

Brusel 3. října 2023
(OR. en)

13307/23

SOC 635
EMPL 454
ECOFIN 916
EDUC 365

POZNÁMKA

Odesílatel:	Výbor pro zaměstnanost
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 – potvrzení

Delegace naleznou v příloze klíčová sdělení Výboru pro zaměstnanost (EMCO) na základě výroční zprávy o výsledcích v oblasti zaměstnanosti (zpráva AEPR) a monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti (zpráva EPM) za účelem jejich potvrzení Radou pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) na zasedání dne 9. října 2023.

Úplné znění zprávy AEPR je k dispozici v dokumentu 13307/23 ADD 1.

Úplné znění zprávy EPM je k dispozici v dokumentu 13307/23 ADD 2.

Klíčová sdělení Výboru pro zaměstnanost na základě výroční zprávy o výsledcích v oblasti zaměstnanosti 2023 a monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti

1. V souladu se svými úkoly podle článku 150 Smlouvy o fungování EU vypracoval Výbor pro zaměstnanost svůj každoroční přezkum stavu zaměstnanosti v EU určený Radě. Tento přezkum vychází z monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti za rok 2023¹, který sleduje pokrok, pokud jde o splnění cílů stanovených do roku 2030, 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 koncem května dohodla skupina pro ukazatele při Výboru pro zaměstnanost, jsou shrnuta ve výroční zprávě o výsledcích v oblasti zaměstnanosti za rok 2023. Doplnují závěry z mnohostranného dohledu Výboru pro zaměstnanost nad prováděním doporučení Rady pro jednotlivé země a dalších doporučení Rady v rámci evropského semestru.
3. Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti i výroční zpráva o výsledcích v oblasti zaměstnanosti obsahují již druhý rok po sobě hlavní cíle EU pro rok 2030 v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání dospělých, které navrhla Evropská komise v Akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv a které uvítali vedoucí představitelé EU na sociálním summitu v Portu v květnu 2021 a na zasedání Evropské rady v červnu 2021, jakož i související vnitrostátní cíle stanovené členskými státy a předložené na zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) v červnu 2022.

¹ 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.

4. Analýza předložená v letošní výroční zprávě o výsledcích v oblasti zaměstnanosti navíc zahrnuje dlouhodobější výhled s minimálním ročním růstem zaměstnanosti požadovaným na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni k dosažení příslušných cílů míry zaměstnanosti do roku 2030 a rovněž poukazuje na potenciál konkrétních skupin obyvatelstva přispět k pokroku při plnění cíle míry zaměstnanosti.
5. Navzdory skutečnosti, že hospodářství EU čelilo vážným problémům v důsledku válečné agrese Ruska vůči Ukrajině, energetické krize a inflačních tlaků, vykazovalo v roce 2022 poměrně dobré výsledky a trh práce zůstal odolný, přičemž míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti dosáhla nové rekordní úrovně.
6. Přesněji řečeno, míra zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let v EU-27 v roce 2022 dále vzrostla na 74,6 % (nárůst o 1,5 procentního bodu (p.b.) ve srovnání s rokem 2021), což je nejvyšší míra od začátku časových řad v roce 2009. V roce 2022 bylo na úrovni EU zaznamenáno zvýšení míry zaměstnanosti u všech hlavních věkových skupin (mladí pracovníci, pracovníci v nejproduktivnějším věku a starší pracovníci). Ve všech členských státech navíc míra zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let zaznamenala v roce 2022 zlepšení ve srovnání s rokem 2021 a téměř ve všech členských státech EU míra zaměstnanosti (20–64 let) v roce 2022 překročila úroveň před pandemií (2019). Míra ekonomické aktivity v EU (u osob ve věku 20–64 let) se v roce 2022 nadále zlepšovala. Dosáhla 79,4 %, což je nárůst o 1 p.b. v porovnání s rokem 2021, přičemž k tomuto vývoji přispěly více ženy.
7. Míra nezaměstnanosti u osob starších 15 let v EU v roce 2022 klesla ve srovnání s rokem 2021 v průměru o 0,9 p.b. na 6,2 %, přičemž v roce 2022 byl zaznamenán pokles téměř ve všech členských státech. Kromě toho v roce 2022 v EU-27 rovněž poklesla míra dlouhodobé nezaměstnanosti.

8. Míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU (ve věku 15–24 let) se v roce 2022 oproti předchozímu roku snížila, je však více než dvakrát vyšší než celková míra nezaměstnanosti, což poukazuje na skutečnost, že se v tomto ohledu jedná o klíčovou výzvu a že je i nadále potřeba provádět posílené záruky pro mladé lidi. Kromě toho, míra osob ve věku 15–29 let, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), klesla v EU roce 2022 o 1,4 p.b. na 11,7 %. Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů v EU-27, tj. rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen ve věku 20–64 let, navíc zůstává na vysokých hodnotách, i když v roce 2022 mírně klesl na 10,7 p.b. z 10,9 p.b. v roce 2021. V těchto dvou oblastech je proto třeba dosáhnout významného pokroku. Podle Akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv musí Evropa v zájmu dosažení hlavního cíle 78 % míry zaměstnanosti do roku 2030 usilovat o snížení míry mladých lidí ve věku 15–29 let, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), z 12,6 % (2019) na 9 % do roku 2030 (což představuje pokles o 3,6 p.b.), a to zlepšením jejich vyhlídek na zaměstnání.
9. Pokud jde o budoucnost, jedním z hlavních závěrů jarní hospodářské prognózy Komise je očekávání, že přetrvávající napjatá situace na trhu práce, hromadění pracovních sil v důsledku nedostatku kvalifikovaných pracovníků a silné poptávky, zejména po službách, zmírní dopad hospodářského zpomalení na trh práce. V tomto rámci se v letošním roce v EU předpokládá růst zaměstnanosti ve výši 0,5 %. V roce 2024 má zaměstnanost nadále mírně růst (0,4 %), což naznačuje méně intenzivní růst doprovázený tvorbou pracovních míst než v roce 2022. Očekává se, že míra nezaměstnanosti v EU se v roce 2023 bude i nadále pohybovat kolem svého historického minima 6,2 % a v roce 2024 dále klesne na 6,1 %.

10. Pokud jde konkrétně o hlavní cíl míry zaměstnanosti do roku 2030, silné podmínky na trhu práce v roce 2022 významně přispěly k dosažení pokroku při plnění cíle 78 % do roku 2030. Dosažení tohoto cíle nyní vyžaduje na úrovni EU průměrný nárůst o 3,4 p.b. do roku 2030, avšak osm členských států usiluje v zájmu splnění svých vnitrostátních cílů o vyšší míru zaměstnanosti, než je tato hodnota. Na základě nejnovějších dostupných ročních údajů z šetření pracovních sil týkajících se míry zaměstnanosti (osoby ve věku 20–64 let) pět členských států v roce 2022 své vnitrostátní cíle překročilo a jeden členský stát svůj stanovený cíl splnil. Krom toho byla míra zaměstnanosti v jedenácti členských státech v roce 2022 již vyšší než hlavní cíl EU na úrovni 78 % (přičemž před rokem bylo těchto členských států osm).
11. Při srovnání nedávného ročního růstu zaměstnanosti (2022) v členských státech s průměrným ročním růstem zaměstnanosti v období 2013–2019 (před pandemií COVID-19) a s minimálním (ročním) růstem zaměstnanosti požadovaným pro každý členský stát k dosažení vnitrostátního cíle míry zaměstnanosti lze konstatovat, že v roce 2022 většina členských států dosáhla růstu zaměstnanosti vyššího než příslušné průměrné míry zaměstnanosti před pandemií COVID-19 a že v důsledku poklesu počtu obyvatel by většina členských států potřebovala k dosažení svých vnitrostátních cílů nižší minimální roční růst zaměstnanosti než v období před krizí.

12. V rámci analýzy a monitorování pokroku při plnění cíle míry zaměstnanosti do roku 2030 je rovněž užitečné porovnat výsledky u různých skupin populace (např. mladých lidí, pracovníků v nejproduktivnějším věku a starších pracovníků) a identifikovat ty skupiny, které dosahují nižší než průměrné výsledky. Pokud se potenciál pro každý členský stát a podskupinu 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), poté lze od zvýšení míry zaměstnanosti v EU v rámci těchto konkrétních skupin očekávat hypotetický přínos. To platí zejména pro osoby s nízkou kvalifikací (ženy a muže) ve značném počtu členských států EU.
13. V pozdější fázi bude skupina pro ukazatele při Výboru pro zaměstnanost rovněž jednat o metodickém přístupu k monitorování pokroku při plnění hlavních a vnitrostátních cílů v oblasti vzdělávání dospělých do roku 2030, přičemž zohlední změnu zdroje údajů ze šetření o vzdělávání dospělých (*Adult Education Survey*, AES) na šetření v oblasti pracovních sil (*Labour Force Survey*, LFS) v roce 2022.
14. Pokud jde o tematické priority pro členské státy, údaje monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti 2023 poukazují na řadu klíčových výzev v oblasti zaměstnanosti. V oblasti dovedností a celoživotního učení souvisejí především s nesouladem mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi a nízkou účastí na odborné přípravě. Očekává se, že Evropský rok dovedností poskytne nový impuls celoživotnímu učení, umožní lidem a podnikům přispívat k ekologické a digitální transformaci a podpoří inovace a konkurenceschopnost. Pokud jde o systémy vzdělávání a odborné přípravy, hlavními problémy je závislost výsledků vzdělávání na socioekonomickém zázemí, nízká úroveň základních dovedností, jakož i terciární vzdělávání, výskyt předčasného ukončování školní docházky a nízká atraktivita učitelského povolání.

