

V Bruseli 17. 12. 2019
COM(2019) 653 final

NÁVRH SPOLOČNEJ SPRÁVY KOMISIE A RADY O ZAMESTNANOSTI

Sprievodný dokument k oznámeniu Komisie

o ročnej stratégii udržateľného rastu 2020

OBSAH

PREDSLOV	2
HLAVNÉ ZÁVERY	3
1. PREHLAD TRENDOV A VÝZIEV NA TRHU PRÁCE A V SOCIÁLNEJ OBLASTI V EURÓPSKEJ ÚNII	16
1.1. Trendy na trhu práce	16
1.2. Sociálne trendy	22
2. STRUČNÉ ZHRNUTIE SOCIÁLNEHO PREHLADU	26
2.1. Základné informácie o sociálnom prehľade	26
2.2. Informácie vyplývajúce zo sociálneho prehľadu	28
3. ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNE REFORMY – VÝSLEDKY A OPATRENIA ČLENSKÝCH ŠTÁTOV	34
3.1. Usmernenie č. 5: Zvyšovanie dopytu po pracovnej sile	34
3.1.1. Kľúčové ukazovatele	34
3.1.2. Politická reakcia	49
3.2. Usmernenie č. 6: Zvyšovanie ponuky pracovnej sily a zlepšovanie prístupu k zamestnaniu, zručnostiam a kompetenciám	53
3.2.1. Kľúčové ukazovatele	53
3.2.2. Politická reakcia	85
3.3. Usmernenie č. 7: Zlepšovanie fungovania trhov práce a účinnosti sociálneho dialógu 100	
3.3.1. Kľúčové ukazovatele	100
3.3.2. Politická reakcia	126
3.4. Usmernenie č. 8: Presadzovanie rovnosti príležitostí pre všetkých, podpora sociálneho začlenenia a boj proti chudobe	134
3.4.1. Kľúčové ukazovatele	134
3.4.2. Politická reakcia	155

PREDSLOV

Vypracovanie spoločnej správy Európskej komisie a Rady o zamestnanosti (SSZ) je stanovené v článku 148 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ). Úvodný návrh tejto správy vypracovaný Európskou komisiou je súčasťou jesenného balíka zahŕňajúceho ročnú stratégiu udržateľného rastu, ktorým sa začína cyklus európskeho semestra. V súlade s usmerneniami pre politiky zamestnanosti členských štátov¹ obsahuje táto správa ročný prehľad kľúčových ukazovateľov vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, ako aj prehľad reformných opatrení členských štátov. Správy o týchto reformách sa podávajú v súlade so štruktúrou usmernení: zvyšovanie dopytu po pracovnej sile (usmernenie č. 5), zvyšovanie ponuky pracovnej sily a zlepšovanie prístupu k zamestnaniu, zručnostiam a kompetenciám (usmernenie č. 6), zlepšovanie fungovania trhov práce a účinnosť sociálneho dialógu (usmernenie č. 7) a presadzovanie rovnosti príležitostí pre všetkých, podpora sociálneho začlenenia a boj proti chudobe (usmernenie č. 8).

V spoločnej správe o zamestnanosti sa navyše monitorujú výsledky členských štátov v súvislosti so sociálnym prehľadom zavedeným v kontexte Európskeho piliera sociálnych práv. Európsky pilier sociálnych práv spoločne vyhlásili Európsky parlament, Rada EÚ a Európska komisia 17. novembra 2017. Stanovujú sa v ňom zásady a práva v troch oblastiach: i) rovnosť príležitostí a prístup na trh práce, ii) spravodlivé pracovné podmienky a iii) sociálna ochrana a začleňovanie. Monitorovanie pokroku v týchto oblastiach sa opiera najmä o podrobnú analýzu sociálneho prehľadu, ktorý je sprievodným nástrojom piliera.

Spoločná správa o zamestnanosti má takúto štruktúru: úvodná kapitola (kapitola 1) je uvedením do problematiky a sumarizujú sa v nej hlavné trendy na trhu práce a v sociálnej oblasti v Európskej únii. V kapitole 2 sa prezentujú hlavné výsledky analýzy sociálneho prehľadu súvisiaceho s Európskym pilierom sociálnych práv. Kapitola 3 obsahuje podrobný opis kľúčových ukazovateľov (vrátane ukazovateľov sociálneho prehľadu) v jednotlivých krajinách a politik vykonávaných členskými štátmi s cieľom naplniť usmernenia pre politiky zamestnanosti.

¹ Poslednú aktualizáciu usmernení pre politiky zamestnanosti prijala Rada Európskej únie v júli 2018, čím sa usmernenia zosúladiť s Európskym pilierom sociálnych práv [rozhodnutie Rady (EÚ) 2018/1215 zo 16. júla 2018 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov].

HLAVNÉ ZÁVERY

Európa napreduje v plnení Európskeho piliera sociálnych práv. V prípade 9 zo 14 hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu, ktorý je sprievodným nástrojom piliera, je vývoj na trhu práce a v sociálnej oblasti v EÚ naďalej pozitívny. Ďalších 5 ukazovateľov sa nezmenilo alebo v priemere zaznamenali mierny negatívny vývoj v porovnaní s predchádzajúcim rokom (t. j. osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu, rozdiely v zamestnanosti žien a mužov, vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby, pomer príjmov horného a dolného kvintilu a subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti). V členských štátoch sa v rôznej miere zaznamenala konvergencia v prípade viac ako polovice hlavných ukazovateľov. Všetky členské štáty s výnimkou Holandska majú aspoň jeden z ukazovateľov výrazne pod priemerom (alebo s významným negatívnym trendom).

Sociálny prehľad poukazuje na pozitívny vývoj na trhu práce a v sociálnej oblasti v EÚ, problémy však pretrvávajú

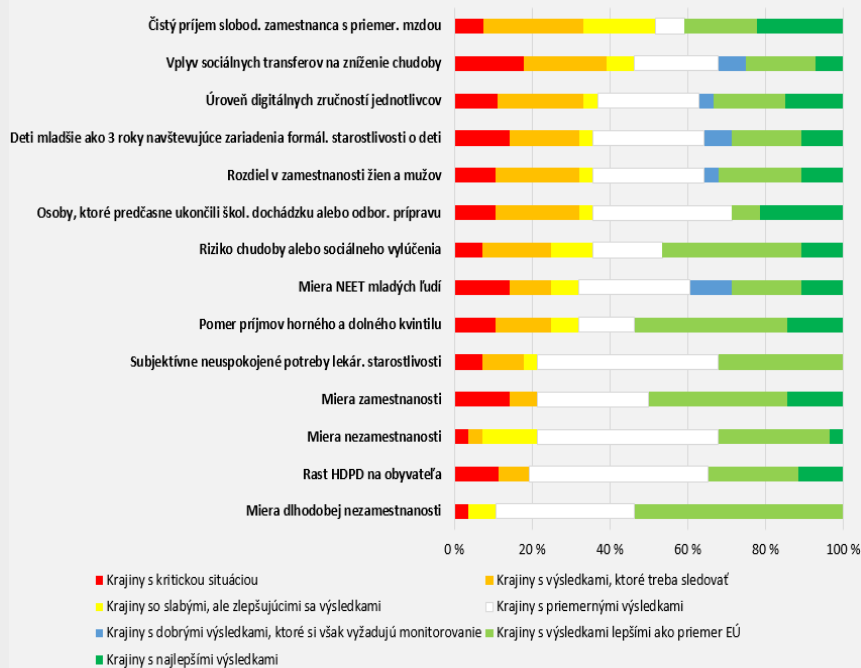
V priemere sa za posledný rok zlepšilo **9 zo 14** hlavných ukazovateľov

14 členských štátov má minimálne jednu „kritickú situáciu“, čo je rovnaký počet, aký sa uvádza v spoločnej správe o zamestnanosti (SSZ) za rok 2019

Čistý príjem slobodného zamestnanca s priemernou mzdou

je najproblematickejší ukazovateľ

Posúdenie hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu, november 2019



Zdroj: útvary Komisie na základe údajov Eurostatu a OECD.

Zamestnanosť sa naďalej zvyšuje, hoci pomalším tempom ako v minulých rokoch. V treťom štvrtroku 2019 bolo v EÚ zamestnaných 241,5 milióna ľudí, čo je historicky najvyššia úroveň. Starší a vysokokvalifikovaní pracovníci sú aj naďalej hlavnou hnacou silou rastu zamestnanosti. V dôsledku spomalenia hospodárskeho rastu sa očakáva, že rast zamestnanosti bude v zostávajúcim štvrtroku 2019 a v roku 2020 slabší. Preto sa v súčasnosti

predpokladá, že miera zamestnanosti osôb vo veku 20 – 64 rokov sa v roku 2020 priblíži k 75 % cieľu stratégie Európa 2020, ale zostane mierne pod jeho úrovňou.

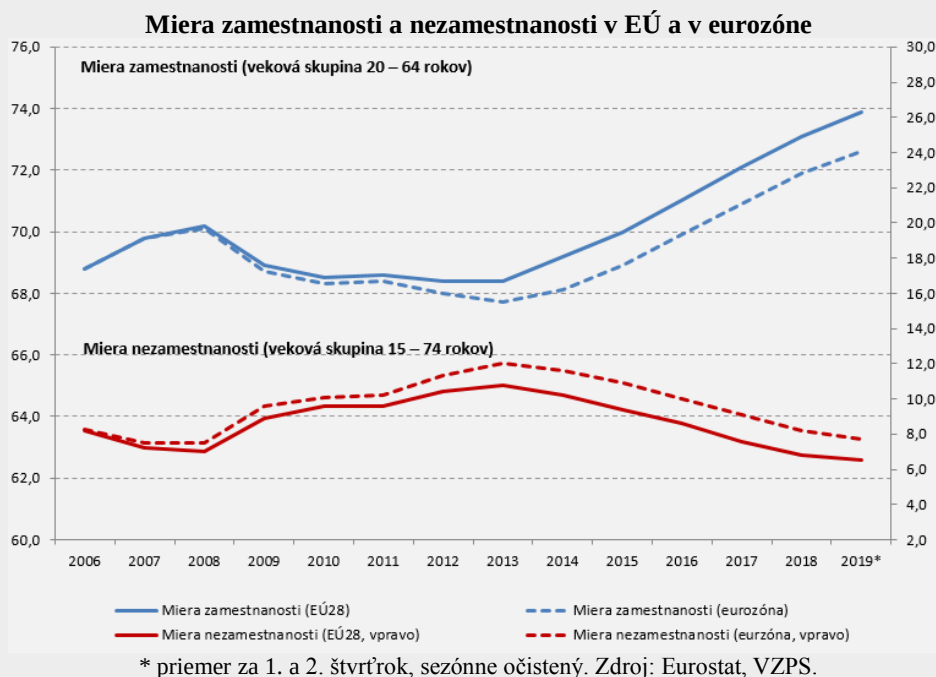
Výsledky na trhu práce sú historicky najlepšie

V treťom
štvrťroku 2019

bolo
zamestnaných
241,5
milióna
ľudí

+ 17
miliónov
d'alších
zamestnaných
ľudí
v porovnaní
s najnižšou
úrovňou
v polovici roka
2013

73,9 %
miera
zamestnanosti
v druhom
štvrťroku 2019



Zdroj: Eurostat, VZPS.

Nezamestnanosť dosiahla v treťom štvrťroku 2019 **rekordne nízku úroveň 6,3 %**. V členských štátoch pokračuje konvergencia smerom k nižším úrovniam. Nezamestnanosť mladých ľudí a dlhodobá nezamestnanosť klesajú tiež, hoci v niektorých členských štátoch sú stále vysoké. Nedostatok pracovnej sily je najviac viditeľný v členských štátoch, v ktorých je nezamestnanosť nízka, hoci podiel podnikov, ktoré trpia nedostatkom pracovnej sily, začína v dôsledku spomalenia hospodárskeho rastu klesať.

K nedostatku pracovnej sily dochádza vtedy, keď je nezamestnanosť nízka.

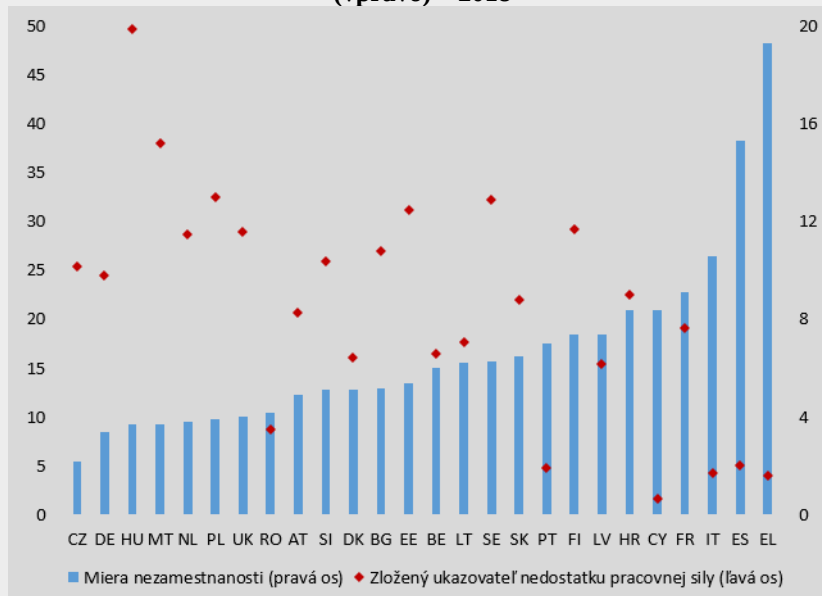
15,6 milióna
nezamestnaných
ľudí v 3. štvrtroku
2019 (o 11 miliónov
menej ako najvyššia
úroveň v roku 2013)

6,3 %
miera
nezamestnanosti
v 3. štvrtroku 2019

2,5 %
miera dlhodobej
nezamestnanosti
(> 12 mesiacov)

14,4 %
miera
nezamestnanosti
mladých ľudí
v 3. štvrtroku 2019

Ukazovateľ nedostatku pracovnej sily (vľavo) a miera nezamestnanosti (vpravo) – 2018



Zdroj: Eurostat, VZPS a prieskum podnikov a spotrebiteľov.
Zložený ukazovateľ zahŕňa všetky odvetvia (pozri LMWD 2019).

V roku 2018 počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením stabilne klesal šiesty rok za sebou. V tom istom roku bolo chudobou alebo sociálnym vylúčením ohrozených približne o 2,7 milióna menej ľudí ako v predchádzajúcom roku. Najmä závažná materiálna deprivácia ďalej výrazne klesala, rovnako ako v menšom rozsahu podiel ľudí žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce, a to z dôvodu dobrých výsledkov na trhu práce. Podiel ľudí ohrozených chudobou (ukazovateľ relatívnej chudoby) však v porovnaní s rokom 2017 zostáva celkovo nezmenený. Ak bude celkový trend pokračovať súčasným tempom, EÚ by mohla do roku 2020 zaznamenať pokles v prípade ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením približne o 13 miliónov od roku 2008 (v porovnaní s cieľom stratégie Európa 2020, ktorý predstavuje 20 miliónov). Niektoré skupiny, najmä deti a osoby so zdravotným postihnutím, čelia podstatne vyššiemu riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia.

Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia sa znižuje, a to vďaka poklesu závažnej materiálnej deprivácie a zlepšeným podmienkam na trhu práce

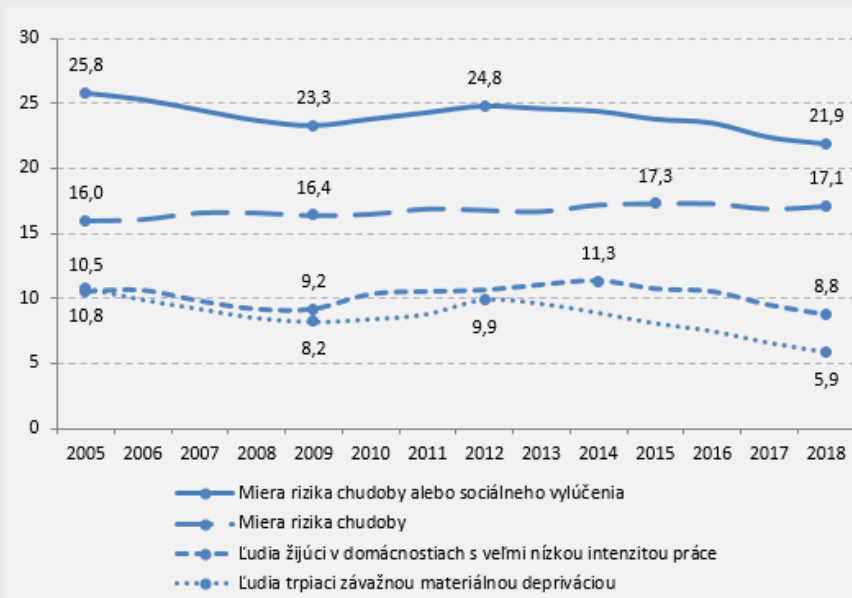
110 miliónov

osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením, čo je o 7 miliónov menej ako v roku 2008

24,3 % detí je ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením, čo je viac ako priemer

21 % je podiel najchudobnejších 40 % obyvateľstva na celkovom príjme

Miera ohrozenia chudobou alebo sociálnym vylúčením a jej podzložky v EÚ



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (SILC).

Príjmová nerovnosť sa celkovo mierne zvýšila a v porovnaní s predkrízovým obdobím zostáva na vysokej úrovni, hoci v medzinárodnom porovnaní je relatívne priaznivá. Príjem najbohatších 20 % domácností v EÚ prevyšuje príjem najchudobnejších 20 % domácností v priemere viac ako päťkrát. Po miernom poklese v predchádzajúcom roku sa tento pomer v roku 2018 nepatrne zvýšil. Až na niekoľko výnimiek zaznamenali členské štáty s najvyššou úrovňou príjmovej nerovnosti v roku 2018 ďalšie zvýšenie. Podiel 40 % najchudobnejšieho obyvateľstva na príjmoch zostal v roku 2018 po oživení v roku 2017 vo všeobecnosti rovnaký. Riešenie nerovností v príjmoch si vyžaduje opatrenia zo strany členských štátov v rôznych oblastiach vrátane návrhu daňových a dávkových systémov, stanovenia (minimálnej) mzdy, podpory rovnosti príležitostí vo vzdelávaní a odbornej príprave od raného veku, zabezpečenia prístupu k cenovo dostupným a kvalitným službám, podpory rodovej rovnosti a riešenia regionálnych rozdielov.

Rodová rovnosť predstavuje naďalej výzvu. Rodové rozdiely v zamestnanosti (11,6 percentuálneho bodu v roku 2018) a mzdových sadzbách (16,2 % v roku 2017) sú značné a od roku 2013 sa takmer nezmenili. Medzi členskými štátmi pretrvávajú veľké rozdiely. Hlavnými dôvodmi nižšej miery zamestnanosti žien sú rodičovstvo a opatrovateľské povinnosti spolu s obmedzeným prístupom k starostlivosti o deti a iným (opatrovateľským) službám a peňažné faktory, ktoré odrádzajú od účasti na trhu práce. Vo väčšine členských

štátov má rodičovstvo negatívny vplyv na mieru zamestnanosti žien, zatiaľ čo u mužov je to naopak. Rozdiely v odmeňovaní existujú napriek tomu, že ženy majú v priemere vyššiu úroveň kvalifikácie ako muži. Tieto rozdiely v odmeňovaní sa neskôr premietajú do rozdielov v dôchodkoch žien a mužov. Viaceré členské štáty prijímajú opatrenia na zlepšenie prístupu k cenovo dostupným a kvalitným službám starostlivosti, problémy však pretrvávajú. Konkrétne opatrenia na odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, týkajúce sa najmä transparentnosti odmeňovania, zaviedli len v obmedzenom počte krajín.

Rodová nerovnosť v zamestnaní a odmeňovaní je aj naďalej vysoká

11,6
percentuálneho
bodu bol

rozdiel
v zamestnanosti žien
a mužov v roku 2018,
od roku 2013 sa
takmer nemení

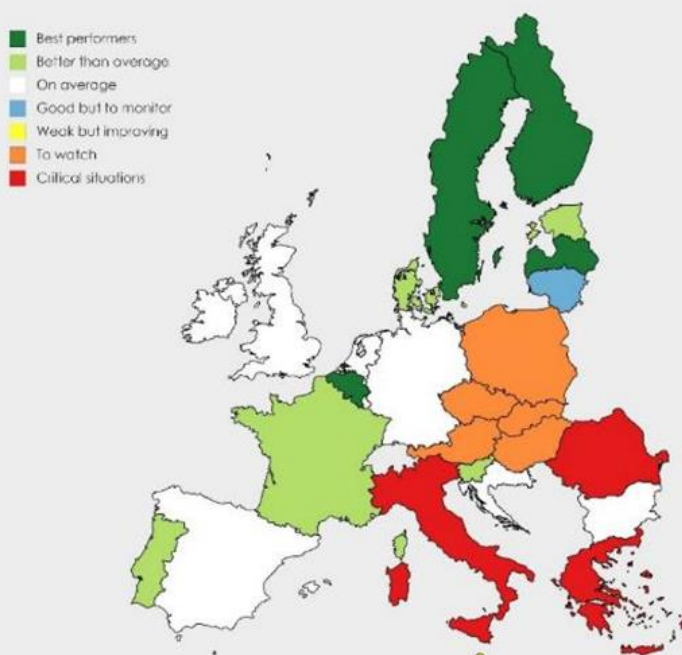
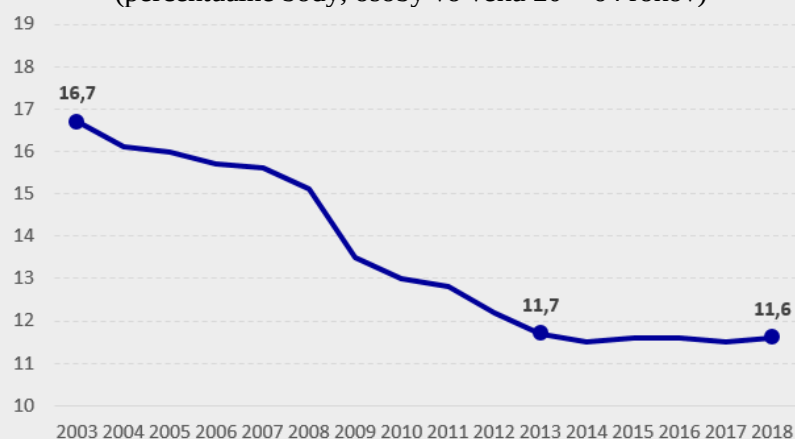
9, 2
percentuálneho
bodu

vplyv rodičovstva na
zamestnanosť (nižšia
miera zamestnanosti
žien s malými deťmi
v porovnaní so
ženami, ktoré deti
nemajú)

16,2 %
rozdiel v odmeňovaní
žien a mužov
(ženy majú nižší plat
ako muži) v roku 2017

35,2 %
rozdiel v dôchodkoch
žien a mužov (ženy
majú nižší dôchodok
ako muži) v roku 2017

Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v rokoch 2003 až 2018, na úrovni EÚ a podľa krajiny (2018)
(percentuálne body, osoby vo veku 20 – 64 rokov)



Zdroj: Eurostat, VZPS.

Rast miezd sa v roku 2018 zrýchlil, ale zostáva celkovo mierny. V roku 2018 (a 2019) reálne mzdy zodpovedali vývoju produktivity. Počas predchádzajúcich štyroch rokov vo väčšine členských štátov eurozóny stúpali trochu pomalšie než rast produktivity. Rast miezd bol vo všeobecnosti rýchlejší (a vyšší ako rast produktivity) v krajinách strednej a východnej Európy, čo prispelo k vzostupnej konvergencii v rámci EÚ. V súčasnosti je úroveň čistého príjmu pracovníka s priemernou mzdou (upravená o rozdiely v kúpnej sile) podľa sociálneho prehľadu vo väčšine členských štátov strednej a východnej Európy stále výrazne pod priemerom EÚ. Vyvážený a udržateľný rast miezd by mal reagovať na podmienky na trhu práce a strednodobý vývoj produktivity, pričom by sa mali zohľadniť možné dôsledky na nákladovú konkurencieschopnosť, a rešpektovať autonómiu sociálnych partnerov.

V niektorých členských štátoch aj naďalej existuje priestor pre rast reálnych miezd

+ 1,1 %

rast reálnych miezd v EÚ
v roku 2018
(+0,7 %
v eurozóne)

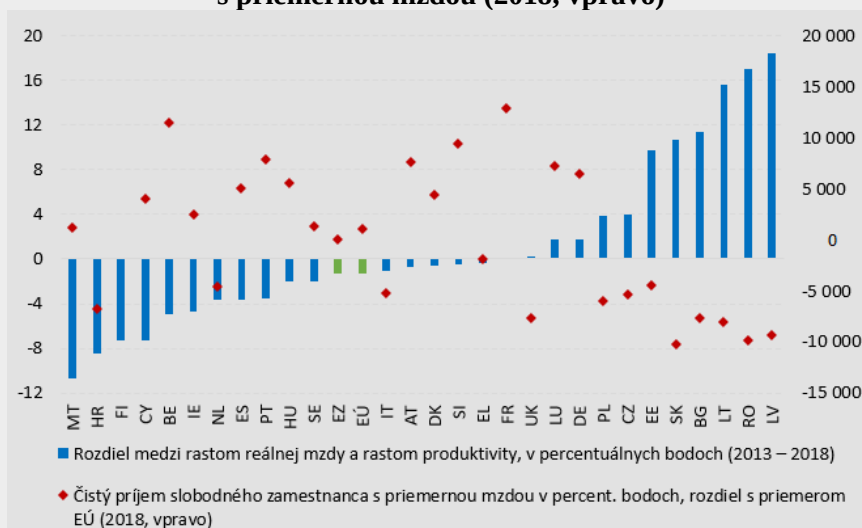
9,5 %

pracovníkov ohrozených chudobou v EÚ

16,2 %

chudoba zamestnaných osôb medzi zamestnancami s dočasnou pracovnou zmluvou

Rozdiel medzi rastom reálnych miezd a rastom produktivity (2013 – 2018, vľavo), čisté príjmy slobodného zamestnanca s priemernou mzdou (2018, vpravo)



* Krajiny sú zoradené podľa rozdielu medzi rastom reálnej odmeny a rastom reálnej produktivity. Údaje za Írsko sa vzťahujú na roky 2015 až 2018.

Zdroj: Eurostat, databáza AMECO Európskej komisie (reálna odmena na

V mnohých členských štátoch zostáva chudoba pracujúcich celkovo na vysokej úrovni. Je podstatne vyššia v prípade domácností s ľuďmi, ktorí pracujú na kratší pracovný čas alebo majú dočasné pracovné zmluvy. Primerané minimálne mzdy, či už zákonné alebo kolektívne vyjednané, môžu pomôcť predchádzať chudobe zamestnaných osôb a zároveň znižovať mzdovú nerovnosť a podporovať agregovaný dopyt. V roku 2019 sa úrovne minimálnych miezd zvýšili v takmer všetkých 22 členských štátoch, v ktorých existuje zákonná minimálna mzda.

Vzdelávanie, odborná príprava a zručnosti podstatne ovplyvňujú pracovné vyhliadky ľudí. V EÚ je miera zamestnanosti v priemere 56,1 % v prípade osôb, ktoré neukončili vyššie stredné vzdelávanie, 73,4 % v prípade osôb so strednou úrovňou kvalifikácie a 84,5 % v prípade osôb s terciárnym vzdelaním. Prispôsobenie sa zmenám v ekonomike a na trhu práce, ako aj environmentálnej transformácii si vyžaduje neustále zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu. Napriek rastúcemu povedomiu o probléme a viacerým iniciatívam, ktoré sa v členských štátoch zavádzajú, sa účasť dospelých na vzdelávacích činnostiach v poslednom desaťročí zvýšila len v obmedzenej miere a len niekoľko členských štátov dokázalo dosiahnuť výraznejšie zlepšenie. V prípade dospelých s nízkou kvalifikáciou zostáva mimoriadne nízka (menej ako 5 %).

Hoci zručnosti sú rozhodujúce pre zamestnateľnosť vo všetkých členských štátoch EÚ, účasť na vzdelávaní dospelých zostáva nízka.

Miery zamestnanosti podľa dosiahnutého vzdelania v roku 2018
(percentuálne body, osoby vo veku 20 – 64 rokov)

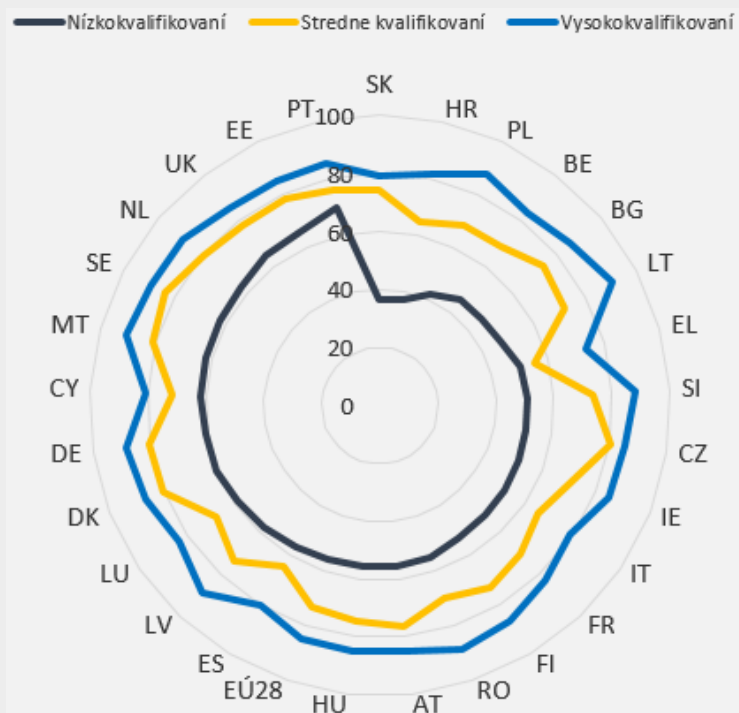
28,4
percentuálneho bodu

rozdiel medzi mierou zamestnanosti nízkokvalifikovaných a vysokokvalifikovaných pracovníkov

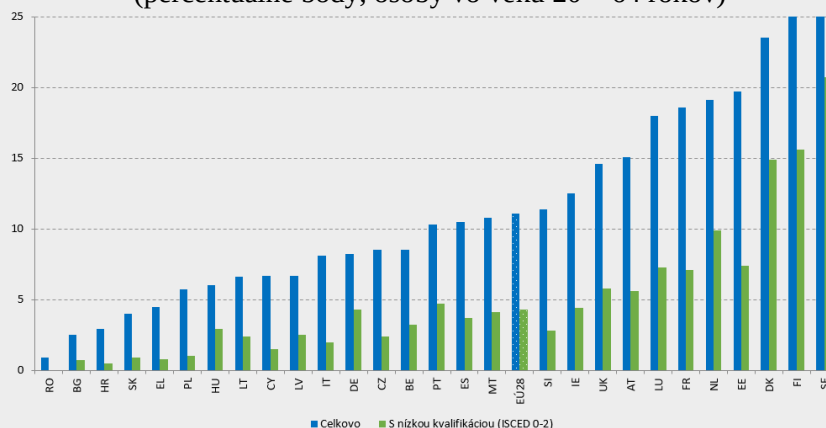
40,7 %
obyvateľstva vo veku 30 až 34 rokov úspešne ukončilo **terciárne vzdelávanie** (prekročenie cieľa stratégie Európa 2020)

11,1 %
ľudí vo veku 25 až 64 rokov sa zúčastnilo na **vzdelávaní dospelých** v roku 2018

iba 4,3 %
dospelých s nízkou kvalifikáciou sa zúčastnilo na vzdelávaní dospelých v EÚ v roku 2018



Podiel dospelých, ktorí sa zúčastňujú na vzdelávaní, celkovo a osôb s nízkou kvalifikáciou v roku 2018
(percentuálne body, osoby vo veku 20 – 64 rokov)



Zdroj: Eurostat.

Dočasné zamestnávanie sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši, a to aj napriek tomu, že v posledných rokoch je relatívne stabilné na úrovni približne 14 %. Výzvou zostáva zabezpečiť, aby nedobrovoľné dočasné pracovné zmluvy predstavovali odrazový mostík k trvalej pracovnej zmluve, aby sa zabránilo „javu otáčavých dverí“ medzi nezamestnanosťou a neistými pracovnými miestami. V niektorých členských štátoch prebiehajú reformy

s cieľom zabezpečiť rovnováhu medzi flexibilitou a istotou. Medzi ne patria v niektorých prípadoch prísnejšie podmienky využívania dočasných pracovných zmlúv a väčšia zrozumiteľnosť pracovných podmienok.

Dočasné pracovné zmluvy často nie sú „odrazovým mostíkom“.

14,2 %

podiel
zamestnancov
s dočasnými
pracovnými
zmluvami v roku
2018

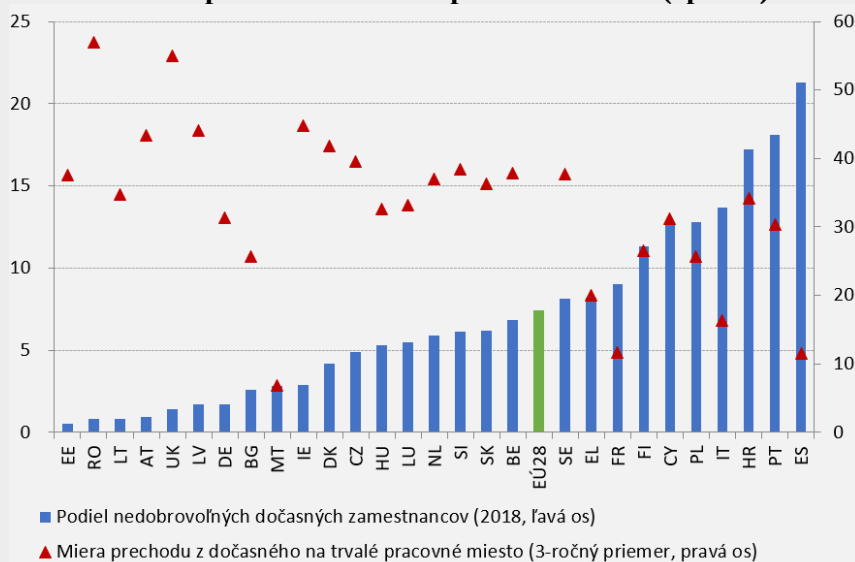
53 %

všetkých
dočasných
zamestnancov má
dočasnú pracovnú
zmluvu
nedobrovoľne

25,6 %

zo všetkých
dočasných
zamestnancov si
do jedného roka
nájde stále
zamestnanie

Nedobrovoľní dočasní zamestnanci ako podiel na celkovom počte zamestnancov (vľavo)
a miera prechodu na trvalé pracovné miesta (vpravo)



Zdroj: Eurostat, VZPS.

Práca pre platformy je vznikajúca forma zamestnania na európskych trhoch práce. V analýze Spoločného výskumného centra Európskej komisie vychádzajúcej z prieskumu COLLEEM II zahŕňajúcej viac ako polovicu členských štátov sa uvádza, že v roku 2018 poskytlo v týchto krajinách pracovné služby prostredníctvom platforiem ako svoju hlavnú pracovnú činnosť 1,4 % pracovníkov. Odhaduje sa, že jedna tretina práce pre platformy v EÚ bude cezhraničná. Pracovné podmienky pracovníkov platforiem sa značne líšia v závislosti napríklad od ich právneho postavenia (pracovník alebo samostatne zárobkovo činná osoba), druhu úloh, ktoré vykonávajú, a obchodného modelu ich materskej spoločnosti. Aj keď práca pre platformy vytvára nové pracovné príležitosti a umožňuje rozvoj inovačných obchodných modelov, predstavuje výzvu pre zavedené postupy na trhu práce a právne rámce (napr. pokiaľ ide o ochranu pracovných podmienok, prístup ku kolektívnemu vyjednávaniu a systémom sociálnej ochrany), ktoré často nie sú plne prispôsobené novému vývoju. Okrem toho naskoľuje nové otázky týkajúce sa využívania osobných údajov a algoritmického riadenia.

Verejné služby zamestnanosti zohrávajú ústrednú úlohu pri vykonávaní politík zamestnanosti a uľahčovaní zosúladenia ponuky a dopytu na trhu práce prostredníctvom poskytovania usmernení a aktívnej podpory. Členské štáty podnikli kroky na posilnenie poskytovania individualizovaných služieb a usilujú sa o zjednodušenie a zlepšenie koordinácie služieb. Úloha verejných služieb zamestnanosti sa však v členských štátoch naďalej líši. Pretrvávajú však problémy, pokiaľ ide o oslovenie tých, ktorí sú od trhu práce najviac vzdialení. Zároveň sa pokračuje v úsilí posilniť spoluprácu a výmenu informácií a najlepších postupov v rámci európskej siete verejných služieb zamestnanosti.

Viaceré členské štáty majú priestor na zlepšenie zosúladenia ponuky a dopytu na trhu práce prostredníctvom VSZ.

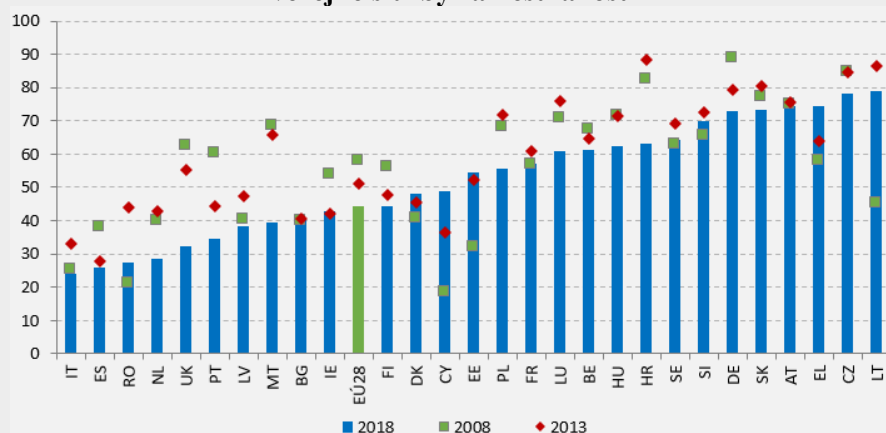
Podiel nezamestnaných osôb, ktorí na hľadanie zamestnania využívajú verejné služby zamestnanosti

44,3 %

nezamestnaných využívajú na hľadanie práce **verejné služby zamestnanosti**

21,6 %

nezamestnaných využívajú **súkromné úrady práce**



Zdroj: Eurostat, VZPS.

Náklady na bývanie sú príliš vysoké pre veľký (hoci klesajúci) podiel domácností. Každý desiaty Európan je nadmerne zaťažený nákladmi na bývanie. Nie je prekvapením, že viac zaťažené týmito nákladmi sú domácnosti s najnižšími príjmami a ľudia žijúci v mestách. Závažná deprivácia v oblasti bývania je stabilná, klesá v členských štátoch strednej a východnej Európy, kde sú otázky kvality bývania výraznejšie. Napriek tomuto zlepšeniu značný počet domácností v týchto krajinách trpí v dôsledku zlých podmienok bývania. Bezdomovectvo, najextrémnejšia forma vylúčenia z bývania, v poslednom desaťročí vo väčšine členských štátov vzrástlo. V rámci riešenia tejto výzvy mnohé členské štáty prijali stratégie na zabezpečenie integrovaných reakcií na bezdomovectvo a vylúčenie z bývania. Čoraz vyšší dôraz sa kladie na preventívne služby a posilnenú spoluprácu tak na úrovni politiky, ako aj na úrovni poskytovania služieb.

Nadmerné zaťaženie nákladmi na bývanie predstavuje vo viacerých členských štátoch výzvu

1 z 10

Európanov je **nadmerne zaťažený nákladmi na bývanie**

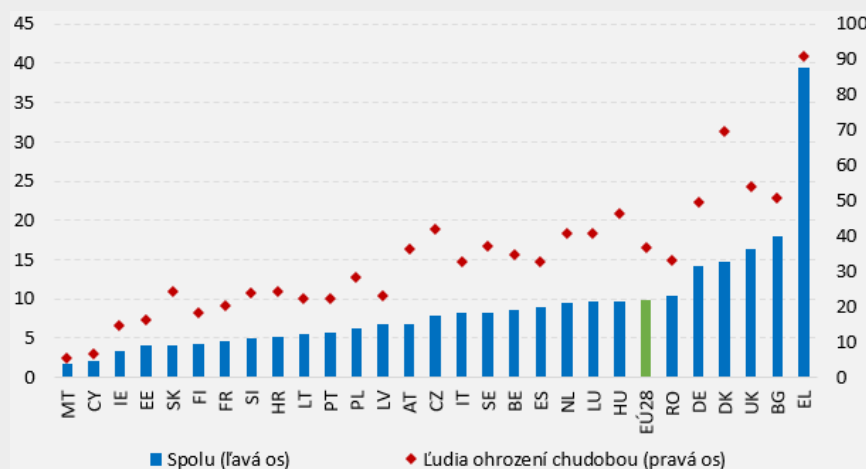
3,9 %

obyvateľstva trpí **závažnou depriváciou v oblasti bývania**

1,9 %

nemá vo svojej obytnej jednotke **ani vaňu či sprchu**

Podiel obyvateľstva žijúceho v domácnosti, kde náklady na bývanie predstavujú viac ako 40 % disponibilného príjmu domácností, 2018



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (SILC).

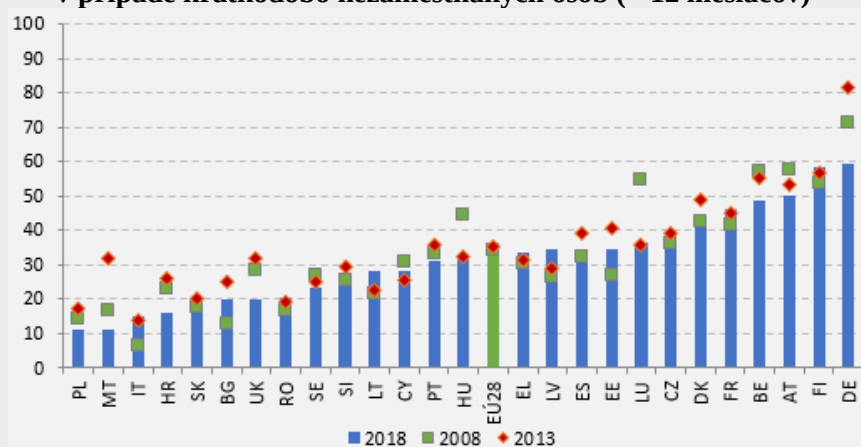
Systémy sociálnej ochrany sa modernizujú, pričom mnohé členské štáty rozširujú ich záber a zlepšujú ich primeranosť. Viaceré skupiny (najmä samostatne zárobkovo činné osoby a pracovníci s neštandardnými zmluvami) však stále čelia väčšej hospodárskej neistote s obmedzeným prístupom k sociálnej ochrane. Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby zaznamenal v roku 2018 pokles. Riziko a hĺbka chudoby v prípade osôb žijúcich v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje, však naďalej rástli. V priemere asi len jedna tretina krátkodobo nezamestnaných v EÚ poberá dávky v nezamestnanosti. Zatiaľ čo v súčasnosti existujú systémy minimálneho príjmu vo všetkých členských štátoch, ich primeranosť sa stále výrazne líši.

Kľúčový význam pre modernizáciu systémov sociálneho zabezpečenia má zlepšenie rozsahu a primeranosti

Poberanie dávok v nezamestnanosti v prípade krátkodobo nezamestnaných osôb (< 12 mesiacov)

Sociálne transfery (okrem dôchodkov) znižujú chudobu v priemere **o 33,2 %**

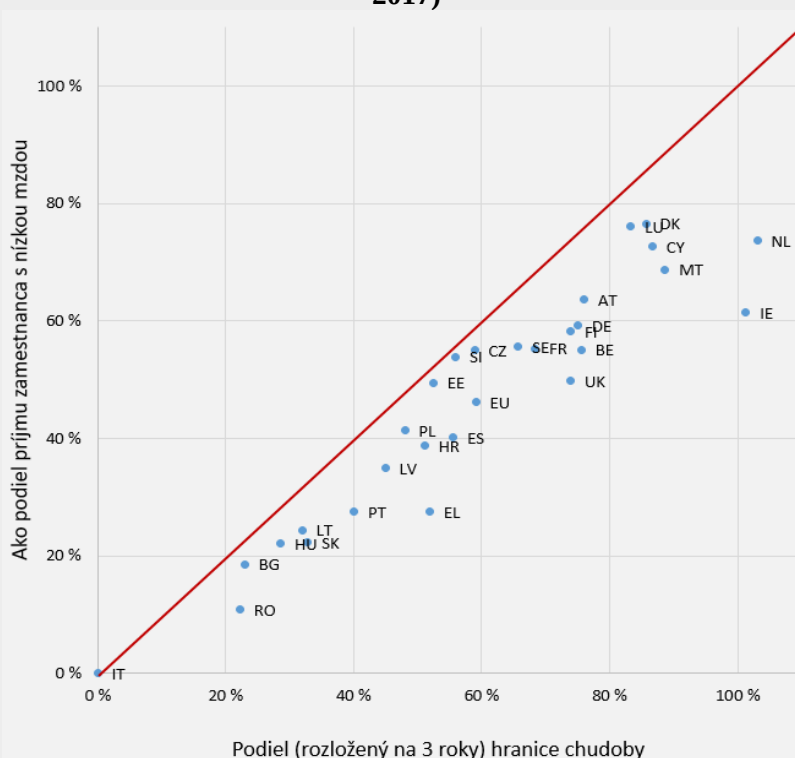
32,9 % krátkodobo nezamestnaných osôb (< 12 mesiacov) poberá dávky v nezamestnanosti



v 8 ČŠ nemajú **samostatne zárobkovo činné osoby** prístup k ochrane v nezamestnanosti

v 2 ČŠ je čistý príjem poberateľov minimálneho príjmu **nad vnútroštátnou hranicou chudoby**

Čistý príjem poberateľov minimálneho príjmu (príjmový rok: 2017)



Poznámka: od roku 2018 je aj v Taliansku zavedený systém minimálneho príjmu. Príslušný zamestnanec s nízkou mzdou zarába 50 % priemernej mzdy a pracuje na plný pracovný čas.

Zdroj: Analýza Európskej komisie na základe údajov Eurostatu.

V dôsledku demografických zmien vzniká jednoznačná potreba upraviť dôchodkové systémy, systém zdravotnej starostlivosti a dlhodobej starostlivosti. Počet obyvateľstva v produktívnom veku už v EÚ v priemere klesá a má klesať aj naďalej. V 11 členských štátoch sa v nasledujúcich 5 rokoch zníži o viac ako 3 %. Zároveň sa predpokladá výrazné zvýšenie indexu ekonomickej závislosti poproduktívnej zložky, čo členské štáty podnieti, aby prijali opatrenia na modernizáciu svojich systémov dôchodkového zabezpečenia, zdravotnej

starostlivosti a dlhodobej starostlivosti, na zachovanie ich primeranosti a udržateľnosti a zároveň zabezpečili prístup ku kvalitným službám. Aj keď sa kapacita dôchodkov ako náhrada príjmu a prevencia proti chudobe medzi členskými štátmi výrazne líši, v diskusii o smerovaní sa zvyšuje význam zabezpečenia primeranosti dôchodkov. Podpora prístupu k systémom dlhodobej starostlivosti a ich udržateľnosti je zároveň mimoriadne náročná, keďže mnohé členské štáty sa v súčasnosti vo veľkej miere spoliehajú na neformálnu starostlivosť. V dôsledku toho niektoré z nich začali reformy zamerané na zvýšenie počtu opatrovateľov a zlepšenie situácie neformálnych opatrovateľov (z ktorých väčšinu tvoria ženy).

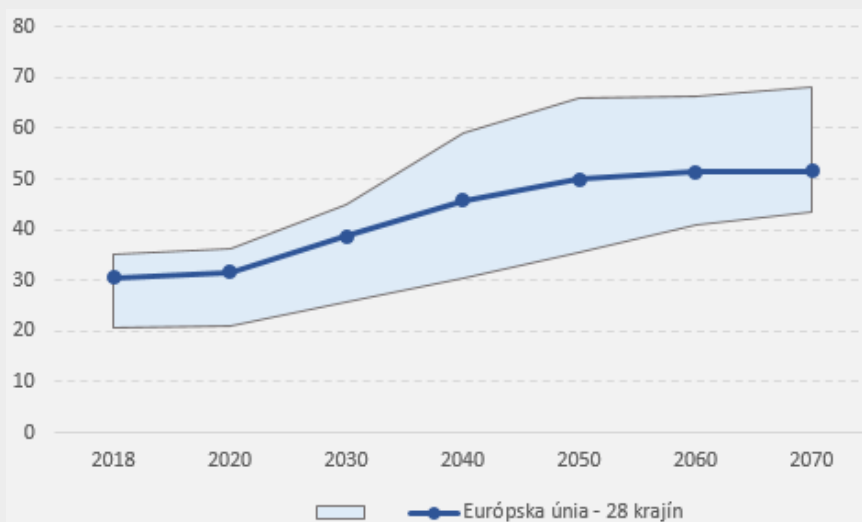
Starnutie obyvateľstva si vyžaduje modernizáciu systémov dôchodkového zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti a dlhodobej starostlivosti

1,7 %
obyvateľstva
uvádza
**neuspokojené
potreby lekárskej
starostlivosti**

10,2
**roka prežitých
v zdraví vo veku
65 rokov** u žien
a **9,8** roka
u mužov

**z 3 v roku
2018 na 2
v roku 2050**
**sa zníži počet
pracujúcich
dospelých, ktorí
podporujú jednu
osobu na
dôchodku**

Index ekonomickej závislosti poproduktívnej zložky (pomer medzi počtom osôb vo veku 65 rokov a viac a vo veku od 15 do 64 rokov) v EÚ



Poznámka: Vyjadrený na 100 osôb v produktívnom veku (15 – 64 rokov). Svetlomodrá plocha zvyrazňuje minimálne a maximálne predpokladané hodnoty za rok.

Zdroj: Eurostat, základné prognózy

Posilnenie sociálneho trhového hospodárstva ide ruka v ruke s posilňovaním kvality sociálneho dialógu. Zapojenie sociálnych partnerov do navrhovania a vykonávania politík a reforiem v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti bolo uznané v usmerneniach pre politiky zamestnanosti. Celkovo zostala kvalita zapojenia na vnútroštátnej a regionálnej úrovni vo väčšine členských štátov stabilná, hoci medzi jednotlivými krajinami pretrvávajú rozdiely. Okrem toho, hoci celkové zapojenie sociálnych partnerov do európskeho semestra napreduje pomaly, existuje priestor na ďalší rozvoj. To by predovšetkým v niektorých členských štátoch vyžadovalo predvídateľnejšie a zmysluplnejšie výmeny v súvislosti s prípravou národných programov reforiem, a to aj pokiaľ ide o vyhradený čas.

1. PREHLAD TRENDOV A VÝZIEV NA TRHU PRÁCE A V SOCIÁLNEJ OBLASTI V EURÓPSKEJ ÚNII

Tento oddiel obsahuje prehľad trendov a výziev na trhu práce a v sociálnej oblasti v Európskej únii a poskytuje podrobnú analýzu hlavných oblastí politiky zamestnanosti a sociálnej politiky. Podrobný vývoj v jednotlivých členských štátoch je opísaný v ďalších oddieloch tejto správy.

1.1. Trendy na trhu práce

Počet zamestnaných osôb sa v roku 2018 piaty rok po sebe zvýšil, hoci pomalším tempom než v roku 2017 (t. j. o 1,3 % v porovnaní s 1,6 %). Celková zamestnanosť v prvých troch štvrtrokoch 2019 mierne rástla a v treťom štvrtroku 2019 dosiahla úroveň 241,5 milióna², čo predstavuje asi o 2,1 milióna pracovných miest viac ako pred rokom, pričom ide o najvyššiu úroveň, aká sa kedy v EÚ dosiahla. Predpokladá sa, že celková zamestnanosť sa v roku 2019 zvýši o 1 % a v roku 2020 o 0,5 %³. V porovnaní s najnižšou úrovňou zaznamenanou v prvom štvrtroku 2013 našlo v EÚ prácu viac ako 17 miliónov ďalších ľudí, z toho 11 miliónov v eurozóne.

Miera zamestnanosti ľudí vo veku 20 – 64 rokov sa stabilne blížila k cieľu stratégie Európa 2020. V roku 2018 sa zvýšila o jeden percentuálny bod až na 73,2 % ročného priemeru a v druhom štvrtroku 2019 dosiahla až 73,9 %, čo je o 0,8 percentuálneho bodu viac ako v rovnakom štvrtroku predchádzajúceho roka. Miera zamestnanosti v eurozóne rástla rovnakým tempom, o 0,8 percentuálneho bodu na 72,7 % v druhom štvrtroku 2019. V EÚ, ako aj v eurozóne to sú historicky najvyššie úrovne. Ak bude tento pozitívny trend pokračovať súčasným tempom, EÚ by mohla byť na správnej ceste k dosiahnutiu svojho cieľa týkajúceho sa miery zamestnanosti na úrovni 75 %. Súčasné spomalenie hospodárskej činnosti spolu so zhoršením situácie na trhoch práce v niektorých členských štátoch však naznačuje, že miera zamestnanosti sa môže v nasledujúcich štvrtrokoch 2019 a v roku 2020 zvyšovať pomalšie, a nakoniec sa môže k cieľu na rok 2020 len priblížiť bez toho, aby ho dosiahla⁴.

Zvýšenie účasti na trhu práce bolo sprevádzané pozitívnym vývojom miery zamestnanosti. V druhom štvrtroku 2019 dosiahla miera aktivity vo vekovej skupine 20 – 64 rokov 78,7 % v EÚ a 78,5 % v eurozóne (v predchádzajúcom roku 78,4 % v EÚ a 78,3 % v eurozóne). Tak ako v predchádzajúcich rokoch, zvýšenie účasti na trhu práce sa vo veľkej miere opieralo o starších pracovníkov (vo veku 55 – 64 rokov) a v menšej miere o ženy.

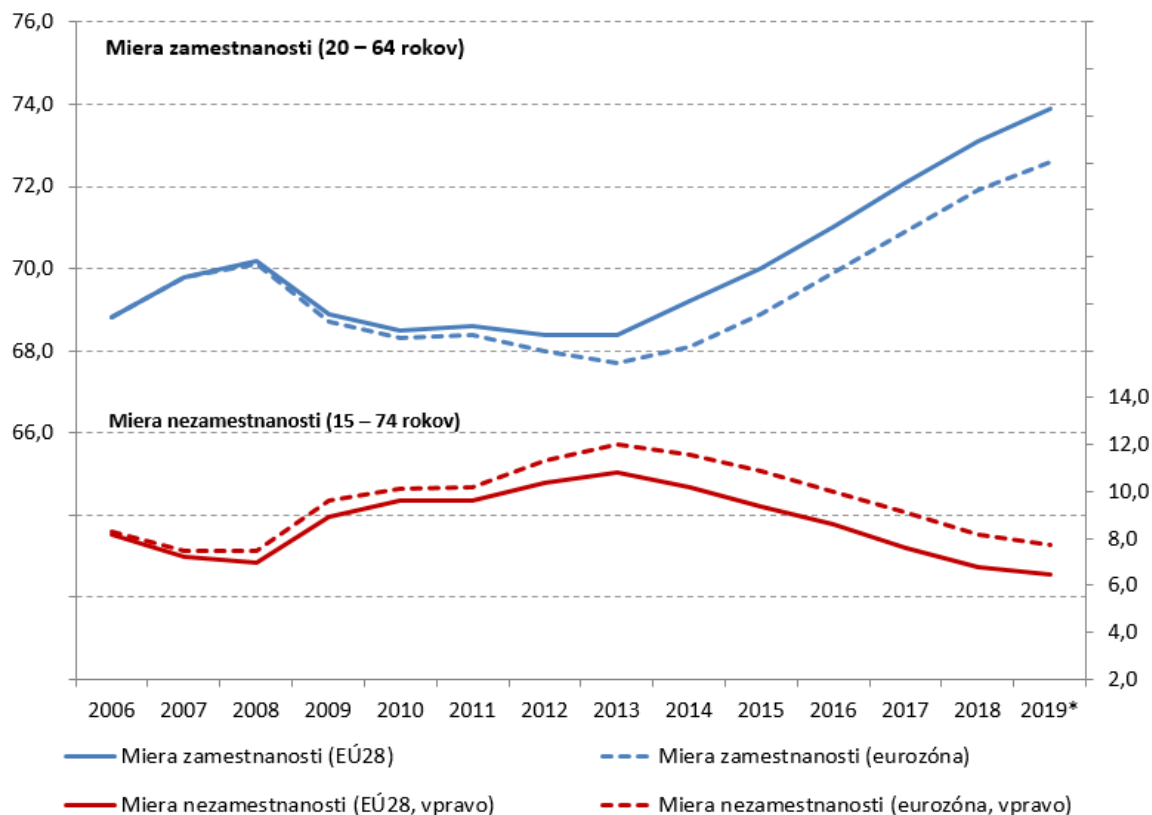
² Zdrojom údajov o celkovej zamestnanosti sú národné účty (vnútroštátna koncepcia), ostatné údaje pochádzajú z výberového zisťovania pracovných síl. V celom tomto oddiele sa používajú sezónne očistené štvrtročné údaje.

³ Podľa jesennej hospodárskej prognózy Komisie na rok 2019.

⁴ Na základe monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti z roku 2019 a výročnej správy Výboru pre zamestnanosť (EMCO) z roku 2019 o výsledkoch v oblasti zamestnanosti sa odhaduje, že miera zamestnanosti v roku 2019 dosiahne 73,8 % a v roku 2020 74,3 % (na základe jarnej hospodárskej prognózy Komisie z roku 2019 a demografických prognóz Eurostatu z roku 2015).

Graf 1: Miera zamestnanosti a miera nezamestnanosti zaznamenali v EÚ najlepšie výsledky v histórii

Miera zamestnanosti a nezamestnanosti v EÚ a v eurozóne



* priemer za 1. a 2. štvrťrok, sezónne očistený.

Zdroj: Eurostat, VZPS.

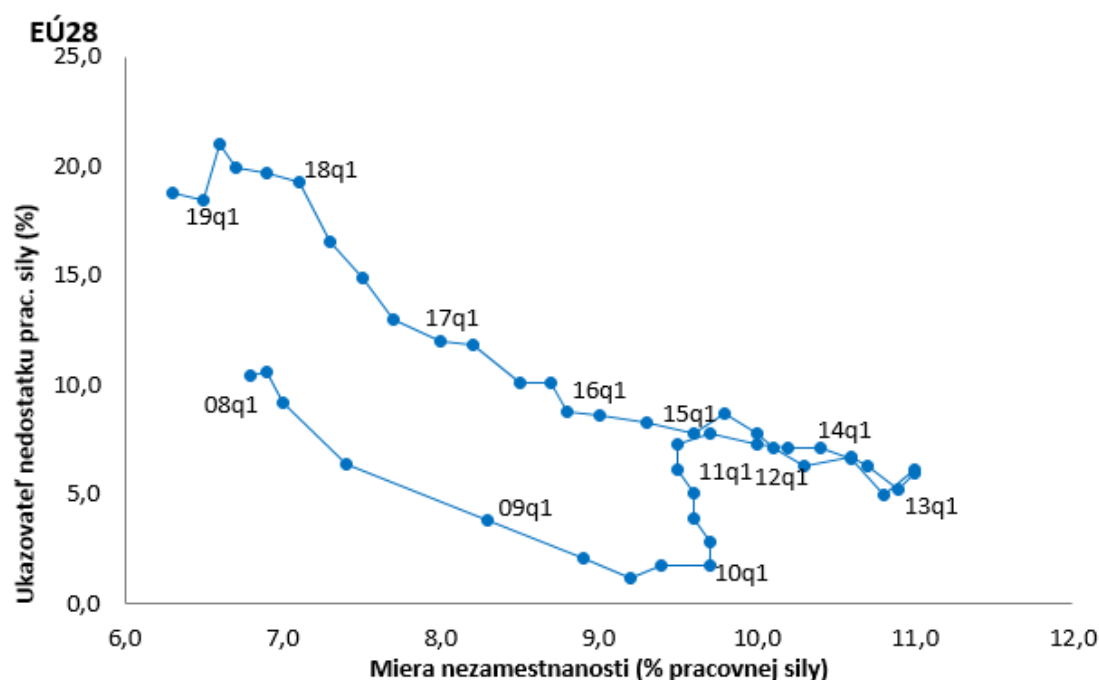
Celkový počet odpracovaných hodín sa zvyšuje pomalšie, ale stabilne a nakoniec prekročil vrchol z roku 2008. Od začiatku oživenia v roku 2013 sa počet zamestnaných osôb zvýšil výraznejšie než počet odpracovaných hodín (od 2. štvrťroku 2013 do 2. štvrťroku 2019 vzrástol o 7,7 % v porovnaní so 7,1 % v prípade odpracovaných hodín). Čiastočne to odráža dlhodobý štrukturálny pokles, ktorý sa prehĺbil nárastom (nedobrovoľnej) práce na kratší pracovný čas po kríze, a presun zamestnanosti do odvetví s nižšou intenzitou pracovného času. Objem odpracovaných hodín však v roku 2018 stúpol, pričom po prvýkrát prekročil najvyššiu úroveň z roku 2008 o 0,3 %.

Miera nezamestnanosti v roku 2018 a v prvých troch štvrťrokoch 2019 naďalej klesala.

Silná tvorba pracovných miest v kontexte mierne rastúcej účasti na trhu práce sa premietla do ďalšieho poklesu nezamestnanosti. V treťom štvrťroku 2019 klesla miera nezamestnanosti (veková skupina 15 – 74 rokov) na 6,3 % v EÚ a 7,5 % v eurozóne (rok predtým to bolo 6,7 % resp. 8 %). V absolútnych číslach to zodpovedá 15,6 miliónu nezamestnaných ľudí v EÚ, čo je približne o 1 milión menej ako v rovnakom štvrťroku predchádzajúceho roka a takmer o 11 miliónov menej ako maximum zaznamenané v druhom štvrťroku 2013. Napriek poklesu miery nezamestnanosti vo všetkých členských štátoch v minulom roku pretrvávali značné rozdiely (ako sa uvádza v oddiele 3.1.1), pričom niektoré krajiny dosiahli veľmi nízke úrovne (a s malým priestorom na ďalšie zlepšenie) a iné ešte stále nedosiahli svoje minimum pred krízou.

Graf 2: Hoci spoločnosti vykazujú značný nedostatok pracovných síl, existujú náznaky zlepšenia zosúladenia ponuky a dopytu na trhu práce

Beveridgova krivka v EÚ



Zdroj: Eurostat, VZPS a prieskum podnikov a spotrebiteľov. Poznámka: Sezónne očistené údaje.

Napriek miernemu poklesu v porovnaní s predchádzajúcim rokom je nedostatok pracovnej sily na vysokej úrovni. Od začiatku oživenia sa podiel podnikov, ktoré uvádzajú dostupnosť pracovnej sily ako faktor obmedzujúci výrobu⁵, v EÚ nepretržite zvyšoval, a to z približne 5 % na konci roka 2012 na zhruba 20 % v roku 2018. Beveridgova krivka⁶ (graf 2) ukazuje, že takéto zvýšenie bolo sprevádzané pokračujúcim poklesom nezamestnanosti, hoci vzostupný posun krivky, ku ktorému došlo v rokoch 2010 až 2013, poukazuje na nižšiu efektívnosť zosúladenia ponuky a dopytu na trhu práce v období po kríze v porovnaní s obdobím pred krízou⁷. V dôsledku nedávneho spomalenia hospodárskeho rastu počet spoločností, ktoré nahlásili nedostatok pracovnej sily, v roku 2019 mierne klesol, zatiaľ čo nezamestnanosť naďalej klesá, ako sa uvádza vyššie. Hoci je predčasné posudzovať, či Beveridgova krivka ukazuje zmenu vývoja, správanie v posledných štvrtrokoch naznačuje, že dochádza k zostupnému presunu krivky, v súlade s celkovým zlepšením procesu zosúladenia ponuky s dopytom na trhu práce (hoci sa situácia v jednotlivých členských štátoch podstatne líši).

Dlhodobá nezamestnanosť a nezamestnanosť mladých ľudí aj naďalej klesá. Stále zlepšovanie podmienok na trhu práce sa premietlo do znižujúceho sa počtu dlhodobo nezamestnaných (t. j. nezamestnaných viac ako jeden rok). Počet ľudí v tejto situácii

⁵ Tento ukazovateľ je súčasťou prieskumu podnikov a spotrebiteľov v EÚ.

⁶ Beveridgova krivka je grafické znázornenie vzťahu medzi nezamestnanosťou a počtom voľných pracovných miest (buď miera voľných pracovných miest, alebo ako v tomto prípade ukazovateľ nedostatku pracovných síl).

⁷ Podrobnosti pozri na *Labour Market and Wage Developments in the EU* (Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v EÚ), 2019.

predstavoval v druhom štvrtroku 2019 výšku 6,2 milióna, t. j. o 1,1 milióna (alebo 15 %) menej ako v rovnakom štvrtroku 2018. Dlhodobá nezamestnanosť dosiahla úroveň 2,5 % ekonomicky aktívneho obyvateľstva, čo je predkrízové minimum z 3. štvrtroka 2008 (zatiaľ čo v eurozóne je stále vyššia, 3,3 % oproti 2,8 %). Pri pohľade na situáciu mladých uchádzačov o zamestnanie je taktiež viditeľné výrazné zlepšenie. Miera nezamestnanosti mladých ľudí zaznamenala v EÚ zníženie o 1 percentuálny bod, na 14,4 % v treťom štvrtroku 2019 a v eurozóne o 0,9 percentuálneho bodu na úroveň 15,8 % (avšak v Španielsku, Taliansku a Grécku sú tieto miery nezamestnanosti stále nad 30 %). Celkovo je v EÚ nezamestnaných 3,2 milióna osôb vo veku od 15 do 24 rokov a tento počet zvýši na 5,5 milióna, ak sa zoberú do úvahy všetky osoby, ktoré nie sú zamestnané, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET). Napriek tomu sa za posledný rok miera NEET zlepšila, keďže v prvom štvrtroku 2019 klesla na 10,2 % v EÚ a 10,3 % v eurozóne (rok predtým to bolo 10,6 % v prípade EÚ a 10,8 % v prípade eurozóny). Tieto miery sú historicky najnižšie.

Napriek poklesu miery NEET sa predčasné ukončenie školskej dochádzky stabilizovalo.

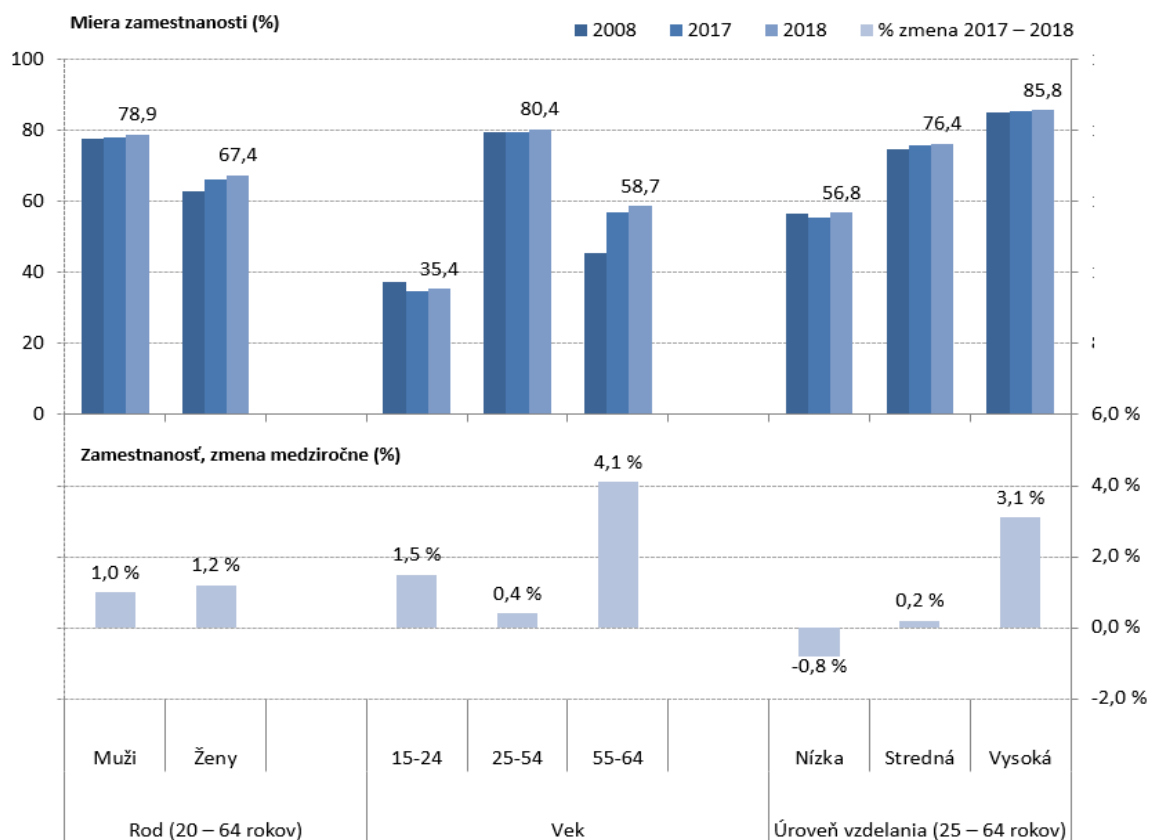
Po neustálom klesaní za posledné desaťročie sa miera predčasného ukončenia školskej dochádzky a odbornej prípravy (vo veku 18 – 24 rokov) v rokoch 2017 a 2018 stabilizovala na 10,6 %. Hoci existuje priestor na ďalšie zníženie, uvedená hodnota sa tesne blíži k cieľu stratégie Európa 2020, ktorým je 10 %⁸. Naopak, cieľ stratégie Európa 2020 pre dosiahnutie terciárneho vzdelania (40 % vo vekovej skupine 30 – 34 rokov) sa dosiahol v roku 2018 s mierou 40,7 % (o 0,8 percentuálneho bodu viac ako v roku 2017).

⁸

V oznámení s názvom *Posilňovanie európskej identity vzdelávaním a kultúrou* zo 14. novembra 2017 [COM(2017) 673 final] Komisia vyjadrila ambíciu znížiť úroveň predčasného ukončenia školskej dochádzky do roku 2025 na 5 %.

Graf 3: Starší a vysokokvalifikovaní pracovníci sú hlavnou hnacou silou rastu zamestnanosti.

Miery zamestnanosti a rast zamestnanosti v rámci rôznych skupín v EÚ



Zdroj: Eurostat, VZPS.

Starší pracovníci sú aj naďalej hlavnou hnacou silou rastu zamestnanosti. V porovnaní s inými vekovými skupinami bol v roku 2018 najväčší nárast podobne ako v predchádzajúcich rokoch zaznamenaný v skupine starších pracovníkov (veková skupina 55 – 64 rokov) (graf 3): počet zamestnaných osôb v tejto skupine vzrástol v roku 2018 o 4,1 % (podobná mieru rastu ako v roku 2017, keď dosiahla 4,3 %). Miera zamestnanosti starších pracovníkov sa následne zvýšila o 1,6 percentuálneho bodu na 58,7 % v roku 2018, čo je historicky najvyššia úroveň (o viac ako 13 percentuálnych bodov vyššia ako v roku 2008). Zamestnanosť vzrástla aj v prípade iných vekových skupín, aj keď pomalším tempom. Najmä počet mladých ľudí (veková skupina 15 – 24 rokov), ktorí sú zamestnaní, vzrástol v porovnateľnej miere ako v roku 2017 (1,5 % v porovnaní s 1,6 %), čo viedlo k zvýšeniu miery zamestnanosti mladých ľudí o 0,8 percentuálneho bodu na 35,4 % (táto miera však zostáva o 1,9 percentuálneho bodu pod úrovňou z roku 2008). Zamestnanosť dospelých v produktívnom veku (veková skupina 25 – 54 rokov) vzrástla o 0,4 %, čo viedlo k 80,4 % miery zamestnanosti v roku 2018.

Miera zamestnanosti osôb narodených mimo EÚ ďalej rástla. Vo vekovej skupine 20 – 64 rokov stúpila v roku 2018 na 64,5 % (o 1,5 percentuálneho bodu viac ako v roku 2017), čo v absolútnom vyjadrení zodpovedá rastu zo 17,4 milióna na 18,3 milióna. Miera zamestnanosti v tejto skupine je porovnateľná s 73,9 % v prípade priemeru osôb narodených

v danej krajine⁹ (o 0,9 percentuálneho bodu viac ako v roku 2017). Hoci sa tento rozdiel mierne znižuje, po zvýšení v priebehu krízy (viac ako 9 percentuálnych bodov v roku 2018 v porovnaní s menej ako 5 percentuálnymi bodmi v roku 2008) zostáva stále výrazný.

Zamestnanosť žien v porovnaní so zamestnanosťou mužov rastie o čosi rýchlejšie, rozdiely v zamestnanosti žien a mužov sú však naďalej veľké. V roku 2018 bol rast zamestnanosti žien o 0,2 percentuálneho bodu rýchlejší ako u mužov (rovnaká hodnota ako v roku 2017). Takýto malý rozdiel však nebol dostatočný na zníženie rozdielu v zamestnanosti žien a mužov (t. j. rozdiel v mierach zamestnanosti podľa pohlavia), ktorý zostal nezmenený na úrovni 11,5 percentuálneho bodu. Po výraznom poklese počas krízy (na úroveň 15 percentuálnych bodov v roku 2008), spôsobenom výraznejším vplyvom recesie na zamestnanosť mužov, sa tento ukazovateľ od roku 2014 takmer nezmenil. Tento rozdiel sa zdá obzvlášť vysoký v prípade žien vo veku 30 – 34 rokov, keď je na úrovni 14,5 percentuálneho bodu (najmä z toho dôvodu, že sú v reprodukčnom veku), v prípade starších žien (55 – 64 rokov) je na úrovni 13,7 percentuálneho bodu a u žien s nízkou kvalifikáciou je na úrovni 21,1 percentuálneho bodu (v porovnaní s 10,9 percentuálneho bodu v prípade žien so strednou kvalifikáciou a 6,8 percentuálneho bodu v prípade žien s vysokou kvalifikáciou).

Vysokokvalifikovaní ľudia tvoria čoraz väčší podiel pracovnej sily. Ide o súčasť dlhodobého trendu, keďže zamestnanosť spojená s pracovnou náplňou, ktorá si vyžaduje vysokú kvalifikáciu, je na vzostupe, a kvalifikácia pracovných síl členských štátov sa zvyšuje¹⁰, čo odráža rastúci dopyt po vysokokvalifikovaných pracovníkoch a ich ponuku v ekonomike. Počet zamestnaných osôb (veková skupina 25 – 64 rokov) s vysokoškolským vzdelaním sa v roku 2018 zvýšil o 3,1 %, čo v rámci tejto skupiny viedlo k miere zamestnanosti vo výške 85,8 %. Len mierne zvýšenie o 0,2 % zaznamenali pracovníci so strednou kvalifikáciou (t. j. osoby s vyšším sekundárnym vzdelaním), ktorí dosiahli mieru zamestnanosti 76,4 %. Počet nízkokvalifikovaných pracovníkov (t. j. s nižším sekundárnym alebo nižším vzdelaním) naopak naďalej klesal, a to o 0,8 % (v porovnaní s 0,3 % v roku 2017). Keďže sa celková populácia nízkokvalifikovaných pracovníkov vo veku 25 – 64 rokov stále znižuje (len v roku 2018 klesla o 1,7 milióna, teda o 2,7 %) – ako súčasť trendu, ktorý je výsledkom starnutia obyvateľstva a vyššieho dosiahnutého vzdelania mladších generácií – miera zamestnanosti v tejto skupine sa v skutočnosti zvýšila z 55,6 % v roku 2017 na 56,8 % v roku 2018. Rozdiel medzi mierou zamestnanosti nízkokvalifikovaných a vysokokvalifikovaných pracovníkov naďalej klesá (z maxima 31,4 percentuálnych bodov v roku 2013), zostáva však veľmi veľký na úrovni 29 percentuálnych bodov a poukazuje na potrebu prijať opatrenia na zvýšenie zamestnateľnosti ľudí s nízkou úrovňou vzdelania, najmä prostredníctvom zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie.

Väčšina dodatočných pracovných miest vytvorených v roku 2018 je stála a na plný pracovný čas, ale podiel dočasných zamestnancov zostáva značný. Z 2,7 milióna ďalších zamestnancov (15 – 64) zaznamenaných v roku 2018 mali takmer všetci trvalú pracovnú zmluvu; počet dočasných zamestnancov sa v rovnakom období zvýšil len o 55 tisíc (v porovnaní s 0,8 milióna v predchádzajúcom roku). Zvýšenie počtu trvalých pracovných zmlúv však nestačilo na zníženie celkového podielu dočasných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov, ktorý v roku 2018 klesol len o 0,1 percentuálneho bodu na 14,2 %. Počet

⁹ Táto skupina sa vzťahuje na priemer EÚ osôb, ktoré sa narodili vo svojom členskom štáte.

¹⁰ Európska komisia (2019). Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe. Ročný prieskum 2019. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. K dispozícii na adrese: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9485>.

samostatne zárobkovo činných osôb (15 – 64) klesol o 160 tisíc, čiže pokračoval v pomalom poklese zaznamenanom v predchádzajúcich rokoch, a v dôsledku toho predstavuje ich podiel na celkovej zamestnanosti 13,5 % (pokles z 13,7 % v roku 2017 a 14,4 % v roku 2013). Napokon, väčšina dodatočných pracovných miest bola na plný pracovný čas (+2,4 milióna), zatiaľ čo počet pracovníkov na kratší pracovný čas zostal zhruba rovnaký. Podiel pracovníkov na kratší pracovný čas (veková skupina 15 – 64 rokov) preto mierne klesol už tretí rok za sebou (o 0,2 percentuálneho bodu na 19,2 % v roku 2018), pričom zostal takmer 2 percentuálne body nad úrovňou z roku 2008. Na druhej strane podiel dobrovoľných pracovníkov na kratší pracovný čas na celkovom počte tohto typu pracovníkov naďalej klesal (z maxima 29,6 % v roku 2014 na 24,6 % v roku 2018), hoci zostal značný.

Pokiaľ ide o vývoj v jednotlivých odvetviach, zamestnanosť sa naďalej presúva do služieb. V súlade s trendom posledných rokov sa v roku 2018 najväčší počet pracovných miest vytvoril v oblasti služieb¹¹ (2,6 milióna ďalších zamestnaných osôb v roku 2018 alebo + 1,5 % v porovnaní s rokom 2017; na základe národných účtov). Takýto nárast viedol k zvýšeniu podielu služieb na celkovej zamestnanosti, ktorý sa v poslednom desaťročí nepretržite zvyšoval zo 70,1 % v roku 2008 na 74 % v roku 2018. V absolútnom vyjadrení odvetvie zaznamenalo druhý najväčší nárast v roku 2018 (o 470 tisíc), čo zodpovedá nárastu o 1,3 % v porovnaní s predchádzajúcim rokom (v súlade s výsledkami zaznamenanými v rokoch 2017 a 2016). Druhý rok za sebou sa počet ľudí zamestnaných v stavebníctve zvýšil o viac ako 2 % (alebo 337 tisíc osôb), čo svedčí o konsolidácii oživenia, ktoré sa začalo v roku 2015. Počet zamestnaných osôb v tomto sektore je však stále takmer o 13 % nižší ako v roku 2008. Napokon, po stabilizácii v roku 2017 začala v roku 2018 zamestnanosť v poľnohospodárstve v súlade s dlhodobým trendom opäť klesať (o 2,5 %). Podiel poľnohospodárstva na celkovej zamestnanosti klesol z 5,4 % v roku 2008 na 4,3 % v roku 2018.

1.2. Sociálne trendy

Počet osôb, ktorým hrozí chudoba alebo sociálne vylúčenie^{12,13}, neustále klesá. Tento klesajúci trend pokračoval v roku 2018 už šiesty rok po sebe (graf 4) a počet ľudí ohrozených

¹¹ V rámci služieb bolo najväčšie percentuálne zvýšenie zaznamenané v oblasti „informačných a komunikačných činností“ (+ 3,9 %), po ktorej nasledovali „odborné, vedecké a technické činnosti; administratívne činnosti a podporné služby“ (v uvedenom poradí o 3,4 % a 2,9 % v roku 2017). Naopak „finančné a poisťovacie služby“ zaznamenali pokles o 0,7 %.

¹² Osoby ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením (AROE) sú ľudia, ktorí sú ohrození chudobou (AROP) a/alebo sú vystavení závažnej materiálnej deprivácii (SMD) a/alebo žijú v domácnostiach, kde (takmer) nikto nepracuje t. j. domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce (VLWI).

Ľudia ohrození chudobou sú ľudia žijúci v domácnosti, ktorej ekvivalentný disponibilný príjem je nižší ako 60 % národného mediánu ekvivalentného príjmu (tento ukazovateľ je preto ukazovateľom príjmovej chudoby).

Ľudia sú vystavení závažnej materiálnej deprivácii, ak žijú v domácnosti, ktorá si nemôže dovoliť aspoň štyri z týchto položiek: 1. včas platiť nájomné/hypotéku/účty za služby spojené s bývaním; 2. mať v domove primerané teplo; 3. zvládať nečakané výdavky; 4. jesť mäso, ryby alebo rovnocenné bielkoviny každý druhý deň; 5. mať raz do roka týždeň dovolenky mimo domova; 6. mať prístup k automobilu na súkromné účely; 7. mať práčku; 8. mať farebný televízor; a 9. mať telefón.

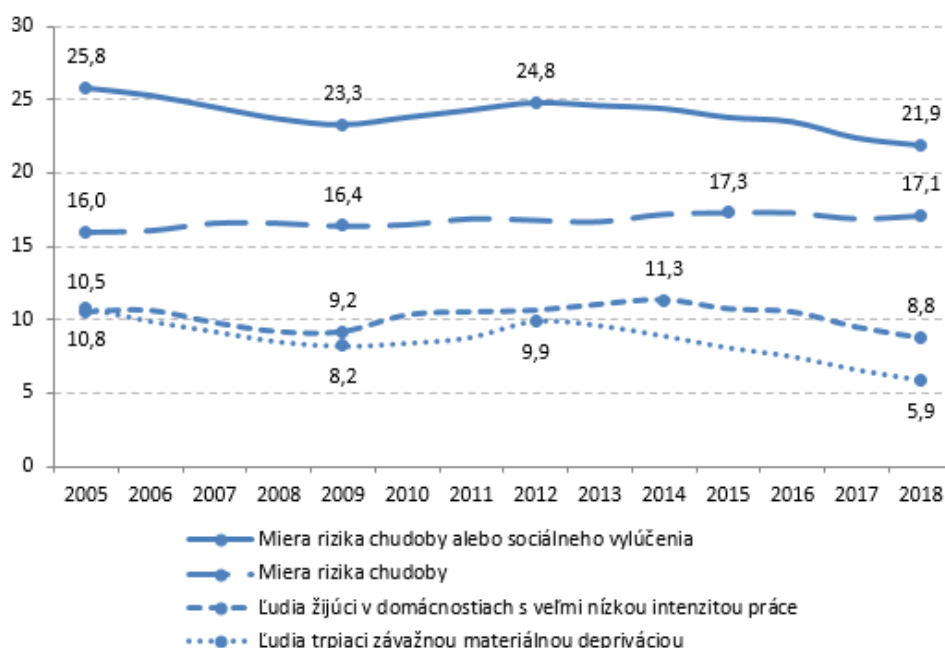
chudobou alebo sociálnym vylúčením klesol na 110 miliónov osôb (alebo 21,9 % celkového obyvateľstva), čo je o takmer 2,7 milióna menej ako v roku 2017 (zhruba o 2 percentuálne body menej ako v roku 2008). Celkový trend odrážal pokles závažnej materiálnej deprivácie a v menšom rozsahu podiel domácností s veľmi nízkou intenzitou práce, zatiaľ čo miera rizika chudoby zamestnaných sa celkovo nezmenila. Celkovo je to v súlade s oživením v oblasti zamestnanosti a zvýšením disponibilného príjmu. Ak bude pozitívny trend pokračovať súčasným tempom, EÚ by mohla do roku 2020 zaznamenať pokles o približne 13 miliónov ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením od roku 2008 (v porovnaní s cieľom stratégie Európa 2020, ktorý predstavuje 20 miliónov). Súčasné spomalenie hospodárskej činnosti však naznačuje, že skutočný pokles môže byť menej výrazný.

