Úradný vestník
Európskej únie

SK
Séria C

C/2025/770

11.2.2025

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Nedostatok pracovnej sily a zručností v oblasti dopravy, energetiky, infraštruktúry a v digitálnom sektore

(stanovisko z vlastnej iniciatívy)

(C/2025/770)

Spravodajca: **Thomas KATTNIG**

Poradca	Simon THEURL
Rozhodnutie plenárneho zhromaždenia	15. 2. 2024
Právny základ	článok 52 ods. 2 rokovacieho poriadku
Príslušná sekcia	sekcia pre dopravu, energetiku, infraštruktúru a informačnú spoločnosť
Prijaté v sekcii	26. 9. 2024
Prijaté na plenárnom zasadnutí	5. 12. 2024
Plenárne zasadnutie č.	592
Výsledok hlasovania (za/proti/zdržalo sa)	166/1/4

1. Závery a odporúčania

1.1. EHSV upozorňuje na rastúci problém nedostatku pracovných síl a zručností v odvetviach dopravy, energetiky, infraštruktúry a digitálnych technológií. Tieto odvetvia majú zásadný význam pre prosperitu a ekologickú udržateľnosť EÚ a sú kľúčové pre Európsku zelenú dohodu, ako aj pre budúcu konkurencieschopnosť EÚ. Okrem toho je v sektoroch vzdelávania, zdravotníctva a starostlivosti nevyhnutne potrebné zabezpečiť kvalifikovaných pracovníkov a reformy, aby sa zvýšila ponuka pracovnej sily a aby sa v prípade vzdelávania položili základy odbornej prípravy kvalifikovaných pracovníkov.

1.2. EHSV sa domnieva, že na zabezpečenie spravodlivej transformácie vrátane podpory kvalitných pracovných miest, zvyšovania príťažlivosti príslušných odvetví, podpory produktivity, vyváženého trhu práce a zlepšenia pracovných podmienok sú potrebné ambicióznejšie opatrenia ([1]). Bude sem okrem iného patriť vzostupná sociálna konvergencia, zabezpečenie primeranej odbornej prípravy, zavedenie prísnych sociálnych podmienok pri prideľovaní verejných prostriedkov, posilnenie kolektívneho vyjednávania a kvalitatívnych a sociálnych kritérií v prísnom súlade s normami smernice o vykazovaní informácií o udržateľnosti podnikov, začlenenie zásady „kontrola človekom“ na pracovisku ([2]) a snaha o ukončenie neistej práce a zákaz neplatených stáží.

1.3. EHSV odporúča Komisii, aby jasne vymedzila potreby, pokiaľ ide o pracovnú silu a zručnosti, a aby kvalifikovaných pracovníkov považovala za podskupinu pracovnej sily so špeciálnou kvalifikáciou. Pri určovaní nedostatku pracovných síl a zručností je nevyhnutné zohľadniť pozitívny vývoj miezd a zlepšenie pracovných podmienok. EHSV tiež navrhuje, aby sa pri vymedzení potrieb v súvislosti s pracovnou silou a zručnosťami zohľadnilo bežné trvanie náboru pracovných síl zo strany podnikov, hospodárske výkyvy, krátkodobý nedostatok a hodnotenie sociálnych partnerov.

([1]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho vigour – Príprava legislatívneho návrhu o spravodlivej transformácii a politických nástrojov EÚ umožňujúcich sociálnejšiu Európsku zelenú dohodu, (Ú. v. EÚ C, C/2025/772, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) Touto témou sa podrobne zaoberá pripravované Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému *Umelá inteligencia v prospech pracovníkov: ako lepšie využiť možnosti a zmierniť riziká spojené s umelou inteligenciou v kontexte politík zamestnanosti a trhu práce*.

1.4. EHSV podporuje integráciu nedostatočne zastúpených osôb na trhu práce, získavanie zručností, odbornú prípravu a vzdelávanie, zlepšovanie pracovných podmienok a spravodlivú mobilitu v rámci EÚ pre pracovníkov a študentov.

