Úřední věstník
Evropské unie

CS
Řada C

C/2025/770

11.2.2025

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru

Nedostatek pracovních sil a dovedností v dopravě, energetice, infrastruktuře a digitálních technologiích

(stanovisko z vlastní iniciativy)

(C/2025/770)

Zpravodaj: **Thomas KATTNIG**

Poradce	Simon THEURL
Rozhodnutí plenárního shromáždění	15. 2. 2024
Právní základ	čl. 52 odst. 2 jednacího řádu
Odpovědná sekce	Doprava, energetika, infrastruktura a informační společnost
Přijato v sekci	26. 9. 2024
Přijato na plenárním zasedání	5. 12. 2024
Plenární zasedání č.	592
Výsledek hlasování (pro/proti/zdrželi se hlasování)	166/1/4

1. Závěry a doporučení

1.1 EHSV poukazuje na čím dál vážnější nedostatek pracovních sil a dovedností v odvětvích dopravy, energetiky, infrastruktury a digitálních technologií. Na těchto odvětvích přitom zásadně závisí prosperita a ekologická udržitelnost EU a právě ona jsou základem Zelené dohody pro Evropu i konkurenceschopnosti EU do budoucna. Kromě toho jsou nutně zapotřebí kvalifikovaní pracovníci a reformy v odvětví vzdělávání, zdravotnictví a péče, které zajistí více pracovních sil a v případě vzdělávání položí základ odborné přípravy kvalifikovaných pracovníků.

1.2 EHSV se domnívá, že je třeba nasadit ambicióznější opatření, jež zaručí spravedlivou transformaci. Znamená to prosazovat kvalitní pracovní místa, zvyšovat atraktivitu příslušných odvětví, pracovat na produktivitě, nastolit rovnováhu na trhu práce a zlepšit pracovní podmínky ([1]). Součástí tohoto postupu bude mimo jiné vzestupná sociální konvergence, zajištění relevantní odborné přípravy, zavedení různých typů podmíněnosti pro přidělování veřejných prostředků, posílení kolektivního vyjednávání a kvalitativních a sociálních kritérií plně v souladu se standardy podle směrnice o podávání zpráv podniků o udržitelnosti, zavedení „lidské kontroly“ na pracovišti ([2]) a úsilí o vymýcení nejisté práce a neplacených stáží.

1.3 EHSV doporučuje Komisi, aby jasně definovala potřeby pracovních sil a dovedností s tím, že kvalifikovaní pracovníci se považují za podmnožinu pracovních sil se zvláštní kvalifikací. Při určování nedostatku pracovních sil a dovedností je třeba řádně zohlednit pozitivní vývoj mezd a zlepšení pracovních podmínek. EHSV též navrhuje přihlédnout při definování potřeb pracovních sil a dovedností k běžné době trvání náboru pracovníků v podnicích, ekonomickým výkyvům, krátkodobým nedostatkům a postojům sociálních partnerů.

([1]) Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru – Vypracování legislativního návrhu a politických nástrojů EU v oblasti spravedlivé transformace s cílem posílit sociální rozměr Zelené dohody pro Evropu, (Úř. věst. C, C/2025/772, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) Podrobně viz Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru – Umělá inteligence podporující zájmy pracovníků – nástroje pro využití potenciálu a zmírnění rizik umělé inteligence v souvislosti s politikami zaměstnanosti a trhu práce (připravuje se).

1.4 EHSV podporuje integraci osob, které jsou nedostatečně zastoupeny na trhu práce, získávání dovedností, odborné přípravy a vzdělávání, zlepšování pracovních podmínek a spravedlivou mobilitu pracovníků a účastníků vzdělávání v rámci EU.

1.5 Mnohé podniky mají problém v tom, že jimi vyškolení pracovníci často přecházejí ke konkurenci. K omezení demotivačních faktorů a za účelem podpory podniků v poskytování odborné přípravy na pracovišti, jako je učňovská příprava, by členské státy mohly zavést třístranně spravované fondy na podporu tohoto typu vzdělávání, a to s přihlédnutím k charakteristickým prvkům různých vnitrostátních systémů. Takový fond by byl primárně financován podniky a pravidla jeho fungování v praxi by v maximální možné míře měla být založena na kolektivním vyjednávání. Podniky, které odbornou přípravu budou poskytovat, pak budou moci čerpat podporu.

