

Bruksela, 3 października 2022 r.
(OR. en)

12990/22

SOC 531
EMPL 364
ECOFIN 939
EDUC 331

NOTA DO PUNKTU I/A

Od:	Komitet ds. Zatrudnienia
Do:	Komitet Stałych Przedstawicieli (część I)/Rada
Dotyczy:	Najważniejsze przesłania Komitetu ds. Zatrudnienia sporządzone na podstawie Roczego sprawozdania dotyczącego sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i Przeglądu sytuacji w dziedzinie zatrudnienia – Zatwierdzenie

Delegacje otrzymują w załączeniu najważniejsze przesłania Komitetu ds. Zatrudnienia sporządzone na podstawie Roczego sprawozdania dotyczącego sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i Przeglądu sytuacji w dziedzinie zatrudnienia z myślą o ich zatwierdzeniu przez Radę w dniu 17 października 2022 r.

Pełen tekst Roczego sprawozdania dotyczącego sytuacji w dziedzinie zatrudnienia znajduje się w dok. 12990/22 + ADD 1.

Przegląd sytuacji w dziedzinie zatrudnienia znajduje się w dok. 12990/22 + ADD 2.

Kluczowe wyzwania w dziedzinie zatrudnienia: najważniejsze przesłania Komitetu ds. Zatrudnienia sporządzone na podstawie Roczego sprawozdania dotyczącego sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i Przeglądu sytuacji w dziedzinie zatrudnienia (2022)

1. Zgodnie ze swoim mandatem określonym w art. 150 TFUE Komitet ds. Zatrudnienia sporządził dla Rady roczną analizę sytuacji w dziedzinie zatrudnienia w UE. Analiza ta została oparta na Przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia (2022)¹, który opracowano, by sprawdzić postępy w realizacji celów i wskazać kluczowe wyzwania w dziedzinie zatrudnienia oraz dobre wyniki na rynku pracy w UE i w poszczególnych państwach członkowskich.
2. W Przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia z 2022 r. po raz pierwszy uwzględniono główne cele UE na 2030 r. w zakresie zatrudnienia i uczenia się dorosłych zaproponowane przez Komisję Europejską w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych i przyjęte z zadowoleniem przez przywódców UE na Szczycie Społecznym w Porto w maju 2021 r. oraz na posiedzeniu Rady Europejskiej w czerwcu 2021 r., a także powiązane cele krajowe określone przez państwa członkowskie w następstwie dyskusji ze służbami Komisji i przedstawione na posiedzeniu Rady EPSCO w czerwcu 2022 r. Włączenie celów na 2030 r. i zmienionego zestawu podstawowych wskaźników z tablicy wskaźników społecznych, zatwierdzonych przez Radę EPSCO w czerwcu 2021 r., wymagało szeregu dostosowań w edycji Przeglądu sytuacji w dziedzinie zatrudnienia z 2022 r.²
3. Komitet ds. Zatrudnienia i należąca do niego Grupa ds. Wskaźników będą nadal analizować swoje narzędzia monitorowania, zgodnie ze skierowanym do Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej (SPC) apelem Rady EPSCO z marca 2022 r.³ o dalsze prace nad ramami monitorowania i analizy porównawczej oraz nad dodatkowym dostosowywaniem istniejących narzędzi monitorowania.

¹ Przegląd sytuacji w dziedzinie zatrudnienia opiera się na wnioskach płynących ze wspólnych ram oceny. Wspólne ramy oceny to system oceny oparty na wskaźnikach, przygotowany wspólnie przez Komitet ds. Zatrudnienia, Komitet Ochrony Socjalnej oraz Komisję, obejmujący ogólne i szczegółowe obszary polityki podlegające wytycznym dotyczącym polityki zatrudnienia. Ma on służyć jasnemu wskazaniu, jakie są w tych obszarach kluczowe wyzwania i dobre wyniki na rynku pracy, oraz wesprzeć państwa członkowskie w ustalaniu własnych priorytetów.