1.5. Mnohé podniky sa vyrovnávajú s problémom, keď pracovníci, ktorých vyškolili, často prechádzajú do konkurenčných podnikov. S cieľom znížiť demotivačné faktory a podporiť podniky pri poskytovaní odbornej prípravy na pracovisku, ako je učňovská príprava, by členské štáty mohli využívať fondy odbornej prípravy spravované tripartitným spôsobom, pričom by mali rešpektovať vlastnosti rôznych vnútroštátnych systémov. Do týchto fondov môžu v prvom rade prispievať podniky a praktické ustanovenia sa stanovia vždy, keď je to možné, formou kolektívneho vyjednávania. Podniky, ktoré poskytujú odbornú prípravu, potom z nich môžu čerpať podporu.

1.6. Členské štáty EÚ zohrávajú dôležitú úlohu pri uspokojovaní dopytu po kvalifikovaných pracovníkoch. Ich cieľom by mala byť reforma vzdelávacích systémov. Navyše, opatrenia v oblasti vzdelávania a kvalifikácie financované z verejných zdrojov by sa mali zamerať na hospodársky a spoločensky strategické odvetvia určené v spolupráci so sociálnymi partnermi a v súlade s cieľmi EÚ, ako sú vyjadrené v Zelenej dohode.

1.7. EHSV zdôrazňuje, že odborná príprava štátnych príslušníkov tretích krajín v EÚ a urýchlenie ich integrácie na trhu práce je vhodnejšia než nábor talentov z tretích krajín.

1.8. EHSV navrhuje vypracovať a financovať cielené programy, pokyny zamerané na vzdelávajúce sa osoby a koordinované opatrenia na ich podporu s cieľom uľahčiť vstup nedostatočne zastúpených a znevýhodnených skupín na trh práce ([3]). Patria medzi ne ženy v profesiách STEM (veda, technológia, inžinierstvo a matematika), ľudia s migračným pôvodom, osoby so zdravotným postihnutím a starší pracovníci.

1.9. Zameraním sa na zlepšovanie základných zručností a navrhnutím strategického plánu vzdelávania v oblasti STEM by sa mohol riešiť nedostatok kvalifikovaných učiteľov v oblastiach súvisiacich s vedou, technológiou, inžinierstvom a matematikou a mohlo by sa tiež do vzdelávania a kariéry v oblasti STEM zapojiť aj viac dievčat a žien. Je taktiež dôležité, aby sa odbornému vzdelávaniu a príprave pripisoval význam, ktorý si zaslúžia, pretože pripravujú ľudí na prácu a poskytujú im zručnosti, ktoré podniky hľadajú, a to aj prostredníctvom navrhovanej európskej stratégie pre odborné vzdelávanie a prípravu.

1.10. EHSV víta úsilie Komisie reagovať na potrebu pracovnej sily a kvalifikovaných pracovníkov akčným plánom a vyzýva inštitúcie EÚ a členské štáty, aby v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi rozpracovali nasledujúce aspekty, zohľadnili podrobné pripomienky a odporúčania a aby pri navrhovaní a vykonávaní akčného plánu brali do úvahy hľadisko regionálnej súdržnosti a hospodárske, ekologické a sociálne hľadisko.

