EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 28. 11. 2012
COM(2012) 750 final

PRÍLOHA

NÁVRH SPRÁVY O ZAMESTNANOSTI

k

OZNÁMENIU KOMISIE

Ročný prieskum rastu 2013

ÚVOD

Návrh spoločnej správy o zamestnanosti stanovenej v článku 148 ZFEÚ predstavuje súčasť balíka ročného prieskumu rastu (RPR), ktorým sa otvára tzv. európsky semester 2013. Spoločná správa o zamestnanosti ako kľúčový podklad na posilnenie hospodárskeho riadenia, podporuje hlavné myšlienky uvedené v RPR. Analýza uvedená v správe vychádza zo stavu zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, z vykonávania usmernení pre politiky zamestnanosti[1], z preskúmania národných programov reforiem, na základe ktorého Rada v júli 2012 prijala odporúčania pre jednotlivé členské štáty, a z hodnotenia ich doterajšieho vykonávania.

Správa sa vydáva v čase, keď:

Oživenie zamestnanosti sa zastavilo. Zamestnanosť klesá a vyhliadky na rok 2013 sú neradostné. Vytváranie pracovných miest zostalo utlmené a zhoršilo sa napriek nevyužitému potenciálu v niektorých odvetviach s veľkým počtom pracovných miest a na celom jednotnom trhu. Naďalej sa zvyšovala segmentácia trhu práce a rástol počet zmlúv na krátkodobé zamestnanie a práce na kratší pracovný čas. Zdanenie práce zostáva vysoké a vo viacerých členských štátoch sa ďalej zvýšilo.

Nezamestnanosť znovu rastie a v eurozóne dosiahla bezprecedentné úrovne, pričom dlhodobá nezamestnanosť nadobúda znepokojivé rozmery, najmä v členských štátoch, v ktorých prebieha silná fiškálna konsolidácia. Viac ako každý piaty mladý človek na trhu práce je nezamestnaný a existuje riziko stratenej generácie.

Dramaticky vzrástli rozdiely medzi členskými štátmi v miere nezamestnanosti a odzrkadľujú vplyv asymetrických otrasov a rozdielnej spôsobilosti pracovných trhov odolávať kríze. Mzdy a náklady práce sa začali upravovať, ale účinky reforiem stále nie sú plne viditeľné. Potvrdzujú sa príznaky zhoršovania v procese zosúladenia pracovných miest na európskych trhoch práce a existuje riziko, že rastúca štrukturálna nezamestnanosť sa pevne zakorení.

V mnohých členských štátoch klesajú priemerné príjmy domácností a najnovšie údaje poukazujú na trend smerujúci k vyšším úrovniam a závažnejším formám chudoby a sociálneho vylúčenia, pričom v mnohých členských štátoch sa zvyšuje chudoba napriek zamestnaniu a sociálna polarizácia.

Účinky sociálnej ochrany ako automatického stabilizátora sa od roku 2010 oslabili a vyústili do vyššej miery chudoby. Medzi členskými štátmi existujú významné rozdiely v efektívnosti vynaložených prostriedkov z hľadiska znižovania chudoby.

Situácia v oblasti zamestnávania a na trhu práce v Európe a najmä v niektorých členských štátoch si vyžadujú ráznejšie opatrenia zo strany orgánov verejnej moci a sociálnych partnerov. Vykonávajú sa ambiciózne reformy, ale je potrebné vynaložiť ďalšie úsilie na modernizáciu našich trhov práce a investovať do ľudského kapitálu, aby sa vytvorili podmienky pre obnovu podporujúcu tvorbu pracovných miest.

---

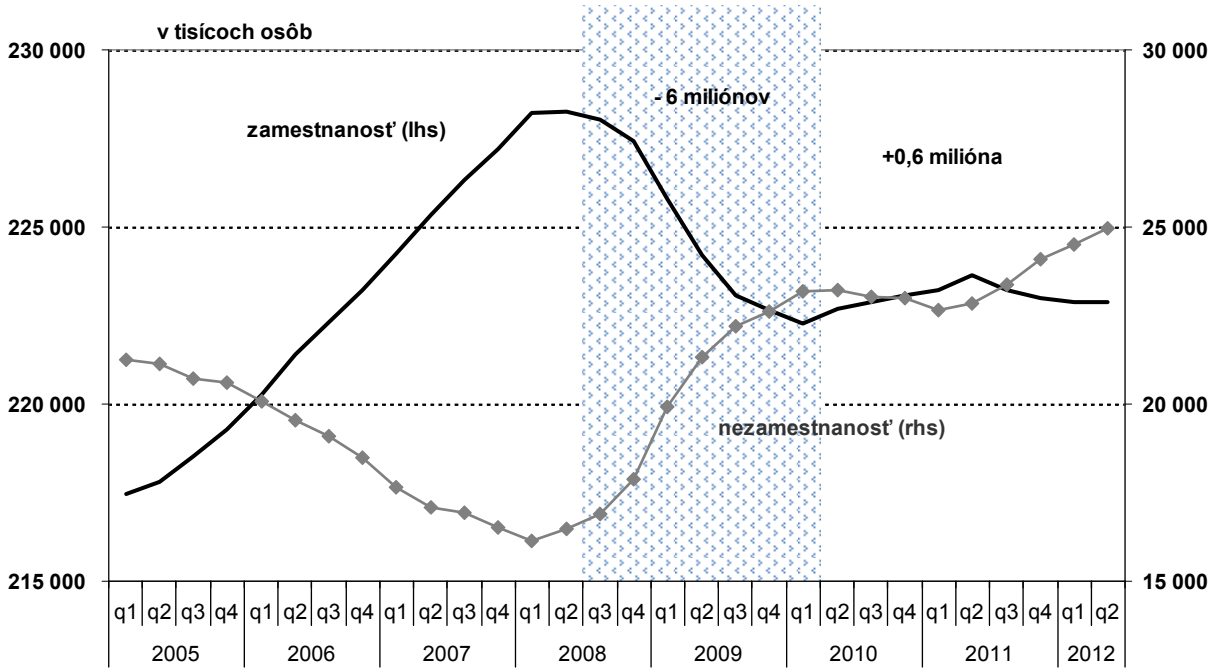
[1] Rozhodnutie Rady z 21. októbra 2010 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov (2010/707/EÚ), Ú. v. EÚ L 308, 24.11.2010, s. 46.

1. NAJNOVŠIE TRENDY VÝVOJA NA PRACOVNOM TRHU A V SOCIÁLNEJ OBLASTI

Hospodársky výhľad a výhľad v oblasti zamestnanosti sú negatívne a v posledných mesiacoch sa zhoršili. Ak bude rok 2012 z hľadiska zamestnanosti negatívnym rokom a malé zvýšenia HDP predpovedané na rok 2013 nebudú postačovať na vytvorenie zamestnanosti a zníženie nezamestnanosti. Pozitívnejší výhľad pre pracovné trhy sa očakáva v roku 2014. EÚ je v súčasnosti jediným veľkým regiónom na svete, v ktorom nezamestnanosť stále rastie.

Oživenie zamestnanosti sa zastavilo a zamestnanosť klesá. Počet zamestnaných ľudí v EÚ vo veku 20 − 64 rokov sa v období od druhého štvrťroka 2011 do druhého štvrťroka 2012 znížil o 0,2 %. V období rokov 2008 – 2011 sa zamestnanosť znížila o 1,7 %, čo poukazuje na väčšiu odolnosť ako mali počas toho istého obdobia USA (-5,8 %). Tento pokles bol však výraznejší v eurozóne, najmä v tých krajinách, ktoré uskutočnili rozsiahlu fiškálnu konsolidáciu. Od začiatku hospodárskej a finančnej krízy v roku 2008 zaniklo spolu 5 miliónov pracovných miest, z toho v eurozóne zanikli 4 milióny pracovných miest. Kolísanie celkovej zamestnanosti od vypuknutia krízy bolo spôsobené najmä prácou na kratší pracovný čas a pracovnými zmluvami na krátkodobé zamestnanie, ale ovplyvnené boli aj pracovné miesta s pracovnými zmluvami na neurčitý čas.

Obrázok 1: Zamestnanosť a nezamestnanosť v EÚ-27, 2005 – 2012



Zdroj: *Eurostat, národné účty a zisťovanie pracovných síl EÚ (LFS EU)*

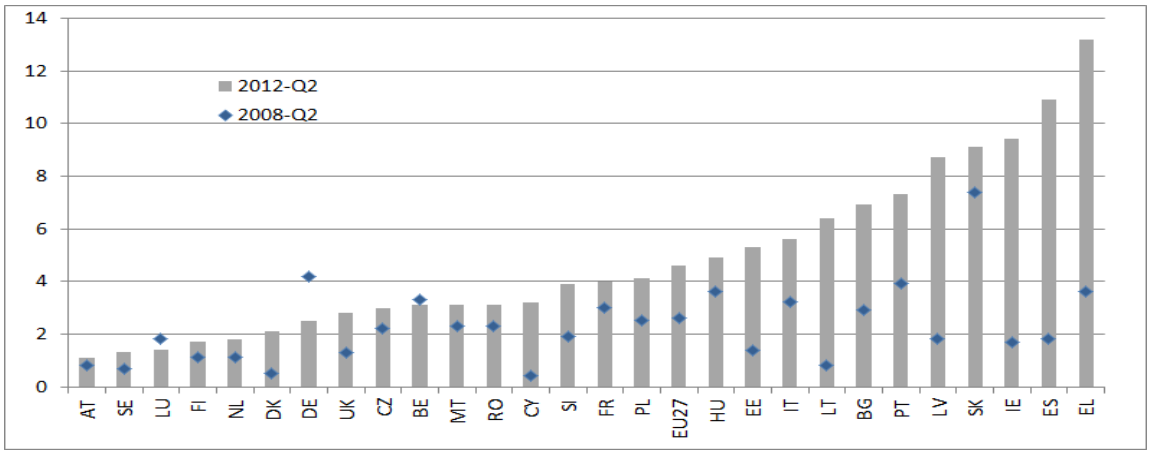
Pozitívnou črtou je to, že miera zamestnanosti starších pracovníkov sa zvýšila v období od roku 2008 do roku 2011 o 1,8 percentuálneho bodu, pričom celková miera zamestnanosti sa znížila o 1,5 percentuálneho bodu. Ženy tiež prekonali hospodársku krízu relatívne lepšie ako muži, pričom miera zamestnanosti zostala prakticky na rovnakej úrovni ako v roku 2008, kým miera zamestnanosti mužov sa počas toho istého obdobia znížila o 2,6 percentuálneho bodu. V tom istom čase sa miera zamestnanosti mladých ľudí znížila o 3,8 percentuálneho bodu.

Nezamestnanosť sa znovu zvyšuje a v eurozóne dosiahla bezprecedentné úrovne. Celková miera nezamestnanosti v EÚ je v súčasnosti 10,6 %, kým v eurozóne dosahuje 11,6 %, čo je najvyššia úroveň od zrodu hospodárskej a menovej únie (HMÚ). Počet nezamestnaných v EÚ v máji 2012 prekročil vôbec po prvýkrát 25 miliónov ľudí a v nasledujúcom štvrťroku stúpol o ďalšieho 0,75 milióna, čo predstavuje celkový nárast o takmer 9 miliónov od roku 2008. Počas posledných 12 mesiacov do augusta 2012 má nezamestnanosť vo väčšine členských štátov stúpajúci trend, pričom len šesť krajín vykazuje zníženie nezamestnanosti.

