

V Bruseli 6. novembra 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

Od:	Generálny sekretariát Rady
Komu:	Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Predmet:	Kľúčové posolstvá Výboru pre zamestnanosť týkajúce sa vykonávania Akčného plánu na riešenie nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ – schválenie

Delegáciám v prílohe zasielame kľúčové posolstvá Výboru pre zamestnanosť týkajúce sa vykonávania Akčného plánu na riešenie nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ, ktoré má Rada (EPSCO) schváliť na zasadnutí 1. decembra 2025.

Kľúčové posolstvá týkajúce sa vykonávania Akčného plánu na riešenie nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ

1. ÚVOD

Skupina Výboru pre zamestnanosť pre analýzu politík (EMCO PAG) zvolala 11. marca 2025 trojstranné zasadnutie, na ktoré boli pozvaní zástupcovia sociálnych partnerov na úrovni EÚ a vnútroštátni sociálni partneri zo všetkých členských štátov, aby diskutovali o vykonávaní *Akčného plánu Komisie na riešenie nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ*.¹ Akčný plán uverejnený 20. marca 2024 v nadväznosti na *samit sociálnych partnerov vo Val Duchesse*, ktorý sa konal 31. januára 2024², bol vypracovaný v spolupráci so sociálnymi partnermi s cieľom poskytnúť spoločný rámec na riešenie základných príčin nedostatku pracovnej sily a zručností. Zahŕňa najmä záväzky, ktoré prijala Komisia a sociálni partneri, ako aj súbor výziev na prijatie opatrení adresovaných členským štátom. Rada vo svojich záveroch z 2. decembra 2024 o *nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ: mobilizácia nevyužitého potenciálu pracovnej sily v Európskej únii* vyzvala Výbor pre zamestnanosť (EMCO), aby „pokračoval v monitorovaní nedostatku pracovnej sily a zručností a súvisiacich výziev v EÚ v kontexte európskeho semestra, a to aj prostredníctvom tematických diskusií so zapojením sociálnych partnerov, s cieľom podporiť výmenu poznatkov a osvedčených postupov medzi členskými štátmi v súvislosti s riešením nedostatku pracovnej sily a zručností“.³

¹ [Nedostatok pracovnej sily a zručností v EÚ: akčný plán](#), uverejnený 20. marca 2024.

² Na [samite vo Val Duchesse](#) sa diskutovalo o tom, ako riešiť kľúčové hospodárske a pracovné výzvy prostredníctvom posilnenia sociálneho dialógu.

³ Pozri [závery Rady](#) prijaté na zasadnutí Rady pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti (EPSCO) 2. decembra 2024. V samotnom [akčnom pláne](#) Komisia tiež výbor EMCO vyzvala, aby „aby s európskymi a vnútroštátnymi sociálnymi partnermi o týchto otázkach pravidelne viedol tripartitné diskusie“.

Zasadnutie skupiny EMCO PAG sa konalo rok po uverejnení akčného plánu s cieľom zhodnotiť opatrenia, ktoré sa doteraz vykonali, a to v čase, keď napätá situácia na trhu práce i naďalej výrazne zatťažuje hospodárske vyhliadky EÚ. Účastníci počas celého zasadnutia poukazovali na včasnosť usporiadania trojstrannej výmeny, ktorá členským štátom a sociálnym partnerom umožnila zapojiť sa do skutočného sociálneho dialógu na túto tému na úrovni EÚ. Nedostatok pracovnej sily a zručností sa vo všeobecnosti považuje za kritickú prekážku udržateľného a inkluzívneho rastu EÚ, jej medzinárodnej konkurencieschopnosti a dlhodobej odolnosti jej hospodárskeho a sociálneho modelu, najmä vzhľadom na zrýchľujúci sa demografický pokles a naliehavé požiadavky zelenej a digitálnej transformácie. Táto výmena názorov vychádzala z odpovedí na dotazník, ktorý Komisia rozoslala členským štátom a sociálnym partnerom 20. decembra 2024, ako aj z orientačnej poznámky vypracovanej Komisiou, v ktorej sa pred trojstranným zasadnutím poskytol prehľad súčasného stavu. Počas zasadnutia sa zorganizovali tematické výmeny o konkrétnych oblastiach politiky zdôraznených v akčnom pláne, pričom členské štáty s cieľom usmerniť diskusie predložili prípadové štúdie príslušných politických opatrení a najlepších postupov⁴.