1.6 Důležitou roli při naplňování poptávky po kvalifikovaných pracovnících plní členské státy EU. Jejich cílem by měla být reforma vzdělávacího systému. Vzdělávací a kvalifikační opatření financovaná z veřejných prostředků by se navíc měla zaměřit na ekonomicky a společensky strategická odvětví, určená ve spolupráci se sociálními partnery a v souladu s cíli EU, jak je vymezuje Zelená dohoda.

1.7 EHSV zdůrazňuje, že vhodnější než nábor talentů ze třetích zemí je vyškolení státních příslušníků třetích zemí v EU a urychlení jejich integrace do trhu práce.

1.8 EHSV navrhuje vytvořit a financovat cílené programy, poradenství zaměřené na účastníka vzdělávání a koordinovaná opatření na podporu účastníků vzdělávání, které by nedostatečně zastoupeným a znevýhodněným skupinám usnadňovaly vstup na trh práce ([3]). Patří sem ženy v profesích STEM (přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematika), lidé z přistěhovaleckého prostředí, osoby se zdravotním postižením a starší pracovníci.

1.9 Zaměření na zlepšování základních dovedností a navržení Strategického plánu vzdělávání v oborech STEM by mohlo řešit nedostatek kvalifikovaných učitelů v oblastech souvisejících s přírodními vědami, technologiemi, inženýrstvím a matematikou. Mělo by též ke vzdělávání a profesní dráze v oborech STEM přivést více dívek a žen. Je rovněž důležité klást patřičný důraz na odborné vzdělávání a přípravu – ty totiž připravují lidi na práci a poskytují jim dovednosti, které podniky hledají –, mimo jiné prostřednictvím navrhované Evropské strategie pro odborné vzdělávání a přípravu.

1.10 EHSV oceňuje práci Komise na řešení potřeby pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků pomocí akčního plánu a žádá orgány a instituce EU a její členské státy, aby v dalších krocích přípravy a provádění akčního plánu ve spolupráci se sociálními partnery dále rozpracovaly následující aspekty s přihlédnutím k podrobným poznámkám a doporučením a také k hledisku regionální soudržnosti a hospodářským, ekologickým a sociálním hlediskům.

2. **Úvod**

2.1 Evropa prodělává demografické změny, jež se projevují stárnutím populace a klesající porodností, což způsobuje výrazný pokles nabídky pracovních sil ([4]). Od roku 2009 do roku 2023 se počet obyvatel EU v produktivním věku snížil z 272 milionů na 263 milionů a očekává se další pokles. Vývoj technologií vyžaduje nové a specializované dovednosti, zejména v oborech zelených technologií a digitalizace. Pro mnohé podniky je však obtížné poskytovat odbornou přípravu a profesní rozvoj na vlastních pracovištích ([5]). Podíl podniků, které poskytují odbornou přípravu ([6]), se mezi členskými státy značně liší: v EU o 27 členských státech jako celku poklesl tento podíl ze 60,2 % v roce 2015 na 54,9 % v roce 2020. Podobně platí, že mzdy a pracovní podmínky ([7]) v některých případech odvádějí pracovníky s nízkou i vysokou kvalifikací na atraktivnější pracovní místa v jiných odvětvích. V posledních letech tento vývoj již způsobil rostoucí nedostatek pracovních sil a dovedností v některých oblastech a očekává se, že poptávka bude i nadále výzvou politickou i pro podniky samé.

([3]) Monitoring and evaluating lifelong guidance systems across Europe (Monitorování a hodnocení systémů celoživotního poradenství v celé Evropě), https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9196.

([4]) Pokles nabídky pracovních sil: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table.

([5]) Podniky poskytující odbornou přípravu: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_00.

([6]) Kurzy CPD, Podniky poskytující odbornou přípravu jako procentní podíl všech podniků. Zdroj: Eurostat.

