



Brüsszel, 2025. október 2.
(OR. en)

13296/1/25
REV 1

SOC 627
EMPL 413
ECOFIN 1254
EDUC 364

FELJEGYZÉS AZ „I/A” NAPIRENDI PONTHOZ

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	az Állandó Képviselők Bizottsága/a Tanács
Tárgy:	A Foglalkoztatási Bizottság által az éves foglalkoztatási teljesítményjelentés és a foglalkoztatási teljesítményfigyelő alapján megfogalmazott legfontosabb üzenetek (2025) – Jóváhagyás

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a Foglalkoztatási Bizottság (EMCO) által a 2025. évi éves foglalkoztatási teljesítményjelentés és a 2025. évi foglalkoztatási teljesítményfigyelő alapján megfogalmazott, a Foglalkoztatási Bizottság által 2025. szeptember 25-én véglegesített legfontosabb üzeneteket abból a célból, hogy a Tanács 2025. október 17-én jóváhagyhassa azokat.

Az éves foglalkoztatási teljesítményjelentés a 13296/25 ADD 1 dokumentumban található.

A foglalkoztatási teljesítményfigyelőt a 13296/25 ADD 2 dokumentum tartalmazza.

A Foglalkoztatási Bizottság által a 2025. évi éves foglalkoztatási teljesítményjelentés és a foglalkoztatási teljesítményfigyelő alapján megfogalmazott legfontosabb üzenetek

1. A Foglalkoztatási Bizottság (EMCO) – az EUMSZ 150. cikke szerinti megbízatásával összhangban – éves értékelést készített az Unió foglalkoztatási helyzetéről a Tanács számára. Ez az értékelés a 2025. évi foglalkoztatási teljesítményfigyelő¹ alapul, amely számba veszi a foglalkoztatás és a felnőttkori tanulás vonatkozásában 2030-ra kitűzött uniós kiemelt célok, illetve nemzeti célok megvalósulása terén elért eredményeket, illetve áttekintést nyújt az EU egészében és az egyes tagállamokban tapasztalható legfőbb foglalkoztatási kihívásokról, valamint a jó munkaerőpiaci eredményekről.
2. Az EMCO mutatókkal foglalkozó csoportja által májusban elfogadott idej foglalkoztatási teljesítményfigyelő fő megállapításait a 2025. évi éves foglalkoztatási teljesítményjelentés foglalja össze. E főbb megállapítások kiegészítik az EMCO által a Tanács országspecifikus ajánlásainak, illetve az EMCO megbízatása szempontjából releváns más tanácsi ajánlásoknak a végrehajtására irányulóan – az európai szemeszter keretében – folytatott többoldalú felügyelet megállapításait, ideértve a Bizottság által a társadalmi konvergenciával kapcsolatos kerettel² összhangban készített, a felfelé irányuló társadalmi konvergenciát vizsgáló elemzés alapján elvégzett, a társadalmi konvergenciára irányuló, 2025. évi EMCO–SPC-felülvizsgálatok megállapításait is.

¹ A foglalkoztatási teljesítményfigyelő a közös értékelési keret megállapításaira épül. A közös értékelési keret az EMCO, a szociális védelemmel foglalkozó bizottság (SPC) és az Európai Bizottság által közösen kidolgozott, mutatóalapú eszköz, amely a foglalkoztatáspolitikai iránymutatásokban szereplő általános és konkrét szakpolitikai területekre terjed ki. Célja az e területeken tapasztalható legfőbb kihívások és jó munkaerőpiaci eredmények azonosítása, valamint a tagállamok támogatása prioritásaik meghatározásában.

² Lásd a [2025. évi együttes foglalkoztatási jelentést](#) a társadalmi konvergenciával kapcsolatos keret szerinti első lépcsős elemzéshez, a második lépcsős elemzéshez pedig az április 11-i [bizottsági szolgálati munkadokumentumot](#). A társadalmi konvergenciával kapcsolatos keret szerinti országspecifikus vizsgálatokat 2025. május 13-án végezte el az EMCO és az SPC.

