vyvinout další úsilí. Pokud jde o Komisi, do července splnila více než polovinu přijatých závazků. Většina členských států oznámila iniciativy v souladu s výzvami k přijetí opatření obsaženými v akčním plánu. Komise rovněž pokračuje v plnění svých zbývajících závazků. Sociální partneři, včetně jejich přidružených vnitrostátních subjektů, rovněž dosáhli významného pokroku při plnění všech závazků spadajících do jejich kompetence. Účastníci zároveň obecně zdůraznili, že je třeba zintenzivnit opatření ke zlepšení pracovních podmínek, usnadnění spravedlivé mobility v rámci EU a přilákání talentů ze zemí mimo EU. S ohledem na přetrvávající nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a potřeby v oblasti pracovních sil vyjádřili účastníci velký zájem o pokračování třístranných výměn názorů ohledně provádění akčního plánu. Zdůraznili rovněž, že je důležité udržet a urychlit tempo reform s cílem zajistit účinné a udržitelné politické reakce.

³⁶ [Budoucnost evropské konkurenceschopnosti, zpráva Maria Draghiho.](#)

Tím, že se na zasedání skupiny pro analýzu politiky v rámci Výboru pro zaměstnanost mohli spolu setkat členské státy, Komise a sociální partneři na úrovni EU i členských států, se potvrdila strategická hodnota třístranného dialogu jako základního kamene sociálního modelu EU. Toto zasedání poskytlo strukturovanou platformu pro zástupce zaměstnavatelů i zaměstnanců, kteří tak mohli přímo komunikovat s tvůrci politik na vnitrostátní úrovni i na úrovni EU, a umožnila se tak konstruktivní výměna informací o společných prioritách. Výbor bude i nadále podporovat příležitosti k posílení sdílené odpovědnosti za společné cíle a prezentovat konkrétní příklady pokroku a zároveň určovat oblasti, které vyžadují další společné úsilí.
