



Brüsszel, 2026. október 2.
(OR. en)

13806/26

SOC 633
EMPL 367
ECOFIN 1243
EDUC 393

FELJEGYZÉS

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	az Állandó Képviselők Bizottsága/a Tanács
Tárgy:	A foglalkoztatás terén jelentkező legfőbb kihívások: a Foglalkoztatási Bizottság által az éves foglalkoztatási teljesítményjelentés és a foglalkoztatási teljesítményfigyelő alapján megfogalmazott legfontosabb üzenetek – <i>Jóváhagyás</i>

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a Foglalkoztatási Bizottság (EMCO) által a 2026. évi éves foglalkoztatási teljesítményjelentés és a 2026. évi foglalkoztatási teljesítményfigyelő alapján megfogalmazott, a Foglalkoztatási Bizottság által 2026. szeptember 25-én véglegesített legfontosabb üzeneteket abból a célból, hogy a Tanács (EPSCO) a 2026. október 19-i ülésén jóváhagyhassa azokat.

Az éves foglalkoztatási teljesítményjelentés a 13806/26 ADD 1 dokumentumban található.

A foglalkoztatási teljesítményfigyelőt a 13806/26 ADD 2 dokumentum tartalmazza.

**A Foglalkoztatási Bizottság által
a 2026. évi éves foglalkoztatási teljesítményjelentés és a foglalkoztatási teljesítményfigyelő
alapján megfogalmazott legfontosabb üzenetek**

2026. szeptember 25.

1. A Foglalkoztatási Bizottság (EMCO) – az EUMSZ 150. cikke szerinti megbízatásával összhangban – elkészítette az Unió foglalkoztatási helyzetéről szóló éves értékelését a Tanács számára. Ez az értékelés a 2026. évi foglalkoztatási teljesítményfigyelő¹ alapul, amely számba veszi a foglalkoztatás és a felnőttkori tanulás vonatkozásában 2030-ra kitűzött uniós kiemelt célok, illetve nemzeti célok megvalósulása terén elért eredményeket, illetve ismerteti az EU egészében és az egyes tagállamokban tapasztalható legfőbb foglalkoztatási kihívásokat, valamint a jó munkaerőpiaci eredményeket.
2. Az EMCO mutatókkal foglalkozó csoportja által 2026 májusában elfogadott ideai foglalkoztatási teljesítményfigyelő fő megállapításait a 2026. évi éves foglalkoztatási teljesítményjelentés foglalja össze. E főbb megállapítások kiegészítik az EMCO többoldalú felügyeleti tevékenységeinek megállapításait, beleértve az európai szemeszter társadalmi konvergenciával kapcsolatos keretével² összhangban készített, a társadalmi konvergenciára irányuló 2026. évi EMCO–SPC-felülvizsgálatok megállapításait is.

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

² Lásd a [2026. évi együttes foglalkoztatási jelentést](#) a társadalmi konvergenciával kapcsolatos keret szerinti első lépcsős elemzéshez, a második lépcsős elemzéshez pedig a 2026. április 21-i [bizottsági szolgálati munkadokumentumot](#). A társadalmi konvergenciával kapcsolatos keret szerinti országspecifikus vizsgálatokat az EMCO és az SPC 2026. május 19–20-án végezte el.