⁴ Tieto príspevky zahŕňali: prístup Talianska k vytváraniu udržateľných migračných ciest; portugalský program odbornej prípravy a integrácie pre migrantov a osoby s udelenou medzinárodnou ochranou v odvetví cestovného ruchu; francúzsku reformu verejných služieb zamestnanosti zameranú na aktiváciu a podporu osôb, ktoré sú najviac vzdialené od trhu práce; cyperský systém zamestnanosti zameraný na nedostatočne zastúpené skupiny, najmä osoby so zdravotným postihnutím; komplexný politický prístup Malty k riešeniu nedostatku pracovnej sily a zručností; stratégie Lotyšska na riešenie nedostatkov v odvetví IKT; nový holandský nástroj taxonómie zručností „CompetentNL“ a využívanie barometra kvalifikovaných pracovných miest Rakúskom na monitorovanie potrieb trhu práce a reakciu na ne.

2. PREHLAD NEDOSTATKU PRACOVNEJ SILY A ZRUČNOSTÍ

Nedostatok pracovnej sily je rozšírený vo všetkých odvetviach a povolaniach. Podiel zamestnávateľov, ktorí nedostatok pracovnej sily uviedli ako faktor obmedzujúci výrobu, zostal na konci roka 2024 výrazne vyšší ako priemer spred pandémie, pokiaľ ide o služby (26,8 %), stavebníctvo (26 %) a priemysel (18 %), a to aj napriek poklesu v porovnaní s rokom 2022. Najnaliehavejší nedostatok bol zaznamenaný v oblastiach stavebníctva a strojárstva, IKT (napr. systémoví analytici a vývojári softvéru), zdravotnej starostlivosti (napr. všeobecní lekári, zdravotné sestry a niektorí špecializovaní lekári), doprave (napr. vodiči ťažkých nákladných vozidiel), ubytovacích a stravovacích službách (napr. kuchári a čašníci), ako aj v iných povolaniach, ako sú robotníci pracujúci s kovmi a strojmi.⁵

Hlavné príčiny nedostatku pracovnej sily sa v jednotlivých odvetviach líšia. V odvetviach, ktoré sa vyznačujú vysokým priemerným vekom pracovnej sily (napr. v doprave), je jednou z hlavných príčin nedostatku pracovnej sily starnutie obyvateľstva.⁶ V odvetviach, ktoré sú kľúčové pre dvojakú transformáciu (napr. v odvetviach STEM), spôsobuje nedostatok pracovnej sily predovšetkým rastúci dopyt po nových zručnostiach a meniace sa požiadavky na zručnosti.⁷ Napokon, v iných odvetviach, ako sú odvetvia s intenzívnym kontaktom (napr. zdravotná starostlivosť a cestovný ruch), sú kľúčovým faktorom nedostatku pracovnej sily neprimerané pracovné podmienky.⁶

Zároveň sa nedostatok pracovnej sily líši aj v jednotlivých členských štátoch. V prvom štvrťroku 2025 bola miera voľných pracovných miest vyššia ako 3 % v Holandsku (4,2 %), Belgicku (4,1 %), Rakúsku (3,6 %) a na Malte (3,0 %), zatiaľ čo v Španielsku (0,9 %), Bulharsku (0,9 %), Poľsku (0,8 %) a Rumunsku (0,6 %) bola nižšia ako 1 %. Tento nedostatok bol obzvlášť závažný v sektore služieb v Belgicku (5 %), Holandsku (4,4 %) a Rakúsku (4,4 %). Najvyššiu mieru dosahoval v oblasti stavebníctva v Holandsku (7,5 %) a Belgicku (6,1 %). Okrem toho bol nedostatok sily v priemysle i naďalej najvyšší v Holandsku (4,1 %), Belgicku (3,3 %) a Rakúsku (3,2 %).⁸

⁵ Pozri [obchodné a spotrebiteľské prieskumy](#) Komisie.

⁶ Pozri Európska komisia (2023), [Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe](#), výročné preskúmanie z roku 2023.

⁷ Pozri [európsky prieskum zručností a pracovných miest \(ESJS\)](#) strediska Cedefop.

