

V Bruseli 2. októbra 2025
(OR. en)

13296/1/25
REV 1

SOC 627
EMPL 413
ECOFIN 1254
EDUC 364

POZNÁMKA K BODU I/A

Od:	Generálny sekretariát Rady
Komu:	Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Predmet:	Kľúčové posolstvá Výboru pre zamestnanosť na základe výročnej správy o výsledkoch v oblasti zamestnanosti a monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti (2025) – schválenie

Delegáciám v prílohe zasielame kľúčové posolstvá Výboru pre zamestnanosť (EMCO) na základe výročnej správy o výsledkoch v oblasti zamestnanosti za rok 2025 (AEPR) a monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti (EPM) za rok 2025 v znení, ktoré 25. septembra 2025 sfinalizoval Výbor pre zamestnanosť na účely ich schválenia v Rade 17. októbra 2025.

Úplné znenie správy AEPR sa uvádza v dokumente 13296/25 ADD 1.

Úplné znenie monitora EPM sa uvádza v dokumente 13296/25 ADD 2.

Kľúčové posolstvá Výboru pre zamestnanosť na základe výročnej správy o výsledkoch v oblasti zamestnanosti a monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti za rok 2025

1. V súlade so svojím mandátom podľa článku 150 ZFEÚ vypracoval Výbor pre zamestnanosť (EMCO) ročné preskúmanie situácie v oblasti zamestnanosti v EÚ určené Rade. Toto preskúmanie vychádza z monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti za rok 2025 (EPM¹), v rámci ktorého sa monitoruje pokrok pri dosahovaní hlavných cieľov EÚ a národných cieľov v oblasti zamestnanosti a vzdelávania dospelých do roku 2030 a v ktorom sa uvádza stručný prehľad kľúčových výziev v oblasti zamestnanosti a dobrých výsledkov trhu práce v rámci celej EÚ, ako aj jednotlivo pre každý členský štát.
2. Hlavné zistenia tohtoročného monitora EPM, na ktorom sa dohodla skupina výboru EMCO pre ukazovatele v máji, sú zhrnuté vo výročnej správe o výsledkoch v oblasti zamestnanosti za rok 2025 (AEPR). Dopĺňajú sa nimi závery z mnohostranného dohľadu výboru EMCO nad vykonávaním odporúčaní Rady pre jednotlivé krajiny a ďalších odporúčaní Rady relevantných pre mandát tohto výboru v rámci európskeho semestra vrátane záverov z preskúmaní sociálnej konvergenzie 2025, ktoré vykonali výbory EMCO a SPC na základe analýzy vzostupnej sociálnej konvergenzie, ktorú vykonala Komisia v súlade s rámcom sociálnej konvergenzie (SCF)².

¹ Monitor EPM vychádza zo zistení rámca spoločného hodnotenia. Rámec spoločného hodnotenia je hodnotiaci nástroj založený na ukazovateľoch, ktorý spoločne vypracovali Výbor EMCO, Výbor pre sociálnu ochranu (SPC) a Európska komisia a ktorý sa vzťahuje na všeobecné aj špecifické oblasti zahrnuté do usmernení pre politiky zamestnanosti, pričom jeho cieľom je identifikovať kľúčové výzvy v oblasti zamestnanosti a dobré výsledky trhu práce v týchto oblastiach a podporiť členské štáty pri stanovovaní ich priorít.

² Pozri [spoločnú správu o zamestnanosti na rok 2025](#) pre prvú fázu analýzy na základe rámca SCF a [pracovný dokument útvarov Komisie](#) z 11. apríla pre druhú fázu analýzy na základe rámca SCF. Preskúmania jednotlivých krajín na základe rámca SCF vykonali Výbor EMCO a Výbor SPC 13. mája 2025.