3. A 2026. évi foglalkoztatási teljesítményfigyelő egyik legfőbb újdonsága a munkahelyek minőségére vonatkozó aktualizált nyomonkövetési keret. Ez utóbbit az EMCO mutatókkal foglalkozó csoportja dolgozta ki az EPSCO Tanács 2025. június 19-i ülésére benyújtott, [a munkahelyek minőségének dimenzióiról szóló EMCO-véleményben](#) foglalt megbízás nyomán. A keret olyan, jól bevált mutatók átfogó és dinamikus készletét foglalja magában, amelyek lefedik a munkahelyek minőségének a Foglalkoztatási Bizottság véleményében megjelölt különböző dimenzióit. Fontos lépést jelent az Unión belüli munkaerőpiaci eredmények átfogóbb nyomon követése felé azáltal, hogy lehetővé teszi a foglalkoztatás minőségével kapcsolatos megfontolások jobb figyelembevételét, tekintetbe véve a legújabb technológiai fejlemények és a munka világában bekövetkezett változások hatását is.
4. Az uniós munkaerőpiac 2025-ben is reziliens maradt. A reál-GDP 1,5%-os növekedése mellett a 20–64 év közötti foglalkoztatottak száma 2025-ben elérte a 197,8 milliót, ami 76,1%-os foglalkoztatási rátának felel meg. Ez az idősor kezdete óta mért legmagasabb szint, amivel az Unió közelebb került a 2030-ra kitűzött 78%-os kiemelt célhoz.
5. A munkaerőpiaci teljesítmény Unió-szerte általában véve pozitív maradt, és a legtöbb tagállamban 2025-ben tovább nőtt a foglalkoztatási ráta. Hosszabb távon valamennyi tagállamban javult a foglalkoztatási ráta a 2020–2025-ös időszakban, bár e javulások nagyságrendje terén Unió-szerte jelentős eltérések mutatkoztak.

6. A munkaerőpiaci eredmények korcsoportonként eltérőek. 2025-ben a 30–54 év közöttiek foglalkoztatási rátája tovább nőtt, és az idősebb munkavállalók (55–64 évesek) foglalkoztatási rátája továbbra is hosszú távon emelkedő tendenciát mutatott, a 20–29 éves fiatalok foglalkoztatási rátája azonban marginálisan csökkent, ami rávilágít arra, hogy további erőfeszítésekre van szükség a munkaerőpiacra való belépés és a munkaerőpiaci átmenetek támogatása terén. Az idősebb munkavállalók foglalkoztatási rátája 2020 óta 7,4 százalékponttal (2009 óta pedig 23,2 százalékponttal) nőtt, meghaladva a fiatalabb és az aktív keresőképes korú munkavállalók foglalkoztatásának növekedését. Ennek ellenére az idősök más korcsoportokhoz képest még mindig nagyobb valószínűséggel rekednek ki a munkaerőpiacról, ami további szakpolitikai erőfeszítéseket tesz szükségessé a munkával töltött életszakasz meghosszabbítása érdekében, figyelembe véve a demográfiai fejleményeket is. A nemek közötti egyenlőtlenségek továbbra is fennállnak: 2025-ben az EU-ban a nemek közötti foglalkoztatási különbség 9,6 százalékponton állt, annak ellenére, hogy 2024-hez képest 0,4 százalékponttal csökkent.
7. A munkaerőpiaci részvétel 2025-ben 80,8%-kal új rekordszintet ért el az EU-ban (a 20–64 év közötti korcsoportban), azonban a tartós egyenlőtlenségek, különösen a nők és a férfiak között (9,8 százalékpontos különbség), rávilágítanak arra, hogy további tartós szakpolitikai fellépésre van szükség a nők munkaerőpiaci részvétele előtt álló akadályok kezelése érdekében.
8. 2025-ben az EU-n belüli általános munkanélküliség a 2024. évi 5,9%-ról kismértékben, 6,0%-ra, az ifjúsági munkanélküliség (15–29 évesek) pedig 11,7%-ra nőtt (+ 0,3 százalékpont az előző évhez képest). A tartós munkanélküliség változatlanul az aktív népesség 1,9%-át érintette. A NEET-ráta a 15–29 évesek körében 2025-ben kismértékben, 11,0%-ra csökkent. Ez az arány azonban továbbra is jóval meghaladja a szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési tervben 2030-ra kitűzött 9%-os célt, ami rávilágít a fiatalok foglalkoztatási kilátásainak javítására irányuló további erőfeszítések jelentőségére.
9. A Foglalkoztatási Bizottság munkahelyek minőségére vonatkozó aktualizált nyomonkövetési kerete szerint az Unióban továbbra is jelentős különbségek állnak fenn a munkahelyek minőségének különféle dimenziói tekintetében.