Dlhodobá nezamestnanosť nadobudla znepokojivé rozmery. V druhom štvrťroku 2012 bolo 11,1 milióna Európanov nezamestnaných dlhšie ako 12 mesiacov, čo predstavuje 4,6 % obyvateľstva v produktívnom veku[2]. V porovnaní s rokom 2008 to predstavuje nárast o 4,8 milióna. V roku 2011 bolo 70 % dlhodobo nezamestnaných v EÚ 27 sústredených v 6 najväčších členských štátoch, pričom Španielsko sa na celkovom počte dlhodobo nezamestnaných v EÚ podieľalo viac ako 21 %. Príspevok Španielska k 3,7 miliónovému nárastu počtu dlhodobo nezamestnaných v období rokov 2008 – 2011 predstavuje 1,6 milióna.

Od vypuknutia krízy **sa vo väčšine členských štátov znížila pravdepodobnosť, že si nezamestnaní ľudia nájdu prácu,** a to v prípade krátkodobo aj dlhodobo nezamestnaných. Toto zníženie bolo výrazné najmä v členských štátoch, ktoré uskutočnili významné opatrenia fiškálnej konsolidácie. V Španielsku sa táto pravdepodobnosť znížila z 50 % na 30 % a v Grécku klesla z 25 % na 15 %, kým v Holandsku zostala na stabilnej úrovni a v Českej republike a v Estónsku sa zvýšila.

Obrázok 2: Miera dlhodobej nezamestnanosti v % obyvateľstva v produktívnom veku, 2008 a 2011



Zdroj: Eurostat, zisťovanie pracovných síl EÚ (EU-LFS)

Dlhodobá nezamestnanosť sa zvýšila vo všetkých skupinách, ale najviac v prípade mladých ľudí a ľudí s nižšou úrovňou vzdelania. Riziko dlhodobej nezamestnanosti starších pracovníkov však bolo v roku 2011 vyššie ako 55 %, kým v prípade mladých ľudí bolo len okolo 30 %. V roku 2011 bola dlhodobá nezamestnanosť pracovníkov s nízkou kvalifikáciou štvornásobne vyššia ako v prípade vysokokvalifikovaných pracovníkov. Dvakrát vyššiu dlhodobú nezamestnanosť ako priemerný pracovník EÚ zaznamenali v roku 2011 aj štátni príslušníci tretích krajín. Niektoré členské štáty dokázali obmedziť rozsah

[2] Dlhodobá nezamestnanosť v súčasnosti predstavuje viac ako 44 % nezamestnaných.

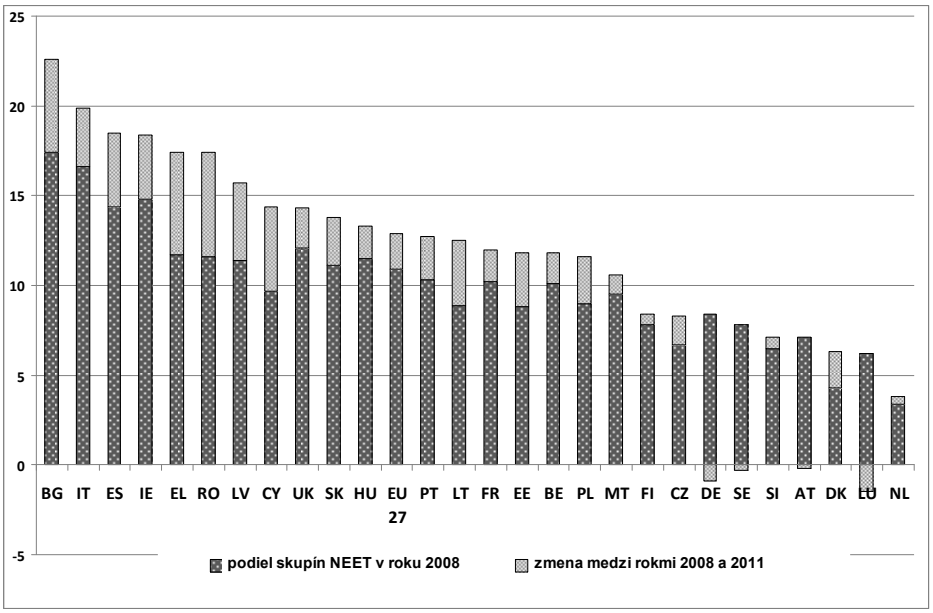
dlhodobej nezamestnanosti buď preto, lebo recesia bola kratšia, alebo v dôsledku efektívnosti inštitúcií trhu práce.

Viac ako každý piaty mladý človek na trhu práce je nezamestnaný. Pretože 5,52 milióna mladých ľudí je nezamestnaných, situácia mladých ľudí na trhu práce predstavuje núdzovú situáciu z hospodárskeho aj sociálneho hľadiska. Miera nezamestnanosti mladých ľudí sa za posledných 12 mesiacov zvýšila vo veľkej väčšine členských štátov a v dvoch členských štátoch zostala na úrovniach nad 50 % a v šiestich nad 30 %. Miera nezamestnanosti mladých ľudí vo veku 20 až 34 rokov, ktorí absolvovali aspoň vyššie sekundárne vzdelávanie, sa v roku 2011 v porovnaní s rokom 2008 znížila o 4,2 percentuálneho bodu na 77,2 %, čo svedčí o tom, že prechod zo vzdelávania do zamestnania je čoraz ťažší.

Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku, majú nepriaznivú pracovnú perspektívu. Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku, sú podľa všetkého najzraniteľnejšou podskupinou v rámci skupiny mladej pracovnej sily Európy. V celej EÚ je viac ako polovica mladých ľudí, ktorí predčasne ukončili školskú dochádzku, bez zamestnania. Podiel ľudí, ktorí predčasne ukončili školskú dochádzku, klesol zo 14,1 % v roku 2010 na 13,5 % v roku 2011. Medzi členskými štátmi pretrvávajú veľké rozdiely v miere predčasného ukončenia školskej dochádzky, ale v tých krajinách, ktoré zaviedli účinné a komplexné politiky zamerané na boj proti predčasnému ukončovaniu školskej dochádzky, došlo na druhej strane k výraznému zlepšeniu. Školskú dochádzku rovnako ako predtým v častejších prípadoch predčasne ukončujú mladí ľudia zo znevýhodneného prostredia, z prostredia migrantov a etnických menšín, ako sú napríklad Rómovia, ako aj chlapci.

Percento mladých ľudí, ktorí nemajú zamestnanie a nepokračujú vo vzdelávaní ani odbornej príprave (NEET) sa naďalej zvyšuje. Ešte znepokojujúcejšie je to, že nárast bol vyšší v tých členských štátoch, ktoré mali vyššie úrovne už predtým. Napriek vyššiemu nárastu zaznamenanému v prípade mladých mužov sú miery mladých ľudí v skupine NEET takmer vo všetkých európskych krajinách stále vyššie v prípade mladých žien.

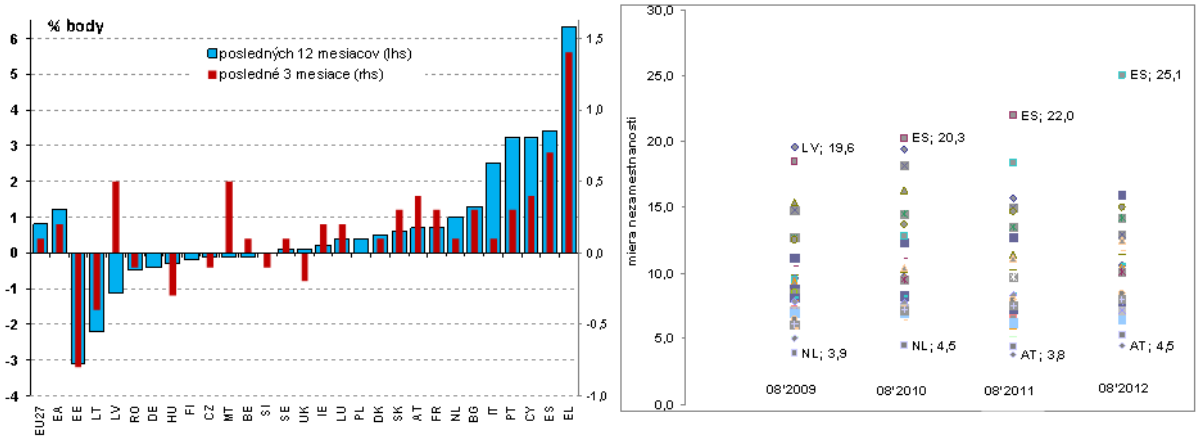
Obrázok 3: Podiel skupín NEET medzi mladými ľuďmi vo veku od 15 do 24 rokov (v %)



Zdroj: Eurostat, zisťovanie pracovných síl (LFS)

V posledných rokoch sa výrazne zvýšil rozptyl mier nezamestnanosti medzi členskými štátmi, najmä v eurozóne. Veľké rozdiely sú aj na regionálnej a miestnej úrovni, pričom na nižšej ako celoštátnej úrovni je nezamestnanosť mladých a dlhodobá nezamestnanosť miestami veľmi vysoká. V auguste 2012 bola nezamestnanosť najnižšia v AT, len 4,5 %, kým v ES dosiahla 25,1 %. Veľký podiel nezamestnanosti je koncentrovaný v relatívne malom počte krajín. V skutočnosti predstavuje počet nezamestnaných v IT, ES a tých krajinách, ktoré dostávajú podporu z programov finančnej pomoci (EL, IE, PT, RO), takmer polovicu celkovej nezamestnanosti v EÚ a tento podiel sa počas krízy významne zvýšil.

Obrázok 4: Zmena miery nezamestnanosti (v percentuálnych bodoch) počas posledných 12-tich mesiacov a posledných troch mesiacov do augusta 2012 a vývoj rozdelenia miery nezamestnanosti v období od augusta 2009 do augusta 2012



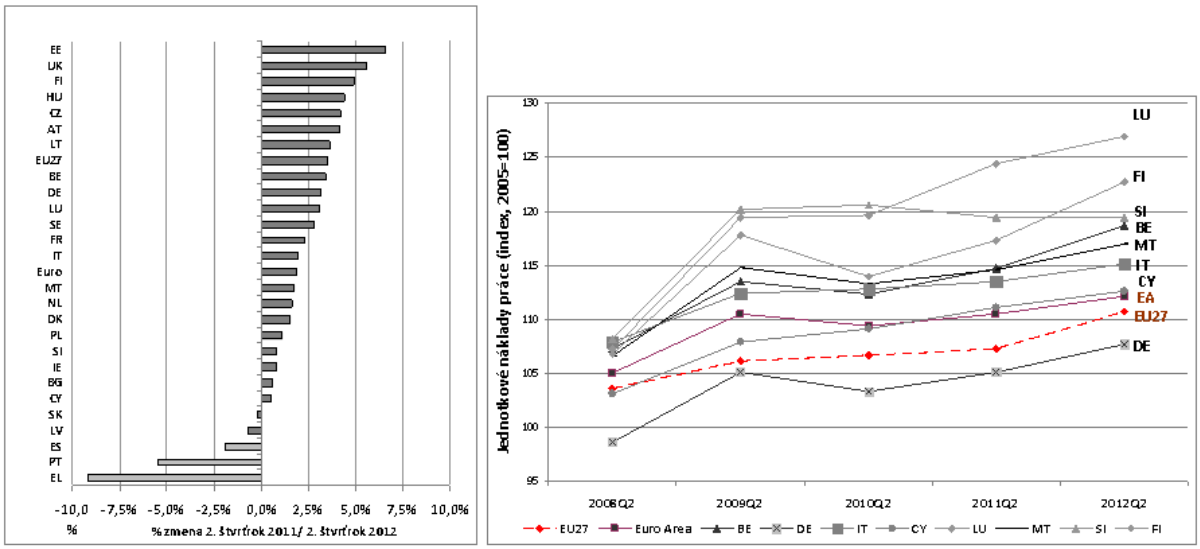
Zdroj: *Eurostat*

Poznámky: Eurostat. Druhý graf: chýbajú údaje z piatich členských štátov za august 2012. Použité údaje: jún v prípade EE a LV, júl v prípade EL, HU a UK.

