

Bruksela, 2 października 2025 r.
(OR. en)

13296/1/25
REV 1

SOC 627
EMPL 413
ECOFIN 1254
EDUC 364

NOTA DO PUNKTU I/A

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada
Dotyczy:	Najważniejsze przesłania Komitetu ds. Zatrudnienia sporządzone na podstawie Rocznego sprawozdania dotyczącego sytuacji w dziedzinie zatrudnienia (2025) i Przeglądu sytuacji w dziedzinie zatrudnienia (2025) – Zatwierdzenie

Delegacje otrzymują w załączeniu najważniejsze przesłania Komitetu ds. Zatrudnienia (EMCO) sporządzone na podstawie Rocznego sprawozdania dotyczącego sytuacji w dziedzinie zatrudnienia (2025) i Przeglądu sytuacji w dziedzinie zatrudnienia (2025), w brzmieniu ustalonym przez Komitet ds. Zatrudnienia w dniu 25 września 2025 r., z myślą o zatwierdzeniu tych przesłań przez Radę w dniu 17 października 2025 r.

Pełna wersja Rocznego sprawozdania dotyczącego sytuacji w dziedzinie zatrudnienia znajduje się w dok. 13296/25 ADD 1.

Przegląd sytuacji w dziedzinie zatrudnienia znajduje się w dok. 13296/25 ADD 2.

Najważniejsze przesłania Komitetu ds. Zatrudnienia**sporządzone na podstawie Rocznego sprawozdania dotyczącego sytuacji w dziedzinie zatrudnienia (2025) i Przeglądu sytuacji w dziedzinie zatrudnienia (2025)**

1. Zgodnie ze swoim mandatem określonym w art. 150 TFUE Komitet ds. Zatrudnienia (EMCO) sporządził dla Rady roczną analizę sytuacji w dziedzinie zatrudnienia w UE. Analiza opiera się na Przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia (2025)¹, który przedstawia postępy w realizacji głównych celów UE na 2030 r. oraz krajowych celów w zakresie zatrudnienia i w zakresie uczenia się dorosłych i który pokazuje w skrócie kluczowe wyzwania w dziedzinie zatrudnienia oraz dobre wyniki na rynku pracy w UE i w poszczególnych państwach członkowskich.
2. Główne wnioski z tegorocznego Przeglądu sytuacji w dziedzinie zatrudnienia, uzgodnionego w maju przez działającą w ramach EMCO grupę ds. wskaźników, podsumowano w Rocznym sprawozdaniu dotyczącym sytuacji w dziedzinie zatrudnienia (2025). Stanowią one uzupełnienie wniosków z prowadzonego przez EMCO wielostronnego nadzoru wdrażania zaleceń Rady dla poszczególnych krajów i innych zaleceń Rady mających związek z mandatem tego komitetu w ramach europejskiego semestru, w tym wniosków z przeprowadzonych w przez EMCO i SPC ocen konwergencji społecznej (2025) na podstawie analizy pozytywnej konwergencji społecznej przeprowadzonej przez Komisję zgodnie z ramami konwergencji społecznej².

¹ Przegląd sytuacji w dziedzinie zatrudnienia opiera się na ustaleniach uzyskanych ze wspólnych ram oceny. Wspólne ramy oceny to narzędzie oceny oparte na wskaźnikach, przygotowane wspólnie przez EMCO, Komitet Ochrony Socjalnej (SPC) oraz Komisję Europejską, obejmujące ogólne i szczegółowe obszary polityki podlegające wytycznym dotyczącym polityki zatrudnienia; mają one za zadanie wskazać, jakie są w tych obszarach kluczowe wyzwania i dobre wyniki na rynku pracy, oraz mają wspierać państwa członkowskie w ustalaniu przez nie własnych priorytetów.

² Zob. [wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu na 2025 r.](#) po pierwszym etapie analizy dotyczącej ram konwergencji społecznej oraz [dokument roboczy służb](#) Komisji z 11 kwietnia dotyczący drugiego etapu tej analizy. Oceny dotyczące poszczególnych krajów w zakresie ram konwergencji społecznej EMCO i SPC przeprowadziły 13 maja 2025 r.

