

Brusel 15. listopadu 2024
(OR. en)

15463/24

SOC 822
EMPL 561
EDUC 413
JEUN 274
ECOFIN 1277
COMPET 1092
MI 916
MIGR 404
DIGIT 224
ENV 1097
FISC 219
SAN 643
GENDER 246

POZNÁMKA

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Příjemce:	Výbor stálých zástupců / Rada
Předmět:	Návrh závěrů Rady o nedostatku pracovních sil a dovedností v EU: mobilizace nevyužitého potenciálu pracovních sil v Evropské unii – schválení

1. Předsednictví vypracovalo návrh závěrů Rady s názvem Nedostatek pracovních sil a dovedností v EU: mobilizace nevyužitého potenciálu pracovních sil v Evropské unii.
2. Závěry projednala Pracovní skupina pro sociální otázky ve dnech 8. července, 17. září a 21. října 2024. V návaznosti na neformální písemnou konzultaci bylo dosaženo principiální dohody o znění uvedeném v příloze této poznámky.
3. Výbor stálých zástupců se vyzývá, aby návrh závěrů uvedený v příloze této poznámky předložil Radě pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele ke schválení na jejím zasedání dne 2. prosince 2024.

**Nedostatek pracovních sil a dovedností v EU:
mobilizace nevyužitého potenciálu pracovních sil v Evropské unii
Návrh závěrů Rady**

UZNÁVAJÍC, ŽE:

1. Nedostatek pracovních sil a dovedností je vážnou překážkou pro udržitelný růst EU podporující začlenění, konkurenceschopnost a ekologickou a digitální transformaci. Ačkoli se různých odvětví a členských států dotýká v různé míře, může navíc rovněž bránit celkové odolnosti EU a její snaze o zlepšení své otevřené strategické autonomie a bezpečnosti¹. Je důležité důkladně analyzovat příčiny tohoto přetrvávajícího nedostatku, aby bylo možné nalézt nejlepší způsoby jeho řešení.
2. Řešení výzev spojených s nedostatkem pracovních sil a dovedností posílí inovační schopnost a investiční atraktivitu EU, podpoří její průmyslovou základnu a posílí její konkurenceschopnost. Přispěje rovněž k zachování systémů sociální ochrany EU a celkové sociální soudržnosti².

¹ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Nedostatek pracovních sil a dovedností v EU: akční plán (dokument 8153/24, s. 23).

² Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Nedostatek pracovních sil a dovedností v EU: akční plán (dokument 8153/24, s. 23).

3. Na základě podstatných skutečností a analýzy, jež jsou uvedeny ve výročním přehledu o vývoji zaměstnanosti a sociální situace v Evropě (ESDE) z roku 2023 nazvaném „Addressing labour shortages and skills gaps in the EU“³ (Řešení nedostatku pracovních sil a dovedností v EU), byly v akčním plánu Evropské komise týkajícím se nedostatku pracovních sil a dovedností v EU určeny tři klíčové příčiny tohoto nedostatku v celé Evropské unii: 1) demografické změny, které snižují nabídku pracovních sil a zvyšují poptávku po určitých službách; 2) značný nárůst počtu pracovních míst, který se očekává v souvislosti s ekologickou a digitální transformací, zvýšená potřeba bezpečnosti a snaha o otevřenou strategickou autonomii a posílenou odolnost s důsledky pro dovednosti potřebné na trhu práce a 3) nevyhovující pracovní podmínky v některých profesích a odvětvích, které ztěžují obsazení volných pracovních míst nebo udržení pracovníků⁴.
4. Aby bylo možné řešit neuspokojenou poptávku po pracovní síle a dovednostech, měla by se příslušná opatření kromě nezaměstnaných osob zaměřit také na nedostatečně zaměstnané pracovníky, včetně pracovníků s nedobrovolným částečným úvazkem, a na jejich podporu, jakož i na ekonomicky neaktivní obyvatele v produktivním věku, zejména na skupiny, které jsou na trhu práce zastoupeny nedostatečně, mimo jiné poskytováním příležitostí k prohlubování dovedností a změně kvalifikace v oblastech, které byly na trhu práce identifikovány jako potřebné.
5. Současné a předpokládané demografické trendy a strukturální změny na trhu práce upozorňují na význam pružného uspořádání práce a inkluzivních pracovních příležitostí, kvalitních pracovních podmínek, odborné přípravy a rozvoje dovedností za účelem udržení pracovníků a přilákání většího počtu osob na trh práce udržitelným způsobem.

³ Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě za rok 2023: řešení nedostatku pracovních sil a dovedností.

⁴ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Nedostatek pracovních sil a dovedností v EU: akční plán (dokument 8153/24, s. 2).

KONSTATUJÍC, ŽE:

6. Dosažení 78% míry zaměstnanosti v EU do roku 2030 je jedním z hlavních cílů⁵ stanovených v Akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv⁶. Ačkoli je tento cíl na dosah, je třeba podniknout další kroky na všech úrovních s cílem aktivizovat nedostatečně zastoupené skupiny a přilákat více lidí na trh práce.
7. Členské státy mají pro řízení demografických změn a jejich dopadů k dispozici politické nástroje obsažené v souboru demografických nástrojů, který Komise přijala v říjnu 2023. Tento soubor demografických nástrojů stanoví komplexní přístup k řešení demografických změn, který se opírá o čtyři pilíře: 1) lepší sladění rodinných plánů a placené práce, zejména zajištěním přístupu ke kvalitní péči o děti a vhodné rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, s cílem podpořit genderovou rovnost; 2) podpora a posílení postavení mladších generací, aby dosáhly úspěchu a rozvíjely své dovednosti a měly snadnější přístup na trh práce a k cenově dostupnému bydlení; 3) lepší postavení starších generací a zachování jejich dobrých životních podmínek prostřednictvím reforem v kombinaci s vhodnými politikami na trhu práce a na pracovišti; 4) v případě potřeby pomoc při řešení nedostatku pracovních sil prostřednictvím řízené legální migrace, která se bude plně doplňovat s využíváním talentů pocházejících z Unie⁷. V závěrech Rady ze dne 12. prosince 2023 členské státy tento přístup ke zvládnání demografických změn uvítaly a zdůraznily potřebu dalších opatření prostřednictvím trvalého úsilí o zohlednění demografických změn a jejich dopadu na konkurenceschopnost, lidský kapitál a rovnost⁸.

⁵ Další dva hlavní cíle jsou tyto: i) každoroční účast nejméně 60 % všech dospělých na odborné přípravě a ii) snížení počtu osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením do roku 2030 o 15 milionů.

⁶ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv (dokument 6649/21, s. 6).

⁷ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Demografické změny v Evropě: soubor opatření (dokument 14191/23, s. 1).

⁸ Závěry Rady o zvládnání demografických změn v Evropě (dokument 16754/23, s. 2).

8. Rada Evropské unie, Evropská komise a evropští sociální partneři se zavázali přijmout opatření k řešení hlavních příčin nedostatku pracovních sil a dovedností, každý v mezích svých pravomocí, ale v úzké spolupráci, jak je uvedeno v tripartitním prohlášení z Val Duchesse o prosperujícím evropském sociálním dialogu ze dne 31. ledna 2024⁹.
9. Cílem akčního plánu Evropské komise ze dne 20. března 2024 týkajícího se nedostatku pracovních sil a dovedností v EU je řídit v krátkodobém až střednědobém horizontu relevantní opatření tím, že budou v praxi provedeny konkrétní další kroky k tomu, aby EU, členské státy a sociální partneři mohli řešit problémy způsobené nedostatkem pracovních sil a dovedností¹⁰.

