



V Bruselu dne 20.3.2024
COM(2024) 131 final

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

Nedostatek pracovních sil a dovedností v EU: akční plán

1. ÚVOD

Již téměř deset let narůstá ve všech členských státech nedostatek pracovních sil a dovedností. Ačkoli tento trend dočasně přerušila pandemie COVID-19, nedostatek pracovníků po ní opět prudce vzrostl v návaznosti na hospodářské oživení v členských státech, změny v poptávce po dovednostech a demografickou situaci, jakož i v důsledku probíhajících geopolitických změn a snahy EU vybudovat otevřenou strategickou autonomii. Nedostatek pracovních sil a dovedností zůstává vysoký, přestože v poslední době došlo k hospodářskému zpomalení. Komise nedávno určila 42 profesí, které považuje za nedostatkové profese v celé EU ⁽¹⁾. Kromě toho podniky stále častěji uvádějí, že nemohou nalézt specifické dovednosti potřebné pro obsazení volných pracovních míst ⁽²⁾.

Nedostatek pracovních sil a dovedností má hospodářské i sociální důsledky a představuje výzvu, kterou je třeba urychleně řešit. Pokud se tyto nedostatky nezmírní, hrozí, že se v jejich důsledku sníží inovační kapacita a investiční přitažlivost Evropské unie, oslabí se konkurenceschopnost EU a omezí se její růstový potenciál a financování modelu sociálního zabezpečení. Hrozí také, že se prohloubí nerovnosti a lidé nebudou stačit rychlému tempu změn, což bude mít negativní důsledky pro soudržnost našich společností a zdraví našich demokracií. Nedostatek pracovníků s potřebnými dovednostmi by navíc mohl bránit ekologické a digitální transformaci, jakož i konkurenceschopnosti, bezpečnosti a otevřené strategické autonomii EU v době, kdy potřebujeme každou z těchto oblastí posílit, abychom zajistili odolnost EU. Jakkoli nedostatek pracovníků může v některých případech vést ke zlepšení pracovních podmínek a lepšímu začlenění osob z nedostatečně zastoupených skupin v důsledku zvýšené konkurence mezi zaměstnavateli při získávání pracovníků, může vést i ke zvýšené intenzitě práce a pracovnímu vypětí pracovníků v dotčených odvětvích a profesích.

Sociální partneři, kteří mají nejblíže k trhu práce, a to i na odvětvové úrovni, dobře znají potřeby zaměstnavatelů a pracovníků. Z toho důvodu předsedkyně Komise von der Leyenová spolu s belgickým předsednictvím Rady EU svolala na 31. ledna 2024 do Val Duchesse summit sociálních partnerů. Prohlášení z Val Duchesse ⁽³⁾ obsahovalo jasný závazek přivést více lidí na trh práce, zlepšit pracovní podmínky, usnadnit uznávání kvalifikací a integrovat pracovníky pocházející ze zahraničí, a to prostřednictvím sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.

EU nezačíná od nuly. Tento akční plán navazuje na četné iniciativy, včetně probíhajícího Evropského roku dovedností, které již EU, členské státy a sociální partneři zavedli. Jeho cílem je řídit příslušná opatření v krátkodobém až střednědobém výhledu, a to prostřednictvím konkretizace dalších kroků, zejména kroků na odvětvové úrovni, které EU, členské státy a sociální partneři přijmou nebo by měli přijmout s cílem řešit výzvy způsobené nedostatkem pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků. Kromě toho připravuje půdu pro případné akce nebo iniciativy v budoucnosti.

⁽¹⁾ Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se vytváří Rezervoár talentů EU (COM(2023) 716), jenž, pokud jej spolunormotvůrci schválí, otevírá cestu ke strategickému přístupu k obsazování volných pracovních míst v nedostatkových profesích.

⁽²⁾ Bleskový průzkum Eurobarometr FL529 (2023): Evropský rok dovedností – Nedostatek v oblasti dovedností, strategie náboru a udržení zaměstnanců v malých a středních podnicích. Další podrobnosti viz oddíl 2.2.

⁽³⁾ [Tripartitní prohlášení v zájmu úspěšného evropského sociálního dialogu podepsané dne 31. ledna 2024 ve Val Duchesse.](#)

2. HLAVNÍ FAKTORY NEDOSTATKŮ, ÚLOHA SOCIÁLNÍHO DIALOGU A KLÍČOVÉ OBLASTI POLITIKY VYŽADUJÍCÍ OPATŘENÍ

Výroční přezkum zaměstnanosti a sociální situace v Evropě (ESDE) 2023 ⁽⁴⁾, jehož tématem bylo „Řešení nedostatku pracovních sil a dovedností v EU“, přinesl podstatné důkazy a analýzu přetrvávajícího nedostatku pracovních sil a měnících se potřeb v oblasti dovedností v EU. Určil tyto tři hlavní faktory nedostatku pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků v EU:

- **Demografická změna, která snižuje nabídku pracovních sil a zvyšuje poptávku po určitých službách.** Mezi lety 2009 a 2023 se počet obyvatel v produktivním věku v EU snížil z 272 milionů na 263 milionů ⁽⁵⁾ a očekává se, že do roku 2050 dále klesne na 236 milionů. Současně se zvyšují potřeby v oblasti péče o starší obyvatele. Kombinovaný účinek snižování počtu obyvatel v produktivním věku a zvyšování poptávky po specifických službách, jako je zdravotní péče a dlouhodobá péče, ve střednědobém až dlouhodobém horizontu nepochybně významným způsobem přispěje k nedostatku pracovních sil ⁽⁶⁾.
- **Značný nárůst počtu pracovních míst, který se očekává v souvislosti s ekologickou a digitální transformací, zvýšená potřeba bezpečnosti a snaha o otevřenou strategickou autonomii a posílenou odolnost s důsledky pro dovednosti potřebné na trhu práce.** V současné době se nedostatek dovedností týká všech úrovní kvalifikace a všech akademických a technických profilů a je zvláště aktuální v oborech, jako jsou přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematika.
- **Nevyhovující pracovní podmínky v některých profesích a odvětvích, které ztěžují obsazení volných pracovních míst a/nebo udržení pracovníků.** Nevhodné a namáhavé pracovní podmínky, jako je nadprůměrná pracovní zátěž a nízké mzdy, jsou klíčovým faktorem přetrvávajícího nedostatku pracovních sil v některých profesích a odvětvích.

V návaznosti na prohlášení z Val Duchesse si Komise vyžádala názory evropských sociálních partnerů ⁽⁷⁾ na tento akční plán. Dne 21. února 2024 uspořádala s evropskými sociálními partnery slyšení. Sociální partneři následně informovali Komisi o svém záměru přijmout opatření, jež mají řešit problém nedostatku pracovních sil a dovedností. Většina těchto opatření je jednostranná, zajišťovaná buď organizací zaměstnavatelů, nebo odborovým svazem. Na odvětvové úrovni existují také dvoustranná opatření, do nichž se společně zapojují příslušné organizace zaměstnavatelů a příslušné odborové svazy. Komise vítá tato opatření, která jsou uvedena v oddílech věnovaných klíčovým oblastem politiky pro činnost, jichž se týkají.

⁽⁴⁾ Evropská komise (2023). Employment and Social Developments in Europe (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě). Roční přehled 2023.

⁽⁵⁾ Obyvatelstvo ke dni 1. ledna podle věkových skupin a pohlaví, zdroj: Eurostat, demo_pjangroup.

⁽⁶⁾ Sdělení Komise „Demografické změny v Evropě: soubor opatření“ (COM(2023) 577 final, „Evropská strategie v oblasti péče“ (COM(2022) 440), zprávy o dopadu demografických změn (SWD(2023) 21 a COM(2020) 109).

⁽⁷⁾ Evropskými sociálními partnery jsou organizace zaměstnavatelů a odborových svazů na úrovni EU, které jsou zapojeny do evropského sociálního dialogu, jak je stanoveno v člancích 154 a 155 Smlouvy o fungování Evropské unie. Sdělení Komise z roku 1993 stanovilo kritéria, která musí evropské organizace sociálních partnerů splňovat (COM(93) 600 final). Komise pravidelně zveřejňuje seznam uznaných evropských organizací sociálních partnerů. K září 2023 bylo na seznamu vedeno 88 organizací.

Vzhledem k tomu, že sociální dialog hraje klíčovou roli při řešení nedostatku pracovních sil a dovedností, může být summit ve Val Duchesse pouze začátkem trvalého a na výsledek zaměřeného procesu řešení těchto problémů.

Za tímto účelem Komise:

- poskytne finanční prostředky pro posílení práce sociálních partnerů při řešení nedostatku pracovních sil a dovedností ⁽⁸⁾,
- vyzývá sociální partnery, aby předložili operační projekty, které budou moci řešit stávající a očekávané nedostatky,
- vyzývá sociální partnery, aby své úsilí v oblasti sociálního dialogu zaměřili na konkrétní odvětví, která to potřebují nejvíce.

Na základě výše uvedené analýzy z přezkumu ESDE a zpětné vazby od sociálních partnerů zahrnuje akční plán tyto **klíčové oblasti politiky vyžadující opatření** na úrovni EU, členských států a regionů a na úrovni sociálních partnerů:

1. podpora **aktivace** osob nedostatečně zastoupených na trhu práce;
 2. zajištění podpory **dovedností, odborné přípravy a vzdělávání**;
 3. zlepšování **pracovních podmínek**;
 4. zlepšování **spravedlivé mobility pracovníků a účastníků vzdělávání uvnitř EU**;
 5. **přilákání talentů** ze zemí **mimo EU**.
3. **KLÍČOVÉ OBLASTI POLITIKY PRO OPATŘENÍ, JEJICHŽ CÍLEM JE ŘEŠIT NEDOSTATEK PRACOVNÍCH SIL A DOVEDNOSTÍ**

3.1. Podpora aktivace osob nedostatečně zastoupených na trhu práce

Zvýšení účasti na trhu práce je zásadní pro řešení otázky nedostatku pracovních sil. Navzdory neustálému zlepšování míry zaměstnanosti v EU zůstává mimo trh práce značný nevyužitý potenciál. Celkem 21 % dnešních obyvatel ve věku 20–64 let zůstává neaktivních ⁽⁹⁾. Dalšího zvýšení účasti na trhu práce lze dosáhnout zaměřením se na ty skupiny obyvatelstva, které jsou v současné době na trhu práce nedostatečně zastoupeny, zejména ve venkovských a pobřežních oblastech a v odlehlých a nejvzdálenějších regionech ⁽¹⁰⁾. K těmto skupinám patří ženy, pracovníci s nízkou kvalifikací (tj. osoby se sekundárním nebo nižším vzděláním), starší pracovníci, mladí lidé, osoby s přistěhovaleckým původem ⁽¹¹⁾ nebo příslušníci menšinových ras nebo etnik a osoby se zdravotním postižením. Nejvyšší nevyužitý potenciál vykazují první tři skupiny. Pokud by se míra jejich aktivity v celé EU zvýšila na úroveň tří členských států s nejvyšší mírou

⁽⁸⁾ Prostřednictvím výsadních rozpočtových položek pro sociální dialog Komise podporuje projekty evropských a národních sociálních partnerů tím, že každoročně vyhlašuje dvě otevřené výzvy k předkládání návrhů týkajících se sociálního dialogu a informačních a vzdělávacích opatření pro pracovníky. Projekty umožňují sociálním partnerům budovat kapacity a sdílet znalosti v oblastech souvisejících s nedostatkem pracovních sil a dovedností.

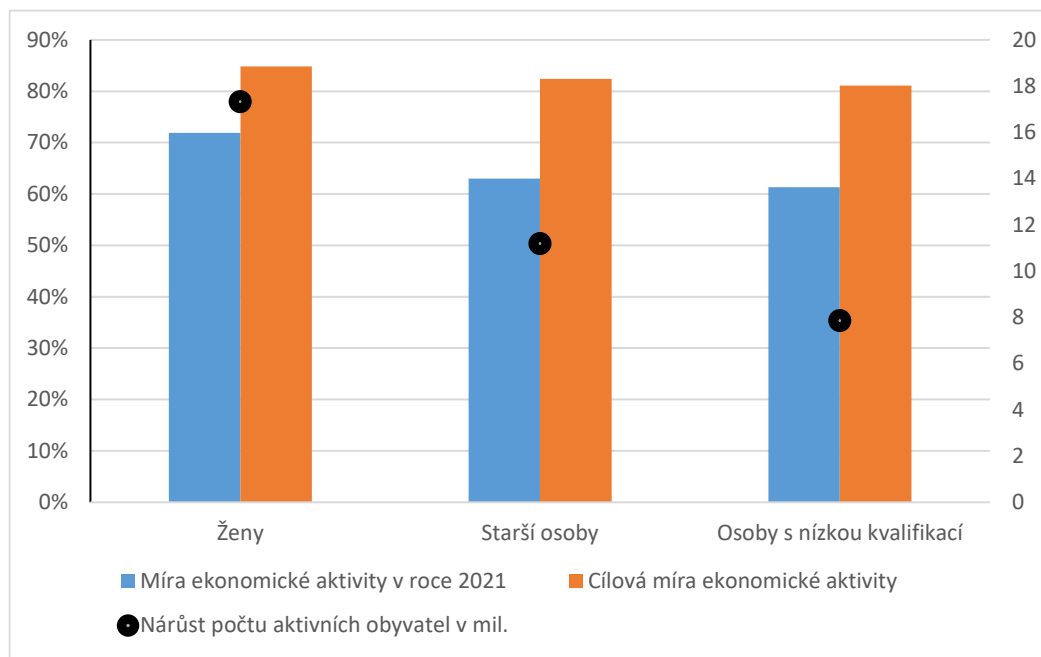
⁽⁹⁾ K neaktivním mladým lidem patří i osoby účastnící se vzdělávání.

⁽¹⁰⁾ Nejvzdálenější regiony EU trpí nejvyšší mírou nezaměstnanosti mladých lidí v EU a mají obzvláště vysokou míru osob, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET).

⁽¹¹⁾ Tyto osoby zahrnují státní příslušníky třetích zemí i státní příslušníky členských států EU, kteří měli státní příslušnost třetí země a stali se občany EU, a také občany EU, jejichž rodiče se narodili v zahraničí.

aktivity zaznamenanou u těchto skupin (graf 1), na trh práce by do roku 2030 z každé skupiny vstoupilo dalších 17, 13 a 11 milionů osob ⁽¹²⁾.

Graf 1: Ženy, starší osoby a pracovníci s nízkou kvalifikací představují největší nevyužitý potenciál pracovních sil v EU



Zdroj: výroční přezkum ESDE 2023.

Pozn.: Cílová míra aktivity (levá osa) je průměrná míra aktivity ve třech členských státech s nejvyšší mírou aktivity pro každou z uvedených skupin. Nárůst počtu aktivního obyvatelstva v celé EU (práva osa) ukazuje potenciální dodatečný počet aktivních osob v případě, že by bylo dosaženo cílové míry aktivity.

Hlavní překážky zaměstnanosti se u jednotlivých nedostatečně zastoupených skupin liší. Ženy vykazují nižší míru zaměstnanosti a výrazně vyšší podíl zaměstnání na částečný úvazek než muži, většinou z důvodu nerovného rozdělení neplacených domácích prací a pečovatelských povinností. Existují také další strukturální překážky, jako je nedostatek cenově dostupného a kvalitního předškolního vzdělávání a péče ⁽¹³⁾ a dlouhodobé péče, které by rodičům a osobám s pečovatelskými povinnostmi umožnily pracovat na plný úvazek, jakož i daňová znevýhodnění práce na více hodin. V případě osob se sekundárním nebo nižším vzděláním patří mezi překážky zaměstnanosti nedostatek rovných příležitostí v oblasti přístupu ke kvalitnímu inkluzivnímu vzdělávání a dopad zvyšujících se požadavků na dovednosti. Zaměstnanost starších pracovníků je často ovlivněna nepružností pravidel pro odchod do důchodu, rychle se měnícími požadavky na dovednosti v kombinaci s nižší mírou účasti na odborné přípravě a pracovními podmínkami, které nejsou přizpůsobeny specifickým potřebám této skupiny, a to i z hlediska pracovních postupů a pracovišť. Mladí lidé čelí segmentaci trhu práce a vykazují nadprůměrný podíl nestandardních nebo dočasných pracovních smluv. Osoby se zdravotním postižením narážejí na nedostatek přizpůsobených pracovišť, inkluzivních náborových procesů a

⁽¹²⁾ Evropská komise (2023). Employment and Social Developments in Europe (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě). Roční přehled z roku 2023. Tato čísla nejsou kumulativní, protože se tyto tři skupiny překrývají. V případě žen a osob s nízkou kvalifikací je tento potenciál dán jejich relativně vysokým podílem na celkovém počtu obyvatel, zatímco u starších pracovníků je způsoben poměrně velkým rozdílem v míře jejich aktivity ve srovnání s nejméně úspěšnějšími zeměmi.

