C/2024/6867

28.11.2024

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru

Dopad demografického vývoje z hlediska sociální Evropy

(stanovisko z vlastní iniciativy)

(C/2024/6867)

Zpravodajka: **Christa SCHWENG**

Rozhodnutí plenárního shromáždění	18. 1. 2024
Právní základ	čl. 52 odst. 2 jednacího řádu
Odpovědná sekce	Zaměstnanost, sociální věci, občanství
Přijato v sekci	4. 9. 2024
Přijato na plenárním zasedání	18. 9. 2024
Plenární zasedání č.	590
Výsledek hlasování (pro/proti/zdrželo se hlasování)	154/2/8

1. Závěry a doporučení

1.1 EHSV považuje demografický trend za další transformační výzvu pro evropskou společnost, vedle digitalizace a ekologické transformace.

1.2 Evropská unie dokázala v posledních desetiletích zajistit občanům dlouhý život, vysokou úroveň vzdělání, prosperitu a dobré zdraví ve většině regionů, i když nikoli ve všech. Všechny členské státy se však potýkají s četnými demografickými problémy – mimo jiné s úbytkem obyvatelstva, nízkou porodností a prohlubující se nerovnováhou mezi věkovými skupinami a regiony –, které je třeba řešit.

1.3 Demografický vývoj ovlivňuje trhy práce, důchodové systémy a systémy sociálního zabezpečení i geopolitické postavení Evropy ve světě.

1.4 Stárnoucí společnost čelí jiným výzvám než společnost, která má vyváženější věkové rozložení. Při řešení těchto problémů je rozhodující právo na důstojné stáří a přístup zohledňující celý životní cyklus.

1.5 Návrhy EHSV na dosažení udržitelnějšího společenského rozvoje se týkají mj. úsilí zaměřeného na vyšší míru porodnosti, využívání veškerého potenciálu trhu práce, zajištění toho, aby se díky kvalitním, dobře placeným a produktivním pracovním místům pracovat vyplácelo, zlepšení pracovních podmínek, reformy důchodových systémů a systémů poskytování péče s cílem zajistit jejich dostupnost pro všechny, zlepšení legálních migračních cest – s cílem přilákat zejména zahraniční talenty – za podpory ambiciózních integračních opatření, snahy o dosažení vzestupné regionální a sociální soudržnosti a analýzy faktorů, kvůli nimž lidé z EU odcházejí.

1.6 EHSV doporučuje, aby byla evropskému komisaři pro demografii v rámci Evropské komise nápomocna vhodná struktura a aby byla zřízena Evropská agentura pro demografický vývoj, která bude odpovědná za výzkum a statistiky v této oblasti, přičemž bude zároveň zajištěna její spolupráce se stávajícími agenturami, jako jsou Cedefop a Eurofound, které budou mít zabezpečeno dostatečné financování. To by usnadnilo zohledňování demografických hledisek ve všech příslušných oblastech politiky a při posuzování dopadů.

2. **Obecné připomínky**

2.1 Evropská unie dokázala v posledních desetiletích zajistit občanům dlouhý život, vysokou úroveň vzdělání, prosperitu a kvalitní zdraví, nicméně její členské státy se potýkají s četnými demografickými problémy, které musí řešit, mimo jiné se stagnujícím počtem obyvatelstva či dokonce jeho úbytkem, nízkou porodností a prohlubující se nerovnováhou mezi věkovými skupinami a regiony, a to i pokud jde o střední délku života a stárnutí v dobrém zdravotním stavu.

2.2 Demografický vývoj má značné dopady na trh práce, důchodové systémy a systémy sociálního zabezpečení a rovněž na význam Evropy ve světě. Současné vývojové trendy jsou vážným problémem pro udržitelný rozvoj. Cílem by měl být stabilní – a tudíž udržitelný – vývoj populace a pracovních sil.