2. **Súvislosti**

2.1. Európa prechádza demografickými zmenami, ktoré sa vyznačujú starnutím obyvateľstva a poklesom pôrodnosti, čo vedie k výraznému poklesu ponuky pracovnej sily ([4]). V rokoch 2009 až 2023 sa počet obyvateľov v produktívnom veku v EÚ znížil z 272 miliónov na 263 miliónov a očakáva sa ďalší pokles. Technologický vývoj si vyžaduje nové a špecializované zručnosti, najmä v oblasti ekologických technológií a digitalizácie. Napriek tomu mnohé podniky čelia ťažkostiam pri zabezpečovaní internej odbornej prípravy a profesijného rozvoja ([5]). Podiel podnikov, ktoré poskytujú odbornú prípravu ([6]), sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši; v celej EÚ-27 klesol zo 60,2 % v roku 2015 na 54,9 % v roku 2020. Podobne aj mzdy a pracovné podmienky ([7]) spôsobujú, že nízkokvalifikovaní i vysokokvalifikovaní pracovníci sa v niektorých prípadoch presúvajú na atraktívnejšie pracovné miesta v iných odvetviach. Tento vývoj už v posledných rokoch viedol k zvýšeniu potreby pracovnej sily a zručností v niektorých oblastiach a očakáva sa, že dopyt bude aj naďalej predstavovať výzvu tak z hľadiska politiky, ako aj pre podniky.

([3]) *Monitoring and evaluating lifelong guidance systems across Europe*, https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9196.
([4]) *Decline in labour supply*: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table.
([5]) *Enterprises providing training*: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_00.
([6]) Kurzy kontinuálneho profesijného rozvoja, podniky poskytujúce odbornú prípravu ako % všetkých podnikov. Zdroj: Eurostat.
([7]) Zwysen, Wouter (2023): *Labour shortages – turning away from bad jobs*. Informačný prehľad ETUI. Online: Labour shortages – turning away from bad jobs | etui.

2.2. V tejto súvislosti Európska komisia predstavila akčný plán ([8]), ktorý je súčasťou súboru opatrení zavedených počas legislatívneho obdobia EÚ 2019 – 2024 s cieľom riešiť potreby pracovnej sily a zručností. Akčný plán sa zameriava na päť strategických oblastí: 1) podpora „aktivácie“ nedostatočne zastúpených skupín na trhu práce; 2) podpora rozvoja zručností prostredníctvom vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom uspokojiť súčasné a budúce potreby trhu práce; 3) zlepšovanie pracovných podmienok a zatraktívnenie pracovných miest; 4) podpora mobility pracovníkov a vzdelávajúcich sa osôb v rámci EÚ a 5) prilákanie talentov z tretích krajín. V tejto súvislosti sa v akčnom pláne zdôrazňuje význam spolupráce so sociálnymi partnermi. EHSV víta smerovanie, ktorým sa akčný plán uberá, ale považuje za potrebné vymedziť pojmy a koncepcie, ktoré sú v ňom uvedené, a zabezpečiť dostatočné finančné zdroje.

2.3. Dochádza k nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a k nedostatku pracovnej sily vo viacerých odvetviach a tieto javy sa budú naďalej prehlbovať. V tejto súvislosti zohrávajú členské štáty dôležitú úlohu pri poskytovaní vhodného základného vzdelávania a politík trhu práce, ako aj pri podpore vzdelávania a integrácie tých štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa už nachádzajú v krajine. Podobne zamestnávatelia zohrávajú dôležitú úlohu pri zvyšovaní odbornej prípravy na pracovisku, keďže súťažia o pracovníkov tým, že ponúknu najatraktívnejšie pracovné miesta. EHSV sa domnieva, že aj podniky nesú zodpovednosť za uspokojenie svojich potrieb pracovnej sily vrátane kvalifikovaných pracovníkov, a to poskytovaním vhodných atraktívnych pracovných miest a špecifickej odbornej prípravy a kvalifikácie. EHSV tiež zastáva názor, že členské štáty a sociálni partneri by sa mali zaviazať, že kvalifikáciu vrátane odborného vzdelávania a prípravy zosúladia s potrebou kvalifikovaných pracovníkov na trhu práce ([9]). V tomto smere majú členské štáty a zamestnávatelia dôležitú úlohu pri financovaní odbornej prípravy a motivovaní k účasti na nej. Posilnenie sociálneho partnerstva zvyšuje kvalitu pracovných miest, a tým pomáha uspokojiť dopyt po pracovnej sile.