Prudký pokles počtu osôb trpiacich závažnou materiálnou depriváciou pokračuje. Viac ako 3 milióny ľudí sa vymanili zo závažnej materiálnej deprivácie za rok predchádzajúci roku 2018, čím sa celkový počet dotknutých osôb znížil na 29,7 milióna alebo 5,9 % obyvateľstva EÚ. Tento pokles predstavuje významné zlepšenie už šiesty rok za sebou, čo svedčí o zlepšujúcej sa materiálnej situácii domácností. Keďže pokles tohto ukazovateľa je spôsobený dobrými výsledkami tých členských štátov, v ktorých je závažná materiálna deprivácia najvyššia (pozri oddiel 3.4), celkové zlepšenie poukazuje na pokračovanie vzostupnej sociálnej konvergenencie.

Silný trh práce prispel k ďalšiemu zníženiu počtu osôb žijúcich v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje. Počet ľudí žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce ďalej klesol približne o 3 milióny ľudí. Títo ľudia predstavujú 8,8 % obyvateľstva, čo je značne pod úrovňou pred krízou.

Graf 4: Podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením klesá, ale podiel ľudí ohrozených chudobou zostáva prakticky rovnaký.

Percentuálny podiel obyvateľstva ohrozeného chudobou alebo sociálnym vylúčením (AROPE) a podzložky (2005 – 2017).



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (SILC).

Percentuálny podiel obyvateľstva ohrozeného chudobou zostáva vysoký napriek sile oživenia. Ukazovateľ relatívnej chudoby zostáva vo všeobecnosti stabilný, v porovnaní s predchádzajúcim rokom sa nepatrne zvýšil zo 16,9 % na 17,1 %. Počet ľudí žijúcich v domácnostiach s ekvivalentným disponibilným príjmom pod 60 % národného mediánu je mierne pod úrovňou 86 miliónov, čo je o jeden milión ľudí viac ako v predchádzajúcom roku. Zatiaľ čo najnovšie údaje z rýchlych odhadov Eurostatu¹⁴ naznačujú, že pokles miery chudoby bude pokračovať, takýto pokles sa po výraznom zlepšení v roku 2017 zastavil.

Miera rizika chudoby zamestnaných zostala v roku 2018 vo všeobecnosti nezmenená na vysokej úrovni. V roku 2018 vzrástol percentuálny podiel zamestnaných osôb ohrozených chudobou v porovnaní s rokom 2017 o ďalšieho 0,1 percentuálneho bodu a zostáva blízko k maximu zaznamenanému v roku 2016. 9,5 % zamestnaných ľudí žije v domácnosti, ktorej príjem je nižší ako 60 % mediánu (o 1,2 percentuálneho bodu viac ako minimum dosiahnuté v roku 2010). Osoby pracujúce na kratší pracovný čas a s dočasnými pracovnými zmluvami sú takémuto riziku viac vystavené, ale v niektorých členských štátoch je toto riziko pomerne vysoké aj v prípade pracovníkov na plný pracovný čas a pracovníkov trvalou pracovnou zmluvou (pozri aj oddiely 3.1.1 a 3.4.1).

¹⁴ Údaje v EU-SILC (štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach) odkazujú vo väčšine členských štátov na príjmy zaznamenané v predchádzajúcom roku (t. j. príjmy za rok 2017 v SILC za rok 2018). Eurostat zverejnil rýchle odhady pre príjmový rok 2018 (t. j. ukazovatele EU-SILC uverejnené v roku 2019). Pozri metodickú poznámku a výsledky Eurostatu: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

Vývoj v oblasti hĺbky chudoby naznačuje, že v niektorých krajinách nemajú všetci úžitok z hospodárskeho rastu. Hodnota relatívneho prepadu mediánu príjmovej chudoby, ktorou sa meria, ako ďaleko od hranice chudoby sú tí, ktorým hrozí riziko chudoby (t. j. ako chudobní sú v skutočnosti chudobní ľudia), sa v roku 2018 zvýšila o pol bodu na úroveň 24,6 %. To odráža rôznorodé trendy v jednotlivých členských štátoch, z ktorých celkovo vyplýva, že najchudobnejší ľudia nemajú vždy prospech z pozitívnych vplyvov hospodárskeho rastu.

Riziko a hĺbka chudoby v prípade osôb žijúcich v domácnostiach, kde (takmer) nikto nepracuje, sa naďalej zväčšovali. Miera rizika chudoby v prípade osôb, ktoré žijú v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce (menej ako 20 % ich kapacity), je vysoká (62,1 % v roku 2018) a piaty rok po sebe sa stále zvyšuje. Výbor pre sociálnu ochranu to identifikoval ako trend, ktorý treba sledovať¹⁵. Narastajú aj rozdiely medzi mediánom príjmov týchto osôb a hranicou rizika chudoby (pozri oddiel 3.4.1), čo poukazuje na možné nedostatky v primeranosti a rozsahu dávok.

Napriek neustálym zlepšeniam deti naďalej čelia vysokému riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia. V roku 2018 klesol percentuálny podiel detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v EÚ28 o 0,6 percentuálneho bodu na 24,3 %. Táto miera je však naďalej vyššia ako v prípade bežného obyvateľstva. Deti, ktorých rodičia majú nízku kvalifikáciu, čelia vo všetkých členských štátoch výrazne vyššiemu riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia, čo poukazuje na pretrvávajúcu nerovnosť príležitostí.

Súhrnné príjmy domácností naďalej rastú. Hrubý disponibilný príjem domácností (HDPD) sa v roku 2018 piaty rok za sebou zvýšil. Ročný nárast bol v súlade so zlepšením celkového reálneho HDP na obyvateľa (ktorý sa zvýšil približne o 1,8 %), čo naznačuje, že z nedávneho rastu majú úžitok aj domácnosti.

Príjmová nerovnosť zostáva na vysokej úrovni. Príjem najbohatších 20 % domácností v členských štátoch v priemere zhruba päťkrát prevyšuje príjem najchudobnejších 20 % domácností. V roku 2018 sa tento pomer po prvom poklese v minulom roku zvýšil a zostáva na vysokej úrovni v mnohých členských štátoch (pozri oddiel 3.4). Najnovšie rýchle odhady Eurostatu však naznačujú, že nastane pokles¹⁶.

Podiel príjmu, ktorý dosiahol 40 % obyvateľstva s najnižšími príjmami (S40), zostal po náraste v roku 2017 nezmenený. V mnohých krajinách sa podiel na príjmoch tejto skupiny, ktorá pozostáva z pracovníkov s nižším príjmom a pracovníkov poberaajúcich sociálne dávky, zhoršil alebo stagnoval, a to aj pred hospodárskou krízou. Na zvrátenie predchádzajúcich trendov poslednej dekády však budú v rámci S40 potrebné ďalšie zlepšenia.

¹⁵ Výročná správa SPC za rok 2019.

¹⁶ Rýchle odhady Eurostatu pre príjmy 2018 (t. j. ukazovatele EU-SILC uverejnené v roku 2019). Pozri metodickú poznámku a výsledky Eurostatu: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

2. STRUČNÉ ZHRNUTIE SOCIÁLNEHO PREHLĎADU

Európsky pilier sociálnych práv spoločne vyhlásili Európsky parlament, Rada EÚ a Európska komisia 17. novembra 2017. Stanovuje sa v ňom viacero kľúčových zásad a práv na podporu spravodlivých a dobre fungujúcich trhov a systémov sociálneho zabezpečenia. Má slúžiť ako kompas pre obnovený proces konvergencie medzi členskými štátmi, ktorý ich má navigovať na ceste k lepším sociálno-ekonomickým podmienkam. V novom strategickom programe Rady pre EÚ na obdobie 2019 – 2024 sa zdôrazňuje, že Európsky pilier sociálnych práv sa musí vykonávať na úrovni EÚ a členských štátov s náležitým ohľadom na príslušné právomoci. Komisia predloží oznámenie, ktorým sa začne realizovať akčný plán na vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv začiatkom roka 2020.

Európsky pilier sociálnych práv dopĺňa sociálny prehľad, ktorý má slúžiť na monitorovanie výsledkov a sledovanie trendov v členských štátoch¹⁷. Prehľad obsahuje niekoľko ukazovateľov (hlavných a vedľajších) na sledovanie výsledkov členských štátov v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti podľa vybraných ukazovateľov na základe troch širších oblastí vymedzených v rámci piliera: i) rovnosť príležitostí a prístup na trh práce; ii) dynamické trhy práce a spravodlivé pracovné podmienky a iii) verejná podpora/sociálna ochrana a začlenenie. Od vydania z roku 2018 obsahuje spoločná správa o zamestnanosti sociálny prehľad, ktorého výsledky sú, pokiaľ ide o hlavné ukazovatele, zhrnuté v tejto kapitole. Analýza sa uvádza v kontexte širšej reformy opísanej v kapitole 3.

2.1. Základné informácie o sociálnom prehľade

Sociálny prehľad je ústredný nástroj na monitorovanie výsledkov v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti, ako aj konvergencie smerom k lepším životným a pracovným podmienkam. Konkrétne pomáha monitorovať situáciu členských štátov v merateľných oblastiach piliera, a tým dopĺňať existujúce nástroje monitorovania, najmä monitor výsledkov v oblasti zamestnanosti a monitor výsledkov v oblasti sociálnej ochrany¹⁸. Zahŕňa predovšetkým 14 hlavných ukazovateľov, ktoré slúžia na posúdenie všeobecných trendov zamestnanosti a sociálnych trendov:

- *Rovnosť príležitostí a prístup na trh práce:*
 - Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu, veková skupina 18 – 24 rokov
 - Rozdiel v miere zamestnanosti mužov a žien, veková skupina 20 – 64 rokov
 - Príjmová nerovnosť meraná ako pomer príjmov horného a dolného kvintilu – S80/S20
 - Miera ohrozenia chudobou alebo sociálnym vylúčením (AROPE)
 - Mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, veková skupina 15 – 24 rokov
- *Dynamické trhy práce a spravodlivé pracovné podmienky:*
 - Miera zamestnanosti, veková skupina 20 – 64 rokov
 - Miera nezamestnanosti, veková skupina 15 – 74 rokov

¹⁷ SWD(2017) 200 final, sprievodný dokument k oznámeniu COM(2017) 250 final z 26. apríla 2017.

¹⁸ Monitor výsledkov v oblasti zamestnanosti (EPM) a monitor výsledkov v oblasti sociálnej ochrany (SPPM) sú výročné správy, ktoré vypracúva Výbor pre zamestnanosť (v prípade EPM) a Výbor pre sociálnu ochranu (v prípade SPPM). Identifikujú trendy, ktoré treba sledovať, kľúčové výzvy v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti v členských štátoch a monitorujú pokrok pri plnení cieľov stratégie Európa 2020 v oblasti zamestnanosti a znižovania chudoby.

- Miera dlhodobej nezamestnanosti, veková skupina 15 – 74 rokov
- Hrubý disponibilný príjem domácnosti v reálnom vyjadrení na obyvateľa¹⁹
- Čistý príjem slobodného a bezdetného zamestnanca na plný pracovný čas s priemernou mzdou²⁰
- Verejná podpora/sociálna ochrana a začlenenie:
 - Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby²¹
 - Deti vo veku menej ako 3 roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti
 - Subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti²²
 - Podiel obyvateľstva so základnými alebo s vyššími než základnými celkovými digitálnymi zručnosťami

Na spoločnej metodike, ktorá sa používa na analýzu hlavných ukazovateľov, sa dohodli Výbor pre zamestnanosť a Výbor pre sociálnu ochranu (podrobnosti v prílohe 3). Touto metodikou sa hodnotí situácia a vývoj v členských štátoch na základe úrovni a medziročných zmien²³ každého hlavného ukazovateľa zahrnutého do sociálneho prehľadu. Úrovně a zmeny sa klasifikujú podľa ich vzdialenosti od príslušných (nevážených) priemerov EÚ. Výsledky členských štátov v súvislosti s úrovňami a zmenami sa potom skombinujú (podľa vopred stanoveného vzoru) tak, že každý členský štát sa zaradí do jednej zo siedmich kategórií („krajiny s najlepšimi výsledkami“, „krajiny s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“, „krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie“, „krajiny s priemernými/neutrálnymi výsledkami“, „krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“, „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“ a „krajiny s kritickou situáciou“). Na tomto základe sa v tabuľke 1 uvádza zhrnutie výsledných hodnôt sociálneho prehľadu podľa najnovších údajov, ktoré sú k dispozícii pre každý ukazovateľ.

Hodnoty tabuľky by sa mali vykladať starostlivo a nemechanicky. Na tento účel je v kapitole 3 predložená podrobná analýza štrnástich ukazovateľov vrátane dlhodobějších trendov a doplnujúcich ukazovateľov, ak sú relevantné. Nadchádzajúce správy o jednotlivých krajinách obsahujú okrem toho aj hĺbkovú analýzu všetkých „kritických situácií“ a ďalšie

¹⁹ V súlade s požiadavkou Výboru pre sociálnu ochranu sa tento ukazovateľ meria za pomoci „neupraveného príjmu“ (t. j. bez zahrnutia naturálnych sociálnych transferov) a nevyjadruje sa v štandardoch kúpnej sily (PPS).

²⁰ Úrovně tohto ukazovateľa sú vyjadrené v štandardoch kúpnej sily (PPS), zatiaľ čo zmeny sú vyjadrené v národnej mene v reálnom vyjadrení. Na odstránenie krátkodobých výkyvov sa pri úrovniach aj zmenách používajú priemery za 3 roky. Tento ukazovateľ by sa mal čítať a vykladať v spojení s inými ukazovateľmi, ako je miera chudoby zamestnaných osôb, pomer medzi piatym a prvým decilom rozdelenia príjmov (D5/D1) a iné relevantné ukazovatele EPM/SPPM a rámca spoločného hodnotenia (JAF).

²¹ Meria sa ako rozdiel medzi podielom ľudí ohrozených (príjmovou) chudobou na celkovej populácii pred sociálnymi transfermi a po nich.

²² Subjektívna neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti znamená úsudok samotného jednotlivca o tom, či potreboval vyšetrenie alebo liečbu v rámci určitej zdravotnej starostlivosti, no nedostal ich alebo nevyhľadal z týchto troch dôvodov: „finančné dôvody“, „čakacie lehoty“ a „príďaleko na cestovanie“. Lekárska starostlivosť predstavuje jednotlivé služby zdravotnej starostlivosti (lekárske vyšetrenie alebo liečba s výnimkou zubnej starostlivosti), ktoré sú poskytované priamo lekármi alebo rovnocennými profesionálmi alebo pod ich priamym dohľadom v zmysle vnútroštátnych systémov zdravotnej starostlivosti (definícia Eurostatu). Problémy pri získavaní starostlivosti, ktoré ľudia uvádzajú v prípade choroby, môžu poukazovať na prekážky v prístupe k starostlivosti.

²³ S výnimkou hrubého disponibilného príjmu domácnosti, ktorý sa meria ako hodnota indexu (2008 = 100, a teda odráža zmenu oproti predkrízovému obdobiu) a zmien v poslednom roku; a čistého príjmu slobodného a bezdetného zamestnanca na plný pracovný čas s priemernou mzdou, pri ktorom sa používajú priemery za tri roky, po dohode s Výborom pre zamestnanosť a Výborom pre sociálnu ochranu.

sociálno-ekonomické a politické pozadie s cieľom lepšie posúdiť problémy špecifické pre jednotlivé krajiny v kontexte európskeho semestra. Spolu s ďalšou analýzou, ktorá je súčasťou monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti a monitora výsledkov v oblasti sociálnej ochrany, sa vytvorí analytický základ pre prípadné následné návrhy odporúčaní Komisie pre jednotlivé krajiny.

Spoločná správa o zamestnanosti na rok 2020 prvýkrát zahŕňa do sociálneho prehľadu regionálny rozmer. V posledných rokoch sa sociálny prehľad použil na analýzu výsledkov jednotlivých krajín na vnútroštátnej úrovni. Vývoj ukazovateľov na vnútroštátnej úrovni však môže zakrývať dôležité rozdiely na regionálnej úrovni (zatiaľ čo v mnohých členských štátoch sa o viacerých politikách a financovaní často rozhoduje na tejto úrovni). Preto narastá regionálny význam rozmer sociálnej situácie a konvergenzie, najmä v rámci európskeho semestra. Toto vydanie správy obsahuje v tejto súvislosti dôkazy o regionálnej situácii vychádzajúce zo sociálneho prehľadu. Pokiaľ ide o niektoré hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu²⁴, v prílohe 3 sa uvádza najmä súbor máp regionálnych členení podľa členských štátov. V analýze v kapitole 3 sa okrem toho v relevantných prípadoch, pokiaľ ide o členské štáty, v ktorých existujú veľké rozdiely²⁵ medzi regiónmi NUTS 2, uvádzajú zistenia na regionálnej úrovni. Údaje a zistenia umožňujú lepšie pochopiť, ako sa rôznym regiónom v určitej krajine darí, pokiaľ ide o niektoré kľúčové oblasti piliera, a pomáhajú monitorovať konvergenciu v rámci krajín, posudzovať vplyv regionálnych politik a ovplyvňovať tvorbu regionálnej politiky.

2.2. Informácie vyplývajúce zo sociálneho prehľadu

Analýza prehľadu poukazuje na pokračujúci pozitívny vývoj na trhu práce a v sociálnej oblasti v EÚ, hoci nie všetky ukazovatele sa zlepšujú²⁶. Pri pohľade na priemerné hodnoty pre EÚ²⁷ sa za posledný dostupný rok (t. j. 2018 alebo 2017 v závislosti od dostupnosti údajov) zaznamenalo zlepšenie 9 zo 14 hlavných ukazovateľov. Zaznamenal sa najvýznamnejší pokrok, pokiaľ ide o porovnateľné (celkové a dlhodobé) miery nezamestnanosti, čo odráža pozitívny vývoj na trhu práce. Ako už v roku 2017, tak aj v roku 2018 klesla miera nezamestnanosti vo všetkých členských štátoch. Niektoré ďalšie ukazovatele sa však v porovnaní s predchádzajúcim rokom nezmenili alebo sa dokonca mierne zhoršili (t. j. osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu, rozdiely v zamestnanosti žien a mužov, pomer príjmov horného a dolného kvintilu, vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby a subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti). Ako bolo zdôraznené v príslušných bodových grafoch v kapitole 3, viac ako polovica hlavných ukazovateľov vykazuje v rôznej miere konvergenciu vo všetkých členských štátoch za posledné pozorované obdobie (značné výnimky sú pomer príjmov horného a dolného kvintilu, subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti a podiel

²⁴ V prípade ktorých sú k dispozícii údaje na regionálnej úrovni (NUTS 2) [predčasné ukončenie školskej dochádzky, rozdiel v zamestnanosti žien a mužov, miera NEET, miera zamestnanosti, miera nezamestnanosti, miera dlhodobej nezamestnanosti, miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia, vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby, subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti a pomer príjmov horného a dolného kvintilu].

²⁵ Na základe variačného koeficientu váženého podľa počtu obyvateľov.

²⁶ Konečný termín na vytvorenie hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu je xx november 2019.

²⁷ Tieto informácie sa vzťahujú na vážené priemery EÚ s výnimkou ukazovateľa „čistý príjem slobodného a bezdetného zamestnanca na plný pracovný čas s priemernou mzdou“, pri ktorom sa použil nevážený priemer.

obyvateľstva so základnými alebo s vyššími než základnými celkovými digitálnymi zručnosťami).

Takmer všetky členské štáty sa stretávajú s problémami minimálne v súvislosti s jedným hlavným ukazovateľom. Ak zohľadníme tri najproblematickejšie kategórie, (t. j. „krajiny s kritickou situáciou“, „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“ a „krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“), okrem Holandska všetky členské štáty zaznamenali prinajmenšom jeden problém. Keď sa pozrieme len na „krajiny s kritickou situáciou“ (t. j. ukazovatele, ktorých úroveň je oveľa horšia ako priemer, a buď sa nezlepšujú dostatočne rýchlo, alebo sa ešte ďalej zhoršujú), označených bolo 14 členských štátov, čo je rovnaký počet, aký je uvedený v spoločnej správe o zamestnanosti na rok 2019. Estónsko a Malta sa dostali do tejto skupiny krajín (alebo sa do nej „opätovne dostali“, po tom, ako ju opustili v predchádzajúcom roku), zatiaľ čo Maďarsko a Portugalsko ju opustili. Počet výziev poukazuje na určité celoplošné zhoršenie. Vo všetkých 14 posudzovaných oblastiach bolo zistených celkovo 121 prípadov „krajín s kritickou situáciou“, „krajín s výsledkami, ktoré treba sledovať“ alebo „krajín so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“, t. j. približne 31 % celkového počtu posúdení (rovnaký údaj, aký je uvedený v spoločnej správe o zamestnanosti na rok 2019). Z toho je 40 „krajín s kritickou situáciou“ (čo zodpovedá 10,3 % všetkých posúdení) v porovnaní so 41 v spoločnej správe o zamestnanosti na rok 2019 (čo zodpovedá 10,6 % všetkých posúdení).

Pri pohľade na tri všeobecné oblasti zahrnuté do sociálneho prehľadu sa podobne ako v predchádzajúcich rokoch varovné signály upozorňujúce na problémy najčastejšie vyskytujú v oblasti **„verejná podpora/sociálna ochrana a začlenenie“** s priemerným počtom 9,8 prípadov na ukazovateľ (v 3,5 prípadoch ide o „kritickú situáciu“). **Deti mladšie ako 3 roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti** sa javia ako ukazovateľ s najväčším počtom varovných signálov, t. j. pre 13 členských štátov (z toho 5 sa nachádza v najnižšej kategórii).

Za ním nasledujú ukazovatele **„rovnosť príležitostí a prístup na trh práce“** a **„dynamické trhy práce a spravodlivé pracovné podmienky“**, na ktoré v priemere pripadá 9,6, resp. 6,8 varovných signálov (po 3, resp. 2,2 prípade označených ako „kritické situácie“). V prvej oblasti má najviac varovných signálov (10) ukazovateľ **osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu**, ukazovateľ **rozdielu v zamestnanosti žien a mužov** a ukazovateľ **miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia**. V druhej oblasti sa javí ako ukazovateľ s najväčším počtom problémov (14 varovných signálov) ukazovateľ **„čistý príjem slobodného a bezdetného zamestnanca na plný pracovný čas s priemernou mzdou“**.

Podobne ako v minulých rokoch sa situácia v členských štátoch a závažnosť ich príslušných výziev značne líšia. Z posúdení situácie v Grécku, Taliansku, Rumunsku a Španielsku stále vyplývajú „kritické situácie“, „výsledky, ktoré treba sledovať“ alebo „slabé, ale zlepšujúce sa výsledky“ v prípade desiatich alebo viacerých ukazovateľov (pozri tabuľku 1). Z týchto krajín uvádza najvyšší počet „kritických situácií“ Taliansko (osem), za ním nasleduje Rumunsko (sedem), Grécko (štyri) a Španielsko (dve). Grécko, Rumunsko a Španielsko však oznámili aj niekoľko pozitívnych posúdení: Grécko patrí medzi „krajiny s najlepšimi výsledkami“, pokiaľ ide o predčasné ukončenie školskej dochádzky a „krajiny s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“, pokiaľ ide o príjmovú nerovnosť a účasť na starostlivosti o deti; Rumunsko patrí medzi „krajiny s najlepšimi výsledkami“, pokiaľ ide o rast disponibilného príjmu domácností na obyvateľa a „krajiny s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“, pokiaľ ide o mieru nezamestnanosti; Španielsko patrí medzi „krajiny

s najlepšimi výsledkami“, pokiaľ ide o účasť na starostlivosti o deti“ a „krajinu s výsledkami lepšimi ako priemer EÚ“, pokiaľ ide o subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti. Z hľadiska celkového počtu výziev nasledujú Bulharsko a Chorvátsko (osem výziev), Estónsko a Lotyšsko (šesť výziev). Švédsko je naopak „krajinou s najlepšimi výsledkami“ alebo „krajinou s výsledkami lepšimi ako priemer EÚ“ v 11 hlavných ukazovateľoch. Za ním nasleduje Česko (9 ukazovateľov), Nemecko, Dánsko, Malta a Holandsko (po 8 ukazovateľov).

Pokiaľ ide o **rovnosť príležitostí a prístup na trh práce**, zaznamenali sa v priemere najväčšie zlepšenia v prípade miery NEET a miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia. Miera predčasného ukončenia školskej dochádzky však zastavila dlhodobý klesajúci trend a nezmenila sa len v porovnaní s predchádzajúcim rokom, zatiaľ čo rozdiel v zamestnanosti žien a mužov a pomer príjmov horného a dolného kvintilu sa nepatrne zvýšili. Analýza podľa jednotlivých ukazovateľov:

- Španielsko, Taliansko a Malta čelia „kritickej situácii“, pokiaľ ide o osoby, ktoré predčasne ukončujú školskú dochádzku a odbornú prípravu, kým Grécko, Chorvátsko, Írsko, Litva, Poľsko a Slovinsko dosahujú v súvislosti s týmto ukazovateľom „najlepšie výsledky“.
- Grécko, Taliansko a Rumunsko dosahujú kritické výsledky, pokiaľ ide o rozdiely v zamestnanosti žien a mužov, kým Fínsko, Lotyšsko a Švédsko sú v tejto oblasti sú „krajínami s najlepšimi výsledkami“.
- Litva, Lotyšsko a Rumunsko čelia „kritickej situácii“, pokiaľ ide o príjmovú nerovnosť, pričom Česko, Fínsko a Slovinsko a Slovensko dosahujú v tejto súvislosti najlepšie výsledky.
- Pokiaľ ide o mieru rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia, situácia je kritická v Litve a Lotyšsku, kým Česko, Slovinsko a Slovensko sú v tomto ohľade „krajínami s najlepšimi výsledkami“.
- Bulharsko, Grécko, Taliansko a Rumunsko čelia „kritickej situácii“, pokiaľ ide o NEET, pričom najlepšie výsledky v tejto oblasti dosahujú Česko, Nemecko a Luxembursko.

Pokiaľ ide o **dynamické trhy práce a spravodlivé pracovné podmienky v EÚ**, v priemere sa situácia za posledný rok zlepšila vo všetkých ukazovateľoch, najmä v súvislosti s mierou zamestnanosti a nezamestnanosti (celkovej aj dlhodobej), hrubým disponibilným príjmom domácnosti (HDPD) na obyvateľa a čistým príjmom slobodného a bezdetného zamestnanca na plný pracovný čas s priemernou mzdou. Analýza podľa jednotlivých ukazovateľov:

- Chorvátsko, Grécko, Taliansko a Španielsko čelia „kritickej situácii“, pokiaľ ide o mieru zamestnanosti, zatiaľ čo Česko, Estónsko, Nemecko a Švédsko sú v tomto prípade „krajínami s najlepšimi výsledkami“.
- Kritická situácia v súvislosti s mierou nezamestnanosti je v Taliansku, zatiaľ čo „krajinou s najlepšimi výsledkami“ je v tomto ohľade Česko.
- Kritická situácia v súvislosti s mierou dlhodobej nezamestnanosti je v Taliansku (na základe stanovenej metodiky sa nezistili „krajiny s najlepšimi výsledkami“, hoci 15 krajín dosahuje „lepšie výsledky ako priemer EÚ“).
- Pokiaľ ide o rast HDPD na obyvateľa, situácia sa považuje za „kritickú“ v Grécku, na Cypre a v Taliansku, pričom Bulharsko, Poľsko a Rumunsko majú v tejto oblasti „najlepšie výsledky“.
- Situácia týkajúca sa čistého príjmu slobodného a bezdetného zamestnanca na plný pracovný čas s priemernou mzdou bola vyhodnotená ako kritická v prípade Rumunska a Slovenska, kým medzi „krajiny s najlepšimi výsledkami“ v tejto oblasti patria Rakúsko, Nemecko, Írsko, Luxembursko, Holandsko a Spojené kráľovstvo.

Pokiaľ ide o **verejnú podporu a sociálnu ochranu a začlenenie**, situácia sa za posledný rok zlepšila z hľadiska dostupnosti zariadení starostlivosti o deti a digitálnych zručností. Mierne sa však zhoršila, pokiaľ ide o vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby a subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti. Analýza podľa jednotlivých ukazovateľov:

- Španielsko, Taliansko, Litva, Lotyšsko a Rumunsko čelia „kritickej situácii“, pokiaľ ide o schopnosť sociálnych transferov znižovať riziko chudoby. Naproti tomu Maďarsko a Írsko sú „krajiny s najlepšimi výsledkami“.
- Kritická situácia, pokiaľ ide o účasť detí vo veku menej ako 3 roky navštevujúcich zariadenia formálnej starostlivosti o deti, bola zaznamenaná v Česku, Poľsku, Rumunsku a na Slovensku, pričom „krajiny s najlepšimi výsledkami“ v tejto oblasti sú Belgicko, Španielsko a Luxembursko.
- Estónsko a Lotyšsko čelia kritickej situácii z hľadiska subjektívne neuspokojenej potreby lekárskej starostlivosti (na základe stanovenej metodiky neboli identifikované žiadne „krajiny s najlepšimi výsledkami“, zatiaľ čo výsledky 9 krajín sú „lepšie ako priemer EÚ“).
- Bulharsko, Chorvátsko a Rumunsko čelia „kritickej situácii“ v súvislosti s úrovňou digitálnych zručností, pričom Fínsko, Luxembursko, Holandsko a Švédsko si počinajú najlepšie.

Tabuľka 1. Zhrnutie hlavných ukazovateľov v sociálnom prehľade

	Rovnaké príležitosti a prístup na trh práce					Dynamické trhy práce a spravodlivé pracovné podmienky					Verejná podpora/sociálna ochrana a začlenenie			
	Osoby, ktoré predčasne ukončili škol. dochádzku alebo odbor. prípravu	Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov	Pomer príjmov horného a dolného kvintilu	Riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia	Miera NEET mladých ľudí	Miera zamestnanosti	Miera nezamestnanosti	Miera dlhodobej nezamestnanosti	Rast HDPD na obyvateľa	Čistý príjem slobodného zamestnanca s priemernou mzdou	Vplyv sociálnych transferov na zníženie chudoby	Deti mladšie ako 3 roky navštevujúce zariadenia formál. starostlivosti o deti	Subjektívne neuspokojené potreby lekár. starostlivosti	Úroveň digitálnych zručností jednotlivcov
Rok	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2017	2018	2018	2017	2018	2017
Krajiny s najlepšimi výsledkami	EL, HR, IE, LT, PL, SI	FI, LV, SE	CZ, FI, SI	CZ, SI	CZ, DE, LU	CZ, DE, EE, SE	CZ		BG, PL, RO	AT, DE, IE, LU, NL, UK	FR, HU	BE, DK, FR, LU, NL, SE		FI, LU, NL, SE
Krajiny s výsledkami lepšími ako priemer EÚ	CZ, LU	BE, DK, EE, FR, PT, SI	AT, BE, CY, DK, EL, FR, MT, NL, PL, PT, SE	AT, DE, DK, FR, HU, MT, NL, PL, SE	DK, LV, MT, SE, SK	CY, DK, FI, LT, LV, MT, NL, PT, SI, UK	DE, HU, MT, NL, PL, PT, RO, UK	AT, CY, CZ, DE, DK, EE, HR, HU, LU, MT, NL, PL, PT, SE, UK	DK, EE, LT, SE	BE, DK, FI, FR, SE	AT, NL, PL, SE, SI	ES, SI	AT, CZ, DE, ES, HU, LU, MT, NL	AT, CZ, DE, MT, UK
Krajiny s priemernými výsledkami	AT, BE, CY, DE, FI, FR, LV, NL, SK, UK	BG, DE, ES, HR, IE, LU, NL, UK	EE, HR, HU	BE, CY, HR, LU, PT	BE, FI, FR, HU, IE, LT, PL, PT	AT, BG, HU, IE, PL, SK	AT, BE, BG, DK, EE, FI, IE, LT, LU, LV, SE, SI, SK	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LV, RO, SI, SK	CZ, DE, FI, FR, HU, IE, LU, LV, NL, PT, SI, SK	IT, MT	CY, DE, LU, MT	CY, FI, IE, LV, MT, UK	BE, BG, CY, DK, FR, HR, IT, LT, PL, PT, SE, SI	BE, EE, ES, FR, LT, SI, SK
Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie		LT		FI	AT, NL, SI						DK, FI	PT		DK
Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie	RO	MT	BG, ES	BG, EL, RO	CY, HR		CY, EL, ES, HR	EL, ES		BG, EE, HU, LT, LV	BG, EL	EL	EL	CY
Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie	BG, DK, EE, HU, PT, SE	AT, CY, CZ, HU, PL, SK	DE, IT, LU	EE, ES, IT	EE, ES, UK	BE, FR, LU, RO	FR		AT, BE, ES, UK	CZ, EL, ES, HR, PL, PT, SI	BE, CZ, EE, ES, HR, LT, PT	AT, DE, EE, HR, IT, LT, RO	FI, LV, RO	EL, HU, IE, LV, PL, PT
Krajiny s kritickou situáciou	ES, IT, MT	EL, IT, RO	LT, LV, RO	LT, LV	BG, EL, IT, RO	EL, ES, HR, IT	IT	IT	CY, EL, IT	RO, SK	IT, LV, RO	BG, CZ, HU, PL, SK	EE	BG, HR, RO

Poznámka: aktualizácia z 2. decembra 2019. Za HR a MT nie sú k dispozícii údaje o raste HDPD na obyvateľa. Za CY nie sú k dispozícii údaje o čistom príjme slobodného a bezdetného zamestnanca na plný pracovný čas s priemernou mzdou. Za IT nie sú k dispozícii údaje o úrovni digitálnych zručností jednotlivcov. Zlomy v radoch a iné štatistické príznaky sú uvedené v prílohách 1 a 2.

Rámček 1. Referenčné porovnávanie – súčasný stav

V oznámení z 26. apríla 2017, ktorým sa zriaďuje Európsky pilier sociálnych práv²⁸, sa referenčné porovnávanie považuje za kľúčový nástroj na podporu štrukturálnych reforiem a vzostupnej konvergenie v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti v rámci európskeho semestra.

Odvtedy boli rámce referenčného porovnávania vypracované a prerokované s členskými štátmi v niekoľkých oblastiach v súlade so spoločným prístupom, na ktorom sa dohodli Výbor pre zamestnanosť (EMCO) a Výbor pre sociálnu ochranu (SPC), so zameraním na identifikáciu politických nástrojov, ktoré sú doplnené všeobecnými zásadami pre politické usmernenia a, ak sú k dispozícii, osobitnými ukazovateľmi. V tejto fáze politické nástroje nedopĺňajú referenčné hodnoty, keďže cieľom je umožniť porovnanie medzi členskými štátmi a vzájomnú výmenu poznatkov, aby sa stimulovali potrebné reformy.

Rámec referenčného porovnávania dávok v nezamestnanosti a aktívnych politík trhu práce sa prvýkrát použil v európskom semestri v roku 2018 vrátane ukazovateľov úrovne a poberania dávok v nezamestnanosti a súvisiacich aktivačných politík. Pracuje sa na vývoji ukazovateľov na finalizáciu rámca týkajúceho sa kvality včasných podporných služieb pre uchádzačov o zamestnanie.

Rámec referenčného porovnávania pre minimálny príjem, ktorý sa týka primeranosti, pokrytia a aktivačných zložiek systémov minimálneho príjmu, bol plne začlenený do semestra 2019 spolu s rámcom referenčného porovnávania zručností a vzdelávania dospelých, ktorý bol dohodnutý s Výborom pre zamestnanosť v októbri 2018.

V súčasnosti prebieha práca na dodatočných rámcoch referenčného porovnávania pre možné použitie v budúcich cykloch semestra, najmä v rámci EMCO v prípade minimálnych miezd a mapovania kolektívneho vyjednávania, a v rámci SPC v prípade primeranosti dôchodkov a starostlivosti o deti a podpory pre deti.

²⁸

COM(2017) 250 final.

3. ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNE REFORMY – VÝSLEDKY A OPATRENIA ČLENSKÝCH ŠTÁTOV

V tejto časti sa uvádza prehľad najnovších kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie a opatrení prijatých členskými štátmi v prioritných oblastiach stanovených v usmerneniach pre politiky zamestnanosti EÚ²⁹, ktoré Rada prijala v roku 2019. V prípade každého usmernenia sa uvádza najnovší vývoj, pokiaľ ide o vybrané kľúčové ukazovatele, ako aj politické opatrenia, ktoré prijali členské štáty. Pokiaľ ide o politické opatrenia členských štátov, tento oddiel vychádza z národných programov reforiem členských štátov na rok 2019 a zo zdrojov Európskej komisie³⁰. Ak nie je uvedené inak, v správe sa uvádzajú len politické opatrenia realizované po júni 2018. Hĺbkovú analýzu najnovšieho vývoja na trhu práce možno nájsť v Správe o vývoji na trhu práce a vývoji miezd v roku 2019³¹ a v prieskume vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe v roku 2019³².

3.1. Usmernenie č. 5: Zvyšovanie dopytu po pracovnej sile

Tento oddiel sa zaoberá vykonávaním usmernenia č. 5 týkajúceho sa zamestnanosti, v ktorom sa odporúča, aby členské štáty vytvorili podmienky na podporu dopytu po pracovnej sile a tvorbu pracovných miest. Najskôr sa poskytuje prehľad o mierach nezamestnanosti a zamestnanosti v jednotlivých členských štátoch, ktorý dopĺňa analýzu na úrovni EÚ uvedenú v kapitole 1 s cieľom zdôrazniť význam vytvárania pracovných miest v jednotlivých krajinách. Potom sa zameriava na dynamiku samostatnej zárobkovej činnosti a meniaci sa charakter samostatnej zárobkovej činnosti, ako aj na nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Napokon sa v ňom skúma vývoj v oblasti miezd, minimálnej mzdy a daňovo-odvodového zaťaženia a ich vplyv na príjmy a životnú úroveň, vytváranie pracovných miest a konkurencieschopnosť. V oddiele 3.1.2 sa uvádzajú politické opatrenia, ktoré jednotlivé členské štáty v týchto oblastiach vykonali.

3.1.1. Kľúčové ukazovatele

Zatiaľ čo hospodársky rast sa spomalil, nezamestnanosť v roku 2018 naďalej klesala vo všetkých členských štátoch už druhý rok po sebe. V dôsledku toho v roku 2018 v 10 členských štátoch klesla pod 5 %. Vo väčšine krajín s vysokou mierou nezamestnanosti bol pokles rýchlejší ako priemer, čo potvrdzuje konvergenčný trend³³ smerom k nižšej miere

²⁹ Rozhodnutie Rady (EÚ) 2018/1215 zo 16. júla 2018 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov.

³⁰ Vráťane databázy LABREF, ktorá je dostupná na adrese <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193&langId=sk>.

³¹ Európska komisia (2019). Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe. Ročný prieskum 2019. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. K dispozícii na adrese: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21904&langId=sk>.

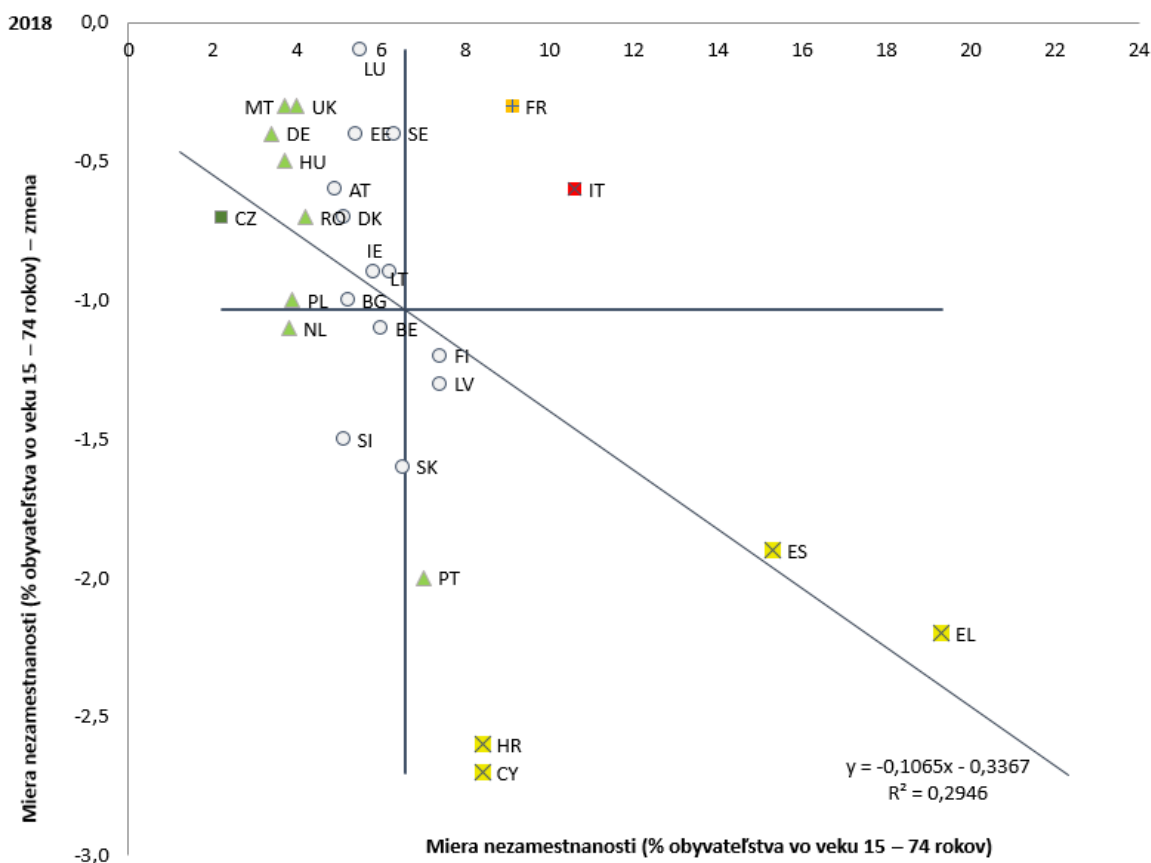
³² Európska komisia (2019). Employment and Social Developments in Europe (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe). Ročný prieskum 2019. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. K dispozícii na adrese: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=sk&pubId=8219>.

³³ Pri posudzovaní údajov sociálneho prehľadu na základe spoločnej metodiky sa v tejto správe používa koncept konvergenzie z hľadiska úrovni, tzv. beta-konvergenca. Tento koncept označuje situáciu, keď sa ukazovatele v krajinách s horšími výsledkami zlepšujú rýchlejšie než v krajinách s najlepšimi

nezamestnanosti, pozorovaný v posledných rokoch. Najmä Španielsko, Grécko, Portugalsko, Chorvátsko a Cyprus zaznamenali zníženie o najmenej 2 percentuálne body. Čiastočné výnimky sú Francúzsko a Taliansko, kde bol pokles konštantný, ale pomalší. Napriek všeobecnému zlepšeniu zostávajú rozdiely v miere nezamestnanosti značné, pričom sa pohybuje od 2,1 % v Česku (hodnotená ako „krajina s najlepšimi výsledkami“) do 19,2 % v Grécku (pozri graf 5, v ktorom sa spoločne skúmajú úrovne a zmeny podľa dohodnutej metodiky na posúdenie hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu³⁴). Veľké rozdiely pretrvávajú aj na regionálnej úrovni (pozri prílohu 3), kde niektoré regióny Grécka, Talianska a Španielska majú stále mieru nezamestnanosti nad 20 %. Do roku 2018 bola nezamestnanosť vo väčšine členských štátov nižšia ako pred krízou (pozri graf 6). Medzi významné výnimky patrí Francúzsko, Taliansko a Španielsko. V roku 2018 sa viac ako polovica nezamestnaných v EÚ koncentrovala v týchto troch krajinách.

Graf 5: Nezamestnanosť sa približuje k nižším úrovniam

Miera nezamestnanosti (osôb vo veku od 15 do 74 rokov) a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



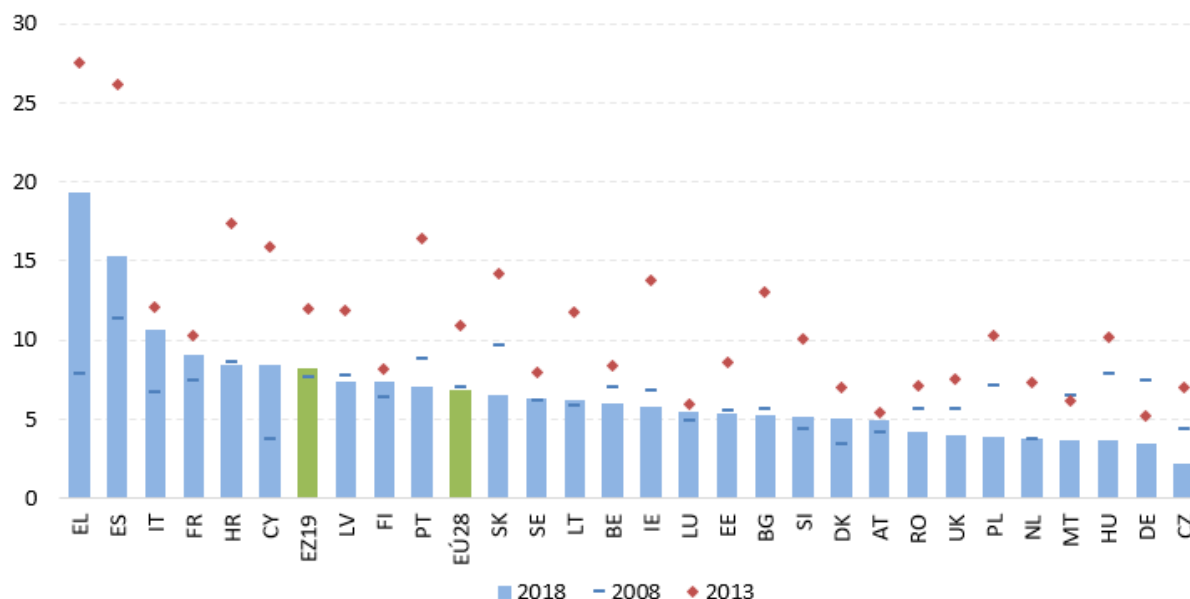
Zdroj: Eurostat, VZPS. Obdobie: úrovne v roku 2018 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2017.
Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

výsledkami. Možno ju stanoviť na základe smernice regresnej priamky v bodovom grafe znázorňujúcom úrovne a zmeny.

³⁴ Podrobné informácie môžete nájsť v kapitole 2 a prílohe 3.

Graf 6: Za posledných päť rokov nezamestnanosť klesla vo všetkých členských štátoch.

Miera nezamestnanosti (osôb vo veku od 15 do 74 rokov) – medziročné porovnanie

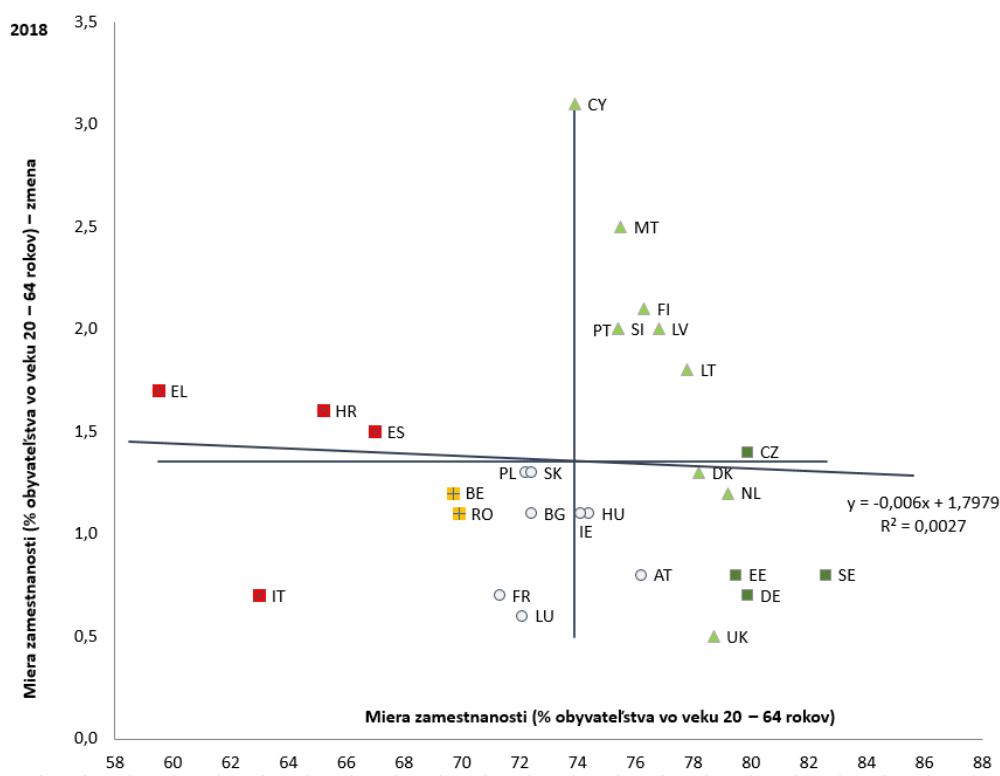


Zdroj: Eurostat, VZPS.

Miera zamestnanosti naďalej rástla a vo väčšine členských štátov v roku 2018 dosiahla nové maximum. Všetky členské štáty zaznamenali v porovnaní s rokom 2017 zvýšenie o minimálne 0,5 percentuálneho bodu. Od roku 2018 polovica členských štátov už dosiahla cieľ stratégie Európa 2020 vo výške 75 % (a trinásť členských štátov dosiahlo v oblasti zamestnanosti svoj národný cieľ). Ako sa však uvádza na grafe 7, konvergencia je aj naďalej veľmi obmedzená. Rast zamestnanosti je pomalší ako priemer vo viacerých krajinách s pôvodne nízkou úrovňou vrátane Talianska a Francúzska. Zároveň bol zaznamenaný najvyšší nárast v krajinách, kde bola pôvodne relatívne vysoká úroveň (Cyprus, Slovinsko, Malta, Fínsko, Lotyšsko). Tvorba pracovných miest sa udržala aj v mnohých krajinách, ktoré už dosiahli cieľ 75 % (Litva, Dánsko, Holandsko, Česko). V dôsledku toho pretrvávajú značné rozdiely v miere zamestnanosti (veková skupina 20 – 64 rokov), pričom úrovne siahajú od 80 % alebo viac vo Švédsku, Nemecku, Česku a Estónsku („krajiny s najlepšimi výsledkami“) až po približne 60 % v Grécku (pozri graf 7 a 8). Z hľadiska miery zamestnanosti vykazujú viaceré členské štáty výrazné regionálne rozdiely (pozri prílohu 3).

Graf 7: Zamestnanosť vo všetkých členských štátoch vzrástla, ale konvergencia zostáva obmedzená.

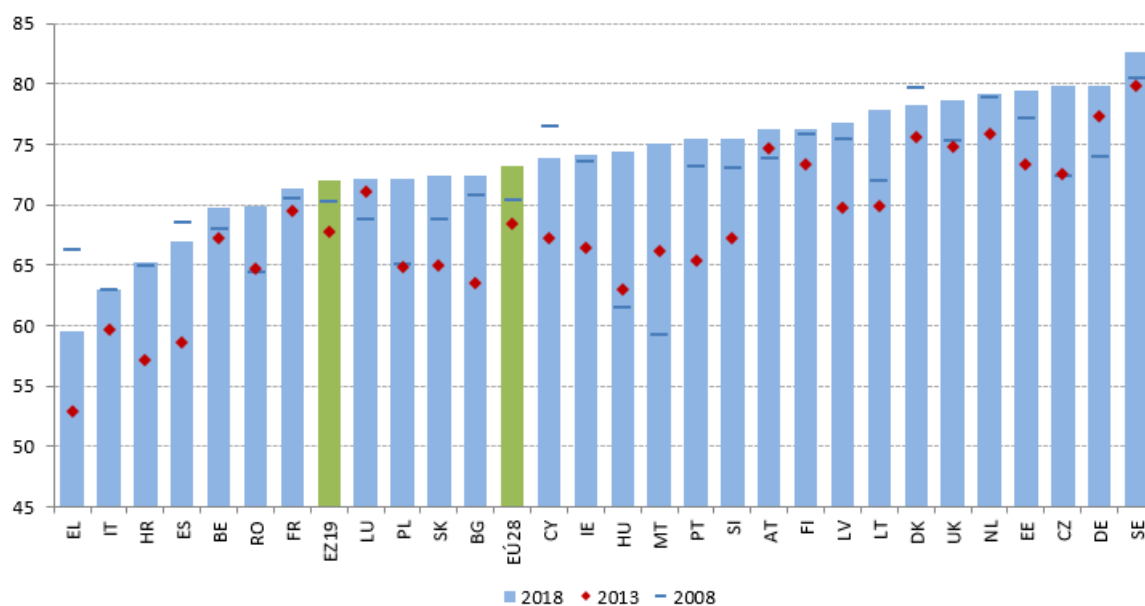
Miera zamestnanosti (veková skupina 20 – 64 rokov) a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, VZPS. Obdobie: úrovne v roku 2018 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2017. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Graf 8: Miera zamestnanosti je na historickom maxime v takmer všetkých členských štátoch

Miera zamestnanosti (osôb vo veku od 20 do 64 rokov) – medziročné porovnanie



Zdroj: Eurostat, VZPS.

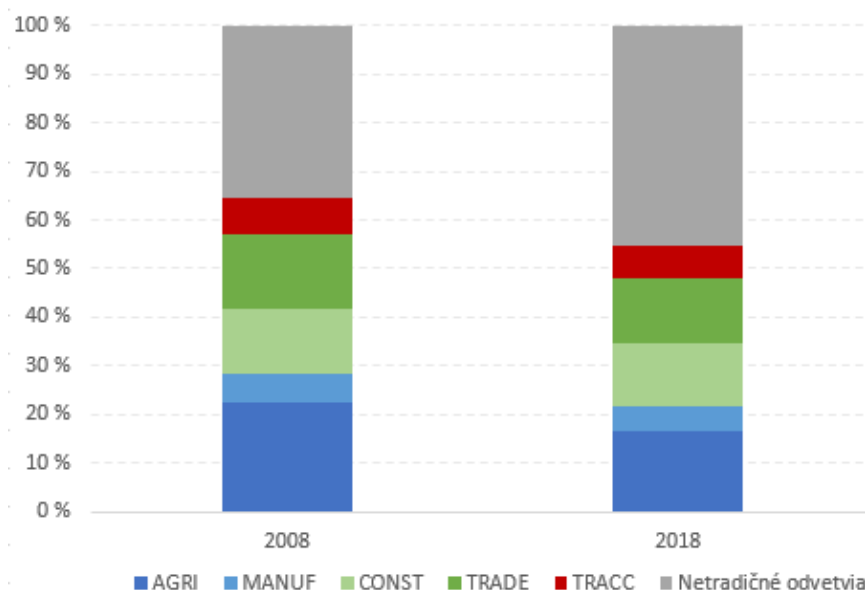
Počet samostatne zárobkovo činných osôb sa v roku 2018 vo všeobecnosti nezmenil, pokračoval však strednodobý pokles z hľadiska jeho podielu na zamestnanosti. V dlhodobom horizonte je celkový počet samostatne zárobkovo činných osôb od roku 2008 vo všeobecnosti stabilný, zatiaľ čo podiel samostatne zárobkovo činných osôb na celkovej zamestnanosti pomaly klesá, zo 14,3 % v roku 2008 na 13,5 % v roku 2018³⁵. Napriek tejto relatívnej stabilite sa však zloženie samostatnej zárobkovej činnosti postupne čoraz viac orientuje na odvetvia s vyššou pridanou hodnotou a menej na tradičné činnosti. Tento posun je mimoriadne výrazný v prípade osôb pracujúcich na vlastný účet (samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov), ktoré tvoria viac ako 70 % samostatnej zárobkovej činnosti. Od roku 2008 klesol počet osôb pracujúcich na vlastný účet v poľnohospodárstve o 25 %, v obchode o 14 % a v doprave o 5 %. Za rovnaké obdobie vzrástol tento počet v oblasti informačných a komunikačných, odborných, vedeckých a technických činností o viac ako 30 % a v oblasti zdravotníctva a sociálnej pomoci o 40 %. Podiel netradičných sektorov sa medzi osobami pracujúcimi na vlastný účet zvýšil z 36 % v roku 2008 na 45 % v roku 2018, medzi členskými štátmi sú však veľké rozdiely. Tento nárast bol rýchlejší v rýchlo rastúcich ekonomikách ako Estónsko, Lotyšsko a Litva, zatiaľ čo v krajinách, kde je samostatná zárobková činnosť v netradičných sektoroch už rozšírená (napr. v Dánsku, Nemecku, Taliansku), bol tento nárast pomalší. Zmeny v odvetvovom zložení samostatnej zárobkovej činnosti na úrovni EÚ možno pozorovať na grafe 9.

Posun smerom k odvetviam s vyššou pridanou hodnotou sa odráža aj v priemernej úrovni vzdelania samostatne zárobkovo činných osôb. Podiel vysokokvalifikovaných osôb (s terciárnym vzdelaním) medzi samostatne zárobkovo činnými osobami vzrástol v roku 2018 na 36,1 % (nárast z 35,2 % v roku 2017 a 26,6 % v roku 2008). Toto zvýšenie bolo rýchlejšie než medzi zamestnancami, v prípade ktorých podiel vysokokvalifikovaných pracovníkov v roku 2018 predstavoval 35,3 %, čo je nárast oproti 27,2 % v roku 2008. Tento trend bol mimoriadne pôsobivý najmä u samostatne zárobkovo činných žien, kde podiel terciárneho vzdelávania dosiahol v roku 2018 úroveň 44,5 %, čo je nárast oproti 30,8 % v roku 2008. To naznačuje, že investície do zručností a ľudského kapitálu budú v kontexte rýchlych technologických zmien a meniaceho sa sveta práce čoraz dôležitejšie. Viac informácií o výzvach a príležitostiach súvisiacich s týmito trendmi možno nájsť v oddiele 3.3.

³⁵ Údaje Eurostatu VZPS, veková skupina 15 – 64 rokov.

Graf 9: Pri zložení samostatnej zárobkovej činnosti nastáva presun smerom k službám a netradičným odvetviam

Podiel pracovníkov na vlastný účet podľa odvetví

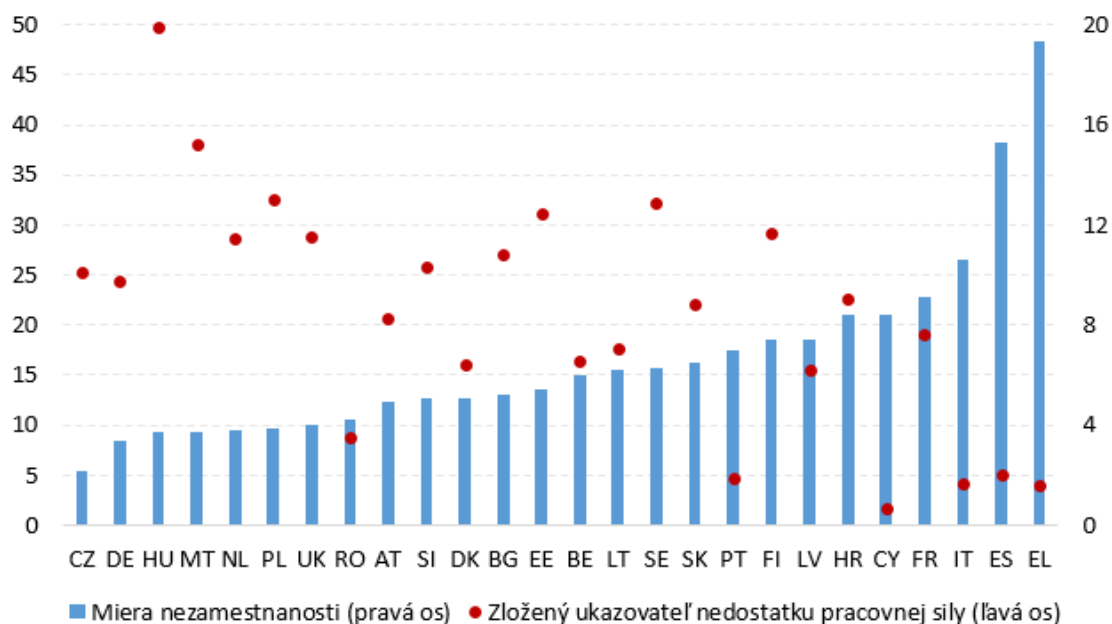


Zdroj: Eurostat. AGRI: Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov (NACE A). MANUF: Výroba (NACE C). CONST: Stavebníctvo (NACE F). TRADE: Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov (NACE G). TRACC: Doprava a skladovanie, ubytovacie a stravovacie služby (NACE H & I). Netradičné odvetvia: všetky ostatné činnosti NACE, hlavne služby.

Kedže trhy práce sa prehrievajú, nedostatkom pracovných síl trpí väčšina členských štátov. V posledných rokoch sa čoraz väčší podiel zamestnávateľov odvoláva na pracovnú silu ako na faktor obmedzujúci produkciu. V priemere sa tento podiel v EÚ zvýšil zo 7,5 % v roku 2013 na 21,8 % v roku 2018 (pozri aj kapitolu 1). Toto obmedzenie je vo všeobecnosti výraznejšie v členských štátoch, kde je miera nezamestnanosti na historicky nízkych úrovniach, ako napríklad v Maďarsku, na Malte a v Poľsku (pozri graf 10). Naopak, nedostatok pracovnej sily sa považuje za menšiu prekážku produkcie v krajinách, v ktorých je miera nezamestnanosti najvyššia (Grécko, Španielsko, Taliansko). Podobne v krajinách s pretrvávajúcim nevyužívaním pracovnej sily (napr. v Grécku, Španielsku a na Cypre) sa zdá, že vysoký podiel pracovníkov je nadmerne kvalifikovaných na svoje pracovné miesta, pričom tento problém sa vo všeobecnosti menej vyskytuje v krajinách, kde je miera nezamestnanosti nízka (pozri graf 11). To naznačuje, že zvyšovanie úrovne zručností a investície do zručností, okrem toho, že sú hnacou silou dlhodobého rastu, môžu byť účinným nástrojom na podporu zamestnanosti v krátkodobom horizonte, najmä v tých krajinách, kde sú podmienky na trhu práce už napäté.

Graf 10: Nedostatok pracovnej sily je výraznejší v prípadoch, keď je nezamestnanosť nižšia.

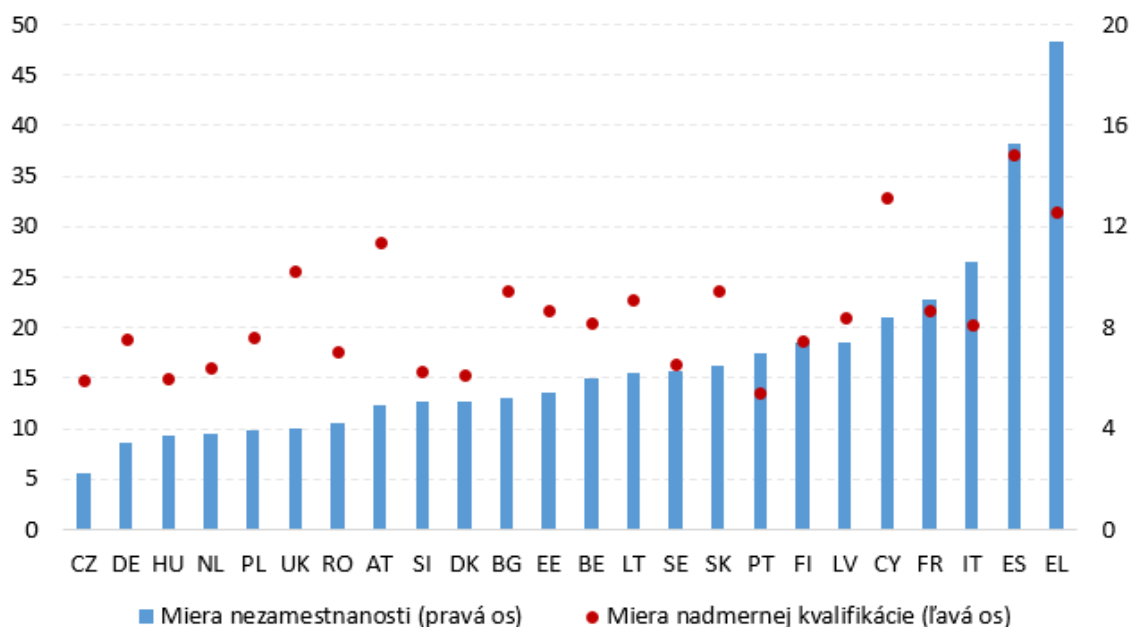
Zložený ukazovateľ nedostatku pracovnej sily (vľavo) a miera nezamestnanosti (vpravo) – 2018



Zdroj: Eurostat, VZPS a prieskum podnikov a spotrebiteľov. Zložený ukazovateľ zahŕňa všetky odvetvia (pozri LMWD 2019).

Graf 11: Nadmerná kvalifikácia je najvyššia v krajinách, kde je vysoká nezamestnanosť

Miera nadmernej kvalifikácie (vľavo) a miera nezamestnanosti (vpravo) – 2018



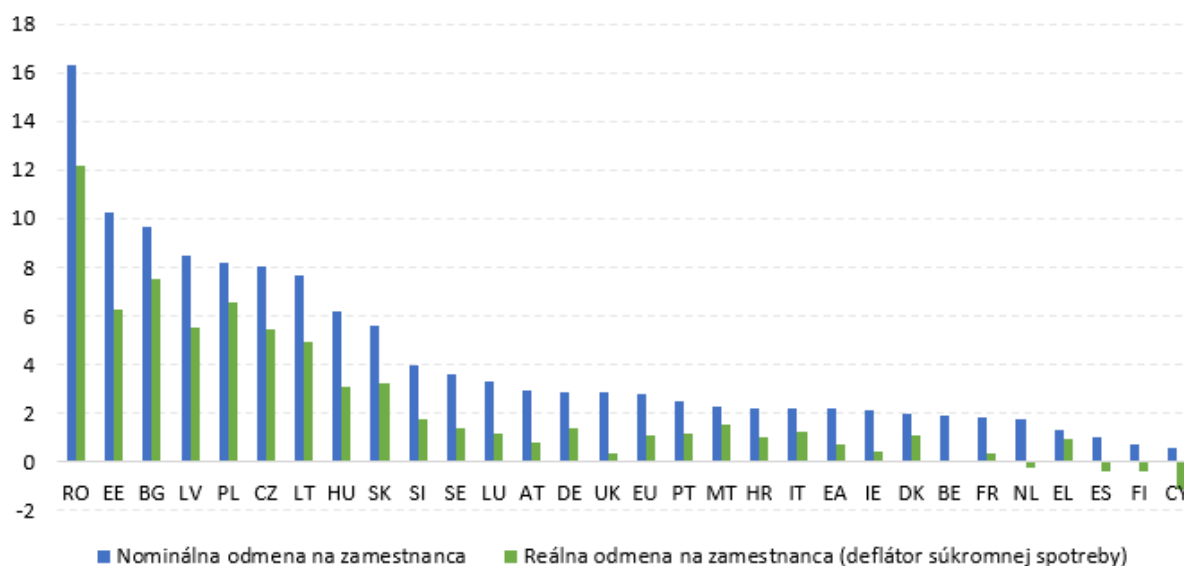
Zdroj: Eurostat, VZPS. Miera nadmernej kvalifikácie je definovaná ako podiel ľudí vo veku 20 – 64 rokov s terciárnym vzdelaním, ktorí pracujú v povolaniach na úrovniach ISCO 4 – 9.

Rast nominálnych miezd sa v niekoľkých členských štátoch trochu zrýchlil, ale zostáva celkovo mierny. Po prvýkrát od roku 2008 sa v roku 2018 nominálna odmena na zamestnanca zvýšila vo všetkých členských štátoch. Nárast v roku 2018 sa pohyboval od 0,5 % na Cypre po 16,3 % v Rumunsku³⁶ (graf 12). V roku 2018 bol rast nominálnych miezd porovnateľne rýchlejší vo väčšine členských štátov strednej a východnej Európy. Medzi členské štáty s rýchlym rastom nominálnych miezd (nad 7 %) patrí Rumunsko, Česko, Estónsko, Lotyšsko, Litva a Poľsko. Naopak, rast nominálnych miezd bol nižší – t. j. približne alebo pod 2 % – v členských štátoch južnej Európy, kde je miera nezamestnanosti zvyčajne pomerne vyššia.

V roku 2018 reálne mzdy vo väčšine členských štátov rástli. Priemerný rast zostal mierny, a to na úrovni 1,1 % v EÚ a 0,7 % v eurozóne. Rast reálnych miezd bol v Rumunsku mimoriadne rýchly, po ňom nasledovali Bulharsko, Poľsko, Estónsko, Lotyšsko a Česko (všetky nad 5 %), čo prispelo k zvýšeniu kúpnej sily zamestnancov a posilneniu konvergenencie v rámci životných podmienok. Na opačnom konci spektra zaznamenali pokles reálnych miezd Cyprus, Španielsko, Fínsko a Holandsko. Rast reálnych miezd bol takmer nulový aj v Belgicku, vo Francúzsku, v Írsku a v Spojenom kráľovstve. Skupina krajín s nízkym rastom reálnych miezd je rôznorodá vrátane krajín s vysokou alebo relatívne vysokou mierou nezamestnanosti (ako napríklad Španielsko, Francúzsko a Cyprus) a krajín s nízkou mierou (napríklad Holandsko, Spojené kráľovstvo a Rakúsko).

Graf 12: Rast miezd je aj naďalej mierny, s výnimkou strednej a východnej Európy.

Vývoj nominálnych a reálnych miezd – rok 2018 (ročná zmena v %)



Zdroj: Európska komisia, databáza AMECO.

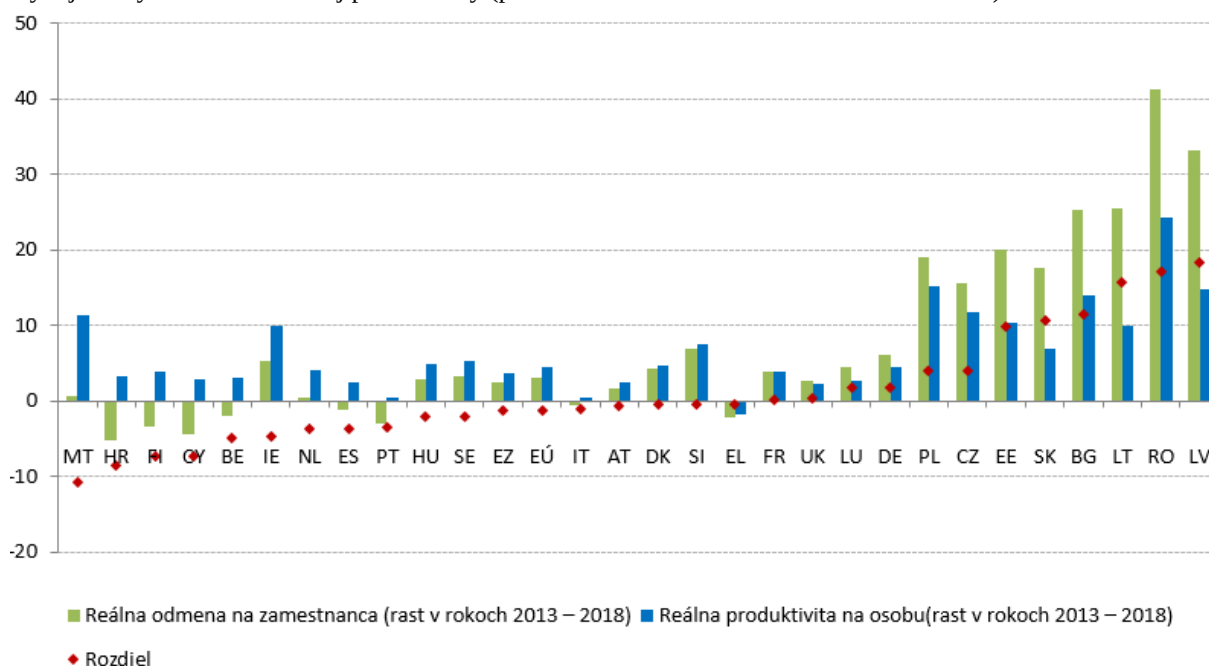
V roku 2018 reálne mzdy rástli rýchlejšie ako produktivita vo väčšine členských štátov, najmä v strednej a východnej Európe. Podobný trend sa očakáva aj v roku 2019. V strednodobom horizonte (2013 – 2018) sa reálna produktivita a reálne mzdy zvyšovali pomalým tempom, pričom rast reálnych miezd zaostával, najmä v prvých rokoch oživenia. Ako je znázornené na grafe 13, počas tohto obdobia vzrástla reálna produktivita práce na

³⁶ V Rumunsku sa časť tohto značného zvýšenia vysvetľuje presunom príspevkov na sociálne zabezpečenie zo strany zamestnávateľov na zamestnancov, čo bolo zasa kompenzované zvýšením hrubých miezd.

zamestnanca v EÚ o 4,4 %, a mierne predbehla rast reálnych miezd (+ 3,1 %). V dôsledku dlhodobého mierného tempa rastu boli v roku 2018 mzdy v 8 členských štátoch (Taliansko, Španielsko, Cyprus, Grécko, Fínsko, Chorvátsko, Portugalsko, Belgicko) stále pod úrovňou z roku 2013. V niektorých krajinách, konkrétne v pobaltských štátoch, Rumunsku, Bulharsku a na Slovensku, rast miezd výrazne prevýšil rast produktivity. Je to v súlade s nízkou mierou nezamestnanosti a s novým nedostatkom pracovných síl a zručností a prispieva to k procesu dobiehania. Zároveň môže mať negatívny vplyv na nákladovú konkurencieschopnosť, ak pretrváva nesúlad s vývojom produktivity.

Graf 13: Za posledných päť rokov reálne mzdy rástli mierne pod úrovňou produktivity

Vývoj reálnych miezd a reálnej produktivity (percentuálna zmena medzi rokmi 2013 a 2018)

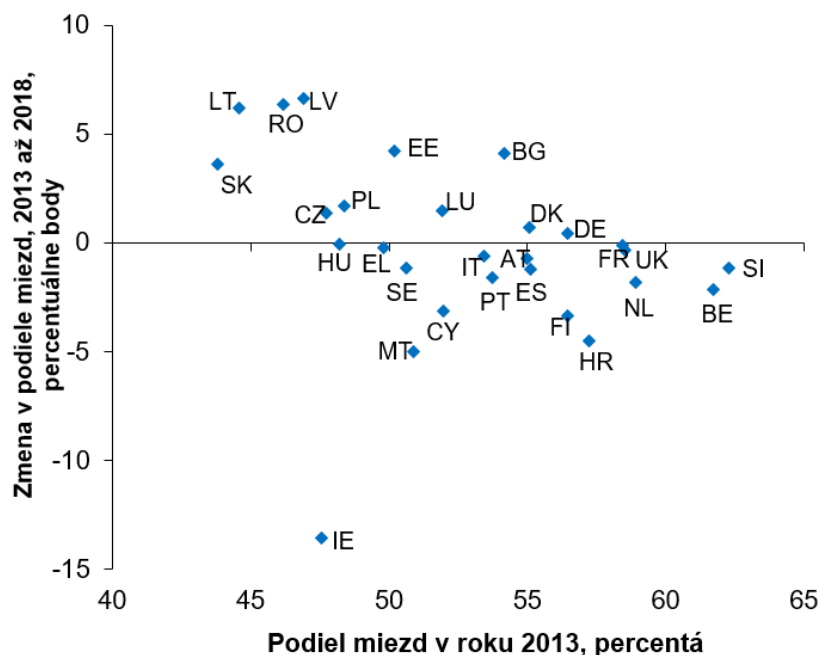


Zdroj: Eurostat, databáza AMECO Európskej komisie (reálna odmena na zamestnanca, deflátor HDP; reálna produktivita práce na osobu). Krajiny sú zoradené podľa rozdielu medzi rastom reálnej odmeny a rastom reálnej produktivity (t. j. na ľavej strane grafu, vývoj reálnej produktivity predstihol reálnu odmenu). Údaje za Írsko sa vzťahujú na roky 2015 až 2018.

Počas posledných piatich rokov sa podiel miezd v EÚ mierne znížil, možno však identifikovať všeobecné smerovanie ku konvergencii. V porovnaní s rokom 2013 sa podiel miezd v EÚ znížil o 0,4 percentuálneho bodu a v eurozóne o 0,7 percentuálneho bodu. Vo väčšine štátov strednej a východnej Európy, kde bol porovnateľne nízky (vrátane Lotyšska, Litvy, Rumunska a Slovenska), sa však zvýšil. Zároveň podiel miezd klesol v krajinách, ako sú Belgicko a Slovinsko, kde bola úroveň miezd pomerne vysoká. Spomedzi najväčších krajín EÚ sa podiel miezd mierne znížil vo Francúzsku, Španielsku, Taliansku, Spojenom kráľovstve a mierne zvýšil v Nemecku a Poľsku (pozri graf 14).

Graf 14: V prípade podielu miezd možno za posledných päť rokov pozorovať určitú konvergenciu.

Zmena v podiele miezd v rokoch 2013 – 2018



Zdroj: Databáza AMECO Európskej komisie, Upravený podiel miezd; celá ekonomika; ako percentuálny podiel na HDP v bežných cenách. V Írsku klesol podiel miezd v roku 2015 v porovnaní s rokom 2014 o 9,4 percentuálneho bodu v dôsledku štatistických revízií.

V strednej a východnej Európe rastú čisté príjmy nad'alej rýchlejšie, čo prispieva ku konvergencii úrovni pracovných príjmov. Tento trend je v súlade so zásadami Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý uvádza vzostupnú konvergenciu životnej úrovne ako jeden z hlavných cieľov. Zároveň tieto krajiny, ktoré zaznamenávajú vyšší ako priemerný rast čistých príjmov, vykazujú aj rýchly nárast jednotkových nákladov práce³⁷, ktorých dôsledky na konkurencieschopnosť treba monitorovať. Medzi južnou a západnou Európou možno pozorovať odlišný trend: pracovný príjem stagnoval alebo klesol v Španielsku, Grécku a Taliansku napriek relatívne nižším úrovňam v absolútnom vyjadrení (ale v súlade s vyššou mierou nezamestnanosti), zatiaľ čo v krajinách s pôvodne vyššou úrovňou bol vývoj dynamickejší. Zdá sa, že tento trend jasne vyplýva z rozmiestnenia krajín v grafe 15 do tvaru U, pričom sa ako referenčná hodnota používa jeden slobodný a bezdetný zamestnanec s priemernou mzdou počas trojročného obdobia (2015 – 2018)³⁸. V dolnej časti spektra sú Bulharsko, Litva a Maďarsko klasifikované ako „krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“, zatiaľ čo Lotyšsko, Rumunsko a Slovensko, kde čisté zárobky rastli pomalšie, sa klasifikujú ako „krajiny s kritickou situáciou“. Medzi „krajiny s najlepšimi výsledkami“, kde je štandard kúpnej sily nad 30 000 EUR, patrí Luxembursko, Írsko a Spojené kráľovstvo.

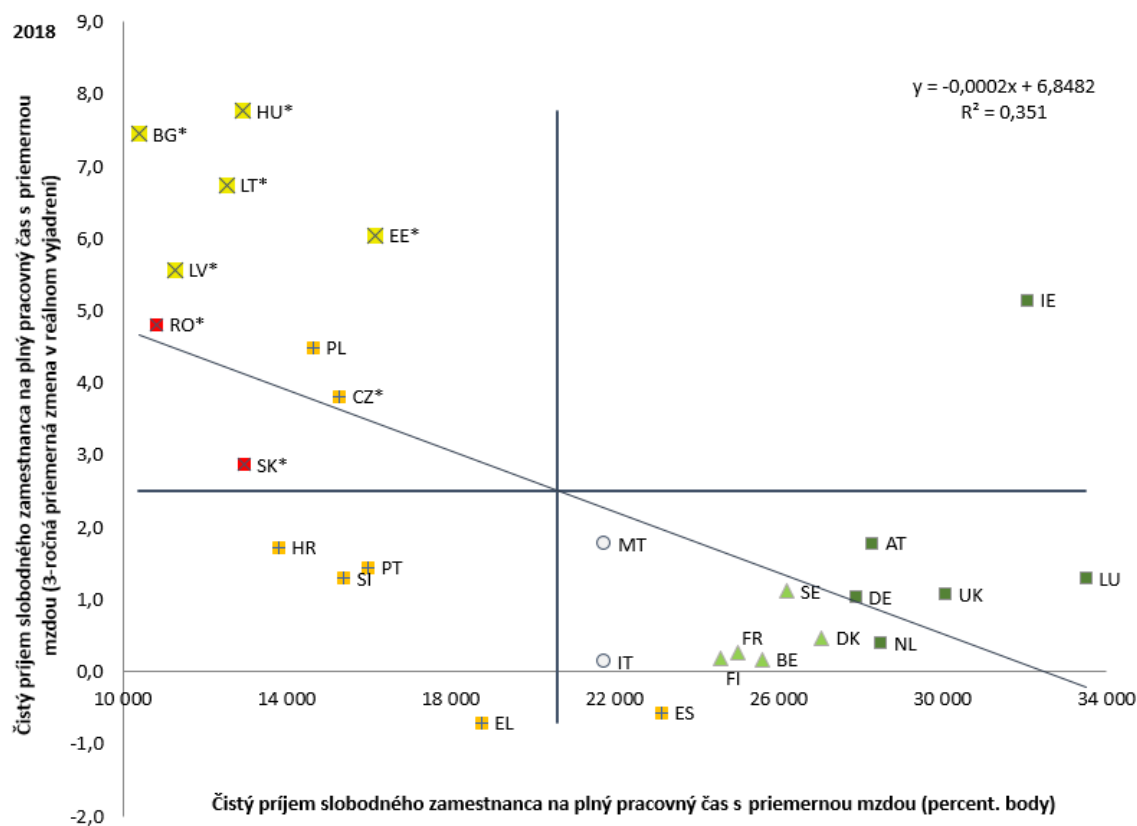
³⁷ Ako je znázornené na grafe 15, BG, CZ, EE, HU, LT, LV, RO a SK sú v správe o mechanizme varovania na rok 2019 označené hviezdikou, keďže mali nominálne jednotkové náklady práce nad prahovou hodnotou stanovenou v rámci postupu pri makroekonomickej nerovnováhe.

³⁸ Úrovně čistých príjmov sa merajú v štandardoch kúpnej sily (PPS), aby sa umožnilo zmysuplné porovnanie medzi členskými štátmi. Zmeny sa merajú v národnej mene a v reálnom vyjadrení. Tento ukazovateľ by sa mal čítať a vykladať v spojení s inými ukazovateľmi, ako je miera rizika chudoby zamestnaných osôb, pomer medzi piatym a prvým decilom rozdelenia príjmov (D5/D1) a iné relevantné ukazovatele EPM/SPPM a rámca spoločného hodnotenia (JAF).

V týchto členských štátoch sa v porovnaní s podobnými krajinami čisté príjmy zvyšovali rýchlejšie.

Graf 15: Čistý príjem v strednej a východnej Európe rýchlo rástol, čím sa podporovala vzostupná konvergencia.

Čisté príjmy a ročná zmena – priemer za tri roky (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Databáza daní a dávok (vlastné výpočty). Obdobie: úrovne v roku 2018 (priemer za 3 roky) a priemerné ročné zmeny v rokoch 2015 – 2018. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. V členských štátoch označených hviezdíčkou sú nominálne jednotkové náklady práce vyššie ako prahová hodnota stanovená na základe postupu pri makroekonomickej nerovnováhe (PMN). Ukazovateľ hodnotiacej tabuľky PMN je percentuálna zmena nominálnych jednotkových nákladov práce počas troch rokov. Prahová hodnota je v prípade krajín eurozóny 9 % a v prípade krajín mimo eurozóny 12 %. Údaje týkajúce sa Cyprusu nie sú k dispozícii.