Zväčšujú sa rozdiely medzi členskými štátmi v zamestnanosti a sociálnych ukazovateľoch. Veľmi zreteľne to vidieť najmä medzi južnými a periférnymi európskymi krajinami. Medzi členské štáty, ktoré doteraz prejavovali väčšiu odolnosť, patria väčšinou severné a stredoeurópske krajiny. Zdá sa, že otrasy sú asymetrické, ale veľmi často sa darilo lepšie krajinám s relatívne nesegmentovanými trhmi práce, silnými systémami sociálneho zabezpečenia a schopnosťou dočasne upraviť pracovné hodiny a pracovný čas (vnútorná flexibilita).

Najnovšie údaje ukazujú, že mzdy a náklady práce začali prispievať k obnoveniu vonkajšej rovnováhy. Po reálnom poklese v roku 2010 vykazovali európske trhy práce v roku 2011 jasné známky priaznivejšieho mzdového vývoja s mierne rastúcimi nominálnymi jednotkovými nákladmi práce. V roku 2011 sa približne v polovici členských štátov znížila reálna odmena na zamestnanca a jej rast bol menší ako rast produktivity, čím sa potvrdil trend znižovania podielu miezd, ktorý sa začal v roku 2010. Vývoj nominálnych jednotkových nákladov práce je v jednotlivých členských štátoch trochu odlišný. Vývoj jednotkových nákladov práce vo všeobecnosti v rastúcej miere sleduje vzory priaznivé pre obnovenie vonkajšej rovnováhy, pričom je stále zreteľnejší rozdiel medzi krajinami, v ktorých je potreba zníženia nezamestnanosti a obnovenia vonkajšej rovnováhy naliehavejšia, a krajinami s trvalejším oživením a prebytkami bežných účtov.

Obrázok 5: Ročná miera rastu nominálnych jednotkových nákladov práce (NJNP) (druhý štvrťrok 2011/druhý štvrťrok 2012) a trend v ôsmich vybraných členských štátoch (tých, ktoré dostali odporúčania pre jednotlivé krajiny zamerané na otázku miezd), druhý štvrťrok 2008 až druhý štvrťrok 2012



Poznámka*: sezónne očistené štvrťročné údaje*

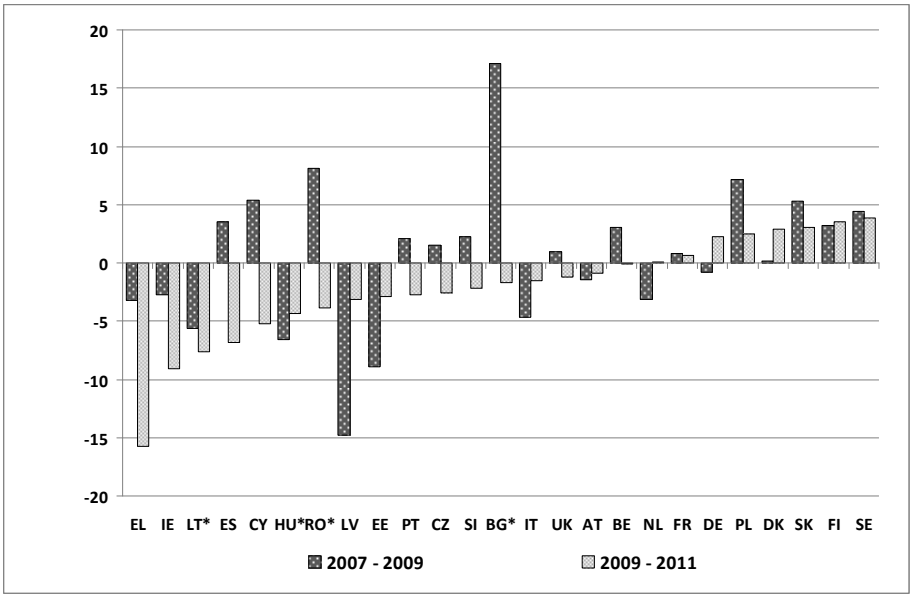
Zdroj: Eurostat. Prvý graf: v prípade Cypru porovnanie s prvým štvrťrokom 2011 a prvým štvrťrokom 2012 (za druhý štvrťrok 2012 údaje chýbajú)

Zdroj*: Eurostat*

Predkrízový trend intenzívnejšieho vývoja reálnych miezd v krajinách so slabými výsledkami v oblasti nezamestnanosti sa od roku 2010 radikálne zmenil. Tento vývoj prispel k postupnému zlepšovaniu konkurencieschopnosti odvetví orientovaných na vývoz. Zdá sa, že dopyt po pracovných silách a mzdy sú udržateľnejšie v obchodovateľnom odvetví v krajinách, ktoré jasne začali alebo dokončili proces korekcie deficitu bežného účtu. Okrem toho sa ukazuje, že do roku 2009 bol vývoj reálnej mzdy výraznejší, ale že tento trend sa od roku 2010 radikálne zmenil.

V mnohých členských štátoch klesajú priemerné príjmy domácností. V období od roku 2009 do roku 2011 sa v dvoch z troch členských štátov znížil hrubý disponibilný príjem domácností a situácia medzi krajinami sa ďalej diferencovala. Vo väčšine členských štátov zdĺhavá hospodárska kríza a kríza na trhu práce spolu s potrebou uskutočniť fiškálnu konsolidáciu (zahŕňajúcu škrty dávok a zvýšenie daní) časom oslabili ochranný účinok vnútroštátnych automatických stabilizátorov, keď príjemcom skončil nárok na dávky alebo im bola úroveň dávok znížená. Príjmy domácnosti sa v dôsledku toho znížili najmä v tých členských štátoch, ktoré boli postihnuté dlhotrvajúcou recesiou. Zdá sa, že opatrenia fiškálnej konsolidácie realizované od roku 2010 prispeli k významnému zníženiu disponibilných príjmov domácností.

Obrázok 6: Zmena hrubého disponibilného príjmu domácnosti počas krízy

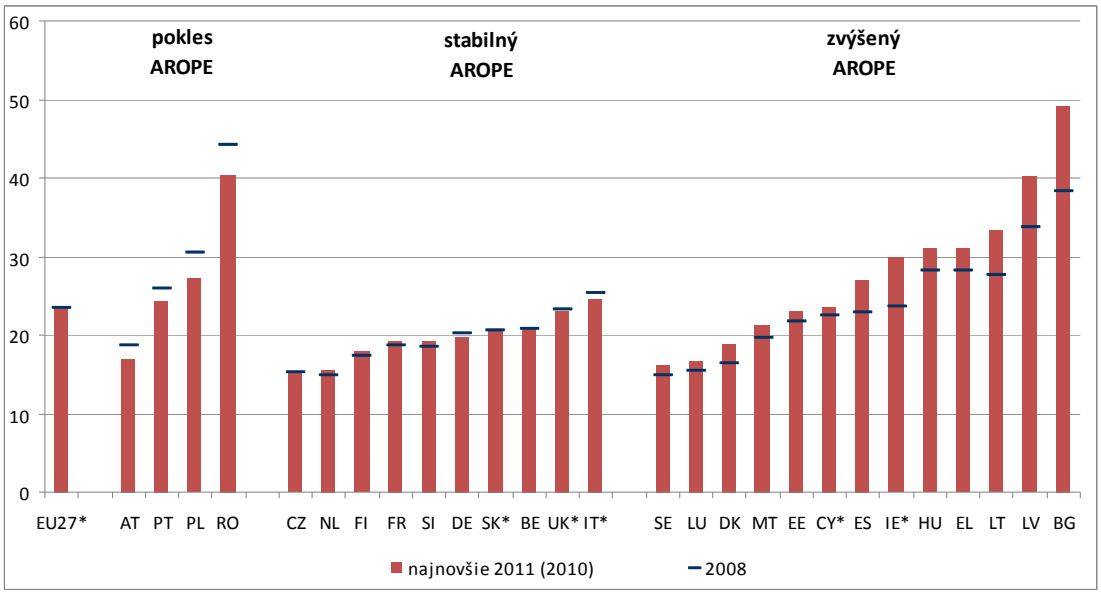


Zdroj: *Eurostat, národné účty*

Podiel obyvateľov EÚ, ktorí uvádzajú, že ich domácnosti majú finančné ťažkosti, zostáva na historicky vysokej úrovni, pričom sa v posledných mesiacoch vo všeobecnosti ďalej vyhrotil. Medziročný nárast ukazovateľa finančnej záťaže v najnižšom kvintile bol v roku 2012 vysoký najmä v Španielsku a Taliansku (až 10 percentuálnych bodov), kým v 6 členských štátoch bolo zaznamenané zníženie.

Najnovšie údaje poukazujú na vyššie úrovne a závažnejšie formy chudoby a sociálneho vylúčenia. Od roku 2008 sa vo viacerých členských štátoch zvýšil percentuálny podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením a prevýšil počet tých členských štátov, v ktorých sa znížil. Niektoré skupiny boli osobitne zasiahnuté (vrátane detí, domácností s jedným rodičom, ľudí v produktívnom veku a najmä mladých ľudí). Vývoj závažnosti chudoby potvrdzuje, že ľudia ohrození chudobou sú v mnohých krajinách stále chudobnejší, najmä v tých, v ktorých sú vysoké celkové miery rizika chudoby. Medián príjmu ľudí ohrozených chudobou bol v EÚ v roku 2010 o 22 % nižší ako hranica chudoby a svedčil o tom, že od roku 2008 došlo vo väčšine členských štátov k prehĺbeniu rozdielov medzi bohatými a chudobnými.

Obrázok 7: Vývoj počtu osôb, ktorým hrozí riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia (AROPE) v členských štátoch EÚ v období od roku 2008 do roku 2011



Zdroj: *štatistika spoločenstva o príjmoch a životných podmienkach (EU-SILC); * údaje: SILC 2011 (2010)*

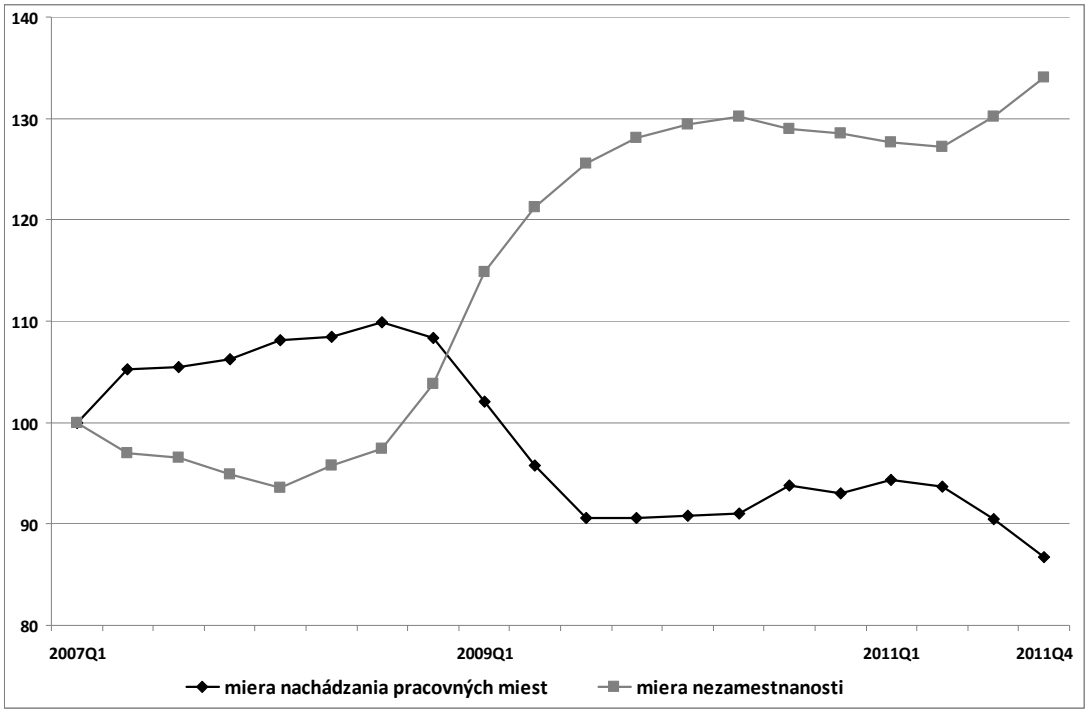
V mnohých členských štátoch je na vzostupe chudoba napriek zamestnaniu a sociálna polarizácia. Chudobní zamestnaní tvorili v roku 2011 jednu tretinu dospelých v produktívnom veku ohrozených chudobou. V roku 2010 žilo 8,4 % zamestnaných ľudí pod hranicou chudoby a riziko bolo výrazne vyššie v prípade rodín s nezaopatrenými deťmi (10,7 %). Stúpol počet prípadov chudoby žien napriek zamestnaniu, ale naďalej zostáva vyšší v prípade mužov. V období od roku 2006 do roku 2010 výrazne vzrástla chudoba napriek zamestnaniu v každom treťom členskom štáte vrátane niektorých najbohatších členských štátov s odolnejšími hospodárstvami a trhmi práce. Mohli k tomu prispieť faktory, ako sú úpravy miezd, skrátenie pracovného času, skrátené pracovné úväzky a pracovné zmluvy na kratší pracovný čas a na krátkodobé zamestnanie.