⁽¹³⁾ [Evropská komise \(2023\) Nedostatek pracovníků v odvětví předškolního vzdělávání a péče, informační dokument.](#)

inkluzivního vzdělávání. U osob z rodin migrantů nebo osob menšinového rasového či etnického původu vede k problémům při jejich integraci na trhu práce nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi, nedostatečné dovednosti, jazykové obtíže, diskriminace a nedostatečný nebo chybějící přístup k podpůrným službám.

Zlepšování míry aktivity proto vyžaduje širokou škálu politik cíleně přizpůsobených každé nedostatečně zastoupené skupině, které se zaměřují na konkrétní hlavní příčiny. K těm patří opatření pro zlepšení podpory a pobídek k práci, například reformy

Polsko plánuje vytvořit více než 100 000 nových dalších míst v zařízeních péče o děti mladší tří let, a to kombinací podpory z Nástroje pro oživení a odolnost a fondu ESF+.

Příkladem aktivace nedostatečně zastoupených skupin na trhu práce financované z Nástroje pro oživení a odolnost je **italský program Zaručená zaměstnatelnost pracovníků (GOL)**. Předpokládá se, že program podpoří 3 000 000 příjemců a bude cílit na ženy, dlouhodobě nezaměstnané, osoby se zdravotním postižením nebo osoby mladší 30 let či starší 55 let, které by měly tvořit nejméně 75 % podpořených osob.

aktivních politik trhu práce, daňové reformy snižující daňové zatížení ⁽¹⁴⁾ pro druhé výdělečně činné osoby v domácnosti a osoby s nízkými příjmy ⁽¹⁵⁾, reformy dávek, které zvyšují pobídky k integraci na trhu práce, nebo reformy důchodových systémů ⁽¹⁶⁾. Aktivační politiky by měly být doplněny o podpůrná opatření, která zajistí účinný přístup ke kvalitnímu a cenově dostupnému předškolnímu vzdělávání a péči a ke službám dlouhodobé péče.

Několik iniciativ EU již bylo přijato a je ve fázi provádění. Strategie pro rovnost žen a mužů ⁽¹⁷⁾ zahrnuje opatření na podporu zvýšení účasti žen na trhu práce, která se zaměřují na oblasti, jako je snižování rozdílů v odměňování žen a mužů, podpora rovného využívání rodinných dovolených a pružného uspořádání práce, jakož i kvalitní předškolní vzdělávání a péče a služby dlouhodobé péče a boj proti

genderovým stereotypům; záruky pro mladé lidi ⁽¹⁸⁾ a iniciativa ALMA ⁽¹⁹⁾ se zaměřují na nezaměstnanost mladých lidí; balíček týkající se zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ⁽²⁰⁾ se zaměřuje na podporu lepších výsledků osob se zdravotním postižením na trhu práce a Akční plán pro integraci a začleňování na období 2021–2027 ⁽²¹⁾ má zlepšit vyhlídky na zaměstnání pro osoby z rodin migrantů. Ucelený přehled probíhajících iniciativ je uveden v příloze.

Zaměstnanost a aktivní politiky trhu práce jsou rovněž klíčovým prvkem plánů pro oživení a odolnost členských států a programů Evropského sociálního fondu plus

⁽¹⁴⁾ Daňové zatížení udává zátěž daněmi a odvody, kterou nesou zaměstnavatelé a zaměstnanci.

⁽¹⁵⁾ Evropská komise (2023) „Annual Report on Taxation 2023“ (Výroční zpráva o zdanění za rok 2023).

⁽¹⁶⁾ Evropský semestr 2023: doporučení pro jednotlivé země / doporučení Komise, Generální ředitelství pro hospodářské a finanční záležitosti, 24. května 2023.

⁽¹⁷⁾ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Unie rovnosti: Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025, COM(2020) 152 final, které je součástí [strategií Unie rovnosti](#).

⁽¹⁸⁾ Doporučení Rady ze dne 30. října 2020 o mostu k pracovním místům – posílení záruk pro mladé lidi a o nahrazení doporučení Rady ze dne 22. dubna 2013 o zavedení záruk pro mladé lidi (2020/C 372/01) (Úř. věst. C 372, 4.11. 2020, s. 1).

⁽¹⁹⁾ Viz: ALMA: iniciativa aktivního začleňování mladých lidí – Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování – Evropská komise (europa.eu).

⁽²⁰⁾ Sdělení Komise „Unie rovnosti: Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030“, COM(2021) 101.

⁽²¹⁾ Sdělení Komise „Akční plán pro integraci a začleňování na období 2021–2027“, COM/2020/758.

(ESF+). Převážná většina členských států podporuje rychlejší vstup mladých lidí na trh práce v rámci svých závazků k provádění posílených záruk pro mladé lidi. Kromě toho mnoho členských států plánuje významné investice do předškolního vzdělávání a péče, aby umožnily větší aktivaci žen, a několik členských států také podporuje aktivaci osob z rodin migrantů na trhu práce. Kromě toho několik členských států posiluje kapacitu veřejných služeb zaměstnanosti a reformuje provádění aktivních politik na trhu práce prostřednictvím Nástroje pro technickou podporu ⁽²²⁾.

Hlavní cíl EU, aby do roku 2030 bylo zaměstnáno alespoň 78 % obyvatel v produktivním věku, je sice dosažitelný, jsou však třeba další kroky na všech úrovních, aby se aktivovaly nedostatečně zastoupené skupiny a aby byl uvedený cíl pokud možno i překročen.

Za tímto účelem bude Komise:

- financovat v rámci složky ESF+ pro sociální inovace projekty zaměřené na **nulovou dlouhodobou nezaměstnanost** ⁽²³⁾ a vyhodnocovat silné a slabé stránky těchto projektů s cílem šířit osvědčené postupy v celé EU,
- financovat v rámci složky ESF+ pro sociální inovace projekty zaměřené na **aktivaci a prohlubování dovedností** mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET),
- financovat projekty v rámci tematického nástroje Azylového, migračního a integračního fondu (AMIF) na podporu **iniciativ více zúčastněných stran pro integraci migrantů** na trhu práce,
- zkoumat **příčiny nedobrovolného zaměstnání na částečný úvazek**, aby bylo možné lépe pochopit překážky, které brání nedobrovolným pracovníkům na částečný úvazek, zejména ženám, pracovat na plný úvazek, a hledat možnosti opatření na úrovni EU,
- **analyzovat vnitrostátní politiky v oblasti volna z důvodu nemoci** a zkoumat jejich dopady na zdraví a produktivitu pracovníků s cílem určit osvědčené postupy pro pracovníky a podniky, včetně podpory postupného návratu k činnosti po delší pracovní neschopnosti,
- vyhodnocovat **dopad důchodových reforem**, které zavádějí více **možností flexibilního odchodu do důchodu** a kombinují příjem z důchodu s platem, s cílem podnítit větší účast starších pracovníků na trhu práce a podpořit aktivnější a zdravější stárnutí.

Komise vyzývá členské státy, aby:

- **v plném rozsahu provedly iniciativy EU** zaměřené na aktivaci nedostatečně zastoupených skupin, zejména posílené záruky pro mladé lidi, doporučení Rady o

⁽²²⁾ Nástroj pro technickou podporu je nástrojem, který je nadále k dispozici na žádost členských států. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/240 ze dne 10. února 2021, kterým se zřizuje Nástroj pro technickou podporu (Úř. věst. L 57, 18.2.2021, s. 1).

⁽²³⁾ Projekty nulové dlouhodobé nezaměstnanosti bojují proti dlouhodobé nezaměstnanosti zaváděním cílených strategií, včetně vytváření pracovních míst, záruk zaměstnání a podpůrných komunitních sítí, aby zajistily udržitelné pracovní příležitosti pro všechny, zejména starší osoby, v cílové komunitě nebo regionu.

předškolním vzdělávání a péči ⁽²⁴⁾, doporučení Rady o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce, Strategii práv osob se zdravotním postižením (2021–2030) ⁽²⁵⁾, doporučení Rady o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění ⁽²⁶⁾, Akční plán EU pro integraci a začleňování a doporučení Rady o rovnosti, začlenění a účasti Romů ⁽²⁷⁾,

- zajistily **lepší koordinaci mezi ministerstvy a veřejnými službami zaměstnanosti**, včetně lepšího shromažďování údajů, lepšího cílení a preventivních opatření ke zvýšení účinnosti aktivačních politik,
- **prováděly daňové reformy**, které sníží daňové zatížení druhých výdělečně činných osob v domácnosti a osob s nízkými příjmy, a všeobecněji přesouvaly zdanění od práce k jiným zdrojům příjmů,
- **pokračovaly v reformách dávek**, které cílí na problém neaktivity a poskytují dostatečnou podporu těm, kteří mohou pracovat, při postupném návratu na trh práce.

Komise vítá záměr sociálních partnerů:

- zajistit, aby **pracoviště byla tolerantní, vstřícná a přístupná všem lidem** bez ohledu na pohlaví, věk, státní příslušnost a další osobní poměry ⁽²⁸⁾,
- **podporovat kolektivní vyjednávání** s cílem nalézt přizpůsobená řešení na podporu **zaměstnanosti starších pracovníků** ⁽²⁹⁾,
- posílit **spolupráci soukromých služeb zaměstnanosti s veřejnými službami zaměstnanosti** a zlepšit tak zprostředkování zaměstnání v celé EU ⁽³⁰⁾,
- podporovat **podnikání** ⁽³¹⁾ rozvíjením dovedností ⁽³²⁾ a podporou budoucích podnikatelů při zakládání podniků, zejména povzbuzováním žen a osob z rodin migrantů k podnikání ⁽³³⁾,
- **aktivovat nedostatečně zastoupené skupiny** podporou rozmanitosti, rovnosti, začleňování a nediskriminace ⁽³⁴⁾,

⁽²⁴⁾ Doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022 o předškolním vzdělávání a péči: barcelonské cíle pro rok 2030 (2022/C 484/01). Viz také doporučení Rady ze dne 22. května 2019 o vysoce kvalitních systémech předškolního vzdělávání a péče (2019/C 189/02).

⁽²⁵⁾ Sdělení „Unie rovnosti: Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030“ (COM/2021/101).

⁽²⁶⁾ Doporučení Rady ze dne 30. ledna 2023 o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění (2023/C 41/01).

⁽²⁷⁾ Doporučení Rady ze dne 12. března 2021 o rovnosti, začlenění a účasti Romů (2021/C 93/01).

⁽²⁸⁾ Evropská konfederace dřevozpracujícího průmyslu (CEI-Bois), Konfederace asociací hotelů, restaurací a kaváren v Evropě (HOTREC), Evropský odborový výbor pro vzdělávání (ETUCE), Evropská federace zaměstnavatelů ve vzdělávání (EFEE).

⁽²⁹⁾ UEAPME.

⁽³⁰⁾ Světová konfederace pro zaměstnanost – Evropa (WEC).

⁽³¹⁾ Skupina evropských zaměstnavatelů v chemickém průmyslu (ECEG).

⁽³²⁾ Konfederace HOTREC.

⁽³³⁾ UEAPME.

⁽³⁴⁾ Konfederace evropských bezpečnostních služeb (CoESS) a Union Network International (UNI) Evropa, viz jejich společné prohlášení na téma „rozmanitosti, rovnosti, začleňování a nediskriminace“.

- na odvětvové úrovni provádět a dále prosazovat autonomní dohodu o **ženách v železniční dopravě**, jež má řešit genderové rozdíly v rámci pracovních sil v tomto odvětví ⁽³⁵⁾.

3.2. Zajištění podpory dovedností, odborné přípravy a vzdělávání

Nedostatek v oblasti dovedností uvádějí společnosti všech velikostí a ze všech odvětví hospodářství EU, přičemž zvláštním problémům čelí malé a střední podniky. V odpovědích na průzkum nadace Eurofound ⁽³⁶⁾ četné společnosti v EU uvedly, že nejméně 60 % jejich nových zaměstnanců nemá požadované dovednosti. V nedávném průzkumu Eurobarometr ⁽³⁷⁾ navíc téměř čtyři z pěti malých a středních podniků uvedly, že je pro ně obtížné najít pracovníky s odpovídajícími dovednostmi, a více než polovina z nich považuje za obtížné udržet si kvalifikované pracovníky.

Očekává se, že nedostatek v oblasti dovedností se bude zvyšovat s růstem počtu pracovních míst a novými pracovními požadavky v důsledku ekologické a digitální transformace, a to i v oblastech, kde EU potřebuje budovat odolnost a zajišťovat svou otevřenou strategickou autonomii. Do roku 2030 se očekává vytvoření 3,5 milionu ⁽³⁸⁾ nových pracovních míst v odvětvích energie z obnovitelných zdrojů ⁽³⁹⁾. Trhy práce napříč odvětvími ovlivní také přechod na oběhové hospodářství ⁽⁴⁰⁾ a rozvoj dovedností je klíčový pro podporu všech odvětví modré ekonomiky. Nedostatek dovedností v těchto oblastech může omezit růst odvětví technologií pro čistou energii ⁽⁴¹⁾. V digitální oblasti bude potřeba prohlubování dovedností ⁽⁴²⁾ narůstat v souvislosti s rostoucími riziky týkajícími se kybernetické bezpečnosti i s rostoucím využíváním pokročilých technologií, například umělé inteligence (AI) a dat velkého objemu. Již nyní má přibližně 63 % společností v EU, které se snaží získat odborníky v oboru informačních a komunikačních technologií (IKT), potíže s obsazením těchto volných pracovních míst ⁽⁴³⁾ a očekává se, že poptávka po nich se do roku 2030 více než zdvojnásobí ⁽⁴⁴⁾. Obranný průmysl, který má klíčový význam pro bezpečnost a dlouhodobou prosperitu EU, je rovněž zasažen nedostatkem pracovních sil a dovedností, který se může v budoucnu prohloubit v důsledku

⁽³⁵⁾ Společenství evropských železničních a infrastrukturních podniků (CER) a Evropská federace pracovníků v dopravě (ETF).

⁽³⁶⁾ Eurofound, Evropský průzkum společnosti 2019.

⁽³⁷⁾ Bleskový průzkum Eurobarometr FL529 (2023): Evropský rok dovedností – Nedostatek v oblasti dovedností, strategie náboru a udržení zaměstnanců v malých a středních podnicích.

⁽³⁸⁾ Zpráva Komise Evropskému parlamentu a Radě o pokroku v oblasti konkurenceschopnosti technologií čisté energie (COM(2023) 652 final).

⁽³⁹⁾ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Evropské radě, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Plán REPowerEU (COM(2022) 230 final).

⁽⁴⁰⁾ Impacts of circular economy policies on the labour market (Dopady politik oběhového hospodářství na trh práce), Úřad pro publikace EU.

⁽⁴¹⁾ Zpráva Komise Evropskému parlamentu a Radě o pokroku v oblasti konkurenceschopnosti technologií čisté energie (COM(2023) 652 final).

⁽⁴²⁾ Investice do těchto dovedností podporuje návrh Komise týkající se aktu o umělé inteligenci, politický program Digitální dekáda 2030, sdělení Komise týkající se řešení nedostatku talentů v oblasti kybernetické bezpečnosti za účelem posílení konkurenceschopnosti, růstu a odolnosti EU, doporučení Rady o lepším poskytování digitálních dovedností a kompetencí v rámci vzdělávání a odborné přípravy, program Digitální Evropa, inovační balíček v oblasti umělé inteligence a některé projekty center excelence odborného vzdělávání a přípravy.

⁽⁴³⁾ Průzkum EU týkající se využívání IKT a elektronického obchodu v podnicích.

⁽⁴⁴⁾ Evropská komise (2023). Employment and Social Developments in Europe (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě). Roční přehled 2023.

nedostatečných investic do nových obranných programů a nutnosti přilákat více mladých talentů ⁽⁴⁵⁾.

