

V Bruseli 3. októbra 2022
(OR. en)

12990/22

SOC 531
EMPL 364
ECOFIN 939
EDUC 331

POZNÁMKA K BODU I/A

Od:	Výbor pre zamestnanosť
Komu:	Výbor stálych predstaviteľov (časť I)/Rada
Predmet:	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 17. októbra 2022.

Úplné znenie AEPR sa uvádza v dokumente: 12990/22 ADD 1.

EPM sa uvádza v dokumente: 12990/22 ADD 2.

Kľúčové výzvy v oblasti zamestnanosti: kľúčové posolstvá Výboru pre zamestnanosť (EMCO) na základe výročnej správy o výsledkoch v oblasti zamestnanosti a monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti za rok 2022

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 sa zakladá na monitore výsledkov v oblasti zamestnanosti (EPM¹) z roku 2022, ktorý sa vytvoril na účely monitorovania pokroku pri dosahovaní cieľov a identifikovania kľúčových výziev v oblasti zamestnanosti a dobrých výsledkov trhu práce v rámci celej EÚ, ako aj jednotlivo pre každý členský štát.
2. EPM 2022 po prvýkrát zahŕňa hlavné ciele EÚ do roku 2030 v oblasti zamestnanosti a vzdelávania dospelých, ktoré navrhla Európska komisia v Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv a ktoré uvítali vedúci predstavitelia EÚ na sociálnom samite v Porte v máji 2021 a na zasadnutí Európskej rady v júni 2021, ako aj súvisiace národné ciele stanovené členskými štátmi v nadväznosti na diskusie s útvarmi Komisie a predložené na zasadnutí Rady EPSCO v júni 2022. Zahŕnutie cieľov do roku 2030 a revidovaného súboru hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu, ktoré Rada EPSCO schválila v júni 2021, si vyžiadalo niekoľko úprav vydania EPM z roku 2022².
3. Výbor EMCO a skupina EMCO pre ukazovatele budú naďalej uvažovať o svojich monitorovacích nástrojoch v súlade s výzvou Rady EPSCO z marca 2022³ adresovanou Výboru pre zamestnanosť a Výboru pre sociálnu ochranu, aby pokračovali vo svojej práci na vývoji rámcov monitorovania a referenčného porovnávania a na ďalšom zosúladovaní existujúcich nástrojov monitorovania.

¹ EPM vychádza zo zistení rámca spoločného hodnotenia. 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 zahrnuté do 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 priorit.

² Okrem zmeny hlavných a národných cieľov do roku 2030 v porovnaní s cieľmi do roku 2020 je hlavnou zmenou tohtoročného EPM doplnenie miery NEET vo vekovej skupine 15 – 29 rokov v súlade s hlavnými ukazovateľmi sociálneho prehľadu a posilnenou zárukou pre mladých ľudí.

³ Pozri dokument Rady 6933/22.