2. HLAVNÉ PROBLÉMY TRHU PRÁCE

Najnovšie trendy na trhu práce sú čiastočne výsledkom cyklických pohybov a najmä hlbokej hospodárskej krízy, ale sú spôsobené aj štrukturálnymi a inštitucionálnymi problémami trhu práce ovplyvňujúcimi ekonomickú činnosť a výkonnosť trhov práce.

S výnimkou roku 2010 čistá tvorba pracovných miest (rast zamestnanosti) stále klesala na úrovni EÚ aj v členských štátoch. Od polovice roka 2011 sa celá Európa vrátila späť k záporným hodnotám miery rastu zamestnanosti. Je to celkový výsledok klesajúceho trendu v oblasti nachádzania pracovných miest (zamestnávania sa nezamestnaných) a rastúcich trendov separácie pracovných miest, ktorý si vyžaduje politiky na stimuláciu dopytu po pracovných silách a modelu rastu podporujúceho tvorbu pracovných miest.[3] Programy zamerané na tvorbu pracovných miest podporované zo štrukturálnych fondov a z Kohézneho fondu však na druhej strane zaznamenali jasný pozitívny vývoj tak z hľadiska hrubej tvorby pracovných miest, ako aj z hľadiska podpory zakladania podnikov.

Obrázok 8: Miera nezamestnanosti a miera nachádzania pracovných miest v EÚ 27, prvý štvrťrok 2007 – štvrtý štvrťrok 2011



Zdroj: *výpočty útvarov Komisie na základe údajov Eurostatu.*

Ak by sa riešil nedostatok kvalifikovaných pracovníkov, mohol by sa viac využiť potenciál vytvárania pracovných miest v niektorých kľúčových odvetviach. Odhaduje sa, že ekologické priemyselné odvetvia vytvoria do roku 2020 približne 8 miliónov pracovných miest, pričom až 2,8 milióna týchto pracovných miest vznikne na základe opatrení na efektívne využívanie zdrojov, 2 milióny pracovných miest prinesie vykonávanie politiky

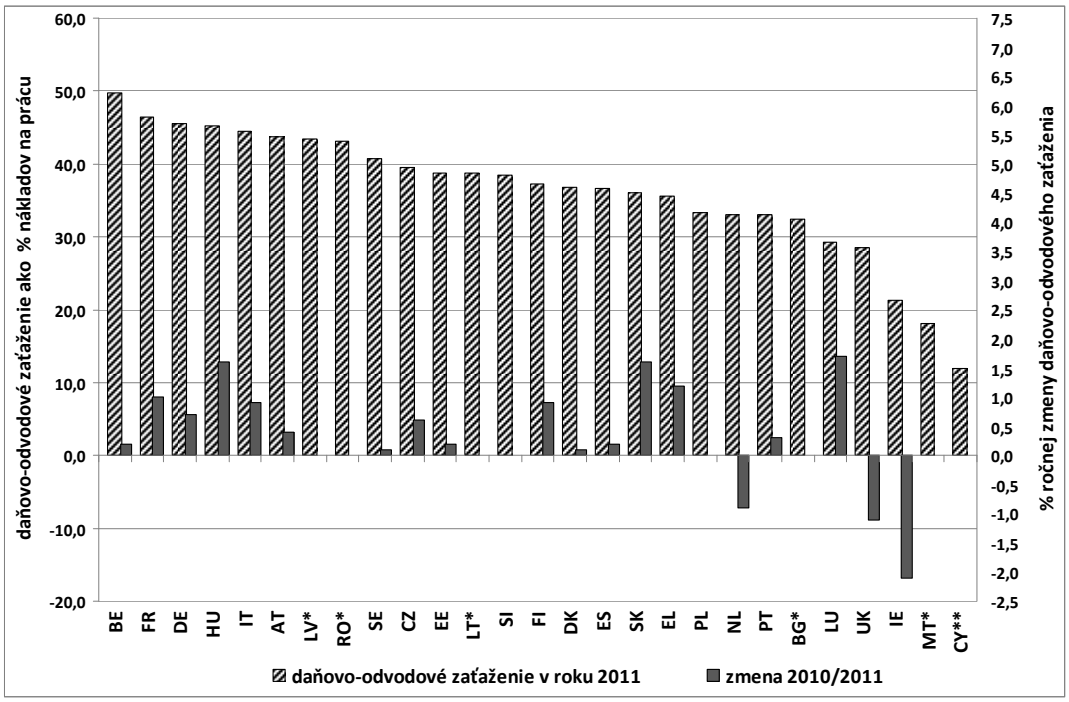
[3] Pozri balík opatrení pre zamestnanosť Európskej komisie z apríla 2012.

v oblasti energetickej účinnosti a ďalšie 3 milióny rozvoj odvetvia obnoviteľných energií[4]. Očakáva sa, že v roku 2012 bude v celej EÚ pracovať v environmentálnom odvetví 3,4 milióna osôb, čo oproti roku 2008 predstavuje zvýšenie o 2,7 milióna a svedčí o skutočnosti, že aj v súčasných ekonomických podmienkach existuje potenciál pre rast podporujúci tvorbu pracovných miest v odvetví ekologického hospodárstva. Od roku 2005 do roku 2009 odvetvie obnoviteľných energií prispelo k vytvoreniu viac ako 300 000 nových pracovných miest. Odvetvie zdravotníctva vytvorilo počas obdobia rokov 2008 – 2011 okolo 1 866 000 nových pracovných miest. Okrem toho dopyt po nových pracovných miestach v tomto odvetví vzrastie, pričom od roku 2010 do roku 2020 sa plánuje vytvorenie celkove 8 miliónov pracovných miest. Pokiaľ ide o odvetvie informačných a komunikačných technológií (IKT), predpokladá sa, že do roku 2015 bude k dispozícii 700 000 voľných pracovných miest pre odborníkov v oblasti IKT. Obidve odvetvia čelia podobným problémom – nahradenie starnúcej pracovnej sily mladšími pracovníkmi. Veľký nedostatok kvalifikovaných pracovníkov sa vo všeobecnosti uvádza v odvetviach ekologického hospodárstva, odvetví IKT a zdravotnej starostlivosti, najmä v prípade povolaní s vysokým stupňom technickej špecializácie.

Zdanenie práce zostáva naďalej vysoké a vo viacerých členských štátoch sa dokonca zvýšilo, ale v dôsledku zmien zloženia sa znižujú náklady práce. Vysoké daňovo-odvodové zaťaženie predstavuje prekážku pre prácu druhých zárobkovo činných osôb v domácnosti a pre pracovníkov s nízkym príjmom a nízkou kvalifikáciou a môže mať negatívny vplyv na celkovú mieru ich zamestnanosti. V EÚ 27 bolo v roku 2011 priemerné daňovo-odvodové zaťaženie 39,6 % oproti 21 % vo Švajčiarsku, 29,5 % v USA a 30,8 % v Japonsku a Kanade. Daňovo-odvodové zaťaženie sa v Európe zvýšilo v období od roku 2010 do roku 2011 v priemere o 0,3 percentuálneho bodu a postihlo aj pracovníkov s nízkym príjmom. Zvýšenie bolo najvyššie spravidla v tých členských štátoch, ktoré už predtým mali vysoké daňovo-odvodové zaťaženie. Spôsobujú to však najmä zmeny dane z príjmu fyzických osôb a v mnohých prípadoch zohrávalo úlohu aj zníženie nákladov zamestnávateľov na sociálne zabezpečenie, čím sa znížili náklady práce.

[4] Pracovný dokument útvarov GR pre zamestnanosť SWD(2012) 92 final z 18.4.2012 „Využitie potenciálu zeleného rastu v oblasti zamestnanosti“.

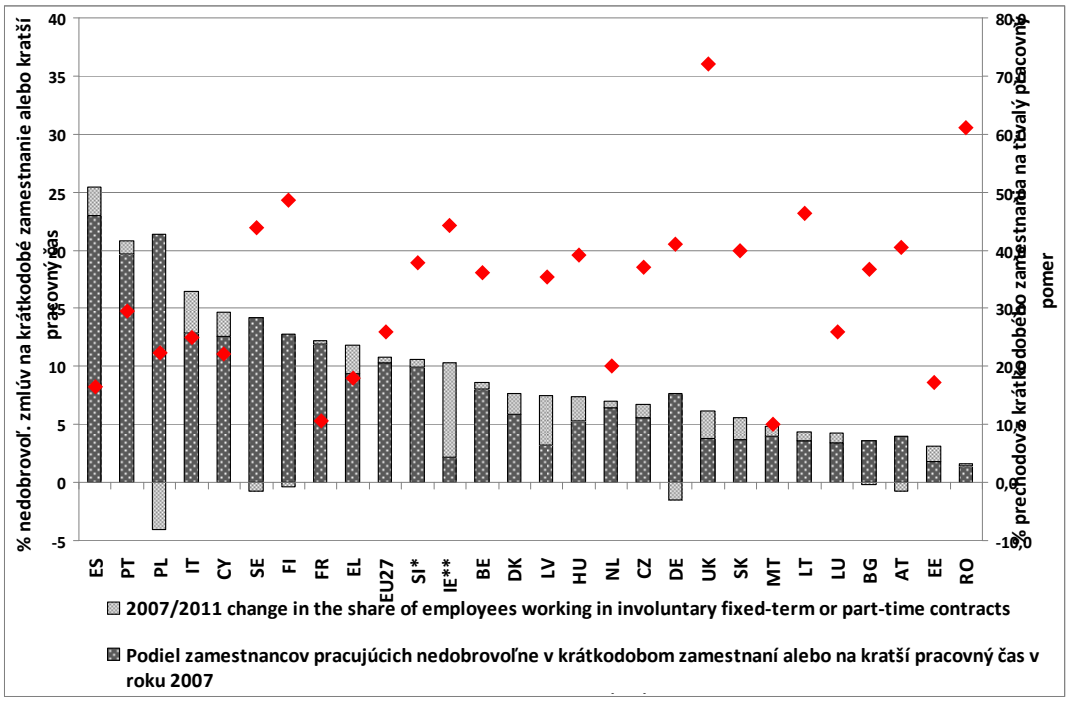
Obrázok 9: Celkové daňovo-odvodové zaťaženie pracovníkov s nízkym príjmom (ako zástupná hodnota pre túto skupinu sa použila hodnota 67 % priemernej mzdy) v roku 2011 a ročná zmena 2010 – 2011



Stručný opis: **Údaje za krajiny EÚ, ktoré nepatria do OECD-EU (BG, LV, LT, MT a RO), sú k dispozícii len za rok 2010; **údaje CY za rok 2007. Zmeny daňovo-odvodového zaťaženia v týchto krajinách sa týkajú obdobia rokov 2009 – 2010 (v prípade CY obdobia 2006 – 2007). Zdroj: OECD*

Naďalej sa zvyšovala segmentácia trhu práce spolu so zväčšovaním počtu pracovných zmlúv na krátkodobé zamestnanie a práce na kratší pracovný čas. V období od roku 2007 do roku 2011 sa v 21 členských štátoch z celkového počtu 27 zvýšil podiel zamestnancov pracujúcich nedobrovoľne v krátkodobom zamestnaní alebo na kratší pracovný čas. Medzi členskými štátmi existujú veľké rozdiely, ale najväčšou segmentáciou sa vyznačujú krajiny Stredozemia a Poľsko. Hlavnou príčinou segmentácie trhu práce je asymetria právnych predpisov na ochranu zamestnanosti medzi stálymi pracovnými miestami a krátkodobým zamestnaním alebo príležitostnými pracovnými miestami. V roku 2011 pracovalo nedobrovoľne v rámci zmlúv na krátkodobé zamestnanie 60,4 % pracovníkov v skupine vo veku od 15 do 64 rokov. Pravdepodobnosť zamestnania na neurčitý čas je nižšia v členských štátoch, ktoré majú prísnejšie právne predpisy na ochranu zamestnanosti.