([7]) Zwysen, Wouter (2023): Labour shortages – turning away from bad jobs (Nedostatek pracovních sil – opouštění špatných pracovních míst). Politická zpráva ETUI. Online: Labour shortages – turning away from bad jobs | etui.

2.2 Za těchto okolností představila Evropská komise akční plán ([8]), který se stal součástí opatření zavedených v legislativním cyklu EU 2019–2024 s cílem řešit nedostatek pracovních sil a dovedností. Akční plán se zaměřuje na pět strategických oblastí, jimiž jsou: 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. V této souvislosti akční plán poukazuje na význam spolupráce se sociálními partnery. EHSV vítá směr, kterým se akční plán vydal, považuje však za potřebné definovat výrazy a pojmy v něm použité přesněji a zajistit dostatek finančních prostředků.

2.3 V několika odvětvích se projevuje nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi a nedostatek pracovních sil a tato situace se bude nadále zhoršovat. Zde přísluší důležitá úloha členským státům, jejichž úkolem je poskytovat náležité základní vzdělávání a politiky trhu práce. Kromě toho je důležité vzdělávání a integrace státních příslušníků třetích zemí, kteří již jsou přítomni v dané zemi. Podobně důležité je zapojení zaměstnavatelů do posílení odborné přípravy na pracovišti. Ti totiž soutěží o pracovníky nabízením co nejatraktivnějších pracovních míst. EHSV se domnívá, že odpovědnost za naplnění svých potřeb pracovních sil včetně kvalifikovaných pracovníků nesou také podniky samy. Mají tak činit nabídkou vhodných a atraktivních pracovních míst a na ně navázanou odbornou přípravou a kvalifikací. Současně by se podle názoru EHSV členské státy a sociální partneři měli zavázat, že budou kvalifikace včetně odborného vzdělávání a přípravy přizpůsobovat potřebě kvalifikovaných pracovníků na trhu práce ([9]). V tomto ohledu hrají členské státy a zaměstnavatelé důležitou roli při financování a podpoře účasti na odborné přípravě. Posílení sociálního partnerství zvyšuje kvalitu pracovních míst a tím i pomáhá naplňovat poptávku po pracovních silách.

2.4 V diskusích o nedostatku pracovních sil v členských státech často chybí reálná data a standardizované definice. Průzkumy a předpovědi potřeb pracovních sil a dovedností by měly být spolehlivé a reprezentativní díky použití solidních metodik tak, aby popisovaly skutečné trendy a výzvy a nedocházelo k prezentaci pouze dílčích perspektiv, jako když vycházejí pouze z neobsazených pracovních míst nebo podnikatelských průzkumů ([10]). K prosazení a dalšímu získávání podpory pro použití veřejných výdajů na politiku trhu práce nebo jiná státní opatření je zapotřebí, aby pojmy „poptávka po pracovních silách“ a „poptávka po dovednostech“ byly jasně definovány, odrážely přidanou hodnotu pro veřejnost, byly určeny ve spolupráci se sociálními partnery a zaměřovaly se na strukturální nerovnosti ([11]). Jako základ pro státní opatření zde mohou posloužit politické a strategické cíle, jako je plnění cílů Zelené dohody pro Evropu ([12]). Jasně definované politické cíle navíc skýtají právní jistotu a možnost plánovat dle přesného posouzení budoucí potřeby kvalifikovaných pracovníků.

2.5 Průzkumy potřeb pracovních sil a dovedností a nesoulady v nich zjištěné jsou složité a ve výsledcích se liší v důsledku použití různorodých definic, metod a dat. V několika studiích se poukazuje na výraznou poptávku po pracovních silách a kvalifikovaných pracovnících v dopravě, energetice, infrastruktuře a digitálních technologiích ([13]). Prognóza střediska Cedefop zaměřená na dovednosti v období do roku 2035 naznačuje, že nedostatek, pokud jde o vysoce kvalifikovaná povolání v oblasti vědy a inženýrství a o pracovníky ve stavebnictví, zůstane i v nadcházejícím desetiletí značný ([14]). Poptávku po pracovních silách v těchto oborech lze také odvodit ze statutárních projektů na celostátní úrovni. EHSV poukazuje na mimořádný strategický a společenský význam těchto oblastí pro plnění cílů, jež si EU vytyčila v Zelené dohodě pro Evropu.