4. Hlavné zistenia EPM 2022 sú zhrnuté vo výročnej správe o výsledkoch v oblasti zamestnanosti (AEPR) za rok 2022. Dopĺňajú závery z mnohostranného dohľadu Výboru pre zamestnanosť nad vykonávaním odporúčaní Rady pre jednotlivé krajiny a iných odporúčaní Rady v rámci európskeho semestra.
5. Trhy práce boli najmä v niektorých členských štátoch v roku 2020 zasiahnuté pandémiou koronavírusu a opatreniami potrebnými na zamedzenie jej šírenia. Vplyv krízy COVID-19 na trh práce bol však zmiernený rýchlymi a rozhodnými politickými opatreniami na úrovni členských štátov aj na úrovni EÚ. Zo zistení EPM 2022 vyplýva, že na trhu práce v roku 2021 bolo veľmi citeľné oživenie hospodárstva po kríze COVID-19. Počet zamestnancov v EÚ, ako aj celkový počet odpracovaných hodín sa v priebehu roka výrazne zvýšili.
6. Miera zamestnanosti ľudí vo veku 20 – 64 rokov v EÚ sa v roku 2021 opäť začala zvyšovať a presiahla úroveň z obdobia pred pandémiou COVID-19 – zvýšila sa na 73,1 % zo 71,7 % v roku 2020 a 72,7 % v roku 2019. Takmer vo všetkých členských štátoch bolo v roku 2021 zaznamenané zvýšenie miery zamestnanosti (vo vekovej skupine 20 – 64 rokov) v porovnaní s rokom 2020. Okrem toho v roku 2021 dosiahla miera zamestnanosti (vo vekovej skupine 20 – 64 rokov) v 16 z 27 členských štátov EÚ úroveň pred pandémiou zaznamenanú v roku 2019 alebo ju presiahla.
7. Po medziročnom poklese o 0,9 percentuálneho bodu v roku 2020 sa miera ekonomickej aktivity obyvateľstva EÚ27 vo vekovej skupine 15 – 64 rokov v roku 2021 zvýšila na 73,6 % v porovnaní so 72,3 % v roku 2020, čo bolo spôsobené najmä účasťou žien a vekovej skupiny 55 – 64 rokov na trhu práce. Miera aktivity žien (vo veku 15 – 64 rokov) však zostala takmer o 10 percentuálnych bodov nižšia ako u mužov v rovnakej vekovej skupine.
8. Miera nezamestnanosti (v prípade osôb vo veku od 15 do 74 rokov) klesla v EÚ v roku 2021 o 0,2 percentuálneho bodu na 7 %. Okrem toho miera nezamestnanosti v EÚ vo vekovej skupine 15 – 24 rokov klesla v roku 2021 o 1 percentuálny bod na 16,6 % (zostáva však nad úrovňou z roku 2019 o 1 percentuálny bod). Kríza COVID-19 mala porovnateľne výraznejší vplyv na mladých ľudí, a to aj preto, že sú nadmerne zastúpení v dočasnom zamestnaní, ktoré bolo obzvlášť zasiahnuté. Miera NEET v prípade ľudí vo veku 15 – 29 rokov – t. j. podiel osôb, ktoré nie sú zamestnané, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy – zaznamenala v EÚ v roku 2021 pokles o 0,9 percentuálneho bodu na 13,1 % zo 14 % v roku 2020 a 12,9 % v roku 2019.

9. V priebežnej hospodárskej prognóze Komisie z leta 2022 uverejnenej v júli sa predpokladá, že reálny HDP v EÚ vzrastie v roku 2022 o 2,7 % a v roku 2023 o 1,5 %. Je to menej, ako sa očakávalo v prognóze z jari 2022 uverejnenej v máji 2022, čo so sebou prináša riziká pre hospodársku činnosť a infláciu v závislosti od vývoja vojny na Ukrajine a najmä od jej dôsledkov na dodávky plynu do Európy. Podľa jarnej prognózy sa predpokladá, že zamestnanosť v EÚ v tomto roku vzrastie o 1,2 % a v roku 2023 o 0,7 %, pričom sa predpokladá, že miera nezamestnanosti v EÚ ďalej klesne, a to na 6,7 % v tomto roku a 6,5 % v roku 2023. Údaje o zamestnanosti v prvom štvrtroku 2022 sú veľmi pozitívne, ale neodrážajú (v plnej miere) vplyv vojny na Ukrajine. Okrem toho sa očakáva, že ľudia, ktorí utekajú pred vojnou do EÚ, budú vstupovať na trh práce len postupne, pričom hmatateľné účinky sa prejavia až od budúceho roka.
10. Európska komisia uverejnila 4. marca 2021 oznámenie o Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, v ktorom načrtla konkrétne opatrenia na ďalšie vykonávanie zásad piliera prostredníctvom spoločného úsilia členských štátov a EÚ v súlade s ich príslušnými právomocami. V akčnom pláne sa okrem iného navrhli tri hlavné cieľové hodnoty EÚ v oblasti zamestnanosti, vzdelávania dospelých a znižovania chudoby, ktoré sa majú dosiahnuť do konca roku 2030: miera zamestnanosti obyvateľstva vo veku 20 až 64 rokov by mala dosiahnuť aspoň 78 %; aspoň 60 % všetkých dospelých (vo veku 25 až 64 rokov) by sa malo každý rok zúčastňovať na vzdelávaní a odbornej príprave; počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením by sa mal (v porovnaní s rokom 2019) znížiť aspoň o 15 miliónov.
11. Európska komisia tiež vyzvala členské štáty, aby vymedzili svoje národné ciele v oblasti zamestnanosti, vzdelávania dospelých a znižovania chudoby s cieľom vypracovať svoje politické stratégie a prispieť k spoločnému úsiliu. Po dvojstranných diskusiách s útvarmi Komisie a dvoch viacstranných diskusiách v rámci Výboru pre zamestnanosť a Výboru pre sociálnu ochranu v predchádzajúcich mesiacoch všetky členské štáty do júna 2022 určili a predložili Komisii národné ciele. Tieto národné ciele predstavili a prerokovali ministri EPSCO na zasadnutí v júni 2022.