Rostoucí podíl mladých lidí s velmi nízkou úrovní základních dovedností zdůrazňuje riziko budoucího nedostatku v oblasti dovedností. Rozsáhlé mezinárodní průzkumy, včetně Programu pro mezinárodní hodnocení žáků (PISA), přesvědčivě dokládají, že mladí lidé stále více postrádají základní dovednosti v oblasti čtenářské, matematické a přírodovědné gramotnosti. Současně klesá podíl mladých lidí s nejlepšími výsledky ⁽⁴⁶⁾. Lidé s velmi nízkou úrovní základních dovedností budou při vstupu na trh práce čelit velkým problémům kvůli své omezené zaměstnatelnosti. Zlepšení výsledků vzdělávacích systémů by pomohlo zabránit budoucímu nárůstu nedostatku v oblasti dovedností. Řešení otázky zvyšujícího se nedostatku kvalifikovaných učitelů bude klíčové i pro zachování základních dovedností a výsledků vzdělávání.

V rámci Evropského prostoru vzdělávání ⁽⁴⁷⁾ podporuje EU rozvoj kvalitního a inkluzivního vzdělávání, které nabízí rovné příležitosti od předškolního věku v souladu s první zásadou Evropského pilíře sociálních práv. Výdaje na vzdělávání mají vysokou míru návratnosti, zejména jsou-li doplněny reformami, díky nimž jsou vzdělávací systémy pružnější a lépe reagují na potřeby trhu práce ⁽⁴⁸⁾. Počáteční vzdělávání a odborná příprava by měly poskytovat nezbytné dovednosti pro měnící se svět práce v podmínkách technologické změny a automatizace – včetně digitálních, podnikatelských, sociálních, ekologických a občanských dovedností. Posílení spolupráce mezi vyšším sekundárním a terciárním vzděláváním a odbornou přípravou, včetně odborného vzdělávání a přípravy, a aktéry trhu práce zvyšuje význam vzdělávání pro trh práce.

Během celé profesní kariéry je další vzdělávání pracovních sil klíčové pro uspokojení měnících se potřeb v oblasti dovedností. Za tímto účelem se členské státy zavázaly přijmout opatření k dosažení hlavního cíle v oblasti vzdělávání dospělých v rámci Akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv ⁽⁴⁹⁾, podle něhož se má do roku 2030 každoročně účastnit odborné přípravy alespoň 60 % všech dospělých osob.

Nedostatek v oblasti dovedností již pomáhá řešit několik iniciativ EU, je však třeba posílit jejich provádění, a to i pomocí odvětvového přístupu. Evropská agenda dovedností ⁽⁵⁰⁾ je strategickým rámcem EU pro řešení potřeby prohlubování dovedností a změn kvalifikace. Zahájila dvanáct opatření k urychlení ekologické a digitální transformace, podpoře spravedlivého oživení, zajištění konkurenceschopnosti a posílení odolnosti. Všechna tato opatření jsou již zavedena, včetně iniciativ týkajících se

⁽⁴⁵⁾ Společné sdělení Komise Evropskému parlamentu, Evropské radě, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o nové Strategii pro evropský obranný průmysl, JOIN(2024) 10 final.

⁽⁴⁶⁾ Podle nejnovějších údajů o programu PISA se podíl mladých lidí (ve věku 15 let), kteří mají velmi nízkou úroveň těchto základních dovedností, zvýšil v matematice z 22,9 % v roce 2018 na 29,5 % v roce 2022 (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

⁽⁴⁷⁾ Sdělení Komise o vytvoření Evropského prostoru vzdělávání do roku 2025 (COM(2020) 625 final) a usnesení Rady ze dne 26. února 2021 o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s ohledem na vytvoření Evropského prostoru vzdělávání a další vývoj po jeho dosažení (2021–2030), 2021/C 66/01.

⁽⁴⁸⁾ Evropská komise, Generální ředitelství pro vzdělávání, mládež, sport a kulturu, Evropská expertní síť pro ekonomiku vzdělávání, Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A., (2021), Boosting social and economic resilience in Europe by investing in education (Posilování sociální a ekonomické odolnosti Evropy investicemi do vzdělávání). Analytická zpráva EENEE č. 42, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

⁽⁴⁹⁾ Sdělení Komise „Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv“, (COM(2021) 102).

⁽⁵⁰⁾ Sdělení Komise ze dne 1. července 2020, Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost (COM(2020) 274).

individuálních vzdělávacích účtů⁽⁵¹⁾, mikrocertifikátů⁽⁵²⁾, cest prohlubování dovedností pro dospělé osoby s nízkou kvalifikací⁽⁵³⁾ a odborného vzdělávání a přípravy⁽⁵⁴⁾. Sdělení o využívání talentů v evropských regionech⁽⁵⁵⁾ navrhuje politický rámec zaměřený na zvýšení atraktivity všech regionů, včetně prohlubování dovedností a změn kvalifikace. Zabývá se tak závažným fenoménem „odlivu mozků“, který postihuje některé evropské regiony. Nyní je třeba se zaměřit na realizaci uvedených opatření, aby se zajistilo, že budou schopna řešit stávající nedostatky v oblasti dovedností. V rámci Paktu pro dovednosti vzniklo dvacet odvětvových partnerství, jejichž cílem je prohloubit dovednosti více než deseti milionů lidí. Je třeba zajistit účinné plnění stávajících závazků, mimo jiné přidělením dostatečných finančních prostředků na tyto programy a zároveň pokračováním podpory dalšího zapojení. Bylo zřízeno několik akademií dovedností EU, které se zabývají nedostatkem konkrétních dovedností v klíčových odvětvích. Akademie Evropské bateriové aliance⁽⁵⁶⁾, která byla zpočátku financována z ESF+, již přímo vyškolila přibližně 50 000 pracovníků a nepřímý prospěch z ní mělo více než 100 000 osob. Další akademie dovedností, jako je akademie pro kybernetické dovednosti, akademie Nový evropský Bauhaus pro stavebnictví a akademie zřízené na základě aktu o průmyslu pro nulové čisté emise⁽⁵⁷⁾, podpoří rozsáhlou odbornou přípravu na podporu souběžné transformace, zejména v oblastech souvisejících mimo jiné s vodíkem, solární energií, surovinami a větrem. Probíhající Evropský rok dovedností upozorňuje na to, jak mohou všechna uvedená opatření přispět k řešení nedostatku pracovních sil a dovedností.

⁽⁵¹⁾ Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o individuálních vzdělávacích účtech (2022/C 243/03).

⁽⁵²⁾ Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o evropském přístupu k mikrocertifikátům pro celoživotní učení a zaměstnatelnost (2022/C 243/02).

⁽⁵³⁾ Doporučení Rady ze dne 19. prosince 2016 o cestách prohlubování dovedností: nové příležitosti pro dospělé (2016/C 484/01).

⁽⁵⁴⁾ Doporučení Rady ze dne 24. listopadu 2020 o odborném vzdělávání a přípravě pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost (2020/C 417/01).

⁽⁵⁵⁾ Sdělení Komise o využívání talentů v evropských regionech (COM(2023) 32 final).

⁽⁵⁶⁾ Evropskou bateriovou alianci (EBA) založila Evropská komise v říjnu 2017 s cílem učinit z EU světovou špičku v oblasti udržitelných bateriových technologií. Aliance, kterou koordinuje Evropský inovační a technologický institut (EIT), má 700 členů z oblasti průmyslu. V rámci aliance EBA byla zřízena Akademie Evropské bateriové aliance, která má řešit nedostatek v oblasti dovedností v evropském hodnotovém řetězci v oboru baterií a do roku 2025 by měla vyškolit 800 000 pracovníků. EIT bude rovněž řídit evropskou akademii solární fotovoltaiky, která zahájí činnost v roce 2024. Kampus EIT konsoliduje portfolio iniciativ v oblasti vzdělávání a odborné přípravy do jednoho kontaktního místa a nabízí flexibilní vzdělávací cesty k prohlubování dovedností účastníků vzdělávání a firem.

⁽⁵⁷⁾ Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se zřizuje rámec opatření pro posílení evropského ekosystému výroby produktů technologií pro nulové čisté emise (akt o průmyslu pro nulové čisté emise) (COM(2023) 161 final).

Opatření k prohlubování dovedností, která jsou z Nástroje pro oživení a odolnost a z ESF+ financována v **Řecku**, podpoří mimo jiné digitální a zelené dovednosti více než půl milionu příjemců. Této investici předcházela reforma systému celoživotního vzdělávání, která má zajistit, aby nabízená odborná příprava odpovídala potřebám trhu práce.

Lotyšsko v rámci svého plánu pro oživení a odolnost zavedlo individuální vzdělávací účty, které podporují již 3 500 dospělých.

Portugalsko podpořilo nejméně 100 000 dospělých při zvyšování kvalifikace s využitím podpory z Nástroje pro oživení a odolnost.

Pro lepší tvorbu politik je zásadní zlepšit shromažďování údajů o nedostatku pracovních sil a dovedností. Hlavními zdroji údajů o nedostatku pracovních sil a dovedností na úrovni EU jsou statistiky Eurostatu o volných pracovních místech a zdroje vycházející z průzkumů, jako jsou průzkumy mezi podniky a spotřebiteli v EU, průzkumy mezi evropskými službami zaměstnanosti (EURES), průzkumy týkající se nedostatku v oblasti dovedností a prognózy realizované střediskem Cedefop a nové zdroje údajů, jako je Web Intelligence Hub, centrum Eurostatu pro získávání poznatků z webu ⁽⁵⁸⁾. Přesto je třeba většího úsilí s cílem společně zlepšit dostupnost a pokrytí údajů, včetně údajů o demografické změně.

Politiky a investice členských států v oblasti řešení nedostatku pracovních sil a dovedností jsou podporovány z rozpočtu EU (65 miliard EUR). Evropský sociální fond plus podporuje zejména odborné vzdělávání a

přípravu, učňovskou přípravu, celoživotní učení a přechody mezi zaměstnáními. Nástroj pro oživení a odolnost podporuje reformy a investice členských států v oblasti vzdělávání a dovedností v širším slova smyslu, například prostřednictvím reforem zaměřených na lepší poznatky o dovednostech a na rozvoj a správu v této oblasti, včetně uznávání kvalifikací. Kromě toho je k dispozici technická podpora pro vnitrostátní reformy zaměřené na zlepšení kvality a financování vzdělávání a odborné přípravy dospělých.

Přestože existují četné iniciativy ze strany EU, členských států a sociálních partnerů, je třeba zintenzivnit provádění a lépe využít potenciál financování z EU, aby bylo dosaženo cíle EU, kterým je do roku 2030 každoroční účast alespoň 60 % všech dospělých na odborné přípravě, a aby se zásada 1 pilíře sociálních práv týkající se vzdělávání, odborné přípravy a celoživotního učení stala skutečností.

Za tímto účelem bude Komise:

- **podporovat zřizování a provádění nových odvětvových a regionálních partnerství v oblasti dovedností** v rámci Paktu pro dovednosti ⁽⁵⁹⁾ a podporovat zahájení a zintenzivnění činnosti všech **akademií dovedností** v oblasti technologií pro nulové čisté emise a kybernetických dovedností, a to i prostřednictvím **aliancí v rámci plánu pro odvětvovou spolupráci**. Komise bude členům paktu poskytovat také podpůrné služby a informace o dostupném financování pro účely prohlubování dovedností a změn kvalifikace,

⁽⁵⁸⁾ Eurostat, [Job vacancy statistics \(statistiky o volných pracovních místech\)](#), [Web Intelligence Hub a nástroj skills OVATE](#).

⁽⁵⁹⁾ V této souvislosti se členské státy vyzývají, aby na celostátní nebo regionální úrovni zřizovaly pakty pro dovednosti v zemědělství a potravinářství na podporu provádění unijní strategie prohlubování dovedností a změn kvalifikace, které budou připraveny v rámci rozsáhlého partnerství, aby dosáhly co nejlepššího zacílení nástrojů a přizpůsobily je místním specifikům zemědělského odvětví.

- spolufinancovat **více center excelence odborného vzdělávání a přípravy** ⁽⁶⁰⁾ s cílem realizovat do roku 2027 nejméně 100 projektů na podporu evropského a regionálního rozvoje, inovací a strategií pro inteligentní specializaci,
- spolupracovat s členskými státy a sociálními partnery s cílem přijmout v roce 2025 **nové prohlášení o odborném vzdělávání a přípravě** v rámci kodaňského procesu ⁽⁶¹⁾ a více tak přizpůsobit politická opatření a reformy v oblasti odborného vzdělávání a přípravy novému vývoji na trhu práce a dopadu vývoje technologií, například umělé inteligence,
- **zlepšovat poznatky o dovednostech a shromažďování údajů** v úzké koordinaci s agenturami EU (Eurofound, Evropský orgán pro pracovní záležitosti a Cedefop), aby se rozšířil rozsah harmonizovaných a srovnatelných informací o nedostatku pracovních sil a dovedností na úrovni EU.

Komise vyzývá členské státy, aby:

- za účasti sociálních partnerů a příslušných zúčastněných stran v plném rozsahu **realizovaly iniciativy v rámci Evropské agendy dovedností** a prosazovaly odvětvový přístup, který bude řešit nejpálčivější nedostatky v EU. Členské státy by měly zejména zavést systémy, které dospělým poskytnou individuální vzdělávací účty, podpořit rozvoj, zavádění a uznávání mikrocertifikátů, uvést do praxe národní plány provádění navazující na doporučení Rady o odborném vzdělávání a přípravě z roku 2020, odstranit nedostatky, na které upozornila hodnotící zpráva ⁽⁶²⁾ k doporučení Rady o cestách prohlubování dovedností, a provést doporučení Rady, která se týkají digitálního vzdělávání a odborné přípravy,
- podpořily realizaci **partnerství v oblasti dovedností** v rámci Paktu pro dovednosti a zavádění **akademií dovedností** v průmyslu pro nulové čisté emise, a to i poskytnutím dostatečných finančních prostředků,
- vypracovaly a prováděly komplexní a individuálně přizpůsobené **národní strategie v oblasti dovedností**, do kterých se zapojí příslušné zúčastněné strany včetně sociálních partnerů a které budou přizpůsobeny vnitrostátním podmínkám,
- **vypracovávaly analýzy trhu práce**, poznatky o dovednostech a prognózy a využívaly jimi poskytované znalosti k revizi vzdělávacích programů se zaměřením na odvětví s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků,
- **přizpůsobovaly vzdělávací programy** v počátečním vzdělávání a odborné přípravě tak, aby posilovaly dovednosti a kompetence, které studentům umožní lépe **vyhovět potřebám trhu práce**, a to s podporou Komise při usnadňování výměny a šíření

⁽⁶⁰⁾ Centra excelence odborného vzdělávání a přípravy tvoří sítě partnerů, které rozvíjejí místní „ekosystémy dovedností“, aby mladým lidem a dospělým poskytovaly vysoce kvalitní odborné dovednosti a přispívaly k regionálnímu rozvoji, inovacím, průmyslovým klastrům, strategiím pro inteligentní specializaci a sociálnímu začleňování.

⁽⁶¹⁾ Kodaňské prohlášení z roku 2002 zahájilo evropskou strategii pro posílenou spolupráci v oblasti odborného vzdělávání a přípravy, obecně označovanou jako „kodaňský proces“. Kodaňský proces zajišťuje třístrannou platformu pro zintenzivnění, doplnění a operacionalizaci politiky EU v oblasti odborného vzdělávání a přípravy prostřednictvím série deklarací. Doba platnosti stávajícího Osnabrückého prohlášení uplyne na konci roku 2025.

⁽⁶²⁾ Zpráva Komise Radě: hodnocení doporučení Rady ze dne 19. prosince 2016 o cestách prohlubování dovedností: nové příležitosti pro dospělé (COM(2023) 439).

osvědčených postupů, sledování absolventů a po dohodě s členskými státy při monitorování vnitrostátních reforem ⁽⁶³⁾.

