

V Bruseli 1. októbra 2021
(OR. en)

11899/21

SOC 518
EMPL 376
ECOFIN 848
EDUC 297

POZNÁMKA

Od:	Výbor pre zamestnanosť
Komu:	Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Predmet:	Kľúčové výzvy v oblasti zamestnanosti: kľúčové posolstvá Výboru pre zamestnanosť na základe výročnej správy o výsledkoch v oblasti zamestnanosti a monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti – schválenie

Delegáciám v prílohe zasielame kľúčové posolstvá Výboru pre zamestnanosť (EMCO) na základe výročnej správy o výsledkoch v oblasti zamestnanosti (AEPR) a monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti (EPM) na účely ich schválenia v Rade EPSCO 15. októbra 2021.

Úplné znenie AEPR sa uvádza v dokumente: 11899/21 ADD 1.

EPM sa uvádza v dokumente: 11899/21 ADD 2.

**Kľúčové výzvy v oblasti zamestnanosti: kľúčové posolstvá Výboru pre zamestnanosť
na základe výročnej správy o výsledkoch v oblasti zamestnanosti a monitora výsledkov
v oblasti zamestnanosti za rok 2021**

1. V súlade so svojím mandátom podľa článku 150 ZFEÚ vypracoval Výbor pre zamestnanosť ročné preskúmanie situácie v oblasti zamestnanosti v EÚ určené Rade. Toto preskúmanie je obsiahnuté v monitore výsledkov v oblasti zamestnanosti (EPM) za rok 2021, v rámci ktorého sa monitoruje pokrok pri dosahovaní cieľov stanovených v stratégii Európa 2020 a identifikujú sa kľúčové výzvy v oblasti zamestnanosti a dobré výsledky trhu práce v rámci celej EÚ, ako aj jednotlivo pre každý členský štát. EPM vychádza zo zistení rámca spoločného hodnotenia stratégie Európa 2021. Rámec spoločného hodnotenia je hodnotiaci systém založený na ukazovateľoch, ktorý spoločne vypracovali Výbor pre zamestnanosť, Výbor pre sociálnu ochranu (SPC) a Komisia a ktorý sa vzťahuje na všeobecné aj špecifické oblasti politiky v rámci usmernení pre politiky zamestnanosti, pričom jeho cieľom je rýchlo identifikovať kľúčové výzvy v oblasti zamestnanosti a dobré výsledky trhu práce v týchto oblastiach a podporiť členské štáty pri stanovovaní ich priorít.
2. Hlavné zistenia EPM 2021 sú zhrnuté vo výročnej správe o výsledkoch v oblasti zamestnanosti (AEPR) za rok 2021. Tieto zistenia dopĺňajú závery mnohostranného dohľadu Výboru pre zamestnanosť týkajúce sa vykonávania odporúčaní Rady v rámci európskeho semestra. Zistenia EPM za rok 2021 odrážajú hlboký vplyv pandémie COVID-19 na trh práce.

3. Kríza vystavila systémy zdravotnej starostlivosti členských štátov nebývalému tlaku, zatiaľ čo súvisiace opatrenia na obmedzenie fyzického kontaktu vážne ovplyvnili výrobu, spotrebu a investície. Za rok 2020 ako celok klesol HDP v EÚ v porovnaní s predchádzajúcim rokom o 6 %. V priebežnej hospodárskej prognóze z leta 2021 sa predpokladá, že ekonomika EÚ by sa mala v roku 2021 zvýšiť o 4,8 % a v roku 2022 o 4,4 %. Po zvýšení miery nezamestnanosti zo 6,7 % v roku 2019 na 7,1 % v roku 2020 sa predpokladá, že v roku 2021 sa ďalej zvýši na 7,6 % (a v roku 2022 klesne na 7 %)¹. Členské štáty sa pravdepodobne s krízou nevysporiadajú rovnako úspešne, čo by mohlo ohroziť predchádzajúce úsilie o vzostupnú konvergenciu. Riešenie vzniknutých výziev bude mať zásadný význam pre udržateľnú a inkluzívnu obnovu.
4. V predchádzajúcom desaťročí zaznamenala EÚ výrazný rast zamestnanosti. Od prijatia stratégie EÚ 2020 v roku 2010 sa miera zamestnanosti v EÚ-27 (v prípade osôb vo veku 20 – 64 rokov) zvýšila maximálne o 5,3 percentuálneho bodu (zo 67,9 % v roku 2010 na 73,2 % v roku 2019), pričom k najtrvalejšiemu rastu dochádzalo po roku 2015. V roku 2019 dosiahla zamestnanosť v EÚ nové historické maximum. Pandémia toto zlepšenie zastavila. V roku 2020 klesla miera zamestnanosti na 72,5 % (78 % v prípade mužov a 66,9 % v prípade žien). Pokles miery zamestnanosti sa zaznamenal vo všetkých členských štátoch EÚ okrem troch. V roku 2020 svoje národné ciele stratégie Európa 2020 splnilo alebo prekročilo pätnásť členských štátov EÚ, zatiaľ čo dvanásť členských štátov ich doposiaľ nesplnilo. Pokiaľ ide o budúcnosť, v akčnom pláne Európskeho piliera sociálnych práv sa stanovuje cieľ EÚ týkajúci sa miery zamestnanosti do roku 2030 aspoň na 78 %. Tento cieľ uvítala 25. júna 2021 Európska rada, a to v súlade s Portským vyhlásením².