2.6 Lze pozorovat nesoulad mezi činnostmi z hlediska typu a úrovně kvalifikace ([15]). Zásadní vliv mají genderové rozdíly a panují zde též odlišnosti regionální. Byl zjištěn nesoulad mezi pracovními silami s vyšší kvalifikací na střední úrovni (ISCED 3–4), kde je nadbytek osob se třetí úrovní vzdělání (např. bakalářský titul) a nedostatek řemeslných profesí (učňovské přípravy), tj. v oblasti, kde odbornou přípravu poskytují podniky.

([8]) Evropská komise, Akční plán k řešení nedostatku pracovních sil a dovedností.

([9]) Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru – Odborné služby v kontextu ekologické transformace, (Úř. věst. C, C/2025/765, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/765/oj).

([10]) Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs? (Rozpletení otázky nedostatku pracovních sil v Evropě: neodpovídající dovednosti, nebo špatná pracovní místa?), https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6220.

([11]) Rozumí se trvající převis nabídky v konkrétních oblastech souběžně s trvající poptávkou v jiných oblastech.

([12]) Zelená dohoda pro Evropu, Evropská komise: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_cs.

([13]) Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy, Eurofound (2023) (Jak řešit nedostatek pracovních sil. Podklady pro budoucí politiku): Online: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/measures-tackle-labour-shortages-lessons-future-policy.

([14]) https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast.

([15]) EURES (2022): Report on labour shortages and surpluses (Zpráva o nedostatku a přebytku pracovních sil). Online: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7 Dostupnost žen na trhu práce je navázána na nedostatek zařízení péče o děti a ošetřovatelských služeb pro závislé osoby, což jsou dva faktory, které spolu s řadou dalších zásadně ovlivňují účast žen na trhu práce. Zmínit lze tradice a zvyklosti, jež často vedou k násilí a obtěžování např. ve veřejné dopravě, potřebu větší podpory v rodině a další ([16]). EHSV doporučuje celounijní kampaně zaměřené na rovný přístup k práci, zlepšení pracovních podmínek v oborech, jimž dominují ženy, a posílení účasti mužů v těchto profesích a dále kampaně motivující ženy ke studiu, odborné přípravě a zájmu o vysoce kvalifikovanou práci v odvětvích s nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil (STEM) ([17]), zejména s ohledem na to, že v oborech STEM je téměř dvakrát více absolventů než absolventek, jak se uvádí v Draghiho zprávě ([18]).

2.8 EHSV vyzývá Komisi a členské státy, aby zachovaly dynamiku Evropského roku mládeže 2022 a Evropského roku dovedností tím, že budou mladé lidi motivovat k práci v dopravě, energetice, infrastruktuře a digitálních technologiích. Považuje za zásadně potřebné optimalizovat stávající odbornou přípravu v klíčových dovednostech pro tato odvětví ve všech článcích hodnotového řetězce a přizpůsobit ji zjištěným konkrétním potřebám.

3. **Obecné připomínky**

Posílení účasti sociálních partnerů

3.1 EHSV upozorňuje, že k efektivnímu řešení nedostatku pracovních sil a dovedností je třeba nasadit ambicioznější a komplexnější opatření na úrovni EU i členských států. Tato opatření by měla mít oporu v sociálním dialogu o politice zaměřené na dovednosti, jak plyne z tripartitního barcelonského prohlášení ([19]) a z prohlášení z Val Duchesse ([20]).