15. Rovněž byly identifikovány problémy v oblasti účasti na trhu práce, a to i v případě konkrétních skupin, jako jsou starší pracovníci, mladí lidé, ženy, pracovníci s nízkou kvalifikací a státní příslušníci třetích zemí. 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). V oblasti genderové rovnosti je hlavním problémem přetrvávání rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů, zatímco v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem jsou klíčovými otázkami poskytování a využívání péče a dopad rodičovství na účast na trhu práce. V některých členských státech zůstává problémem i segmentace trhu práce, přičemž další problémy byly zjištěny rovněž v oblasti aktivních politik na trhu práce a fungování veřejných služeb zaměstnanosti.
16. V analýze se rovněž identifikují společné unijní „pozitivní trendy v nedávné době“ a „negativní trendy, které je třeba sledovat“. Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti zdůrazňuje zejména řadu pozitivních změn v období 2021–2022: zvýšení míry zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let ve všech členských státech; zvýšení celkové zaměstnanosti ve 25 členských státech; zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků ve 24 členských státech; snížení míry NEET u osob ve věku 15–29 let v 19 členských státech; zvýšení účasti na celoživotním učení (procento dospělé populace ve věku 25–64 let, která se v posledních 4 týdnech účastnila vzdělávání a odborné přípravy) v 15 zemích. Některé z těchto ročních trendů potvrzuje i analýza dlouhodobějšího vývoje v průběhu tří let. Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti však rovněž identifikuje řadu negativních trendů za období 2021–2022: zhoršení nominálních jednotkových nákladů práce ve 21 členských státech, vysoký výskyt neaktivity a práce na částečný úvazek v důsledku osobních a rodinných povinností ve 13 členských státech.
17. Z nedávné činnosti v rámci mnohostranného dohledu prováděného Výborem pro zaměstnanost vyplývá, že členské státy provedly reformy ve všech oblastech politiky, které monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti označil za prioritní oblasti, avšak problémy přetrvávají, jak je rovněž zdůrazněno v doporučeních pro jednotlivé země na rok 2023.

18. Členské státy zavedly nebo plánují zavést politiky prohlubování dovedností a změny kvalifikace s cílem řešit rostoucí nedostatek v oblasti dovedností v odvětvích s vysokou poptávkou (jako je zdravotní péče), řešit nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi a přizpůsobit dovednosti pracovní síly měnícímu se světu práce, a to i s podporou zdrojů dostupných z ESF+ a Next Generation EU. V situaci napjatých trhů práce a nízké nezaměstnanosti členské státy stále častěji zavádějí opatření v oblasti odborné přípravy, která se zaměřují především na nejzranitelnější osoby, jejichž potenciál zůstává nevyužit. Pokračuje úsilí o zlepšení poskytování služeb a kapacit veřejných služeb zaměstnanosti, mimo jiné prostřednictvím digitálních a zdokonalených nástrojů pro předvídání změn na trhu práce a prognózování potřeb v oblasti dovedností. Členské státy navíc zintenzivňují své úsilí o zlepšení dovedností učitelů, zejména jejich digitálních dovedností, a o zvýšení atraktivity učitelského povolání.
19. Segmentace trhu práce v členských státech nadále ovlivňuje určité skupiny, zejména mladé lidi, ženy, migranty a osoby s nízkou kvalifikací. V některých případech zůstává míra zaměstnanosti na částečný úvazek bez možnosti volby vysoká, přičemž přetrvává nízká míra přechodu ze smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou. V průběhu roku 2022 mnoho členských států pokračovalo ve svém úsilí o podporu pracovních smluv na dobu neurčitou jako typického pracovního ujednání. Boj proti zneužívání atypických forem práce a samostatné výdělečné činnosti a řešení problematiky nehlášené práce zůstává prioritou politického programu mnoha členských států. Dále nabývala na významu práce prostřednictvím platform, neboť přispívá k vytváření pracovních míst, ale představuje také výzvu pro spravedlivé pracovní podmínky.

