

V Bruseli 22. marca 2024
(OR. en)

8153/24

SOC 233
EMPL 135
EDUC 101
JEUN 66
ECOFIN 357
COMPET 372
MI 363
MIGR 140
DIGIT 92
ENV 365
FISC 61
SAN 198
GENDER 51

SPRIEVODNÁ POZNÁMKA

Od:	Martine DEPREZOVÁ, riaditeľka, v zastúpení generálnej tajomníčky Európskej komisie
Dátum doručenia:	21. marca 2024
Komu:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generálna tajomníčka Rady Európskej únie
Č. dok. Kom.:	COM(2024) 131 final
Predmet:	OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV Nedostatok pracovnej sily a zručností v EÚ: akčný plán

Delegáciám v prílohe zasielame dokument COM(2024) 131 final.

Príloha: COM(2024) 131 final

V Bruseli 20. 3. 2024
COM(2024) 131 final

**OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

Nedostatok pracovnej sily a zručností v EÚ: akčný plán

1. ÚVOD

Už takmer desať rokov sa vo všetkých členských štátoch zvyšuje nedostatok pracovnej sily a zručností. Hoci tento trend dočasne prerušila pandémia ochorenia COVID-19, po jej vypuknutí sa nedostatok opäť prudko zvýšil v dôsledku hospodárskej obnovy v členských štátoch, zmien v dopyte po zručnostiach a demografickom prostredí, ako aj dôsledkov prebiehajúcich geopolitických zmien a ambície EÚ dosiahnuť otvorenú strategickú autonómiu. Nedostatok pracovnej sily a zručností je napriek nedávnomu spomaleniu hospodárskeho rastu naďalej vysoký. Komisia nedávno identifikovala 42 povolání, ktoré považuje za povolania s nedostatkom pracovnej sily v celej EÚ ⁽¹⁾. Firmy navyše čoraz častejšie uvádzajú, že nemôžu nájsť špecifické zručnosti potrebné na obsadenie voľných pracovných miest ⁽²⁾.

Nedostatok pracovnej sily a zručností má hospodárske aj sociálne dôsledky a predstavuje výzvu, ktorú je potrebné urýchlene riešiť. Ak sa tieto nedostatky nezmiernia, hrozí, že sa zníži inovačná kapacita EÚ a jej príťažlivosť pre investície, oslabí sa jej konkurencieschopnosť a obmedzí sa jej rastový potenciál a financovanie jej modelu sociálneho zabezpečenia. Hrozí aj to, že sa zvýšia nerovnosti a ľudia budú zaostávať za rýchlym tempom zmien, čo bude mať negatívne dôsledky na súdržnosť našich spoločností a zdravie našich demokracií. Nedostatok pracovníkov s potrebnými zručnosťami by navyše mohol brániť zelenej a digitálnej transformácii, ako aj konkurencieschopnosti, bezpečnosti a otvorenej strategickej autonómii EÚ v čase, keď potrebujeme posilniť každú z týchto oblastí, aby sme zabezpečili odolnosť EÚ. Hoci nedostatok môže v niektorých prípadoch viesť k zlepšeniu pracovných podmienok a lepšiemu začleneniu ľudí z nedostatočne zastúpených skupín v dôsledku zvýšenej konkurencie medzi zamestnávateľmi pri získavaní pracovníkov, môže spôsobiť zvýšenú intenzitu práce a pracovnú záťaž pre pracovníkov v odvetviach a povolaniach, ktorých sa týka.

Keďže sociálni partneri sú najbližšie k trhu práce, dobre poznajú potreby zamestnávateľov a pracovníkov, a to aj na odvetvovej úrovni. Predsedníčka von der Leyenová spolu s belgickým predsedníctvom Rady EÚ preto zvolali na 31. januára 2024 do Val Duchesse samit sociálnych partnerov. Deklarácia z Val Duchesse ⁽³⁾ obsahovala jasný záväzok priviesť viac ľudí na trh práce, zlepšiť pracovné podmienky, uľahčiť uznávanie kvalifikácií a integrovať pracovníkov prichádzajúcich zo zahraničia prostredníctvom sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania.

EÚ nezačína od nuly. Tento akčný plán vychádza z mnohých iniciatív vrátane prebiehajúceho Európskeho roka zručností, ktoré už EÚ, členské štáty a sociálni partneri zaviedli. Jeho cieľom je riadiť príslušné opatrenia v krátkodobom až strednodobom horizonte konkretizáciou ďalších krokov, najmä na odvetvovej úrovni, ktoré EÚ, členské štáty a sociálni partneri prijímajú alebo by mali prijať na riešenie výziev spôsobených nedostatkom pracovnej sily a zručností. Okrem toho sa ním pripravuje pôda pre potenciálne opatrenia alebo iniciatívy v budúcnosti.

⁽¹⁾ Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa zriaďuje okruh talentov EÚ [COM(2023) 716], ktorý v prípade odsúhlasenia spoluzákonomcami otvára cestu k strategickému prístupu k obsadzovaniu voľných pracovných miest v povolaniach s nedostatkom pracovnej sily.

⁽²⁾ Rýchly prieskum Eurobarometra FL529 (2023): Európsky rok zručností – Nedostatok zručností, stratégie prijímania a udržania zamestnancov v malých a stredných podnikoch. Blížšie informácie sa uvádzajú v oddiele 2.2.

⁽³⁾ [Tripartitná deklarácia za prosperujúci európsky sociálny dialóg podpísaná 31. januára 2024 vo Val Duchesse.](#)

2. KĽÚČOVÉ FAKTORY NEDOSTATKU, ÚLOHA SOCIÁLNEHO DIALÓGU A KĽÚČOVÉ OBLASTI POLITIKY, V KTORÝCH TREBA KONAŤ

Výročné preskúmanie Vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe (ESDE) z roku 2023⁽⁴⁾ s názvom „*Riešenie nedostatku pracovnej sily a nedostatku zručností v EÚ*“ poskytlo podstatné dôkazy a analýzy o pretrvávajúcom nedostatku pracovnej sily a meniacich sa potrebách zručností v EÚ. V rámci preskúmania sa identifikovali tieto tri kľúčové faktory nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ:

- **Demografické zmeny, ktoré znižujú ponuku pracovnej sily a zvyšujú dopyt po určitých službách.** V rokoch 2009 až 2023 sa počet obyvateľov v produktívnom veku v EÚ znížil z 272 miliónov na 263 miliónov ⁽⁵⁾ a očakáva sa, že do roku 2050 bude ďalej klesať na 236 miliónov. Súčasne sa zvyšujú potreby staršej populácie v oblasti starostlivosti. Kombinovaný účinok znižovania počtu obyvateľov v produktívnom veku a zvyšovania dopytu po špecifických službách, ako je zdravotná a dlhodobá starostlivosť, určite výrazne prispeje k nedostatku pracovnej sily v strednodobom až dlhodobom horizonte ⁽⁶⁾.
- **Výrazný nárast počtu pracovných miest, ktorý sa očakáva v dôsledku zelenej a digitálnej transformácie, zvýšená potreba bezpečnosti a snaha o otvorenú strategickú autonómiu a zvýšenú odolnosť, s dôsledkami na súbory zručností potrebné na trhu práce.** Nedostatok zručností sa v súčasnosti týka všetkých úrovní kvalifikácie, akademických a technických profilov a je obzvlášť aktuálny v odboroch, ako je veda, technológia, inžinierstvo a matematika.
- **Zlé pracovné podmienky v niektorých povolaniach a odvetviach, ktoré sťažujú obsadzovanie voľných pracovných miest a/alebo udržanie pracovníkov.** Nevyhovujúce a namáhavé pracovné podmienky, ako napríklad nadpriemerná pracovná záťaž a nízke mzdy, sú kľúčovým faktorom pretrvávajúceho nedostatku pracovnej sily v niektorých povolaniach a odvetviach.

V nadväznosti na deklaráciu z Val Duchesse si Komisia vyžiadala názory európskych sociálnych partnerov ⁽⁷⁾ na tento akčný plán. Dňa 21. februára 2024 s nimi zorganizovala vypočutie. Následne sociálni partneri informovali Komisiu o svojom zámere prijať opatrenia na riešenie problému nedostatku pracovnej sily a zručností. Väčšina z nich je jednostranná buď zo strany organizácie zamestnávateľov, alebo odborového zväzu. Na odvetvovej úrovni sú niektoré z nich aj dvojstranné, pričom príslušná organizácia zamestnávateľov aj príslušný odborový zväz sa angažujú spoločne. Komisia víta tieto opatrenia, ktoré sú uvedené v oddieloch kľúčových oblastí politiky, na ktoré sa vzťahujú.

⁽⁴⁾ Európska komisia (2023), Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, výročné preskúmanie z roku 2023.

⁽⁵⁾ Počet obyvateľov k 1. januáru podľa vekových skupín a pohlavia, zdroj: Eurostat, demo_pjangroup.

⁽⁶⁾ Oznámenie Komisie s názvom „Demografické zmeny v Európe: súbor nástrojov pre opatrenia“ [COM(2023) 577 final], európska stratégia v oblasti starostlivosti [COM(2022) 440], správy o vplyve demografických zmien [SWD(2023) 21 a COM(2020) 109].

⁽⁷⁾ Európski sociálni partneri sú zamestnávateľské a odborové organizácie na úrovni EÚ, ktoré sa zapájajú do európskeho sociálneho dialógu, ako je stanovené v článkoch 154 a 155 Zmluvy o fungovaní Európskej únie. V oznámení Komisie z roku 1993 sa stanovili kritériá, ktoré musia organizácie európskych sociálnych partnerov spĺňať [COM(93) 600 final]. Komisia pravidelne uverejňuje zoznam uznaných európskych organizácií sociálnych partnerov. Od septembra 2023 je na zozname 88 organizácií.

Keďže sociálny dialóg zohráva kľúčovú úlohu pri riešení nedostatku pracovnej sily a zručností, samit vo Val Duchesse môže byť len začiatkom trvalého a na výsledky orientovaného procesu riešenia týchto výziev.

Z toho dôvodu Komisia:

- poskytne finančné prostriedky na posilnenie práce sociálnych partnerov pri riešení nedostatku pracovnej sily a zručností ⁽⁸⁾,
- vyzýva sociálnych partnerov, aby predložili operačné projekty, ktorými sa môžu riešiť existujúce a očakávané nedostatky,
- vyzýva sociálnych partnerov, aby svoje úsilie v oblasti sociálneho dialógu zamerali na konkrétne odvetvia, ktoré to najviac potrebujú.

Na základe uvedeného prieskumu ESDE a spätnej väzby od sociálnych partnerov sa tento akčný plán vzťahuje na **tieto kľúčové oblasti politiky, v ktorých je potrebné konať** na úrovni EÚ, na vnútroštátnej a regionálnej úrovni a na úrovni sociálnych partnerov:

1. Podpora **aktivácie** nedostatočne zastúpených osôb na trhu práce;
2. Poskytovanie podpory v oblasti **zručností, odbornej prípravy a vzdelávania**;
3. Zlepšovanie **pracovných podmienok**;
4. Zlepšovanie **spravodlivej mobility pracovníkov a študentov v rámci EÚ**;
5. **Prilákavanie talentov z krajín mimo EÚ**.

3. KĽÚČOVÉ OBLASTI POLITIKY NA RIEŠENIE NEDOSTATKU PRACOVNEJ SILY A ZRUČNOSTÍ

3.1. Podpora aktivácie nedostatočne zastúpených osôb na trhu práce

Zvýšenie účasti na trhu práce má zásadný význam pre riešenie nedostatku pracovnej sily. Napriek neustálemu zlepšovaniu miery zamestnanosti v EÚ zostáva mimo trhu práce značný nevyužitý potenciál. Celkovo 21 % dnešnej populácie vo veku 20 – 64 rokov zostáva neaktívnych ⁽⁹⁾. Ďalšie zvýšenie účasti na trhu práce možno dosiahnuť zameraním sa na tie skupiny obyvateľstva, ktoré sú v súčasnosti nedostatočne zastúpené na trhu práce, najmä vo vidieckych a pobrežných oblastiach a vo vzdialených a najvzdialenejších regiónoch ⁽¹⁰⁾. Patria sem ženy, nízkokvalifikovaní pracovníci (t. j. ľudia so stredoškolským alebo nižším vzdelaním), starší pracovníci, mladí ľudia, ľudia s migrantským ⁽¹¹⁾ alebo menšinovým rasovým alebo etnickým pôvodom a osoby so zdravotným postihnutím. Nevyužitý potenciál je najväčší v prípade prvých troch uvedených skupín. Ak by sa miera ich ekonomickej aktivity v celej EÚ zvýšila na úroveň troch členských štátov s najvyššou mierou ekonomickej aktivity týchto skupín (obrázok 1),

⁽⁸⁾ Formou rozpočtových položiek určených na sociálny dialóg Komisia podporuje projekty európskych a národných sociálnych partnerov tým, že každoročne vyhlasuje dve otvorené výzvy na predkladanie návrhov v oblasti sociálneho dialógu a informačných a vzdelávacích opatrení pre pracovníkov. Projekty umožňujú sociálnym partnerom budovať kapacity a vymieňať si vedomosti v oblastiach súvisiacich s nedostatkom pracovnej sily a zručností.

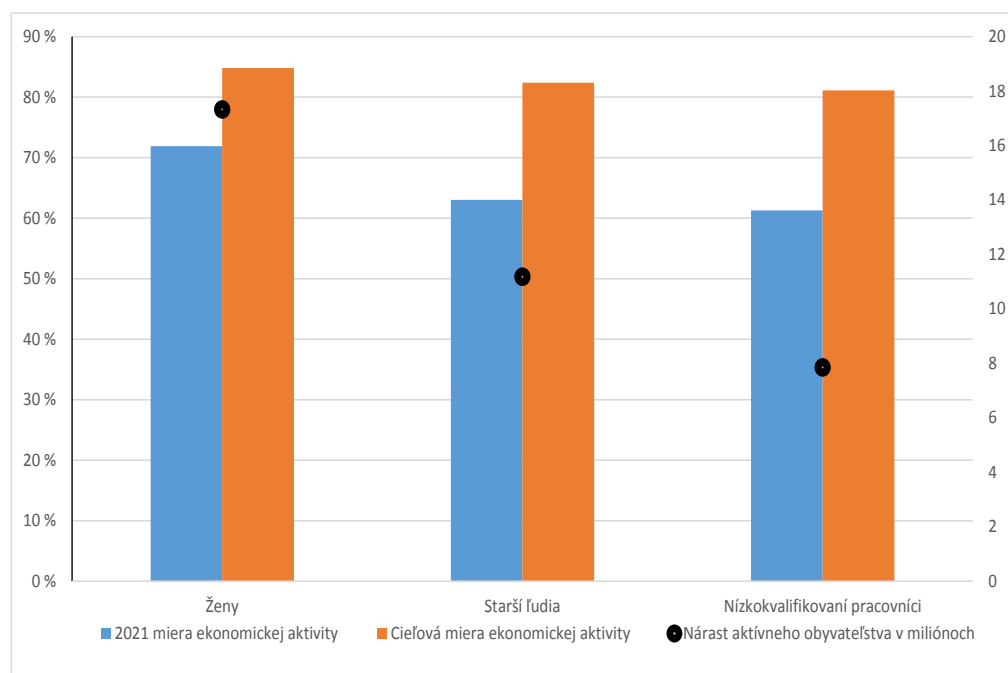
⁽⁹⁾ Medzi neaktívnych mladých ľudí patria aj tí, ktorí sa vzdelávajú.

⁽¹⁰⁾ Najvzdialenejšie regióny EÚ trpia najvyššou mierou nezamestnanosti mladých ľudí v EÚ a majú obzvlášť vysokú mieru NEET.

⁽¹¹⁾ Týka sa to štátnych príslušníkov tretích krajín a štátnych príslušníkov členských štátov EÚ, ktorí mali štátnu príslušnosť tretej krajiny a stali sa občanmi EÚ, ako aj občanov EÚ s rodičmi narodenými v zahraničí.

do roku 2030 by na trh práce vstúpilo ďalších 17, 13 a 11 miliónov ľudí z každej skupiny ⁽¹²⁾.

Obrázok 1: Ženy, starší ľudia a nízkokvalifikovaní pracovníci predstavujú najväčší nevyužitý potenciál pracovnej sily v EÚ



Zdroj: ESDE 2023.

Poznámka: Cieľová miera ekonomickej aktivity (ľavá os) je priemerná miera ekonomickej aktivity troch členských štátov s najvyššou mierou ekonomickej aktivity pre každú z týchto skupín. Nárast aktívneho obyvateľstva v celej EÚ (pravá os) ukazuje potenciálny dodatočný počet aktívnych ľudí, ak by sa dosiahla cieľová miera ekonomickej aktivity.

Hlavné prekážky zamestnania sa líšia pre každú nedostatočne zastúpenú skupinu. Na ženy sa vzťahuje nižšia miera zamestnanosti a výrazne vyšší podiel zamestnania na kratší pracovný čas ako na mužov, čo je spôsobené najmä nerovným rozdelením neplatennej práce v domácnosti a opatrovateľských povinnosti. Existujú aj ďalšie štrukturálne prekážky, ako napríklad nedostatok cenovo dostupného a kvalitného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve ⁽¹³⁾ a dlhodobej starostlivosti, ktoré by umožnili rodičom a osobám s opatrovateľskými povinnosťami pracovať na plný pracovný čas, ako aj daňové prekážky, ktoré odrádzajú od práce na viac hodín. V prípade osôb so stredoškolským alebo nižším vzdelaním medzi prekážky zamestnania patrí nedostatok rovnakých príležitostí v prístupe ku kvalitnému inkluzívnemu vzdelávaniu a vplyv zvyšujúcich sa požiadaviek na kvalifikáciu. Zamestnanosť starších pracovníkov je často ovplyvnená nepružnosťou pravidiel odchodu do dôchodku, rýchlo sa meniacimi požiadavkami na zručnosti v kombinácii s nižšou mierou účasti na odbornej príprave a pracovnými podmienkami, ktoré nie sú prispôbené špecifickým potrebám tejto skupiny, a to aj pokiaľ ide o pracovné postupy a pracoviská. Mladí ľudia čelia segmentácii trhu práce a vyznačujú sa nadpriemerným podielom nepravidelných alebo dočasných pracovných zmlúv. Osoby so

⁽¹²⁾ Európska komisia (2023), Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, výročné preskúmanie z roku 2023. Tieto čísla nie sú kumulatívne, keďže tieto tri skupiny sa prekrývajú. V prípade žien a nízkokvalifikovaných osôb je tento potenciál spôsobený ich relatívne veľkým podielom v populácii, zatiaľ čo v prípade starších pracovníkov je to spôsobené pomerne veľkým rozdielom v miere ich ekonomickej aktivity v porovnaní s krajinami s najlepšimi výsledkami.