² Oprócz zmiany głównych i krajowych celów z 2020 r. na 2030 r. główną zmianą w tegorocznym Przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia jest dodanie odsetka młodzieży NEET w grupie wiekowej 15–29 lat, zgodnie ze wskaźnikami podstawowymi z tablicy wskaźników społecznych i wzmocnioną gwarancją dla młodzieży.

³ Zob. dok. Rady 6933/22.

4. Główne ustalenia zawarte w Przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia (2022) podsumowano w Rocznym sprawozdaniu dotyczącym sytuacji w dziedzinie zatrudnienia (2022). Stanowią one uzupełnienie wniosków z prowadzonego przez Komitet ds. Zatrudnienia wielostronnego nadzoru wdrażania zaleceń Rady dla poszczególnych krajów i innych zaleceń Rady w ramach europejskiego semestru.
5. Rynki pracy, w szczególności w niektórych państwach członkowskich, ucierpiały w 2020 r. z powodu pandemii koronawirusa i środków niezbędnych do jej powstrzymania. Wpływ kryzysu związanego z COVID-19 na rynek pracy został jednak złagodzony dzięki szybkim i zdecydowanym działaniom w ramach polityki, które wdrożono na szczeblu państw członkowskich i UE. Wnioski z Przeglądu sytuacji w dziedzinie zatrudnienia z 2022 r. wskazują, że ożywienie gospodarcze po kryzysie związanym z COVID-19 było mocno odczuwalne na rynku pracy w 2021 r. Zarówno liczba zatrudnionych w UE, jak i łączna liczba przepracowanych godzin w ciągu tego roku znacznie wzrosły.
6. W 2021 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat w UE wznowił tendencję wzrostową i osiągnął stan powyżej poziomu sprzed pandemii COVID-19 wynoszący 73,1%, w porównaniu do 71,7% w 2020 r. i 72,7% w 2019 r. W prawie wszystkich państwach członkowskich wskaźnik zatrudnienia (20–64 lat) w 2021 r. uległ poprawie w porównaniu z rokiem 2020. Ponadto w 2021 r. w 16 z 27 państw członkowskich UE wskaźnik zatrudnienia (20–64 lat) osiągnął lub przekroczył poziom sprzed pandemii odnotowany w 2019 r.
7. Po spadku o 0,9 p.p. (rok do roku) w 2020 r. współczynnik aktywności zawodowej w UE-27 w grupie wiekowej 15–64 lat wzrósł w 2021 r. do 73,6% w porównaniu z 72,3% w 2020 r., co wynikało głównie z uczestnictwa kobiet i grupy wiekowej 55–64 lat w rynku pracy. Niemniej jednak współczynnik aktywności zawodowej kobiet (w wieku 15–64 lat) był wciąż prawie 10 p.p. niższy niż w przypadku mężczyzn z tej samej grupy wiekowej.
8. Stopa bezrobocia (w przypadku osób w wieku 15–74 lat) w 2021 r. spadła w UE o 0,2 p.p. do 7%. Ponadto stopa bezrobocia w UE w grupie wiekowej 15–24 lat w 2021 r. spadła o 1 p.p. do 16,6% (jednak pozostaje o 1 p.p. powyżej poziomu z 2019 r.). Kryzys związany z COVID-19 dotknął osoby młode w stosunkowo większym stopniu, również dlatego, że są one nadmiernie reprezentowane na rynku pracy tymczasowej, który szczególnie ucierpiał. Odsetek osób w wieku 15–29 lat niekształących się, niepracujących ani nieszkolących się (NEET) spadł o 0,9 p.p. do 13,1% z 14% w 2020 r. (12,9% w 2019 r.).