2.4. Diskusiám o nedostatku pracovnej sily v členských štátoch často chýbajú reálne údaje a štandardizované definície. Aby boli prieskumy a prognózy týkajúce sa pracovnej sily a zručností spoľahlivé a reprezentatívne, mali by byť založené na spoľahlivých metodikách, aby sa odhalili skutočné trendy a výzvy a aby sa zabránilo prezentovaniu ojedinelých perspektív, ako je to v prípade tých, ktoré sú založené len na voľných pracovných miestach alebo podnikateľských prieskumoch ([10]). Aby bolo možné odôvodniť a podnietiť verejné výdavky na politiku trhu práce alebo iné štátne opatrenia, je potrebné jasne vymedziť pojmy „dopyt po pracovnej sile“ a „dopyt po zručnostiach“, ktoré musia odrážať pridanú hodnotu pre verejnosť, musia byť identifikované v spolupráci so sociálnymi partnermi a musia sa zamerať na štrukturálne nerovnováhy ([11]). V tejto súvislosti by ako základ pre opatrenia štátu mohli slúžiť politické a strategické ciele, ako je napríklad dosiahnutie cieľov Európskej zelenej dohody ([12]). Okrem toho jasne vymedzené politické ciele poskytujú právnu istotu a istotu pri plánovaní s cieľom presne posúdiť potrebu kvalifikovaných pracovníkov v budúcnosti.

2.5. Prieskumy potrieb v oblasti pracovnej sily a zručností a z nich vyplývajúceho nesúladu sú zložité a prinášajú rozdielne výsledky v dôsledku rôznych definícií, metód a použitých údajov. Rôzne štúdie poukazujú na výrazný dopyt po pracovnej sile a kvalifikovaných pracovníkoch v odvetviach dopravy, energetiky, infraštruktúry a digitálnych technológií ([13]). Z prognózy zručností strediska Cedefop do roku 2035 vyplýva, že v nadchádzajúcom desaťročí bude aj naďalej značný nedostatok vysokokvalifikovaných vedeckých a inžinierskych povolaní a pracovníkov v stavebníctve ([14]). Podobne možno dopyt po pracovnej sile v týchto oblastiach odvodiť už zo zákonných projektov na národnej úrovni. EHSV zdôrazňuje osobitný strategický a spoločenský význam týchto oblastí, pokiaľ ide o realizáciu cieľov EÚ stanovených v Európskej zelenej dohode.

2.6. Medzi činnosťami možno identifikovať nesúlad z hľadiska druhu a úrovne kvalifikácie ([15]). V tejto súvislosti zohrávajú kľúčovú úlohu rodové rozdiely a okrem toho existujú regionálne rozdiely. Nesúlad medzi pracovnou silou s vyššou kvalifikáciou bol zaznamenaný na strednej úrovni (ISCED 3 – 4), kde bol prebytok osôb s osvedčením o ukončení tretieho stupňa vzdelávania (napr. bakalársky titul) a nedostatok remeselných profesií (učňovské odbory), t. j. v oblasti, v ktorej podniky poskytujú odbornú prípravu.

([8]) Európska komisia, *Action plan on labour and skills shortages* (Nedostatok pracovnej sily a zručností v EÚ: akčný plán).

([9]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Odborné služby v oblasti zelenej transformácie, (Ú. v. EÚ 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?* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6220.

([11]) Znamená to trvalý prebytok ponuky v určitých oblastiach, ktorý sa zhoduje s trvalým dopytom v iných oblastiach.

([12]) Európska zelená dohoda, Európska komisia: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_sk.