⁸ Pozri sériu Eurostatu [jvs_q_nace2](#).

Rovnako naliehavý je nedostatok požadovaných zručností a hrozí, že obmedzí schopnosť EÚ inovovať, modernizovať svoje hospodárstvo a reagovať na geopolitické a technologické zmeny. Viac ako tri štvrtiny podnikov v EÚ (77 %) uvádzajú, že nedostatok kvalifikovaných pracovníkov je prekážkou dlhodobých investícií, čo by následne mohlo brzdiť rast a konkurencieschopnosť. Okrem toho takmer dve tretiny malých a stredných podnikov (MSP) (63 %) čelia ťažkostiam pri hľadaní pracovníkov so správnymi zručnosťami, najmä stredne veľké (68 %) a malé podniky (65 %).⁹ Takmer polovica MSP (45 %) takisto vyhlasuje, že nedostatok zručností bráni ich úsiliu o zavádzanie alebo používanie digitálnych technológií, a štyri z desiatich (39 %) uviedli, že tento nedostatok spôsobuje ťažkosti pri ekologizácii ich podnikateľských činností.¹⁰

3. NEDÁVNE POLITICKÉ OPATRENIA

3.1. Opatrenia na podporu vyššej účasti na trhu práce

V celej EÚ zintenzívňujú členské štáty svoje úsilie o zvýšenie účasti na trhu práce, najmä medzi nedostatočne zastúpenými skupinami. Mnohé zvýšili podporu pre mladých ľudí v súlade s *posilnenou zárukou pre mladých ľudí*¹¹ a so zreteľom na prekážky, ktorým čelia mladí ľudia žijúci vo vidieckych, vzdialených alebo znevýhodnených mestských oblastiach, zatiaľ čo iné kladú na prvé miesta opatrenia prispôbené potrebám osôb v zraniteľnom postavení, ako sú osoby so zdravotným postihnutím alebo s menšinovým pôvodom, v súlade s *balíkom opatrení v oblasti zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím*¹² a *odporúčaním Rady o rovnosti, začleňovaní a účasti Rómov*¹³. Viaceré informovali aj o krokoch na zlepšenie prístupu k cenovo dostupnej a kvalitnej starostlivosti o deti, ktorá je kľúčovým faktorom pri podpore zamestnávania žien a rodičov s malými deťmi. V tejto súvislosti účastníci opätovne potvrdili, že je dôležité, aby sa mládež stala stredobodom politik trhu práce, a zdôraznili rodovú rovnosť ako kľúčový faktor, ktorý úzko súvisí s prístupom k službám starostlivosti a s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom.

⁹ Pozri [investičný prieskum Európskej investičnej banky z roku 2024](#), ako aj [rýchly prieskum Eurobarometra č. 537](#).

¹⁰ Pozri [rýchly prieskum Eurobarometra č. 529](#).

¹¹ [Odporúčanie Rady z 30. októbra 2020](#) o moste k pracovným miestam – posilnení záruky pre mladých ľudí.

¹² Pozri [balík opatrení v oblasti zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím](#), ktorý vypracovala Komisia.

¹³ [Odporúčanie Rady z 12. marca 2021](#) o rovnosti, začleňovaní a účasti Rómov

V celej Európe tiež nabera na intenzite úsilie o zlepšenie navrhovania a vykonávania aktívnych politík trhu práce, čo signalizuje posun smerom k integrovanejším podporným systémom zameraným na človeka. Čoraz viac členských štátov posilňuje spoluprácu medzi verejnými službami zamestnanosti (VSZ) a inými časťami vnútroštátnej správy, a to aj prostredníctvom lepšej výmeny údajov a väčšej administratívnej kapacity. Tieto reformy podporujú digitálne nástroje, hoci niektoré členské štáty informovali aj o návrate k osobnému poradenstvu, ktoré sa pri oslovovaní najzraniteľnejších osôb považuje za účinnejšie. Niektorí účastníci ocenili hodnotu takýchto reforiem a vyzvali na ďalší pokrok smerom ku komplexným podporným systémom zameraným na človeka.

