

V Bruseli 13. októbra 2023
(OR. en)

14191/23

AG 118
EMPL 484
SOC 681
MIGR 338
COH 72
SAN 586

SPRIEVODNÁ POZNÁMKA

Od:	Martine DEPREZOVÁ, riaditeľka, v zastúpení generálnej tajomníčky Európskej komisie
Dátum doručenia:	12. októbra 2023
Komu:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generálna tajomníčka Rady Európskej únie
Č. dok. Kom.:	COM(2023) 577 final
Predmet:	OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV Demografické zmeny v Európe: súbor nástrojov pre opatrenia

Delegáciám v prílohe zasielame dokument COM(2023) 577 final.

Príloha: COM(2023) 577 final



V Bruseli 11. 10. 2023
COM(2023) 577 final

**OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNE MU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

Demografické zmeny v Európe: súbor nástrojov pre opatrenia

1. ÚVOD

Ľudia v celej Európe žijú dlhšie a zdravšie. Stredná dĺžka života sa zvýšila vďaka rozsiahlemu sociálnemu a hospodárskemu pokroku Európy počas posledných desaťročí, čoho súčasťou je zlepšenie životnej úrovne, prístupu k vzdelávaniu a odbornej príprave a pokrok v oblasti zdravotnej starostlivosti a medicíny. Vzhľadom na zvyšovanie strednej dĺžky života Európa musí vybudovať „dlhovekú spoločnosť“, ktorá pripisuje váhu dlhšej časti života strávenej vo vyššom veku, posilňuje postavenie starších občanov a podporuje blahobyt a psychickú a fyzickú pohodu súčasných, ako aj budúcich generácií.

Demografické zmeny však majú priamy vplyv na ľudský kapitál EÚ a jej konkurencieschopnosť. Očakáva sa, že starnutie obyvateľstva a klesajúci počet obyvateľov v produktívnom veku zvýšia nedostatok pracovnej sily a tlak na verejné rozpočty. Starnutie obyvateľstva bude mať pravdepodobne značný vplyv aj na investície, produktivitu a podnikateľskú činnosť. Okrem toho majú demografické zmeny dosah na sociálnu, územnú a medzigeneračnú súdržnosť našich demokratických spoločností, keďže niektoré členské štáty a regióny sú zasiahnuté viac ako iné.

Európska rada vo svojich záveroch z júna 2023 vyzvala na vytvorenie súboru nástrojov na riešenie demografických výziev, a najmä ich vplyvu na konkurenčnú výhodu Európy. Pokiaľ ide o riadenie demografických zmien a ich vplyvov, občania očakávajú spoločné opatrenia na úrovni EÚ a svojich vnútroštátnych vlád. Príslušné politiky by sa mali riadiť zásadami rodovej rovnosti a medzigeneračnej spravodlivosti¹, mali by vychádzať z miestnych reálií, brať ohľad na vidiecke a vzdialené regióny a zahŕňať ďalšie globálne megatrendy, ako je zelená a digitálna transformácia. Rozsah tejto úlohy si vyžaduje koordinovaný celovládny prístup, v rámci ktorého sa demokratickým a inkluzívnym spôsobom zapoja všetci aktéri v hospodárstve a spoločnosti. Takýmto spôsobom možno demografické trendy riadiť tak, aby sa posilnila celková odolnosť Európy, ako zdôraznili občania EÚ v kontexte Konferencie o budúcnosti Európy².

Demografické zmeny sú predovšetkým určované životnými rozhodnutiami jednotlivcov a rodín. Politiky EÚ a vnútroštátne politiky by však mali pomôcť zabezpečiť, aby si ľudia v Európe mohli plniť svoje túžby. Preto by sa verejné politiky a podpora na príslušnej úrovni mali prispôbiť s cieľom:

- i) lepšie zosúladiť **túžbu po rodine a platenú prácu**, a to najmä zaistením prístupu ku kvalitnej starostlivosti o deti a rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom s cieľom podporovať rodovú rovnosť;
- ii) podporiť **mladšie generácie** a posilniť ich postavenie, aby prosperovali, rozvíjali svoje zručnosti a aby mali ľahší prístup na trh práce a k cenovo dostupnému bývaniu;
- iii) posilniť postavenie **starších generácií** a udržiavať ich blahobyt prostredníctvom reforiem v kombinácii s primeranými politikami týkajúcimi sa trhu práce a pracoviska;

¹ Medzigeneračná spravodlivosť predstavuje koncept spravodlivosti medzi rôznymi generáciami. Môže sa uplatňovať na spravodlivosť v dynamike medzi deťmi, mladými ľuďmi, dospelými a seniormi, ako aj medzi aktuálne žijúcimi a budúcimi generáciami. Súvisí s viacerými oblasťami a zahŕňa témy, ako je hospodárska alebo sociálna spravodlivosť, životná úroveň alebo zmena klímy.