3. Az éves foglalkoztatási teljesítményjelentés a legfrissebb, 2024. évi uniós munkaerő-felmérés (EU-LFS) éves adatainak felhasználásával elemzi a fő munkaerőpiaci mutatókat, és beszámol a 2030-ra kitűzött célok felé tett előrehaladásról, az EMCO mutatókkal foglalkozó csoportja által 2022-ben, illetve 2024-ben jóváhagyott módszertani megközelítéseket alkalmazva. Emellett a jelentés tematikus elemzést és összefoglalót nyújt az EU egészében és az egyes tagállamokban tapasztalható legfőbb foglalkoztatási kihívásokról és jó munkaerőpiaci eredményekről, hozzájárulva ezáltal az elkövetkező évekre szóló fő uniós prioritások meghatározásához. Ugyancsak meghatároz olyan „figyelemmel kísérendő trendeket” és „közelmúltbeli pozitív trendeket”, amelyek több különböző tagállamban egyaránt megfigyelhetők, nagyobb hangsúlyt fektetve ezáltal a változások horizontális, minden tagállamot érintő aspektusára.
4. Az uniós munkaerőpiac 2024-ben is reziliens maradt. A mérsékelt GDP-növekedés ellenére az uniós gazdaságban 2024-ben – 2023-hoz viszonyítva – 1,73 millió új munkahely jött létre, ami a foglalkoztatás folyamatos bővülését tükrözi. Az uniós foglalkoztatási ráta (a 20–64 év közöttiek körében) a 2023. évi 75,3%-ról 2024-ben 75,8%-ra nőtt. Ez az idősor 2009-es kezdete óta mért legmagasabb arány, és a mostani a negyedik egymást követő olyan év, amikor a foglalkoztatási ráta – azt követően, hogy a Covid19-világjárvány miatt 2020-ban 71,7%-ra esett vissza – magasabb az előző évinél.
5. Ami az életkor szerinti bontást illeti, a 20–29 éves fiatalok uniós foglalkoztatási rátája 2024-ben stabil maradt, 66,0%-os értéken, míg a 30–54 évesek körében az arány marginálisan (0,4 százalékponttal) 83,4%-ra nőtt. Ezzel egyidejűleg az idősebb (55–64 éves) munkavállalók foglalkoztatási rátája továbbra is hosszú távon emelkedő tendenciát mutatott: 2024-ben 2023-hoz képest 1,3 százalékponttal 65,2%-ra, 2009 óta pedig összesen 22,0 százalékponttal nőtt.
6. 2024-ben az EU-ban a nemek közötti foglalkoztatási különbség – amelyet a 20–64 éves férfiak és nők foglalkoztatási rátája közötti különbséggént határoznak meg – 2023-hoz képest csekély mértékben, 0,2 százalékponttal csökkent, így 10,0 százalékpontos értéket mutatott. A különbség azonban továbbra is nagy, ami rávilágít arra, hogy további szakpolitikai erőfeszítéseket kell tenni, ha az EU 2019-hez képest legalább a felére akarja csökkenteni a nemek közötti foglalkoztatási különbséget, és 2030-ra el kívánja érni a foglalkoztatási rátára vonatkozó 78%-os kiemelt célt.

7. A munkaerőpiaci részvételi arány (azaz a 20–64 éves korosztályba tartozó aktív népességnek az ugyanezen korosztály teljes népességéhez viszonyított aránya) 2024-ben tovább javult az EU-ban, és 80,4%-kal új rekordszintet ért el (+0,4 százalékpont 2023-hoz képest).
8. A 15–74 éves korosztály munkanélküliségi rátája az EU-ban 2024-ben marginálisan (0,2 százalékponttal) csökkent, és így 5,9%-os értéket mutat, amely 2009 óta a legalacsonyabb érték. Emellett az EU tartós munkanélküliségi rátája (az aktív népesség %-ában kifejezve) 2024-ben tovább csökkent, a 2023. évi 2,1%-ról és a 2022. évi 2,4%-ról 1,9%-ra, és a tartósan munkanélkülieknek a teljes munkanélküli népességhez viszonyított aránya is csökkent (a 2023. évi 35,0%-ról és a 2022. évi 38,5%-ról 32,2%-ra 2024-ben). A csökkenés ellenére a tartós munkanélküliség egyes tagállamokban továbbra is makacsul fennálló probléma, amely súlyosbítja a készségromlás, a szegénység és a társadalmi kirekesztődés kockázatát.
9. A 15–29 éves fiatalok uniós munkanélküliségi rátája 2024-ben marginálisan (0,2 százalékponttal) nőtt 2023-hoz képest, és ezzel 11,4%-ot ért el, ami jóval meghaladja az össznépszerűség munkanélküliségi rátáját, tehát az ifjúsági munkanélküliség továbbra is jelentős kihívás. A nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő 15–29 éves fiatalok (NEET-fiatalok) aránya 2024-ben tovább csökkent, jóllehet csak marginálisan, az előző évhez képest 0,2 százalékponttal 11,0%-ra. A szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési terv szerint az EU-nak törekednie kell arra, hogy a 15–29 éves NEET-fiatalok arányát a 2019. évi 12,6%-ról 2030-ra 9%-ra csökkentse, mégpedig foglalkoztatási kilátásaik javítása révén, hozzájárulva ezzel a foglalkoztatási rátára vonatkozó, 2030-ra kitűzött 78%-os cél eléréséhez is.
10. A felmérések szerint a jövőben lelassul a munkaerő-felvétel és a bérek növekedése. Az Európai Bizottság foglalkoztatási várakozásokat jelző mutatója (EEI), amely a munkahelyi vezetők foglalkoztatási terveit összesíti, tavaly ősz óta marginálisan csökkent. A Bizottság 2025. tavaszi gazdasági előrejelzése szerint az EU-ban a foglalkoztatás növekedése a 2024. évi 0,8%-os (az euróövezetben 1,0%-os) éves növekedési rátáról idén és a következő évben – mind az EU-ban, mind pedig az euróövezetben – várhatóan 0,5%-ra csökken. A munkanélküliségi ráta idén várhatóan stabilizálódik, 2026-ban pedig csökkenni fog, új negatív rekordot elérve.

