

Brusel 3. října 2022
(OR. en)

12990/22

SOC 531
EMPL 364
ECOFIN 939
EDUC 331

POZNÁMKA K BODU „I/A“

Odesílatel:	Výbor pro zaměstnanost
Příjemce:	Výbor stálých zástupců (část I)/Rada
Předmět:	hlavní sdělení Výboru pro zaměstnanost na základě výroční zprávy o výsledcích v oblasti zaměstnanosti a monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti – potvrzení

Delegace naleznou v příloze hlavní 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 na zasedání dne 17. října 2022.

Úplné znění výroční zprávy o výsledcích v oblasti zaměstnanosti je k dispozici v dokumentu 12990/22 ADD 1.

Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti je uveden v dokumentu 12990/22 ADD 2.

Klíčové výzvy v oblasti zaměstnanosti: hlavní sdělení Výboru pro zaměstnanost na základě výroční zprávy o výsledcích v oblasti zaměstnanosti 2022 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 2022 (EPM¹), který byl vypracován za účelem sledování pokroku při plnění cílů a identifikace klíčových výzev v oblasti zaměstnanosti a dobrých výsledků na trhu práce v EU jako celku i v jednotlivých členských státech.
2. Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti 2022 poprvé zahrnuje hlavní cíle EU pro rok 2030 v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání dospělých, které navrhla Evropská komise v Akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv a které vedoucí představitelé EU uvítali na sociálním summitu v Portu v květnu 2021 a na zasedání Evropské rady v červnu 2021, jakož i související vnitrostátní cíle stanovené členskými státy v návaznosti na jednání s útvary Komise a předložené na zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) v červnu 2022. Zahrnutí cílů pro rok 2030 a revidovaného souboru hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, které schválila Rada EPSCO v červnu 2021, si vyžádalo řadu úprav v monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti z roku 2022².
3. Výbor pro zaměstnanost a jeho skupina pro ukazatele budou pokračovat v úvahách o svých monitorovacích nástrojích v souladu s výzvou Rady EPSCO z března 2022³ adresovanou Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu, aby pokračovaly ve své práci na vývoji monitorovacích a srovnávacích rámců a na dalším sladění stávajících monitorovacích nástrojů.

¹ Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti vychází ze zjištění společného hodnotícího rámce. 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 Kromě změny hlavních a vnitrostátních cílů z roku 2020 na rok 2030 je hlavní změnou letošního monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti přidání ukazatele míry NEET (osoby, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy) u věkové skupiny 15–29 let v souladu s hlavními ukazateli srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů a posílenou zárukou pro mladé lidi.

³ Viz dokument Rady 6933/22.

4. Hlavní zjištění monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti 2022 jsou shrnuta ve výroční zprávě o výsledcích v oblasti zaměstnanosti 2022. Doplnují závěry z mnohostranného dohledu Výboru pro zaměstnanost nad prováděním doporučení Rady pro jednotlivé země a dalších doporučení Rady v rámci evropského semestru.
5. Trhy práce, zejména v některých členských státech, byly v roce 2020 zasaženy koronavirovou pandemií a opatřeními přijatými k omezení jejího šíření. Dopad krize COVID-19 na trh práce byl nicméně zmírněn rychlými a rozhodnými politickými opatřeními na úrovni členských států a EU. Ze zjištění monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti 2022 vyplývá, že hospodářské oživení po krizi způsobené pandemií COVID-19 trh práce v roce 2021 výrazně pocítil. Počet zaměstnanců v EU i celkový počet odpracovaných hodin se v průběhu roku výrazně zvýšil.
6. Míra zaměstnanosti v EU u osob ve věku 20–64 let se v roce 2021 opět zvýšila a ustálila se na úrovni 73,1 %, tedy nad úrovní před pandemií COVID-19, přičemž v roce 2020 činila 71,7 % a v roce 2019 72,7 %. Ve srovnání s rokem 2020 bylo téměř ve všech členských státech v roce 2021 zaznamenáno zlepšení, pokud jde o míru zaměstnanosti u osob ve věku 20–64 let. Kromě toho v roce 2021 dosáhla míra zaměstnanosti (20–64 let) v 16 z 27 členských států EU úrovně před pandemií zaznamenané v roce 2019 nebo tuto úroveň překročila.
7. Po (meziročním) poklesu o 0,9 procentního bodu v roce 2020 vykázala míra ekonomické aktivity v EU-27 u věkové skupiny 15–64 let v roce 2021 nárůst na 73,6 % ve srovnání se 72,3 % v roce 2020, a to zejména v důsledku účasti žen a věkové skupiny 55–64 let na trhu práce. Míra ekonomické aktivity žen (ve věku 15–64 let) však zůstala téměř o 10 p.b. nižší než u mužů ve stejné věkové skupině.
8. Míra nezaměstnanosti (u osob ve věku 15–74 let) v EU v roce 2021 klesla o 0,2 p.b. na 7 %. Kromě toho se míra nezaměstnanosti v EU u věkové skupiny 15–24 let v roce 2021 snížila o 1 procentní bod na 16,6 % (avšak stále zůstává o 1 p.b. nad úrovní roku 2019). Krize COVID-19 postihla mladé lidi relativně silněji, a to i proto, že jsou nadměrně zastoupeni v dočasném zaměstnání, přičemž tato forma zaměstnávání byla obzvláště zasažena. Míra osob ve věku 15–29 let, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), zaznamenala v EU v roce 2021 pokles o 0,9 p.b. na 13,1 %, přičemž v roce 2020 činila 14 % a v roce 2019 12,9 %.