² Konferencia o budúcnosti Európy, správa o konečnom výsledku, máj 2022, 15. návrh: Demografický prechod).

- iv) podľa potreby prispieť k odstráneniu nedostatku pracovnej sily prostredníctvom **riadenej legálnej migrácie** v plnej komplementárnosti s cieľom využívať talenty z Únie.

Nástroje EÚ (regulačné nástroje, politické rámce a financovanie) by sa mali účinne kombinovať s vnútroštátnymi a regionálnymi politikami na posilnenie postavenia a podporu všetkých generácií v záujme realizácie ich životných rozhodnutí a potenciálu v hospodárstve a spoločnosti ako celku.

2. DEMOGRAFICKÉ ZMENY PRETVÁRAJÚ NAŠE HOSPODÁRSTVA A SPOLOČNOSTI

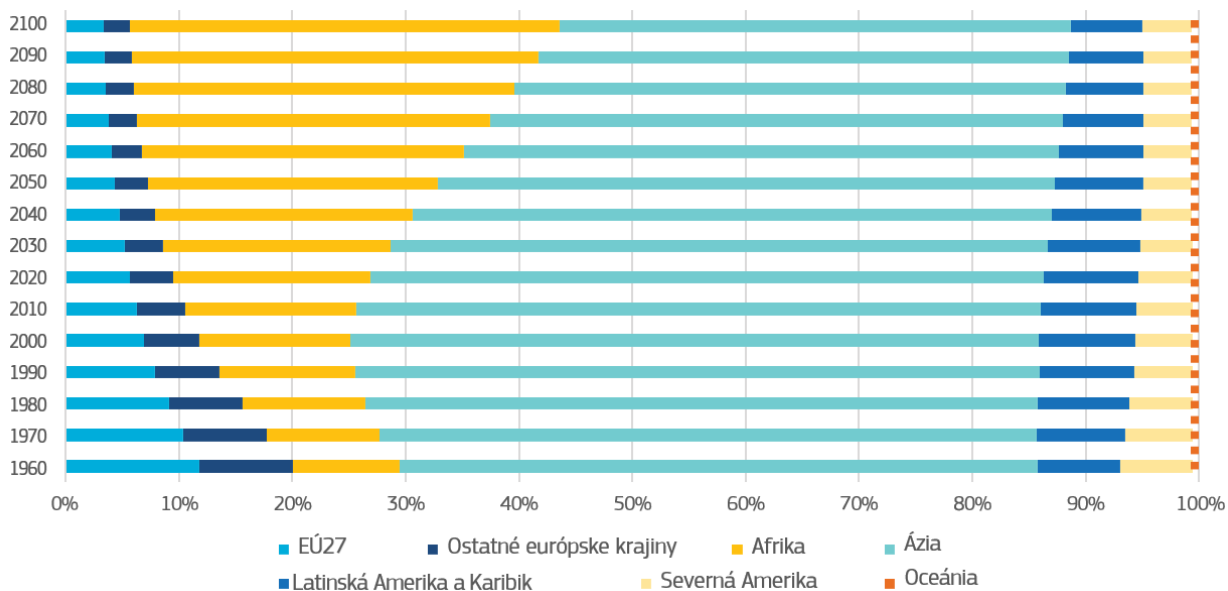
V nasledujúcich rokoch hrozí, že úbytok a pokračujúce starnutie obyvateľstva EÚ bude mať negatívny vplyv na dlhodobú konkurencieschopnosť EÚ. Predpokladá sa, že svetová populácia bude v globálnom meradle rásť počas celého 21. storočia a starnutie bude čoraz dôležitejším demografickým trendom na celom svete³. Smerovanie a tempo demografických zmien sa v jednotlivých krajinách líšia a predpokladá sa, že veľká časť populačného rastu na celom svete bude prebiehať v krajinách s nízkymi príjmami. V rámci EÚ dosiahne počet obyvateľov v dôsledku starnutia a klesajúcej miery pôrodnosti vrchol približne v roku 2026 a v nasledujúcich desaťročiach sa postupne bude znižovať. Predpokladá sa, že počet obyvateľov EÚ v produktívnom veku klesne (o 57,4 milióna do roku 2100) a zvýši sa index ekonomickej závislosti poproduktívnej zložky (z 33 % na 60 % do roku 2100)⁴. V dôsledku týchto trendov bude podiel EÚ na svetovej populácii naďalej klesať (zo súčasných 6 % na menej ako 4 % v roku 2070⁵), čím sa potenciálne zníži relatívna váha jednotného trhu v globálnom hospodárstve a zmenší sa geopolitický vplyv EÚ.

³ Organizácia Spojených národov, Odbor hospodárskych a sociálnych záležitostí, Oddelenie pre populáciu, *World population prospects 2022* (Perspektívy svetovej populácie 2022).