2.3 Počet obyvatel EU-27 vzrostl ze 355 milionů v roce 1960 na 447 milionů v roce 2022. Světová populace se od roku 1960 téměř ztrojnásobila. Podíl obyvatelstva EU-27 na světové populaci tak klesl z 11,7 % na 5,6 % a bude se dále snižovat, až v roce 2100 dosáhne 4 % ([1]). V absolutních číslech se počet obyvatel v EU od roku 2010 téměř nezvýšil a na své současné úrovni zůstane až do roku 2050 a poté se sníží na 419,5 milionu v roce 2100 ([2]). V devíti ze 27 zemí se počet obyvatel sníží již do roku 2030 ([3]). Naproti tomu se počet obyvatel sousední Afriky do roku 2100 ztrojnásobí.

2.4 Rozhodujícími demografickými faktory je porodnost a úmrtnost, přistěhovalectví a vystěhovalectví. Stabilním faktorem podporujícím růst počtu obyvatel je zvyšující se střední délka života. Kromě krátkých období přerušení (například během pandemie) se naděje dožití v Evropě plynule zvyšovala z 65 let v roce 1950 na 79 let v roce 2023 a podle předpokladů dále poroste až na 89 do roku 2100.

2.5 Nízká porodnost se v posledních letech setrvale snižuje a má negativní dopady na demografický vývoj. Již od roku 1975 je nižší než úroveň obnovy populace, která činí 2,1 dítěte na ženu, přičemž v roce 2022 byla míra porodnosti 1,46 oproti 1,57 v roce 2016. Spolu s některými východoasijskými zeměmi patří většina členských států EU k zemím s nejnižší mírou plodnosti na světě.

2.6 Statistiky v oblasti **migrace** vykazují pozitivní vliv na demografický vývoj. Podle údajů OSN přišlo do EU v roce 2021 2,3 milionů osob, 1,1 milionu osob EU opustilo a 1,4 milionu osob migrovalo v rámci EU ([4]).

2.7 **Změny mezi věkovými skupinami**: věková struktura obyvatelstva EU-27 rovněž prochází proměnou. V období 2002–2022 vzrostl podíl věkové skupiny 65+ z 16 % na 21 %, přičemž v Portugalsku a Itálii se zvýšil dokonce na 24 % ([5]). Podíl osob mladších 20 let se snížil z 23 % na 20 %. Podíl osob v hlavním produktivním věku (20–64 let) se mírně snížil z 61 % na 59 %. Index závislosti starých osob (počet osob ve věku 65+ na 100 lidí ve věku 15–64 let) se rychle proměňuje: podle předpokladů se tento index zvýší z 33,3:100 v roce 2023 na 45,5:100 v roce 2040 a na 59,7:100 v roce 2100 ([6]), což znamená, že 59,7 osob v důchodu bude závislých na 100 lidech v produktivním věku.

2.8 **Vnitrostátní a regionální rozdíly**: nárůst ve věkové skupině 65+ byl dosud způsoben převážně zvyšující se střední délkou života, tato rostoucí tendence se však zrychluje kvůli postupnému odchodu příslušníků populačně silných ročníků do důchodu, přičemž na trh práce vstupují početně slabší ročníky a rovněž se rodí méně dětí. Populační explozí procházela západní, střední a severní Evropa až do konce šedesátých let 20. století, jižní Evropa do sedmdesátých let a střední a východní Evropa až do začátku devadesátých let. Populačně silné ročníky v západní, střední a severní Evropě tak již odcházejí do důchodu, zatímco jižní a střední a východní Evropu tento vývoj teprve čeká.

([1]) Podíl africké populace na světové populaci vzrostl z 9 % v roce 1960 na 17 % a ještě se zvýší na 38 % v roce 2100. UN World Population Prospects (Výhled světové populace).
([2]) Eurostat.
([3]) Evropská komise, The Impact of demographic change – in a changing environment (Dopad demografických změn – v měnícím se prostředí), 2023.
([4]) Migration and asylum in Europe – 2023 edition (Migrace a azyl v Evropě – vydání pro rok 2023).
([5]) Demography of Europe 2023 edition (Demografie v Evropě, vydání pro rok 2023).
([6]) Projected old-age dependency ratio (Předpokládaný index závislosti starých osob).