10. Ami a megfelelő díjazást és a méltányos bérezést illeti, a dolgozói szegénység aránya jelentős eltéréseket mutat az EU-n belül: 2025-ben 3,1%-tól (Finnország) 11,8%-ig (Bulgária) terjedt, összességében pedig az uniós munkavállalók 8,3%-át érintette. Az egy keresővel rendelkező háztartások általánosságban nagyobb mértékben ki vannak téve a dolgozói szegénységnek, ami a háztartások összetételének jelentőségéről, és különösen a több jövedelemforrásnak, valamint a háztartási költségek megosztásának az előnyeiről tanúskodik.
11. A munkahely- és karrierbiztonság esetében szintén jelentős eltérések mutatkoznak a tagállamok között. A nem önként vállalt határozott idejű, illetve részmunkaidős foglalkoztatás számos országban tartós munkaerőpiaci szegmentációra enged következtetni. 2025-ben az EU-ban a 15–64 évesek körében az ideiglenes jelleggel foglalkoztatott munkavállalók 49,9%-a nem önkéntes alapon dolgozott határozott idejű szerződéssel (a 2024. évi 49,6%-hoz képest), és a nem önként vállalt határozott idejű foglalkoztatás aránya 13,9%-tól (Hollandia) 94,4%-ig (Ciprus) terjedt. Emellett 2025-ben az EU-ban a 15–64 évesek körében a részmunkaidőben foglalkoztatottak 17,8%-a nem önkéntes alapon dolgozott részmunkaidőben (amely a 2024. évi 18,3%-hoz képest csökkenést jelent), a vonatkozó arány pedig 2,2%-tól (Hollandia) 62,3%-ig (Románia) terjedt. A nők nagyobb arányban képviseltetik magukat a nem önként vállalt határozott idejű foglalkoztatás terén. Az aktív munkaerőpiaci politikák és a jobb minőségű munkahelyek felé irányuló átmeneteket elősegítő hatékony foglalkoztatási szolgáltatások, a munkáltatók számára nyújtott ösztönzők a teljes munkaidős, határozatlan idejű foglalkoztatásra, valamint a szociális védelemhez és a tanulási lehetőségekhez való megfelelő hozzáférés mind hozzájárulhat a munkaerőpiac szegmentációjának csökkentéséhez és a munkahelyek általános minőségének javításához.

12. A hosszú munkaidő és az atipikus időbeosztás elterjedtsége tekintetében jelentős eltérések vannak a tagállamok között, ami részben a különböző ágazati szakosodással is összefügg. Ezenkívül a nemek közötti foglalkoztatási és bérkülönbségek, valamint az országban születettek és az EU-n kívül születettek foglalkoztatási eredményei közötti különbségek továbbra is hangsúlyossá teszik az esélyegyenlőséget és a befogadó munkaerőpiacokat előmozdító szakpolitikák fontosságát. A munkahelyi biztonság és egészségvédelem szintén kulcsfontosságú dimenzió. 2023-ban az EU-ban 3 298 halálos kimenetelű munkahelyi baleset történt (ez 2023-ban 100 000 foglalkoztatottra vetítve 1,63 halálos balesetet jelent), ami 12 halálesettel több az előző évhez képest³. Továbbra is alapvető fontosságúak azok a folyamatos erőfeszítések, amelyek célja a halálos kimenetelű munkahelyi balesetek számának csökkentése.
13. A minőségi munkahelyek előmozdítása elengedhetetlen a termelékenység növekedésének, a munkaerőpiaci részvételnek, a társadalmi kohézióknak és a felfelé irányuló társadalmi konvergenciának a támogatásához. A munkahelyek minőségére vonatkozó aktualizált nyomonkövetési keret megállapításai összességében hangsúlyozzák a munkahelyek minőségével kapcsolatos tartós kihívások kezelésére és a befogadóbb munkaerőpiacok Unió-szerte történő előmozdítására irányuló célzott és tartós szakpolitikai intézkedések fontosságát.
14. Ami a jövőt illeti, a gazdaság és a foglalkoztatás növekedése az elkövetkező években várhatóan mérséklődni fog. Az Európai Bizottság 2026. tavaszi európai gazdasági előrejelzése szerint az EU reál-GDP-növekedése a 2025. évi 1,5%-ról 2026-ban várhatóan 1,1%-ra lassul, majd 2027-ben 1,4%-ra emelkedik. A foglalkoztatás növekedése a várakozások szerint 2026-ban 0,5%-ról 0,3%-ra lassul, 2027-ben pedig 0,4%-ot ér majd el. A közel-keleti konfliktushoz kapcsolódó közelmúltbeli energiaársokk hatása ellenére az uniós munkanélküliségi ráta az előrejelzés által lefedett időszakban várhatóan nagyjából stabil, mintegy 6%-os marad.