⁴ *Employment and Social Developments in Europe* (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe), výročné preskúmanie, SWD(2023) 248 final.

⁵ Pozri správu o vplyve demografickej zmeny, COM(2020) 241 final. Vplyv demografických zmien – v meniacom sa prostredí, SWD(2023) 21 final.

ODHADOVANÝ A PREDPOKLADANÝ PODIEL SVETOVEJ POPULÁCIE POĎĽA JEDNOTLIVÝCH KONTINENTOV, 1960 – 2100 (V %)



Ak sa demografické zmeny nebudú riešiť, môžu ešte viac zvýšiť nedostatok pracovnej sily, čo bude mať za následok prekážky v hospodárstve. Už v súčasnosti je nedostatok pracovnej sily v EÚ na rekordných úrovniach, pričom pokles počtu obyvateľov v produktívnom veku je jedným z viacerých rôznych faktorov. Vo viacerých členských štátoch a regiónoch existuje zvlášť vysoký dopyt po odborníkoch v oblasti STEM (veda, technológia, inžinierstvo, matematika), IKT (informačné a komunikačné technológie), stavebníctva a starostlivosti, ako aj dopravy (najmä vodiči kamiónov a autokarov)⁶. Keďže tzv. baby boomeri (ľudia narodení od polovice 40. rokov 20. storočia do polovice 60. rokov 20. storočia) odídu do polovice 30. rokov tohto storočia do dôchodku, predpokladá sa, že nedostatok v povolaniach s vysokou i nízkou úrovňou zručností sa podstatne zvýši, pričom absentujú kompenzačné trendy. Aktivácia pracovnej sily a zvyšovanie miezd v osobitne zasiahnutých povolaniach môže utlmiť nedostatok pracovnej sily. Ak však rast nákladov práce nebude podporený rastom produktivity, môže mať vplyv aj na konkurencieschopnosť podnikov EÚ voči konkurentom v iných veľkých ekonomikách.

Demografické zmeny môžu vytvoriť nové príležitosti v rôznych odvetviach, ale aj prispieť k určitým rizikám strategických závislostí. Starnúce obyvateľstvo Európy zvyšuje potenciál „striebornej ekonomiky“ na predpokladaných 28,1 % HDP EÚ v roku 2025⁷. V „dlhovekej spoločnosti“ vznikajú príležitosti v rôznych odvetviach a oblastiach, ako sú technológie, zdravotníctvo a starostlivosť, medicína, výživa a psychická a fyzická pohoda, vzdelávanie a celoživotné vzdelávanie, doprava a finančné služby, ako aj sociálne hospodárstvo. Demografické zmeny majú takisto dosah na prístup k určitým kritickým liekom v tom zmysle, že

⁶ *Employment and Social Developments in Europe* (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe), výročné preskúmanie, SWD(2023) 248 final.

⁷ V „striebornej ekonomike“ hospodárska činnosť slúži potrebám ľudí vo veku 50 rokov a viac, napríklad prostredníctvom kupovaných výrobkov a služieb a ďalšej hospodárskej činnosti, ktorú vytvárajú výdavky tejto skupiny ľudí. Európska komisia (2018), *Strieborná ekonomika – záverečná správa*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

sa zvyšuje dopyt po liekoch zameraných na stavy súvisiace s vekom a geriatrickú starostlivosť, čo ovplyvňuje priority farmaceutického výskumu a vývoja. Okrem toho nedostatok pracovnej sily môže brániť ambíciám zvyšovania miestnej výroby.

Demografické zmeny prehľbujú výzvy v oblasti produktivity. Vyššia produktivita, čiastočne poháňaná inováciami a automatizáciou (napr. využívaním robotiky, umelej inteligencie), ako aj akumulácia miezd súvisiaca s týmto vývojom môžu ponúknuť „dlhovekú dividendu“, ktorá pomáha vyvážiť pokles obyvateľstva v produktívnom veku. Neustále zvyšovanie produktivity sa však môže ukázať ako náročné, najmä preto, že nižšia miera úspor starších generácií smeruje zdroje skôr k spotrebe než k produktívnym investíciám. Starších pracovníkov sa takisto potenciálne viac týka potreba aktualizácie zručností. Starnutie obyvateľstva navyše znižuje podnikateľskú činnosť, keďže pri starších vekových skupinách je menej pravdepodobné, že začnú nové podnikanie, a medzigeneračný prevod podnikov sa stáva zložitejším a menej častým.