3. Vo výročnej správe o výsledkoch v oblasti zamestnanosti (AEPR) sa uvádza analýza kľúčových ukazovateľov trhu práce, pri ktorej sa použili najnovšie ročné údaje z výberového zisťovania pracovných síl EÚ (EÚ – VZPS) za rok 2024, a informácie o pokroku pri dosahovaní cieľov do roku 2030, pričom sa využívajú metodické prístupy schválené skupinou výboru EMCO pre ukazovatele v roku 2022 a 2024. Správa okrem toho obsahuje tematickú analýzu a zhrnutie kľúčových výziev v oblasti zamestnanosti a dobrých výsledkov trhu práce v celej EÚ a pre každý členský štát, čo prispieva k určeniu hlavných priorít EÚ na nadchádzajúce roky. Okrem toho sa v nej identifikujú aj „trendy, ktoré treba sledovať“, a „aktuálne pozitívne trendy“, ktoré sú spoločné pre viaceré členské štáty, čím sa kladie väčší dôraz na horizontálny aspekt zmien vo všetkých členských štátoch.
4. Trh práce EÚ zostal v roku 2024 odolný. Napriek miernemu rastu HDP pribudlo v roku 2024 v porovnaní s rokom 2023 v hospodárstve EÚ 1,73 milióna pracovných miest, čo odzrkadľuje pokračujúci rast zamestnanosti. Miera zamestnanosti v EÚ (v prípade osôb vo veku 20 – 64 rokov) sa zvýšila zo 75,3 % v roku 2023 na 75,8 % v roku 2024. Ide o najvyššiu mieru zaznamenanú od začiatku časového radu v roku 2009 a predstavuje štyri po sebe nasledujúce roky rastu po poklese na 71,7 % v roku 2020 v dôsledku pandémie COVID-19.
5. Pokiaľ ide o členenie podľa veku, zostala miera zamestnanosti mladých ľudí vo veku 20 – 29 rokov v EÚ v roku 2024 stabilná na úrovni 66,0 %, zatiaľ čo miera zamestnanosti ľudí vo veku 30 – 54 rokov sa mierne zvýšila o 0,4 percentuálneho bodu na 83,4 %. Zároveň miera zamestnanosti starších pracovníkov (vo veku 55 – 64 rokov) pokračovala vo svojom dlhodobom vzostupnom trende, pričom v roku 2024 vzrástla v porovnaní s rokom 2023 o 1,3 percentuálneho bodu na 65,2 % a od roku 2009 celkovo o 22,0 percentuálnych bodov.
6. Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v EÚ vymedzený ako rozdiel medzi mierami zamestnanosti mužov a žien vo veku 20 – 64 rokov sa v roku 2024 v porovnaní s rokom 2023 mierne znížil o 0,2 percentuálneho bodu, pričom dosiahol 10,0 percentuálnych bodov. Tento rozdiel je však naďalej vysoký, čím sa zdôrazňuje, že je potrebné pokračovať v politickom úsilí, ak má EÚ znížiť rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v porovnaní s rokom 2019 aspoň o polovicu a dosiahnuť mieru zamestnanosti na úrovni 78 % ako svoj hlavný cieľ do roku 2030.

7. Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva (t. j. percentuálny podiel aktívnych ľudí vo veku 20 – 64 rokov vo vzťahu k porovnateľnému celkovému počtu obyvateľov) v EÚ sa v roku 2024 naďalej zlepšovala, pričom dosiahla novú rekordne vysokú úroveň 80,4 % (+0,4 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2023).
8. Miera nezamestnanosti osôb vo veku 15 – 74 rokov v EÚ v roku 2024 mierne klesla (o 0,2 percentuálneho bodu) a dosiahla novú rekordne nízku úroveň 5,9 %, čo predstavuje najnižšiu úroveň od roku 2009. Okrem toho miera dlhodobej nezamestnanosti v EÚ (vyjadrená ako % ekonomicky aktívneho obyvateľstva) v roku 2024 ďalej klesla, a to z 2,4 % v roku 2022 a 2,1 % v roku 2023 na 1,9 % v roku 2024, pričom podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovej nezamestnanosti takisto klesol (z 38,5 % v roku 2022 a 35,0 % v roku 2023 na 32,2 % v roku 2024). Napriek poklesu zostáva dlhodobá nezamestnanosť v niektorých členských štátoch pevne zakorenená, čo zvyšuje riziko zhoršenia zručností, chudoby a sociálneho vylúčenia.
9. Miera nezamestnanosti mladých ľudí vo veku 15 – 29 rokov v EÚ sa v roku 2024 v porovnaní s rokom 2023 mierne zvýšila o 0,2 percentuálneho bodu na 11,4 %, čo je stále výrazne nad celkovou mierou nezamestnanosti, a nezamestnanosť mladých ľudí teda zostáva veľkou výzvou. Podiel ľudí vo veku 15 – 29 rokov, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), v roku 2024 medziročne naďalej klesal, aj keď len nepatrne o 0,2 percentuálneho bodu na 11,0 %. Podľa Akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv by sa EÚ mala usilovať o zníženie miery NEET vo veku 15 – 29 rokov z 12,6 % v roku 2019 na 9 % v roku 2030, a to najmä zlepšením ich vyhliadok na zamestnanie, čím sa prispeje aj k dosiahnutiu cieľa 78 % miery zamestnanosti do roku 2030.
10. Prieskumy poukazujú na to, že v budúcnosti sa nábor nových zamestnancov a rast miezd spomalí. Indikátor očakávaní v oblasti zamestnanosti (EEI) Európskej komisie, v ktorom sú zhrnuté plány manažérov v oblasti zamestnanosti, sa od poslednej jesene mierne znížil. Podľa hospodárskej prognózy Komisie z jari 2025 sa očakáva, že rast zamestnanosti v EÚ klesne z ročnej miery rastu 0,8 % v roku 2024 (1,0 % v eurozóne) na 0,5 % v tomto a nasledujúcom roku, a to v EÚ aj v eurozóne. Očakáva sa, že miera nezamestnanosti sa tento rok stabilizuje a v roku 2026 dosiahne novú rekordnú úroveň.