11. Ami a kiemelt uniós célok felé tett előrehaladás nyomon követését illeti, az EU továbbra is jó úton halad afelé, hogy 2030-ra elérje a foglalkoztatási rátára vonatkozó kiemelt célját, ugyanakkor a felnőttkori tanulásra vonatkozó kiemelt cél teljesítése terén csak korlátozott előrelépés történt.
12. A 2024-es kedvező munkaerőpiaci feltételek közelebb vitték az EU-t a foglalkoztatási rátára vonatkozó, 2030-ra kitűzött céljához, és a vonatkozó arány már csak 2,2 százalékponttal marad el a 78%-os célértéktől. A 2024. évi uniós munkaerő-felmérés éves adatai alapján hét tagállam (Szlovákia, Írország, Hollandia, Észtország, Dánia, Csehország és Lengyelország) már túlteljesítette a 2030-ra kitűzött nemzeti céljait; az előző évben öt ilyen tagállam volt. Emellett hat tagállam esetében a foglalkoztatás növekedése 2024-ben meghaladta országuk Covid előtti (2013–2019-es) éves átlagát. Ezenkívül az előrejelzett népességsökkenés miatt a tagállamok többségében a válság előtti időszakhoz képest alacsonyabb minimális éves foglalkoztatásnövekedésre lenne szükség ahhoz, hogy elérjék a nemzeti célokat.
13. A 2030-ra kitűzött célok felé vezető pálya megértéséhez fontos megvizsgálni a különböző népességcsoportok eredményeit. Ezáltal azonosítani lehet azokat a csoportokat, amelyek eredményei elmaradnak az átlagtól, és ahol a szakpolitikai beavatkozások a legnagyobb hatást érhetik el. Ezen elemzés szerint feltételezhető előnyök várhatók különböző csoportok foglalkoztatási rátáinak fellendítésétől, és jelentős számú tagállamban különösen az alacsony képzettségűek (nők és férfiak) esetében lehetne javulást elérni a képzettségi szintek egyidejű növelése mellett. Több tagállamban az idősebb munkavállalók (55–64 évesek), a fiatalok (20–29 évesek) és a harmadik országbeli állampolgárok (20–64 évesek) foglalkoztatási rátája terén is van mit javítani³. A jelenleg alulreprezentált csoportok sikeres munkaerőpiaci integrációja segíthetne ellensúlyozni a demográfiai változásnak a munkaerő-kínálatra gyakorolt hatását.

³ Az egyes tagállamok és alcsoportok potenciálját az adott foglalkoztatási ráta és a vonatkozó uniós átlagos foglalkoztatási ráta (vagy az EU-ban az adott népességcsoportra vonatkozó három legmagasabb foglalkoztatási ráta átlaga) közötti különbséggént fejezik ki. A nemzeti foglalkoztatási rátát a referenciaráta százalékában is kifejezik.