3. Roczne sprawozdanie dotyczące sytuacji w dziedzinie zatrudnienia zawiera analizę kluczowych wskaźników rynku pracy w oparciu o najnowsze roczne dane tj. za 2024 r. z badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL UE) oraz w oparciu o sprawozdania z postępów w osiąganiu celów na 2030 r., przy zastosowaniu podejść metodologicznych zatwierdzonych, odpowiednio w 2022 r. i 2024 r., przez grupę EMCO ds. wskaźników. Ponadto sprawozdanie to zawiera analizę tematyczną oraz podsumowanie kluczowych wyzwań w dziedzinie zatrudnienia oraz dobrych wyników na rynku pracy w UE i w poszczególnych państwach członkowskich, i w ten sposób przyczynia się do identyfikowania głównych priorytetów UE na nadchodzące lata. Wskazano w nim również „tendencje wymagające obserwacji” i „najnowsze pozytywne tendencje” wspólne dla szeregu państw członkowskich, kładąc większy nacisk na horyzontalny aspekt zmian we wszystkich państwach członkowskich.
4. W 2024 r. unijny rynek pracy pozostał odporny. Pomimo umiarkowanego wzrostu PKB, w 2024 r. gospodarka UE wygenerowała 1,73 mln dodatkowych miejsc pracy w porównaniu z 2023 r., co wskazuje, że wzrost zatrudnienia nadal się utrzymuje. Wskaźnik zatrudnienia w UE (dla osób w wieku 20–64 lat) wzrósł z 75,3 % w 2023 r. do 75,8 % w 2024 r. Jest to najwyższy wskaźnik odnotowany w szeregu czasowym rozpoczętym w 2009 r. i oznacza czwarty z kolei rok wzrostu po odnotowanym w 2020 r. spadku do 71,7 %, którego powodem była pandemia COVID-19.
5. Jeśli chodzi o strukturę wiekową, unijny wskaźnik zatrudnienia osób młodych w wieku 20–29 lat pozostał w 2024 r. na niezmiennym poziomie 66 %, natomiast w przypadku osób w wieku 30–54 lat wskaźnik zatrudnienia nieznacznie wzrósł o 0,4 p.p. do poziomu 83,4 %. Jednocześnie wskaźnik zatrudnienia starszych pracowników (55–64 lat) utrzymał długoterminową tendencję wzrostową – wzrósł o 1,3 p.p. w 2024 r. w porównaniu z 2023 r. do poziomu 65,2 %, a łącznie o 22 p.p. od 2009 r.
6. W 2024 r. luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami w UE, zdefiniowana jako różnica między wskaźnikami zatrudnienia mężczyzn i kobiet w wieku 20–64 lat, zmniejszyła się nieznacznie o 0,2 p.p. w porównaniu z 2023 r., osiągając 10,0 p.p. Luka ta pozostaje jednak istotna i świadczy o potrzebie dalszych działań politycznych, jeśli UE ma zmniejszyć tę różnicę w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn o co najmniej połowę w porównaniu z 2019 r. i osiągnąć swój główny cel dotyczący wskaźnika zatrudnienia na poziomie 78 % do 2030 r.