Zároveň sa ukázalo, že kľúčovými nástrojmi na podporu účasti na trhu práce sú daňové reformy a reformy v oblasti dávok. Mnohé členské štáty zaviedli zmeny v záujme zníženia faktorov, ktoré odrádzajú od práce, najmä v prípade zamestnancov s nízkou mzdou, druhých zárobkovo činných osôb v domácnosti a iných nedostatočne zastúpených skupín. Patria medzi ne úpravy daňových pásiem, oslobodenia od dane a štruktúry dávok. Niektorí účastníci však zdôraznili, že takéto reformy môžu byť plne účinné len vtedy, ak sú spojené so zlepšenou kvalitou pracovných miest. V tejto súvislosti zamestnanecké organizácie zdôraznili, že pri riešení pretrvávajúceho nedostatku pracovnej sily a zručností majú význam spravodlivé mzdy, dôstojné pracovné podmienky a stabilné zamestnanie.

Komisia naďalej podporuje úsilie členských štátov a napreduje v plnení svojich záväzkov v rámci akčného plánu. Prostredníctvom zložky „sociálna inovácia“ Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+) investuje do projektov zameraných na aktiváciu a zvyšovanie kvalifikácie ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, na podporu integrácie migrantov do trhu práce a na boj proti dlhodobej nezamestnanosti.¹⁴ Nedávna analýza na úrovni EÚ, ktorú začali útvary Komisie, sa zaoberala aj opatreniami na podporu kombinácie práce a dôchodku s cieľom rozšíriť účasť starších dospelých na trhu práce.¹⁵

¹⁴ Pozri [webové sídlo ESF+](#).

¹⁵ Pozri správu siete [ESPAN o flexibilných spôsoboch odchodu do dôchodku – analýza politík v 28 európskych krajinách](#).

V plnení svojich záväzkov pokročili aj sociálni partneri. Viacerí vnútroštátni sociálni partneri informovali o svojom zapojení do opatrení na podporu zamestnávania starších pracovníkov, a to aj prostredníctvom finančných stimulov, flexibilných spôsobov odchodu do dôchodku a prístupu k odbornej príprave. Iní podporili podnikanie so zameraním na mladých ľudí, ženy a zraniteľné skupiny. V niektorých prípadoch informovali sociálni partneri o svojej úlohe pri podpore posilnenej spolupráce medzi verejnými a súkromnými službami zamestnanosti, a to aj prostredníctvom spoločných iniciatív v oblasti umiestňovania do zamestnania, odbornej prípravy a profesijného poradenstva. Tieto príspevky potvrdzujú dôležitú úlohu sociálnych partnerov pri podpore inkluzívnych a odolných trhov práce a pri zosúladovaní vnútroštátneho úsilia s prioritami EÚ.

3.2. Opatrenia na podporu zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie

V celej EÚ sa vyvíja značné politické úsilie v oblasti zručností, odbornej prípravy a vzdelávania s cieľom riešiť nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami. Väčšina členských štátov preskúmala alebo prijala vnútroštátne stratégie v oblasti zručností s cieľom vybudovať pracovnú silu pripravenú na budúcnosť, pričom sa čoraz väčšia pozornosť venuje zeleným, digitálnym a základným zručnostiam. Čoraz bežnejšie sú reformy systémov odborného vzdelávania a prípravy (OVP) a revízia učebných plánov vzdelávania a odbornej prípravy, často bývajú podporované z ESF+, Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti a Nástroja technickej podpory (TSI). S cieľom lepšie zosúladiť poskytovanie odbornej prípravy s vyvíjajúcimi sa potrebami trhu práce posilňujú mnohé krajiny svoje systémy informovanosti o zručnostiach, investujú do nástrojov, ako sú veľké dáta a umelá inteligencia, na predpovedanie, a rozširujú ponuky odbornej prípravy v súlade s dvojakou transformáciou. Niekoľko členských štátov takisto napreduje vo vykonávaní partnerstiev v oblasti zručností v rámci *Paktu o zručnostiach*¹⁶ a spúšťa *akadémie zručností pre emisne neutrálny priemysel*¹⁷, pričom mnohé z nich ďalej vyvíjajú aj úsilie o podporu rozvoja mikrocertifikátov a individuálnych vzdelávacích účtov.

¹⁶ [Pakt o zručnostiach](#) je jedným z hlavných opatrení Európskeho programu v oblasti zručností.

¹⁷ V súlade s [aktom o emisne neutrálnom priemysle](#) poskytujú akadémie odbornú prípravu a vzdelávanie v oblasti emisne neutrálnych technológií.