Mzdové nerovnosti zostali v strednodobom horizonte vo všeobecnosti rovnaké. Rast miezd, najmä v spodnej časti mzdovej škály, zohráva dôležitú úlohu pri udržaní dopytu, znižovaní príjmových nerovností a rizika chudoby zamestnaných. Rozpätie hrubých príjmov merané ako pomer medzi piatym a prvým decilom (D5/D1) sa v roku 2017 pohybovalo od 1,33 vo Švédsku do 2,02 v Írsku (na základe údajov OECD). Na mzdové rozpätie môžu mať vplyv inštitúcie, ktoré stanovujú mzdy. S menšou príjmovou nerovnosťou sa zvykne spájať najmä dôraznejšie kolektívne vyjednávanie (Európska komisia, 2018³⁹). Rozsah kolektívneho vyjednávania v Európe sa značne líši v závislosti od rôznych národných tradícií a inštitúcií jednotlivých krajín. V roku 2016 sa podiel zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje akákoľvek

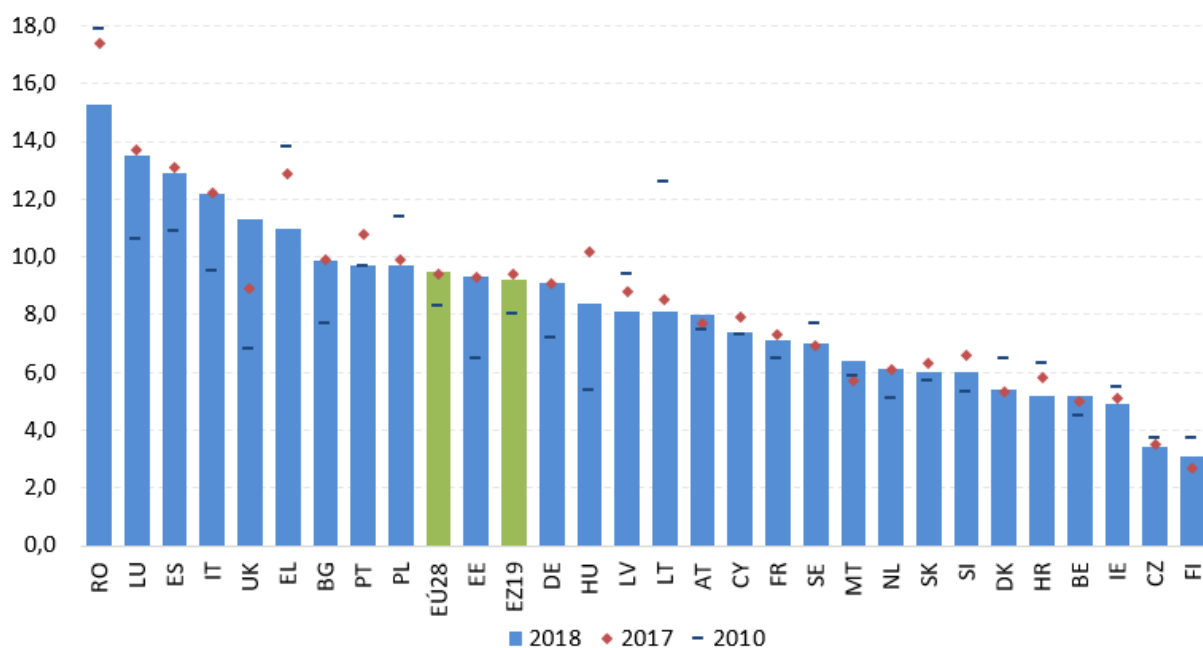
³⁹ Európska komisia (2018). Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe. Ročný prieskum 2018. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

forma kolektívnej zmluvy o mzdách, podľa výpočtov OECD pohyboval od 98 % v Rakúsku do 7,1 % v Litve.

Dynamika miezd má vplyv aj na riziko chudoby zamestnaných, ktoré vo väčšine členských štátov zostáva na historicky vysokej úrovni. Podiel osôb, ktoré pracujú a majú ekvivalentný disponibilný príjem domácnosti nižší ako hranica rizika chudoby, sa v EÚ zvýšil z 8,3 % v roku 2010 na 9,6 % v roku 2016. Odvtedy zostal celkovo stabilný a v roku 2018 dosahoval v priemere 9,5 %. Najvyššia úroveň bola zaznamenaná v Rumunsku (15,3 %), za ktorým nasledovalo Luxembursko, Španielsko, Taliansko, Spojené kráľovstvo a Grécko – vo všetkých týchto krajinách dosahuje viac ako 11 %. Na opačnom konci spektra bola v Česku a vo Fínsku miera chudoby zamestnaných pod 4 %. Najrýchlejší pokles v porovnaní s rokom 2017 bol zaznamenaný v Rumunsku, Grécku a Maďarsku (približne 2 percentuálne body). Riziko chudoby zamestnaných osôb je úzko spojené s druhom zmluvy: v roku 2018 bolo 16,2 % zamestnancov s dočasnou pracovnou zmluvou ohrozených chudobou v porovnaní s 6,1 % osôb s trvalou pracovnou zmluvou.

Graf 16: Chudoba zamestnaných je vo väčšine členských štátov naďalej nad úrovňou z roku 2010.

Miera rizika chudoby zamestnaných – viacročné porovnanie



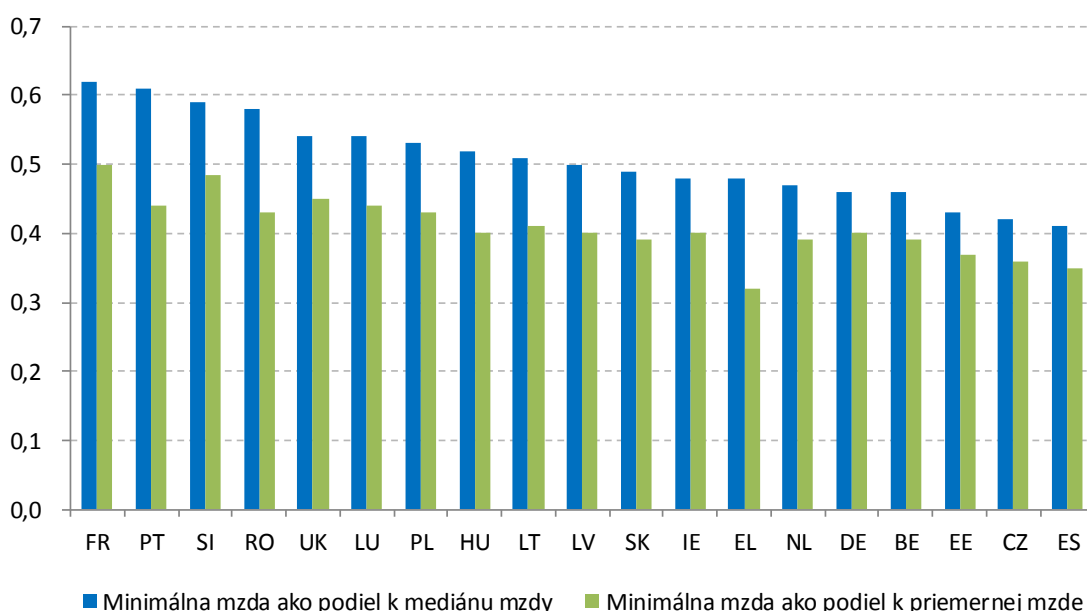
Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (SILC).

Vo väčšine členských štátov stanovujú minimálne mzdy nižšiu hranicu rozdelenia miezd. Zvyčajne ju stanovujú vnútroštátne zákonné minimálne mzdy (s výnimkou Rakúska, Cypru, Dánska, Fínska, Talianska a Švédska). Primerané minimálne mzdy, či už zákonné alebo kolektívne vyjednané na odvetvovej úrovni, slúžia na viaceré účely: znižujú mzdovú nerovnosť, motivujú k práci, môžu pomôcť znižovať chudobu zamestnaných a podporujú agregovaný dopyt zvýšením príjmu rodín s nízkymi mzdami, ktoré majú väčší sklon k spotrebe. Transparentné a predvídateľné minimálne mzdy tiež prispievajú k podnikateľskému prostrediu, ktoré podporuje investície a vytváranie pracovných miest a zároveň zabraňuje nekalej hospodárskej súťaži. Minimálne mzdy zároveň zvyšujú náklady na nábor nízkoprájmových pracovníkov, čo v závislosti od štruktúry hospodárstva a makroekonomickej situácie môže mať vplyv na pracovné príležitosti niektorých skupín.

V záujme zohľadnenia všetkých týchto faktorov sú sociálni partneri vo väčšine členských štátov zapojení do určovania minimálnej mzdy. V niektorých krajinách sa do tohto procesu zapájajú aj komisie odborníkov. Deje sa tak napríklad vo všetkých krajinách, ktoré nedávno zaviedli zákonom stanovenú minimálnu mzdu (Nemecko, Írsko a Spojené kráľovstvo). Na grafe 17 je uvedená minimálna mzda ako percentuálny podiel mediánu a priemernej mzdy⁴⁰ v celej EÚ v roku 2018. Najvyššie minimálne mzdy, vyjadrené ako pomer k mediánu, sú zaznamenané vo Francúzsku, Portugalsku, Slovinsku a Rumunsku, a najnižšie v Španielsku, Česku a Estónsku. Keďže potenciálny vplyv minimálnej mzdy na zamestnanosť a životné podmienky je vyšší, ak sa vzťahuje na veľkú časť pracovnej sily, tento ukazovateľ by sa takisto mal zohľadniť. V roku 2016 bol podiel tých, ktorí zarábajú zákonom stanovenú minimálnu mzdu alebo menej, v mediánovom členskom štáte EÚ na úrovni 7,2 % (pozri graf 18), pričom medzi jednotlivými krajinami existujú veľké rozdiely (od približne 2 % v Česku a na Malte po viac ako 12 % v Poľsku a v Spojenom kráľovstve).

Graf 17: Minimálne mzdy v Európe sa pohybujú v rozsahu od jednej tretiny do polovice priemernej mzdy.

Minimálne mzdy ako podiel mediánu príjmu a priemerného príjmu zamestnancov na plný pracovný čas (2018)

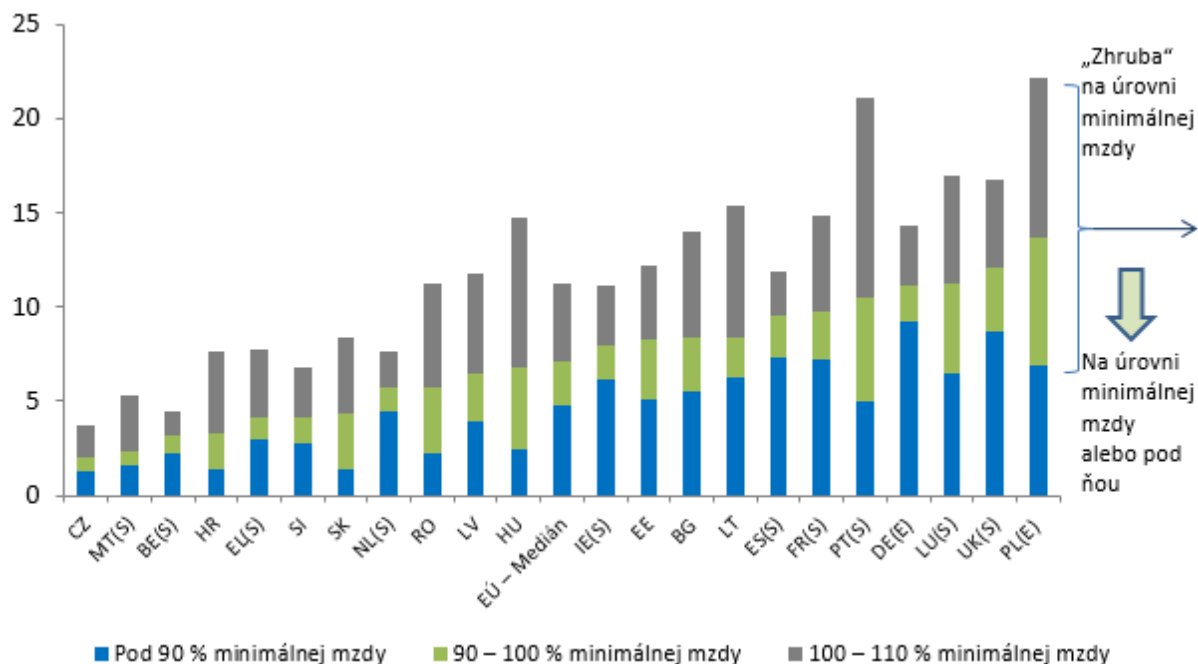


Zdroj: OECD. Poznámky: V AT, CY, DK, FI, IT a SE neexistuje zákonná štátom stanovená minimálna mzda. V prípade BG, HR a MT OECD neposkytlo žiadne informácie.

⁴⁰ Absolútna hodnota minimálnej mzdy nie je na účely medzinárodného porovnania veľmi užitočným meradlom, pretože nezohľadňuje rozdiely medzi jednotlivými krajinami, pokiaľ ide o produktivitu práce a ceny.

Graf 18: Podiel pracovníkov zarábajúcich minimálnu mzdu sa v jednotlivých členských štátoch veľmi líši.

Podiel pracovníkov zarábajúcich určitý podiel štátom stanovenej minimálnej mzdy



Zdroj: Eurofound, Minimálne mzdy v roku 2019: Ročný prieskum.

V strednej a východnej Európe narastajúce tlaky na mzdy ovplyvňovali všetky úrovne stanovovania miezd vrátane minimálnych miezd^{41, 42}. V roku 2019 došlo k nárastu miezd zamestnancov s minimálnou mzdou v takmer všetkých krajinách EÚ. V priemere boli vyššie nárasty zaznamenané v strednej a východnej Európe, kde v posledných rokoch nastal nedostatok pracovných síl. Najvyšší nárast v nominálnom vyjadrení bol však zaznamenaný v Španielsku (22,3 %) a Grécku (10,9 %), aj keď v Grécku je minimálna mzda stále výrazne pod úrovňou pred krízy. Ženy sú aj naďalej výrazne nadmerne zastúpené medzi zamestnancami s minimálnou mzdou v takmer všetkých krajinách EÚ – s výnimkou Estónska a Bulharska, kde je relatívne vyvážené zastúpenie mužov a žien. V roku 2017 sa najvyšší stupeň nadmerného zastúpenia žien medzi zamestnancami s minimálnou mzdou zaznamenal na Malte, v Holandsku, Česku, na Slovensku, v Chorvátsku a Belgicku⁴³.

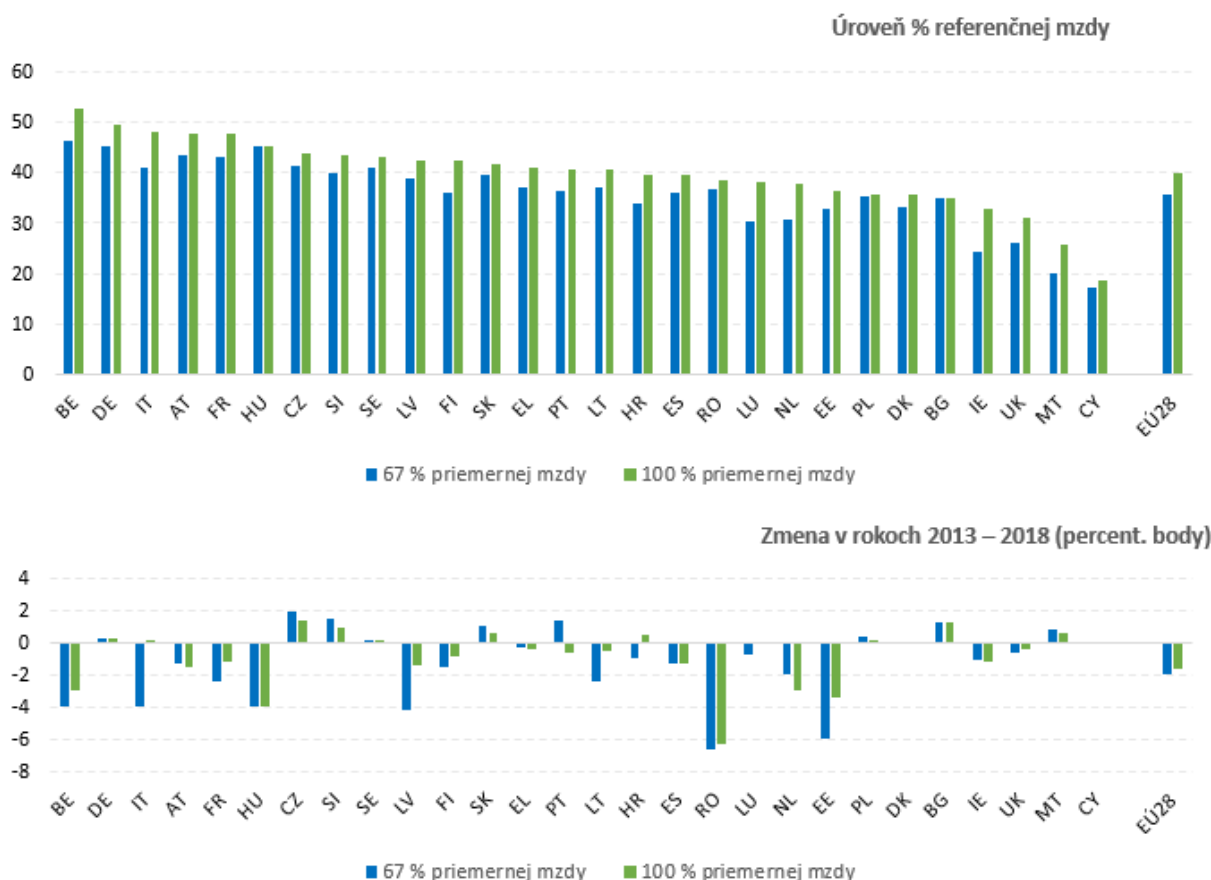
⁴¹ Eurofound (2019) *Annual review of working life 2018* (Ročný prehľad pracovného života za rok 2018), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

⁴² Eurofound (2019), *Minimálne mzdy v roku 2019: ročný prieskum*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

⁴³ Výpočet Eurofound na základe údajov zo štatistiky EÚ o príjmoch a životných podmienkach (SILC).

Graf 19: Daňovo-odvodové zaťaženie vo všeobecnosti klesá, a to najmä v prípade zamestnancov s nízkou mzdou.

Daňovo-odvodové zaťaženie práce, úroveň v roku 2018 a zmena 2013/2018



Zdroj: Databáza Európskej komisie/OECD o daniach a dávkach. Poznámka: Údaje sa týkajú domácností s jednou zárobkovo činnou osobou bez detí. Údaje boli aktualizované 17. júna 2019. Priemer EÚ28 je nevážený priemer.

Daňové zaťaženie práce pokračuje v celkovom postupnom klesajúcom trende. V roku 2018 bolo zníženie daňovo-odvodového zaťaženia slobodných zamestnancov s priemernou mzdou najvýraznejšie v Rumunsku (–4,7 percentuálneho bodu), Estónsku (–2,5 percentuálneho bodu) a Maďarsku (–1,1 percentuálneho bodu). Daňovo-odvodové zaťaženie sa zvýšilo vo viac ako polovici členských štátov EÚ, ale vo všeobecnosti vo veľmi obmedzenej miere – najvyššie zvýšenie zaznamenalo Bulharsko (0,6 percentuálneho bodu) a Malta (0,4 percentuálneho bodu). Celkovo sú rozdiely medzi jednotlivými krajinami značné (pozri graf 19). Daňovo-odvodové zaťaženie sa pohybovalo v rozmedzí od menej ako 30 % na Cypre a Malte po 50 % v Belgicku, Nemecku, Taliansku, vo Francúzsku a v Rakúsku. Podobné rozdiely možno pozorovať aj v prípade pracovníkov s nízkymi príjmami (osoby zarábajúce 67 % priemernej mzdy), hoci v jednotlivých krajinách možno badať rôzne vzorce z dôvodu rôznej progresívnosti daňových sadzieb. Dlhodobý trend znižovania daňovo-odvodového zaťaženia je obzvlášť výrazný v prípade osôb s nízkymi príjmami. Od roku 2013 do roku 2018 sa nevážené priemerné daňovo-odvodové zaťaženie v EÚ znížilo v priemere o 1,7 percentuálneho bodu (a o 2,0 percentuálneho bodu v prípade pracovníkov s nízkymi príjmami), pričom v Rumunsku, Maďarsku, Estónsku a Belgicku došlo v prípade obidvoch príjmových skupín k veľkému zníženiu. Značné zníženie v prípade pracovníkov s nízkymi príjmami bolo zaznamenané v Taliansku a vo Francúzsku, ako aj v Litve a Lotyšsku. V prípade posledných dvoch uvedených krajín to odráža zavedenie režimov progresívnej dane

z príjmov fyzických osôb. Z dlhodobého hľadiska možno pozorovať určitú konvergenciu daňových sadzieb, aj keď sa daňovo-odvodové zaťaženie v niektorých krajinách, kde bolo pomerne vysoké (napr. Nemecko, Slovinsko, Česko), znížilo, zatiaľ čo v iných krajinách bolo relatívne nízke (napr. Írsko a Spojené kráľovstvo)⁴⁴. Euroskupina sa v septembri 2015 dohodla na referenčnom porovnávaní daňového zaťaženia práce členských štátov eurozóny v porovnaní s priemerom váženým hrubým domácim produktom. Cieľom je poskytovať informácie a podporovať reformy v oblasti zdaňovania práce. V rámci tejto činnosti sa Euroskupina zaoberá daňovo-odvodovým zaťažením práce v prípade slobodného pracovníka pri priemernej mzde a slobodného pracovníka pri nízkej mzde⁴⁵.

3.1.2. Politická reakcia

Vzhľadom na to, že podmienky na trhu práce sa zlepšujú, dotácie na zamestnanosť sa zvyknú znižovať. V mnohých členských štátoch sa však finančné stimuly stále využívajú na podporu začlenenia osobitných skupín do trhu práce. Napríklad v Belgicku môžu zamestnávateľia mladých zamestnancov (menej ako 21 rokov) za určitých okolností znížiť ich hrubú mzdu, pričom rozdiel je kompenzovaný poplatkom, ktorý zamestnancovi zaplatí vláda. Vo Flámsku (Belgicko) vláda posilnila cielené opatrenia pre starších pracovníkov, pre mladých ľudí s nižším vzdelaním a pre osoby so zdravotným postihnutím. Vo Francúzsku sa postupne rozširujú experimentálne dotácie pre podniky, ktoré prijímajú obyvateľov z najodkázanejších mestských častí, a to aj v najvzdialenejších regiónoch. V Nemecku v rámci programu *TeilhabeChancengesetz* platí v prípade náboru dlhodobo nezamestnaných štát v prvom roku 75 % ich mzdy a v druhom roku 50 %. Na Cypre sa v rámci programu odbornej prípravy pre nových absolventov právnikom, architektom alebo inžinierom na stáži poskytnú mesačné príspevky na odbornú prípravu vo výške 650 EUR. K dispozícii sú aj stimuly na zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím. V Portugalsku sa v rámci „Akčného programu na riešenie neistoty zamestnania a posilnenie kolektívneho vyjednávania“ poskytuje podpora spoločnostiam, ktoré na trvalú pracovnú zmluvu zamestnávajú mladých nezamestnaných (alebo tých, ktorí hľadajú prvé zamestnanie) aj dlhodobo nezamestnané staršie osoby. Podpora zahŕňa aj čiastočné alebo úplné oslobodenie zamestnávateľa od platieb na sociálne zabezpečenie. Ak sa v prípade mladých ľudí a dlhodobo nezamestnaných pretransformujú odborné stáže na trvalé pracovné zmluvy (zmeny boli zavedené v roku 2019 s cieľom zjednodušiť proces podávania žiadostí), k dispozícii sú aj dotácie. V Rumunsku dostanú zamestnávateľia, ktorí zamestnávajú absolventov na trvalú pracovnú zmluvu, za každého zamestnanca mesačne sumu 2 250 RON (približne 475 EUR) na obdobie 12 mesiacov (18 mesiacov v prípade absolventov so zdravotným postihnutím). Rovnaká suma sa poskytuje aj v prípade zamestnania nezamestnaných starších ako 45 rokov, nezamestnaných osamelých rodičov, dlhodobo nezamestnaných alebo mladých NEET. Rovnakú sumu možno poskytnúť (z rozpočtu poistenia v nezamestnanosti) zamestnávateľom, ktorí uzavreli zmluvu o učňovskej príprave alebo stáži. Vo Švédsku sa diskutuje o novom opatrení zameranom na ľudí, ktorí prišli do krajiny len nedávno, a dlhodobo nezamestnaných, kde by štát dotoval trochu viac ako

⁴⁴ Ďalšie informácie o najnovších trendoch vrátane rôznych príjmových skupín možno nájsť v dokumente: Prieskum o daňových politikách v Európskej únii za rok 2019, Európska komisia, GR TAXUD.

⁴⁵ Nízka mzda sa meria vo výške 50 % priemernej mzdy v rámci Euroskupiny a na úrovni 67 % priemeru v rámci spoločného hodnotenia, na čom sa dohodli výbory EMCO a SPC. Hoci oba ukazovatele sú prijateľné, v spoločnej správe o zamestnanosti na rok 2020 sa používa ten druhý.

polovicu mzdových nákladov. Podrobnejšie informácie o opatreniach zameraných na konkrétne skupiny možno nájsť v oddiele 3.2.

Niektoré členské štáty podporili zamestnanosť a pracovný príjem znížením daňovo-odvodového zaťaženia. V niektorých prípadoch môžu politické opatrenia zahŕňať aj zmeny príspevkov sociálneho zabezpečenia. V Španielsku bolo v roku 2018 prijatých niekoľko daňových úľav vrátane úplného oslobodenia od dane rodičovských príspevkov, odpočítania nákladov na vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve a zrážok pre daňovníkov, ktorí žijú s vyživovaným partnerom. Vo Francúzsku sa bývalá *CICE* (daňová úľava pre zamestnanosť a konkurencieschopnosť) zmenila na priame zníženie príspevkov na sociálne zabezpečenie v prípade miezd vo výške 6 percentuálnych bodov až do výšky do 2,5-násobku minimálnej mzdy. Okrem toho sa v prípade nízkych miezd bude uplatňovať zníženie príspevkov zamestnávateľov na sociálne zabezpečenie o 3,9 percentuálneho bodu. V Taliansku sa zaviedla paušálna daň vo výške 15 % pre malé podniky, odborníkov a remeselníkov, ktorí deklarujú príjmy do výšky 65 000 EUR. V Litve sa v rámci významnej reformy zavádzajúcej progresívne zdaňovanie príjmov fyzických osôb v horizonte 3 rokov zníži daňovo-odvodové zaťaženie osôb s nízkym a stredným príjmom. Systém zdaňovania práce sa tiež zjednodušuje, s výnimkou príspevkov na sociálne zabezpečenie v prípade osôb s nízkymi mzdami, a to aj v prípade hlavného systému dôchodkového zabezpečenia, spolu so zvýšením všeobecného príspevku na sociálne zabezpečenie (CSG). V Maďarsku sa v roku 2019 znížili príspevky zamestnávateľov na sociálne zabezpečenie z 19,5 % na 17,5 %. Okrem toho nie je potrebné platiť príspevky z pracovných príjmov dôchodcov, aby sa podporila ich účasť na trhu práce. Poľsko prijalo daňovú úľavu pre mladých ľudí vo veku do 26 rokov. Na Malte sa v rámci iniciatívy „Making Work Pay“ (Aby sa oplatilo pracovať) v rozpočte na rok 2019 potvrdil príspevok vo výške 40 až 68 EUR, ktorý dostanú všetky zamestnané osoby s príjmom do 60 000 EUR vo forme šeku. Minimálny príspevok samostatne zárobkovo činných osôb sa v roku 2019 zvýšil o 1,9 % s cieľom financovať zvýšenie ochrany z hľadiska pokrytia aj trvania. V Slovinsku bol príspevok na dovolenku oslobodený od daní z príjmu a príspevkov na sociálne zabezpečenie do výšky priemernej mzdy.

Viacere členské štáty podnikajú kroky s cieľom zlepšiť silu a transparentnosť rámcov pre stanovovanie miezd a kolektívne vyjednávanie. V Grécku boli obnovené zásady rozšírenia kolektívnych zmlúv a najvýhodnejšieho ustanovenia (t. j. možnosť odchyliť sa od dohôd len v prospech zamestnanca). To doteraz viedlo k predĺženiu pätnástich kolektívnych dohôd, ktoré sa týkajú viac ako 220 000 pracovníkov. V Chorvátsku sa rokuje o právnych predpisoch na lepšiu harmonizáciu stanovovania miezd v celej verejnej správe zavedením spoločných mzdových tabuliek a koeficientov zložitosti pracovných miest. Nové právne predpisy by sa vzťahovali aj na pracovnoprávne vzťahy štátnych zamestnancov, o ktorých sa v súčasnosti rokuje prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, pod podmienkou, že sa zavedie nový systém hodnotenia výsledkov. Lotyšsko zmenilo pracovné právo s cieľom uľahčiť odvetvové dohody bipartity tak, že im za určitých podmienok umožňuje odchyliť sa od 100 % príplatku za prácu nadčas. V Litve sa návrh zákona zameriava na sprehľadnenie právneho prostredia pre sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie na vnútroštátnej, odvetvovej alebo administratívnej úrovni. Okrem toho s cieľom posilniť finančnú kapacitu sociálnych partnerov budú mať daňoví poplatníci možnosť darovať 1 percento svojej dane z príjmu fyzických osôb odborovým zväzom. Na Slovensku môžu zamestnanci na základe zmeny zákonníka práce zverejňovať svoje platy, ktoré nemožno utajiť na základe zmluvy.

V roku 2019 sa minimálne mzdy zvýšili takmer vo všetkých členských štátoch, ktoré majú zákonom stanovenú úroveň. Prehľad aktualizácií v roku 2019 možno nájsť v tabuľke 2. Napríklad v Estónsku sa hrubá minimálna mzda zvýšila z 500 EUR v roku 2018 na

540 EUR v januári 2019. Sociálni partneri sa dohodli, že do roku 2022 sa zvýšenia minimálnej mzdy budú vypočítavať každoročne na základe produktivity práce a hospodárskeho rastu. V Grécku vláda zvýšila zákonnú minimálnu mzdu o 10,9 % a zrušila subminimálnu mzdu pre osoby vo veku do 25 rokov. Ide o prvé zvýšenie od roku 2012. V Španielsku sa zákonom stanovená minimálna mzda zvýšila na 12 600 EUR ročne v dôsledku politickej dohody (bez sociálnych partnerov). Vláda zároveň oznámila zvýšenie miezd vo verejnom sektore v roku 2019 o minimálne 2,25 %, čo sa ešte zvýši o maximálne 0,5 percentuálneho bodu v závislosti od rastu HDP. V Chorvátsku sa minimálny hrubý plat zvýšil z KN 3 440 na KN 3 750 (približne zo 460 EUR na 505 EUR) — najvyšší nárast od roku 2008. V Litve sa minimálna mzda zvýšila mesačne zo 400 na 430 EUR, po reforme dane z príjmov fyzických osôb to však predstavuje 555 EUR. Minimálna mzda na Slovensku sa zvýšila zo 480 na 520 EUR. Aj keď v Lotyšsku sa národná minimálna mzda nezvýšila, minimálne mzdy sa zvýšili v odvetví stavebníctva a vzdelávania. V Poľsku vláda oznámila významné zvýšenie minimálnej mzdy, ktorá by sa v nominálnom vyjadrení v nasledujúcich piatich rokoch takmer zdvojnásobila (z 2 250 PLN v roku 2019 na 4 000 v roku 2024, t. j. z približne 525 EUR na 930 EUR). Taliansko a Cyprus napokon rokujú o návrhoch na zavedenie zákonom stanovenej minimálnej mzdy. V Taliansku sa návrhom zákona navrhuje zavedenie hrubej minimálnej hodinovej mzdy vo výške 9 EUR. Na Cypre vláda oznámila svoj zámer zaviesť paušálnu minimálnu mzdu, keď hospodárstvo dosiahne fázu úplnej zamestnanosti, v ktorej miera nezamestnanosti dosahuje 5 %. Podľa prognóz sa to očakáva do rokov 2020 – 2021.

Tabuľka 2: Aktualizácie mesačnej minimálnej mzdy v roku 2019 (v EUR)

Krajina	2018	2019	Nominálne zvýšenie	Reálne zvýšenie
Belgicko	1 562,59	1 593,76	2,0 %	0,2 %
Bulharsko	260,76	286,33	9,8 %	7,4 %
Chorvátsko	462,10	505,90	9,5 %	8,4 %
Česko	477,78	518,97	8,6 %	7,2 %
Estónsko	500,00	540,00	8,0 %	5,0 %
Francúzsko	1 498,47	1 521,22	1,5 %	0,1 %
Nemecko	1 497,79	1 557,09	4,0 %	2,2 %
Grécko	683,76	758,33	10,9 %	10,4 %
Maďarsko	444,69	464,20	4,4 %	5,0 %
Írsko	1 613,95	1 656,20	2,6 %	1,8 %
Lotyšsko	430,00	430,00	0,0 %	-2,9 %
Litva	400,00	555,00 (430,00)	7,5 %	5,0 %
Luxembursko	1 998,59	2 071,10	3,6 %	2,0 %
Malta	747,54	761,97	1,9 %	0,9 %
Holandsko	1 578,00	1 615,80	2,4 %	0,4 %
Poľsko	502,75	523,09	4,1 %	6,4 %
Portugalsko	676,67	700,00	3,5 %	2,8 %
Rumunsko	407,86	446,02	9,4 %	6,0 %
Slovensko	480,00	520,00	8,3 %	6,0 %
Slovinsko	842,79	886,63	5,2 %	3,9 %
Španielsko	858,55	1 050,00	22,3 %	21,1 %
Spojené kráľovstvo	1 638,36	1 746,73	4,9 %	2,4 %

Zdroj: Výpočty Eurofound-u. Harmonizované údaje o hrubých mesačných mzdách v eurách, ktoré sa týkajú zamestnancov pracujúcich na plný pracovný čas pri plnej sadzbe pre dospelú osobu. Skutočné zmeny v minimálnej mzde v HU a PL sú pri konverzii na euro vyššie ako nominálne zmeny, a to v dôsledku devalvácie maďarského forintu a poľského zlotého.

3.2. Usmernenie č. 6: Zvyšovanie ponuky pracovnej sily a zlepšovanie prístupu k zamestnaniu, zručnostiam a kompetenciám

Tento oddiel sa zaoberá vykonávaním usmernenia pre politiky zamestnanosti č. 6, v ktorom sa odporúča, aby členské štáty vytvorili podmienky na podporu ponuky pracovnej sily, zručností a kompetencií. Predstavujú sa v ňom ukazovatele týkajúce sa dosiahnutého stupňa vzdelania a odbornej prípravy, výsledkov a vplyvu na rozvoj zručností a zamestnateľnosti pracovnej sily. Následne sa zameriava na to, aké výsledky dosahujú na trhu práce rôzne skupiny osôb, ktoré sú na trhu práce nedostatočne zastúpené (napr. mladí ľudia, starší pracovníci, ženy, osoby s migrantským pôvodom a osoby so zdravotným postihnutím). V oddiele 3.2.2 sa uvádzajú politické opatrenia členských štátov v týchto oblastiach a opatrenia zamerané na uvedené skupiny.

3.2.1. Kľúčové ukazovatele

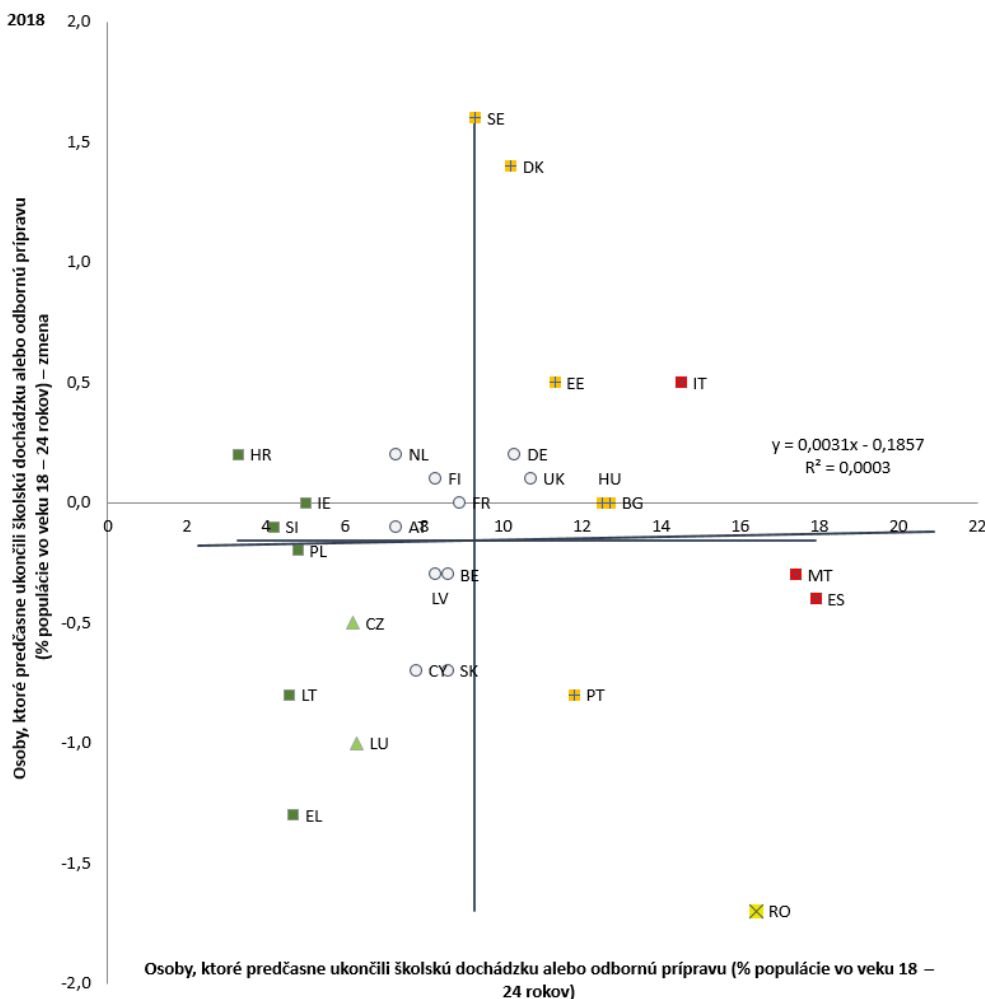
Po dlhom období nepretržitého stúpania podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu⁴⁶, v posledných dvoch rokoch stagnoval. Zníženie miery predčasného ukončenia školskej dochádzky je súčasťou hlavných cieľov stratégie Európa 2020 zameraných na oblasť vzdelávania. Členské štáty sa dohodli, že do roku 2020 znížia priemernú mieru predčasného ukončenia školskej dochádzky v EÚ pod 10 %, pričom v roku 2008 bola táto miera na úrovni 14,7 %. Tento podiel neustále klesal až do roku 2016, keď dosiahol 10,7 %. Odvtedy neboli zaznamenané žiadne výrazné zlepšenia, pričom tento ukazovateľ sa v roku 2017 aj v roku 2018 stabilne držal na úrovni 10,6 %. Ako vyplýva z grafu 20, situácia ostala takmer nezmenená v približne polovici členských štátov s ročnými výkyvmi v rozmedzí od +0,2 do -0,2 percentuálneho bodu. Výrazné zlepšenia boli napriek tomu zaznamenané v Rumunsku (-1,7 percentuálneho bodu), Grécku (-1,3 percentuálneho bodu) a Luxembursku (-1 percentuálny bod), zatiaľ čo vo Švédsku sa podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku, zvýšil o 1,6 percentuálneho bodu a v Dánsku o 1,4 percentuálneho bodu. Pri pohľade na vývoj v členských štátoch, ktoré boli označené ako „krajiny s kritickou situáciou“ (podľa klasifikácie sociálneho prehľadu), teda na Malte, v Španielsku a Taliansku, sa vynárajú dva rôzne obrazy. Zatiaľ čo prvé dve krajiny vykazovali v období 2017 – 2018 pozitívny trend, keďže miera predčasného ukončenia školskej dochádzky sa na Malte znížila o 0,3 percentuálneho bodu a v Španielsku o 0,4 percentuálneho bodu, percentuálny podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku v Taliansku, sa ešte zvýšil a dosiahol 14,5 % (+0,5 percentuálneho bodu). V roku 2018 zaznamenalo mieru predčasného ukončenia školskej dochádzky pod úrovňou 10 % 17 členských štátov. Táto miera však stále výrazne prevyšovala cieľ EÚ (a bola nad úrovňou príslušných národných cieľov) v Španielsku (17,9 %), na Malte (17,4 %) a v Rumunsku (16,4 %), zatiaľ čo v Írsku, Poľsku, Grécku, Litve, Slovinsku a Chorvátsku bola na úrovni 5 % alebo menej. Za posledných desať rokov (graf 21) miera predčasného ukončenia školskej dochádzky najviac klesla v Portugalsku, Španielsku, Grécku, Írsku a na Malte, zatiaľ čo na Slovensku a vo Švédsku sa výrazne zvýšila, hoci v týchto dvoch krajinách zostáva pod referenčnou hodnotou stanovenou v stratégii Európa 2020. Z hľadiska miery predčasného

⁴⁶ Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu, sa vymedzuje ako podiel osôb vo veku 18 – 24 rokov s nanajvýš nižším sekundárnym vzdelaním, ktoré sa nezúčastňujú na ďalšom vzdelávaní ani odbornej príprave.

ukončenia školskej dochádzky vykazujú viaceré členské štáty veľké regionálne rozdiely (pozri prílohu 3).

Graf 20: Miera predčasného ukončenia školskej dochádzky sa medzi jednotlivými členskými štátmi značne líši

Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu (% populácie vo veku 18 – 24 rokov) a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



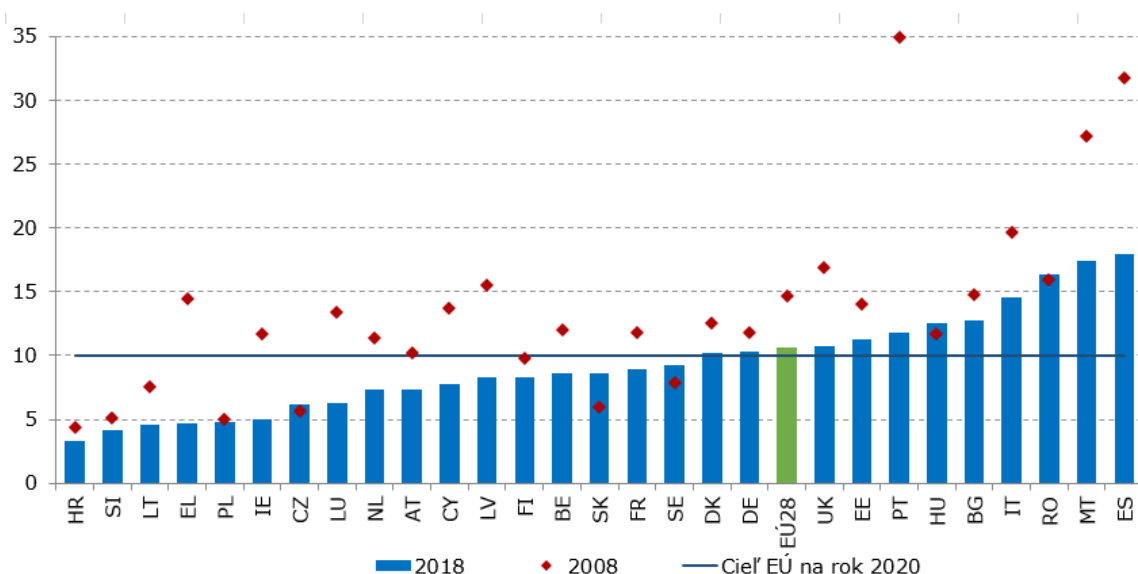
Zdroj: Eurostat. Obdobie: úrovne v roku 2018 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2017. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Zlomy v radoch v prípade BE, DK, IE a MT.

Miera predčasného ukončenia školskej dochádzky sa medzi jednotlivými skupinami obyvateľstva značne líši. V priemere platí, že školskú dochádzku alebo odbornú prípravu predčasne ukončuje menej žien než mužov (8,9 % v porovnaní s 12,2 %). Tento rodový rozdiel na úrovni 3,3 percentuálneho bodu zostal za posledných desať rokov v podstate nemenný (od roku 2008 sa znížil len o 0,7 percentuálneho bodu). Na predčasné ukončenie školskej dochádzky má významný vplyv krajina narodenia. osoby narodené v danej krajine vykazujú nižšiu mieru predčasného ukončenia školskej dochádzky než osoby narodené v inej krajine EÚ (9,5 % v porovnaní s 19,2 %). Tento rozdiel je ešte väčší v prípade osôb narodených mimo EÚ, pri ktorých bola zaznamenaná miera predčasného ukončenia školskej dochádzky na úrovni 20,7 %. V prípade tejto skupiny sa však uvedený rozdiel znížil od roku 2008 o 8,9 percentuálneho bodu.

Predčasné ukončenie školskej dochádzky je prekážkou hospodárskeho rastu a zamestnanosti. Mladým ľuďom, ktorí predčasne ukončia školskú dochádzku alebo odbornú prípravu, chýbajú vedomosti, kompetencie a kvalifikácie a čelia vážnym a neustálym problémom na trhu práce. V roku 2018 bolo 53,8 % osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu, buď nezamestnaných, alebo neaktívnych. Tieto osoby sú následne viac ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením.

Graf 21: Cieľ stratégie Európa 2020 týkajúci sa predčasného ukončenia školskej dochádzky sa napriek výraznému pokroku ešte nepodarilo dosiahnuť

Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu, obdobie 2009 – 2018 a cieľ EÚ na rok 2020 (v %)



Zdroj: Eurostat, VZPS, online údajový kód: [edat_lfse_14].

Poznámka: Všetky krajiny: zlom v časovom rade v roku 2014 (prechod z klasifikácie ISCED z roku 1997 na klasifikáciu ISCED z roku 2011). V prípade všetkých členských štátov s výnimkou Estónska platí, že zmena klasifikácie ISCED nemá vplyv na porovnateľnosť tohto ukazovateľa v čase.

Viac ako jeden z piatich žiakov nemá minimálne základné zručnosti potrebné v jeho veku, čo zdôrazňuje naliehavú potrebu zlepšiť vzdelávacie systémy. Z Programu OECD pre medzinárodné hodnotenie žiakov (PISA) z roku 2018 vyplýva, že od roku 2015 sa výsledky v EÚ v priemere ešte viac zhoršili vo všetkých oblastiach⁴⁷. V roku 2018 dosiahlo 21,7 % európskych študentov slabé výsledky⁴⁸ v čítaní, 22,4 % v matematike a 21,6 % v prírodných vedách. Medzi jednotlivými členskými štátmi však existujú výrazné rozdiely. Kým v Estónsku, Írsku, vo Fínsku a v Poľsku bol podiel študentov dosahujúcich slabé výsledky v oblasti čítania nižší ako 15 %, Bulharsko, Cyprus, Rumunsko, Malta, Slovensko a Grécko čelili situácii, keď viac ako 30 % študentov nedosiahlo v oblasti čítania základnú úroveň zručností. Výsledky vzdelávania sú stále výrazne ovplyvňované sociálno-ekonomickým postavením študentov a ich migrantským pôvodom, čo naznačuje, že vzdelávanie dostatočným spôsobom nepodporuje sociálnu mobilitu. V skupine študentov

⁴⁷ Prieskum základných zručností 15-ročných v rámci Programu OECD pre medzinárodné hodnotenie žiakov (PISA) sa uskutočňuje každé tri roky.

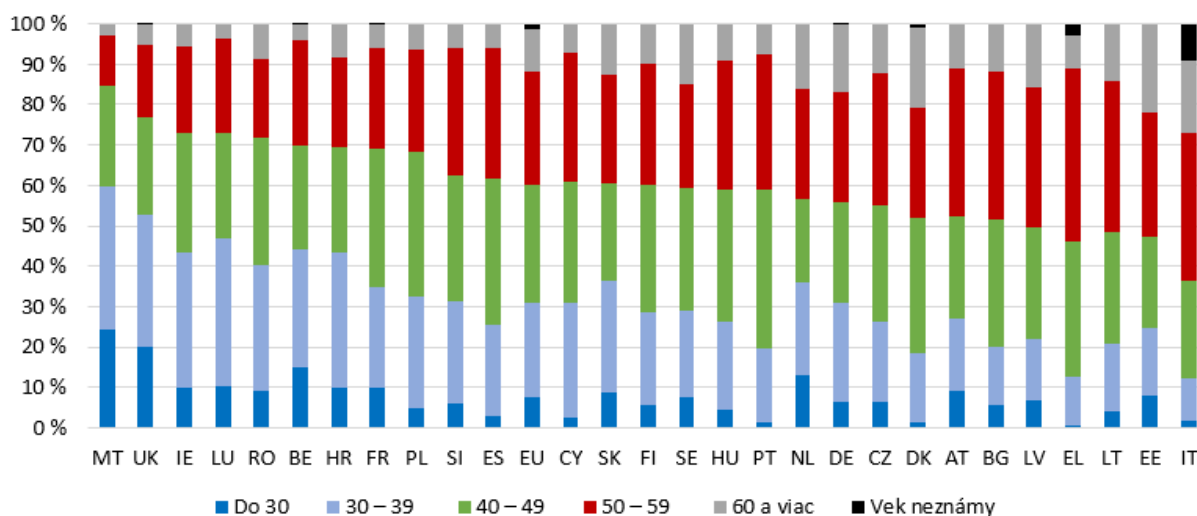
⁴⁸ V rámci prieskumu PISA sa „študenti dosahujúci slabé výsledky“ vymedzujú ako tí 15-roční študenti, ktorých úroveň základných zručností je nižšia ako základná úroveň znalostí potrebná na to, aby sa dokázali plne začleniť do modernej spoločnosti (t. j. úroveň 2).

dosahujúcich slabé výsledky je nadmerne vysoký počet študentov s nižším sociálno-ekonomickým postavením alebo s migrantským pôvodom, ktorí majú problémy pri dosahovaní základných zručností vo všetkých troch oblastiach. Vo všetkých členských štátoch platí, že študenti pochádzajúci z najslabších sociálno-ekonomických pomerov dosahujú minimálnu úroveň zručností v oblasti čítania menej často než ich rovesníci, ktorí pochádzajú z najlepších sociálno-ekonomických pomerov. Bulharsko, Rumunsko, Maďarsko, Slovensko a Luxembursko vykazujú najväčšie rozdiely medzi týmito dvoma skupinami, zatiaľ čo sociálno-ekonomické pomery majú menší vplyv na výsledky študentov v Estónsku, vo Fínsku a v Írsku.

Začleňovanie rómskeho obyvateľstva do procesu vzdelávania je stále výzvou. Dôvodom sú viaceré faktory vrátane školskej segregácie, neinkluzívnej výučby a prekážok spôsobených extrémnou chudobou alebo segregáciou v oblasti bývania. Napriek úsiliu zvýšiť mieru účasti a znížiť mieru predčasného ukončenia štúdia menej ako jedno rómske dieťa z piatich prechádza na vyššiu úroveň vzdelávania. Miera absencií a miera predčasného ukončenia školskej dochádzky Rómov na úrovni 70 % sú výrazne vyššie ako v prípade iných kategórií žiakov a výrazne preyšujú cieľ stratégie Európa 2020, ktorým je podiel osôb, ktoré predčasne ukončia školskú dochádzku, na úrovni 10 %⁴⁹.

Graf 22: Pedagogickí pracovníci členských štátov starnú

Učiteľia pôsobiaci v rámci sekundárneho vzdelávania podľa vekových skupín (ISCED 2 – 3), 2017



Zdroj: Eurostat, údaje UNESCO, OECD a Eurostatu, online údajový kód: [educ_uoe_perp01]. Zoradené od najnižšieho po najvyšší podiel učiteľov vo veku 50 rokov alebo viac. IE zahŕňa len údaje o učiteľoch pôsobiach v rámci vyššieho sekundárneho vzdelávania. DK zahŕňa len údaje o učiteľoch pôsobiach v rámci nižšieho sekundárneho vzdelávania.

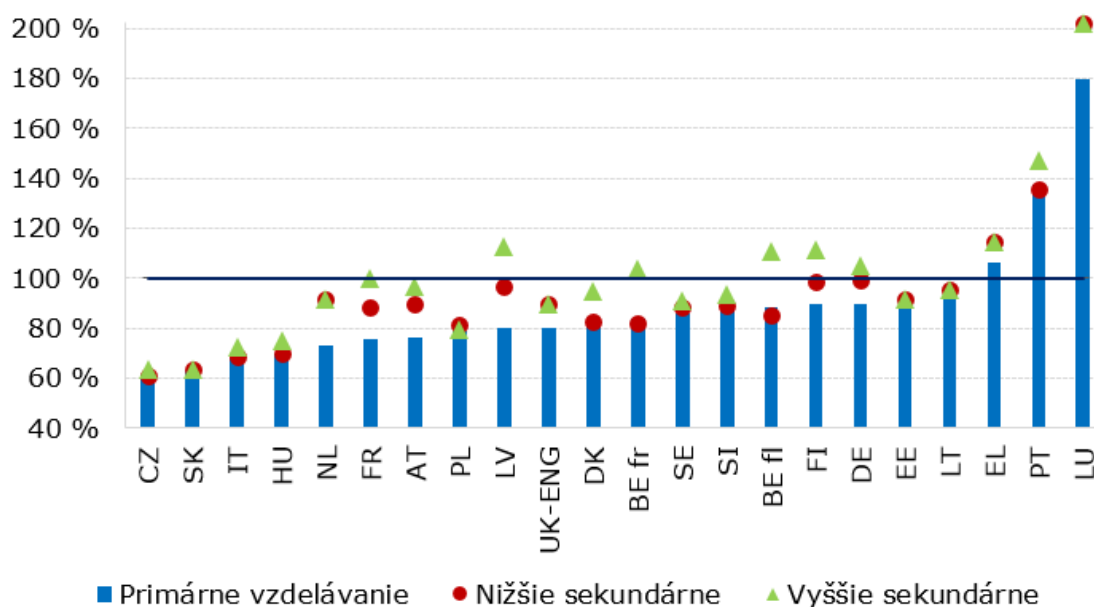
Viacerým členským štátom chýba primeraný počet vysokokvalifikovaných učiteľov a učiteľská populácia starne. V roku 2017 pracovalo v EÚ na všetkých úrovniach vzdelávania približne 8,8 milióna učiteľov a akademických pracovníkov. Podľa Medzinárodného prieskumu OECD v oblasti vyučovania a vzdelávania (TALIS) z roku

⁴⁹ Prieskum EÚ – MIDIS II (2016), ktorý vykonala agentúra FRA.

2018⁵⁰ 34 % učiteľov pôsobiach v rámci nižšieho sekundárneho vzdelávania pracuje na školách, ktoré majú minimálne 10 % žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, 19 % pracuje na školách s viac ako 30 % žiakov zo sociálno-ekonomicky znevýhodnených domácností a 32 % pracuje na školách, na ktorých minimálne 1 % žiakov pochádza z radov utečencov. Napriek tomu však 23,5 % riaditeľov škôl uvádza nedostatok učiteľov s kompetenciami v oblasti výučby v multikultúrnom alebo vo viacjazyčnom prostredí a 37,8 % uvádza nedostatok učiteľov s kompetenciami v oblasti výučby žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami. Okrem toho ponuka vysokokvalifikovaných učiteľov v rámci každého predmetu, ako aj čoraz viac starnúca učiteľská populácia predstavujú veľké výzvy v mnohých členských štátoch. V priemere 32,8 % učiteľov základných škôl a 39 % učiteľov stredných škôl malo najmenej 50 rokov. Pokiaľ ide konkrétne o stredné školy, Taliansko, Grécko, Estónsko, Litva a Lotyšsko sú krajiny, ktoré sú najviac postihnuté starnutím a v nasledujúcich zhruba desiatich rokoch budú musieť nahradiť približne polovicu svojich pedagogických pracovníkov (graf 22).

Graf 23: Učitelia často zarábajú menej ako priemerní vysokoškolsky vzdelaní pracovníci

Platy učiteľov v porovnaní s priemernými zárobkami pracovníkov s terciárnym vzdelaním, 2016 *



Zdroj: OECD (2018), *Education at a Glance 2018* (Vzdelávanie v kocke, 2018). * Referenčným rokom v prípade Česka a Fínska bol rok 2015, v prípade Francúzska, Talianska, Litvy a Holandska to bol rok 2014. Údaje týkajúce sa BE, BG, CY, IE, ES, MT, HR a RO nie sú k dispozícii.

Učiteľské povolanie často nie je veľmi atraktívne. Učitelia často zarábajú výrazne menej, ako je priemer u vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov (graf 23). Najmä v Česku, na Slovensku, v Taliansku a Maďarsku učitelia na všetkých úrovniach vzdelávania zarábajú v priemere menej ako 80 % toho, čo zarábajú iní vysokoškolsky vzdelaní pracovníci. Len v Luxembursku, Portugalsku a Grécku platy učiteľov na všetkých úrovniach vzdelávania presahujú platy ostatných absolventov vysokých škôl, zatiaľ čo v Lotyšsku, vo Fínsku a v Nemecku to platí len na úrovni vyššieho sekundárneho vzdelávania. Značný počet zamestnancov v oblasti vzdelávania takisto čelí náročným pracovným podmienkam. Podľa

⁵⁰ OECD (2018), *Teaching and Learning International Survey (TALIS)* (Medzinárodný prieskum v oblasti vyučovania a vzdelávania) <http://www.oecd.org/education/talis/>.

klasifikácie, ktorá vychádza zo šiesteho Európskeho prieskumu pracovných podmienok⁵¹⁵², jeden z piatich zamestnancov v oblasti vzdelávania (19 %) spadá z hľadiska kvality pracovného miesta do profilu „pod tlakom“, pričom 4 % označujú svoje pracovné podmienky za „nevyhovujúce“. Okrem toho sa zdá, že učiteľské povolanie je pre mužov neatraktívne. Rady učiteľov v Európe tvoria predovšetkým ženy. Tie predstavujú 95,7 % učiteľov v predškolských zariadeniach, 85,5 % učiteľov základných škôl a 64,7 % učiteľov stredných škôl. S cieľom zvýšiť atraktivnosť učiteľského povolania by sa mali ďalej zlepšovať programy zaškoľovania a mentorské programy v začiatkoch učiteľskej kariéry, ako aj možnosti kontinuálneho profesijného rozvoja. Hoci podľa prieskumu OECD TALIS z roku 2018 sa viac ako 92 % učiteľov v celej EÚ pravidelne zúčastňuje na kontinuálnom profesijnom rozvoji, takisto uvádzajú, že nesúlad s rozvrhnutím pracovného času, nedostatok stimulov, náklady na odbornú prípravu alebo nesúlad medzi ponukou a skutočnými potrebami predstavujú významné prekážky ich aktívnej účasti na tomto druhu činností.

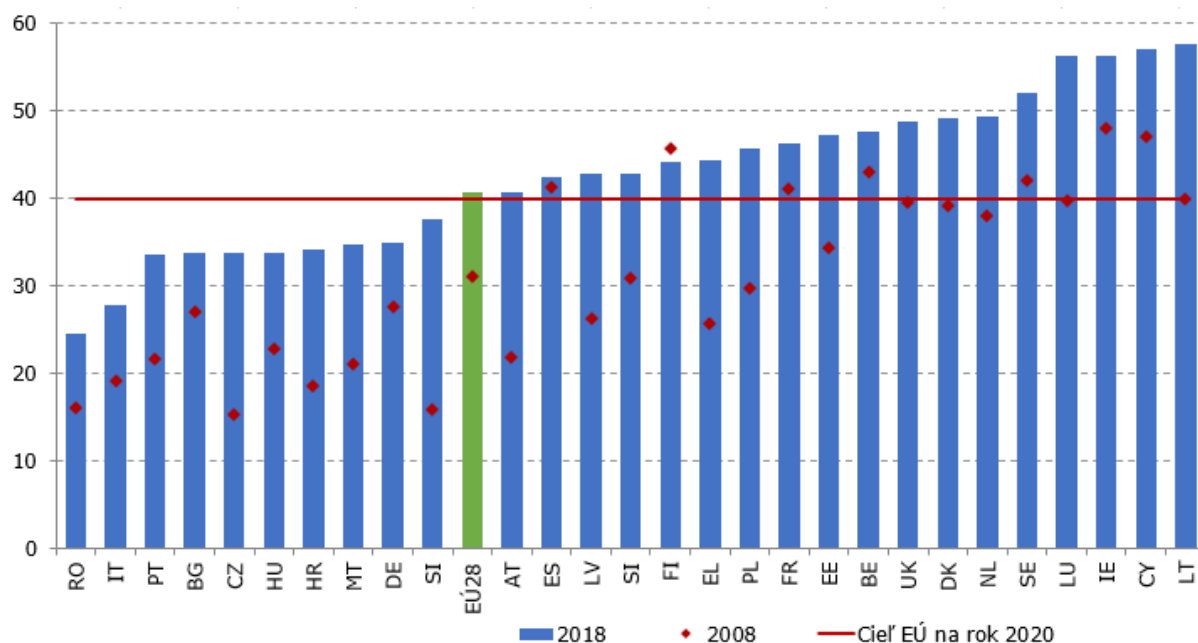
EÚ ako celok splnila svoj hlavný cieľ týkajúci sa dosiahnutého terciárneho vzdelania na úrovni 40 % dva roky v predstihu. V roku 2018 dosiahol podiel obyvateľov vo veku 30 – 34 rokov, ktorí úspešne dokončili terciárne alebo rovnocenné vzdelávanie, 40,7 % (graf 24). Hoci za posledných desať rokov dosiahli všetky členské štáty zlepšenie, desať z nich malo v roku 2018 mieru dosiahnutého terciárneho vzdelania stále pod úrovňou cieľa stanoveného v rámci stratégie Európa 2020. Rumunsko a Taliansko, dva členské štáty s najnižšími podielmi absolventov terciárneho vzdelávania (24,6 % a 27,8 %), zaznamenali od roku 2008 pokrok o 53 % respektíve 45 % oproti celkovej miere pokroku na úrovni EÚ vo výške 31 %, ktorá bola zaznamenaná za rovnaké obdobie. Na Slovensku a v Česku sa miera dosiahnutého terciárneho vzdelania od roku 2008 viac ako zdvojnásobila. Okrem toho v krajinách, ako sú Švédsko, Luxembursko, Írsko, Cyprus a Litva, má akademický titul viac ako 50 % obyvateľstva vo veku 30 – 34 rokov. Je to povzbudzujúce, keďže mladí čerství absolventi s terciárnym vzdelaním majú zvyčajne oveľa vyššiu mieru zamestnanosti ako ich rovesníci s nižšou kvalifikáciou. Napriek tomu v EÚ v priemere pretrvávajú značné rozdiely v miere dosiahnutého vzdelania medzi mužmi a ženami (35,7 % oproti 45,8 % v roku 2018) a tento rozdiel sa v priebehu posledného desaťročia neustále zvyšoval. Napriek zlepšeniam mala krajina narodenia v roku 2018 stále vplyv na dosiahnutie terciárneho vzdelania, pričom osoby narodené mimo EÚ vykazovali priemernú mieru dosiahnutého terciárneho vzdelania, ktorá bola o približne 5 percentuálnych bodov nižšia (35,8 %) ako v prípade osôb narodených v EÚ.

⁵¹ Eurofound (2017), *Social dialogue developments in the education sector in Europe* (Vývoj v oblasti sociálneho dialógu v sektore vzdelávania v Európe), tematická aktualizácia centra EurWORK, 9. január 2017. Na základe údajov zo šiesteho Európskeho prieskumu pracovných podmienok.

⁵² Eurofound (2016), *Šiesty Európsky prieskum pracovných podmienok – súhrnná správa*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

Graf 24: Cieľ stratégie Európa 2020 v oblasti vysokoškolského vzdelávania bol splnený, hoci medzi jednotlivými členskými štátmi pretrvávajú rozdiely

Dosiahnuté terciárne vzdelanie, 2008, 2018 a cieľ EÚ na rok 2020 (v %)



Zdroj: Eurostat, VZPS, online údajový kód: [edat_lfse_03]. Ukazovatele vyjadrujú podiel celkovej populácie vo veku 30 – 34 rokov s ukončeným terciárnym vzdelaním (ISCED 5 – 8). V roku 2014 nastal zlom v časovom rade z dôvodu zavedenia novej klasifikácie ISCED. Údaje z roku 2017 týkajúce sa Luxemburska sú nespoľahlivé vzhľadom na obmedzenú veľkosť vzorky.

Investičné potreby v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy sú značné, zatiaľ čo výdavky na vzdelávanie zostávajú v posledných rokoch stabilné. Zabezpečenie prístupu ku kvalitnému vzdelávaniu a starostlivosti v ranom detstve pre všetky deti, renovácia škôl tak, aby vyhovovali novým pedagogickým postupom a digitálnym technológiám, alebo prilákatie tých najlepších učiteľov primeranými platmi a príležitosťami na profesijný rozvoj si vyžadujú primerané investície do systémov vzdelávania a odbornej prípravy. Napriek rastúcim investičným potrebám však výdavky na vzdelávanie za posledných desať rokov stagnovali alebo dokonca klesali. V roku 2017 bolo na vzdelávanie a odbornú prípravu v EÚ v priemere pridelených 4,6 % HDP. Tento pomer od roku 2009, keď dosahoval 5,2 %, klesá. Navyše, medzi členskými štátmi existujú značné rozdiely. Zatiaľ čo Švédsko, Dánsko a Belgicko vynakladajú na vzdelávanie viac ako 6 % svojho HDP, Rumunsko v tomto smere nedosahuje ani 3 % HDP. Okrem toho Írsko, Bulharsko, Slovensko, Grécko, Taliansko a Španielsko vynakladajú na vzdelávanie 3 % až 4 % HDP. V roku 2017 výdavky na vzdelávanie v EÚ merané ako podiel celkových verejných výdavkov predstavovali 10,2 %, čo je číselný údaj, ktorý ostáva stabilný od roku 2012, keď klesol takmer o pol percentuálneho bodu oproti svojmu vrcholu pred krízy (10,6 % v roku 2008). Len pri pohľade na skutočnú medziročnú zmenu v oblasti výdavkov na vzdelávanie bol na úrovni EÚ zaznamenaný mierne pozitívny trend (+0,5 % od roku 2016 do roku 2017). Keďže nedostatok investícií v rámci vzdelávacej infraštruktúry sa do roku 2040 odhaduje na približne 500 miliárd EUR⁵³, táto stagnácia

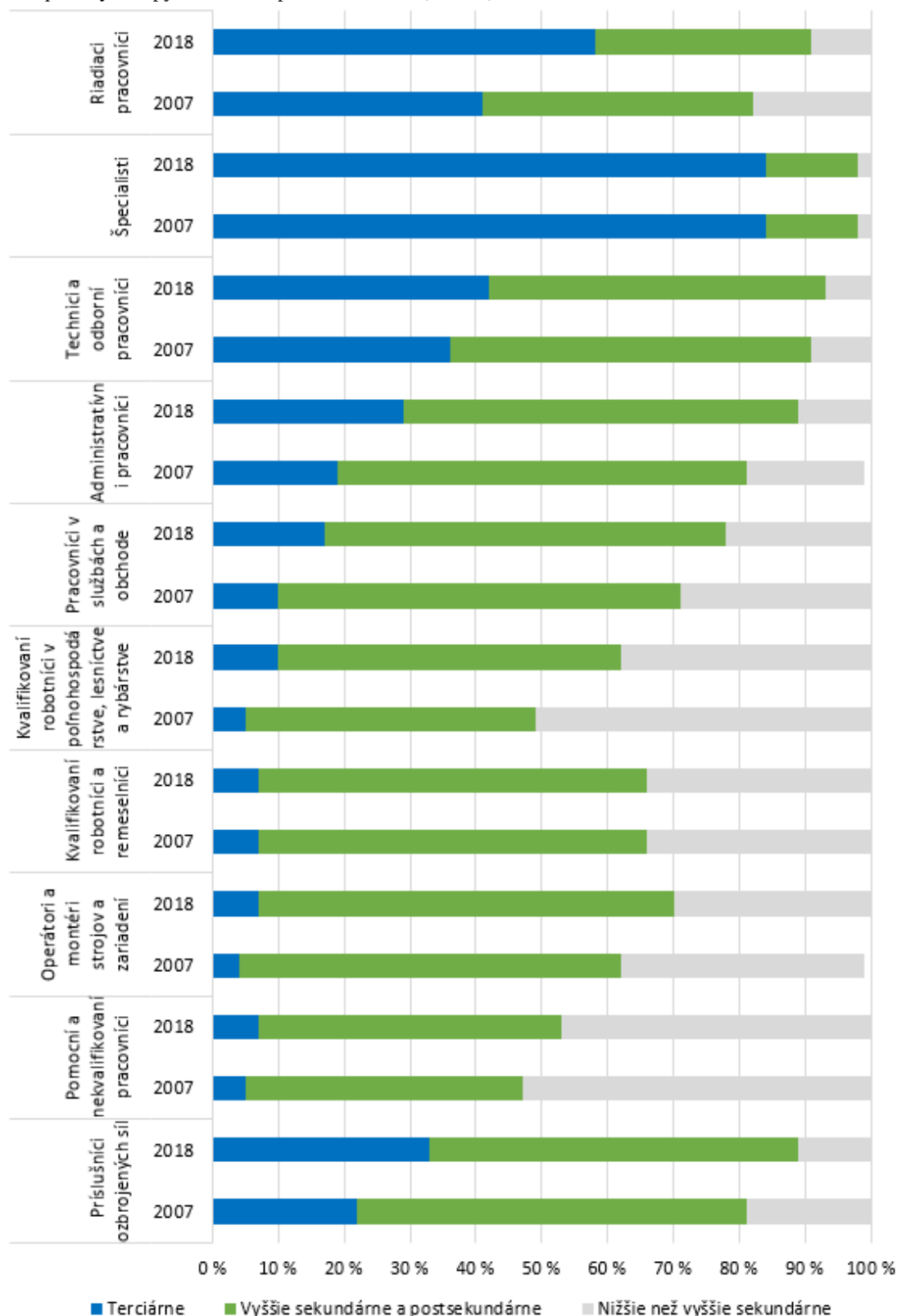
⁵³ Európska investičná banka (2018), *EU Financing Policy in the Social Infrastructure Sectors. Implications for the EIB's sector and lending policy* (Finančná politika EÚ v sektorech sociálnej infraštruktúry. Dôsledky pre odvetvovú a úverovú politiku EIB). Záverečná správa (https://institute.eib.org/wp-content/uploads/2018/11/EIB_Final-report.pdf).

výdavkov na vzdelávanie predstavuje zásadný problém. Mapovanie investičných potrieb na úrovni členských štátov z hľadiska vzdelávacej infraštruktúry a služieb môže, s prihliadnutím na vnútroštátne špecifiká, pomôcť navrhnúť inteligentné investičné stratégie orientované na budúcnosť.

Hoci stredne kvalifikovaní pracovníci stále predstavujú najväčší podiel na celkovej zamestnanosti, podiel zamestnanosti v rámci pracovných miest na strednej úrovni sa znižuje. Stredne kvalifikovaní dospelí obsadili väčšinu pracovných miest vo všetkých profesijných skupinách s výnimkou manažérov, odborných pracovníkov a pracovných miest v nekvalifikovaných povolaniach (graf 25). Podiel zamestnanosti v povolaniach na strednej úrovni však v rámci dlhodobého trendu v oblasti zloženia povolání na trhu práce klesá. Konkrétne od roku 2002 do roku 2018 klesol v EÚ podiel pracovných miest na strednej úrovni v priemere približne o 13 percentuálnych bodov, zatiaľ čo podiel zamestnanosti v rámci pracovných miest na nízkej úrovni sa zvýšil o 5 percentuálnych bodov a v rámci pracovných miest na vysokej úrovni sa zvýšil o 7 percentuálnych bodov (Európska komisia, LMWD, 2019). Nielenže dochádza k zmenám v dopyte po zručnostiach, ale proces zvyšovania úrovne zručností mení aj ponuku zručností. Konkrétne došlo k výraznému rozmachu dosiahnutého terciárneho vzdelania medzi zamestnanou dospelou populáciou, čím sa počet dospelých s takouto úrovňou kvalifikácie zvýšil takmer o 23 miliónov (nárast takmer o 41 %). Výsledkom je jasný trend smerujúci k vysokokvalifikovanej pracovnej sile na pracovných miestach na všetkých úrovniach, pričom pracovníci, ktorí majú len nízku úroveň vzdelania, majú k dispozícii menej pracovných príležitostí, a to nielen v povolaniach na vysokej úrovni, ale aj v povolaniach na strednej a (predovšetkým) na nízkej úrovni (Európska komisia, ESDE, 2018). Rýchlo sa meniaci pracovný dopyt po komplexnejších zručnostiach v mnohých členských štátoch takisto prispieva k väčšiemu nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami (Európska komisia, LMWD, 2019).

Graf 25: Stredne kvalifikovaní dospelí obsadzujú väčšinu pracovných miest

Zloženie ponuky a dopytu v oblasti práce a zručností, EÚ28, 2007 a 2018



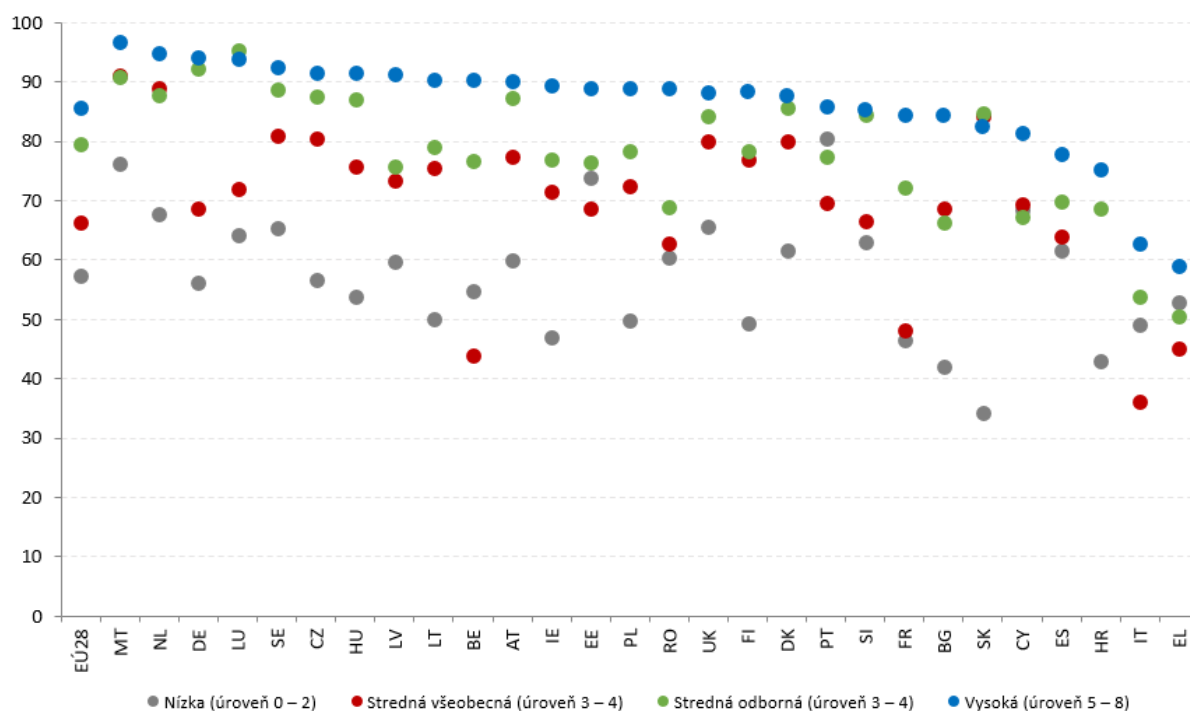
Zdroj: Eurostat, VZPS EÚ, online údajový kód [[lfsa_egised](#)].

Vysokoškolské vzdelanie a odborné kvalifikácie na strednej úrovni korelujú s vyššou mierou zamestnanosti. Nízkokvalifikovaní dospelí sú na trhu práce často znevýhodnení

v porovnaní s ich rovesníkmi, ktorí pokračovali vo vzdelávaní dlhšie. V EÚ je pomer medzi nízkokvalifikovanými dospelými a počtom pracovných miest, ktoré si vyžadujú nízke úrovne kvalifikácie, v priemere tri ku jednej (spoločná správa o zamestnanosti za rok 2019). Inak povedané, dospelých s nízkou kvalifikáciou je trikrát viac než pracovných miest, pri ktorých stačí len nízka úroveň kvalifikácie. Pre nízkokvalifikované osoby to napokon môže mať za následok nižšiu mieru účasti jednotlivca na trhu práce, vyšší výskyt prípadov neistej práce a celkovo riziko úplného odchodu z trhu práce. V roku 2018 bolo v priemere zamestnaných len 57 % osôb vo veku 20 – 34 rokov s nízkou úrovňou dosiahnutého vzdelania (ktoré už neboli v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy). Zároveň miera zamestnanosti čerstvých absolventov so všeobecnou kvalifikáciou na strednej úrovni dosiahla 66,3 %, v prípade čerstvých absolventov s odbornou kvalifikáciou na strednej úrovni to bolo 79,5 % a v prípade absolventov s terciárnym vzdelaním dosiahla 85,5 %. Rozdiely vo vzdelaní sa v rámci miery zamestnanosti v jednotlivých členských štátoch výrazne líšia a tieto rozdiely sú vo všeobecnosti väčšie pri porovnávaní osôb s nízkou a so strednou úrovňou dosiahnutého vzdelania (pozri graf 26). Približne v polovici členských štátov je miera zamestnanosti osôb s nízkou úrovňou dosiahnutého vzdelania o viac ako 20 percentuálnych bodov nižšia ako v prípade osôb so strednou úrovňou dosiahnutého vzdelania.

Graf 26: Mladí absolventi s vysokoškolským vzdelaním alebo s odbornou kvalifikáciou na strednej úrovni majú lepšie vyhliadky na trhu práce

Miera zamestnanosti čerstvých absolventov vo veku 20 – 34 rokov podľa úrovne dosiahnutého vzdelania, 2018 (v %)



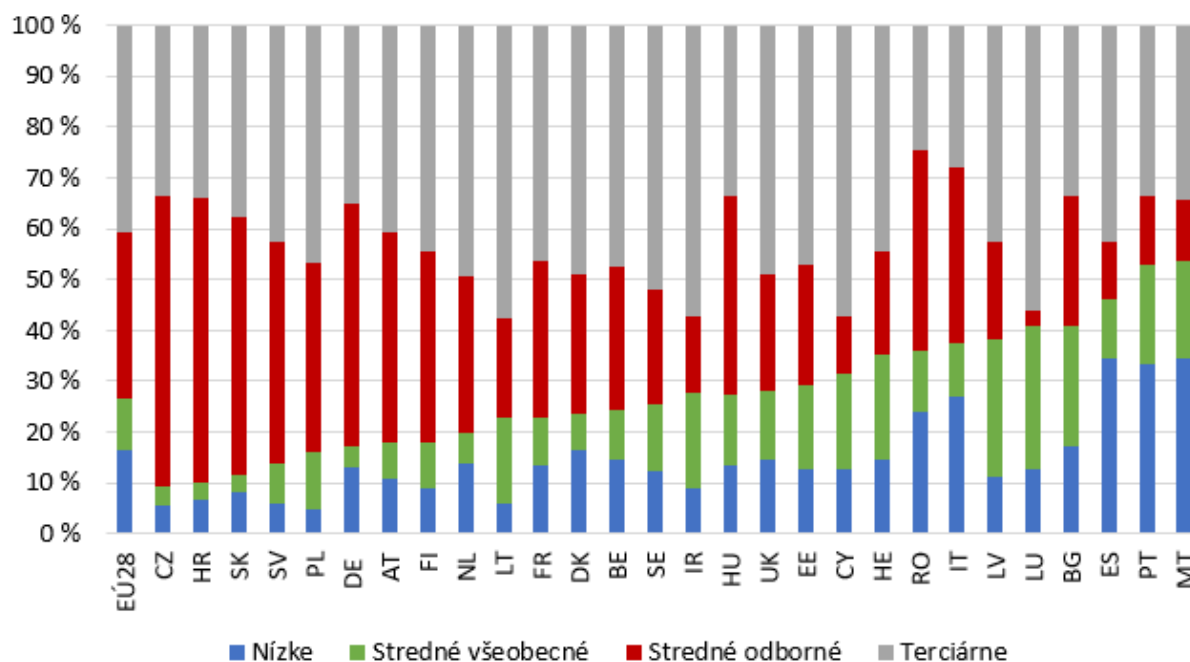
Zdroj: Eurostat (VZPS EÚ, 2018, online údajový kód [\[edat lfse 24\]](#)). Poznámka pre čitateľa: Údaje o miere zamestnanosti nízkokvalifikovaných osôb zahŕňajú všetkých mladých dospelých vo veku 20 – 34 rokov, ktorí nie sú zaradení do procesu vzdelávania alebo odbornej prípravy, a to bez ohľadu na to, ako dávno vzdelávanie ukončili. Údaje, ktoré sa týkajú osôb so strednou a s vysokou kvalifikáciou, sa vzťahujú len na osoby, ktoré vzdelávanie úspešne ukončili 1 až 3 roky pred uskutočnením prieskumu. Tieto údaje nezahŕňajú osoby, ktoré sú stále zaradené do procesu vzdelávania alebo odbornej prípravy.

Viac ako štvrtina mladých dospelých nemá úroveň kvalifikácie relevantnú pre trh práce. Ako vyplýva z predchádzajúceho odseku, dosiahnutie terciárneho vzdelania alebo odbornej kvalifikácie na strednej úrovni koreluje s lepšou mierou zamestnanosti. Napriek tomu vo

vekovkej skupine 30 – 34 rokov (keď už väčšina mladých ľudí ukončila svoje počiatočné vzdelávanie a odbornú prípravu) 10,3 % osôb dosiahlo všeobecnú kvalifikáciu na strednej úrovni a 16,4 % osôb dosiahlo kvalifikáciu pod úrovňou vyššieho sekundárneho vzdelania (t. j. nízku kvalifikáciu). Z týchto údajov vyplýva, že viac ako štvrtina mladých dospelých v EÚ nedosahuje kvalifikáciu, ktorá by bola priamo relevantná pre trh práce. Medzi krajinami však existujú významné rozdiely – napríklad v Česku alebo Chorvátsku je tento podiel menší ako 10 %, zatiaľ čo na Malte a v Portugalsku je to viac ako 50 % (graf 27).

Graf 27: Viac ako štvrtina mladých dospelých nemá úroveň kvalifikácie relevantnú pre trh práce

Úroveň dosiahnutého vzdelania a zameranie mladých dospelých vo veku 30 – 34 rokov, 2018



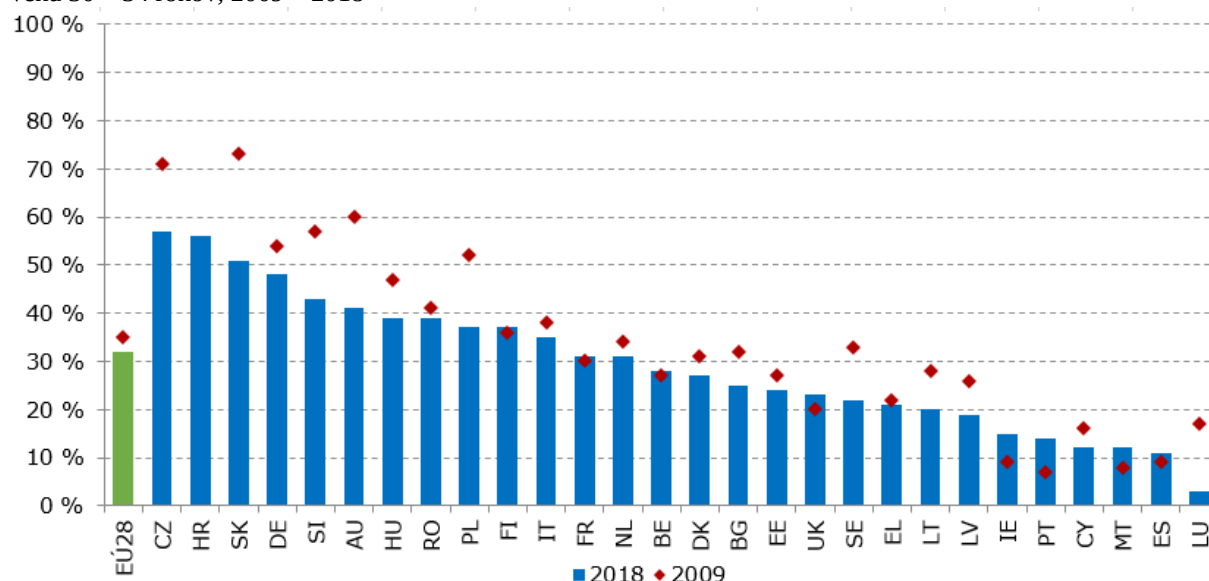
Zdroj: Eurostat, VZPS, online údajový kód [edat_lfs_9914].