Obrázok 10: Podiel zamestnancov pracujúcich nedobrovoľne v krátkodobom zamestnaní alebo na kratší pracovný čas (v rokoch 2007 a 2011) a prechody z krátkodobého zamestnania na trvalý pracovný pomer (údaje z roku 2010)

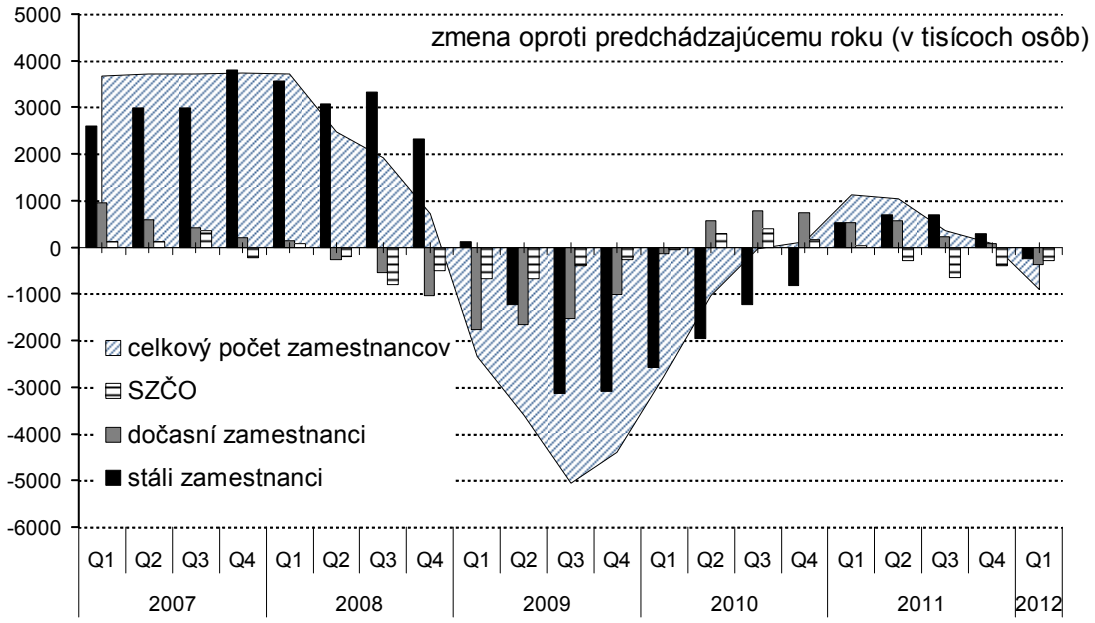


Stručný opis*: *údaje za SI sa týkajú roku 2011; **údaje za IE sú k dispozícii len za rok 2007.*

Zdroj: *Eurostat, zisťovanie pracovných síl (LFS) a SILC*

Medzi pracovníkmi prijímanými do krátkodobého zamestnania sú na trhoch práce EÚ v nadmernej miere zastúpení mladí ľudia a ich situácia sa priebežne zhoršuje. V roku 2011 pracovalo v EÚ približne 42,5 % mladých zamestnancov na základe zmlúv na krátkodobé zamestnanie, pričom priemer pre populáciu v produktívnom veku predstavuje 14,0 %. Ukazuje sa, že v prípade mladých ľudí môže krátkodobé zamestnanie slúžiť do určitej miery ako odrazový mostík pre trvalý pracovný pomer, ale vo viacerých ďalších členských štátoch, v ktorých sú miery prechodu zo zmlúv na krátkodobé zamestnanie na pracovné zmluvy na neurčitý čas veľmi nízke, to neplatí.

Obrázok 11: Zamestnanci pracujúci v trvalom pracovnom pomere a v krátkodobom zamestnaní, samostatne zárobkovo činné osoby a počet zamestnancov spolu (vek 15 – 64 rokov), 1. štvrťrok 2007 – 1. štvrťrok 2012



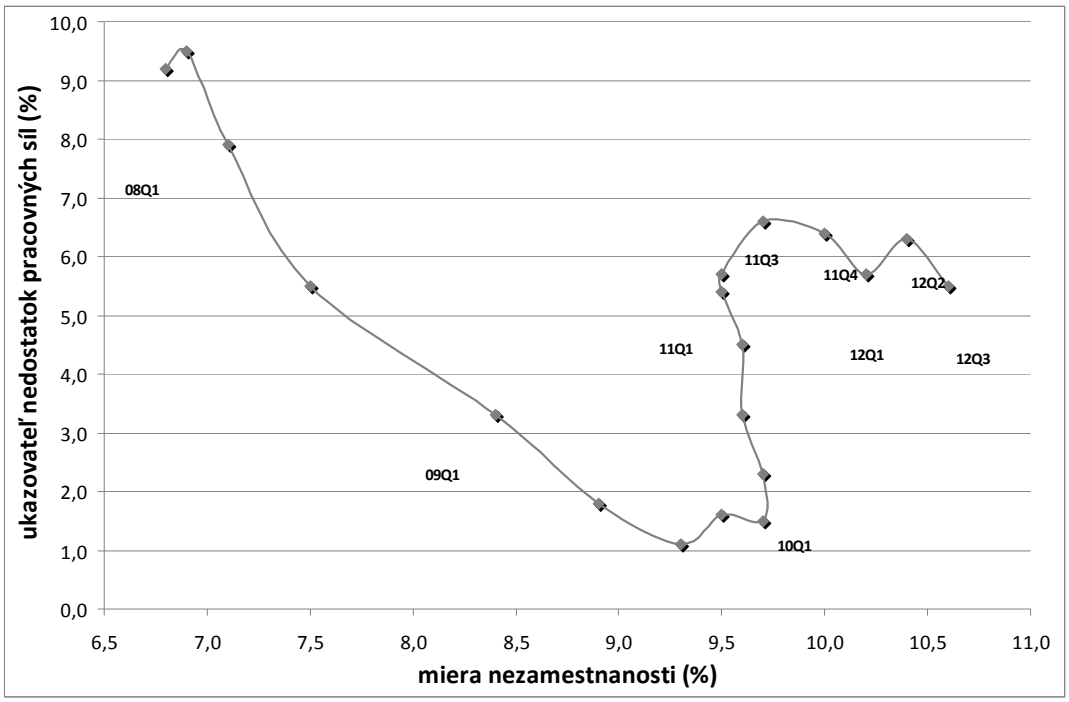
Zdroj: Eurostat

Zamestnávanie na kratší pracovný čas sa významne podieľa na raste pracovných miest zaznamenanom počas krízy. Kým celkový počet pracovných zmlúv uzatvorených v období od roku 2008 do roku 2010 a počet pracovníkov pracujúcich na plný pracovný čas sa znížil o 6,2 milióna, počet pracovníkov pracujúcich na kratší pracovný čas sa v tom istom období zvýšil o 1,1 milióna. Rozšírenie práce na kratší pracovný čas bolo v posledných rokoch stabilné a v roku 2011 dosiahlo 18,8 %. Približne tretina zamestnaných žien pracuje na kratší pracovný čas v porovnaní len s 8,1 % mužov, čo odzrkadľuje skutočnosť, že služby starostlivosti o deti pokrývajú len 28 % detí vo veku do 3 rokov a 84 % detí starších ako 3 roky.

Nedávno sa objavili známky zhoršovania procesu obsadzovania vhodných pracovných miest na európskych trhoch práce. Beveridgova krivka, ktorá vyjadruje vzťah medzi voľnými pracovnými miestami a mierou nezamestnanosti, sa vo väčšine členských štátov posunula ďalej doprava smerom von. Tri členské štáty (BE, AT a FI) sa však od začiatku roku 2008 pohybovali pozdĺž Beveridgovej krivky a v prípade jedného členského štátu (DE) sa krivka posunula smerom dovnútra, čo poukazuje na zlepšenie trhov práce a procesu párovania (matching) medzi voľnými pracovnými miestami a uchádzačmi o zamestnanie. Zhoršenie môže byť spôsobené nesúladom medzi zručnosťami a kvalifikačnými požiadavkami na určité pracovné miesto, zvyšujúcou sa dlhodobou nezamestnanosťou, neprimeranou reakciou na demografické zmeny a neefektívnosťou služieb zamestnanosti. Môžu ho však spôsobiť aj problémy a prekážky súvisiace s geografickou a pracovnou mobilitou a asymetrickosť v informovanosti medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Európski občania sú pri sťahovaní do iného členského štátu stále konfrontovaní so zákonnými, administratívnymi a praktickými

prekážkami. Plánujú sa ďalšie reformy, aby sa portál EURES[5] premenil na nástroj na prijímanie do zamestnania, sprostredkovanie zamestnania a obsadzovanie vhodných pracovných miest v rámci EÚ riadený dopytom, ktorý umožní členským štátom prispôsobiť svoje služby EURES svojim individuálnym ekonomickým potrebám, napríklad tým, že budú podporovať povolania, ktoré sa vyznačujú nedostatkom pracovných síl, a osobitné skupiny pracovníkov vrátane mladých ľudí.