Komise vítá záměr sociálních partnerů:

- **rozvíjet a provádět opatření na podporu prohlubování dovedností a změn kvalifikace v rámci sociálního dialogu** ⁽⁶⁴⁾, podporovat uznávání dovedností a pomáhat určovat nedostatkové dovednosti ⁽⁶⁵⁾ s využitím vlastních informací a poznatků o dovednostech,
- přispívat k **aktualizaci vzdělávacích programů a kvalifikací v oblasti odborného vzdělávání a přípravy** a sladování nabídky odborné přípravy s potřebami trhu práce v oblasti dovedností, a to za pomoci poznatků o dovednostech a informací, které mají k dispozici ⁽⁶⁶⁾,
- podporovat **učňovskou přípravu** ⁽⁶⁷⁾, partnerství mezi poskytovateli odborného vzdělávání a přípravy a zaměstnavateli ⁽⁶⁸⁾, **posilovat rámce odborného vzdělávání a přípravy** prostřednictvím zřizování odvětvových center vzdělávání ⁽⁶⁹⁾, podporovat koučování, mentorování, vzájemné učení a podnikatelské dovednosti ⁽⁷⁰⁾ a napomáhat rozvoji dovedností, které obstojí i v budoucnosti, a zelených a digitálních dovedností ⁽⁷¹⁾,
- na odvětvové úrovni dále spolupracovat na mikrocertifikátech a **zajišťovat odbornou přípravu pracovníků služeb dlouhodobé péče** v oblasti poskytování péče více zaměřené na člověka a v oblasti dovedností potřebných k digitalizaci služeb, a to s pomocí projektu „Care4Skills“ ⁽⁷²⁾,
- do konce prvního čtvrtletí roku 2024 předložit **společné prohlášení k řešení nedostatku dovedností a pracovních sil** a využít evropskou síť veřejných služeb zaměstnanosti jako fórum pro dialog, vzájemné učení a srovnávání politik pro řešení nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce ⁽⁷³⁾,
- využívat sociální dialog a kolektivní vyjednávání k řešení nedostatku dovedností a pracovních sil v odvětví pohostinství, a to prostřednictvím vyjednávání o pracovních podmínkách, podpory vzdělávání a odborné přípravy a poskytováním ochranného rámce pro mobilitu migrujících pracovníků ze třetích zemí ⁽⁷⁴⁾,

⁽⁶³⁾ Například v rámci iniciativy vzdělávací laboratoře (Learning Lab).

⁽⁶⁴⁾ Sdružení zastupující maloobchod, velkoobchod a mezinárodní obchod při EU (EuroCommerce), Rada evropských zaměstnavatelů v kovozpracujícím, inženýrském a technologickém průmyslu (CEEMET).

⁽⁶⁵⁾ Konfederace HOTREC.

⁽⁶⁶⁾ Skupina ECEG.

⁽⁶⁷⁾ Konfederace HOTREC.

⁽⁶⁸⁾ UEAPME, CEI-Bois.

⁽⁶⁹⁾ Konfederace CoESS.

⁽⁷⁰⁾ HOTREC, UEAPME.

⁽⁷¹⁾ SGI Europe, ECEG, Evropský svaz vnitrozemské plavby a Evropská organizace lodních kapitánů, Evropská federace pracovníků v námořní a vnitrozemské vodní dopravě.

⁽⁷²⁾ Projekt zařazený do Paktu pro dovednosti. Společný závazek Federace evropských zaměstnavatelů v sociálních službách (FESE) a Evropské federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU).

⁽⁷³⁾ UNI-Europa a WEC.

⁽⁷⁴⁾ HOTREC a Evropská federace odborových svazů v potravinářství, zemědělství a cestovním ruchu (EFFAT).

- **dále využívat možnosti financování z EU** na podporu prohlubování dovedností a změn kvalifikace ⁽⁷⁵⁾.

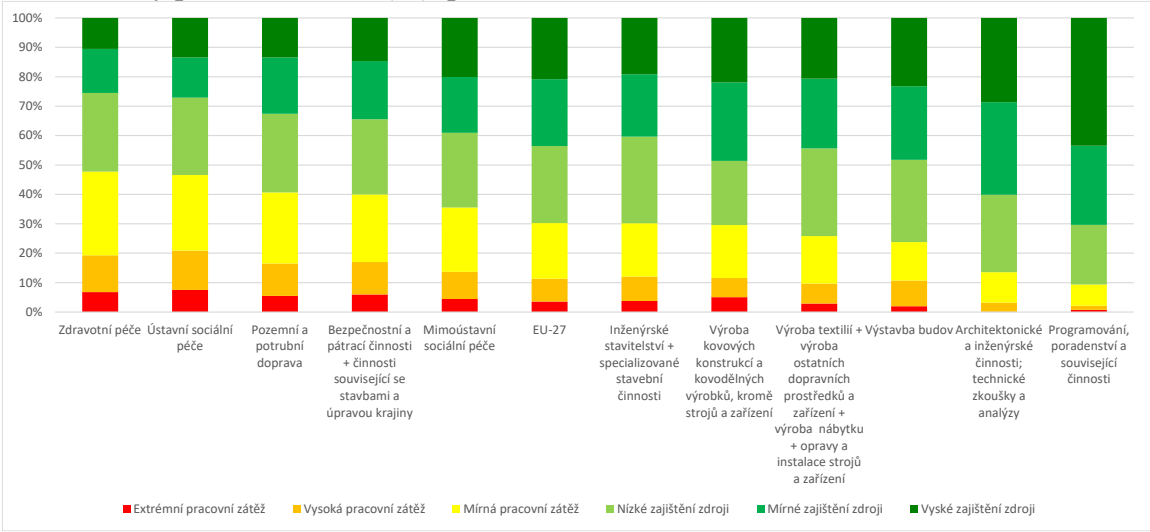
3.3. Zlepšování pracovních podmínek

Prosazování spravedlivých pracovních podmínek může pomoci řešit nedostatek pracovních sil v určitých odvětvích nebo profesích. To platí zejména pro povolání, která vyžadují více manuální zručnosti a dostačuje v nich nižší úroveň vzdělání, nebo povolání s vyšší mírou ohrožení zdraví a bezpečnosti, která se vyznačují vysokou pracovní zátěží⁽⁷⁶⁾ a/nebo nízkými mzdami⁽⁷⁷⁾.

Přiměřené mzdy, včetně minimální mzdy, mohou pomoci snížit nedostatek pracovních sil v určitých odvětvích, přičemž je třeba zohlednit také životní náklady a rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách v různých zeměpisných oblastech. **Bezpečnost a ochrana zdraví** při práci, přizpůsobená pracoviště, poskytování **příležitostí k odborné přípravě a profesnímu růstu**, přístup k přiměřené sociální ochraně, přiměřená rovnováha mezi pracovním a soukromým životem včetně **práva odpojit se** a přijetí pružných pracovních režimů, to vše hraje roli při zlepšování kvality pracovních míst a může tak přispět ke snížení nedostatku pracovních sil. Snížení **pracovní zátěže** by mohlo také přispět k přilákání a udržení pracovníků v některých odvětvích (graf 2).

Graf 2 – Pracovní zátěž byla nejvyšší u pracovníků ve zdravotnictví, v oblasti rezidenční péče a v dopravě

Index kvality pracovních míst (%), podle dílčích odvětví, EU-27



Zdroj: Employment and Social Developments in Europe 2023 (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě), Evropská komise (2023) na základě telefonického průzkumu pracovních podmínek v Evropě, který v roce 2021 provedla nadace Eurofound.

Dopad pracovních podmínek na nedostatek pracovních sil se liší v závislosti na odvětví a zeměpisné oblasti, a je tudíž zapotřebí přístup, který odpovídá příslušným výzvám. Podle nadace Eurofound více než 40 % uklízečů, kuchařů a pečovatelských pracovníků

(⁷⁵) Skupina ECEG, společný závazek FESE a EPSU.

⁽⁷⁶⁾ Pracovní zátěž je forma psychosociálního stresu, k němuž dochází na pracovišti, jsou-li na pracovníky kladeny vyšší nároky neodpovídající zdrojům (viz index pracovní zátěže OECD).

⁽⁷⁷⁾ Evropská komise (2023), Employment and Social Developments in Europe (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě), roční přehled 2023, a průzkum pracovních podmínek v Evropě, který provedla nadace Eurofound v roce 2021. Více než 40 % uklízečů, kuchařů a pečovateli a více než 30 % stavebních dělníků a řidičů uvádí, že mají velké problémy vyjít s penězi. Téměř polovina pracovníků v oblasti zdravotnictví, rezidenční péče a dopravy uvádí vysokou míru pracovní zátěže.

30 % stavebních dělníků a řidičů uvádí, že mají velké problémy vyjít s penězi ⁽⁷⁸⁾. Téměř polovina pracovníků v oblasti zdravotnictví, rezidenční péče a dopravy uvádí vysokou míru pracovní zátěže ⁽⁷⁹⁾. Nedostatek pracovníků ve zdravotnictví a v oblasti rezidenční péče, zejména zdravotních sester a pracovníků zajišťujících primární péči, je způsoben především vysokou pracovní zátěží a nevyhovujícími podmínkami v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, včetně rizika násilí na pracovišti ⁽⁸⁰⁾. Krize COVID-19 tuto situaci ještě zhoršila ⁽⁸¹⁾. Ve venkovských oblastech může tento nedostatek ještě prohloubit nízká atraktivita životních podmínek a špatná dostupnost služeb ⁽⁸²⁾. Pracovníci v zemědělství také uvádějí vysokou pracovní zátěž, zdravotní a bezpečnostní rizika a finanční problémy ⁽⁸³⁾. V tomto odvětví je nedostatek některých profesí způsoben také nejistou prací a nízkým dodržováním základních norem v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ⁽⁸⁴⁾. Odvětví dopravy se potýká s nedostatkem řidičů, což je částečně způsobeno dlouhou pracovní dobou ⁽⁸⁵⁾ a nedostatečným vymáháním pracovních a bezpečnostních norem ⁽⁸⁶⁾.

⁽⁷⁸⁾ [Průzkum pracovních podmínek v Evropě, který provedla nadace Eurofound v roce 2021.](#)

⁽⁷⁹⁾ [Průzkum pracovních podmínek v Evropě, který provedla nadace Eurofound v roce 2021.](#)

⁽⁸⁰⁾ Evropská komise (2023): „Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023“ (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě, roční přehled 2023).

⁽⁸¹⁾ Evropská komise (2023): „Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023“ (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě, roční přehled 2023).

⁽⁸²⁾ Evropská strategie v oblasti péče (COM(2022) 440).

⁽⁸³⁾ „The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)“ (Budoucnost zemědělství v Evropě a dopad na bezpečnost a ochranu zdraví při práci), zpráva Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 2021.

⁽⁸⁴⁾ „The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)“ (Budoucnost zemědělství v Evropě a dopad na bezpečnost a ochranu zdraví při práci), zpráva Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 2021.

⁽⁸⁵⁾ „Hodnota nepostradatelné práce“ viz světový výhled v oblasti zaměstnanosti a sociální situace 2023, který vypracovala Mezinárodní organizace práce.

⁽⁸⁶⁾ Evropská komise (2023): „Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023“ (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě, roční přehled 2023).

Španělský plán pro oživení a odolnost obsahuje reformu, která má zlepšit pracovní podmínky ve zdravotnictví. Aby řešila nedostatek zdravotních sester a lékařů, omezí tato reforma využívání smluv na dobu určitou, podpoří nasazení odborníků v odlehlých regionech alepší jejich pracovní prostředí a podmínky.

Ve **Slovinsku** byla v nově sjednané kolektivní smlouvě v papírenském průmyslu stanovena vyšší základní mzda, která zvyšuje atraktivitu zaměstnání v tomto odvětví.

Aby podpořil poskytování odborné přípravy v odvětvích postižených nedostatkem pracovních sil, obsahuje **slovenský** plán pro oživení a odolnost opatření, jehož cílem je poskytnout odbornou přípravu alespoň 60 % učitelů v prvním a druhém stupni základního vzdělávání, zatímco v **Nizozemsku** pomáhá kolektivní vyjednávání v odvětví výroby motorových vozidel udržet pracovníky tím, že jim nabízí možnost osvojit si nové dovednosti.

Kolektivní vyjednávání hraje klíčovou roli při zajišťování spravedlivých pracovních podmínek.

Dobře fungující sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou nejúčinnější cestou, jak zlepšit pracovní podmínky a pomoci tak zmírnit nedostatek pracovních sil. Stejně tak by se sociálními partnery měly být konzultovány nové nebo rozšířené právní předpisy v oblasti pracovních podmínek, aby se maximalizoval jejich dopad.

V posledních letech zavedla EU mnoho iniciativ na podporu spravedlivých pracovních podmínek a přiměřených mezd. Patří k nim směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU ⁽⁸⁷⁾, směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách ⁽⁸⁸⁾, strategický rámec

pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027 ⁽⁸⁹⁾, jakož i návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem (viz příloha).

Další zlepšení pracovních podmínek vyžaduje dodatečná opatření, která upevní a budou plně prosazovat pracovní právo EU a posílí kolektivní vyjednávání.

Za tímto účelem Komise:

- přijme návrh **posíleného rámce kvality stáží**, aby zlepšila možnosti mladých lidí získat odbornou praxi, zlepšit dovednosti a získat lepší přístup na trh práce,
- v návaznosti na legislativní zprávu Evropského parlamentu z vlastního podnětu o právu odpojit se a o práci na dálku ⁽⁹⁰⁾ zahájí první fázi konzultací se sociálními partnery s cílem navrhnout **iniciativu týkající se práce na dálku a práva odpojit se**, aby byla zajištěna rovnováha mezi pracovním a soukromým životem pracovníků v kontextu narůstající digitalizace světa práce, jakož i fyzické a duševní zdraví pracovníků a následně celková kvalita jejich práce,

⁽⁸⁷⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii.

⁽⁸⁸⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

⁽⁸⁹⁾ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 10. března 2022 o novém strategickém rámci EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období po roce 2020 (včetně lepší ochrany pracovníků před expozicí škodlivým látkám, stresem v práci a poškozeními z opakovaného namáhání) (2021/2165(INI)).

⁽⁹⁰⁾ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)).

- ve třetím čtvrtletí roku 2024 přijme návrh **šesté změny směrnice o karcinogenech, mutagenech nebo reprotoxických látkách** ⁽⁹¹⁾ s cílem zlepšit zdraví a bezpečnost pracovníků tím, že upraví pět relevantních látek nebo skupin látek,
- **provede analýzu dopadu digitalizace a automatizačních technologií, včetně umělé inteligence**, na trhy práce a posoudí možnou budoucí potřebu regulace používání algoritmů ve světě práce ⁽⁹²⁾,
- provede průzkum **duševního zdraví pracovníků ve zdravotnictví** a předloží pokyny na ochranu jejich duševního zdraví ⁽⁹³⁾ v rámci programu EU4Health,
- provede s členskými státy vzájemné hodnocení jejich legislativních a donucovacích přístupů k řešení **psychosociálních rizik** při práci v členských státech s cílem zvážit ve střednědobém horizontu možnou iniciativu na úrovni EU, a to na základě zjištění Komise a příspěvků sociálních partnerů,
- na odvětvové úrovni naváže na legislativní zprávu Evropského parlamentu z vlastního podnětu o **sociální a profesní situaci umělců a pracovníků v kulturních a tvůrčích odvětvích**. V této souvislosti hodlá Komise zahájit několik iniciativ, jako je posílení provádění a prosazování stávajících pravidel a určení případných nedostatků právních předpisů, které by bylo třeba dále sledovat prostřednictvím dalších iniciativ a návrhů,
- předloží návrh **doporučení Rady o atraktivních a udržitelných profesních drahách ve vysokoškolském vzdělávání** s cílem podpořit lákavější pracovní podmínky v odvětví vysokoškolského vzdělávání a lepší správu,
- dne **23. dubna 2024** uspořádá participativní **konferenci o trhu práce s příslušnými zúčastněnými stranami v odvětví dopravy**, které je nedostatkem pracovních sil dotčeno v obzvláštní míře, a zajistí výměnu osvědčených postupů a řešení.

Komise vyzývá členské státy, aby:

- **v plném rozsahu provedly iniciativy EU** zaměřené na zlepšení pracovních podmínek, zejména zajistily řádné a včasné provedení směrnice o přiměřených minimálních mzdách a směrnic EU o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci týkajících se aktualizace směrnice o azbestu při práci ⁽⁹⁴⁾, směrnice o karcinogenech, mutagenech a reprotoxických látkách (5. změna) a směrnice o chemických činitelích ⁽⁹⁵⁾,
- zajistily **účinné prosazování pracovního práva** a usnadnily tak postup inspekcí práce, a to tím, že zkrátí postupy umožňující pracovníkům identifikovat a oznamovat zneužívání, zpřísní sankce a zabrání společnostem vyhýbat se sankcím a současně budou usilovat o minimalizaci zbytečné administrativní zátěže, zejména pro malé a střední podniky,

⁽⁹¹⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/431 ze dne 9. března 2022, kterou se mění směrnice 2004/37/ES o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí karcinogenům nebo mutagenům při práci (Úř. věst. L 88, 16.3.2022, s. 1).