ZDŮRAZŇUJÍC, ŽE:

10. Dobře fungující trh práce a dobré pracovní podmínky jsou základními prvky udržitelného růstu podporujícího začlenění. Zajišťují uspokojení poptávky podniků po pracovní síle a uspokojení potřeb pracovníků, podporují zaměstnanost, zvyšují produktivitu, nabízejí vysoce kvalitní pracovní příležitosti a pomáhají pracovníkům a uchazečům o zaměstnání, aby se přizpůsobili změnám díky rovnováze mezi jistotou a flexibilitou.
11. Investice do dovedností pracovníků v průběhu celého profesního života mají zásadní význam pro dosažení lepších výsledků na trhu práce, a to z hlediska počtu i kvality pracovních míst. To uznává i nedávno zveřejněná zpráva Maria Draghiho, která rovněž poukazuje na úlohu dovedností a odborné přípravy a zdůrazňuje, že pro zlepšení konkurenceschopnosti a zvýšení produktivity musí EU přehodnotit svůj přístup k dovednostem. Ve zprávě se uvádí, že je nezbytná strategie zaměřená na budoucnost a na vznikající nedostatek dovedností, že systémy vzdělávání a odborné přípravy musí lépe reagovat na měnící se požadavky v oblasti dovedností a že zvláštní pozornost by měla být věnována vzdělávání dospělých, které je zásadní pro nepřetržitou obměnu dovedností pracovníků.

⁹ Dokument 5687/24.

¹⁰ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Nedostatek pracovních sil a dovedností v EU: akční plán (dokument 8153/24, s. 1).

12. Technologické změny, automatizace, digitalizace, umělá inteligence a ekologická transformace již mají a v nadcházejících letech nadále budou mít významný dopad na svět práce, včetně pracovních příležitostí a struktury a obsahu povolání, požadavků na dovednosti, kvality práce a produktivity.
13. Mezi faktory, které za nedostatkem pracovních sil stojí, patří individuální charakteristiky, jako je věk a nejvyšší dosažené vzdělání, které jsou významnými prediktory, pokud jde o pravděpodobnost účasti lidí na trhu práce. Tyto charakteristiky jako určující faktory účasti na trhu práce vykazují v jednotlivých zemích podobné vzorce¹¹.
14. Volný pohyb pracovníků je základní svobodou občanů EU a představuje značnou přidanou hodnotu pro vnitřní trh. Významnou úlohu při řešení nedostatku pracovních sil a dovedností v některých odvětvích a na některých územích EU hraje mobilita pracovních sil v rámci EU. Ve zprávě Enrica Letty¹² se však rovněž uvádí, že značný počet vysoce kvalifikovaných pracovníků nebo mladých lidí opouští určité regiony a země, aby si hledali pracovní příležitosti a vzdělání jinde, což může vést k jevu označovanému jako „odliv mozků“. V kombinaci s demografickými trendy to může v některých regionech vést k prudkému poklesu počtu obyvatel v produktivním věku, což v konečném důsledku omezí jejich ekonomickou kapacitu.

¹¹ Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě za rok 2023: řešení nedostatku pracovních sil a dovedností, (s. 67).

¹² Enrico Letta: Mnohem více než jen trh (s. 93).