⁽¹³⁾ [Európska komisia \(2023\), Nedostatok zamestnancov v oblasti vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve \(VSRD\), stručný prehľad politiky](#)

zdravotným postihnutím sa stretávajú s nedostatkom prispôsobených pracovísk a inkluzívných náborových procesov a vzdelávania. V prípade osôb s migračným alebo menšinovým rasovým či etnickým pôvodom vedú nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, nedostatočné zručnosti, jazykové ťažkosti, diskriminácia a slabý alebo žiadny prístup k podporným službám k problémom pri ich integrácii do trhu práce.

Zlepšenie miery ekonomickej aktivity si preto vyžaduje širokú škálu politík šitých na mieru pre každú nedostatočne zastúpenú skupinu, ktoré sú zamerané na konkrétne základné príčiny. Patria sem opatrenia na zlepšenie podpory a stimulov k práci, napríklad

Poľsko plánuje vytvoriť viac ako 100 000 nových dodatočných miest v zariadeniach starostlivosti o deti do 3 rokov, a to kombináciou podpory z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti a ESF+.

Príkladom aktivácie nedostatočne zastúpených skupín na trhu práce financovanej z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti je **taliansky program Garantovaná zamestnateľnosť pracovníkov (GOL)**. Očakáva sa, že bude podporených 3 000 000 prijímateľov so zameraním na ženy, dlhodobo nezamestnané osoby, osoby so zdravotným postihnutím alebo osoby mladšie ako 30 rokov alebo staršie ako 55 rokov, ktoré by mali predstavovať aspoň 75 % podporených osôb.

reformy aktívnych politík trhu práce, daňové reformy, ktoré znižujú daňový klin⁽¹⁴⁾ druhej zárobkovo činnnej osoby v domácnosti a zamestnancov s nízkou mzdou⁽¹⁵⁾, reformy dávok, ktoré zvyšujú stimuly pre integráciu do trhu práce, alebo reformy dôchodkových systémov⁽¹⁶⁾. Aktivačné politiky by mali byť doplnené o podporné opatrenia, ktoré zabezpečia účinný prístup ku kvalitnému a cenovo dostupnému vzdelávaniu a starostlivosti v ranom detstve a službám dlhodobej starostlivosti.

Viacero iniciatív EÚ už bolo prijatých a vykonáva sa. Stratégia pre rodovú rovnosť⁽¹⁷⁾ zahŕňa opatrenia na podporu zvýšenia účasti žien na trhu práce, pričom sa zameriava na oblasti, ako je zníženie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, podpora rovnakého využívania rodinných dovolení a flexibilných foriem organizácie práce, ako aj kvalitné vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve a služby dlhodobej starostlivosti a boj proti rodovým

stereotypom; záruka pre mladých ľudí⁽¹⁸⁾ a iniciatíva ALMA⁽¹⁹⁾ sú zamerané na nezamestnanosť mladých ľudí; balík opatrení v oblasti zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím⁽²⁰⁾ je zameraný na podporu lepších výsledkov pre osoby so zdravotným postihnutím na trhu práce; a akčný plán pre integráciu a začlenenie na roky 2021 – 2027

⁽¹⁴⁾ Daňový klin vyjadruje daňové a odvodové zaťaženie, ktoré znášajú zamestnávateľia a zamestnanci.

⁽¹⁵⁾ Európska komisia (2023), výročná správa o zdaňovaní z roku 2023.

⁽¹⁶⁾ Európsky semester na rok 2023: Odporúčania pre jednotlivé krajiny/odporúčania Komisie, Generálne riaditeľstvo pre hospodárske a finančné záležitosti, 24. máj 2023.

⁽¹⁷⁾ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Únia rovnosti: Stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 [COM(2020) 152 final] ktorá je súčasťou [stratégie Únie rovnosti](#).

⁽¹⁸⁾ Odporúčanie Rady z 30. októbra 2020 o moste k pracovným miestam – posilnení záruky pre mladých ľudí, a ktorým sa nahrádza odporúčanie Rady z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí, 2020/C 372/01 (Ú. v. EÚ C 372, 4.11. 2020, s. 1 – 9).

⁽¹⁹⁾ Pozri na adrese: ALMA: iniciatíva na aktívne začleňovanie mladých ľudí – Zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie – Európska komisia (europa.eu).

⁽²⁰⁾ Oznámenie Komisie s názvom Únia rovnosti: Stratégia v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030, COM(2021) 101.

(²¹) je zameraný na zlepšenie vyhliadok na zamestnanie pre ľudí s migrantským pôvodom. Komplexný prehľad prebiehajúcich iniciatív sa nachádza v prílohe.

Zamestnanosť a aktívne politiky trhu práce sú aj kľúčovým aspektom plánov obnovy a odolnosti členských štátov a programov Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+). Prevažná väčšina členských štátov podporuje v rámci svojich záväzkov vykonávať posilnenú záruku pre mladých ľudí rýchlejší vstup mladých ľudí na trh práce. Okrem toho s cieľom umožniť väčšiu aktiváciu žien mnohé členské štáty plánujú významné investície do vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve a viaceré členské štáty podporujú aj aktiváciu osôb s migrantským pôvodom na trhu práce. Niekoľko členských štátov navyše posilňuje kapacity verejných služieb zamestnanosti a reformuje vykonávanie aktívnych politík trhu práce, a to s pomocou Nástroja technickej podpory (²²).

Hoci hlavná cieľová hodnota EÚ, aby do roku 2030 bolo zamestnaných aspoň 78 % obyvateľstva v produktívnom veku, je na dosah, sú potrebné ďalšie kroky na všetkých úrovniach, aby sa aktivizovali nedostatočne zastúpené skupiny, a ak je to možné, aby sa táto cieľová hodnota dokonca prekročila.

Na tieto účely Komisia bude:

- Financovať projekty v rámci zložky „sociálna inovácia“ ESF+ zamerané na **nulovú dlhodobú nezamestnanosť** (²³) a posúdi silné a slabé stránky týchto projektov s cieľom šíriť najlepšie postupy v celej EÚ.
- Financovať projekty v rámci zložky „sociálna inovácia“ ESF+ zamerané na **aktivizáciu a zvyšovanie úrovne zručností** mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET).
- Financovať projekty v rámci tematického nástroja Fondu pre azyl, migráciu a integráciu (AMIF) na podporu **iniciatív viacerých zainteresovaných strán zameraných na integráciu migrantov** do trhu práce.
- Skúmať **príčiny nedobrovoľného zamestnania na kratší pracovný čas** s cieľom lepšie pochopiť prekážky, ktoré bránia nedobrovoľným zamestnancom na kratší pracovný čas, najmä ženám, pracovať na plný pracovný čas, a preskúmať možnosti opatrení na úrovni EÚ.
- **Analyzovať vnútroštátne politiky v oblasti práceneschopnosti** a preskúma ich vplyv na zdravie a produktivitu pracovníkov s cieľom identifikovať najlepšie postupy pre pracovníkov a podniky vrátane podpory postupného návratu k pracovnej činnosti po dlhšej práceneschopnosti.
- Hodnotiť **vplyv dôchodkových reforiem**, ktorými sa zavádza viac **možností flexibilného odchodu do dôchodku** a kombinácie príjmu z dôchodku s platom,

(²¹) Oznámenie Komisie s názvom Akčný plán pre integráciu a začlenenie 2021 – 2027 [COM(2020) 758].

(²²) Nástroj technickej podpory je nástroj, ktorý je naďalej k dispozícii na žiadosť členských štátov. Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/240 z 10. februára 2021, ktorým sa zriaďuje Nástroj technickej podpory (Ú. v. EÚ L 57, 18.2.2021, s. 1 – 16).

(²³) Projektmi nulovej dlhodobej nezamestnanosti sa bojuje proti dlhodobej nezamestnanosti vykonávaním cieľených stratégií vrátane vytvárania pracovných miest, garancie pracovných miest a komunitných podporných sietí s cieľom zabezpečiť udržateľné pracovné príležitosti pre všetkých jednotlivcov, najmä starších ľudí, v cieľovej komunite alebo regióne.

s cieľom podporiť vyššiu účasť starších pracovníkov na trhu práce a podporiť aktívnejšie a zdravšie starnutie.

Komisia vyzýva členské štáty, aby:

- **Plne vykonávali iniciatívy EÚ** zamerané na aktivizáciu nedostatočne zastúpených skupín, najmä posilnenú záruku pre mladých ľudí, odporúčanie Rady o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve ⁽²⁴⁾, odporúčanie Rady týkajúce sa integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce, stratégie v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím (2021 – 2030) ⁽²⁵⁾, odporúčanie Rady o primeranom minimálnom príjme zaručujúcom aktívne začleňovanie ⁽²⁶⁾, akčný plán EÚ pre integráciu a začlenenie a odporúčanie Rady o rovnosti, začleňovaní a účasti Rómov ⁽²⁷⁾.
- Zabezpečili **lepšiu koordináciu medzi ministerstvami a verejnými službami zamestnanosti** vrátane lepšieho zberu údajov, lepšieho zacielenia a preventívnych opatrení na zlepšenie účinnosti aktívnych politík.
- **Uskutočnili daňové reformy**, ktoré znížia daňový klin druhej zárobkovo činnnej osoby v domácnosti a zamestnancov s nízkou mzdou a v širšom zmysle presunuli dane z práce na iné zdroje príjmov.
- **Pokračovali v reformách dávok**, ktorými sa riešia problémy nečinnosti a poskytuje dostatočná podpora tým, ktorí môžu pracovať, aby sa postupne vrátili na trh práce.

Komisia víta zámer sociálnych partnerov:

- Zabezpečiť, aby **pracoviská boli tolerantné, priateľské a prístupné pre všetkých ľudí** bez ohľadu na pohlavie, vek, národnosť a iné osobné okolnosti ⁽²⁸⁾.
- **Podporovať kolektívne vyjednávanie** s cieľom nájsť prispôbené riešenia na podporu **zamestnanosti starších pracovníkov** ⁽²⁹⁾.
- Posilniť **spoluprácu súkromných služieb zamestnanosti s verejnými službami zamestnanosti** s cieľom zlepšiť zosúlad'ovanie ponúkaných a požadovaných pracovných miest v celej EÚ ⁽³⁰⁾.
- Podporovať **podnikanie** ⁽³¹⁾, rozvíjaním zručností ⁽³²⁾ a podporou budúcich podnikateľov pri zakladaní podnikov, najmä povzbudzovaním žien a ľudí s migrantským pôvodom, aby sa stali podnikateľmi ⁽³³⁾.

⁽²⁴⁾ Odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 týkajúce sa vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve: barcelonské ciele do roku 2030 (2022/C 484/01). Pozri aj odporúčanie Rady z 22. mája 2019 týkajúce sa vysokokvalitných systémov vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (2019/C 189/02).

⁽²⁵⁾ Oznámenie – Únia rovnosti: Stratégia v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030 [COM(2021) 101].

⁽²⁶⁾ Odporúčanie Rady z 30. januára 2023 o primeranom minimálnom príjme zaručujúcom aktívne začleňovanie (2023/C 41/01).

⁽²⁷⁾ Odporúčanie Rady z 12. marca 2021 o rovnosti, začleňovaní a účasti Rómov (2021/C 93/01).

⁽²⁸⁾ Európska konfederácia drevospracujúceho priemyslu (CEI-Bois), Hotely, reštaurácie a kaviarne v Európe (HOTREC), Európsky odborový výbor pre vzdelávanie (ETUCE), Európska federácia zamestnávateľov v oblasti vzdelávania (EFEE).

⁽²⁹⁾ SMEunited.

⁽³⁰⁾ Svetová konfederácia zamestnanosti – Európa (WEC).

⁽³¹⁾ Európska skupina zamestnávateľov v chemickom priemysle (ECEG).

⁽³²⁾ HOTREC.

⁽³³⁾ SMEunited.

- **Aktivizovať nedostatočne zastúpené skupiny** podporou rozmanitosti, rovnosti, začlenenia a nediskriminácie ⁽³⁴⁾.
- Na úrovni odvetvia vykonávať a ďalej podporovať autonómnu dohodu o **ženách v železničnej doprave** s cieľom riešiť rodové rozdiely medzi pracovníkmi v železničnej doprave ⁽³⁵⁾.

3.2. Poskytovanie podpory pre zručnosti, odbornú prípravu a vzdelávanie

Nedostatok zručností hlásia spoločnosti všetkých veľkostí a odvetví hospodárstva EÚ, pričom osobitné problémy majú MSP. V odpovediach na prieskum nadácie Eurofound ⁽³⁶⁾ mnohé spoločnosti v EÚ uviedli, že najmenej 60 % ich nových zamestnancov nemá požadované zručnosti. Okrem toho v nedávnom prieskume Eurobarometra ⁽³⁷⁾ takmer štyri z piatich malých a stredných podnikov uviedli, že je pre ne ťažké nájsť pracovníkov so správnymi zručnosťami, a viac ako polovica z nich považuje za ťažké udržať si kvalifikovaných pracovníkov.

Očakáva sa, že nedostatok zručností sa zvýši v súvislosti s rastom pracovných miest a novými požiadavkami na úlohy, ktoré vyvoláva zelená a digitálna transformácia, ako aj v oblastiach, v ktorých EÚ potrebuje vybudovať odolnosť a zabezpečiť svoju otvorenú strategickú autonómiu. Očakáva sa, že do roku 2030 vznikne 3,5 milióna ⁽³⁸⁾ pracovných miest v odvetví energie z obnoviteľných zdrojov ⁽³⁹⁾. Prechod na obehové hospodárstvo ovplyvní aj trhy práce vo všetkých odvetviach ⁽⁴⁰⁾ a rozvoj zručností je kľúčový pre podporu všetkých odvetví modrého hospodárstva. Nedostatok zručností v týchto oblastiach môže obmedziť rast odvetvia technológií čistej energie ⁽⁴¹⁾. Okrem narastajúcich rizík v oblasti kybernetickej bezpečnosti bude potrebu zvyšovania úrovne zručností v digitálnej oblasti stupňovať zvýšené využívanie pokročilých technológií, ako je umelá inteligencia a veľké objemy údajov ⁽⁴²⁾. Už teraz má približne 63 % spoločností v EÚ, ktoré sa snažia zamestnať odborníkov v oblasti informačných a komunikačných technológií (IKT), problémy s obsadením týchto voľných pracovných miest ⁽⁴³⁾ a očakáva

⁽³⁴⁾ Konfederácia európskych bezpečnostných služieb (CoESS) a Union Network International (UNI) Európa, ako sa uvádza v ich spoločnom vyhlásení „Rozmanitosť, rovnosť, začlenenie a nediskriminácia“.

⁽³⁵⁾ Spoločenstvo európskych železničných a infraštruktúrnych spoločností (CER) a Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF).

⁽³⁶⁾ Eurofound, Európsky prieskum podnikov, 2019.

⁽³⁷⁾ Rýchly prieskum Eurobarometra FL529 (2023): Európsky rok zručností – Nedostatok zručností, stratégie prijímania a udržania zamestnancov v malých a stredných podnikoch.

⁽³⁸⁾ Správa Komisie Európskemu parlamentu a Rade o pokroku v oblasti konkurencieschopnosti v sektore čistej energie [COM(2023) 652 final].

⁽³⁹⁾ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Európskej rade, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov týkajúce sa Plánu REPowerEU [COM(2022) 230 final].

⁽⁴⁰⁾ Vplyv politík obehového hospodárstva na trh práce – Úrad pre publikácie EÚ.

⁽⁴¹⁾ Správa Komisie Európskemu parlamentu a Rade o pokroku v oblasti konkurencieschopnosti v sektore čistej energie [COM(2023) 652 final].

⁽⁴²⁾ Investície do týchto zručností podporuje návrh Komisie na zákon o umelej inteligencii, program politiky digitálneho desaťročia do roku 2030, oznámenie Komisie o odstraňovaní nedostatku talentov v oblasti kybernetickej bezpečnosti s cieľom zvýšiť konkurencieschopnosť, rast a odolnosť EÚ, odporúčanie Rady o zlepšení poskytovania digitálnych zručností a kompetencií vo vzdelávaní a odbornej príprave, program Digitálna Európa, inovačný balík v oblasti umelej inteligencie a niektoré projekty centier excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy.

⁽⁴³⁾ Prieskum EÚ o využívaní IKT a elektronickom obchode v podnikoch.

sa, že dopyt po nich sa do roku 2030 viac ako zdvojnásobí ⁽⁴⁴⁾. Obranný priemysel, ktorý má kľúčový význam pre bezpečnosť a dlhodobú prosperitu EÚ, je takisto zasiahnutý nedostatkom pracovnej sily a zručností, ktorý sa môže v budúcnosti prehľbiť v dôsledku nedostatočných investícií do nových obranných programov a potreby prilákať viac mladých talentov ⁽⁴⁵⁾.