7. Współczynnik aktywności zawodowej (tj. odsetek aktywnych zawodowo osób w wieku 20–64 lat w stosunku do całkowitej liczby ludności w tym wieku) ulegał w 2024 r. w UE dalszej poprawie, osiągając nowy rekordowy poziom 80,4 % (wzrost o 0,4 p.p. w porównaniu z 2023 r.).
8. Stopa bezrobocia osób w wieku 15–74 lat w UE spadła nieznacznie w 2024 r. (o 0,2 p.p.) i osiągnęła rekordowo niski wskaźnik 5,9 %, co oznacza najniższy poziom od 2009 r. Ponadto stopa bezrobocia długotrwałego w UE (wyrażona jako odsetek ludności aktywnej zawodowo) w 2024 r. spadła jeszcze bardziej – do 1,9 % z 2,1 % w 2023 r. i 2,4 % w 2022 r. i zmniejszył się też odsetek osób długotrwale bezrobotnych w bezrobociu całkowitym (do 32,2 % w 2024 r. z 35,0 % w 2023 r. i 38,5 % w 2022 r.). Bezrobocie długotrwałe, mimo że się zmniejsza, w niektórych państwach członkowskich pozostaje głęboko zakorzenione, przez co wzrasta ryzyko pogorszenia umiejętności oraz ryzyko ubóstwa i wykluczenia społecznego.
9. Stopa bezrobocia osób młodych w wieku 15–29 lat w UE w 2024 r. wzrosła nieznacznie o 0,2 p.p. w porównaniu z 2023 r. do poziomu 11,4 %, i jest nadal wyraźnie wyższa niż ogólna stopa bezrobocia, zatem wciąż pozostaje poważnym wyzwaniem. Odsetek osób niekształcących się, niepracujących ani nieszkolących się (NEET) w przedziale wiekowym 15–29 lat nadal spadał w 2024 r. w ujęciu rok do roku, choć bardzo nieznacznie – o 0,2 p.p. do poziomu 11,0 %. Zgodnie z Planem działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych UE powinna dążyć do zredukowania odsetka osób NEET w wieku 15–29 lat z 12,6 % w 2019 r. do 9 % w 2030 r., zwłaszcza poprzez poprawę perspektyw zatrudnienia tych osób, przyczyniając się również w ten sposób do osiągnięcia do 2030 r. celu dotyczącego wskaźnika zatrudnienia na poziomie 78 %.
10. Badania wskazują na przyszłe spowolnienie w obszarach rekrutacji i wzrostu płac. Opracowywany przez Komisję Europejską wskaźnik oczekiwań dotyczących zatrudnienia (EEI), który podsumowuje przygotowywane przez kadrę kierowniczą plany zatrudnienia, nieznacznie spadł od jesieni ubiegłego roku. Zgodnie z prognozą gospodarczą Komisji z wiosny 2025 r. oczekuje się, że wzrost zatrudnienia w UE będzie mniejszy: roczna stopa wzrostu wynosząca 0,8 % w 2024 r. (1,0 % w strefie euro) obniży się do 0,5 % w bieżącym i kolejnym roku, zarówno w całej UE, jak i w strefie euro. Oczekuje się, że stopa bezrobocia ustabilizuje się w tym roku, a w 2026 r. osiągnie rekordowo niski poziom.

11. Jeżeli chodzi o monitorowanie postępów w realizacji swoich głównych celów, UE pozostaje na dobrej drodze do osiągnięcia głównego celu dotyczący wskaźnika zatrudnienia do 2030 r., natomiast postępy w realizacji głównego celu w zakresie uczenia się dorosłych są dość ograniczone.
12. Korzystne warunki na rynku pracy w 2024 r. zbliżyły UE do jej celu w zakresie wskaźnika zatrudnienia na 2030 r. – był on zaledwie 2,2 p.p. poniżej wartości docelowej wynoszącej 78 %. Z rocznych danych pochodzących z BAEL UE 2024 wynika, że siedem państw członkowskich – w porównaniu z pięcioma w roku ubiegłym – przekroczyło już swoje krajowe cele na 2030 r. (Słowacja, Irlandia, Niderlandy, Estonia, Dania, Czechy i Polska). Dodatkowo sześć państw członkowskich osiągnęło w 2024 r. wzrost zatrudnienia wyższy niż ich średni roczny wskaźnik sprzed pandemii COVID-19 (2013–2019). Ponadto ze względu na prognozowany spadek liczby ludności większość państw członkowskich potrzebować będzie niższego minimalnego rocznego wzrostu zatrudnienia w porównaniu z okresem sprzed kryzysu, aby osiągnąć swoje cele krajowe.
13. Aby zrozumieć trajektorię prowadzącą do osiągnięcia celów na 2030 r., istotne jest analizowanie wyników w różnych grupach ludności. Umożliwia to identyfikację grup, w których osiągane są wyniki poniżej średniej, a zatem w których działania z zakresu polityki mogą przynieść największe skutki. Z analizy tej wynika, że można oczekiwać hipotetycznych korzyści ze zwiększenia wskaźników zatrudnienia różnych grup, przy czym w przypadku znacznej liczby państw członkowskich szczególna poprawa jest możliwa wśród osób (kobiet i mężczyzn) o niskich kwalifikacjach – w miarę zwiększania przez państwa członkowskie poziomu umiejętności. W kilku państwach członkowskich poprawy wymagają także wskaźniki zatrudnienia starszych pracowników (55–64 lat), osób młodych (20–29 lat) i obywateli państw trzecich (20–64 lat)³. Wspieranie pomyślnej integracji na rynku pracy grup obecnie niedostatecznie reprezentowanych mogłoby pomóc zrównoważyć wpływ zmian demograficznych na podaż pracy.