15. Zásadní význam pro řešení otázky nedostatku pracovních sil a dovedností má zvýšení účasti na trhu práce. Navzdory neustálému zvyšování míry zaměstnanosti v EU zůstává mimo trh práce značný nevyužitý potenciál¹³. Dalšího zvýšení účasti na trhu práce by bylo možné dosáhnout také aktivací ekonomicky neaktivní populace v produktivním věku, a zejména skupin, které jsou v současné době na trhu práce nedostatečně zastoupeny (mimo jiné včetně žen, pracovníků s nízkou kvalifikací, starších pracovníků, mladých lidí, osob s přistěhovaleckým původem nebo příslušníků menšinových ras nebo etnik a osob se zdravotním postižením¹⁴), což vyžaduje opatření k řešení individuálních a strukturálních překážek účasti na trhu práce.
16. V zájmu řešení problémů spojených s nedostatkem pracovních sil je třeba věnovat zvláštní pozornost lepšímu začlenění mladých lidí na trh práce, mimo jiné nabídkou cílených poradenských a podpůrných služeb [...], a podporovat přechod ze vzdělávání a odborné přípravy do zaměstnání, jakož i příležitosti ke kvalitní učňovské přípravě a učení se práci a zároveň zajistit odpovídající pracovní podmínky. Z hlediska usnadnění účasti na trhu práce je rovněž důležitá mezigenerační solidarita, například ve vhodných případech využití potenciálu k předávání dovedností a poznatků mezi staršími a mladšími pracovníky.
17. Ženy vykazují nižší míru zaměstnanosti a výrazně vyšší podíl práce na částečný úvazek než muži, většinou z důvodu nerovného rozdělení neplacených pečovatelských činností a domácích prací mezi ženy a muže. Zvýšení účasti žen na trhu práce a boj proti genderovým stereotypům mají pro řešení nedostatku pracovních sil zásadní význam a přispívají k genderové rovnosti.
18. U osob přistěhovaleckého nebo menšinového rasového či etnického původu by nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi, jazykové obtíže, diskriminace a nedostatečný nebo vůbec žádný přístup k podpůrným službám mohly zapříčinit problémy související se začleněním na trh práce. Řešením těchto problémů se může zlepšit začlenění dotčených osob na trh práce a napomoci k řešení nedostatku pracovních sil v různých odvětvích.

¹³ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Nedostatek pracovních sil a dovedností v EU: akční plán (dokument 8153/24, s. 3).

¹⁴ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Nedostatek pracovních sil a dovedností v EU: akční plán (dokument 8153/24, s. 3).

19. Osoby se zdravotním postižením se často potýkají s tím, že pracoviště není přiměřeně upraveno¹⁵, nejsou uplatňovány inkluzivní postupy nábory pracovníků a vzdělávání a odborná příprava nejsou přístupné. Řešení těchto problémů by mohlo vést k [...] lepší účasti této skupiny osob na trhu práce, a přispět tak k mobilizaci nevyužitého potenciálu pracovních sil v Evropské unii.
20. S ohledem na potřeby starších generací by měla být rovněž vypracována cílená opatření na podporu toho, aby starší pracovníci zůstali v zaměstnání déle nebo aby se na trh práce vrátili. Tato cílená opatření by mohla zahrnovat podporu zdraví, investice do zdravotní péče, příležitosti k prohlubování dovedností a změně kvalifikace spolu s pobídkami v důchodových systémech zaměřenými na delší setrvání v pracovním procesu a pružnější uspořádání pracovní doby, jakož i kvalitní pracovní podmínky; kromě toho je třeba řešit i diskriminaci na základě věku.
21. Aby se zvýšila míra zaměstnanosti a zabránilo se tomu, aby se nedostatek pracovních sil stal trvalým stavem, je rovněž důležité zachovat a podporovat zaměstnatelnost, přizpůsobivost a aktivitu pracovníků a podporovat schopnost podniků učit se a přizpůsobovat se s ohledem na aktuální i budoucí technologické změny.
22. Je třeba zdůraznit význam rozvoje odborné přípravy a dovedností pracovníků. Je nezbytné, aby vzdělávání a odborná příprava, které odrážejí potřeby trhu práce, byly dostupné všem a aby struktury a poskytovatelé vzdělávání a odborné přípravy byli schopni rychle a vhodně reagovat na vývoj.
23. Při určování znalostí, dovedností a kompetencí potřebných pro zaměstnání, zejména v souvislosti s ekologickou a digitální transformací, jakož i při řešení špatných pracovních podmínek v některých odvětvích a povoláních hrají důležitou úlohu podniky a sociální partneři, a proto je zapotřebí rozvíjet a podporovat komunikaci a aktivní spolupráci mezi institucemi vzdělávání a odborné přípravy a zaměstnavateli.