Rastúci podiel mladých ľudí s veľmi nízkou úrovňou základných zručností zvyšuje riziko nedostatku zručností v budúcnosti. Rozsiahle medzinárodné prieskumy vrátane Programu pre medzinárodné hodnotenie žiakov (PISA) poskytujú presvedčivé dôkazy o tom, že mladým ľuďom čoraz viac chýbajú základné zručnosti v oblasti gramotnosti, matematiky a prírodných vied. Zároveň klesá podiel mladých ľudí s najlepšimi výsledkami ⁽⁴⁶⁾. Ľudia s veľmi nízkou úrovňou základných zručností budú pri vstupe na trh práce čeliť veľkým problémom, a to z dôvodu ich obmedzenej zamestnateľnosti. Zlepšenie výkonnosti vzdelávacích systémov by pomohlo zabrániť vzniku nedostatku zručností v budúcnosti. Riešenie rastúceho nedostatku kvalifikovaných učiteľov bude kľúčové aj hľadiska zachovania základných zručností a výstupov vzdelávania.

V rámci európskeho vzdelávacieho priestoru ⁽⁴⁷⁾ EÚ podporuje rozvoj kvalitného a inkluzívneho vzdelávania, ktoré ponúka rovnaké príležitosti od útleho veku v súlade s prvou zásadou Európskeho piliera sociálnych práv. Výdavky na vzdelávanie sa spájajú s vysokou mierou návratnosti, najmä v kombinácii s reformami, vďaka ktorým sú vzdelávacie systémy pružnejšie a lepšie reagujú na potreby trhu práce ⁽⁴⁸⁾. Počiatočné vzdelávanie a odborná príprava by mali poskytovať potrebné zručnosti pre meniaci sa svet práce v podmienkach technologických zmien a automatizácie vrátane digitálnych, podnikateľských, sociálnych, ekologických a občianskych kompetencií. Posilnenie spolupráce medzi vyšším sekundárnym a terciárnym vzdelávaním a odbornou prípravou vrátane odborného vzdelávania a prípravy a aktérmi trhu práce zvyšuje relevantnosť vzdelávania pre trh práce.

Ďalšie vzdelávanie pracovnej sily počas celej profesijnej kariéry je kľúčom k riešeniu vyvíjajúcich sa potrieb v oblasti zručností. Na tento účel sa členské štáty zaviazali prijať opatrenia na dosiahnutie hlavnej cieľovej hodnoty v oblasti vzdelávania dospelých v rámci Akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv ⁽⁴⁹⁾, a to že do roku 2030 sa každoročne zúčastní na odbornej príprave aspoň 60 % všetkých dospelých.

⁽⁴⁴⁾ Európska komisia (2023), Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, výročné preskúmanie z roku 2023.

⁽⁴⁵⁾ Spoločné oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Európskej rade, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o novej priemyselnej stratégii v oblasti európskej obrany [JOIN(2024) 10 final].

⁽⁴⁶⁾ Podľa najnovších údajov štúdie PISA sa podiel mladých ľudí (vo veku 15 rokov), ktorí majú veľmi nízku úroveň týchto základných zručností, zvýšil v matematike z 22,9 % v roku 2018 na 29,5 % v roku 2022 (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

⁽⁴⁷⁾ Oznámenie Komisie o „vytvorení európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2025“ [COM(2020) 625 final] a uznesenie Rady o strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave v záujme vytvorenia európskeho vzdelávacieho priestoru a neskôr (2021 – 2030) (2021/C 66/01).

⁽⁴⁸⁾ Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre vzdelávanie, mládež, šport a kultúru, Európska sieť expertov na ekonomiku vzdelávania, Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A., (2021), *Boosting social and economic resilience in Europe by investing in education* (Zvyšovanie sociálnej a hospodárskej odolnosti v Európe investíciami do vzdelávania). Analytická správa EENEE č. 42, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

⁽⁴⁹⁾ Oznámenie Komisie s názvom Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv [COM(2021) 102].

Viacere iniciatívy EÚ už pomáhajú riešiť nedostatok zručností, ale je potrebné posilniť ich vykonávanie, a to aj formou odvetvového prístupu. Európsky program v oblasti zručností ⁽⁵⁰⁾ je strategickým rámcom EÚ na riešenie potreby zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie. Začalo sa ním 12 opatrení na urýchlenie digitálnej a zelenej transformácie, podporu spravodlivej obnovy, zabezpečenie konkurencieschopnosti a posilnenie odolnosti. Všetky tieto opatrenia sa už realizujú, vrátane iniciatív týkajúcich sa individuálnych vzdelávacích účtov ⁽⁵¹⁾, mikrocertifikátov ⁽⁵²⁾, ciest zvyšovania úrovne zručností dospelých s nízkou kvalifikáciou ⁽⁵³⁾ a odborného vzdelávania a prípravy ⁽⁵⁴⁾. V oznámení s názvom „Využitie talentov v regiónoch Európy“ ⁽⁵⁵⁾ sa navrhuje politický rámec zameraný na zatraktívnenie všetkých regiónov, a to aj zvyšovaním úrovne zručností a rekvalifikáciou. Rieši sa tak náročný fenomén „úniku mozgov“, ktorý postihuje niektoré európske regióny. V súčasnosti by sa mala pozornosť sústrediť na jeho vykonávanie, aby sa zabezpečilo, že regióny dokážu riešiť existujúci nedostatok zručností. V rámci Paktu o zručnostiach bolo vytvorených 20 odvetvových partnerstiev, ktoré sa zaviazali zvýšiť úroveň zručností viac ako 10 miliónov ľudí. Treba zabezpečiť, aby sa existujúce záväzky účinne plnili, a to aj vyčlenením dostatočných finančných zdrojov na tieto programy, pričom je potrebné naďalej podporovať ďalšie zapojenie. Bolo zriadených niekoľko akadémií zručností EÚ v rôznych oblastiach s cieľom riešiť nedostatok konkrétnych zručností v kľúčových odvetviach. Akadémia Európskej aliancie pre batérie ⁽⁵⁶⁾, ktorá je zárodočne financovaná z ESF+, už poskytla priamu odbornú prípravu približne 50 000 pracovníkom a viac ako 100 000 pracovníkov ju využilo nepriamo. Ďalšie akadémie zručností, ako napríklad akadémie kybernetických zručností, akadémie Nového európskeho Bauhausu pre stavebné odvetvie a akadémie zriadené vďaka aktu o emisne neutrálnom priemysle ⁽⁵⁷⁾, podporia rozsiahle úsilie o odbornú prípravu na podporu dvojakej transformácie najmä v oblastiach súvisiacich okrem iného s vodíkom, solárnou energiou, surovinami a vetrom. V rámci prebiehajúceho Európskeho roka zručností sa zdôrazňuje, ako môžu všetky tieto opatrenia prispieť k riešeniu nedostatku pracovnej sily a zručností.

⁽⁵⁰⁾ Oznámenie Komisie z 1. júla 2020 s názvom Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť [COM(2020) 0274].

⁽⁵¹⁾ Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 týkajúce sa individuálnych vzdelávacích účtov (2022/C 243/03).

⁽⁵²⁾ Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 týkajúce sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť (2022/C 243/02).

⁽⁵³⁾ Odporúčanie Rady z 19. decembra 2016 s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností: nové príležitosti pre dospelých (2016/C 484/01).

⁽⁵⁴⁾ Odporúčanie Rady z 24. novembra 2020 týkajúce sa odborného vzdelávania a prípravy (OVP) pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť (2020/C 417/01).

⁽⁵⁵⁾ Oznámenie Komisie s názvom Využitie talentov v regiónoch Európy [COM(2023) 32 final].

⁽⁵⁶⁾ Európska aliancia pre batérie (EBA) bola založená v októbri 2017 Európskou komisiou s cieľom urobiť z EÚ svetového lídra v oblasti udržateľných batériových technológií. Aliancia, ktorú koordinuje Európsky inovačný a technologický inštitút (EIT), zahŕňa 700 priemyselných členov. V rámci EBA bola vytvorená Akadémia Európskej aliancie pre batérie s cieľom riešiť nedostatok zručností v európskom hodnotovom reťazci batérií a očakáva sa, že do roku 2025 v nej získa odbornú prípravu 800 000 pracovníkov. EIT bude riadiť aj Európsku akadémiu pre solárnu fotovoltiku, ktorá sa má spustiť v roku 2024. Kampus EIT konsoliduje portfólio iniciatív v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy do jednotného kontaktného miesta, ktoré ponúka flexibilné cesty vzdelávania na zvyšovanie úrovne zručností pre študentov a spoločnosti.

⁽⁵⁷⁾ Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady o zriadení rámca opatrení na posilnenie európskeho ekosystému výroby výrobkov emisne neutrálnych technológií (akt o emisne neutrálnom priemysle) [COM(2023) 161 final].

Opatreniami na zvyšovanie úrovne zručností financované z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti a ESF+ v **Grécku** sa podporia okrem iného digitálne a zelené zručnosti pre viac ako pol milióna prijímateľov. Investíciám predchádzala reforma systému celoživotného vzdelávania s cieľom zabezpečiť relevantnosť ponúkanej odbornej prípravy pre trh práce.

Lotyšsko v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti spustilo individuálne vzdelávacie účty, ktoré už podporujú 3 500 dospelých.

Portugalsko podporilo najmenej 100 000 dospelých, aby si zvýšili svoju úroveň kvalifikácie na základe podpory z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti.

Pre lepšie politiky je nevyhnutné zlepšenie zberu údajov o nedostatku pracovnej sily a zručností. Hlavnými zdrojmi údajov o nedostatku pracovnej sily a zručností na úrovni EÚ sú štatistiky Eurostatu o voľných pracovných miestach a zdroje založené na prieskumoch, ako sú prieskumy EÚ týkajúce sa podnikov a spotrebiteľov, prieskumy európskych služieb zamestnanosti (EURES), prieskumy o nedostatku zručností a prognózy strediska Cedefop a nové zdroje údajov, ako je Web Intelligence Hub Eurostatu ⁽⁵⁸⁾. Napriek tomu je potrebné vyvinúť väčšie úsilie na zapojenie sa do spoločných opatrení na zlepšenie dostupnosti a pokrytia údajov vrátane údajov o demografických zmenách.

Politiky a investície členských štátov zamerané na riešenie nedostatku pracovnej sily a zručností využívajú značnú podporu z rozpočtu EÚ (65 miliárd EUR). ESF+ podporuje najmä odborné vzdelávanie a prípravu, učňovskú prípravu, celoživotné

vzdelávanie a kariérnu zmenu. Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti podporuje reformy a investície členských štátov v oblasti vzdelávania a zručností v širšom zmysle, napríklad reformami na zlepšenie informovanosti pre oblasť zručností, ich rozvojom a riadením vrátane uznávania kvalifikácií. Okrem toho je k dispozícii technická podpora pre vnútroštátne reformy zamerané na zlepšenie kvality a financovania vzdelávania a odbornej prípravy dospelých.

Napriek početným iniciatívam EÚ, členských štátov a sociálnych partnerov je potrebné zintenzívniť ich vykonávanie a lepšie využiť potenciál financovania EÚ, aby sa dosiahla cieľová hodnota EÚ, ktorou je každoročná účasť na odbornej príprave aspoň 60 % všetkých dospelých do roku 2030, a aby sa zásada 1 piliera sociálnych práv týkajúca sa vzdelávania, odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania stala skutočnosťou.

Na tieto účely Komisia bude:

- **Podporovať vytváranie a vykonávanie nových odvetvových a regionálnych partnerstiev v oblasti zručností** v rámci Paktu o zručnostiach ⁽⁵⁹⁾ a podporovať spustenie a zintenzívnenie práce všetkých **akadémií zručností** v oblasti emisne neutrálnych technológií a kybernetických zručností, a to aj prostredníctvom „**aliancií koncepcií**“. Komisia bude členom Paktu poskytovať aj podporné služby a informácie o dostupných finančných prostriedkoch na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu.

⁽⁵⁸⁾ Štatistiky [Eurostatu voľných pracovných miestach](#), [webové spravodajské centrum \(Web Intelligence Hub\)](#) a [Skills OVATE](#).

⁽⁵⁹⁾ V tejto súvislosti sa členské štáty vyzývajú, aby začali uzatvárať národné alebo regionálne agropotravinárske pakty o zručnostiach s cieľom podporiť vykonávanie stratégie zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie na úrovni EÚ vypracovanej v rámci rozsiahleho partnerstva, čo najlepšie zacieliť nástroje a prispôbiť ich miestnym špecifikám odvetvia poľnohospodárstva.

- Spolufinancovať **väčší počet centier excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy** ⁽⁶⁰⁾ s cieľom dosiahnuť do roku 2027 aspoň 100 projektov na podporu európskeho a regionálneho rozvoja, inovácií a stratégií inteligentnej špecializácie.
- Spolupracovať s členskými štátmi a sociálnymi partnermi na prijatí **novej deklarácie o odbornom vzdelávaní a príprave (OVP)** v roku 2025 v kontexte kodanského procesu ⁽⁶¹⁾ s cieľom ďalej zosúladiť politické opatrenia a reformy v oblasti odborného vzdelávania a prípravy s novým vývojom na trhu práce a vplyvom technického rozvoja, ako je napríklad umelá inteligencia.
- **Zlepšovať informovanosť pre oblasť zručností a zhromažďovanie údajov** v úzkej koordinácii s agentúrami EÚ (Eurofound, Európsky orgán práce a Cedefop) s cieľom rozšíriť rozsah harmonizovaných a porovnateľných informácií o nedostatku pracovnej sily a zručností na úrovni EÚ.

Komisia vyzýva členské štáty, aby:

- Plne **vykonávali iniciatívy Európskeho programu v oblasti zručností** so zapojením sociálnych partnerov a príslušných zainteresovaných strán a presadzovali odvetvový prístup, ktorý by riešil najnaliehavejšie nedostatky v EÚ. Členské štáty by mali najmä vytvoriť systémy na poskytovanie individuálnych vzdelávacích účtov pre dospelých, podporovať rozvoj, zavádzanie a uznávanie mikrocertifikátov, uviesť do praxe národné vykonávacie plány nadväzujúce na odporúčanie Rady týkajúce sa odborného vzdelávania a prípravy do roku 2020, odstrániť nedostatky, na ktoré poukázala hodnotiaca správa ⁽⁶²⁾ k odporúčaniam Rady s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností, a vykonávať odporúčania Rady o digitálnom vzdelávaní a odbornej príprave.
- Podporovali vykonávanie **partnerstiev v oblasti zručností** v rámci Paktu o zručnostiach a zavádzanie **akadémií zručností** týkajúcich sa emisne neutrálneho priemyslu, a to aj poskytnutím dostatočných finančných prostriedkov.
- Vypracovali a vykonávali komplexné a na mieru šité **národné stratégie v oblasti zručností** so zapojením príslušných zainteresovaných strán vrátane sociálnych partnerov, prispôsobené vnútroštátnym podmienkam.
- **Vypracovali analýzu trhu práce**, informovanosť pre oblasť zručností a prognózy a využili poznatky, ktoré poskytujú, na revíziu učebných osnov odbornej prípravy so zameraním na odvetvia s nedostatkom zručností.
- **Upravili učebné osnovy** v počiatočnom vzdelávaní a odbornej príprave s cieľom posilniť zručnosti a kompetencie, ktoré študentom umožnia lepšie **uspokojiť potreby trhu práce**, s podporou Komisie pri uľahčovaní výmeny a šírenia

⁽⁶⁰⁾ Centrá excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy (CEOVP) sú tvorené sieťami partnerov, ktorí rozvíjajú miestne „ekosystémy zručností“ s cieľom poskytovať vysokokvalitné odborné zručnosti mladým ľuďom a dospelým a prispievať k regionálnemu rozvoju, inováciám, priemyselným klastrom, stratégiám inteligentnej špecializácie a sociálnemu začleneniu.

⁽⁶¹⁾ Kodanská deklarácia z roku 2002 odštartovala európsku stratégiu posilnenej spolupráce v oblasti odborného vzdelávania a prípravy, ktorá sa bežne označuje ako „kodanský proces“. Kodanský proces predstavuje tripartitnú platformu na zintenzívnenie, doplnenie a sfunkčnenie politiky EÚ v oblasti odborného vzdelávania a prípravy prostredníctvom série deklarácií. Platnosť súčasnej Osnabrúckej deklarácie sa skončí na konci roka 2025.

⁽⁶²⁾ Správa Komisie Rade: Hodnotenie odporúčania Rady z 19. decembra 2016 s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností: nové príležitosti pre dospelých [COM(2023) 439].

osvedčených postupov, sledovaní absolventov a po dohode s členskými štátmi pri monitorovaní vnútroštátnych reforiem ⁽⁶³⁾.

Komisia víta zámer sociálnych partnerov:

- **Vypracovať a vykonať opatrenia na podporu zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie v kontexte sociálneho dialógu** ⁽⁶⁴⁾, podporovať uznávanie zručností a pomáhať identifikovať nedostatkové zručnosti ⁽⁶⁵⁾ tým, že sa opierajú o svoje informácie a informovanosť pre oblasť zručností.
- Prispieť k **aktualizácii učebných osnov a kvalifikácií v oblasti odborného vzdelávania a prípravy** a zosúladiť poskytovanie odbornej prípravy s potrebami trhu práce v oblasti zručností, a to s pomocou informovanosti pre oblasť zručností a informácií, ktoré majú k dispozícii ⁽⁶⁶⁾.
- Podporovať **učňovské prípravy** ⁽⁶⁷⁾, partnerstvá medzi poskytovateľmi odborného vzdelávania a prípravy a zamestnávateľmi ⁽⁶⁸⁾, **posilňovať rámce odborného vzdelávania a prípravy** zriadením odvetvových centier odbornej prípravy ⁽⁶⁹⁾, podporovať koučing, mentoring, partnerské učenie a podnikateľské zručnosti ⁽⁷⁰⁾ a podporovať rozvoj zelených a digitálnych zručností orientovaných na budúcnosť ⁽⁷¹⁾.
- Na odvetvovej úrovni ďalej spolupracovať na mikrocertifikátoch a **poskytovať odbornú prípravu pracovníkom služieb dlhodobej starostlivosti** v oblasti poskytovania starostlivosti, ktorá je viac zameraná na človeka, a v oblasti zručností potrebných na digitalizáciu služieb, pričom sa opierať o projekt „Care4Skills“ ⁽⁷²⁾.
- Do konca prvého štvrťroka 2024 predložiť **spoločné vyhlásenie na riešenie nedostatku zručností a pracovnej sily** a využiť európsku sieť verejných služieb zamestnanosti ako fórum pre dialóg, vzájomné učenie sa a porovnávanie politík na riešenie nesúladu medzi zručnosťami a trhom práce ⁽⁷³⁾.
- Využívať sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie na riešenie nedostatku zručností a pracovnej sily v odvetví hotelierstva a gastronómie formou rokovaní o pracovných podmienkach, podporou vzdelávania a odbornej prípravy a poskytovaním ochranného rámca pre mobilitu migrujúcich pracovníkov z tretích krajín ⁽⁷⁴⁾.

