



Brüsszel, 2023. október 3.
(OR. en)

13307/23

SOC 635
EMPL 454
ECOFIN 916
EDUC 365

FELJEGYZÉS

Küldi:	a Foglalkoztatási Bizottság
Címzett:	az Állandó Képviselők Bizottsága/a Tanács
Tárgy:	A Foglalkoztatási Bizottság által az éves foglalkoztatási teljesítményértékelő jelentés és a foglalkoztatási teljesítményfigyelő alapján megfogalmazott legfontosabb üzenetek – Jóváhagyás

Mellékelten továbbítjuk a delegációk részére a Foglalkoztatási Bizottság (EMCO) által az éves foglalkoztatási teljesítményértékelő jelentés és a foglalkoztatási teljesítményfigyelő alapján megfogalmazott legfontosabb üzeneteket, hogy a Tanács (EPSCO) 2023. október 9-én jóváhagyja azokat.

Az éves foglalkoztatási teljesítményértékelő jelentés teljes szövege a 13307/23 ADD 1 dokumentumban található.

A foglalkoztatási teljesítményfigyelőt a 13307/23 ADD 2 dokumentum tartalmazza.

A Foglalkoztatási Bizottság (EMCO) által a 2023. évi foglalkoztatási teljesítményértékelő jelentés és a foglalkoztatási teljesítményfigyelő alapján megfogalmazott legfontosabb üzenetek

1. A Foglalkoztatási Bizottság – az EUMSZ 150. cikke szerinti megbízatásával összhangban – éves értékelést készített az Unió foglalkoztatási helyzetéről a Tanács számára. Ez az értékelés a 2023. évi foglalkoztatási teljesítményfigyelő¹ alapul, amely számba veszi a 2030-ra kitűzött célok megvalósulása terén elért eredményeket, illetve áttekintést nyújt az Unióban és az egyes tagállamokban tapasztalható legfőbb foglalkoztatási kihívásokról, valamint a kiemelkedő munkaerőpiaci eredményekről.
2. Az EMCO mutatókkal foglalkozó csoportja által május végén elfogadott idei foglalkoztatási teljesítményfigyelő fő megállapításait a 2023. évi foglalkoztatási teljesítményértékelő jelentés foglalja össze. A jelentés megállapításai kiegészítik a Foglalkoztatási Bizottság által az európai szemeszter keretében folytatott, a Tanács országspecifikus ajánlásainak, illetve más tanácsi ajánlásoknak a végrehajtására irányuló többoldalú felügyelet megállapításait.
3. Mind a foglalkoztatási teljesítményfigyelő, mind az éves foglalkoztatási teljesítményértékelő jelentés most már második éve tartalmazza az Európai Bizottság által a szociális jogok európai pillérére vonatkozó cselekvési tervben javasolt, az uniós vezetők által a 2021. májusi portói szociális csúcstalálkozón és az Európai Tanács 2021. júniusi ülésén üdvözölt, a foglalkoztatásra és a felnőttkori tanulásra vonatkozó, 2030-ra kitűzött kiemelt uniós célokat, valamint a tagállamok által meghatározott és az EPSCO Tanács 2022. júniusi ülésén előterjesztett kapcsolódó nemzeti célokat.