11. Pokiaľ ide o monitorovanie pokroku pri dosahovaní hlavných cieľov EÚ, je EÚ naďalej na dobrej ceste k splneniu svojho hlavného cieľa v oblasti miery zamestnanosti do roku 2030, pričom pri dosahovaní hlavného cieľa v oblasti vzdelávania dospelých sa dosiahol určitý obmedzený pokrok.
12. Priaznivé podmienky na trhu práce v roku 2024 priblížili EÚ k jej cieľu v oblasti miery zamestnanosti do roku 2030, ktorá bola len o 2,2 percentuálneho bodu pod cieľovou hodnotou 78 %. Na základe údajov z každoročného zisťovania EÚ – VZPS za rok 2024 už sedem členských štátov – oproti piatim v predchádzajúcom roku – prekročilo svoje národné ciele do roku 2030 (Slovensko, Írsko, Holandsko, Estónsko, Dánsko, Česko a Poľsko). Šesť členských štátov tiež dosiahlo v roku 2024 rast zamestnanosti, ktorý bol vyšší ako ich priemerná ročná miera pred pandémiou COVID-19 (2013 – 2019). Okrem toho v dôsledku predpokladaného poklesu počtu obyvateľov bude väčšina členských štátov potrebovať na to, aby dosiahli svoje národné ciele, nižší minimálny ročný rast zamestnanosti ako v predkrízovom období.
13. V záujme pochopenia trajektórie smerom k dosiahnutiu cieľov do roku 2030 je dôležité preskúmať výsledky v rôznych skupinách obyvateľstva. To umožňuje identifikovať skupiny s podpriemernými výsledkami, v prípade ktorých môžu mať politické zásahy najväčší vplyv. Z tejto analýzy vyplýva, že hypotetický prínos by sa mohol očakávať od zvýšenia miery zamestnanosti rôznych skupín, pričom v značnom počte členských štátov existuje konkrétny priestor na zlepšenie v prípade nízkokvalifikovaných pracovníkov (žien a mužov), a to súčasne s tým, ako členské štáty zvyšujú úroveň zručností. V niekoľkých členských štátoch existuje aj priestor na zlepšenie miery zamestnanosti starších pracovníkov (vo veku 55 – 64 rokov), mladých ľudí (vo veku 20 – 29 rokov) a štátnych príslušníkov tretích krajín (vo veku 20 – 64 rokov)³. Podpora úspešnej integrácie skupín, ktoré sú v súčasnosti nedostatočne zastúpené, na trhu práce by mohla pomôcť vyvážiť vplyv demografických zmien na ponuku pracovnej sily.