⁽⁶³⁾ Napríklad v súvislosti so vzdelávacím laboratóriom.

⁽⁶⁴⁾ Maloobchodné, veľkoobchodné a medzinárodné obchodné zastúpenie pri EÚ (EuroCommerce), Rada európskych zamestnávateľov kovospracujúceho, strojárského a technologického priemyslu (CEEMET).

⁽⁶⁵⁾ HOTREC.

⁽⁶⁶⁾ ECEG.

⁽⁶⁷⁾ HOTREC.

⁽⁶⁸⁾ SMEunited, CEI-Bois.

⁽⁶⁹⁾ CoESS.

⁽⁷⁰⁾ HOTREC, SMEunited.

⁽⁷¹⁾ SGI Europe, ECEG, Európsky zväz vnútrozemskej plavby a Európska organizácia lodných kapitánov, ETF v oblasti námorných a vnútrozemských vodných ciest.

⁽⁷²⁾ Projekt zahrnutý do Paktu o zručnostiach. Spoločný záväzok Federácie európskych sociálnych zamestnávateľov (FESF) a Európskej federácie odborových organizácií verejnej správy (EPSU).

⁽⁷³⁾ UNI-Europa a WEC.

⁽⁷⁴⁾ HOTREC a Európska federácia odborových zväzov v oblasti potravinárstva, poľnohospodárstva a cestovného ruchu (EFFAT).

- **Ďalej využívať možnosti financovania EÚ** na podporu činností zameraných na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu (⁷⁵).

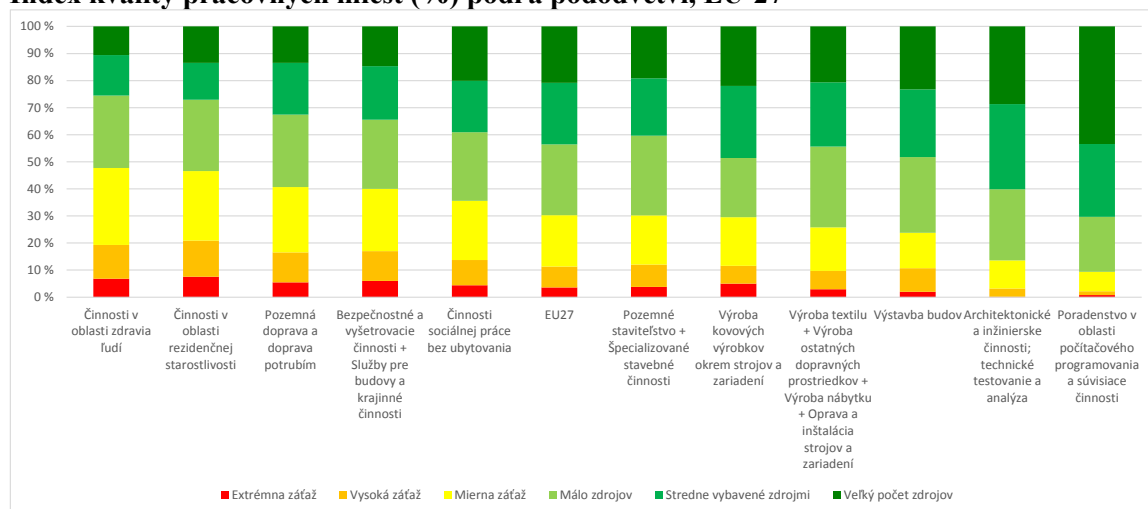
3.3. Zlepšovanie pracovných podmienok

Podpora spravodlivých pracovných podmienok môže pomôcť riešiť nedostatok pracovnej sily v určitých odvetviach alebo povolaniach. Platí to najmä pre niektoré povolania, ktoré si vyžadujú viac manuálnych zručností a nižšiu úroveň vzdelania, alebo povolania s vyšším rizikom ohrozenia zdravia a bezpečnosti, ktoré sa vyznačujú vysokou pracovnou záťažou (⁷⁶) a/alebo nízkymi mzdami (⁷⁷).

Primerané mzdy vrátane minimálnych miezd môžu pomôcť znížiť nedostatok pracovnej sily v určitých odvetviach, pričom sa zohľadnia aj životné náklady a rovnováha medzi ponukou a dopytom po pracovnej sile v rôznych geografických lokalitách. **Zdravie a bezpečnosť** pri práci, prispôsobené pracoviská, poskytovanie **odbornej prípravy a možností kariérneho rastu**, prístup k primeranej sociálnej ochrane, primeraná rovnováha medzi pracovným a súkromným životom vrátane **práva na odpojenie sa** a prijatie flexibilných foriem organizácie práce, to všetko zohráva úlohu pri zlepšovaní kvality pracovných miest, a tým môže pomôcť znížiť nedostatok pracovnej sily. Zníženie **pracovnej záťaže** by rovnako mohlo prispieť k prilákaniu a udržaniu pracovníkov v niektorých odvetviach (obrázok 2).

Obrázok 2 – Najvyššia pracovná záťaž bola v prípade pracovníkov v zdravotníctve, v oblasti rezidenčnej starostlivosti a v doprave

Index kvality pracovných miest (%) podľa pododvetví, EÚ-27



Zdroj: Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2023, Európska komisia (2023) na základe telefonického európskeho prieskumu nadácie Eurofound pracovných podmienok z roku 2021.

(⁷⁵) ECEG, spoločný záväzok FESE a EPSU.

(⁷⁶) Pracovná záťaž je forma psychosociálneho stresu, ktorý sa vyskytuje na pracovisku, keď pracovníci majú viac požiadaviek ako zdrojov (pozri index pracovnej záťaže OECD).

(⁷⁷) Európska komisia (2023), Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, výročná správa 2023 a prieskum nadácie Eurofound o pracovných podmienkach v Európe z roku 2021. Viac ako 40 % upratovačiek, kuchárov a opatrovateľiek a viac ako 30 % stavebných robotníkov a vodičov uvádza veľké ťažkosti pri vychádzaní s peniazmi. Takmer polovica pracovníkov v zdravotníctve, rezidenčnej starostlivosti a doprave uvádza vysokú mieru pracovnej záťaže.

Vplyv pracovných podmienok na nedostatok pracovnej sily sa líši v závislosti od odvetvia a lokality, čo si vyžaduje prístup, ktorý zodpovedá výzvam, ktorým čelia. Podľa nadácie Eurofound viac ako 40 % upratovačiek, kuchárov a opatrovateliek a viac ako 30 % stavebných robotníkov a vodičov uvádza, že majú veľké ťažkosti vystačiť s peniazmi ⁽⁷⁸⁾. Takmer polovica pracovníkov v zdravotníctve, rezidenčnej starostlivosti a doprave uvádza vysokú úroveň pracovnej záťaže ⁽⁷⁹⁾. Nedostatok pracovníkov v zdravotníctve a v oblasti rezidenčnej starostlivosti, najmä zdravotných sestier a odborníkov v oblasti primárnej starostlivosti, je spôsobený najmä vysokou pracovnou záťažou a nevhodnými podmienkami v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane rizika násilia na pracovisku ⁽⁸⁰⁾. Kríza spôsobená pandemiou ochorenia COVID-19 tento problém ešte viac prehĺbila ⁽⁸¹⁾. Vo vidieckych oblastiach môže tento nedostatok

Plán obnovy a odolnosti **Španielska** obsahuje reformu na zlepšenie pracovných podmienok v odvetví zdravotníctva. S cieľom riešiť nedostatok zdravotných sestier a lekárov táto reforma obmedzí využívanie zmlúv na dobu určitú, podporí nasadenie odborníkov vo vzdialených regiónoch a zlepší ich pracovné prostredie a podmienky.

V **Slovinsku** sa v kolektívnej zmluve v papierenskom priemysle stanovila vyššia základná mzda, čím sa zamestnanosť v tomto odvetví stala atraktívnejšou.

S cieľom podporiť poskytovanie odbornej prípravy v odvetviach zasiahnutých nedostatkom pracovnej sily obsahuje **slovenský** plán obnovy a odolnosti opatrenie, ktorého cieľom je poskytnúť odbornú prípravu aspoň 60 % učiteľov v primárnom a nižšom sekundárnom vzdelávaní, zatiaľ čo v **Holandsku** kolektívne vyjednávanie v odvetví výroby motorových vozidiel pomáha udržať pracovníkov tým, že im ponúka možnosť získať nové zručnosti.

ešte viac prehĺbiť nízka atraktivita životných podmienok a zlá dostupnosť služieb ⁽⁸²⁾. Poľnohospodárski pracovníci takisto uvádzajú vysokú pracovnú záťaž, zdravotné a bezpečnostné riziká a finančné obavy ⁽⁸³⁾. V tomto odvetví je nedostatok pracovnej sily v určitých povolaniach spôsobený aj neistou prácou a nedostatočným dodržiavaním základných pracovných, zdravotných a bezpečnostných noriem ⁽⁸⁴⁾. Odvetvie dopravy čelí nedostatku vodičov, čiastočne v dôsledku dlhého pracovného času ⁽⁸⁵⁾ a slabého presadzovania pracovných a bezpečnostných noriem ⁽⁸⁶⁾.

Kolektívne vyjednávanie zohráva kľúčovú úlohu pri zabezpečovaní spravodlivých pracovných podmienok. Dobré fungujúci sociálny dialóg a kolektívne

vyjednávanie sú najúčinnnejším prostriedkom na zlepšenie pracovných podmienok, čím pomáhajú zmierniť nedostatok pracovnej sily. Podobne by sa so sociálnymi partnermi mali

⁽⁷⁸⁾ [Eurofound, Európsky prieskum pracovných podmienok z roku 2021.](#)

⁽⁷⁹⁾ [Eurofound, Európsky prieskum pracovných podmienok z roku 2021.](#)

⁽⁸⁰⁾ Európska komisia (2023): Employment and Social Developments in Europe (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe), ročný prieskum 2023.

⁽⁸¹⁾ Európska komisia (2023): Employment and Social Developments in Europe (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe), ročný prieskum 2023.

⁽⁸²⁾ Európska stratégia v oblasti starostlivosti [COM(2022) 440].

⁽⁸³⁾ „Budúcnosť poľnohospodárstva v Európe a jeho vplyv na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci“, správa Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2021.

⁽⁸⁴⁾ „Budúcnosť poľnohospodárstva v Európe a jeho vplyv na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci“, správa Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2021.

⁽⁸⁵⁾ Svetová zamestnanosť a sociálne vyhliadky na rok 2023 podľa MOP o „hodnote základnej práce“.

⁽⁸⁶⁾ Európska komisia (2023): Employment and Social Developments in Europe (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe), ročný prieskum 2023.

poradiť o nových alebo posilnených právnych predpisoch týkajúcich sa pracovných podmienok, aby sa maximalizoval ich vplyv

EÚ v posledných rokoch zaviedla mnoho iniciatív na podporu spravodlivých pracovných podmienok a primeraných miezd. Patrí medzi ne smernica o primeraných minimálnych mzdách v EÚ ⁽⁸⁷⁾, smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach ⁽⁸⁸⁾, strategický rámec pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na roky 2021 – 2027 ⁽⁸⁹⁾, ako aj návrh smernice na zlepšenie pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy (pozri prílohu).

Na ďalšie zlepšenie pracovných podmienok sú potrebné ďalšie opatrenia na posilnenie a úplné presadzovanie pracovného práva EÚ a posilnenie kolektívneho vyjednávania.

Na tieto účely Komisia:

- Prijme návrh **posilneného rámca kvality pre stáže** s cieľom zlepšiť cesty získavania odborných skúseností, zlepšovania zručností a prístupu na trh práce pre mladých ľudí.
- V nadväznosti na legislatívnu správu Európskeho parlamentu z vlastnej iniciatívy o práve na odpojenie sa a teleprácu ⁽⁹⁰⁾ začne prvú etapu porady so sociálnymi partnermi na účely návrhu **iniciatívy o telepráci a práve na odpojenie sa** s cieľom zabezpečiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom pracovníkov v kontexte rastúcej digitalizácie sveta práce, ako aj ich fyzické a duševné zdravie a následne celkovú kvalitu ich pracovných miest.
- V treťom štvrtroku 2024 prijme návrh **šiestej zmeny smernice o karcinogénnych, mutagénnych a reprodukčne toxických látkach** ⁽⁹¹⁾ s cieľom zlepšiť zdravie a bezpečnosť pracovníkov zaoberaním sa piatimi relevantnými látkami alebo skupinami látok.
- **Zanalyzuje vplyv digitalizácie a automatizačných technológií vrátane umelej inteligencie** na trhy práce a posúdi potenciálnu budúcu potrebu regulovať používanie algoritmov vo svete práce ⁽⁹²⁾.
- Vykoná prieskum **duševného zdravia zdravotníckych pracovníkov** a predloží niekoľko usmernení na ochranu ich duševného zdravia ⁽⁹³⁾ v rámci programu EU4 Health.

⁽⁸⁷⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii.

⁽⁸⁸⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii.

⁽⁸⁹⁾ Uznesenie Európskeho parlamentu z 10. marca 2022 o novom strategickom rámci EÚ pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci po roku 2020 (vrátane lepšej ochrany pracovníkov pred vystavením škodlivým látkam, stresu v práci a zraneniam spôsobeným opakujúcimi sa pohybmi) [2021/2165(INI)].

⁽⁹⁰⁾ Uznesenie Európskeho parlamentu z 21. januára 2021 s odporúčaniami pre Komisiu, pokiaľ ide o právo na odpojenie [2019/2181(INL)].

⁽⁹¹⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/431 z 9. marca 2022, ktorou sa mení smernica 2004/37/ES o ochrane pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou karcinogénom alebo mutagénom pri práci (Ú. v. EÚ L 88, 16.3.2022, s. 1 – 14).

⁽⁹²⁾ V nadväznosti na záväzok prijatý v oznámení Komisie s názvom „Lepšie pracovné podmienky pre silnejšiu sociálnu Európu: plné využitie prínosov digitalizácie pre budúcnosť práce“ [COM(2021) 761 final].

⁽⁹³⁾ Oznámenie o komplexnom prístupe k duševnému zdraviu z roku 2023.

- Vykoná partnerské preskúmanie s členskými štátmi o ich legislatívnych prístupoch a prístupoch k presadzovaniu práva, pokiaľ ide o riešenie **psychosociálnych rizík** pri práci v členských štátoch s cieľom zväziť prípadnú iniciatívu na úrovni EÚ v strednodobom horizonte, a to na základe jej zistení a príspevkov sociálnych partnerov.
- Na odvetvovej úrovni nadviaže na legislatívnu správu Európskeho parlamentu z vlastnej iniciatívy o **sociálnej a profesijnej situácii umelcov a pracovníkov v kultúrnom a kreatívnom odvetví**. V tejto súvislosti má Komisia v úmysle spustiť niekoľko iniciatív, ako je posilnenie vykonávania a presadzovania existujúcich pravidiel a identifikácia akýchkoľvek regulačných medzier, ktoré by si vyžadovali ďalšie opatrenia vo forme iných iniciatív a návrhov.
- Navrhne **odporúčanie Rady o atraktívnej a udržateľnej kariére vo vysokoškolskom vzdelávaní** s cieľom podporiť atraktívnejšie pracovné podmienky v odvetví vysokoškolského vzdelávania a lepšie riadenie.
- Dňa **23. apríla 2024** zorganizuje participatívnu konferenciu o trhu práce s príslušnými zainteresovanými stranami v odvetví dopravy, ktoré je obzvlášť zasiahnuté nedostatkom pracovnej sily, a vymení si osvedčené postupy a riešenia.

Komisia vyzýva členské štáty, aby:

- **Plne vykonali iniciatívy EÚ** zamerané na zlepšenie pracovných podmienok, najmä zabezpečili správnu a včasnú transpozíciu smernice o primeranej minimálnej mzde a smerníc EÚ o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci týkajúcich sa aktualizácie smernice o azbeste pri práci ⁽⁹⁴⁾, smernice o karcinogénnych, mutagénnych a reprodukčne toxických látkach (5. zmena) a smernice o chemických faktoroch ⁽⁹⁵⁾.
- Zabezpečili **účinné presadzovanie pracovného práva**, a tým uľahčili proces inšpekcií práce skrátením postupov, ktoré môžu pracovníci využiť na identifikáciu a nahlásenie zneužívania, sprísnením sankcií a zabránením podnikom vyhýbať sa pokutám, pričom sa treba snažiť minimalizovať zbytočnú administratívnu záťaž, najmä pre MSP.
- Vykonali odporúčanie Rady o **zabezpečení spravodlivého prechodu ku klimatickej neutralite**, a to aj v kontexte budúceho strediska pre monitorovanie spravodlivej transformácie, a v nadväznosti naň prijali príslušné opatrenia vrátane opatrení na **vytvorenie atraktívnych pracovných podmienok v zelených odvetviach**.
- Na odvetvovej úrovni vypracovali politiky na **prilákanie a udržanie zdravotných sestier** zlepšením pracovných podmienok a mentorovaním mladých odborníkov s podporou programu EU4Health.