14. A felnőttoktatási felmérés (AES) alapján rendelkezésre álló legfrissebb adatok szerint az elmúlt 12 hónapban a felnőttkori tanulásban való részvétel uniós aránya (az irányított munkahelyi képzést nem beleszámítva) a 2016. évi 37,4%-ról 2022-re 39,5%-ra nőtt⁴. További jelentős előrelépést kell tenni a felnőttkori tanulás vonatkozásában 2030-ra kitűzött uniós cél elérése érdekében, összhangban az ahhoz szükséges ambícióval, hogy Európa versenyképes, innovatív és inkluzív maradjon, és az előtte álló nagy átalakulások összefüggésében is prosperáljon. Összességében a 60%-os arányra irányuló uniós kiemelt cél teljesüléséhez 2030-ig további 20,5 százalékpontos növekedésre van szükség. Ennek érdekében strukturális kihívásokat kell leküzdeni többek között az aktív munkaerőpiaci szakpolitikák, az oktatás és a képzés, valamint a készségek és az egész életen át tartó tanulás területén.
15. A felnőttkori tanulásban való részvétel terén jelentős eltérések mutatkoznak a különböző csoportok között – az alacsonyan képzett személyek, az idősebb felnőttek és a munkaerőpiacon kívül rekedtek körében alacsonyabb az említett részvétel –, ami rávilágít arra, hogy elő kell mozdítani a tanulási lehetőségekhez való inkluzívabb hozzáférést annak érdekében, hogy az uniós munkaerő készségei naprakészek maradjanak. Míg 2022-ben a magasan képzett felnőttek 58,9%-a vett részt tanulásban, ez az arány az alacsony képzettségű felnőttek körében mindössze 18,4% volt. Továbbmenve, a fiatalok (25–34 évesek) 49,5%-a vett részt tanulásban, szemben az 55–64 éves korcsoport körében mért mindössze 29,9%-kal. Fontos megjegyezni, hogy 2022-ben a munkanélküliek, valamint a munkaerőpiacon kívül rekedtek csupán 26,8%-a, illetve 23,7%-a vett részt tanulásban, szemben a foglalkoztatottak 44,7%-ával.
16. Ami a tagállamok tematikus prioritásait illeti, a 2025. évi foglalkoztatási teljesítményfigyelő több olyan kulcsfontosságú foglalkoztatási kihívásra is rámutat, amelyek az elkövetkező években további nyomon követést igényelnek. Kihívásokat azonosítottak a munkaerőpiaci részvétel terén, különösen bizonyos csoportokat, például a harmadik országbeli állampolgárokat, a fiatalokat, az időseket és az alacsony képzettségűeket illetően. A készségkínálat és az egész életen át tartó tanulás területén mutatkozó kihívások főként a strukturális munkaerőhiányhoz, a készség- és munkaerőhiányhoz, a lakosság iskolai végzettsége tekintetében tapasztalható hiányosságokhoz, a tanulásban való alacsony részvételi arányokhoz, valamint ahhoz kapcsolódnak, hogy nem áll rendelkezésre az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó integrált stratégia. Az oktatási és képzési rendszereket illetően a legfőbb kihívásokat az jelenti, hogy az oktatási eredmények a társadalmi-gazdasági és a migráns háttértől függenek, nem áll rendelkezésre elegendő oktatási és képzési lehetőség a munkaerőpiaci igények kielégítésére, valamint magas a korai iskolaelhagyás aránya.

⁴ Ami a felnőttkori tanulás vonatkozásában 2030-ra kitűzött kiemelt, illetve nemzeti célok megvalósulása terén elért eredmények nyomon követését illeti, a mutatókkal foglalkozó csoport megállapodott egyrészt abban, hogy továbbra is a felnőttoktatási felmérést (a munka közbeni irányított képzésre vonatkozó adatok nélkül) használják adatforrásként a felnőttek tanulásban való részvételének 12 hónapra visszamenőleg történő méréséhez, másrészt pedig abban, hogy – a felnőttoktatási felmérés és a munkaerő-felmérés adatai közötti eltérések további elemzését követően – fontolóra veszik, hogy 2025-ben áttérnek a munkaerő-felmérésből származó adatok használatára.