Hoci odborné vzdelávanie a príprava (OVP) na strednej úrovni majú veľký potenciál prispôbiť zabezpečovanie zručností zmenám na trhu práce, podiel mladých dospelých s týmto druhom kvalifikácie klesá. Vydať sa cestou odborného vzdelávania a prípravy otvára dobré vyhliadky na získanie zamestnania na trhu práce: 80 % absolventov OVP si nájde svoje prvé dlhodobé zamestnanie do šiestich mesiacov od ukončenia štúdia⁵⁴. Podiel mladých dospelých vo veku 30 – 34 rokov s kvalifikáciou OVP na strednej úrovni však v EÚ klesol z 35 % v roku 2009 na 32,4 % v roku 2018. Bolo to výsledkom kombinácie viacerých faktorov, medzi ktoré patril na jednej strane pokles osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu, a na druhej strane zvýšenie miery dosiahnutého terciárneho vzdelania. V mnohých členských štátoch pretrvávajú nedostatočná atraktivita kariéry založenej na OVP, a to čiastočne z dôvodu rozšírených mylných predstáv o OVP a čiastočne z dôvodu skutočných rozdielov v kvalite a relevantnosti programov odborného vzdelávania a prípravy pre trh práce.

⁵⁴ CEDEFOP, 2012, *From Education to working life. Labour market outcomes of vocational education and training* (Od vzdelávania k pracovnému životu. Výsledky odborného vzdelávania a prípravy na trhu práce). https://www.cedefop.europa.eu/files/3063_en.pdf.

Graf 28: Podiel mladých dospelých s kvalifikáciou OVP na strednej úrovni klesá

Počet mladých dospelých vo veku 30 – 34 rokov s kvalifikáciou OVP a ich podiel na celkovom počte osôb vo veku 30 – 34 rokov, 2009 – 2018



Zdroj: Eurostat, VZPS, online údajový kód [\[edat_lfs_9914\]](#). Poznámka pre čitateľa: Údaje za rok 2009 vychádzajú z modulu VZPS *ad hoc* zameraného na mladých ľudí na trhu práce. Vymedzenia OVP v rokoch 2009 a 2018 nemusia byť úplne porovnateľné, ale oba zdroje zahŕňajú len OVP na strednej úrovni (t. j. vyššie sekundárne alebo postsekundárne vzdelávanie nezahrňované do terciárneho). Údaje za rok 2009 poskytol Eurostat ako osobitnú extrakciu pre GR EMPL.

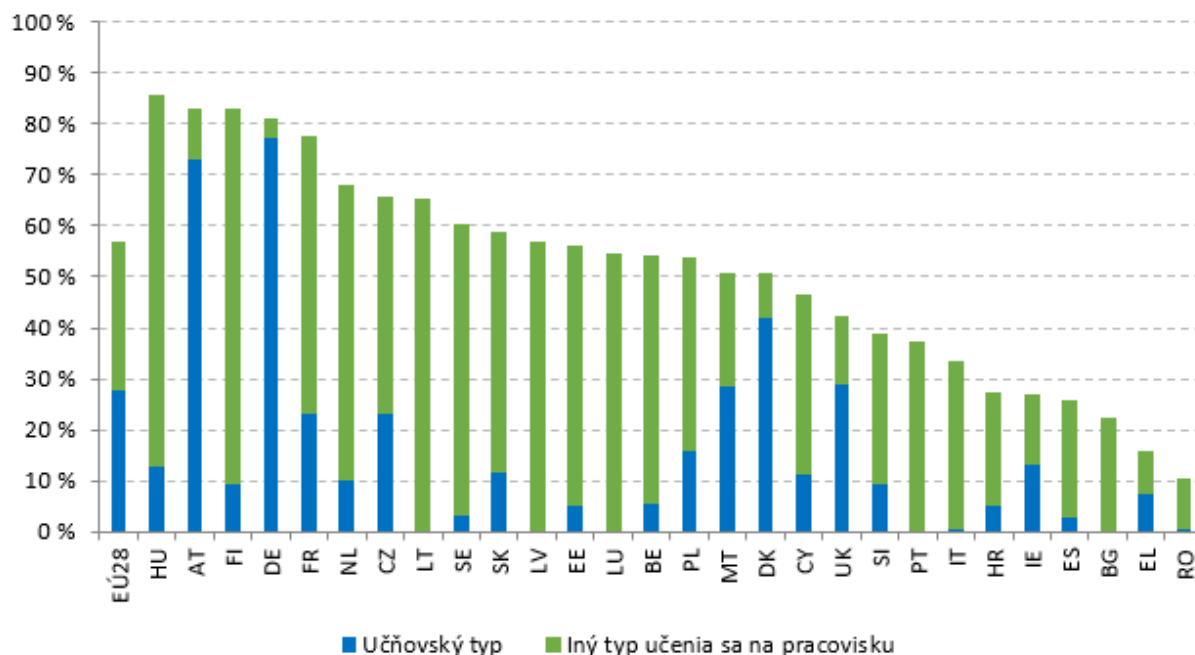
Učňovská príprava a iné formy učenia sa na pracovisku výrazne uľahčujú prechod mladých dospelých na trh práce. V roku 2016 bolo v EÚ zamestnaných len 63,2 % mladých dospelých, ktorí neabsolvovali učenie sa na pracovisku, v porovnaní so 69,1 % tých, ktorí absolvovali povinnú odbornú stáž, a s 83,7 % tých, ktorí absolvovali učňovskú prípravu. V roku 2016 však len 56,7 % mladých dospelých, ktorí absolvovali odborné vzdelávanie a prípravu, uviedlo, že absolvovali učenie sa na pracovisku, pričom 27,8 % bolo zapojených do programu učňovského typu a 28,9 % využilo iné druhy učenia sa prácou. Tieto údaje naznačujú, že na posilnenie učenia sa na pracovisku, a teda aj zvýšenie kvality a relevantnosti OVP pre trh práce, by poskytovanie odborného vzdelávania a prípravy mohlo zahŕňať stabilné základné prvky a flexibilné prvky s cieľom poskytovať študentom zručnosti pre konkrétne pracovné miesta a kľúčové kompetencie, ktoré sú potrebné na trhu práce. To by sa mohlo dosiahnuť vďaka prístupu založenému na výsledkoch vzdelávania, praktickej odbornej prípravy a odbornej prípravy na pracovisku⁵⁵.

⁵⁵

Stanovisko Poradného výboru pre odbornú prípravu o budúcnosti OVP, 2019.

Graf 29: Učenie sa na pracovisku absolvuje len približne polovica študentov OVP

Podiel mladých dospelých (vo veku 15 – 34 rokov) s kvalifikáciou získanou na základe odborného vzdelávania a prípravy na strednej úrovni, ktorí absolvovali učenie sa na pracovisku, 2016



Zdroj: Eurostat, modul VZPS *ad hoc* zameraný na mladých ľudí na trhu práce, 2016, online údajový kód [lfsa_16feduc]. Poznámka pre čitateľa: OVP na strednej úrovni zahŕňa vyššie sekundárne alebo postsekundárne vzdelávanie nezahrňované do terciárneho a odbornú prípravu.

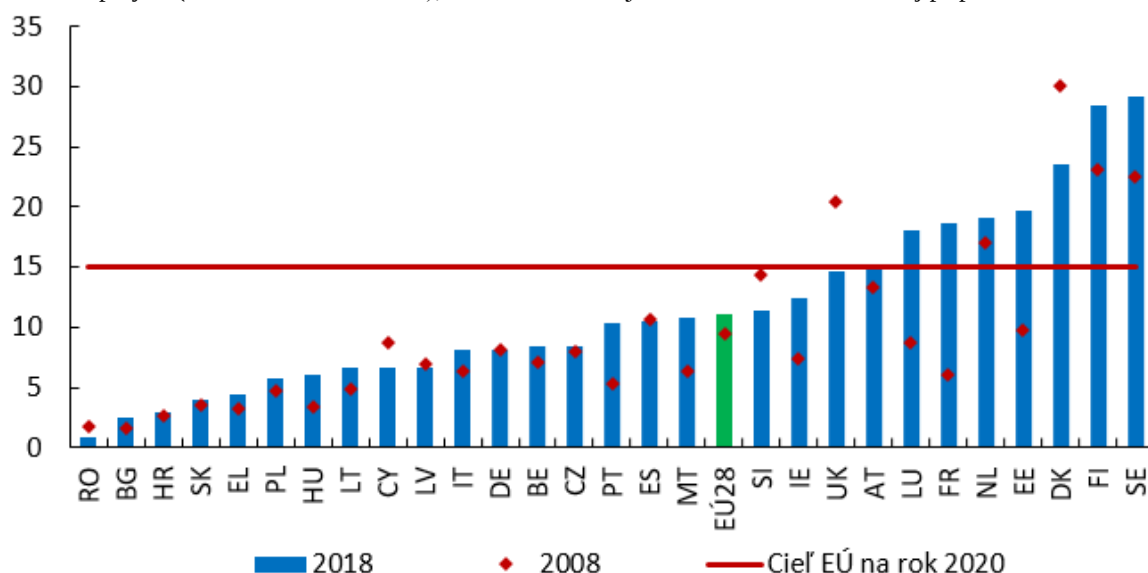
U dospeljej populácie existuje značný priestor na zlepšenie prístupu k vzdelávaniu a na podporu vzdelávania⁵⁶. Rada stanovila referenčnú hodnotu v rámci stratégie v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy do roku 2020 s cieľom zabezpečiť, aby aspoň 15 % dospeljej populácie (vo veku 25 – 64 rokov) v posledných štyroch týždňoch pred prieskumom absolvovalo odborné vzdelávanie alebo prípravu. Od roku 2008 do roku 2018 došlo v EÚ v súvislosti s týmto ukazovateľom len k malému pokroku: účasť na vzdelávaní dospelých vzrástla len o 1,7 percentuálneho bodu z 9,4 % na 11,1 %, takže zaostáva za cieľom EÚ na rok 2020 (graf 30). Tieto údaje môžu predstavovať významnú prekážku v účinnosti aktívnych politik trhu práce (APTP) (pozri aj oddiel 3.3). Najnižšie miery vzdelávania dospelých boli zaznamenané v Rumunsku, Bulharsku, Chorvátsku, na Slovensku, v Grécku a Poľsku (menej

⁵⁶ GR EMPL spolupracovalo s členskými štátmi (v konzultácii s GR EAC) s cieľom vypracovať komplexný rámec pre porovnávanie zručností dospelých a systémov vzdelávania dospelých v EÚ z hľadiska jednotlivých krajín. Tento rámec porovnávania schválil na konci roka 2018 Výbor pre zamestnanosť (EMCO) a Výbor pre sociálnu ochranu (SPC) a vychádza z trojstupňového prístupu. V prvom kroku sa diskutuje o hlavných kľúčových výzvach v oblasti zručností a vzdelávania dospelých a identifikuje sa súbor ukazovateľov výsledkov na vysokej úrovni (miera zamestnanosti, produktivita a nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami). V druhom kroku sa identifikuje súbor ukazovateľov výkonnosti vrátane podielu dospelých so zručnosťami na strednej alebo vysokej úrovni, účasti dospelých na vzdelávaní a digitálnych zručností, ako aj podiel pracovných miest, ktoré si vyžadujú zručnosti na strednej a vysokej úrovni. V treťom kroku sa sleduje tematický prístup s cieľom určiť kľúčové nástroje politiky, ktorými je možné účinne zlepšovať zručnosti dospelých a systémy ich vzdelávania, a to najmä: i) poskytovanie poradenstva o možnostiach vzdelávania; ii) iniciatívy zamerané na zapojenie znevýhodnených skupín, ako sú nezamestnaní a nízkokvalifikovaní pracovníci, do vzdelávania a iii) opatrenia na podporu/motiváciu podnikov, pokiaľ ide o odbornú prípravu ich zamestnancov. V tomto oddiele sú uvedené ukazovatele týkajúce sa rôznych oblastí, na ktoré sa odkazuje v predchádzajúcom texte.

ako 5 % dospeljej populácie), zatiaľ čo najvyššie miery boli zaznamenané vo Švédsku, Fínsku a v Dánsku (viac ako 20 %). Za posledných desať rokov sa situácia v tejto oblasti zhoršila v deviatich členských štátoch (vrátane Spojeného kráľovstva a v menšej miere aj Slovinska a Dánska), zatiaľ čo ku krajinám, ktoré zaznamenali najvýraznejšie zlepšenie, patrí Francúzsko, Švédsko, Estónsko, Luxembursko, Írsko a Portugalsko (s nárastom o viac ako 5 percentuálnych bodov). V nedávnej štúdii Spoločného výskumného centra sa uvádza, že inovácie v oblasti online vzdelávania, ako sú napríklad hromadné otvorené online kurzy (MOOC), sa čoraz viac využívajú ako nástroj celoživotného vzdelávania na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností jednotlivcov⁵⁷. Z údajov od poskytovateľov MOOC na celom svete vyplýva, že v roku 2018 sa zapísalo aspoň na jeden online vzdelávací kurz 20 miliónov nových študentov, pričom celkový počet študentov prekročil 100 miliónov. Pracovníci považujú MOOC za užitočný nástroj na získavanie nových zručností potrebných na trhu práce a na udržiavanie si aktuálneho prehľadu v ich odbore. Nie všetci jednotlivci však majú digitálne zručnosti potrebné na účasť na hromadných otvorených online vzdelávacích kurzoch. Študenti zapojení do MOOC sú zvyčajne náležite vzdelaní a už majú dobrú úroveň digitálnej kompetencie⁵⁸.

Graf 30: Účasť dospelých na vzdelávaní je nízka a medzi jednotlivými členskými štátmi sa výrazne líši

Podiel dospelých (vo veku 25 – 64 rokov), ktorí sa zúčastňujú na vzdelávaní a odbornej príprave, 2008 a 2018



Zdroj: Eurostat, VZPS, 2018, online údajový kód [trng_lfs_01].

Úroveň digitálnych zručností rastie pomaly a medzi jednotlivými krajinami pretrvávajú obrovské rozdiely. V roku 2017 malo v EÚ aspoň základné digitálne zručnosti v priemere 57 % obyvateľov vo veku 16 – 74 rokov (o 1 percentuálny bod viac ako v roku 2016).

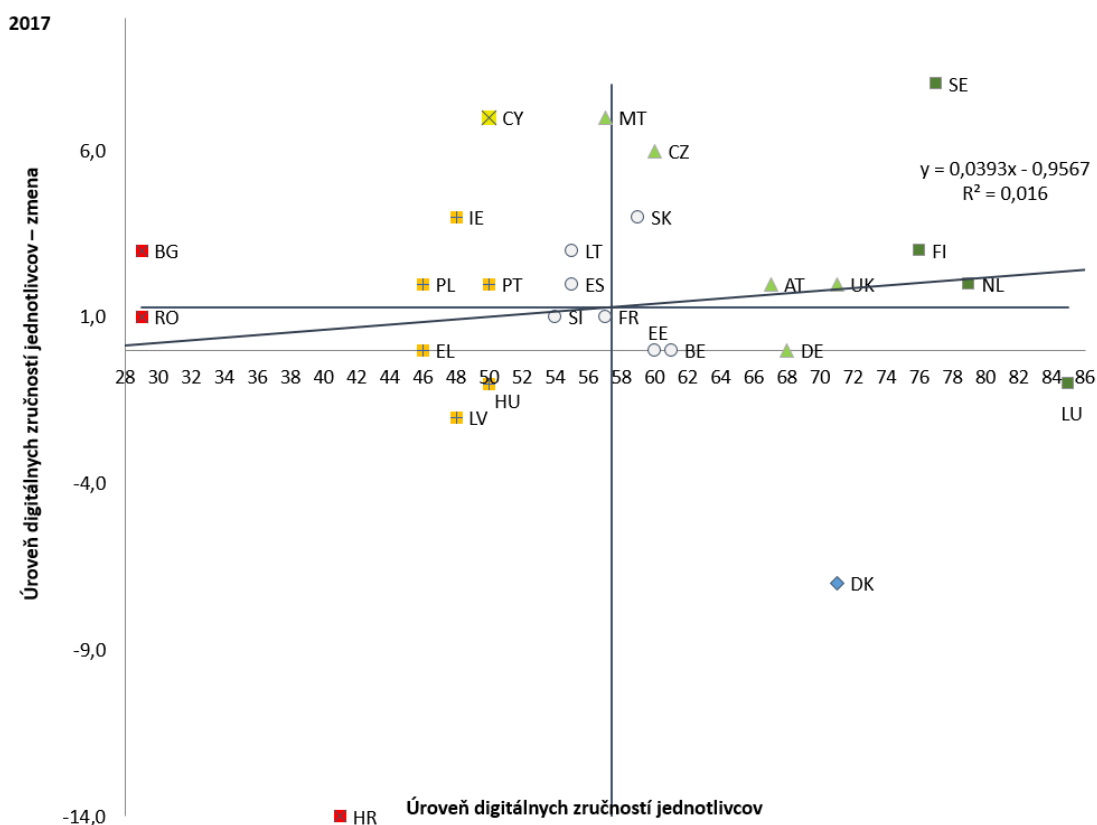
⁵⁷ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. a Goenaga Beldarrain, X. et al. (2019). *The changing nature of work and skills in the digital age* (Meniaca sa povaha práce a zručností v digitálnom veku). Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

⁵⁸ Castaño-Muñoz, J., Kreijns, K., Kalz, M., a Punie, Y., *Does digital competence and occupational setting influence MOOC participation? Evidence from cross-course survey* (Majú digitálna kompetencia a pracovné prostredie vplyv na účasť na kurzoch MOOC? Dôkazy z prieskumu vo viacerých kurzoch). *Journal of Computing in Higher Education*, 29(1), 2017, s. 28 – 46.

Vzhľadom na meniace sa podmienky využívania služieb a vplyv technológií na svet práce môže mať nízka úroveň digitálnych zručností vplyv na produktivitu a rastový potenciál, ale aj na sociálne vylúčenie významnej časti obyvateľstva. Úroveň je zvlášť nízka v Bulharsku, Rumunsku a Chorvátsku („krajiny s kritickou situáciou“). V ďalších šiestich krajinách (Grécko, Poľsko, Portugalsko, Lotyšsko, Írsko a Maďarsko, všetky označené ako „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“) je úroveň pomerne vyššia (približne 50 %). V porovnaní s priemerom je však stále nízka. Najlepšie výsledky dosahujú Luxembursko, Holandsko, Švédsko a Fínsko, kde sa príslušné miery pohybujú nad úrovňou 75 %. Okrem základných digitálnych zručností približne polovica obyvateľov EÚ nemá primeranú úroveň zručností používateľa internetu a len približne každý piaty jednotlivec má zručnosti na pokročilej úrovni⁵⁹. Podiel používateľov internetu prekračuje 70 % obyvateľstva v troch krajinách (Fínsko, Švédsko a Luxembursko). V štvrtine členských štátov (Poľsko, Portugalsko, Cyprus, Grécko, Taliansko, Rumunsko a Bulharsko) podiel obyvateľstva, ktoré disponuje zručnosťami súvisiacimi s používaním internetu, zostáva pod úrovňou 40 %. Jeden z troch obyvateľov, ktorí sú schopní používať internet, nevykonáva žiadnu aktívnu manipuláciu s obsahom, ako je napríklad základné spracovanie textu.

Graf 31: Z hľadiska základných digitálnych zručností existujú medzi jednotlivými členskými štátmi značné rozdiely

Podiel obyvateľstva so základnou alebo s vyššou úrovňou všeobecných digitálnych zručností a medzироčná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



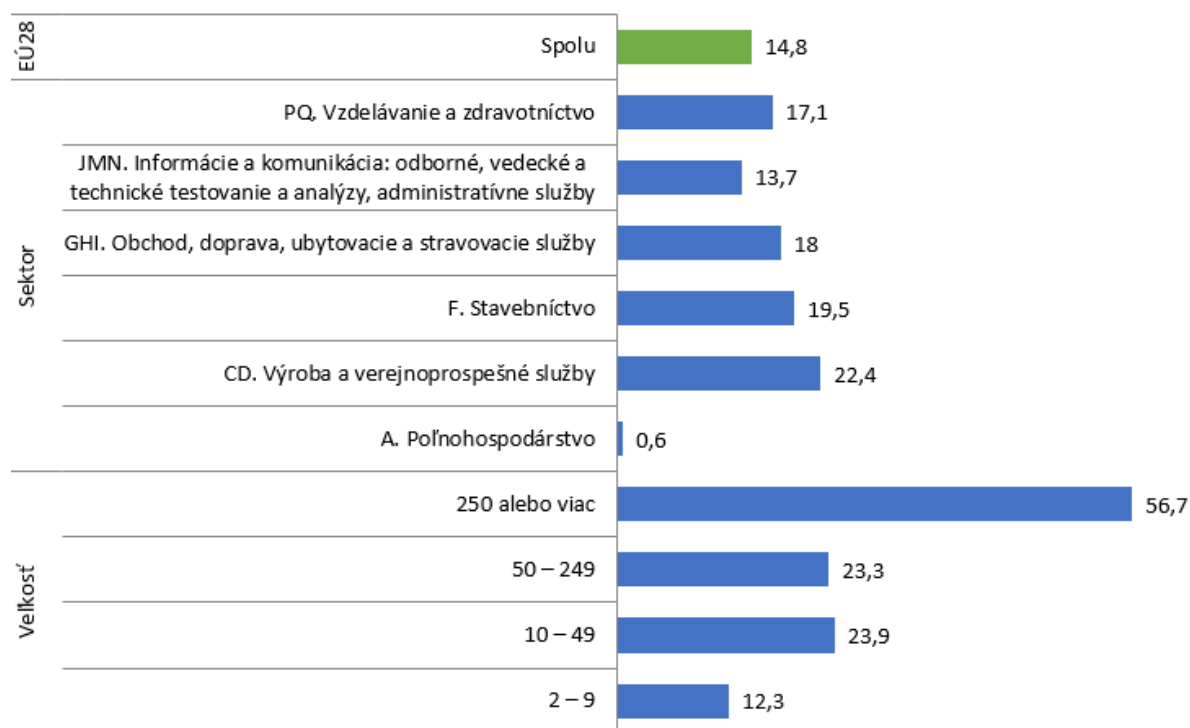
Zdroj: Eurostat. Obdobie: úrovne v roku 2017 a medzироčné zmeny v porovnaní s rokom 2016. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Údaje týkajúce sa IT nie sú k dispozícii.

⁵⁹ Index digitálnej ekonomiky a spoločnosti za rok 2019, Európska komisia.

Zdá sa, že veľký podiel pracovníkov nie je pripravený reagovať na rastúci dopyt po digitálnych zručnostiach⁶⁰. Podľa nedávnej štúdie JRC sa približne jeden zo siedmich zamestnávateľov v EÚ (15 %) domnieva, že niektorí jeho zamestnanci nie sú plne zdatní pri plnení pracovných úloh s použitím digitálnych technológií, a preto nahlasujú medzery v digitálnych zručnostiach svojej pracovnej sily. Vzhľadom na narastajúcu digitalizáciu rôznych oblastí života a práce a na očakávanú automatizáciu viacerých úloh súvisiacich s prácou je to problém. Približne 90 % povolání si totiž v súčasnosti vyžaduje digitálne zručnosti. Digitálne zručnosti môžu kompenzovať nedostatok formálnej vyššej kvalifikácie, zatiaľ čo v opačnom prípade to neplatí a nedostatočná digitálna gramotnosť môže vážne ohroziť mzdové vyhliadky. Ako vidno na základe grafu 32, väčší zamestnávatelia nahlasujú medzery v digitálnych zručnostiach častejšie než menší zamestnávatelia. Oproti malým zamestnávateľom je u veľkých zamestnávateľov takisto pravdepodobnejšie, že majú finančné zdroje na investície do nových digitálnych technológií, čo sa priamo premieta do vyššieho dopytu po zamestnancoch, ktorí disponujú digitálnymi zručnosťami.

Graf 32: Rastúci dopyt po digitálnych zručnostiach sa nezhoduje s ponukou zručností pracovníkov

Pracoviská, ktoré hlásia medzery v digitálnych zručnostiach podľa odvetvia a veľkosti, EÚ28 (% pracovísk)



Zdroj: Európska komisia, JRC, 2019.

Poznámka pre čitateľa: Údaje získané z odpovedí na toto zadanie: „Pokúste sa čo najlepšie odhadnúť približný počet alebo podiel zamestnancov vykonávajúcich takéto úlohy a uveďte, koľkí z nich sú pri plnení týchto úloh plne zdatní. Zdatný zamestnanec je niekto, kto je schopný vykonávať prácu/plniť úlohu na požadovanej úrovni.“ Počet platných odpovedí: 4 569; N = 5 634 045.

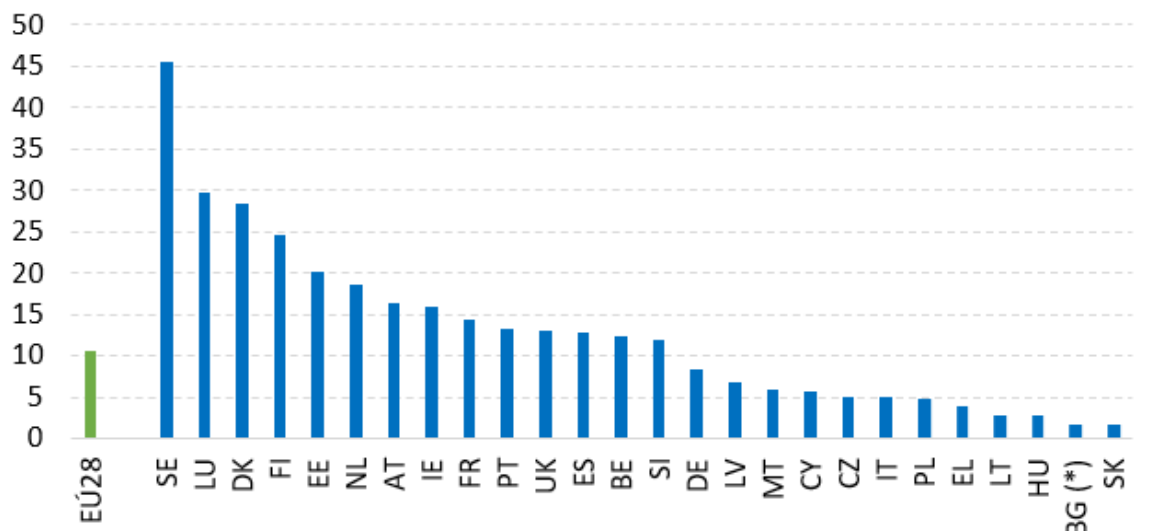
Zdroj: Európsky prieskum digitálnych zručností (vážené hodnoty), vyňatý z Curtarelli et al. (2017).

⁶⁰

Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. a Goenaga Beldarrain, X. et al. (2019). *The changing nature of work and skills in the digital age* (Meniaca sa povaha práce a zručností v digitálnom veku). Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

Graf 33: Účasť na vzdelávaní a odbornej príprave je menej častá u nezamestnaných dospelých a medzi jednotlivými členskými štátmi pretrvávajú výrazné rozdiely

Podiel nezamestnaných dospelých (vo veku 25 – 64 rokov), ktorí sa zúčastňujú na vzdelávaní (ako podiel na celkovom počte nezamestnaných dospelých), 2018



Zdroj: Eurostat, VZPS, 2018, online údajový kód [\[trng_lfse_02\]](#). Poznámka pre čitateľa: Údaje týkajúce sa HR a RO nie sú k dispozícii. Údaje týkajúce sa BG sú z roku 2017.

Opatrenia v oblasti odbornej prípravy určené na zapojenie znevýhodnených osôb sú mimoriadne dôležité. Tieto opatrenia môžu mať rôzne formy vrátane napríklad formálneho alebo neformálneho odborného vzdelávania alebo programov rozvíjania základných zručností.⁶¹ Nízkokvalifikovaní a nezamestnaní dospelí čelia z hľadiska prístupu k vzdelávaniu osobitným výzvam. Podľa údajov z VZPS sa v roku 2018 podiel nezamestnaných dospelých, ktorí sa za posledné štyri týždne pred realizáciou prieskumu zúčastnili na akejkoľvek odbornej príprave (ako časť zo všetkých nezamestnaných dospelých), pohybuje v rozmedzí od takmer 1,5 % na Slovensku do viac ako 45 % vo Švédsku (priemer EÚ: 10,7 %) (graf 33). Okrem Slovenska sa na vzdelávaní zúčastňuje menej ako 10 % nezamestnaných dospelých aj v krajinách ako Bulharsko, Maďarsko, Litva, Grécko, Poľsko, Taliansko, Česko, Cyprus, Malta, Lotyšsko a Nemecko. Na druhej strane v Luxembursku, Dánsku, vo Fínsku a v Estónsku sa podiel účastníkov pohybuje na úrovni okolo 20 % alebo viac. Pri pohľade na podiel nízkokvalifikovaných⁶² dospelých, ktorí sa za posledné štyri týždne pred realizáciou prieskumu zúčastnili na akejkoľvek odbornej príprave (ako podiel z celkového počtu nízkokvalifikovaných dospelých), sa ukazujú aj významné

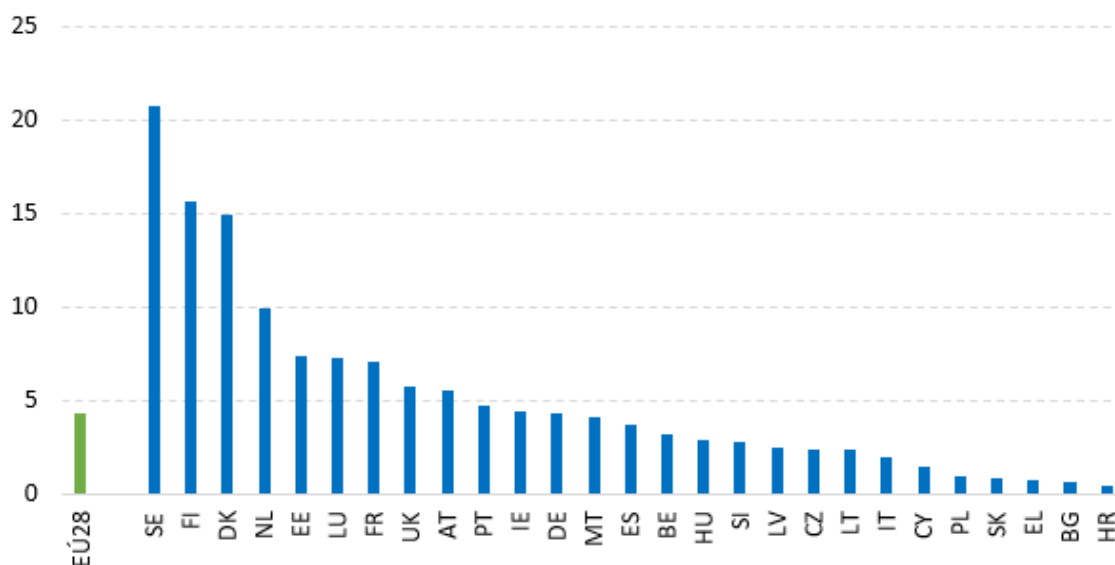
⁶¹ Pozri napríklad ESRI (Inštitút pre ekonomický a sociálny výskum) (2012), *Literacy, Numeracy and Activation among the Unemployed* (Gramotnosť, numerické zručnosti a aktivácia medzi nezamestnanými); Shaw, N., Armistead, C. (2002), *Evaluation of the Union Learning Fund Year 4* (Hodnotenie fungovania Fondu Únie pre vzdelávanie, 4. rok), Londýn: Ministerstvo školstva a odborných zručností; Casey, H. et al (2006) *You wouldn't expect a maths teacher to teach plastering: Embedding literacy, language and numeracy in post-16 vocational programmes – the impact on learning and achievement* (Nečakali by ste, že matematikár bude učiť omietkarské práce: začlenenie gramotnosti, jazykových zručností a matematickej gramotnosti do programov odbornej prípravy študentov starších ako 16 rokov – vplyv na vzdelávanie a výstupy, NRDC.

⁶² Nízkokvalifikované osoby sa vymedzujú ako osoby, ktorých najvyššie dosiahnuté vzdelanie je nižšie sekundárne vzdelanie (úroveň ISCED 0 – 2).

rozdiely medzi jednotlivými členskými štátmi (graf 34). Na Cypre, v Grécku a Chorvátsku sa na vzdelávaní zúčastňuje menej ako 1 % nízkokvalifikovaných dospelých, kým vo Švédsku, Fínsku a v Dánsku je tento podiel vyšší ako 10 % (priemer EÚ: 4,3 %). Pokiaľ ide o osoby narodené mimo EÚ (vo veku 25 – 64 rokov), na úrovni priemeru EÚ sa tieto osoby v roku 2018 zúčastňovali na vzdelávaní a odbornej príprave (za posledné štyri týždne) o niečo častejšie (12,0 %) než osoby narodené v danej krajine (11,1 %). Situácia sa však v jednotlivých krajinách líši. Napríklad vo Francúzsku, v Taliansku, Grécku a Rakúsku je u osôb narodených v danej krajine pravdepodobnejšie, že budú mať prístup k vzdelávaniu dospelých, než osoby narodené mimo EÚ⁶³. Navyše, špecifickejší prieskum vzdelávania dospelých (2016) ukázal iný trend: dospelí s migrantským pôvodom sa na formálnom a neformálnom vzdelávaní a odbornej príprave zúčastňovali o niečo menej ako ich rovesníci narodení v danej krajine (42 % na úrovni EÚ oproti 45 %)⁶⁴. V každom prípade, pri migrantoch sa častejšie stáva, že nemajú k dispozícii dostatočné poradenské a konzultačné služby týkajúce sa možností vzdelávania, keďže v celej EÚ takúto podporu využíva len asi štvrtina osôb narodených v zahraničí v porovnaní s jednou tretinou osôb narodených v danej krajine.

Graf 34: Napriek významným rozdielom medzi členskými štátmi čelia nízkokvalifikovaní dospelí výzvam, pokiaľ ide o účasť na vzdelávacích činnostiach

Podiel nízkokvalifikovaných dospelých (vo veku 25 – 64 rokov), ktorí sa zúčastňujú na vzdelávaní (ako podiel z celkového počtu nízkokvalifikovaných dospelých), 2018



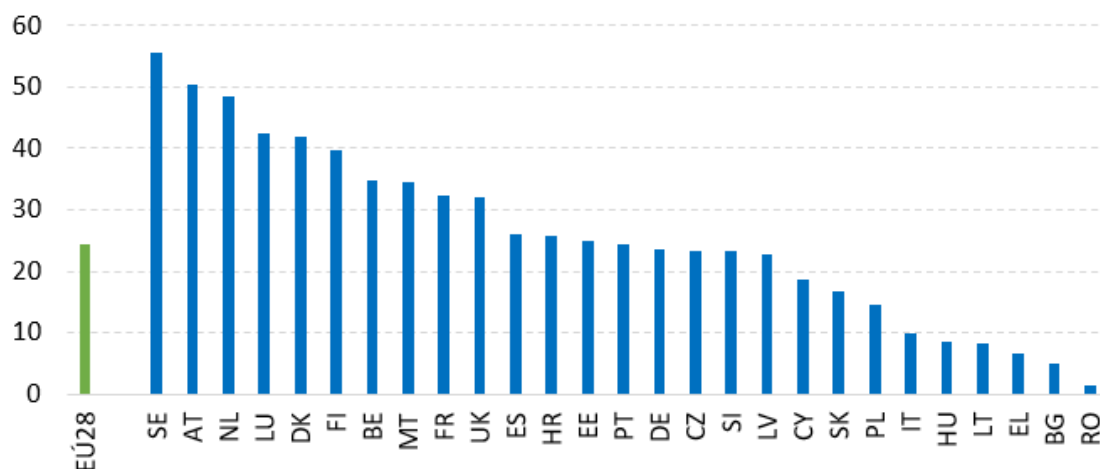
Zdroj: Eurostat, VZPS, 2018, online údajový kód [[trng_lfse_03](#)]. Poznámka pre čitateľa: Údaje týkajúce sa RO nie sú k dispozícii.

⁶³ Eurostat, online údajový kód: [[trng_lfs_13](#)].

⁶⁴ OECD-EÚ 2018, *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration* (Usádzanie sa v roku 2018 – ukazovatele integrácie prisťahovalcov), ukazovateľ „Účasť osôb narodených v zahraničí a v danej krajine na vzdelávaní a odbornej príprave dospelých“. Ukazovateľ uvádzaný pre všetky osoby narodené v zahraničí (a nie osobitne pre osoby narodené mimo EÚ).

Graf 35: Hoci vo väčšine členských štátov existujú verejné poradenské služby, ich pokrytie z hľadiska dosahu sa značne líši

Podiel dospelých, ktorým bolo poskytnuté poradenstvo o možnostiach vzdelávania dospelých, 2016



Zdroj: Eurostat, prieskum vzdelávania dospelých, 2016, osobitná extrakcia údajov pre GR EMPL. Poznámka pre čitateľa: Údaje týkajúce sa IE nie sú k dispozícii.

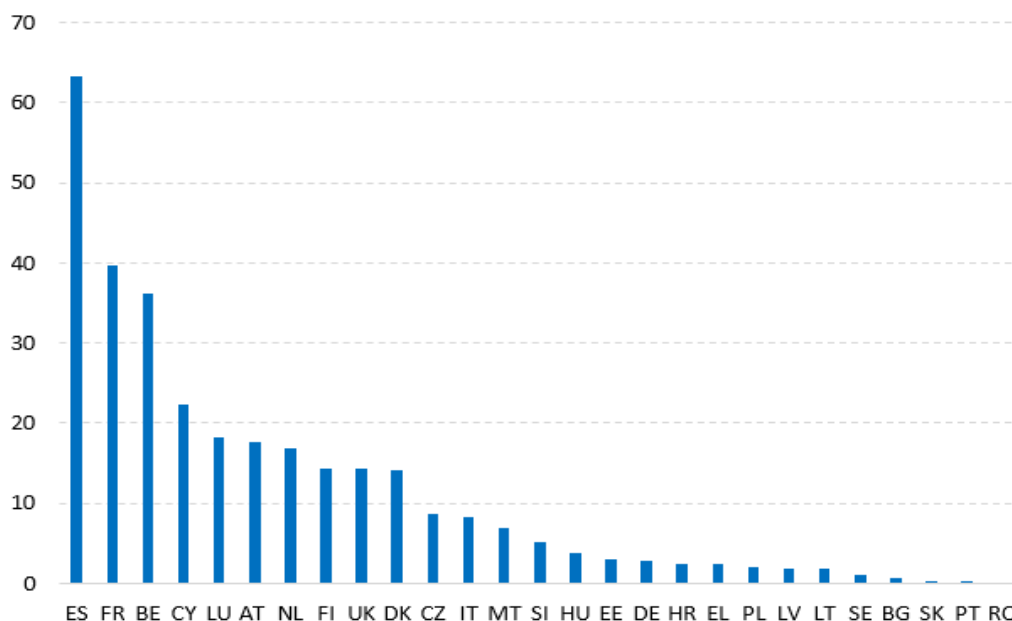
Poskytovanie poradenstva o možnostiach vzdelávania môže účinne stimulovať individuálny dopyt po vzdelávaní a účasť na ňom. Poskytovanie poradenstva o možnostiach vzdelávania je podľa rámca referenčného porovnávania zručností a vzdelávania dospelých jedným z kľúčových politických nástrojov na podporu účasti dospelých na vzdelávaní. Podľa najnovších údajov (z roku 2016) prieskumu vzdelávania dospelých⁶⁵, ktoré sa týkajú prístupu k poradenstvu o možnostiach vzdelávania, existuje veľmi silná pozitívna súvislosť medzi podielom dospelých (vo veku 25 – 64 rokov), ktorým bolo takéto poradenstvo poskytnuté, a podielom dospelých, ktorí sa napokon zúčastnili na vzdelávaní.⁶⁶ Zatiaľ čo vo väčšine členských štátov sú verejné poradenské služby bežným politickým nástrojom, ich pokrytie z hľadiska dosahu sa v jednotlivých krajinách značne líši. Konkrétne, ako ukazuje graf 35, v roku 2016 sa podiel dospelých, ktorým inštitúcie alebo organizácie počas posledných 12 mesiacov poskytli bezplatne informácie alebo poradenstvo o možnostiach vzdelávania, pohyboval od 1,5 % v Rumunsku po takmer 56 % vo Švédsku (priemer EÚ: 24,3 %). Na záver, vo väčšine krajín len veľmi malá časť spoločností (a v tejto súvislosti ide väčšinou o veľké podniky) dostáva akékoľvek verejné stimuly na poskytovanie odbornej prípravy svojim zamestnancom (pozri graf 36). Jedinými výnimkami sú Španielsko, Francúzsko a Belgicko, v ktorých takéto stimuly dostane aspoň jedna tretina všetkých podnikov (pozri tiež spoločnú správu o zamestnanosti za rok 2019).

⁶⁵ Údaje zahŕňajú rozsah služieb (napríklad poskytovanie informácií, hodnotenie, zručností v oblasti riadenia kariéry, zameranie a poradenstvo), ktoré majú študentom a/alebo potenciálnym študentom pomôcť pri rozhodovaní, pokiaľ ide o možnosti vzdelávania a odbornej prípravy.

⁶⁶ Európska komisia (2015), Hĺbková analýza politik vzdelávania dospelých a ich účinnosti v Európe.

Graf 36: Vo väčšine krajín len malá časť spoločností dostáva akékoľvek verejné stimuly na poskytovanie odbornej prípravy svojim zamestnancom

Finančná podpora na odbornú prípravu poskytovaná spoločnostiam, 2015 (v %)

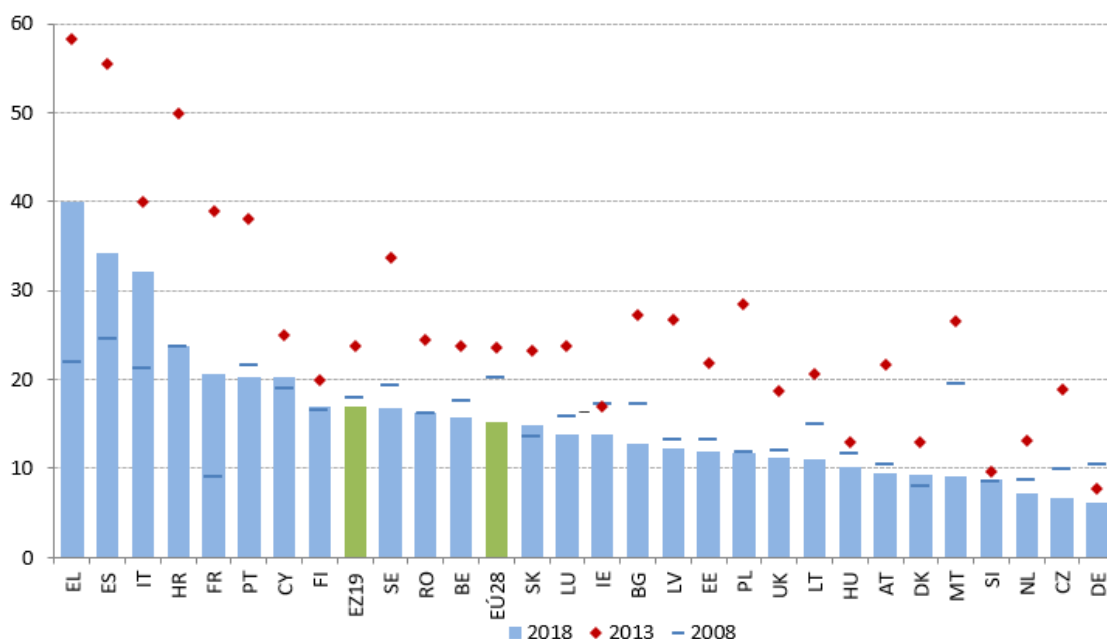


Zdroj: Eurostat, prieskum o ďalšom odbornom vzdelávaní a príprave, 2015, osobitná extrakcia údajov pre GR EMPL. Poznámka pre čitateľa: Údaje znázorňujú podiel spoločností s desať a viac zamestnancami, ktoré uvádzajú, že im bola poskytnutá verejná finančná podpora určená na poskytovanie odbornej prípravy počas referenčného roka (2015). Údaje týkajúce sa IE nie sú k dispozícii.

Situácia mladých ľudí na trhu práce sa naďalej zlepšuje, čo zodpovedá posilňovaniu makroekonomického prostredia. Miera nezamestnanosti mladých ľudí v EÚ klesla z maxima na úrovni 23,8 % v roku 2013 na 15,2 % v roku 2018. To je o 0,7 percentuálneho bodu menej ako v období pred krízou z roku 2008, no stále je to približne dvojnásobok celkovej miery nezamestnanosti (6,8 % v roku 2018). Hoci sa rozptyl mier nezamestnanosti mladých ľudí postupne znižuje, stále je vysoký (pozri graf 37) a nezamestnanosť mladých ľudí v niektorých členských štátoch (Taliansko, Španielsko a Grécko) stále prevyšuje 30 %. Na druhej strane spektra sa dosiahli pozoruhodné zníženia v Bulharsku, Lotyšsku, Poľsku, Rakúsku, na Malte a v Česku, kde boli miery nezamestnanosti mladých ľudí v roku 2018 výrazne pod priemerom EÚ. Úrovně a trendy v miere nezamestnanosti sú u mladých mužov a mladých žien podobné (14,5 % v prípade žien a 15,7 % v prípade mužov v roku 2018), s miernym rozdielom v prospech žien, ktorý bol za posledných osem rokov zhruba rovnaký (rodový rozdiel v prípade vyšších vekových skupín je opačný). Oživenie zamestnanosti nie vždy vedie k vytváraniu kvalitných pracovných miest pre mladých ľudí, keďže 12,8 % zamestnancov vo veku 15 – 24 rokov bolo v roku 2018 nedobrovoľne zamestnaných na základe dočasných pracovných zmlúv (v porovnaní so 6,8 % pracovníkov vo veku 25 – 64 rokov). V Španielsku, Portugalsku, Chorvátsku a Taliansku to platilo pre viac než jedného z troch zamestnancov.

Graf 37: Hoci sa rozptyl mier nezamestnanosti mladých ľudí postupne znižuje, stále je vysoký

Miera nezamestnanosti mladých ľudí (vo veku 15 – 24 rokov), medziročné porovnanie

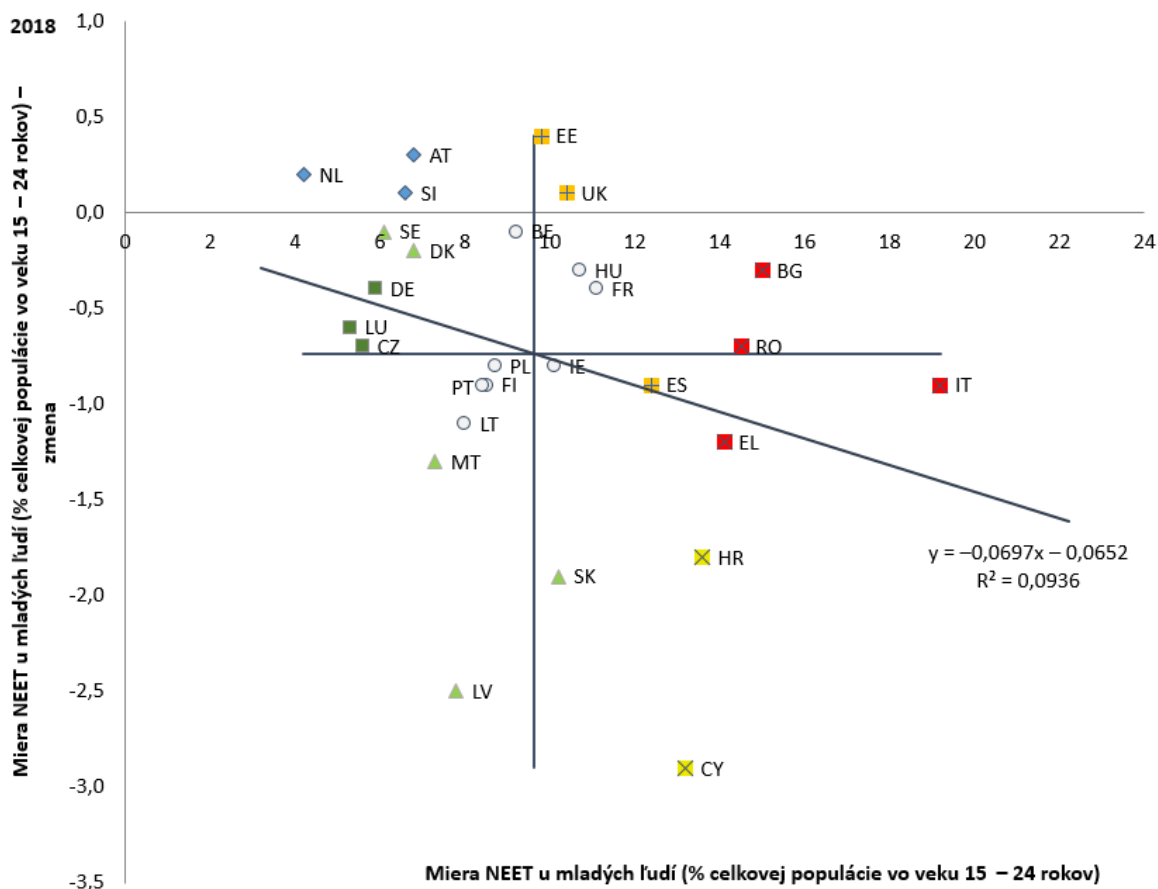


Zdroj: Eurostat, VZPS, online údajový kód: [une_rt_a].

Okrem mladých ľudí, ktorí sú zamestnaní alebo si hľadajú zamestnanie, je značná časť mladých ľudí vo veku 15 – 24 rokov ekonomicky neaktívna. V roku 2018 v EÚ celkovo 5,5 milióna osôb vo veku 15 – 24 rokov nebolo zamestnaných, ani neboli v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET). To predstavovalo 10,4 % obyvateľov v tejto vekovej skupine, čo je menej než najvyššia hodnota 13,2 % zaznamenaná v roku 2012 a menej než úroveň z roku 2008 (10,9 %), no stále ide o značný počet. K tomuto poklesu došlo najmä v dôsledku prechodu NEET do zamestnania. Ako vyplýva z grafu 38, viaceré krajiny stále zaznamenávajú mieru NEET nad úrovňou 14 % (Taliansko, Bulharsko, Rumunsko a Grécko, čo sú všetko „krajiny s kritickou situáciou“). Miera NEET v Rakúsku, Holandsku a Slovinsku sa zvýšila, hoci stále zostáva veľmi nízka. Znepokojujúcejšie však je, že k zvýšeniu tejto miery došlo v Estónsku a Spojenom kráľovstve („krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“). Pozitívnejšími príkladmi sú Cyprus a Chorvátsko, kde zaznamenali pozoruhodný pokles z pôvodne vysokých úrovní („krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“). Ku konvergencii dochádza len v obmedzenej miere, čo naznačuje aj mierne negatívny sklon regresnej priamky.

Graf 38: Viaceré krajiny stále zaznamenávajú vysoké miery NEET

Podiel NEET (vo veku 15 – 24 rokov) a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu).



Zdroj: Eurostat. Obdobie: úrovne v roku 2018 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2017. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Po znížení miery nezamestnanosti mladých ľudí je väčšina NEET stále neaktívna, ale medzi jednotlivými členskými štátmi a skupinami obyvateľstva existujú podstatné rozdiely. V roku 2018 bolo v EÚ v tejto situácii 6,1 % mladých ľudí vo veku 15 – 24 rokov. Miera neaktivity medzi NEET je mimoriadne vysoká v Taliansku, Bulharsku a Rumunsku, zatiaľ čo v Španielsku, Chorvátsku a Grécku prevláda nezamestnanosť (pozri graf 39). Najväčšie riziko dostať sa do situácie NEET hrozí osobám, ktoré dosiahli len nízku úroveň vzdelania.⁶⁷ V prípade žien patriacich do skupiny NEET sa neaktivita vyskytuje častejšie ako nezamestnanosť, pričom u mužov sú obe miery na takmer rovnakej úrovni.

U mladých ľudí s migrantským pôvodom existovala vyššia pravdepodobnosť, že „nebudú zamestnaní, ani v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy“. Miera NEET medzi mladými ľuďmi narodenými mimo EÚ (vo veku 18 – 24 rokov) bola v roku 2018 na úrovni 20,6 % v porovnaní s 13,1 % v prípade osôb narodených v danej krajine⁶⁸. Vo viacerých členských štátoch, ako napríklad v Grécku, na Malte, v Slovinsku, Nemecku, Taliansku a Španielsku, bol tento rozdiel vyšší ako 10 percentuálnych bodov. Navyše, táto situácia bola v priemere horšia v prípade mladých žien s migrantským pôvodom (miera NEET

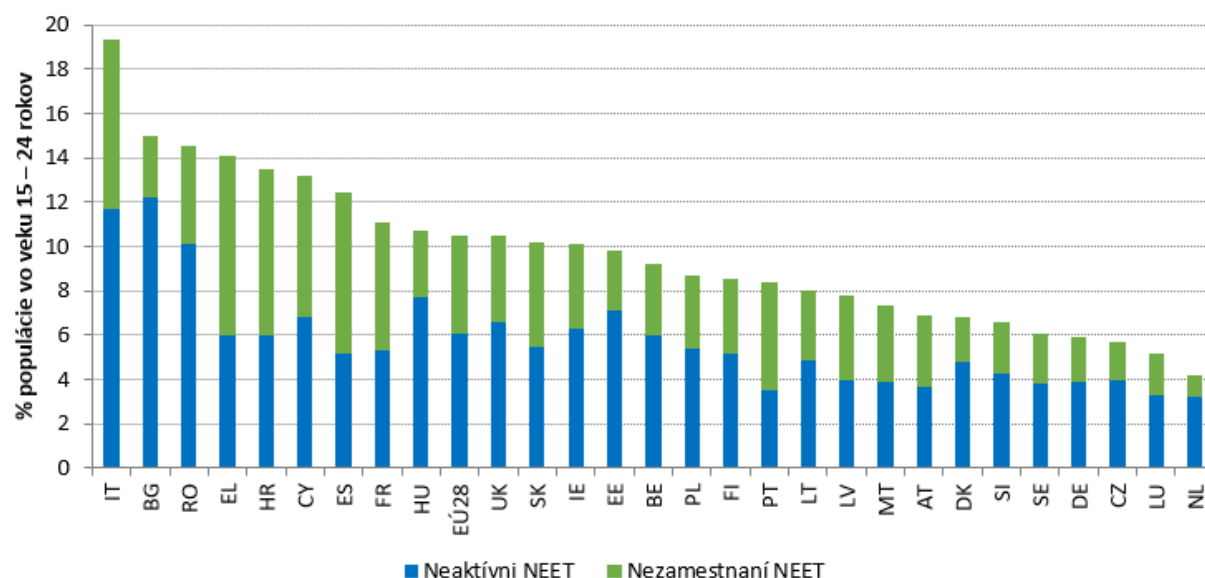
⁶⁷ Eurofound (2016), *Exploring the Diversity of NEETs* (Skúmanie rozmanitosti NEET). Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

⁶⁸ Eurostat, [edat lfse 28].

je u nich na úrovni 23,8 %, čo je o 10,3 percentuálneho bodu viac ako u ich rovesníkov narodených v danej krajine). Okrem osôb narodených mimo EÚ sa to častejšie týka aj osôb narodených v danej krajine s migrantským pôvodom: vo väčšine členských štátov EÚ u nich bola vyššia pravdepodobnosť, že „nebudú zamestnaní, ani v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy“, než v prípade tých, ktorých rodičia sa narodili v danej krajine. Rozdiel bol mimoriadne veľký (miera vyššia o viac ako 8 percentuálnych bodov) v Slovinsku, vo Francúzsku, v Belgicku, Česku a Luxembursku⁶⁹. Osobitne ohrození boli mladí ľudia s migrantským pôvodom a zároveň nízkou úrovňou vzdelania.

Graf 39: Väčšina NEET je neaktívna, ale medzi jednotlivými členskými štátmi existujú podstatné rozdiely

Profil NEET (vo veku 15 – 24 rokov) v členských štátoch EÚ v roku 2018 (v %)



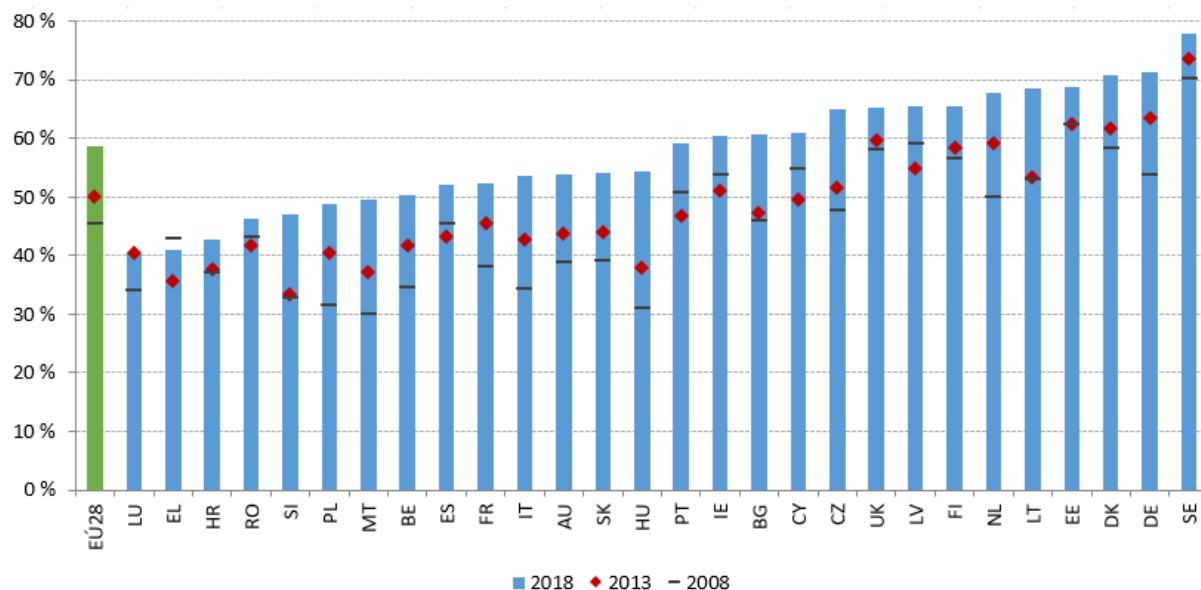
Zdroj: Eurostat, VZPS, online údajový kód: [edat_lfse_20].

Starší pracovníci (vo veku 55 – 64 rokov) tvorili v rokoch 2008 – 2018 značný podiel na celkovom náraste zamestnanosti. Počet zamestnaných osôb v tejto vekovej skupine sa zvýšil o 12,3 milióna. Toto zvýšenie čiastočne odzrkadľuje nárast staršej populácie o 7,4 milióna, ale prevažne je spôsobené zvýšením účasti na trhu práce, keďže miera zamestnanosti u osôb vo veku 55 – 64 sa zvýšila o 13,3 percentuálneho bodu a v roku 2018 dosiahla 58,7 %. Za posledné desaťročie došlo k najväčšiemu nárastu počtu starších pracovníkov v Nemecku (+3,3 milióna alebo +63 %), za ktorým nasledovalo Taliansko, Francúzsko, Poľsko a Spojené kráľovstvo. Miera zamestnanosti sa mimoriadne rýchlym tempom zvýšila v Maďarsku (+23,3 percentuálneho bodu), za ktorým nasledovalo Taliansko, Malta, Holandsko, Nemecko, Česko a Poľsko, pričom vo všetkých sa zvýšila o viac ako 17 percentuálnych bodov. Zvýšená účasť bola zaznamenaná aj medzi „najstaršími pracovníkmi“: od roku 2008 sa počet zamestnaných osôb vo veku 65 – 74 rokov zvýšil o takmer 1,5 milióna. Hoci k tomu prispela vyššia miera populácie aj zamestnanosti, vplyv miery zamestnanosti bol väčší.

⁶⁹ OECD-EÚ 2018, *Settling In 2018 – Indicators of immigrant integration* (Usádzanie sa v roku 2018 – ukazovatele integrácie prisťahovalcov), obrázok 7.19. Miery NEET.

Graf 40: Starší pracovníci tvorili v letech 2008 – 2018 značný podíl na celkovom náraste zamestnanosti

Miera zamestnanosti osôb vo veku 55 – 64 rokov, medziročné porovnanie v %

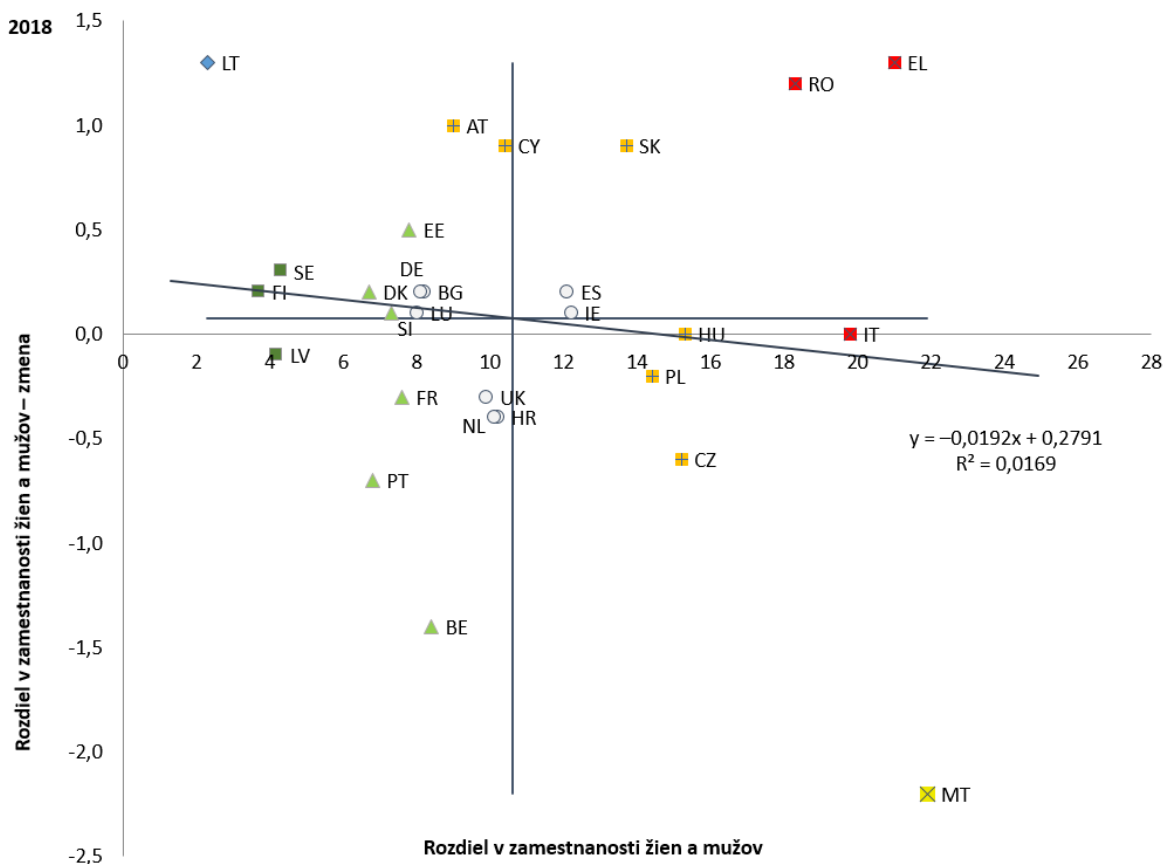


Zdroj: Eurostat, 2018, 2013, 2008, online údajový kód: [lfsa_pganws].

V roku 2018 miera zamestnanosti žien naďalej stabilne rástla, hoci pokrok pri odstraňovaní rozdielu v zamestnanosti žien a mužov sa spomalil. V porovnaní s rokom 2017 sa miera zamestnanosti žien (vo veku 20 – 64 rokov) zvýšila o 0,9 percentuálneho bodu na 67,4 %, pričom stúpla vo všetkých členských štátoch. Výrazné zvýšenie o viac ako 2 percentuálne body bolo zaznamenané na Cypre, v Portugalsku, vo Fínsku a v Slovinsku (v zostupnom poradí). Taliansko (53,1 %), Grécko (49 %), Chorvátsko (60,1 %) a Rumunsko (60,6 %) tiež zaznamenali zlepšenie, ale ich miera zamestnanosti žien zostáva nízka. Naopak, Švédsko, Litva, Nemecko a Estónsko naďalej dosahujú najlepšie výsledky s mierou zamestnanosti žien nad úrovňou 75 %. Vo všetkých členských štátoch je podiel zamestnaných mužov vyšší ako podiel zamestnaných žien. V roku 2018 predstavoval priemerný rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v EÚ 11,6 percentuálneho bodu, takže od roku 2013 sa takmer nezmenil (11,7 percentuálneho bodu). Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov meraný v ekvivalentoch plného pracovného času je podstatne vyšší (18 percentuálnych bodov), čo odráža vyšší výskyt práce na kratší pracovný čas medzi ženami (pozri ďalej v texte). Najnižšie rozdiely v zamestnanosti žien a mužov možno nájsť v Litve (2,3 percentuálneho bodu), vo Fínsku (3,7 percentuálneho bodu), Lotyšsku (4,2 percentuálneho bodu) a vo Švédsku (4,3 percentuálneho bodu). Na druhej strane spektra je Malta (21,9 percentuálneho bodu), Grécko (21 percentuálnych bodov), Taliansko (19 percentuálnych bodov) a Rumunsko (18,3 percentuálneho bodu). Všetky krajiny na druhej strane spektra sa hodnotia ako „krajiny s kritickou situáciou“ s výnimkou Malty, ktorá sa vďaka prudkému minuloročnému poklesu o 2,2 percentuálneho bodu hodnotí ako „krajina so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“. Z grafu 41 vyplýva, že v tomto ukazovateli nedochádza ku konvergencii, keďže viaceré členské štáty s vysokými alebo takmer priemernými rozdielmi v zamestnanosti žien a mužov zaznamenali v roku 2018 zhoršenie.

Graf 41: Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov sú stále veľké, pričom medzi členskými štátmi existujú značné rozdiely

Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, VZPS. Obdobie: úrovne v roku 2018 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2017. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

V roku 2018 pracovala v EÚ na plný pracovný čas menej ako polovica (46,6 %) žien (vo veku 20 – 64 rokov) v porovnaní so 71,5 % mužov. Tento veľký rodový rozdiel je zrejmý aj v podiele pracovníkov na kratší pracovný čas. Spomedzi tých, ktoré boli zamestnané, v roku 2018 pracovalo 30,8 % žien na kratší pracovný čas v porovnaní s 8 % mužov. V EÚ však nedobrovoľne pracovalo na kratší pracovný čas 22,1 % žien v porovnaní s 33,4 % mužov. Vo väčšine východoeurópskych členských štátov je podiel žien pracujúcich na kratší pracovný čas tradične pod úrovňou 10 % (Bulharsko, Chorvátsko, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Poľsko, Rumunsko a Slovensko). Naopak, v Holandsku tento podiel predstavoval 73,8 % (hoci už tretí rok po sebe klesá), v Rakúsku dosiahol 47,6 % a v Nemecku bol na úrovni 46,7 %. Vyššia než priemerná miera zamestnanosti žien v členských štátoch s mimoriadne vysokým podielom žien pracujúcich na kratší pracovný čas (napr. v Holandsku, Rakúsku a Nemecku) poukazuje na pozitívny vplyv politík v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom na mieru účasti rodičov a opatrovateľov na trhu práce. Menšie rodové rozdiely a vyššia miera zamestnanosti sa však vyskytujú aj v členských štátoch, v ktorých je práca žien na kratší pracovný čas menej pravdepodobná (Litva, Lotyšsko, Estónsko a Fínsko). To naznačuje, že svoju úlohu tu môžu zohrávať ďalšie skryté prekážky, ako napríklad nedostatočné zabezpečenie starostlivosti o deti, kultúrne očakávania a nedostatok stimulov, ako sú pružné pracovné režimy, pružné miesta výkonu práce a pružný pracovný čas alebo platové a daňové systémy. Okrem toho zamestnanci na kratší pracovný čas sú znevýhodňovaní aj z hľadiska

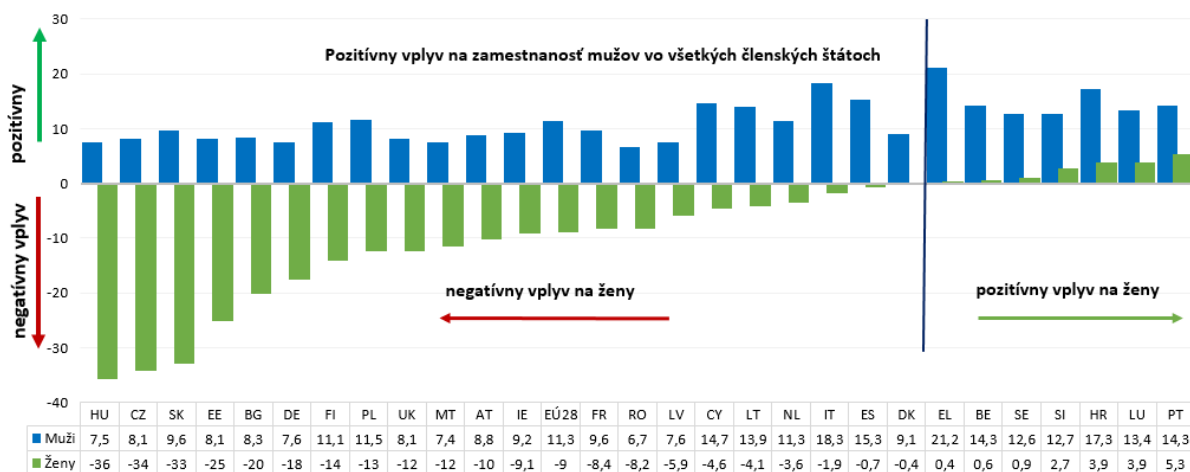
pracovných podmienok: napríklad, ako sa uvádza v štúdii nadácie Eurofound⁷⁰, medzi zamestnancami na kratší a plný pracovný čas sa od roku 2005 do roku 2015 výrazne zvýšil rozdiel, pokiaľ ide o odbornú prípravu hradenú zamestnávateľom. Zamestnanci na kratší pracovný čas takisto uvádzajú horšie sociálne prostredie na pracovisku (Eurofound 2018).

Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov stúpa u starších pracovníkov, pričom medzi pracovníkmi vo veku 55 – 64 rokov dosahuje 13 percentuálnych bodov. Dôvodom je, že ženy nesú bremeno opatrovateľských povinností, odchádzajú skoro do dôchodku a v danej vekovej skupine majú občas nižšiu úroveň dosiahnutých zručností. Podiel žien (vo veku 55 – 64 rokov), ktoré boli neaktívne z dôvodu rodinných alebo opatrovateľských povinností, dosahoval v roku 2018 na úrovni EÚ 7,5 %, oproti len 1 % mužov v tejto vekovej skupine. Miera zamestnanosti nízkokvalifikovaných (ISCED 0 – 2) starších žien je 36,5 % v porovnaní s 53 % mužov (a 69,3 % v prípade starších žien s terciárnym vzdelaním). Hoci ženy (vo veku 20 – 64 rokov) vo všeobecnosti vykazujú vyššiu mieru dosiahnutého terciárneho vzdelania než muži a počet žien s nízkou kvalifikáciou je v porovnaní s mužmi nižší, pre túto staršiu vekovú skupinu platí opak. Navyše, nízku kvalifikáciu má 31,3 % starších žien v porovnaní s 27,5 % starších mužov. To všetko prispieva k tomu, že staršie pracujúce ženy majú nižšie hodinové zárobky a vo všeobecnosti nižšie príspevky na sociálne zabezpečenie.

Rozdiely v zamestnanosti sú väčšie v prípade žien s opatrovateľskými povinnosťami. Rodičovstvo je veľkou prekážkou plnej účasti žien na trhu práce. Po zohľadnení rodičovstva sa rozdiel v zamestnanosti žien a mužov vo všetkých členských štátoch výrazne zväčšuje. V roku 2018 bola miera zamestnanosti žien (vo veku 20 – 49 rokov) s dieťaťom vo veku do 6 rokov o 9 percentuálnych bodov nižšia ako u bezdetných žien. V Česku, Maďarsku a na Slovensku je negatívny vplyv rodičovstva mimoriadne vysoký (viac ako 13 percentuálnych bodov). Naopak, rodičovstvo má pozitívny vplyv (11,3 percentuálneho bodu na úrovni EÚ) na mieru zamestnanosti mužov.

Graf 42: Vplyvy na zamestnanosť mužov a žien s dieťaťom vo veku do 6 rokov sa rôznia

Vplyv rodičovstva na zamestnanosť mužov a žien (vo veku 20 – 49 rokov) v roku 2018, rozdiel v mierach zamestnanosti (v %)



Zdroj: Eurostat. Poznámka: Vplyv rodičovstva na zamestnanosť je percentuálny rozdiel v miere zamestnanosti matiek a otcov, ktorí majú aspoň jedno dieťa vo veku do šesť rokov.

⁷⁰

Eurofound (2019), Európsky prieskum pracovných podmienok za rok 2015.

Okrem nižšej miery zamestnanosti stále existuje výrazný rozdiel v odmeňovaní žien a mužov. V neupravenom vyjadrení zostal v roku 2017 stabilný na úrovni 16 %⁷¹, len s malým poklesom v porovnaní s rokom 2013 (16,8 %). Platí to aj napriek tomu, že v EÚ rastie rozdiel v dosiahnutom vzdelaní v prospech žien, keďže v roku 2017 bola u žien (vo veku 30 – 34 rokov) miera dosiahnutého terciárneho vzdelania (45,8 %) o 10 percentuálnych bodov vyššia ako u mužov (35,7 %). Jedným z hlavných dôvodov pretrvávajúceho rozdielu v odmeňovaní žien a mužov je, že ženy majú väčšinou nadmerné zastúpenie medzi zamestnancami s minimálnou mzdou⁷², ako aj v menej platených odvetviach a povolaniach vo všeobecnosti. Okrem toho je u nich vyššia pravdepodobnosť, že budú častejšie než muži čeliť obmedzeniam pri svojom rozhodovaní v oblasti kariéry (spojeným s opatrovateľskými povinnosťami). Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov pretrváva aj po vylúčení faktorov, akými sú napríklad rozdiely v odbornej praxi, úroveň vzdelania a druh zmluvy.

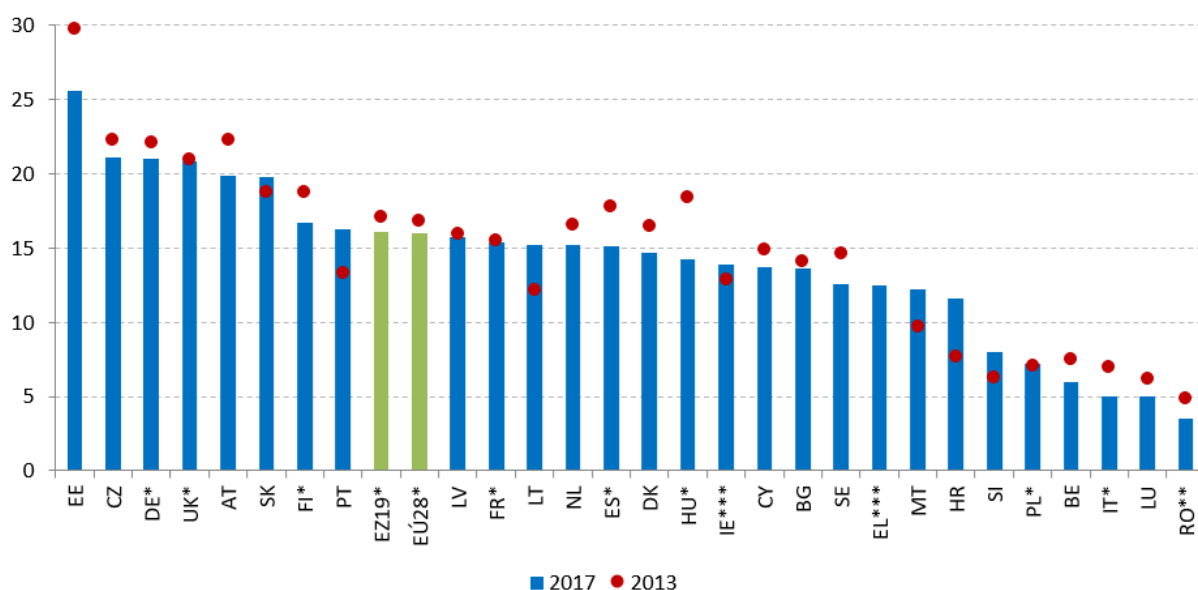
Rozdiely medzi jednotlivými krajinami v neupravenom rozdieli v odmeňovaní žien a mužov sú značné. V Estónsku, Česku, Nemecku a Spojenom kráľovstve zostáva nad úrovňou 20 %, zatiaľ čo najnižšie hodnoty (okolo 5 %) boli zaznamenané v Rumunsku, Taliansku a Luxembursku. Situácia v Estónsku, Maďarsku a Španielsku sa od roku 2013 výrazne zlepšila, zatiaľ čo v Portugalsku, Litve a Chorvátsku rozdiely v odmeňovaní žien a mužov narástli o viac ako dva percentuálne body. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov sa často premieta do rozdielu v dôchodkoch v prospech mužov, ktorý v roku 2017 v prípade dôchodcov vo veku 65 – 79 rokov predstavoval v priemere 35,7 % (pokles o jeden percentuálny bod v porovnaní s rokom 2016). Najväčší rozdiel v dôchodkoch bol na Malte, v Holandsku, Luxembursku, Rakúsku a na Cypre (viac ako 40 %), zatiaľ čo najnižšie rozdiely (pod úrovňou 10 %) boli zaznamenané v Estónsku, Dánsku a na Slovensku (viac informácií sa uvádza v kapitole 3.4).

⁷¹ Referenčným ukazovateľom sociálneho prehľadu je neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov (t. j. nie je upravený vzhľadom na individuálne charakteristiky, ktorými možno odôvodniť časť rozdielov v zárobkoch), ktorý by mal poskytnúť celkový obraz rodovej nerovnosti v oblasti zárobkov. Z výskumov vyplýva, že väčšina rozdielov medzi ženami a mužmi pretrváva aj po zohľadnení rozdielov v dosiahnutom vzdelaní, vo výbere zamestnania, v pracovnom čase a iných pozorovateľných údajoch (napr. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

⁷² Eurofound (2019), *Minimum wages in 2019: Annual review* (Minimálne mzdy v roku 2019: ročný prieskum), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, s. 32.

Graf 43: Stále existuje výrazný rozdiel v odmeňovaní žien a mužov

Neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v rokoch 2013 a 2017



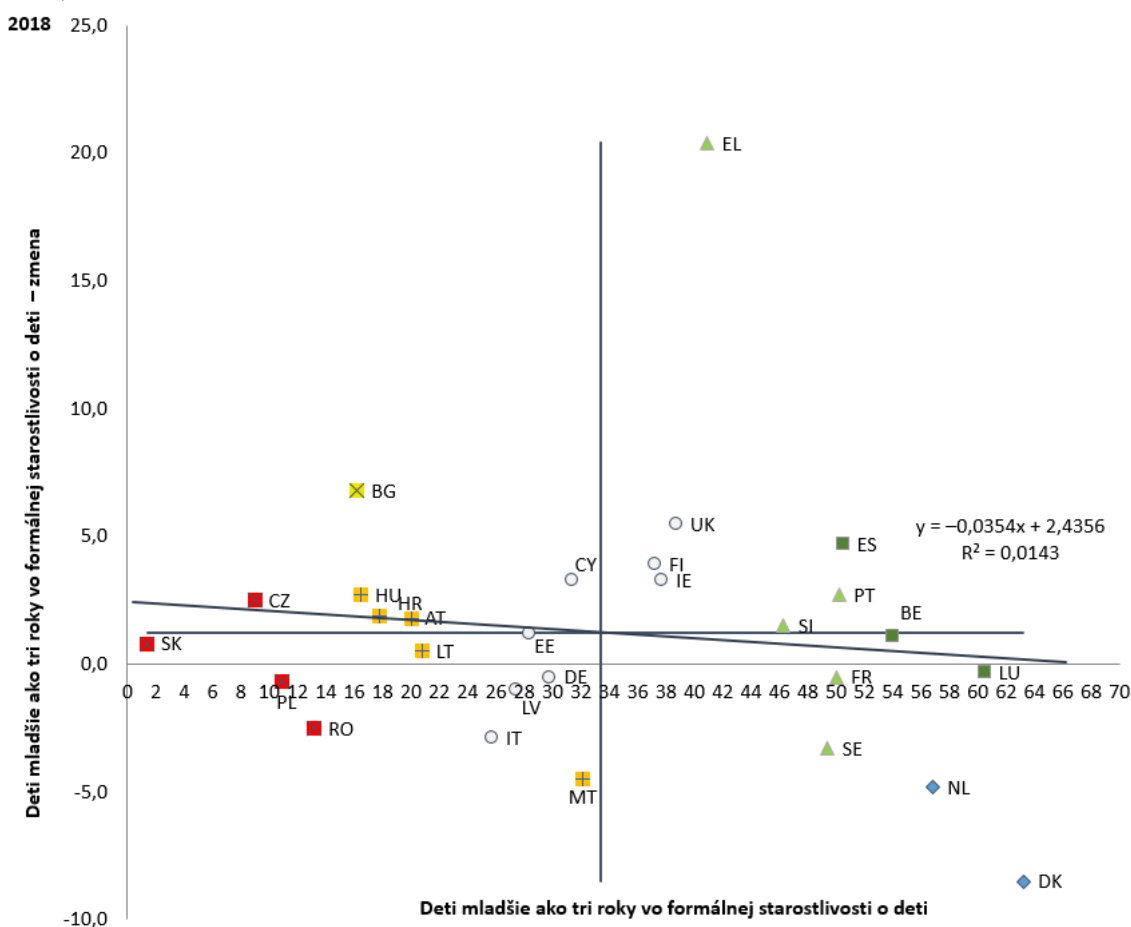
* predbežné údaje, ** odhadované údaje, *** údaje za rok 2014

Zdroj: Eurostat, online údajový kód: [SDG_05_20]. Poznámka: Neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov sa meria ako rozdiel medzi priemernou hrubou hodinovou mzdou platených zamestnancov a zamestnankýň vyjadrený ako percentuálny podiel priemernej hrubej hodinovej mzdy platených zamestnancov – mužov.

Nedostatočný prístup ku kvalitným a cenovo dostupným službám starostlivosti o dieťa a službám dlhodobej starostlivosti často predstavuje prekážku v zamestnanosti žien. Podľa hlavného ukazovateľa sociálneho prehľadu týkajúceho sa starostlivosti o deti účasť detí mladších ako tri roky na formálnej starostlivosti o deti dosahovala v roku 2018 na úrovni EÚ 35,1 %, čím prekročila barcelonský cieľ vo výške 33 % stanovený pre účasť na starostlivosti o deti, ktorý sa mal dosiahnuť v prípade tejto vekovej skupiny. Medzi jednotlivými krajinami však pretrvávajú rozdiely a približne polovica členských štátov barcelonský cieľ ešte nedosiahla. Zatiaľ čo miera účasti na formálnej starostlivosti o deti v prípade detí mladších ako tri roky v Dánsku a Luxembursku presahuje 60 %, v Poľsku a Česku dosahuje okolo 10 % alebo menej a na Slovensku je extrémne nízka na úrovni 1,4 % (graf 44). V týchto členských štátoch sa nedostatok možností formálnej starostlivosti o deti spája s horšími výsledkami žien na trhu práce a vo väčšine prípadov s negatívnym vplyvom na rodičovstvo, ktorý je nad priemerom EÚ.