⁽⁹²⁾ V návaznosti na závazek přijatý ve sdělení Komise „Lepší pracovní podmínky pro silnější sociální Evropu: plné využití přínosů digitalizace ve prospěch budoucnosti práce (COM(2021) 761 final).

⁽⁹³⁾ Sdělení o komplexním přístupu k duševnímu zdraví z roku 2023.

⁽⁹⁴⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci (Úř. věst. L 330, 16.12.2009, s. 28).

⁽⁹⁵⁾ Směrnice Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (Úř. věst. L 131, 5.5.1998, s. 11).

- plnily doporučení Rady, pokud jde o **zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu**, a to i v kontextu budoucí observatoře pro spravedlivou transformaci, a příslušná návazná opatření včetně opatření týkajících se **vytváření atraktivních pracovních podmínek v zelených odvětvích**,
- na odvětvové úrovni vypracovaly politiky pro **přilákání a udržení zdravotních sester** zlepšováním pracovních podmínek a poradenství pro mladé odborné pracovníky, a to s využitím podpory z programu EU4Health.

Komise vítá záměr sociálních partnerů:

- řešit **nevyhovující pracovní podmínky prostřednictvím kolektivního vyjednávání** v odvětvích, která se vyznačují nevyhovujícími pracovními podmínkami, jako je zdravotnictví, dlouhodobá péče, doprava, stavebnictví, zemědělství (např. sezónní pracovníci) a vzdělávání ⁽⁹⁶⁾,
- zapojit se do jednání o aktualizaci víceodvětvových pokynů k **řešení násilí a obtěžování ze strany třetích osob** v souvislosti s prací ve **zdravotnictví** ⁽⁹⁷⁾,
- zlepšit **pracovní podmínky v odvětví vzdělávání** prostřednictvím kolektivního vyjednávání na všech úrovních, zajištění konkurenceschopných platů, podpory dobrých životních podmínek, snižování rizik a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, jakož i investic do profesního rozvoje ⁽⁹⁸⁾,
- pracovat na doporučeních ke **zlepšení pracovních podmínek v sociálních službách**, včetně sektoru dlouhodobé péče, v rámci projektu IWorCon ⁽⁹⁹⁾, ⁽¹⁰⁰⁾,
- spolupracovat na vytvoření **evropského rámce pro lepší pracovní podmínky řidičů ze třetích zemí** ⁽¹⁰¹⁾,
- prosazovat **celosvětovou chartu řidičů** týkající se zlepšení **zacházení s řidiči na místech dodávky** a zlepšení **zdravotních a bezpečnostních norem pro řidiče nákladních vozidel**, a to i v době nakládky a vykládky ⁽¹⁰²⁾.

3.4. Zlepšení spravedlivé mobility pracovních sil a účastníků vzdělávání v rámci EU

Spravedlivá mobilita pracovních sil může pomoci řešit nedostatek, který je v některých zemích nebo regionech velmi naléhavý, zatímco na jiných místech není jeho rozsah tak velký. V roce 2023 žilo téměř 10,7 milionu občanů EU ve věku 15 až 64 let v jiném členském státě EU než ve členském státě původu ⁽¹⁰³⁾. Na trhu práce bylo aktivních více než 7,5 milionu osob, což odpovídá přibližně 3,6 % celkového počtu

⁽⁹⁶⁾ CoESS, EPSU, ETF, Evropská konfederace odborových svazů, ETUCE, EFEE, FESE a IndustriAll Europe.

⁽⁹⁷⁾ EPSU a Evropské sdružení nemocničních a zdravotnických zaměstnavatelů (HOSPEEM).

⁽⁹⁸⁾ ETUCE a EFEE.

⁽⁹⁹⁾ Cílem projektu IWorCon je zlepšit pracovní podmínky v odvětví sociálních služeb a posílit tak jeho atraktivitu.

⁽¹⁰⁰⁾ FESE a EPSU.

⁽¹⁰¹⁾ Mezinárodní unie silniční dopravy (IRU) a ETF.

⁽¹⁰²⁾ IRU.

⁽¹⁰³⁾ Počet obyvatel ke dni 1. ledna 2022. Zdroj: Eurostat, statistika obyvatelstva a migrace.

pracovních sil v EU ⁽¹⁰⁴⁾. Evropský orgán pro pracovní záležitosti (ELA) byl zřízen s cílem zajistit spravedlivé a účinné prosazování práva na volný pohyb pracovníků usnadňováním přístupu k informacím, budováním kapacit a spoluprací mezi členskými státy a účinným uplatňováním a prosazováním práva EU v této oblasti. Od roku 2021 spravuje orgán ELA také síť evropských služeb zaměstnanosti (EURES), která usnadňuje přeshraniční zprostředkování zaměstnání. V souvislosti s touto změnou se však objevila řada problémů a počet uživatelů sítě EURES je zatím nižší než v minulých letech.

Koordinace sociálního zabezpečení v EU za této situace zajišťuje, aby byli lidé kryti systémem sociálního zabezpečení i po přestěhování do jiného členského státu. Přechod na více digitálně integrované systémy sociálního zabezpečení může usnadnit mobilitu pracovníků a účastníků vzdělávání. To pak může pomoci snížit překážky mobility pracovních sil a mobility ve vzdělávání a usnadnit pracovníkům a účastníkům vzdělávání uplatnění jejich práv v oblasti sociálního zabezpečení v jiných zemích EU. Občané EU by také mohli získat snadnější přístup k pracovním příležitostem v celé EU. Kroky, které byly dosud podniknuty v zájmu digitalizace v oblasti koordinace sociálního zabezpečení, zahrnují zřízení systému elektronické výměny informací o sociálním zabezpečení (EESSI) a zahájení iniciativy evropského průkazu sociálního zabezpečení (ESSPASS), která zkoumá digitální řešení pro ověřování dokladů o nároku na sociální zabezpečení v jiných zemích EU ⁽¹⁰⁵⁾. Podniky označily prohlášení, které je vyžadováno v souvislosti s přeshraničním vysíláním pracovníků, za značnou administrativní zátěž. Komise reagovala tím, že usnadnila dohodu o společném formuláři prohlášení o vyslaných pracovnících pro zainteresované členské státy a prozkoumala možnosti vytvoření společného elektronického portálu pro tato prohlášení.

Přeshraniční přístup k regulovaným povoláním upravuje směrnice EU podporující vzájemné uznávání odborných kvalifikací členskými státy ⁽¹⁰⁶⁾. Směrnice v současné době stanoví mechanismus, který občanům umožňuje vykonávat regulované povolání v jiném členském státě, zkušenosti však ukazují, že postupy uznávání lze zlepšit, aby byly jednodušší a rychlejší a podpořily mobilitu v EU.

Větší vzdělávací mobilita má potenciál snížit nedostatek v oblasti dovedností tím, želepší zaměstnatelnost účastníků, mimo jiné tak, že rozvine jejich jazykové a průřezové dovednosti nebo bude sloužit jako odrazový můstek k získání pracovní praxe v jiné zemi ⁽¹⁰⁷⁾. Dosažení větší vzdělávací mobility vyžaduje odstranění překážek, jako je administrativní zátěž, jazykové bariéry, někdy nedostatečná finanční podpora a nedostatečné automatické uznávání kvalifikací ⁽¹⁰⁸⁾. Tyto překážky mohou být zvláště důležité pro účastníky vzdělávání s omezenými příležitostmi nebo z méně příznivého socioekonomického prostředí.

⁽¹⁰⁴⁾ Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Kromě toho bylo v roce 2021 v EU 1,7 milionu přeshraničních pracovníků a 3,6 milionu vyslaných pracovníků (Výroční zpráva o pracovní mobilitě v rámci EU 2022).

⁽¹⁰⁵⁾ Sdělení Komise ze dne 6. září 2023 o digitalizaci v oblasti koordinace sociálního zabezpečení: usnadnění volného pohybu na jednotném trhu (COM(2023) 501).

⁽¹⁰⁶⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 7. září 2005 o uznávání odborných kvalifikací (Úř. věst. L 255, 30.9.2005, s. 22).

⁽¹⁰⁷⁾ Pracovní dokument útvarů Komise připojený k návrhu doporučení Rady „Evropa v pohybu – příležitosti vzdělávací mobility pro všechny“ (SWD(2023) 719).

⁽¹⁰⁸⁾ Jak upozorňuje zpráva z roku 2023 týkající se provádění doporučení Rady z roku 2018 o automatickém uznávání, je třeba vyvinout další úsilí, aby se dosáhlo automatického uznávání kvalifikací a dob studia v zahraničí na úrovni vysokoškolského i středoškolského vzdělávání.

Návrh doporučení Rady „Evropa v pohybu“⁽¹⁰⁹⁾ obsahuje ambiciózní cíle v oblasti vzdělávací mobility do roku 2030. Patří k nim podíl absolventů se zkušeností se vzdělávací mobilitou ve vysokoškolském vzdělávání (25 %) a odborném vzdělávání (15 %). Zejména mobilita učňů a dalších účastníků odborného vzdělávání a přípravy vyžaduje zvýšené úsilí. Cestu k dosažení těchto cílů by mělo otevřít další začlenění vzdělávací mobility do osnov vzdělávání a odborné přípravy, zvyšování povědomí, posílení jazykové vzdělávání a automatické uznávání výsledků učení. Návrh rovněž obsahuje kvótu pro účast znevýhodněných studentů (20 %) a zvláštní zásady na podporu mobility učňů, kteří se potýkají se specifickými překážkami.

Všechny tyto kroky jsou rovněž v souladu se snahou Komise zjednodušit stávající pravidla a snížit administrativní zátěž podniků⁽¹¹⁰⁾.

Další zlepšení spravedlivé mobility pracovních sil a účastníků vzdělávání v rámci EU vyžaduje dodatečná opatření.

Za tímto účelem Komise:

- bude ve spolupráci s Evropským orgánem pro pracovní záležitosti realizovat další synergie mezi sítí EURES a iniciativou EUROPASS pro lepší služby členským státům, uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům, aby byl plně využit potenciál sítě EURES a zvýšil se počet přeshraničních umístění do zaměstnání,
- podpoří včasnou dohodu a široké zavedení společného formuláře v **elektronickém formátu pro prohlášení o vyslaných pracovnících**, doplněné o vytvoření digitálního vícejazyčného portálu, jehož prostřednictvím budou moci podniky podávat prohlášení o vyslání členským státům, které se rozhodnou tento nástroj využívat, což pomůže snížit administrativní zátěž,
- vyzve Evropský orgán pro pracovní záležitosti, aby v úzké spolupráci s členskými státy a sociálními partnery vypracoval **nástroj, který usnadní výpočet odměn vyslaných pracovníků**,
- aktualizuje doporučení členským státům, jak reformovat **přístup k regulovaným povoláním**⁽¹¹¹⁾,
- prozkoumá možnost provedení širší reformy systému EU pro **uznávání kvalifikací a validaci dovedností** s cílem zajistit, aby stávající právní rámec, nástroje a systémy obstály i v budoucnu, byly ambiciózní a přispěly k dobře fungujícímu jednotnému trhu,
- bude dále **podporovat mobilitu učňů** prostřednictvím Evropské aliance pro učňovskou přípravu a **souboru nástrojů** pro mobilitu učňů⁽¹¹²⁾, jakož i specializovaných nadnárodních **experimentálních projektů** na toto téma v rámci programu Erasmus+⁽¹¹³⁾,

⁽¹⁰⁹⁾ Návrh doporučení Rady ze dne 17. listopadu 2023 „Evropa v pohybu“ – příležitosti vzdělávací mobility pro všechny (COM(2023) 719 final).

⁽¹¹⁰⁾ Jak bylo oznámeno v pracovním programu Komise na rok 2024, který je k dispozici [on-line](#).

⁽¹¹¹⁾ S cílem aktualizovat předchozí pokyny v pracovním dokumentu útvarů Komise týkajícím se „doporučení k reformám v oblasti regulace odborných služeb“ (COM(2021) 385 final).

⁽¹¹²⁾ Soubor nástrojů EafA pro mobilitu učňů.

⁽¹¹³⁾ Výzva týkající se experimentování s politikami v rámci programu Erasmus+ na téma podpůrných struktur a sítí pro mobilitu učňů.

- předloží návrh **balíčku pro vysokoškolské vzdělávání**, který bude zahrnovat iniciativu týkající se plánu na vytvoření evropského diplomu a návrh doporučení Rady o evropském systému zajišťování a uznávání kvality ve vysokoškolském vzdělávání s cílem dále usnadnit mobilitu studentů odstraněním zbývajících překážek automatického uznávání kvalifikací a dob studia v zahraničí.

Komise vyzývá členské státy, aby:

- urychleně přijaly a následně realizovaly návrh **doporučení Rady „Evropa v pohybu“** – příležitosti vzdělávací mobility pro všechny,
- zvýšily počet **vzájemně sladěných a společných inspekcí s Evropským orgánem pro pracovní záležitosti** a zajistily nezbytná návazná opatření,
- dále **podporovaly digitalizaci v oblasti koordinace sociálního zabezpečení**, zejména dokončením zavádění systému EESSI nejpozději do prosince 2024 a plným zapojením do pilotních aktivit iniciativy ESSPASS,
- využívaly **společný formulář elektronického prohlášení** o vyslání pracovníků v rámci jednotného trhu,
- **dosáhly pokroku v provádění doporučení Rady přijatých v rámci Evropského vzdělávacího prostoru** a spolupracovaly s Evropskou komisí a zúčastněnými stranami na budoucím začlenění evropského diplomu do národních rámců kvalifikací,
- v souladu se závěry Rady z roku 2023 o dalších krocích k zajištění toho, aby se **automatické vzájemné uznávání v oblasti akademického vzdělávání a odborné přípravy stalo skutečností**, přijaly opatření k odstranění zbývajících překážek automatického uznávání.

Komise vítá záměr sociálních partnerů:

- společně s Komisí a členskými státy určit několik **prioritních regulovaných povolání, v nichž je nedostatek pracovníků nejnaléhavější**, a podpořit tak mobilitu pracovních sil v těchto povoláních⁽¹¹⁴⁾,
- podporovat **nadnárodní mobilitu učňů a mladých odborníků** vytvářením partnerství mezi poskytovateli odborného vzdělávání a přípravy a malými a středními podniky na základě potřeb společností v oblasti kvalifikací⁽¹¹⁵⁾,
- podporovat **odstraňování překážek mobility kvalifikovaných pracovníků**, jako jsou konkurenční doložky ve smlouvách pracovníků⁽¹¹⁶⁾,
- na odvětvové úrovni spolupracovat s Komisí na **budoucím doporučení Rady EU o přeshraničních prověrkách bezpečnostních pracovníků**⁽¹¹⁷⁾,
- podporovat **vzdělávací mobilitu v rámci tradičních škol**⁽¹¹⁸⁾.

⁽¹¹⁴⁾ BusinessEurope.

⁽¹¹⁵⁾ UEAPME.

⁽¹¹⁶⁾ Eurocadres.

⁽¹¹⁷⁾ Konfederace evropských bezpečnostních služeb.

⁽¹¹⁸⁾ Konfederace HOTREC.

3.5. Přilákání talentovaných pracovníků ze zemí mimo EU

Vedle úsilí o využití talentů v rámci Unie hraje při řešení nedostatku pracovních sil a dovedností důležitou roli také řádná mobilita ze třetích zemí. Přesto EU z hlediska atraktivity jakožto cílové místo pro talenty z celého světa nenaplnuje své možnosti. Přilákání talentů ze zemí mimo EU lze napomoci snadnějším zprostředkováním zaměstnání a zajištěním rovných a spravedlivých pracovních podmínek pro státní příslušníky třetích zemí. Součástí balíčku opatření v oblasti mobility dovedností a talentů ⁽¹¹⁹⁾, nedávno navržený Rezervoár talentů EU ⁽¹²⁰⁾, si klade za cíl usnadnit nábor uchazečů o zaměstnání ze zemí mimo EU v nedostatkových profesích v celé EU a na všech úrovních dovedností. Jakmile bude zřízen, stane se první celoevropskou on-line platformou, která bude otevřena všem státním příslušníkům třetích zemí, kteří chtějí legálně pracovat v Unii, a na níž budou zúčastněné členské státy registrovat volná pracovní místa u zaměstnavatelů usazených na jejich území. Rezervoár tak může doplnit ustanovení o pohybu fyzických osob v dohodách EU o volném obchodu, která rovněž usnadňují poskytování služeb odborníky s vysokou úrovní kvalifikace pocházejícími z třetích zemí. Vedle ochrany migrujících pracovníků obsažené v přepracované směrnici o jednotném povolení ⁽¹²¹⁾, jako jsou procesní záruky nebo konkrétní práva udělená na základě tohoto povolení, bude Rezervoár talentů EU obsahovat i integrované záruky, které budou bránit vykořisťovatelským a nespravedlivým praktikám a připomínat, že státní příslušníci třetích zemí přijatí prostřednictvím Rezervoáru talentů EU budou mít po nástupu do zaměstnání stejná práva a povinnosti jako pracovníci z EU, a to i pokud jde o dodržování právních předpisů a zásad EU, aby se zajistilo jejich bezproblémové začlenění do místních komunit.