12. Národné ciele v oblasti miery zamestnanosti, ktoré predložili členské štáty, majú tendenciu vykazovať celkovo veľmi dobrú úroveň ambícií. Väčšina členských štátov si stanovila ciele na úrovni alebo nad úrovňou hlavného cieľa EÚ 78 % zamestnanosti do roku 2030 a na základe predložených cieľov je splnenie hlavného cieľa EÚ v oblasti zamestnanosti do roku 2030 na dosah (vážený priemer národných cieľov predstavuje 78,5 %). Členské štáty s nízkymi počiatočnými mierami zamestnanosti si stanovili v priemere ambicióznejšie cieľové hodnoty vzhľadom na svoju východiskovú pozíciu, čo je dôležité na zabezpečenie vzostupnej konvergenie v priebehu nadchádzajúceho desaťročia. Miera zamestnanosti bola v roku 2021 vyššia ako hlavný cieľ EÚ 78 % už v 8 členských štátoch.
13. Väčšina členských štátov vykazuje vysokú úroveň ambícií, pokiaľ ide o ich národné ciele zamerané na zvýšenie účasti na vzdelávaní dospelých, ktoré odrážajú výzvy a príležitosti vyplývajúce zo zelenej a digitálnej transformácie. Je to tak najmä v prípade mnohých krajín, ktoré začínajú z nižších úrovní, čím podporujú vzostupnú konvergenciu v Únii. Dôležité je, že najnovšie hodnoty ukazovateľov týkajúce sa účasti dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov sú k dispozícii za rok 2016 z extrakcie z osobitného prieskumu o vzdelávaní dospelých. Nové hodnoty budú k dispozícii v roku 2023 po tom, ako sa v roku 2022 uskutoční prechod na výberové zisťovanie pracovných síl EÚ, ktoré predstavuje nový zdroj údajov. Z tohto dôvodu si niektoré členské štáty zvolili opatrný prístup pri stanovovaní svojich národných cieľov. Agregácia predložených národných cieľov (s použitím údajov o počte obyvateľstva) vykazuje pomerne malý deficit vo výške približne 2,4 percentuálneho bodu v porovnaní s ambíciou na úrovni EÚ do roku 2030 (57,6 % oproti 60 %).