Graf 44: Z hľadiska účasti na službách starostlivosti o deti pretrvávajú medzi členskými štátmi veľké rozdiely

Deti mladšie ako tri roky vo formálnej starostlivosti o deti a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (EU-SILC). Obdobie: úrovne v roku 2018 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2016. Poznámka: osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Medzi členskými štátmi stále existujú významné rozdiely v kvalite, prístupnosti a cenovej dostupnosti služieb vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve. V mnohých krajinách EÚ stále nie je dostupné vysokokvalitné vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve s jasným vzdelávacím obsahom, ktorý by zabezpečoval kvalifikovaný personál, a to najmä v prípade detí vo veku do troch rokov. Navyše, v prvých rokoch života dieťaťa je dostupnosť bezplatných služieb vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve dosť obmedzená. Dánsko, Nemecko, Estónsko, Slovinsko, Fínsko a Švédsko sú v EÚ jedinými krajinami, ktoré zabezpečujú prístup k verejne financovaným službám vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve pre každé dieťa vo veku od 6 do 18 mesiacov. Prístupnosť sa zlepšuje s vekom, pričom takmer polovica členských štátov je schopná zabezpečiť miesto v rámci vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve pre deti od troch rokov. Deti, ktorým hrozí chudoba alebo sociálne vylúčenie, pritom vykazujú oveľa nižšiu mieru účasti ako ich rovesníci pochádzajúci z rodín, ktoré nie sú znevýhodnené. V roku 2016 predstavoval rozdiel v prípade skupiny detí vo veku od troch rokov 11 percentuálnych bodov a v prípade detí vo veku 0 – 2 roky takmer 15 percentuálnych bodov. Využívanie služieb starostlivosti o deti sa navyše líši aj medzi rôznymi podskupinami obyvateľstva. V celej EÚ sa na niektorom druhu vzdelávania

a starostlivosti v ranom detstve zúčastňuje 77 % všetkých detí (vo veku 2 – 5 rokov) z domácností migrantov v porovnaní s 81 % detí z domácností osôb narodených v EÚ⁷³. Tieto rozdiely sú oveľa väčšie v Chorvátsku, vo Francúzsku, v Slovinsku a Spojenom kráľovstve, kde je podiel detí prisťahovalcov, ktoré sa zúčastňujú na vzdelávaní v ranom detstve, minimálne o 10 percentuálnych bodov nižší. Je to problematické, keďže deti prisťahovalcov predstavujú skupinu, pre ktorú sú služby formálnej starostlivosti o deti a predškolskej starostlivosti prínosnejšie než pre priemer (podľa analýzy vypracovanej na základe hodnotenia PISA 15-ročných študentov s rodičmi prisťahovaleckého pôvodu).

Finančné demotivačné faktory zhoršujú prekážky, ktoré ženám bránia pracovať alebo pracovať viac. Je tomu tak z niekoľkých dôvodov. Ženy sú napríklad často nepracujúcimi partnermi a druhými zárobkovo činnými osobami v domácnosti a čelia na trhu práce finančným demotivačným faktorom najmä vtedy, ak majú zároveň opatrovateľské povinnosti týkajúce sa detí⁷⁴ alebo rodiny. Navyše, ak sa daň z príjmov vyberá skôr z príjmu domácnosti než z príjmov jednotlivcov, môže to na druhú zárobkovo činnú osobu v domácnosti pôsobiť demotivujúco. Nákladné zariadenia starostlivosti takisto zväčšujú pascu neaktivity, a to najmä pre druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti a rodiny s nízkymi príjmami. Od ponuky pracovnej sily môžu odrádzať aj iné prvky daňového a dávkového systému, najmä zrážky za vyživované osoby a prevoditeľné zrážky. V roku 2017 bola najväčšia pasca neaktivity pre druhú zárobkovo činnú osobu v domácnosti zaznamenaná v Dánsku, Nemecku, Belgicku a vo Francúzsku. Pasca nízkej mzdy bola vysoká v Belgicku, Nemecku, Taliansku a Holandsku⁷⁵.

Napriek určitým zlepšeniam osoby narodené mimo EÚ stále čelia na trhu práce rôznym výzvam. Dochádza k tomu v situácii, keď sa ich podiel na celkovom počte obyvateľov v produktívnom veku (20 – 64 rokov) zvýšil zo 6,6 % v roku 2014 na 9,4 % v roku 2018. V roku 2018 bolo zamestnaných 64,5 % osôb v produktívnom veku (20 – 64 rokov) narodených mimo EÚ, čo je o 3,2 percentuálneho bodu viac ako pred dvomi rokmi (2016). Táto miera je však stále o 9,4 percentuálneho bodu nižšia ako miera zamestnanosti osôb narodených v EÚ (73,8 %). V niektorých členských štátoch (Švédsko, Holandsko, Belgicko, Fínsko, Dánsko, Nemecko a Francúzsko) tento rozdiel v roku 2018 prevyšoval 15 percentuálnych bodov. Okrem toho nepriaznivejšia situácia pretrváva v prípade žien narodených mimo EÚ, u ktorých sa miera zamestnanosti v roku 2018 pohybovala na úrovni približne 55,3 %, teda bola o 13,3 percentuálneho bodu nižšia než úroveň zaznamenaná u žien narodených v EÚ (68,6 %). Rozdiel medzi mužmi (t. j. medzi mužmi narodenými mimo EÚ a v EÚ) bol nižší (4,8 percentuálneho bodu v roku 2018) a za posledné roky sa rýchlejšie znižoval. Mierne zlepšenie, ku ktorému došlo v posledných rokoch, je spôsobené najmä vyššou mierou zamestnanosti v podskupine „nedávno došlých osôb“ (osôb narodených mimo EÚ, ktoré tu majú pobyt kratšie ako päť rokov). Hoci ich miera zamestnanosti zostáva nižšia než u tých, ktorí sú tu usadení dlhšie, za jeden rok sa zvýšila o 3,1 percentuálneho bodu (zo 46,4 % v roku 2017 na 49,5 % v roku 2018), a to najmä v dôsledku rýchlych zlepšení

⁷³ OECD-EÚ 2018, *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration* (Usádzanie sa v roku 2018 – ukazovatele integrácie prisťahovalcov), ukazovateľ „[7.3. Vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve](#)“.

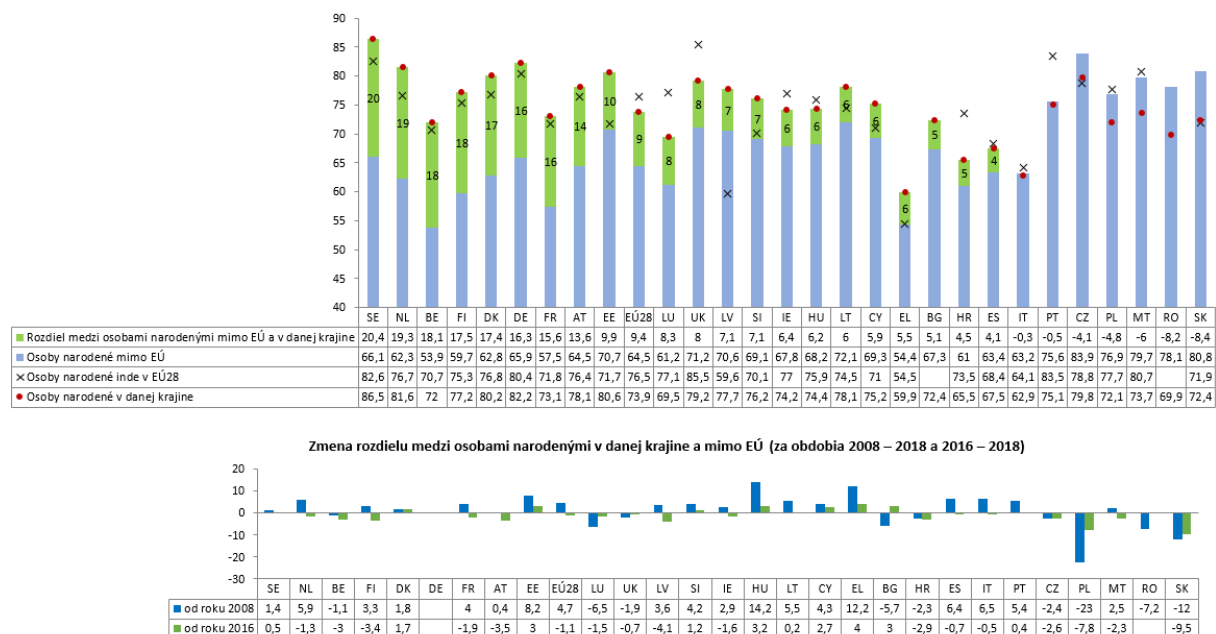
⁷⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/impact-of-parenthood-on-careers-of-young-men-and-women>.

⁷⁵ Pascou neaktivity pre druhú zárobkovo činnú osobu v domácnosti sa meria marginálna efektívna sadzba dane uplatniteľná na príjem z pracovnej činnosti druhého člena dvojice, ktorý prechádza zo systému sociálnej pomoci do pracovného života. Pasca nízkej mzdy sa počíta za bezdetný pár, kde druhá zárobkovo činná osoba zvyšuje príjem v rozmedzí 33 % až 67 % priemernej mzdy a kde hlavná zárobkovo činná osoba zarába 100 % priemernej mzdy (databáza daní a dávok, ktorú spravuje Európska komisia).

(zvýšenie o viac ako päť percentuálnych bodov) v Belgicku, Rakúsku, Nemecku a vo Francúzsku⁷⁶. Hoci v rokoch 2008 – 2018 sa rozdiel medzi mierami zamestnanosti osôb narodených v EÚ a mimo EÚ vo väčšine členských štátov (v 20 z 28) zvyšoval, a to najmä z dôvodu hospodárskej recesie a jej vplyvov na trh práce, v 17 členských štátoch sa v poslednom čase (od roku 2016) znižuje. Týka sa to najmä hostiteľských krajín, ktoré prijímajú najviac prisťahovalcov z tretích krajín (pozri graf 45 ďalej v texte).

Graf 45: Osoby narodené mimo EÚ stále čelia výzvam v oblasti zamestnanosti

Miera zamestnanosti podľa krajiny narodenia, veková skupina 20 – 64 rokov, rok 2018 a zmena od roku 2008 a 2016



Zdroj: Eurostat [lfsa_ergacab]. Poznámka: V prípade DE sa neuvádza hodnota týkajúca sa zmeny rozdielu, keďže nie je k dispozícii dostatok údajov o miere zamestnanosti osôb narodených mimo EÚ za referenčné roky pred rokom 2017.

Celková miera zamestnanosti osôb narodených mimo EÚ odráža rôzne faktory. Nižšiu mieru zamestnanosti prisťahovalcov čiastočne vysvetľuje najmä väčší podiel osôb s nízkou úrovňou vzdelania medzi osobami narodenými mimo EÚ oproti osobám narodeným v EÚ (35,7 % oproti 20,3 % na úrovni EÚ u osôb vo veku 25 – 64 rokov⁷⁷). Ani prisťahovalci s vysokou úrovňou vzdelania však nedosahujú rovnakú úroveň ako osoby narodené v EÚ (čoho dôkazom je veľký rozdiel v zamestnanosti a vyššia miera privysokaj kvalifikácie), pričom stále dochádza k výrazne nedostatočnému využívaniu zručností a kvalifikácií migrantov. Potvrdzujú to aj údaje z Európskeho prieskumu pracovných podmienok (EWCS), z ktorých vyplýva, že u prvej generácie pracovníkov s migrantským pôvodom je vyššia pravdepodobnosť, že budú vykonávať menej kvalifikované povolania, dokonca aj keď majú terciárne vzdelanie. K pravdepodobným dôvodom nedostatočného súladu medzi ľudským

⁷⁶ Eurostat, [lfsa_ergacab].

⁷⁷ Eurostat, [ledat_lfs_9912].

kapitálom a povolaniami patria jazykové bariéry a nedostatočné uznávanie zručností a osvedčení⁷⁸.

Okrem osôb narodených mimo EÚ existuje pravdepodobnosť výziev v oblasti zamestnanosti aj u osôb narodených v EÚ, ktorých rodičia sa narodili mimo EÚ. V roku 2017 (posledný rok, za ktorý sú k dispozícii údaje) bola miera zamestnanosti týchto osôb vo veku 15 – 34 rokov v EÚ 68,5 %, teda o 5,7 percentuálneho bodu menej ako v prípade osôb, ktorých rodičia sa narodili v EÚ. Navyše, v Rakúsku, Grécku, vo Francúzsku, v Španielsku, vo Fínsku, v Dánsku, Belgicku, Holandsku a Taliansku predstavoval tento rozdiel okolo 15 percentuálnych bodov alebo viac⁷⁹. Za posledných desať rokov bolo najväčšie zhoršenie situácie detí s migrantským pôvodom zaznamenané v krajinách, ktoré najviac trpeli v dôsledku hospodárskeho poklesu, ako sú Grécko a Taliansko, ako aj vo Francúzsku a v Holandsku. Naproti tomu Švédsko, Česko a Belgicko zaznamenali výrazný nárast miery zamestnanosti mladých ľudí (vo veku 15 – 34 rokov) s migrantským pôvodom.

Nízke miery zamestnanosti a aktivity osôb so zdravotným postihnutím poukazujú na nevyužitý potenciál ich talentu. V roku 2017 miera zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím v EÚ predstavovala 50,6 % v porovnaní so 74,8 % osôb bez zdravotného postihnutia⁸⁰. Napriek tomu však v porovnaní s rokom 2016 mierne vzrástla (48,1 %). Tento rozdiel sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši⁸¹, pričom sa pohybuje od 13,7 percentuálneho bodu v Taliansku po 42,1 percentuálneho bodu v Írsku. Okrem toho len 61 % osôb so zdravotným postihnutím v EÚ je ekonomicky aktívnych, v porovnaní s 82,3 % osôb bez zdravotného postihnutia. Z toho vyplýva, že pri vstupe na trh práce sa osoby so zdravotným postihnutím stretávajú so značnými prekážkami⁸². Krajiny s podobnými mierami aktivity osôb bez zdravotného postihnutia však môžu mať značne odlišné miery aktivity osôb so zdravotným postihnutím. Z hľadiska rozdielu medzi ženami a mužmi bola miera zamestnanosti žien so zdravotným postihnutím (48,3 %) len o niečo nižšia ako miera zamestnanosti mužov so zdravotným postihnutím (53,3 %). Dôležitou otázkou je aj kvalita práce: v roku 2018 osoby so zdravotným postihnutím častejšie čelili riziku chudoby zamestnaných než osoby bez zdravotného postihnutia (v priemere v EÚ 11 % v porovnaní s 9,1 %)⁸³. Štúdia nadácie Eurofound⁸⁴ potvrdzuje kľúčový význam zamestnanosti ako hlavného faktora začlenenia. Vyplýva z nej, že miera, do akej sa osoby so zdravotným postihnutím cítia vylúčené zo spoločnosti, sa značne líši v závislosti od toho, či sú alebo nie sú zamestnané. Osoby, ktoré majú zamestnanie, oveľa zriedkavejšie uvádzajú, že sa cítia byť

⁷⁸ Eurofound (2019) *How your birthplace affects your workplace* (Aký vplyv má miesto vášho narodenia na vaše pracovisko), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

⁷⁹ OECD-EÚ 2018, *Settling In 2018 – Indicators of immigrant integration* (Usádzanie sa v roku 2018 – ukazovatele integrácie prisťahovalcov), [obrázok 7.21. Miery zamestnanosti podľa migrantského pôvodu](#).

⁸⁰ Údaje pochádzajú zo štatistiky EÚ o príjmoch a životných podmienkach (EU-SILC) z roku 2017, ktorú analyzovala Akademická sieť európskych expertov v oblasti zdravotného postihnutia (ANED).

⁸¹ Výskyt zdravotného postihnutia sa v jednotlivých členských štátoch do značnej miery líši.

⁸² Tamže.

⁸³ Štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (EU-SILC) (2018), *In-work at-risk-of-poverty rate* (Miera rizika chudoby zamestnaných) [hlth_dpe050].

⁸⁴ Eurofound (2018), *Quality of life. Social and employment situation of people with disabilities* (Kvalita života. Sociálna situácia a stav zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18023en.pdf.

vyľúčené zo spoločnosti, v porovnaní napríklad s dlhodobó nezamestnanými alebo s osobami, ktoré z dôvodu svojho zdravotného postihnutia nemôžu pracovať.

Vysoká miera predčasného ukončenia školskej dochádzky a nízka miera dosiahnutia terciárneho vzdelania medzi osobami so zdravotným postihnutím majú negatívny vplyv na ich zamestnanosť. V EÚ v roku 2017⁸⁵ miera predčasného ukončenia školskej dochádzky mladých ľudí (vo veku 18 – 24 rokov) so zdravotným postihnutím predstavovala 19,6 % v porovnaní s 9,5 % mladých ľudí bez zdravotného postihnutia (t. j. rozdiel približne 10,1 percentuálneho bodu). Tento rozdiel bol najmenší v Slovinsku (1,8 percentuálneho bodu) a pomerne vysoký v Česku (25,5 percentuálneho bodu), Rumunsku (23,5 percentuálneho bodu), Bulharsku (21,9 percentuálneho bodu) a Nemecku (21,1 percentuálneho bodu). Pokiaľ ide o terciárne vzdelávanie, 32,4 % osôb so zdravotným postihnutím ukončilo terciárne alebo rovnocenné vzdelanie v porovnaní so 42,5 % osôb bez zdravotného postihnutia (čo znamená rozdiel približne 10,2 percentuálneho bodu).

3.2.2. Politická reakcia

Pri znižovaní miery predčasného ukončenia školskej dochádzky sú najúčinnnejšie integrované prístupy prispôbené potrebám študentov. Od septembra 2018 mnohé členské štáty zaviedli opatrenia práve v tejto oblasti. Napríklad v Luxembursku vláda zriadila *Školskú mediačnú službu* s cieľom účinnejšie bojovať proti predčasnému ukončeniu školskej dochádzky, a to poskytovaním cielenej podpory žiakom, u ktorých existuje osobitné riziko predčasného ukončenia štúdia. V Španielsku zase *Program zamerania a posilnenia v záujme pokroku a podpory v oblasti vzdelávania* pomáha španielskym regiónom znižovať počet osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu, a to najmä podporovaním vzdelávacích stredísk v zraniteľných oblastiach a študentov z horších sociálno-ekonomických pomerov a posilňovaním kompetencií pedagogických zamestnancov s cieľom riešiť rozmanitosť študentov v triede. V Bulharsku sa projekt *Podpora úspechu*, ktorý je spolufinancovaný z európskeho štrukturálneho fondu, zameriava na 1 500 škôl a 120 000 študentov, ktorí majú medzery vo vzdelávaní alebo im hrozí predčasné ukončenie štúdia, a poskytuje študentom piateho až siedmeho ročníka poradenstvo pre voľbu povolania.

Na dosiahnutie kvalitných výsledkov a inkluzívneho vzdelávania je dôležité prilákať dobrých učiteľov tým, že sa im poskytnú primerané platy a že sa bude podporovať ich ďalší profesijný rozvoj. Viacero členských štátov nedávno zaviedlo politiky zamerané na zvýšenie príťažlivosti učiteľského povolania a zlepšenie pracovných podmienok učiteľov. Napríklad v Bulharsku je cieľom *národných programov na modernizáciu vzdelávacieho systému* motivovať učiteľov, zavádzať inovatívne vyučovacie metódy a organizovať proces učenia sa, poskytovať včasné profesijné poradenstvo a otvárať školy iným inštitúciám. Slovensko postupne zvyšuje platy učiteľov a *nový zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch* posilňuje väzby medzi odmeňovaním a výkonom pedagogických zamestnancov tým, že mení proces atestácie a upravuje proces profesijného rozvoja. Švédsko nedávno vyčlenilo dodatočné finančné prostriedky na zamestnanie väčšieho počtu asistentov učiteľov s cieľom znížiť administratívnu záťaž učiteľov a poskytnúť im viac času na výučbu. Litva v roku 2018 vytvorila pilotný nástroj, ktorý poskytuje krátkodobé a strednodobé prognózy dopytu po učiteľoch, s cieľom zabezpečiť trvalý prísun nových talentov do tohto

⁸⁵ Údaje pochádzajú zo štatistiky EÚ o príjmoch a životných podmienkach (EU-SILC) z roku 2017, ktorú analyzovala Akademická sieť európskych expertov v oblasti zdravotného postihnutia (ANED).

povolania a zároveň zachovať kontrolu nad celkovým počtom pedagogických pracovníkov. Navyše, v *nariadení o odbornej príprave učiteľov* sa stanovujú požiadavky na kvalitu programov počiatočného vzdelávania a nový program zaškolenia, ktorý sa vzťahuje na prvý rok v škole. Zároveň sa v ňom uvádzajú možnosti ďalšej odbornej prípravy a profesijného rozvoja a stanovujú sa v ňom kritériá pre tri novovytvorené národné strediská odbornej prípravy učiteľov.

Zvyšovanie kvality a relevantnosti terciárneho vzdelávania je kľúčové z hľadiska riešenia budúceho nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, podpory excelentnosti pri zabezpečovaní rozvoja zručností a zabezpečenia úspešného prechodu na trh práce. V oznámení Komisie o novom programe EÚ pre vysokoškolské vzdelávanie z roku 2017⁸⁶ sa zdôrazňuje význam opatrení, ktoré sú zamerané na rozšírenie účasti na vysokoškolskom vzdelávaní, zvýšenie miery dokončenia vzdelávania, vybavenie študentov zručnosťami a kompetenciami relevantnými pre svet práce alebo zlepšenie efektívnosti systému financovania vysokoškolského vzdelávania. Mnohé členské štáty zohľadňujú tento aspekt pri svojich politických rozhodnutiach. Napríklad írsky iniciatíva *Springboard* + zameraná na zvyšovanie úrovne zručností v oblasti vysokoškolského vzdelávania ponúka bezplatné kurzy na úrovni certifikátu, diplomu a magisterského štúdia, ktoré vedú k získaniu kvalifikácie v oblastiach, kde v rámci hospodárstva existujú pracovné príležitosti. Dánsko sa snaží zvýšiť pružnosť vysokoškolského vzdelávania a užšie ho prepojiť s trhom práce. V 25 študijných odboroch bolo zavedené jednoročné denné odborne zamerané magisterské štúdium, vďaka dvojročnému externému magisterskému štúdiu teraz existujú aj lepšie príležitosti na zosúladenie štúdia a práce a obdobie oprávnenosti na granty na magisterskom stupni možno predĺžiť na tri roky po dokončení štúdia, aby bolo možné získať pracovné skúsenosti. V Taliansku je cieľom nového typu neakademického vysokoškolského diplomu (*lauree professionalizzanti*) vyškolit' vysoko špecializovaných odborníkov s terciárnym vzdelaním v oblasti inžinierstva, stavebníctva a životného prostredia, ako aj v oblasti energetiky a dopravy, a to v úzkej spolupráci s príslušnými profesijnými združeniami.

Boj proti nerovnostiam v oblasti vzdelávania má zásadný význam pre to, aby každý študent dostal možnosť aktívne sa zapojiť do hospodárstva a do spoločnosti a aby sa žiaci s migrantským pôvodom alebo so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami lepšie začleňovali do hlavného vzdelávacieho prúdu. V mnohých krajinách EÚ školy skôr kopírujú existujúce vzorce sociálno-ekonomického z(ne)výhodňovania, než by prispievali k spravodlivejšiemu rozdeleniu príležitostí a výsledkov v oblasti vzdelávania. Bez zásadnej zmeny pedagogických prístupov sa systémy vzdelávania a odbornej prípravy nebudú môcť stať skutočným nástrojom sociálnej integrácie a stále budú viesť k vylúčeniu. Niektoré členské štáty sa snažia prelomiť tento začarovaný kruh. Česko prijalo *Akčný plán inkluzívneho vzdelávania II na obdobie 2019 – 2020*, ktorého cieľom je vykonať opatrenia na odstránenie segregácie na školách s viac ako 50 % rómskych žiakov a zaviesť opatrenia proti šikanovaniu. Vo Švédsku sa zase prostredníctvom *Záruky čítania, písania a počítania* zabezpečuje, aby všetci žiaci v predškolskej triede a na základnej škole, ktorí potrebujú podporné opatrenia v prípade švédčiny, švédčiny ako druhého jazyka a matematiky, dostali túto podporu včas. *Národný plán na posilnenie sociálneho rozmeru vysokoškolského vzdelávania na obdobie 2019 – 2021* prijatý v Chorvátsku v januári 2019 sa zameriava na študentov, ktorí majú problémy s prístupom k vysokoškolskému vzdelávaniu alebo ktorým hrozí predčasné

⁸⁶ COM(2017) 247 final.

ukončenie štúdia, a jeho cieľom je zlepšiť prístup a zvýšiť mieru zotrvania na škole, dokončenia štúdia a zamestnanosti.

Účinné presadzovanie legislatívnych zmien zameraných na začleňovanie Rómov do vzdelávania je stále dôležité. Vzdelávanie je oblasťou s najvyšším počtom politických intervencií. Aj keď pozitívna diskriminácia pomáha zvýšiť účasť Rómov na vzdelávaní, dôležité je vyhnúť sa vyhradzovaniu špecifických miest pre Rómov, ktorí by boli spôsobilí na bežné prijatie. Aktívne opatrenia na odstránenie segregácie, ktoré sú potrebné na boj proti segregácii na školách a v triedach, by mala sprevádzať dodatočná finančná a odborná podpora s cieľom presadzovať začleňovanie rómskych detí do bežných škôl. Bulharsko má v súčasnosti zavedené opatrenia na podporu rómskych študentov, ktoré zahŕňajú študijných mediátorov, štipendiá, mimoškolské aktivity, doplnkové kurzy bulharčiny a v niektorých lokalitách bezplatnú dopravu. Od roku 2018 začalo bulharské ministerstvo školstva prideliť dodatočné finančné prostriedky školám⁸⁷, ktoré pracujú so zraniteľnými deťmi a/alebo vo vidieckych oblastiach. Zaviedol sa medziinštitucionálny mechanizmus na zápis detí vo veku povinnej školskej dochádzky. Po zmene maďarského zákona o rovnakom zaobchádzaní a zákona o verejnom vzdelávaní z roku 2017 začali v roku 2018 v školských obvodoch pôsobiť úradníci a pracovné skupiny zamerané na boj proti segregácii. Pretrvávajú však výrazné rozdiely v zložení študentov na štátnych a cirkevných školách.

Rozdielne pravidlá, slobody, autonómia a veľkosť školských obvodov v kombinácii so slobodným výberom škôl obmedzujú potenciálny vplyv opatrení na účinné odstránenie segregácie v oblasti vzdelávania. Napriek tomu, že v Rumunsku bolo zavedených viacero programov, projektov a opatrení na zlepšenie vzdelávacieho systému, rómski študenti stále čelia mnohým problémom, pričom medzi vidieckymi a mestskými oblasťami existujú značné rozdiely. Národné ministerstvo školstva vydalo v roku 2016 rámcové nariadenie, ktorým sa zakazuje segregácia na školách nižšej ako vysokoškolskej úrovne, ale príslušný plán sa stále nevykonáva ani v roku 2019. Na Slovensku, kde sa neprimeraný podiel rómskych detí stále umiestňuje do špeciálnych škôl alebo tried pre deti s mentálnym postihnutím, sa vykonáva revidovaný *akčný plán na integráciu Rómov*, ktorý bol schválený vo februári 2017, ale na výsledky si treba ešte počkať. Slovensko navyše prijalo desaťročný Národný plán rozvoja vzdelávania, ktorý by sa mal pokúsiť vyriešiť aspekty inkluzívnosti a kvality vzdelávania, a to aj pre rómske deti. Plánované zavedenie povinnej predškolskej dochádzky od piatich rokov veku spolu so zrušením tzv. nultých ročníkov, ktoré navštevujú najmä rómske deti, môže mať v tomto smere určitý pozitívny vplyv, ale stále chýbajú účinné opatrenia na odstránenie segregácie.

Členské štáty sa musia zamerať na rozvoj zručností a zabezpečiť tak, aby boli kvalifikácie relevantnejšie pre meniacu sa spoločnosť a trh práce. Navrhovanie kvalifikácií a vymedzovanie ich úrovne z hľadiska výsledkov vzdelávania sa stalo štandardným prístupom v celej Únii. Všetky členské štáty majú svoj národný kvalifikačný rámec a takmer všetky (27) rozdelili svoje úrovne kvalifikácie podľa európskeho kvalifikačného rámca (EKR). Okrem toho 20 členských štátov uvádza pri svojich kvalifikáciách úroveň EKR, aby boli kvalifikácie zrozumiteľnejšie a aby sa uľahčilo ich porovnávanie (Belgicko, Česko, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Grécko, Holandsko, Írsko, Litva, Lotyšsko, Luxembursko, Maďarsko, Malta, Nemecko, Portugalsko, Rakúsko, Slovinsko, Spojené kráľovstvo a Taliansko). Okrem toho, a čo je rozhodujúce, zameranie sa

⁸⁷ Dodatočné finančné prostriedky sa prideliť žiakom primárneho a študentom nižšieho sekundárneho vzdelávania.

na výsledky vzdelávania uľahčuje prepojenie formálnych kvalifikácií s potvrdzovaním zručností získaných mimo formálnych programov, ako aj so vznikajúcimi inovačnými formami uznávania zručností, ako sú napríklad mikroosvedčenia, ktoré môžu mať významný vplyv na zamestnateľnosť ich držiteľov.

V súlade s odporúčaním Rady z roku 2012⁸⁸ členské štáty v čoraz väčšej miere poskytujú ľuďom príležitosti na potvrdzovanie zručností získaných mimo inštitucionálneho vzdelávania a odbornej prípravy. Z Európskeho registra potvrdzovania neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa z roku 2018 vyplýva, že takmer všetky členské štáty zaviedli mechanizmy potvrdzovania, hoci s rôznou mierou pokrytia. Prostredníctvom potvrdzovania možno získať akúkoľvek kvalifikáciu zahrnutú v národnom rámci v 12 krajinách (Fínsko, Francúzsko, Holandsko, Írsko, Litva, Lotyšsko, Luxembursko, Poľsko, Rumunsko, Spojené kráľovstvo, Švédsko a Taliansko) alebo vo významnej podskupine celého rámca (Belgicko, Bulharsko, Dánsko, Malta, Nemecko, Portugalsko, Rakúsko, Slovinsko, Španielsko). Vo väčšine členských štátov môže toto potvrdenie poskytnúť prístup k formálnym programom a oslobodeniu od ich častí. Príslušné mechanizmy však stále nie sú k dispozícii v Chorvátsku, kde sa národný rámec potvrdzovania ešte len pripravuje v koordinácii s národným kvalifikačným rámcom, a na Slovensku, kde je určitá forma potvrdzovania dostupná len na veľmi špecifické účely trhu práce. Hoci je prepojenie národného kvalifikačného rámca a inštitucionálneho vzdelávania a odbornej prípravy štandardným prvkom vo všetkých krajinách, možnosti potvrdzovania sa poskytujú aj v súvislosti s intervenciami na trhu práce, ktoré často vykonávajú verejné služby zamestnanosti. Platí to v 13 krajinách (Belgicko, Cyprus, Česko, Dánsko, Holandsko, Chorvátsko, Írsko, Malta, Poľsko, Slovensko, Spojené kráľovstvo, Švédsko a Taliansko). Profilovanie zručností alebo audit zručností sú dostupné pre všetkých nezamestnaných v 13 členských štátoch (v Belgicku, vo Fínsku, v Rakúsku a Taliansku do troch mesiacov nezamestnanosti, v Česku a Chorvátsku do šiestich mesiacov nezamestnanosti a v Grécku, Holandsku, Írsku, Lotyšsku, Luxembursku, na Malte a v Poľsku v iných lehotách).

Členské štáty pracujú na zabezpečení účinných poradenských služieb v oblasti celoživotného vzdelávania. Zvyšuje sa povedomie o potrebe pomáhať pracovníkom neustále sa vzdelávať počas celej ich kariéry, a to výrazne nad rámec počiatočného vzdelávania a odbornej prípravy a počas prvého zamestnania. Uplatňuje sa viacero inovačných postupov, pričom čoraz väčšiu úlohu zohrávajú verejné služby zamestnanosti a sociálni partneri. V Spojenom kráľovstve a Dánsku sa zástupcovia odborov zapájajú do činností súvisiacich s poradenstvom na pracovisku. Podniky zohrávajú významnú úlohu pri preskúmaníach zručností uprostred kariéry. Vo Francúzsku je to už bežná prax a v súčasnosti sa skúša aj v iných krajinách. Talianske regióny riadia sieť aktívnej zamestnanosti, ktorá je partnerstvom verejných služieb zamestnanosti a súkromných subjektov a ktorá pomáha nezamestnaným a nízkokvalifikovaným osobám opätovne sa začleniť do trhu práce. Holandské vzdelávacie a pracovné kancelárie spájajú aktérov na miestnej a regionálnej úrovni, aby poskytovali personalizované poradenstvo nízkokvalifikovaným dospelým, NEET a zamestnaným ľuďom, prepájali ich s postupmi potvrdzovania a zároveň im poskytovali nadväzujúce služby.

Čoraz viac členských štátov si uvedomuje, že výzvy v oblasti zručností si vyžadujú celovládnu stratégiu na podporu vzdelávania dospelých. V roku 2016 Rada v rámci balíka programu v oblasti zručností prijala odporúčanie o cestách zvyšovania úrovne zručností. Toto odporúčanie má pomôcť riešiť problémy s chýbajúcimi zručnosťami, nerovnosťou a novými

⁸⁸ Odporúčanie Rady z 22. 12. 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa.

potrebami trhu práce medzi dospelou populáciou. Prostredníctvom týchto ciest zvyšovania úrovne zručností by tvorcovia politiky navrhovali a vykonávali politiky osobitne prispôsobené potrebám nízkokvalifikovaných dospelých. Viacero členských štátov pracuje na národných stratégiách v oblasti zručností, ktoré podporuje Komisia v spolupráci s OECD (Španielsko, Taliansko, Portugalsko, Slovinsko, Belgicko/Flámsko a najnovšie aj Lotyšsko a Poľsko). Navyše, viaceré členské štáty ako Rakúsko, Holandsko a v súčasnosti aj Slovensko financovali stratégie v oblasti zručností z vlastných zdrojov. Vo Francúzsku sa na základe reformy odborného vzdelávania z roku 2018 zriadil nový orgán (*France Compétences*) s cieľom zabezpečiť komplexný prístup k potrebám v oblasti zručností, ku kvalite odbornej prípravy a k nákladom.

Systém učenia sa na pracovisku a systém učňovského vzdelávania zabezpečujú najužšie prepojenie medzi vzdelávaním a svetom práce: na úrovni členských štátov bolo od polovice roku 2018 prijatých niekoľko reforiem zameraných na odborné vzdelávanie a prípravu (OVP). Komisia spolu s členskými štátmi naďalej spolupracuje na modernizácii odborného vzdelávania a prípravy v súlade s prioritami politiky vymedzenými v záveroch z Rigy z roku 2015⁸⁹. Okrem toho prostredníctvom *iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí*⁹⁰ a *Európskeho združenia učňovskej prípravy*⁹¹ Komisia povzbudzuje a podporuje členské štáty v ich úsilí zvýšiť kvalitu, ponuku a atraktivnosť učenia sa na pracovisku, a tým zlepšiť relevantnosť OVP pre trh práce v členských štátoch. Napríklad Bulharsko sa prostredníctvom pilotného projektu, ktorý sa začal v máji 2019, zameriava na rozšírenie rozsahu duálnej odbornej prípravy s cieľom zlepšiť kvalitu odborného vzdelávania v Bulharsku a posilniť jeho prepojenie s potrebami trhu práce. V decembri 2018 Estónsko prijalo zmenu zákona o OVP, ktorej cieľom je zvýšiť flexibilitu štúdia, otestovať aj inovačné formáty štúdia v spolupráci s miestnou samosprávou, ako aj zaviesť financovanie založené na výsledkoch. Vo Francúzsku sa počas roka 2019 a súbežne s reformou učňovskej prípravy na pracovisku zavádza postupná reforma školského OVP, v rámci ktorej sa otvoril nový odborový *Campus des Metiers et Qualifications* a postupné cesty špecializácie zapísaných žiakov spolu s profesijným poradenstvom. V Chorvátsku bola v roku 2018 vytvorená národná sieť regionálnych stredísk pre kompetencie v oblasti OVP s cieľom určiť miesta excelentnosti, ktoré budú ponúkať pravidelné programy OVP a iné formy formálneho a neformálneho vzdelávania. Malta plánuje zaviesť rámec na zabezpečenie kvality učenia sa na pracovisku, ktorý bude vychádzať z 20 hlavných zásad pre vysokokvalitnú učňovskú prípravu. V Poľsku je cieľom zmien zákona o vzdelávaní zlepšiť spoluprácu medzi systémom OVP a zamestnávateľmi, zmeniť systém odborného skúšania a vytvoriť analytický nástroj na predpovedanie vnútroštátnych, ako aj regionálnych potrieb trhu práce.

Členské štáty uznávajú výzvy, ktorým čelia ich systémy vzdelávania dospelých, a v druhej polovici roka 2018 a v roku 2019 zrealizovali aj niekoľko iniciatív. Zrýchľovanie zmien na trhu práce, dopyt po vyšších zručnostiach a preniknutie digitálnych technológií do všetkých aspektov každodenného života ešte naliehavejšie zdôrazňujú potrebu zvyšovať úroveň zručností ľudí s cieľom zabezpečiť ich zamestnateľnosť. V Európskom

⁸⁹ V záveroch z Rigy z roku 2015 bolo vymedzených päť cieľov na obdobie do roku 2020: 1. podpora učenia sa na pracovisku, 2. rozvoj zabezpečenia kvality OVP a priebežné poskytovanie informácií a spätnej väzby, 3. prístup k OVP a kvalifikáciám pre všetkých, 4. posilnenie kľúčových kompetencií a 5. profesijný rozvoj učiteľov a školiteľov v oblasti OVP. Dostupné na <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=sk&pubId=7915&furtherPubs=yes>.

⁹⁰ Pozri <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1829>.

⁹¹ Pozri http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance_sk.htm.

piliéri sociálnych práv sa uznáva ich právo na celoživotné vzdelávanie ako spôsob získavania zručností potrebných na to, aby sa plne zapájali do spoločnosti a úspešne zvládali prechody medzi zamestnaniami. Flámsko (Belgicko) v tejto súvislosti zvýšilo motiváciu zamestnancov zúčastňovať sa na celoživotnom vzdelávaní: od septembra 2019 má každý zamestnanec v súkromnom sektore právo zobrať si na tento účel 125 hodín platenej dovolenky ročne. Vo Valónsku (Belgicko) sa každému uchádzačovi o zamestnanie, ktorý úspešne absolvuje odbornú prípravu v profesii s nedostatkom pracovnej sily, ponúka nový finančný stimul vo výške 350 EUR na odbornú prípravu v povolaniach s nedostatkom pracovnej sily (*Incentive+*). V Chorvátsku by mal od septembra 2019 nedávno prijatý zákon o vzdelávaní dospelých riešiť nevýhody existujúceho systému vzdelávania dospelých a zosúladiť ho s chorvátskym kvalifikačným rámcom. Lotyšsko zvýšilo podporu na vzdelávanie pre osoby zamestnané v podnikoch a na tento účel vyčlenilo 18 miliónov EUR z finančných prostriedkov EFRR. Portugalsko vo februári 2019 prijalo opatrenie na riešenie osobitných potrieb týkajúcich sa ľudských zdrojov vo verejnej správe s cieľom vytvoriť model celoživotného vzdelávania, ktorý umožní štátnym zamestnancom získať prístup k osvedčovaniu dosiahnutého vzdelania a odbornej kvalifikácie. Cieľom nového programu *Napredovať vďaka zručnostiam*, ktorý bol schválený v Írsku, je podporovať zraniteľné skupiny vrátane nízkokvalifikovaných osôb. Toto nové opatrenie umožní cielenú podporu zraniteľných skupín v rámci írskej pracovnej sily, najmä tých, ktoré majú nižšiu úroveň zručností a potrebujú viac príležitostí na ďalší kariérny rast, s cieľom podporovať ľudí v tom, aby zotrvali v zamestnaní a nepresúvali sa na iné miesta, alebo aby sa chopili nových pracovných príležitostí.

Medzi dôležité priority stále patrí ďalšie znižovanie nezamestnanosti mladých ľudí a podpora ich prechodu zo vzdelávania a odbornej prípravy na trh práce. Od roku 2014 sa do systému záruky pre mladých ľudí každoročne zaregistrovalo viac ako päť miliónov mladých ľudí a 3,5 milióna dostalo ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, stáže alebo učňovskej prípravy. V mnohých členských štátoch je však odhadovaný podiel NEET registrovaných v systéme počas celého roka stále pod úrovňou 50 %. Obmedzené pokrytie však v mnohých krajinách pravdepodobne súvisí so zmenami v zložení populácie NEET (nižší podiel nezamestnaných NEET v rámci celkového počtu) a so znižovaním celkového počtu NEET (podrobnejšie informácie sa uvádzajú v kapitole 3.2.1). V situácii, keď sa výkonnosť mladých ľudí na trhu práce výrazne zlepšila, sú politické opatrenia na podporu záruky pre mladých ľudí čoraz cielenejšie.

Členské štáty zintenzívňujú svoju osvetu, zlepšujú prístupnosť služieb pre mladých ľudí a zabezpečujú lepšiu identifikáciu osôb v núdzi. V Španielsku sa na základe *akčného plánu pre zamestnanosť mladých ľudí na obdobie 2019 – 2021* zvýši počet poradcov pre mladých uchádzačov o zamestnanie a dlhodobo nezamestnaných o 3 000 nových pracovníkov. Na Cypre je cieľom osvetového projektu osloviť 4 000 neaktívnych NEET a poskytnúť aktívnu podporu prostredníctvom poradenstva a odbornej prípravy prispôbenej ich potrebám. Na Cypre zároveň prebieha komunikačná kampaň, ktorá má prilákať mladých ľudí do verejných služieb zamestnanosti (VSZ), aby sa mohli zaregistrovať do systému záruky pre mladých ľudí. Cieľom kampane je zapojiť strany zainteresované v oblasti práce s mládežou, ktoré dokážu osloviť NEET z rôznych pomerov (z chudobných pomerov, so zdravotným postihnutím, s nízkou úrovňou dosiahnutého vzdelania alebo z etnickej menšiny či s migrantským pôvodom).

Zavedli sa aj nové opatrenia na lepšiu podporu mladých ľudí, ktorí čelia viacerým znevýhodneniam. V Írsku funguje program na podporu zamestnanosti mladých ľudí (YESS), ktorý ponúka odborné stáže mladým uchádzačom o zamestnanie, ktorí sú dlhodobo

nezamestnaní alebo čelia prekážkam v oblasti zamestnania. Účastníci si počas stáže osvojujú základné pracovné a sociálne zručnosti v podpornom prostredí. Vo Francúzsku chcú dobrovoľným systémom pre spoločnosti zameraným na odbornú prípravu a nábor mladých ľudí zaviazat' aspoň 10 000 firiem, aby ponúkali stáže, učňovskú prípravu alebo zamestnanie. Cieľom je rozvíjať spoluprácu medzi verejným a súkromným sektorom pri riešení vysokej miery nezamestnanosti mladých ľudí v znevýhodnených mestských oblastiach. Portugalsko prijalo opatrenia týkajúce sa odborných stáží, ktoré možno neskôr prostredníctvom priamych dotácií na zamestnávanie pracovníkov so zameraním na mladých a dlhodobo nezamestnaných pretransformovať na nábor do trvalého zamestnania. Následne boli v roku 2019 zavedené zmeny s cieľom zlepšiť efektívnosť a účinnosť týchto opatrení, na základe ktorých sa zjednoduší proces analýzy žiadostí a zabezpečí sa, aby VSZ odpovedali v primeranom čase.

Rámček 2. Dosiahnuť plné využívanie Európskeho sociálneho fondu (ESF)

Európsky sociálny fond (ESF) je jedným z kľúčových nástrojov EÚ na podporu riešenia výziev identifikovaných v odporúčaniach pre jednotlivé krajiny. Prispieva k udržateľnej a kvalitnej zamestnanosti, pričom podporuje sociálne začlenenie, investuje do vzdelávania a odbornej prípravy a posilňuje budovanie inštitucionálnych kapacít. Spolu s iniciatívou na podporu zamestnanosti mladých ľudí zameranou na podporu mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, investujú takmer 93 miliárd EUR do ľudského kapitálu, pričom pomáhajú ľuďom v Európe rozvíjať ich zručnosti a zabezpečiť si budúcnosť.

Od roku 2014 do konca roka 2018 využilo podporu z ESF a iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí viac ako 26 miliónov účastníkov vrátane takmer štyroch miliónov dlhodobo nezamestnaných (15 %). Mladí ľudia vo veku do 25 rokov (43 % všetkých účastníkov) a nízkokvalifikované osoby s primárnym alebo nižším sekundárnym vzdelaním (48 % všetkých účastníkov) sú kľúčovými cieľovými skupinami týchto intervencií. Vykonávanie, ktoré v rokoch 2017 – 2018 vykazovalo prudké zrýchlenie, by malo plynule pokračovať až do konca programového obdobia. Z 26 miliónov účastníkov do konca roka 2018:

- si 2,7 milióna účastníkov našlo zamestnanie,
- 3,6 milióna účastníkov získalo kvalifikáciu,
- 1,4 milióna účastníkov sa v nadväznosti na činnosti podporované EÚ zapojilo do vzdelávania alebo odbornej prípravy.

Navyše, do konca roka 2018 využilo opatrenia podporované z iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí 2,7 milióna mladých ľudí, pričom viac ako milión z nich dostal ponuku zamestnania, získal kvalifikáciu alebo v nadväznosti na túto podporu pokračoval vo vzdelávaní alebo v odbornej príprave.

Medzi Európskym parlamentom a Radou prebiehajú rokovania o návrhu Európskej komisie na Európsky sociálny fond plus (ESF+) na roky 2021 – 2027. Na základe uvedeného návrhu by ESF+ umožnil zamerať podporu v širšom rámci európskych štrukturálnych fondov na výzvy identifikované v rámci európskeho semestra. Na tento účel sa v správach o jednotlivých krajinách za rok 2019 (najmä v ich nových prílohách D) určili prioritné oblasti pre verejné a súkromné investície v členských štátoch, ktoré majú slúžiť ako základ pre programovanie budúcich štrukturálnych fondov.

Členské štáty okrem toho podnikli kroky na zvýšenie cielených stimulov na prijímanie a nastupovanie do zamestnania v prípade skupín, ktoré čelia znevýhodneniam na trhu práce. Rumunsko poskytlo zamestnávateľom dodatočné stimuly na nábor osôb v zraniteľných situáciách. Zo zmien vyplýva, že zamestnávatelia, ktorí zamestnávajú na trvalú pracovnú zmluvu dlhodobo nezamestnané osoby staršie ako 45 rokov, nezamestnaných osamelých rodičov, dlhodobo nezamestnaných alebo mladých NEET, dostávajú mesačne sumu 2 250 RON (približne 475 EUR) za každú zamestnanú osobu pochádzajúcu z týchto skupín, a to

počas obdobia 12 mesiacov. Sú pritom povinní zamestnávať ich aspoň 18 mesiacov. Opatrenia zamerané na nových účastníkov na trhu práce prijalo aj Švédsko. V roku 2020 sa zavedú odpočty za prijatie do prvého zamestnania, čo znamená, že v prípade prijatia osôb, ktoré sú zamestnané po prvýkrát, sa počas prvých dvoch rokov zrušia odvody zamestnávateľa. Pokiaľ ide o mladých ľudí do 18 rokov, odvody zamestnávateľov sa v auguste 2019 znížili a v roku 2020 sa úplne zrušia. Slovinsko v rámci právnych predpisov o peňažných dávkach sociálnej pomoci zrušilo „aktivačný príspevok“. Cieľom je urýchliť aktiváciu príjemcov sociálnej pomoci a zabezpečiť vyššie sociálne zabezpečenie jednotlivcov. Cieľom je tiež poskytnúť jednotlivcom komplexnú pomoc, ktorá im pomôže prekonať ťažkosti v prípade sociálnej zraniteľnosti.

Viacere členské štáty pokračujú vo svojom úsilí podporovať účasť starších pracovníkov na trhu práce a zároveň zabezpečiť primerané dôchodky pre tých, ktorí už nemôžu pracovať. V kontexte starnúcej spoločnosti je dlhší pracovný život kľúčový na zachovanie a zlepšenie primeranosti dôchodkov. Politiky týkajúce sa dôchodkov (a daní) môžu ľuďom poskytnúť správne stimuly na predĺženie ich pracovného života. Takéto stimuly môžu zahŕňať vyváženú implicitnú dane/dávok súvisiacich s dôchodkom, bonusov a zrážok za odchod do dôchodku po dosiahnutí alebo pred dosiahnutím dôchodkového veku a možnosť kombinácie dôchodku a práce. V správe o primeranosti dôchodkov za rok 2018 (Európska komisia, 2019) bolo uvedené, že takéto politiky sú z hľadiska prechodu k vyššiemu veku odchodu do dôchodku dôležitejším faktorom než politiky zamerané na počiatočnú fázu kariéry. Flámsko (Belgicko) v tejto súvislosti prijalo ciele opatrenia na zlepšenie zamestnateľnosti starších pracovníkov, a to najmä zvýšením maximálnej dotácie na zamestnanie staršieho pracovníka, úplným oslobodením od odvodov zamestnávateľa počas dvoch rokov v prípade zamestnania staršieho nezamestnaného pracovníka (55+) a zvýšením mzdového stropu, na ktorý sa vzťahujú ciele opatrenia.

Nemecko podniklo kroky na aktiváciu starších dlhodobo nezamestnaných osôb prostredníctvom päťročnej dotácie na pracovné miesto, vďaka ktorej sa znižujú náklady práce. Podmienkou je, aby dlhodobo nezamestnaní poberali dávku v nezamestnanosti *Hartz IV* aspoň šesť z posledných siedmich rokov. Portugalsko v rámci akčného programu zameraného na riešenie neistej práce a posilnenie kolektívneho vyjednávania, ktoré je súčasťou uznesenia *Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018, de 6 de Junho*, prijalo opatrenia na náborovú podporu spoločností, ktoré súbežne prijímajú mladú nezamestnanú osobu (alebo mladú osobu, ktorá si hľadá prvé zamestnanie) a dlhodobo nezamestnanú staršiu osobu (staršiu ako 45 rokov). Podpora sa spravidla poskytuje len v prípade trvalej pracovnej zmluvy. Patrí sem aj čiastočné alebo úplné oslobodenie zamestnávateľa od platieb na sociálne zabezpečenie. Politiky zamerané na záver kariéry, ktorých cieľom je podnietiť dlhší pracovný život, by mali sprevádzať opatrenia, ktoré zabezpečia primerané dôchodky pre tých, ktorí už nemôžu pracovať. Rakúsko preto zreformovalo svoj existujúci systém práce na kratší pracovný čas pre starších pracovníkov (*Altersteilzeit*). S cieľom udržať zamestnancov dlhšie v pracovnom živote Rakúsko zvýšilo vek pre vstup do tohto systému, a to v dvoch krokoch. U mužov sa vek pre vstup do systému zvýšil z 58 na 59 rokov (v roku 2019) a na 60 rokov (v roku 2020). U žien sa tento vek zvýšil z 53 na 54 rokov (v roku 2019) a na 55 rokov (v roku 2020). Talianska vláda znížila vek odchodu do dôchodku pre určité kategórie starších pracovníkov, pričom stanovila súhrnnú kombináciu veku a počtu rokov platenia príspevkov na 100 rokov (minimálna požiadavka: mať vek aspoň 62 rokov a aspoň 38 rokov platiť príspevky). V Španielsku bola upravená dlhodobá pomoc v nezamestnanosti pre starších pracovníkov. V porovnaní s predchádzajúcim systémom platí: i) dlhodobo nezamestnaní sú oprávnení na pomoc v nezamestnanosti od veku 52 rokov namiesto 55 rokov; ii) maximálne

obdobie poskytovania dávky sa predĺžilo dovtedy, kým pracovník dosiahne zákonný vek odchodu do dôchodku (65 rokov); iii) základ pre výpočet príspevku do systému dôchodkového zabezpečenia, ktorý platí štát, sa zvyšuje o 53 % (z 859 EUR mesačne v roku 2018 na 1 313 EUR mesačne v roku 2019) a iv) preskúmanie majetkových pomerov sa uskutoční na úrovni jednotlivca, a nie na úrovni domácnosti.

Účasť na vysokokvalitnom vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve je základom úspešného celoživotného vzdelávania, osobného rozvoja a vyššej zamestnateľnosti neskôr v živote. V odporúčaní Rady z 22. mája 2019 týkajúcom sa vysokokvalitných systémov vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve sa požaduje prístupné, cenovo dostupné a inkluzívne vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve a posilnenie tvorby učebných plánov v ranom veku, aby mohli napĺňať potreby detí z hľadiska blahobytu a vzdelávania. Minulý rok sa Francúzsko rozhodlo postupne zaručiť všeobecný prístup k starostlivosti o deti od narodenia do veku troch rokov, pričom poskytuje nepenažné sociálne dávky a záruku platieb výživného pre osamelých rodičov. Od jesene 2018 je vo Švédsku predškolská trieda povinnou súčasťou školského cyklu a švédske orgány prijali nový učebný plán, ktorý zahŕňa silnejší dôraz na vzdelávanie, a to najmä na čítanie a digitálne zručnosti. Slovenská vláda od septembra 2018 rozšírila počet bezplatných miest v materských školách pre všetky deti zo sociálno-ekonomicky znevýhodnených rodín (bez ohľadu na vek) a znížila vek začiatku povinnej školskej dochádzky na päť rokov (začne platiť od septembra 2020).

Členské štáty naďalej vyvíjajú úsilie v oblasti služieb starostlivosti o deti s cieľom odstrániť prekážky zamestnanosti žien. V septembri 2018 bol v Írsku prijatý systém vzdelávania v ranom detstve, na základe ktorého majú všetky deti vo veku od dvoch rokov a ôsmich mesiacov do veku povinnej školskej dochádzky nárok na dva roky dotovanej predškolskej starostlivosti v rozsahu troch hodín denne. Zákon o podpore starostlivosti o deti z roku 2018 je základným prvkom rozvoja cenovo dostupného systému starostlivosti o deti s novým prístupom k podpore cenovo dostupného prístupu k miestam v kvalitných zariadeniach starostlivosti o deti. Ďalej sa ním na legislatívnej úrovni zriaďuje systém cenovo dostupnej starostlivosti o deti, ktorým sa nahrádzajú štyri existujúce ciele systémy starostlivosti o deti, ktoré nemali právny základ. V januári 2019 Taliansko zvýšilo ročný príspevok na školné z 1 000 EUR na 1 500 EUR na návštevu škôlky a domácu podporu pre deti do troch rokov, ktoré trpia vážnymi chronickými chorobami. Rumunsko investuje finančné prostriedky z ESF do podpory konsolidácie siete náhradných rodičov. Okrem toho v septembri 2018 nadobudla vo Fínsku účinnosť reforma vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve. Táto reforma modernizuje fínsky systém vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve na základe spoločenského vývoja a vývoja na trhu práce, a to prostredníctvom zvyšovania úrovne zručností zamestnancov, vytvárania stimulov pre držiteľov vysokoškolského diplomu, aby pracovali v oblasti vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, a zameriavania sa na viacodborové tímy. Dobrým životným podmienkam a záujmom detí sa venuje čoraz väčšia pozornosť a majú čoraz väčšiu prioritu.

Vyvážené rozdelenie platenej dovolenky medzi ženy a mužov môže byť mimoriadne prínosné pri zvyšovaní zamestnanosti žien po narodení detí. V posledných rokoch mnohé členské štáty zlepšili nárok na rodinnú dovolenku a podporovali najmä uplatňovanie si tohto nároku zo strany otcov⁹². Začiatkom roka 2018 Česko prijalo zmeny zákona o sociálnej podpore, ktoré majú zvýšiť flexibilitu rodičovského príspevku, takže teraz si rodičia môžu

⁹² Eurofound (2019), *Parental and paternity leave – Uptake by fathers* (Rodičovská a otcovská dovolenka – čerpanie zo strany otcov), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

zvoliť mesačnú sumu aj dĺžku čerpania (až do štyroch rokov). Celková maximálna suma je 220 000 CZK (približne 8 617 EUR). Navyše, príspevok nebude závisieť od prijatia dieťaťa do formálnej starostlivosti. Česko takisto zmenilo *zákon o zdravotnom poistení*, pričom zaviedlo jednotýždňovú rodičovskú dovolenku pre otcov a otcovský príspevok. Hoci ide o krok správnym smerom, nespĺňa požiadavky smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom, podľa ktorej majú otcovia nárok na dva týždne platenej otcovskej dovolenky a dva neprenosné mesiace rodičovskej dovolenky. Navyše, v Španielsku sa na základe legislatívnej zmeny prijatej v marci 2019 nahradila materská/otcovská dovolenka rodičovskou dovolenkou v trvaní 16 týždňov pre každého z rodičov. V zákone sa stanovuje postupné uplatňovanie. Rodič, ktorý nie je biologická matka, bude mať nárok na dovolenku v trvaní osem týždňov v roku 2019 (päť v roku 2018), 12 týždňov v roku 2020 a napokon 16 týždňov v roku 2021. Cieľom ďalších opatrení uvedených v tom istom zákone je tiež posilnenie rodovej rovnosti, ako napríklad: i) povinnosť vyrokovať plány rovnosti sa rozšírila na spoločnosti s viac ako 50 zamestnancami (predtým s 250 zamestnancami), ii) nariadenie o rovnakom odmeňovaní bolo upravené tak, aby bolo možné vymedziť, kedy má práca rovnakú hodnotu, a uložiť zamestnávateľovi povinnosť viesť záznamy o priemerných mzdách mužov a žien. Ak je rozdiel v priemernom plate medzi dvoma pohlaviami vyšší ako 25 %, dôvod musí byť opodstatnený, a iii) oslobodenie od príspevkov na sociálne zabezpečenie pre neformálnych opatrovateľov.

Od 1. septembra 2019 môžu rodičia v Írsku čerpať 22 týždňov neplatenej rodičovskej dovolenky za každé novonarodené dieťa. Dovolenka sa musí vyčerpať pred dovŕšením dvanásteho roku dieťaťa. Pred 1. septembrom 2019 trvala rodičovská dovolenka 18 týždňov a rodičia mohli čerpať rodičovskú dovolenku len pred dovŕšením ôsmeho roku dieťaťa. Ďalším posunom v tejto oblasti je nový *systém platenej rodičovskej dovolenky*, ktorý umožňuje rodičom čerpať dva týždne platenej dovolenky počas prvého roku života ich dieťaťa. Tento nový systém sa uplatňuje od novembra 2019. V roku 2019 Holandsko predložilo návrh zákona, ktorým sa predlžuje otcovská dovolenka z dvoch na päť dní a od júla 2020 sa umožňuje ďalších päť týždňov dovolenky, ktoré sa majú čerpať počas prvých šiestich mesiacov od narodenia dieťaťa. Okrem toho došlo k predĺženiu dovolenky z dôvodu adopcie a pestúnskej starostlivosti zo štyroch na šesť týždňov. Portugalsko v decembri 2018 zaviedlo štyri osi, ktoré podporujú lepšiu rovnováhu medzi pracovným, osobným a rodinným životom, ako podmienku skutočnej rovnosti medzi mužmi a ženami a úplného občianstva, čo umožní slobodné rozhodovanie vo všetkých aspektoch života na základe Európskeho piliera sociálnych práv. Prvou osou je pakt o zmierení, ktorý obsahuje opatrenia na mobilizáciu rôznych zamestnávateľov s cieľom rozvíjať postupy vedúce k zmiereniu a šíreniu informácií. Druhou osou je *Pakt o zmierení vo verejnej správe*, ktorý je o záväzku ústrednej a miestnej verejnej správy podporovať zmierenie. Tretia os sa týka vybavenia, služieb a stimulov na zmierenie spolu s nástrojmi na uľahčenie zmierovacieho postupu v oblasti starostlivosti, vzdelávania, dopravy a zdravia. Štvrtá os s názvom *Znalosti potrebné na zmierenie* dopĺňa opatrenia, ktoré vedú k tvorbe znalostí a ich šíreniu, čo môže podporiť rozvoj nových činností. Sociálni partneri v Rakúsku odsúhlasili započítanie rodičovskej dovolenky v dĺžke 24 mesiacov do výpočtu nárokov na základe odpracovaných rokov, ako je napríklad automatické zvýšenie platu, nárok na ročnú dovolenku, výpovedné lehoty alebo pokračujúce nemocenské dávky v sektoroch, ako je maloobchod, v ktorých pracuje vysoký podiel žien.

V niekoľkých členských štátoch boli zavedené iné antidiskriminačné opatrenia na podporu pracovného zapojenia žien. Vo Francúzsku bol v auguste 2018 prijatý zákon, ktorým sa zavádzajú opatrenia na boj proti sexuálnemu násiliu na pracovisku, ktorý zahŕňa týchto päť oblastí: 1. podpora sociálneho dialógu; 2. odborná príprava inšpektorov; 3.

informačné kampane; 4. podpora obetí v rámci podnikov a 5. nástroje na postihovanie diskriminačných praktík, ako je napríklad brigáda na boj proti diskriminácii (BADI). Portugalsko sa tiež prostredníctvom *národnej stratégie pre rovnosť a nediskrimináciu na obdobie 2018 – 2030* snažilo vymedziť konkrétne strategické ciele, pokiaľ ide o nediskrimináciu na základe pohlavia a rovnosť medzi ženami a mužmi. Ich cieľom je začleniť národný akčný plán pre rovnosť medzi ženami a mužmi, národný akčný plán na predchádzanie násiliu páchanému na ženách a domácomu násiliu a na boj proti nemu a národný akčný plán na boj proti diskriminácii na základe sexuálnej orientácie, rodovej identity a pohlavných znakov. Pokiaľ ide o *program pre rovnosť na trhu práce a v podnikoch*, stratégia posilňuje boj proti rodovej segregácii povolání, presadzovanie rovnakého odmeňovania a zosúladienie pracovného, rodinného a osobného života, pričom podporuje dialóg so sociálnymi partnermi. Po prvý raz je načrtnuté konkrétne plánovanie boja proti diskriminácii na základe sexuálnej orientácie, rodovej identity a pohlavných znakov, spolu s opatreniami vymedzenými v prioritných oblastiach intervencie, ako sú napríklad informácie a odborná príprava a odvetvové politiky.

Kroky na riešenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov podnikol len obmedzený počet členských štátov. Väčšina nových iniciatív sa aspoň čiastočne týkala opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania, ako odporúčala Európska komisia v roku 2014 (2014/124/EÚ). Nemecko a Spojené kráľovstvo začali svoje prvé kolá podávania správ o odmeňovaní žien a mužov v roku 2018 a v parlamentnej správe Spojeného kráľovstva sa odporúčalo rozšíriť požiadavky na podávanie tohto druhu správ^{93,94}. Írsko v roku 2019 uverejnilo *zákon o podávaní informácií o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov*, na základe ktorého sú spoločnosti povinné zverejňovať informácie o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov⁹⁵. V septembri 2018 Francúzsko zaviedlo *index rovnosti a rovnakých miezd* založený na piatich rôznych ukazovateľoch rodovej rovnosti. Podniky musia zabezpečiť, aby boli výsledky v oblasti rovnosti odmeňovania transparentné, aby sa zvýšili počty kontrol vykonávaných inšpektorátom práce a aby sa zaviedla propagačná kampaň zameraná na boj proti rodovým stereotypom pri prijímaní do zamestnania. Index rovnosti odmeňovania je povinný pre spoločnosti, ktoré majú viac ako 50 zamestnancov. Spoločnosti, ktoré dosahujú túto prahovú hodnotu 50 zamestnancov, budú mať pred tým, ako budú podliehať týmto povinnostiam, trojročný odklad. Spoločnosti, ktoré majú 1 000 a viac zamestnancov, mali zverejniť svoje výsledky v oblasti rodovej rovnosti do 1. marca 2019, v prípade spoločností s 251 až 999 zamestnancami bola táto lehota stanovená na 1. septembra 2019 a spoločnosti s 50 až 250 zamestnancami tak mali urobiť do 1. marca 2020.

Aj Portugalsko zaviedlo právne predpisy na riešenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Príslušné opatrenia zahŕňajú výročnú správu o rozdieloch v odmeňovaní medzi ženami a mužmi a posúdenie podľa jednotlivých spoločností, povolání a úrovne kvalifikácií (počas prvých dvoch rokov platia pre spoločnosti s 250 a viac zamestnancami, potom sa rozšíria aj na spoločnosti s 50 a viac zamestnancami). Plánuje sa zavedenie osobitných opatrení zo strany inšpektorátu práce a sankcií voči zamestnávateľom v prípade diskriminačného zaobchádzania. Na boj proti vertikálnej segregácii je cieľom plánu s názvom *Rovnosť*

⁹³ Eurofound (2019), *Slow start for gender pay transparency in Germany* (Pomalý štart transparentnosti v oblasti odmeňovania žien a mužov v Nemecku), blog nadácie Eurofound, 4. február 2019.

⁹⁴ Eurofound (2018), *United Kingdom: Latest working life developments Q3 2018* (Spojené kráľovstvo: najnovší vývoj v oblasti pracovného života, 3. štvrťrok 2018), Claire Evans.

⁹⁵ Eurofound (2019), *Ireland: Latest working life developments Q2 2019* (Írsko: najnovší vývoj v oblasti pracovného života, 2. štvrťrok 2019), Farrelly, R.

pracovných podmienok: rovnaké odmeňovanie, ochrana rodičovstva a zosúladenie pracovnej činnosti s rodinným a osobným životom posilniť vyvážené zastúpenie mužov a žien v rozhodovacom procese. Stanovujú sa v ňom minimálne prahové hodnoty pre zastúpenie mužov a žien v radách verejných spoločností od roku 2018 (33,3 %), ako aj v kótovaných spoločnostiach (20 % a od roku 2020 33,3 %). Jeho cieľom je tiež podporiť vyvážené zastúpenie mužov a žien na rozhodovaní verejnej správy, vymenovať príslušné osoby do funkcií vo verejných orgánoch na základe kompetencií, zručností, praxe a odbornej prípravy, ktoré sú povinné zo zákona, a dodržiavať pritom minimálnu prahovú hodnotu pre vyvážené zastúpenie mužov a žien, a to takto: pre každé pohlavie by malo byť vo verejných orgánoch vyhradených 40 % funkcií.

Podpora integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín do trhu práce bola v mnohých členských štátoch oblasťou prijímania opatrení, často v kombinácii s jazykovým vzdelávaním. Viaceré členské štáty (najmä Grécko, Francúzsko, Holandsko, Spojené kráľovstvo a Luxembursko) v reakcii na potrebu zintenzívniť úsilie o dlhodobú integráciu a skonsolidovať úsilie všetkých zainteresovaných strán uskutočnili celoplošné zmeny vo forme nových alebo revidovaných akčných plánov/stratégií. Okrem toho niekoľko členských štátov rozšírilo svoju ponuku integračných opatrení, zatiaľ čo niektoré súčasne zvýšili povinnú účasť na rôznych jazykových kurzoch a odbornej príprave v oblasti integrácie. Napríklad ponuka jazykovej prípravy pre štátnych príslušníkov tretích krajín sa zlepšila najmä v Belgicku (Valónsko, Flámsko a Nemecky hovoriace spoločenstvo), vo Fínsku, Francúzsku, na Malte a v Nemecku (odborná jazyková príprava súvisiaca so zamestnaním). Vo Švédsku nový regulačný rámec pre švédske VSZ pomohol posilniť cesty nových migrantov k zamestnaniu. Švédsko tiež zreformovalo svoj systém dotovaného zamestnania a v júli 2019 zaviedlo nové podporné opatrenie, tzv. *úvodné pracovné miesta*, pričom poskytlo viac finančných prostriedkov na tzv. *miestne pracovné miesta* (zavedené od roku 2017), ktoré zvyčajne zahŕňajú vzdelávanie v rámci trhu práce, švédčinu pre prisťahovalcov a stáže. Fínsko v decembri 2018 v piatich mestách financovalo tzv. *centrá na získavanie zručností prisťahovalcov*, v ktorých obce a inštitúcie pôsobiace v oblasti trhu práce a vzdelávania flexibilným spôsobom poskytujú svojim klientom poradenstvo zamerané na odbornú prípravu a trh práce. Holandsko prehodnotilo svoj prístup k integrácii vrátane väčšieho dôrazu na integráciu do trhu práce. V roku 2019 zaviedla holandská vláda osem experimentálnych opatrení na zlepšenie účinnosti nástrojov na podporu účasti a postavenia holandských občanov s migrantským pôvodom na trhu práce. Patria medzi ne najmä: kombinované vzdelávanie a práca, intenzívny koučing pre zraniteľné skupiny, podpora pracovného zamerania študentov odborného vzdelávania a meranie kultúrnej rozmanitosti v podnikoch. V Španielsku sa väčšina opatrení na zlepšenie zamestnateľnosti vykonávala ako súčasť *španielskej aktivačnej stratégie zamestnanosti na obdobie 2017–2020*, pričom štátna tajomníčka pre migráciu zároveň poskytla finančnú podporu na sociálne a pracovné začleňovanie prisťahovalcov. Vo Francúzsku zahŕňa reforma integračnej politiky, ktorá bola prijatá v júni 2018 a vykonáva sa od roku 2019, nový oddiel venovaný profesionálnej integrácii a auditu zručností v rámci *zmluvy o občianskej integrácii prisťahovalcov* (CIR), v prípade potreby dodatočné jazykové vzdelávanie po podpise CIR a systematickejšie využívanie verejných služieb zamestnanosti.

Okrem opatrení, ktoré sa týkajú priamo štátnych príslušníkov tretích krajín, prijali členské štáty aj opatrenia, prostredníctvom ktorých sa verejným službám zamestnanosti, miestnym orgánom alebo zamestnávateľom poskytujú príslušné zdroje a nástroje na podporu integrácie. Francúzsko začalo štruktúrovanú spoluprácu medzi orgánmi zodpovednými za migráciu, odbornú prípravu a zamestnanosť. V Spojenom

kráľovstve získalo pracovné centrum Jobcentre Plus dodatočné finančné prostriedky na podporu zamestnanosti väčšieho počtu ľudí pochádzajúcich zo segregovaných komunít. V Lotyšsku bola vypracovaná príručka o začleňovaní na pracovisku, v ktorej sú zhromaždené osvedčené postupy týkajúce sa začleňovania nových pracovníkov a riadenia rozmanitosti. Estónsko poskytlo podporu vysokokvalifikovaným pracovníkom prostredníctvom Medzinárodného estónskeho domu, ktorý ponúka miestnym zamestnávateľom služby týkajúce sa zamestnávania zahraničných odborníkov a služby pre nových zahraničných pracovníkov a ich manželov/manželky (život v Estónsku, jazykové programy a profesijné poradenstvo).

Členské štáty prijali opatrenia na zlepšenie dosiahnutého vzdelania štátnych príslušníkov tretích krajín a detí s migrantským pôvodom. Fínsko, Estónsko a Belgicko sa konkrétne zamerali na zvýšenie účasti príslušníkov tretích krajín na vzdelávaní a starostlivosti o deti v ranom detstve a na tento účel zmenili svoje politiky. Fínska vláda začala na jeseň 2018 pilotný projekt, ktorý ponúka bezplatné vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve na kratší čas pre päťročné deti. Flámsko (Belgicko) prijalo stratégiu na zvýšenie účasti na predškolskom vzdelávaní (od 2,5 roka do 5 rokov) s osobitným dôrazom na deti s migrantským pôvodom, zatiaľ čo Belgicko (na spolkovej úrovni) znížilo vek povinnej školskej dochádzky zo šesť na päť rokov. Francúzsko zabezpečilo zdvojnásobenie počtu seminárov pre rodičov zahraničných žiakov, aby posilnilo ich integráciu, a programov s francúzštinou ako cudzím jazykom pre študentov, ktorí chcú študovať vo Francúzsku. Litva zaviedla novú politiku, na základe ktorej bude na každej škole, ktorá má medzi svojimi študentmi deti s prisťahovaleckým pôvodom, umiestnený asistent učiteľa. V Španielsku bol prijatý nový program na podporu regiónov s cieľom znížiť počet osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu. Tento program má podporovať vzdelávacie centrá a študentov v zraniteľných sociálno-ekonomických prostrediach a pochádzajúcich z takýchto pomerov (migrantov, Rómov, žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami) a posilňovať kompetencie pedagogických pracovníkov pri riešení problematiky rozmanitosti študentov v triede. V Luxembursku bola zriadená mediačná služba zahŕňajúca pozíciu mediátora, ktorý rieši otázky týkajúce sa školského vzdelávania detí s prisťahovaleckým pôvodom, ktoré súvisia so špecifickými potrebami v oblasti vzdelávania a s predčasným ukončovaním štúdia.

Členské štáty uskutočnili aj reformy zamerané na uznávanie a/alebo potvrdzovanie kvalifikácií alebo zručností štátnych príslušníkov tretích krajín. Napríklad, v rámci nového zákona o prisťahovalectve kvalifikovaných pracovníkov (*Fachkräftezuwanderungsgesetz*) prijatého v júni 2019 Nemecko uľahčilo uznávanie odborných kvalifikácií vydaných v tretích krajinách. Grécko od júna 2018 počas troch rokov podporuje európsky kvalifikačný pas pre utečencov (Rada Európy), ktorého cieľom je poskytnúť platnú metodiku na posudzovanie kvalifikácií utečencov, ktorí ukončili alebo čiastočne ukončili štúdium na stredoškolskej a vyššej úrovni (vrátane kvalifikácií, pri ktorých bola dokumentácia nedostatočná alebo chýbala). Fínsko uverejnilo príručku na uľahčenie uznávania kvalifikácií zahraničných učiteľov. Flámska vláda (Belgicko) schválila dekrét o uznávaní nadobudnutých kompetencií, ktorý má ľuďom umožniť získať kvalifikáciu na základe ich nadobudnutých kompetencií, t. j. pracovných skúseností, dobrovoľníckej činnosti a odbornej prípravy.

Viacere členské štáty prijali opatrenia na uľahčenie prijímania pracovných migrantov z tretích krajín, najmä vysokokvalifikovaných pracovníkov a tých, ktorí obsadzujú pracovné miesta v povolaniach s nedostatkom pracovných síl. Belgicko zjednodušilo celý postup tým, že spojilo postupy týkajúce sa udeľovania pracovného povolenia a povolenia na

pobyt. Vo Flámsku sa rozšíril zoznam povolaní s nedostatkom pracovných síl a znížil sa mzdový prah pre vysokokvalifikované osoby mladšie ako 30 rokov, ako aj pre zdravotné sestry. Malta, Rakúsko, Portugalsko, Slovensko a Litva zaviedli zjednodušenia pre pracovníkov z tretích krajín týkajúce sa podávania žiadostí o pracovné povolenie alebo povolenie na pobyt, zatiaľ čo Nemecko prijalo širšiu reformu, ktorá uľahčuje prisťahovalectvo kvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín, vrátane zmien v konaniach o udelení víza, uznávania zahraničných kvalifikácií a zvýšenej jazykovej podpory. Francúzsko podporilo príchod vysokokvalifikovaných cudzincov prostredníctvom zjednodušených postupov a špecializovaných zariadení na uľahčenie príchodu a rozšírilo svoje viacročné povolenie na pobyt nazývané „Passeport talent“. Na zahraničných podnikateľov a investorov boli zamerané aj legislatívne a politické zmeny v členských štátoch, na základe ktorých vznikli nové spôsoby, ako ich prilákať alebo zlepšiť monitorovanie ich vstupu a pobytu. Napríklad Fínsko a Portugalsko zaviedli nový program udeľovania víz Start Up Visa pre začínajúcich podnikateľov.

Viacere nedávne opatrenia na úrovni členských štátov boli zamerané osobitne na utečencov a/alebo žiadateľov o azyl. Napríklad v Nemecku sa v novom zákone (*zákon o zamestnávaní cudzincov*) prijatom v júni 2019 stanovuje lepší prístup k integračným kurzom, ku kurzom odbornej nemčiny a k pomoci pri odbornej príprave pre rôzne skupiny žiadateľov o azyl. Týmto zákonom sa zároveň zreformoval prístup k dávkam s cieľom motivovať žiadateľov o azyl k tomu, aby absolvovali odbornú prípravu, a umožniť utečencom zapájať sa do dobrovoľníckej činnosti⁹⁶. V Dánsku sa vláda a sociálni partneri dohodli na predĺžení *programu základného integračného vzdelávania* (IGU) (ktorý spája jazykové kurzy, učňovskú prípravu a odborné vzdelávanie pre nových migrantov a utečencov vo veku 18 – 39 rokov) do 30. júna 2022. Vo Francúzsku v kontexte národnej stratégie prijímania a integrácie utečencov, ktorej cieľom je najmä podpora prístupu utečencov k odbornej príprave a zamestnaniu, verejné služby zamestnanosti (*Pôle-Emploi*) vydali v septembri 2018 brožúru s užitočnými radami o hľadaní práce, ktorá bola preložená do rôznych jazykov. Okrem toho viacero členských štátov v poslednom čase zameralo svoje úsilie na integráciu nových migrantiek. Írske ministerstvo spravodlivosti a rovnosti v roku 2019 financovalo sedem nových projektov na podporu integrácie utečieniek do trhu práce, zatiaľ čo Švédsko poskytlo na príslušné projekty aj dodatočné finančné prostriedky z verejných zdrojov, napríklad na iniciatívu poskytujúcu žiadateľkám o azyl poradenstvo o švédskom trhu práce.

Viacere členské štáty podporujú zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím. Vo Flámsku (Belgicko) sa na základe reformy jednotlivých programov odbornej prípravy zaviedol nový program zameraný na nezamestnaných so zdravotným postihnutím a na dlhodobo nezamestnaných. Môže trvať 52 týždňov a pre zamestnávateľov je menej nákladný. Navyše, medziodborové odborné vzdelávanie sa poskytuje účastníkom bezplatne a náklady na dopravu a starostlivosť o deti budú hradené. Bulharsko zaviedlo povinné kvóty, na základe ktorých sa od zamestnávateľov vyžaduje, aby zamestnávali osoby so zdravotným postihnutím (jeden zamestnanec so zdravotným postihnutím v prípade zamestnávateľa s 50 až 99 zamestnancami, 2 % z priemerného počtu zamestnancov v prípade zamestnávateľa so 100 alebo viac zamestnancami), a osobitné dotácie pre zamestnávateľov, osobitné služby na úradoch práce a pilotné centrá pre chránené zamestnávanie. Česko zaviedlo dávku dlhodobej starostlivosti s cieľom poskytnúť ľuďom so zdravotným poistením primeranú náhradu za

⁹⁶ Zákon o dávkach pre žiadateľov o azyl bol zreformovaný: poskytovanie dávok pre žiadateľov o azyl už nebude ukončené po 15 mesiacoch. Cieľom je riešiť problém s utečencami, ktorí predčasne ukončujú odbornú prípravu a študijné kurzy.

stratu príjmu zo zamestnania, ktoré bolo prerušené z dôvodu dlhodobej starostlivosti o príbuzného. Chorvátsko prijalo kvóty na zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím, čo znamená, že zamestnávateľia, ktorí majú aspoň 20 zamestnancov, musia zamestnať pracovníkov so zdravotným postihnutím na úrovni 3 % celkového počtu zamestnancov. Zamestnávateľia, ktorí túto povinnosť nesplnia, musia zaplatiť pokutu. Okrem toho Inštitút odbornej prípravy, profesijnej rehabilitácie a zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím vypláca dotácie na mzdy.

V Dánsku vláda vyčlenila 128,4 milióna DKK (približne 17 miliónov EUR) na obdobie 2019 – 2022 ako súčasť dohody o fondoch na úpravu sadzby (*Satspuljeaftale*) z roku 2019 s cieľom rozšíriť možnosti osôb so zdravotným postihnutím v oblasti zamestnávania a vzdelávania. Fínsko vykonáva program týkajúci sa pracovnej schopnosti zameraný na zlepšenie individuálneho posudzovania potrieb, pokiaľ ide o služby pre dlhodobo nezamestnaných a osoby s obmedzenou pracovnou schopnosťou. Na základe tohto programu sa zvýšili príspevky na rehabilitáciu s cieľom podporiť zamestnanosť osôb s obmedzenou pracovnou schopnosťou a pridelené prostriedky na dotované mzdy. Francúzsko prijalo viacero opatrení týkajúcich sa rozsahu pôsobnosti zákona *Liberté de choisir son Avenir Professionnel*. Tieto opatrenia boli zamerané na: 1. zjednodušenie vykazovacích povinností zamestnávateľov; 2. zovšeobecnenie sprievodných systémov; 3. zmenu rozsahu, pokiaľ ide o povinný cieľ zamestnávať 6 % zamestnancov so zdravotným postihnutím; 4. povinné vyhlásenie o opatreniach, ktoré podniky prijímajú na podporu zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím; 5. obnovovanie kolektívnych zmlúv týkajúcich sa zdravotného postihnutia každé tri roky. Nemecko poskytuje dotácie na päťročné pracovné miesta pre dlhodobo nezamestnaných starších ako 25 rokov vrátane osôb s ťažkým zdravotným postihnutím. V Rumunsku zamestnávateľia dostávajú dotácie na zamestnávanie absolventov vzdelávacích inštitúcií so zmluvou na dobu neurčitú na obdobie 12 mesiacov a na 18 mesiacov v prípade absolventov so zdravotným postihnutím.

3.3. Usmernenie č. 7: Zlepšovanie fungovania trhov práce a účinnosti sociálneho dialógu

Tento oddiel sa zaoberá vykonávaním usmernenia pre politiky zamestnanosti č. 7, v ktorom sa odporúča, aby členské štáty zlepšovali fungovanie trhu práce a účinnosť sociálneho dialógu. To zahŕňa vyvažovanie flexibility a istoty v politikách trhu práce, predchádzanie segmentácii trhu práce, boj proti nedeklarovanej práci a podporu prechodu na formy zamestnania na neurčitý čas, zabezpečenie účinných aktívnych politík trhu práce a verejných služieb zamestnanosti, poskytovanie primeraných dávok v nezamestnanosti, ktoré minimalizujú prekážky rýchleho opätovného zamestnania, a podporu mobility pracovníkov a študentov. V usmernení sa odporúča, aby členské štáty zabezpečili včasné a zmysluplné zapojenie sociálnych partnerov do tvorby a vykonávania politík a reforiem, a to aj vďaka podpore budovania kapacít sociálnych partnerov. Takisto sa v ňom predpokladá, že členské štáty zohľadnia skúsenosti príslušných organizácií občianskej spoločnosti, pričom nadviažu na existujúce vnútroštátne postupy. Kapitola sa začína prezentáciou kľúčových ukazovateľov, ktoré poukazujú na kľúčové výzvy v týchto oblastiach, pričom sa zdôrazňujú výhody spojené so zmiernením prísnosti ochrany zamestnanosti a podporuje efektívny a dobre koordinovaný trh práce a efektívne a dobre koordinované sociálne inštitúcie a politiky. Oddiel 3.3.2 referuje o politických opatreniach jednotlivých členských štátov v týchto oblastiach.

3.3.1. Kľúčové ukazovatele

Usmernenia pre politiky zamestnanosti podporujú predchádzanie segmentácii trhu práce, ktorá zostáva problémom vo viacerých členských štátoch. V niektorých členských štátoch sú rozdiely v pracovných podmienkach medzi jednotlivcami naďalej značné. Niektorí jednotlivci majú stabilné kariéry s dobrými vyhliadkami, zatiaľ čo iní uviazli na nekvalitných pracovných miestach s menším prístupom k odbornej príprave a sociálnej ochrane a majú vo všeobecnosti horšie pracovné a životné podmienky. Tieto rozdiely nemožno pripisovať výlučne rozdielom v úrovniach produktivity⁹⁷). Ak je zakorenená, segmentácia trhu práce môže viesť k vyššej nerovnosti, nižšej sociálnej súdržnosti a nižším mieram hospodárskeho rastu, keďže je spojená so slabším celkovým dopytom, s nižšou produktivitou, menším rozvojom ľudského kapitálu a nižšou sociálnou mobilitou. Dve zásady Európskeho piliera sociálnych práv podporujú úsilie na riešenie tejto výzvy. Konkrétne, cieľom zásady č. 5 („Bezpečné a adaptabilné zamestnanie“) a zásady č. 7 („Informácie o podmienkach zamestnania a ochrana v prípade prepustenia“) je zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie s pracovníkmi bez ohľadu na druh ich pracovnoprávneho vzťahu a pri tom klásť dôraz na podporu prechodu na formy zamestnávania na dobu neurčitú.