Komisia víta zámer sociálnych partnerov:

- Riešiť **zlé pracovné podmienky formou kolektívneho vyjednávania** v odvetviach, ktoré sa vyznačujú neprimeranými pracovnými podmienkami, ako je zdravotníctvo,

⁽⁹⁴⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/148/ES z 30. novembra 2009 o ochrane pracovníkov pred rizikami z vystavenia účinkom azbestu pri práci (Ú. v. EÚ L 330, 16.12.2009, s. 28 – 36).

⁽⁹⁵⁾ Smernica Rady 98/24/ES zo 7. apríla 1998 o ochrane zdravia a bezpečnosti pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s chemickými faktormi pri práci (Ú. v. ES L 131, 5.5.1998, s. 11 – 23).

dlhodobá starostlivosť, doprava, stavebníctvo, poľnohospodárstvo (napr. sezónni pracovníci) a vzdelávanie ⁽⁹⁶⁾.

- Zapojiť sa do rokovaní o aktualizácii viacodvetvových usmernení na **riešenie násillia a obťažovania zo strany tretích osôb** v súvislosti s prácou v **odvetví zdravotnej starostlivosti** ⁽⁹⁷⁾.
- Zlepšiť **pracovné podmienky v odvetví vzdelávania** formou kolektívneho vyjednávania na všetkých úrovniach, zabezpečením konkurencieschopných plátov, podporou dobrých životných podmienok, znižovaním rizík a rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom, ako aj formou investícií do odborného rozvoja ⁽⁹⁸⁾.
- Pracovať na odporúčaníach na **zlepšenie pracovných podmienok v sociálnych službách** vrátane **odvetvia dlhodobej starostlivosti** v rámci projektu IWorCon ⁽⁹⁹⁾⁽¹⁰⁰⁾.
- Spolupracovať na vytvorení **európskeho rámca na zlepšenie pracovných podmienok vodičov z tretích krajín** ⁽¹⁰¹⁾.
- Podporovať **Globálnu chartu vodičov** o zlepšení **zaobchádzania s vodičmi na miestach dodávok** a o zlepšení **zdravotných a bezpečnostných noriem pre vodičov nákladných vozidiel**, a to aj v čase nakladania a vykladania ⁽¹⁰²⁾.

3.4. Zlepšenie spravodlivej mobility pracovníkov a študentov v rámci EÚ

Spravodlivá mobilita pracovnej sily môže pomôcť riešiť nedostatok, ktorý je v niektorých krajinách alebo regiónoch obzvlášť akútny, zatiaľ čo v iných je menej rozšírený. V roku 2023 žilo takmer 10,7 milióna občanov EÚ vo veku od 15 do 64 rokov v inom členskom štáte EÚ ako v štáte pôvodu ⁽¹⁰³⁾. Viac ako 7,5 milióna bolo aktívnych na trhu práce, čo zodpovedá približne 3,6 % celkovej pracovnej sily EÚ ⁽¹⁰⁴⁾. Európsky orgán práce (ELA) bol zriadený s cieľom zabezpečiť spravodlivé a účinné presadzovanie práva na voľný pohyb pracovníkov uľahčením prístupu k informáciám, budovaním kapacít a spolupracou medzi členskými štátmi a účinným uplatňovaním a presadzovaním práva EÚ v tejto oblasti. Od roku 2021 ELA spravuje aj Európsku sieť služieb zamestnanosti (EURES), ktorá má uľahčiť cezhraničné sprostredkovanie zamestnania. Tento prechod sa však stretol s viacerými výzvami a počet používateľov siete EURES je zatiaľ nižší ako v minulých rokoch.

V tejto súvislosti koordinácia sociálneho zabezpečenia v EÚ zabezpečuje, aby ľudia boli naďalej sociálne zabezpečení aj po presťahovaní sa do iného členského štátu. Prechod na digitálnejšie integrované systémy sociálneho zabezpečenia môže uľahčiť

⁽⁹⁶⁾ CoESS, EPSU, ETF, Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC), ETUCE, EFEE, FESE a IndustriAll Europe.

⁽⁹⁷⁾ EPSU a Európske združenie nemocníc a zamestnávateľov v zdravotníctve (HOSPEEM).

⁽⁹⁸⁾ ETUCE a EFEE.

⁽⁹⁹⁾ Cieľom projektu IWorCon je zlepšiť pracovné podmienky v odvetví sociálnych služieb, aby sa posilnila jeho atraktivnosť.

⁽¹⁰⁰⁾ FESE a EPSU.

⁽¹⁰¹⁾ Medzinárodná únia cestnej dopravy (IRU) a ETF.

⁽¹⁰²⁾ IRU.

⁽¹⁰³⁾ Počet obyvateľov k 1. januáru 2022. Zdroj: Eurostat, štatistiky o obyvateľstve a migrácii.

⁽¹⁰⁴⁾ Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl. Okrem toho bolo v roku 2021 v EÚ 1,7 milióna cezhraničných pracovníkov a 3,6 milióna vyslaných pracovníkov (Výročná správa o pracovnej mobilite v rámci EÚ z roku 2022).

mobilitu pracovníkov a študentov. To môže pomôcť znížiť prekážky mobility pracovnej sily a vzdelávania a uľahčiť pracovníkom a študentom uplatnenie ich práv v oblasti sociálneho zabezpečenia v iných krajinách EÚ. Mohlo by to takisto umožniť občanom EÚ ľahší prístup k pracovným príležitostiam v celej EÚ. Medzi kroky, ktoré sa doteraz podnikli v oblasti digitalizácie koordinácie sociálneho zabezpečenia, patrí zriadenie systému elektronickej výmeny informácií o sociálnom zabezpečení (EESSI) a spustenie iniciatívy európsky preukaz sociálneho zabezpečenia (ESSPASS), v rámci ktorej sa skúmajú digitálne riešenia na overovanie dokladov o nároku na sociálne zabezpečenie v iných krajinách EÚ ⁽¹⁰⁵⁾. Spoločnosti označili vyhlásenie potrebné v súvislosti s cezhraničným vysielaním pracovníkov za značnú administratívnu záťaž. Komisia reagovala tým, že uľahčila dohodu o spoločnom formulári vyhlásenia o vyslaných pracovníkoch pre zainteresované členské štáty a preskúmala možnosti vytvorenia spoločného elektronického portálu pre takéto vyhlásenia.

Cezhraničný prístup k regulovaným povolaniam sa riadi smernicou EÚ, ktorou sa podporuje vzájomné uznávanie odborných kvalifikácií členskými štátmi ⁽¹⁰⁶⁾. V smernici sa v súčasnosti stanovuje mechanizmus, ktorý umožňuje občanom vykonávať regulované povolanie v inom členskom štáte, ale skúsenosti ukazujú, že postupy uznávania možno zlepšiť, aby boli jednoduchšie a rýchlejšie a podporovali mobilitu v EÚ.

Väčšia vzdelávacia mobilita má potenciál znížiť nedostatok zručností zlepšením zamestnateľnosti účastníkov, a to aj rozvojom ich jazykových a prierezových zručností alebo ako odrazový mostík k pracovným skúsenostiam v inej krajine ⁽¹⁰⁷⁾. Dosiahnutie väčšej vzdelávacej mobility si vyžaduje odstránenie prekážok, ako je administratívna záťaž, jazykové bariéry, niekedy nedostatočná finančná podpora a nedostatočné automatické uznávanie kvalifikácií ⁽¹⁰⁸⁾. Tieto prekážky môžu byť obzvlášť dôležité pre študentov s menšími príležitostami alebo z menej výhodného sociálno-ekonomického prostredia.

Návrh odporúčania Rady s názvom „Európa v pohybe“ ⁽¹⁰⁹⁾ **obsahuje ambiciózne cieľové hodnoty v oblasti vzdelávacej mobility do roku 2030**. Patrí medzi ne podiel absolventov, ktorí sa zúčastňujú na vzdelávacej mobilite v oblasti vysokoškolského vzdelávania (25 %) a odborného vzdelávania (15 %). Zvýšené úsilie si vyžaduje najmä mobilita učňov a iných študentov v odbornom vzdelávaní a príprave. Pôdu na dosiahnutie týchto cieľových hodnôt by malo pripraviť ďalšie začlenenie vzdelávacej mobility do učebných osnov vzdelávania a odbornej prípravy, zvyšovanie informovanosti, posilnené jazykové vzdelávanie a automatické uznávanie výstupov vzdelávania. Návrh obsahuje aj kvótu pre účasť znevýhodnených študentov (20 %) a osobitné zásady na podporu mobility učňov, ktorí čelia špecifickým prekážkam.

Všetky tieto kroky sú v súlade aj so snahou Komisie zjednodušiť existujúce pravidlá a znížiť administratívne zaťaženie podnikov ⁽¹¹⁰⁾.

⁽¹⁰⁵⁾ Oznámenie Komisie zo 6. septembra 2023 o „digitalizácii v oblasti koordinácie sociálneho zabezpečenia: uľahčenie voľného pohybu na jednotnom trhu“ [COM(2023) 501].

⁽¹⁰⁶⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií (Ú. v. EÚ L 255, 30.9.2005, s. 22 – 142).

⁽¹⁰⁷⁾ Pracovný dokument útvarov Komisie, ktorý je pripojený k návrhu odporúčania Rady „Európa v pohybe“ – príležitosti vzdelávacej mobility pre všetkých, (SWD(2023) 719).

⁽¹⁰⁸⁾ Ako sa uvádza v správe o vykonávaní odporúčania Rady z roku 2018 o automatickom uznávaní do roku 2023, je potrebné vyvinúť ďalšie úsilie na dosiahnutie automatického uznávania kvalifikácií a dôb štúdií v zahraničí na úrovni vysokoškolského aj stredoškolského vzdelávania.

⁽¹⁰⁹⁾ Návrh odporúčania Rady zo 17. novembra 2023 s názvom „Európa v pohybe“ – príležitosti vzdelávacej mobility pre všetkých [COM(2023) 719 final].

⁽¹¹⁰⁾ Ako bolo oznámené v pracovnom programe Komisie na rok 2024, ktorý je k dispozícii [online](#).

Na ďalšie zlepšenie spravodlivej mobility pracovníkov a študentov v rámci EÚ sú potrebné ďalšie opatrenia.

Na tieto účely Komisia:

- V spolupráci s ELA zavedie ďalšie synergie medzi EURES a EUROPASS v záujme lepších služieb pre členské štáty, uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov, aby sa plne využil potenciál EURES a zvýšil počet cezhraničných umiestnení.
- Podporí včasnú dohodu a rozsiahle zavedenie spoločnej formy **elektronického formátu vyhlásení o vyslaní pracovníkov**, doplneného o vytvorenie digitálneho viacjazyčného portálu, prostredníctvom ktorého môžu spoločnosti predkladať vyhlásenia o vyslaní v členských štátoch, ktoré sa rozhodnú využívať tento nástroj, čo pomôže znížiť administratívne zaťaženie.
- Povzbudí ELA, aby v úzkej spolupráci s členskými štátmi a sociálnymi partnermi vypracoval **nástroj na uľahčenie výpočtu odmeny vyslaných pracovníkov**.
- Aktualizuje odporúčania pre členské štáty týkajúce sa reformy **prístupu k regulovaným povolaniam** ⁽¹¹¹⁾.
- Preskúma možnosť širšej reformy systému EÚ v oblasti **uznávania kvalifikácií a potvrdzovania zručností** s cieľom zabezpečiť, aby existujúci právny rámec, nástroje a systémy boli odolné voči budúcnosti, ambiciózne a prispievali k dobre fungujúcemu jednotnému trhu.
- Ďalej **podporí mobilitu učňov** prostredníctvom Európskeho združenia učňovskej prípravy a **súboru nástrojov** pre mobilitu učňov ⁽¹¹²⁾, ako aj špecializovaných nadnárodných **experimentálnych projektov** v rámci programu Erasmus+ na túto tému ⁽¹¹³⁾.
- Navrhne **balík opatrení v oblasti vysokoškolského vzdelávania**, ktorý by zahŕňal iniciatívu týkajúcu sa plánu na získanie európskeho titulu a návrh odporúčania Rady o európskom systéme zabezpečovania a uznávania kvality vysokoškolského vzdelávania s cieľom ďalej uľahčiť mobilitu študentov odstránením zostávajúcich prekážok automatického uznávania kvalifikácií a období štúdia v zahraničí.

Komisia vyzýva členské štáty, aby:

- Urýchlene prijali a následne realizovali návrh **odporúčania Rady „Európa v pohybe“** – príležitosti vzdelávacej mobility pre všetkých.
- Zvýšili počet **zosúladených a spoločných inšpekcií s ELA** a zabezpečili potrebné následné opatrenia.
- Ďalej **podporovali digitalizáciu koordinácie sociálneho zabezpečenia**, najmä dokončením implementácie systému EESSI najneskôr do decembra 2024 a plným zapojením sa do pilotných činností ESSPASS.
- **Využívali spoločný formulár na elektronické vyhlásenie** o vyslaní pracovníkov na jednotný trh.

⁽¹¹¹⁾ Aktualizuje predchádzajúce usmernenia v pracovnom dokumente útvarov Komisie o „odporúčaniach reforiem v oblasti regulácie odborných služieb“ [COM(2021) 385 final].

⁽¹¹²⁾ Súbor nástrojov Európskeho združenia učňovskej prípravy pre mobilitu učňov.

⁽¹¹³⁾ Výzva na experimentovanie s politikou Erasmus+ týkajúca sa podporných štruktúr a sietí pre mobilitu učňov.

- **Pokračovali vo vykonávaní odporúčaní Rady prijatých v kontexte európskeho vzdelávacieho priestoru** a spolupracovali s Európskou komisiou a zainteresovanými stranami na budúcom začlenení spoločného európskeho diplomu do národných kvalifikačných rámcov.
- V súlade so závermi Rady z roku 2023 o ďalších krokoch na **realizáciu automatického vzájomného uznávania v oblasti akademického vzdelávania a odbornej prípravy** podnikli kroky na odstránenie zostávajúcich prekážok automatického uznávania.

Komisia víta zámer sociálnych partnerov:

- Spolu s Komisiou a členskými štátmi určiť niekoľko **prioritných regulovaných povolaní, ktorých nedostatok je najvýraznejší**, s cieľom podporiť mobilitu pracovníkov v týchto povolaniach ⁽¹¹⁴⁾.
- Podporovať **nadnárodnú mobilitu učňov a mladých odborníkov** vytváraním partnerstiev medzi poskytovateľmi odborného vzdelávania a prípravy a malými a strednými podnikmi na základe potrieb podnikov v oblasti zručností ⁽¹¹⁵⁾.
- Podporiť **odstránenie prekážok mobility kvalifikovaných pracovníkov**, ako sú napríklad doložky o zákaze konkurencie v pracovných zmluvách ⁽¹¹⁶⁾.
- Na odvetvovej úrovni spolupracovať s Komisiou na **budúcom odporúčaní Rady EÚ o cezhraničných previerkach bezpečnostného personálu** ⁽¹¹⁷⁾.
- Podporovať **mobilitu vo vzdelávaní** v rámci **tradičného školského prostredia** ⁽¹¹⁸⁾.

3.5. Prilákanie talentov z krajín mimo EÚ

Popri úsilí o využitie talentov z Únie zohráva dôležitú úlohu pri riešení nedostatku pracovnej sily a zručností aj riadená mobilita z tretích krajín. Napriek tomu EÚ nedosahuje svoju úroveň, pokiaľ ide o jej atraktivnosť ako destinácie pre globálne talenty. Prilákať talenty z krajín mimo EÚ môže pomôcť uľahčenie zosúladovania ponúkaných a požadovaných pracovných miest a zabezpečenie rovnakých a spravodlivých pracovných podmienok pre štátnych príslušníkov tretích krajín. Nedávno navrhnutý okruh talentov EÚ ⁽¹¹⁹⁾, ktorý je súčasťou balíka o zručnostiach a mobilite talentov ⁽¹²⁰⁾, má za cieľ uľahčiť nábor uchádzačov o zamestnanie z krajín mimo EÚ v povolaniach s nedostatkom pracovnej sily v celej EÚ na všetkých úrovniach kvalifikácie. Po zriadení pôjde o prvú celoeurópsku online platformu, ktorá bude otvorená pre všetkých štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí chcú legálne pracovať v Únii, a na ktorej budú zúčastnené členské štáty registrovať voľné pracovné miesta zamestnávateľov so sídlom na ich území. Môže tak doplniť ustanovenia o pohybe fyzických osôb v dohodách o voľnom obchode EÚ, ktoré takisto uľahčujú poskytovanie služieb odborníkmi z tretích krajín s vysokou úrovňou zručností. Okrem ochrany migrujúcich pracovníkov obsiahnutej v prepracovanej smernici

⁽¹¹⁴⁾ BusinessEurope.

⁽¹¹⁵⁾ SMEunited.

⁽¹¹⁶⁾ Eurocadres.

⁽¹¹⁷⁾ Konfederácia európskych bezpečnostných služieb.

⁽¹¹⁸⁾ HOTREC.

⁽¹¹⁹⁾ Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa zriaďuje okruh talentov EÚ [COM(2023) 716].

⁽¹²⁰⁾ Oznámenie Komisie z 15. novembra 2023 o mobilite zručností a talentov [COM(2023) 715 final].

o jednotnom povolení ⁽¹²¹⁾), ako sú procesné záruky alebo osobitné práva udelené na základe tohto povolenia, bude okruh talentov EÚ navyše zahŕňať zabudované záruky na zabránenie vykorisťovateľským a nekalým praktikám, pričom sa pripomína, že štátni príslušníci tretích krajín prijatí prostredníctvom okruhu talentov EÚ budú mať rovnaké práva a povinnosti ako pracovníci EÚ, keď sa zamestnávajú, a to aj pokiaľ ide o dodržiavanie právnych predpisov a zásad EÚ s cieľom zabezpečiť hladkú integráciu do miestnych komunít.