14. Pokiaľ ide o tematické priority pre členské štáty, údaje z EPM 2022 poukazujú na niekoľko kľúčových výziev v oblasti zamestnanosti. V oblasti zručností a celoživotného vzdelávania súvisia tieto výzvy najmä s nesúladow medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a nízkou účasťou na odbornej príprave. Pokiaľ ide o systémy vzdelávania a odbornej prípravy, hlavnými problémami sú závislosť výsledkov vzdelávania od sociálno-ekonomického zázemia a nízka úroveň základných zručností. Výzvy boli identifikované aj v oblasti účasti na trhu práce, a to aj v prípade konkrétnych skupín. V niektorých krajinách sa vyskytujú problémy súvisiace s fungovaním dávok v nezamestnanosti a/alebo vplyvom daňových systémov a systémov dávok na účasť na trhu práce (napr. pasce nízkej mzdy, pasce nezamestnanosti). V oblasti rodovej rovnosti je hlavným problémom pretrvávajúce rozdielov v zamestnanosti žien a mužov, zatiaľ čo v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom sú kľúčovými problémami zabezpečenie a využívanie zariadení starostlivosti a vplyv rodičovstva na účasť na trhu práce. Pre niektoré členské štáty zostáva naďalej problémom aj segmentácia trhu práce, zatiaľ čo ďalšie výzvy sú identifikované v oblasti aktívnych politík trhu práce (APTP) a fungovania verejných služieb zamestnanosti (VSZ).
15. V analýze sa tiež identifikujú spoločné „trendy, ktoré treba sledovať“, a „pozitívne najnovšie trendy“ v EÚ. V EPM sa vyzdvihuje najmä niekoľko pozitívnych zmien v období rokov 2020 – 2021: zvýšenie miery celkovej zamestnanosti v 18 členských štátoch; zvýšenie miery zamestnanosti osôb vo veku 20 – 64 rokov v 21 krajinách; zvýšenie podielu dospelých so stredoškolským alebo vysokoškolským vzdelaním v 17 členských štátoch; zvýšenie podielu osôb s ukončeným terciárnym alebo rovnocenným vzdelaním v 13 členských štátoch; zvýšenie účasti na celoživotnom vzdelávaní (percentuálny podiel dospelšej populácie vo veku 25 – 64 rokov, ktorá sa za posledné štyri týždne zúčastnila na vzdelávaní a odbornej príprave) v 22 krajinách. Niektoré z týchto ročných trendov potvrdzuje analýza dlhodobejšieho vývoja v priebehu troch rokov.
16. V EPM sa však v období 2020 – 2021 identifikovalo aj niekoľko negatívnych trendov: nárast miery neaktivity a práce na kratší pracovný čas z dôvodu osobných a rodinných povinností v 13 členských štátoch; zvýšenie miery rizika chudoby nezamestnaných v 11 krajinách a zvýšenie miery NEET u mladých ľudí vo veku 15 – 24 rokov v 11 krajinách.