Segmentácia trhu práce, meraná podielom dočasných zamestnancov, sa týka viacerých členských štátov. Na úrovni EÚ (graf 46) sa podiel dočasných pracovných zmlúv na celkovom počte zamestnancov v poslednom desaťročí pohyboval na úrovni v priemere okolo 14 % (pozri aj kapitolu 1), aj keď so značnými rozdielmi medzi členskými štátmi. Rozdiel medzi členskými štátmi s najvyšším a najnižším podielom dočasných pracovných zmlúv na celkovom počte zamestnancov je od roku 2014 vo všeobecnosti stabilný na úrovni približne 26 percentuálnych bodov. Napriek tomu, že ich podiel je od roku 2017 stabilný alebo sa mierne znižuje, Španielsko, Poľsko, Portugalsko a Holandsko opäť zaznamenali v roku 2018 najvyššiu úroveň s mierami nad 20 %. Po nich nasleduje ďalších päť členských štátov

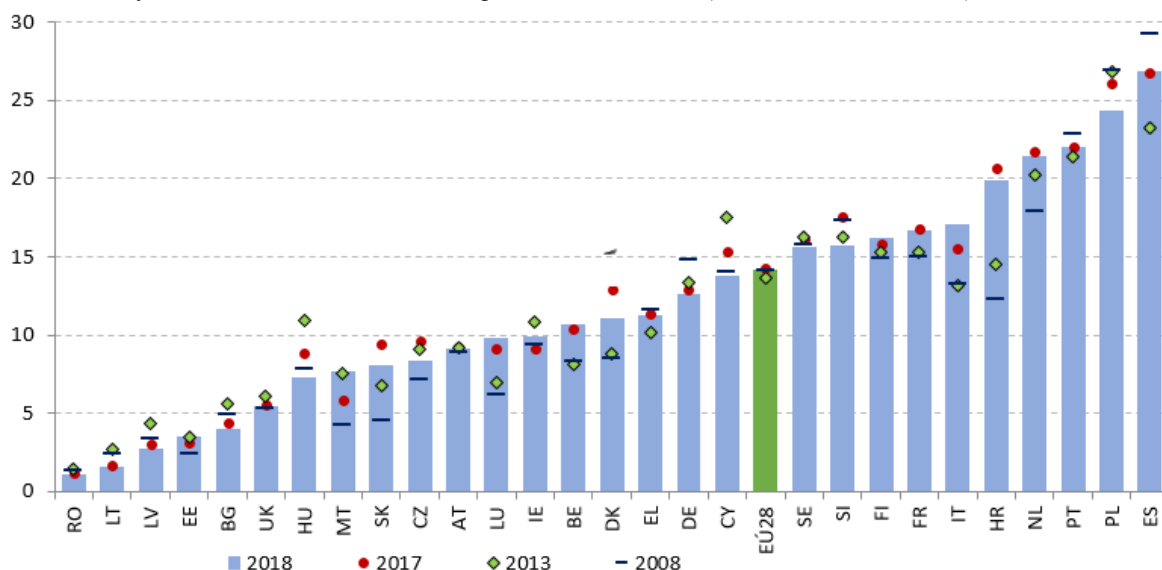
⁹⁷ Analýza nadácie Eurofound (2019) a MOP (2016) o neštandardnom zamestnávaní.

(Chorvátsko, Taliansko, Francúzsko, Fínsko a Slovinsko), kde sa tento podiel pohybuje v rozmedzí od 15 do 20 %. Najnižšie podiely v roku 2018 boli zaznamenané v Rumunsku, Litve, Lotyšsku, Estónsku, Bulharsku a Spojenom kráľovstve, kde boli tieto hodnoty nižšie ako 5 %. Oživenie hospodárstva, ktoré sa začalo v roku 2013, prinieslo nerovnomerný vývoj podielu dočasného zamestnávania v členských štátoch. V niektorých krajinách došlo od roku 2013 do roku 2018 k plynulému zvýšeniu, konkrétne v Taliansku (o 3,5 percentuálneho bodu), Chorvátsku (o 3 percentuálne body), Španielsku (o 2,9 percentuálneho bodu) a Dánsku (o 2,5 percentuálneho bodu). V iných členských štátoch bol stabilný nárast zamestnanosti spojený s trvalým poklesom podielu dočasných pracovných zmlúv. Ide o Cyprus (o –5,2 percentuálneho bodu), Poľsko (o –4 percentuálne body) a Maďarsko (o –3,5 percentuálneho bodu).

Podiel zamestnancov na dočasných pracovných miestach je zvyčajne vyšší u žien a mladších zamestnancov. Podiel zamestnankýň vo veku 15 až 64 rokov na dočasných pracovných miestach bol v EÚ v roku 2018 na úrovni 14,7 % v porovnaní s úrovňou 13,6 % u zamestnancov. Najvyššie podiely zamestnankýň na dočasných pracovných miestach boli zaznamenané v Španielsku (27,8 %), Poľsku (25,1 %), Holandsku (22,7 %), Portugalsku (22 %) a Chorvátsku (20,5 %). Vo všetkých týchto členských štátoch bol tento podiel vyšší u žien ako u mužov. V prípade osôb vo veku 15 až 24 rokov, bol tento podiel v roku 2018 na úrovni 43,3 %, v porovnaní s úrovňou 12,1 % osôb vo veku 25 až 54 rokov a s úrovňou 6,6 % osôb vo veku 55 až 64 rokov.

Graf 46: Dočasné zamestnávanie zostáva výzvou vo viacerých členských štátoch

Podiel dočasných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov (vo veku 15 až 64 rokov).



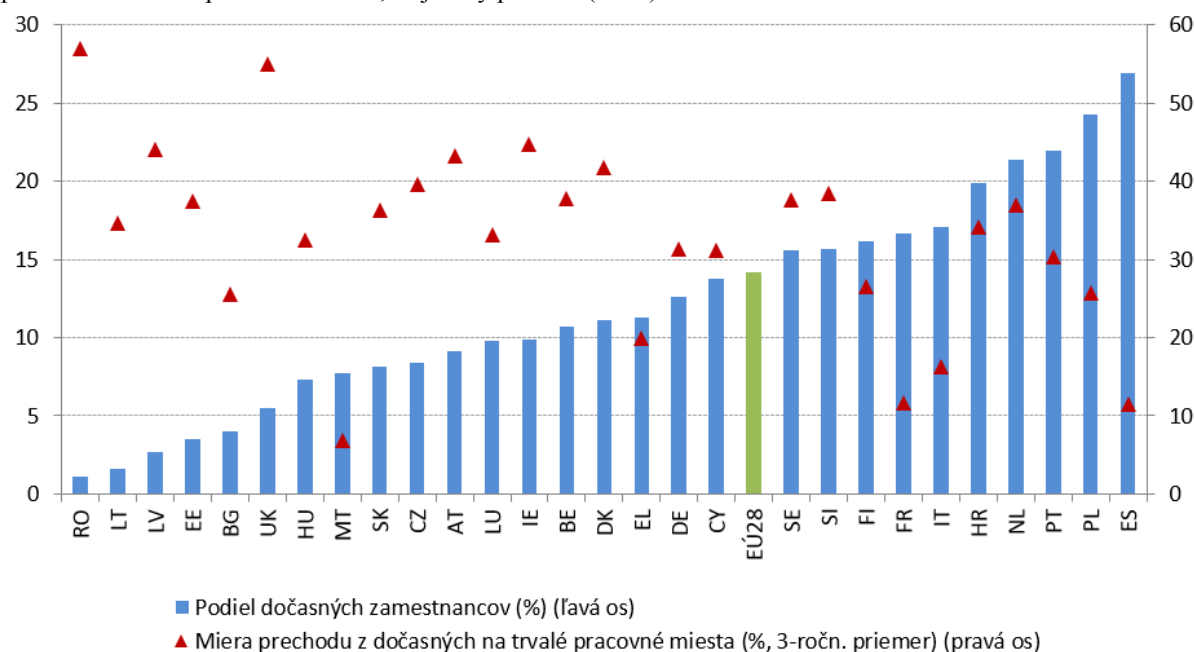
Zdroj: Eurostat, VZPS.

Výzvou zostáva zabezpečiť, aby dočasné pracovné zmluvy predstavovali „odrazový mostík“ k trvalým pracovným miestam, aby sa zabránilo „javu otáčavých dverí“ medzi nezamestnanosťou a neistými pracovnými miestami. Dobre navrhnuté právne predpisy na ochranu zamestnanosti by mali chrániť pracovníkov, pričom by nemali brániť zmenám pracovného miesta, čo hospodárstvu umožní bezproblémovo reagovať na otrasy, ktoré si vyžadujú prerozdelenie pracovnej sily medzi odvetviami alebo povolaniami. Vysoký podiel dočasných zamestnancov v spojení s nízkou mierou prechodu z dočasných na trvalé pracovné miesta môže byť znakom zle navrhnutých právnych predpisov na ochranu zamestnanosti a môže brániť dosiahnutiu dobrých výsledkov trhu práce. Graf 47 znázorňuje mieru prechodu

z dočasných na trvalé pracovné zmluvy (priemer za roky 2016 až 2018 s cieľom minimalizovať vplyv krátkodobých výkyvov), pričom sa zároveň uvádza podiel dočasných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov vo veku 15 až 64 rokov. Štyri krajiny (Francúzsko, Taliansko, Poľsko a Španielsko) vykazujú vysoké miery dočasného zamestnávania (nad priemerom EÚ, ktorý bol v roku 2018 na úrovni 14,2 %) v spojení s nízkymi mierami prechodu z pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú (menej ako 10 %). Iné krajiny, ako napríklad Holandsko či Portugalsko, vykazujú značné miery dočasného zamestnávania, hoci s vyššou mierou prechodu (nad 15 %).

Graf 47: Dočasné pracovné zmluvy často nie sú „odrazovým mostíkom“ k trvalým pracovným zmluvám

Podiel dočasných pracovníkov na celkovom počte zamestnancov vo veku 15 až 64 rokov (2018) a miera prechodu na trvalé pracovné miesta, trojročný priemer (2017).



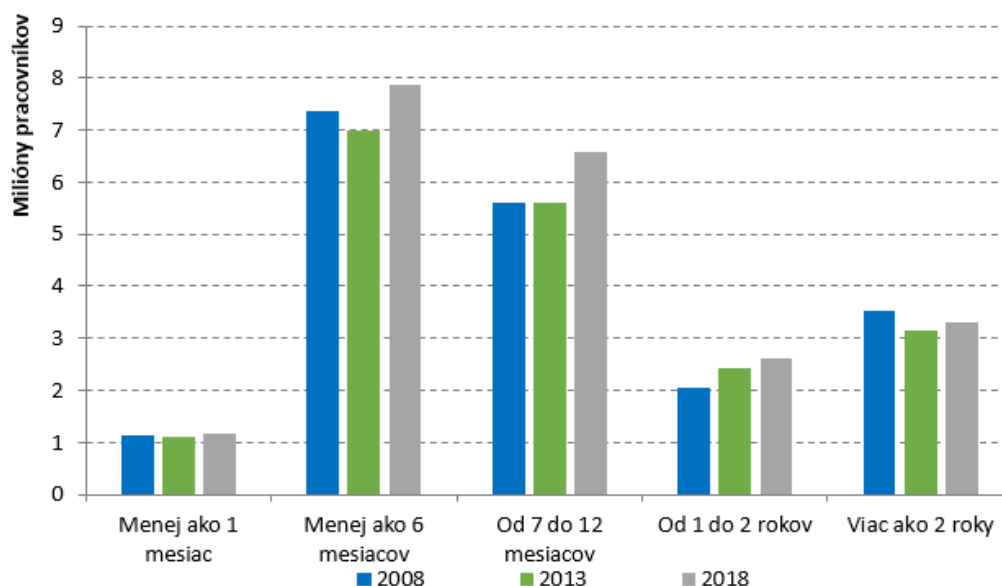
Zdroj: Eurostat, VZPS, SILC.

Rozsiahlym využívaním krátkodobých pracovných zmlúv v EÚ je obmedzená schopnosť riešiť tieto výzvy a posilniť udržateľnú integráciu na trhu práce. V roku 2018 pracovalo na základe dočasných pracovných dohôd 27,2 milióna osôb, čo predstavuje približne 20 % všetkej závislej pracovnej činnosti v EÚ. Viac ako osem miliónov z nich má pracovnú zmluvu, ktorá trvá menej ako šesť mesiacov, a približne 1,1 milióna z nich má pracovnú zmluvu, ktorá trvá menej ako jeden mesiac. Hoci počet krátkodobých pracovných zmlúv, ktoré trvajú jeden rok alebo menej, stúpa (nárast na úrovni približne 10 % v rokoch 2008 až 2018), pracovné zmluvy s dlhším trvaním (dva roky alebo viac) – ktoré s väčšou pravdepodobnosťou predstavujú odrazový mostík k stabilným pracovným kariéram – v tom istom období klesli o takmer 23 % (podrobnosti o politických opatreniach prijatých členskými štátmi sa nachádzajú v oddiele 3.3.2; podrobnejšia analýza sa nachádza v dokumente Európskej komisie z roku 2019⁹⁸).

⁹⁸ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. a Goenaga Beldarrain, X. *et al.* (2019). *The changing nature of work and skills in the digital age*. (Meniaca

Graf 48: Spolu s oživením prišla celková kratšia doba trvania pracovnoprávných vzťahov

Počet pracovníkov vo veku 20 až 64 rokov podľa doby trvania dočasnej pracovnej zmluvy v EÚ28 (2018)



Zdroj: Eurostat, VZPS, SILC.

Vysoký výskyt dočasných pracovných zmlúv vo všetkých segmentoch pracovnej sily má výrazný vplyv na kvalitu pracovných miest a istotu zamestnania. V správe nadácie Eurofound sa k analýze segmentácie trhu práce uvedenej v spoločnej správe o zamestnanosti za rok 2019 pridáva monitorovanie kariéry jednotlivcov a preskúvanie rozsahu, v akom sa ich súvisiace pracovné podmienky časom menia⁹⁹. Analýza zachytáva vzostupné i zostupné miery prechodu jednotlivcov naprieč rôznymi stavmi na trhu práce. V závislosti od ich pracovných podmienok sú tieto stavy na trhu práce zaradené do rôznych kategórií (od lepšieho po horší, t. j. od A po F). Dostatočné údaje sú dostupné len v prípade niekoľkých členských štátov. Porovnanie medzi dvomi z nich (Nemeckom a Španielskom), hoci v obmedzenom rozsahu, poskytuje užitočné poznatky na pochopenie, ako sa príslušné trhy práce prispôbili kríze (pozri graf 49). V tejto súvislosti zatiaľ čo Nemecko vykazuje pomerne vysokú vzostupnú a nízku zostupnú mobilitu, Španielsko vykazuje nižšie úrovne vzostupnej mobility a pomerne vysoké riziko zostupnej mobility. V prípade Španielska sa odzrkadľuje spôsob, akým sú pracovníci na vrchole štruktúry trhu práce lepšie chránení pred zostupným prechodom, zatiaľ čo pracovníci, ktorí pracujú v horších pracovných podmienkach (mnohí z nich na základe dočasných pracovných zmlúv), majú v rámci svojej kariéry na pracovnom trhu obmedzené možnosti na vzostupnú mobilitu, a navyše sú často viac zasiahnutí zhoršením pracovných podmienok a prechodom do nezamestnanosti. Je dôležité pamätať na problémy s pokrytím v oblasti zákonnej sociálnej ochrany pre dočasných zamestnancov (pozri oddiel 3.4), pretože mnohí pracovníci s dočasnými pracovnými

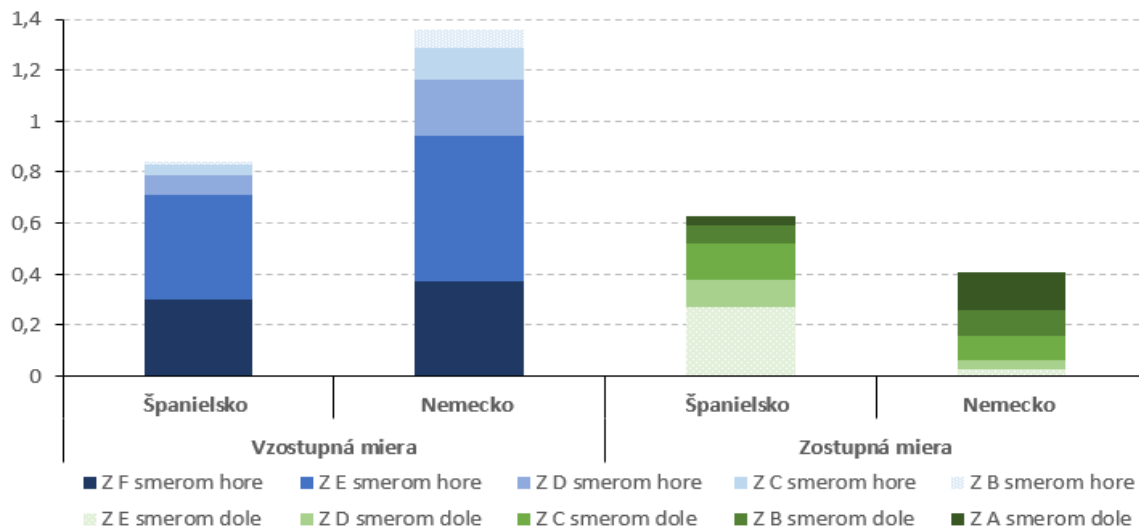
sa povaha práce a zručností v digitálnom veku). Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

⁹⁹ Eurofound (2019) *Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses* (Segmentácia trhu práce: nové empirické a politické analýzy), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, pripravuje sa.

zmluvami v Európe často majú ťažkosti so získaním prístupu a kumulovaním nárokov, keďže nespĺňajú minimálne doby prispievania alebo príjmové hranice. ⁽¹⁰⁰⁾

Graf 49: Rozdiely medzi zmenami postavenia na trhu práce výrazne závisia od postavenia na trhu práce a súvisiacich pracovných podmienok.

Priemerné medziročné vzostupné (vľavo) a zostupné (vpravo) miery prechodu



Poznámka: Miery prechodu boli sčítané. Každý prechod môže dosiahnuť maximálnu hodnotu 1 (t. j. 100 %). Postavenie na trhu práce je zoradené podľa svojich súvisiacich pracovných podmienok (na základe zmluvných dojednaní, pracovného času, odmeňovania a zamestnaneckej kategórie) a je zoradené od lepšieho (postavenie A prevažne označuje stáleho zamestnanca, ktorý je zamestnaný na plný pracovný čas, pomerne dobre platený a pracovne vysokokvalifikovaný) po horšie (postavenie E označuje pracovníka s najhoršími pracovnými podmienkami, pričom postavenie F označuje nezamestnanú osobu).

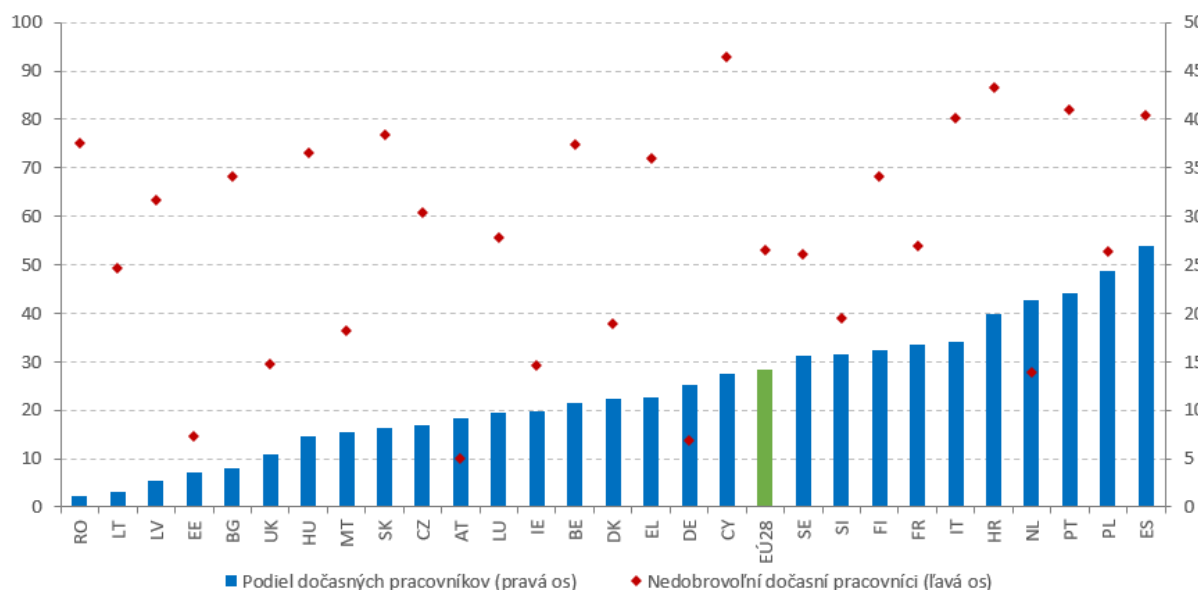
Zdroj: MCVL (Španielsko 2009 – 2016), GSOEP (Nemecko 2009 – 2016).

V EÚ má veľký podiel dočasných pracovníkov pracovnú zmluvu na dobu určitú, pretože si nemôžu nájsť trvalé pracovné miesto. Vo viacerých členských štátoch je dôvodom existencie dočasnej pracovnej zmluvy skutočnosť, že pracovník si nemohol nájsť trvalé pracovné miesto. Takáto situácia (t. j. „nedobrovoľné“ dočasné zamestnanie) patrí medzi hlavné ukazovatele segmentácie trhu práce. V grafe 50 sa spoločne analyzujú miery pracovníkov s dočasnou pracovnou zmluvou a percentuálny podiel nedobrovoľného dočasného zamestnania. V krajinách, ako je Chorvátsko, Portugalsko, Španielsko a Taliansko, viac ako 80 % dočasných zamestnancov (vo veku 15 až 64 rokov) uvádza, že je v tejto situácii, pretože si nemohli nájsť trvalé pracovné miesto. Situácia na Cypre si vyžaduje určité monitorovanie: aj keď sa podiel dočasných zamestnancov blíži k priemeru EÚ, 92,8 % z nich sa považuje za nedobrovoľne dočasne zamestnaných, v porovnaní s v priemere 53 % v EÚ28. Najnižšie miery nedobrovoľných dočasných pracovníkov boli zaznamenané v Rakúsku, Nemecku a Estónsku, kde boli nižšie ako 15 %.

¹⁰⁰ OECD (2019). *Employment Outlook 2019*.

Graf 50: Podiel osôb, ktoré sa považujú za nedobrovoľne dočasne zamestnané osoby, zostáva v niektorých členských štátoch naďalej značný

Nedobrovoľní dočasní zamestnanci ako podiel na celkovom počte dočasných zamestnancov a podiel dočasných pracovníkov na celkovom počte zamestnancov, 2018.

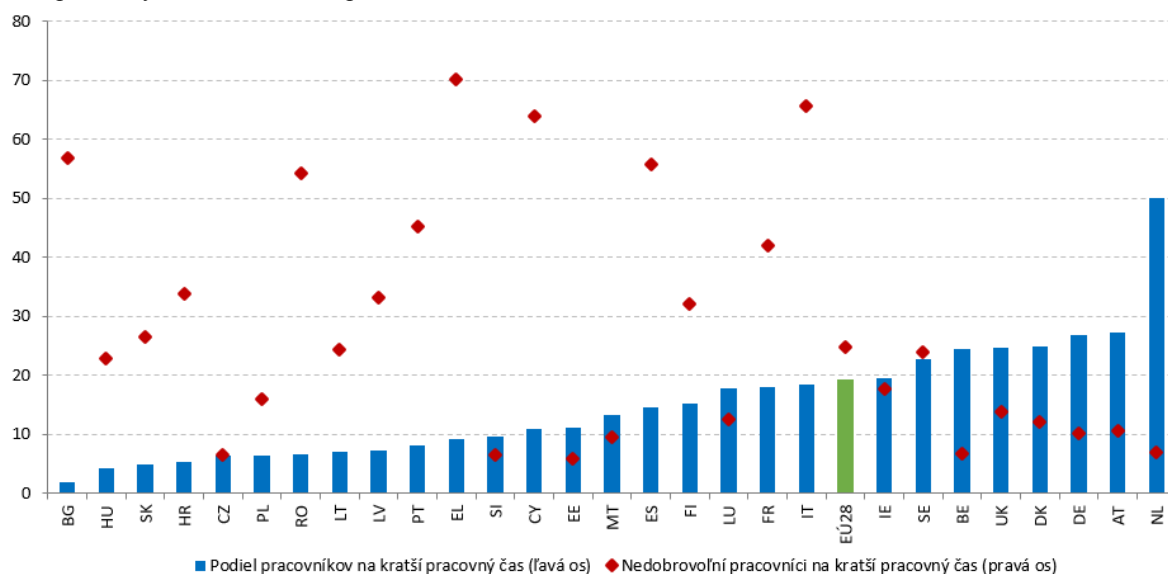


Zdroj: Eurostat, VZPS.

Nedobrovoľná práca na kratší pracovný čas stále predstavuje problém pre značný počet pracovníkov, ktorí majú ťažkosti so získaním práce na plný pracovný čas. Podiel nedobrovoľných pracovníkov na kratší pracovný čas (vo veku 15 až 64 rokov) poukazuje na ťažkosti mnohých zamestnancov pri zamestnávaní sa na plný pracovný čas napriek tomu, že si to želajú. Vysoké miery práce na kratší pracovný čas spolu s významným podielom nedobrovoľných pracovníkov by mohli poukazovať na potenciálne nedostatočné využívanie pracovnej sily, konkrétne na mieru nevyužitia pracovných síl v hospodárstve. Podiel nedobrovoľnej práce na kratší pracovný čas na celkovej práci na kratší pracovný čas sa od roku 2013 znížil o 4,5 percentuálneho bodu z 29,3 % v roku 2013 na 24,8 % všetkých pracovníkov na kratší pracovný čas (pozri aj kapitolu 1). Zatiaľ čo celková hodnota je nižšia ako pred krízou, medzi členskými štátmi existujú veľké rozdiely v podiele pracovníkov vo veku 15 až 64 rokov v tejto situácii. Tento podiel je nižší ako 10 % v šiestich členských štátoch, zatiaľ čo v iných troch členských štátoch je vyšší ako 60 %. V členských štátoch ako Grécko, Taliansko, Cyprus, Bulharsko a Španielsko sa spájajú vysoké podiely nedobrovoľnej práce na kratší pracovný čas a dočasného zamestnávania, čo vedie k problémom z hľadiska kontinuity zamestnanosti a kvality pracovných miest (pozri grafy 50 a 51).

Graf 51: Vysoký podiel nedobrovoľnej práce na kratší pracovný čas je takisto znakom nedostatočne využívanej pracovnej sily.

Nedobrovoľná práca na kratší pracovný čas ako podiel na celkovej práci na kratší pracovný čas a podiel práce na kratší pracovný čas na celkovom počte zamestnancov, 2018.



Zdroj: Eurostat, VZPS.

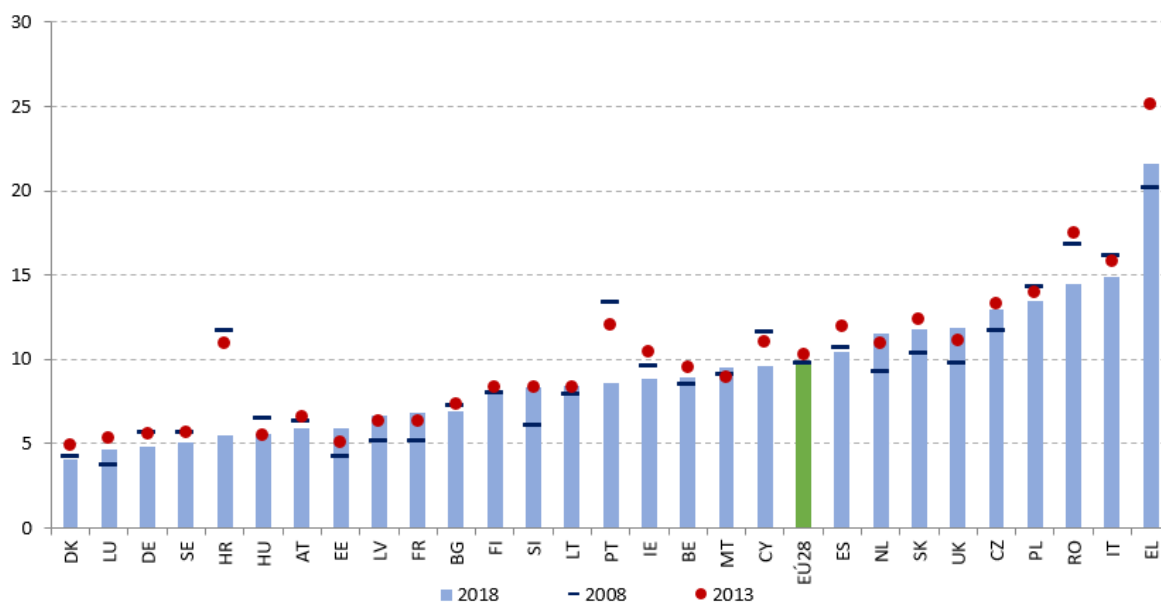
Rozšírené využívanie samostatnej zárobkovej činnosti v niektorých členských štátoch môže prispievať k segmentácii trhu práce. Podiel samostatne zárobkovo činných osôb vo veku 20 až 64 rokov na celkovej zamestnanosti bol v EÚ28 v poslednom desaťročí relatívne stabilný, s miernym klesajúcim trendom a stále značnými rozdielmi medzi členskými štátmi a odvetvami (pozri oddiel 3.1). Hoci samostatná zárobková činnosť je zvyčajne dobrovoľná a predstavuje pozitívny signál podnikateľského ducha, môže tiež skrývať závislé pracovnoprávne vzťahy. V tejto situácii môžu byť pracovníci, ktorí by mali mať nárok na zamestnanecké práva a ochranu, mylne označení za samostatne zárobkovo činné osoby v snahe ich zamestnávateľa obchádzať kolektívne zmluvy, pracovné právo (napr. právne predpisy v oblasti minimálnej mzdy, pracovného času), zdaňovanie práce alebo kontrolu nad pracovným časom (tzv. falošná samostatná zárobková činnosť). Stupeň hospodárskej a organizačnej závislosti samostatne zárobkovo činných osôb medzi jednotlivými členskými štátmi nie je možné merať na základe porovnateľných štatistických údajov Eurostatu¹⁰¹. V roku 2018 predstavoval počet samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov (pracovníkov pracujúcich na vlastný účet) 9,8 % celkovej zamestnanosti v EÚ. Najvyššie úrovne vykázalo v roku 2018 Grécko (21,6 %), Taliansko (14,9 %) a Rumunsko (14,5 %), za nimi nasledovalo Poľsko, Česko, Spojené kráľovstvo, Slovensko a Holandsko s mierami medzi 13,5 % a 11 % (pozri graf 52). Na spodnom konci rebríčka sú Dánsko, Luxembursko, Nemecko, Švédsko a Chorvátsko, ktoré vykazujú miery okolo 5 % alebo nižšie. Od roku 2008 zostal podiel pracovníkov pracujúcich na vlastný účet v EÚ v priemere stabilný, v rokoch 2008 až 2018 sa však v niektorých krajinách zaznamenal výrazný nárast tohto podielu. Konkrétne ide o Holandsko, Fínsko a Spojené kráľovstvo, kde došlo k nárastu o približne 2

¹⁰¹ Cieľom ad-hoc modulu o samostatnej zárobkovej činnosti Eurostatu (ktorý bol súčasťou výberového zisťovania pracovných síl v roku 2017) bolo zmerať úroveň ekonomickej a organizačnej závislosti samostatne zárobkovo činných osôb na základe počtu zákazníkov a percentuálneho podielu príjmu od zákazníka, ako aj z hľadiska kontroly nad pracovným časom. Ďalšie informácie možno nájsť na tejto webovej stránke: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Self-employment_statistics.

percentuálne body. Naopak, tento podiel výrazne klesol v Chorvátsku (o 6,3 percentuálneho bodu), Portugalsku (o 4,9 percentuálneho bodu) a Rumunsku (o 2,4 percentuálneho bodu). Podiel samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov takisto vykazuje veľké rozdiely v jednotlivých vekových skupinách. Hoci v skupine osôb vo veku 25 až 29 rokov predstavuje len 6,5 % celkovej zamestnanosti EÚ, tento podiel sa zvyšuje na 12,2 % v prípade osôb vo veku 50 až 64 rokov a na 32,3 % v prípade osôb vo veku 65 až 74 rokov¹⁰². Vývoj „atypických zmluvných dojednaní“ (ako sú napríklad pracovné zmluvy s nestanoveným pracovným časom, minipráca atď.) a nárast platformovej ekonomiky môžu zvýšiť podiel mladých ľudí na celkovom počte samostatne zárobkovo činných pracovníkov, pričom systémy sociálneho zabezpečenia často nie sú úplne prispôsobené tak, aby tento nový vývoj zohľadňovali (MOP, 2017).

Graf 52: Počet pracovníkov pracujúcich na vlastný účet je v niektorých členských štátoch vysoký a vyžaduje si ďalšie monitorovanie, aby sa predchádzalo tzv. falošnej samostatnej zárobkovej činnosti

Samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov ako percentuálny podiel celkovej zamestnanosti.



Zdroj: Eurostat, VZPS – vlastné výpočty.

Hoci je vplyv platformovej ekonomiky stále nízky, medzi jednotlivými krajinami sa výrazne líši, a to aj z hľadiska pracovnej a príjmovej závislosti. V online prieskume Európskej komisie COLLEEM II sa skúmalo využívanie online platforiem medzi častými používateľmi internetu vo veku od 16 do 74 rokov v 16 členských štátoch¹⁰³. V roku 2018

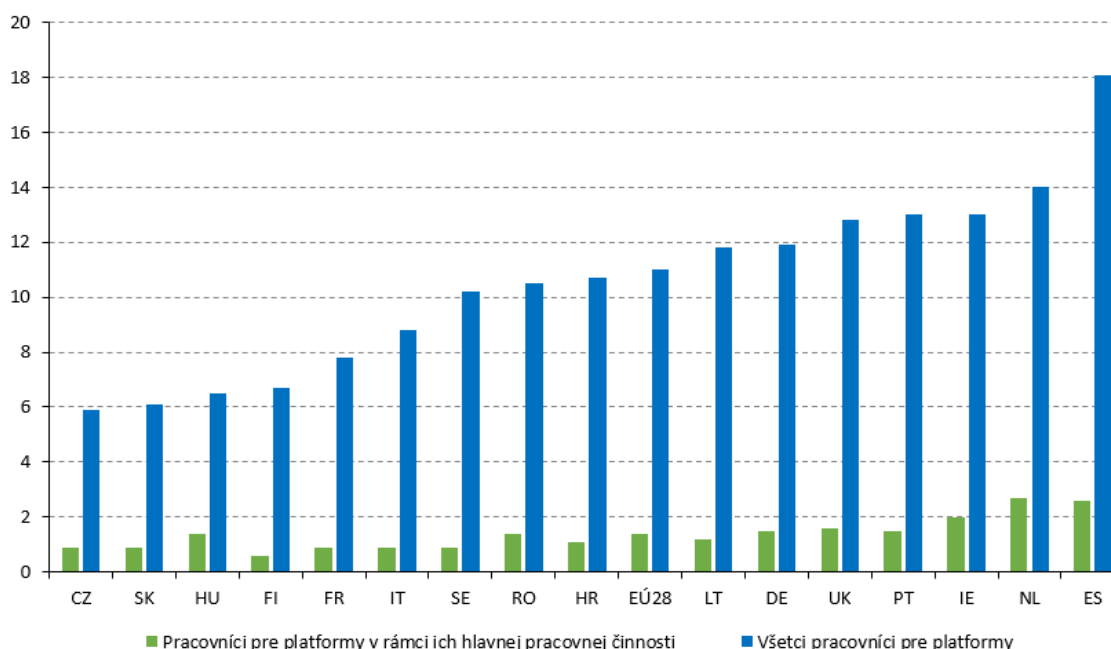
¹⁰² V spoločnej správe o zamestnanosti z roku 2019 možno nájsť podrobnú analýzu rozsahu, v akom samostatne zárobkovo činní pracovníci môžu skrývať závislé pracovnoprávne vzťahy, ktorá bola vypracovaná na základe údajov nadácie Eurofound.

¹⁰³ Urzi Brancati, C., Pesole, A. a Fernández-Macías, E. *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (Nové údaje o pracovníkoch platforiem v Európe. Výsledky druhého prieskumu COLLEEM). Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie (pripravuje sa). Prieskum COLLEEM II nadväzuje na a rozširuje prácu, ktorá sa vykonala v predchádzajúcom prieskume COLLEEM („Kolaboratívne hospodárstvo a zamestnanosť“). Prieskum COLLEEM je online panelová analýza digitálnych platforiem, ktorú si objednalo GR EMPL a koordinovalo JRC. Uskutočnil sa v týchto 16 členských štátoch EÚ: CZ, DE, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK a UK.

približne 11 % obyvateľstva skúmaných krajín v produktívnom veku poskytlo služby prostredníctvom online platforiem aspoň raz, čo predstavuje zvýšenie o 1,5 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2017. Zatiaľ čo väčšina pracovníkov platforiem poskytovala služby sporadicky (2,4 %) alebo okrajovo (3,1 %), ďalších 4,1 % obyvateľstva v produktívnom veku poskytovalo pracovné služby prostredníctvom platforiem v rámci sekundárneho zamestnania. Podiel pracovníkov vykonávajúcich prácu pre platformy v rámci svojej hlavnej pracovnej činnosti zostáva nízky (1,4 % obyvateľstva v produktívnom veku). Spomedzi skúmaných členských štátov bol najvyšší podiel pracovníkov, ktorí niekedy poskytli služby prostredníctvom platforiem, na celkovom počte pracovníkov zaznamenaný v Španielsku (18 %), Holandsku (14 %) a Portugalsku (13 %). Medzi ďalšie krajiny s nadpriemerným podielom práce pre platformy patrí Írsko, Spojené kráľovstvo a Nemecko. Oproti tomu Česko (5,9 %), Slovensko (6,1 %), Maďarsko (6,5 %) a Fínsko (6,7 %) vykazujú najnižšie hodnoty. ⁽¹⁰⁴⁾ Podiel pracovníkov pracujúcich na platformách v rámci svojej hlavnej pracovnej činnosti je vyšší ako 2 % len v Španielsku a Holandsku.

Graf 53: V niektorých členských štátoch narastá záujem o prácu pre platformy

Podiel pracovníkov platforiem v 16 členských štátoch EÚ, spolu a podľa intenzity práce pre platformy.



Zdroj: Prieskum COLLEEM II Spoločného výskumného centra. Brancati *et al.* (pripravuje sa).

(*) Pracovníci, ktorí pre platformy pracujú v rámci svojej hlavnej pracovnej činnosti: práca pre platformy v rámci hlavnej pracovnej činnosti alebo ako veľmi dôležitá práca. Všetci pracovníci platforiem: aspoň raz ako pracovník platformy v uplynulom roku.

Platformová ekonomika zahŕňa širokú škálu činností a rôzne konfigurácie pracovného vzťahu, pričom vytvára výzvy pre dosahovanie dobrých výsledkov na trhu práce. Nedávna správa nadácie Eurofound¹⁰⁵ dopĺňa analýzu vykonanú Spoločným výskumným centrom v rámci prieskumu COLLEEM II a predkladá klasifikáciu práce pre platformy.

¹⁰⁴ Podiel pracovníkov, ktorí vykazali poskytnutie služieb prostredníctvom platforiem v rámci svojej práce aspoň raz, na celkovom počte pracovníkov.

¹⁰⁵ Eurofound (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work* (Zamestnávanie a pracovné podmienky vybraných druhov práce pre platformy), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, k dispozícii tu <http://eurofound.link/ef18001>.

Klasifikácia je založená na piatich prvkoch: úroveň zručností potrebných na plnenie úlohy, druh poskytovania služieb (online verzus priamo na mieste), rozsah úloh, selektor (kto rozhoduje o priradení úlohy, platforme, zákazníkovi alebo pracovníkovi) a forma párovania (ponuka úlohy verzus súťaž). V tabuľke 3 sú uvedené najbežnejšie druhy práce pre platformy (ako podiel platforiem a pracovníkov na celkovom počte) využívané v Európe od roku 2017, ktoré sú následne klasifikované podľa vyššie uvedených kritérií. Z analýzy, ktorú uskutočnila nadácia Eurofound, vyplývajú zaujímavé zistenia z hľadiska potrebných zručností. Napríklad, *„rutinná práca priamo na mieste určená platformou“* je rozšírená (31,5 % všetkých platforiem a 31,2 % všetkých pracovníkov), avšak vyžaduje si najmä nízke úrovne zručností (hoci tu existuje tendencia, že pracovníci sú príliš vzdelaní). Iné druhy platforiem si vyžadujú strednú až vysokú úroveň zručností, *„online špecializovaná práca na základe súťaže alebo určená zo strany zákazníka“*, je založená najmä na systéme práce nezávislých spolupracujúcich osôb.

Tabuľka 3: Povaha práce sa mení, rôzne kategorizácie práce pre platformy

Najbežnejšie druhy práce pre platformy v EÚ (2017)

OZNAČENIE	KLASIFIKÁCIA SLUŽIEB			KLASIFIKÁCIA PLATFORMY		PODIEL PLATFORMIEM NA CELKOVOM POČTE PLATFORMIEM	PODIEL PRACOVNÍKOV NA CELKOVOM POČTE PRACOVNÍKOV	PŘÍKLADY
	Úroveň zručností	Formát poskytovania služieb	Rozsah pracovných úloh	Selektor	Forma párovania			
Rutinná práca priamo na mieste určená zo strany zákazníka	nízka	priamo na mieste	väčši	zákazník	ponuka	13,7 %	1,3 %	GoMore (doprava)
Rutinná práca priamo na mieste určená platformou	nízka	priamo na mieste	väčši	platforma	ponuka	31,5 %	31,2 %	Uber (doprava)
Práca so strednou úrovňou zručností priamo na mieste určená zo strany zákazníka	nízka až stredná	priamo na mieste	väčši	zákazník	ponuka	11,3 %	10,9 %	Oferia (práce v domácnosti)
Práca so strednou úrovňou zručností priamo na mieste iniciovaná pracovníkom	nízka až stredná	priamo na mieste	väčši	pracovník	ponuka	4,2 %	5,5 %	ListMinut (práce v domácnosti)
Online klikacia práca so strednou úrovňou zručností	nízka až stredná	online	mikro	platforma	ponuka	0,6 %	5,3 %	CrowdFlower (profesionálne služby)
Práca s vyššou úrovňou zručností priamo na mieste určená zo strany zákazníka	stredná	priamo na mieste	väčši	zákazník	ponuka	2,4 %	3,3 %	appJobber (práce v domácnosti)
Práca s vyššou úrovňou zručností priamo na mieste určená platformou	stredná	priamo na mieste	väčši	platforma	ponuka	1,2 %	4,2 %	Be My Eyes (profesionálne služby)
Online práca s vyššou úrovňou zručností určená platformou	stredná	online	väčši	platforma	ponuka	0,6 %	1,9 %	Clickworker (profesionálne služby)
Online špecializovaná práca určená zo strany zákazníka	stredná až vysoká	online	väčši	zákazník	ponuka	5,4 %	30,3 %	Freelancer (profesionálne služby)
Online špecializovaná práca na základe súťaže	vysoká	online	väčši	zákazník	súťaž	5,4 %	4,6 %	99designs (profesionálne služby)

Zdroj: Eurofound (2018)

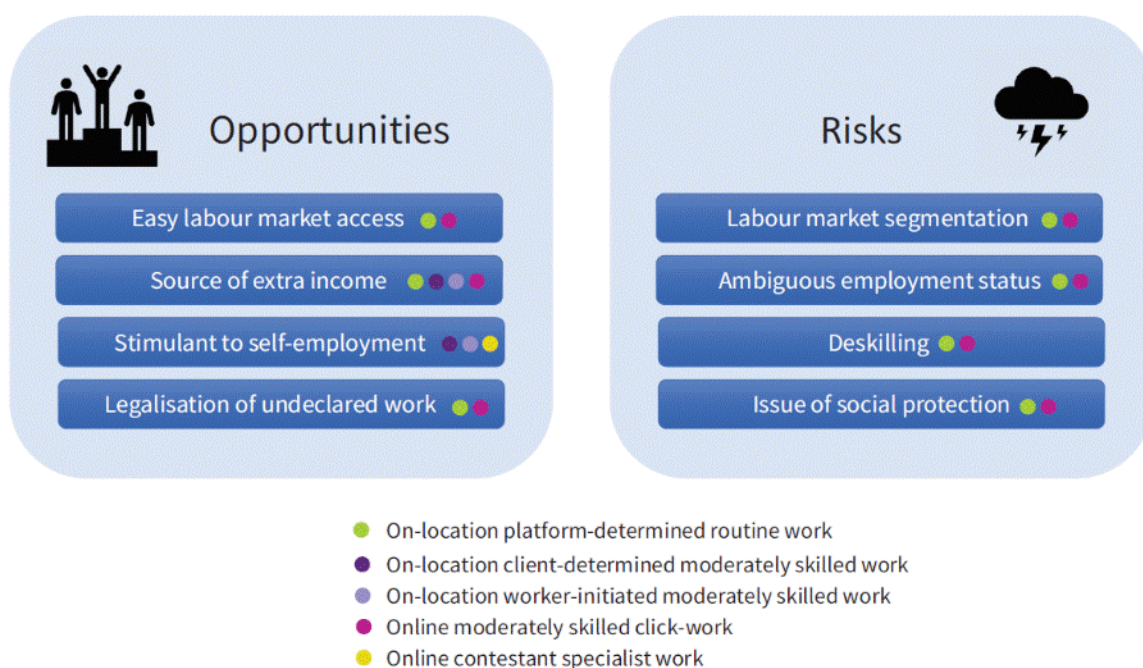
Poznámka: Typológiu práce pre platformy vymedzuje týchto päť prvkov: 1. úroveň zručností potrebných na plnenie úlohy (nízka, stredná alebo vysoká); 2. formát poskytovania služieb [priamo na mieste (osobne) alebo online]; 3. rozsah pracovných úloh (mikro úlohy verus väčšie projekty); 4. selektor (pracovné úlohy pridelené na základe rozhodnutia platformy, zákazníka alebo pracovníka); 5. forma párovania pracovníka a zákazníka (ponuka pracovnej úlohy alebo súťaž).

Aspekty súvisiace s kvalitou pracovných miest, ako napríklad postavenie v zamestnaní, pracovné podmienky a príjem, sa vo výraznej miere objavujú v požiadavkách pre úspešnú organizáciu platformovej ekonomiky. V praxi to znamená, že podmienky platformiemi určujú pracovnoprávny vzťah pracovníkov a ich postavenie v zamestnaní. Odmeňovanie práce pre platformy je často založené na vykonávanej úlohe. Pracovné

podmienky pracovníkov platformami sa takisto líšia v závislosti od druhu úloh, ktoré môžu pracovníci vykonávať, obchodného modelu a mechanizmov, ktoré platforma uplatňuje. Úlohy vyžadujúce nízku úroveň zručností, ktoré sa pridelujú prostredníctvom platformy a aplikácií s vysokou algoritmickou kontrolou, ponúkajú príležitosti z hľadiska prístupu na trh práce, čo by mohlo pomôcť predchádzať nedeklarovanej práci, avšak takisto vyvolávajú obavy, pokiaľ ide o postavenie pracovníkov v zamestnaní a súvisiacu sociálnu ochranu¹⁰⁶. Naproti tomu, úlohy vyžadujúce vyššiu úroveň zručností a trhovo viac orientované obchodné modely by mohli stimulovať podnikateľského ducha a rozvíjať prierezové zručnosti. Často sa vyznačujú aj väčšou pružnosťou v oblasti pracovného času, čo má za následok viac príležitostí na zosúladenie pracovného a súkromného života. Správa nadácie Eurofound¹⁰⁷ sumarizuje niektoré z hlavných účinkov jednotlivých druhov práce pre platformy na trh práce (pozri tabuľku 4).

Tabuľka 4: Nové formy práce so sebou prinášajú nové príležitosti i výzvy

Prehľad účinkov jednotlivých druhov práce pre platformy na trh práce



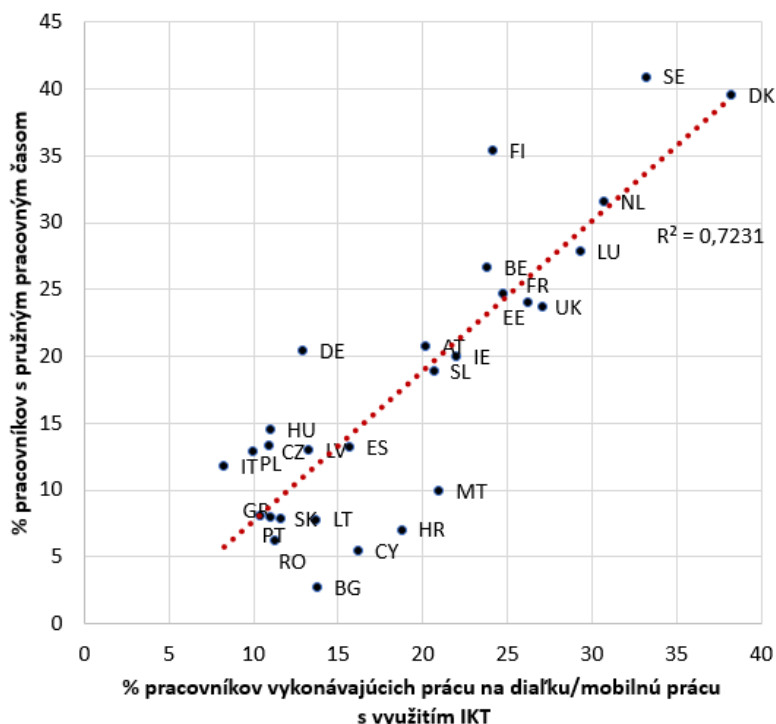
Zdroj: Eurofound (2019).

¹⁰⁶ Európska komisia (2018)³ *Employment and Social Developments in Europe* (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe). Ročný prieskum 2018. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

¹⁰⁷ Eurofound (2019). *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?* (Práca pre platformy: maximalizácia potenciálu pri súčasnom zabezpečení štandardov?). Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

Graf 54. Vzájomný vzťah medzi pružným pracovným časom a prácou na diaľku/mobilnou prácou s využitím IKT na úrovni členských štátov (EÚ28), 2015

Pružný pracovný čas a práca na diaľku/mobilná práca s využitím IKT



Zdroj: Šiesty Európsky prieskum pracovných podmienok (2015)

Digitalizácia uľahčuje nové spôsoby organizácie práce tým, že poskytuje vyššiu pružnosť, pokiaľ ide o to, kedy a kde sa pracovné úlohy vykonávajú. Pri týchto formách práce sa organizácia menej spolieha na pravidelný rytmus a namiesto toho úlohy prideliť pružnejšie. Je to v súlade so všeobecnejším pozorovaným trendom smerujúcim k práci založenej na projektoch a fragmentácii práce, pracovných miestach na vyžiadanie a práci platenej na základe výsledkov, ktoré nie sú nevyhnutne závislé od systému pravidelného pracovného času, ale od práce na požiadanie, termínov alebo dosahovania cieľov stanovených zamestnávateľmi alebo zákazníkmi.¹⁰⁸ Na úrovni jednotlivých krajín štatistické údaje poukazujú na silný pozitívny vzájomný vzťah medzi využívaním IKT, mobilnou prácou s využitím IKT a pružnými formami organizácie pracovného času (napríklad prevaha pružného pracovného času). To môže potvrdiť, že trend smerujúci k pružnejším formám organizácie práce, hoci v niektorých členských štátoch stále obmedzený, je dobre odôvodnený. Ako možno vidieť v grafe 54, pružný pracovný čas aj práca na diaľku/mobilná práca s využitím IKT sú častejšie využívané v škandinávskych krajinách, Beneluxe, vo Francúzsku, v Spojenom kráľovstve a Estónsku. V ostatných krajinách ako Bulharsko, Cyprus, Grécko, Taliansko, Litva, Portugalsko, Rumunsko alebo Slovensko je prístup k formám mobilnej práce s využitím IKT a k pružným formám organizácie práce obmedzenejší. Výskyt práce na diaľku/mobilnej práce s využitím IKT však nemožno pripísať len rozšíreniu využívania IKT, ale je aj výsledkom vzájomného pôsobenia medzi technologickými zmenami, inštitucionálnym a regulačným kontextom, ako aj vývoja

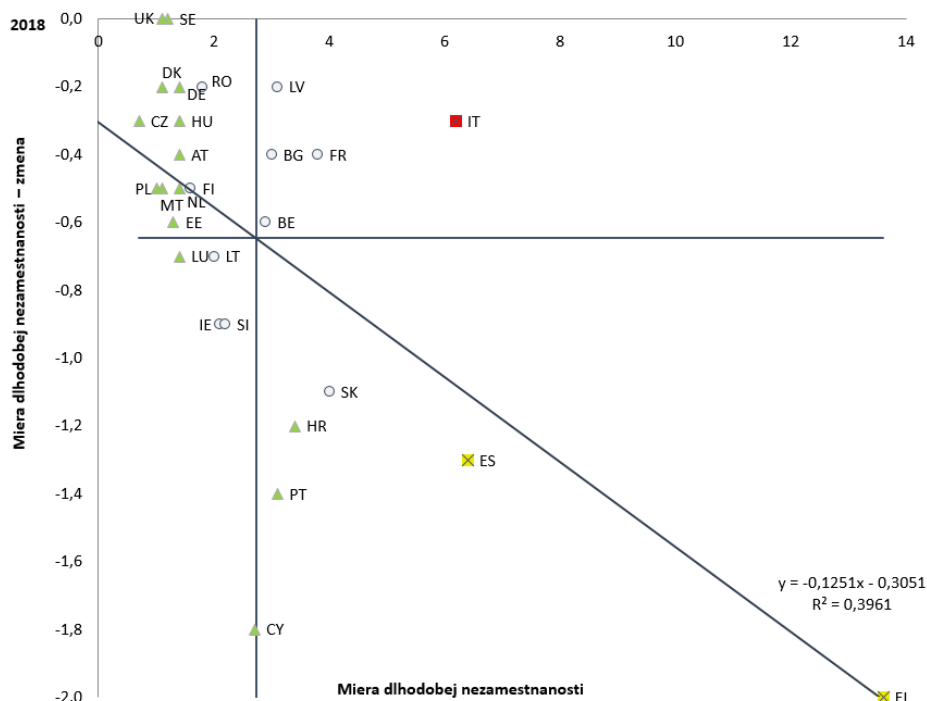
¹⁰⁸ Eurofound (2019), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* (Práca na diaľku a mobilná práca s využitím IKT: pružná práca v digitálnom veku), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, pripravuje sa.

v hospodárstve, na trhu práce a v spoločnosti, ako je napríklad rastúca účasť žien na trhu práce (Eurofound a MOP, 2017), a manažérskych postupov.

Aktívne politiky trhu práce (APTP) môžu zvýšiť množstvo pracovných príležitostí uchádzačov o zamestnanie a zlepšiť zosúladenie ponuky a dopytu na trhu práce. Tým môžu tieto politiky prispieť k zlepšeniu výsledkov v oblasti zamestnanosti a k fungovaniu trhu práce a zároveň pomôcť znížiť nezamestnanosť a závislosť od dávok (pozri oddiel 3.4). Výzvou je zabezpečiť, aby sa tieto politiky dostali k osobám, ktoré to najviac potrebujú, a to tak, aby sa tieto osoby čo najrýchlejšie vrátili na trh práce a v čo najlepšom možnom zamestnaní. Zo zozbieraných údajov vyplýva, že čím je trvanie obdobia nezamestnanosti dlhšie, tým je prepojenie uchádzačov o zamestnanie s trhom práce horšie. Znižuje sa tým pravdepodobnosť opätovného vstupu na trh práce a zvyšuje sa riziko neaktivity. Dlhodobá nezamestnanosť (napr. ak pracovníci nepracujú dlhšie ako jeden rok) sa preto považuje za dobrý ukazovateľ účinnosti aktívnych politík trhu práce a meradlo toho, akým problémom krajina čelí v súvislosti s aktiváciou svojej pracovnej sily¹⁰⁹. V grafe 55 je znázornená miera dlhodobej nezamestnanosti (t. j. pomer medzi počtom ľudí nezamestnaných viac ako jeden rok a ekonomicky aktívnym obyvateľstvom) v roku 2018 a jej zmena v porovnaní s rokom 2017.

Graf 55: Dlhodobá nezamestnanosť v EÚ klesá

Miera dlhodobej nezamestnanosti (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, VZPS. Obdobie: úrovne v roku 2018 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2017. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

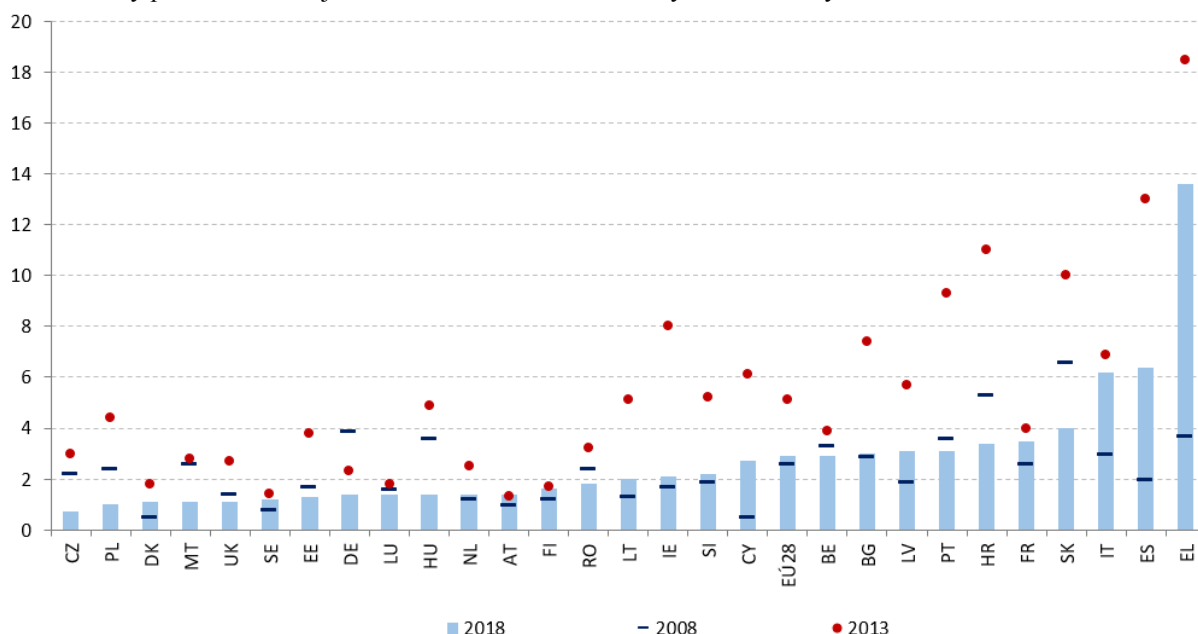
Dlhodobá nezamestnanosť v dôsledku oživenia trhu práce klesla takmer vo všetkých členských štátoch. Miera dlhodobej nezamestnanosti v roku 2018 naďalej klesala vo všetkých členských štátoch, čím potvrdila pozitívny trend, ktorý sa začal v roku 2014.

¹⁰⁹ Výbor pre zamestnanosť sa dohodol na používaní miery dlhodobej nezamestnanosti ako hlavného ukazovateľa sociálneho prehľadu na účely monitorovania aktívnej podpory zamestnanosti.

Napriek tomu, že trend má celkovo konvergujúci charakter (ako dokazuje negatívny sklon regresnej priamky), medzi členskými štátmi pretrvávajú rozdiely: v roku 2018 sa miery pohybovali od 0,7 % v Česku po 13,6 % v Grécku. Spolu so Španielskom (ktoré v roku 2018 vykázalo mieru 6,6 %) sa Grécko považuje za „krajinu so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“, pretože má síce vyššiu úroveň než priemer, ale za posledný rok došlo k rapídному poklesu. Taliansko, ktoré zaznamenalo relatívne nižšiu mieru dlhodobej nezamestnanosti (6,2 %), sa považuje za „krajinu s kritickou situáciou“, keďže v roku 2018 v porovnaní s predchádzajúcim rokom došlo len k malému zlepšeniu. Cyprus, Portugalsko a Chorvátsko patria medzi krajiny označené ako „lepšie ako priemer“. Do tejto skupiny boli zahrnuté na základe medziročnej zmeny vďaka pokračujúcemu výraznému zlepšeniu, ktoré sa začalo v roku 2017. Vo Švédsku a v Spojenom kráľovstve bola miera dlhodobej nezamestnanosti aj v roku 2018 nízka a stabilná. Ako sa uvádza v prílohe 3, dlhodobá miera nezamestnanosti vykazuje veľké regionálne rozdiely. Približne v štvrtine členských štátov existuje aspoň jeden región s dlhodobou mierou nezamestnanosti nad 5 %.

Graf 56: Napriek tomu, že dlhodobá nezamestnanosť klesá, v niektorých krajinách južnej a východnej Európy zostáva vysoká

Percentuálny podiel dlhodobej nezamestnanosti na ekonomicky aktívnom obyvateľstve



Zdroj: Eurostat, VZPS.

V polovici členských štátov je však miera dlhodobej nezamestnanosti aj naďalej vysoká a vyššia ako pred krízou. Zlepšenie, pokiaľ ide o jej maximum v roku 2013, bolo obzvlášť výrazné (o viac ako 3 percentuálne body) v Bulharsku, Chorvátsku, na Cypre, v Grécku, Maďarsku, Írsku, Portugalsku, na Slovensku, v Slovinsku a Španielsku. Miera dlhodobej nezamestnanosti sa v porovnaní s rokom 2013 zvýšila v roku 2018 len v Rakúsku, avšak stále je pomerne nízka. Približne v polovici členských štátov je však miera dlhodobej nezamestnanosti stále vyššia ako v roku 2008, pričom najväčšie rozdiely boli zaznamenané v prípade Grécka (+9,9 percentuálneho bodu), Španielska (+4,4 percentuálneho bodu) a Talianska (+3,2 percentuálneho bodu). V iných členských štátoch bola miera dlhodobej nezamestnanosti v roku 2018 výrazne pod úrovňou pred krízy, najmä v Nemecku, Maďarsku, Česku, Poľsku a na Malte, kde bola nižšia ako polovica hodnoty z roku 2008.

Nedeklarovaná práca vystavuje pracovníkov množstvu rizík, medzi ktoré patria okrem iného neprimerané alebo nebezpečné pracovné podmienky a chýbajúci prístup k sociálnej ochrane a sociálnemu zabezpečeniu. Takisto narúša spravodlivú hospodársku súťaž, oslabuje investičné vyhliadky a ľudský rozvoj a podkopáva verejné financie, sociálny štát a širšiu sociálnu súdržnosť. Okrem toho nedodržiavanie pracovných a hospodárskych práv nezdravo ovplyvňuje schopnosť členských štátov zabezpečiť presadzovanie právnych predpisov v oblasti pracovného práva, zamestnanosti a dôchodkov. Tieto problémy sa zhoršujú v kontexte mobility pracovnej sily na vnútornom trhu a v rýchlom sa meniacom svete práce. Hoci nedeklarovanú prácu možno pre jej povahu len s ťažkou určiť, v štúdiu, ktorú si objednala Európska komisia, sa uvádza, že nedeklarovaná práca predstavovala v EÚ v roku 2013 približne 9,3 % celkového počtu vstupov práce v súkromnom sektore, pričom medzi jednotlivými krajinami existujú veľké rozdiely¹¹⁰. Transformácia nedeklarovanej práce na deklarovанú legálnu prácu je dôležitým politickým cieľom, ktorý prispieva k dosahovaniu cieľov usmernenia pre politiky zamestnanosti č. 7 a Európskeho piliera sociálnych práv, ako aj k spravodlivejšiemu európskemu trhu práce. V tejto súvislosti Cyprus realizuje akčný plán v nadväznosti na projekt vzájomného učenia, ktorý sa uskutočnil v apríli 2019.

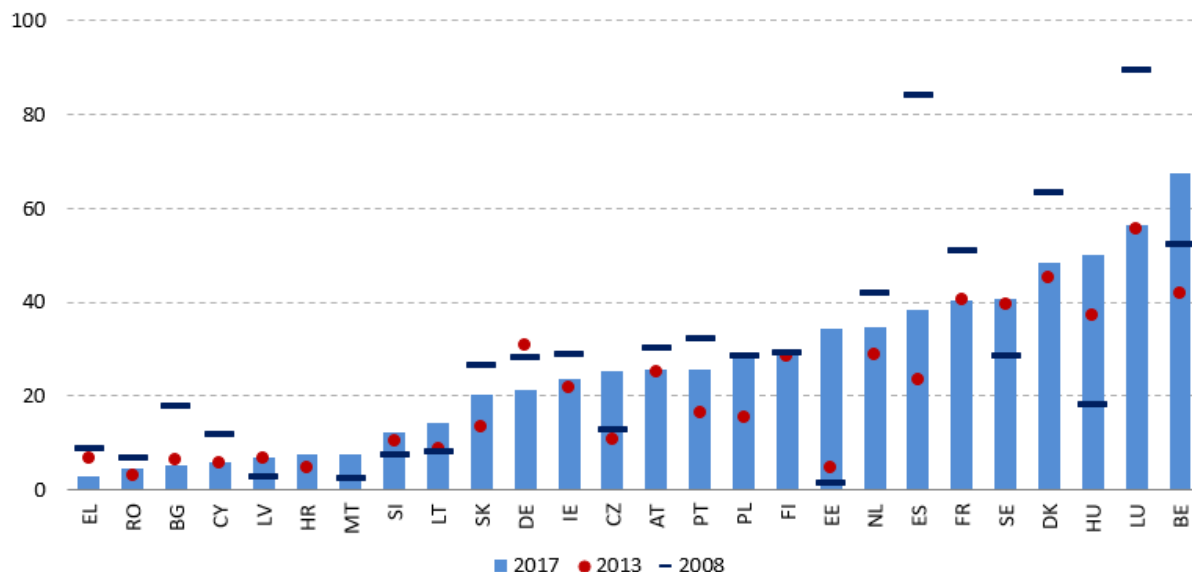
Účasť na aktívnych politikách trhu práce (AFTP) sa v jednotlivých krajinách EÚ stále výrazne líši. V kontexte meniaceho sa trhu práce a nových požiadaviek na zručnosti (pozri oddiel 3.2) sú aktívne politiky trhu práce kľúčom k zvýšeniu vyhliadok na zamestnanie a kariérneho rastu pre uchádzačov o zamestnanie. Graf 57 naznačuje, že rozdiely medzi členskými štátmi z hľadiska účasti na aktívnych opatreniach sú naďalej značné¹¹¹. Existuje tu pomerne veľká skupina členských štátov (Bulharsko, Rumunsko, Lotyšsko, Estónsko, Chorvátsko, Slovinsko a Cyprus), kde sú investície do aktívnych politík trhu práce a účasť na nich naďalej výrazne pod priemerom EÚ a kde sa v posledných rokoch tieto rozdiely čoraz viac prehlbujú. Ďalšia skupina krajín zaznamenala mieru účasti viac ako 40 % (Francúzsko, Maďarsko, Švédsko, Belgicko a Dánsko), pričom všetky z nich zaznamenali v posledných rokoch pozitívne trendy. Tieto rozdiely naznačujú, že z hľadiska pokrytia a rozšírenia aktívnych politík trhu práce ku konvergencii nedochádza. Vo väčšine krajín po vypuknutí krízy miery účasti klesli (významnými výnimkami boli Belgicko, Maďarsko, Švédsko, Česko a Estónsko), čo naznačuje, že po zvýšení počtu uchádzačov o prácu nenasledoval pomerný nárast účasti na týchto politikách. Účinnosť aktívnych politík trhu práce je ovplyvňovaná viacerými faktormi, avšak z údajov vyplýva, že existuje priestor pre cielenejšie aktívne politiky trhu práce s cieľom odstrániť prekážky pri hľadaní práce pre tých, ktorí sú najviac vzdialení od trhu práce (pozri oddiel 3.2).

¹¹⁰ Williams, C.C., Horodnic, I.A., Bejakovic, P., Mikulic, D., Franic, J., Kedir, A. (2017) *An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method (LIM)* (Hodnotenie rozsahu nedeklarovanej práce v Európskej únii a jej štrukturálne determinanty: odhady uskutočnené pomocou metódy vstupu práce). Autor: Generálne riaditeľstvo Európskej komisie pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie (Európska komisia).

¹¹¹ Tento ukazovateľ by sa však mal interpretovať opatrne, lebo sa ním meria len účasť na politikách trhu práce (a nie ich účinnosť) a vo viacerých krajinách je vzhľadom na postupy zberu údajov otázna štatistická spoľahlivosť.

Graf 57: Z hľadiska účasti na aktívnych politikách trhu práce existujú medzi krajinami veľké rozdiely

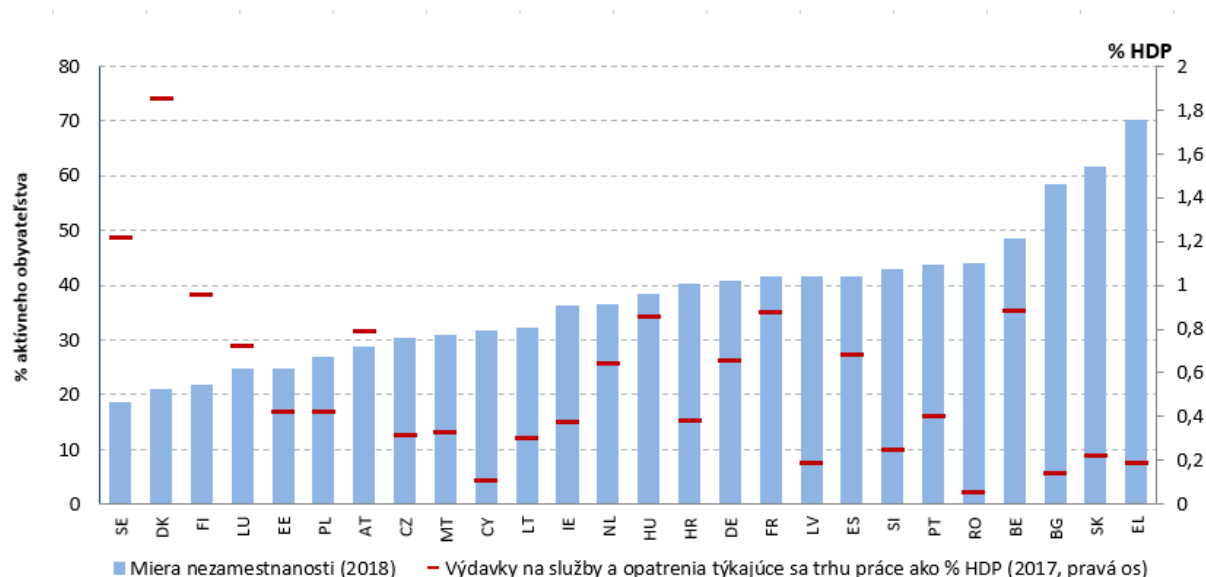
Účasť na aktívnych politikách trhu práce (na 100 osôb uchádzajúcich sa o zamestnanie)



Zdroj: Eurostat, databáza politik trhu práce a VZPS.

Graf 58: Výdavky na služby a opatrenia týkajúce sa trhu práce sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líšia, pričom tu neexistuje priama súvislosť s úrovňami nezamestnanosti

Výdavky na služby a opatrenia týkajúce sa trhu práce (2018) a podiel dlhodobo nezamestnaných (2018)



Zdroj: Eurostat, databáza politik trhu práce a VZPS. Poznámka: Údaje o výdavkoch za Taliansko a Spojené kráľovstvo nie sú k dispozícii.

Z údajov vyplýva, že investície do aktívnych politik trhu práce majú vplyv na výsledky trhu práce. Podiel dlhodobo nezamestnaných je približným ukazovateľom účinnosti aktívnych politik trhu práce. Miera dlhodobej nezamestnanosti takisto súvisí so všeobecnou situáciou v oblasti zamestnanosti a konkurencieschopnosti v danom členskom štáte. Výdavky

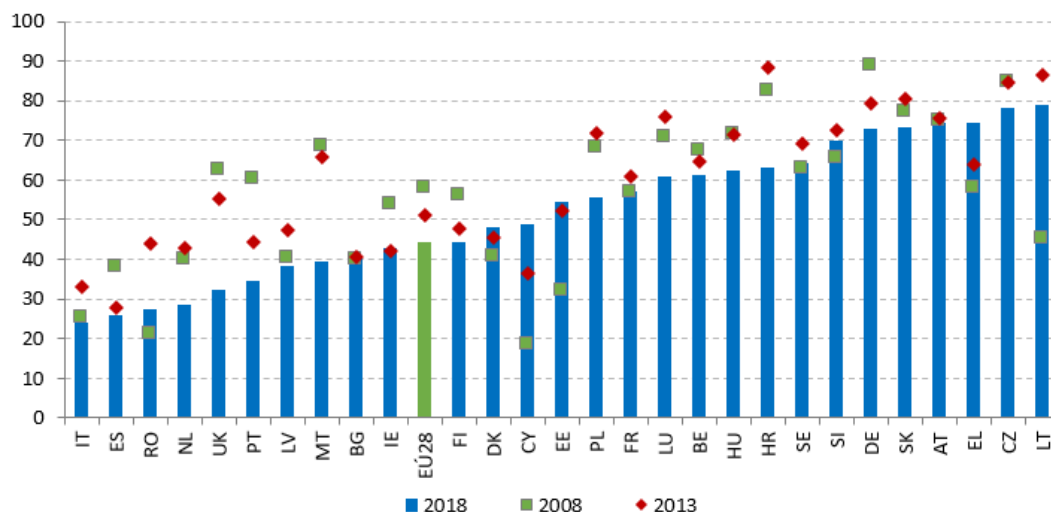
na služby a opatrenia týkajúce sa trhu práce sa v jednotlivých členských štátoch značne líšia a členské štáty s najnižšími investíciami sú vo všeobecnosti aj členskými štátmi s vysokým podielom dlhodobo nezamestnaných. Členské štáty s najnižšími investíciami do aktívnych politik trhu práce sú často zvyčajne tie, v ktorých je podstatná časť systému týchto politik spolufinancovaná z ESF, a kde je preto dlhodobá udržateľnosť systému otázná.

Verejné služby zamestnanosti (VSZ) sa riadia svojim programom reforiem zameraných na zvýšenie kapacity a modernizáciu a posilnenie poskytovania služieb v kľúčových oblastiach. Počet registrovaných uchádzačov o zamestnanie v posledných rokoch klesol, ale dlhodobo nezamestnaní, mladí ľudia, osoby s nízkou kvalifikáciou a starší uchádzači o zamestnanie sú stále nadmieru zastúpení medzi tými, ktorí hľadajú pomoc z VSZ. Plné začlenenie chronicky nedostatočne zamestnaných alebo neaktívnych osôb na trh práce sa stáva prioritou niektorých VSZ, a to aj vzhľadom na rýchle starnutie obyvateľstva. Prerozdelenie zdrojov a zacielenie služieb a opatrení na konkrétne skupiny je preto potrebné na uspokojenie potrieb uchádzačov o zamestnanie a maximalizáciu výsledkov trhu práce.

Úloha VSZ ako sprostredkovateľa na trhu práce sa v jednotlivých členských štátoch značne líši v závislosti okrem iného od ich kapacity, druhu a kvality pomoci poskytovanej uchádzačom o zamestnanie a osobám, ktoré chcú zmeniť zamestnanie. VSZ sú plne zodpovedné za vykonávanie aktívnych politik trhu práce, resp. majú túto zodpovednosť spoločne s inými inštitúciami. Graf 59 zobrazuje podiel nezamestnaných osôb, ktoré na hľadanie práce využívajú verejné služby zamestnanosti (VSZ). Medzi jednotlivými členskými štátmi sú značné rozdiely. Na jednej strane Taliansko, Španielsko, Rumunsko a Holandsko vykazujú v roku 2018 najnižší podiel (menej ako 30 %). Za nimi nasleduje Spojené kráľovstvo, Portugalsko a Malta (s podielom 30 až 40 %). Na druhej strane sa v procese hľadania práce vo veľkej miere využívajú VSZ v členských štátoch ako Litva, Česko, Grécko, Rakúsko, Slovensko, Nemecko a Slovinsko, kde sa táto hodnota pohybuje nad úrovňou viac ako 70 %. Využívanie VSZ v EÚ od vypuknutia krízy v priemere neustále klesalo, pričom od roku 2008 do roku 2018 kleslo približne o 14 percentuálnych bodov. Napriek tomu výrazné zvýšenie zaznamenalo niekoľko členských štátov, ako napríklad Cyprus a Litva (o viac ako 30 percentuálnych bodov), Estónsko (o 22 percentuálnych bodov), Grécko (o 16 percentuálnych bodov) alebo Dánsko, Rumunsko a Slovinsko (s nárastom od 4,5 do 7,5 percentuálneho bodu), často z dôvodu povinnej registrácie na účely priznania dávok alebo odbornej prípravy (podrobnosti o reformách, ktoré členské štáty v tejto oblasti uskutočnili možno nájsť v oddiele 3.3.2). Z hľadiska spolupráce s VSZ existujú aj rodové rozdiely. Šesť členských štátov (Bulharsko, Estónsko, Cyprus, Slovensko, Litva a Chorvátsko) vykazuje väčší podiel žien uchádzajúcich sa o zamestnanie, ktoré kontaktovali VSZ, aby si našli prácu (9 percentuálnych bodov a viac v porovnaní s mužmi). Naopak, v Írsku a Spojenom kráľovstve je podiel mužov uchádzajúcich sa o zamestnanie vyšší ako podiel žien (približne 10 percentuálnych bodov a viac), pričom Malta, ako povšimnutiahodný prípad, vykazuje rozdiel medzi mužmi a ženami využívajúcimi VSZ na úrovni 23 percentuálnych bodov.

Graf 59: Využívanie VSZ na pomoc pri hľadaní zamestnania sa v jednotlivých členských štátoch líši.

Podiel nezamestnaných osôb, ktoré na hľadanie práce využívajú verejné služby zamestnanosti

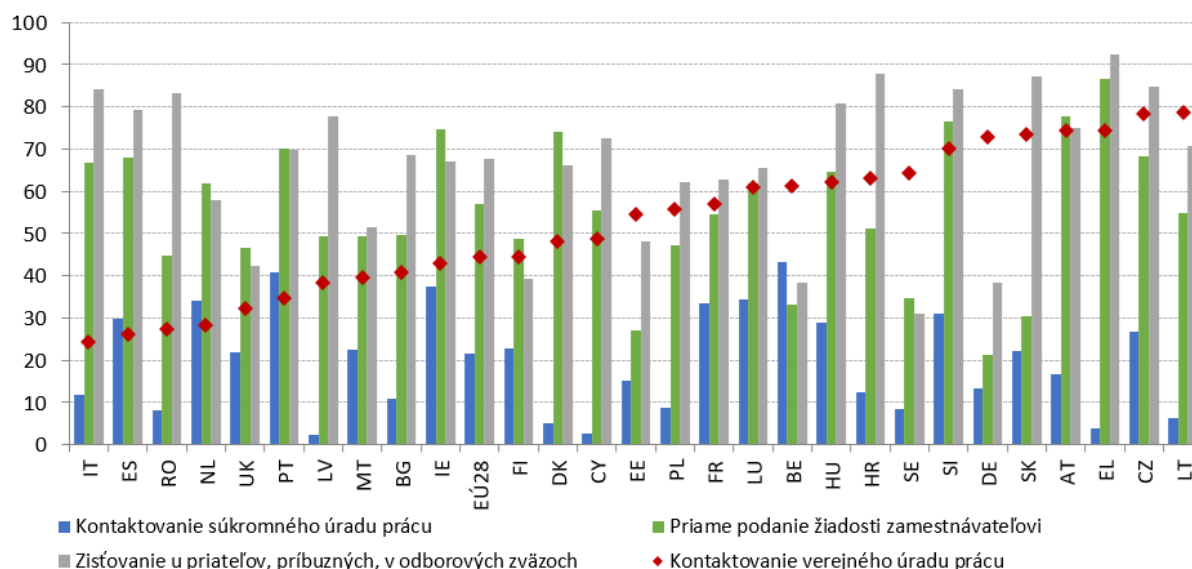


Zdroj: Eurostat, VZPS.

Správanie uchádzačov o zamestnanie pri hľadaní zamestnania sa v jednotlivých členských štátoch líši. V grafe 60 sa porovnávajú rôzne spôsoby, ktoré uchádzači o zamestnanie využívajú na to, aby sa vymanili z nezamestnanosti, vrátane súkromných úradov práce, priameho podávania žiadostí zamestnávateľom a neformálnych spôsobov, ako je zisťovanie u priateľov, príbuzných či v odborových zväzoch. Hoci nie je možné určiť žiadny jednoznačný trend z hľadiska substituálneho vzťahu medzi spôsobmi hľadania zamestnania, všeobecne by sa malo uviesť, že členské štáty, v ktorých je využívanie verejných služieb zamestnanosti málo rozšírené, častejšie využívajú neformálne spôsoby, ako napríklad spoločenské kontakty alebo priame podávanie žiadostí zamestnávateľom. V priemere 21,6 % uchádzačov o zamestnanie počas hľadania zamestnania kontaktuje súkromné úrady práce, pričom medzi členskými štátmi existujú rozdiely pohybujúce sa v rozmedzí od 2 do 43 %.

Graf 60: Spoločenské vzťahy sú kľúčom k nájdeniu práce vo väčšine členských štátov, pričom poradenstvo zo strany VSZ a priame podávanie žiadostí o prácu toto úsilie dopĺňajú.

Podiel nezamestnaných osôb, ktoré využili vybrané spôsoby hľadania práce (2018)



Zdroj: Eurostat, VZPS.

Poskytovanie primeraných dávok v nezamestnanosti počas primeraného obdobia prístupné všetkým pracovníkom a sprevádzané účinnými aktívnymi politikami trhu práce má z hľadiska podpory uchádzačov o zamestnanie počas zmeny ich postavenia na trhu práce kľúčový význam. Spoločná správa o zamestnanosti z roku 2018 obsahovala podrobnú komparatívnu analýzu hlavných charakteristík systémov dávok v nezamestnanosti v celej EÚ na základe výsledkov referenčného porovnávania dávok v nezamestnanosti a APTP, ktoré zrealizoval Výbor pre zamestnanosť (EMCO). Výsledky analýzy platia vo všeobecnosti naďalej v súvislosti s ukazovateľmi výkonnosti a ukazovateľmi politických stimulov za rok 2016 alebo 2017, v závislosti od dostupnosti údajov. Zmeny v politike, ku ktorým došlo počas referenčného obdobia pre túto správu, boli takisto skôr obmedzené (pozri oddiel 3.3.2 o reformách vykonaných v členských štátoch v tejto oblasti; dlhodobý prehľad reforiem vykonaných v členských štátoch možno nájsť v týchto dokumentoch Európskej komisie z roku 2019¹¹²). Tento oddiel obsahuje aktualizované údaje, najmä pokiaľ ide o ukazovatele politických stimulov, na ktorých sa dohodol Výbor pre zamestnanosť v roku 2019.