¹ Podľa hospodárskej prognózy z jari 2021 (upozorňujeme, že letná priebežná hospodárska prognóza neobsahuje informácie o nezamestnanosti).

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

5. Politické opatrenia na riešenie dôsledkov pandémie boli rýchle, pričom sa prijali opatrenia, ako sú režimy skráteného pracovného času pre zamestnancov, dotácie príjmov pre samostatne zárobkovo činné osoby, ako aj opatrenia na zabezpečenie likvidity pre podniky, aby sa obmedzili straty zamestnania počas obdobia obmedzenia pohybu. V dôsledku toho miera zamestnanosti v EÚ nevykázala dramatický pokles, a miera nezamestnanosti zaznamenala pritom len mierny nárast. Vplyv pandémie v roku 2020 sa však odráža v zhoršení (a volatilitě) iných ukazovateľov, ako je celkový počet odpracovaných hodín, neprítomnosť v práci a miera stagnácie trhu práce.
6. Preskúmanie poukazuje aj niekoľko negatívnych trendov (za obdobie 2019 – 2020): zvýšenie nominálnych jednotkových nákladov práce (24 členských štátov); zhoršenie podielu novozamestnaných osôb (21 členských štátov); pokles celkovej zamestnanosti (20 členských štátov) a zhoršenie podielu dospeléj populácie, ktorá sa zúčastňuje na vzdelávaní a odbornej príprave (19 členských štátov). Okrem toho sa identifikovali kľúčové výzvy v oblasti zamestnanosti v oblasti zručností a celoživotného vzdelávania, účasti na trhu práce, systémov sociálneho zabezpečenia, systémov vzdelávania a odbornej prípravy a rodovej rovnosti.
7. V EPM sa však v období 2019 – 2020 identifikovali aj niektoré pozitívne trendy. Konkrétne sa v pätnástich členských štátoch výrazne zvýšil podiel dospelých so stredoškolským alebo vysokoškolským vzdelaním. Okrem toho sa v desiatich členských štátoch znížila miera nedobrovoľného dočasného zamestnania a v deviatich členských štátoch došlo k zníženiu rozdielov v odmeňovaní žien a mužov.
8. Výbor pre zamestnanosť vo svojom horizontálnom stanovisku týkajúcom sa európskeho semestra určenom na zasadnutie Rady EPSCO v júni 2021 konštatoval, že kríza spôsobená ochorením COVID-19 si vyžiadala mimoriadne opatrenia, ktorých výsledkom bolo zriadenie Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti (RRF) – bezprecedentného nástroja financovania investícií a reforiem s cieľom zmierniť hospodársky a sociálny vplyv krízy a podporiť inkluzívne a udržateľné oživenie hospodárstva, ako aj spravodlivú zelenú a digitálnu transformáciu.