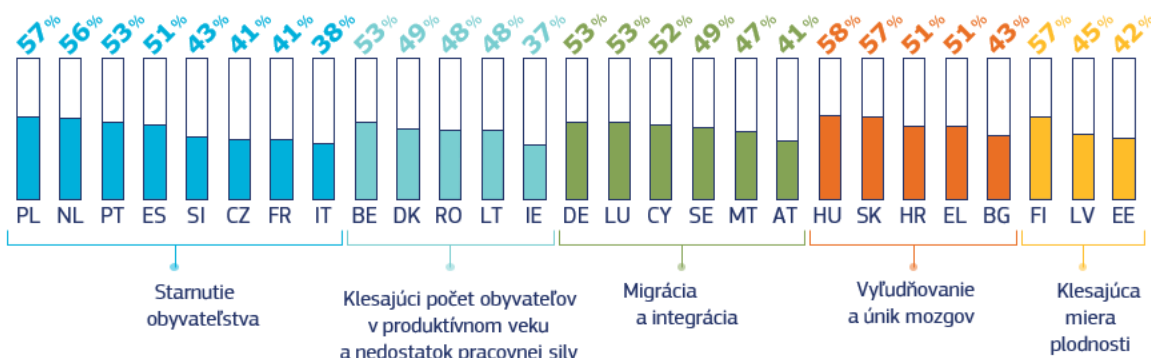
Ako Európania vnímajú demografické zmeny a ich dôsledky?

Podľa výsledkov nového prieskumu Eurobarometra sedem z desiat Európanov súhlasí s tvrdením, že demografické trendy ohrozujú dlhodobú hospodársku **prosperitu a konkurencieschopnosť** EÚ.

Občania EÚ označujú za naliehavý problém vo svojom členskom štáte tieto demografické výzvy:



Najčastejšie uvádzaná demografická výzva podľa členského štátu



Respondentom bolo predložených šesť demografických výziev a boli požiadaní, aby vybrali jednu alebo dve, ktoré považujú za najnaliehavejšie vo svojom členskom štáte. (Pomôcka k výkladu: 42 % občanov EÚ uvádza starnutie obyvateľstva ako jednu z dvoch najnaliehavejších demografických výziev vo svojom členskom štáte.)

Väčšina Európanov (51 %) si myslí, že riadenie demografických zmien by malo **zostať politickou prioritou**, a to tak pre EÚ, ako aj pre členské štáty, a veľká väčšina (85 %) súhlasí, že v záujme toho je nevyhnutná **úzka spolupráca medzi všetkými úrovňami verejnej správy**.

Pokiaľ ide o politické riešenia, opatrenia uprednostňované občanmi zamerané na starnutie

obyvateľstva spočívajú v zabezpečení primeraných **dôchodkov**, ktoré zostanú dostupné pre **budúce generácie** (49 %), ako aj v poskytovaní kvalitných a cenovo dostupných služieb **zdravotnej starostlivosti** (49 %). Na trhu práce považujú občania za najúčinnnejšie kroky na riešenie **nezamestnanosti mladých ľudí** (61 %), po čom nasledujú politiky v oblasti **rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom** (48 %)⁸.

Starnutie obyvateľstva vytvára väčší tlak na verejné rozpočty. Pokles počtu obyvateľov v produktívnom veku vyvíja tlak na znižovanie príjmov z daní z príjmov fyzických osôb a príspevkov na sociálne zabezpečenie. Naopak, vzhľadom na starnutie obyvateľstva sa predpokladá, že výdavky na zdravotnú starostlivosť, dlhodobú starostlivosť a dôchodky sa zvýšia z 24,6 % HDP v roku 2019 na takmer 27 % v roku 2040⁹. V dôsledku toho môže tlak na verejné rozpočty znížiť fiškálny priestor, ktorý je k dispozícii na investície do iných politických priorít, ako je zelená a digitálna transformácia. Starnúca spoločnosť si navyše vyžaduje investície do prispôbených riešení v oblasti mobility a infraštruktúry¹⁰, ktoré môžu byť prínosom pre celé obyvateľstvo a môžu sa realizovať ekologicky a digitálne.