Komisia neustále napreduje v plnení svojich záväzkov v rámci uvedeného akčného plánu.

Od spustenia tohto plánu vybuďovala nové *regionálne partnerstvá v oblasti zručností*¹⁸ a pripravuje značné investície do *centier excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy*, čím sa posilňuje ambícia EÚ poskytnúť do roku 2027 finančné prostriedky pre 100 takýchto centier.¹⁹ Komisia 5. marca 2025 predstavila svoju iniciatívu na vybudovanie *únie zručností*, ktorej cieľom je poskytnúť príležitosti na celoživotné vzdelávanie pre všetkých a zefektívniť podporu vnútroštátnych systémov na úrovni EÚ.²⁰ Iniciatíva zahŕňa aj kroky na posilnenie *akadémií zručností EÚ* a podporu užšej spolupráce s poskytovateľmi vzdelávania, spoločnosťami a sociálnymi partnermi.

Kľúčovými aktérmi pri dosahovaní cieľov súvisiacich so zručnosťami sú aj naďalej sociálni partneri. Spolupracujú s poskytovateľmi odborného vzdelávania a prípravy (OVP), inštitúciami odbornej prípravy a zamestnávateľmi s cieľom podporovať zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu pracovníkov vrátane pracovníkov v zraniteľnom postavení a zlepšovať kvalitu a dostupnosť učňovskej prípravy. Niekoľko organizácií prispelo k identifikácii povolání s nedostatkom pracovnej sily a k dosiahnutiu pokroku v spoločných prístupoch ku kvalifikáciám v oblasti STEM. Na vnútroštátnej úrovni sú sociálni partneri zapojení aj do modernizácie systémov OVP a zosúlad'ovania poskytovania odbornej prípravy s potrebami zručností v jednotlivých odvetviach, pričom naďalej zohrávajú úlohu pri vykonávaní programov EÚ, ktorými sa podporuje celoživotné vzdelávanie.

Pokiaľ ide o budúcnosť, organizácie zamestnávateľov aj zamestnancov vyzvali na dôraznejšie opatrenia na vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ v oblasti predvídania a predpovedania zručností. Zástupcovia zamestnancov tiež zdôraznili, že reforma vzdelávania by sa nemala riadiť výlučne dopytom na trhu práce, pričom vyzdvihli význam práva na odbornú prípravu a vytvárania stimulov pre zamestnávateľov, aby investovali do svojej pracovnej sily. Účastníci vo všeobecnosti uvítali spustenie *únie zručností* ako včasný a strategický krok vpred, ktorý môže pomôcť premietnuť spoločné ciele do konkrétnych výsledkov a zabezpečiť, aby bola európska pracovná sila pripravená na budúcnosť.

¹⁸ Zoznam regionálnych partnerstiev v oblasti zručností je [k dispozícii online](#).

¹⁹ Viac informácií o centrách excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy je [k dispozícii online](#).

²⁰ Pozri [Oznámenie o únii zručností](#).

3.3. Opatrenia na zlepšenie pracovných podmienok

Úsilie o zlepšenie pracovných podmienok znova nabralo v celej EÚ na intenzite, pričom vlády, inštitúcie a sociálni partneri zohrávajú čoraz aktívnejšiu úlohu. Mnohé členské štáty pokročili v transpozícii nedávnych smerníc EÚ o pracovných podmienkach, pričom väčšina z nich vykonáva *smernicu o primeraných minimálnych mzdách v EÚ*²¹ a viaceré dosiahli pokrok v iných smerniciach týkajúcich sa okrem iného azbestu, diizokyanátov a olova²². Vnútroštátne orgány zároveň podnikli kroky na posilnenie presadzovania pracovného práva, napríklad zlepšením inšpekcií práce, zvýšením sankcií za nedodržiavanie predpisov a investovaním do digitálnych nástrojov. Informovalo sa aj úsilí o zlepšenie pracovných podmienok pracovných miest spojených so zelenou transformáciou, často v rámci širších stratégií na splnenie *odporúčania Rady o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo*.²³ Celkovo dochádza k tomuto vývoju v čase, keď sa zvyšujú očakávania občanov, pokiaľ ide o dôstojné a zmysluplné zamestnanie, a kvalita pracovných miest sa stáva základným faktorom zvýšenia atraktívnosti práce, najmä v odvetviach, v ktorých hrozí nedostatok pracovnej sily.

