



Brusel 1. října 2021
(OR. en)

11899/21

SOC 518
EMPL 376
ECOFIN 848
EDUC 297

POZNÁMKA

Odesílatel:	Výbor pro zaměstnanost
Příjemce:	Výbor stálých zástupců / Rada
Předmět:	Klíčové výzvy v oblasti zaměstnanosti: Klíčová sdělení Výboru pro zaměstnanost na základě výroční zprávy o výsledcích v oblasti zaměstnanosti a monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti – potvrzení

Delegace naleznou v příloze klíčová sdělení Výboru pro zaměstnanost (EMCO) na základě výroční zprávy o výsledcích v oblasti zaměstnanosti a monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti za účelem jejich potvrzení Radou pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) na zasedání dne 15. října 2021.

Úplné znění výroční zprávy o výsledcích v oblasti zaměstnanosti je k dispozici v dokumentu 11899/21 ADD 1.

Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti je uveden v dokumentu 11899/21 ADD 2.

Klíčové výzvy v oblasti zaměstnanosti: Klíčová sdělení Výboru pro zaměstnanost na základě výroční zprávy o výsledcích v oblasti zaměstnanosti z roku 2021 a monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti

1. V souladu se svými úkoly podle článku 150 Smlouvy o fungování EU vypracoval Výbor pro zaměstnanost svůj každoroční přezkum stavu zaměstnanosti v EU určený Radě. Tento přezkum je součástí monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti za rok 2021, který sleduje pokrok, pokud jde o plnění cílů stanovených ve strategii Evropa 2020, a identifikuje klíčové výzvy v oblasti zaměstnanosti a dobré výsledky na trhu práce v EU jako celku i v jednotlivých členských státech. Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti vychází ze zjištění společného hodnotícího rámce strategie Evropa 2021. Společný hodnotící rámec je hodnotící systém založený na ukazatelích, který připravuje Výbor pro zaměstnanost společně s Výborem pro sociální ochranu a Komisí a který se týká obecných i konkrétních oblastí politiky v rámci hlavních směrů politik zaměstnanosti, a jeho cílem je rychle identifikovat klíčové výzvy a dobré výsledky na trhu práce v těchto oblastech a podpořit členské státy při stanovování priorit.
2. Hlavní zjištění monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti z roku 2021 jsou shrnuta ve výroční zprávě o výsledcích v oblasti zaměstnanosti z téhož roku. Doplňují závěry z mnohostranného dohledu Výboru pro zaměstnanost nad prováděním doporučení Rady v rámci evropského semestru. Zjištění monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti z roku 2021 odrážejí hluboký dopad pandemie COVID-19 na trh práce.

3. Krize vystavila zdravotní systémy členských států bezprecedentnímu tlaku, zatímco související opatření omezující fyzický kontakt vážně ovlivnila výrobu, spotřebu a investice. Za celý rok 2020 HDP v EU oproti předchozímu roku poklesl o 6 %. Podle průběžné hospodářské prognózy z léta 2021 má ekonomika EU v tomto roce vzrůst o 4,8 % a v roce 2022 o 4,4 %. Poté, co se míra nezaměstnanosti zvýšila z 6,7 % v roce 2019 na 7,1 % v roce 2020, očekává se, že v roce 2021 dále vzroste na 7,6 % (a v roce 2022 následně poklesne na 7 %)¹. Je zřejmé, že členské státy se s krizí vyrovnají s různou mírou úspěšnosti, což by mohlo oslabit dřívější úsilí o vzestupnou konvergenci. Řešení vzniklých výzev bude mít zásadní význam pro udržitelné a inkluzivní oživení.
4. V předchozím desetiletí zaznamenala EU silný růst zaměstnanosti. Od přijetí strategie EU 2020 v roce 2010 maximálně vzrostla míra zaměstnanosti v EU-27 (u osob ve věku 20–64 let) o 5,3 procentního bodu (z 67,9 % v roce 2010 na 73,2 % v roce 2019), přičemž k nejtrvalejšímu růstu docházelo po roce 2015. V roce 2019 dosáhla zaměstnanost v EU nových historicky nejvyšších hodnot. Pandemie toto zlepšení zastavila. V roce 2020 klesla míra zaměstnanosti na 72,5 % (78 % u mužů a 66,9 % u žen). Pokles míry zaměstnanosti byl zaznamenán ve všech členských státech EU s výjimkou tří. V roce 2020 své vnitrostátní cíle strategie Evropa 2020 splnilo nebo překročilo patnáct členských států EU, zatímco dvanáct členských států je dosud nesplnilo. Pokud jde o budoucnost, akční plán evropského pilíře sociálních práv stanoví cíl míry zaměstnanosti v EU pro rok 2030 nejméně na 78 %. Tento cíl uvítala Evropská rada dne 25. června 2021 v souladu s Portským prohlášením².