2.9 Za měnícími se číselnými údaji o obyvatelstvu za celou EU se skrývají značné rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Výrazně se liší míra plodnosti, nejvyšší dosahuje Francie (1,84), nejnižší pak Malta (1,22). Zejména země ve střední a východní Evropě se pak potýkají s masivním čistým odlivem obyvatelstva, zatímco země západní, střední a severní Evropy s masivním čistým přílivem obyvatelstva jak ze zemí EU, tak i zemí mimo EU. Taktéž dochází k výrazné migraci v rámci členských států, především pak z okrajových oblastí do centrálních.

3. **Dopady stárnutí obyvatelstva**

3.1 Demografický trend generuje zásadní výzvy a úkoly, což má závažné důsledky pro politiku, hospodářství, společnost i jednotlivce.

3.2 Pokud jde o **globální politiku**, činí podíl obyvatelstva EU na světové populaci 5,6 % a stále se snižuje, stejně jako význam EU coby světového politického a ekonomického hráče. ([7])

3.3 Stárnutí obyvatelstva a voličstva má vliv na **vnitrostátní politiky**. Programy většiny politických stran a současné politiky jsou nicméně zaměřeny na všechny věkové skupiny. Teprve se ukáže, zda tato tendence bude pokračovat, nebo zda budou v budoucnu upřednostňovány politiky zaměřené spíše na starší osoby. EHSV je přesvědčen, že z dlouhodobého hlediska budou úspěšné pouze takové programy politických stran, které zohledňují mezigenerační solidaritu ([8]), a tedy i udržitelnost populace.

3.4 **Ekonomika a trh práce**: potenciál ekonomiky a její růst se odvíjí od řady klíčových faktorů, jako jsou investice, inovace, technologický pokrok, kvalifikovaná, ekonomicky aktivní a produktivní pracovní síla a počet odpracovaných hodin. Potenciální pracovní síla v EU již nyní ubývá. I dnes je podle podniků nedostatek pracovních sil jednou z největších brzd růstu ([9]). Digitalizace a využívání umělé inteligence sice mohou mít potenciál zvýšit produktivitu, ale podle OECD se míry růstu produktivity již dvě desetiletí snižují ([10]). Jedním z aspektů, které je třeba vzít v úvahu, je proto pracovní doba. To má dopad na HDP, jenž by mohl růst pomaleji než v minulosti. Demografická změna má vliv rovněž na vnitrostátní rozpočty, neboť veřejný dluh bude muset nést (a splácet) menší počet obyvatel. Vedle dalších opatření bude nutné nalézt rovnováhu mezi fiskální stabilitou a dostatečným prostorem pro investice podporující udržitelný růst.

3.5 **Společnost a kultura**: v zájmu zmírnění nedostatku dovedností je třeba přijmout opatření na více úrovních, včetně přilákání pracovníků ze zemí mimo EU. Měly by být zavedeny kvalitní služby, jako jsou služby poskytující vhodnou jazykovou, kulturní a komunitní podporu, aby se usnadnila sociální soudržnost, a rovněž by měly být podniknuty kroky k zajištění rovného zacházení v oblasti mezd a pracovních podmínek s cílem nastolit rovné podmínky. Integrace je obousměrný proces a vyžaduje úsilí ze strany přijímající společnosti i samotných migrantů. Rozmanitost je pro společnost příležitostí, ačkoliv současná různorodost představuje rovněž výzvu pro sociální soudržnost. Zásada, kterou EU přijala, a sice „jednotná v rozmanitosti“, je zpochybňována.

3.6 **Občané**: stárnoucí společnost má specifické potřeby, které jsou jiné než potřeby společnosti s vysokým podílem mladých lidí a lidí ve středním věku. V důsledku dlouhodobě nízké porodnosti postrádá mnoho lidí, především starších lidí, rodinu nebo přinejmenším rodinu žijící poblíž, a hledají tak nové možnosti pro vytváření komunit, aby získali pocit sounáležitosti a omezili riziko osamělosti. Klíčem k řešení těchto problémů je přístup, který respektuje a prosazuje právo na důstojné stáří, spolu s přístupem zohledňujícím celý životní cyklus.

([7]) https://www.politico.eu/article/europe-on-the-wane-global-economics-demographics-gdp/ https://www.researchgate.net/figure/Share-of-European-Union-in-world-GDP-1980-2019-in_fig1_282001367.