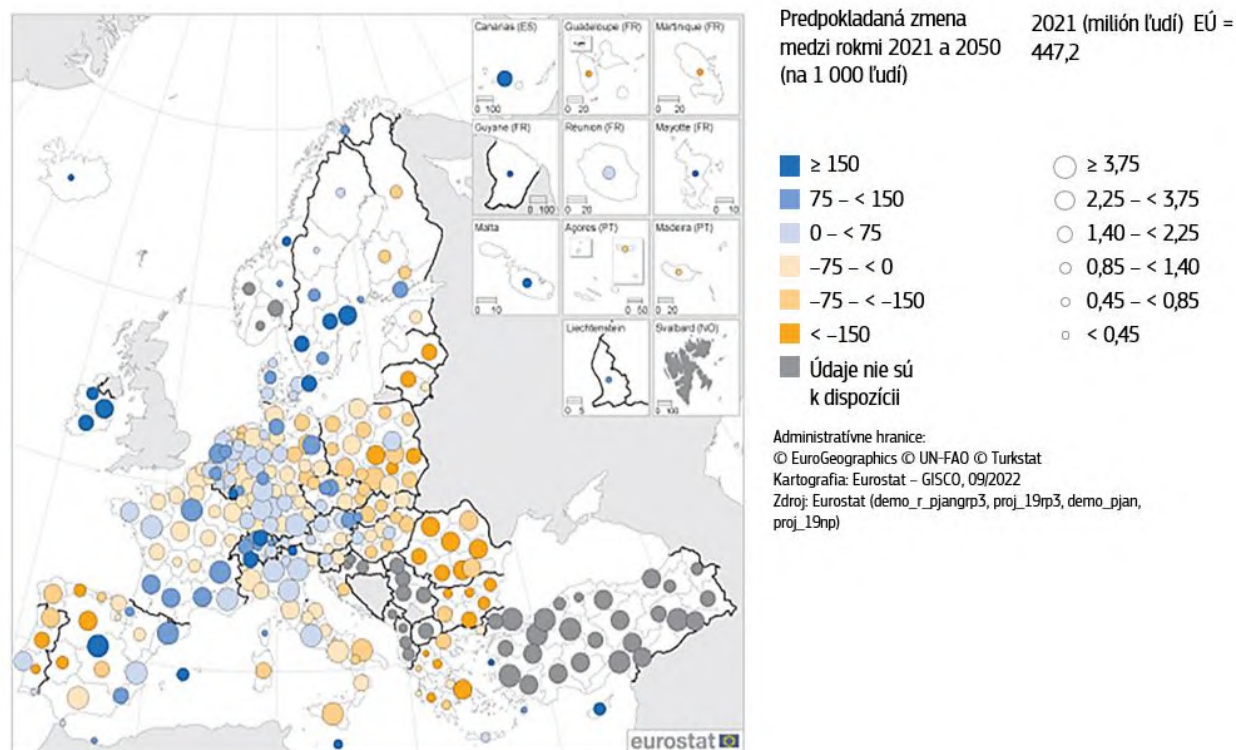
Demografický prechod EÚ je vo vzájomnej pôsobnosti s inými globálnymi megatrendmi, ako je zelená a digitálna transformácia. Emisie uhlíka úzko súvisia s úrovňou príjmu, ale aj s vekovým profilom spotrebiteľov. Hoci v absolútnom vyjadrení starší ľudia spotrebujú menej, zvyčajne žijú v menších domácnostiach a majú vyššie potreby týkajúce sa spotreby energie, čo vedie k vyšším emisiám na osobu. Zároveň sú viac zastúpení vo vidieckych oblastiach, v ktorých je závislosť od používania automobilov vyššia. Keďže podiel starších ľudí na populácii sa zvyšuje, odhaduje sa, že do roku 2060 až 39 % emisií budú vytvárať ľudia starší ako 65 rokov. Zmena klímy a znečistenie ovzdušia majú zároveň škodlivý vplyv na úmrtnosť a chorobnosť obyvateľstva, pričom zvlášť postihnuté sú zraniteľnejšie skupiny vrátane starších osôb. Klimatická kríza a degradácia životného prostredia môžu takisto zohrávať úlohu pri rozhodovaní o tom, či mať alebo nemať deti. V kontexte digitálnej transformácie môžu technológie zvýšiť nákladovú efektívnosť zdravotnej a dlhodobej starostlivosti a zlepšiť prístup k službám a ich kvalitu, a to aj vo vidieckych a vzdialených regiónoch a pre osoby so zdravotným postihnutím alebo zníženou pohyblivosťou. Chabá digitálna infraštruktúra a nízka úroveň digitálnych zručností však môžu prehĺbiť rozdiely medzi regiónmi, skupinami a generáciami.

⁸ Rýchly prieskum Eurobarometra 534, Demografické zmeny v Európe (terénna práca: 1. – 14. septembra 2023).

⁹ Európska komisia (2021), správa o starnutí obyvateľstva 2021, hospodárske a rozpočtové prognózy pre členské štáty EÚ.

¹⁰ Pozri záverečnú správu skupiny na vysokej úrovni s názvom Budúcnosť sociálnej ochrany a sociálneho štátu v EÚ (2023).

VÝVOJ POPULÁCIE, 2021 – 2050



V rámci členských štátov a medzi nimi hrozí, že sa zväčšia územné rozdiely. Niektoré regióny čelia kombinovaným výzvam starnutia obyvateľstva, nízkeho a stagnujúceho podielu ľudí s terciárnym vzdelaním a vystačovalectva mladých a vzdelaných ľudí. Predstavuje to riziko, že sa dostanú do pasce rozvoja talentov, čím sa obmedzí ich schopnosť budovať udržateľné, konkurencieschopné a vedomostné ekonomiky¹¹. V dôsledku demografických posunov a štrukturálnych zmien mnohé menej rozvinuté a vidiecke regióny čoraz viac čelia nedostatku pracovných síl a zručností, ako aj nízkej regionálnej konkurencieschopnosti a schopnosti prilákať investície, pričom v niektorých krajinách existujú rozdiely medzi mestami a vidiekom¹². Takéto územné rozdiely zároveň oslabujú sociálnu súdržnosť a dôveru v demokratické inštitúcie a procesy v Európe¹³.