³ Potencjał dla każdego państwa członkowskiego i każdej grupy określa się w przybliżeniu na podstawie różnicy między konkretnym wskaźnikiem zatrudnienia a odpowiednim średnim wskaźnikiem zatrudnienia w UE (lub średnią trzech najwyższych wskaźników zatrudnienia w UE dla tej grupy ludności). Krajowy wskaźnik zatrudnienia wyraża się również jako odsetek stopy referencyjnej.

14. Z najnowszych dostępnych danych z badania edukacji dorosłych (AES) wynika, że unijny wskaźnik dotyczący osób dorosłych uczestniczących w uczeniu się (z wyłączeniem szkoleń w miejscu pracy) w poprzednich 12 miesiącach wzrósł z 37,4 % w 2016 r. do 39,5 % w 2022 r.⁴ Konieczne będą dalsze znaczne postępy na szczeblu UE, aby osiągnąć cel na 2030 r. w zakresie uczenia się dorosłych, zgodnie z poziomem ambicji niezbędnym do tego, aby Europa pozostała konkurencyjna, innowacyjna i sprzyjająca włączeniu społecznemu oraz aby rozwijała się w kontekście czekających ją dużych przemian. Ogólnie rzecz biorąc, osiągnięcie głównego celu UE w tym zakresie wynoszącego 60 % wciąż wymaga polepszenia wyników o 20,5 p.p. do 2030 r. Dlatego należy zająć się wyzwaniami strukturalnymi m.in. w takich obszarach, jak aktywne polityki rynku pracy, kształcenie i szkolenie, umiejętności i uczenie się przez całe życie.
15. Uczestnictwo w uczeniu się dorosłych różni się znacznie w poszczególnych grupach: jest niższe wśród osób o niskich umiejętnościach, osób starszych i osób pozostających poza rynkiem pracy, co uwypukla potrzebę wspierania bardziej włączającego dostępu do możliwości uczenia się, tak aby umiejętności unijnych pracowników mogły być aktualizowane na bieżąco. W 2022 r. w działaniach związanych z uczeniem się uczestniczyło 58,9 % osób dorosłych o wysokich umiejętnościach, w porównaniu z zaledwie 18,4 % dorosłych o niskich umiejętnościach. Ponadto 49,5 % osób młodych (w wieku 25–34 lat) wzięło udział w uczeniu się, podczas gdy w kohorcie wiekowej 55–64 lat wskaźnik ten wyniósł jedynie 29,9 %. Co ważne, w 2022 r. jedynie 26,8 % osób bezrobotnych i 23,7 % osób pozostających poza rynkiem pracy uczestniczyło w działaniach związanych z uczeniem się w porównaniu z 44,7 % osób zatrudnionych.
16. Jeżeli chodzi o priorytety tematyczne dla państw członkowskich, lektura Przeglądu sytuacji w dziedzinie zatrudnienia(2025) wskazuje na szereg kluczowych wyzwań w dziedzinie zatrudnienia i na potrzebę dalszego monitorowania w kolejnych latach. Zidentyfikowano również wyzwania, jeśli chodzi o udział w rynku pracy, w szczególności w odniesieniu do konkretnych grup, takich jak obywatele państw trzecich, osoby młode, osoby starsze i osoby o niskich kwalifikacjach. W zakresie podaży umiejętności i uczenia się przez całe życie wyzwania związane są głównie z niedopasowaniem umiejętności, niedoborami pracowników i umiejętności, niedociągnięciami w poziomie wykształcenia ludności, niskim wskaźnikiem uczestnictwa w uczeniu się i brakiem zintegrowanej strategii uczenia się przez całe życie. Jeśli chodzi o systemy kształcenia i szkolenia, główne wyzwania to: fakt, że na wyniki kształcenia wpływa status społeczno-ekonomiczny i pochodzenie ze środowisk migracyjnych, niewystarczająca oferta kształcenia i szkolenia, aby zaspokoić potrzeby rynku pracy, oraz częste występowanie zjawiska wczesnego kończenia nauki.

⁴ Jeśli chodzi o monitorowanie postępów w osiąganiu głównych i krajowych celów na 2030 r. w zakresie uczenia się dorosłych, grupa ds. wskaźników uzgodniła, że nadal będzie wykorzystywać badanie edukacji dorosłych (z wyłączeniem „nadzorowanego szkolenia w miejscu pracy”) jako źródło danych do pomiaru uczestnictwa dorosłych w uczeniu się w ciągu ostatnich 12 miesięcy oraz że rozważy przejście na dane z BAEL w 2025 r., po dokonaniu dalszej oceny różnic między danymi z AES i z BAEL.