V priemere približne jedna tretina krátkodobo nezamestnaných osôb v EÚ poberá dávky v nezamestnanosti¹¹³. Tento podiel sa mierne znížil v dôsledku krízy (z 34,4 % v roku 2008 na 32,9 % v roku 2018) a v posledných rokoch sa výrazne nemení. Rozdiely medzi krajinami (graf 61) závisia od štruktúry politiky systémov dávok v nezamestnanosti (najmä pokiaľ ide o podmienky oprávnenosti, maximálnu dĺžku trvania, prísnosť požiadaviek na hľadanie zamestnania, prekrývanie s inými systémami sociálnej ochrany), ako aj od cyklickej pozície jednotlivých krajín. Najvyššiu mieru pokrytia (nad 50 %) vykazuje Nemecko

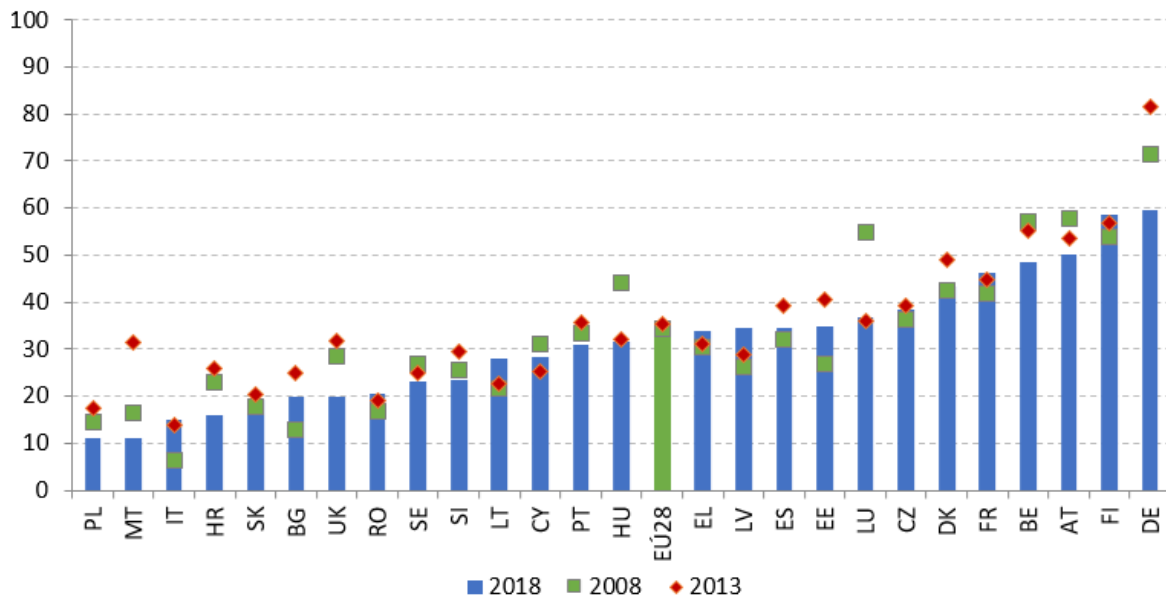
¹¹² Európska komisia (2019). Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe. Ročný prieskum 2019. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

¹¹³ Osoby, ktoré sú nezamestnané menej ako rok.

a Fínsko, po ktorých veľmi tesne nasleduje Rakúsko, Belgicko a Francúzsko. Naopak najnižšie miery pokrytia možno pozorovať v Poľsku a Chorvátsku.

Graf 61: Podiel krátkodobo nezamestnaných osôb poberajúcich dávky v nezamestnanosti v EÚ mierne poklesol a medzi krajinami existujú značné rozdiely

Pokrytie krátkodobo nezamestnaných osôb dávkami v nezamestnanosti

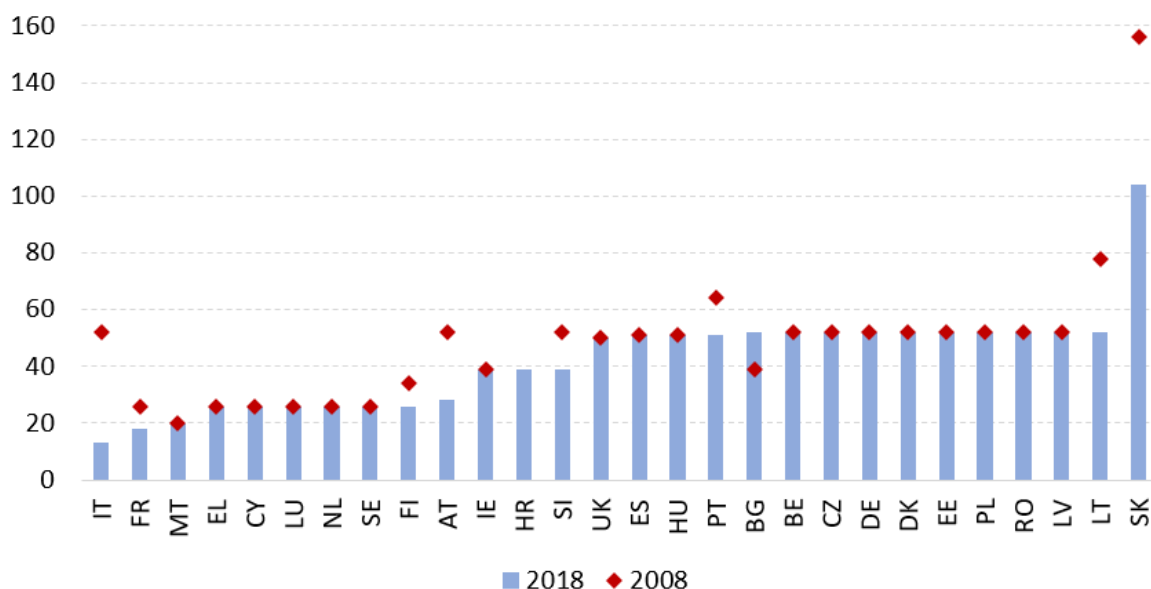


Zdroj: Eurostat, údaje z VZPS. Poznámka: Údaje za IE a NL nie sú k dispozícii. Údaje za IT a MT odkazujú na rok 2017.

Od roku 2008 sa viacero krajín usiluje o zlepšenie pokrytia dávkami v nezamestnanosti. Podmienky oprávnenosti boli zmiernené najmä tým, že sa skrátila povinná minimálna dĺžka zamestnanosti alebo doby prispievania, ktoré sú potrebné na vznik nároku na dávky v nezamestnanosti. Okrem toho sa nárok poberať dávky v nezamestnanosti rozšíril aj na predtým vylúčené skupiny, ako sú samostatne zárobkovo činné osoby, osoby na voľnej nohe, pracovníci bez trvalého pracovného pomeru a dočasní agentúrni zamestnanci. Vo viacerých členských štátoch sa zaviedli aktivačné stratégie s cieľom zvýšiť nákladovú účinnosť systémov dávok v nezamestnanosti. Od roku 2008 sa v reformách začal objavovať istý trend týkajúci sa maximálneho trvania dávok v nezamestnanosti, ktoré bolo vo viacerých členských štátoch skrátené a zvýšené len v niekoľkých z nich. Vo viacerých krajinách boli znížené čisté miery náhrady a podmienky oprávnenosti boli sprísnené prostredníctvom dôslednejších požiadaviek na hľadanie zamestnania a disponibilitu na prácu. V grafoch 62 až 64 sa uvádza najnovšia aktualizácia referenčných ukazovateľov týkajúcich sa dĺžky obdobia poistenia, trvania dávok a čistej miery náhrady.

Graf 62: Vo väčšine členských štátov je dĺžka požadovaného obdobia poistenia približne 50 týždňov

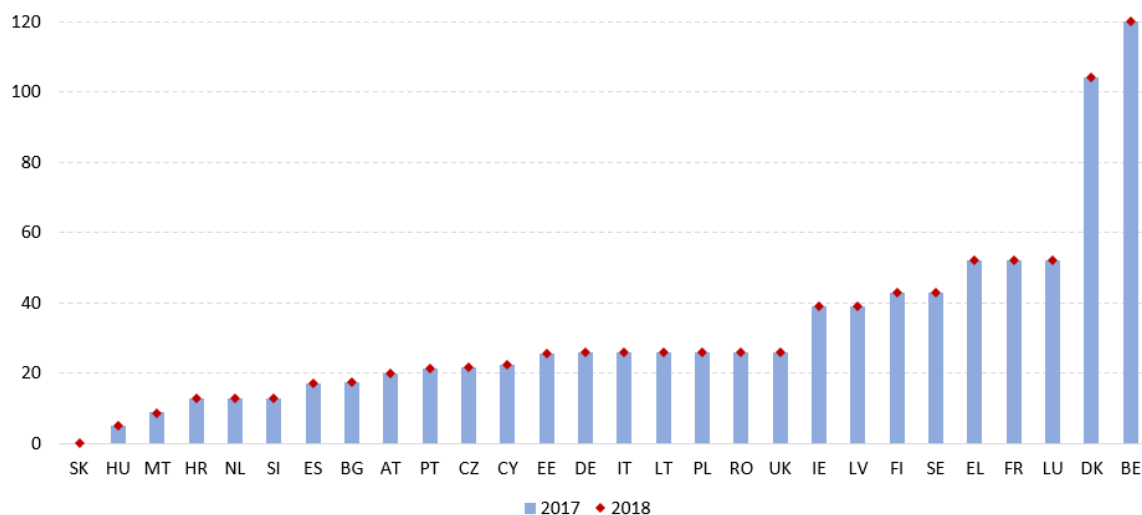
Dĺžka požadovaného obdobia poistenia, 2016 a 2018 (v týždňoch)



Zdroj: Databáza MISSOC (spoločný informačný systém o sociálnej ochrane) a vnútroštátne právne predpisy. Poznámka: Na Malte (2018) sú minimálne kvalifikačné kritériá 50 týždňov uhrádzaných príspevkov, z ktorých je aspoň 20 platených alebo započítaných v predchádzajúcich dvoch kalendárnych rokoch, zatiaľ čo v Írsku (2016 a 2018) musí mať dotknutá osoba od začiatku pracovnej histórie uhradených aspoň 104 týždenných príspevkov.

Graf 63: Dĺžka trvania dávok v nezamestnanosti sa v jednotlivých krajinách EÚ výrazne líši

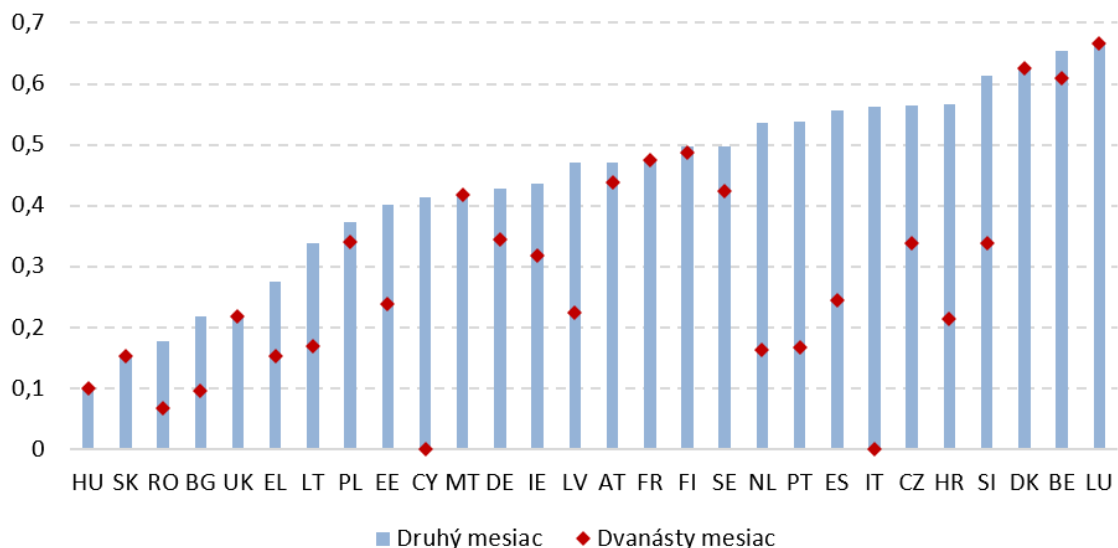
Maximálne trvanie poskytovania dávok pri odpracovanom jednom roku, 2017 a 2018



Zdroj: Databáza MISSOC (spoločný informačný systém o sociálnej ochrane) a vnútroštátne právne predpisy (január 2017 a január 2018). Poznámka: V Belgicku je trvanie poskytovania dávok neobmedzené. Na Cypre sa týždne vypočítavajú na základe šiestich pracovných dní za týždeň. V Írsku sa dávka vypláca 39 týždňov (234 dní) len osobám, ktoré do systému sociálneho zabezpečenia uhradili aspoň 260 týždenných príspevkov. Na Slovensku osoba, ktorá odpracovala len jeden rok, nárok na dávky v nezamestnanosti nemá (požaduje sa, aby počas posledných štyroch rokov platila príspevky na poistenie v nezamestnanosti aspoň dva roky). V Poľsku sa dĺžka trvania líši v závislosti od úrovne miery nezamestnanosti v danom regióne v porovnaní s celoštátnym priemerom.

Graf 64: Vo výške dávok existujú medzi jednotlivými krajinami EÚ obrovské rozdiely

Čistá miera náhrady dávok v nezamestnanosti na úrovni 67 % priemernej mzdy v 2. a 12. mesiaci nezamestnanosti (2019)



Zdroj: Európska komisia, na základe údajov modelu daňových výhod OECD. Poznámka: Ukazovateľ sa počíta pre prípad jednej bezdetnej osoby vo veku 20 rokov s krátkou pracovnou históriou (1 rok). Ďalšie metodické údaje sú uvedené v poznámke pod čiarou.

Rozvoj integrovaných plánov a stratégií na aktiváciu poberateľov dávok v nezamestnanosti má z hľadiska podpory uchádzačov o zamestnanie počas zmeny ich postavenia na trhu práce kľúčový význam. Spoločná správa o zamestnanosti z roku 2019 obsahovala rozsiahlu analýzu prijatých politických nástrojov zameraných na poberateľov dávok v nezamestnanosti. V analýze sa skúmali existujúce systémy verejných služieb zamestnanosti určené na podporu uchádzačov o zamestnanie pri opätovnom získaní zamestnania (napr. vypracovanie profilu, tvorba individuálnych akčných plánov, personalizované poradenstvo) vrátane odstraňovania prekážok, ktoré im v tom môžu brániť. Výsledky analýzy prístupnosti požiadaviek týkajúcich sa hľadania zamestnania platia vo všeobecnosti naďalej v dôsledku obmedzených zmien v politike, ku ktorým došlo počas referenčného obdobia pre túto správu. Podrobnosti o reformách, ktoré členské štáty v tejto oblasti uskutočnili, možno nájsť v oddiele 3.3.2.

Odstraňovaním prekážok mobility pracovníkov a študentov sa môže zvýšiť zamestnateľnosť a rozvoj zručností, čím sa prispeje k plnému využívaniu potenciálu európskeho trhu práce. V roku 2018 približne 12,9 milióna občanov EÚ v produktívnom veku (20 – 64 rokov) žilo v inej krajine, než je krajina ich občianstva, pričom tento počet predstavuje 4,3 % celkového počtu obyvateľov v produktívnom veku v EÚ¹¹⁴. Tento počet sa v porovnaní s rokom 2017 zvýšil o 3,4 % po tom, ako od roku 2014 rástol približne o 5 % ročne. V roku 2018 mali tri štvrtiny presťahovaných pracovníkov z EÚ28 pobyt v piatich

¹¹⁴ Toto číslo sa týka pracovníkov z EÚ28 v produktívnom veku, ktorí žijú v EÚ28 a ktorí sa presťahovali na „dlhú dobu“, a vychádza z demografickej štatistiky Eurostatu. Pre podrobnejšie informácie pozri: Európska komisia (prípravuje sa) Výročná správa o pracovnej mobilite v rámci EÚ za rok 2019, Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie.

hlavných cieľových krajinách (Nemecko, Spojené kráľovstvo, Španielsko, Taliansko a Francúzsko); približne jeden milión alebo o čosi viac presťahovaných pracovníkov z EÚ28 žilo v každej z týchto piatich krajín, podobne ako v roku 2017. Len o čosi menej ako polovica všetkých presťahovaných pracovníkov z EÚ28 mala pobyt v Nemecku alebo v Spojenom kráľovstve. Väčšinu všetkých presťahovaných pracovníkov v EÚ v roku 2018 tvorili občania Rumunska, Poľska, Talianska alebo Portugalska. Spolu ich bolo takmer 6,1 milióna, čo je približne polovica všetkých presťahovaných pracovníkov v EÚ. Miera odlevu štátnych príslušníkov poskytuje obraz o odleve štátnych príslušníkov v pomere k počtu obyvateľov danej krajiny. Celková miera odlevu v EÚ je 0,36 %, ale v niektorých členských štátoch je miera odlevu vyššia. Z desiatich krajín s najvyššou mierou odlevu patrí osem z nich do skupiny EÚ13, pričom Írsko (1 %) a Luxembursko (0,9 %) sú dve výnimky. Najvyššiu mieru odlevu (2,2 %), ktorá od roku 2014 nepretržite rastie, má Litva, po nej nasleduje Rumunsko (1,5 %), ktoré je zároveň krajinou s najvyššími absolútnymi hodnotami odlevu. Vysoké miery odlevu má aj Chorvátsko (1,4 %), Lotyšsko (1,2 %) a Estónsko (1 %). Hlavné krajiny pôvodu a cieľové krajiny v prípade ekonomicky aktívnych občanov (t. j. zamestnanci a uchádzači o zamestnanie) zostali rovnaké.

Posilnenie nadnárodnej vzdelávacej mobility prispieva k pokročilej vedomostnej spoločnosti, hospodárskemu rozvoju a väčšej sociálnej súdržnosti. Študenti, ktorí sa zúčastnili na programe mobility, majú tendenciu dostávať vyššie mzdy a zvyčajne čelia nižšiemu riziku nezamestnanosti v neskoršom veku. Rozvíjajú si aj kľúčové kariérne schopnosti a prierezové zručnosti, ako je vzájomné porozumenie, spolupráca alebo globálne občianstvo. Pri analýze celosvetovej mobility odchádzajúcich študentov sa berú do úvahy dva rozmery, t. j. mobilita z krajín EÚ do krajín EÚ aj do krajín mimo nej: mobilita na účely získania kreditov a mobilita na účely získania diplomu. Prvá uvedená mobilita sa týka študentov, ktorí absolvovali pobyt mobility na účely získania kreditov a strávili dočasné obdobie štúdia alebo pracovnú stáž v zahraničí. Druhá uvedená mobilita označuje študentov, ktorí sú zapísaní na štúdium na účely získania diplomu alebo inej kvalifikácie na univerzite mimo ich krajiny bydliska. V roku 2017 strávilo štúdiom v zahraničí určitý čas v EÚ v priemere 11,6 % absolventov vysokých škôl (8 % v prípade mobility na účely získania kreditov a 3,6 % v prípade mobility na účely získania diplomu). Najvyšší podiel absolventov, ktorí sa zúčastnili na programe mobility, zaznamenali v roku 2017 Luxembursko (80,5 %), Cyprus (36,9 %) a Holandsko (24,9 %). Na druhej strane, najnižšie miery nadnárodnej vzdelávacej mobility vykázali Spojené kráľovstvo (4,1 %), Slovinsko (6,5 %), Rumunsko (7,6 %), Chorvátsko (7,7 %) a Maďarsko (7,7 %). Pokiaľ ide o mobilitu prichádzajúcich študentov, najvyšší percentuálny podiel absolventov, ktorí sa zúčastnili na programe mobility, vykazujú Spojené kráľovstvo (34,2 %), Luxembursko (26,1 %) a Holandsko (17,9 %). V Grécku a Poľsku predstavuje mobilita prichádzajúcich študentov na účely získania diplomu menej ako 2 % celkovej populácie absolventov.

Sociálny dialóg je dominantným prvkom pracovnoprávných vzťahov v Európe a je ústredným prvkom európskeho sociálneho modelu. Sociálny dialóg zahŕňa všetky typy rokovaní, konzultácií alebo jednoducho výmeny informácií medzi zástupcami vlád, zamestnávateľských a zamestnaneckých organizácií v otázkach spoločného záujmu súvisiacich s hospodárskou a sociálnou politikou. Sociálny dialóg môže pomôcť pri vytváraní kvalitných pracovných miest, zlepšovaní pracovných podmienok, riešení nedostatku zručností a zabezpečovaní pracovného prostredia priaznivejšieho pre investície, udržateľný rast a sociálnu spravodlivosť. V usmernení pre politiky zamestnanosti č. 7 a Európskom pilieri sociálnych práv sa členské štáty vyzývajú, aby zabezpečili zapojenie sociálnych partnerov do tvorby a vykonávania príslušných reforiem a politík v súlade s vnútroštátnymi postupmi, a to

aj prostredníctvom podpory zvýšenej kapacity sociálnych partnerov. V celej Európe súvisia rozdiely vo vnútroštátnych systémoch sociálneho dialógu najmä s ich príslušnými inštitucionálnymi rámcami a s prevádzkovými kapacitami sociálnych partnerov. Z výskumu nadácie Eurofound vyplýva, že v roku 2018 dominovali sociálnemu dialógu a diskusiám o pracovnom živote témy súvisiace so zamestnanosťou, najmä pokiaľ ide o riešenie nedostatku pracovnej sily¹¹⁵.

Sociálny dialóg je naďalej veľmi dôležitý v meniacom sa svete práce a pri riadení prechodu na digitálny vek a klimaticky neutrálne hospodárstvo. Očakáva sa, že prechod na klimaticky neutrálne hospodárstvo zmení výrobné procesy. Údaje naznačujú, že sa vytvoria ďalšie pracovné miesta v rastúcich, ekologických (ekologizovaných) sektoroch priemyslu i služieb vrátane sektora stavebníctva, nakladania s odpadom a udržateľného financovania. Takýto prechod by takisto mohol obmedziť súčasnú polarizáciu pracovných miest spôsobenú automatizáciou, a to vytváraním pracovných miest na strednej úrovni odmeňovania a zručností, najmä v stavebníctve a vo výrobných odvetviach. Môže však mať vplyv aj na štruktúru trhu práce, rozdelenie pracovných miest a potreby zručností, najmä v tých regiónoch, ktoré sú závislé od energeticky náročných odvetví. V niektorých krajinách boli sociálni partneri aktívni v oblasti predvídania potrieb v oblasti zručností a spoločne riadili programy odbornej prípravy s cieľom zvyšovať úroveň zručností pracovnej sily. Pokrokom pri podpore kolektívneho vyjednávania a posilňovaní štruktúrovaného sociálneho dialógu sa môže podporiť hladký a inkluzívny prechod na ekologické hospodárstvo, ktorý uľahčuje dosahovanie kompromisov medzi pracovníkmi, zamestnávateľmi a vládou. Orgány verejnej moci by sa do tohto procesu takisto mohli zapojiť tak, že určia rámec týchto rokovaní, poskytnú poradenstvo o cieľoch, ktoré treba dosiahnuť, a podporia včasné a zmysluplné zapojenie relevantných aktérov. Digitálny vek so sebou prináša nové a často neštandardné formy zamestnávania, ako je napríklad práca pre platformy, pričom týmto formám často chýba zastúpenie. V posledných rokoch sociálni partneri podnikli iniciatívy, aby oslovili aj takýchto pracovníkov a zabezpečili im sociálnu ochranu. Sociálni partneri naďalej predstavujú dôležitú platformu na rokovania o technologickom a ekologickom vývoji a o spôsoboch, ako s nimi najlepšie naložiť¹¹⁶.

Dobre fungujúci sociálny dialóg si vyžaduje, aby sociálni partneri boli silní, reprezentatívni, autonómni a vybavení potrebnými kapacitami. Kapacita sociálnych partnerov označuje ich schopnosť vyjednávať a preukázať potrebné hospodárske a právne odborné poznatky na účely diskusií o hospodárskych a sociálnych dôsledkoch jednotlivých smerov politiky, primeraného zastupovania svojich záujmov, mobilizácie ľudí a zdrojov, autonómneho konania a prijímania trvalých záväzkov. Keďže príspevky ich členov sú hlavným zdrojom príjmov sociálnych partnerov, od počtu členov takisto závisí kapacita organizácií sociálnych partnerov. V uplynulých rokoch počty členov v Európe v priemere poklesli (OECD, 2017). Ako vidno v grafe 65, úrovne hustoty odborových zväzov v Únii sa v jednotlivých 28 členských štátoch EÚ značne líšia a pohybujú sa v rozmedzí približne od 70 % v Dánsku, vo Švédsku a Fínsku po menej ako 10 % vo Francúzsku, v Litve a Estónsku. Hustota však nie je jediným ukazovateľom kapacity odborových zväzov mobilizovať

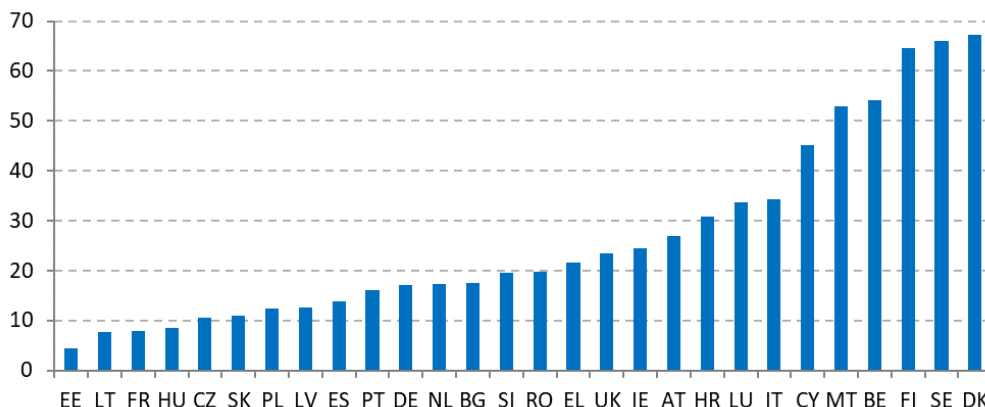
¹¹⁵ Eurofound (2019). *Annual review of working life 2018* (Ročný prehľad pracovného života za rok 2018), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

¹¹⁶ Viac informácií možno nájsť na webových stránkach nadácie Eurofound venovaných hospodárstvu založenom na platformách a v dokumente Európskej komisie (2019): „*Employment and Social Developments in Europe* (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe). Ročný prieskum 2019“. Pozri najmä kapitoly 3 a 4.

pracovníkov, keďže faktory, ako je autonómia sociálnych partnerov alebo miera spolupráce medzi jednotlivými odborovými zväzmi, môžu takisto zohrávať určitú úlohu. Bez ohľadu na uvedené, sociálni partneri potrebujú aj formálne prostredie, ktoré umožní, aby bol ich dialóg účinný.

Graf 65: Miera hustoty odborových zväzov sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši

Miera hustoty odborových zväzov (posledný dostupný aktualizovaný rok)



Zdroj: OECD a databáza ICTWSS (bol použitý ten zdroj, ktorý obsahoval novšie údaje za daný členský štát). Poznámka: Vypočítaná ako podiel zamestnancov, ktorí sú členmi odborových zväzov. Roky, za ktoré boli poskytnuté údaje: 2017 v prípade SE, 2016 v prípade AT, CZ, DK, FI, DE, HU, IE, IT, LT, NL, UK; 2015 v prípade BE, EE, FR, LV, LU, PT, SK, SI, ES; 2014 v prípade PL; 2013 v prípade CY, EL; 2012 v prípade HR, MT, BG a RO. Údaje o hustote zamestnávateľov sa v prípade viacerých členských štátov v posledných rokoch aktualizujú menej často. Preto sa v grafe neuvádzajú.

Napriek dosiahnutému pokroku je potrebné ďalej rozvíjať celkové zapojenie sociálnych partnerov do procesu európskeho semestra na vnútroštátnej úrovni. V usmerneniach pre politiky zamestnanosti bolo uznané a ďalej rozvinuté zapojenie sociálnych partnerov do tvorby a vykonávania politík a reforiem. Úspech a vplyv politík na európskej, vnútroštátnej a regionálnej úrovni závisí od zapojenia a zodpovednosti vlád a sociálnych partnerov v členských štátoch. Celkovo bola kvalita zapojenia sociálnych partnerov do tvorby a vykonávania politík a reforiem v oblasti zamestnanosti a v sociálnej oblasti vo väčšine členských štátoch v uplynulých rokoch stabilná, hoci medzi jednotlivými krajinami pretrvávajú veľké rozdiely¹¹⁷. Podobne, ako je to v prípade zapojenia sociálnych partnerov do politík a reforiem na vnútroštátnej úrovni, a najmä pri príprave národného programu reforiem, miera spokojnosti sa líši v závislosti od predvídateľnosti, kvality uskutočnených výmen, vyčleneného časového rámca a očakávaní v súvislosti s výsledkami. Pokrok a existujúce výzvy preskúmal a posúdil Výbor Rady Európskej únie pre zamestnanosť na jeseň 2018. Najmä sociálni partneri v Estónsku, Lotyšsku, Portugalsku, Slovinsku a Španielsku uznali určité zlepšenia v súvislosti s ich účasťou na tvorbe politiky v niekoľkých uplynulých rokoch. Na druhej strane sa v záveroch uvádza, že priestor pre lepšie fungujúci sociálny dialóg a väčšie zapojenie sociálnych partnerov existuje v Grécku, Maďarsku, Poľsku a Rumunsku. V iných krajinách sa obavy týkajú veľmi rôznorodých problémov a situácií, niektoré z nich sú viac štrukturálne, iné zas viac založené na účinnosti uplatňovaných postupov a uplatňovanej

¹¹⁷ Eurofound (2019). *The involvement of social partners in national policymaking* (Zapojenie sociálnych partnerov do tvorby politiky), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

praxe. V niektorých prípadoch môže byť miera zapojenia sociálnych partnerov ovplyvnená zmenou v politickom cykle (napr. Taliansko, Španielsko). Väčšina týchto výziev bola zdôraznená v odôvodneniach odporúčaní pre jednotlivé krajiny za rok 2019.

V kontexte správy hospodárskych záležitostí EÚ môžu konzultácie s organizáciami občianskej spoločnosti priniesť cenné poznatky a podporu vykonávania politík. Občianska spoločnosť môže zohrávať kľúčovú úlohu pri tvorbe a vykonávaní reforiem politiky a pritom podporovať príslušné právne predpisy a opatrenia vlády. Ako bolo zdôraznené v revidovaných usmerneniach pre politiky zamestnanosti prijatých v júli 2019, *členské štáty by v náležitých prípadoch a na základe existujúcich vnútroštátnych postupov mali zohľadniť skúsenosti príslušných organizácií občianskej spoločnosti v oblasti zamestnanosti a sociálnych otázok.* V súvislosti s uvedeným usporiadali zastúpenia Komisie v členských štátoch mnoho stretnutí s organizáciami občianskej spoločnosti v kontexte európskeho semestra. V mnohých členských štátoch sú konzultácie s Európskou komisiou často aktívnejšie a angažovanejšie než konzultácie medzi vnútroštátnymi orgánmi a organizáciami občianskej spoločnosti, najmä pri príprave národného programu reforiem. Úradníci špecializovaní na európsky semester v Komisii boli požiadaní, aby posúdili mieru zapojenia občianskej spoločnosti do formulovania politík. Výsledky tohto predbežného prieskumu poukazujú na heterogénnu situáciu, ktorá by sa mohla stať predmetom podrobnejšej analýzy.

3.3.2. Politická reakcia

Členské štáty uskutočňujú reformy v oblasti právnych predpisov na ochranu zamestnanosti s cieľom zabezpečiť primeranú „flexibilitu“ a znížiť medzery v pravidlách a postupoch trhu práce. V máji 2019 Francúzsko schválilo opatrenie, ktoré sa v prípade podnikov s počtami zamestnancov prekračujúcimi tri prahové hodnoty veľkosti (10/50/250 zamestnancov) snaží priniesť väčšiu flexibilitu do uplatňovania právnych predpisov na ochranu zamestnanosti a pravidiel na pracovisku súvisiacich s veľkosťou podniku. Fínsko zmenilo platné právne predpisy tak, aby obsahovali nové špecifikácie týkajúce sa podmienok ukončovania zmlúv zo strany zamestnávateľov. Cieľom novely je zabezpečiť, aby sa pri posudzovaní výpovede zo strany zamestnávateľa z dôvodov na strane zamestnanca zohľadňovali osobitné okolnosti (napr. celkový počet zamestnancov zamestnávateľa a celkové okolnosti zamestnávateľa a zamestnanca). V niektorých prípadoch by toto mohlo viesť k výnimkám z pravidiel vzťahujúcich sa na výpovede. V rámci rozsiahlej reformy Írsko prijalo zákon o zamestnanosti, v ktorom sa od zamestnávateľov žiada, aby v stanovenom časovom období špecifikovali pracovné podmienky, a ktorým sa takisto zavádzajú pracovné zmluvy s hodinovými pásmami (ktoré umožňujú zamestnancom, ktorých pracovná zmluva presne neodzrkadľuje pracovný čas, počas ktorého reálne pracujú, aby sa dali umiestniť do hodinového pásma, ktoré tento čas lepšie vystihujú), osobitné náležitosti minimálneho kompenzačného príspevku a zákaz pracovných zmlúv s nestanoveným pracovným časom. Pre prípad porušenia zákona o zamestnanosti sú stanovené sankcie.

Niektoré členské štáty prijímajú opatrenia na zmenšenie segmentácie trhu práce, medzi ktoré patrí okrem iného obmedzenie pracovných zmlúv na dobu určitú. V rámci širšej reformy Holandsko skúma svoje právne predpisy týkajúce sa trhu práce s cieľom podporiť zamestnávanie na dobu neurčitú a zároveň zabezpečiť, aby pružné pracovné zmluvy boli pre zamestnávateľov nákladnejšie. Bude sa to realizovať okrem iného prostredníctvom diferencovaných príspevkov na poistenie v nezamestnanosti podľa typu pracovnej zmluvy a prostredníctvom obmedzení pri využívaní pracovných zmlúv s nestanoveným pracovným

časom (očakáva sa, že tieto opatrenia nadobudnú účinnosť v roku 2020). V Portugalsku bolo v júli 2019 prijatých viacero opatrení v rámci akčného programu zameraného na obmedzenie podmienok využívania pracovných zmlúv na dobu určitú s cieľom znížiť segmentáciu trhu práce. Tento balík právnych predpisov konkrétne skrátil maximálne trvanie pracovných zmlúv na dobu určitú z troch na dva roky vrátane predĺženia. Takisto stanovil limit pre celkové trvanie predĺženia a pracovné zmluvy s neurčenou dĺžkou trvania (zo šiestich na štyri roky) a posilnil a dočasne predĺžil podporu prechodu z pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú. O týchto opatreniach sa diskutovalo so sociálnymi partnermi, ktorí v júni 2018 podpísali dohodu tripartity o revízii zákonníka práce. V roku 2018 Taliansko prijalo osobitné opatrenie na podporu využívania trvalých pracovných zmlúv (*Decreto dignità*), v ktorom sa stanovujú prísnejšie pravidlá pre využívanie a trvanie pracovných zmlúv na dobu určitú (maximálne trvanie dočasných pracovných zmlúv sa skrátilo z 36 mesiacov na 24 mesiacov) a v ktorom sa od zamestnávateľov žiada, aby odôvodnili ich predĺženie v prípade, že presiahne 12 mesiacov. Opatrením sa takisto zvýšilo minimálne a maximálne odškodnenie v prípade nespravodlivého prepustenia. Spojené kráľovstvo zaviedlo v marci 2019 súbor noviel, ktoré majú nadobudnúť účinnosť v apríli 2020, s cieľom zastaviť využívanie pracovných zmlúv s výplatou mzdy medzi zákazkami („pay-between-assignment“). Tieto novely umožnia podnikom neuplatňovať pravidlá rovnakej odmeny pre agentúrnych zamestnancov. Reformy však nemusia posilniť práva pracovníkov s nestanoveným pracovným časom, a teda nemusia znamenať presun rovnováhy síl v zákazkovom hospodárstve.

Niektoré členské štáty plánujú dodatočné opatrenia v oblasti pracovného času a jeho organizácie, ktoré by mali priniesť ďalšie objasnenie pracovných podmienok. V rámci veľkého balíka reforiem (*Jobsdeal*) Belgicko v apríli 2019 rozšírilo maximálne trvanie kariérnej prestávky (z 36 na 48 mesiacov) pre pracovníkov, ktorí sa zúčastňujú na odbornej príprave v rámci pracovných miest s identifikovaným nedostatkom zručností. Toto opatrenie bolo schválené spoločne s uvoľnením doložiek o odbornej príprave s cieľom povzbudiť zamestnávateľov, aby podporovali účasť zamestnancov na odbornej príprave súvisiacej s ich prácou. Dánsko schválilo v apríli 2019 nové opatrenie na podporu lepšej kontroly fyzického a psychologického pracovného prostredia. Očakáva sa, že po jeho nadobudnutí účinnosti bude zamerané najmä na kvalifikovaných pracovníkov zamestnaných zahraničnými spoločnosťami. Dánsky úrad pre pracovné prostredie (*Arbejdstilsynet*) bude mať na starosti jeho vykonávanie a do roku 2022 bude mať k dispozícii celkový rozpočet 460 miliónov DKK (61 miliónov EUR). Španielsko prijalo novelu zákona, ktorou sa zaviedlo povinné každodenné zaznamenávanie odpracovaného pracovného času všetkých pracovníkov. Vo všeobecnosti môžu byť podmienky súladu s právnymi predpismi, ktorými sa riadi pracovný čas, vymedzené v rámci kolektívneho vyjednávania, pričom určité odvetvia podliehajú osobitným nariadeniam vlády. Pri opatrení došlo k oneskoreniu z dôvodu revízie príslušných kolektívnych zmlúv. V roku 2018 prijalo Chorvátsko zákon o práci študentov, aby rozšírilo jeho rozsah pôsobnosti. Popri študentoch dennej formy štúdia sa tento zákon teraz vzťahuje aj na externých študentov, ktorí nemajú pracovnoprávny vzťah. Rakúska vláda podniká v úzkej diskusii so sociálnymi partnermi kroky na zlepšenie internej pružnosti pracovného času. Cieľom nového rakúskeho zákona o pracovnom čase z roku 2018 je zabezpečiť flexibilitu ohraničenej práci nadčas v osobitných situáciách. Zákon predlžuje maximálny pracovný čas z 10-hodinového pracovného dňa na 12-hodinový pracovný deň a z 50-hodinového pracovného týždňa na 60-hodinový pracovný týždeň. Takisto zahŕňa právo zamestnancov odmietnuť pracovnú dobu dlhšiu ako 12 hodín. Česko plánuje novelizovať svoj platný zákon z roku 2006, aby do pracovných podmienok prinieslo väčšiu pružnosť. Cieľom novely je umožniť zdieľanie pracovných miest na plný pracovný čas dvomi alebo viacerými

zamestnancami. Očakáva sa, že novela bude účinná od januára 2020. V marci 2019 Fínsko prijalo nové opatrenie na zvýšenie flexibility režimov pracovného času, ako je napríklad používanie časových bánk a pod., a to aj v tých podnikoch, v ktorých nie sú organizované odbory, a teda je v nich obmedzené používanie doložiek o pružnom pracovnom čase, ktoré zabezpečujú kolektívne zmluvy. Predpokladaný termín nadobudnutia účinnosti predmetného opatrenia je január 2020.

Zvyšovanie povedomia o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci viedlo viacero členských štátov k aktualizácii a posilneniu ich právnych predpisov. Napríklad Lotyšsko v marci 2019 vydalo plán rozvoja na roky 2019 – 2020 v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Cieľom uvedeného opatrenia je podpora účinného vykonávania požiadaviek v oblasti ochrany práce pri súčasnom zaistení bezpečného pracovného prostredia a štandardov ochrany zdravia pre zamestnané osoby. Plán sa osobitne zameriava na samostatne zárobkovo činné osoby a ostatných pracovníkov s neštandardnými formami zamestnania. Lotyšsko okrem toho plánuje prijať viacero noviel na zlepšenie bezpečnosti pri práci a ochrany životného prostredia samostatne zárobkovo činných osôb a pracovníkov, ktorí pracujú na diaľku. Takisto sa v nich vymedzia presnejšie a jasnejšie požiadavky na organizovanie ochrany pracovníkov zo strany firiem. O návrhu zákona sa rokuje v príslušnej parlamentnej komisii a očakáva sa, že bude prijatý do konca roka 2019. Česko zmenilo podmienky ochrany zdravia pri práci, konkrétne limity vystavenia chemickým látkam na pracovisku, v súlade so smernicou Komisie (2017/164/EÚ). V Grécku sa novým zákonom (4554/2018) rozšírili platné právne predpisy o bezpečnosti a ochrane zdravia pracovníkov pri práci vrátane ustanovení na určenie podrobných metód na identifikáciu a odhad teplotného stresu pracovníkov v mesiacoch s vysokými teplotami. Chorvátsko schválilo opatrenia na reguláciu podmienok, za ktorých sú zamestnávateľ a fyzická alebo právnická osoba oprávnení zaviesť opatrenia v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vrátane ich vydávania, rušenia a odvolávania. Stanovuje sa v nich aj priebežná odborná príprava odborníkov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a povinnosť a postup na registráciu povolení.

Členské štáty prijali nové opatrenia na riešenie problému nedeklarovanej práce, posilnili inšpektoráty práce a zvýšili vplyv odrádzajúcich opatrení. Po jeho ukončení Grécko takisto plánuje v plnom rozsahu posúdiť trojročný akčný plán na boj proti nedeklarovanej práci. V Lotyšsku prijali inšpektoráty práce stratégiu na roky 2018 – 2019, v ktorej sa kladie rastúci dôraz na preventívne opatrenia podporené novými kľúčovými ukazovateľmi výkonnosti. Cyprus navrhol niekoľko zmien vo svojom zákone o sociálnom poistení v záujme ďalšieho boja proti nedeklarovanej práci. Zmeny zahŕňajú zvýšenie výšky pokút a zavedenie elektronického vyhlásenia pre pracovníkov, ktorí začínajú pracovať. Akčný program na boj proti neistým pracovným miestam a na posilnenie kolektívneho vyjednávania, ktorý bol prijatý v roku 2019 v Portugalsku, zahŕňa už prebiehajúce výberové konania na nábor nových inšpektorov (ktoré sa začali v rokoch 2015 a 2016). Portugalsko takisto prijalo kroky na vytvorenie systému výmeny informácií medzi orgánom práce, orgánom sociálneho zabezpečenia a daňovým a colným orgánom. Cieľom plánu pre dôstojnú prácu na roky 2018 – 2020, ktorý bol prijatý v Španielsku, je posilniť právny rámec a kapacitu inšpektorátov práce tak, aby mohli podporovať kvalitu pracovných miest a bojovať proti pracovným podvodom. Je v ňom naplánované prijatie 833 nových inšpektorov práce, čím sa počet súčasných zamestnancov zvýši o 23 %. V priebehu roku 2018 viedli pracovné inšpekcie k transformácii 194 000 pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú (dvojnásobok oproti číslu 92 900 z roku 2017). Takisto bolo 31 500 pracovných zmlúv na kratší pracovný čas zmenených na pracovné zmluvy na plný pracovný čas (o 48 % viac ako v roku 2017).

Rastúce zameranie na preventívne opatrenia, výmenu údajov a postupy na hodnotenie rizika je viditeľné v mnohých opatreniach na odstraňovanie nedeklarovanej práce. Úrad pre štátne príjmy a Generálny inšpektorát práce v Bulharsku podpísali dohodu o spolupráci v kontexte akčného plánu z roku 2018 na zlepšenie výberu daní, boj proti tieňovej ekonomike a zníženie nákladov na dodržiavanie predpisov. Dohoda je zacielená najmä na oblasť miezd a pracovného času a je založená na spolupráci posilnenej výmenou informácií, väčším využívaním elektronických služieb, činnosťami medziinštitucionálnych pracovných skupín a spoločnej kontroly vrátane hodnotenia rizika a nástrojov na monitorovanie. Rámec spolupráce zahŕňa opatrenia v oblasti prevencie a vzdelávania a činnosti na zvýšenie využívania elektronických služieb. V nadväznosti na zmeny zákona o sociálnom poistení Cyprus realizuje reformu inšpektorátov práce, od ktorej sa očakáva, že zlepši efektívnosť a účinnosť kontrol. Cyperská vláda takisto schválila návrh zákona o vytvorení centralizovaného inšpektorátu práce a vynakladá úsilie na zlepšenie hodnotenia rizika v súvislosti s touto výzvou, a to aj prostredníctvom pridelenia väčších zdrojov a väčšieho prístupu k odbornej príprave pre zamestnancov. Francúzsko prijalo v júli 2019 nový národný plán na boj proti nelegálnej práci („*Plan National de lutte contre le travail illégal*“). V pláne, ktorý sa bude realizovať až do roku 2021, sa navrhuje 34 opatrení zameraných na udelenie priority a posilnenie vplyvu kontrol a na predchádzanie nedeklarovanej práci, a to aj na cezhraničnej úrovni.

Niektoré členské štáty podnikli kroky na posilnenie svojich systémov aktívnych politík trhu práce prostredníctvom zjednodušenia a modernizácie založených na priebežnom monitorovaní a zvyšovaní informovanosti o nákladovej efektívnosti. Švédsko reformuje svoje verejné služby zamestnanosti s cieľom dosiahnuť účinnosť. Bude zrušených približne 130 z 242 úradov a 4 500 zamestnancov z celkového počtu približne 13 400 bude prepustených. Dokončenie reformy sa očakáva v roku 2021. Verejné služby zamestnanosti sa budú viac zameriavať na digitálne služby, automatizáciu a umelú inteligenciu, poskytovanie telefonickú a video podpory. Zosúlaďovanie ponúkaných a požadovaných pracovných miest budú vykonávať súkromní aktéri. Dánsko v rámci rozsiahlej reformy takisto podniklo dôležité kroky na zjednodušenie stratégie zamestnanosti a zníženie byrokracie s cieľom uľahčiť prechod z nezamestnanosti do zamestnania. Cieľom reformy je poskytnúť obciam väčšiu mieru nezávislosti pri zaciľovaní opatrení na jednotlivcov, ktorí sa stávajú nezamestnanými, pričom zjednodušený administratívny prístup pre firmy by mohol uľahčiť spätné vrátenie nezamestnaných osôb do práce. Na nezamestnanú osobu by sa mali vzťahovať spravodlivejšie a menej prísne požiadavky a právne predpisy by sa mali dať jednoduchšie vykladať.

Iné členské štáty uprednostňujú poskytovanie individualizovaných služieb, ktoré pre zamestnané osoby stanovujú konkrétne ciele. V Bulharsku sa v novom akčnom pláne pre zamestnanosť plánuje návrat viac ako 16 500 nezamestnaných osôb do práce v rámci rôznych pracovných programov; pričom viac ako 11 400 osobám bude ponúknutá odborná príprava s cieľom zlepšiť ich zručnosti a zachovať konkurencieschopnosť a produktivitu (pozri oddiel 3.2.2). Vo Švédsku boli zavedené opatrenia zamerané na zlepšenie prístupu k zamestnaniu pre osoby vstupujúce na pracovný trh prvýkrát a pre dlhodobo nezamestnaných. Systém počíta so zapojením sociálnych partnerov a bude dotovať viac ako polovicu mzdových nákladov počas dvoch rokov. Zamestnanec bude pracovať na plný pracovný čas a bude mať prístup k odbornej príprave vrátane kurzov švédskeho jazyka pre osoby iného ako švédskeho pôvodu. Česko plánuje zaviesť zmeny v súčasnom systéme aktívnych politík trhu práce tak, aby ich zefektívnilo pri poskytovaní podpory najzraniteľnejším skupinám. Predpokladaný obmedzený rozsah zmien, ktoré sa ešte len pripravujú, znižuje pravdepodobnosť, že tieto zmeny budú mať podstatný vplyv na tieto osobitné skupiny.

Verejné služby zamestnanosti (VSZ) podstupujú reformy, aby sa zvýšila ich kapacita a efektívnosť. Grécko podniklo kroky na zvýšenie kapacity svojich VSZ. Nábor ďalších poradcov v oblasti zamestnanosti sa skončil v apríli 2019, keď bolo do zamestnania prijatých 335 nových poradcov. Cieľom je pokračovať v znižovaní stále vysokého priemerného počtu nezamestnaných na jedného poradcu (odhad približne 2 700 v roku 2018), ako aj stanoviť plány pravidelných, vopred naplánovaných stretnutí pre vybrané prioritné skupiny nezamestnaných. Zaviedla sa nová metodika profilovania nezamestnaných a realizuje sa pilotný model plnenia aktívnych politík trhu práce pomocou usmernení a podpory poradcov verejných služieb zamestnanosti. Španielsko takisto podniká kroky na posilnenie kapacity svojich verejných služieb zamestnanosti. Do zamestnania je prijímaných približne 3 000 nových referentov, aby pomohli splniť ciele nových plánov na riešenie dlhodobej nezamestnanosti („*ReincorporaT*“) a nezamestnanosti mladých („*Action Plan for youth employment 2019-2021*“). Kvantitatívne ciele, ktoré si orgány stanovili, sú zamerané na posilnenie orientácie na výsledky so silnejším dôrazom na monitorovania a hodnotenie. V súlade s predchádzajúcimi plánmi sa tento plán opiera aj o dotácie na zamestnávanie zamestnancov, a to aj napriek tomu, že o ich účinnosti svedčí len málo dôkazov. Jeho rozpočet sa odhaduje na 40 miliárd EUR v priebehu troch rokov vrátane pridelenia podpory v nezamestnanosti pre osoby staršie ako 52 rokov. Úsilie o posilnenie verejných služieb zamestnanosti takisto pokračovalo na Cypre a jeho cieľom bolo zaoberať sa súčasným mandátom v záujme efektívnejšieho vykonávania záruky pre mladých ľudí (pozri aj oddiel 3.2.2). Dodatočné zavedené opatrenia zahŕňajú odbornú prípravu poradcov v oblasti zamestnanosti a odbornú prípravu zamestnancov verejných služieb zamestnanosti. Rakúsko aktualizovalo svoj systém profilovania zavedením počítačom podporovaného hodnotenia pracovných príležitostí pre každú registrovanú nezamestnanú osobu. Cieľom tohto opatrenia je zvýšiť účinnosť programov trhu práce a zlepšiť kvalitu poskytovaných služieb pri súčasnom znížení pridelených zdrojov. Uchádzači o zamestnanie sú zaradení do skupín s vysokými, priemernými alebo nízkymi pracovnými príležitosťami podľa ich odhadovanej pravdepodobnosti opätovného návratu na trh práce. Aby zlepšili obsadzovanie pracovných miest, môžu konzultanti verejných služieb zamestnanosti takisto využiť osobné hodnotenie, pri ktorom zohľadnia aspekty, ako je napríklad motivácia. Litva prerozdělila ľudské zdroje z riadiacej a výkonnej úrovne na úroveň zamestnancov pracujúcich priamo s uchádzačmi o zamestnanie, ktorých počet sa zvýšil o 9 %. Pomohlo to znížiť priemernú mesačnú pracovnú záťaž referentov až o 30 % a umožnilo to poskytovať viac individualizovanej pomoci. Sociálne partnerstvá boli posilnené s cieľom prispieť k rozvoju ľudských zdrojov, najmä prostredníctvom odbornej prípravy a výmeny najlepších postupov.

V kontexte zhoršovania podmienok na trhu práce v niektorých členských štátoch boli prijaté opatrenia na posilnenie účinnosti zosúlad'ovania ponúkaných a požadovaných pracovných miest a prepojení so zamestnávateľmi a miestnymi orgánmi. Členské štáty pokračujú v procese modernizácie verejných služieb zamestnanosti vrátane hlbšieho partnerstva so zamestnávateľmi a spoločných stratégií s podnikateľskými združeniami. Devätnásť z 30 odpovedajúcich verejných služieb zamestnanosti vykázalo zavedenie nových aktívnych politík trhu práce a 20 verejných služieb zamestnanosti vykázalo zmenu platných aktívnych politík trhu práce v záujme lepšej reakcie na súčasné výzvy na trhu práce v roku 2019. Vo Fínsku sa novým opatrením plánuje zlepšenie digitálnej prístupnosti vo VSZ pre používateľov služieb zamestnanosti a poskytovateľov služieb. Keď začne v roku 2020 fungovať, nový „Trh pracovných príležitostí“ (*Työmarkkinatori*) bude všeobecne prístupným digitálnym miestom pre klientov, ktorí na ňom budú môcť nájsť široké spektrum verejných a súkromných služieb. V rámci rozsiahlej reformy prijatej v júli 2018 Cyprus posilnil svoj systém VSZ pre pracovné umiestňovanie uchádzačov vďaka zriadeniu IT platformy, ktorá

podporuje poskytovanie individualizovanejších služieb uchádzačom pre zamestnanie, ako aj zamestnávateľom.

Z hodnotenia odporúčania Rady týkajúceho sa integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce vyplynulo, že členské štáty dosiahli v tejto oblasti značný pokrok. Celkovo sa najväčšie zmeny udiali v tých členských štátoch, ktoré predtým mali menej rozvinutú podporu pre dlhodobo nezamestnaných. Odporúčanie zvýšilo povedomie o výzvach, ktorým členské štáty čelia, a usmernilo vykonávanie dohodnutého politického programu na ich riešenie. Takisto viedlo k väčším pracovným vyhliadkam dlhodobo nezamestnaných, k zblíženiu politických prístupov a k väčšej výmene informácií a najlepších postupov v EÚ.

Odporúčanie Rady je aj naďalej relevantné z hľadiska pokračovania v zabezpečovaní lepších pracovných príležitostí pre dlhodobo nezamestnaných. Kvalita podpory poskytovanej dlhodobo nezamestnaným sa v členských štátoch naďalej líši. Existuje priestor na zvýšenie cielených osvetových opatrení zameraných na neaktívne osoby, na zlepšenie kvality hodnotení a na posilnenie angažovanosti zamestnávateľov. Koordinácia služieb je spoločnou výzvou z dôvodu naďalej obmedzenej kapacity a obmedzeného strategického prístupu k partnerstvám v niektorých členských štátoch.

Niektoré členské štáty v nedávnej dobe podnikli ďalšie kroky v záujme poskytovania individuálnejšej podpory pre dlhodobo nezamestnaných a lepšie integrovaných služieb. Cyprus vytvoril systém odbornej prípravy pre dlhodobo nezamestnaných vo firmách s cieľom podporiť ich opätovný návrat na trh práce a súbežné získanie potrebných zručností. V roku 2018 približne 130 dlhodobo nezamestnaných osôb využilo tento systém, ktorého celkové výdavky dosiahli výšku približne 487 000 EUR. Cieľ na rok 2019 je zabezpečiť podporu 250 dlhodobo nezamestnaným osobám vďaka rozpočtu vo výške 750 000 EUR. V Bulharsku sa v novom akčnom pláne pre zamestnanosť plánuje návrat viac ako 16 500 nezamestnaných osôb do práce v rámci rôznych pracovných programov; pričom viac ako 11 400 osobám bude ponúknutá odborná príprava s cieľom zlepšiť ich zručnosti a zachovať konkurencieschopnosť a produktivitu. Počet účastníkov odbornej prípravy v roku 2019 sa v porovnaní s rokom 2018 má zvýšiť o 7,7 %. Popri náboe väčšieho počtu poradcov v oblasti zamestnanosti Grécko zaviedlo novú metodiku profilovania. Kapacity na riešenie dlhodobej nezamestnanosti boli takisto posilnené na Cypre, v Litve a Španielsku vďaka dodatočnému náboru poradcov. Prebiehajúca reforma verejných služieb zamestnanosti vo Fínsku je krokom smerujúcim k viacodborovým a integrovaným službám. Zahŕňa opatrenia na poskytovanie účinnejších služieb, najmä na začiatku obdobia nezamestnanosti, a na väčšie prispôsobenie sa individuálnym potrebám nezamestnaných osôb. Ostatné verejné služby zamestnanosti takisto realizujú pilotné projekty, často s podporou Európskeho sociálneho fondu. V Rakúsku prebieha testovanie personalizovaného koučingu pomocou počítačom riadených hodnotení, zatiaľ čo v Slovinsku sa v súčasnosti skúšajú spoločné činnosti s centrami sociálnej práce.

Nedávne opatrenia zamerané na dlhodobo nezamestnaných sa naďalej zameriavajú na dotácie a finančné stimuly. V roku 2018 Flámsko (Belgicko) schválilo dva nové systémy dotované štátom na podporu prístupu k udržateľnému zamestnaniu pre dlhodobo nezamestnané osoby prostredníctvom odbornej prípravy (tzv. K-IBO). Program môže trvať najviac 52 týždňov, pre zamestnávateľa je bezplatný a predpokladá sa v ňom preplatenie nákladov na dopravu a starostlivosť o deti. Cyprus takisto zameral svoje úsilie na poskytovanie stimulov pre organizovanie programov odbornej prípravy a rozvoja zručností. Na Slovensku sa aj naďalej realizuje prijatý akčný plán na posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce tým, že ponúka finančné príspevky a stimuly pre zamestnávateľov, ako aj uchádzačov o zamestnanie. Stimuly na prijímanie pracovníkov

v Belgicku, Portugalsku, Rumunsku a Španielsku boli upravené s cieľom ďalej stimulovať zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných.

Nedávne reformy v oblasti dávok v nezamestnanosti sa sústredili najmä na pokrytie a účinnosť systémov, pričom v niektorých členských štátoch došlo k veľkým zmenám. V októbri 2018 Dánsko rozšírilo pokrytie systému dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti, ktoré bolo pôvodne určené pre samostatne zárobkovo činné osoby, na všetkých pracovníkov s neštandardnými formami pracovných zmlúv. Novelou sa im udeľuje rovnaké postavenie, aké majú pracovníci s tradičnými formami zamestnania, a pri spôsobe výpočtu dávky v nezamestnanosti jednotlivcov sa už nerobí rozdiel medzi zdrojmi príjmu. Belgicko prijalo v apríli 2019 právne ustanovenie, ktorým sa zaručuje, že dávky v nezamestnanosti tých osôb, ktoré absolvujú odbornú prípravu v profesionálnej oblasti s identifikovaným nedostatkom pracovných síl, nebudú v priebehu času klesať (degresívny trend). Opatrenie je súčasťou balíka právnych predpisov *Jobsdeal*. V marci 2019 Španielsko aktualizovalo systém vzťahujúci sa na dlhodobo nezamestnaných, ktorého pokrytie sa teraz rozšírilo od 52 rokov veku až do zákonného veku odchodu do dôchodku a ktorým sa zvýšil základ pre výpočet dôchodkových nárokov (z 859 EUR/mesiac v roku 2018 na 1 313 EUR/mesiac v roku 2019). Od zlúčenia programov PREPARA a PAE v decembri 2018 vláda nepokročila v plánoch na zefektívnenie súčasného systému pomoci v nezamestnanosti. Okrem toho výzvou zostáva reintegrácia starších nezamestnaných osôb na trh práce. Rozpočet na rok 2019 na Malte zahŕňal rozšírenie dávok v nezamestnanosti na uchádzačov o zamestnanie, ktorí boli predtým samostatne zárobkovo činnými osobami. Opačným smerom sa vydalo Francúzsko, ktoré v rokoch 2018 a 2019 zaviedlo niektoré zmeny v právach a povinnostiach týkajúcich sa dávok v nezamestnanosti. V rámci širšej reformy sa sprísnil podmienky oprávnenosti na dávky v nezamestnanosti, zaviedlo užšie prepojenie na úsilie o hľadanie si zamestnania zo strany nezamestnaných a vytvorili sa demotivačné faktory, ktoré majú zamestnávateľov a zamestnancov odrádzať od striedania častých období nezamestnanosti a zamestnanosti. V rámci komplexnej reformy zaviedlo Fínsko v rokoch 2018 a 2019 viacero zmien v zákone o zabezpečení počas nezamestnanosti v záujme zvýšenia stimulov na prácu na kratší pracovný čas pre poberateľov dávok v nezamestnanosti, ktorí takisto poberajú stimuly na prístup k odbornej príprave a odbornému vzdelávaniu. Takisto sa zaviedli zmeny s cieľom rozšíriť práva na dávky v nezamestnanosti závislé od príjmov na rodinných príslušníkov samostatne zárobkovo činných pracovníkov a skrátiť čakaciu lehotu na priznanie dávok v nezamestnanosti z 90 na 60 dní v prípadoch, keď sa pracovná zmluva skončila z dôvodov spôsobených na strane zamestnanca.

Vo väčšine členských štátov sú sociálni partneri zapojení do tvorby a vykonávania politík a reforiem v sociálnej oblasti i v oblasti zamestnanosti¹¹⁸. Kvalita ich zapojenia sa v jednotlivých krajinách výrazne líši a závisí od inštitucionálneho prostredia a efektívnosti uplatňovaných postupov. Napríklad, od začiatku roku 2018 rokovali sociálni partneri v Belgicku, Chorvátsku, Estónsku, Nemecku, Írsku, Holandsku, Portugalsku, na Slovensku, v Slovinsku či vo Švédsku o tvorbe alebo realizácii reforiem na zvýšenie účasti na trhu práce alebo sa do týchto rokovaní priamo zapojili. V roku 2018 podpísali portugalskí sociálni partneri dohodu tripartity, ktorá zahŕňala opatrenia na boj proti segmentácii trhu práce. Sociálni partneri napríklad diskutovali a rokovali o reformách mechanizmu stanovovania

¹¹⁸ Podrobnejší a kompletný prehľad o zapojení sociálnych partnerov do reforiem politiky možno nájsť v tomto dokumente nadácie Eurofound (2019): *The involvement of social partners in national policymaking* (Zapojenie sociálnych partnerov do tvorby politiky), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

minimálnej mzdy v Portugalsku a na Malte. V Lotyšsku, Slovinsku a Estónsku podpísali sociálni partneri dohodu bipartity o mzdách a nákladoch práce. V Bulharsku, Chorvátsku, na Cypre, vo Fínsku, v Lotyšsku, na Slovensku a v Slovinsku sa sociálni partneri zapojili do reforiem systémov zdravotnej starostlivosti. V Lotyšsku a Poľsku prebehli konzultácie so sociálnymi partnermi v oblasti reformy vyššieho vzdelávania a vedy. Vo februári 2019 dánski sociálni partneri spolu s vládou predĺžili dvojročný zrýchlený program základného integračného vzdelávania (IGU) pre nových migrantov a utečencov, ktorý bol zavedený v roku 2016 v rámci dohody tripartity.

Európske štrukturálne a investičné fondy poskytujú finančnú podporu na zvyšovanie inštitucionálnej kapacity sociálnych partnerov. Podpora budovania kapacít sociálnych partnerov môže viesť k inštitucionálnemu kontextu stabilných a udržateľných pracovnoprávných vzťahov na rôznych úrovniach (na národnej, odvetvovej, regionálnej a podnikovej úrovni). V rámci súčasného Európskeho sociálneho fondu (ESF) bolo 189 miliónov EUR vyčlenených okrem iného na budovanie kapacít v Chorvátsku, Česku, na Cypre, v Estónsku, vo Francúzsku, v Taliansku, Lotyšsku, Litve, na Malte, v Portugalsku a v Slovinsku. V Portugalsku ESF podporuje budovanie inštitucionálnych kapacít sociálnych partnerov so sídlom v Stálom výbore pre sociálnu spoluprácu (CPCS) vzhľadom na kľúčovú úlohu, ktorú zohrávajú v sociálnom dialógu v Portugalsku. Medzi opatrenia, ktoré možno podporiť, patrí odborná príprava, vytváranie sietí a podpora spoločných akcií a užšia spolupráca sociálnych partnerov. Novým prvkom v navrhovanom ESF+ je rozšírenie povinnosti podporovať budovanie kapacít sociálnych partnerov na všetky členské štáty. Podľa súčasného nariadenia o ESF sa táto povinnosť týka len riadiacich orgánov v menej rozvinutých regiónoch, v prechodných regiónoch alebo v členských štátoch oprávnených na podporu z Kohézneho fondu.

3.4. Usmernenie č. 8: Presadzovanie rovnosti príležitostí pre všetkých, podpora sociálneho začlenenia a boj proti chudobe

Tento oddiel sa zaoberá vykonávaním usmernenia č. 8 pre politiky zamestnanosti, v ktorom sa členským štátom odporúča modernizovať systémy sociálnej ochrany v snahe presadzovať rovnosť príležitostí, bojovať proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu. Najskôr sa v ňom uvádza prehľad sociálnej situácie v členských štátoch podľa kľúčových ukazovateľov vrátane disponibilného príjmu, nerovnosti, chudoby a sociálneho vylúčenia, primeranosti dôchodkov, prístupu k bývaniu, ako aj prístupu k zdravotnej starostlivosti a dlhodobej starostlivosti. Oddiel 3.4.2 obsahuje informácie o politických opatreniach členských štátov v oblastiach systémov sociálnej ochrany vrátane systémov minimálneho príjmu, rodinných dávok, politiky bývania, dôchodkov, dlhodobej starostlivosti, zdravotnej starostlivosti a začleňovania osôb so zdravotným postihnutím.

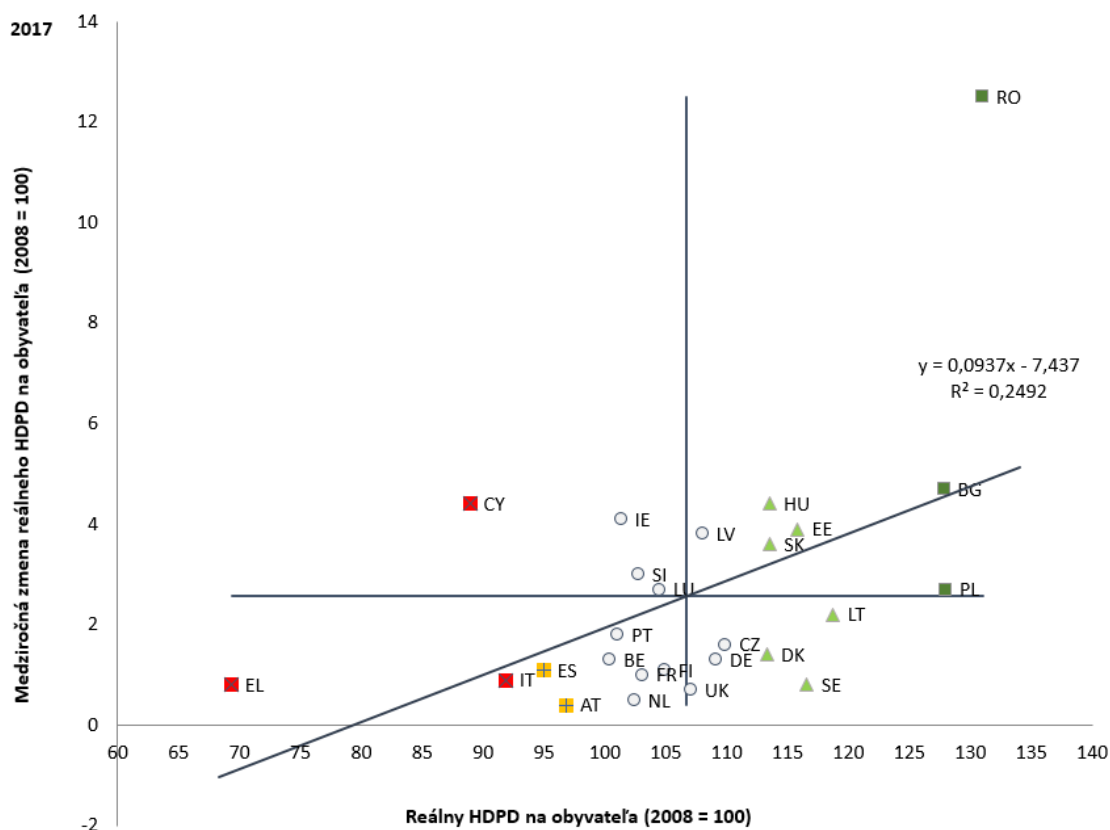
3.4.1. Kľúčové ukazovatele

Súhrnné príjmy domácností v roku 2017 rástli vo všetkých členských štátoch¹¹⁹. Nárast reálneho hrubého disponibilného príjmu v EÚ bol v priemere o niečo vyšší ako nárast HDP na obyvateľa. Situácia je veľmi rôznorodá, pričom väčšina krajín strednej a východnej Európy pokračuje v procese konvergenencie a vykazuje vyššie nárasty HDPD než pri HDP na obyvateľa. Iné krajiny zaznamenali miernejšie zlepšenia. Najmä v Grécku, na Cypruse, v Taliansku, Španielsku a Rakúsku je čistý disponibilný príjem na obyvateľa stále pod úrovňou pred krízy. Podľa údajov za rok 2018 (stále nie sú dostupné za všetky členské štáty) budú tieto trendy pokračovať.

¹¹⁹ Nie sú k dispozícii údaje za Chorvátsko a Maltu.

Graf 66: Reálne príjmy domácností v EÚ aj naďalej vzostupne konvergujú.

Reálny HDPD na obyvateľa, index 2008 = 100 a ročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, národné účty [nasq_10_nf_tr a namq_10_gdp], vlastné výpočty. Obdobie: úrovne v roku 2017 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2016. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. K 2. decembru 2019 neboli dostupné údaje za HR a MT.

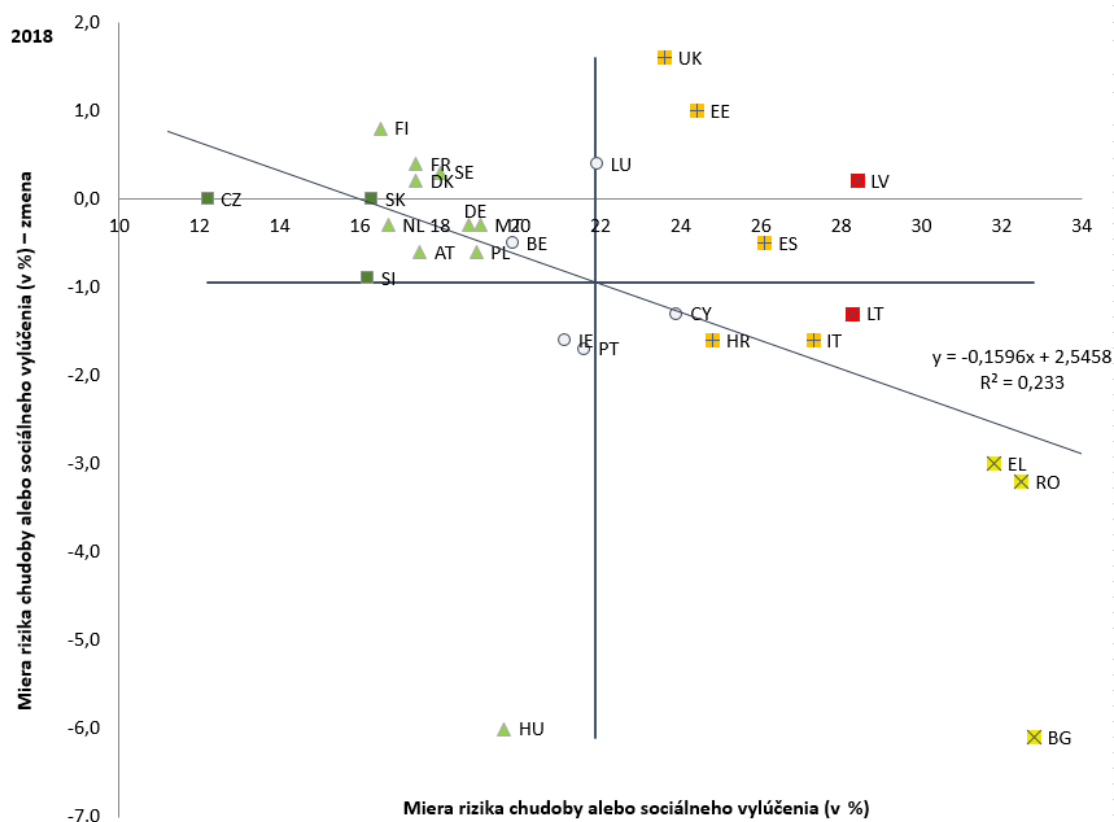
Podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v roku 2018 sa ďalej znižoval. Väčšina krajín zaznamenala ďalšie zlepšenie, pokiaľ ide o podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v roku 2018, ktorý sa znížil o ďalších 0,5 percentuálneho bodu, čo je o 2 percentuálne body menej ako úroveň pred krízou¹²⁰. Najvýraznejší pokles zaznamenali krajiny, ktoré začínali na veľmi vysokých úrovniach, ako napríklad Bulharsko (6,1 percentuálneho bodu), Maďarsko (6 percentuálnych bodov), Rumunsko (3,2 percentuálneho bodu) a Grécko (3 percentuálne body), ako aj Portugalsko (1,7 percentuálneho bodu), Chorvátsko, Írsko a Taliansko (1,6 percentuálneho bodu). Niektoré iné členské štáty zaznamenali zvýšenie, pričom došlo buď k zvráteniu pôvodne pozitívneho vývoja (Spojené kráľovstvo + 1,6 percentuálneho bodu, Fínsko +0,8 percentuálneho bodu, Estónsko +1 percentuálny bod), alebo sa potvrdilo mierne zhoršenie, ku ktorému došlo v minulom roku (Luxembursko + 0,4 percentuálneho bodu). Situácia v Lotyšsku a Litve ostáva kritická vzhľadom na vysoké úrovne a naďalej minimálny alebo

¹²⁰ Pokiaľ ide o vymedzenie rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia a jeho zložiek, pozri kapitolu 1.2. Poznámka: Štatistika príjmov EU-SILC sa vzťahuje na predchádzajúci príjmový rok. Údaje EU-SILC za rok 2018, pokiaľ ide o mieru rizika chudoby, pomer príjmov horného a dolného kvintilu atď. sa preto týkajú príjmového roka 2017.

žiadny vývoj oproti minulému roku. Z grafu 67 vyplýva, že pri tomto ukazovateli dochádza v EÚ ku konvergencii, ako naznačuje klesajúca regresná priamka.

Graf 67: Podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením sa vo väčšine členských štátov znížil.

Percentuálny podiel obyvateľov ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v roku 2018 a zmena oproti predchádzajúcemu roku (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (SILC). Obdobie: úrovne v roku 2018 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2017. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

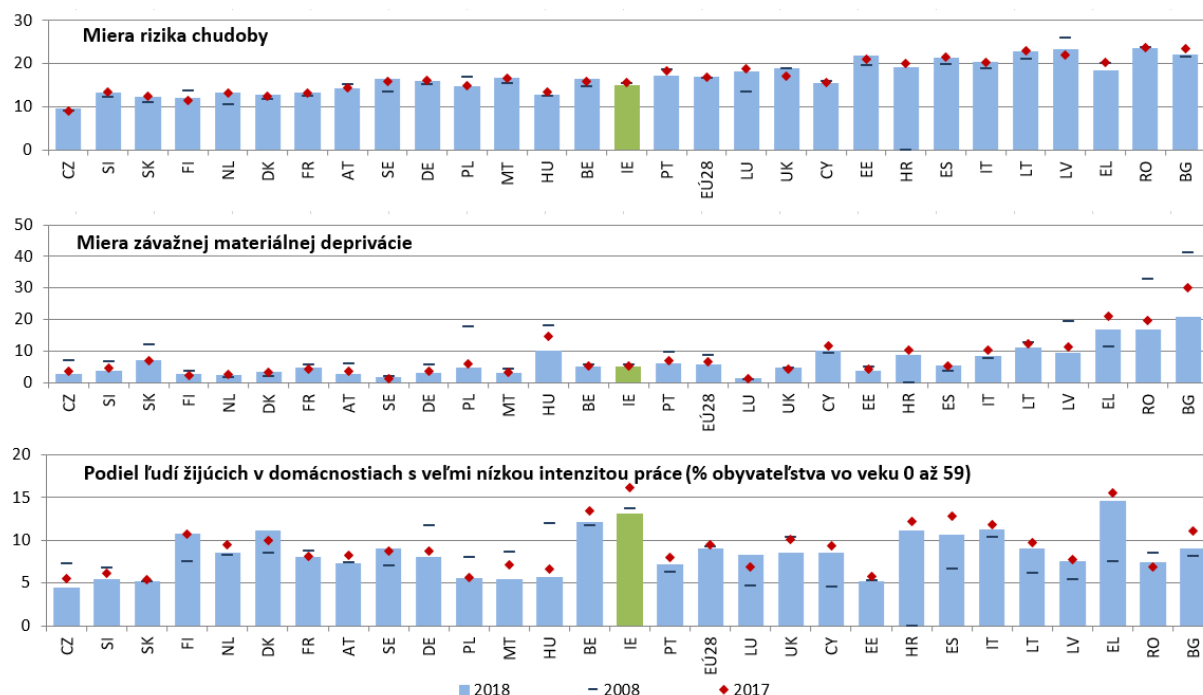
Deti (vo veku 0 – 17 rokov) a mladí ľudia (vo veku 18 – 24 rokov) sú naďalej najviac vystavení riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia v porovnaní s ostatnými vekovými skupinami. Priemerná miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí (vo veku 0 – 17 rokov) v roku 2018 mierne klesla z 24,9 % na 24,3 %. Napriek výraznému zníženiu však niektoré členské štáty stále zaznamenávajú vysoké miery chudoby detí, najmä Rumunsko (38,1 %), Bulharsko (33,7 %) a Grécko (33,3 %). Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí sa zhoršila v Spojenom kráľovstve (+ 2,5 percentuálneho bodu), Belgicku a Švédsku (+ 1,2 percentuálneho bodu), Fínsku (+ 0,9 percentuálneho bodu), Francúzsku (+ 0,8 percentuálneho bodu) a Dánsku (+ 0,7 percentuálneho bodu). Najväčším výzvam čelí veková skupina 18 – 24 rokov, pri ktorej sa priemer EÚ v roku 2018 znížil o 0,5 percentuálneho bodu na 28,5 %, čo je stále nad úrovňou pred krízou, ale vo väčšine krajín došlo k poklesom. Mimoriadne vysoké úrovne boli zaznamenané v Grécku, Rumunsku, Španielsku, Bulharsku a Taliansku, kde je naďalej vysoká nezamestnanosť mládeže. Vysoké a rastúce miery však boli zaznamenané aj v Spojenom kráľovstve, Dánsku, Španielsku,

Švédsku a Fínsku. Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia pri vekovej skupine 25 – 54 rokov sa znížila o 0,8 percentuálneho bodu na 20,7 %, čiže pod úroveň pred krízy. Osoby vo veku nad 55 rokov sú aj naďalej najmenej ohrozené chudobou alebo vylúčením: v ich prípade je miera 20,3 %.

Osoby narodené mimo EÚ sú viac ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením. Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u osôb narodených mimo EÚ v roku 2018 bola 37,3 % v porovnaní s priemernou úrovňou EÚ 20,1 % u osôb narodených v EÚ. Tento rozdiel je celkovo stabilný (17,2 percentuálneho bodu oproti 17,6 percentuálneho bodu v roku 2017) na úrovni EÚ, ale v niektorých z najviac postihnutých krajín sa znižuje (Belgicko – 5,1 percentuálneho bodu, Grécko – 4,2 percentuálneho bodu, Dánsko – 3,1 percentuálneho bodu, Rakúsko – 3,2 percentuálneho bodu, Luxembursko – 2,3 percentuálneho bodu a Švédsko – 1,4 percentuálneho bodu). Je však stále vysoký a naďalej rastie v Spojenom kráľovstve (29,2, + 1,2 percentuálneho bodu oproti 2017), Španielsku (28,4, + 1,8 percentuálneho bodu), Francúzsku (24,8, + 5,2 percentuálneho bodu) a Holandsku (22,1, + 1,5 percentuálneho bodu).

Graf 68: Situácia sa naďalej zlepšuje, najmä pokiaľ ide o závažnú materiálnu depriváciu a ľudí žijúcich v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje.

Čiastkové ukazovatele miery ohrozenia chudobou alebo sociálnym vylúčením



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (SILC). Poznámka: Ukazovatele sú zoradené podľa miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v roku 2018. V prípade roku 2008 boli použité hodnoty EÚ27 (údaje o HR neboli dostupné).

Podiel obyvateľstva ohrozeného chudobou je naďalej všeobecne stabilný. Napriek nepretržitému poklesu v niektorých krajinách sa tento podiel celkovo mierne zvýšil a je naďalej v priemere nižší než v roku 2016, kedy dosiahol vrcholnú úroveň. Priemerná peňažná chudoba v EÚ v roku 2018 vzrástla o 0,2 percentuálneho bodu na 17,1 %. Najväčší pokles bol zaznamenaný v Grécku (– 1,7 percentuálneho bodu), Bulharsku (– 1,4 percentuálneho bodu),

Portugalsku (– 1 percentuálny bod) a Maďarsku (– 0,6 percentuálneho bodu). Naopak, tento ukazovateľ sa zvýšil v Spojenom kráľovstve (+ 2,0 percentuálneho bodu), Lotyšsku (+ 1,2 percentuálneho bodu), vo Švédsku (+ 0,6 percentuálneho bodu), v Belgicku, Fínsku a Česku (+ 0,5 percentuálneho bodu). Rýchle odhady Eurostatu¹²¹ poukazujú na pokles, pokiaľ ide o príjmy v Grécku, Portugalsku a na Slovensku v roku 2018, zatiaľ čo v Spojenom kráľovstve sa odhaduje zvýšenie.

Miery závažnej materiálnej deprivácie (SMD) naďalej konvergujú smerom nadol a sú spôsobené zlepšeniami v krajinách s vysokou depriváciou. Všetky členské štáty, v ktorých podiel obyvateľstva trpiaceho SMD presahoval priemer EÚ, zaznamenali v roku 2018 pokles ich miery. Členské štáty s najvyššími mierami (Bulharsko, Grécko a Rumunsko) takisto vykazovali najvýraznejší pokles (9,1; 4,4 a 2,9 percentuálneho bodu). Niektoré členské štáty s nízkymi mierami deprivácie zaznamenali v roku 2018 malý nárast (Francúzsko + 0,6 percentuálneho bodu, zvýšenie na 4,7 %; Spojené kráľovstvo +0,5 percentuálneho bodu, zvýšenie na 4,6 %; Fínsko + 0,7 percentuálneho bodu, zvýšenie na 2,8 %).

Pri materiálnej a sociálnej deprivácii, ktorá zachytáva širší rozsah rozmerov deprivácie, takisto dochádza k ďalším zlepšeniam. Miera materiálnej a sociálnej deprivácie (MSD) v EÚ v roku 2018 v priemere naďalej klesala (o 1 percentuálneho bodu na 12,8 %). V roku 2018 došlo v niektorých členských štátoch k zníženiu oproti roku 2017, pričom najväčší pokles bol zaznamenaný v Bulharsku (– 10,1 percentuálneho bodu) a Rumunsku (– 5,1 percentuálneho bodu), dvoch členských štátoch s najvyššími mierami MSD za rok 2017. V niektorých z týchto členských štátov sa zaznamenal klesajúci trend aspoň od roku 2016. V roku 2018 sa miery MSD (oproti 2017) znížili vo väčšine členských štátov, ktoré v roku 2017 preukazovali úroveň nad priemerom EÚ. Zvýšili sa však (oproti roku 2017) na Malte, v Dánsku, Luxembursku, vo Švédsku, v Španielsku a vo Francúzsku.

Podiel ľudí žijúcich v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje, ešte viac klesol. Pracovná intenzita domácností sa takisto naďalej zlepšuje, v súlade so zlepšeniami na trhu práce. Percentuálny podiel ľudí žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce sa oproti predchádzajúcemu roku znížil (teraz na úrovni 8,8 %) a v súčasnosti sa v celej EÚ a v 10 členských štátoch pohybuje pod úrovňou pred krízou. Írsko (– 2,9 percentuálneho bodu), Španielsko a Bulharsko (– 2,1 percentuálneho bodu) zaznamenali najvýraznejší pokles, zatiaľ čo Luxembursko (+ 1,4 percentuálneho bodu), Dánsko (+ 1,1 percentuálneho bodu), Rumunsko (+ 0,5 percentuálneho bodu) zaznamenali zvýšenie.

Riziko chudoby zamestnaných zostáva všeobecne vysoké, napriek poklesom vo väčšine členských štátov. Riziko, že príjem domácností pracujúcich bude pod hranicou chudoby, sa v roku 2018 mierne zvýšilo o 0,1 percentuálneho bodu (po znížení o 0,2 percentuálneho bodu v roku 2017) a v niektorých členských štátoch stále ostáva vysoké (pozri oddiel 3.1.1). Úrovně nad priemerom EÚ (9,5 % v roku 2018) pretrvávajú v Rumunsku (15,3 %), Luxembursku (13,5 %), Španielsku, (12,9 %), Taliansku (12,2 %), Spojenom kráľovstve (11,3 %, pričom v poslednom roku nastalo zvýšenie o 2,4 percentuálneho bodu) a Grécku (11 %). Riziko je vyššie v prípade domácností s ľuďmi pracujúcimi na čiastočný pracovný čas (celoúňijný priemer je 15,7 %) a veľmi vysoké úrovne boli zaznamenané v krajinách ako Rumunsko (62,7 %), Bulharsko (34,4 %), Portugalsko (29,2 %), Litva (25,3 %) a Grécko

¹²¹ Rýchle odhady Eurostatu pre príjmy v roku 2018 (t. j. ukazovatele EU-SILC uverejnené v roku 2019). Pozri metodickú poznámku a výsledky Eurostatu: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

(24,6 %). Riziko chudoby zamestnaných zostáva vysoké v prípade pracovníkov na plný pracovný čas v niektorých členských štátoch, najmä v Luxembursku (11,8 %), Rumunsku (11,2 %), Taliansku a Španielsku (10,9 %), čiže v niektorých krajinách nie je práca zaručenou ochranou proti chudobe.

