

Brusel 2. října 2025  
(OR. en)

13296/1/25  
REV 1

SOC 627  
EMPL 413  
ECOFIN 1254  
EDUC 364

**POZNÁMKA K BODU „I/A“**

---

|             |                                                                                                                                                                       |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Odesílatel: | Generální sekretariát Rady                                                                                                                                            |
| Příjemce:   | Výbor stálých zástupců / Rada                                                                                                                                         |
| Předmět:    | Klíčová sdělení Výboru pro zaměstnanost na základě výroční zprávy o výsledcích v oblasti zaměstnanosti a monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti (2025) – potvrzení |

---

Delegace naleznou v příloze klíčová sdělení Výboru pro zaměstnanost (EMCO) na základě výroční zprávy o výsledcích v oblasti zaměstnanosti 2025 (zpráva AEPR) a monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti 2025 (zpráva EPM), jejichž znění Výbor pro zaměstnanost finalizoval dne 25. září 2025, za účelem jejich potvrzení Radou na zasedání dne 17. října 2025.

Úplné znění zprávy AEPR je k dispozici v dokumentu 13296/25 ADD 1.

Úplné znění zprávy EPM je k dispozici v dokumentu 13296/25 ADD 2.

**Klíčová sdělení Výboru pro zaměstnanost na základě  
výroční zprávy o výsledcích v oblasti zaměstnanosti 2025 a monitoru výsledků v oblasti  
zaměstnanosti**

1. V souladu se svými úkoly podle článku 150 Smlouvy o fungování EU vypracoval Výbor pro zaměstnanost každoroční přezkum stavu zaměstnanosti v EU určený Radě. Tento přezkum vychází z monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti 2025<sup>(1)</sup>, který sleduje pokrok, pokud jde o plnění hlavních cílů EU a vnitrostátních cílů do roku 2030 v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání dospělých, podává stručný přehled o klíčových výzvách v oblasti zaměstnanosti a identifikuje dobré výsledky na trhu práce v EU jako celku i v jednotlivých členských státech.
2. Hlavní zjištění letošního monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti, na kterém se v květnu dohodla skupina pro ukazatele při Výboru pro zaměstnanost, jsou shrnuta ve výroční zprávě o výsledcích v oblasti zaměstnanosti 2025. Doplnují závěry z mnohostranného dohledu Výboru pro zaměstnanost nad prováděním doporučení Rady pro jednotlivé země a dalších doporučení Rady, která jsou relevantní pro mandát tohoto výboru v rámci evropského semestru, včetně závěrů z přezkumů sociální konvergence 2025, které provedly Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu na základě analýzy vzestupné sociální konvergence provedené Komisí v souladu s Rámcem sociální konvergence<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti vychází ze zjištění společného hodnotícího rámce. Společný hodnotící rámec je hodnotící nástroj založený na ukazatelích, který připravuje Výbor pro zaměstnanost společně s Výborem pro sociální ochranu a Evropskou komisí a který se týká obecných i konkrétních oblastí politiky v rámci hlavních směrů politik zaměstnanosti, a jeho cílem je identifikovat klíčové výzvy a dobré výsledky na trhu práce v těchto oblastech a podpořit členské státy při stanovování svých priorit.

<sup>2</sup> Viz [společná zpráva o zaměstnanosti 2025](#) pro první fázi analýzy na základě Rámce sociální konvergence a [pracovní dokument útvarů Komise](#) ze dne 11. dubna pro druhou fázi analýzy na základě Rámce sociální konvergence. Přezkumy jednotlivých zemí na základě Rámce sociální konvergence provedly Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu dne 13. května 2025.