V listopadu 2023 zahájily **Estonsko, Lotyšsko a Litva** projekt „Digital Explorers 2“, který Komise podpořila prostřednictvím nástroje pro partnerství v oblasti migrace. Projekt usnadňuje výměnu talentů a znalostí mezi zeměmi EU a zeměmi mimo EU. Během následujících dvou a půl let budou ve společnostech a začínajících podnicích v Pobaltí pracovat odborníci v oboru IKT z Nigérie, Keni a Arménie.

Talentová partnerství mohou rovněž posilovat legální způsoby migrace do EU a zároveň strategicky zapojují partnerské země do řízení migrace, zejména tím, že pomáhají snižovat nelegální migraci a motivují partnery ke spolupráci v oblasti navracení a zpětného přebírání osob. Dosud byla navázána Talentová partnerství s Marokem, Tuniskem, Egyptem, Pákistánem a Bangladéšem ⁽¹²²⁾. Tato partnerství poskytují rámec politiky a financování pro oboustranně výhodné posílení spolupráce mezi Evropskou unií, členskými státy a klíčovými partnerskými zeměmi v oblasti mobility a rozvoje dovedností. Programy a iniciativy Komise ⁽¹²³⁾ zaměřené na mobilitu migrantů z partnerských zemí

za účelem studia, práce nebo odborné přípravy v EU přispívají k Talentovým partnerstvím

⁽¹¹⁹⁾ Sdělení Komise ze dne 15. listopadu 2023 o mobilitě kvalifikovaných a schopných pracovníků (COM(2023) 715 final).

⁽¹²⁰⁾ Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se vytváří Rezervoár talentů EU (COM/2023/716).

⁽¹²¹⁾ Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě (přepracované znění) (COM(2022) 655 final).

⁽¹²²⁾ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů, Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU (COM(2022) 657 final).

⁽¹²³⁾ Iniciativa Komise „Směrem k holistickému přístupu k migraci pracovních sil a k jejich mobilitě v severní Africe“ je příkladem programu, který podporuje vytváření Talentových partnerství tím, že posiluje řízení migrace pracovních sil v regionu a zavádí programy mobility z Maroka, Tuniska a Egypta do Evropy.

na základě zásady vzájemného prospěchu pro země původu i cílové země. Kromě toho EU v rámci komplexní strategie Global Gateway podporuje technické a odborné vzdělávání a přípravu a zvyšování kvalifikací v partnerských zemích. ⁽¹²⁴⁾

Klíčovou roli v souvislosti s nábořem talentů ze zemí mimo EU hraje také validace dovedností a uznávání kvalifikací. Pomalé nebo složité procesy uznávání dovedností a kvalifikací mohou omezovat příležitosti zaměstnání pro státní příslušníky třetích zemí a odrazovat zaměstnavatele. Jak je uvedeno v balíčku opatření v oblasti mobility dovedností a talentů ⁽¹²⁵⁾, realita trhů práce vyžaduje přístupy zaměřené na dovednosti. Doporučení Komise o uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí ⁽¹²⁶⁾, které bylo rovněž přijato jako součást balíčku opatření v oblasti mobility dovedností a talentů, nabízí členským státům pokyny, jak zjednodušit a urychlit validaci dovedností a uznávání kvalifikací získaných mimo EU, usnadnit přístup k regulovaným povoláním a vzdělávacím programům, jakož i k vizům nebo pracovním povolením a povolením k pobytu.

Přilákání dalších talentovaných pracovníků ze zemí mimo EU, kteří by vyrovnali nedostatek v EU, vyžaduje další opatření k zajištění účinných politik v oblasti zprostředkování zaměstnání a integrace, jakož i rovných a spravedlivých pracovních podmínek.

Za tímto účelem Komise:

- prozkoumá, jak **více podpořit země mimo EU při tvorbě vzdělávacích programů a modulů**, a to i v rámci Talentových partnerství a s podporou programů financování z EU,
- **zřídí Rezervoár talentů EU**, jakmile jej spolunormotvůrci schválí, s cílem usnadnit mezinárodní nábor státních příslušníků třetích zemí s pobytem mimo EU,
- **zintenzivní spolupráci v oblasti dovedností a legálních způsobů migrace** s partnerskými zeměmi mimo EU, mimo jiné posílením a prozkoumáním nových Talentových partnerství v rámci strategické a komplexní spolupráce v oblasti řízení migrace a dalších příslušných iniciativ spolupráce, a zároveň bude v partnerských zemích bránit „odlivu mozků“ a změnit jej na „získávání mozků“,
- **posílí spolupráci s členskými státy a sociálními partnery** v otázkách, které propojují legální migraci a zaměstnanost, a to prostřednictvím **Platformy pro migraci pracovních sil**.

Komise vyzývá členské státy, aby:

- se dále **zapojovaly do Talentových partnerství** s cílem posílit legální způsoby migrace, a to zahájením nových programů mobility za případné podpory financování z EU a prostřednictvím společně dohodnutých plánů pro talentová partnerství,
- **budovaly kulturu vstřícnosti** a zajistily účinnou integrační politiku pro pracovníky (a jejich rodiny), která bude zahrnovat vzdělávání a odbornou přípravu,

⁽¹²⁴⁾ Společné sdělení Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru, Výboru regionů a Evropské investiční bance – Global Gateway (JOIN(2021) 30 final).

⁽¹²⁵⁾ Sdělení Komise ze dne 15. listopadu 2023 o mobilitě kvalifikovaných a schopných pracovníků (COM(2023) 715).

⁽¹²⁶⁾ Doporučení Komise ze dne 15. listopadu 2023 o uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí (C(2023)7700).

zaměstnanost, zdraví a bydlení v souladu s Akčním plánem EU pro integraci a začleňování ⁽¹²⁷⁾ a respektování společných evropských hodnot,

- urychleně dokončily úplné provedení revidované **směrnice o modré kartě EU** ⁽¹²⁸⁾ a plně využily dodatečné flexibility, kterou poskytuje přepracovaná **směrnice o jednotném povolení**, jejímž cílem je zjednodušit imigrační řízení, jakmile vstoupí v platnost,
- důsledně **prosazovaly vnitrostátní právní předpisy a právní předpisy EU** s cílem řešit pracovní vykořisťování migrujících pracovníků a zaručit jim rovné zacházení v souladu se směrnicí o sankcích vůči zaměstnavatelům ⁽¹²⁹⁾ a posílenou ochranou obsaženou v přepracovaném znění směrnice o jednotném povolení.

Komise vítá záměr sociálních partnerů:

- dále přispívat svými odbornými znalostmi k **vytvoření Rezervoáru talentů EU** ⁽¹³⁰⁾,
- zabezpečit, aby byly **migrujícím pracovníkům zaručeny spravedlivé a důstojné podmínky** přístupu k zaměstnání, zamezit diskriminaci a zajistit rovné zacházení s občany EU a spravedlivé pracovní podmínky na pracovišti ⁽¹³¹⁾,
- pokračovat ve společné práci zaměřené na spravedlivé **zacházení s profesionálními řidiči ze třetích zemí** a přispět k vytvoření transparentního a harmonizovaného rámce EU, který usnadní uznávání odborných dovedností a kvalifikací ze třetích zemí ⁽¹³²⁾.

4. ZÁVĚRY

Účinné provádění tohoto akčního plánu vyžaduje přístup založený na mezirezortní spolupráci – na úrovni EU a členských států v úzké spolupráci se sociálními partnery. Nedostatek pracovních sil a dovedností je vážnou překážkou pro udržitelný růst EU podporující začlenění, konkurenceschopnost a ekologickou a digitální transformaci. Může také omezit celkovou odolnost EU a její snahu o zlepšení otevřené strategické autonomie a bezpečnosti Unie. Jeho příčinou jsou demografické změny, změny potřeby dovedností na trhu práce a někdy i špatné pracovní podmínky. Liší se podle odvětví, profesí a regionů, a proto vyžaduje různá politická opatření. Řada činností již probíhá a u mnoha iniciativ EU výzva spočívá v jejich účinném provádění v praxi a na odvětvové úrovni. Komise je odhodlána podporovat členské státy a sociální partnery při účinném využívání finančních prostředků a nástrojů, které jsou pro tento účel k dispozici.

K řešení nedostatku pracovních sil a dovedností je nutná další společná akce Komise, členských států a sociálních partnerů. To je v souladu s prohlášením z Val Duchesse, v

⁽¹²⁷⁾ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Akční plán pro integraci a začleňování na období 2021–2027 (COM(2020) 758 final).

⁽¹²⁸⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1883 ze dne 20. října 2021 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci a o zrušení směrnice Rady 2009/50/ES (Úř. věst. L 382, 28.10.2021, s. 1).

⁽¹²⁹⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí (Úř. věst. L 168, 30.6.2009, s. 24).

⁽¹³⁰⁾ BusinessEurope, ECEG, HOTREC a UEAPME.

⁽¹³¹⁾ Evropská konfederace nezávislých odborových svazů (CESI), Evropská konfederace odborových svazů a IndustriAll.

⁽¹³²⁾ IRU.

němž se Komise, belgické předsednictví Rady EU a sociální partneři zavázali přijmout opatření k řešení hlavních příčin nedostatku pracovních sil a dovedností, a to v rámci svých příslušných pravomocí, avšak v úzké vzájemné spolupráci. Tento akční plán proto stanoví řadu opatření, která Komise přijme a k jejichž provedení vyzývá členské státy. Zdůrazňuje také řadu klíčových opatření, která sociální partneři hodlají přijmout v návaznosti na summit ve Val Duchesse s cílem řešit nedostatek pracovních sil a dovedností.

Komplexní opatření budou mít zásadní význam pro uvolnění růstového potenciálu EU a prosazení jejích politických priorit. Snížením nedostatku pracovních sil a dovedností se zvýší atraktivita EU pro inovace a investice, podpoří se průmyslová základna a zajistí konkurenceschopnost Unie. To rovněž přispěje k zachování systémů sociální ochrany EU a celkové sociální soudržnosti. Pokrok v provádění tohoto akčního plánu bude sledován v rámci evropského semestru, zejména v rámci přípravy hlavních směrů politik zaměstnanosti a příslušných doporučení pro jednotlivé země. Komise vyzve Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu, aby uskutečňovaly pravidelné třístranné výměny názorů na toto téma za účasti evropských a vnitrostátních sociálních partnerů, Komise tak bude i nadále podporovat společné úsilí při řešení nedostatku pracovních sil a dovedností v EU.

Annex A Přehled nejnovějších a připravovaných iniciativ

V uplynulých pěti letech Komise zavedla širokou škálu politik a nástrojů pro řešení nedostatku pracovních sil a dovedností, většinu z nich v rámci Akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv a evropského semestru.

1. POLITIKY AKTIVACE

- **Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem** ⁽¹³³⁾ modernizuje stávající právní a politické rámce EU s cílem lépe podporovat rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, povzbuzovat rovnoměrnější dělení rodičovské dovolené mezi muže a ženy a řešit nedostatečné zastoupení žen na trhu práce.
- **Posílené záruky pro mladé lidi** ⁽¹³⁴⁾ představují závazek členských států, který má zajistit, aby **všichni mladí lidé mladší 30 let** obdrželi do čtyř měsíců od okamžiku, kdy se stali nezaměstnanými nebo ukončili vzdělávání, kvalitní nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovské přípravy nebo stáže.
- **Doporučení o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce** ⁽¹³⁵⁾ vyzývá členské státy, aby zajistily, že dlouhodobě nezaměstnaní budou zaregistrováni u služby zaměstnanosti, bude jim poskytnuto individuální hloubkové posouzení, které určí jejich potřeby, a bude jim nabídnuta dohoda o pracovní integraci, a to nejpozději osmnáct měsíců poté, co se stali nezaměstnanými.
- Cílem **doporučení Rady o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění** je usilovat o vysokou úroveň zaměstnanosti prosazováním přiměřené podpory příjmu, účinného přístupu ke službám a podporou začlenění osob, které mohou pracovat, na trhu práce v souladu s přístupem aktivního začleňování.
- Cílem **Evropské strategie v oblasti péče** ⁽¹³⁶⁾ je zajistit kvalitní, cenově dostupné a přístupné služby péče v celé EU a zlepšit situaci pečovatелů (profesionálních i neformálních) i příjemců péče. Strategii doprovází **doporučení Rady o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči**, které stanoví rámec pro politické reformy a investice v členských státech, a **doporučení Rady o předškolním vzdělávání a péči** ⁽¹³⁷⁾, které členské státy vybízí ke zvýšení účasti na těchto službách. Navazuje na původní „barcelonské cíle“, které stanovila Evropská rada v roce 2002, a doplňuje **doporučení Rady o vysoce kvalitních systémech předškolního vzdělávání a péče** ⁽¹³⁸⁾.

⁽¹³³⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

⁽¹³⁴⁾ Doporučení Rady ze dne 30. října 2020 o mostu k pracovním místům – posílení záruk pro mladé lidi a o nahrazení doporučení Rady ze dne 22. dubna 2013 o zavedení záruk pro mladé lidi (2020/C 372/01).

⁽¹³⁵⁾ Doporučení Rady ze dne 15. února 2016 o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce (Úř. věst. C 67).

⁽¹³⁶⁾ Sdělení Komise o Evropské strategii v oblasti péče (COM(2022) 440 final).

⁽¹³⁷⁾ Doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022 o předškolním vzdělávání a péči: barcelonské cíle pro rok 2030 (2022/C 484/01).

⁽¹³⁸⁾ Doporučení Rady ze dne 22. května 2019 o vysoce kvalitních systémech předškolního vzdělávání a péče (2019/C 189/02).

- **Balíček na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**, který je součástí Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030 ⁽¹³⁹⁾, má za cíl podpořit zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci spravedlivé ekologické a digitální transformace.
- Iniciativa **ALMA** (Aim, Learn, Master, Achieve – stanovit si cíl, učit se, osvojit si dovednost, dosáhnout cíle) je koncipována jako iniciativa k posílení společenského postavení znevýhodněných mladých lidí ve věku 18 až 29 let, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET).
- **Soubor demografických nástrojů** ⁽¹⁴⁰⁾ představuje komplexní přístup k demografickým změnám, který se opírá o čtyři pilíře: usnadnit sladění pracovního a soukromého života rodičů, umožnit mladým lidem realizovat svůj potenciál, podpořit zdravé a aktivní stárnutí a přilákat talenty ze zemí mimo EU.
- **Akční plán pro sociální ekonomiku** ⁽¹⁴¹⁾ uvádí konkrétní opatření zaměřená na posílení sociální ekonomiky, včetně subjektů, jako jsou sociální podniky pro pracovní začleňování, které nabízejí sociální a profesní začleňování znevýhodněných skupin. Tento závazek je dále zdůrazněn v **doporučení Rady ohledně vypracování rámcových podmínek sociální ekonomiky** ⁽¹⁴²⁾.
- Cílem **strategií Unie rovnosti**, které Komise přijala v letech 2020 a 2021 ⁽¹⁴³⁾, je vytvořit podmínky pro život, prosperitu a vedoucí postavení ve společnosti pro všechny bez ohledu na rozdíly založené na genderu, rasovém nebo etnickém původu, náboženském vyznání nebo přesvědčení, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci. Všechny strategie zahrnují konkrétní opatření na podporu aktivace trhu práce.
- Cílem **evropských panelových diskusí občanů** je dát občanům možnost vyjádřit se v návaznosti na Konferenci o budoucnosti Evropy.
- Unijní **Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025** ⁽¹⁴⁴⁾ představuje politické cíle a opatření, jejichž cílem je dosáhnout do roku 2025 významného pokroku na cestě k Evropě založené na genderové rovnosti. Cílem je Unie, kde si ženy a muži a dívky a chlapci v celé své rozmanitosti budou moci svobodně vybrat svoji životní cestu, kde budou mít rovné možnosti úspěšnosti a kde se budou moci stejnou měrou podílet na formování evropské společnosti a na jejím vedení. Příslušné probíhající iniciativy zahrnují: provádění pravidel transparentnosti odměňování ⁽¹⁴⁵⁾, barcelonských cílů pro

⁽¹³⁹⁾ Sdělení Komise „Unie rovnosti: Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030“ (COM(2021) 101).