9. Opublikowana w lipcu śródkresowa prognoza gospodarcza Komisji z lata 2022 r. przewiduje, że realny PKB w UE wzrośnie o 2,7% w 2022 r. i o 1,5% w 2023 r. Jest to mniej niż oczekiwano w prognozie z wiosny 2022 r. opublikowanej w maju, przy czym zagrożenia dla działalności gospodarczej i zagrożenie inflacją zależą od rozwoju wojny w Ukrainie, a w szczególności od jej wpływu na dostawy gazu do Europy. Zgodnie z prognozą z wiosny przewiduje się, że zatrudnienie w UE wzrośnie o 1,2% w tym roku i o 0,7% w 2023 r., natomiast stopy bezrobocia w UE mają dalej spadać, do 6,7% w tym roku i 6,5% w 2023 r. Dane dotyczące zatrudnienia w pierwszym kwartale 2022 r. są bardzo pozytywne, ale nie odzwierciedlają (w pełni) skutków wojny w Ukrainie. Ponadto można się spodziewać, że osoby uciekające do UE przed wojną wejdą na rynek pracy stopniowo, a wymierne tego skutki będą widoczne dopiero od przyszłego roku.
10. W dniu 4 marca 2021 r. Komisja Europejska opublikowała komunikat w sprawie Planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, w którym przedstawiła zarys konkretnych działań służących dalszemu wdrażaniu zasad tego filaru dzięki wspólnym wysiłkom państw członkowskich i UE zgodnie z ich odpowiednimi kompetencjami. W planie działania zaproponowano m.in., by do końca 2030 r. osiągnąć trzy główne cele UE dotyczące zatrudnienia, uczenia się dorosłych i zmniejszania ubóstwa: co najmniej 78% osób w wieku 20–64 lat powinno mieć zatrudnienie; co najmniej 60% wszystkich dorosłych (w wieku 25–64 lat) powinno co roku uczestniczyć w kształceniu i szkoleniu; liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym powinna zmniejszyć się o co najmniej 15 mln (w porównaniu z 2019 r.).
11. Komisja Europejska wezwała również państwa członkowskie do określenia własnych krajowych celów w zakresie zatrudnienia, uczenia się dorosłych i ograniczania ubóstwa, tak aby kształtowały swoje strategie polityczne i przyczyniały się do wspólnych wysiłków. Do czerwca 2022 r. po dwustronnych rozmowach ze służbami Komisji i dwóch wielostronnych rozmowach w ramach Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej w poprzednich miesiącach wszystkie państwa członkowskie określiły i przedłożyły Komisji cele krajowe. Zostały one przedstawione i omówione przez ministrów zatrudnienia i polityki społecznej na posiedzeniu w czerwcu 2022 r.

12. Krajowe cele w zakresie wskaźnika zatrudnienia przedstawione przez państwa członkowskie są ogólnie bardzo ambitne. Większość państw członkowskich wyznaczyła sobie cele na poziomie lub powyżej głównego celu UE wynoszącego 78% do 2030 r.; zgodnie z wartościami przekazanymi przez państwa członkowskie osiągnięcie głównego celu UE na 2030 r. w zakresie zatrudnienia jest możliwe (średnia ważona celów krajowych wynosi 78,5%). Ponadto państwa członkowskie, w których początkowe wskaźniki zatrudnienia były na niskim poziomie, ze względu na swój punkt wyjścia wyznaczyły sobie ambitniejsze cele, co ma znaczenie dla osiągnięcia pozytywnej konwergencji w ciągu następnych dziesięciu lat. Wskaźnik zatrudnienia w 2021 r. w 8 państwach członkowskich był już wyższy niż główny cel UE wynoszący 78%.
13. Większość państw członkowskich wykazuje wysoki poziom ambicji w odniesieniu do swoich celów krajowych w zakresie zwiększenia uczestnictwa w kształceniu dorosłych, odzwierciedlający wyzwania i możliwości wynikające z transformacji ekologicznej i cyfrowej. Dotyczy to przede wszystkim licznych państw, które wykazywały niskie poziomy wyjściowe, dzięki czemu znacząco wsparto pozytywną konwergencję w Unii. Co ważne, dostępne są najnowsze wartości wskaźników uczestnictwa dorosłych w uczeniu się – z 12 miesięcy 2016 r. – pochodzące ze specjalnego badania dotyczącego edukacji dorosłych. Po przejściu w 2022 r. na unijne badanie aktywności ekonomicznej ludności jako nowe źródło danych nowe wartości będą dostępne w 2023 r. Z tego powodu niektóre państwa członkowskie wybrały ostrożne podejście do ustalania swoich celów krajowych. Agregacja przedłożonych celów krajowych (przy użyciu wag dla populacji) wykazuje stosunkowo niewielką lukę wynoszącą około 2,4 p.p. w stosunku do unijnych ambicji, które mają zostać zrealizowane do 2030 r. (57,6% w porównaniu z 60%).