([13]) *Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy*, Eurofound (2023): 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* (Správa o nedostatku a prebytku pracovnej sily). Online: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7. Dostupnosť žien na trhu práce súvisí s nedostatkom služieb starostlivosti o deti a odkázané osoby, čo sú dva faktory, ktoré sú nevyhnutné pre účasť žien na trhu práce, spolu s mnohými ďalšími faktormi, ako sú tradície a zvyky, ktoré často vedú k násiliu a obťažovaniu, napr. vo verejnej doprave, potreba väčšej podpory v rodine atď ([16]).. EHSV odporúča celoeurópske kampane na podporu rovnakého prístupu k práci, zlepšenie pracovných podmienok v zamestnaniach, v ktorých dominujú ženy, a zvýšenie účasti mužov v týchto zamestnaniach, ako aj kampane na to, aby ženy študovali, vzdelávali sa a uchádzali sa o vysokokvalifikovanú prácu v odvetviach, v ktorých je nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily (STEM) ([17]), najmä vzhľadom na to, že v prípade absolventov odborov STEM je takmer dvakrát viac mužov než žien, ako sa uvádza v správe Maria Draghiho ([18]).

2.8. EHSV vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zachovali dynamiku Európskeho roka mládeže 2022 a Európskeho roka odborných zručností povzbudzovaním/nabádaním mladých ľudí k tomu, aby pracovali v odvetviach dopravy, energetiky, infraštruktúry a digitálnych technológií. Vidí veľkú potrebu zdokonaliť existujúcu odbornú prípravu v oblasti kľúčových zručností pre tieto odvetvia v celom hodnotovom reťazci a prispôsobiť ju konkrétnym zisteným potrebám.

3. **Všeobecné pripomienky**

Posilniť účasť sociálnych partnerov

3.1. EHSV zdôrazňuje, že sú potrebné ambicióznejšie a komplexnejšie opatrenia na úrovni EÚ aj členských štátov, aby bolo možné účinne riešiť nedostatok pracovnej sily a zručností. Zlepšenie sociálneho dialógu o politike v oblasti zručností v súlade s tripartitným Barcelonským vyhlásením ([19]) a vyhlásením z Val Duchesse ([20]) podporí tieto opatrenia.

Opatrenia na zlepšenie pracovných podmienok

3.2. EHSV sa domnieva, že na zabezpečenie spravodlivej transformácie vrátane podpory kvalitných pracovných miest, zvyšovania príťažlivosti príslušných odvetví, podpory produktivity, vyváženého trhu práce a zlepšenia pracovných podmienok sú potrebné ambicióznejšie opatrenia. Bude sem okrem iného patriť vzostupná sociálna konvergencia, zabezpečenie primeranej odbornej prípravy, zavedenie prísnych sociálnych podmienok pri prideľovaní verejných prostriedkov, posilnenie kolektívneho vyjednávania a kvalitatívnych a sociálnych kritérií v prísnom súlade s normami smernice o vykazovaní informácií o udržateľnosti podnikov, začlenenie zásady „kontrola človekom“ na pracovisku ([21]) a snaha o ukončenie neistej práce a zákaz neplatených stáží.

Potreby prieskumu

3.3. EHSV zdôrazňuje, že je potrebné, aby Eurostat čo najjednotnejšie vymedzil potreby v oblasti pracovnej sily a zručností, a podčiarkuje význam využívania prieskumov a iných druhov údajov pre informovanosť o oblasti zručností ([22]). EHSV v tejto súvislosti navrhuje čo najlepšie využiť ukazovatele smernice o vykazovaní informácií o udržateľnosti podnikov, najmä tie, ktoré súvisia s vývojom miezd, rovnosťou odmeňovania mužov a žien v podnikoch a plánmi na zlepšenie postavenia žien. Medzi ďalšie ukazovatele, ktoré možno pozorovať, patrí miera využívania pracovníkov vyškolených verejnými službami zamestnanosti a súvisiacimi inštitúciami, priemerný čas prijímania nových pracovníkov a ako dlho je pracovné miesto neobsadené. Veľké údaje z online pracovných ponúk možno využiť na pochopenie trendov v oblasti zručností v reálnom čase v povolaniach a odvetviach, ktoré sú hnacou silou zelenej transformácie, ako je energia z obnoviteľných zdrojov ([23]).