Opatření zaměřená na zlepšení pracovních podmínek

3.2 EHSV se domnívá, že je třeba nasadit ambicióznější opatření, jež zaručí spravedlivou transformaci. Znamená to prosazovat kvalitní pracovní místa, zvyšovat atraktivitu příslušných odvětví, pracovat na produktivitě, nastolit rovnováhu na trhu práce a zlepšit pracovní podmínky. Součástí tohoto postupu bude mimo jiné vzestupná sociální konvergence, zajištění relevantní odborné přípravy, zavedení různých typů podmíněnosti pro přidělování veřejných prostředků, posílení kolektivního vyjednávání a kvalitativních a sociálních kritérií plně v souladu se standardy podle směrnice o podávání zpráv podniků o udržitelnosti, zavedení „lidské kontroly“ na pracovišti ([21]) a úsilí o vymýcení nejisté práce a neplacených stáží.

Potřeby v oblasti statistických informací

3.3 EHSV zdůrazňuje, že Eurostat by měl definovat potřeby pracovních sil a dovedností co nejjednotněji, a pokládá za důležité využít průzkumy a další druhy dat k získání poznatků o dovednostech ([22]). EHSV navrhuje využít zde co nejvíce ukazatele uvedené ve směrnici o podávání zpráv podniků o udržitelnosti, zvláště pokud se týkají vývoje mezd, rovnosti odměňování mužů a žen v podnicích a kariérního postupu žen. Další možné ukazatele jsou podíl přijatých pracovníků, kteří prošli odbornou přípravou ve veřejných zařízeních profesního vzdělávání a obdobných institucích, průměrná doba trvání náboru a doba neobsazenosti míst. Data velkého objemu z online nabídek pracovních míst lze v reálném čase využít k pochopení trendů v poptávce po dovednostech v profesích a odvětvích, které jsou hnací silou ekologické transformace, jako je např. obnovitelná energie ([23]).

([16]) Úř. věst. C 443, 22.11.2022, s. 63.
([17]) Viz Úř. věst. C 429, 11.12.2020, s. 77, Úř. věst. C 100, 16.3.2023, s. 16, Úř. věst. C 75, 28.2.2023, s. 56 a Úř. věst. C 443, 22.11.2022, s. 63.
([18]) Zpráva Maria Draghiho Budoucnost evropské konkurenceschopnosti – Část A | Kapitola 2, strana 35, září 2024.
([19]) Barcelonské tripartitní prohlášení v rámci Evropského roku dovedností.
([20]) Summit sociálních partnerů ve Val Duchesse (europa.eu).
([21]) Podrobně viz stanovisko EHSV Umělá inteligence podporující zájmy pracovníků – nástroje pro využití potenciálu a zmírnění rizik umělé inteligence v souvislosti s politikami zaměstnanosti a trhu práce (připravuje se).
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9197.

Pomoc podnikům zaměřená na převzetí odpovědnosti za řešení jejich vlastních potřeb

3.4 Mnohé podniky mají problém v tom, že jimi vyškolení pracovníci často přecházejí ke konkurenci. K omezení demotivačních faktorů a za účelem podpory podniků v poskytování odborné přípravy na pracovišti, jako je učňovská příprava, by členské státy mohly zavést třístranně spravované fondy na podporu tohoto typu vzdělávání, a to s přihlédnutím k charakteristickým prvkům různých vnitrostátních systémů. Takový fond by byl primárně financován podniky a jeho pravidla fungování v praxi by v maximální možné míře měla být založena na kolektivním vyjednávání. Podniky, které odbornou přípravu budou poskytovat, pak budou moci čerpat podporu.

Politika zaměřená na odbornou přípravu jako základ kvalifikace

3.5 EHSV vítá cíl Evropské komise, vytyčený v akčním plánu, podpořit rozvoj dovedností pomocí vzdělávání a odborné přípravy. Základní dovednosti potřebné k absolvování specializovaných kurzů odborné přípravy poskytuje vzdělávací systém. EHSV doporučuje, aby EU podporovala ty vzdělávací politiky, jež vycházejí z primárního vzdělávání, a to s cílem předcházet předčasnému ukončování školní docházky a vytvářet rovné příležitosti.