3. NÁSTROJE POLITIKY: RIEŠENIE A RIADENIE DEMOGRAFICKÝCH ZMIEN

Tvorcovia politík na všetkých úrovniach musia vytvoriť prostredie, ktoré ľudom v celej Únii umožní realizovať svoje životné rozhodnutia a zosúladiť rodinný a profesijný život. Na doplnenie tohto úsilia môže legálna migrácia a účinná integrácia štátnych príslušníkov tretích

¹¹ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, Využitie talentov v regiónoch Európy, COM(2023) 32 final.

¹² Súdržnosť v Európe do roku 2050, Osmá správa o hospodárskej, sociálnej a územnej súdržnosti, SWD(2022) 24 final.

¹³ Európska komisia (2021), *The Demographic Landscape of EU Territories* (Demografická situácia území EÚ), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

krajín s oprávneným pobytom v EÚ pomôcť zmierniť tlaky na trhu práce a poskytnúť ďalší impulz pre inovácie a podnikanie. Na podporu členských štátov pri riadení demografických zmien a ich vplyvov je už k dispozícii komplexný súbor nástrojov politiky EÚ. „Súbor nástrojov“ predstavený v tomto oznámení vychádza z najlepších a sľubných postupov z celej Únie a dopĺňa opatrenia na vnútroštátnej úrovni. Uznáva sa v rámci neho potreba zohľadniť územný rozmer demografických posunov, najmä v regiónoch, v ktorých dochádza k javu úbytku obyvateľstva a výraznému odchodu mladých pracovníkov do zahraničia (tzv. únik mozgov).

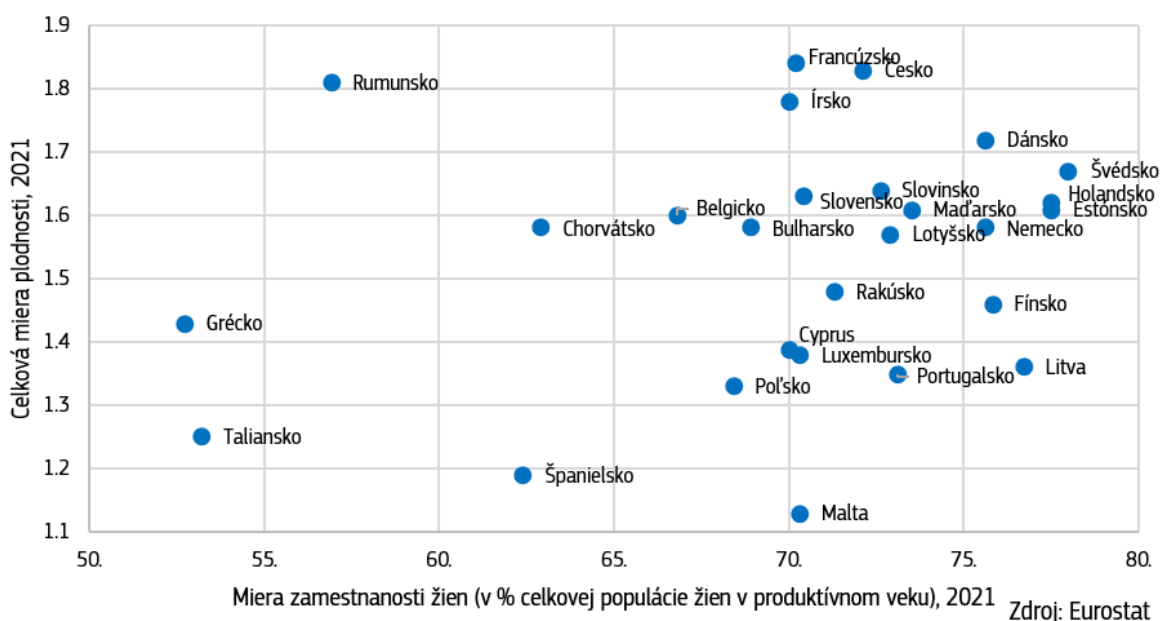
KOMPLEXNÝ PRÍSTUP K DEMOGRAFICKÝM ZMENÁM