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

4. Emellett az idei foglalkoztatási teljesítményértékelő jelentésben ismertetett elemzés egy arra vonatkozó, előretekintő szempontot is magában foglal, hogy uniós és nemzeti szinten évente minimálisan milyen mértékben kell növekednie a foglalkoztatottnak ahhoz, hogy 2030-ra el lehessen érni a foglalkoztatási rátára vonatkozó célokat, továbbá bemutatja, hogy az egyes népességcsoportok mennyiben járulhatnak hozzá a foglalkoztatási rátára vonatkozó cél eléréséhez.
5. Az olyan komoly kihívások ellenére, mint Oroszország Ukrajna elleni agressziós háborúja, az energiaválság és az inflációs nyomás, az uniós gazdaság 2022-ben viszonylag jól teljesített, és a munkaerőpiac reziliens maradt, új rekordszinteket érve el a foglalkoztatási és munkanélküliségi ráta terén.
6. Konkrétabban, az EU-27-ben a 20–64 éves személyek foglalkoztatási rátája 2022-ben tovább javult, és elérte a 74,6%-ot (ez 1,5 százalékpontos növekedést jelent 2021-hez képest), ami az idősor 2009-es kezdete óta a legmagasabb arány. 2022-ben valamennyi fő korcsoport (fiatal, aktív keresőképes korú és idősebb munkavállalók) esetében uniós szinten nőtt a foglalkoztatási ráta. Emellett a 20–64 éves személyek foglalkoztatási rátája 2022-ben 2021-hez képest valamennyi tagállamban javulást mutatott, és a foglalkoztatási ráta 2022-ben (a 20–64 évesek esetében) szinte valamennyi uniós tagállamban meghaladta a világjárvány előtti (2019-es) szintet. Az uniós aktivitási ráta (a 20–64 éves személyek esetében) 2022-ben tovább javult. Elérte a 79,4%-ot, ami 1 százalékpontos növekedést jelent 2021-hez képest, amely növekedéshez a nők nagyobb mértékben járultak hozzá.
7. A 15 év felettiek munkanélküliségi rátája az EU-ban 2021-hez képest 2022-ben átlagosan 0,9 százalékponttal, 6,2%-ra csökkent – 2022-ben szinte valamennyi tagállamban csökkenés volt tapasztalható. Emellett az EU-27 tartós munkanélküliségi rátája szintén csökkenést mutatott 2022-ben.

8. Az uniós ifjúsági munkanélküliségi ráta (a 15–24 évesek körében) 2022-ben csökkent az egy évvel korábbihoz képest, azonban több mint kétszerese az általános munkanélküliségi rátának, ami rávilágít egy kulcsfontosságú kihívásra ezen a téren, valamint arra, hogy továbbra is szükség van a megerősített ifjúsági garancia végrehajtására. Továbbá a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő 15–29 évesek (NEET-fiatalok) aránya 2022-ben 1,4 százalékponttal, 11,7%-ra csökkent az EU-ban. Emellett az EU-27-ben a nemek közötti foglalkoztatási különbség – azaz a 20–64 éves férfiak és nők foglalkoztatási rátája közötti különbség – noha 2022-ben kis mértékben csökkent (a 2021. évi 10,9 százalékpontból 10,7 százalékpont), továbbra is magas. Ezért e két területen jelentős előrelépésre van szükség. A szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési terv szerint ahhoz, hogy 2030-ra megvalósuljon a 78%-os foglalkoztatási rátával kapcsolatos kiemelt cél, Európának törekednie kell arra, hogy 2019-hez viszonyítva legalább a felére csökkentse a nemek közötti foglalkoztatási különbséget, és a 15–29 éves fiatalok körében a NEET-fiatalok arányát (a 2019-es) 12,6%-ról 2030-ra 9,0%-ra csökkentse (ami 3,6 százalékpontos csökkenést jelent), mégpedig foglalkoztatási kilátásaik javításával.
9. Ami a jövőt illeti, a Bizottság 2023. tavaszi gazdasági előrejelzésének egyik fő megállapítása szerint a folyamatosan szűk munkaerőpiac, a szakemberhiány miatti munkaerő-tartalékolás, valamint a – különösen a szolgáltatások iránti – jelentős kereslet várhatóan enyhíti a gazdasági lassulás munkaerőpiacra gyakorolt hatását. E keretek között a foglalkoztatási növekedés az előrejelzések szerint idén 0,5% lesz az EU-ban. 2024-ben a foglalkoztatás várhatóan mérsékelten (0,4%-kal) tovább fog nőni, ami 2022-höz képest kevésbé munkahelyteremtő növekedést jelent. A munkanélküliségi ráta várhatóan az eddigi legalacsonyabb szint közelében marad: 2023-ban 6,2% lesz, majd 2024-ben 6,1%-ra csökken az EU-ban.