³ Ezen adatok esetében a zárónap 2026. április 30. Az Eurostat által 2026. augusztus 21-én közzétett frissítés szerint 2023-ban 3 322 halálos kimenetelű munkahelyi baleset történt, amely 36-tal több, mint 2022-ben.

15. Ami a kiemelt uniós célok nyomon követését illeti, az Unió továbbra is nagyjából jó úton halad a 2030-ra kitűzött foglalkoztatási cél elérése felé: a foglalkoztatási ráta (a 20–64 évesek esetében) 2025-ben elérte a 76,1%-ot, amely mindössze 1,9 százalékponttal marad el a 78%-os kiemelt uniós céltól. A készségekre vonatkozó 2030-as cél felé tett előrelépés ezzel szemben továbbra sem elégséges, és jelentős kockázatokat hordoz a jövőre nézve, tekintettel különösen a munkaerő- és készséghiányra, a demográfiai változásokra, valamint a visszafogott termelékenységnövekedésre. 2016 és 2022 között csak szerény mértékben, 2,9 százalékponttal, 43,7%-ról 46,6%-ra nőtt az elmúlt 12 hónap során tanulásban részt vevő felnőttek aránya (a felnőttoktatási felmérés adatai alapján, beleértve a munka közbeni irányított képzést is). Ezzel az EU 13,4 százalékponttal elmarad a 2030-ra kitűzött 60%-os kiemelt céltól. A munkaerőpiaci alkalmazkodás, a versenyképesség és a reziliencia támogatásához elengedhetetlenek lesznek az olyan további erőfeszítések, amelyek a humán tőke megerősítését szolgálják, különösen az egész életen át tartó tanulásban való részvétel fokozása, valamint az oktatás és a munkaerőpiaci igények közötti összhang javítása révén.
16. A 2025. évi adatok szerint hét tagállam (Szlovákia, Írország, Hollandia, Észtország, Ciprus, Csehország és Lengyelország) már túlteljesítette a 2030-ra vonatkozó nemzeti foglalkoztatási céljait, 16 tagállam foglalkoztatási rátája pedig meghaladja a 78%-os kiemelt uniós célt. Bár a tagállamok többségének a válság előtti időszakban (2013–2019) megfigyeltnél alacsonyabb átlagos éves foglalkoztatásnövekedésre lenne szüksége ahhoz, hogy elérje a 2030-ra vonatkozó nemzeti céljait (többek között a várható demográfiai fejleményeket is tükrözve), számos tagállam továbbra is megterhelőbb pályával szembesül a céljai elérése terén.