Obrázok 12: Beveridgova krivka, EÚ-27, 1. štvrťrok 2008 – 3. štvrťrok 2012

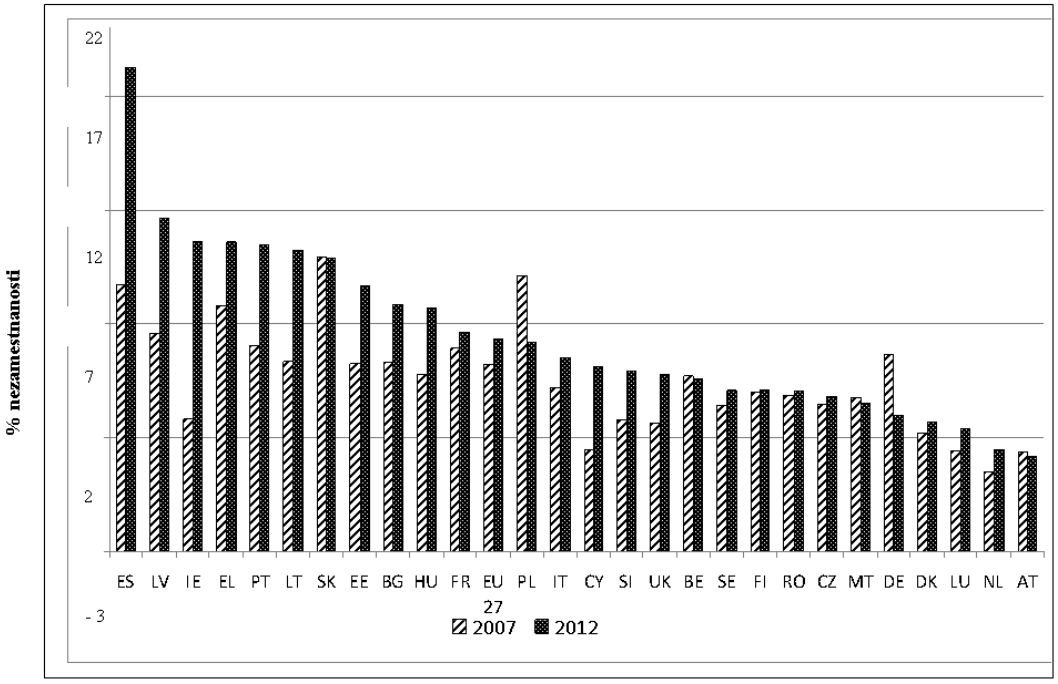


Zdroj: *Eurostat,* použité údaje: i) miera nezamestnanosti (v %), a ii) ukazovateľ nedostatok pracovných síl (v %), údaje sú odvodené zo zisťovania podnikov EÚ

Zakoreňujú sa riziká pretrvávajúcej štrukturálnej nezamestnanosti. Zaznamenaný posuv Beveridgovej krivky smerom von môže byť dočasný, pretože trh práce sa snaží reagovať na zmenenú ekonomickú činnosť a prispôsobiť sa, napríklad prostredníctvom zmien mzdového vývoja, preškolením alebo zintenzívnením aktívnych politík trhu práce. Tento posuv však môže poukazovať aj na dlhodobejšie štrukturálne problémy hroziace trvalým zvýšením úrovne štrukturálnej nezamestnanosti. Údaje ukazujú, že úroveň štrukturálnej nezamestnanosti stanovená pomocou miery nezamestnanosti, pri ktorej nedochádza k zrýchlenému nárastu miezd (NAWRU), sa od vypuknutia krízy vo väčšine krajín EÚ zvýšila a že tento nárast sprevádzalo zhoršenie Beveridgovej krivky.

[5] Sieť 31 európskych služieb zamestnanosti, ktorá podporuje mobilitu pracovníkov medzi členskými štátmi, krajinami EHP a Švajčiarskom.

Obrázok 13: Miera nezamestnanosti (v %), pri ktorej nedochádza k zrýchlenému nárastu miezd (NAWRU), za jednotlivé členské štáty

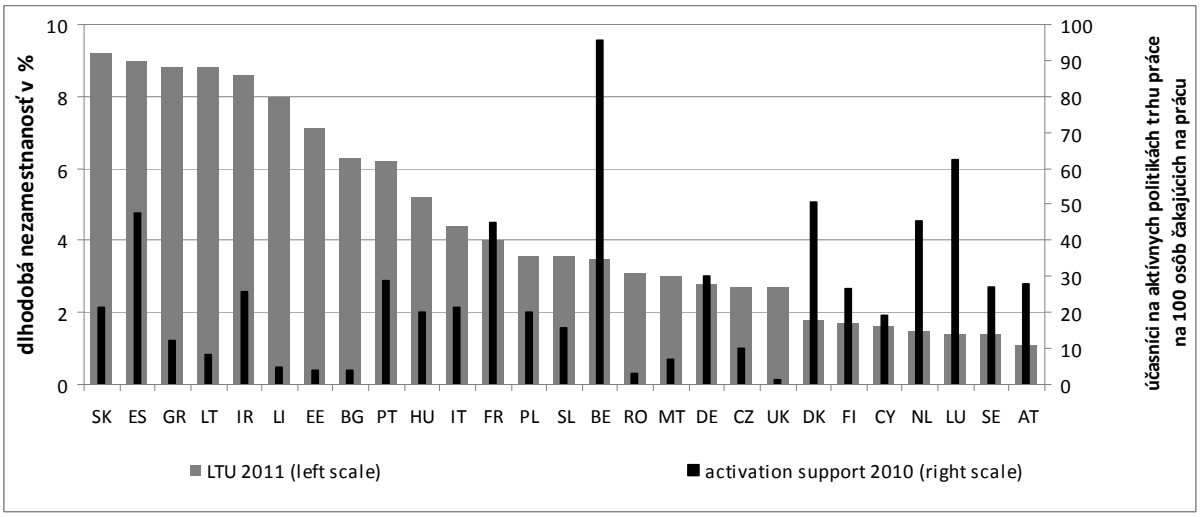


Zdroj: *AMECO*

V poslednom čase došlo k zníženiu výdavkov na aktívne politiky trhu práce na jednu nezamestnanú osobu. Ukazuje sa, že aktívne politiky trhu práce majú pozitívny vplyv na mieru zamestnanosti, najmä žien a populácie s nízkou kvalifikáciou. Členské štáty, ktoré majú najnižšiu úroveň dlhodobej nezamestnanosti, patria takisto medzi tie štáty, v ktorých je úroveň účasti v aktívnych politikách trhu práce najvyššia, i keď k tejto dobrej výkonnosti mohli prispieť aj ďalšie faktory. Pokles skutočných zdrojov aktívnych politík trhu práce na jedného nezamestnaného sa však v období od roku 2007 do roku 2010 znížil o viac ako 20 %.[6]

[6] Odhady OECD vychádzajú z *databáz OECD o programoch trhu práce* a *hlavných hospodárskych ukazovateľoch.*

Obrázok 14: Účasť na aktívnych politikách trhu práce 2010 a miera dlhodobej nezamestnanosti 2011



Zdroj: *Eurostat*

Zmierňujúci vplyv systému sociálnej ochrany – ako automatického stabilizátora – na príjem domácností sa začal po roku 2009 oslabovať. V prvej fáze krízy zohrávali sociálne dávky dôležitú úlohu pri stabilizácii príjmu domácností. V eurozóne mali čisté sociálne dávky a znížené dane v roku 2009 a v prvých dvoch štvrťrokoch 2010 pozitívny vplyv na zmenu hrubého disponibilného príjmu domácností. V druhej fáze hospodárskej krízy však tento vplyv začal slabnúť. Na konci roku 2010 začali mať sociálne dávky na zmenu hrubého príjmu domácností negatívny vplyv. V niektorých krajinách sa na stále väčší počet ľudí nevzťahuje vôbec žiadny systém. Oslabenie súvisí so znížením nárokov na dávky postupom času, ukončením počiatočných diskrečných opatrení na podporu príjmu a v niektorých krajinách s obmedzeniami sociálnych výdavkov, ktoré boli súčasťou programov fiškálnej konsolidácie.

Medzi členskými štátmi existujú významné rozdiely v efektívnosti ich výdavkov, konkrétne vo výsledkoch a vplyve na znižovanie chudoby, ktorý dosahujú na jednotku výdavkov, keď schémy výdavkov a štruktúr opatrení sociálnej ochrany sú podobné. Daňový systém a systém dávok patria medzi najdôležitejšie nástroje na predchádzanie a riešenie príjmovej chudoby. Výdavky na dávky sociálnej ochrany (okrem dôchodkov) znížili v roku 2010 mieru chudoby v EÚ z 26 % na 16 %, t. j. o 37 %. Členské štáty, ktoré vydávajú podobné sumy na sociálnu ochranu, však dosahujú rozdielne výsledky, a naopak. Niektoré krajiny dokážu znížiť mieru chudoby detí a starších osôb alebo absenciu v práci z dôvodu choroby s menšími výdavkami než iné krajiny. Niektoré krajiny môžu mať vyššie úrovne dávok pre občanov, pretože dokážu skrátiť čas, ktorý občania strávia na dávkach, ich rýchlym návratom do práce. K aktivácii ľudí pracovať by mohlo prispieť dosiahnutie rovnováhy medzi všeobecnými dávkami a dávkami, pri ktorých sa skúmajú majetkové pomery, a medzi dávkami v hotovosti a v naturáliách. Porovnanie výdavkov na sociálnu ochranu so znížením chudoby svedčí o tom, že niektoré systémy sú efektívnejšie než iné. BG, LV, PL a RO sú zoskupené v oblasti nízkych výdavkov s malým vplyvom; ES, IT, PT, CY (a EL) vykazujú podobné výsledky, ale s vyššími výdavkami. Ich výkonnosť z hľadiska znižovania chudoby detí je tiež pod priemerom EÚ.

Hlavné problémy zostávajú v úplnej realizácii stratégií aktívneho začleňovania, ktoré sa zameriavajú súčasne na primeranú podporu príjmu, inkluzívne trhy práce a prístup ku kvalitným službám. V mnohých členských štátoch možno v súčasnosti zaznamenať pohyb

smerom k aktívnym sociálnym politikám a riešeniu finančných faktorov, ktoré znižujú motiváciu pracovať. Medzi jednotlivými členskými štátmi stále pretrvávajú rozdiely v úrovni pokrytia sociálnej pomoci a systémov minimálneho príjmu a naďalej existujú problémy s tým, ako sa dostať ku skupinám, ktoré sú vystavené najzávažnejším formám chudoby (napríklad bezdomovci a Rómovia). Zabezpečenie primeranej podpory príjmu je účinným nástrojom na zmiernenie prechodu do práce, podporenie sociálneho začleňovania a zvýšenie celkového dopytu. Kvalitná a finančne dostupná starostlivosť o deti podporuje účasť rodičov na trhu práce a deťom poskytuje najlepšie životné príležitosti, ukazuje sa však, že najzraniteľnejšie rodiny majú všeobecne nižšiu mieru účasti v dôsledku faktorov, ako sú dostupnosť a prístup, finančná dostupnosť, spôsobilosť a rodičovská voľba.

3. REALIZÁCIA ŠTRUKTURÁLNYCH REFORIEM TRHU PRÁCE

Európska Rada na základe ročného prieskumu rastu 2012, ktorý predložila Komisia, predstavila na zasadnutí 1. – 2. marca 2012 politické usmernenie pre členské štáty, aby predložili národné programy reforiem obsahujúce plány reforiem trhu práce zamerané na dosiahnutie hlavných cieľov stanovených v usmerneniach o zamestnanosti. Rada na základe návrhov Komisie prijala odporúčania pre jednotlivé členské štáty, v ktorých kladie dôraz na oblasti, v ktorých by mali členské štáty vykonať politické reformy v celkovom rámci usmernení pre politiky zamestnanosti.

Nasledujúci odsek odzrkadľuje politické opatrenia prijaté členskými štátmi vzhľadom na ich národné programy reforiem a priority stanovené v ročnom prieskume rastu 2012.

3.1. Mobilizácia pracovnej sily na dosiahnutie rastu

Niekoľko členských štátov (BE, CZ, EE, HU, IE a PT) prijíma opatrenia na posilnenie **aktívnych politík trhu práce (ALMP) a verejných služieb zamestnanosti (PES)**. V BE boli zvýšené dotácie na mzdy pre zamestnancov považovaných za „znalostných zamestnancov“ (t. j. výskumných pracovníkov v súkromnom alebo verejnom sektore). V CZ sa ako aktivačné opatrenie používajú verejnoprospešné práce koordinované úradom práce. Nový program zamestnanosti v EE ponúka na obdobie rokov 2012 – 2013 širší výber aktívnych politík trhu práce a rozširuje cieľovú skupinu, ktorá má práva na rôzne opatrenia. V HU boli aktívne politiky trhu práce posilnené zameraním sa na odbornú prípravu zamestnancov verejných služieb zamestnanosti (PES), rozvíjanie modelov služieb zameraných na zákazníka, balík služieb pre mikropodniky a malé a stredné podniky (MSP), rozšírenie funkcií portálu verejných služieb zamestnanosti a elektronických služieb a transformáciu programov verejných prác. V IE sa posilňuje podmienenosť poskytovania dávok s cieľom zaistiť, aby ľudia pracujúci na kratší pracovný čas boli motivovaní prijať prácu na plný pracovný čas. A napokon, v PT sa prijímajú opatrenia na zvýšenie účinnosti verejných služieb zamestnanosti a boli zavedené programy na dotovanie miezd pre nezamestnaných.

