

V Bruseli 3. októbra 2023
(OR. en)

13307/23

SOC 635
EMPL 454
ECOFIN 916
EDUC 365

POZNÁMKA

Od:	Výbor pre zamestnanosť
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 – schválenie

Delegáciám v prílohe zasielame kľúčové posolstvá Výboru pre zamestnanosť (EMCO) na základe výročnej správy o výsledkoch v oblasti zamestnanosti (AEPR) a monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti (EPM) na účely ich schválenia v Rade EPSCO 9. októbra 2023.

Úplné znenie AEPR sa uvádza v dokumente 13307/23 ADD 1.

Úplné znenie EPM sa uvádza v dokumente 13307/23 ADD 2.

**Kľúčové posolstvá Výboru pre zamestnanosť (EMCO) na základe výročnej správy
o výsledkoch v oblasti zamestnanosti a monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti
za rok 2023**

1. V súlade so svojím mandátom podľa článku 150 ZFEÚ vypracoval Výbor pre zamestnanosť ročné preskúmanie situácie v oblasti zamestnanosti v EÚ určené Rade. Toto preskúmanie vychádza z monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti za rok 2023 (EPM¹), v rámci ktorého sa monitoruje pokrok pri dosahovaní cieľov 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 EPM, na ktorom sa dohodla skupina výboru EMCO pre ukazovatele koncom mája, sú zhrnuté vo výročnej správe o výsledkoch v oblasti zamestnanosti za rok 2023 (AEPR). Dopĺňajú závery z mnohostranného dohľadu Výboru pre zamestnanosť nad vykonávaním odporúčaní Rady pre jednotlivé krajiny a iných odporúčaní Rady v rámci európskeho semestra.
3. EPM aj AEPR druhý rok po sebe zahŕňajú hlavné ciele EÚ do roku 2030 v oblasti zamestnanosti a vzdelávania dospelých, ktoré navrhla Európska komisia v Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv a ktoré uvítali vedúci predstavitelia EÚ na sociálnom samite v Porte v máji 2021 a na zasadnutí Európskej rady v júni 2021, ako aj súvisiace vnútroštátne ciele stanovené členskými štátmi a predložené na zasadnutí Rady EPSCO v júni 2022.

¹ EPM vychádza zo zistení rámca spoločného hodnotenia. Rámec spoločného hodnotenia je hodnotiaci nástroj založený na ukazovateľoch, ktorý spoločne vypracovali Výbor pre zamestnanosť, 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.

4. Okrem toho analýza predložená v tohtoročnej AEPR zahŕňa výhľadový aspekt s minimálnym ročným rastom zamestnanosti požadovaným na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni, aby sa do roku 2030 dosiahli príslušné ciele týkajúce sa miery zamestnanosti, a takisto sa v nej poukazuje na potenciál konkrétnych skupín obyvateľstva prispieť k pokroku pri dosahovaní cieľovej miery zamestnanosti.
5. Napriek tomu, že hospodárstvo EÚ čelilo vážnym výzvam, ako je útočná vojna Ruska proti Ukrajine, energetická kríza a inflačné tlaky, dosahovalo v roku 2022 relatívne dobré výsledky a trh práce zostal odolný, pričom miery zamestnanosti a nezamestnanosti dosiahli nové rekordné úrovne.
6. Presnejšie, miera zamestnanosti osôb vo veku 20 – 64 rokov v EÚ27 sa v roku 2022 ďalej zlepšila na 74,6 % (nárast o 1,5 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2021), čo je najvyššia miera od začiatku časových radov v roku 2009. Zvýšenie miery zamestnanosti sa v roku 2022 zaznamenalo na úrovni EÚ vo všetkých hlavných vekových skupinách (mladí pracovníci, pracovníci v produktívnom veku a starší pracovníci). Navyše vo všetkých členských štátoch zaznamenala miera zamestnanosti osôb vo veku 20 – 64 rokov v roku 2022 v porovnaní s rokom 2021 zlepšenie a takmer vo všetkých členských štátoch EÚ prekročila v roku 2022 miera zamestnanosti (20 – 64 rokov) úroveň pred pandémie (2019). Miera aktivity v EÚ (v prípade osôb vo veku 20 – 64 rokov) sa v roku 2022 naďalej zlepšovala. Dosiahla 79,4 %, čo je nárast o 1 percentuálny bod v porovnaní s rokom 2021, pričom k tomuto vývoju viac prispeli ženy.
7. Miera nezamestnanosti osôb vo veku nad 15 rokov v EÚ klesla v roku 2022 v porovnaní s rokom 2021 v priemere o 0,9 percentuálneho bodu na 6,2 %, pričom v roku 2022 bol zaznamenaný pokles takmer vo všetkých členských štátoch. Navyše aj miera dlhodobej nezamestnanosti v EÚ27 zaznamenala v roku 2022 pokles.