17. A 2030-ra kitűzött foglalkoztatási célok felé vezető pálya megértéséhez továbbra is alapvetően fontos megvizsgálni a különböző népességcsoportok eredményeit. Az elemzés szerint sok tagállamban jelentős kiaknázatlan munkaerőpiaci potenciál rejlik az alacsony képzettségűek (nők és férfiak) körében, ugyanakkor a tagállamoknak növelniük kell az általános készség szintet. Több tagállamban az idősebb munkavállalók (55–64 évesek), a fiatalok (20–29 évesek) és a harmadik országbeli állampolgárok (20–64 évesek) foglalkoztatási rátája terén is bőven van javítanivaló. Az alulreprezentált csoportok munkaerőpiaci részvételének növelése egyszerre jelent szociális célkitűzést és gazdasági szükségszerűséget, tekintettel arra, hogy az elkövetkező évtizedekben számos tagállamban várhatóan csökkenni fog a munkaképes korú népesség.
18. A 2026. évi foglalkoztatási teljesítményfigyelő szerint az Unióban számos tartós foglalkoztatási kihívás áll fenn, amelyek folyamatos nyomon követést és szakpolitikai figyelmet igényelnek. A leggyakoribb kihívást továbbra is a munkaerőpiaci részvétel jelenti, különösen a fiatalok, a nem uniós állampolgárok és a migráns háttérrel rendelkezők, az idősebb munkavállalók, valamint az alacsony képzettségűek esetében. Ugyanakkor a készségkínálat és az egész életen át tartó tanulás egyre nagyobb aggodalomra ad okot, ami a tartósan fennálló strukturális munkaerőhiányt, a munkaerő- és készség hiányt, valamint a készségigény-előrejelzési rendszerek hiányosságait tükrözi. Emellett továbbra is jelentősek az oktatási és képzési rendszerekkel kapcsolatos kihívások, különösen ami a társadalmi-gazdasági és migráns háttérhez kapcsolódó oktatási egyenlőtlenségeket, a korai iskolaelhagyás előfordulását és az alapkészségek elsajátítását illeti.

19. Számos tagállam továbbra is kihívásokkal szembesül a szociális védelmi rendszerének megfelelősége és foglalkoztatás-orientáltsága terén, ideértve a dolgozói szegénységet, a munkaerőpiaci részvételtől visszatartó tényezőket és a munkanélküli ellátások megfelelőségét. Továbbra is jelentős aggodalomra ad okot a munkaerőpiaci szegmentáció, az aktív munkaerőpiaci politikák hatékonysága és az állami foglalkoztatási szolgálatok működése, mint ahogy a nemek között a foglalkoztatás és a bérek terén fennálló tartós egyenlőtlenségek is. Ezen túlmenően a munka és a magánélet közötti egyensúllyal és a bérmegállapítási mechanizmusokkal – többek között a megfizethető, magas színvonalú gondozási szolgáltatásokhoz való hozzáféréssel, a kollektív tárgyalások általi lefedettséggel és a szociális párbeszéddel – kapcsolatos kihívások gyakoribb előfordulása rávilágít az inkluzív és jól működő munkaerőpiacok Unió-szerte történő előmozdítására irányuló folyamatos erőfeszítések fontosságára.
20. Az elemzés emellett közös uniós „közelmúltbeli pozitív trendeket” és „figyelemmel kísérendő negatív trendeket” is azonosít a foglalkoztatás terén. A foglalkoztatási teljesítményfigyelő a 2024–25-ös időszakra vonatkozóan számos pozitív fejleményt emel ki. Ezek között említendő különösen, hogy 14 tagállamban jelentősen nőtt az idősebb (55–64 éves) munkavállalók foglalkoztatási rátája, továbbá 11 tagállamban növekedett a teljes foglalkoztatottság és csökkent a nemek közötti bérszakadék. A 2022–25-ös időszak fejleményeit vizsgálva pozitív trendként többek között 23 tagállamban nőtt az 55–64 éves idősebb munkavállalók foglalkoztatási rátája, valamint 18 tagállamban növekedés volt tapasztalható az egész életen át tartó tanulás⁴, 16 tagállamban pedig az iskolai végzettség terén. A foglalkoztatási teljesítményfigyelő ugyanakkor negatív trendekről is beszámol: mindenekelőtt a legutóbbi időszakban 20 tagállamban, az elmúlt 3 év során pedig mindegyik tagállamban romlott (azaz nőtt) a nominális fajlagos munkaerőköltség⁵. A további figyelemmel kísérendő trendek közé tartozik az újonnan felvett munkavállalók arányának romlása a 2022–25-ös időszakban.