3.1. Zosúladienie túžby po rodinne a platenej práci

Všetci by mali mať podporu, aby si mohli vybrať tak kariéru, ako aj rodinu. Rozhodnutie mať deti je osobné. Tieto rozhodnutia však môžu ovplyvniť aspekty, ako sú kvalita života, dostupnosť starostlivosti a bývania, ako aj pracovné príležitosti a primeraný príjem. Rastie trend mladých ľudí, ktorí odkladajú rozhodnutie založiť si rodinu alebo obmedzujú jej veľkosť. Ak sa ich však spýtate, mnohí z nich, najmä ženy s vysokým stupňom vzdelania, uvádzajú, že by chceli mať viac detí, než v skutočnosti majú. Medzi kľúčové prvky vysvetľujúce rozdiel medzi skutočnou a želanou veľkosťou rodiny patria ťažkosti pri zosúladovaní pracovných povinností a povinností súvisiacich so starostlivosťou a pretrvávajúce rodové rozdiely, ako aj hospodárska a sociálna neistota spojená s vyhliadkami v oblasti zamestnania, so životnými nákladmi a s bývaním.

MIERY ZAMESTNANOSTI ŽIEN A MIERY PLODNOSTI V EÚ



V záujme dosiahnutia cieľa EÚ do roku 2030 v oblasti miery zamestnanosti¹⁴ sa musíme snažiť znížiť rozdiel v zamestnanosti žien a mužov aspoň o polovicu v porovnaní s rokom 2019. Zvýšenie účasti žien na trhu práce by mohlo byť jedným z najúčinnějších prostriedkov nápravy negatívnych dôsledkov starnutia obyvateľstva¹⁵. Napriek zlepšeniam v posledných desaťročiach účasť žien na trhu práce stále zaostáva za účasťou mužov. Miera zamestnanosti žien v EÚ je naďalej 10,7 percentuálneho bodu pod mierou zamestnanosti mužov, pričom v jednotlivých členských štátoch možno pozorovať značné rozdiely (v rozmedzí od 20,1 percentuálneho bodu v Rumunsku po 1,4 percentuálneho bodu v Litve).¹⁶ Niektorým členským štátom, napríklad Švédsku a Dánsku, sa darí dosahovať pomerne vysokú mieru zamestnanosti žien nad 75 % (spolu s rozdielmi v zamestnanosti žien a mužov, ktoré sú nižšie ako priemer), kým miera plodnosti v týchto krajinách je v porovnaní s EÚ takisto pomerne vysoká. Ženy takmer vo všetkých členských štátoch vrátane uvedených štátov však pracujú na čiastočný úväzok častejšie ako muži a rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sú naďalej značné, a to najmä v prípade žien s deťmi, pričom medzi členskými štátmi existujú výrazné rozdiely¹⁷.

Odhaduje sa, že z dôvodu neplatených opatrovateľských povinností sa nemôže zapojiť do trhu práce 7,7 milióna žien v EÚ. Na porovnanie, odhaduje sa, že toto sa týka len 450 000 mužov¹⁸. Účasť matiek s deťmi na trhu práce sa za posledné dve desaťročia dokonca

¹⁴ Na sociálnom samite v Porte v roku 2021 hlavy štátov a predsedovia vlád EÚ okrem iného podporili hlavnú cieľovú hodnotu v oblasti zamestnanosti do roku 2030 stanovenú v Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, podľa ktorej by sme do roku 2030 mali dosiahnuť, aby bolo zamestnaných aspoň 78 % obyvateľov vo veku 20 až 64 rokov.

¹⁵ Európska komisia (2019), *Demographic Scenarios for the EU: migration, population and education* (Demografické scenáre pre EÚ: migrácia, populácia a vzdelávanie). Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

¹⁶ Pozri sociálny prehľad pripojený k Európskemu pilieru sociálnych práv.

¹⁷ V roku 2021 bol hrubý hodinový zárobok žien v EÚ v priemere o 12,7 % nižší než v prípade mužov, pričom najväčší rozdiel v príjmoch mužov a žien v EÚ bol zaznamenaný v Estonsku (20,5 %) a najnižší v Luxembursku (–0,2 %).

¹⁸ Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (2020), *Gender inequalities in care and consequences for the labour market* (Rodové nerovnosti v oblasti starostlivosti a dôsledky pre trh práce).

zhoršila¹⁹, čo má často dlhoročný vplyv na ich kariéru a príjmy. Dôležitá je aj intenzita starostlivosti – zamestnaných je len 35 % neformálnych opatrovateľov, ktorí poskytujú viac ako 40 hodín starostlivosti týždenne (v porovnaní so 71 % v prípade tých, ktorí poskytujú menej ako 10 hodín starostlivosti)²⁰. Ženy sú naďalej značne nedostatočne zastúpené v mnohých povolaniach s nedostatkom pracovnej sily, napr. v oblasti IKT. Nedostatok pracovnej sily a index ekonomickej závislosti poproduktívnej zložky sa v dôsledku toho zhoršuje vzhľadom na nižší počet ekonomicky aktívnych ľudí tak v súčasnosti, ako aj v budúcnosti. Ďalšie zvýšenie potreby starostlivosti v dôsledku starnutia môže mať na ženy neúmerný vplyv, keďže bremeno neformálnej starostlivosti je naďalej rozložené nerovnomerne.