8. Miera nezamestnanosti mladých ľudí v EÚ (vo veku 15 – 24 rokov) v roku 2022 v porovnaní s predchádzajúcim rokom klesla, je však viac ako dvojnásobne vyššia ako celková miera nezamestnanosti, čo poukazuje na kľúčovú výzvu v tejto súvislosti a na pretrvávajúcu potrebu vykonávať posilnenú záruku pre mladých ľudí. Okrem toho miera ľudí v EÚ, ktorí sú vo veku 15 – 29 rokov a nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), klesla v roku 2022 o 1,4 percentuálneho bodu na 11,7 %. Navyše rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v EÚ²⁷, t. j. rozdiel medzi mierou zamestnanosti mužov a žien vo veku 20 – 64 rokov, zostáva na vysokých úrovniach, hoci v roku 2022 mierne klesol na 10,7 percentuálneho bodu z 10,9 percentuálneho bodu v roku 2021. V týchto dvoch oblastiach je preto potrebné dosiahnuť významný pokrok. Podľa Akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv sa na dosiahnutie hlavného cieľa 78 % miery zamestnanosti do roku 2030 musí Európa usilovať znížiť rozdiel v zamestnanosti žien a mužov aspoň o polovicu v porovnaní s rokom 2019 a znížiť mieru NEET u mladých ľudí vo veku 15 – 29 rokov z 12,6 % (2019) na 9,0 % do roku 2030 (čo predstavuje pokles o 3,6 percentuálneho bodu), a to konkrétne zlepšením ich vyhliadok na zamestnanie.
9. Pokiaľ ide o budúcnosť, jedným z hlavných záverov hospodárskej prognózy Komisie z jari 2023 je očakávanie, že pokračujúce prehrievanie na trhu práce, hromadenie pracovnej sily v dôsledku nedostatku zručností, ako aj silný dopyt, najmä po službách, zmiernia vplyv spomalenia hospodárskeho rastu na trh práce. V tomto rámci sa tento rok predpokladá rast zamestnanosti v EÚ na úrovni 0,5 %. V roku 2024 má byť rast zamestnanosti naďalej mierny (0,4 %), čo naznačuje nižší rast podporujúci tvorbu pracovných miest než v roku 2022. Očakáva sa, že miera nezamestnanosti v EÚ zostane v roku 2023 blízko svojho historického minima na úrovni 6,2 % a v roku 2024 klesne na 6,1 %.

10. Pokiaľ ide konkrétne o hlavný cieľ v oblasti miery zamestnanosti do roku 2030, výrazne priaznivé podmienky na trhu práce v roku 2022 značne prispeli k dosiahnutiu pokroku pri plnení cieľa 78 % do roku 2030. Dosiahnutie tohto cieľa si teraz na úrovni EÚ vyžaduje priemerný nárast o 3,4 percentuálneho bodu do roku 2030, avšak osem členských štátov sa v záujme splnenia svojich vnútroštátnych cieľov snaží mieru zamestnanosti zvýšiť o viac ako túto hodnotu. Na základe najnovších dostupných ročných údajov z VZPS o miere zamestnanosti (ľudí vo veku 20 – 64 rokov) prekročilo v roku 2022 päť členských štátov svoje vnútroštátne ciele a jeden členský štát svoj vlastný cieľ splnil. Okrem toho v jedenástich členských štátoch miera zamestnanosti v roku 2022 už presiahla hlavný cieľ EÚ na úrovni 78 % (pred rokom bolo týchto členských štátov osem).
11. Pri porovnaní nedávneho ročného rastu zamestnanosti (2022) v členských štátoch s priemerným ročným rastom zamestnanosti v období 2013 – 2019 (pred pandémiou COVID-19) a s minimálnym (ročným) rastom zamestnanosti potrebným na to, aby každý členský štát dosiahol svoj vnútroštátny cieľ týkajúci sa miery zamestnanosti, možno konštatovať, že v roku 2022 väčšina členských štátov dosiahla vyšší rast zamestnanosti, než boli príslušné priemerné miery pred pandémiou COVID-19, a že v dôsledku poklesu počtu obyvateľov by väčšina členských štátov potrebovala na dosiahnutie svojich vnútroštátnych cieľov nižší minimálny ročný rast zamestnanosti ako v predkrízovom období.