⁴ Az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó mutató a (25–64 éves korú) felnőtt lakosság azon része százalékos arányban kifejezve, amely oktatásban vagy képzésben vesz részt (EU LFS, referencia-időszak: az utolsó 4 hét, Eurostat-kód: trng_lfse_01).

⁵ A „névleges fajlagos munkaerőköltség” mutató egy olyan gazdasági környezetben vált a közös értékelési keret részévé, melyben a fő problémának az EU és a tagállamok költségversenyképességének csökkenését tekintették. Az elmúlt években már más tényezőket is figyelembe vettek, például a megfelelő béreknek a munkahelyi elégedettségben, a készségfejlesztésben, a termelékenységben és a gazdasági növekedésben játszott szerepét, valamint az ezekre gyakorolt hatását.

21. Az EMCO a közelmúltban végzett többoldalú felügyeleti tevékenységei során megállapította, hogy a tagállamok számos intézkedést hoztak a foglalkoztatási teljesítményfigyelőben azonosított közös strukturális kihívásokra válaszul. Ezek keretében reformok indultak többek között az aktív munkaerőpiaci politikák, az állami foglalkoztatási szolgálatok, az oktatás és képzés, a munkát terhelő adók és a szociális párbeszéd területén. Mindazonáltal számos intézkedés a végrehajtás korai szakaszában tart, és folyamatos nyomon követésre, valamint értékelésre lesz szükség annak érdekében, hogy teljeskörűen fel lehessen mérni a hatékonyságukat, meg lehessen határozni, hogy elérik-e a megcélzott kedvezményezetteket, valamint támogatni lehessen a tényeken alapuló szakpolitikai kiigazításokat. Ezzel összefüggésben az uniós szinten egymástól való tanulás és az uniós finanszírozási eszközök fontos kiegészítő szerepet játszhatnak a szakpolitikai beavatkozás kialakításának támogatásában, a végrehajtás megkönnyítésében és a hosszú távú munkaerőpiaci eredmények javításában valamennyi szakpolitikai területen.
22. A tagállamok erősítik az aktív munkaerőpiaci politikákat, többek között az álláskereséshez nyújtott támogatás javítása, a pályaorientáció és a szolgáltatásnyújtás integráltabbá tétele – kiváltképpen pedig az állami foglalkoztatási szolgálatok szerkezetátalakítása és egyablakos megközelítések alkalmazása – révén. A munkáltatók és a képzési szolgáltatók közötti fokozott együttműködés – amelyet a készségekkel kapcsolatos szilárd információgyűjtés támogat – kulcsfontosságú feltétel ahhoz, hogy a készségfejlesztés választ adjon mind a jelenlegi hiányokra, mind a jövőbeli munkaerőpiaci igényekre. További erőfeszítésekre van szükség a munkaerőpiaci átmenetek megkönnyítése, a munkaerő- és készséghiány kezelése, valamint a munkaerőpiacon jelenleg alulreprezentált csoportok részvételének növelése érdekében.