9. V horizontálnom stanovisku sa ďalej uvádza, že európsky semester je naďalej účinným nástrojom koordinácie na podporu udržateľného a inkluzívneho hospodárskeho rastu, konkurencieschopnosti, zamestnanosti, ako aj primeranej sociálnej ochrany a sociálneho začlenenia, a to najmä v dobe súčasnej krízy. Pokiaľ ide o procesné úpravy týkajúce sa cyklu semestra 2021, členovia výboru zastávajú názor, že zmeny vyvolané RRF boli odôvodnené, pretože v centre pozornosti boli naliehavé protikrizové politické reakcie a reformy. Výbor pre zamestnanosť zastáva názor, že tieto úpravy by mali zostať dočasné. Členovia výboru dôrazne podporujú včasný návrat ku komplexnému procesu semestra, a to už v ďalšom cykle. Úsilie o zefektívnenie a optimalizáciu budúcich cyklov semestra by malo zahŕňať dialóg s členskými štátmi a riadnu diskusiu v príslušných zloženiach Rady a ich poradných orgánoch.
10. Výbor pre zamestnanosť víta hlavné ciele EÚ na rok 2030 stanovené v rámci akčného plánu Európskeho piliera sociálnych práv a dôraz na európsky semester ako na kľúčový nástroj monitorovania. Nové hlavné ciele EÚ v oblasti zamestnanosti, zručností a sociálnej politiky do roku 2030, ktoré sú uvedené v tomto pláne a ktoré uvítala Európska rada, reagujú na výzvy výborov EMCO a SPC a ministrov z Rady EPSCO na nadviazanie na stratégiu Európa 2020³. Tieto ciele by sa mali v plnej miere začleniť do európskeho semestra, a to na základe skúseností so stratégiou Európa 2020. Výbor pre zamestnanosť podporuje aj cieľ zlepšiť monitorovanie a hodnotenie situácie v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti v celej Únii, o ktoré sa opiera revidovaný sociálny prehľad. Na tento účel súhlasil EMCO so zahrnutím vybraných nových hlavných ukazovateľov, ktoré navrhla Komisia, do sociálneho prehľadu⁴.

³ Členské štáty sa tiež vyzývajú, aby stanovili ambiciózne národné ciele, ktoré primeraným spôsobom prispievajú k dosiahnutiu hlavných cieľov EÚ, pričom sa náležite zohľadní východisková situácia každej krajiny.

⁴ Mali by sa použiť v spoločnej správe o zamestnanosti, pričom by sa mali zohľadniť požadované objasnenia týkajúce sa ich vymedzení a používania, ako sa podrobne uvádza v prílohe k stanovisku Výboru pre zamestnanosť a Výboru pre sociálnu ochranu k návrhu Komisie týkajúcemu sa revidovaného sociálneho prehľadu, ktorý schválila Rada EPSCO 14. júna.

11. Napriek úpravám európskeho semestra 2021 Výbor pre zamestnanosť naďalej monitoroval úsilie členských štátov o plnenie príslušných odporúčaní pre jednotlivé krajiny na roky 2019 a 2020. Preskúmania, ktoré tento výbor vykonal, ukazujú, že vypuknutie pandémie prinútilo členské štáty, aby svoje úsilie zamerali na zmiernenie vplyvu krízy na pracovníkov, domácnosti a podniky. V záujme podpory zachovania pracovných miest sa vo veľkej miere využívali režimy skráteného pracovného času a dotácie na mzdy, v niektorých prípadoch na základe existujúcich – ale rozšírených a/alebo prispôsobených – nástrojov, v iných prípadoch sa zaviedli nové opatrenia. Rôzne formy finančnej pomoci sa poskytovali najmä samostatne zárobkovo činným osobám alebo osobám s atypickými zmluvami vrátane sezónnych pracovníkov a iných zraniteľných skupín (pričom medzi tými, ktorí majú pracovnú zmluvu na určitú dobu, boli zvyčajne nadmerne zastúpení mladí ľudia a ženy). Kľúčovú úlohu pri zmierňovaní celkového vplyvu krízy na úrovne zamestnanosti, zabezpečení udržania pracovných miest a pri tvorbe základov pre zvládnutie zmeny pracovného miesta zohrala včasná podpora.
12. Členské štáty posilnili aktívne politiky trhu práce, najmä pokiaľ ide o odbornú prípravu a poradenstvo pre uchádzačov o zamestnanie a pracovníkov, ktorí sú vystavení vysokému riziku straty zamestnania. S cieľom podporiť pracovníkov aj uchádzačov o zamestnanie sa realizovalo dištančné vzdelávanie, zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácie a digitálna odborná príprava. Okrem toho sa vynaložilo úsilie o zvýšenie počtu zamestnancov a zlepšenie technického vybavenia používaného vo verejných službách zamestnanosti, a to aj investovaním do digitalizácie služieb s cieľom zvýšiť ich kapacitu a zabezpečiť kontinuitu počas pandémie a po nej. Členské štáty tiež často uplatňovali pružné formy organizácie práce vrátane telepráce.
13. Členské štáty sa súčasne usilujú o uľahčenie prerozdeľovania pracovníkov na trhu práce, pričom sa osobitná pozornosť venuje pracovným vyhliadkam skupín, ktoré boli krízou najviac zasiahnuté, najmä mladých ľudí, žien, osôb so zdravotným postihnutím, ako aj osôb s migrantským pôvodom. Odporúčanie Komisie týkajúce sa účinnej aktívnej podpory zamestnanosti po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 podporuje toto úsilie tým, že načrtáva strategický prístup k podpore vytvárania pracovných miest a plynulému prechodu zo zamestnania do zamestnania, a to aj smerom k digitálnym a ekologickým odvetviám.