10. Ami konkrétan a foglalkoztatási ráta tekintetében 2030-ra kitűzött kiemelt célt illeti, 2022-ben a kedvező munkaerőpiaci feltételek jelentős mértékben hozzájárultak ahhoz, hogy előrelépés történjen a 2030-ra kitűzött 78%-os cél irányába. A cél eléréséhez jelenleg uniós szinten átlagosan 3,4 százalékpontos növekedésre van szükség 2030-ig, azonban nyolc tagállam a foglalkoztatási rátájának ennél magasabb növelését tűzte ki célul a nemzeti céljai elérése érdekében. A foglalkoztatási rátára (a 20–64 éves személyek esetében) vonatkozó legfrissebb éves munkaerő-felmérési adatok alapján 2022-ben öt tagállam meghaladta, egy pedig elérte a saját kitűzött nemzeti céljait. Továbbá a foglalkoztatási ráta 2022-ben (az előző évi nyolc helyett) tizenegy tagállamban már meghaladta a 78%-os kiemelt uniós célt.
11. Összehasonlítva a tagállamok közelmúltbeli (2022-es) éves foglalkoztatási növekedését a 2013–2019-es (Covid előtti) időszak átlagos éves foglalkoztatási növekedésével és az egyes tagállamok esetében a foglalkoztatási ráta tekintetében kitűzött cél eléréséhez szükséges minimális (éves) foglalkoztatási növekedéssel, megállapítható, hogy 2022-ben a tagállamok többsége a Covid előtti átlagarányoknál magasabb foglalkoztatási növekedést ért el, és hogy a népességsökkenés miatt a tagállamok többségének a nemzeti célok eléréséhez alacsonyabb minimális éves foglalkoztatási növekedést kellene elérnie, mint a válság előtti időszakban.

12. A foglalkoztatási rátára vonatkozóan 2030-ra kitűzött cél felé tett előrehaladás elemzésének és nyomon követésének keretében hasznos megvizsgálni a különböző népességcsoportok (például a fiatal, az aktív keresőképes korú és az idősebb munkavállalók) teljesítményét is, és azonosítani azokat, akik az átlagnál alacsonyabban teljesítenek. Ha az egyes tagállamok és alcsoportok potenciálját az adott foglalkoztatási ráta és a vonatkozó uniós átlagos foglalkoztatási ráta (vagy az adott népességcsoportra vonatkozó három legmagasabb uniós foglalkoztatási ráta átlaga) közötti különbségeként vesszük, akkor feltételezhető előnyök várhatók az adott csoportok foglalkoztatási rátájának fellendítésétől. Ez különösen igaz az alacsony képzettségűekre (nőkre és férfiakra) számos uniós tagállam esetében.
13. Egy későbbi szakaszban az EMCO mutatókkal foglalkozó csoportja megvitatja majd a felnőttkori tanulásra vonatkozó, 2030-ra elérendő kiemelt cél és nemzeti célok felé tett előrehaladás nyomon követésére vonatkozó módszertani megközelítést is, figyelembe véve, hogy 2022-ben a felnőttoktatási felmérés helyett a munkaerő-felmérés szolgált adatforrásként.
14. Ami a tagállamok tematikus prioritásait illeti, a 2023. évi foglalkoztatási teljesítményfigyelő számos kulcsfontosságú foglalkoztatási kihívásra mutat rá. A készségek és az egész életen át tartó tanulás tekintetében ezek elsősorban a strukturális munkaerőhiányhoz és a képzésben való alacsony részvételhez kapcsolódnak. A készségek európai éve várhatóan új lendületet ad az egész életen át tartó tanulásnak, és lehetőséget ad az emberek és a vállalkozások számára, hogy hozzájáruljanak a zöld és digitális átálláshoz, támogatva az innovációt és a versenyképességet. Az oktatási és képzési rendszereket illetően a legfőbb kihívást a következők jelentik: az oktatási eredményeknek a társadalmi-gazdasági háttértől való függése, az alapkészségek alacsony szintű elsajátítása és a felsőoktatásban való alacsony részvétel, a korai iskolaelhagyás aránya, valamint a tanári szakma alacsony vonzereje.