³ Potenciál každého členského štátu a podskupiny je vyjadrený ako rozdiel medzi konkrétnou mierou zamestnanosti a príslušnou priemernou mierou zamestnanosti v EÚ (alebo priemerom troch najvyšších mier zamestnanosti v EÚ pre túto skupinu obyvateľstva). Vnútroštátna miera zamestnanosti je vyjadrená aj ako percentuálny podiel referenčnej miery.

14. Na základe najnovších dostupných údajov zo zisťovania o vzdelávaní dospelých (AES) sa miera účasti na vzdelávaní dospelých v EÚ (okrem riadenej odbornej prípravy na pracovisku) za predchádzajúcich 12 mesiacov zvýšila z 37,4 % v roku 2016 na 39,5 % v roku 2022⁴. Na dosiahnutie cieľovej hodnoty v oblasti vzdelávania dospelých do roku 2030 bude potrebný ďalší významný pokrok na úrovni EÚ v súlade s ambíciou, ktorá je potrebná na to, aby Európa zostala konkurencieschopná, inovatívna a inkluzívna a prosperovala v kontexte rozsiahlych transformácií, ktorým čelí. Dosiahnutie hlavného cieľa EÚ na úrovni 60 % si celkovo stále vyžaduje, aby sa do roku 2030 dosiahlo zvýšenie o 20,5 percentuálneho bodu. Na tento účel je potrebné riešiť štrukturálne výzvy okrem iného v oblastiach, ako sú aktívne politiky trhu práce, vzdelávanie a odborná príprava, zručnosti a celoživotné vzdelávanie.
15. Účasť na vzdelávaní dospelých sa v jednotlivých skupinách výrazne líši, pričom zapojenie osôb s nízkou kvalifikáciou, starších dospelých a osôb mimo trhu práce je nižšie, čo poukazuje na skutočnosť, že je potrebné podporovať inkluzívnejší prístup k vzdelávacím príležitostiam, aby zručnosti pracovnej sily EÚ boli stále aktuálne. Zatiaľ čo v prípade vysokokvalifikovaných dospelých sa v roku 2022 zúčastnilo na vzdelávaní 58,9 %, v prípade nízkokvalifikovaných dospelých to bolo len 18,4 %. Okrem toho sa na vzdelávaní zúčastnilo 49,5 % mladých ľudí (vo veku 25 – 34 rokov) v porovnaní s 29,9 % vo vekovej skupine 55 – 64 rokov. Dôležité je poznamenať, že v roku 2022 sa na vzdelávaní zúčastnilo len 26,8 % nezamestnaných a 23,7 % neaktívnych osôb v porovnaní so 44,7 % zamestnaných osôb.
16. Pokiaľ ide o tematické priority pre členské štáty, údaje z monitora EPM 2025 poukazujú na niekoľko kľúčových výziev v oblasti zamestnanosti, ktoré bude potrebné v nadchádzajúcich rokoch ďalej sledovať. Výzvy sa identifikovali v oblasti účasti na trhu práce, najmä v prípade konkrétnych skupín, ako sú štátni príslušníci tretích krajín, mladí ľudia, starší ľudia a nízkokvalifikované osoby. V oblasti ponuky zručností a celoživotného vzdelávania sa výzvy týkajú najmä nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, nedostatku zručností a pracovnej sily, nedostatočnou úrovňou dosiahnutého vzdelania obyvateľstva, nízkej miery účasti na vzdelávaní a skutočnosti, že neexistuje integrovaná stratégia celoživotného vzdelávania. Pokiaľ ide o systémy vzdelávania a odbornej prípravy, hlavnými výzvami sú závislosť výsledkov vzdelávania od sociálno-ekonomického zázemia a migračného pôvodu, nedostatočná ponuka príležitostí na vzdelávanie a odbornú prípravu na účely uspokojenia potrieb trhu práce a vysoký výskyt predčasného ukončovania školskej dochádzky.

⁴ Pokiaľ ide o monitorovanie pokroku pri dosahovaní hlavných a vnútroštátnych cieľov v oblasti vzdelávania dospelých do roku 2030, skupina pre ukazovatele sa dohodla, že bude naďalej ako zdroj údajov na meranie účasti dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov používať zisťovanie AES (okrem riadenej odbornej prípravy na pracovisku) a že v roku 2025 zväží prechod na údaje z výberového zisťovania pracovných síl (VZPS), a to na základe ďalšieho posúdenia rozdielov medzi údajmi z oboch uvedených zisťovaní.