17. Výbor EMCO pripomína, že vo svojom horizontálnom stanovisku k cyklu európskeho semestra 2022 na zasadnutie Rady EPSCO v júni 2022 skonštatoval, že vydanie jarného balíka na rok 2022, ktoré Komisia prijala 23. mája, predstavuje vítaný návrat ku komplexnému európskemu semestru, vrátane správ o jednotlivých krajinách a nefiškálnych odporúčaní členským štátom pre jednotlivé krajiny. Počet odporúčaní pre jednotlivé krajiny v oblastiach patriacich do právomoci Rady EPSCO, napríklad odporúčaní, ktoré sa týkajú výziev v oblasti zamestnanosti, je však obmedzenejší ako v predchádzajúcich cykloch semestra. Výbor EMCO uznáva, že to odráža komplexnú povahu plánov obnovy a odolnosti vypracovaných v rámci Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti.
18. V oblasti zamestnanosti obsahoval jarný balík 7 odporúčaní pre jednotlivé krajiny týkajúcich sa vzdelávania a zručností, ktoré sú obzvlášť dôležité z hľadiska riešenia nedostatku zručností a nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a zabezpečenia inkluzívneho a udržateľného rastu v situácii po pandémie COVID-u a vzhľadom na potrebu zabezpečiť spravodlivú zelenú a digitálnu transformáciu. Pozornosť sa venovala aj spravodlivosti v oblasti zdaňovania (5 odporúčaní pre jednotlivé krajiny), ktorou sa môže podporiť inkluzívnejší a udržateľnejší model rastu a môžu sa obmedziť faktory, ktoré odrádzajú od práce, ako aj integrácii do trhu práce a účasti na ňom, a to aj posilnením rodovej rovnosti (3 odporúčania pre jednotlivé krajiny) a ďalším začlenením najzraniteľnejších skupín (3 odporúčania pre jednotlivé krajiny), ako aj riešeniu segmentácie trhu práce (2 odporúčania pre jednotlivé krajiny). Navrhli sa aj dve odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa zlepšenia účinného sociálneho dialógu prostredníctvom aktívnejšieho zapojenia sociálnych partnerov do tvorby politík, pričom sa nenavrhli žiadne konkrétne odporúčania týkajúce sa zamestnanosti mladých ľudí alebo miezd a stanovovania miezd. Jarný balík okrem toho obsahoval horizontálne odkazy na nevyhnutnosť riešiť bezprostredné potreby ľudí utekajúcich z Ukrajiny tým, že sa spomenula smernica o dočasnej ochrane aktivovaná v marci 2022. Rada EPSCO schválila v júni 2022 aspekty odporúčaní pre jednotlivé krajiny týkajúce sa zamestnanosti a sociálnej politiky. Odporúčania pre jednotlivé krajiny na rok 2022 prijala Rada v júli 2022.
19. Z nedávnej činnosti výboru EMCO v oblasti mnohostranného dohľadu vyplýva, že členské štáty vykonali reformy vo všetkých oblastiach politiky, ktoré sa v EPM určili ako prioritné oblasti, ale výzvy stále pretrvávajú, ako sa zdôrazňuje aj v odporúčaníach pre jednotlivé krajiny na rok 2022.

20. Členské štáty zaviedli alebo plánujú zaviesť opatrenia na posilnenie politík v oblasti zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie a v oblasti odbornej prípravy v oblasti digitálnych zručností, ako aj rozšíriť podporu pre znevýhodnené a zraniteľné skupiny a zvýšiť počet zamestnancov pracujúcich vo VSZ. Mali by sa riadne vypracovať nové modely vykonávania aktívnej politiky trhu práce (AFTP), a to aj s cieľom zabezpečiť integrovanú podporu pre tých, sú od trhu práce najviac vzdialení. Podobne zostáva v mnohých členských štátoch výzvou aj oslovenie niektorých skupín (vrátane nízkokvalifikovaných osôb, žien, mladých ľudí a starších pracovníkov), zatiaľ čo mnohé členské štáty musia v záujme lepšieho formovania tvorby politík tiež posilniť svoje systémy monitorovania a hodnotenia aktívnych politík trhu práce.
21. Kríza nezmenila radikálne hlavné trendy segmentácie trhu práce, ktoré majú často vplyv na znevýhodnené skupiny. Strata pracovného miesta boli na vrchole krízy najviac vystavení dočasní pracovníci, pretože sú menej chránení pred hospodárskymi otrasmi. V mnohých členských štátoch zostáva podiel nedobrovoľných dočasných pracovníkov naďalej vysoký (napriek poklesu súvisiacemu s vplyvom krízy) a miera zmeny dočasných alebo neštandardných pracovných zmlúv na trvalé pracovné zmluvy zostáva naďalej veľmi nízka, čo svedčí o existencii štrukturálnych prekážok brániacich hladkým prechodom v rámci trhu práce. Vo viacerých krajinách zostáva podiel závislých samostatne zárobkovo činných osôb na vysokej úrovni, čo si vyžaduje osobitnú pozornosť. Kľúčovým prvkom na predchádzanie regulačným rozdielom medzi štandardnou a neštandardnou formou zamestnania alebo na ich znižovanie a na riešenie segmentácie zostávajú účinné právne predpisy na ochranu zamestnanosti. To má význam aj v súvislosti s novými formami práce, ako je práca cez platformy, ktoré je dôležité riadne regulovať, aby sa zabezpečili spravodlivé pracovné podmienky.
22. Pokiaľ ide o zdaňovanie práce, členské štáty v súvislosti s krízou upravili zdaňovanie práce a stimuly s cieľom zvýšiť účasť zraniteľných skupín na trhu práce. Daňové zaťaženie práce sa v niektorých členských štátoch výrazne zmiernilo, najmä v prípade osôb s nízkymi a strednými príjmami, niekedy aj prostredníctvom komplexných reforiem daňových systémov. Niektoré členské štáty informovali aj o pokroku dosiahnutom pri obmedzovaní faktorov súvisiacich s prvkami daňovo-dávkových systémov, ktoré odrádzajú druhú zárobkovo činnú osobu v domácnosti od práce.