¹⁵ Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, čl. 27 písm. i).

24. Spravedlivé a důstojné pracovní podmínky, zejména včetně přiměřených mezd, stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, pružného uspořádání práce a podpory rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, dobré pracovní podmínky, zajištění přiměřené úpravy na pracovišti, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a kvality zaměstnání, jakož i přístup k přiměřené sociální ochraně hrají důležitou roli při zachování duševní a fyzické pohody pracovníků a prodlužování jejich aktivních pracovních let a zároveň jsou zásadními faktory z hlediska zvyšování produktivity a konkurenceschopnosti.
25. Aby se zajistilo stabilní začlenění znevýhodněných skupin do zaměstnání, je třeba zlepšit politiky v oblasti pomoci při hledání zaměstnání a změny kvalifikace, případně s využitím digitálních řešení. Vnitrostátní inspekce práce, a to i s možnou podporou Evropského orgánu pro pracovní záležitosti v přeshraničních situacích, hrají důležitou úlohu při řešení všech forem nelegální práce a nerovného zacházení, které by měly dopad na znevýhodněné skupiny, a při podpoře důstojných pracovních podmínek.
26. Při plnění těchto cílů je jednou z klíčových horizontálních priorit posílení kapacity služeb zaměstnanosti, aby sloužily ekonomice, a poskytování včasné a individuálně uzpůsobené podpory zaměstnanosti a dalších služeb s cílem aktivovat nevyužitý potenciál pracovních sil za účelem usnadnění vstupu na trh práce a přechodu v rámci něj a lepšího sladění nabízených a požadovaných dovedností na trhu práce v EU, a to s plným využitím analytické práce relevantních agentur EU a sítě EURES. To obnáší i potřebu posílit rozsah a účinnost aktivních politik na trhu práce jejich lepším zacílením, rozšířením jejich dosahu a pokrytí a lepším propojením se sociálními službami a službami pro mládež, odbornou přípravou, poskytovateli vzdělávání, pracovníky a zaměstnavateli. Kombinace služeb zaměstnanosti a sociálních služeb v rámci přístupu aktivního začleňování má z hlediska podpory osob nedostatečně zastoupených na trhu práce zásadní význam.
27. Klíčovým nástrojem k řešení problémů, které z nedostatku pracovních sil a dovedností plynou, je sociální dialog, včetně kolektivního vyjednávání, na všech úrovních.

RADA EVROPSKÉ UNIE VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY, aby v souladu se svými příslušnými pravomocemi a s přihlédnutím k vnitrostátním okolnostem při současném respektování úlohy a nezávislosti sociálních partnerů:

28. Pokračovaly v rozvoji inkluzivních a komplexních politik v oblasti zaměstnanosti a dovedností a sociálních politik zaměřených na usnadnění vstupu na trh práce, přechody v rámci trhu práce a udržení zaměstnání, jakož i na pomoc pracovníkům, uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům při přizpůsobování se měnícím se potřebám trhu práce v důsledku nedostatku pracovních sil a dovedností v souvislosti s demografickými změnami a ekologickou a digitální transformací, a to zejména posílením příležitostí k prohlubování dovedností a změně kvalifikace a k celoživotnímu učení.
29. Prováděly opatření na podporu přístupu mladých lidí na trh práce a jejich integrace, mimo jiné tím, že budou věnovat zvláštní pozornost aktivizaci, prohlubování dovedností a změně kvalifikace mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), a v tomto ohledu dále posilovat provádění posílených záruk pro mladé lidi.
30. Usilovaly o další posouzení a řešení specifických potřeb starších pracovníků s cílem snížit překážky, které jim brání v zaměstnání, a umožnit jim zůstat na trhu práce déle a v dobrém zdraví nebo se vrátit do práce.
31. Usilovaly o využití potenciálu žen na trhu práce tím, že budou řešit rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů a v jejich odměňování, bojovat proti genderovým stereotypům a podporovat sladění rodinných plánů a placené práce, jakož i stejnoměrné rozdělení povinností v oblasti péče a domácí práce mezi ženy a muže, podporovat neformální pečující, zejména zajištěním přístupu k vysoce kvalitnímu a cenově dostupnému předškolnímu vzdělávání a péči, ambulantním službám a službám dlouhodobé péče o seniory, s cílem podpořit genderovou rovnost a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.
32. Zaměřily se na podporu lepších výsledků, pokud jde o zapojení osob se zdravotním postižením na trhu práce.
33. Plně využívaly příslušné finanční nástroje EU, zejména Evropský sociální fond plus (ESF+), k podpoře a financování opatření zaměřených na zvýšení účasti na trhu práce.