15. Kihívásokkal kell szembenézni a munkaerőpiaci részvétel terén is, többek között egyes meghatározott csoportok – például az idősebb munkavállalók, a fiatalok, a nők, az alacsony iskolai végzettségű munkavállalók és a harmadik országbeli állampolgárok – esetében. Egyes országokban nehézségek figyelhetők meg a munkanélküli ellátás működésével és/vagy az adó- és szociális ellátórendszerek munkaerőpiaci részvételre gyakorolt hatásával kapcsolatban (pl. szegénységi csapdák, munkanélküliségi csapdák). A nemek közötti egyenlőség területén a fő probléma a nemek közötti foglalkoztatási különbségek folytatódó fennállása, míg a munka és a magánélet közötti egyensúly területén kulcsfontosságú kérdés az ápolási- gondozási lehetőségek biztosítása és igénybevétele, valamint a szülői szerep munkaerőpiaci részvételre gyakorolt hatása. Egyes tagállamok esetében továbbra is aggályos a munkaerőpiac szegmentációja, emellett további kihívásokat azonosítottak az aktív munkaerőpiaci szakpolitikák és az állami foglalkoztatási szolgálatok (áfsz-ek) működése terén is.
16. Az elemzés emellett azonosít közös uniós „közelmúltbeli pozitív trendeket” és „figyelemmel kísérendő negatív trendeket”. A foglalkoztatási teljesítményfigyelő kiemeli különösen a 2021–2022-es időszak több pozitív fejleményét: minden tagállamban emelkedett a 20–64 éves személyek foglalkoztatási rátája; 25 tagállamban emelkedett a foglalkoztatottak összlétszáma; 24 tagállamban emelkedett az idősebb munkavállalók foglalkoztatási rátája; 19 országban csökkent a 15–29 éves NEET-fiatalok aránya; 15 országban nőtt az egész életen át tartó tanulásban való részvétel (az elmúlt 4 hét során oktatásban és képzésben részt vevő 25–64 éves felnőtt lakosság százalékos aránya). Ezen éves trendek némelyikét megerősíti a hosszabb távú fejleményekre vonatkozó, hároméves időszak tekintetében végzett elemzés is. A foglalkoztatási teljesítményfigyelő ugyanakkor több negatív trendet is azonosít a 2021–2022-es időszakra vonatkozóan: 21 tagállamban romlott a nominális fajlagos munkaköltség, 13 tagállamban pedig magas a személyes és családi feladatok miatti inaktivitás, illetve részmunkaidős foglalkoztatás előfordulása;
17. Az EMCO a közelmúltban végzett többoldalú felügyeleti munka során megállapította, hogy a tagállamok reformokat hajtottak végre a foglalkoztatási teljesítményfigyelő által kiemelt területként azonosított valamennyi szakpolitikai területen, de – amint azt a 2023. évi országspecifikus ajánlások is hangsúlyozzák – továbbra is állnak fenn kihívások.