14. V mnohých členských štátoch zároveň pretrvávajú významné problémy, pokiaľ ide o kapacitu a organizáciu verejných služieb zamestnanosti; prístup uchádzačov o zamestnanie k aktívnym politikám trhu práce; účinnú a cielenú podporu uchádzačov o zamestnanie, osôb, ktoré nie sú zamestnané, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, a ďalších zraniteľných skupín a odstránenie prekážok obmedzujúcich účasť na trhu práce.
15. Kríza negatívne ovplyvnila integráciu dlhodobo nezamestnaných do trhu práce, keďže mala vplyv na prístup k individualizovanému poradenstvu alebo profilovaniu a na ich dostupnosť, ako aj na registráciu a poskytovanie integrovaných služieb. Vzhľadom na zdravotné a bezpečnostné aspekty vyvinuli mnohé členské štáty úsilie o presun k online službám. Tento prechod na digitálnu technológiu však priniesol zmiešané výsledky, čiastočne v dôsledku nerovného prístupu dlhodobo nezamestnaných a neaktívnych osôb k takýmto službám, najmä v prípade osôb s nižšími zručnosťami v oblasti IKT.
16. Pokiaľ ide o situáciu žien na trhu práce, viacero členských štátov čelí spoločným politickým výzvam, najmä pokiaľ ide o pretrvávajúce rozdiely v zamestnanosti, vysoký podiel žien zamestnaných na čiastočný úväzok, rozdiely v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov a silný rodový rozmer odvetvia dlhodobej starostlivosti. V záujme posilnenia šance žien na uplatnenie na trhu práce investovali členské štáty do vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (VSRD) s cieľom zvýšiť dostupnosť a kvalitu služieb. V tejto súvislosti môže byť na zabezpečenie dostupnosti služieb dôležitá koordinácia medzi rôznymi úrovňami verejnej správy. Niektoré členské štáty okrem toho zreformovali rodičovské dovolenky a dávky a zvýšili dávky v otcovstve s cieľom zlepšiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

17. Štrukturálny význam majú aj naďalej výzvy súvisiace so segmentáciou trhu práce. Pandémia poukázala na už existujúce slabé miesta, pričom rušenie pracovných miest sa sústreďuje najmä na odvetvia, v ktorých prevládajú menej bezpečné formy zamestnania (vrátane samostatnej zárobkovej činnosti), pričom disproporčne sú postihnutí mladí ľudia a zraniteľné skupiny. Pred krízou COVID-19 sa vykonalo niekoľko reforiem zameraných na riešenie segmentácie trhu práce, pričom pandémia v niektorých prípadoch výrazne spomalila tempo ich vykonávania. V mnohých členských štátoch sú kľúčovými prvkami znižovania segmentácie trhu práce činnosti inšpektorátov práce, ako aj opatrenia na posilnenie ich kapacít. Na tento účel možno účinným spôsobom kombinovať politiky ponúkajúce motivačné opatrenia, ako sú dotácie na prijímanie zamestnancov, ako aj vynucovanie opatrení vo forme pokút. Aj naďalej je dôležité preskúmavanie právnych predpisov na ochranu zamestnanosti a regulačných medzier v záujme riešenia segmentácie. Zároveň si ďalšiu pozornosť bude vyžadovať vznik nových foriem práce, najmä práce pre platformy, pokiaľ ide o pracovné podmienky dotknutých pracovníkov.
18. Pokiaľ ide o zdaňovanie práce, dosiahol sa pokrok v znižovaní daňového zaťaženia práce, najmä v prípade nízkych a stredných príjmov, a to najmä prostredníctvom opatrení zameraných na daňové úľavy a zníženie sociálnych príspevkov. Napriek tomu pretrvávajú ďalšie problémy týkajúce sa daňového systému, najmä špecifické medzery alebo neefektívnosť, ako aj faktory, ktoré odrádzajú druhú zárobkovo činnú osobu v domácnosti od práce. Pokiaľ ide o nedeklarovanú prácu, zdôraznil sa význam viacrozmerých stratégií a kľúčová úloha inšpektorátov práce a spolupráce medzi rôznymi orgánmi.