¹ Podle hospodářské prognózy z jara 2021 (pozn.: letní průběžná hospodářská prognóza neobsahuje informace o nezaměstnanosti).

² <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7-2021-INIT/cs/pdf>

5. Politická reakce zaměřená na řešení důsledků pandemie byla rychlá a byla přijata opatření, jako jsou režimy zkrácené pracovní doby pro zaměstnance, dotace příjmu pro osoby samostatně výdělečně činné, jakož i opatření na zajištění likvidity pro podniky, aby se omezily ztráty pracovních míst v době omezení volného pohybu osob. V důsledku toho míra zaměstnanosti v EU nevykázala dramatický pokles, zatímco míra nezaměstnanosti zaznamenala pouze mírný nárůst. Dopad pandemie v roce 2020 se však odráží ve zhoršení (a kolísavosti) jiných ukazatelů, jako je celkový počet odpracovaných hodin, absence v práci a ukazatele míry stagnace na trhu práce.
6. Monitor rovněž poukazuje na řadu negativních trendů (za období 2019–2020): zvýšení nominálních jednotkových nákladů práce (ve 24 členských státech), zhoršení podílu nově zaměstnaných osob (21 členských států), snížení celkové zaměstnanosti (20 členských států) a zhoršení podílu dospělé populace účastníci se vzdělávání a odborné přípravy (19 členských států). Klíčové výzvy v oblasti zaměstnanosti jsou dále identifikovány v oblastech dovedností a celoživotního učení, účasti na trhu práce, systémů sociálního zabezpečení, systémů vzdělávání a odborné přípravy a genderové rovnosti.
7. Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti však v období 2019–2020 identifikoval i některé pozitivní trendy. Konkrétně patnáct členských států zaznamenalo významný nárůst podílu dospělých se středním nebo vysokoškolským vzděláním. Kromě toho se v deseti členských státech snížila míra nedobrovolného dočasného zaměstnání a v devíti členských státech došlo ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů.
8. Výbor pro zaměstnanost ve svém horizontálním stanovisku týkajícím se evropského semestru určeném červnovému zasedání Rady EPSCO konstatoval, že krize COVID-19 si vyžádala mimořádná opatření, která vyústila ve zřízení Nástroje pro oživení a odolnost – bezprecedentního nástroje financování investic a reforem s cílem zmírnit hospodářský a sociální dopad krize a podpořit inkluzivní a udržitelné hospodářské oživení, jakož i spravedlivou ekologickou a digitální transformaci.