18. A tagállamok bevezettek vagy terveznek bevezetni továbbképzési és átképzési politikákat, amelyek célja a nagy kereslettel bíró ágazatokban (például az egészségügyben) tapasztalható növekvő szakemberhiány kezelése, a strukturális munkaerőhiány kezelése, valamint a munkaerő készségeinek hozzáigazítása a munka változó világához, többek között az ESZA+ és a NextGenerationEU keretében rendelkezésre álló források segítségével. A feszes munkaerőpiacokkal és az alacsony munkanélküliséggel összefüggésben a tagállamok egyre több olyan képzési intézkedést vezetnek be, amelyek elsősorban a legkiszolgáltatottabb helyzetben lévőket célozzák, akiknek a potenciálja továbbra is kiaknázatlan. A tagállamok törekednek az állami foglalkoztatási szolgálatok (áfsz) által nyújtott szolgáltatások és az áfszek kapacitásának a javítására, többek között digitális eszközök, valamint jobb munkaerőpiaci és készségigény-előrejelzési eszközök révén. Továbbá a tagállamok fokozzák a tanárok készségeinek, különösen a digitális készségeinek a fejlesztésére, valamint a tanári hivatás vonzerejének növelésére irányuló erőfeszítéseiket.
19. A munkaerőpiaci szegmentáció továbbra is az összes tagállamban érint bizonyos csoportokat, különösen a fiatalokat, a nőket, a migránsokat és az alacsony képzettségű személyeket. Egyes esetekben még mindig jelentős a nem önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatás, és alacsony a határozott idejű munkaszerződésekről határozatlan idejű munkaszerződésekre való áttérés aránya. 2022 folyamán számos tagállam folytatta az arra irányuló erőfeszítéseit, hogy a tipikus foglalkoztatási formaként a határozatlan idejű munkaszerződéseket ösztönözze. Az atipikus foglalkoztatási formák és az önfoglalkoztatás alkalmazásával kapcsolatos visszaélések elleni fellépés, valamint a be nem jelentett munkavégzés kezelése továbbra is kiemelt jelentőséggel szerepel számos tagállam szakpolitikai menetrendjében. A platformalapú munkavégzés is fontosabbá vált, ami hozzájárul a munkahelyteremtéshez, ugyanakkor kihívást jelent a tisztességes munkafeltételek tekintetében.

20. Ami a munkát terhelő adókat illeti, az emelkedő energia- és élelmiszerárak miatt 2022-ben számos tagállam intézkedéseket vezetett be az infláció által a háztartások és a munkavállalók jövedelmére gyakorolt hatások enyhítése érdekében. Több tagállamban előrelépés is történt a környezetvédelmi szempontoknak az adórendszerben való érvényesítése és az adórendszer fenntartható növekedést támogató jellegének fokozása terén. Az inkluzív növekedés támogatásával összefüggésben ugyanakkor számos tagállamban továbbra is jelentős mozgástér adódik az adóknak a munkáról való elmozdítására, valamint az adó- és szociális ellátórendszer javítására. A jól megtervezett marginális adókulcsok ösztönözhetik a munkaerőpiaci részvételt, különösen a második keresők esetében, és a munkaidő növekedését eredményezhetik. Ezenkívül az alacsony bérrel rendelkező munkavállalókat terhelő adóék sok tagállamban továbbra is magas.
21. A – többek között a tartós ápolásra-gondozásra szoruló és a gyermekek ellátásához kapcsolódó – ápolási-gondozási feladatok számos tagállamban továbbra is a nők munkaerőpiaci részvételét és teljes munkaidős foglalkoztatását akadályozó fő tényezők közé tartoznak, amelyek miatt mintegy 7,7 millió nő marad távol a munkaerőpiactól. Ennek ellenére általános előrelépés történt a megfizethető és színvonalas kisgyermekkorai neveléshez és gondozáshoz való hozzáférés biztosítása terén, különösen a rendelkezésre álló helyek számának bővítése és az alacsony jövedelmű családok számára a szolgáltatásokhoz való hozzáférés terén nyújtott támogatás révén. Egyes esetekben a kisgyermekkorai nevelésben és gondozásban való részvétel a kötelező nevelés-oktatás korhatárának csökkentése nyomán nőtt. A megtett erőfeszítések ellenére továbbra is jelentős kihívást támaszt a hozzáférés javítása a rossz társadalmi-gazdasági háttérrel rendelkező gyermekek körében, valamint a kisgyermekkorai nevelés és gondozás hozzáigazítása a fogyatékkal élő vagy különleges gondozást igénylő gyermekek szükségleteihez.