([8]) Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru — Zajištění horizontálního přístupu EU k podpoře mezigenerační solidarity v Evropě (Úř. věst. C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj).

([9]) Studie evropského růstu 2023; Skill gap key investment bottleneck (Překážky pro klíčové investice, jež odstraní nedostatek dovedností).

([10]) OECD Compendium of Productivity Indicators 2019 & 2024 (Přehled ukazatelů produktivity, OECD, 2019 a 2024).

3.7 **Systémy sociálního zabezpečení** (mj. důchody, péče a zdravotnictví) jsou financovány především z pracovní činnosti (z odvodů) a jsou – v závislosti na praxi v jednotlivých zemích – spolufinancovány z daní (z výdělečné činnosti a v menší míře i z jiných zdanitelných faktorů, např. z majetku). Proto jsou závislé na vysoké a stabilní míře zaměstnanosti (podmíněné dobře fungující službou veřejné zaměstnanosti) a vysoké produktivitě. Systémy sociální ochrany se potýkají s dvojím problémem, neboť na jedné straně demografický vývoj oslabuje pracovní základnu, na straně druhé zátěž kladená na tuto základnu – tj. počet osob v důchodu a osob, které potřebující péči – narůstá. Nedostatku pracovních sil navíc čelí zejména systémy zdravotní péče a systémy poskytování péče.

4. **Navrhovaná opatření**

4.1 Evropská komise ve svém souboru opatření již upozornila na četná evropská a vnitrostátní opatření zaměřená na zvládání demografických změn. EHSV cíle stanovené v tomto souboru opatření vítá, stejně jako Výbor regionů ve svém stanovisku Demografické změny v Evropě: soubor opatření ([11]).

4.2 **Více dětí díky podpoře rodičů**: nízká a setrvale klesající porodnost je základní příčinou demografických změn. Rozhodnutí o založení rodiny a o tom, kolik dětí mít, jsou individuální a osobní povahy, ale mají zásadní dopad na vývoj pracovních sil, ekonomiky, společnosti a sociálních systémů. Aby bylo dosaženo udržitelnosti, měly by politiky, a zejména rodinná politika, lidem poskytovat podporu při naplňování jejich rodinných ambicí. Jedná se o řádně fungující trh práce se stabilními pracovními místy a důstojnými mzdami, o finanční podporu a především o cenově dosažitelná a dostupná zařízení péče o děti. Rodičovství, a zejména mateřství, nesmí být spojováno se znevýhodněním v pracovním životě. Dobrým příkladem, jak lze tento problém řešit, je právo na místo v mateřské školce pro dítě od jednoho roku věku v Německu nebo efektivní rodinná politika ve Francii.

4.3 **Průměrná skutečná pracovní doba** se ve většině členských států postupně zkracuje, přesto však mezi jednotlivými zeměmi panují značné rozdíly. ([12]) Dobrovolná práce na částečný úvazek je na vzestupu, zatímco nedobrovolné práce na částečný úvazek ubývá, ačkoliv v mnoha členských státech je stále častá ([13]). Politiky i podniky by měly podporovat zejména ženy, aby si navýšily pracovní úvazek, a vybízet je k tomu. Pracovníci na částečný úvazek však často nemívají motivaci pracovat na delší úvazek, a to kvůli ztrátě dávek a vyšším daním. Zvýšení pracovního úvazku sice může být přínosné, ale mělo by být dobrovolné.

4.4 **Využívání potenciálu na trhu práce**: Evropská komise ve svém akčním plánu uvádí opatření, jež by měla být provedena na úrovni EU a členských států ve spolupráci se sociálními partnery. Všem přístupný trh práce maximalizuje potenciál společnosti tím, že aktivně zapojuje organizace občanské společnosti a poskytuje cílenou podporu zranitelným skupinám, jako jsou pečující osoby, osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní, starší nezaměstnaní lidé, ženy vracející se do zaměstnání, lidé, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, atd. Rakousku se například daří začleňovat na trh práce dlouhodobě nezaměstnané a starší nezaměstnané osoby, neboť podnikům poskytuje časově omezené dotace. V jiných zemích však dotace pro podniky měly za následek pouze vznik dočasných pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané, která byla vázána na dobu poskytování dotací, a nevedly k vytvoření stálé zaměstnanosti. Dotace by proto měly být vázány na specifické podmínky.