34. Pokračovaly v rozvoji nástrojů pro monitorování a předvídání dovedností s cílem předvídat budoucí potřeby v oblasti dovedností na trhu práce.
35. Posílily úlohu strategií a služeb v oblasti celoživotního profesního poradenství při podpoře jednotlivců a zaměstnavatelů při rozhodování o kariéře na základě vysoce kvalitních informací o kariéře a prognóz týkajících se dovedností.
36. Dále posílily služby zaměstnanosti, aby mohly mapovat, oslovovat a aktivovat rezervy pracovních sil ve všech věkových kategoriích v EU, mimo jiné podporou profesní přípravy na pracovišti.
37. Vyvinuly úsilí o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména řešením problematiky duševního zdraví, psychosociálních rizik souvisejících s prací a pracovní pohody.
38. Soustavně podporovaly spravedlivé a důstojné pracovní podmínky a zaměstnanost.
39. Pokračovaly v posilování sociálního dialogu a umožnily účinné kolektivní vyjednávání při současném respektování úlohy a nezávislosti sociálních partnerů s cílem zlepšit pracovní podmínky a řešit problémy způsobené nedostatkem pracovních sil a dovedností.

RADA EVROPSKÉ UNIE VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY A EVROPSKOU KOMISI, aby v souladu se svými příslušnými pravomocemi a s přihlédnutím k vnitrostátním okolnostem při současném respektování úlohy a nezávislosti sociálních partnerů:

40. Podporovaly soudržnost politik na unijní a vnitrostátní úrovni s cílem řešit problémy spojené s nedostatkem pracovních sil a dovedností soudržným a udržitelným způsobem.
41. Zlepšily prognózy v oblasti pracovních sil a dovedností, jakož i shromažďování a analýzu údajů v úzké spolupráci s příslušnými agenturami EU s cílem rozšířit rozsah srovnatelných informací o nedostatku pracovních sil a dovedností na úrovni EU a na vnitrostátní a regionální úrovni. V případě potřeby by tyto údaje měly být veřejné.
42. Dále prozkoumaly potenciál nových technologií a nových forem práce při vytváření příležitostí pro účast a začlenění na trhu práce a zároveň zmírňovaly související rizika a zajistily spravedlivé a kvalitní pracovní podmínky a přiměřenou sociální ochranu.

RADA EVROPSKÉ UNIE VYZÝVÁ VÝBOR PRO ZAMĚSTNANOST A VÝBOR PRO SOCIÁLNÍ OCHRANU, ABY:

43. Pokračovaly 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.
44. Při plnění svých monitorovacích úkolů kladly zvláštní důraz na potenciální dopady politik trhu práce a dalších opatření na aktivaci rezerv na trhu práce.
45. Analyzovaly a dále rozpracovaly dopady technologií v oblasti digitalizace a automatizace, včetně umělé inteligence a ekologické transformace, na trh práce, zejména na zaměstnanost a pracovní podmínky.