9. V horizontálním stanovisku se dále uvádí, že evropský semestr i nadále představuje účinný nástroj koordinace pro podporu udržitelného hospodářského růstu podporujícího začlenění, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti a náležitě sociální ochrany a sociálního začlenění, zejména v době současné krize. Pokud jde o procedurální úpravy týkající se cyklu evropského semestru 2021, jsou členové výboru toho názoru, že změny vyvolané Nástrojem pro oživení a odolnost byly odůvodněné, jelikož v centru pozornosti byly naléhavé protikrizové reformy a opatření. Výbor pro zaměstnanost se domnívá, že tyto úpravy by měly zůstat dočasné. Mezi členy výboru panuje silná podpora pro včasný návrat ke komplexnímu procesu evropského semestru, a to již v příštím cyklu. Úsilí o zefektivnění a optimalizaci budoucích cyklů evropského semestru by mělo zahrnovat dialog s členskými státy a řádnou diskusi v příslušných složeních Rady a jejich poradních orgánech.
10. Výbor pro zaměstnanost vítá hlavní cíle EU pro rok 2030 stanovené v akčním plánu evropského pilíře sociálních práv a důraz na evropský semestr jako klíčový nástroj monitorování. Nové hlavní cíle EU v oblasti zaměstnanosti, dovedností a sociální politiky na rok 2030, jež jsou uvedeny v akčním plánu a jež uvítala Evropská rada, reagují na výzvy Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu a ministrů Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele k navázání na strategii Evropa 2020³. Tyto cíle by měly být plně začleněny do evropského semestru, a to na základě zkušeností se strategií Evropa 2020. Výbor pro zaměstnanost rovněž podporuje cíl zlepšit monitorování a posuzování situace v oblasti zaměstnanosti a sociální situace v celé Unii, o něž se opírá revidovaný srovnávací přehled sociálních ukazatelů. Za tímto účelem Výbor pro zaměstnanost souhlasil se zahrnutím vybraných nových hlavních ukazatelů, které navrhla Komise, do srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů⁴.

³ Členské státy se rovněž vyzývají, aby stanovily ambiciózní vnitrostátní cíle, které představují přiměřený příspěvek k dosažení hlavních cílů EU, s náležitým přihlédnutím k výchozí situaci každé země.

⁴ Ty by měly být použity ve společné zprávě o zaměstnanosti a měly by zohledňovat požadovaná vyjasnění jejich definic a použití, jak je uvedeno v příloze *stanoviska Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu k návrhu Komise týkajícímu se revidovaného srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů*, které Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele potvrdila dne 14. června.

11. I přes úpravy evropského semestru 2021 Výbor pro zaměstnanost i nadále monitoroval úsilí členských států o plnění příslušných doporučení pro jednotlivé země z let 2019 a 2020. Přezkumy, které Výbor pro zaměstnanost provedl, ukazují, že vypuknutí pandemie donutilo členské státy, aby své úsilí zaměřily na zmírnění dopadu krize na pracovníky, domácnosti a podniky. Na podporu zachování pracovních míst byly z velké části využívány režimy zkrácené pracovní doby a subvencování mzdových nákladů, v některých případech na základě stávajících – avšak rozšířených a/nebo upravených – nástrojů, v jiných případech zavedením nových opatření. Různé formy finanční pomoci byly poskytnuty zejména osobám samostatně výdělečně činným nebo osobám s atypickými smlouvami, včetně sezónních pracovníků a dalších zranitelných skupin (mladí lidé a ženy jsou obvykle nadměrně zastoupeny mezi osobami se smlouvami na dobu určitou). Včasná podpora hrála klíčovou úlohu při zmírňování celkového dopadu krize na míru zaměstnanosti, umožnění udržení pracovních míst a položení základů pro řízení přechodů mezi zaměstnáními.
12. Členské státy posílily aktivní politiky na trhu práce, zejména pokud jde o odbornou přípravu a poradenství pro uchazeče o zaměstnání a pracovníky, jimž hrozí ztráta zaměstnání. S cílem podpořit pracovníky i uchazeče o zaměstnání byly zavedeny metody distančního učení, prohlubování dovedností a změny kvalifikace a digitální odborné přípravy. Vynaložilo se úsilí s cílem zvýšit počet zaměstnanců a zlepšit technologické vybavení používané ve veřejných službách zaměstnanosti, mimo jiné prostřednictvím investic do digitalizace služeb s cílem zvýšit jejich kapacitu a zajistit kontinuitu během pandemie i po ní. Členské státy rovněž často uplatňovaly pružné uspořádání práce, včetně práce na dálku.
13. Členské státy současně usilují o usnadnění realokace pracovníků na trhu práce, přičemž je obzvláštní pozornost věnována vyhlídkám na zaměstnání skupin, které byly krizí nejvíce zasaženy, zejména mladých lidí, žen, osob se zdravotním postižením a lidí z přistěhovaleckého prostředí. Doporučení Komise o účinné aktivní podpoře zaměstnanosti po krizi COVID-19 toto úsilí podporuje tím, že nastiňuje strategický přístup k podpoře tvorby pracovních míst a přechodů mezi zaměstnáními, a to i směrem k digitálním a ekologickým odvětvím.