3.6 EHSV zdůrazňuje, že ke zvýšení vzdělávacích standardů mohou výrazně přispět opatření zvyšující mobilitu ve vzdělávání. Rezervoár talentů EU sice pomáhá informovat o příležitostech k odborné přípravě, pro pracovníky se zájmem o přechod na jiné úrovně dovedností a do jiných odvětví nabízí nicméně jen velmi omezené možnosti pracovní migrace. EHSV doporučuje rozšířit tuto službu o informační a asistenční podporu žádostí o stipendia a také zavést opatření proti fiktivnímu vysílání pracovníků, aby nebyly obcházeny zákonné požadavky přeshraničního vysílání. EHSV dále doporučuje Evropské komisi, aby udělovala více grantů zaměřených na evropské kvalifikace pro zaměstnance a uchazeče o zaměstnání. Účelem těchto grantů by mělo být prohlubování dovedností a změny kvalifikace tak, aby účastníci zvýšili své šance na kariérní postup. Bylo by také žádoucí řešit bariéry přístupu plynoucí z vízových povinností v členských státech, a to zavedením jednotného práva na vstup. Zároveň je třeba více usilovat o uznávání kvalifikací a dovedností získaných v zahraničí nebo v kontextu neformálního a informálního učení ([24]).

Kvalifikace v oblasti politiky trhu práce

3.7 EHSV se domnívá, že aby bylo možné směrovat investice způsobem více orientovaným na poptávku a identifikovat a odstranit nedostatky, je třeba zlepšit „poznatky o dovednostech“, které jsou popsány v Draghiho zprávě ([25]) a jimiž se rozumí spolehlivé, podrobné a srovnatelné informace o potřebách v oblasti dovedností, stávajících zásobách a žádoucích tocích v rámci členských států i mezi nimi.

3.8 Abychom ve vývoji umělé inteligence v EU nezůstali pozadu, je nutné v EU podpořit přeshraniční spolupráci a usnadnit výzkumným pracovníkům, podnikatelům a institucím účinnější spolupráci. To EU umožní odstranit hranice mezi obory a odvětvími a podpořit tak rozvoj nových dovedností v zájmu dosažení průlomu v oblasti umělé inteligence. K tomu je nutné zavést pátou svobodu, jak požaduje Enrico Letta ve své zprávě ([26]).

3.9 EHSV upozorňuje na význam politiky trhu práce ([27]), jíž lze využít k odborné přípravě mladých lidí před započetím pracovní kariéry nebo v její rané fázi, čímž lze výrazně přispět k naplnění potřeby kvalifikovaných pracovníků. Aktivní politiky trhu práce mohou navíc pro účely odborné přípravy, změny kvalifikace a prohlubování dovedností připravit specifická opatření a atraktivní příležitosti pro ty, kteří si přejí kariérní změnu. Nezbytným předpokladem úspěchu je aktivní zapojení sociálních partnerů, odvětví odborného vzdělávání a přípravy a případně regionálních aktérů ([28]).

([24]) Stanovisko EHSV Balíček opatření v oblasti mobility talentů, Úř. věst. C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([25]) Zpráva Maria Draghiho Budoucnost evropské konkurenceschopnosti – Část A | Kapitola 2, strana 35, září 2024.
([26]) Zpráva Enrica Letty o budoucnosti jednotného trhu, duben 2024.
([27]) Úř. věst. C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj?locale=cs.
([28]) https://www.cedefop.europa.eu/en/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10 EHSV zdůrazňuje, že rychlé umístění nezaměstnaných na trh práce jde proti smyslu té části politiky trhu práce, která má zajistit dovednosti vysoké kvality. Naplnění potřeby kvalifikovaných pracovníků v budoucnu vyžaduje vyvážené plnění cílů politiky trhu práce, které spočívá v odklonu od rychlého umístění na trh práce ve prospěch získávání dlouhodobých dovedností. EHSV vyzývá Evropskou komisi, členské státy a sociální partnery, aby posílili politiky v oblasti vzdělávání dospělých a zajistili tak, že kvalitní a inkluzivní vzdělávání dospělých zaměřené na životní dovednosti se stane právem všech dospělých, a to s cílem splnit a překročit cíl, podle něhož se má vzdělávání každoročně účastnit 60 % dospělých. […] Je také důležité, aby byly investice, nezbytné reformy a účinný sociální dialog, které mají podpořit rozvoj dovedností v souladu s první zásadou evropského pilíře sociálních práv týkající se práva na odborné vzdělávání a celoživotní učení, začleněny do rámce evropského semestru.