12. V rámci analýzy a monitorovania pokroku pri dosahovaní cieľa v oblasti miery zamestnanosti do roku 2030 je užitočné preskúmať aj výsledky v prípade rôznych skupín obyvateľstva (napríklad mladých ľudí, pracovníkov v produktívnom veku a starších pracovníkov) a identifikovať tie skupiny, ktoré dosahujú nižšie než priemerné výsledky. Ak sa potenciál každého členského štátu a podskupiny vyjadrí 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), potom sa od zvýšenia miery zamestnanosti týchto konkrétnych skupín očakáva hypotetický prínos. Týka sa to najmä nízkokvalifikovaných osôb (žien a mužov) v značnom počte členských štátov EÚ.
13. V neskoršej fáze bude skupina výboru EMCO pre ukazovatele diskutovať aj o metodickom prístupe k monitorovaniu pokroku pri dosahovaní hlavných a vnútroštátnych cieľov v oblasti vzdelávania dospelých do roku 2030, a to s ohľadom na zmenu zdroja údajov zo zisťovania o vzdelávaní dospelých (AES) na výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS) v roku 2022.
14. Pokiaľ ide o tematické priority pre členské štáty, údaje z EPM 2023 poukazujú na niekoľko kľúčových výziev v oblasti zamestnanosti. V oblasti zručností a celoživotného vzdelávania súvisia tieto výzvy najmä s nesúladow medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a nízkou účasťou na odbornej príprave. Očakáva sa, že Európsky rok zručností poskytne celoživotnému vzdelávaniu nový impulz, umožní ľuďom a podnikom prispievať k zelenej a digitálnej transformácii a podporí inovácie a konkurencieschopnosť. Pokiaľ ide o systémy vzdelávania a odbornej prípravy, hlavnými výzvami sú závislosť výstupov vzdelávania od sociálno-ekonomického zázemia, nízka miera dosahovania základných zručností, ako aj terciárne vzdelávanie, výskyt predčasného ukončenia školskej dochádzky a nízka atraktivnosť učiteľského povolania.

15. Výzvy sa identifikovali aj v oblasti účasti na trhu práce, a to aj v prípade osobitných skupín, ako sú starší pracovníci, mladí ľudia, ženy, nízkokvalifikovaní pracovníci a štátni príslušníci tretích krajín. V niektorých krajinách sa vyskytujú problémy súvisiace s fungovaním dávok v nezamestnanosti a/alebo vplyvom daňových systémov a systémov dávok na účasť na trhu práce (napr. pasce nízkej mzdy, pasce nezamestnanosti). V oblasti rodovej rovnosti je hlavným problémom pretrvávajúce rozdiele v zamestnanosti žien a mužov, zatiaľ čo v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom sú kľúčovými problémami zabezpečenie a využívanie starostlivosti a vplyv rodičovstva na účasť na trhu práce. Pre niektoré členské štáty zostáva naďalej problémom aj segmentácia trhu práce, zatiaľ čo ďalšie výzvy sú identifikované v oblasti aktívnych politík trhu práce (AFTP) a fungovania verejných služieb zamestnanosti (VSZ).
16. V analýze sa v rámci EÚ identifikujú aj spoločné „pozitívne najnovšie trendy“, ako aj „negatívne trendy, ktoré treba sledovať“. V EPM sa vyzdvihuje najmä niekoľko pozitívnych zmien v období rokov 2021 – 2022: zvýšenie miery zamestnanosti ľudí vo veku 20 – 64 rokov vo všetkých členských štátoch; zvýšenie celkovej zamestnanosti v 25 členských štátoch; zvýšenie miery zamestnanosti starších pracovníkov v 24 členských štátoch; zníženie miery NEET v prípade osôb vo veku 15 – 29 rokov v 19 členských štátoch; zvýšenie účasti na celoživotnom vzdelávaní (percentuálny podiel dospelých populácie vo veku 25 – 64 rokov, ktorá sa za posledné štyri týždne zúčastnila na vzdelávaní a odbornej príprave) v 15 krajinách. Niektoré z týchto ročných trendov potvrdzuje analýza dlhodobejšieho vývoja v priebehu troch rokov. V EPM sa však v období 2021 – 2022 identifikovalo aj niekoľko negatívnych trendov: zhoršenie nominálnych jednotkových nákladov práce v 21 členských štátoch a vysoký výskyt neaktivity a práce na čiastočný úväzok v dôsledku osobných a rodinných povinností v 13 členských štátoch.
17. Z nedávnej činnosti výboru EMCO v oblasti mnohostranného dohľadu vyplýva, že členské štáty vykonali reformy vo všetkých oblastiach politiky, ktoré sa v EPM určili ako prioritné oblasti, ale výzvy stále pretrvávajú, ako sa zdôrazňuje aj v odporúčaniach pre jednotlivé krajiny na rok 2023.