14. Jeżeli chodzi o priorytety tematyczne dla państw członkowskich, lektura Przeglądu sytuacji w dziedzinie zatrudnienia z 2022 r. wskazuje na szereg kluczowych wyzwań w dziedzinie zatrudnienia. W zakresie umiejętności i uczenia się przez całe życie są one związane głównie z niedopasowaniem umiejętności i niskim poziomem uczestnictwa w szkoleniach. Jeśli chodzi o systemy kształcenia i szkolenia, główne problemy to zależność wyników kształcenia od statusu społeczno-gospodarczego oraz niski poziom umiejętności podstawowych. Zidentyfikowano wyzwania w zakresie uczestnictwa w rynku pracy, w tym w odniesieniu do konkretnych grup. W niektórych krajach obserwuje się wyzwania związane z funkcjonowaniem zasiłków dla bezrobotnych i/lub wpływem systemów podatkowych i systemów świadczeń na uczestnictwo w rynku pracy (np. pułapki niskich zarobków, pułapki bezrobocia). W obszarze równouprawnienia płci głównym problemem jest utrzymywanie się luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami, natomiast w dziedzinie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym kluczowymi kwestiami są zapewnienie i wykorzystanie placówek opiekuńczych oraz wpływ rodzicielstwa na uczestnictwo w rynku pracy. Dla niektórych państw członkowskich problemem pozostaje również segmentacja rynku pracy, a dalsze wyzwania zidentyfikowano w zakresie aktywnych polityk rynku pracy i funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia.
15. W analizie wskazano również wspólne „tendencje wymagające obserwacji” i „pozytywne nowe tendencje”. W szczególności w Przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia podkreślono szereg pozytywnych zmian w latach 2020–2021: wzrost zatrudnienia ogółem w 18 państwach członkowskich; wzrost wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat w 21 państwach; wzrost odsetka osób dorosłych ze średnim lub wyższym wykształceniem w 17 państwach członkowskich; wzrost liczby osób z wykształceniem wyższym lub równoważnym w 13 państwach; wzrost uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie (odsetek osób dorosłych w wieku 25–64 lat uczestniczących w kształceniu i szkoleniu w ciągu ostatnich 4 tygodni) w 22 państwach. Niektóre z tych rocznych tendencji znajdują potwierdzenie w analizie rozwoju sytuacji w perspektywie trzyletniej.
16. W Przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia wskazano jednak również szereg negatywnych tendencji w latach 2020–2021: wzrost bierności zawodowej i pracy w niepełnym wymiarze godzin ze względu na obowiązki osobiste i rodzinne w 13 państwach członkowskich; wzrost wskaźnika zagrożenia ubóstwem osób bezrobotnych w 11 państwach oraz wzrost odsetka młodzieży (15–24 lata) NEET w 11 państwach.