4.5 **Zajištění toho, aby se díky kvalitním, dobře placeným a produktivním pracovním místům pracovat vyplácelo**: finančně přitažlivější by měla být práce, nikoliv setrvávání mimo trh práce. To znamená důstojné mzdy na kvalitních pracovních místech s pravidelnými příspěvky na sociální zabezpečení a zásadní rozdíl mezi čistou mzdou ([14]) na straně jedné a dávkami v nezaměstnanosti a minimálním příjmem na straně druhé. Daňové zatížení týkající se příjmů z pracovní činnosti by mělo být analyzováno podle vnitrostátní situace, přičemž by měly být zajištěny důstojné životní podmínky pro všechny pracující. Aby se zabránilo pasti chudoby, mělo by být zdanění práce spravedlivé a snížené, zejména v případě pracovníků s nižšími příjmy, neboť jejich mzdy mnohdy „konkurují“ sociálním dávkám. Daňová opatření by měla rovněž zajistit, že práce na částečný úvazek bude volbou, aby se zabránilo tomu, že se budou lidé –

([11]) https://cor.europa.eu/cs/our-work/opinions/cdr-1173-2024.

([12]) Podle údajů Eurostatu činila v roce 2011 36,2 hodin týdně, v roce 2023 35,1 hodin týdně, viz https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2/default/table?lang=en.

([13]) Eurostat – šetření pracovních sil a poznatky o dovednostech střediska Cedefop o „nedobrovolné částečné zaměstnanosti“, které vychází ze šetření pracovních sil provedeného Eurostatem.

([14]) Provádění směrnice (EU) 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách.

a především ženy – ocitat v „pasti práce na částečný pracovní úvazek“. Aby bylo možné zajistit vhodné systémy sociálního zabezpečení, které lidem umožní důstojný život, musí být při všech reformách zajištěna stabilní základna pro financování systémů sociálního zabezpečení. Zaměstnance, kteří i v důchodu pracují buď na plný nebo na částečný úvazek, je třeba finančně motivovat, aby v tom pokračovali, tím, že se jim nabídne možnost kombinovat částečné vyplácení důchodu se zaměstnáním, nebo průběžné nabývání nových nároků na důchod.

4.6 Udržet pracovníky v konkrétním odvětví nebo je do něj přilákat pomáhají lepší **pracovní podmínky**. Na celkovou nabídku pracovních sil to však má jen omezený vliv, neboť zlepšení pracovních podmínek vede pouze k tomu, že lidé změní zaměstnání či odvětví, ale nemusí to nutně přilákat nové zaměstnance. Lepší bezpečnost a ochrana zdraví při práci a motivace k přechodu mezi zaměstnáními v zájmu zachování zdraví zaměstnanců by však mohly zajistit větší bezpečnost a udržitelnost práce v průběhu jejich života, omezit míru předčasného opouštění trhu práce a udržet pracovníky déle v pracovním procesu. EHSV zdůrazňuje, že je důležité náležitě provádět a prosazovat evropské sociální acquis. Klíčovou úlohu plní sociální partneři. Evropská rámcová dohoda mezi sociálními partnery týkající se aktivního stárnutí, jakož i mezigenerační přístup nabízí vhodný rámec pro přizpůsobení pracovišť tak, aby se výrazně zlepšila schopnost pracovníků všech věkových kategorií setrvat na trhu práce.