18. Členské štáty zaviedli alebo plánujú zaviesť politiky zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie s cieľom riešiť rastúci nedostatok zručností v odvetviach s vysokým dopytom (ako je zdravotná starostlivosť), riešiť nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a prispôbiť zručnosti pracovnej sily meniacemu sa svetu práce, a to aj s podporou zdrojov dostupných z ESF+ a NextGenerationEU. V súvislosti s napätými trhmi práce a nízkou nezamestnanosťou členské štáty čoraz viac zavádzajú opatrenia v oblasti odbornej prípravy zamerané predovšetkým na najzraniteľnejšie osoby, ktorých potenciál zostáva nevyužitý. Pokračuje úsilie o to, aby sa v rámci verejných služieb zamestnanosti (VSZ) zlepšilo poskytovanie služieb a zvýšili sa ich kapacity, a to aj prostredníctvom digitálnych a zdokonalených nástrojov na prognózovanie vývoja na trhu práce a na prognózovanie zručností. Členské štáty okrem toho zintenzívňujú svoje úsilie o zlepšenie zručností učiteľov, najmä ich digitálnych zručností, a o zvýšenie atraktívnosti učiteľského povolania.
19. Segmentácia trhu práce v členských štátoch naďalej ovplyvňuje určité skupiny, najmä mladých ľudí, ženy, migrantov a nízkokvalifikované osoby. V niektorých prípadoch zostáva miera nedobrovoľného zamestnania na čiastočný úväzok vysoká, pričom miera prechodu z dočasných pracovných zmlúv na trvalé pracovné zmluvy je nízka. Počas roka 2022 mnohé členské štáty pokračovali vo svojom úsilí o podporu zmlúv na neurčitý čas ako typickej formy pracovného dojednaní. Prioritou programu mnohých členských štátov v tejto oblasti politiky zostáva boj proti zneužívaniu atypických foriem práce a samostatnej zárobkovej činnosti a riešenie problému nedeklarovanej práce. Navyše vzrástol význam práce pre platformy, ktorá prispieva k vytváraniu pracovných miest, ale zároveň predstavuje výzvy, pokiaľ ide o spravodlivé pracovné podmienky.

20. Pokiaľ ide o zdaňovanie práce, v dôsledku rastúcich cien energií a potravín mnohé členské štáty v roku 2022 zaviedli opatrenia na zmiernenie vplyvu inflácie na príjmy domácností a pracovníkov. V mnohých členských štátoch sa zaznamenal aj pokrok pri ekologizácii daňového systému a zvyšovaní jeho podpory pre udržateľný rast. V mnohých členských štátoch však stále existuje značný priestor na presunutie daňového zaťaženia z práce na iné oblasti a na zlepšenie daňovo-dávkových systémov, aby sa podporil inkluzívny rast. Dobre navrhnuté marginálne sadzby dane môžu podporiť účasť na trhu práce, najmä v prípade druhých zárobkovo činných osôb v domácnosti, a zvýšiť pracovné úväzky. Okrem toho daňovo-odvodové zaťaženie pracovníkov s nízkymi mzdami zostáva v mnohých členských štátoch vysoké.
21. Opatrovateľské povinnosti, okrem iného v prípade osôb, ktoré potrebujú dlhodobú starostlivosť, a detí sú v mnohých členských štátoch naďalej jedným z hlavných faktorov, ktoré bránia účasti žien na trhu práce a zamestnaniu na plný úväzok, v dôsledku čoho zostáva mimo trhu práce približne 7,7 milióna žien. Napriek tomu sa v poskytovaní prístupu k cenovo dostupnému a kvalitnému vzdelávaniu a starostlivosti v ranom detstve vo všeobecnosti dosiahol pokrok, predovšetkým rozšírením ponuky dostupných miest a podporou rodín s nízkymi príjmami pri prístupe k službám. V niektorých prípadoch sa účasť na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve (VSRD) zvýšila znížením veku povinnej školskej dochádzky. Napriek vynaloženému úsiliu pretrvávajú značné výzvy, pokiaľ ide o zlepšenie prístupu detí so slabým sociálno-ekonomickým zázemím a prispôsobenie VSRD potrebám detí so zdravotným postihnutím alebo potrebám detí, ktoré si vyžadujú osobitnú starostlivosť.