17. Niektoré krajiny čelia výzvam súvisiacim s fungovaním dávok v nezamestnanosti a/alebo vplyvom daňových a dávkových systémov na účasť na trhu práce (napr. pasce nízkej mzdy, pasce nezamestnanosti a neaktivity). Vo viacerých členských štátoch zostáva problémom aj segmentácia trhu práce. Ďalšie výzvy sa identifikovali v oblasti aktívnych politík trhu práce (APTP), ide napr. o fungovanie verejných služieb zamestnanosti (VSZ) a vysoký výskyt dlhodobej nezamestnanosti. Pokiaľ ide o rodovú rovnosť, hlavným problémom je pretrvávajúce rozdielov v zamestnanosti žien a mužov, ako aj rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, zatiaľ čo v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom patrí medzi kľúčové problémy zabezpečenie a využívanie starostlivosti.
18. V analýze sa v rámci EÚ identifikujú aj spoločné „pozitívne najnovšie trendy“, ako aj „negatívne trendy, ktoré treba sledovať“. V monitore EPM sa poukazuje najmä na niekoľko pozitívnych zmien v období 2023 – 2024, ako je zvýšenie miery zamestnanosti starších pracovníkov v 17 členských štátoch a zvýšenie podielu dospelých so stredoškolským alebo vysokoškolským vzdelaním a osôb s dokončeným terciárnym alebo rovnocenným vzdelaním (vo vekovej skupine 30 – 34 rokov) v 15 členských štátoch. Okrem toho sa v 13 členských štátoch zaznamenalo zvýšenie miery zamestnanosti (vo vekovej skupine 20 – 64 rokov) a celkovej zamestnanosti a zníženie rozdielu v zamestnanosti žien a mužov. V monitore EPM sa takisto identifikuje niekoľko negatívnych trendov za obdobie 2023 – 2024: zhoršenie (t. j. zvýšenie) nominálnych jednotkových nákladov práce⁵ v 23 členských štátoch, ako aj zníženie počtu novo zamestnaných osôb v 14 členských štátoch.
19. Z nedávnej práce výboru EMCO v oblasti mnohostranného dohľadu vyplýva, že členské štáty uskutočnili reformy v oblastiach politiky, ktoré sa v monitore EPM označili za priority. Napriek tomu však pretrvávajú významné výzvy, čo sa odráža aj v odporúčaníach pre jednotlivé krajiny na rok 2025, ktoré boli komplexnejšie ako v predchádzajúcich rokoch, čo predstavuje odklon od „úsporného“ prístupu zavedeného v roku 2022.

⁵ Ukazovateľ „nominálne jednotkové náklady práce“ bol zavedený do rámca spoločného hodnotenia v hospodárskom kontexte, kde bol hlavným problémom pokles nákladovej konkurencieschopnosti EÚ a členských štátov. V posledných rokoch sa však zohľadnili aj iné faktory, ako napríklad úloha a vplyv primeraných miezd na spokojnosť so zamestnaním, rozvoj zručností, produktivitu a hospodársky rast.