19. Politickými prioritami sú aj naďalej investície do zvyšovania úrovne zručností, vzdelávania dospelých a celoživotného vzdelávania. V záujme zvládnutia krízy vyčlenilo niekoľko členských štátov dodatočné rozpočtové prostriedky na posilnenie investícií do vzdelávania a zručností, najmä do základných digitálnych zručností, infraštruktúry a online riešení, ako sú napríklad digitálne platformy. Členské štáty majú tendenciu kombinovať túto reakciu na pandémiu COVID-19 s dlhodobejšou perspektívou s cieľom podporiť účinné zmeny postavenia na trhu práce a zároveň riešiť výzvy súvisiace s digitálnou a zelenou transformáciou. Značné investície a reformné úsilie sa vynaložili na všetkých úrovniach vzdelávania – vrátane vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (VSRD), všeobecného vzdelávania, počiatočného a ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy (OVP), vysokoškolského vzdelávania a vzdelávania dospelých. Členské štáty takisto prijali opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby systémy vzdelávania a odbornej prípravy viac zodpovedali potrebám trhu práce, riešili problémy súvisiace s rozdielmi vo vzdelávaní a znižovali digitálnu priepasť.
20. Pokrok pri vykonávaní odporúčaní pre jednotlivé krajiny na roky 2019 i 2020 je však nerovnomerný. V niektorých členských štátoch sú stále veľkým problémom určité štrukturálne výzvy, ktoré si vyžadujú ďalšie opatrenia, najmä pokiaľ ide o: predčasné ukončovanie školskej dochádzky; výsledky vzdelávania vo všeobecnom vzdelávaní a v odbornom vzdelávaní a príprave (aj v súvislosti s mierou podvýkonnosti a výsledkami programu PISA); nízku účasť na vzdelávaní dospelých; nedostatočnú kvalifikáciu pracovnej sily; sociálne a územné rozdiely v prístupe k vzdelávaniu, odbornej príprave, digitálnym zručnostiam a infraštruktúre. Kríza spôsobená ochorením COVID-19 prehĺbila už existujúce problémy, a to v dôsledku nepretržitého obmedzovania pohybu a opatrení na obmedzenie fyzického kontaktu, pričom sa zvýraznili problémy súvisiace s digitálnou priepasťou a nerovným prístupom k vzdelávaniu a odbornej príprave. V tejto súvislosti sa zdôraznila zložitá situácia zraniteľných a znevýhodnených skupín, ako aj výzvy, ktorým čelia osoby so zdravotným postihnutím v sektore vzdelávania a pri prístupe na trh práce. V reakcii na to členské štáty už v záujme vykonania príslušných reforiem vo veľkej miere využívajú alebo plánujú využívať okrem vnútroštátneho financovania aj dostupné finančné prostriedky EÚ – najmä Európsky sociálny fond plus a Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti.

21. Ako sa zdôrazňuje v Európskom pilieri sociálnych práv, v záujme dosiahnutia platných a udržateľných výsledkov politiky sú kľúčové účinný sociálny dialóg a konzultácie so sociálnymi partnermi o tvorbe a vykonávaní politík podľa vnútroštátnych postupov. Z posúdenia pokroku pri vykonávaní odporúčaní pre jednotlivé krajiny týkajúcich sa sociálneho dialógu vyplynulo, že v dotknutých členských štátoch sú príslušné rámce zavedené, je však potrebné vyvinúť ďalšie úsilie zamerané na zabezpečenie zmysluplného zapojenia sociálnych partnerov. Pretrvávajú vážne obavy, pokiaľ ide o praktické aspekty konzultácií so sociálnymi partnermi z hľadiska transparentnosti, včasnosti a zmysluplnosti, ako aj z hľadiska ich skutočného vplyvu na tvorbu politík. Zaznamenal sa určitý povzbudzujúci vývoj, najmä pokiaľ ide o intenzívnejšie zapojenie sociálnych partnerov do navrhovania protikrizových opatrení a stanovovania minimálnej mzdy. Dôležitým cieľom zostáva budovanie kapacít sociálnych partnerov s dlhodobejším výhľadom.