20. Pokud jde o zdanění práce, v důsledku rostoucích cen energií a potravin zavedlo mnoho členských států v roce 2022 opatření ke zmírnění dopadu inflace na příjmy domácností a pracovníků. V mnoha členských státech byl rovněž zaznamenán pokrok, pokud jde o ekologizaci daňového systému a jeho větší podporu udržitelnému růstu. Pokud jde však o podporu inkluzivního růstu, v mnoha členských státech zůstává značný prostor pro přesun od zdanění práce a pro zlepšení jejich systémů daní a dávek. Dobře koncipované mezní daňové sazby mohou podnítit účast na trhu práce, zejména u druhých výdělečně činných osob v domácnosti, a prodloužit pracovní dobu. Daňové zatížení pracovníků s nízkými mzdami je navíc v mnoha členských státech i nadále vysoké.
21. Povinnosti v oblasti péče, mimo jiné o osoby, které vyžadují dlouhodobou péči, a o děti jsou jedním z hlavních faktorů, které v mnoha členských státech brání ženám v účasti na trhu práce a zaměstnání na plný úvazek a kvůli kterým zůstává mimo trh práce přibližně 7,7 milionu žen. Ve všech oblastech je však zaznamenán pokrok v poskytování přístupu k cenově dostupnému a kvalitnímu předškolnímu vzdělávání a péči, zejména rozšířením nabídky dostupných míst a podporou nízkopříjmových rodin v přístupu ke službám. V některých případech byla účast na předškolním vzdělávání a péči zvýšena snížením věkové hranice pro povinnou školní docházku. Navzdory vynaloženému úsilí přetrvávají značné problémy při zlepšování přístupu dětí se špatným socioekonomickým zázemím a při přizpůsobování předškolního vzdělávání a péče potřebám dětí se zdravotním postižením nebo dětí vyžadujících zvláštní péči.

22. V rámci přezkumu Výboru pro zaměstnanost týkajícího se sociálního dialogu bylo zdůrazněno, že ve všech členských státech, s výjimkou velmi malého počtu z nich, je institucionální rámec pro sociální dialog více než odpovídající. Je však i nadále nanejvýš důležité zabránit pouhému formálnímu zapojení sociálních partnerů a zajistit v průběhu celého procesu tvorby politik včasný a smysluplný proces konzultací. Kvalita konzultací se může rovněž zlepšit, jsou-li založeny na zjištěních založených na důkazech a na předběžném posouzení dopadů navrhovaného právního předpisu.
23. Pokud jde o jarní balíček z roku 2023, který Komise přijala dne 24. května, Výbor pro zaměstnanost ve společném horizontálním stanovisku s Výborem pro sociální ochranu k evropskému semestru 2023 pro zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele v červnu 2023 uvedl, že počet doporučení pro jednotlivé země v oblastech spadajících do pravomoci Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele je nižší než v cyklech semestru, které předcházely zavedení Nástroje pro oživení a odolnost. Výbor pro zaměstnanost vzal rovněž na vědomí relativně vyšší počet „horizontálních“ doporučení pro jednotlivé země navržených pro všechny členské státy, přičemž zdůraznil, že je třeba zachovat povahu doporučení pro jednotlivé země.
24. Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu ve svém stanovisku vyzvaly k zajištění užší koordinace mezi hospodářskými, fiskálními a sociálními politikami², a to vzhledem k široké škále současných socioekonomických rizik a politických výzev ovlivněných válečnou agresí Ruska vůči Ukrajině a s cílem zajistit spravedlivou ekologickou a digitální transformaci a udržitelný růst podporující začlenění. V této souvislosti zůstává klíčovou prioritou posílení úlohy Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele a jejích výborů v rámci evropského semestru, přičemž se uznává, že je třeba pokračovat v úsilí o modernizaci monitorovacích nástrojů výborů, zachovat stávající zaměření semestru v souladu se Smlouvou a zabránit rizikům administrativní zátěže.

² V souladu s příslušnými pravomocemi vyplývajícími ze Smlouvy a se zásadami subsidiarity a proporcionality.

25. V reakci na tuto výzvu, jakož i na dřívější výzvu Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele z března 2022³, zahájila skupina pro ukazatele diskusí na téma nástrojů Výboru pro zaměstnanost pro monitorování a podávání zpráv s cílem zajistit, aby tyto nástroje lépe plnily svůj účel. První fáze tohoto procesu, která v současné době probíhá, zahrnuje přezkum společného hodnotícího rámce jako základu pro všechny ostatní nástroje.
26. 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 2024 by měl i nadále řešit současné a nadcházející výzvy na trhu práce v rámci nejistého globálního geopolitického a hospodářského výhledu, a to i v souvislosti s válečnou agresí Ruska vůči Ukrajině, jakož i událostmi souvisejícími se změnou klimatu. Příští cyklus semestru by měl rovněž nadále podporovat ekologickou a digitální transformaci a řešit dopad demografických změn na trh práce. Jak zdůrazňuje monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti, k dosažení hlavního cíle EU a vnitrostátních cílů pro rok 2030 je třeba řešit strukturální výzvy v oblasti účasti na trhu práce a aktivních politik na trhu práce, vzdělávání a odborné přípravy, dovedností a celoživotního učení, fungování systémů daní a dávek, genderové rovnosti a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, jakož i segmentace trhu práce.

³ Viz dokument Rady 6933/22.