20. Účinné aktívne politiky trhu práce majú i naďalej zásadný význam, najmä v súvislosti s vysokým nedostatkom pracovnej sily a zručností a potrebou riešiť dlhodobú nezamestnanosť. Zavádzajú sa opatrenia na posilnenie integrácie osôb NEET a osôb so zdravotným postihnutím do trhu práce, a to aj prostredníctvom pokračujúcej implementácie posilnenej záruky pre mladých ľudí a prostredníctvom stimulov a informačných kampaní pre zamestnávateľov. Aj keď členské štáty zintenzívňujú úsilie o lepšie zacielenie aktívnych politík trhu práce (APTP), a to aj prostredníctvom dotácií na zamestnanosť, a posilňujú kapacity a poskytovanie služieb verejných služieb zamestnanosti, naďalej zostáva priestor na ďalšie zlepšenie. Pozorujú sa aj rodové rozdiely, u žien je menej pravdepodobné, že sa budú zúčastňovať na aktivačných opatreniach. Preto je potrebné vyvinúť ďalšie úsilie o rozšírenie dosahu politík APTP, najmä vzhľadom na zelenú a digitálnu transformáciu a dôsledky demografických zmien na trh práce.
21. Členské štáty prijímajú opatrenia na zlepšenie zručností a kompetencií a na riešenie konkrétnych výziev v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy. Niekoľko členských štátov spustilo významné reformy vrátane modernizácie učebných osnov a zatraktívnenia učiteľského povolania, ich vplyv však ešte nie je viditeľný. Vykonávajú sa aj opatrenia na ďalšie rozšírenie dostupnosti programov zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie, zlepšenie cielej podpory pre uchádzačov o zamestnanie a prispôsobenie učebných osnov odborného vzdelávania prípravy (OVP) potrebám trhu práce. V mnohých prípadoch je však potrebné toto úsilie zintenzívniť a posilniť politiky na podporu mobility pracovnej sily, prilákanie kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín v záujme doplnenia talentov EÚ, riešenie zhoršovania základných a digitálnych zručností a v relevantných prípadoch riešenie rastúceho nedostatku učiteľov.

22. Zaznamenalo sa všeobecné odhodlanie riešiť inštitucionálne faktory vrátane daňových predpisov a právnych predpisov na ochranu zamestnanosti, ktoré často stimulujú segmentáciu trhu práce a motivujú k prechodu na pracovné zmluvy na neurčitý čas. Zavádzajú sa aj opatrenia na integráciu nových foriem práce do právnych predpisov, ako sú hybridná práca a práca na diaľku. V mnohých členských štátoch zostáva veľký priestor na zlepšenie, pokiaľ ide o presun daňového zaťaženia z práce na iné základy dane a preskúmanie koncepcie daňovo-dávkových systémov, čím by sa zvýšila účasť na trhu práce a stimuloval dlhší pracovný čas. V mnohých krajinách EÚ, v ktorých pretrvávajú výrazné faktory odrádzajúce od práce neaktívne osoby, nezamestnané osoby, osoby s nízkou mzdou a druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti, je stále potrebné zlepšiť koncepciu daňovo-dávkových systémov. Zlá koncepcia je tiež jedným z faktorov, ktoré sú príčinou rodových rozdielov na trhu práce a výrazne ovplyvňujú voľbu zamestnania v domácnostiach, najmä v prípade druhých zárobkovo činných osôb v domácnosti.
23. Európsky semester je naďalej účinným koordinačným nástrojom na podporu udržateľného a inkluzívneho hospodárskeho rastu, konkurencieschopnosti, zamestnanosti a primeranej sociálnej ochrany a sociálneho začlenenia. Cyklus semestra 2025 bol významný aj preto, že išlo o prvý rok vykonávania nového rámca správy hospodárskych záležitostí EÚ, v ktorom je sociálna a hospodárska odolnosť vrátane Európskeho piliera sociálnych práv určená za jednu zo spoločných priorít Únie. S ohľadom na riziká nepriaznivého vývoja identifikované v hospodárskej prognóze Komisie z jari 2025 by sa cyklus európskeho semestra 2026 mal naďalej zameriavať na riešenie súčasných aj vznikajúcich výziev na trhu práce. Mal by tiež podporovať zelenú a digitálnu transformáciu a reagovať na dôsledky demografických zmien na trh práce a prispievať k všeobecnému cieľu, ktorým je posilnenie konkurencieschopnosti EÚ.

24. Výbor pre zamestnanosť so záujmom očakáva nadchádzajúcu iniciatívu v podobe plánu pre kvalitné pracovné miesta a vyzýva Komisiu, aby pri príprave tohto plánu, ako aj nového Akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv zohľadnila jeho stanovisko k rozmerom kvality pracovných miest, ktoré bolo predložené na zasadnutí Rady EPSCO v júni 2025. Skupina výboru EMCO pre ukazovatele v súčasnosti aktualizuje existujúci rámec monitorovania kvality pracovných miest s cieľom určiť do prvého štvrťroka 2026 najvhodnejšie ukazovatele na posudzovanie príslušných rozmerov politiky. V súlade s týmto rámcom by sa do ďalšieho cyklu európskeho semestra malo začleniť systematickejšie monitorovanie kvality pracovných miest.
-