23. V kontexte obnovy po pandémii a napriek negatívnemu hospodárskemu výhľadu súvisiacemu s vplyvom vojny na Ukrajine čelia európske trhy práce rastúcemu nedostatku pracovnej sily a nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami. Členské štáty zareagovali intenzívnejšou podporou rozvoja zručností v rôznych fázach systémov vzdelávania a odbornej prípravy s osobitným zameraním na digitálne zručnosti. Mnohé členské štáty prijali alebo prijímajú rozsiahle reformy odborného vzdelávania a prípravy (OVP), a to aj s cieľom začleniť OVP do komplexnejšieho systému vzdelávania dospelých v súlade s potrebami trhu práce. Okrem toho sa prijali opatrenia na zvýšenie flexibility odborného vzdelávania a prípravy, napríklad posilnením ich modularity.
24. Nízka účasť dospelých na vzdelávaní a odbornej príprave si bude vyžadovať obnovené úsilie vzhľadom na súvisiaci cieľ EÚ do roku 2030. Medzi prekážky, ktoré bránia účasti na vzdelávaní a odbornej príprave, patria nedostatočná motivácia, finančné obmedzenia, ako aj problémy pri časovom zosúladovaní odbornej prípravy s pracovným a súkromným životom. V jednotlivých členských štátoch sa v tejto oblasti realizujú reformy, niektoré s veľmi komplexnou a dlhodobou víziou. Vo väčšine krajín umožnili investície do digitálnych infraštruktúr v posledných rokoch rozšíriť poskytovanie dištančného učenia sa. V iných prípadoch sa zaviedli mikrocertifikáty alebo modulárna odborná príprava. Ďalšie členské štáty využívajú finančné stimuly, a to aj vo forme individuálnych účtov odbornej prípravy, s cieľom povzbudiť dospelých, aby príležitosti na vzdelávanie využívali. Mnohé členské štáty tiež posilnili poskytovanie odbornej prípravy pre zamestnané osoby, najmä pre tie, ktorým hrozí strata zamestnania.
25. Pokiaľ ide o školské vzdelávanie, v nadväznosti na opatrenia, ktoré sa už prijali počas pandémie COVID-19, sa investuje do posilnenia digitálnej infraštruktúry a digitálnych nástrojov. Prioritou je aj posilnenie podpory znevýhodnených študentov, ako aj zvýšenie kvality a inkluzívnosti systémov vzdelávania a odbornej prípravy, pričom je však potrebné ďalšie úsilie, aby sa plne realizovali štrukturálne reformy vo vzdelávaní. Viaceré členské štáty stále čelia významným výzvam, pokiaľ ide o výstupy vzdelávania, ktoré sa prejavujú nízkou úrovňou základných zručností a nerovnosťami.