²¹ [Smernica \(EÚ\) 2022/2041 z 19. októbra 2022](#) o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii.

²² [Smernica \(EÚ\) 2024/869 z 13. marca 2024](#), ktorou sa mení smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/37/ES a smernica Rady 98/24/ES, pokiaľ ide o limitné hodnoty pre olovo a jeho anorganické zlúčeniny a pre diizokyanáty.

²³ [Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022](#) o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo.

Komisia splnila viac ako polovicu svojich záväzkov týkajúcich sa pracovných podmienok v rámci akčného plánu a pokračuje v plnení zostávajúcich z nich. Kľúčové iniciatívy predložené na trojstrannom zasadnutí zahŕňali návrh *odporúčania Rady týkajúceho sa atraktívnej a udržateľnej kariéry vo vysokoškolskom vzdelávaní*²⁴, návrh *posilneného rámca kvality pre stáže*²⁵ a prebiehajúcu prípravu možnej legislatívnej iniciatívy týkajúcej sa telepráce a práva na odpojenie sa.²⁶ Komisia takisto podporila partnerské učenie na tému prístupov členských štátov k riešeniu psychosociálnych rizík pri práci²⁷ a pripravuje ďalšie legislatívne opatrenia na lepšiu ochranu pracovníkov pred vystavením nebezpečným látkam.²⁸ Okrem toho podporuje úsilie o riešenie problémov v oblasti duševného zdravia v odvetviach, ako je zdravotná starostlivosť, v ktorých sú pracovné podmienky naďalej náročné.

Sociálni partneri takisto významne prispeli v súlade so svojimi záväzkami vyplývajúcimi z akčného plánu. Odborové organizácie informovali o opatreniach na zosúladenie vnútroštátnych postupov s právnymi predpismi EÚ v oblasti transparentnosti odmeňovania, primeraných minimálnych miezd a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Viaceré iniciatívy sa zameriavajú aj na predchádzanie diskriminácii na pracovisku, podporu rovnakého zaobchádzania a budovanie inkluzívneho pracovného prostredia, najmä pokiaľ ide o osoby so zdravotným postihnutím. Pokiaľ ide o zamestnávateľov, organizácie sociálnych partnerov spustili kampane zamerané na rozmanitosť a začleňovanie, pokročili v kolektívnom vyjednávaní s cieľom zlepšiť pracovné podmienky a prijali opatrenia na boj proti nedeklarovanej práci a obťažovaniu na pracovisku. Tieto opatrenia spolu ilustrujú, ako môže sociálny dialóg slúžiť nielen ako prostriedok na dosiahnutie súladu, ale aj na inovácie v postupoch zamestnanosti.

²⁴ [Odporúčanie Rady z 25. novembra 2024](#) týkajúce sa atraktívnej a udržateľnej kariéry vo vysokoškolskom vzdelávaní.

²⁵ V súčasnosti o ňom [rokuje](#) Rada a Európsky parlament.

²⁶ Komisia [konzultuje so sociálnymi partnermi](#).

²⁷ Pozri [Partnerské preskúmanie legislatívnych prístupov a prístupov k presadzovaniu právnych predpisov s cieľom riešiť psychosociálne riziká pri práci v členských štátoch](#).

²⁸ Komisia 18. júla [navrhla](#) prísnejšie ochranné opatrenia pre pracovníkov vystavených nebezpečným látkam.

Napriek tomuto pokroku zaznamenali niektorí účastníci pretrvávajúce problémy pri úplnej transpozícii a vykonávaní príslušných smerníc EÚ vo všetkých členských štátoch.

Zamestnanecké organizácie vyzvali na trvalé úsilie s cieľom zabezpečiť, aby všetci pracovníci mohli požívať silnú ochranu a dôstojné pracovné podmienky, pričom zdôraznili, že na podporu účinného presadzovania a dodržiavania pracovného práva sú naďalej nevyhnutné ďalšie investície, a to aj prostredníctvom nástrojov EÚ, ako je Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti.