Daňové zaťaženie práce zostáva v rokoch 2011 a 2012 vysoké s celkovým nárastom nákladov práce, aj keď sa v niektorých kategóriách zraniteľných pracovníkov, ako sú napríklad zamestnanci s nízkou kvalifikáciou alebo nízkym príjmom, dosiahol určitý pokrok. Veľký počet členských štátov (BE, DK, CY, FI, EL, ES, IE, IT, FR, LU, NL, PT, SL, UK) nedávno zvýšil **daň z príjmu fyzických osôb,** väčšinou prostredníctvom zákonom stanovených sadzieb. Nezriedka bola daň z príjmu zvýšená dočasne vo forme všeobecných príplatkov alebo príspevkov solidarity osôb s vysokými príjmami (GR, IT, CY, LU, PT, SP). Podobné

opatrenia plánujú v krátkom čase zaviesť aj AT a CZ. V mnohých krajinách (AT, BG, CY, FR, EL, HU, LV, PL a PT, UK) boli zvýšené aj príspevky na sociálne zabezpečenie.

Opatrenia na zníženie daňovo-odvodového zaťaženia práce sa zameriavali najmä na zvýšenie motivácie špecifických skupín pracovať a vo všeobecnosti zahŕňali zmeny základu dane. Napríklad v BE sa celý súbor úľav v oblasti sociálneho zabezpečenia zameriava na mladých ľudí, pracovníkov s nízkymi mzdami, starších pracovníkov a novoprijatých zamestnancov v MSP alebo samostatne zárobkovo činné osoby. Vo FI a v HU boli poskytnuté daňové úľavy aj osobám s nízkym a stredným príjmom zvýšením daňových úľav a nezdaniteľného minima. SE zvýšilo nezdaniteľného minimum z príjmu pracujúcich osôb starších ako 65 rokov s cieľom predĺžiť pracovný život.

Prijímajú sa rôzne opatrenia na podporenie **vytvárania podnikov a samostatnej zárobkovej činnosti** (AT, BE, BG, EE, ES, IE, MT, HU, PL, PT, UK). Skúšobný projekt v AT poskytuje učňom a spoločnostiam ponúkajúcim učňovské miesta ďalšiu podporu vrátane služieb právneho poradenstva a sprostredkovania. V BE sa prijímajú opatrenia na zlepšenie prístupu spoločností k úverom, podporenie zjednodušenia administratívnych postupov alebo zníženie príspevkov na sociálne zabezpečenie v odvetví hotelov, reštaurácií a stravovacích služieb (HORECA). V BG sa podporuje samostatná zárobková činnosť prostredníctvom poradenstva, odbornej prípravy a pomoci pri zakladaní vlastných podnikov alebo prostredníctvom poskytovania zariadení a opráv novozaloženým malým podnikom. V ES sa zjednodušuje vytváranie podnikov prostredníctvom znižovania administratívnej záťaže malých podnikov a povoľovaním predĺženia otváracích hodín v turistických oblastiach. V IE sa poskytuje celá škála pomoci zahŕňajúcej kapitálové granty, pôžičkové fondy a záruky, stimuly na zakladanie nových podnikov atď. MT prijíma opatrenia na zníženie byrokracie pre samostatne zárobkovo činné osoby a bol oznámený nový systém „mikrozáruk“ na pomoc osobám vykonávajúcim samostatnú zárobkovú činnosť a malým podnikom pri získavaní záruk na bankové pôžičky. V PL sa podporuje podnikanie, samostatná zárobková činnosť a obchodná činnosť prostredníctvom Európskeho sociálneho fondu (ESF). PT zabezpečuje prístup podnikateľov a samostatne zárobkovo činných osôb k úverom a technickú podporu nezamestnaným, ktorí si chcú založiť svoj vlastný podnik. V UK bol posilnený vnútroštátny systém úverových záruk s cieľom motivovať banky, aby ochotnejšie poskytovali úvery MSP.

Niektoré členské štáty (BE, ES, IE, IT, SE) prijali opatrenia na **úpravu dávok v nezamestnanosti** s cieľom uľahčiť návrat do práce. Reforma systému dávok v nezamestnanosti prijatá v BE znamená, že finančná podpora sa znižuje skôr a rýchlejšie ako predtým. V ES sa znížila dávka v nezamestnanosti pre niekoľko skupín. Nový právny predpis v PT skracuje maximálne obdobie poskytovania dávok v nezamestnanosti a ich výšku s cieľom znížiť riziko závislosti od sociálnych dávok a dlhodobú nezamestnanosť. Vo SE boli zavedené prísnejšie pravidlá oprávnenosti, nižšie miery náhrad príjmu a skrátilo sa maximálne obdobie poskytovania dávok v nezamestnanosti.

V ES sa vyvíja väčšie úsilie na posilnenie **vzájomnej zodpovednosti** podmienením poskytovania dávok účasťou na aktívnych politikách práce. V IE sa zaviedlo jasnejšie zameranie na podmienenosť poskytovania dávok uchádzačom o zamestnanie, s osobitným zameraním na dlhodobo nezamestnaných. V IT bude súčasný systém dávok v nezamestnanosti postupne nahrádzaný novým systémom sociálneho poistenia pre zamestnanosť.

Viaceré členské štáty (EL, ES, PT) prijali opatrenia, ktoré sa zameriavajú na **stanovovanie miezd,** s cieľom zaistiť, aby sa mzdy vyvíjali v súlade s produktivitou. Nedávna reforma trhu práce v ES dáva prioritu rozhodnutiam o pracovnom čase a mzdách na úrovni spoločnosti

a uľahčuje spoločnostiam odstúpenie od sektorových dohôd. V PT sa zabezpečuje vývoj miezd v súlade s podmienkami na úrovni firmy oslobodením od kolektívnych zmlúv v prípade, keď združenia zamestnávateľov pokrývajú menej ako 50 % celkovej pracovnej sily.

V DE odvetvový systém minimálnej mzdy zahŕňa stále viac odvetví. V HU od 1. júla 2012 nadobudol účinnosť nový zákonník práce, ktorý prináša zvýšenie minimálnej mzdy o 19 %. V EL sa zavádzajú opatrenia v oblasti stanovovania miezd so zámerom znížiť minimálne mzdy a zaviesť diferencovanú minimálnu mzdu pre mladých ľudí.

Vo viacerých členských štátoch (AT, BG, DE, ES, LV, HU) boli prijaté opatrenia na **zvýšenie mobility pracovníkov.** AT zaviedlo červeno-bielo-červenú kartu, systém bodovania na základe kritérií pre prístup štátnych príslušníkov tretích krajín na trh práce. Zavedenie tohto systému bolo završené otvorením trhu práce aj pre kvalifikovaných pracovníkov v nedostatkových profesiách. Prijatie národného kvalifikačného rámca v BG zabezpečí transparentnosť odbornej prípravy študentov a pracovníkov podľa požiadaviek zamestnávateľov na systémy vzdelávania a odbornej prípravy. V DE bol schválený zákon, ktorým sa znižuje hranica príjmu prisťahovalcov s vysokoškolským vzdelaním z krajín mimo EÚ. V LV bol navrhnutý systém príspevkov na presídlenie ako náhrada pracovníkom za presťahovanie z miesta bydliska za prácou v inej lokalite alebo obci. V HU vláda podporuje mobilitu poskytovaním finančnej podpory na pokrytie nájomného evidovaným nezamestnaným, ktorí sa presťahujú 100 km od svojho trvalého bydliska.

Členské štáty (AT, BE, ES, DK, IE, NL, HU, UK) prijímajú opatrenia na **obmedzenie predčasného odchodu z trhu práce.** V AT boli zavedené reformy na obmedzenie počtu invalidných dôchodkov. V BE sa zvýšila veková hranica pre starších zamestnancov na prístup k systému časových úverov a zrušil sa systém čiastočného odchodu do predčasného dôchodku. Plánovaná reforma invalidného dôchodku v DK požaduje, aby sa pred posudzovaním predčasného odchodu do dôchodku vyčerpali aktivačné možnosti. V ES sa urýchli systém zvyšovania zákonného veku odchodu do dôchodku, zvýši sa vek predčasného odchodu do dôchodku zo 61 na 63 rokov, pričom sa zvýšia penále za predčasný odchod do dôchodku a na dva roky sa pozastaví prístup k čiastočnému odchodu do dôchodku. Nové iniciatívy v IE umožnia ľuďom, ktorí dostávajú platby v chorobe alebo invalidite, pracovať a zároveň dostávať podporu príjmu a zákonný vek odchodu do dôchodku sa do roku 2028 zvýši na 68 rokov. V NL sa prijímajú opatrenia na postupné zvýšenie dôchodkového veku na 67 rokov do roku 2023 a potom môže byť dôchodkový vek prepojený so strednou dĺžkou života. V HU bol predčasný odchod do dôchodku vo všeobecnosti zrušený. Vláda UK prednedávnom oznámila plány na prepojenie dôchodkového veku so strednou dĺžkou života.

Opatrenia sa zameriavajú aj na podporu **dlhšieho pracovného života** (AT, BE, BG, DE, EE, FI, LU, PL, UK). V AT sa starším pracovníkom so zdravotným postihnutím sprístupnili opatrenia aktívneho trhu práce, opatrenia v oblasti pracovnej reintegrácie a rekvalifikácie, finančná podpora pri práci na kratší pracovný čas a dotácie na zamestnanosť. V BE musia spoločnosti s viac ako 20 zamestnancami uplatňovať pri hromadnom prepúšťaní rovnakú vekovú štruktúru ako je veková štruktúra firmy a budú povinné vypracovať ročný plán pre zamestnancov vo veku 45 rokov a viac. V CZ sa po prijatí dôchodkovej reformy koncom roku 2011 bude vek odchodu do dôchodku každý rok predlžovať o 2 mesiace. EE sa zameriava na starších pracovníkov, účasť na celoživotnom vzdelávaní a zabezpečenie ich zdravia. Vo FI sa vynakladá úsilie na zlepšenie kvality pracovného života a dobré podmienky na pracovisku, ako prostriedok na predĺženie pracovného života. V LU sú spoločnosti s viac ako 150 zamestnancami nútené poskytovať väčšiu podporu starším pracovníkom

v spoločnostiach. V PL sa vyvíja úsilie na rozšírenie možností vzdelávania starších ľudí a zlepšenie kvality vzdelávania starších osôb. V UK bol v októbri 2011 zrušený štandardný vek odchodu do dôchodku.

Niektoré členské štáty prijali opatrenia, ktoré nepodporujú predĺženie pracovného života. V CZ sa zvýši zdanenie práce vykonávanej dôchodcami, čím sa pravdepodobne zníži účasť starších ľudí na trhu práce. Vo FR bola pracovníkom, ktorí začali pracovať vo veku 18 rokov a primerane prispievali do systému sociálneho zabezpečenia, znovu poskytnutá možnosť odchodu do dôchodku vo veku 60 rokov. V HU sa zaviedol povinný vek odchodu do dôchodku pre všetkých zamestnancov verejného sektora s výnimkou tých, ktorí pracujú v odvetví zdravotníctva.