14. V řadě členských států zároveň přetrvávají významné problémy, pokud jde o kapacitu a organizaci veřejných služeb zaměstnanosti, přístup uchazečů o zaměstnání k aktivním politikám na trhu práce, účinnou a cílenou podporu uchazečů o zaměstnání, osob, jež nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, a dalších zranitelných skupin, a odstranění překážek omezujících účast na trhu práce.
15. Krize negativně ovlivnila integraci dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce, neboť měla dopad na přístup k individualizovanému poradenství nebo profilování a jejich dostupnost, jakož i na registraci a integrované poskytování služeb. S ohledem na zdravotní a bezpečnostní aspekty vyvinulo mnoho členských států úsilí o přesun služeb do online prostředí. Tento digitální přesun však měl smíšené výsledky, zčásti kvůli nerovnému přístupu dlouhodobě nezaměstnaných a neaktivních osob k takovým službám, zejména v případě osob s nižší úrovní dovedností v oblasti informačních a komunikačních technologií.
16. Pokud jde o situaci žen na trhu práce, v řadě členských států jsou přítomny společné politické výzvy, zejména pokud jde o přetrvávající rozdíly v zaměstnanosti, vysoký podíl žen zaměstnaných na částečný úvazek, rozdíly v odměňování a důchodech žen a mužů a silný genderový rozměr odvětví dlouhodobé péče. Členské státy, které usilují o posílení příležitostí žen na trhu práce, investovaly do předškolního vzdělávání a péče s cílem zlepšit dostupnost i kvalitu služeb. V této souvislosti může být pro zajištění dostupnosti služeb důležitá koordinace mezi různými úrovněmi státní správy. Některé členské státy rovněž reformovaly rodičovskou dovolenou a dávky a zvýšily otcovské dávky s cílem zlepšit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.

17. Strukturální význam mají i nadále problémy související se segmentací trhu práce. Pandemie upozornila na již existující slabá místa, přičemž rušení pracovních míst se soustřeďuje zejména v odvětvích, kde převažují méně bezpečné formy zaměstnání (včetně samostatně výdělečné činnosti), a disproporčně jsou postiženi mladí lidé a zranitelné skupiny. Před krizí COVID-19 byla provedena řada reforem zaměřených na řešení segmentace trhu práce, přičemž pandemie v některých případech výrazně zpomalila tempo jejich provádění. V mnoha členských státech jsou klíčovými faktory při snižování segmentace trhu práce činnost inspektorátů práce, jakož i opatření k posílení jejich kapacity. Za tímto účelem lze účinným způsobem kombinovat motivační opatření, jako jsou dotace na nábor pracovníků, jakož i vynucovací opatření ve formě pokut. I nadále je důležitý přezkum právních předpisů na ochranu zaměstnanosti a mezer v právních předpisech s cílem řešit segmentaci. Zároveň bude třeba dále věnovat pozornost nárůstu nových forem práce, zejména práce prostřednictvím platforem, pokud jde o pracovní podmínky dotčených pracovníků.
18. Pokud jde o zdanění práce, bylo dosaženo pokroku při snižování daňového zatížení práce, zejména u nízkých a středních příjmů, především prostřednictvím opatření pro daňové úlevy a snížení příspěvků na sociální zabezpečení. Přetrvávají nicméně další problémy související s daňovým systémem, zejména specifické mezery nebo neefektivnost, jakož i faktory, které odrážejí druhou výdělečně činnou osobu v domácnosti od práce. Pokud jde o nehlášenou práci, byl zdůrazněn význam vícerozměrných strategií a klíčová úloha inspektorátů práce a spolupráce mezi různými orgány.