3.4. Opatrenia na uľahčenie mobility pracovnej sily a prilákanie talentov z krajín mimo EÚ

S rastúcim demografickým tlakom a zintenzívnením súťaže o globálne talenty sa mobilita pracovnej sily v rámci EÚ a prilákanie medzinárodných talentov stávajú kľúčovými oblasťami politiky, v ktorých je potrebné prijať opatrenia na riešenie nedostatku pracovnej sily a zručností v celej Únii. Väčšina členských štátov ďalej vyvíja úsilie o vykonávanie odporúčania Rady „Európa v pohybe“, pričom rastie podpora vzdelávacej mobility vo všetkých sektoroch vzdelávania a odbornej prípravy.²⁹ Mnohé z nich podnikli kroky na uľahčenie vzájomného uznávania odborných kvalifikácií, a to aj prostredníctvom legislatívnych reforiem, hoci účastníci poznamenali, že pokrok je stále nerovnomerný, a vyzvali na rýchlejšie vykonávanie s cieľom dosiahnuť v praxi hmatateľné zmeny.

Napreduje aj digitalizácia koordinácie sociálneho zabezpečenia, pričom veľká skupina členských štátov v plnej miere zaviedla *elektronickú výmenu informácií o sociálnom zabezpečení* (EESSI)³⁰, zatiaľ čo iné členské štáty testujú alebo sledujú vývoj *európskeho preukazu sociálneho zabezpečenia* (ESSPASS)³¹. Zároveň sú čoraz bežnejšie spoločné inšpekcie s Európskym orgánom práce (ELA), čo svedčí o väčšom úsilí v oblasti cezhraničnej spolupráce. Toto úsilie prispieva k plynulejšej mobilita pracovníkov a lepšiemu presadzovaniu pracovných práv.

²⁹ [Odporúčanie Rady z 13. mája 2024](#) Európa v pohybe – príležitosti vzdelávacej mobility pre všetkých.

³⁰ [EESSI](#) je decentralizovaný informačný systém, ktorý pomáha inštitúciám sociálneho zabezpečenia v celej EÚ rýchlejšie a bezpečnejšie si vymieňať informácie týkajúce sa rôznych uvedených odvetví.

³¹ [Európsky preukaz sociálneho zabezpečenia \(ESSPASS\)](#) je projekt, ktorého cieľom je uľahčiť jednotlivcom uplatňovanie ich práv v oblasti sociálneho zabezpečenia, keď sa nachádzajú v inej európskej krajine.

Komisia splnila podstatnú časť svojich záväzkov vyplývajúcich z akčného plánu v tejto oblasti a v ostatných oblastiach napreduje. Nedávne iniciatívy zahŕňajú balík týkajúci sa európskeho diplomu, ktorého cieľom je odstrániť prekážky v uznávaní kvalifikácií a študijných pobytov v zahraničí³² a návrh na zefektívnenie postupov vysielania pracovníkov prostredníctvom spoločného digitálneho formulára vyhlásenia.³³ Orgán ELA takisto spúšťa pilotný projekt s cieľom uľahčiť výpočet odmien vyslaných pracovníkov. V oblasti legálnej migrácie posilňuje Komisia *partnerstvá zamerané na talenty* s vybranými partnerskými krajinami³⁴ a *platformu EÚ pre pracovnú migráciu*, pričom členským štátom poskytuje konkrétnu podporu pri riešení ich potrieb trhu práce.³⁵

K mobilite pracovnej sily a spravodlivej migrácii aktívne prispievajú sociálni partneri.

Organizácie zamestnávateľov a zamestnancov monitorujú nedostatok pracovnej sily a zručností v kľúčových odvetviach a podporujú mobilitu smerom k povolaniam s vysokým dopytom. Podporujú aj mobilitu prostredníctvom programov Erasmus+ a EURES, zjednodušujú administratívne postupy a pracujú na odstraňovaní právnych a praktických prekážok pre kvalifikovaných pracovníkov. Vo viacerých krajinách boli sociálni partneri zapojení do reforiem uľahčujúcich nábor z krajín mimo EÚ vrátane podpory *partnerstiev zameraných na talenty*, iniciatívy *okruhu talentov EÚ* a programov odbornej prípravy súvisiacich s migračnými cestami.