22. Az EMCO által a szociális párbeszéddel kapcsolatban végzett vizsgálat rávilágított arra, hogy a szociális párbeszéd intézményi kerete – kevés tagállam kivételével – minden tagállamban több mint megfelelő. Mindazonáltal változatlanul rendkívül fontos, hogy a szociális partnerek részvétele ne csupán formáság legyen, és a teljes szakpolitikai döntéshozatali folyamat során biztosítsák a kellő időben történő, érdemi konzultációs folyamatot. A konzultációk minőségét javíthatja az is, ha azokat a javasolt jogszabály tényeken alapuló megállapításai és előzetes hatásvizsgálatai támasztják alá.
23. A Bizottság által május 24-én elfogadott 2023. tavaszi csomagot illetően az EMCO a 2023. évi európai szemeszterről az EPSCO Tanács 2023. júniusi ülésére készített, az SPC-vel közös horizontális véleményben megjegyezte, hogy az EPSCO hatáskörébe tartozó területeken az országspecifikus ajánlások száma továbbra is alacsonyabb, mint a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz bevezetését megelőző szemeszteri ciklusokban. Tudomásul vette emellett, hogy viszonylag több „horizontális” országspecifikus ajánlást javasolnak valamennyi tagállam számára, ugyanakkor hangsúlyozta, hogy meg kell őrizni az országspecifikus ajánlások országspecifikus jellegét.
24. Az EMCO és az SPC a véleményében a gazdaság-, a költségvetési, a foglalkoztatás- és szociálpolitikák közötti szorosabb koordináció kialakítására² szólított fel, tekintettel az Oroszország Ukrajna elleni agressziós háborúja által befolyásolt, jelenlegi társadalmi-gazdasági kockázatok és szakpolitikai kihívások széles körére, valamint a méltányos zöld és digitális átállás, illetve a fenntartható és inkluzív növekedés biztosítására. Ezzel összefüggésben továbbra is kulcsfontosságú prioritás az EPSCO és bizottságai által az európai szemeszterben betöltött szerep megerősítése, elismerve ugyanakkor, hogy folytatni kell a bizottságok nyomonkövetési eszközeinek korszerűsítésére irányuló erőfeszítéseket, a szemeszter jelenlegi fókuszát a Szerződéssel összhangban kell tartani, és el kell kerülni az adminisztratív terhek kockázatát.

² A Szerződésen alapuló vonatkozó hatáskörökkel, valamint a szubszidiaritás és az arányosság elvével összhangban.

25. E felhívásra, valamint az EPSCO Tanács korábbi, 2022. márciusi felhívására³ válaszul a mutatókkal foglalkozó csoport megkezdte az EMCO nyomonkövetési és jelentéstételi eszközeinek vizsgálatát azzal a céllal, hogy az eszközöket a célra alkalmasabbá tegye. E folyamat jelenleg zajló első szakaszának része a közös értékelési keret felülvizsgálata, amely az összes többi eszköz kiindulási alapja.
26. 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. Az európai szemeszter 2024. évi ciklusának továbbra is kezelnie kell a jelenlegi és jövőbeli munkaerőpiaci kihívásokat a bizonytalan globális geopolitikai és gazdasági kilátások közepette, többek között Oroszország Ukrajna elleni agressziós háborújával és az éghajlati összeomlással kapcsolatos eseményekkel összefüggésben. A szemeszter következő ciklusának változatlanul támogatnia kell a zöld és digitális átállást, és kezelnie kell a demográfiai változás munkaerőpiacra gyakorolt hatását. Amint arra a foglalkoztatási teljesítményfigyelő rámutat, a 2030-ra kitűzött uniós kiemelt célok és nemzeti célok elérése érdekében le kell küzdeni a munkaerőpiaci részvétel és az aktív munkaerőpiaci szakpolitikák, az oktatás és a képzés, a készségek és az egész életen át tartó tanulás, az adó- és szociális ellátórendszerek működése, a nemek közötti egyenlőség, a munka és a magánélet közötti egyensúly, valamint a munkaerőpiac szegmentációja terén jelentkező strukturális kihívásokat.

³ Lásd a 6933/22 tanácsi dokumentumot.