([16]) Ú. v. EÚ C 443, 22.11.2022, s. 63.
([17]) Pozri Ú. v. EÚ C 429, 11.12.2020, s. 77, Ú. v. EÚ C 100, 16.3.2023, s. 16, Ú. v. EÚ C 75, 28.2.2023, s. 56 a Ú. v. EÚ C 443, 22.11.2022, s. 63.
([18]) Správa Maria Draghiho o budúcnosti európskej konkurencieschopnosti – časť A | kapitola 2, strana 35, september 2024.
([19]) Tripartitné Barcelonské vyhlásenie – Európsky rok zručností.
([20]) Samit sociálnych partnerov vo Val Duchesse (europa.eu).
([21]) Touto témou sa podrobne zaoberá pripravované stanovisko EHSV na tému *Umelá inteligencia v prospech pracovníkov: ako lepšie využiť možnosti a zmierniť riziká spojené s umelou inteligenciou v kontexte politík zamestnanosti a trhu práce*.
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/sk/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/sk/publications/9197.

Posilniť postavenie podnikov, aby prevzali zodpovednosť za svoje vlastné potreby

3.4. Mnohé podniky sa vyrovnávajú s problémom, keď pracovníci, ktorých vyškolili, často prechádzajú do konkurenčných podnikov. S cieľom znížiť demotivačné faktory a podporiť podniky pri poskytovaní odbornej prípravy na pracovisku, ako je učňovská príprava, by členské štáty mohli využívať fondy odbornej prípravy spravované tripartitným spôsobom, pričom by mali rešpektovať vlastnosti rôznych vnútroštátnych systémov. Do týchto fondov môžu v prvom rade prispievať podniky a praktické ustanovenia sa stanovia vždy, keď je to možné, formou kolektívneho vyjednávania. Podniky, ktoré poskytujú odbornú prípravu, potom z nich môžu čerpať podporu.

Politika odbornej prípravy ako základ kvalifikácie

3.5. EHSV víta cieľ Európskej komisie uvedený v akčnom pláne, ktorým je podpora rozvoja zručností prostredníctvom vzdelávania a odbornej prípravy. Základná schopnosť absolvovať špecializovanú odbornú prípravu je stanovená v systéme vzdelávania. EHSV odporúča, aby EÚ podporovala politiky vzdelávania, ktoré vychádzajú zo základného vzdelania s cieľom zabrániť predčasnému ukončeniu školskej dochádzky a vytvoriť rovnaké príležitosti.

3.6. EHSV zdôrazňuje, že opatrenia na zvýšenie vzdelávacej mobility môžu významne prispieť k zvýšeniu úrovne vzdelávania. Hoci okruh talentov EÚ pomáha poskytovať informácie o možnostiach odbornej prípravy, je naďalej veľmi obmedzený, pokiaľ ide o skutočné poskytovanie možností na migráciu pracovnej sily pre migrujúcich pracovníkov na rôznych úrovniach kvalifikácie a v jednotlivých odvetviach. EHSV odporúča rozšíriť službu o informácie pri podávaní žiadostí o štipendiá a pomoc s nimi, prijať opatrenia na obmedzenie tzv. fiktívneho vysielania, aby sa neobchádzali právne požiadavky na cezhraničné vysielanie pracovníkov. Okrem toho EHSV odporúča, aby Európska komisia poskytla zamestnancom a uchádzačom o zamestnanie viac európskych kvalifikačných grantov zameraných na zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu s cieľom zlepšiť ich možnosti kariérneho napredovania. Okrem toho by sa súčasné prekážky prístupu, ktoré sú stanovené vnútroštátnymi predpismi v oblasti víz, mali riešiť prostredníctvom úsilia o zavedenie jednotného práva na vstup. Preto je takisto potrebné zintenzívniť úsilie pri uznávaní kvalifikácií a zručností získaných v zahraničí a/alebo v prostredí neformálneho a informálneho vzdelávania ([24]).