4.7 **Důchody**: v souvislosti se stárnoucí populací a klesajícím počtem obyvatel existují různé možnosti financování veřejných důchodových systémů, například zvýšit příspěvky ([15]), snížit důchody či prodloužit dobu aktivního pracovního života. První možnost není udržitelná, druhá není žádoucí. Je potěšující, že ve většině regionů, i když nikoli ve všech, se prodlužuje nejen střední délka života, ale také očekávaná délka života prožitá ve zdraví. Mají-li lidé strávit více let prožitých ve zdraví v zaměstnání, mělo by být pracovní prostředí přizpůsobeno potřebám starších zaměstnanců a měl by být uplatňován takový přístup k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, který bude zohledňovat celý životní cyklus. Vzhledem k tomu, že členské státy mají v souladu se smlouvami EU pravomoci v oblasti určování a koncipování důchodových systémů, existují v EU různé možnosti. Řada členských států propojuje zákonem stanovený věk odchodu do důchodu s měnící se střední délkou života. Jiné členské státy naopak přijímají opatření, jejichž cílem je sladit skutečný průměrný věk odchodu do důchodu s věkem stanoveným zákonem nebo maximalizovat nevyužitý potenciál trhu práce (např. NEET, dlouhodobě nezaměstnaní), aby podpořily udržitelnost důchodových systémů. Důchodovou reformu nicméně dosud provedlo pouze devět členských států a dalších šest států by ji mělo provést do roku 2050.

4.8 Vzhledem ke specifickým podmínkám v jednotlivých zemích by navázání věkové hranice pro odchod do důchodu na vývoj střední délky života mohlo pomoci docílit delšího a produktivnějšího zapojení do světa práce a zároveň přispět ke stabilizaci důchodových systémů, a tudíž i k mezigenerační spravedlnosti. Každé zvýšení věku odchodu do důchodu však musí být prováděno v dlouhodobé perspektivě, postupně, aniž by byla podkopána důvěra v systémy sociální ochrany, a nebylo by možné v zaměstnáních, která jsou fyzicky a psychicky náročná. Předpokladem všech strategií prodloužení aktivního pracovního života musí být léta navíc prožitá ve zdraví, což samo o sobě vyžaduje prevenci, mimo jiné organizaci práce přizpůsobenou potřebám stárnoucí populace, podporu zdraví na pracovišti a vhodný životní styl jednotlivce, přičemž základem pro to je řádně fungující systém zdravotní a sociální péče. Musí být doplněny o opatření na podporu starších osob, aby byly nadále zaměstnatelné. Jejich dovednosti by měly odpovídat potřebám doby a je třeba se vyvarovat diskriminaci na základě věku na pracovišti.

4.9 Prodloužení produktivního věku nad rámec zákonného věku odchodu do důchodu může přinést následující výhody: lidé mají vyšší příjmy a důchody, podniky si udrží zaměstnance se zkušenostmi a odstraní se tlak na důchodové systémy. Politiky motivující k rozhodnutí pracovat déle při současném zajištění účinné aktivní politiky na trhu práce s cílem podpořit zaměstnanost mladých lidí by mohly přispět k mezigenerační solidaritě.

([15]) Má-li být podle zprávy o stárnutí populace zachována vysoká úroveň sociálního zabezpečení a zejména pak důchodů, bude nutné výrazně navýšit individuální příspěvky: zpráva o stárnutí populace za rok 2024.

4.10 **Péče** ([16]): prodlužování střední délky života vede k nárůstu počtu osob, kteří potřebují péči. Péči je tudíž třeba zkvalitnit rozvojem formálních služeb péče, které podpoří samostatnost osob vyžadujících péči. Je nezbytné podporovat všechny osoby, které péči potřebují, aby zůstaly soběstačné a také součástí komunity, kterou si zvolí. Je nutné podporovat také osoby pečující o rodinné příslušníky, zejména jsou-li stále ekonomicky aktivní. Vzhledem k tomu, že většinu pečovatelských povinností stále vykonávají ženy, je zapotřebí podporovat rovnější rozdělení úkolů souvisejících s péčí mezi ženy a muže a nabídnout dostatečné množství zařízení péče o děti. Je vhodné v rámci evropského semestru pravidelně sledovat revidované barcelonské cíle. Zařízením péče o závislé osoby se věnuje Evropská strategie v oblasti péče a doporučení o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči. K dosažení jejich cílů jsou však nezbytné odpovídající veřejné investice do oblasti péče (infrastruktura, pracovní síla atd.). EHSV požadoval zavedení evropské záruky v oblasti péče, aby bylo možné zajistit celoživotní přístup k cenově dostupné kvalitní zdravotní péči a pečovatelským službám pro všechny občany, kteří žijí v EU (SOC/741).