3. Výroční zpráva o výsledcích v oblasti zaměstnanosti (dále jen „zpráva AEPR“) poskytuje analýzu klíčových ukazatelů trhu práce s použitím nejnovějších ročních údajů z šetření pracovních sil v EU za rok 2024 a informuje o pokroku při plnění cílů pro rok 2030, přičemž používá metodické přístupy schválené skupinou pro ukazatele při Výboru pro zaměstnanost v letech 2022 a 2024. Zpráva navíc obsahuje tematickou analýzu a shrnutí klíčových výzev v oblasti zaměstnanosti a dobrých výsledků na trhu práce v celé EU a pro jednotlivé členské státy, což přispívá k určení hlavních priorit EU pro nadcházející roky. Kromě toho jsou ve zprávě rovněž uvedeny „trendy, které je třeba sledovat“ a „pozitivní nedávné trendy“, které jsou společné řadě členských států, přičemž se klade větší důraz na horizontální aspekt změn napříč členskými státy.
4. Trh práce EU zůstal v roce 2024 odolný. Navzdory mírnému růstu HDP přibýlo v roce 2024 ve srovnání s rokem 2023 v ekonomice EU 1,73 milionu pracovních míst, což odráží pokračující růst zaměstnanosti. Míra zaměstnanosti v EU (u osob ve věku 20–64 let) vzrostla z 75,3 % v roce 2023 na 75,8 % v roce 2024. Jedná se o nejvyšší míru zaznamenanou od začátku časových řad v roce 2009 a znamená čtyři roky nepřetržitého růstu po poklesu na 71,7 % v roce 2020 v důsledku pandemie COVID-19.
5. Pokud jde o členění podle věku, míra zaměstnanosti mladých lidí ve věku 20–29 let v EU zůstala v roce 2024 stabilní a činila 66,0 %, zatímco u osob ve věku 30–54 let se míra zaměstnanosti nepatrně zvýšila o 0,4 p.b. na 83,4 %. Zároveň míra zaměstnanosti starších pracovníků (55–64 let) pokračovala ve svém dlouhodobém vzestupném trendu, přičemž v roce 2024 vzrostla ve srovnání s rokem 2023 o 1,3 p.b. na 65,2 % a od roku 2009 vzrostla celkem o 22,0 p.b.
6. Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů v EU, definovaný jako rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen ve věku 20–64 let, se v roce 2024 ve srovnání s rokem 2023 mírně snížil o 0,2 p.b. a dosáhl 10,0 p.b. Tento rozdíl však zůstává vysoký, což podtrhuje potřebu pokračovat v politickém úsilí, má-li EU snížit rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů alespoň o polovinu ve srovnání s rokem 2019 a dosáhnout 78% míry zaměstnanosti coby svého hlavního cíle do roku 2030.

7. Míra ekonomické aktivity (tj. podíl ekonomicky aktivních osob ve věku 20–64 let na srovnatelném celkovém počtu obyvatel) se v EU v roce 2024 nadále zlepšovala a dosáhla nové rekordní úrovně 80,4 % (+0,4 p.b. oproti roku 2023).
8. Míra nezaměstnanosti osob ve skupině 15–74 let v EU se v roce 2024 mírně snížila (o 0,2 p.b.) a dosáhla nové rekordně nízké úrovně 5,9 %, což představuje nejnižší úroveň od roku 2009. Kromě toho míra dlouhodobé nezaměstnanosti v EU (vyjádřená jako % ekonomicky aktivního obyvatelstva) v roce 2024 dále klesla, a to z 2,4 % v roce 2022 a 2,1 % v roce 2023 na 1,9 % v roce 2024, přičemž podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti se rovněž snížil (z 38,5 % v roce 2022 a 35,0 % v roce 2023 na 32,2 % v roce 2024). Navzdory poklesu zůstává dlouhodobá nezaměstnanost v některých členských státech zakořeněna, čímž se prohlubuje riziko zhoršení dovedností, chudoby a sociálního vyloučení.
9. Míra nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15–29 let v EU se v roce 2024 ve srovnání s rokem 2023 nepatrně zvýšila o 0,2 p.b. na 11,4 %, což je výrazně nad celkovou mírou nezaměstnanosti, a nezaměstnanost mladých lidí tak zůstává velkou výzvou. Podíl osob ve věku 15–29 let, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), v roce 2024 meziročně nadále klesal, byť jen nepatrně o 0,2 p.b. na 11,0 %. Podle Akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv by EU měla usilovat o snížení míry NEET ve věku 15–29 let z 12,6 % v roce 2019 na 9 % v roce 2030, a to zlepšením vyhlídek těchto osob na zaměstnání, což rovněž přispěje k dosažení cíle 78% míry zaměstnanosti do roku 2030.
10. Průzkumy naznačují, že v budoucnu nábor nových zaměstnanců a růst mezd zpomalí. Ukazatel očekávání týkající se zaměstnanosti (EEI), který používá Evropská komise a který shrnuje plány vedoucích pracovníků v oblasti zaměstnávání, se od loňského podzimu mírně snížil. Podle hospodářské prognózy Komise z jara 2025 se očekává, že růst zaměstnanosti v EU klesne z meziročního tempa růstu 0,8 % v roce 2024 (1,0 % v eurozóně) na 0,5 % v letošním a příštím roce, a to v EU i v eurozóně. Míra nezaměstnanosti by se měla letos stabilizovat a v roce 2026 dosáhnout nového rekordního minima.