17. Niektóre kraje stoją przed wyzwaniami związanymi z funkcjonowaniem zasiłków dla bezrobotnych lub wpływem systemów podatkowo-świadczeniowych na uczestnictwo w rynku pracy (np. pułapki niskich zarobków, pułapki bezrobocia, pułapki świadczeniowe). W niektórych państwach członkowskich problemem pozostaje również segmentacja rynków pracy. Zidentyfikowano dodatkowe wyzwania w zakresie aktywnych polityk rynku pracy, takie jak funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia i częste występowanie bezrobocia długotrwałego. Jeśli chodzi o równość płci, jednym z głównych problemów jest utrzymywanie się luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami, jak również luki płacowej między kobietami a mężczyznami, natomiast w dziedzinie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym do kluczowych kwestii należą zapewnienie usług opieki i korzystanie z nich.
18. W analizie wskazano również wspólne unijne „najnowsze pozytywne tendencje” i „negatywne tendencje wymagające obserwacji”. W szczególności w Przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia zwrócono uwagę na szereg pozytywnych zmian w latach 2023–2024, takich jak wzrost wskaźnika zatrudnienia starszych pracowników w 17 państwach członkowskich, wzrost odsetka osób dorosłych z wykształceniem średnim lub wyższym oraz poprawa wskaźnika w zakresie uzyskiwania wykształcenia wyższego lub równoważnego (wśród osób w wieku 30–34 lat) – odnotowane w 15 państwach członkowskich. Ponadto w 13 państwach członkowskich odnotowano wzrost wskaźnika zatrudnienia (wśród osób w wieku 20–64 lat) i wzrost całkowitego zatrudnienia oraz zmniejszenie luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami. W przeglądzie sytuacji wskazano również szereg negatywnych tendencji w latach 2023–24: pogorszenie (tj. wzrost) nominalnego jednostkowego kosztu pracy⁵ w 23 państwach członkowskich, a także spadek odsetka osób nowo zatrudnionych w 14 państwach członkowskich.
19. Ostatnie prace Komitetu ds. Zatrudnienia w zakresie wielostronnego nadzoru pokazują, że państwa członkowskie podjęły reformy w obszarach polityki określonych w Przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia jako priorytetowe. Jednak nadal utrzymują się poważne wyzwania, co uwzględniono również w zaleceniach dla poszczególnych krajów na 2025 r., które są bardziej kompleksowe niż w poprzednich latach i odbiegają od podejścia „oszczędnego” wprowadzonego w 2022 r.

⁵ Wskaźnik „nominalny jednostkowy koszt pracy” został wprowadzony do wspólnych ram oceny w kontekście gospodarczym, ponieważ za główny problem uznano spadek konkurencyjności kosztowej UE i państw członkowskich. W ostatnich latach zaczęto jednak uwzględniać również inne czynniki, takie jak rola i wpływ adekwatnych wynagrodzeń na zadowolenie z pracy, rozwój umiejętności, produktywność i wzrost gospodarczy.

20. Skuteczne aktywne polityki rynku pracy nadal mają zasadnicze znaczenie, zwłaszcza w kontekście dużych niedoborów pracowników i umiejętności oraz potrzeby rozwiązania problemu bezrobocia długotrwałego. Wprowadzane są środki wzmacniające integrację na rynku pracy młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się oraz osób z niepełnosprawnościami, także w drodze stałego wdrażania wzmocnionej gwarancji dla młodzieży, oraz poprzez zachęty i kampanie informacyjne dla pracodawców. Państwa członkowskie dokładają większych starań, by lepiej ukierunkować swoje aktywne polityki rynku pracy, w tym za pomocą dotacji na zatrudnienie, oraz wzmacniają zdolności publicznych służb zatrudnienia i usprawniają świadczenie przez nie usług, jednak w obszarze tym jest jeszcze wiele do zrobienia. Odnotowuje się także różnice między kobietami i mężczyznami: prawdopodobieństwo udziału w działaniach aktywizujących jest u kobiet mniejsze. W związku z tym konieczne są dalsze wysiłki na rzecz rozszerzenia zakresu tych polityk, zwłaszcza w świetle transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz skutków zmian demograficznych dla rynku pracy.
21. Państwa członkowskie podejmują działania zorientowane na podnoszenie umiejętności i kompetencji oraz sprostanie konkretnym wyzwaniom w dziedzinie kształcenia i szkolenia. Niektóre państwa członkowskie rozpoczęły większe reformy, w tym w celu unowocześnienia programów nauczania i wzmocnienia zawodu nauczyciela, jednak na skutki tych reform trzeba będzie poczekać. Realizowane są też również środki mające na celu dalsze poszerzanie dostępności programów zmiany i podnoszenia kwalifikacji, zwiększanie ukierunkowanego wsparcia dla osób poszukujących zatrudnienia i dostosowanie programów kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Jednak w wielu przypadkach należy zintensyfikować te wysiłki i wzmocnić polityki sprzyjające mobilności pracowników, przyciągające wykwalifikowanych obywateli państw trzecich jako uzupełnienie unijnej puli talentów, zatrzymujące obniżanie się umiejętności podstawowych i cyfrowych oraz, w stosownych przypadkach, rozwiązujące problem niedoboru nauczycieli.