26. V reakcii na neúmerný vplyv krízy COVID-19 na mladých ľudí v členských štátoch naďalej prevláda silné politické odhodlanie vykonávať posilnenú záruku pre mladých ľudí. Zároveň však pretrvávajú problémy. Stopy, ktoré kríza zanechala na mladých ľuďoch, najmä tých najzraniteľnejších, poukazujú na to, že je dôležité osloviť zraniteľné a neaktívne osoby, ktoré nie sú zamestnané, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy. Existuje zhoda, pokiaľ ide o význam preventívneho prístupu pri znižovaní miery predčasného ukončovania školskej dochádzky a neaktivity. Osobitná pozornosť by sa mala venovať neaktívnym ženám, ďalej osobám, ktoré nie sú zamestnané, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, žijúcim vo vzdialených alebo vidieckych oblastiach, ako aj tým, ktorí čelia viacerým sociálno-ekonomickým prekážkam. Kvalita ponúk v rámci záruky pre mladých ľudí sa vo väčšine krajín zlepšila a dobré výsledky sa zaznamenali aj z hľadiska ich schopnosti ponúknuť mladým ľuďom stabilné zamestnanie. V niektorých členských štátoch je však miera recyklácie⁴ v rámci záruky pre mladých ľudí naďalej znepokojivá.
27. Zvyšovanie účasti žien na trhu práce, a to aj z hľadiska zvyšovania počtu pracovných hodín a odstraňovania rodových rozdielov v zamestnanosti, zostáva v mnohých európskych krajinách výzvou. Značný vplyv rodičovských alebo opatrovateľských povinností na ponuku ženskej pracovnej sily vo väčšine krajín EÚ naznačuje, že jednou z hlavných prekážok pri dosahovaní rodovo vyváženého trhu práce je obmedzená dostupnosť zariadení vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (VSRD) a dlhodobej starostlivosti. Hoci sa v Európe výrazne posilnili opatrenia na zlepšenie využívania a kvality zariadení vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (VSRD), čo viedlo k tomu, že EÚ v priemere dosiahla barcelonské ciele, účasť detí mladších ako 3 roky na formálnej starostlivosti o deti je v mnohých členských štátoch stále mimoriadne nízka. V súvislosti so starnutím obyvateľstva predstavuje rozširovanie služieb dlhodobej starostlivosti novú výzvu, ktorá presahuje cieľ zvýšenia účasti žien na trhu práce.

⁴ „Recykláciou“ sa v tejto súvislosti rozumie skutočnosť, že mladí ľudia opakovane vstupujú do systémov záruky pre mladých ľudí.

28. Z preskúmania Výboru pre zamestnanosť týkajúceho sa sociálneho dialógu a zapojenia sociálnych partnerov vyplynulo, aké dôležité je zabezpečiť významnú úlohu sociálneho dialógu a ísť nad rámec čisto formálneho procesu, pokiaľ ide o konzultácie a zapojenie sociálnych partnerov. V niektorých krajinách je stále potrebné riešiť roztrieštenosť orgánov, v ktorých sa konzultácie uskutočňujú, a čo je najdôležitejšie, zabezpečiť primerané zastúpenie všetkých sociálnych partnerov a organizácií občianskej spoločnosti.
29. Výbor EMCO sa domnieva, že európsky semester zostáva účinným koordinačným nástrojom na podporu udržateľného a inkluzívneho hospodárskeho rastu, konkurencieschopnosti, zamestnanosti, zručností a primeranej sociálnej ochrany a začlenenia, najmä vzhľadom na zelenú a digitálnu transformáciu a demografické zmeny, ako aj v kontexte následkov pandémie COVID-19 a súčasnej bezprecedentnej geopolitickej situácie spôsobenej inváziou Ruska na Ukrajinu.
30. Cyklus európskeho semestra 2023 by mal naďalej riešiť súčasné a nadchádzajúce výzvy na trhu práce, a to aj v súvislosti so súčasným geopolitickým kontextom a neistým makroekonomickým výhľadom, a zároveň podporovať zelenú a digitálnu transformáciu. Ako sa zdôrazňuje v EPM, na dosiahnutie hlavných cieľov na rok 2030 je potrebné riešiť štrukturálne výzvy v oblastiach účasti na trhu práce a aktívnych politík trhu práce, vzdelávania, zručností a celoživotného vzdelávania, fungovania daňových systémov/systémov dávok, rodovej rovnosti a rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ako aj segmentácie trhu práce.