11. Pokud jde o sledování pokroku při plnění unijních hlavních cílů, EU je i nadále na dobré cestě ke splnění svého hlavního cíle týkajícího se míry zaměstnanosti do roku 2030, zatímco u plnění hlavního cíle v oblasti vzdělávání dospělých došlo k určitému omezenému pokroku.
12. Příznivé podmínky na trhu práce v roce 2024 přiblížily EU jejímu cíli pro rok 2030 týkajícímu se míry zaměstnanosti, jejíž hodnota zaostávala o pouhých 2,2 p.b. za cílovou hodnotou 78 %. Na základě údajů z každoročního šetření pracovních sil v EU za rok 2024 sedm členských států – oproti pěti v předchozím roce – již překročilo své vnitrostátní cíle pro rok 2030 (Slovensko, Irsko, Nizozemsko, Estonsko, Dánsko, Česko a Polsko). Šest členských států v roce 2024 rovněž dosáhlo růstu zaměstnanosti, který byl vyšší než jejich průměrná roční míra před pandemií COVID-19 (za období 2013–2019). V důsledku předpokládaného poklesu počtu obyvatel bude navíc většina členských států k tomu, aby dosáhla svých vnitrostátních cílů, potřebovat nižší minimální roční růst zaměstnanosti než v období před krizí.
13. Pro pochopení směřování k cílům pro rok 2030 je důležité zkoumat výsledky u různých skupin obyvatelstva. To umožňuje identifikovat skupiny s podprůměrnými výsledky, kde mohou mít politické zásahy největší dopad. Z této analýzy vyplývá, že hypotetickým přínosem by mohlo být zvýšení míry zaměstnanosti různých skupin, přičemž ve značném počtu členských států existuje konkrétní prostor pro zlepšení u osob s nízkou kvalifikací (žen a mužů), a to současně s tím, jak členské státy zvyšují úroveň dovedností. V řadě členských států existuje také prostor pro zlepšení, pokud jde o míru zaměstnanosti starších pracovníků (věková skupina 55–64 let), mladých lidí (věková skupina 20–64 let) a státních příslušníků třetích zemí (věková skupina 20–64 let)<sup>3</sup>. Podpora úspěšné integrace skupin, které jsou v současnosti na trhu práce zastoupeny nedostatečně, by mohla pomoci vyvážit dopad demografických změn na nabídku pracovních sil.

---

<sup>3</sup> Potenciál pro každý členský stát a podskupinu se vyjádří jako rozdíl mezi konkrétní mírou zaměstnanosti a příslušnou průměrnou mírou zaměstnanosti v EU (nebo průměrem tří nejvyšších měr zaměstnanosti v EU u této skupiny obyvatelstva). Vnitrostátní míra zaměstnanosti je rovněž vyjádřena jako procentní podíl referenční míry.

14. Na základě nejnovějších dostupných údajů z šetření o vzdělávání dospělých vzrostla míra účasti na vzdělávání dospělých v EU (s vyloučením odborného vzdělávání na pracovišti pod vedením) v předchozích 12 měsících z 37,4 % v roce 2016 na 39,5 % v roce 2022<sup>4</sup>. K dosažení cíle v oblasti vzdělávání dospělých do roku 2030 bude třeba dosáhnout dalšího významného pokroku na úrovni EU, a to v souladu s ambicemi, které Evropa potřebuje, aby zůstala konkurenceschopná, inovativní a inkluzivní a aby se jí dařilo v kontextu velkých transformací, jimž čelí. Dosažení hlavního cíle EU na úrovni 60 % celkově stále vyžaduje zvýšení o 20,5 procentního bodu do roku 2030. Za tímto účelem je třeba řešit strukturální výzvy mimo jiné v oblastech, jako jsou aktivní politiky na trhu práce, vzdělávání a odborná příprava, dovednosti a celoživotní učení.
15. Účast na vzdělávání dospělých se v jednotlivých skupinách značně liší, přičemž zapojení osob s nízkou kvalifikací, starších dospělých a osob mimo trh práce je nižší, což vyzdvihuje potřebu podporovat inkluzivnější přístup ke vzdělávacím příležitostem, aby byly dovednosti pracovníků v EU stále aktuální. Zatímco u vysoce kvalifikovaných dospělých se v roce 2022 účastnilo vzdělávání 58,9 % z nich, u dospělých s nízkou kvalifikací to bylo pouze 18,4 % osob. Kromě toho se vzdělávání účastnilo 49,5 % mladých lidí (25–34 let) oproti pouhým 29,9 % ve věkové skupině 55–64 let. Je důležité poznamenat, že v roce 2022 se vzdělávání zúčastnilo pouze 26,8 % nezaměstnaných a 23,7 % ekonomicky neaktivních osob oproti 44,7 % zaměstnaných osob.
16. Pokud jde o tematické priority pro členské státy, údaje monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti 2025 poukazují na řadu klíčových výzev v oblasti zaměstnanosti, které bude třeba v nadcházejících letech dále sledovat. Výzvy byly zjištěny v oblasti účasti na trhu práce, zejména v případě konkrétních skupin, jako jsou státní příslušníci třetích zemí, mladí lidé, starší lidé a osoby s nízkou kvalifikací. V oblasti nabídky dovedností a celoživotního učení jsou problémy spojeny především s nesouladem mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi, nedostatkem dovedností a pracovních sil, nedostatečnou úrovní dosaženého vzdělání obyvatel, nízkou mírou účasti na vzdělávání a neexistencí integrované strategie celoživotního učení. Pokud jde o systémy vzdělávání a odborné přípravy, hlavními problémy jsou závislost výsledků vzdělávání na socioekonomickém a přistěhovaleckém původu, nedostatečné poskytování příležitostí ke vzdělávání a odborné přípravě, které by uspokojily potřeby trhu práce, a vysoký výskyt předčasného odchodu ze vzdělávání a odborné přípravy.