17. Egyes országok nehézségekkel küzdenek a munkanélküli ellátás működésével és/vagy az adó- és szociális ellátórendszerek munkaerőpiaci részvételre gyakorolt hatásával kapcsolatban (pl. szegénységi csapdák, munkanélküliségi csapdák, inaktivitási csapdák). Emellett több tagállamban továbbra is problémát jelent a munkaerőpiaci szegmentáció. További kihívásokkal kell szembenézni az aktív munkaerőpiaci szakpolitikák területén, többek között az állami foglalkoztatási szolgálatok működése, valamint a tartós munkanélküliség magas előfordulása tekintetében. A nemek közötti egyenlőséget érintő fő probléma a nemek közötti foglalkoztatási különbségek és bérszakadék makacs fennállása, míg a munka és a magánélet közötti egyensúly területén kulcsfontosságú kérdés többek között az ápolási-gondozási lehetőségek biztosítása és igénybevétele.
18. Az elemzés emellett azonosít közös uniós „közel múltbeli pozitív trendeket” és „figyelemmel kísérendő negatív trendeket”. A foglalkoztatási teljesítményfigyelő kiemelt számos pozitív fejleményt a 2023–2024-es időszakra vonatkozóan, így például azt, hogy 17 tagállamban nőtt az idősebb munkavállalók foglalkoztatási rátája, valamint hogy 15 tagállamban emelkedett mind a közép- vagy felsőfokú végzettséggel, mind pedig a felsőfokú vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkező (30–34 év közötti) felnőttek aránya. Emellett 13 tagállamban a foglalkoztatási ráta (20–64 év közöttiek) és a teljes foglalkoztatottság növekedését, valamint a nemek közötti foglalkoztatási különbség csökkenését figyelték meg. A foglalkoztatási teljesítményfigyelő ugyanakkor több negatív trendet is azonosít a 2023–2024-es időszakra vonatkozóan: 23 tagállamban romlott (azaz nőtt) a nominális fajlagos munkaköltség⁵, 14 tagállamban pedig csökkent az újonnan felvett alkalmazottak száma.
19. Az EMCO a közel múltban végzett többoldalú felügyeleti munka során megállapította, hogy a tagállamok reformokat hajtottak végre a foglalkoztatási teljesítményfigyelő által kiemelt területként azonosított szakpolitikai területeken. Mindazonáltal továbbra is jelentős kihívások állnak fenn, amint az a 2025. évi országspecifikus ajánlásokban is tükröződik, amelyeknek a korábbi évekhez viszonyított átfogóbb jellege elmozdulást jelent a 2022-ben kialakított „takarékos” megközelítéstől.

⁵ A „névleges fajlagos munkaerőköltség” index egy olyan gazdasági környezetben vált a közös értékelési keret részévé, melyben a fő problémának az EU és a tagállamok költség-versenyképességének csökkenését tekintették. Az elmúlt években azonban már más tényezőket is figyelembe vettek, például a megfelelő béreknek a munkahelyi elégedettségben, a készségfejlesztésben, a termelékenységben és a gazdasági növekedésben játszott szerepét, valamint az ezekre gyakorolt hatását.

20. Továbbra is létfontosságúak a hatékony aktív munkaerőpiaci szakpolitikák, különösen a magas munkaerő- és szakemberhiánnyal, valamint a tartós munkanélküliség kezelésének szükségességével összefüggésben. Intézkedéseket vezetnek be a NEET-fiatalok és a fogyatékkal élő személyek munkaerőpiaci integrációjának megerősítésére, többek között a megerősített ifjúsági garancia folyamatos végrehajtása, valamint a munkáltatóknak szóló ösztönzők és tájékoztató kampányok révén. Bár a tagállamok fokozzák az aktív munkaerőpiaci szakpolitikáik célzottabbá tételére irányuló erőfeszítéseiket, többek között foglalkoztatási támogatásokkal, valamint megerősítik az állami foglalkoztatási szolgálatok kapacitását és szolgáltatásaik nyújtását, továbbra is előrelépésre van szükség. Nemek közötti különbségek is megfigyelhetők, mivel a nők kisebb valószínűséggel vesznek részt aktivizálási intézkedésekben. Ezért – különösen a zöld és digitális átállás, valamint a demográfiai változás munkaerőpiacra gyakorolt hatásainak fényében – további erőfeszítésekre van szükség az aktív munkaerőpiaci szakpolitikák hatókörének bővítéséhez.
21. A tagállamok intézkedéseket hoznak a készségek és kompetenciák fejlesztése, valamint az oktatás és képzés területén jelentkező konkrét kihívások kezelése érdekében. Több tagállam indított el jelentős reformokat, ideértve a tantervek korszerűsítését és a tanári szakma megerősítését, ám ezek hatása még nem látható. Olyan intézkedésekre is sor kerül, amelyek célja, hogy tovább bővítsék a továbbképzési és átképzési programok rendelkezésre állását, fokozzák az álláskeresőknak nyújtott célzott támogatást, valamint hogy hozzáigazítsák a szakképzési tanterveket a munkaerőpiaci igényekhez. Ugyanakkor sok esetben fokozni kell ezeket az erőfeszítéseket, és meg kell erősíteni a munkavállalói mobilitás előmozdítására, az uniós tehetségbázis kiegészítéseként a képzett harmadik országbeli állampolgárok vonzására, az alapvető és digitális készségek romlásának megfékezésére, valamint adott esetben a tanárhiány kiküszöbölésére irányuló szakpolitikákat.