9. Průběžná hospodářská prognóza Komise z léta 2022 zveřejněná v červenci předpokládá, že reálný HDP v EU vzroste v roce 2022 o 2,7 % a v roce 2023 o 1,5 %. To je méně, než se očekávalo v prognóze z jara 2022 zveřejněné v květnu, což s sebou nese riziko zpomalení hospodářské aktivity a riziko inflace v závislosti na vývoji války na Ukrajině, a zejména na jejích důsledcích pro dodávky plynu do Evropy. Podle jarní prognózy se předpokládá, že zaměstnanost v EU letos vzroste o 1,2 % a v roce 2023 o 0,7 %, zatímco míra nezaměstnanosti by měla v EU dále klesat na 6,7 % v letošním roce a na 6,5 % v roce 2023. Údaje o zaměstnanosti v prvním čtvrtletí roku 2022 jsou velmi pozitivní, ale neodrážejí (v plné míře) dopad války na Ukrajině. Kromě toho se očekává, že lidé prcháající před válkou do EU budou na trhy práce vstupovat jen pozvolně, přičemž hmatatelné dopady se projeví až od příštího roku.
10. Dne 4. března 2021 zveřejnila Evropská komise sdělení o Akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv, v němž nastínila konkrétní opatření k dalšímu provádění zásad pilíře prostřednictvím společného úsilí členských států a EU v souladu s jejich příslušnými pravomocemi. V akčním plánu byly navrženy mimo jiné tři hlavní cíle EU v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání dospělých a snižování chudoby, jichž má být dosaženo do konce roku 2030: mělo by být zaměstnáno nejméně 78 % obyvatel ve věku od 20 do 64 let; nejméně 60 % všech dospělých osob (ve věku 25–64 let) by se mělo každoročně účastnit vzdělávání a odborné přípravy; počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením by se měl oproti roku 2019 snížit alespoň o 15 milionů.
11. Evropská komise rovněž vyzvala členské státy, aby stanovily své vlastní vnitrostátní cíle v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání dospělých a snižování chudoby, a vytvořily tak rámec pro své politické strategie a přispěly ke společnému úsilí. Všechny členské státy do června 2022 stanovily své vnitrostátní cíle a předložily je Komisi, a to v návaznosti na dvoustranná jednání s útvary Komise a dvě mnohostranná jednání v rámci Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu v předchozích měsících. Tyto vnitrostátní cíle byly představeny a projednány ministry v Radě EPSCO na zasedání v červnu 2022.