V novembri 2023 **Estónsko, Lotyšsko a Litva** spustili projekt „Digital Explorers 2“, ktorý podporila Komisia prostredníctvom nástroja migračného partnerstva. Projekt uľahčuje výmenu talentov a vedomostí medzi krajinami EÚ a krajinami mimo EÚ. Počas nasledujúceho dva a pol roka budú v pobaltských spoločnostiach a startupoch pracovať odborníci na IKT z Nigérie, Kene a Arménska.

Partnerstvá zamerané na talenty môžu takisto zlepšiť legálne možnosti vstupu do EÚ a zároveň strategicky zapojiť partnerské krajiny do riadenia migrácie, najmä tým, že pomôžu znížiť nelegálnu migráciu a motivovať partnerov k spolupráci v oblasti návratu a readmisie. Doteraz boli vytvorené partnerstvá zamerané na talenty s Marokom, Tuniskom, Egyptom, Pakistanom a Bangladéšom ⁽¹²²⁾. Tieto partnerstvá poskytujú politický a finančný rámec na posilnenie spolupráce medzi Európskou úniou, členskými štátmi a kľúčovými partnerskými krajinami v oblasti mobility a rozvoja zručností vzájomne výhodným spôsobom. Programy a iniciatívy Komisie ⁽¹²³⁾ zamerané na mobilitu migrantov

z partnerských krajín s cieľom študovať, pracovať alebo sa vzdelávať v EÚ prispievajú k partnerstvám zameraným na talenty na základe zásady vzájomného prospechu pre krajiny pôvodu aj cieľové krajiny. Okrem toho EÚ v rámci komplexnej stratégie Global Gateway podporuje technické a odborné vzdelávanie a prípravu a budovanie zručností v partnerských krajinách. ⁽¹²⁴⁾

Potvrdzovanie zručností a uznávanie kvalifikácií zohráva kľúčovú úlohu aj v súvislosti s náborom talentov z krajín mimo EÚ. Pomalé alebo zložité procesy uznávania zručností a kvalifikácií môžu obmedziť možnosti zamestnania pre štátnych príslušníkov tretích krajín a pôsobiť demotivačne pre zamestnávateľov. Ako sa uvádza v balíku opatrení v oblasti mobility zručností a talentov ⁽¹²⁵⁾, realita trhov práce si vyžaduje prístupy zamerané predovšetkým na zručnosti. V odporúčaní Komisie o uznávaní kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín ⁽¹²⁶⁾, ktoré bolo prijaté aj ako súčasť balíka opatrení v oblasti mobility zručností a talentov, sa členským štátom poskytuje usmernenie, ako zjednodušiť a urýchliť potvrdzovanie zručností a uznávanie kvalifikácií získaných mimo EÚ s cieľom uľahčiť prístup k regulovaným povolaniam

⁽¹²¹⁾ Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o jednotnom postupe vybavovania žiadostí o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie na území členského štátu pre štátnych príslušníkov tretích krajín a o spoločnom súbore práv pracovníkov z tretích krajín s oprávneným pobytom v členskom štáte (prepracované znenie) [COM(2022) 655 final].

⁽¹²²⁾ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Získavanie zručností a prilákanie talentov do EÚ [COM(2022) 657].

⁽¹²³⁾ Iniciatíva Komisie „Smerom k holistickému prístupu k pracovnej migrácii a mobilite v severnej Afrike“ (THAMM) je príkladom programu, ktorým sa podporuje vytváranie partnerstiev zameraných na talenty posilnením riadenia pracovnej migrácie v regióne a vytvorením programov mobility z Maroka, Tuniska a Egypta do Európy.

⁽¹²⁴⁾ Spoločné oznámenie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru, Výboru regiónov a Európskej investičnej banke týkajúce sa Global Gateway [JOIN(2021) 30].

⁽¹²⁵⁾ Oznámenie Komisie z 15. novembra 2023 o mobilite zručností a talentov [COM(2023) 715].

⁽¹²⁶⁾ Odporúčanie Komisie z 15. novembra 2023 o uznávaní kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín [COM(2023) 7700].

a vzdelávacím programom, ako aj k vízam alebo pracovným povoleniam a povoleniam na pobyt.

Na ďalšie prilákanie talentovaných ľudí z krajín mimo EÚ, ktorí by vyplnili nedostatky v pracovnej sile a zručnostiach v EÚ, sú potrebné ďalšie opatrenia na zabezpečenie účinných politík v oblasti zosúlad'ovania ponúkaných a požadovaných pracovných miest a integrácie, ako aj rovnakých a spravodlivých pracovných podmienok.

Na tento účel Komisia:

- Preskúma, ako **ďalej podporovať krajiny mimo EÚ pri vypracúvaní učebných osnov a modulov odbornej prípravy**, a to aj v rámci partnerstiev zameraných na talenty a prostredníctvom podpory z programov financovania z prostriedkov EÚ.
- **Zriadi okruh talentov EÚ**, po prijatí spoluzákonodarcami, s cieľom uľahčiť medzinárodný nábor štátnych príslušníkov tretích krajín s pobytom mimo EÚ.
- **Zintenzívni spoluprácu v oblasti zručností a legálnych možností** s partnerskými krajinami mimo EÚ, a to aj posilnením a preskúmaním nových partnerstiev zameraných na talenty v rámci strategickej a komplexnej spolupráce v oblasti riadenia migrácie a iných príslušných iniciatív spolupráce, pričom sa bude brániť „úniku mozgov“ a meniť ho na „prílev mozgov“ v partnerských krajinách.
- Zintenzívni **spoluprácu s členskými štátmi a sociálnymi partnermi** v súvislosti s problémami týkajúcimi sa spájania legálnej migrácie a zamestnanosti s využitím **platformy pre pracovnú migráciu**.

Komisia vyzýva členské štáty, aby:

- Sa **ďalej zapájali do partnerstiev zameraných na talenty** s cieľom zlepšiť legálne možnosti migrácie spustením nových programov mobility za pomoci finančnej podpory z prostriedkov EÚ, ak je to relevantné, a prostredníctvom spoločne dohodnutých plánov pre partnerstvá zamerané na talenty.
- **Budovali ústretovú kultúru** a zabezpečovali účinnú integračnú politiku pre pracovníkov a ich rodiny, ktorá by zahŕňala vzdelávanie a odbornú prípravu, zamestnanosť, zdravotnú starostlivosť a bývanie v súlade s akčným plánom EÚ pre integráciu a začlenenie ⁽¹²⁷⁾ a rešpektovali spoločné európske hodnoty.
- Urýchlene dokončili úplnú transpozíciu revidovanej **smernice EÚ o modrej karte** ⁽¹²⁸⁾ a v plnej miere využili dodatočnú flexibilitu, ktorú poskytuje prepracovaná **smernica o jednotnom povolení**, s cieľom zjednodušiť imigračné konanie po nadobudnutí jej účinnosti.
- Dôsledne **presadzovali vnútroštátne právne predpisy a právne predpisy EÚ** na riešenie pracovného vykorisťovania migrujúcich pracovníkov a zaručili im rovnaké

⁽¹²⁷⁾ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov s názvom „Akčný plán pre integráciu a začlenenie 2021 – 2027“ [COM(2020) 758 final].

⁽¹²⁸⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1883 z 20. októbra 2021 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania a o zrušení smernice Rady 2009/50/ES (Ú. v. EÚ L 382, 28.10.2021, s. 1 – 38).

zaobchádzanie v súlade so smernicou o sankciách voči zamestnávateľom ⁽¹²⁹⁾ a posilnenou ochranou obsiahnutou v prepracovanom znení smernice o jednotnom povolení.

Komisia víta zámer sociálnych partnerov:

- Ďalej prispievať svojimi odbornými znalosťami k **vytvoreniu okruhu talentov EÚ** ⁽¹³⁰⁾.
- Zabezpečiť, aby **migrujúci pracovníci mali zaručené spravodlivé a dôstojné podmienky** prístupu k zamestnaniu, aby sa zabránilo diskriminácii a aby sa zabezpečilo rovnaké zaobchádzanie s občanmi EÚ a spravodlivé pracovné podmienky na pracovisku ⁽¹³¹⁾.
- Pokračovať v spoločnej práci zameranej na spravodlivé **zaobchádzanie s profesionálnymi vodičmi z tretích krajín** a prispieť k vytvoreniu transparentného a harmonizovaného rámca EÚ na uľahčenie uznávania odborných zručností a kvalifikácií z tretích krajín ⁽¹³²⁾.

⁽¹²⁹⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES z 18. júna 2009, ktorou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov (Ú. v. EÚ L 168, 30.6.2009, s. 24 – 32).

⁽¹³⁰⁾ BusinessEurope, ECEG, HOTREC, a SMEunited.

⁽¹³¹⁾ Európska konfederácia nezávislých odborových zväzov (ECITU), ETUC a IndustriAll.

⁽¹³²⁾ IRU.

4. ZÁVERY

Účinné vykonávanie tohto akčného plánu si vyžaduje prístup založený na medzirezortnej spolupráci – na úrovni EÚ a členských štátov v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi. Nedostatok pracovnej sily a zručností je vážnou prekážkou pre udržateľný a inkluzívny rast, konkurencieschopnosť, zelenú a digitálnu transformáciu v EÚ. Môže brzdiť aj celkovú odolnosť EÚ a jej snahu zlepšiť svoju otvorenú strategickú autonómiu a bezpečnosť. Príčinou nedostatku sú demografické zmeny, zmeny v potrebných zručnostiach na trhu práce a niekedy aj zlé pracovné podmienky. Líši sa podľa odvetví, povolání a regiónov, a preto si vyžaduje rôzne politické reakcie. Mnohé činnosti už prebiehajú a v prípade mnohých iniciatív EÚ je výzvou ich účinné vykonávanie v praxi a na úrovni jednotlivých odvetví. Komisia je odhodlaná podporovať členské štáty a sociálnych partnerov pri efektívnom využívaní dostupných finančných prostriedkov a nástrojov na tento účel.

Na riešenie nedostatku pracovnej sily a zručností sú potrebné ďalšie spoločné opatrenia Komisie, členských štátov a sociálnych partnerov. Je to v súlade s deklaráciou z Val Duchesse, v ktorej sa Komisia, belgické predsedníctvo Rady EÚ a sociálni partneri zaviazali prijať opatrenia na riešenie základných príčin nedostatku pracovnej sily a zručností, každý v rámci svojich právomocí, ale v úzkej spolupráci. Preto sa v tomto akčnom pláne stanovilo niekoľko opatrení, ktoré Komisia prijme a ktoré majú vykonať členské štáty. Zdôrazňuje sa v ňom aj niekoľko kľúčových opatrení, ktoré sociálni partneri zamýšľajú prijať v nadväznosti na samit vo Val Duchesse s cieľom riešiť nedostatok pracovnej sily a zručností.

Komplexné opatrenia budú mať zásadný význam pre uvoľnenie rastového potenciálu EÚ a dosiahnutie pokroku v jej politických prioritách. Znížením nedostatku pracovnej sily a zručností sa zvýši príťažlivosť EÚ pre inovácie a investície, podporí sa priemyselná základňa a zabezpečí konkurencieschopnosť. Prispieje to aj k zachovaniu systémov sociálnej ochrany EÚ a celkovej sociálnej súdržnosti. Pokrok pri vykonávaní tohto akčného plánu sa bude monitorovať v rámci európskeho semestra, najmä zapracovaním do usmernení pre zamestnanosť a príslušných odporúčaní pre jednotlivé krajiny. Komisia vyzve Výbor pre zamestnanosť a Výbor pre sociálnu ochranu, aby s európskymi a vnútroštátnymi sociálnymi partnermi o týchto otázkach pravidelne viedli tripartitné diskusie. Komisia tak bude naďalej podporovať spoločné úsilie o riešenie nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ.

Annex A Mapovanie nedávnych a pripravovaných iniciatív

Za posledných päť rokov Komisia zaviedla širokú škálu politík a nástrojov na riešenie nedostatku pracovnej sily a zručností, z ktorých väčšina je súčasťou akčného plánu európskeho piliera sociálnych práv a európskeho semestra.

1. ZÁSADY AKTIVÁCIE

- **Smernicou o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom** ⁽¹³³⁾ sa modernizujú existujúce právne a politické rámce EÚ s cieľom lepšie podporovať rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov, podporovať rovnomernejšie rozdelenie rodičovskej dovolenky medzi mužov a ženy a riešiť nedostatočné zastúpenie žien na trhu práce.
- **Posilnená záruka pre mladých ľudí** ⁽¹³⁴⁾ predstavuje záväzok všetkých členských štátov, že zaistia, aby **všetci ľudia mladší ako 30 rokov** dostali kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže v lehote štyroch mesiacov po tom, čo prídu o prácu alebo ukončia vzdelanie.
- **V odporúčaní o integrácii dlhodobo nezamestnaných na trh práce** ⁽¹³⁵⁾ sa členské štáty vyzývajú, aby zabezpečili, že dlhodobo nezamestnaní budú zaregistrovaní v službách zamestnanosti, bude im poskytnuté individuálne posúdenie s cieľom identifikovať ich potreby a bude im ponúknutá dohoda o integrácii do zamestnania najneskôr 18 mesiacov po tom, ako sa stali nezamestnanými.
- Cieľom **odporúčania Rady o primeranom minimálnom príjme zabezpečujúcom aktívne začlenenie** je dosiahnuť vysokú úroveň zamestnanosti propagáciou primeranej podpory príjmu, účinným prístupom k službám a podporou integrácie tých, ktorí môžu pracovať, na trhu práce v súlade s prístupom aktívneho začlenenia.
- Cieľom **európskej stratégie v oblasti starostlivosti** ⁽¹³⁶⁾ je zabezpečiť kvalitné, cenovo dostupné a prístupné služby starostlivosti v celej EÚ a zlepšiť situáciu opatrovateľov (či už profesionálnych alebo neformálnych), ako aj prijímateľov starostlivosti. Stratégiu sprevádza **odporúčanie Rady o prístupe ku kvalitnej a cenovo dostupnej dlhodobej starostlivosti**, ktorým sa stanovuje rámec pre politické reformy a investície v členských štátoch, a **odporúčanie Rady o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve** ⁽¹³⁷⁾, v ktorom sa členské štáty nabádajú, aby zvýšili účasť na týchto službách. Nadväzuje na pôvodné „barcelonské ciele“, ktoré stanovila

⁽¹³³⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ.

⁽¹³⁴⁾ Odporúčanie Rady z 30. októbra 2020 týkajúce sa mostu k pracovným miestam – posilnenia záruky pre mladých ľudí, ktorým sa nahrádza odporúčanie Rady z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí (2020/C 372/01).

⁽¹³⁵⁾ Odporúčanie Rady z 15. februára 2016 týkajúce sa integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce (Ú. v. EÚ C 67).

⁽¹³⁶⁾ Oznámenie Komisie o európskej stratégii v oblasti starostlivosti [COM(2022) 440 final].

⁽¹³⁷⁾ Odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 týkajúce sa vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve: barcelonské ciele do roku 2030 (2022/C 484/01).

Európska rada v roku 2002, a dopĺňa **odporúčanie Rady o vysokokvalitných systémoch vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve** ⁽¹³⁸⁾.

- **Balík opatrení v oblasti zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím**, ktorý je súčasťou stratégie pre práva osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030 ⁽¹³⁹⁾, je zameraný na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím v rámci spravodlivej zelenej a digitálnej transformácie.
- Iniciatíva **ALMA** (Aim, Learn, Master, Achieve – vytýčiť si cieľ, naučiť sa, zvládnuť, dosiahnuť) je navrhnutá ako iniciatíva na posilnenie sociálneho postavenia znevýhodnených mladých ľudí vo veku 18 až 29 rokov, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET).
- V **súbore demografických nástrojov** ⁽¹⁴⁰⁾ sa stanovuje komplexný prístup k demografickým zmenám, ktorý sa opiera o štyri piliere: uľahčenie zosúladenia pracovného a súkromného života rodičov, umožnenie mladým ľuďom realizovať svoj potenciál, podpora zdravého a aktívneho starnutia a prilákanie talentov z krajín mimo EÚ.
- V **akčnom pláne pre sociálne hospodárstvo** ⁽¹⁴¹⁾ sa uvádzajú konkrétne opatrenia zamerané na posilnenie sociálneho hospodárstva vrátane subjektov, ako sú sociálne podniky zamerané na pracovnú integráciu, ktoré poskytujú sociálnu a profesionálnu integráciu znevýhodneným skupinám. Tento záväzok sa ďalej zdôrazňuje v **odporúčaní Rady týkajúcom sa vypracovania rámcových podmienok sociálneho hospodárstva** ⁽¹⁴²⁾.
- Cieľom **stratégií Únie rovnosti**, ktoré Komisia prijala v rokoch 2020 a 2021 ⁽¹⁴³⁾, je vytvoriť podmienky, aby každý mohol žiť, prosperovať a viesť spoločnosť bez ohľadu na pohlavie, rasový alebo etnický pôvod, náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu. Všetky stratégie zahŕňajú konkrétne opatrenia na podporu aktivácie trhu práce.
- Cieľom **európskej panelovej diskusie občanov** je vyjadriť hlas občanov v nadväznosti na Konferenciu o budúcnosti Európy.
- V **stratégii EÚ pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025** ⁽¹⁴⁴⁾ sa uvádzajú politické ciele a opatrenia na dosiahnutie výrazného pokroku do roku 2025 smerom k Európe uplatňujúcej rodovú rovnosť. Cieľom je Únia, v ktorej majú ženy a muži, dievčatá a chlapci v celej svojej rozmanitosti možnosť slobodne sa uberať svojou zvolenou

⁽¹³⁸⁾ Odporúčanie Rady z 22. mája 2019 týkajúce sa vysokokvalitných systémov vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (2019/C 189/02).