23. A tagállamok intézkedéseket hoznak a koragyermekkori neveléshez és gondozáshoz, a tartós ápoláshoz-gondozáshoz és az egész életen át tartó tanulási lehetőségekhez való hozzáférés javítására, elismerve ezek fontosságát egyrészt a munkaerőpiaci részvétel szempontjából, különösen a nők számára, másrészt pedig az oktatási eredmények, a jövőbeli készségfejlesztés és a társadalmi befogadás szempontjából. Mindazonáltal egyes tagállamokban továbbra is hiányosságok tapasztalhatók a szolgáltatások rendelkezésre állása, hozzáférhetősége és igénybevétele terén, különösen a hátrányos helyzetű csoportok esetében. A népesség elöregedése és a fokozódó gondozási szükségletek miatt az elkövetkező években további erőfeszítésekre lesz szükség, figyelembe véve a nemzeti helyzetet.
24. A tagállamok emellett intézkedéseket hoznak oktatási és képzési rendszereik – többek között a szakképzés – korszerűsítésére, a STEM-területeken való részvétel javítására és a tanárhiány kezelésére, amelyeket mind nagyobb szakpolitikai figyelmet igénylő területként jelöltek meg. További előrelépésre van szükség a munkaerőpiaci szegmentáció kezeléséhez és annak biztosításához, hogy a munkát terhelő adók hozzájáruljanak a befogadó munkaerőpiaci eredményekhez. További erőfeszítésekre lesz szükség annak biztosításához, hogy az oktatási és képzési rendszerek, a munkaerőpiaci intézmények és az adózási keretek jobban tudjanak reagálni a változó munkaerőpiaci igényekre és a technológiai változásokra.
25. A jól működő szociális párbeszéd és kollektív tárgyalási rendszerek továbbra is elengedhetetlenek a hatékony munkaerőpiaci irányításhoz. A szociális partnerek érdemi és időben történő bevonása szintén hozzájárul a reformok minőségének, legitimitásának és hatékonyságának javításához, és egyúttal segít biztosítani, hogy a szakpolitikák megfeleljenek a munkavállalók és a munkáltatók igényeinek. A szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások megerősítésére irányuló folyamatos erőfeszítések ezért Unió-szerte továbbra is fontosak lesznek.

26. Az európai szemeszter 2026. évi ciklusa során megerősítést nyert a gazdaság-, foglalkoztatás-, készségfejlesztési és szociálpolitikák erőteljes integrációja, amelynek keretében a humán tőke és a társadalmi kohézió elismerten a termelékenység-növekedés és a fenntartható gazdasági fejlődés fontos horizontális tényezői. A humán tőkéről szóló első ajánlás, amelyre az Európai Bizottság 2025 novemberében tett javaslatot, megújított szakpolitikai keretet hozott létre az Unión belüli humántőke-fejlesztés megerősítésére, különös hangsúlyt fektetve a munkaerő- és készséghiány kezelésére, az alapkészségek megerősítésére, a szakképzés bővítésére és a munkaerőpiaci átmenetek támogatására.
27. A 2026-os ciklus során végig fokozott figyelem irányult a munkahelyek minőségére – többek között a munkahelyek minőségére vonatkozó aktualizált nyomonkövetési keretnek a foglalkoztatási teljesítményfigyelőbe való integrálása, valamint az együttes foglalkoztatási jelentés, az országjelentések, a vonatkozó országspecifikus ajánlások és az éves foglalkoztatási teljesítményjelentés keretében való célzott elemzés révén –, ami azt tükrözi, hogy egyre elismertebb, hogy a minőségi munkahelyek elengedhetetlenek a munkaerőpiaci részvételhez, a termelékenységhez, a versenyképességhez és a felfelé irányuló társadalmi konvergenciához.
28. A szemeszter jövőbeli ciklusaiban továbbra is nagy figyelmet kell fordítani a munkaerőpiaci teljesítmény, a minőségi foglalkoztatás, a készségek és a szociálpolitikák, valamint az Unió versenyképessége közötti kapcsolatokra a szociális piacgazdaság keretében. A szociális jogok európai pilléréről szóló, 2026. július 22-én elfogadott bizottsági közlemény további alapul szolgál majd a jövőbeli uniós szintű foglalkoztatás- és szociálpolitikai prioritásokról folytatott megbeszélésekhez.
-