22. Widać szerokie zaangażowanie w działania dotyczące czynników instytucjonalnych, w tym opodatkowania i przepisów o ochronie zatrudnienia, które to czynniki często powodują segmentację rynku pracy; odnotowano także wprowadzanie zachęt do stosowania umów zawieranych na czas nieokreślony. Podejmowane są również działania, aby uwzględnić w ustawodawstwie nowe formy pracy, takie jak praca hybrydowa i zdalna. W wielu państwach członkowskich jest jeszcze dużo do zrobienia, jeśli chodzi o odejście od opodatkowania pracy na rzecz innych źródeł dochodów podatkowych oraz o zmianę sposobu, w jaki zaprojektowane są systemy podatkowo-świadczeniowe, tak by zwiększyć uczestnictwo w rynku pracy i zachęcać do pracy w większym wymiarze czasu pracy. Sposób, w jaki zaprojektowane są systemy podatkowo-świadczeniowe, musi zostać ulepszony w wielu krajach UE, w których wciąż funkcjonują istotne czynniki zniechęcające do pracy osoby bierne, bezrobotne, nisko opłacane czy będące drugim żywicielem rodziny. Jest to jeden z czynników powodujących zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy i silnie wpływających na decyzje w kwestii zatrudnienia podejmowane w gospodarstwach domowych, zwłaszcza przez drugich żywicieli rodziny.
23. Europejski semestr nadal stanowi skuteczne narzędzie koordynacji służące wspieraniu zrównoważonego i inkluzyjnego wzrostu gospodarczego, wspieraniu konkurencyjności, zatrudnienia oraz adekwatnej ochrony socjalnej i włączenia społecznego. Cykl 2025 był również pierwszym rokiem wdrażania nowych unijnych ram zarządzania gospodarczego uwzględniających kwestię odporności społecznej i gospodarczej i w których Europejski filar praw socjalnych uznano za jeden ze wspólnych priorytetów Unii. W świetle ryzyka pogorszenia sytuacji wskazanego w prognozie gospodarczej Komisji z wiosny 2025, cykl europejskiego semestru 2026 powinien nadal koncentrować się na rozwiązywaniu zarówno obecnych jak i nowo pojawiających się wyzwań na rynku pracy. Powinien również wspierać transformację ekologiczną i cyfrową oraz reagować na skutki zmian demograficznych dla rynku pracy, a także przyczyniać się do realizacji nadrzędnego celu, jakim jest wzmocnienie konkurencyjności UE.

24. Komitet ds. Zatrudnienia oczekuje na rozpoczęcie planowanej inicjatywy dotyczącej planu działania na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy i zwraca się do Komisji o uwzględnienie Opinii komitetu w sprawie aspektów jakości zatrudnienia przedstawionej Radzie EPSCO w czerwcu 2025 r. w ramach przygotowań do opracowania wspomnianego planu oraz nowego planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych. Grupa EMCO ds. wskaźników zajmuje się obecnie aktualizacją istniejących ram monitorowania jakości miejsc pracy w celu określenia do końca pierwszego kwartału 2026 r. najbardziej odpowiednich wskaźników do oceny odnośnych wymiarów polityki. Zgodnie z tymi ramami do kolejnego cyklu europejskiego semestru należy włączyć bardziej systematyczne monitorowanie jakości miejsc pracy.