17. Komitet ds. Zatrudnienia przypomina, że w swojej opinii horyzontalnej w sprawie cyklu europejskiego semestru w 2022 r. przygotowanej na posiedzenie Rady EPSCO w czerwcu 2022 r., odnotował, że publikacja pakietu wiosennego 2022, przyjętego przez Komisję w dniu 23 maja, stanowi pożądany powrót do kompleksowego europejskiego semestru, w tym sprawozdań krajowych i нефiskalnych zaleceń dla poszczególnych krajów. Liczba zaleceń dla poszczególnych krajów w obszarach wchodzących w zakres kompetencji Rady EPSCO, na przykład dotyczących wyzwań związanych z zatrudnieniem, jest jednak bardziej ograniczona niż w poprzednich cyklach semestru. Komitet ds. Zatrudnienia dostrzega, że stanowi to odzwierciedlenie kompleksowego charakteru planów odbudowy i zwiększania odporności przygotowywanych w ramach Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF).
18. W dziedzinie zatrudnienia pakiet wiosenny objął 7 zaleceń dla poszczególnych krajów co do edukacji i umiejętności, które są szczególnie ważne w kontekście rozwiązania problemu niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej i niedopasowania umiejętności oraz zapewnienia zrównoważonego i inkluzywnego wzrostu gospodarczego po pandemii COVID-19 oraz w świetle potrzeby dbania o sprawiedliwą transformację ekologiczną i cyfrową. Zwrócono również uwagę na sprawiedliwość podatkową (5 zaleceń), która może wspierać model bardziej zrównoważonego i inkluzywnego wzrostu gospodarczego oraz ograniczyć czynniki zniechęcające do podejmowania pracy, a także na integrację i uczestnictwo w rynku pracy, w tym poprzez zwiększanie równości płci (3 zalecenia) i dalszą integrację grup znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji (3 zalecenia), oraz na zaradzenie problemowi segmentacji rynku pracy (2 zalecenia). Zaproponowano również dwa zalecenia dotyczące usprawnienia skutecznego dialogu społecznego poprzez aktywniejsze zaangażowanie partnerów społecznych w kształtowanie polityki, natomiast nie zaproponowano żadnych konkretnych zaleceń co do zatrudnienia ludzi młodych ani co do płac i sposobu ich ustalania. Ponadto pakiet wiosenny zawierał horyzontalne odniesienia do konieczności zaspokojenia najpilniejszych potrzeb osób uciekających z Ukrainy poprzez odniesienie do dyrektywy w sprawie tymczasowej ochrony uruchomionej w marcu 2022 r. Rada EPSCO zatwierdziła w czerwcu 2022 r. te aspekty zaleceń dla poszczególnych krajów, które dotyczą zatrudnienia i polityki społecznej. Zalecenia dla poszczególnych krajów na 2022 r. zostały przyjęte przez Radę w lipcu 2022 r.
19. Ostatnie prace Komitetu ds. Zatrudnienia w zakresie wielostronnego nadzoru wskazują, że państwa członkowskie przeprowadziły reformy we wszystkich obszarach polityki uznanych w Przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia za obszary priorytetowe, ale nadal istnieją wyzwania, co podkreślono również w zaleceniach dla poszczególnych krajów na 2022 r.

20. Państwa członkowskie wprowadziły lub planują wprowadzić środki mające wzmocnić polityki w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji oraz szkoleń cyfrowych, rozszerzyć wsparcie na grupy defaworyzowane i znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji oraz zwiększyć liczbę personelu publicznych służb zatrudnienia. Należy odpowiednio opracować nowe modele realizacji aktywnych polityk rynku pracy, także z myślą o zapewnieniu zintegrowanego wsparcia osobom najbardziej oddalonym od rynku pracy. Podobnie działania informacyjne skierowane do niektórych grup (w tym do osób o niskich kwalifikacjach, kobiet, młodzieży i starszych pracowników) nadal stanowią wyzwanie w wielu państwach członkowskich, natomiast w celu lepszego kształtowania polityki wiele państw członkowskich musi również wzmocnić swoje systemy monitorowania i oceny aktywnych polityk rynku pracy.
21. Kryzys nie zmienił radykalnie głównych tendencji w segmentacji rynku pracy, które często mają wpływ na grupy defaworyzowane. W szczytowym momencie kryzysu najbardziej narażeni na utratę miejsc pracy byli pracownicy tymczasowi ze względu na ich mniejszą ochronę przed wstrząsami gospodarczymi. W wielu państwach członkowskich odsetek pracowników niedobrowolnie zatrudnionych na czas określony pozostaje wysoki (pomimo spadku związanego ze skutkami kryzysu), a współczynnik dotyczący przekształcania umów na czas określony lub umów niestandardowych w umowy na czas nieokreślony utrzymuje się na bardzo niskim poziomie, co wskazuje na istnienie barier strukturalnych utrudniających płynne zmiany statusu na rynku pracy. W kilku krajach odsetek osób samozatrudnionych zależnych ekonomicznie pozostaje wysoki i ta kategoria pracowników wymaga szczególnej uwagi. Skuteczne prawodawstwo w zakresie ochrony zatrudnienia pozostaje kluczowym narzędziem zapobiegania lukom regulacyjnym między standardowym a nietypowym zatrudnieniem lub ich zmniejszania oraz przeciwdziałania segmentacji. Jest to również ważne w przypadku nowych form organizacji pracy, takich jak praca za pośrednictwem platform internetowych, których odpowiednie uregulowanie jest istotne dla zapewnienia godnych warunków pracy.
22. Jeśli chodzi o opodatkowanie pracy, w kontekście kryzysu państwa członkowskie dostosowują opodatkowanie pracy i zachęty do pracy w celu zwiększenia uczestnictwa w rynku pracy grup znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji. Obciążenie podatkowe związane z pracą zostało w niektórych państwach członkowskich znacznie zmniejszone, w szczególności w przypadku niskich i średnich dochodów, czemu czasami służyły kompleksowe reformy systemów podatkowych. Niektóre państwa członkowskie zgłosiły również postępy w ograniczaniu czynników, które zniechęcają innych żywicieli rodziny do podejmowania pracy i są związane z cechami systemów ulg podatkowych.