⁽¹⁴⁰⁾ Sdělení Komise „Demografické změny v Evropě: soubor opatření“ (COM(2023) 577).

⁽¹⁴¹⁾ Sdělení Komise „Rozvoj hospodářství ve prospěch lidí: Akční plán pro sociální ekonomiku“ (COM(2021) 778).

⁽¹⁴²⁾ Doporučení Rady ze dne 27. listopadu 2023 ohledně vypracování rámcových podmínek sociální ekonomiky (C/2023/1344).

⁽¹⁴³⁾ Zahrnují Strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025; Strategii rovnosti LGBTIQ osob na období 2020–2025; strategický rámec EU pro Romy na období 2020–2030; Akční plán EU proti rasismu na období 2020–2025; Strategii práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030.

⁽¹⁴⁴⁾ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Unie rovnosti: Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 (COM(2020) 152).

⁽¹⁴⁵⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

rok 2030 v oblasti předškolního vzdělávání a péče ⁽¹⁴⁶⁾ a pravidel pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem ⁽¹⁴⁷⁾.

- **Platforma EU pro charty diverzity** podporuje rozmanitost a začleňování na pracovišti.
- V **doporučení Rady o rovnosti, začlenění a účasti Romů** ⁽¹⁴⁸⁾ se členské státy zavazují bojovat proti protiromskému smýšlení a zlepšit situaci Romů, mimo jiné v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání.
- **Nástroj pro technickou podporu** podporuje členské státy na jejich žádost při dalším zvyšování nabídky pracovních sil posilováním kapacit veřejných služeb zaměstnanosti a při reformách provádění aktivních politik na trhu práce, například v rámci stěžejní iniciativy Nástroje pro technickou podporu „Mládež na prvním místě“ z roku 2023, nebo při lepší koordinaci a integraci sociální a zdravotní péče v rámci stěžejní iniciativy Nástroje pro technickou podporu z roku 2023 týkající se integrované péče zaměřené na člověka.
- **Sdělení „Lidé na prvním místě, zajištění udržitelného růstu podporujícího začlenění, využívání potenciálu nejvzdálenějších regionů EU“** ⁽¹⁴⁹⁾ vyzývá členské státy a nejvzdálenější regiony, aby určily potřeby v oblasti dovedností, zajistily změny kvalifikace pracovníků v odvětví cestovního ruchu a podporovaly zelené a digitální dovednosti.

2. POLITIKY V OBLASTI DOVEDNOSTÍ

- **Evropská agenda dovedností** z roku 2020 ⁽¹⁵⁰⁾ je strategií Komise pro vzdělávání a odbornou přípravu, která obsahuje dvanáct opatření na podporu pokroku ekologické a digitální transformace, spravedlivého oživení, zajištění konkurenceschopnosti a posílení odolnosti. Zahrnuje:
 - **doporučení Rady o odborném vzdělávání a přípravě**, které definuje klíčové zásady pro zajištění toho, aby se odborné vzdělávání a příprava rychle přizpůsobovaly potřebám trhu práce a poskytovaly mladým lidem a dospělým kvalitní vzdělávací příležitosti,
 - **Pakt pro dovednosti**, který sdružuje veřejné a soukromé organizace, včetně zaměstnavatelů a odborových svazů, s cílem podniknout konkrétní kroky k prohlubování dovedností a změnám kvalifikace lidí v Evropě,
 - **aliance vytvořené v rámci plánu pro odvětvovou spolupráci v oblasti dovedností**, které sdružují klíčové zúčastněné strany z průmyslových ekosystémů s

⁽¹⁴⁶⁾ Doporučení Rady ze dne 22. května 2019 o vysoce kvalitních systémech předškolního vzdělávání a péče, ST/9014/2019/INIT.

⁽¹⁴⁷⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

⁽¹⁴⁸⁾ Doporučení Rady ze dne 12. března 2021 o rovnosti, začlenění a účasti Romů, 2021/C 93/01 ST/6070/2021/INIT.

⁽¹⁴⁹⁾ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Lidé na prvním místě, zajištění udržitelného růstu podporujícího začlenění, využívání potenciálu nejvzdálenějších regionů EU“ (COM(2022) 198 final).

⁽¹⁵⁰⁾ Sdělení Komise ze dne 1. července 2020, Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost (COM(2020) 274).

cílem využít poznatky o dovednostech a odvětvovou strategii v oblasti dovedností k řešení otázky nedostatku dovedností,

- **usnesení Rady o novém evropském programu pro vzdělávání dospělých na období 2021–2030**, které zdůrazňuje nutnost výrazně zvýšit účast dospělých na formálním, neformálním a informálním učení,
- **doporučení Rady o individuálních vzdělávacích účtech**, které doporučuje, aby členské státy zvážily zřízení individuálních vzdělávacích účtů jako prostředku, který podpoří jednotlivce a posílí jejich postavení při účasti na odborné přípravě relevantní pro trh práce, usnadní jim přístup k zaměstnání nebo udržení se v zaměstnání a současně stanoví podpůrný rámec,
- **doporučení Rady o mikrocertifikátech**, které členským státům doporučuje přijmout evropský přístup k mikrocertifikátům, a zejména uplatňovat společnou definici EU, normy EU a klíčové zásady koncipování a vydávání mikrocertifikátů. Mikrocertifikáty dokládají výsledky učení, které účastník vzdělávání získal po absolvování učení malého rozsahu.
- Hlavním cílem **Evropského roku dovedností** (květen 2023 – květen 2024) je zvýšit povědomí a mobilizovat širokou škálu aktérů, aby dali nový impuls prohlubování dovedností a změnám kvalifikace v rámci čtyř klíčových cílů, kterými jsou: investice; relevantnost dovedností; sladění očekávání a dovedností lidí s příležitostmi na trhu práce a přilákání talentů ze třetích zemí. V rámci Evropského roku dovedností bylo předloženo sdělení o využívání talentů v evropských regionech ⁽¹⁵¹⁾ (jehož součástí je mechanismus podpory talentů) a návrhy Komise na doporučení Rady, která zajišťují vysoce kvalitní, inkluzivní a dostupné digitální vzdělávání a odbornou přípravu.
- **Doporučení Rady o klíčových faktorech umožňujících úspěšné digitální vzdělávání a odbornou přípravu** z roku 2023 vyzývá země EU, aby zajistily všeobecný přístup k inkluzivnímu a vysoce kvalitnímu digitálnímu vzdělávání a odborné přípravě; **doporučení Rady z roku 2023 o lepším poskytování digitálních dovedností a kompetencí v rámci vzdělávání a odborné přípravy** vyzývá země EU, aby poskytovaly digitální dovednosti soudržným způsobem ve všech odvětvích vzdělávání a odborné přípravy.
- Cílem **doporučení Rady k iniciativě „Cesty ke školnímu úspěchu“** z roku 2022 je podpořit lepší výsledky vzdělávání všech jeho účastníků bez ohledu na jejich socioekonomické, kulturní nebo osobní zázemí, a posílit tak inkluzivní rozměr vzdělávání.
- Rozvoj klíčových kompetencí v souladu s **doporučením Rady z roku 2018 o klíčových kompetencích pro celoživotní učení**. V současné době se požadavky na kompetence změnily, neboť na více pracovních místech se používá automatizace, technologie hrají větší roli ve všech oblastech práce a života a podnikatelské, sociální a občanské kompetence se stávají stále důležitější v zájmu zajištění odolnosti a schopnosti přizpůsobit se změnám.
- **Doporučení Rady o učení v zájmu ekologické transformace a udržitelného rozvoje z roku 2022** podporuje členské státy EU v jejich úsilí vybavit účastníky vzdělávání a pedagogy znalostmi, dovednostmi a postoji potřebnými pro ekologičtější a udržitelnější hospodářství a společnost.

⁽¹⁵¹⁾ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Využívání talentů v evropských regionech“ (COM(2023) 32 final).

- Doporučení Rady o učení v zájmu ekologické transformace a udržitelného rozvoje z roku 2022 podporuje členské státy EU v jejich úsilí vybavit účastníky vzdělávání a pedagogy znalostmi, dovednostmi a postoji potřebnými pro ekologičtější a udržitelnější hospodářství a společnost. Cílem **akademií průmyslu pro nulové čisté emise** podle aktu o průmyslu pro nulové čisté emise ⁽¹⁵²⁾ je zavádět programy prohlubování dovedností a změn kvalifikace v odvětvích se strategickým významem pro přechod na čistou energii, např. pokud jde o suroviny, vodík a solární a větrné technologie.
- **Program Digitální Evropa** podporuje rozvoj programů vzdělávání a odborné přípravy (např. bakalářských a magisterských) v oblasti špičkových technologií s cílem podpořit excelenci vysokoškolských institucí, učinit z nich světové lídry v oblasti vzdělávání odborníků na digitální technologie, zvýšit kapacitu nabídky vzdělávání v oblasti pokročilých technologií a rozvíjet a přilákat talenty v oboru digitálních technologií (studenty i pedagogické pracovníky).
- **Akční plán digitálního vzdělávání na období 2021–2027**, který stanoví soubor opatření zaměřených na podporu rozvoje digitálních dovedností.
- Komise přijala **Nový evropský program inovací**, jehož cílem je zajistit Evropě vedoucí pozici v oblasti vznikajících deep tech inovací a začínajících podniků. Jeho cílem je pomáhat Evropě při vytváření nových technologií pro řešení naléhavých společenských problémů a jejich uvádění na trh. Jedna z pěti stěžejních iniciativ se zaměřuje na talenty a dovednosti, podporu, přilákání a udržení talentů a prostřednictvím řady iniciativ zaručí růst a pohyb klíčových dovedností v oblasti deep tech v rámci EU a směrem do EU.
- **Evropská strategie pro univerzity** zdůrazňuje význam změn kvalifikace a prohlubování dovedností a to i z hlediska souběžné transformace. Podporuje spolupráci mezi univerzitami a s průmyslovými ekosystémy.
- **Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci na pomoc propuštěným pracovníkům** (EFG) na období 2021–2027 je zvláštním nástrojem EU, který vyjadřuje solidaritu EU s evropskými pracovníky nebo osobami samostatně výdělečně činnými, kteří byli propuštěni v důsledku restrukturalizace, a poskytuje jim pomoc při hledání nových pracovních míst, a to i prostřednictvím opatření v oblasti prohlubování dovedností a změn kvalifikace.
- **Mechanismus podpory talentů** podporuje regiony EU při získávání, rozvoji a udržení talentů a při řešení dopadu demografické transformace. V jeho rámci je Platforma pro využívání talentů katalyzátorem spolupráce umožňujícím výměnu námětů, znalostí a zdrojů.
- **Akademie dovedností v oblasti kybernetické bezpečnosti**, jejíž činnost Komise zahájila v dubnu 2023, má sjednotit stávající iniciativy v oblasti kybernetických dovedností a zlepšit jejich koordinaci s cílem odstranit nedostatek talentů v oblasti kybernetické bezpečnosti. Cílem jejích čtyř pilířů je: i) vytvořit společný evropský přístup k odborné přípravě v oblasti kybernetické bezpečnosti; ii) zajistit lepší směřování možností financování pro činnosti související s dovednostmi; iii) zvýšit zapojení zúčastněných stran do řešení nedostatku dovedností v oblasti kybernetické

⁽¹⁵²⁾Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se zřizuje rámec opatření pro posílení evropského ekosystému výroby produktů technologií pro nulové čisté emise (akt o průmyslu pro nulové čisté emise) (COM(2023) 161).

bezpečnosti, včetně opatření ke zlepšení genderové vyváženosti a iv) vypracovat metodiku pro sledování dosaženého pokroku.

- **Nástroj pro technickou podporu** podporuje na základě žádosti členské státy při koncipování a provádění strukturálních reforem na podporu prohlubování dovedností a změn kvalifikace obyvatelstva, například prostřednictvím stěžejní iniciativy **Nástroje pro technickou podporu z roku 2024 v oblasti dovedností** a stěžejní iniciativy **Nástroje pro technickou podporu z roku 2023 v oblasti digitálních dovedností pro pracovníky ve zdravotnictví**. V roce 2025 bude Nástroj pro technickou podpory nadále podporovat aktivní politiky na trhu práce a reformy týkající se dovedností v kontextu demografických, socioekonomických a technologických výzev.
- Komise oznámila dvě nové pilotní iniciativy zaměřené na podporu talentů a zájmu o kosmické odvětví: **program zprostředkování zaměstnání** pro studenty a absolventy vysokých škol a **letní tábor CASSINI Space Summer Camp**, který je určen studentům ve věku 14–18 let. Tyto iniciativy doplňují **projekt SpaceSUITE** podpořený **rozsáhlým partnerstvím v oblasti dovedností Space4GEO**, jehož cílem je podpořit konkurenceschopnost kosmického průmyslu EU prostřednictvím rozvoje dovedností a celoživotního vzdělávání.
- V nedávno zveřejněné **Strategii pro evropský obranný průmysl** Komise oznámila, že prozkoumá opatření s cílem zlepšit mobilitu pracovních sil a podpořit vzdělávání v oblasti obrany, zejména prostřednictvím příležitostí, které poskytují programy obranného průmyslu EU, spolupráce mezi poskytovateli vzdělávání, včetně **Evropské bezpečnostní a obranné školy**. Členské státy mohou rovněž vycházet z evropského rámce kompetencí v oblasti udržitelnosti „GreenComp“, který stanoví kompetence, jež by si měli všichni účastníci vzdělávání osvojit v souvislosti s životním prostředím a udržitelností, a také ze společného rámce EU/OECD týkajícího se finančních kompetencí pro dospělé, děti a mládež, který vymezuje dovednosti a postoje potřebné k tomu, aby lidé byli schopni činit informovaná rozhodnutí o svých financích.
- Kromě toho Evropský inovační a technologický institut (EIT) aktivně realizuje **Iniciativu pro talenty v oblasti deep tech**, jejímž cílem je do roku 2025 prohloubit dovednosti jednoho milionu osob v oblasti hluboké technologie. Zaměřuje se na rozvoj špičkových technologií a podporu udržitelné kultury podnikání a inovací ve vzdělávání a odborné přípravě.
- **Akademie Nového evropského Bauhausu** urychlí prohlubování dovedností a změny kvalifikace v ekosystému stavebnictví s cílem podpořit přechod od těžebního stavebního hospodářství založeného na nerostných surovinách a fosilních uhlovodíkových palivech k regenerativnímu biohospodářství a oběhovému systému opětovného využívání materiálů.

3. POLITIKY PRO ZLEPŠOVÁNÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK

- **Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU** ⁽¹⁵³⁾ stanoví společný evropský rámec pro zajištění ochrany formou přiměřené minimální mzdy a podporu kolektivního vyjednávání o stanovování mezd.

⁽¹⁵³⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii.