---

<sup>4</sup> Pokud jde o sledování pokroku při plnění hlavních a vnitrostátních cílů v oblasti vzdělávání dospělých do roku 2030, skupina pro ukazatele souhlasila s tím, že bude jako zdroj údajů pro měření účasti dospělých na vzdělávání v posledních 12 měsících i nadále používat šetření o vzdělávání dospělých (s vyloučením odborného vzdělávání na pracovišti pod vedením) a že v roce 2025 zváží přechod na údaje ze šetření pracovních sil, a to na základě dalšího posouzení rozdílů mezi údaji z obou šetření.

17. 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, past neaktivity). V několika členských státech zůstává problémem i segmentace trhu práce. Další výzvy byly zjištěny v oblasti aktivních politik na trhu práce, jedná se například o fungování veřejných služeb zaměstnanosti a vysoký výskyt dlouhodobé nezaměstnanosti. Pokud jde o genderovou rovnost, hlavním problémem je přetrvávání rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů a rozdílů v odměňování žen a mužů, zatímco v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem patří mezi klíčové otázky poskytování a využívání péče.
18. V analýze jsou rovněž identifikovány společné unijní „pozitivní nedávné trendy“ a „negativní trendy, které je třeba sledovat“. Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti poukazuje zejména na řadu pozitivních změn v období 2023–2024, jako je zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků v 17 členských státech a zvýšení podílu dospělých se středoškolským nebo vysokoškolským vzděláním a v procesu dokončení terciárního nebo rovnocenného vzdělávání (ve věku 30–34 let), přičemž obojí bylo zaznamenáno v 15 členských státech. Kromě toho bylo ve 13 členských státech zaznamenáno zvýšení míry zaměstnanosti (ve skupině 20–64 let) a celkové zaměstnanosti a snížení rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů. Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti rovněž identifikuje řadu negativních trendů za období 2023–2024: zhoršení (tj. zvýšení) nominálních jednotkových nákladů práce<sup>5</sup> ve 23 členských státech, jakož i snížení podílu nově zaměstnaných osob ve 14 členských státech.
19. Z nedávné činnosti v rámci mnohostranného dohledu prováděného Výborem pro zaměstnanost vyplývá, že členské státy provedly reformy v oblastech politiky, které monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti označil za prioritní. Významné výzvy však přetrvávají, což se rovněž odráží v doporučeních pro jednotlivé země 2025, která byla komplexnější než v předchozích letech a došlo tak k posunu od „úsporného“ přístupu, který byl zaveden v roce 2022.

---

<sup>5</sup> Ukazatel „nominální jednotkové náklady práce“ byl do společného hodnotícího rámce zaveden v ekonomickém kontextu, přičemž hlavní obavy se týkaly poklesu nákladové konkurenceschopnosti EU a členských států. V posledních letech však byly zohledněny i další faktory, jako jsou například úloha a dopad přiměřených mezd na spokojenost s prací, rozvoj dovedností, produktivita a hospodářský růst.