12. Vnitrostátní cíle týkající se míry zaměstnanosti předložené členskými státy vykazují celkově velmi vysokou úroveň ambicí. Většina členských států stanovila cíle na úrovni hlavního cíle EU ve výši 78 % do roku 2030 nebo vyšší a na základě předložených cílů je splnění hlavního cíle EU v oblasti zaměstnanosti do roku 2030 na dosah (vážený průměr vnitrostátních cílů činí 78,5 %). Členské státy s nízkou počáteční mírou si s ohledem na svou výchozí pozici stanovily v průměru ambicióznější cíle, což je důležité, má-li být v nadcházejícím desetiletí zajištěna vzestupná konvergence. V osmi členských státech byla míra zaměstnanosti v roce 2021 byla již vyšší než hlavní cíl EU na úrovni 78 %.
13. Většina členských států vykazuje vysokou úroveň ambicí, pokud jde o jejich vnitrostátní cíle týkající se zvýšení účasti na vzdělávání dospělých, a to s ohledem na výzvy a příležitosti vyplývající z ekologické a digitální transformace. Tak tomu je zejména v případě mnoha zemí, které začínají na nižších úrovních, což podporuje vzestupnou konvergenci v rámci Unie. Důležité je, že nejnovější hodnoty ukazatelů týkající se účasti dospělých na vzdělávání za posledních 12 měsíců jsou k dispozici za rok 2016, a to v podobě souhrnu zvláštního šetření v oblasti vzdělávání dospělých. Nové hodnoty budou k dispozici v roce 2023 poté, co v roce 2022 došlo k přechodu na šetření pracovních sil EU jako nový zdroj údajů. Z tohoto důvodu zvolily některé členské státy při stanovování svých vnitrostátních cílů opatrný přístup. Agregace předložených vnitrostátních cílů (za použití údajů vážených podle počtu obyvatel) vykazuje ve vztahu k ambicím na úrovni EU do roku 2030 relativně mírný deficit ve výši přibližně 2,4 p.b. (57,6 % oproti 60 %).

14. Pokud jde o tematické priority pro členské státy, údaje monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti 2022 poukazují na řadu klíčových výzev v oblasti zaměstnanosti. V oblasti dovedností a celoživotního učení souvisejí především s nesouladem mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi a nízkou účastí na odborné přípravě. Pokud jde o systémy vzdělávání a odborné přípravy, mezi hlavní problémy patří závislost výsledků v oblasti vzdělávání na socioekonomickém prostředí a nízká úroveň základních dovedností. Rovněž byly identifikovány problémy v oblasti účasti na trhu práce, a to i v případě konkrétních skupin. Některé země vykazují problémy související s fungováním dávek v nezaměstnanosti nebo dopadem daňových systémů a systémů dávek na účast na trhu práce (např. past nízké mzdy, past nezaměstnanosti). V oblasti genderové rovnosti je hlavním problémem přetrvávání rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů, zatímco v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem jsou klíčovými otázkami poskytování a využívání pečovatelských zařízení a dopad rodičovství na účast na trhu práce. V některých členských státech zůstává problémem i segmentace trhu práce, přičemž další problémy byly zjištěny rovněž v oblasti aktivních politik na trhu práce a fungování veřejných služeb zaměstnanosti.
15. Analýza rovněž identifikuje společné unijní „trendy, které je třeba sledovat“ a „pozitivní trendy v nedávné době“. Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti zdůrazňuje zejména řadu pozitivních změn v období 2020–2021: zvýšení celkové zaměstnanosti v 18 členských státech; zvýšení míry zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let ve 21 zemích; zvýšení podílu dospělých osob se středoškolským či vysokoškolským vzděláním v 17 členských státech; lepší výsledky, pokud jde o dokončené terciární nebo rovnocenné vzdělání ve 13 členských státech; zvýšení účasti na celoživotním učení (procento dospělé populace ve věku 25–64 let, která se v posledních 4 týdnech účastnila vzdělávání a odborné přípravy) ve 22 zemích. Některé z těchto ročních trendů potvrzuje i analýza dlouhodobějšího vývoje v průběhu tří let.
16. Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti však rovněž identifikuje řadu negativních trendů za období 2020–2021: nárůst míry neaktivity a práce na částečný úvazek v důsledku osobních a rodinných povinností ve 13 členských státech; zvýšení míry ohrožení chudobou u nezaměstnaných v 11 zemích a zvýšení míry NEET u mladých lidí ve věku 15–24 let v 11 zemích.