23. W kontekście odbudowy po pandemii i pomimo negatywnych perspektyw gospodarczych związanych ze skutkami wojny w Ukrainie europejskie rynki pracy stoją w obliczu rosnących niedoborów siły roboczej i niedopasowania umiejętności. W reakcji na to państwa członkowskie zintensyfikowały wysiłki na rzecz promowania rozwoju umiejętności na różnych etapach w ramach systemów kształcenia i szkolenia, ze szczególnym naciskiem na umiejętności cyfrowe. Wiele państw członkowskich przyjęło lub przyjmuje szeroko zakrojone reformy kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym w celu włączenia kształcenia i szkolenia zawodowego do bardziej kompleksowego systemu kształcenia dorosłych dostosowanego do potrzeb rynku pracy. Ponadto przyjęto środki mające na celu zwiększenie elastyczności kształcenia i szkolenia zawodowego, na przykład poprzez wzmocnienie jego modułowości.
24. Niski udział dorosłych w kształceniu i szkoleniu będzie wymagał wznowienia wysiłków w świetle powiązanego celu UE na 2030 r. Przeszkody utrudniające uczestnictwo w uczeniu się i szkoleniu to m.in. brak motywacji, ograniczenia finansowe, a także trudności w godzeniu szkolenia z życiem zawodowym i prywatnym. Reformy w tym obszarze są podejmowane we wszystkich państwach członkowskich, a niektóre z tych reform mają bardzo kompleksowy charakter i długoterminową wizję. W większości krajów inwestycje w infrastrukturę cyfrową w ostatnich latach umożliwiły zwiększenie oferty nauki na odległość. W innych przypadkach wprowadzono mikropoświadczenia lub szkolenia modułowe. Inne państwa członkowskie stosują zachęty finansowe, również w formie indywidualnych rachunków szkoleniowych, aby skłonić dorosłych do korzystania z możliwości uczenia się. Wiele państw członkowskich wzmocniło również ofertę szkoleń dla osób zatrudnionych, zwłaszcza tych zagrożonych zwolnieniem.
25. Jeżeli chodzi o edukację szkolną, w ciągłości ze środkami już wprowadzonymi podczas pandemii COVID-19 realizowane są inwestycje mające na celu wzmocnienie infrastruktury cyfrowej i narzędzi cyfrowych. Priorytetowo traktuje się również zwiększenie wsparcia dla osób uczących się z grup defaworyzowanych, a także poprawę jakości i inkluzywności systemów kształcenia i szkolenia, jednak wciąż potrzebne są dalsze wysiłki na rzecz pełnego wdrożenia reform strukturalnych w edukacji. Szereg państw członkowskich nadal boryka się z poważnymi wyzwaniami, jeśli chodzi o wyniki kształcenia; przejawiają się one m.in. niskim poziomem podstawowych umiejętności i nierównościami.