Kvalifikácie v oblasti politiky trhu práce

3.7. EHSV sa domnieva, že „informácie o zručnostiach“ vysvetlené v správe Maria Draghiho ([25]), ktoré znamenajú spoľahlivé, podrobné a porovnateľné informácie o potrebách zručností, existujúcich kapacitách a želaných tokoch v rámci členských štátov a medzi nimi, sa musia zlepšiť, aby sa investície orientovali viac na požiadavky a aby bolo možné identifikovať a odstrániť nedostatky.

3.8. Aby sme pri rozvoji umelej inteligencie v EÚ nezaostávali, je potrebné podporiť cezhraničnú spoluprácu v rámci Únie a umožniť výskumným pracovníkom, podnikateľom a inštitúciám efektívnejšie spolupracovať, vďaka čomu dokáže EÚ prelomiť bariéry medzi jednotlivými disciplínami a sektormi, a tak podporiť rozvoj nových zručností pre obrat v oblasti umelej inteligencie. To si vyžaduje zavedenie piatej slobody, ako to požadoval Enrico Letta vo svojej správe ([26]).

3.9. EHSV zdôrazňuje úlohu politiky trhu práce ([27]), pretože ju možno využiť na odbornú prípravu mladých ľudí pred začiatkom ich pracovného života alebo na jeho začiatku, a tak významne prispieť k uspokojeniu potreby kvalifikovaných pracovníkov. Okrem toho môže aktívna politika trhu práce vytvoriť osobitné opatrenia, pokiaľ ide o odbornú prípravu, rekvalifikáciu a zvyšovanie kvalifikácie, ako aj atraktívne príležitosti pre tých, ktorí chcú zmeniť zamestnanie. Nevyhnutnou podmienkou úspechu je aktívna účasť sociálnych partnerov v sektore odbornej prípravy a vzdelávania a prípadne regionálnych aktérov ([28]).

([24]) Stanovisko EHSV na tému *Balík opatrení v oblasti mobility talentov,* Ú. v. EÚ C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([25]) Správa Maria Draghiho o budúcnosti európskej konkurencieschopnosti – časť A | kapitola 2, strana 35, september 2024.
([26]) Správa Enrica Lettu o budúcnosti jednotného trhu, apríl 2024.
([27]) Ú. v. EÚ C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj?locale=sk.
([28]) https://www.cedefop.europa.eu/en/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10. EHSV poukazuje na to, že rýchle umiestnenie nezamestnaných na trhu práce je v rozpore s opatreniami politiky trhu práce na zabezpečenie kvalitných zručností. Na uspokojenie potreby kvalifikovaných pracovníkov v budúcnosti je potrebné vyvážiť ciele politiky trhu práce tým, že sa upustí od rýchleho umiestňovania na trhu práce v prospech získavania dlhodobých zručností. EHSV vyzýva Európsku komisiu, členské štáty a sociálnych partnerov, aby posilnili politiky v oblasti vzdelávania dospelých v snahe zabezpečiť, aby mali všetky dospelé osoby právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie zamerané na získavanie životných zručností, v záujme splnenia a prekročenia cieľa, podľa ktorého sa má do vzdelávania každoročne zapojiť 60 % dospelých. […] Takisto je dôležité, aby boli v kontexte európskeho semestra zakotvené investície, potrebné reformy a účinný sociálny dialóg so zameraním na posilnenie rozvoja zručností v súlade s prvou zásadou Európskeho piliera sociálnych práv týkajúcou sa práva na odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie.

3.11. EHSV uznáva potenciál európskej záruky pre mladých ľudí, ale poukazuje na potrebu prijať opatrenia na využitie tohto potenciálu. Európska komisia by mala monitorovať vykonávanie záruky pre mladých ľudí v členských štátoch a posúdiť súlad s normami, zabezpečiť dostatočné financovanie a účinnejšie zapojiť sociálnych partnerov a verejné služby zamestnanosti v členských štátoch do jej vykonávania.