17. Výbor pro zaměstnanost připomíná, že ve svém horizontálním stanovisku k cyklu evropského semestru 2022 pro zasedání Rady EPSCO v červnu 2022 konstatoval, že vydání jarního balíčku doporučení pro jednotlivé země na rok 2022, který Komise přijala dne 23. května, představuje vítaný návrat ke komplexnímu evropskému semestru, včetně zpráv o jednotlivých zemích a členským státům určených doporučení pro jednotlivé země nefiskální povahy. Počet doporučení pro jednotlivé země v oblastech spadajících do působnosti Rady EPSCO, například pokud jde o problematiku zaměstnanosti, je však omezenější než v minulých cyklech evropského semestru. Výbor pro zaměstnanost uznává, že to odráží komplexní povahu plánů pro oživení a odolnost vypracovaných v rámci Nástroje pro oživení a odolnost.
18. V oblasti zaměstnanosti obsahoval jarní balíček sedm doporučení pro jednotlivé země týkajících se vzdělávání a dovedností, která jsou obzvláště důležitá s ohledem na řešení nedostatku v oblasti dovedností a nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi, k zajištění udržitelného růstu podporujícího začlenění v kontextu období po pandemii COVID-19 a s ohledem na potřebu zajistit „spravedlivou“ ekologickou a digitální transformaci. Pozornost byla rovněž věnována spravedlnosti v oblasti zdanění (5 doporučení pro jednotlivé země), která může podpořit inkluzivnější a udržitelnější model růstu a omezit překážky, které odrazují od práce, jakož i integraci a účasti na trhu práce, mimo jiné posílením genderové rovnosti (3 doporučení pro jednotlivé země) a pokračujícím začleňováním nejzranitelnějších skupin (3 doporučení pro jednotlivé země) a řešením segmentace trhu práce (2 doporučení pro jednotlivé země). Byla rovněž navržena dvě doporučení pro jednotlivé země zaměřená na zlepšení účinného sociálního dialogu prostřednictvím aktivnějšího zapojení sociálních partnerů do tvorby politik, přičemž nebyla navržena žádná konkrétní doporučení týkající se zaměstnanosti mladých lidí nebo mezd a systému stanovování mezd. Jarní balíček navíc obsahoval horizontální odkazy na nutnost řešit bezprostřední potřeby osob přechajících z Ukrajiny tím, že zmínil směrnici o dočasné ochraně, která byla aktivována v březnu 2022. Rada EPSCO schválila v červnu 2022 aspekty zaměstnanosti a sociální politiky uvedené v doporučeních pro jednotlivé země. Doporučení pro jednotlivé země na rok 2022 přijala Rada v červenci 2022.
19. Z nedávné činnosti v rámci mnohostranného dohledu prováděného Výborem pro zaměstnanost vyplývá, že členské státy provedly reformy ve všech oblastech politiky, které monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti označil za prioritní oblasti, avšak problémy přetrvávají, jak je rovněž zdůrazněno v doporučeních pro jednotlivé země na rok 2022.