- Cílem Komise předloženého návrhu **směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform** ⁽¹⁵⁴⁾ je zlepšit pracovní podmínky pracovníků platform.
- **Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách** ⁽¹⁵⁵⁾ poskytuje nová hmotná práva všem evropským pracovníkům, zejména těm, kteří pracují v nejistých formách zaměstnání, zároveň posiluje informace, které mají pracovníci dostávat o svém pracovním poměru, a umožňuje pracovníkům lépe hájit svá práva.
- **Strategický rámec pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027** ⁽¹⁵⁶⁾ definuje klíčové priority a opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků při práci.
- Klíčovým prvkem **Evropské strategie v oblasti péče** ⁽¹⁵⁷⁾, **doporučení Rady o přístupu k vysoce kvalitní dlouhodobé péči a doporučení Rady o předškolním vzdělávání a péči** je zlepšení pracovních podmínek pečovateli.
- Cílem **doporučení o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně** ⁽¹⁵⁸⁾ je zajistit přístup k sociální ochraně všem lidem, zejména pracovníkům s nestandardními smlouvami a osobám samostatně výdělečně činným.
- **Společná zemědělská politika (SZP) na období 2023–2027 zavedla mechanismus sociální podmíněnosti**, jehož prostřednictvím jsou platby zemědělcům vázány na dodržování ustanovení pracovního práva EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách, bezpečnosti práce a ochraně zdraví, jakož i povinnost členských států podporovat poskytování poradenských služeb pro zemědělce v oblasti pracovních podmínek a možnost podporovat odvětvové investice do zlepšení pracovních podmínek.
- **Doporučení Komise o způsobech řešení dopadu automatizace a digitalizace na pracovní sílu v dopravě** ⁽¹⁵⁹⁾.
- **Sdělení Komise o komplexním přístupu k duševnímu zdraví** ⁽¹⁶⁰⁾ obsahuje stěžejní iniciativu, která se zabývá dovednostmi zdravotnických pracovníků, a stěžejní iniciativu, která se zabývá duševním zdravím pracovníků ve zdravotnictví.
- **Balíček opatření v oblasti mobility I** zahrnuje rozsáhlý soubor iniciativ, které mají řešit klíčové problémy ovlivňující evropskou dopravu a mobilitu. Balíček mimo jiné významně zlepšuje pracovní podmínky v odvětví silniční dopravy.
- **Doporučení Rady o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě** je základem snahy o přilákání a udržení

⁽¹⁵⁴⁾ Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform (COM(2021) 762).

⁽¹⁵⁵⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

⁽¹⁵⁶⁾ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 10. března 2022 o novém strategickém rámci EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období po roce 2020 (včetně lepší ochrany pracovníků před expozicí škodlivým látkám, stresem v práci a poškozeními z opakovaného namáhání) (2021/2165(INI)).

⁽¹⁵⁷⁾ Sdělení Komise o Evropské strategii v oblasti péče (SWD(2022) 440).

⁽¹⁵⁸⁾ Doporučení Rady ze dne 8. listopadu 2019 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně (2019/C 387/01).

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

⁽¹⁶⁰⁾ Sdělení Komise o komplexním přístupu k duševnímu zdraví (COM(2023) 298).

výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě a podporuje nově vytvořený evropský rámec kompetencí pro výzkumné pracovníky (ResearchComp).

- **Platforma průmyslu pro nulové čisté emise a nástroj aktu o průmyslu pro nulové čisté emise** mají za cíl podpořit kariérní vyhlídky a kvalitní pracovní podmínky u pracovních míst v odvětvích s technologiemi pro nulové čisté emise.

4. POLITIKY PRO ZLEPŠENÍ MOBILITY UVNITŘ EU

- **Evropský orgán pro pracovní záležitosti**, který byl zřízen v roce 2019, má za cíl zajistit spravedlivé a účinné prosazování mobility pracovních sil usnadňováním přístupu k informacím, budování kapacit a spolupráce mezi členskými státy a podpory účinného uplatňování a prosazování práva EU v této oblasti.
- Zavedení a používání **společného formuláře prohlášení o vyslání pracovníků** a vybudování společného elektronického portálu pro tato prohlášení.
- **Evropská síť služeb zaměstnanosti (EURES)** usnadňuje přeshraniční zprostředkování zaměstnání a zajišťuje spolupráci mezi službami zaměstnanosti v různých členských státech. V rámci „**cílených programů mobility EURES**“ Komise podporuje partnerství, která pomáhají cílovým skupinám pracovníků rozhodnout se pro pracovní mobilitu.
- **Europass** jako platforma pomáhá uživatelům řídit jejich kariéru. Umožňuje dokládat dovednosti a pracovní praxi, vytvářet osobní profil (včetně životopisů a motivačních dopisů), spravovat dovednosti a ukládat digitální certifikáty, aby se mohli uživatelé ucházet o odbornou přípravu nebo pracovní místa v celé EU.
- **Evropská klasifikace dovedností, kompetencí a povolání (ESCO)** je vícejazyčná klasifikace, která uvádí standardizované popisy 3 008 povolání a 13 890 konceptů dovedností a znalostí. Využívají ji veřejné i soukromé organizace v celé EU pro účely zprostředkování zaměstnání, tvorby vzdělávacích programů, kariérního poradenství, získávání poznatků o dovednostech a analýzy trhu práce.
- **Evropský rámec kvalifikací (EQF)** je nástrojem pro transparentnost a srovnatelnost kvalifikací.
- **Evropské digitální certifikáty** se v Evropě používají stále častěji. Lze je okamžitě ověřit, což usnadňuje obsazování pracovních míst kvalifikovanými pracovníky, jakož i postupy naboru pracovníků a uznávání.
- Návrh doporučení Rady „**Evropa v pohybu**“ – **příležitosti vzdělávací mobility pro všechny**, který byl přijat v listopadu 2023, stanoví konkrétní cíle pro podíl absolventů, kteří by měli získat zkušenosti se vzdělávací mobilitou.
- **Revize nařízení č. 883/2004 a nařízení č. 987/2009 o pravidlech koordinace sociálního zabezpečení** (probíhá).

5. POLITIKY PRO PŘILÁKÁNÍ TALENTŮ ZE ZAHRANIČÍ

- **Talentová partnerství** poskytují rámec pro oboustranně výhodné posílení spolupráce mezi Evropskou unií, členskými státy a klíčovými partnerskými zeměmi v oblasti mobility a rozvoje dovedností, a to v souladu s paktem o migraci a azylu. Byla navázána partnerství s Marokem, Tuniskem, Egyptem, Pákistánem a Bangladéšem. Finanční prostředky Unie z Nástroje pro sousedství a rozvojovou a mezinárodní spolupráci – Globální Evropa a z Azylového, migračního a integračního fondu mohou podpořit

iniciativy k usnadnění pracovní nebo vzdělávací mobility v EU v rámci Talentových partnerství na základě zásady oběhových přínosů. Programy a iniciativy Evropské komise zaměřené na mobilitu státních příslušníků z partnerských zemí za účelem studia, práce nebo odborné přípravy v EU přispívají k Talentovým partnerstvím, a to i poskytováním pomoci partnerským zemím při budování kapacit v oblastech, jako je trh práce a poznatky o dovednostech, odborné vzdělávání a příprava, integrace vracejících se migrantů a mobilizace diaspory.

- **Platforma pro migraci pracovních sil** usnadňuje spolupráci mezi Komisí a zástupci členských států s odbornými znalostmi týkajícími se migrace a politiky zaměstnanosti s cílem diskutovat o společných problémech, jako je nedostatek pracovních sil, a zlepšovat výměnu informací. Bude zapotřebí podpořit účinné provádění iniciativ na úrovni EU v oblasti legální migrace a zaměstnanosti. Tím se také zajistí pokračující a pravidelné výměny se sociálními partnery, kteří jsou v platformě zastoupeni.
- **Balíček opatření v oblasti mobility dovedností a talentů**, který navazuje na projev předsedkyně von der Leyenové o stavu Unie v roce 2022, představuje soubor iniciativ, jejichž cílem je zvýšit atraktivitu EU pro talenty ze zemí mimo EU. Vedle **Rezervoáru talentů EU** a doporučení „Evropa v pohybu“ v oblasti vzdělávací mobility zahrnuje balíček **doporučení Komise o uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí**, které členské státy vybízí ke zjednodušení a urychlení uznávání dovedností a kvalifikací státních příslušníků třetích zemí.
- **Akční plán pro integraci a začleňování na období 2021–2027** navrhuje konkrétní opatření na podporu členských států a dalších příslušných zúčastněných stran při překonávání problémů souvisejících s integrací migrantů a občanů EU z rodin migrantů.
- **Revidovaná směrnice o modré kartě** usnadní nábor vysoce kvalifikovaných pracovníků v EU zavedením účinnějších pravidel, včetně pružnějších podmínek pro přijímání, posílených práv a možnosti snadnějšího pohybu a práce v rámci členských států EU.
- **Návrh přepracovaného znění směrnice o dlouhodobě pobývajících rezidentech** přispěje po svém přijetí k vytvoření účinnějšího, soudržnějšího a spravedlivějšího systému pro získání statusu dlouhodobě pobývajícího rezidenta EU.
- **Přepracované znění směrnice o jednotném povolení**, na němž spolunormotvůrci dosáhli politické dohody v prosinci 2023, přispěje k usnadnění náboru státních příslušníků třetích zemí tím, že zjednoduší postup vydávání jednotného povolení a zároveň zvýší jeho účinnost z hlediska pracovníků ze zemí mimo EU a zaměstnavatelů.
- Stěžejní iniciativa Nástroje pro technickou podporu z roku 2023 týkající se integrace migrantů a přilákání talentů může rovněž podpořit reformy členských států, jejichž cílem je přilákat a integrovat migranty, aby zaplnili nedostatky na trhu práce.
- Posouzení kvalifikací a dovedností **řidičů autobusů a nákladních automobilů** z několika třetích zemí a jejich porovnání s odpovídajícími požadavky v EU s cílem podpořit členské státy při zjednodušení nezbytné doplňkové kvalifikace v EU.

6. FONDY ZAMĚŘENÉ NA ŘEŠENÍ NEDOSTATKU PRACOVNÍCH SIL A DOVEDNOSTÍ

Z rozpočtu EU a nástroje NextGenerationEU je vyčleněn značný rozpočet na **získávání dovedností, prohlubování dovedností a změny kvalifikace**, který zahrnuje:

- **Evropský sociální fond plus (ESF+)**, hlavní nástroj EU pro investice do lidí, který přispívá k politice zaměstnanosti, sociální politice, politice vzdělávání a dovedností v EU a ke strukturálním reformám v těchto oblastech. S rozpočtem 43,3 miliardy EUR (což je téměř třetina celého ESF+) určeným na dovednosti v období 2021–2027 poskytuje významnou podporu pro získávání dovedností, změny kvalifikace a prohlubování dovedností ⁽¹⁶¹⁾.
- **Nástroj pro oživení a odolnost**, který přispívá mimo jiné v těchto osmi klíčových oblastech: vzdělávání dospělých, zelené dovednosti a pracovní místa, lidský kapitál v oblasti digitalizace, podpora zaměstnanosti a vytváření pracovních míst pro jiné osoby než mladé lidi, podpora zaměstnanosti a vytváření pracovních míst pro mladé lidi, modernizace institucí trhu práce, předškolní vzdělávání a péče, jakož i všeobecné, odborné a vysokoškolské vzdělávání (celkové náklady na reformy a investice v těchto osmi oblastech se odhadují na 94,4 miliardy EUR, tj. přibližně 15 % celkového finančního krytí Nástroje pro oživení a odolnost v cenách roku 2022). Cílem těchto opatření je řešit některé výzvy týkající se kvality, rovnosti a relevantnosti systémů vzdělávání a odborné přípravy pro trh práce v celé EU, mimo jiné s ohledem na řešení nedostatku v oblasti dovedností ⁽¹⁶²⁾.
- Program **Erasmus+** (26,2 miliardy EUR), který podporuje také rozvoj účastníků vzdělávání, pracovníků a institucí v oblasti vzdělávání dospělých a odborného vzdělávání a přípravy.
- **InvestEU** (4,9 miliardy EUR), finanční nástroj, jehož cílem je mobilizovat veřejné a soukromé investice v období 2021–2027 prostřednictvím záruk, přičemž oblast v rámci tohoto nástroje týkající se sociálních investic a dovedností pokrývá jak stranu poptávky po dovednostech, tak i stranu nabídky.
- **Výsadní rozpočtové položky pro sociální dialog** poskytují finanční prostředky na podporu práce sociálních partnerů zaměřenou na nedostatek pracovních sil a dovedností prostřednictvím dvou výzev k předkládání návrhů v oblasti sociálního dialogu nazvaných Odborná příprava a informační opatření pro organizace pracovníků a Podpora sociálního dialogu.

Pokud jde o ESF+, jedná se o jeden z klíčových nástrojů financování pro plnění politických priorit Unie, včetně ekologické a digitální transformace, odolnosti a provádění evropského pilíře sociálních práv. V souvislosti s nedostatkem pracovních sil a dovedností je důležité investovat do lidí, kteří již na trhu práce jsou, ale také zapojovat do pracovního procesu osoby, které se nacházejí na okraji trhu práce (nevyužitý potenciál). Na základě dvaceti zásad evropského pilíře sociálních práv se proto financování z ESF+ zaměřuje na tyto cíle ⁽¹⁶³⁾:

- sociální začlenění: aktivní začleňování, rovný přístup ke kvalitním službám a modernizace systémů sociální ochrany, socioekonomická integrace státních příslušníků třetích zemí, socioekonomická integrace marginalizovaných komunit, jako jsou Romové, sociální integrace osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením, řešení materiální deprivace,

⁽¹⁶¹⁾ Více informací viz https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en

⁽¹⁶²⁾ Opatření zahrnují mimo jiné vytvoření dalších studijních míst ve vysokoškolském vzdělávání ve studijních oborech, po nichž je na trhu práce vysoká poptávka, revizi školských a vysokoškolských osnov, podporu odborného vzdělávání a přípravy a také opatření v oblasti vzdělávání dospělých, která usnadní ekologickou a digitální transformaci.

⁽¹⁶³⁾ Více údajů o fondech soudržnosti: https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27

- vzdělávání a dovednosti: lepší systémy vzdělávání a odborné přípravy na všech úrovních, rovný přístup ke kvalitnímu vzdělávání a odborné přípravě, prohlubování dovedností, změny kvalifikace a celoživotní učení pro všechny,
- zaměstnanost: přístup ke kvalitnímu zaměstnání pro všechny, včetně zaměstnanosti mladých lidí, modernizace institucí a služeb trhu práce, vyvážená účast žen a mužů na trhu práce, přizpůsobování pracovníků, podniků a podnikatelů změnám.

K dalším programům, které mohou podporovat vzdělávání, odbornou přípravu a rozvoj dovedností, patří Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci na pomoc propuštěným pracovníkům, Evropský fond pro regionální rozvoj ⁽¹⁶⁴⁾, Fond pro spravedlivou transformaci, Evropský sbor solidarity, Program pro životní prostředí a oblast klimatu (LIFE), Evropský námořní, rybářský a akvakulturní fond (EMFAF), Modernizační fond, program EU4Health, Nástroj pro technickou podporu a Nástroj pro sousedství a rozvojovou a mezinárodní spolupráci. K úsilí EU v oblasti prohlubování dovedností a změn kvalifikace rovněž přispívají odvětvové politiky a programy ⁽¹⁶⁵⁾.

Výše uvedené programy podporují také **aktivační opatření** a opatření související se **zlepšováním pracovních podmínek**. ESF+ například poskytuje zásadní podporu při odstraňování překážek zaměstnanosti, včetně podpory přístupného, cenově dostupného a vysoce kvalitního předškolního vzdělávání a péče v rámci provádění Evropské strategie v oblasti péče a směrnice EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem. Národní programy v rámci ESF+ se zabývají rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů a jako prioritu obsahují zaměstnanost mladých lidí. Členské státy s nadprůměrnou mírou mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, by měly investovat alespoň 12,5 % svých zdrojů z ESF+ do cílených opatření na podporu mladých lidí. Investice z ESF+ přinášejí více pracovních příležitostí mladým lidem, starším lidem, osobám z rodin migrantů a lidem s nižším dosaženým vzděláním s cílem řešit nedostatek pracovních sil.

V posledních letech byla také poskytnuta značná finanční podpora ve prospěch pracovních míst a dovedností pro **ekologickou transformaci** v rámci různých nástrojů financování z EU, jako je Evropský sociální fond+ (programováno bylo celkem 9,6 miliardy EUR, včetně příspěvku EU ve výši 5,8 miliardy EUR), politika soudržnosti, mechanismus spravedlivé transformace, Nástroj pro oživení a odolnost (1,5 miliardy EUR), ale také program REPowerEU.

⁽¹⁶⁴⁾ Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF) poskytuje v období 2021–2027 přibližně 8,4 miliardy EUR na podporu rozvoje dovedností, vzdělávání a odborné přípravy s cílem zvýšit zaměstnatelnost a kompetence v zájmu lepšího řešení potřeb trhu práce, zejména v souvislosti se strategiemi inteligentní specializace, průmyslovou transformací a podnikáním.

⁽¹⁶⁵⁾ Například v odvětví zemědělství budou v rámci SZP v období 2023–2027 vynaloženy přibližně 2 miliardy EUR na prohlubování dovedností a změny kvalifikace zemědělců, lesníků a zemědělských poradců prostřednictvím účelové podpory výměny znalostí, poradenství a odborné přípravy.