Zvýšenie ponuky pracovnej sily

3.12. EHSV podporuje integráciu do trhu práce tých osôb, ktoré sú od neho najviac vzdialené. Domnieva sa však, že koncepcia nečinnosti by mala zohľadňovať aj štrukturálne faktory, ako je diskriminácia osôb so zdravotným postihnutím, starších ľudí a osôb, ktoré sú dlhodobo nezamestnané. Okrem toho sa často prehliadajú osoby, ktoré sú čiastočne schopné pracovať. Na druhej strane, koncepcia účasti a integrácie kladie dôraz na štrukturálne prekážky brániace rýchlemu vstupu na trh práce. Medzi ne patrí nedostatok žiadaných zručností, ako aj napríklad zdravotné obmedzenia súvisiace s povolaním a vekom, finančné obmedzenia, chýbajúce zručnosti v oblasti profesijného poradenstva, nevedomosť o vlastnom potenciáli zručností, nedôvera v inštitúcie a obmedzený prístup k informáciám. Politiky trhu práce orientované na účasť sa zaoberajú otázkami diskriminácie pri prijímaní do zamestnania, práce primeranej veku, pracovísk vhodných pre osoby so zdravotným postihnutím a potrebnej infraštruktúry, ako sú miesta v zariadeniach starostlivosti o deti atď. s cieľom podporiť integráciu na trhu práce.

3.13. Za ďalšie nevyhnutné opatrenia, ktoré môžu prispieť k zvýšeniu ponuky pracovnej sily v kontexte starnutia obyvateľstva, EHSV považuje prácu primeranú veku a zníženie obdobia práceneschopnosti a predčasného ukončenia školskej dochádzky.

3.14. Okrem zvyšovania kvalifikácie pracovníkov obsahuje akčný plán Európskej komisie aj opatrenia zamerané na zvýšenie ponuky pracovnej sily. EHSV víta opatrenia zamerané na zabezpečenie udržateľnej účasti na trhu práce. Spoločne s využitím okruhu talentov EHSV odporúča zvýšiť potenciál pracovníkov a odborníkov z tretích krajín, ktorí sa už nachádzajú v EÚ. Na tento účel je potrebné vytvoriť možnosti prechodu od žiadateľov o medzinárodnú ochranu (napr. konanie o azyle) k novovytvorenému európskemu povoleniu na pobyt pre odborníkov ([29]). Okrem toho je potrebné investovať do vzdelávania a kvalifikácie, riadne objasniť existujúce zručnosti a zabezpečiť štandardizované uznávanie kvalifikácií. V neposlednom rade je potrebné, aby sa osobám, ktoré sa zúčastňujú na konaní o azyle, poskytla možnosť zapojiť sa do trhu práce a vzdelávacích opatrení v oblastiach, v ktorých bola stanovená potreba odbornej prípravy podľa kritérií uvedených v tomto dokumente, namiesto toho, aby príliš dlho prechádzali konaním o azyle, ako sa to v súčasnosti príliš často deje.

3.15. Treba podporovať možnosť, aby mladí žiadatelia o azyl a osoby, ktorým bol udelený azyl, mohli absolvovať počiatočnú odbornú prípravu s cieľom zostať po ukončení svojho vzdelávania ako osoby s dlhodobým pobytom.

([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).

3.16. Európske financovanie by malo zabezpečiť, aby sa vo všetkých členských štátoch riadne a rýchlo nadobudli potrebné jazykové znalosti, aby sa dosiahli základné vzdelávacie normy hostiteľskej krajiny a aby bola k dispozícii možnosť ďalšej špecializovanej odbornej prípravy.

V Bruseli 5. decembra 2024

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Oliver RÖPKE