4.11 **Migrace a integrace**: jedním z opatření, jak zmírnit nedostatek dovedností a vytvořit oboustranně výhodné situace jak pro vysílající, tak pro přijímající země, je přistěhovalectví kvalifikovaných státních příslušníků třetích zemí, za předpokladu splnění těch správných podmínek. Významným krokem k přilákání zahraničních talentů je směrnice o modré kartě EU. V probíhající světové soutěži o přilákání talentů však Evropa musí vyvíjet větší úsilí. Je nezbytné usnadnit příchod kvalifikovaných přistěhovalců a zjednodušit propojování pracovních nabídek a zaměstnanců. Zásadní úlohu bude v tomto směru zastávat Rezervoár talentů EU ([17]).

4.12 Aby bylo pro zahraniční talenty atraktivní zůstat v Evropě, jsou nutná integrační opatření. Taktéž je třeba analyzovat a řešit důvody **emigrace z EU**, především pak do USA.

4.13 V oblasti integrace a přístupu na trh práce se uprchlíci a další vysídlené osoby potýkají s mnoha překážkami. Může to být způsobeno chybějící základní kvalifikací a jazykovými dovednostmi, potížemi s uznáním dosažené kvalifikace, nejistým právním a/nebo dočasným statusem přistěhovalce, diskriminací v oblasti přístupu na trh práce a ke službám (například k ubytování) a nedostatečnou snahou některých migrantů o integraci. Všechny tyto faktory mohou přispět k nedostatečné sociální integraci.

4.14 Propojování pracovních sil s nabídkou pracovních pozic v celé EU může zlepšovat **volný pohyb pracovníků**, čímž se také napomáhá snižování nezaměstnanosti. Na vnitrostátní, regionální a místní úrovni to však může mít negativní dopady, např. způsobit odliv mozků, zejména pak ze střední a východní Evropy a z okrajových regionů, mimo jiné z ostrovů. Tyto oblasti vyžadují zvláštní pozornost a investice ze **strukturálních a investičních fondů s cílem podpořit stávající podniky a napomáhat zakládání podniků nových, vytvářet kvalitní pracovní místa a poskytovat služby**, tak aby mohla pracovní síla zůstávat v příslušných regionech. Okrajové a strukturálně slabé regiony pozvedá coby místa k životu a práci možnost práce z domova. K tomu, aby se v rámci EU zamezilo odlivu mozků, je důležitá vzestupná hospodářská a sociální konvergence.

([16]) Stanoviska EHSV týkající se oblasti péče:
Stanovisko EHSV Pečující osoby (dosud nezveřejněno v Úředním věstníku).
Evropská strategie v oblasti péče (Úř. věst. C 140, 21.4.2023, s. 39),
Úloha rodinných příslušníků poskytujících péči osobám se zdravotním postižením a starším osobám (Úř. věst. C 75, 28.2.2023, s. 75),
Strategie týkající se pracovníků ve zdravotnictví a péče pro budoucnost Evropy (Úř. věst. C 486, 21.12.2022, s. 37).

([17]) Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru – Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o mobilitě kvalifikovaných a schopných pracovníků (COM(2023) 715 final) – Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se vytváří Rezervoár talentů EU (COM(2023) 716 final - 2023/0404 (COD)) – Návrh doporučení Rady Evropa v pohybu – příležitosti vzdělávací mobility pro všechny (COM(2023) 719 final) – Doporučení Komise o uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí (C(2023) 7700 final) (Úř. věst. C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

4.15 V tomto ohledu by **demografické hledisko mělo být začleňováno** do všech relevantních politických návrhů a posuzování dopadů. K tomuto účelu je zapotřebí více výzkumných činností a statistických údajů a měly by být rovněž šířeny znalosti o demografii na úrovni EU. EHSV proto navrhuje zřídit **Evropskou agenturu pro demografický vývoj**, která bude odpovědná za výzkum a statistiky v této oblasti, přičemž bude zároveň zajištěna její spolupráce se stávajícími agenturami, jako jsou Cedefop a Eurofound, které budou mít zabezpečeno dostatečné financování. EHSV rovněž doporučuje, aby byla evropskému komisaři pro demografii v rámci Evropské komise nápomocna vhodná struktura.

V Bruselu dne 18. září 2024.

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Oliver RÖPKE