⁽¹³⁹⁾ Oznámenie Komisie s názvom Únia rovnosti: Stratégia v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030, COM(2021) 101.

⁽¹⁴⁰⁾ Oznámenie Komisie s názvom „Demografické zmeny v Európe: súbor nástrojov pre opatrenia“ [COM(2023) 577].

⁽¹⁴¹⁾ Oznámenie Komisie s názvom „Budovanie hospodárstva, ktoré pracuje v prospech ľudí: akčný plán pre sociálne hospodárstvo“ [COM(2021) 778].

⁽¹⁴²⁾ Odporúčanie Rady z 27. novembra 2023 týkajúce sa vypracovania rámcových podmienok sociálneho hospodárstva (C/2023/1344).

⁽¹⁴³⁾ Patria sem stratégie pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025, stratégia pre rovnosť LGBTIQ osôb na roky 2020 – 2025, strategický rámec EÚ pre Rómov na roky 2020 – 2030, akčný plán EÚ proti rasizmu na roky 2020 – 2025, stratégia v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030.

⁽¹⁴⁴⁾ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Únia rovnosti: stratégia v oblasti rodovej rovnosti na obdobie 2020 – 2025 [COM(2020) 152].

životnou cestou, majú rovnaké príležitosti na rozvoj, účasť a vedenie našej európskej spoločnosti. Medzi príslušné prebiehajúce iniciatívy patria: vykonávanie pravidiel transparentnosti odmeňovania ⁽¹⁴⁵⁾, barcelonské ciele do roku 2030 týkajúce sa vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve ⁽¹⁴⁶⁾ a pravidlá o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom ⁽¹⁴⁷⁾.

- **Platforma EÚ pre charty rozmanitosti** podporuje rozmanitosť a začlenenie na pracovisku.
- **V odporúčaní Rady o rovnosti, začleňovaní a účasti Rómov** ⁽¹⁴⁸⁾ sa členské štáty zaväzujú bojovať proti protirómskemu zmýšľaniu a zlepšiť situáciu Rómov, okrem iného v oblasti zamestnanosti a vzdelávania.
- **Nástrojom technickej podpory** sa podporujú členské štáty na základe dopytu pri ďalšom zvyšovaní ponuky pracovnej sily posilňovaním kapacít verejných služieb zamestnanosti a reformou vykonávania aktívnych politík trhu práce (AFTP), napríklad v rámci hlavnej iniciatívy TSI 2023 Youth FIRST, alebo lepšou koordináciou a integráciou sociálnej a zdravotnej starostlivosti v rámci hlavnej iniciatívy TSI 2023 zameranej na integrovanú starostlivosť orientovanú na človeka.
- **V oznámení s názvom Ľudia na prvom mieste, zabezpečenie udržateľného a inkluzívneho rastu a využívanie potenciálu najvzdialenejších regiónov EÚ** ⁽¹⁴⁹⁾ sa členské štáty a najvzdialenejšie regióny vyzývajú, aby identifikovali potreby v oblasti zručností, rekvalifikovali pracovníkov v odvetví cestovného ruchu, ako aj podporovali zelené a digitálne zručnosti.

2. POLITIKY V OBLASTI ZRUČNOSTÍ

- **Európsky program v oblasti zručností** z roku 2020 ⁽¹⁵⁰⁾ je stratégia Komisie pre vzdelávanie a odbornú prípravu s 12 opatreniami na urýchlenie digitálnej a zelenej transformácie, podporu spravodlivej obnovy, zabezpečenie konkurencieschopnosti a posilnenie odolnosti. Zahŕňa:
 - **Odporúčanie Rady týkajúce sa odborného vzdelávania a prípravy**, v ktorom sa vymedzujú kľúčové zásady na zabezpečenie toho, aby sa odborné vzdelávanie a príprava rýchlo prispôbovali potrebám trhu práce a aby poskytovali kvalitné vzdelávacie možnosti pre mladých ľudí a dospelých.

⁽¹⁴⁵⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania.

⁽¹⁴⁶⁾ Odporúčanie Rady z 22. mája 2019 týkajúce sa vysokokvalitných systémov vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (ST/9014/2019/INIT).

⁽¹⁴⁷⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ.

⁽¹⁴⁸⁾ Odporúčanie Rady 2021/C 93/01 z 12. marca 2021 o rovnosti, začleňovaní a účasti Rómov (2021/C 93/01 ST/6070/2021/INIT).

⁽¹⁴⁹⁾ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov s názvom Ľudia na prvom mieste, zabezpečenie udržateľného a inkluzívneho rastu a využívanie potenciálu najvzdialenejších regiónov EÚ [COM(2022) 198 final].

⁽¹⁵⁰⁾ Oznámenie Komisie z 1. júla 2020 – Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť [COM(2020) 0274].

- **Pakt o zručnostiach**, ktorý spája verejné a súkromné organizácie vrátane zamestnávateľov a odborových zväzov s cieľom prijať konkrétne opatrenia na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu ľudí v Európe.
- **Koncepcia aliancií pre sektorové zručnosti**, ktoré združujú kľúčové zainteresované strany z priemyselných ekosystémov s cieľom využiť informovanosť pre oblasť zručností a odvetvovú stratégiu zručností na riešenie nedostatku zručností.
- **Uznesenie Rady o novom európskom programe vzdelávania dospelých na roky 2021 – 2030**, v ktorom sa zdôrazňuje potreba výrazne zvýšiť účasť dospelých na formálnom vzdelávaní, neformálnom vzdelávaní a informálnom učení sa.
- **Odporúčanie Rady týkajúce sa individuálnych vzdelávacích účtov**, v ktorom sa členským štátom odporúča zväziť zriadenie individuálnych vzdelávacích účtov ako prostriedku na umožnenie a posilnenie postavenia jednotlivcov, aby sa mohli zúčastňovať na odbornej príprave relevantnej pre trh práce a uľahčiť si prístup k zamestnaniu alebo jeho udržanie, spolu so zavedením podporného rámca.
- **Odporúčanie Rady týkajúce sa mikrocertifikátov**, v ktorom sa členským štátom odporúča prijať európsky prístup k mikrocertifikátom, a najmä uplatňovať na vytváranie a vydávanie mikrocertifikátov spoločné vymedzenie, normy a kľúčové zásady EÚ. Mikrocertifikáty dokumentujú vzdelávacie výstupy, ktoré učitelia sa získal v rámci vzdelávania menšieho rozsahu.
- Hlavným cieľom **Európskeho roka zručností** (máj 2023 – máj 2024) je zvýšiť povedomie a zmobilizovať širokú škálu aktérov, aby dali nový impulz zvyšovaniu úrovne zručností a rekvalifikácii v rámci štyroch kľúčových cieľov: investície; relevantnosť zručností; zosúladenie aspirácií a súborov zručností ľudí s príležitosťami na trhu práce a prilákanie talentov z tretích krajín. V rámci Európskeho roka zručností bolo predložené oznámenie o využití talentov v regiónoch Európy ⁽¹⁵¹⁾ (ktorého súčasťou je Mechanizmus podpory talentov) a návrhy Komisie na odporúčania Rady stanovujúce vysokokvalitné, inkluzívne a dostupné digitálne vzdelávanie a odbornú prípravu.
- V odporúčaní Rady z roku 2023 o kľúčových faktoroch umožňujúcich úspešné digitálne vzdelávanie a odbornú prípravu sa krajiny EÚ vyzývajú, aby zabezpečili všeobecný prístup k inkluzívnemu a vysokokvalitnému digitálnemu vzdelávaniu a odbornej príprave; v odporúčaní Rady z roku 2023 o zlepšení poskytovania digitálnych zručností a kompetencií vo vzdelávaní a odbornej príprave sa krajiny EÚ vyzývajú, aby poskytovali digitálne zručnosti koherentným spôsobom vo všetkých odvetviach vzdelávania a odbornej prípravy.
 - Cieľom odporúčania Rady z roku 2022 týkajúceho sa iniciatívy **Cesta k úspechu v škole** je podporiť lepšie výsledky vo vzdelávaní pre všetkých žiakov bez ohľadu na ich sociálno-ekonomické, kultúrne alebo osobné zázemie, a tým posilniť inkluzívny rozmer vzdelávania.
 - Rozvoj kľúčových kompetencií v súlade s **odporúčaním Rady z roku 2018 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie**. V súčasnosti sú už požiadavky na kompetencie iné vzhľadom na to, že väčší počet pracovných miest podlieha automatizácii, technológie zohrávajú významnejšiu úlohu vo všetkých oblastiach života a práce a podnikateľské a spoločenské a občianske kompetencie

⁽¹⁵¹⁾ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, Využitie talentov v regiónoch Európy [COM(2023) 32 final].

sú čoraz dôležitejšie na zabezpečenie odolnosti a schopnosti prispôbiť sa zmenám.

- **V odporúčaní Rady z roku 2022 o vzdelávaní zameranom na zelenú transformáciu a udržateľný rozvoj** sa členské štáty EÚ podporujú v ich úsilí vybaviť študentov a pedagógov vedomosťami, zručnosťami a postojmi potrebnými pre ekologickejšie a udržateľnejšie hospodárstvo a spoločnosť.
- V odporúčaní Rady z roku 2022 o vzdelávaní zameranom na zelenú transformáciu a udržateľný rozvoj sa členské štáty EÚ podporujú v ich úsilí vybaviť študentov a pedagógov vedomosťami, zručnosťami a postojmi potrebnými pre ekologickejšie a udržateľnejšie hospodárstvo a spoločnosť. Cieľom **akadémií pre emisne neutrálny priemysel** v rámci aktu o emisne neutrálnom priemysle ⁽¹⁵²⁾ je zaviesť programy zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie v strategických odvetviach v záujme prechodu na čistú energiu, ako sú suroviny, vodík, solárne a veterné technológie.
- **Programom Digitálna Európa** sa podporuje rozvoj programov vzdelávania a odbornej prípravy (napr. bakalárskych a magisterských programov) v oblasti najmodernejších technológií s cieľom podporiť excelentnosť inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, aby sa stali svetovými lídrami v oblasti odbornej prípravy digitálnych odborníkov, zvýšiť kapacitu ponuky odbornej prípravy v oblasti pokročilých technológií a vychovávať a prilákať digitálne talenty (študentov aj pedagogických pracovníkov).
- **Akčný plán digitálneho vzdelávania na roky 2021 – 2027**, ktorý obsahuje súbor opatrení zameraných na podporu rozvoja digitálnych zručností.
- Komisia prijala **nový európsky inovačný program**, ktorého cieľom je posunúť Európu na popredné miesto v oblasti vznikajúcich špičkových technologických inovácií a startupov. Jeho cieľom je pomôcť Európe pri vytváraní nových technológií na riešenie naliehavých spoločenských problémov a ich sprístupnení na trhu. Jedna z piatich hlavných iniciatív sa zameriava na talenty a zručnosti, podporu, prilákanie a udržanie talentov, čo zaručí rast a pohyb kľúčových zručností v oblasti špičkových technológií v rámci EÚ a do EÚ prostredníctvom celého radu iniciatív.
- V **európskej stratégii pre univerzity** sa zdôrazňuje význam rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností, a to aj v súvislosti s dvojakou transformáciou. Podporuje spoluprácu medzi univerzitami a s priemyselnými ekosystémami.
- **Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii na pomoc pracovníkom, ktorí prišli o zamestnanie** (EGF) na roky 2021 – 2027, ktorý je osobitným nástrojom EÚ na vyjadrenie solidarity EÚ s európskymi pracovníkmi alebo samostatne zárobkovo činnými osobami, ktoré prišli o zamestnanie v dôsledku reštrukturalizácie, a na pomoc pri hľadaní nových pracovných miest, a to aj formou opatrení na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu.
- **Mechanizmus podpory talentov** pomáha regiónom EÚ pri odbornej príprave, udržaní a prilákaní ľudí a pri riešení vplyvu demografického prechodu. V tejto súvislosti je platforma na využívanie talentov katalyzátorom spolupráce, ktorý umožňuje výmenu nápadov, vedomostí a zdrojov.
- Cieľom **Akadémie zručností v oblasti kybernetickej bezpečnosti**, ktorú Komisia spustila v apríli 2023, je spojiť existujúce iniciatívy v oblasti kybernetických zručností

⁽¹⁵²⁾ Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady o zriadení rámca opatrení na posilnenie európskeho ekosystému výroby výrobkov emisne neutrálnych technológií (akt o emisne neutrálnom priemysle) [COM(2023) 161].

a zlepšiť ich koordináciu s cieľom odstrániť nedostatok talentov v oblasti kybernetickej bezpečnosti. Jej štyri piliere sú zamerané na: i) vytvorenie spoločného európskeho prístupu k odbornej príprave v oblasti kybernetickej bezpečnosti; ii) zabezpečenie lepšieho smerovania možností financovania činností súvisiacich so zručnosťami; iii) zvýšenie zapojenia zainteresovaných strán do riešenia nedostatku zručností v oblasti kybernetickej bezpečnosti vrátane opatrení na zlepšenie rodovej rovnováhy a iv) vypracovanie metodiky na monitorovanie dosiahnutého pokroku.

- **Z Nástroja technickej podpory** sa na požiadanie podporujú členské štáty pri navrhovaní a vykonávaní štrukturálnych reforiem na podporu zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie obyvateľstva, napríklad prostredníctvom hlavnej iniciatívy v rámci Nástroja technickej podpory 2024, ktorá sa týka zručností, a hlavnej iniciatívy v rámci Nástroja technickej podpory 2023, ktorá sa týka digitálnych zručností zdravotníckych pracovníkov. V roku 2025 sa budú Nástrojom technickej podpory naďalej podporovať aktívne politiky trhu práce a reformy zručností v kontexte demografických, sociálno-ekonomických a technologických výziev.
- Komisia oznámila dve nové pilotné iniciatívy zamerané na podporu talentu a záujmu o vesmírny sektor: **program pracovného umiestňovania** pre študentov a absolventov vysokých škôl a **letný vesmírny tábor CASSINI** určený pre študentov vo veku 14 – 18 rokov. Tieto iniciatívy dopĺňajú **projekt SpaceSUITE** podporený **rozsiahlym partnerstvom v oblasti zručností Space4GEO**, ktorého cieľom je podporiť konkurencieschopnosť vesmírneho priemyslu EÚ rozvojom zručností a celoživotného vzdelávania.
- V nedávno zverejnenej **európskej priemyselnej stratégii v oblasti obrany** Komisia oznámila, že preskúma opatrenia zamerané na zlepšenie mobility pracovnej sily a podporu vzdelávania v oblasti obrany, najmä prostredníctvom možností, ktoré poskytujú priemyselné programy EÚ v oblasti obrany, spolupráce medzi poskytovateľmi vzdelávania vrátane **Európskej akadémie bezpečnosti a obrany**. Členské štáty sa môžu opierať aj o európsky rámec kompetencií v oblasti udržateľnosti GreenComp, v ktorom sa stanovujú kompetencie, ktoré si musia všetci študenti rozvíjať v súvislosti so životným prostredím a udržateľnosťou, ako aj o spoločný rámec finančných kompetencií EÚ/OECD pre dospelých a pre deti a mládež, v ktorom sa stanovujú zručnosti a postoje potrebné na to, aby ľudia mohli prijímať informované rozhodnutia o svojich financiách.
- Európsky inovačný a technologický inštitút (EIT) navyše aktívne realizuje **iniciatívu Deep Tech Talent**, ktorej cieľom je do roku 2025 zvýšiť úroveň zručností jedného milióna osôb v oblastiach špičkových technológií. Zameriava sa na rozvoj špičkových technológií a podporu udržateľnej kultúry podnikania a inovácií v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy.
- **Akadémia Nového európskeho Bauhausu** urýchli zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu v stavebnom ekosystéme s cieľom podporiť prechod od ťažobného stavebného hospodárstva založeného na mineráloch a fosílnych uhľovodíkoch k regeneratívnemu biohospodárstvu a obehovému systému opätovného využívania materiálov.

3. POLITIKY NA ZLEPŠENIE PRACOVNÝCH PODMIENOK

- **V smernici o primeraných minimálnych mzdách v EÚ** ⁽¹⁵³⁾ sa stanovuje spoločný európsky rámec na zabezpečenie primeranej ochrany minimálnej mzdy a podporu kolektívneho vyjednávania o stanovení miezd.
- Cieľom návrhu **smernice Komisie o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy** ⁽¹⁵⁴⁾ je zlepšiť pracovné podmienky pracovníkov platforiem.
- **V smernici o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach** ⁽¹⁵⁵⁾ sa poskytujú nové hmotné práva všetkým európskym pracovníkom, a najmä pracovníkom v neistých formách zamestnania, a zároveň sa posilňujú informácie, ktoré majú dostávať o svojom pracovnom pomere, a smernicou sa im dodáva lepšia pozícia pri obrane ich práv.
- **V strategickom rámci v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 – 2027** ⁽¹⁵⁶⁾ sú vymedzené kľúčové priority a opatrenia na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci.
- Kľúčovým prvkom **európskej stratégie v oblasti starostlivosti** ⁽¹⁵⁷⁾, **odporúčania Rady o prístupe ku kvalitnej dlhodobej starostlivosti a odporúčania Rady o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve** je zlepšenie pracovných podmienok opatrovateľov.
- Cieľom **odporúčania o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby** ⁽¹⁵⁸⁾ je zabezpečiť prístup k sociálnej ochrane pre všetkých, najmä pre neštandardných pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby.
- **V spoločnej poľnohospodárskej politike (SPP) na roky 2023 – 2027 sa zaviedol mechanizmus sociálnej podmienenosti**, prostredníctvom ktorého sú platby poľnohospodárom viazané na dodržiavanie ustanovení pracovného práva EÚ týkajúcich sa transparentných a predvídateľných pracovných podmienok, bezpečnosti práce a zdravia, ako aj povinnosť členských štátov podporovať poskytovanie poradenských služieb pre poľnohospodárske podniky v oblasti pracovných podmienok a možnosť podporovať odvetvové investície na zlepšenie pracovných podmienok.
- **Odporúčanie Komisie o prostriedkoch na riešenie vplyvu automatizácie a digitalizácie na pracovníkov v doprave** ⁽¹⁵⁹⁾.