22. Széles körű elkötelezettség figyelhető meg az intézményi tényezőkkel – többek között az adózással és a foglalkoztatásvédelemre vonatkozó jogszabályokkal – kapcsolatos problémák megoldására, ezek a tényezők ugyanis gyakran vezetnek a munkaerőpiac szegmentációjához, valamint a határozatlan idejű szerződésekre való áttérés ösztönzése iránt. Intézkedések vannak folyamatban a munkavégzés új formáinak, például a hibrid munkavégzésnek és a távoli helyről történő munkavégzésnek a jogszabályokba való beépítése érdekében is. Sok tagállamban továbbra is jelentős előrelépésre van szükség a munkát terhelő adóztatás más adóalapok felé történő elmozdítása terén, valamint az adó- és szociális ellátórendszerek kialakításának felülvizsgálata tekintetében, hogy növelni lehessen a munkaerőpiaci részvételt és ösztönözni lehessen a munkaidő meghosszabbítását. Számos olyan európai uniós országban kell még javítani az adó- és szociális ellátórendszer kialakítását, amelyekben továbbra is a munkavállalás ellen ható, jelentős tényezők hátráltatják az inaktív személyek és a munkanélküliek munkába állását, illetve az alacsony keresetűként és második keresőként való munkavállalást. Ez a nem megfelelő kialakítás az egyik olyan tényezője a nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőtlenségeknek is, amely erősen befolyásolja a háztartásokon belüli munkavállalási döntéseket, különösen a második keresők esetében.
23. Az európai szemeszter továbbra is hatékony koordinációs eszközként szolgál a fenntartható és inkluzív gazdasági növekedés, a versenyképesség, a foglalkoztatás, valamint a megfelelő szociális védelem és társadalmi befogadás előmozdításához. Fontos megjegyezni, hogy az európai szemeszter 2025. évi ciklusa egyben az új uniós gazdasági kormányzási keret végrehajtásának első éve is, amelyben a társadalmi és gazdasági rezilienciát – ideértve a szociális jogok európai pillérét is – az EU egyik közös prioritásként azonosították. A Bizottság 2025. tavaszi gazdasági előrejelzésében azonosított lefelé mutató kockázatok fényében az európai szemeszter 2026-os ciklusának továbbra is központi helyen kell foglalkoznia mind az aktuális, mind a kialakulóban lévő munkaerőpiaci kihívásokkal. Emellett támogatnia kell a zöld és digitális átállást, reagálnia kell a demográfiai változás munkaerőpiacra gyakorolt hatásaira, valamint hozzá kell járulnia az EU versenyképességének megerősítésére irányuló átfogó cél eléréséhez.

24. A Foglalkoztatási Bizottság várakozással tekint a minőségi munkahelyekre vonatkozó ütemtervre irányuló, küszöbön álló kezdeményezés elé, és felkéri a Bizottságot, hogy – mind az említett ütemterv, mind pedig a szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó új cselekvési terv előkészítése során – vegye figyelembe a Foglalkoztatási Bizottságnak az EPSCO Tanács 2025. júniusi ülésén ismertetett, a munkahelyminőség dimenzióiról szóló véleményét. Az EMCO mutatókkal foglalkozó csoportja jelenleg azon dolgozik, hogy naprakésszé tegye a munkahelyek minőségére vonatkozó, meglévő nyomonkövetési keretet, hogy 2026 első negyedévéig azonosítani tudja a releváns szakpolitikai dimenziók értékeléséhez alkalmazható legmegfelelőbb mutatókat. E kerettel összhangban a munkahelyek minőségének szisztematikusabb nyomon követését integrálni kell az európai szemeszter következő ciklusába.