20. Účinné aktivní politiky na trhu práce mají i nadále zásadní význam, zejména v souvislosti s vysokým nedostatkem pracovních sil a dovedností a potřebou řešit dlouhodobou nezaměstnanost. Zavádějí se opatření na posílení integrace osob, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, a osob se zdravotním postižením na trhu práce, mimo jiné pokračujícím prováděním posílených záruk pro mladé lidi a prostřednictvím pobídek a informačních kampaní pro zaměstnavatele. I když členské státy zintenzivňují úsilí o lepší zacílení svých aktivních politik na trhu práce, mimo jiné prostřednictvím dotací na zaměstnanost, a posilují kapacitu a poskytování služeb veřejných služeb zaměstnanosti, nadále přetrvává prostor pro další zlepšení. Rovněž jsou pozorovány rozdíly mezi ženami a muži, přičemž u žen je méně pravděpodobné, že se do aktivačních opatření zapojí. Proto je třeba vyvinout další úsilí o to, aby pokrytí aktivních politik na trhu práce bylo rozšířeno, zejména s ohledem na ekologickou a digitální transformaci a dopady demografických změn na trh práce.
21. Členské státy přijímají opatření ke zlepšení dovedností a kompetencí a k řešení konkrétních problémů v oblasti vzdělávání a odborné přípravy. Několik členských států zahájilo významné reformy, včetně modernizace studijních programů a zatraktivnění učitelského povolání, ale jejich dopad se teprve projeví. Jsou rovněž prováděna opatření s cílem dále rozšířit dostupnost programů prohlubování dovedností a změny kvalifikace, posílit cílenou podporu uchazečů o zaměstnání a přizpůsobit vzdělávací programy odborného vzdělávání a přípravy potřebám trhu práce. V mnoha případech je však třeba toto úsilí zintenzivnit a posílit politiky na podporu mobility pracovních sil, přilákání kvalifikovaných státních příslušníků třetích zemí k doplnění talentů EU, řešení zhoršování základních a digitálních dovedností a případně řešení nedostatku učitelů.



22. Bylo zaznamenáno obecné odhodlání zabývat se institucionálními faktory, včetně právních předpisů v oblasti zdanění a ochrany zaměstnanosti, které často podněcují segmentaci trhu práce, a motivovat k přechodu na smlouvy na dobu neurčitou. Zavádějí se rovněž opatření k integraci nových forem práce, jako je hybridní práce a výkon práce mimo pracoviště, do právních předpisů. V mnoha členských státech existuje velký prostor pro zlepšení, pokud jde o přesun od zdanění práce směrem k jiným daňovým základům a přezkum koncepce systémů daní a dávek s cílem zvýšit účast na trhu práce a motivovat k delší pracovní době. Koncepci systémů daní a dávek je v mnoha zemích EU stále třeba zlepšit, jelikož v nich přetrvávají výrazné demotivační faktory, které ekonomicky neaktivní osoby, nezaměstnané, zaměstnance s nízkou mzdou a druhé výdělečně činné osoby v domácnosti od práce odrazují. Tyto koncepční nedostatky jsou rovněž jedním z faktorů, které stojí za genderovými rozdíly na trhu práce a silně ovlivňují volbu práce v domácnosti, zejména u druhých výdělečně činných osob v domácnosti.
23. Účinným koordinačním nástrojem je i nadále evropský semestr, neboť podporuje udržitelný a inkluzivní hospodářský růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost a odpovídající sociální ochranu a sociální začlenění. Cyklus evropského semestru 2025 byl rovněž významný tím, že se jednalo o první rok provádění nového rámce EU pro správu ekonomických záležitostí, v němž je sociální a hospodářská odolnost, včetně evropského pilíře sociálních práv, označena jako jedna ze společných priorit EU. S ohledem na rizika nepříznivého vývoje uvedená v hospodářské prognóze Komise z jara 2025 by se cyklus evropského semestru 2026 měl i nadále zaměřovat na řešení současných i nových výzev na trhu práce. Měl by rovněž podporovat ekologickou a digitální transformaci, reagovat na dopady demografických změn na trh práce a přispět k celkovému cíli posílit konkurenceschopnost EU.

24. Výbor pro zaměstnanost se zájmem očekává připravovanou iniciativu v podobě Plánu pro kvalitní pracovní místa a vyzývá Komisi, aby při přípravě tohoto plánu i nového Akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv zohlednila jeho stanovisko k důležitým aspektům kvality pracovních míst, které bylo předloženo Radě pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele v červnu 2025. Skupina pro ukazatele při Výboru pro zaměstnanost v současné době aktualizuje stávající rámec pro monitorování kvality pracovních míst s cílem určit do prvního čtvrtletí roku 2026 nejvhodnější ukazatele pro posouzení relevantních aspektů politiky. V souladu s tímto rámcem by do příštího cyklu evropského semestru mělo být začleněno systematictější monitorování kvality pracovních míst.
-