⁽¹⁵³⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii.

⁽¹⁵⁴⁾ Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy [COM(2021) 762].

⁽¹⁵⁵⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii.

⁽¹⁵⁶⁾ Uznesenie Európskeho parlamentu z 10. marca 2022 o novom strategickom rámci EÚ pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci po roku 2020 (vrátane lepšej ochrany pracovníkov pred vystavením škodlivým látkam, stresu pri práci a zraneniam spôsobeným opakujúcimi sa pohybmi) [2021/2165(INI)].

⁽¹⁵⁷⁾ Oznámenie Komisie o európskej stratégii v oblasti starostlivosti [SWD(2022) 440].

⁽¹⁵⁸⁾ Odporúčanie Rady z 8. novembra 2019 o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby, (2019/C 387/01).

⁽¹⁵⁹⁾ EUR-Lex – 32024H0236 – SK – EUR-Lex (europa.eu).

- **Oznámenie Komisie o komplexnom prístupe k duševnému zdraviu** ⁽¹⁶⁰⁾ obsahuje hlavnú iniciatívu, ktorá sa zaoberá zručnosťami zdravotníckych pracovníkov, a hlavnú iniciatívu, ktorá sa zaoberá duševným zdravím zdravotníckych pracovníkov.
- **Balík opatrení v oblasti mobility I** zahŕňa rozsiahly súbor iniciatív na riešenie kľúčových výziev, ktoré ovplyvňujú európsku dopravu a mobilitu. Balík okrem iného výrazne zlepšuje pracovné podmienky v odvetví cestnej dopravy.
- **Odporúčanie Rady o európskom rámci na prilákanie a udržanie výskumných, inovačných a podnikateľských talentov v Európe** je základom práce na prilákanie a udržanie výskumných, inovačných a podnikateľských talentov v Európe a podporuje novovytvorený európsky rámec kompetencií pre výskumných pracovníkov (ResearchComp).
- Cieľom **platformy emisne neutrálneho priemyslu**, ktorá je **nástrojom aktu o emisne neutrálnom priemysle**, je podporiť kariérne vyhliadky a kvalitné pracovné podmienky na pracovných miestach v odvetviach s emisne neutrálnou technológiou.

4. POLITIKY NA ZLEPŠENIE MOBILITY V RÁMCI EÚ

- Cieľom **Európskeho orgánu práce**, ktorý bol zriadený v roku 2019, je zabezpečiť spravodlivé a účinné presadzovanie pracovnej mobility uľahčením prístupu k informáciám, budovaním kapacít a spolupráce medzi členskými štátmi a podporou účinného uplatňovania a presadzovania práva Únie v tejto oblasti.
- Zavedenie a implementácia **spoločného formulára pre vyhlásenie o vyslaní pracovníkov** a vybudovanie spoločného elektronického portálu pre takéto vyhlásenia.
- **EURES** uľahčuje cezhraničné sprostredkovanie zamestnania a zabezpečuje spoluprácu medzi službami zamestnanosti v rôznych členských štátoch. V rámci „**programov cielenej mobility EURES**“ Komisia podporuje partnerstvá, ktoré pomáhajú cieľovým skupinám pracovníkov rozhodnúť sa pre pracovnú mobilitu.
- **Europass** ako platforma pomáha používateľom riadiť svoju kariéru. Umožňuje dokumentovať zručnosti a pracovné skúsenosti, vytvárať osobný profil (vrátane životopisov a motivačných listov), spravovať zručnosti a ukladať digitálne poverenia s cieľom uchádzať sa o školenia alebo pracovné miesta v celej EÚ.
- **Európska klasifikácia zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání (ESCO)** je viacjazyčná klasifikácia, ktorá poskytuje štandardizované popisy 3 008 povolání a 13 890 konceptov zručností a vedomostí. Využívajú ju verejné a súkromné organizácie v celej EÚ na zosúladzovanie ponúkaných a požadovaných pracovných miest, tvorbu učebných osnov, kariérne poradenstvo, informovanosť pre oblasť zručností a analýzu trhu práce.
- **Európsky kvalifikačný rámec (EQF)** je nástrojom transparentnosti a porovnateľnosti kvalifikácií.
- **Európske digitálne certifikáty pre vzdelávanie** sa v Európe používajú čoraz častejšie. Dajú sa okamžite overiť a uľahčujú spájanie kvalifikovaných pracovníkov s pracovnými miestami, ako aj náborové procesy a procesy uznávania.

⁽¹⁶⁰⁾ Oznámenie Komisie o komplexnom prístupe k duševnému zdraviu [COM(2023) 298].

- V návrhu odporúčania Rady „**Európa v pohybe**“ – **príležitosti vzdelávacej mobility pre všetkých**, ktorý bol prijatý v novembri 2023, sa stanovujú konkrétne cieľové hodnoty pre podiel absolventov, ktorí by mali absolvovať vzdelávaciu mobilitu.
- **Revízia nariadenia č. 883/2004 a nariadenia č. 987/2009 o pravidlách koordinácie sociálneho zabezpečenia** (prebieha).

5. POLITIKY NA PRILÁKANIE TALENTOV ZO ZAHRANIČIA

- **Partnerstvá zamerané na talenty** poskytujú rámec na posilnenie spolupráce medzi Európskou úniou, členskými štátmi a kľúčovými partnerskými krajinami v oblasti mobility a rozvoja zručností, a to spôsobom, ktorý je vzájomne prospešný v súlade s Paktom o migrácii a azyle. Boli nadviazané s Marokom, Tuniskom, Egyptom, Pakistanom a Bangladéšom. Finančné prostriedky EÚ z Nástroj susedstva a rozvojovej a medzinárodnej spolupráce – Globálna Európa a z Fondu pre azyl, migráciu a integráciu môžu podporovať iniciatívy na uľahčenie mobility v oblasti zamestnanosti alebo vzdelávania v EÚ v rámci partnerstiev zameraných na talenty, ktoré sú založené na zásade obehových výhod. Programy a iniciatívy Európskej komisie zamerané na mobilitu štátnych príslušníkov z partnerských krajín s cieľom študovať, pracovať alebo sa vzdelávať v EÚ prispievajú k partnerstvám zameraným na talenty, a to aj poskytovaním pomoci partnerským krajinám pri budovaní kapacít v oblastiach, ako sú trh práce a informovanosť pre oblasť zručností, odborné vzdelávanie a príprava, integrácia vracajúcich sa migrantov a mobilizácia diaspóry.
- **Platforma pre pracovnú migráciu** uľahčuje spoluprácu medzi Komisiou a zástupcami členských štátov s odbornými znalosťami v oblasti migrácie a politiky zamestnanosti s cieľom diskutovať o spoločných výzvach, ako je nedostatok pracovnej sily, a zlepšiť výmenu informácií. Bude potrebná na podporu účinnej realizácie iniciatív na úrovni EÚ v oblasti legálnej migrácie a zamestnanosti. Zabezpečí sa tým aj pokračujúca a pravidelná výmena so sociálnymi partnermi, ktorí sú v platforme zastúpení.
- **Balík opatrení v oblasti mobility zručností a talentov**, ktorý nadväzuje na prejav predsedníčky von der Leyenovej o stave Únie v roku 2022, predstavuje súbor iniciatív, ktorých cieľom je zatriktívniť EÚ pre talenty z krajín mimo EÚ. Okrem **okruhu talentov EÚ a odporúčania „Európa v pohybe“ o vzdelávacej mobilite** zahŕňa aj **odporúčanie Komisie o uznávaní kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín**, v ktorom sa členské štáty nabádajú k tomu, aby zjednodušili a urýchlili uznávanie zručností a kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín.
- https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/commission-recommendation-recognition-qualifications-third-country-nationals_en V **akčnom pláne pre integráciu a začlenenie na roky 2021 – 2027** sa navrhujú konkrétne opatrenia na podporu členských štátov a ďalších príslušných zainteresovaných strán pri prekonávaní výziev súvisiacich s integráciou migrantov a občanov EÚ s migrantským pôvodom.
- **Revidovaná smernica o modrej karte** uľahčí nábor vysokokvalifikovaných pracovníkov v EÚ zavedením účinnejších pravidiel vrátane pružnejších podmienok prijímania, rozšírených práv a možnosti ľahšieho presunu a práce medzi členskými štátmi EÚ.

- **Návrh prepracovaného znenia smernice o dlhodobom pobyte** po jej prijatí prispeje k vytvoreniu účinnejšieho, koherentnejšieho a spravodlivejšieho systému na získanie štatútu osoby s dlhodobým pobytom v EÚ.
- **Prepracované znenie smernice o jednotnom povolení**, na ktorom spoluzákonodarcovia dosiahli politickú dohodu v decembri 2023, prispeje k uľahčeniu náboru štátnych príslušníkov tretích krajín tým, že zjednoduší postup udeľovania jednotného povolenia a zároveň ho zefektívni pre pracovníkov a zamestnávateľov z krajín mimo EÚ.
- Hlavná iniciatíva Nástroja technickej podpory na rok 2023 zameraná na integráciu migrantov a prilákanie talentov môže takisto podporiť reformy členských štátov zamerané na prilákanie a integráciu migrantov s cieľom vyplniť nedostatok na trhu práce.
- Posúdenie kvalifikácie a zručností **vodičov autobusov a nákladných vozidiel** z viacerých tretích krajín a ich porovnanie s príslušnými požiadavkami v EÚ s cieľom podporiť členské štáty pri zefektívňovaní potrebnej doplnkovej kvalifikácie v EÚ.

6. FONDY NA RIEŠENIE NEDOSTATKU PRACOVNEJ SILY A ZRUČNOSTÍ

Rozpočet EÚ a nástroja obnovy NextGenerationEU poskytujú značný rozpočet na **kvalifikáciu, rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností** vrátane:

- **Európsky sociálny fond plus (ESF+)** je hlavným nástrojom EÚ na investovanie do ľudí, ktorý prispieva k politikám zamestnanosti, sociálnej oblasti, vzdelávania a zručností v EÚ, ako aj k štrukturálnym reformám v týchto oblastiach. S rozpočtom 43,3 mld. EUR (takmer jedna tretina celého ESF+) určeným na zručnosti v období 2021 – 2027 poskytuje významnú podporu pri získavaní zručností, rekvalifikácii a zvyšovaní úrovne zručností ⁽¹⁶¹⁾.
- **Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti**, ktorý okrem iného prispieva k ôsmim kľúčovým oblastiam: vzdelávaniu dospelých; zeleným zručnostiam a pracovným miestam; ľudskému kapitálu v oblasti digitalizácie, podpore zamestnanosti iných ako mladých ľudí a tvorbe pracovných miest; podpore zamestnanosti mladých ľudí a vytváraní pracovných miest; modernizácii inštitúcií trhu práce; vzdelávaniu a starostlivosti v ranom detstve, ako aj všeobecnému, odbornému a vysokoškolskému vzdelávaniu (v týchto ôsmich oblastiach sa náklady na reformy a investície spolu odhadujú na 94,4 miliardy EUR, t. j. približne 15 % celkového finančného krytia Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti v cenách roku 2022). Cieľom týchto opatrení je riešiť niektoré výzvy týkajúce sa kvality, spravodlivosti a relevantnosti systémov vzdelávania a odbornej prípravy pre trh práce v celej EÚ, a to aj s cieľom riešiť nedostatok zručností ⁽¹⁶²⁾.
- **Erasmus+** (26,2 mld. EUR), ktorým sa podporuje aj rozvoj študentov, zamestnancov a inštitúcií v oblasti vzdelávania dospelých a odborného vzdelávania a prípravy.

⁽¹⁶¹⁾ Viac informácií nájdete na adrese https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en.

⁽¹⁶²⁾ Opatrenia zahŕňajú okrem iného vytvorenie dodatočných študijných miest na vysokých školách v študijných odboroch, po ktorých je na trhu práce veľký dopyt, revíziu učebných osnov v školskom a vysokoškolskom vzdelávaní, podporu odborného vzdelávania a prípravy, ako aj opatrenia v oblasti vzdelávania dospelých na uľahčenie zelenej a digitálnej transformácie.

- **InvestEU** (4,9 mld. EUR), finančný nástroj, ktorého cieľom je mobilizovať verejné a súkromné investície v období 2021 – 2027 prostredníctvom záruk a segmentu sociálnych investícií a zručností, ktorý pokrýva dopyt aj ponuku zručností.
- **Z rozpočtových položiek na podporu** sociálneho dialógu sa poskytujú finančné prostriedky na podporu práce sociálnych partnerov v oblasti nedostatku pracovnej sily a zručností s využitím dvoch výziev na predkladanie návrhov v rámci sociálneho dialógu – Vzdelávacie a informačné opatrenia pre organizácie pracovníkov a Výzvy na predkladanie návrhov v rámci sociálneho dialógu.

Pokiaľ ide o ESF+, je to jeden z kľúčových nástrojov financovania na plnenie politických priorít Únie vrátane zelenej a digitálnej transformácie, odolnosti a vykonávania Európskeho piliera sociálnych práv. V kontexte nedostatku pracovnej sily a zručností je dôležité investovať do ľudí, ktorí už sú na trhu práce, a takisto do ľudí na okraji trhu práce, ktorí predstavujú nevyužitý potenciál, aby sa stali súčasťou pracovnej sily. Na základe 20 zásad Európskeho piliera sociálnych práv sa financovanie z ESF+ zameriava na tieto ciele ⁽¹⁶³⁾:

- sociálne začlenenie; aktívne začlenenie, rovnaký prístup ku kvalitným službám a modernizácia systémov sociálnej ochrany, sociálno-ekonomická integrácia štátnych príslušníkov tretích krajín, sociálno-ekonomická integrácia marginalizovaných komunít, ako sú Rómovia, sociálna integrácia osôb ohrozených chudobou a sociálnym vylúčením, riešenie hmotnej núdze.
- vzdelávanie a zručnosti; lepšie systémy vzdelávania a odbornej prípravy na všetkých úrovniach, rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu a odbornej príprave, zvyšovanie úrovne zručností, rekvalifikácia a celoživotné vzdelávanie pre všetkých.
- zamestnanosť: prístup ku kvalitnému zamestnaniu pre všetkých vrátane zamestnanosti mladých ľudí, modernizácia inštitúcií a služieb trhu práce, rodovo vyvážená účasť na trhu práce, adaptácia pracovníkov, podnikov a podnikateľov na zmenu.

Medzi ďalšie programy, ktoré môžu podporovať vzdelávanie, odbornú prípravu a rozvoj zručností, patria Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii na pomoc pracovníkom, ktorí prišli o zamestnanie, Európsky fond regionálneho rozvoja ⁽¹⁶⁴⁾, Fond na spravodlivú transformáciu, Európsky zbor solidarity, Program pre životné prostredie a ochranu klímy (LIFE), Európsky námorný, rybolovný a akvakultúrny fond (ENRAF), Modernizačný fond, program EU4health, Nástroj technickej podpory a Nástroj susedstva a rozvojovej a medzinárodnej spolupráce – Globálna Európa. Odvetvové politiky a programy takisto prispievajú k úsiliu EÚ v oblasti zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie ⁽¹⁶⁵⁾.

Uvedené schémy podporujú aj **aktivačné opatrenia** a opatrenia súvisiace so **zlepšením pracovných podmienok**. Napríklad podpora z ESF+ je kľúčová pri odstraňovaní prekážok zamestnania vrátane podpory prístupného, cenovo dostupného a vysokokvalitného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, ktorou sa vykonáva európska stratégia v oblasti starostlivosti a smernica EÚ o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom. V rámci národných programov ESF+ sa riešia rozdiely v zamestnanosti žien

⁽¹⁶³⁾ Viac údajov o kohéznych fondoch: https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27.

⁽¹⁶⁴⁾ Európsky fond regionálneho rozvoja (EFRR) poskytuje v období 2021 – 2027 približne 8,4 miliardy EUR na podporu rozvoja zručností, vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom zvýšiť zamestnateľnosť a kompetencie, aby sa lepšie reagovalo na potreby trhu práce, najmä v súvislosti so stratégiami pre inteligentnú špecializáciu, priemyselnou transformáciou a podnikaním.

⁽¹⁶⁵⁾ Napríklad v odvetví poľnohospodárstva sa v rámci SPP na roky 2023 – 2027 vynaložia približne 2 miliardy EUR na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu poľnohospodárov, lesníkov a poľnohospodárskych poradcov špecializovanou podporou výmeny vedomostí, poradenstva a odbornej prípravy.

a mužov a ako priorita sa zahŕňa zamestnanosť mladých ľudí. Členské štáty s nadpriemernou mierou mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, by mali investovať aspoň 12,5 % svojich zdrojov z fondu ESF+ do cielených opatrení na podporu mladých ľudí. S cieľom riešiť nedostatok pracovnej sily prinášajú investície z ESF+ viac pracovných príležitostí mladým ľuďom, starším ľuďom, ľuďom s migrantským pôvodom a ľuďom s nižším dosiahnutým stupňom vzdelania.

V posledných rokoch bola na podporu pracovných miest a zručností v rámci **zelenej transformácie** poskytnutá aj značná finančná podpora v rámci rôznych finančných nástrojov EÚ, ako je Európsky sociálny fond+ (celkovo bolo naprogramovaných 9,6 mld. EUR vrátane príspevku EÚ vo výške 5,8 mld. EUR), politika súdržnosti, Mechanizmus spravodlivej transformácie, Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti (1,5 mld. EUR), ale aj plán REPowerEU.