20. Členské státy zavedly nebo plánují zavést opatření na posílení politik zaměřených na prohlubování dovedností a změny kvalifikace, odbornou přípravu v oblasti digitálních dovedností, rozšíření podpory pro znevýhodněné a zranitelné skupiny a zvýšení počtu zaměstnanců veřejných služeb zaměstnanosti. Měly by být řádně vyvinuty nové modely provádění aktivních politik na trhu práce, a to i s cílem zajistit integrovanou podporu těm, kdo jsou trhu práce nejvíce vzdáleni. Stejně tak se mnoho členských států nadále potýká s problémem zajistit osvětu v určitých skupinách (včetně osob s nízkou kvalifikací, žen, mládeže a starších pracovníků), přičemž v zájmu lepší informovanosti při tvorbě politik je zapotřebí, aby řada členských států rovněž posílila své systémy monitorování a hodnocení aktivních politik na trhu práce.
21. Krize nevedla k zásadní změně hlavních trendů segmentace trhu práce, které mají často dopad na znevýhodněné skupiny. Ztrátě zaměstnání byli v době vrcholící krize nejvíce vystaveni dočasní pracovníci, neboť požívají nižší ochrany před hospodářskými otřesy. V mnoha členských státech zůstává podíl nedobrovolných dočasných pracovníků vysoký (i přes pokles v souvislosti s dopadem krize) a četnost přeměny dočasných nebo nestandardních smluv na smlouvy na dobu neurčitou zůstává velmi nízká, což svědčí o existenci strukturálních překážek bránících plynulým přechodům na trhu práce. Podíl ekonomicky závislých osob samostatně výdělečně činných zůstává v několika zemích vysoký, čemuž je potřeba věnovat zvláštní pozornost. Klíčovým prvkem pro prevenci nebo snížení rozdílů v regulaci standardního a atypického zaměstnání a pro řešení problému segmentace jsou i nadále účinné právní předpisy na ochranu zaměstnanosti. To je důležité i v případě nových forem práce, jako je práce prostřednictvím platform, jejichž řádná regulace je důležitá pro zajištění spravedlivých pracovních podmínek.
22. Co se týče zdanění práce, v souvislosti s krizí upravují členské státy zdanění práce i pobídky, aby zvýšily účast zranitelných skupin na trhu práce. Daňové zatížení práce, zejména u osob s nízkými a středními příjmy, bylo v některých členských státech výrazně sníženo, a to i prostřednictvím komplexních reforem daňových systémů. Některé členské státy rovněž informovaly o pokroku, jehož dosáhly při omezování faktorů v rámci systémů daní a dávek, které odrazují od práce druhou výdělečně činnou osobu v domácnosti.

23. V souvislosti s oživením po pandemii a navzdory negativnímu hospodářskému výhledu souvisejícímu s dopadem války na Ukrajině čelí evropské trhy práce rostoucímu nedostatku pracovních sil a nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi. V reakci na to zintenzivnily členské státy své úsilí, jehož cílem je podpořit rozvoj dovedností v různých fázích systémů vzdělávání a odborné přípravy se zvláštním zaměřením na digitální dovednosti. Mnoho členských států přijalo nebo přijímá rozsáhlé reformy v oblasti odborného vzdělávání a přípravy, mimo jiné s cílem začlenit odborné vzdělávání a přípravu do komplexnějšího systému vzdělávání dospělých, který je v souladu s potřebami trhu práce. Kromě toho byla přijata opatření, jejichž cílem je zvýšit flexibilitu odborného vzdělávání a přípravy, například posílením jejich modularity.
24. Nízká účast dospělých na vzdělávání a odborné přípravě bude vyžadovat obnovené úsilí s ohledem na související cíl EU pro rok 2030. Mezi překážky, jež účasti na vzdělávání a odborné přípravě brání, patří nedostatečná motivace, finanční omezení či obtížné sladění doby odborné přípravy s pracovním a soukromým životem. V členských státech probíhají v této oblasti reformy, některé s velmi komplexní a dlouhodobou vizí. Investice do digitálních infrastruktur v posledních letech umožnily většině zemí více zpřístupnit distanční učení. V jiných případech byly zavedeny mikrocertifikáty nebo modulární odborná příprava. Jiné členské státy využívají finanční pobídky, a to i ve formě individuálních účtů odborné přípravy, aby dospěly k využívání vzdělávacích příležitostí povzbudily. Mnoho členských států rovněž posílilo poskytování odborné přípravy zaměstnaným osobám, a zejména těm, kterým hrozí propuštění.
25. Co se týče školního vzdělávání, v návaznosti na opatření, která již byla přijata během pandemie COVID-19, se investuje do posílení digitální infrastruktury a digitálních nástrojů. Dále je prioritou posílit podporu znevýhodněných účastníků vzdělávání a zvýšit kvalitu a inkluzivnost systémů vzdělávání a odborné přípravy, ačkoli je i nadále zapotřebí vyvíjet další úsilí k úplnému provedení strukturálních reforem v oblasti vzdělávání. Z hlediska výsledků vzdělávání se řada členských států stále potýká s významnými problémy, které se projevují nízkou úrovní základních dovedností a nerovnostmi.