Spoločnou prioritou zostáva zabezpečenie spravodlivých a dôstojných podmienok pre migrujúcich pracovníkov. Viaceré členské štáty zlepšujú poradenské služby v oblasti zamestnanosti ako súčasť širších integračných programov, ktoré zahŕňajú aj jazykovú odbornú prípravu a posilnené inšpektoráty práce s cieľom predchádzať pracovnému vykorisťovaniu. Sociálni partneri zároveň zintenzívnili úsilie o zachovanie spravodlivých pracovných podmienok a podporu integrácie migrujúcich pracovníkov do trhu práce. Účastníci zdôraznili, že dobre riadená a spravodlivá legálna migrácia nie je len nevyhnutnosťou z hľadiska trhu práce, ale aj strategickou investíciou do sociálnej súdržnosti, globálnych partnerstiev a dlhodobej prosperity.

³² [Oznámenie o koncepcii európskeho diplomu.](#)

³³ O tomto návrhu v súčasnosti [rokuje](#) Rada a Európsky parlament.

³⁴ [Partnerstvá zamerané na talenty](#) boli oznámené v Novom [pakte o migrácii a azyle](#).

³⁵ [Platforma pre pracovnú migráciu](#), ktorá je výsledkom [balíka opatrení v oblasti zručností a talentov](#), bola spustená v januári 2023.

4. ZÁVERY

Hoci sa nedostatok pracovnej sily a zručností od svojho vrcholu v roku 2022 mierne zmiernil, zostáva vo väčšine členských štátov na historicky vysokých úrovniach a naďalej ovplyvňuje podniky všetkých veľkostí a odvetví. Ak sa tento nedostatok nebude riešiť, hrozí, že oslabí inovačnú kapacitu EÚ, bude odrádzať od investícií a oslabí tak jej konkurencieschopnosť, ako aj základy jej sociálneho modelu. Zároveň predstavuje priamu hrozbu pre úspešné uskutočnenie zelenej a digitálnej transformácie, ktorá závisí od pracovnej sily vybavenej správnymi zručnosťami. Ako sa zdôrazňuje v *správe* Maria Draghiho o *budúcnosti európskej konkurencieschopnosti*, na posilnenie dlhodobej konkurencieschopnosti EÚ je nevyhnutné zvýšenie ponuky príslušných zručností.³⁶

Rok po prijatí akčného plánu možno konštatovať, že jeho vykonávanie úspešne napreduje, hoci v niekoľkých kľúčových oblastiach je potrebné vyvinúť ďalšie úsilie, pričom Komisia do júla splnila viac ako polovicu prijatých záväzkov. Väčšina členských štátov oznámila iniciatívy v súlade s výzvami na prijatie opatrení zahrnutými v akčnom pláne. Komisia takisto napreduje v plnení svojich zostávajúcich záväzkov. Sociálni partneri vrátane svojich národných pridružených organizácií takisto dosiahli významný pokrok pri plnení všetkých záväzkov, ktoré patria do ich pôsobnosti. Účastníci zároveň vo všeobecnosti zdôraznili, že je potrebné zintenzívniť opatrenia na zlepšenie pracovných podmienok, uľahčenie spravodlivej mobility v rámci EÚ a prilákanie talentov z krajín mimo EÚ. Vzhľadom na pretrvávajúci nesúlad na trhu práce a potreby pracovnej sily vyjadrili účastníci veľký záujem pokračovať v trojstranných výmenách na tému vykonávania akčného plánu. Zdôraznili aj, že je dôležité zachovať a urýchliť tempo reforiem s cieľom zabezpečiť účinné a udržateľné politické reakcie.

³⁶ [Budúcnosť európskej konkurencieschopnosti: správa Maria Draghiho](#)

Zasadnutie skupiny EMCO PAG, na ktorom sa zišli členské štáty, Komisia a sociálni partneri na úrovni EÚ a na národnej úrovni, opätovne potvrdilo strategickú hodnotu trojstranného dialógu ako základného kameňa sociálneho modelu EÚ. Poskytlo štruktúrovanú platformu pre zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov na priamu komunikáciu s tvorcami politík na vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ, čo umožnilo konštruktívnu výmenu informácií o spoločných prioritách. Výbor bude naďalej podporovať príležitosti na posilnenie spoločnej zodpovednosti za spoločné ciele a prezentovať konkrétne príklady pokroku a zároveň určovať oblasti, ktoré si vyžadujú ďalšie spoločné úsilie.