3.11 EHSV uznává potenciál evropského systému záruk pro mladé lidi, považuje však za nutné učinit aktivní kroky k využití tohoto potenciálu. Evropská komise by měla monitorovat provádění záruk pro mladé lidi v jednotlivých členských státech a posuzovat jejich soulad s normami, a zároveň zajistit dostatečné financování a účinnější zapojení sociálních partnerů a veřejných zařízení profesního vzdělávání do provádění této iniciativy.

Navýšení nabídky pracovních sil

3.12 EHSV podporuje myšlenku integrovat do trhu práce ty, kteří jsou vyloučeni nejdále za jeho hranice. Domnívá se však, že pojem neaktivity by měl zohledňovat též strukturální faktory, jako je diskriminace osob se zdravotním postižením, starších lidí a dlouhodobě nezaměstnaných. Přehlíženi jsou také často ti, kteří mají nějaká pracovní omezení. Koncepce účasti a integrace naopak klade důraz na strukturální bariéry rychlého vstupu na trh práce. K těm patří nedostatek žádaných dovedností nebo např. zdravotní omezení pro určité profese a omezení věková, finanční překážky, chybějící dovednosti v oblasti profesního poradenství, neznalost vlastního dovednostního potenciálu, nedůvěra v instituce a omezený přístup k informacím. Politiky trhu práce zaměřené na účast řeší problematiku diskriminace při náboru, věkově přiměřené práce, pracovišť příznivých pro osoby se zdravotním postižením a potřebnou infrastrukturu, jako jsou zařízení péče o děti, a to s cílem podpořit integraci do trhu práce.

3.13 Dalšími tématy, na která se musí zaměřit opatření, která mohou zvýšit nabídku pracovních sil v době stárnutí obyvatelstva, by dle EHSV měla být věkově přiměřená práce a snížení výskytu nemocenských dovolených a nedokončení studia.

3.14 Akční plán Evropské komise chce kvalifikaci pracovníků zvyšovat také pomocí opatření, která mají zvýšit nabídku pracovních sil. EHSV vítá opatření na podporu udržitelné účasti na trhu práce. Společně s co nejlepším využitím Rezervoáru talentů doporučuje zvyšovat potenciál pracovníků a odborníků ze třetích zemí, kteří již v EU jsou. K tomu je nutné vytvářet příležitosti, jak přesunout těžiště od žadatelů o mezinárodní ochranu (např. pomocí azylového řízení) k nově vytvořenému evropskému povolení k pobytu a práci ([29]). Dále je třeba investovat do vzdělávání a kvalifikací, důkladně ozřejmit existující dovednosti a zajistit standardizované uznávání kvalifikací. V neposlední řadě je třeba dát příležitost k účasti na trhu práce a na odborné přípravě v oblastech, v nichž byla dle výše uvedených kritérií identifikována potřeba odborné přípravy, lidem v azylovém řízení, než aby dlouze zůstávali ponecháni v tomto režimu, jako tomu je velmi často dnešní době.

3.15 Je třeba prosazovat možnost, aby mladí žadatelé o azyl a jeho držitelé mohli získat počáteční odborné vzdělávání a přípravu s tím, že po dokončení vzdělávacího programu budou moci získat dlouhodobý pobyt.

([29]) Hinterberger (2023): *Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU*: Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU - 978-3-7489-1279-8 | Nomos Online-Shop (nomos-shop.de) (Legalizace pobytu migrantů nezákonně pobývajících v EU).

3.16 Pomocí evropských programů financování by ve všech členských státech mělo být zajištěno řádné a rychlé osvojení jazykových dovedností, dosažení základních vzdělávacích standardů přijímající země a možnost další specializované odborné přípravy.

V Bruselu dne 5. prosince 2024.

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Oliver RÖPKE