3.2. Podporovanie zamestnanosti s osobitným zameraním na mladých ľudí

Na podporu zamestnanosti mladých ľudí, najmä tých, ktorí nemajú zamestnanie a nepokračujú vo vzdelávaní ani odbornej príprave, bolo prijatých viacero opatrení. FI spúšťa komplexnú **ochranu mládeže** s cieľom ponúknuť mladým ľuďom prácu, stáže alebo štúdium, seminár alebo rehabilitačné miesto trhu práce v rámci 3 mesiacov nezamestnanosti.

Skupina krajín (BE, BG, ES, CY, IE, PL, PT, SE a SI) podporuje iniciatívy zamerané na **zvýšenie kvality učňovskej prípravy** a zmlúv o stáži. V BE bol pre nezamestnaných ľudí vo veku do 25 rokov, ktorí si nenašli prácu po šiestich mesiacoch pracovnej integrácie, zavedený rozsiahly systém stáží v spoločnostiach. V BG sú stáže podporované na ústredných a regionálnych úradoch verejnej správy, ktoré uprednostňujú mladých ľudí so zdravotným postihnutím. V IE sa prijímajú iniciatívy na aktiváciu a zvýšenie kvalifikácie mladých ľudí prostredníctvom 5 000 stáží v dĺžke od 6 do 9 mesiacov. V ES boli prijaté opatrenia na vypracovanie zmluvy o vzdelávaní a učňovskej príprave a zavedení duálneho systému odbornej prípravy. Skúšobný projekt v PL sa zameriava na nezamestnaných vo veku do 30 rokov prostredníctvom individuálnej podpory poskytovanej tútorom, stáží a poukazov na odbornú prípravu. V PT sú podporované pracovné stáže a sprostredkovanie zamestnania. SI ponúka mladým nezamestnaným vo veku do 30 rokov zamestnanie na obdobie 15 mesiacov a vláda podporuje dobrovoľnú učňovskú prípravu v rámci inštitúcií daňovej správy a predchádzania korupcii. Vo SE platí vláda spoločnostiam až 2 750 EUR ročne na žiaka, aby sa vytváralo viac učňovských miest v podnikoch, v rokoch 2014 až 2016 by sa mala štátna pomoc ešte zvýšiť.

Ďalšie konkrétne činnosti na podporu mladých ľudí, ktorí nemajú zamestnanie a nepokračujú vo vzdelávaní ani odbornej príprave, zahŕňajú programy zamerané na **rozmer odbornej prípravy** (DE, LV, FI), odbornej prípravy priamo na pracovisku (LT) a na finančnú podporu (HU). V DE mladí ľudia z prostredia migrantov majú teraz väčšie možnosti zúčastniť sa na programoch odbornej prípravy. Projekt zvyšovania zamestnanosti v LT, ktorý sa zameriava na mladých ľudí vo veku do 29 rokov, poskytuje dotácie na mzdy a výdavky na organizovanie získavania kvalifikácie na pracovisku. V LV sa nezamestnaným vo veku od 15 do 24 rokov ponúka možnosť vyskúšať si v zariadeniach odbornej prípravy počas obdobia deviatich týždňov svoju zručnosť v troch rôznych povolaniach. V HU bola zavedená „záruka prvého pracovného miesta“, ktorá zamestnávateľom poskytuje plnú mzdovú kompenzáciu vrátane hrubej mzdy a príspevku na sociálne zabezpečenie.

Vo viacerých členských štátoch bolo vytvorené **partnerstvo** so **sociálnymi partnermi** na podporu kvalitnej učňovskej prípravy alebo zmlúv o stáži (BG, CZ, FR, IE, IT, LU, RO a SK). V BG sa opatrenia zameriavajú na zabezpečenie alebo podporu investičných nákladov

a nákladov práce na vytvorenie pracovných miest pre mladých ľudí. V CZ projekt financovaný z Európskeho sociálneho fondu prispieva na úhradu nákladov na stáže v spoločnostiach, najmä absolventov a ľudí, ktorí nemajú pracovné skúsenosti a potrebujú doplniť svoje profily zručnosti. V IE zabezpečujú nové opatrenia ďalšie miesta na odbornú prípravu nezamestnaných prostredníctvom spolupráce a zapájania sa zamestnávateľov a podnikov a poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy. Podniky v RO, ktoré najímajú mladých pracovníkov vo veku do 25 rokov, dostanú za každého zamestnaného pracovníka jednoročnú výnimku z platenia príspevkov na sociálne poistenie. Na SK budú na pracovné miesta v súkromnom sektore poskytované počas jedného roka dotácie na úrovni minimálnej mzdy, kým zamestnávatelia by mali prispievať počas minimálne šiestich mesiacov.

Len v niekoľkých krajinách (HU, SK a IT) boli prijaté opatrenia na reformu **právnych predpisov na ochranu zamestnanosti.** Zmeny v HU zahŕňajú reguláciu kumulácie zamestnaní a reguláciu pružného pracovného času a zjednodušenie predpisov o prepúšťaní. PT obmedzilo platby odstupného na 20 dní za každý odpracovaný rok v prípade pracovnej zmluvy na neurčitý čas aj zmluvy na krátkodobé zamestnanie a zjednodušilo podmienky individuálneho prepúšťania z ekonomických dôvodov. V IT boli revidované právne predpisy upravujúce neoprávnené individuálne prepustenia vo firmách s viac ako 15 zamestnancami s cieľom zvýšiť pružnosť pri odchode z trhu práce a boli zavedené opatrenia na obmedzenie zneužívania atypických pracovných zmlúv. Na SK boli prijaté opatrenia na obmedzenie maximálneho trvania a počtu po sebe nasledujúcich zmlúv na krátkodobé zamestnanie a na odstránenie výnimiek pre agentúry dočasného zamestnávania.

Len niekoľko členských štátov robí pokroky v súvislosti s **prispôsobovaním systémov vzdelávania a odbornej prípravy z hľadiska potrieb trhu práce** (BE, IE, LT, MT a SK). V IE sa opatrenia zameriavajú na pomoc nezamestnaným a osobám, ktoré predtým vykonávali samostatnú zárobkovú činnosť, aby zostali čo najbližšie k trhu práce, sprístupnením možností skráteného vyššieho vzdelania a odbornej prípravy na zvýšenie kvalifikácie alebo rekvalifikáciu v oblastiach, v ktorých pravdepodobne vzniknú možnosti trvalého zamestnania. V LT sa budú mapovať kvalifikácie vo viacerých etapách s cieľom lepšie informovať ľudí o štruktúre dopytu po zručnostiach a identifikovať najviac požadované špecializácie. Študenti na MT sú podnecovaní, aby pokračovali vo vzdelávaní, prostredníctvom kvalifikácií, ktoré požaduje priemyselné odvetvie, a prostredníctvom daňovej úľavy pokrývajúcej až 80 % poplatkov za kurz. Zákon o odbornom vzdelávaní a odbornej príprave, ktorý bol nedávno prijatý na SK, sa zameriava na posilnenie prepojení medzi odborným vzdelávaním a odbornou prípravou a požiadavkami trhu práce. Okrem toho v BE všetky obce prijali opatrenia, aby sa odborná príprava stala kvalitnejšia, flexibilnejšia a lepšie prispôsobená požiadavkám trhu práce.

V konečnom dôsledku bolo prijatých niekoľko opatrení na **preskúmanie kvality a financovania univerzít** (IT, LV a MT). IT prijalo kroky na zníženie veľkorysosti, pretože výdavky na štúdium sa majú zvýšiť o 25 % až 100 %. Pokiaľ ide o štipendium, len MT oznámila pokračovanie dvoch systémov štipendia. LV vykonalo rozsiahle hodnotenie viac ako 800 študijných programov vysokoškolského vzdelávania a pripravuje sa viacero reforiem vrátane reformy akreditačného postupu, vypracovania nového modelu financovania univerzít a reformy riadenia univerzít.

Hoci európsky semester vyzýva k prioritizácii verejných výdavkov podporujúcich rast, existujú dôkazy, ktoré svedčia o tom, že úspory sa realizujú na úkor **investícií do vzdelávania**. Značný počet členských štátov znížil výdavky na vzdelávanie v obidvoch rokoch 2011 a 2012 (EE, IT, LV, LT, UK) alebo buď v roku 2011 alebo v roku 2012 (BE,

BG, IE, FR, CY, HU, PL, RO, SK, FI). Diskusie o konsolidácii rozpočtu sa zameriavajú na témy vzdelávania aj v ES. Naproti tomu rozpočty v CZ, DK, LU, MT, AT zostali stabilné alebo sa zvýšili.

3.3. Ochrana zraniteľných skupín obyvateľstva

Viacero členských štátov prijalo opatrenia na riešenie **účinnosti systémov sociálnej ochrany** (EE, LV a ES). Reformu právnych predpisov o zamestnanosti, ktorú uskutočnilo EE v roku 2009, bude od roku 2013 sprevádzať ako kompenzačné opatrenie podstatné zvýšenie dostupnosti poistných dávok v nezamestnanosti. V IE napriek všeobecnému kráteniu sociálnych dávok dostávajú zraniteľní ľudia stále podporu príjmu, i keď na nízkej úrovni. V LV už dávky v nezamestnanosti nebudú závisieť od dĺžky poistenia, ale budú sa poskytovať počas kratšieho obdobia, maximálne 9 mesiacov. V ES bude aktivácia systému minimálneho príjmu prepojená s dĺžkou pracovnej kariéry uchádzača.

Niektoré členské štáty dosiahli pokrok v súvislosti s realizáciou **stratégií aktívneho začleňovania,** ktoré sa zameriavajú na primeranú podporu príjmu, inkluzívne trhy práce, a prístup ku kvalitným službám (AT, DK, FI, FR, MT, PL a SE). V AT bol prijatý akčný plán pre osoby so zdravotným postihnutím zahŕňajúci opatrenia v oblastiach nediskriminácie, prístupnosti, starostlivosti, vzdelávania, zamestnania a nezávislosti. V DK bola v júni 2012 schválená rozsiahla reforma invalidných dôchodkov obmedzujúca prístup osobám vo veku nad 40 rokov, ktorá počíta s vytvorením rehabilitačných skupín na podporu zdravia, zamestnania, vzdelania a sociálnych služieb. Dobrovoľné organizácie na MT sú prostredníctvom prideľovania finančnej pomoci motivované, aby zamestnávali znevýhodnené osoby. Vláda SE plánuje ďalej posilniť postavenie zraniteľných skupín na trhu práce rozširovaním aktívnych opatrení trhu práce pre dlhodobo nezamestnaných a ľudí so slabým uplatnením na trhu práce. V PT bol vytvorený trh so sociálnym nájomným bývaním , ktorý sa zameriava na zaistenie prístupu najzraniteľnejších skupín obyvateľov k cenovo dostupnému a kvalitnému bývaniu.

Pokiaľ ide o **prístup k službám podporujúcim začleňovanie na trh práce** a do spoločnosti (CZ, IE a PL), bolo prijatých len málo opatrení. V CZ sa začína na miestnej úrovni menší skúšobný program ponúkajúci lepšie bývanie a preškolenie pre tie sociálne vylúčené rodiny (najmä Rómov), ktoré zaisťujú plnú dochádzku svojich detí do základných škôl. V IE podporuje Európsky sociálny fond programy zameriavajúce sa na dosiahnutie finančnej nezávislosti prisťahovalcov a zlepšenie ich sociálneho začlenenia prostredníctvom zamestnania alebo ďalšieho vzdelávania a odbornej prípravy. V PL boli zvýšené príjmové kritériá na podporu chudobných pracujúcich a bola zvýšená suma dávok v hotovosti zo sociálnej pomoci vrátane dávok pre cudzincov a utečencov, ktorí sa zúčastňujú na jazykovej príprave.