19. Prioritami politiky jsou i nadále investice do zvyšování kvalifikace, vzdělávání dospělých a celoživotního učení. V zájmu zvládnutí krize vyčlenilo několik členských států dodatečné rozpočtové prostředky na posílení investic do vzdělávání a dovedností, zejména do základních digitálních dovedností, infrastruktury a online řešení, jako jsou digitální platformy. Členské státy mají tendenci kombinovat tuto reakci na pandemii COVID-19 s dlouhodobější perspektivou s cílem podpořit efektivní přechody na trhu práce a zároveň řešit výzvy spojené s digitální a ekologickou transformací. Na všech úrovních vzdělávání byly vynaloženy značné investice a reformní úsilí – včetně předškolního vzdělávání a péče, všeobecného vzdělávání, počátečního a dalšího odborného vzdělávání a přípravy, vysokoškolského vzdělávání a vzdělávání dospělých. Členské státy rovněž přijaly opatření s cílem zajistit, aby systémy vzdělávání a odborné přípravy lépe odpovídaly potřebám trhu práce, řešily problémy související s rozdíly ve vzdělávání a zmenšovaly digitální propast.
20. Pokrok při provádění doporučení pro jednotlivé země z let 2019 i 2020 je nicméně nerovnoměrný. Strukturální problémy jsou v některých členských státech stále významné a vyžadují další opatření, zejména pokud jde o: předčasný odchod ze vzdělávání, výsledky ve všeobecném vzdělávání a odborném vzdělávání a přípravě (mimo jiné pokud jde o míru podvýkonnosti a výsledky PISA), nízkou účast na vzdělávání dospělých, nedostatečnou kvalifikaci pracovníků, sociální a územní nerovnosti v přístupu ke vzdělání, odborné přípravě, digitálním dovednostem a infrastruktuře. Krize COVID-19 v důsledku soustavného omezování volného pohybu osob a opatření omezujících fyzický kontakt prohloubila a zvýraznila již existující problémy související s digitální propastí a nerovným přístupem ke vzdělávání a odborné přípravě. V tomto ohledu byla zdůrazněna obtížná situace zranitelných a znevýhodněných skupin, jakož i výzvy, jimž v odvětví vzdělávání a v přístupu na trh práce čelí osoby se zdravotním postižením. V reakci na to členské státy kromě vnitrostátního financování již ve velké míře využívají nebo plánují využívat dostupné finanční prostředky EU – zejména Evropský sociální fond plus a Nástroj pro oživení a odolnost – k provedení příslušných reforem.

21. Jak zdůrazňuje evropský pilíř sociálních práv, účinný sociální dialog a konzultace se sociálními partnery ohledně navrhování a provádění politik v souladu s vnitrostátními postupy mají zásadní význam pro dosažení platných a udržitelných výsledků politiky. Posouzení pokroku při provádění těch doporučení pro jednotlivé země, jež se týkají sociálního dialogu, ukázalo, že v dotčených členských státech existují relevantní rámce, je však třeba vyvinout další úsilí k zajištění smysluplného zapojení sociálních partnerů. Přetrvávají značné obavy v souvislosti s praktickými aspekty konzultací se sociálními partnery, pokud jde o jejich transparentnost, včasnost a smysluplnost, jakož i o jejich skutečný dopad na tvorbu politik. Obdrželi jsme informace o některých případech povzbudivého vývoje, zejména pokud jde o intenzivnější zapojení sociálních partnerů do navrhování protikrizových opatření a do stanovení minimální mzdy. Důležitým cílem zůstává budování kapacit sociálních partnerů s dlouhodobějším výhledem.