Hĺbka príjmovej chudoby je všeobecne nad'alej veľkou výzvou. Zvýšenie medzery chudoby v roku 2018 (24,6 % oproti 24,1 % v roku 2017) odráža zhoršujúcu sa situáciu, a to napriek pozitívnemu vývoju v niektorých členských štátoch. Zvýšenia zaznamenalo Maďarsko (+ 7,4 percentuálneho bodu), Spojené kráľovstvo (4,8 percentuálneho bodu), Cyprus (+ 3,5 percentuálneho bodu), Chorvátsko (+ 2,9 percentuálneho bodu), Luxembursko (+ 2,6 percentuálneho bodu), Belgicko (+ 1,5 percentuálneho bodu), Estónsko (+ 1,2 percentuálneho bodu) a Nemecko (+ 1,1 percentuálneho bodu). Z toho vyplýva, že chudobní ľudia sa v týchto krajinách vzd'ávajú od hranice chudoby. Pozitívny vývoj však zaznamenalo Španielsko (– 3,9 percentuálneho bodu), Bulharsko (– 3,6 percentuálneho bodu), Írsko (– 3,0 percentuálneho bodu). Portugalsko (– 2,5 percentuálneho bodu) a Slovinsko (– 2,1 percentuálneho bodu).

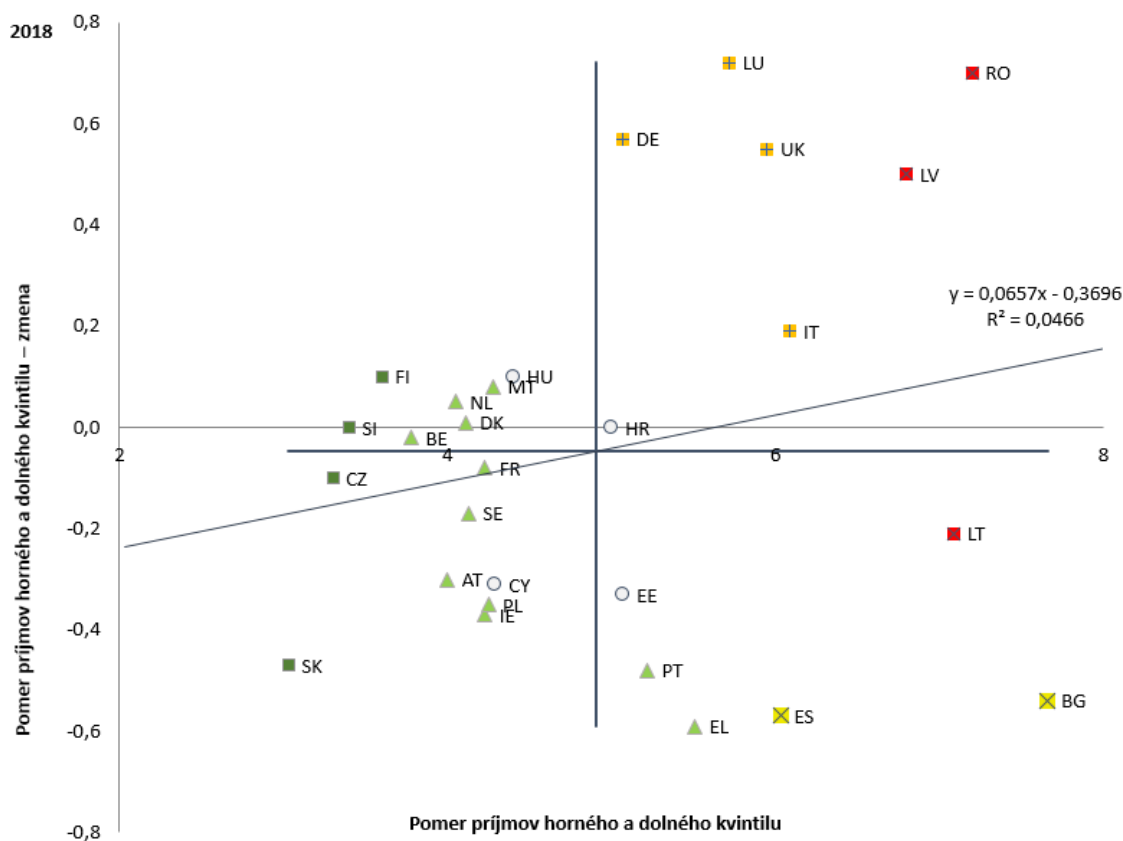
Osoby so zdravotným postihnutím sú oveľa častejšie vystavené riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia než ľudia bez zdravotného postihnutia. V roku 2018 bolo 29,3 % osôb so zdravotným postihnutím v EÚ ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením (t. j. rovnaký podiel ako v roku 2017) v porovnaní s 19 % ľudí bez zdravotného postihnutia¹²², čo preukazuje nárast rozdielu na 10,3 percentuálneho bodu. Veľmi dôležitým vysvetľujúcim faktorom je závažnosť postihnutia. V roku 2017 bolo v EÚ ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením 36,2 % ľudí s ťažkým zdravotným postihnutím vo veku 16 rokov alebo viac v porovnaní s 26,3 % osôb s miernym postihnutím a 19 % bez zdravotného postihnutia.

Príjmová nerovnosť zostáva na vysokej úrovni. Podiel 40 % najchudobnejšieho obyvateľstva na príjmoch ostal v roku 2018 približne 21 %, čo odráža podobný rast príjmov ako v celej populácii. Zvýšenie podielu 20 % najbohatších domácností na príjmoch však prevažuje nad týmto pozitívnym účinkom, pričom nerovnosť príjmov zostáva celkovo na úrovniach pred krízy, t. j. pomer príjmov horného a dolného kvintilu vzrástol na 5,17 v roku 2018 oproti 5,08 v roku 2017. Niektoré členské štáty, ktoré sa síce pohybujú nad priemerom EÚ (Grécko, Španielsko, Bulharsko, Litva a Portugalsko), vykazujú známky konvergenie. Ďalšie členské štáty (Luxembursko, Nemecko, Spojené kráľovstvo, Taliansko) zas zaznamenali nárasty, pričom niektoré dosiahli výrazne nadpriemernú úroveň (Rumunsko, Lotyšsko).

¹²² EU-SILC (2018), osoby ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením podľa úrovne obmedzenia činnosti, pohlavia a veku [hlth_dpe010].

Graf 69: Príjmová nerovnosť v EÚ zostáva celkovo stabilná, aj keď v niektorých členských štátoch vzrástla.

Pomer príjmov horného a dolného kvintilu a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu).



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (SILC). Obdobie: úrovne v roku 2018 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2017. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Výdavky na sociálnu ochranu¹²³ boli v roku 2016 vo väčšine členských štátov v reálnom vyjadrení nižšie ako HDP, ale pretrvávajú veľké rozdiely¹²⁴. V reálnom vyjadrení sa výdavky na sociálnu ochranu v 23 členských štátoch medzi rokmi 2015 a 2016 zvýšili, zatiaľ čo v piatich členských štátoch sa znížili¹²⁵. Štrukturálne zmeny vo výdavkoch (na starobné dôchodky a zdravotnú starostlivosť) sa v roku 2016 potvrdili (čiastočne odzrkadľujú demografickú zmenu)¹²⁶. Výdavky na dávky v nezamestnanosti v roku 2016 celkovo naďalej klesali súbežne so zlepšujúcim sa hospodárskym prostredím. Výdavky na sociálnu ochranu, ktoré sú súčasťou HDP, sa skutočne zvýšili len v deviatich členských štátoch, znížili sa v sedemástich a boli stabilné v dvoch. Výdavky členských štátov na sociálnu ochranu sa

¹²³ Berú sa do úvahy iba výdavky na dávky sociálnej ochrany (t. j. bez administratívnych nákladov a iných výdavkov).

¹²⁴ Na základe údajov ESSPROS za rok 2016.

¹²⁵ Ak sa to posudzuje v eurách na obyvateľa, v 22 členských štátoch sa zvýšili (a v 6 sa znížili).

¹²⁶ Pozri aj Európska komisia (2019), Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe. Ročný prieskum 2019. Luxembursko: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

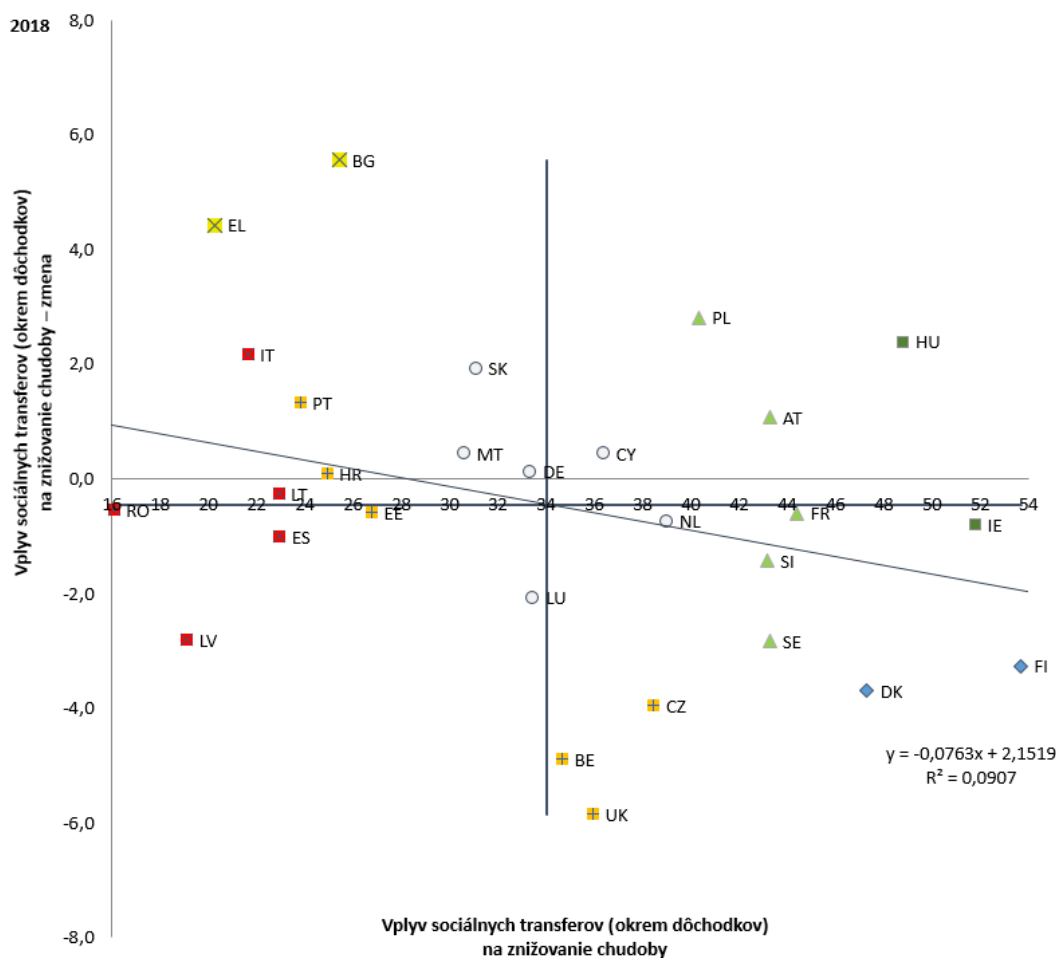
v roku 2016 výrazne lišili, a to výdavky na obyvateľa aj ako percento HDP. Výdavky na sociálnu ochranu ako percento HDP boli najvyššie vo Francúzsku (32,1 %), vo Fínsku (31,3 %) a v Dánsku (29,8 %), zatiaľ čo najnižšie boli v Rumunsku (14,4 %), v Litve (14,6 %) a v Lotyšsku (14,9 %).

Medzi členskými štátmi sú značné rozdiely vo vývoji vplyvu sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na chudobu. Vplyv sociálnych transferov sa v niektorých členských štátoch znížil (napr. Belgicko, Česko, Dánsko, Fínsko, Švédsko, Lotyšsko, Luxembursko a Spojené kráľovstvo). Naopak, značné zvýšenie v roku 2018 bolo zaznamenané v Bulharsku (+ 5,6 percentuálneho bodu), Grécku (+ 4,4 percentuálneho bodu), Maďarsku (+ 2,4 percentuálneho bodu) a Taliansku (+ 2,2 percentuálneho bodu). Z grafu 70 vyplýva, že do určitej miery dochádza ku konvergencii, keďže členské štáty s nižšími úrovňami zaznamenali rýchlejší účinok transferov na znižovanie chudoby. Celkový výsledok závisí od lepších podmienok na trhu práce (a súvisiacich zmenených charakteristík osôb ohrozených chudobou), ako aj od zmien v primeranosti a dosahu dávok vrátane toho, že dávky niekedy zaostávajú za všeobecne rastúcim príjmom¹²⁷.

¹²⁷ Podrobnejšia analýza sa uvádza v Správe o vývoji na trhu práce a vývoji miezd v EÚ za rok 2019.

Graf 70: Vplyv sociálnych dávok na znižovanie chudoby v niektorých členských štátoch oslabuje.

Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu).



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (SILC). Obdobie: úrovne v roku 2017 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2016. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Samostatne zárobkovo činné osoby a pracovníci s neštandardnými zmluvami čelia väčšej ekonomickej neistote a obmedzenému prístupu k sociálnej ochrane¹²⁸. Samostatne zárobkovo činné osoby v roku 2019 nemali prístup k ochrane pred nezamestnanosťou v desiatich krajinách, k povinnému zdravotnému zabezpečeniu v troch krajinách a k ochrane pred pracovnými úrazmi v desiatich krajinách¹²⁹. Pracovníci s neštandardnými zmluvami majú zvyčajne rovnaké formálne krytie z väčšiny systémov sociálneho zabezpečenia ako tí so štandardnými zmluvami, hoci často to neplatí pri určitých kategóriách pracovníkov (napr.

¹²⁸ Touto témou sa čiastočne zaoberá aj oddiel 3.3.

¹²⁹ Dôkazy uvedené v tomto odseku a tých nasledujúcich vychádzajú z aktualizovanej verzie (2019) dokumentu Európskej komisie, SWD(2018) 70 final – Posúdenie vplyvu sprevádzajúce návrh odporúčania Rady o prístupe pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb k sociálnej ochrane.

u príležitostných a sezónnych pracovníkov, pracovníkov pohotovostnej služby, pracovníkov s dočasnými agentúrnymi zmluvami, zmluvami podľa občianskeho práva alebo pracovnými zmluvami na nula hodín, ktorí sú z príslušných systémov často vylúčení). Celkovo boli viac či menej zaťažujúce prekážky, s ktorými sa stretávajú pracovníci s neštandardnými zmluvami a samostatne zárobkovo činné osoby v súvislosti s efektívnym krytím, čo znamená schopnosť v prípade potreby kumulovať a využívať primerané nároky, identifikované v prípade takmer všetkých členských štátov (súvisiace s minimálnymi kvalifikačnými obdobiami, čakacími lehotami, neprevoditeľnosťou práv na sociálnu ochranu).

Pretrvávajú ťažkosti v zachovávaní nahromadených nárokov a ich prevádzaní do iného systému po zmene pracovného miesta. Svet práce sa neustále mení a táto flexibilita sa stáva čoraz dôležitejšou. Nedostatočná prenosnosť môže brániť dynamike trhu práce a zosúladovaniu ponúkaných a požadovaných zručností. V prípade pracovníkov, ktorí sa pohybujú medzi sektormi alebo formami zamestnania, nedostatočná regulácia komplikuje prechody v najmenej štyroch členských štátoch. Vo viacerých členských štátoch boli za prekážku brániacu týmto prechodom označené aj mimoriadne vysoké náklady a rôzne pravidlá, ktorými sa riadia rôzne systémy. Napokon treba spomenúť aj to, že v mnohých krajinách bráni ľuďom prijímať informované rozhodnutia nedostatok transparentných informácií o právach sociálneho zabezpečenia. Hoci všeobecné informácie o systémoch sociálnej ochrany sú dostupné vo všetkých členských štátoch okrem piatich, personalizované informácie sú dostupné len v približne polovici z nich (napr. simulácia dôchodkov je k dispozícii v Belgicku, Nemecku, Taliansku, vo Francúzsku, v Španielsku, Spojenom kráľovstve a Poľsku).

Hoci systémy minimálneho príjmu sú zavedené vo všetkých členských štátoch, ich primeranosť sa stále výrazne líši a všeobecne sa znižuje. Ako sa zdôrazňuje aj v Európskom pilieri sociálnych práv, systémy minimálneho príjmu by mali kombinovať primeranú úroveň podpory s prístupom k tovarom a službám, ktoré ju umožňujú, a so stimulmi na (opätovnú) integráciu na trhu práce tých, ktorí môžu pracovať. Spoločná správa o zamestnanosti z roku 2018 obsahovala podrobnú komparatívnu analýzu hlavných charakteristík systémov minimálneho príjmu v celej EÚ na základe výsledkov súvisiaceho referenčného porovnávania, ktoré zrealizoval Výbor pre sociálnu ochranu (SPC)¹³⁰. Hoci je analýza stále všeobecne aktuálna, v tomto oddiele sa uvádza aktualizácia uvedeného vykonávania. Primeranosť dávok minimálneho príjmu možno merať porovnaním príjmov príjemcov s vnútroštátnou hranicou chudoby (ako ukazovateľom vplyvu systémov na zmierňovanie chudoby) a príjmov príjemcov s príjmami zamestnanca s nízkou mzdou¹³¹ (takisto na posúdenie aktivačného rozmeru a potenciálnych odrádzajúcich účinkov systémov). Obidva ukazovatele poskytujú podobné výsledky, pokiaľ ide o primeranosť minimálneho príjmu v členských štátoch v príjmovom roku 2017¹³² (graf 71). Primeranosť bola najvyššia v Holandsku a Írsku, kde úroveň dávok jednočlenných domácností v roku 2017 prekročila viac ako 100 % vnútroštátnej hranice príjmovej chudoby (stanovenej na 60 % národného

¹³⁰ Pozri políčko 1. Zameriava sa na dávky minimálneho príjmu určené pre osoby v produktívnom veku, ktoré môžu pracovať, nie sú zamestnané a nemajú nárok ani nie sú oprávnené na dávky sociálneho poistenia, prípadne ich vyčerpali.

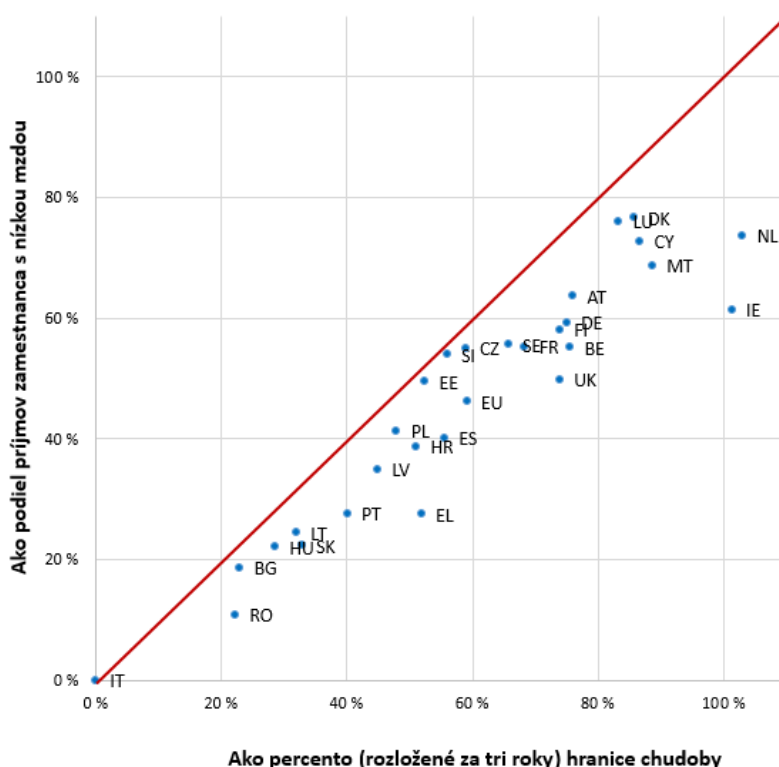
¹³¹ „Zamestnanec s nízkou mzdou“ sa v rámci referenčného porovnávania vymedzuje ako osoba zarábajúca 50 % priemernej národnej hrubej mzdy.

¹³² Ukazovatele sú založené na najnovších dostupných informáciách podľa modelu daňových výhod OECD. Údaje za CY nie sú k dispozícii. Údaje za IT a EL nezahŕňajú novo zavedené systémy minimálneho príjmu a neboli zahrnuté do tejto analýzy.

mediánu ekvivalentného disponibilného príjmu). Na spodnom konci z hľadiska primeranosti minimálneho príjmu sú Bulharsko a Rumunsko, kde v roku 2017 predmetná úroveň bola pod 20 % hranice chudoby, resp. mierne nad 20 % príjmu zamestnanca s nízkou mzdou v roku 2017. V rokoch 2016 až 2017 bola primeranosť minimálneho príjmu vo všetkých členských štátoch v priemere stabilná alebo sa v porovnaní s vnútroštátnou hranicou chudoby, okrem Grécka (kde sa výrazne zvýšila), Malty, Belgicka a Írska, mierne znížila. Zmeny primeranosti (ak boli merané v porovnaní s čistým príjmom zamestnanca s nízkou mzdou) sú pozitívne len v Grécku, na Malte, v Belgicku, vo Francúzsku a v Holandsku.

Graf 71: Primeranosť podpory minimálneho príjmu v rôznych členských sa výrazne líši.

Čistý príjem poberateľov minimálneho príjmu ako % hranice rizika chudoby (rovnomerne rozložené za tri roky) a ako % príjmov zamestnanca s nízkou mzdou (príjmový rok 2017)



Zdroj: Eurostat, OECD.

Poznámky: Grafy sa týkajú slobodných bezdetných osôb. Čistý príjem poberateľa minimálneho príjmu môže zahŕňať aj iné druhy dávok (napr. príspevky na bývanie) než minimálny príjem. Údaje za IT nezahŕňajú novo zavedený systém minimálneho príjmu, keďže v roku 2017 ešte nebol implementovaný. Najnovšie dostupné informácie o hranici príjmovej chudoby v IE, SK a UK sú za príjmový rok 2016. Príslušný zamestnanec s nízkou mzdou zarába 50 % priemernej mzdy a pracuje na plný pracovný čas.

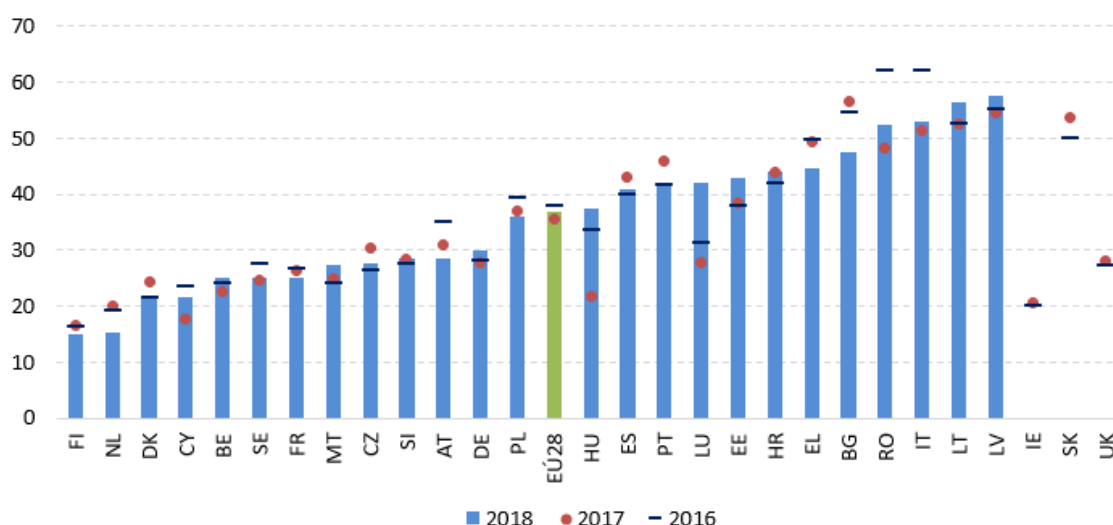
Dosah sociálnych dávok má vplyv aj na ich výkonnosť. Podiel poberateľov dávok sa výrazne líši. Miera poberania dávok, ktorá meria podiel osôb v produktívnom veku (vo veku 18 – 59) poberajúcich akékoľvek dávky (starobné dávky) na obyvateľstve ohrozenom chudobou, sa pohybuje od 44,2 % v Taliansku do 97,8 % v Dánsku, pričom priemer krajín EÚ28 je 65,9 %.

Dávky minimálneho príjmu vykazujú menšiu primeranosť vzhľadom na hĺbku príjmovej chudoby domácností s nízkou intenzitou práce. Relatívny prepad mediánu príjmov v riziku chudoby u obyvateľstva v produktívnom veku (veková skupina 18 – 64) sa

v roku 2018 zvýšil (z 26,9 % v roku 2017 na 27,5 %), v prípade osôb žijúcich v domácnostiach, kde (takmer) nikto nepracuje sa dokonca zvýšil na 36,8 % (oproti 35,5 % v roku 2017 a 37,8 % v roku 2016). Najväčšie rozdiely medzi mediánom príjmov týchto osôb a hranicou chudoby boli zaznamenané v Lotyšsku, Litve, Taliansku a Rumunsku (kde bol zaznamenaný nárast v roku 2018) a v Bulharsku (kde sa naopak znížil o 9 percentuálnych bodov).

Graf 72: Relatívny prepád mediánu príjmov v riziku chudoby v prípade domácností, kde takmer nikto nepracuje, sa opäť zvyšuje

Relatívny prepád mediánu príjmov v riziku chudoby v prípade domácností, kde takmer nikto nepracuje, 2016 – 2018

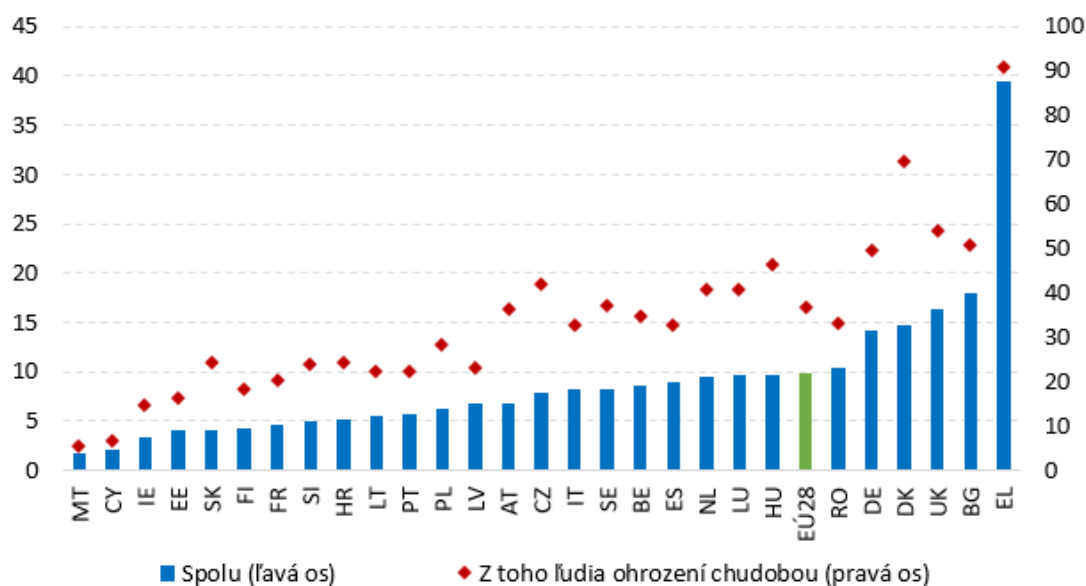


Zdroj: Vlastný výpočet Eurostatu, údaje EU-SILC. K 2. decembru 2019 neboli k dispozícii údaje za IE, SK a UK.

V roku 2018 dosiahol podiel domácností, ktoré sú nadmerne zaťažené nákladmi na bývanie, najnižšiu úroveň od roku 2010. Každý desiaty Európan však stále žije v domácnosti, kde náklady na bývanie predstavujú významné zaťaženie (nad hranicou nadmerného zaťaženia 40 % disponibilného príjmu). Výdavky spojené s bývaním sú v Grécku aj naďalej veľmi vysoké (takmer 40 % domácností je nadmerne zaťažených nákladmi na bývanie). Miery zaťaženia v Spojenom kráľovstve, Bulharsku, Dánsku, Nemecku a Rumunsku sú nad priemerom EÚ, zatiaľ čo v Estónsku, vo Francúzsku, vo Fínsku, na Cypre, Malte a Slovensku menej než 5 % domácností uvádza nadmerné zaťaženie nákladmi na bývanie. Chudobnejšie domácnosti sú viac vystavené problémom súvisiacim s cenovou dostupnosťou a nájomníci sú takisto vo väčšej miere zasiahnutí touto problematikou. V skutočnosti je 36,7 % chudobnejších domácností a 26 % nájomníkov nadmerne zaťažených nákladmi na bývanie.

Graf 73: Nadmerné zaťaženie spojené s nákladmi na bývanie sa týka veľkého podielu obyvateľstva, najmä ľudí ohrozených chudobou

Percentuálny podiel obyvateľstva žijúceho v domácnosti, kde celkové náklady na bývanie predstavujú viac ako 40 % celkového disponibilného príjmu domácnosti, 2018



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (SILC).

Závažná deprivácia v oblasti bývania bola v roku 2018 stabilná. Klesá však v členských štátoch strednej a východnej Európy, kde je problematika kvality bývania závažnejšia. Napriek tomuto zlepšeniu približne každý siedmy Európan stále žije v obydľi so zatekajúcou strechou, vlhkými stenami, podlahami alebo základmi, alebo hnilobou na okenných rámoch alebo podlahe. Tieto problémy sa týkajú predovšetkým nájomníkov vrátane tých, ktorí žijú v sociálnych bytoch. Hoci je podiel obyvateľstva, ktorý nemá vo svojom obydľi vaňu alebo sprchu, všeobecne nízky (1,9 % v roku 2018), v Rumunsku dosahuje 25,6 % a v Bulharsku, Lotyšsku a Litve je vyšší ako 8 %. Podiel detí do 18 rokov žijúcich v preľudnenej domácnosti je stále vyšší ako pri celkovom obyvateľstve, pričom 6,1 % detí žije v neprimeranom obydľi v porovnaní s 4 % celkového obyvateľstva.

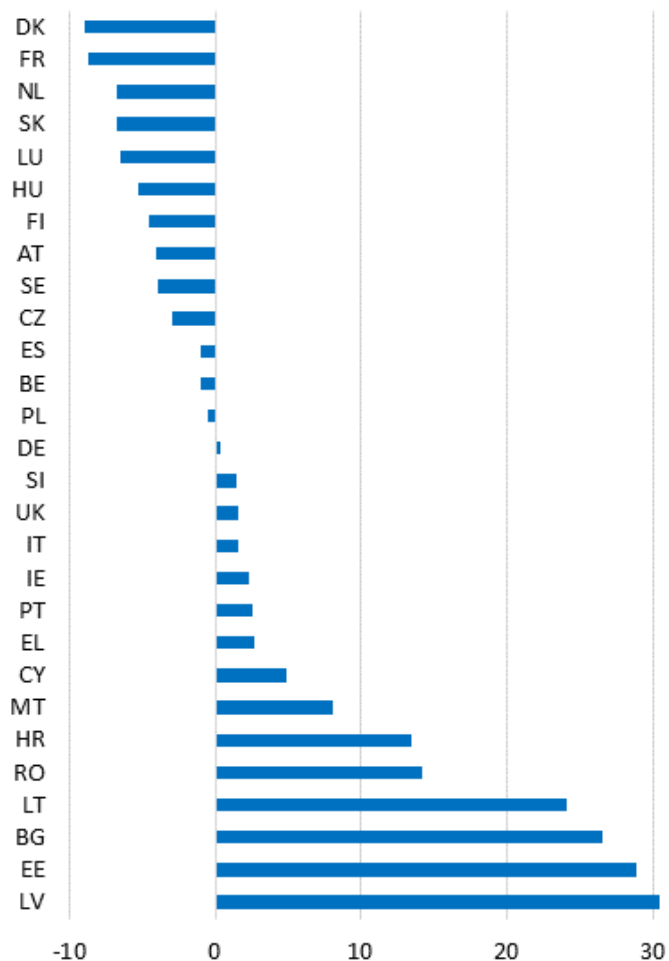
Bezdomovectvo, najextrémnejšia forma vylúčenia z bývania, v poslednom desaťročí v mnohých členských štátoch vzrástlo. Iba vo Fínsku sa bezdomovectvo výrazne znížilo, zatiaľ čo v troch krajinách sa uvádzajú buď zmiešané výsledky (Chorvátsko a Poľsko) alebo sa v posledných rokoch situácia stabilizovala (Portugalsko)¹³³. Bezdomovectvo je naďalej prevažne urbanistickým javom a tlaky na trhu s bývaním boli v posledných rokoch vo väčšine členských štátov EÚ označené za rozhodujúcu kľúčovú hybnú silu pri náraste bezdomovectva. Ide o viacero nepriaznivých zmien, ako napríklad: zvýšenie cien nehnuteľností a prenájmu, nedostatok cenovo dostupného bývania, zmeny v zákonoch o nájomnom, obmedzené alebo znížené verejné investície do verejného a/alebo sociálneho bývania, znižovanie príspevkov na bývanie. Nárast miery bezdomovectva spôsobujú aj iné nepriaznivé faktory vrátane chudoby, rastúcej nezamestnanosti, neprimeraného a/alebo zložitého prístupu k podporným systémom a službám a rastúceho prísťahovalectva. Niektoré faktory ovplyvňujú zraniteľnosť voči bezdomovectvu na individuálnej úrovni, ako napríklad

¹³³ ESPN, 2019.

duševná choroba, závislosť od návykových látok či nepriaznivá rodinná dynamika (rozpad rodiny alebo násilie, úmrtie manžela/manželky).

Graf 74: Riziko chudoby a sociálneho vylúčenia u starších ľudí v mnohých členských štátoch neustále klesá.

Percentuálny podiel obyvateľstva vo veku 65 rokov a viac ohrozeného chudobou alebo sociálnym vylúčením v pomere k priemeru EÚ, 2018



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (EU-SILC).

Dôchodkový príjem poskytuje starším ľuďom relatívnu ochranu pred rizikom chudoby.

Na úrovni EÚ je miera rizika chudoby (AROP) u starších ľudí nižšia než u ľudí v produktívnom veku (15,9 % v porovnaní s 16,5 % v roku 2018). V poslednom desaťročí sa tento vzťah v porovnaní s obdobím pred krízou obrátil, čo čiastočne vysvetľuje skutočnosť, že kríza takmer vo všetkých európskych krajinách znížila priemerné reálne disponibilné príjmy domácností, najmä u obyvateľov v produktívnom veku, zatiaľ čo dôchodky ostali stabilnejšie. U starších ľudí však poklesla aj závažná materiálna deprivácia (zo 7,5 % v roku 2008 na 4,7 % v roku 2018), čo naznačuje, že zníženie chudoby a sociálneho vylúčenia nemalo len relatívny účinok. Riziko chudoby a sociálneho vylúčenia u starších ľudí vo väčšine členských štátov neustále klesá. Celkovo bolo v roku 2018 ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením zhruba o 1,3 milióna menej ľudí vo veku 65 rokov a viac oproti úrovniam pred krízy (2008). Celkové zlepšenie však skrýva výrazné rozdiely medzi členskými štátmi: k výraznému zníženiu rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v starobe došlo na Cypre (–

25,8 percentuálneho bodu od roku 2008), v Bulharsku (– 20,4 percentuálneho bodu), Rumunsku (– 16,6 percentuálneho bodu) a Spojenom kráľovstve (– 8,3 percentuálneho bodu), zatiaľ čo výrazné zvýšenie zaznamenali Estónsko (+ 6,5 percentuálneho bodu) a Luxembursko (+ 6,7 percentuálneho bodu).

Osobitne znepokojujúca je však situácia starších žien, keďže každá piata žena vo veku 65 rokov alebo viac je v EÚ ohrozená chudobou alebo sociálnym vylúčením. V roku 2018 sa miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u žien pohybovala od približne 10 % v Dánsku, vo Francúzsku a v Holandsku do viac ako 50 % v Bulharsku a v pobaltských štátoch. Najvyššie rodové rozdiely z hľadiska miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia zaznamenali Litva (19,4 percentuálneho bodu), Estónsko (17,2 percentuálneho bodu) a Bulharsko (15,8 percentuálneho bodu). Staršie ženy majú nižšie príjmy než starší muži: v roku 2017 bol v EÚ pomer mediánu príjmov starších žien o 6 percentuálnych bodov nižší než u mužov vo vzťahu k mladším ľuďom rovnakého pohlavia (89 % v prípade žien a 95 % v prípade mužov). Ženy majú teda nižší príjem nielen počas pracovného života, ale aj na dôchodku, čo prispieva k rodovým rozdielom v príjmoch v starobe.

V priemere majú ľudia vo veku 65 rokov a viac v EÚ o niečo nižší príjem než mladšie vekové skupiny. Medián disponibilného príjmu osôb vo veku 65 rokov a viac bol v roku 2018 na úrovni 91 % príjmov mladšej populácie. Celkový relatívny pomer mediánu príjmov bol nižší než 75 % v piatich krajinách (Česko, Malta, Litva, Lotyšsko a Estónsko) a nižší než 80 % v ďalších piatich (Belgicko, Bulharsko, Dánsko, Cyprus a Chorvátsko). Starší muži v šiestich členských štátoch (Luxembursko, Grécko, Francúzsko, Španielsko, Maďarsko, Taliansko) a staršie ženy v dvoch členských štátoch (Luxembursko a Francúzsko) mali naopak v roku 2018 vyšší medián príjmov než osoby pod 65 rokov.

Zatiaľ čo dôchodky v priemere predstavujú viac ako polovicu pracovného príjmu ku koncu kariéry, kapacita dôchodkov ako náhrada príjmov sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši. V roku 2018 bola celková miera náhrady v EÚ v priemere 58 %, pričom medzi jednotlivými krajinami boli značné rozdiely. Tento pomer sa pohyboval od 33 % v Írsku, takmer 40 % v Litve a Lotyšsku a 41 % v Bulharsku a Estónsku až do 86 % v Luxembursku.

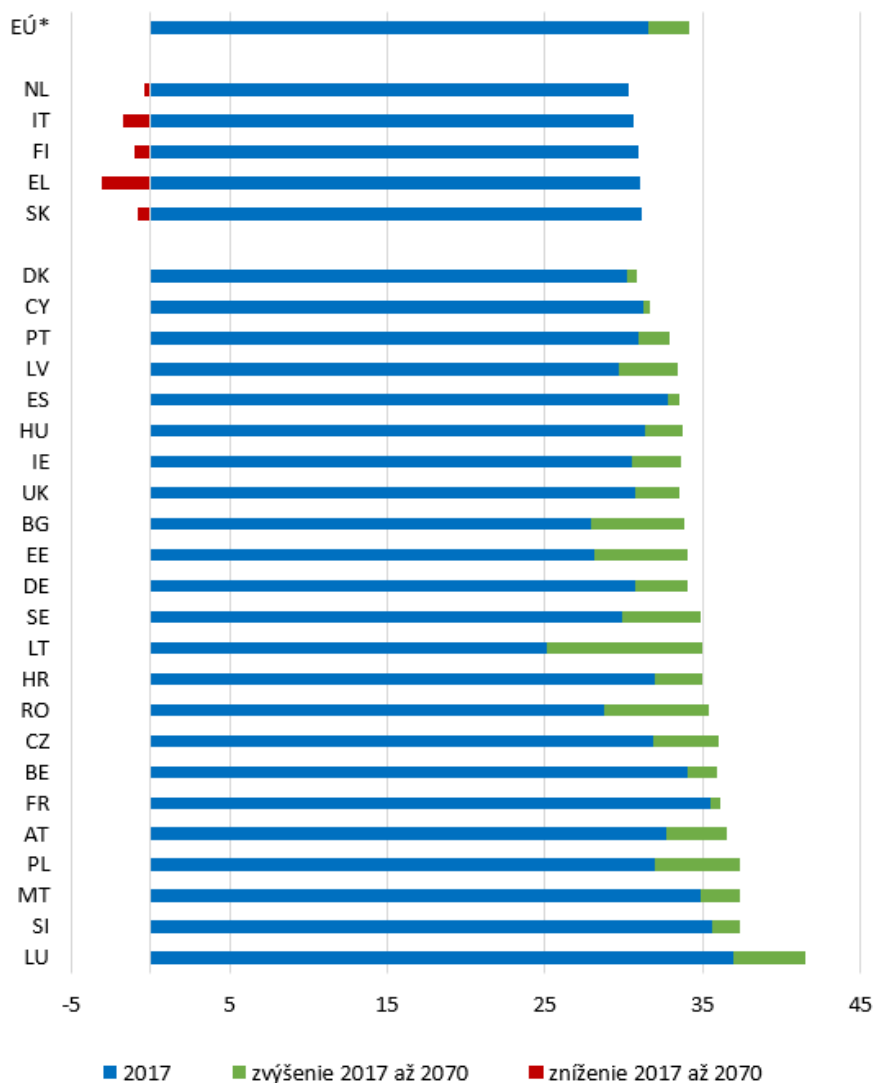
Vzhľadom na výzvu spojenú s rastúcou očakávanou dĺžkou života a neskorším nástupom do zamestnania sa dôchodky musia prispôbiť. Okrem zmierňovania príjmovej chudoby a náhrady príjmu je dĺžka dôchodku tretím relevantným rozmerom primeranosti dôchodkov. Problém spočíva v zabezpečení zachovania príjmu a ochrany pred chudobou počas dôchodkového obdobia, ktoré by sa predĺžilo v dôsledku zvyšujúcej sa očakávanej dĺžky života. Ľudia potrebujú počas práce dostatočný čas na šetrenie a prípravu na dlhšie dôchodkové obdobie. Podľa očakávaní sa index ekonomickej závislosti poproduktívnej zložky zvýši z každej tretej osoby (30,5 %) v roku 2018 na každú druhú osobu (49,9 %) v roku 2050 a na 51,6 % v roku 2070. Podľa odhadov sa do roku 2024 v 11 členských štátoch zníži počet obyvateľstva v produktívnom veku o viac než 3 % oproti roku 2016¹³⁴. Predpokladá sa, že v budúcnosti sa stredná dĺžka života v skutočnom veku odchodu z trhu práce, ktorá sa uvádza ako podiel na živote v dospelosti, vo väčšine členských štátov zvýši. V súčasnosti sa pohybuje v rozmedzí od štvrtiny v Litve po viac ako jednu tretinu v Luxembursku. Podľa prognóz bude v roku 2070 vyššia, od 30 % v Holandsku po viac ako 40 % v Luxembursku, pričom vo väčšine krajín bude približne 35 %. Krajiny, kde sa

¹³⁴ Správa o starnutí obyvateľstva za rok 2018, Európska komisia.

predpokladajú menšie zmeny, prijali pravidlá, ktoré prepájajú zákonný vek odchodu do dôchodku so strednou dĺžkou života.

Graf 75: Očakáva sa, že väčšina starších Európanov stráví viac času na dôchodku.

Percentuálny podiel života dospelých stráveného na dôchodku v roku 2017 a očakávaná zmena v roku 2070.



Zdroj: Správa o starnutí obyvateľstva z roku 2018

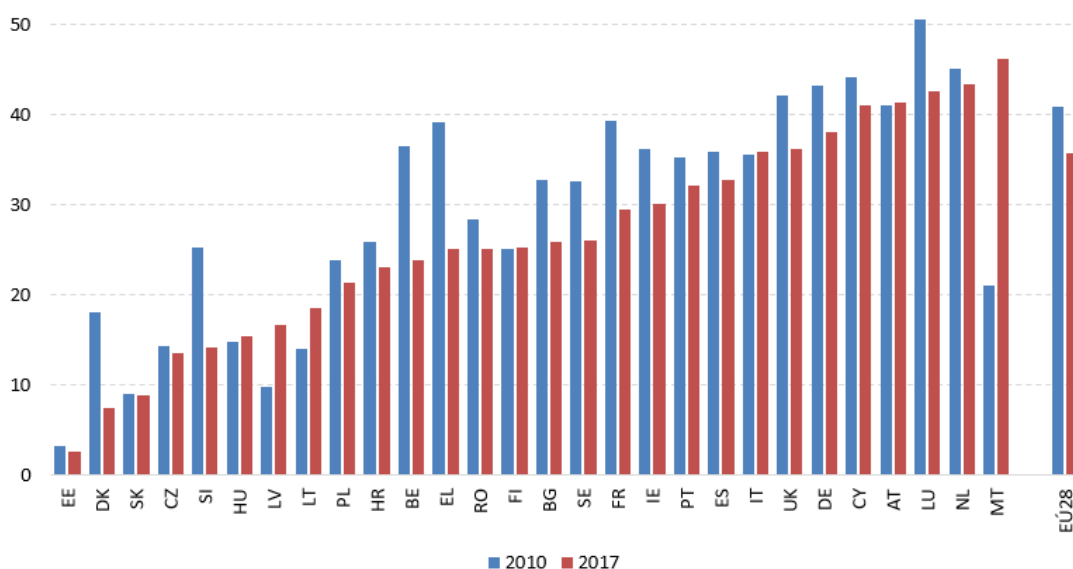
V kontexte rastúceho zákonného veku odchodu do dôchodku je dlhší pracovný život kľúčový na zachovanie a zlepšenie primeranosti dôchodkov. Politiky týkajúce sa dôchodkov (a daní) môžu ľuďom poskytnúť správne stimuly na predĺženie ich pracovného života. Takéto stimuly môžu zahŕňať vyváženie implicitnej dane/zvýhodnenia pri dosiahnutí veku odchodu do dôchodku, bonusy a sankcie za odchod do dôchodku alebo pred dosiahnutím dôchodkového veku, a umožnia kombináciu dôchodkov a práce. V správe o primeranosti dôchodkov z roku 2018 sa uvádza, že takéto politiky sú dôležitejším faktorom než politiky zamerané na skoršie obdobia kariéry, pokiaľ ide o posun k vyššiemu veku odchodu do dôchodku. Politiky zamerané na záver kariéry, ktorých cieľom je podnietiť dlhší pracovný život, by mali sprevádzať opatrenia, ktoré zabezpečia primerané dôchodky pre tých, ktorí nemôžu pracovať dlhšie. Cieľom by mali byť ochrana starších ľudí pred rizikami

chudoby a dosiahnutie primeraného podielu aktívnejšieho staršieho obyvateľstva pre udržateľnú budúcnosť.

Aj keby rovnaké kariéry mužov a žien viedli k podobným dôchodkom, rozdiel v starobných dôchodkoch žien a mužov je pomerne veľký. Rozdiel v dôchodkoch žien a mužov v EÚ je v priemere 35,7 % a v posledných rokoch klesal. Možno ho analyzovať v súvislosti s otázkami „*kto získa dôchodok*“ (rozdiel pokrytia) a „*aký je rozdiel medzi mužmi a ženami*“ (rodový rozdiel v starobných dôchodkoch). Vo väčšine členských štátov je prístup k verejným dôchodkovým systémom rovnaký pre mužov aj ženy a rozdiely v pokrytí sú zanedbateľné: prístup k dôchodku má oproti mužom len o 5 % menej žien. V krajinách, ktoré sa spoliehajú na prístup sociálneho zabezpečenia (t. j. s príspevkami odvodenými zo zárobkov z formálnej práce) a s minimálnymi prahmi pre príspevok, však tieto rozdiely v pokrytí môžu byť väčšie. Rodový rozdiel v starobných dôchodkoch poukazuje na rozdiel medzi priemernými dôchodkami mužov a žien a v roku 2017 sa pohyboval v rozmedzí 1,1 až 41,8 % naprieč členskými štátmi. Luxembursko, Holandsko a Malta vykazujú najväčšie rozdiely (nad 40 %), zatiaľ čo najmenšie rodové rozdiely v dôchodkoch (menej ako 10 %) sú v Estónsku, Dánsku a Slovinsku. I keď je tento rozdiel v prípade nových dôchodcov nižší, v mnohých krajinách zostáva od roku 2010 trvalo vysoký (41 % v roku 2010 až 35,2 % v roku 2017). Rovnosť príležitostí pre ženy a mužov na nadobudnutie dôchodkových práv závisí od politiky trhu práce a dôchodkovej politiky, ktoré podporujú rovnaké kariéry a zárobky. U žien je menej pravdepodobné ako u mužov, že budú zamestnané. Zamestnané ženy zas zvyčajne pracujú v horšie platených odvetviach, zarábajú menej, viac pracujú na kratší pracovný čas, takže pracujú menej hodín a v priemere majú kratšiu kariéru. Všetky tieto faktory spolu znamenajú nižšie sociálne príspevky do dôchodkového systému a neskôr, po odchode do dôchodku, nižšie dôchodkové nároky.

Graf 76: V mnohých členských štátoch pretrvávajú značné rozdiely v dôchodkoch mužov a žien.

Rozdiel v dôchodkoch žien a mužov (v %), dôchodcovia vo veku 65 – 79 rokov, 2010 a 2017



Zdroj: Eurostat. Štatistika spoločenstva o príjmoch a životných podmienkach (EU-SILC). Údaje sú triedené podľa údajov za rok 2017.

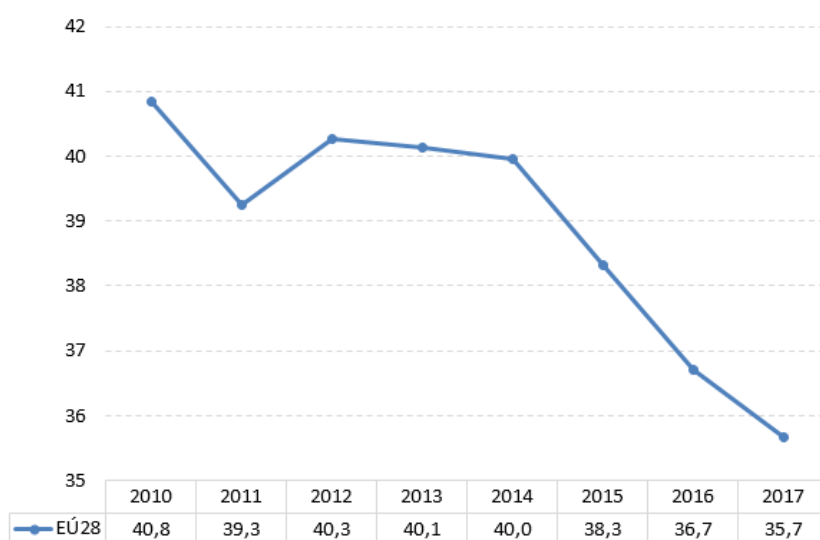
Staršie ženy sú v priemere viac vystavené riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia než muži. Ženy zvyčajne začnú poberať dôchodky trochu skôr a žijú o 3 až 5 rokov dlhšie než

muži. Okrem toho majú v priemere nižšie dôchodkové dávky a poberajú ich dlhšie. V dôsledku toho sú staršie ženy vystavené vyššiemu riziku chudoby než muži: viac ako 20 % žien vo veku nad 64 rokov je ohrozených chudobou a sociálnym vylúčením v porovnaní s 15 % mužov v EÚ v roku 2017.

Dôchodkové systémy znižujú rodové rozdiely, ale len v obmedzenej miere. Rozdiel v dôchodkoch žien a mužov v EÚ je takmer dvojnásobný oproti rozdielu v odmeňovaní žien a mužov (16,2 % v roku 2017). Redistributívne prvky dôchodkov a daňových systémov a dôchodkové body za obdobia nezamestnanosti súvisiace s opatrovateľskými činnosťami do určitej miery zmierňujú rodový rozdiel v zárobkoch na trhu práce. Napríklad v takmer všetkých členských štátoch majú ženy za určitých podmienok dôchodkové práva v prípade starostlivosti o deti. Okrem toho sa pozostalým manželom/manželkám môžu priznávať pozostalostné dôchodky.

Graf 77: Rozdiel v dôchodkoch žien a mužov v posledných rokoch neustále klesá.

Rozdiel v dôchodkoch žien a mužov, dôchodcovia vo veku 65 – 79 rokov, 2010 – 2017, EÚ28

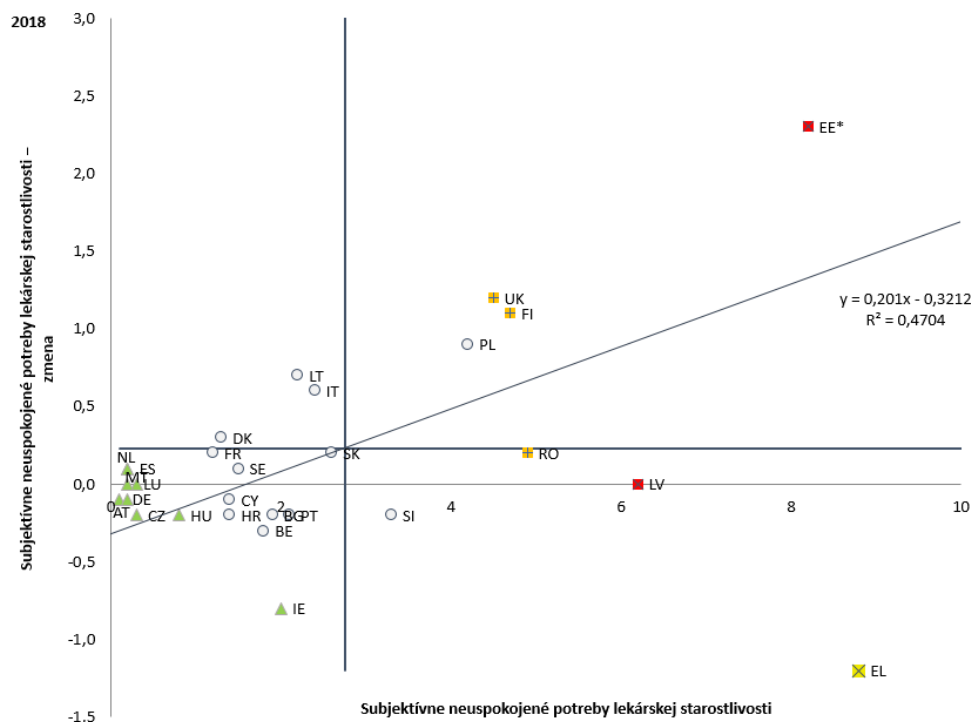


Zdroj: Eurostat. Štatistika spoločnosti o príjmoch a životných podmienkach (EU-SILC). Mali by sa zohľadniť obmedzenia ukazovateľa.

V posledných rokoch sa dosiahol pokrok pri odstraňovaní rozdielov v dôchodkoch žien a mužov a pozitívny trend naznačuje výhody pre budúcich dôchodcov. Na trhu práce je viac žien než kedykoľvek predtým. Okrem toho sú nové dôchodkyne vzdelanejšie než skupiny etablovaných dôchodcov. Vysokoškolské vzdelávanie je všeobecne spojené so silnejšou mierou účasti na trhu práce, dlhším obdobím zamestnanosti, vyššími zárobkami a napokon aj s vyššími príspevkami do dôchodkového systému.

Graf 78: Subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti v EÚ sú naďalej všeobecne stabilné.

Subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (SILC). Obdobie: úrovne v roku 2018 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2017. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Údaje za EE boli zmenené tak, aby sa zmestili do grafu (skutočná úroveň 16,4 %, zmena + 4,6 %). Legenda sa uvádza v prílohe.

Podiel obyvateľstva, ktorý uvádza subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti, sa v členských štátoch stále výrazne líši, pričom vykazuje známky divergencie¹³⁵. Oproti minulým rokom došlo k pozitívnej korelácii medzi úrovňou a zmenami v neuspokojených potrebách lekárskej starostlivosti, čo znamená, že v krajinách s najväčšími subjektívne neuspokojenými potrebami bol v poslednom desaťročí zaznamenaný relatívne výraznejší nárast (graf 78). V niektorých členských štátoch sú náklady a čakacie lehoty naďalej významnými prekážkami v dostupnosti zdravotnej starostlivosti. Počet obyvateľov EÚ so subjektívne neuspokojenými potrebami lekárskej starostlivosti z dôvodu privysokých nákladov, prídlhých čakacích lehôt alebo priveľkej vzdialenosti však ostal v roku 2018 v priemer stabilný na úrovni 2 %. Podiel ľudí, ktorí uvádzajú ťažkosti s prístupom k zdravotnej starostlivosti, stále presahuje 5 % v Grécku, Lotyšsku a Estónsku, kým

¹³⁵

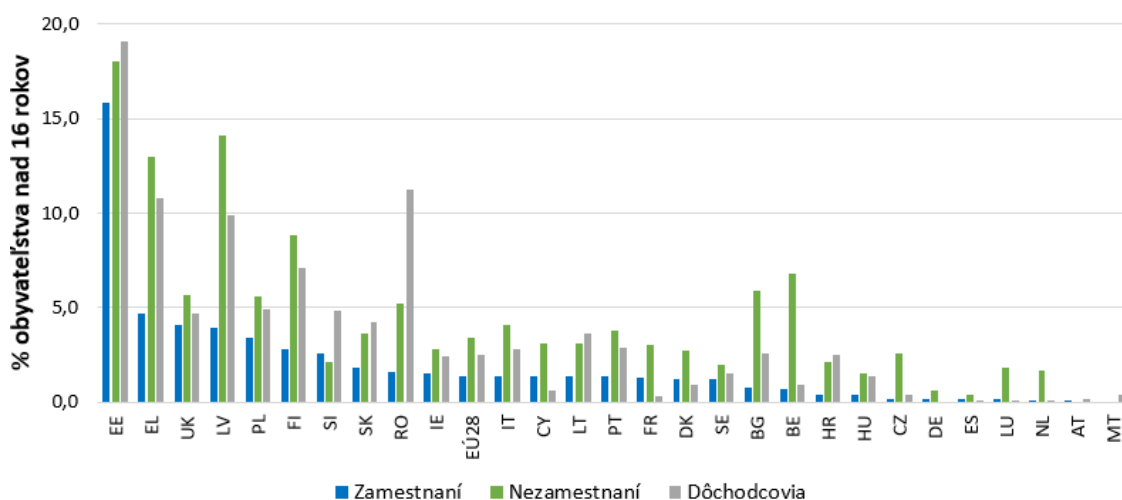
Subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti znamená úsudok samotného jednotlivca o tom, či potreboval vyšetrenie alebo liečbu v rámci určitej zdravotnej starostlivosti, no nedostal ich alebo ich nevyhľadal z týchto troch dôvodov: „finančné dôvody“, „čakacie lehoty“ a „príďaleko na cestovanie“. Lekárska starostlivosť predstavuje jednotlivé služby zdravotnej starostlivosti (lekárske vyšetrenie alebo liečba s výnimkou zubnej starostlivosti), ktoré sú poskytované priamo lekármi alebo rovnocennými profesionálmi alebo pod ich priamym dohľadom v zmysle vnútroštátnych systémov zdravotnej starostlivosti (definícia Eurostatu). Problémy pri získavaní starostlivosti, ktoré ľudia uvádzajú v prípade choroby, môžu poukazovať na prekážky v prístupe k starostlivosti.

Rumunsko a Fínsko sa takisto približujú k tejto hranici. Najviditeľnejšie zvýšenie v roku 2018 zaznamenalo Estónsko, Fínsko a Spojené kráľovstvo.

Dôležitú úlohu pri vysvetľovaní problematického prístupu k zdravotnej starostlivosti v niektorých krajinách môže zohrávať aj ekonomická aktivita. Hoci väčšina krajín nevykazuje výrazné rozdiely v závislosti od ekonomickej aktivity, v niektorých z nich môžu nezamestnaní narážať na väčšie ťažkosti pri prístupe k zdravotnej starostlivosti (pozri graf 79). V štyroch krajinách dôchodcovia uvádzajú najvyššie subjektívne neuspokojené lekárske potreby (Estónsko, Lotyšsko Grécko a Rumunsko).

Graf 79: Nezamestnaní a dôchodcovia zvyčajne uvádzajú problematický prístup k zdravotnej starostlivosti častejšie ako zamestnaní ľudia.

Subjektívne neuspokojená potreba lekárskeho vyšetrenia podľa ekonomického postavenia (2018)



Zdroj: Eurostat [hlth_silc_13].

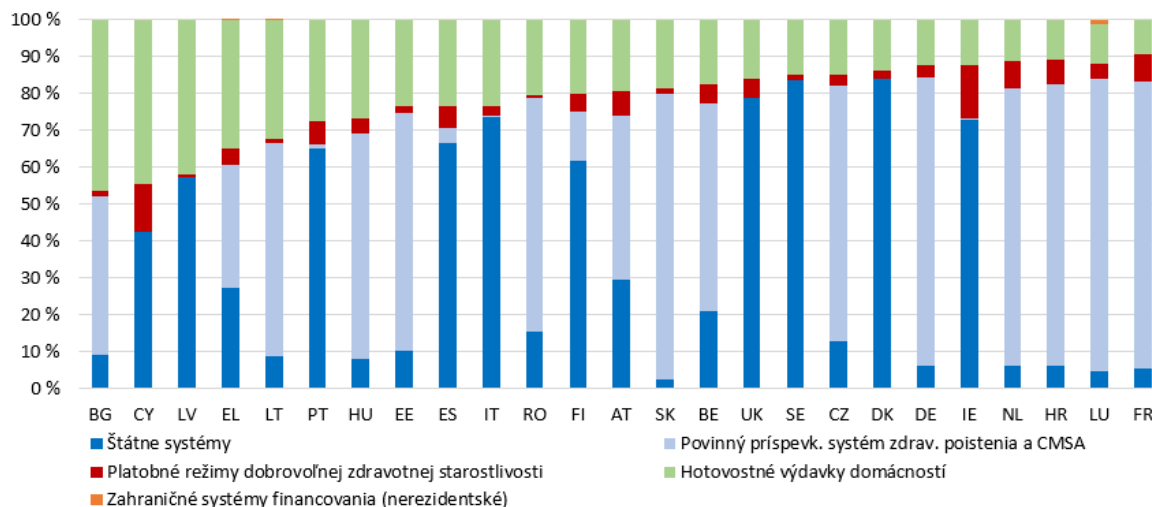
Priemerná stredná dĺžka života v zdraví, ktorú možno očakávať vo veku 65 rokov, sa v EÚ ďalej zvýšila. U mužov momentálne predstavuje 9,8 roka a u žien 10,2 roka. Najdlhšiu strednú dĺžku života v zdraví vo veku 65 rokov možno očakávať vo Švédsku, na Malte, v Írsku a Španielsku (viac ako 12 rokov v prípade oboch pohlaví), zatiaľ čo mimoriadne nízka je v Lotyšsku, na Slovensku a v Chorvátsku (približne 5 rokov).

Zdravotná starostlivosť je financovaná z rôznych programov, pričom relatívny význam každej schémy pomoci sa v jednotlivých členských štátoch líši. V roku 2017 výdavky z vlastného vrečka¹³⁶, t. j. výdavky domácností na zdravie (vrátane zdravotníckeho tovaru), ktoré neboli uhradené zo žiadneho systému alebo zaplatené ako spoluúčasť v rámci nejakého organizovaného systému, merané ako podiel aktuálnych výdavkov na zdravie, boli v Bulharsku, Grécku, na Cypre, v Lotyšsku a Litve vyššie ako 30 % (graf 80).

¹³⁶ Výdavky z vlastného vrečka sú priame platby za tovar a služby, ktoré sú uhrádzané z primárneho príjmu alebo úspor domácností, pričom používateľ v čase zakúpenia tovaru alebo využitia služieb uskutoční platbu buď bez toho, aby mu bola vrátená akákoľvek náhrada, alebo vo forme spoluúčasti v rámci organizovaného systému.

Graf 80: Uhrádzanie nákladov na zdravotnú starostlivosť sa v rôznych krajinách EÚ líši.

Výdavky na zdravotnú starostlivosť podľa zdroja financovania, 2017

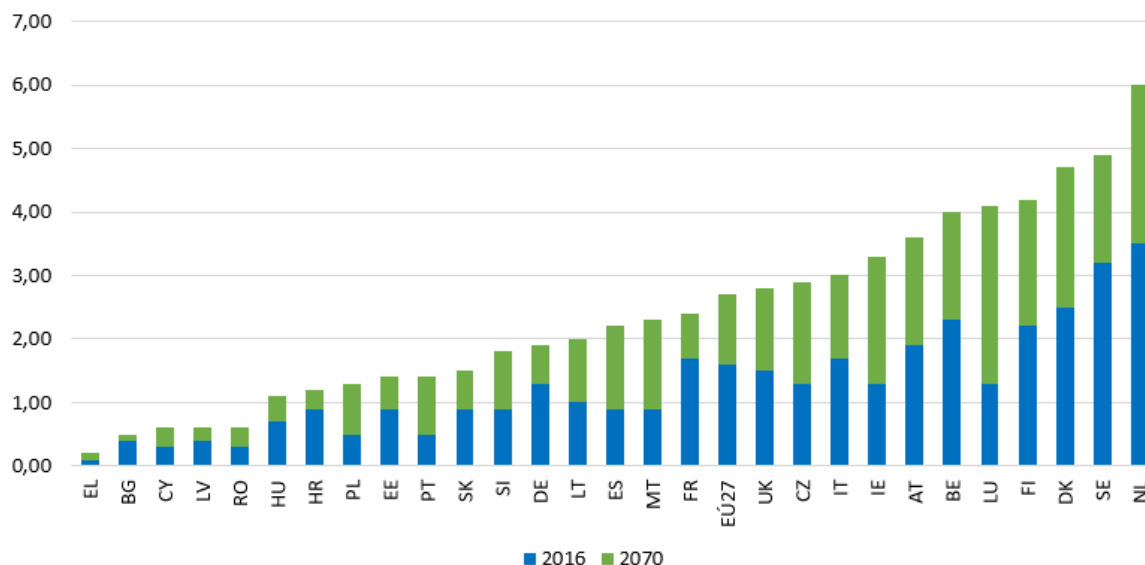


Zdroj: Eurostat [hlth_sha11_hf]. Poznámky: údaje sa zbierajú v súlade s nariadením Komisie (ES) 2015/359, pokiaľ ide o štatistiku výdavkov na zdravotnú starostlivosť a jej financovanie (príručka v oblasti systému zdravotných účtov – System of Health Accounts z roku 2011).

Čím viac obyvateľstvo v EÚ starne, tým viac narastá potreba dlhodobej starostlivosti a v budúcnosti sa očakáva jej ďalší výrazný nárast. Podľa prognóz sa do roku 2070 počet Európanov vo veku nad 80 rokov zdvojnásobí a index ekonomickej závislosti poproduktívnej zložky (ľudia vo veku nad 65 rokov v porovnaní s osobami vo veku 15 – 64 rokov) sa podľa očakávaní podstatne zvýši (pozri vyššie). Náklady na dlhodobú starostlivosť rastú rýchlejšie než výdavky na zdravie a dôchodky. Verejné výdavky EÚ na dlhodobú starostlivosť sa podľa prognóz do roku 2070 zvýšia na 2,7 % HDP, pričom situácia v jednotlivých krajinách EÚ sa bude značne líšiť (pozri graf 81).

Graf 81: Súbežne so starnúcim obyvateľstvom sa vo väčšine členských štátov očakáva značné zvýšenie nákladov na dlhodobú starostlivosť.

Odhadované verejné výdavky na dlhodobú starostlivosť ako % HDP, 2016 a 2070



Zdroj: na základe údajov zo správy o starnutí obyvateľstva z roku 2018. Poznámka: referenčný scenár pracovnej skupiny pre starnutie obyvateľstva.

Členské štáty, ktoré sa v súčasnosti vo veľkej miere spoliehajú na neformálnu starostlivosť, považujú dlhodobú udržateľnosť dlhodobej starostlivosti za mimoriadne problematickú. Počet neformálnych opatrovateľov sa znižuje, pričom sa zvyšuje zamestnanosť žien, rodí sa menej detí a rodinní príslušníci žijú ďalej od seba. Výzvy navyše existujú aj pri náboře opatrovateľov vo formálnom sektore a ich udržiavaní v zamestnaní. Zamestnanie v sektore dlhodobej starostlivosti sa vyznačuje prevažne prácou na kratší pracovný čas a dočasnými pracovnými zmluvami, čo znižuje jeho atraktivnosť pre ľudí vstupujúcich na trh práce alebo pri prechode z jedného pracovného miesta na druhé.

3.4.2. Politická reakcia

Pokiaľ ide o problematiku chudoby a sociálneho vylúčenia, v mnohých členských štátoch sa zavádzajú reformy s cieľom posilniť prístup aktívneho začleňovania. Členské štáty uznávajú účinnosť integrovaných prístupov, ktoré spájajú primeraný príjem, aktívne opatrenia trhu práce, ako aj poskytovanie sociálnych služieb. V členských štátoch sa čoraz častejšie zavádzajú mechanizmy ako jednotné kontaktné miesta a jednotné informačné miesta. Cieľom prvého mechanizmu je využívanie služieb, zatiaľ čo cieľom druhého je aj zlepšenie účinnosti a efektívnosti služieb a intervencií. V tomto procese môžu zohrávať dôležitú úlohu aj obce. V Česku napríklad v súvislosti s projektom „Koordinovaný prístup k sociálne vylúčeným lokalitám“ obce vypracúvajú medziodvetvové stratégie, ktoré zahŕňajú vertikálnu a horizontálnu koordináciu služieb. Do projektu sa zapojilo 48 obcí a očakáva sa, že ich počet sa v roku 2020 vyšplhá na 70. Komunitné centrá zriadené v Grécku plánujú zaviesť podobný prístup prostredníctvom rozšírenia rozsahu služieb pre rodiny a starších ľudí. V Rumunsku sa vďaka Európskemu sociálnemu fondu rozvíjajú komunitné sociálne služby založené na potrebách a ich pilotné projekty sa uskutočnili v 139 vybraných marginalizovaných komunitách. Integrované poskytovanie služieb zvyčajne zahŕňa prispôbené intervencie so zameraním na potreby poberateľov. Takýto personalizovaný prístup sa uplatňuje v 83 % holandských obcí, v ktorých sa posúdenie potrieb uskutočňuje prostredníctvom tzv. „konverzácie za kuchynským stolom“ zvyčajne v domácnostiach poberateľov. Celkovo sa vo väčšine členských štátov zaviedli integrované prístupy buď pre nezamestnané obyvateľstvo,

poberateľov minimálneho príjmu alebo iné skupiny, ako napríklad pre mládež, osoby so zdravotným postihnutím, starších ľudí, bezdomovcov, deti alebo obe domáceho násilia. Dôležité je, že čoraz viac členských štátov rozširuje škálu sociálnych služieb o dlhové poradenstvo.

Vo viacerých členských štátoch sú zmeny v dávkach pre obyvateľstvo v produktívnom veku zamerané na zníženie chudoby a príjmovej nerovnosti. Taliansko zaviedlo systém minimálneho príjmu pozostávajúci z dvoch zložiek: podpora príjmu pre neaktívne osoby (osoby bez nároku na dávku v nezamestnanosti) a pre osoby s nízkym príjmom; aktivačné opatrenia zahŕňajúce služby zamestnanosti a sociálne služby. V zákone o rozpočte na rok 2019 sa na financovanie tohto systému na roky 2019 – 2021 vyčlenilo 23,5 miliardy EUR (0,45 % HDP). Vzhľadom na rozsah a ambície opatrenia je úzka prepojenosť medzi sociálnymi službami a verejnými službami zamestnanosti rozhodujúca pre úspech reformy. Iné členské štáty (Španielsko a Lotyšsko) plánujú nové opatrenia na zefektívnenie existujúcich systémov a zlepšenie primeranosti. Vo Francúzsku možno očakávať, že rozšírenie existujúcej podpory pre pracovníkov s nízkymi mzdami bude mať pozitívny vplyv na príjmovú nerovnosť. Naopak v Rumunsku sa opäť odložilo nadobudnutie účinnosti zákona o minimálnom inkluzívnom príjme prijatého v roku 2016 a v súčasnosti sa plánuje na rok 2021 (ustúpenie od reformy minimálneho inkluzívneho príjmu, ktorá bola predtým predmetom odporúčania Rady pre jednotlivé krajiny).

Nové opatrenia zamerané na chudobu detí presahujú v niektorých členských štátoch rámec podpory príjmu. Írsko oznámilo novú viacročnú stratégiu pre blaho detí, ktorá zahŕňa rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom rodičov, zdravie detí a balík opatrení na boj proti chudobe v ranom detstve. V Španielsku sa zvýšila výška prídavku na dieťa v závislosti od finančnej situácie rodičov, spolu s rozširovaním existujúcich programov na podporu blaha detí, ktoré sú však aj naďalej skromné. V nadväznosti na nedávno zavedený univerzálny systém prídavkov na deti v Litve sa očakáva zvýšenie prídavku (univerzálnej zložky i tej, ktorá závisí od finančnej situácie rodičov) v roku 2020. Podobne aj v Rumunsku sa očakáva, že výrazné zvýšenie univerzálneho prídavku na dieťa (z 84 na 150 RON, t. j. z 18 na 31 EUR; prídavky na deti so zdravotným postihnutím a deti vo veku do 2 rokov sú vyššie) bude mať pozitívny vplyv na chudobu detí, ktorej úroveň však zostáva veľmi vysoká.

Prijímajú sa opatrenia v oblasti sociálneho začlenenia pre osoby so zdravotným postihnutím s cieľom doplniť politiky zamestnanosti a zabrániť chudobe. V Bulharsku nadobudol 1. januára 2019 účinnosť zákon o osobách so zdravotným postihnutím zameraný na cielenú podporu na základe posúdenia individuálnych potrieb osôb so zdravotným postihnutím. Zaviedol sa nový druh mesačnej podpory v závislosti od stupňa postihnutia a hranice chudoby. Estónsko zvýšilo príspevok v pracovnej neschopnosti a dávky na deti so zdravotným postihnutím. Takisto vynaložilo úsilie na zjednodušenie poskytovania služieb pre osoby s osobitnými duševnými potrebami. Maďarsko zvýšilo poplatok za starostlivosť o domácnosť. Lotyšsko zvýšilo dávku na osobitnú starostlivosť o deti s ťažkým zdravotným postihnutím a o dospelých s ťažkým zdravotným postihnutím od detstva. Maltská vláda zvýšila prídavky na starostlivosť o osoby so závažným zdravotným postihnutím a zdravotne postihnuté deti. Poľsko zaviedlo Fond solidarity na podporu osôb so zdravotným postihnutím v dlhodobej starostlivosti. Portugalsko zvýšilo opatrovateľský príspevok a zaviedlo program na podporu nezávislého života. Slovensko zvýšilo opatrovateľskú dávku na neformálnu starostlivosť.

Mnoho členských štátov rozšírilo pokrytie systémov sociálnej ochrany. Dánsko harmonizovalo systém dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti pre samostatne zárobkovo

činné osoby a atypických pracovníkov. Podľa nového zákona sa na samostatne zárobkovo činné osoby a pracovníkov s neštandardnými zmluvami vzťahuje systém dávok v nezamestnanosti podľa rovnakých zásad ako na zamestnancov. Francúzsko poskytlo prístup k systému pomoci v nezamestnanosti samostatne zárobkovo činným osobám za určitých podmienok (ukončenie súdneho alebo insolvenčného konania týkajúceho sa ich činnosti). Írsko rozšírilo invalidné dôchodky a zdravotnú starostlivosť na samostatne zárobkovo činné osoby a v súčasnosti plánuje zahrnúť samostatne zárobkovo činné osoby do systému pomoci v nezamestnanosti, rovnako ako Malta. Belgicko skrátilo čakaciu lehotu pre samostatne zárobkovo činné osoby v prípade pracovnej neschopnosti (nemocenské dávky) z jedného mesiaca na 14 dní. Portugalsko zaviedlo modernizačnú stratégiu s názvom Sociálne zabezpečenie a vy, ktorá zahŕňa inovatívne digitálne nástroje na zjednodušenie prístupu občanov k informáciám a službám v oblasti sociálneho zabezpečenia.

Členské štáty prijali opatrenia s cieľom zlepšiť prístup k bývaniu a riešiť otázku bezdomovectva. Mnohé členské štáty prijali národné, regionálne alebo miestne stratégie na zabezpečenie integrovaných reakcií na bezdomovectvo a vylúčenie z bývania. Čoraz vyšší dôraz sa kladie najmä na preventívne služby a posilnenú spoluprácu tak na úrovni politiky, ako aj na úrovni poskytovania služieb. V čoraz väčšom počte členských štátov dochádza k zmenám, pokiaľ ide o stratégie zamerané na bývanie, v rámci ktorých sa poskytujú intenzívnejšie služby spolu s trvalým prístupom k bývaniu. Konkrétne Fínsko a Francúzsko prijali dlhodobé stratégie na implementáciu projektu „Housing First“ (najskôr bývanie) a boj proti bezdomovectvu. Niektoré členské štáty, ako Írsko či Malta, sa bezdomovectvom zaoberajú v rámci širších národných stratégií zameraných na nedostatok cenovo dostupného a sociálneho bývania. Litva aktualizovala svoje právne predpisy o cenovo dostupnom a sociálnom bývaní v roku 2019. Všeobecne však prevládajúcim prístupom k poskytovaniu služieb ostáva model „housing-ready“ alebo schodiskový model (staircase model), pri ktorých cieľom poskytovanej podpory je pomáhať bezdomovcom s ich potrebami prostredníctvom rôznych foriem dočasného ubytovania dovtedy, kým nebudú považovaní za schopných fungovať nezávisle. Monitorovacie mechanizmy na vyhodnotenie výsledkov dosiahnutých v rámci stratégií sa systematicky neimplementujú a stále chýbajú dôkazy o účinnosti reakcií. Úroveň a primeranosť financovania takisto nestačí na uspokojenie potrieb a jeho vplyv je obmedzený. V niektorých členských štátoch (napr. Cyprus, Luxembursko, Malta, Slovensko a Holandsko) možno preukázať pozitívny vývoj, pokiaľ ide o primeranosť financovania, vrátane nedávneho zvýšenia rozpočtových prostriedkov na financovanie služieb v oblasti bezdomovectva, rastúcich investícií do trvalého bývania pre rodiny a sociálneho bývania, ako aj záväzkov miest na zvýšenie rozpočtov na rozvoj poskytovania služieb v oblasti bezdomovectva.

Mnoho členských štátov uskutočňuje reformy svojich dôchodkových systémov so zameraním na aspekty udržateľnosti a primeranosti, ale väčšinou sa týmito aspektmi zaoberajú individuálne. Bulharsko, Estónsko, Francúzsko, Lotyšsko a Litva prijali opatrenia na zvýšenie primeranosti starobného dôchodku a/alebo zmenili svoju indexáciu tak, aby lepšie zohľadňovala hospodársky rozvoj. Estónsko zaviedlo opatrenie na postupné zrušenie viacerých osobitných dôchodkových režimov pre určité skupiny dôchodcov. Dánsko, Malta a Portugalsko plánujú zlepšiť udržateľnosť svojich dôchodkových systémov, a to obmedzením predčasného odchodu do dôchodku a stimulovaním reintegrácie starších pracovníkov na trhu práce. Belgicko prijalo opatrenia na obmedzenie prístupnosti svojho systému predčasného odchodu do dôchodku prostredníctvom príspevku pre podniky a Malta zaviedla stimuly na udržanie zamestnanosti starších ľudí vo veku pred odchodom do dôchodku.

Niektoré členské štáty iniciujú komplexné reformné balíky v oblasti zdravotnej starostlivosti. Francúzsko od jesene 2018 vykonáva zásadnú reformu systému zdravotníctva s cieľom podporiť lepší prístup k zdravotnej starostlivosti pre všetkých, účinnejšie vzdelávanie a rozmiestnenie zdravotníckych pracovníkov a efektívnejšie využívanie nemocničnej starostlivosti. Írsko v roku 2019 iniciovalo *Sláintecare* – ambiciózny 10-ročný plán, ktorého cieľom je zlepšiť systémy zdravotnej starostlivosti a dlhodobej starostlivosti tak, aby spĺňali požiadavky starnúceho obyvateľstva. V Grécku sa v rámci rozsiahlej reformy systému primárnej zdravotnej starostlivosti zriaďujú miestne jednotky zdravotnej starostlivosti na zlepšenie prístupu k primárnej zdravotnej starostlivosti. Iné členské štáty zlepšujú nákladovú účinnosť svojich systémov zdravotníctva. Lotyšsko plní podmienky na získanie investícií z finančných prostriedkov EÚ s cieľom zlepšiť kvalitu a dostupnosť primárnej zdravotnej starostlivosti a Cyprus realizuje konečnú fázu (ústavná zdravotná starostlivosť) svojej reformy systému zdravotníctva.

Vlády mnohých krajín takisto prijímajú osobitné opatrenia na riešenie otázok súvisiacich s dostupnosťou a kvalitou zdravotnej starostlivosti. Cyprus prijal potrebné právne predpisy na poskytovanie univerzálnej zdravotnej starostlivosti a Španielsko rozšírilo prístup k zdravotnej starostlivosti na migrantov bez dokladov. Lotyšsko pripravuje návrh zákona o jednotnom súbore služieb zo štátneho rozpočtu a komplexnom štátnom povinnom zdravotnom poistení. Litva rieši nedostatok zdravotníckych pracovníkov a ich nerovnomerné územné rozmiestnenie zlepšeným plánovaním a zvažuje dodatočné systémy stimulov. Chorvátsko prijalo nový národný plán rozvoja nemocníc, ktorého cieľom je aj zlepšenie kvality zdravotnej starostlivosti a prístupu k nej.

Snahou členských štátov je posilniť prevenciu a podporiť efektívne a nákladovo účinné poskytovanie zdravotnej starostlivosti bez toho, aby sa znížila jej kvalita, prístupnosť a podmienky pre nezávislý život. Bulharsko prijalo akčný plán vykonávania národnej stratégie dlhodobej starostlivosti, ktorý zahŕňa posilnenie inštitucionálneho rámca pre poskytovanie a rozvoj integrovaných sociálnych služieb. Rakúsko vypracúva komplexnú koncepciu svojho systému dlhodobej starostlivosti na základe nedávno prijatého akčného plánu dlhodobej starostlivosti. Česká vláda ohlásila novú stratégiu dlhodobej starostlivosti zameranú na podporu domácej a neinštitucionálnej starostlivosti. Poľsko navrhlo sociálny plán pre staršie závislé osoby na základe podpory neformálnych opatrovateľov zo strany verejných inštitúcií a s oporou rámca komunitných a inštitucionálnych služieb. Ostatné členské štáty (napr. Slovinsko a Belgicko) testujú nové riešenia pre integrované poskytovanie dlhodobej starostlivosti v domácom prostredí na zefektívnenie starostlivosti pre ľudí s chronickými chorobami a zavádzajú jednotné mechanizmy na posudzovanie potrieb pri starostlivosti o pacientov.

V oblasti dlhodobej starostlivosti sa niektoré členské štáty zameriavajú na zvýšenie počtu opatrovateľov a zlepšenie situácie neformálnych opatrovateľov. Česko zaviedlo dávku dlhodobej starostlivosti, ktorá kompenzuje stratu príjmu zo závislej činnosti prerušenej z dôvodu starostlivosti o príbuzného. Zamestnávateľ opatrojúcej osoby musí akceptovať neprítomnosť zamestnanca v práci počas obdobia dlhodobej starostlivosti (max. 90 dní) a je povinný poskytnúť zamestnancovi po návrate rovnaké pracovné miesto. Chorvátsko prijalo zákon, v ktorom sa stanovuje právny rámec rodinnej starostlivosti v Chorvátsku, a Rumunsko schválilo zákon, podľa ktorého sa služby domácej starostlivosti budú poskytovať 1 000 ľuďom a zamestná sa 50 opatrovateľov špecializovaných na poskytovanie takýchto služieb. Malta plánuje zvýšiť opatrovateľský príspevok (ICRA) pre osoby, ktoré sa starajú o rodinného príslušníka žijúceho v ich domácnosti, a znížiť podmienky oprávnenosti pre osoby starajúce sa o pacientov starších ako 85 rokov.