26. Mając na względzie nieproporcjonalny wpływ kryzysu związanego z COVID-19 na młodych ludzi, państwa członkowskie utrzymały silne zobowiązanie polityczne dotyczące wdrożenia wzmocnionej gwarancji dla młodzieży. Jednocześnie nadal istnieją pewne wyzwania. Skutki kryzysu dla młodych ludzi, zwłaszcza osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, wskazują na to, że istotne jest docieranie do młodzieży NEET bierniej zawodowo i podatnej na zagrożenia. Powszechnie rozumie się znaczenie podejścia zapobiegawczego w ograniczaniu zjawisk wczesnego kończenia nauki i bierności zawodowej. Szczególną uwagę należy poświęcić kobietom biernym zawodowo, a także młodzieży NEET mieszkającej na obszarach oddalonych lub wiejskich oraz osobom borykającym się z licznymi barierami społeczno-ekonomicznymi. W większości państw jakość ofert w ramach gwarancji dla młodzieży poprawiła się i odnotowuje się dobre wyniki pod względem ich zdolności do oferowania młodym ludziom stabilnego zatrudnienia. W niektórych państwach członkowskich jednak wskaźnik recyklingu⁴ w ramach gwarancji dla młodzieży pozostaje problemem.
27. W wielu krajach europejskich wyzwaniem pozostaje zwiększenie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, w tym poprzez zwiększenie liczby godzin pracy i zlikwidowanie różnic w zatrudnieniu ze względu na płeć. Znaczny wpływ rodzicielstwa lub obowiązków opiekuńczych na podaż pracy kobiet w większości państw UE wskazuje, że ograniczona dostępność placówek wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz opieki długoterminowej jest jedną z głównych przeszkód w osiągnięciu rynku pracy bardziej zrównoważonego pod względem płci. W szczególności, chociaż w całej Europie znacznie wzmocniono środki mające na celu poprawę uczestnictwa i jakości wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, co pozwoliło UE w wymiarze uśrednionym osiągnąć cele barcelońskie, w wielu państwach członkowskich udział dzieci w wieku poniżej 3 lat w formalnej opiece nad dzieckiem jest nadal bardzo niski. W kontekście starzenia się społeczeństwa rozwój usług opieki długoterminowej jest nowym wyzwaniem wykraczającym poza cel zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy.

⁴ „Recykling” w tym kontekście odnosi się do faktu, że młodzi ludzie wielokrotnie powracają do programów gwarancji dla młodzieży.

28. W przeglądzie Komitetu ds. Zatrudnienia dotyczącym dialogu społecznego i zaangażowania partnerów społecznych podkreślono, jak ważne jest zapewnienie merytorycznej roli dialogu społecznego i wyjście poza czysto formalistyczny proces konsultacji i zaangażowania partnerów społecznych. W niektórych krajach nadal konieczne jest rozwiązanie problemu rozdrobnienia organów, w których odbywają się konsultacje, a przede wszystkim zapewnienia odpowiedniej reprezentacji wszystkich partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego.
29. Komitet ds. Zatrudnienia jest zdania, że europejski semestr pozostaje skutecznym narzędziem koordynacji, które wspiera zrównoważony wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu, konkurencyjność, zatrudnienie, umiejętności oraz odpowiednią ochronę socjalną i włączenie społeczne, w szczególności w świetle transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz w świetle zmian demograficznych, a także w następstwie pandemii COVID-19 i w obliczu obecnej bezprecedensowej sytuacji geopolitycznej spowodowanej rosyjską inwazją na Ukrainę.
30. Cykl europejskiego semestru 2023 powinien nadal uwzględniać obecne i przyszłe wyzwania na rynku pracy, w tym w związku z obecną sytuacją geopolityczną i niepewnymi perspektywami makroekonomicznymi, a jednocześnie wspierać transformację ekologiczną i cyfrową. Jak wskazano w Przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia, aby osiągnąć główne cele na 2030 r., należy zająć się wyzwaniami strukturalnymi w obszarach uczestnictwa w rynku pracy i aktywnych polityk rynku pracy, edukacji, umiejętności i uczenia się przez całe życie, funkcjonowania systemów podatkowych i systemów świadczeń, równouprawnienia płci oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a także segmentacji rynku pracy.
-