26. V reakci na nepřiměřený dopad krize COVID-19 na mladé lidi prokázaly členské státy pevné politické odhodlání k provádění posílené záruky pro mladé lidi. Problémy však přetrvávají. Stopy, jež krize zanechala na mladých lidech, zejména těch nejzranitelnějších, svědčí o tom, že je důležité oslovit neaktivní a zranitelné osoby, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy. Panuje shoda ohledně toho, že při snižování míry předčasných odchodů ze vzdělávání a ekonomické neaktivity je důležitý preventivní přístup. Zvláštní pozornost by měla být věnována ekonomicky neaktivním ženám, jakož i osobám, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy a které žijí ve vzdálených nebo venkovských oblastech, a osobám, které čelí četným socioekonomickým překážkám. Kvalita nabídek v rámci záruky pro mladé lidi se ve většině zemí zlepšila a bylo dosaženo dobrých výsledků, pokud jde o jejich schopnost nabídnout mladým lidem stabilní zaměstnání. V některých členských státech je však míra opětovného využívání⁴ záruky pro mladé lidi i nadále znepokojivá.
27. Řada evropských zemí se stále potýká s problémy, pokud jde o zvyšování účasti žen na trhu práce, a to i v souvislosti s prodloužením pracovní doby a odstraněním genderových rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů. Skutečnost, že rodičovství nebo pečovatelské povinnosti mají na zastoupení žen na trhu práce ve většině zemí EU značný dopad, naznačuje, že omezená dostupnost zařízení poskytujících předškolní vzdělávání a péči či dlouhodobou péči je jednou z hlavních překážek, jež brání dosažení genderově vyváženějšího trhu práce. Ačkoli v celé Evropě byla obecně posílena opatření, jejichž cílem je zlepšit účast na předškolním vzdělávání a péči a jejich kvalitu, což vedlo k tomu, že EU v průměru dosáhla barcelonských cílů, účast dětí mladších tří let na formální péči o děti zůstává v mnoha členských státech stále mimořádně nízká. V souvislosti se stárnutím obyvatelstva je rozšiřování služeb dlouhodobé péče nově vznikající výzvou, která přesahuje cíl zvýšit účast žen na trhu práce.

⁴ „Opětovným využíváním“ se v této souvislosti rozumí skutečnost, že mladí lidé se do systémů záruky pro mladé lidi opakovaně zapojují.

28. Z přezkumu Výboru pro zaměstnanost týkajícího se sociálního dialogu a zapojení sociálních partnerů vyplynulo, že je důležité zajistit zásadní úlohu sociálního dialogu a překročit rámec čistě formalistického procesu, pokud jde o konzultace a zapojení sociálních partnerů. V některých zemích je stále třeba řešit roztržičnost orgánů, v nichž se konají konzultace, a zejména zajistit, aby byli všichni sociální partneři a organizace občanské společnosti dostatečně zastoupeni.
29. Výbor pro zaměstnanost je toho názoru, že evropský semestr zůstává účinným koordinačním nástrojem na podporu udržitelného a inkluzivního hospodářského růstu, konkurenceschopnosti, zaměstnanosti, dovedností a odpovídající sociální ochrany a začlenění, zejména s ohledem na ekologickou a digitální transformaci a demografické změny, jakož i v období po pandemii COVID-19 a za současné bezprecedentní geopolitické situace způsobené invazí Ruska na Ukrajinu.
30. Cyklus evropského semestru 2023 by měl i nadále řešit současné a budoucí výzvy na trhu práce, mimo jiné v souvislosti se současným geopolitickým kontextem a nejistým makroekonomickým výhledem, a zároveň podporovat ekologickou a digitální transformaci. Jak zdůrazňuje monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti, k dosažení hlavních cílů pro rok 2030 je třeba řešit strukturální výzvy v oblasti účasti na trhu práce a aktivních politik na trhu práce, vzdělávání, dovedností a celoživotního učení, fungování systémů daní a dávek, rovnosti žen a mužů a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, jakož i segmentace trhu práce.
-