22. V preskúmaní výboru EMCO zameranom na sociálny dialóg sa zdôraznilo, že vo všetkých členských štátoch, s výnimkou malého počtu z nich, je inštitucionálny rámec pre sociálny dialóg viac než primeraný. Je však naďalej mimoriadne dôležité vyhnúť sa čisto formalistickému zapojeniu sociálnych partnerov a zabezpečiť včasný a zmysluplný konzultačný proces počas celého procesu tvorby politík. Kvalita konzultácií sa môže zlepšiť aj vtedy, keď sa bude opierať o zistenia založené na dôkazoch a posúdenia vplyvu navrhovaných právnych predpisov *ex-ante*.
23. Pokiaľ ide o jarný balík z roku 2023, ktorý Komisia prijala 24. mája, výbor EMCO v spoločnom horizontálnom stanovisku s výborom SPC k európskemu semestru 2023 určenom na zasadnutie Rady EPSCO v júni 2023 konštatoval, že počet odporúčaní pre jednotlivé krajiny v oblastiach, ktoré patria do právomoci EPSCO, zostáva obmedzenejší ako v cykloch semestra predchádzajúcich zavedeniu Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti. Vzal tiež na vedomie relatívne vyšší počet „horizontálnych“ odporúčaní pre jednotlivé krajiny navrhnutých pre všetky členské štáty, pričom zdôraznil, že je potrebné zachovať špecifický charakter týchto odporúčaní zameriavajúci sa na jednotlivé krajiny.
24. Výbory EMCO a SPC vo svojom stanovisku vyzvali na zabezpečenie užšej koordinácie medzi hospodárskymi, fiškálnymi a sociálnymi politikami a politikami zamestnanosti² vzhľadom na širokú škálu súčasných sociálno-ekonomických rizík a politických výziev ovplyvnených útočnou vojnou Ruska voči Ukrajine a s cieľom zabezpečiť spravodlivú zelenú a digitálnu transformáciu a udržateľný a inkluzívny rast. V tejto súvislosti je posilnenie úlohy Rady EPSCO a jej výborov v rámci európskeho semestra aj naďalej kľúčovou prioritou, pričom sa uznáva potreba pokračovať v úsilí o modernizáciu monitorovacích nástrojov výborov, zachovať súčasné zameranie semestra v súlade so zmluvou a zabrániť rizikám administratívneho zaťaženia.

² V súlade s príslušnými právomocami vyplývajúcimi zo zmluvy a so zásadami subsidiarity a proporcionality.

25. V reakcii na túto výzvu, ako aj na predchádzajúcu výzvu Rady EPSCO z marca 2022³ začala skupina pre ukazovatele reflexiu o nástrojoch výboru EMCO na monitorovanie a podávanie správ s cieľom lepšie prispôbiť tieto nástroje svojmu účelu. Prvá fáza tohto procesu, ktorá v súčasnosti prebieha, zahŕňa preskúmanie rámca spoločného hodnotenia ako základu pre všetky ostatné nástroje.
26. Európsky semester je naďalej účinným koordinačným nástrojom na podporu udržateľného a inkluzívneho hospodárskeho rastu, konkurencieschopnosti, zamestnanosti a primeranej sociálnej ochrany a sociálneho začlenenia. V rámci cyklu európskeho semestra 2024 by sa mali naďalej riešiť súčasné a nadchádzajúce výzvy na trhu práce v kontexte neistých globálnych geopolitických a hospodárskych vyhliadok, a to aj v súvislosti s útočnou vojnou Ruska proti Ukrajine, ako aj udalosťami súvisiacimi s narušením klímy. V ďalšom cykle semestra by sa mala takisto naďalej podporovať zelená a digitálna transformácia a riešiť vplyv demografických zmien na trh práce. Ako sa zdôrazňuje v EPM, na dosiahnutie hlavných cieľov EÚ a vnútroštátnych cieľov na rok 2030 je potrebné riešiť štrukturálne výzvy v oblastiach účasti na trhu práce a aktívnych politik trhu práce, vzdelávania a odbornej prípravy, zručností a celoživotného vzdelávania, fungovania daňových systémov/systémov dávok, rodovej rovnosti a rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ako aj segmentácie trhu práce.

³ Pozri dokument Rady 6933/22.