Cenovo dostupná, prístupná a kvalitná starostlivosť o deti umožňuje rodičom

zosúladiť platenú prácu a rodinný život.

V stratégii EÚ v oblasti práv dieťaťa²¹ sa zdôraznilo, že by sa mal zaručiť prístup k inkluzívnemu, nesegregovanému a kvalitnému vzdelávaniu. V roku 2022 absolvovala v EÚ formálne vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve (ďalej len „VSRD“) len o niečo viac ako tretina detí mladších ako tri roky (35,7 %), pričom v rámci jednotlivých krajín a medzi nimi existujú výrazné rozdiely a miera účasti v prípade detí v znevýhodnených situáciách je podstatne nižšia.

Revidovaný barcelonský cieľ do roku 2030, ktorým je 45 % miera účasti na VSRD, dosiahlo len deväť členských štátov. Takmer celodenná starostlivosť o deti je realitou pre väčšinu všetkých detí vo veku do troch rokov len v **Dánsku**. Rozšírenie cenovo dostupných a kvalitných služieb starostlivosti, ako sa to urobilo napríklad v pláne obnovy a odolnosti **Portugalska**, môže mať pozitívny vplyv na zamestnanosť žien, a to najmä v krajinách s aktuálne nízkou mierou účasti žien na trhu práce a nízkym podielom poskytovania formálnej starostlivosti. Rozšírenie sociálnej infraštruktúry by bolo značným prínosom pre vidiecke a vzdialené regióny s nízkou dostupnosťou služieb starostlivosti. Prístupná, cenovo dostupná a kvalitná starostlivosť o deti zasa umožňuje rodičom budovať rodinu, pričom môžu zostať aktívni, aby získavali nezávislý príjem a pokračovali vo svojich kariérach.

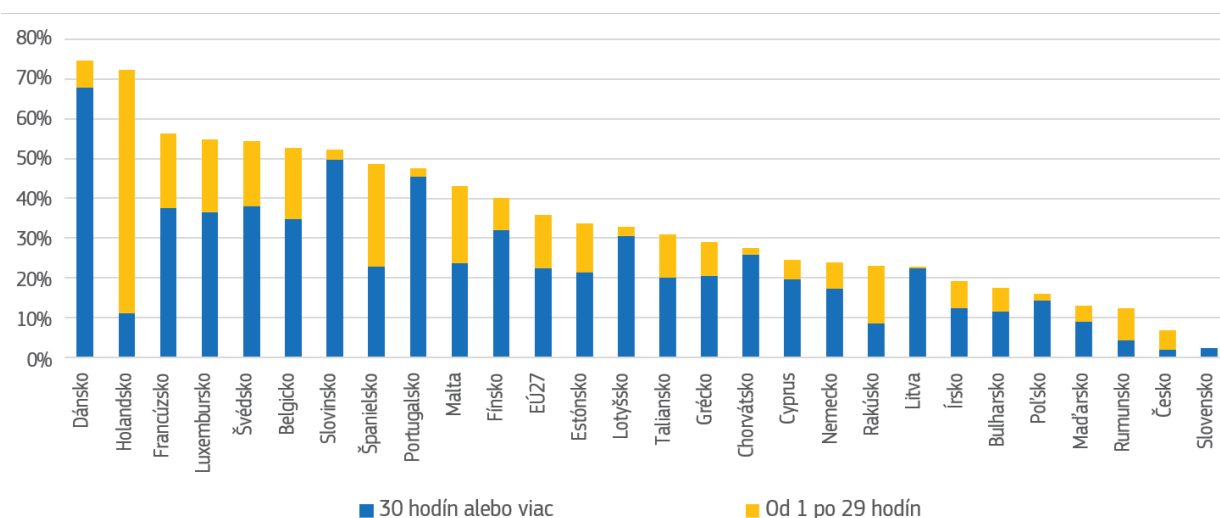
Chorvátsko sa vo svojom pláne obnovy a odolnosti zameriava na rozšírenie VSRD investovaním približne 215 miliónov EUR. Jeho cieľom je zaručiť všetkým deťom starším ako štyri roky miesto v rámci VSRD a zároveň vytvoriť 22 500 nových miest prostredníctvom investícií do výstavby a renovácií, čím sa znížia regionálne nerovnosti.

¹⁹ *Employment and Social Developments in Europe* (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe), výročné preskúmanie, SWD(2023) 248 final.

²⁰ Van der Ende, M. a kol. (2021), *Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU* (Štúdia o preskúmaní výskytu a nákladov neformálnej dlhodobej starostlivosti v EÚ), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

²¹ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, Stratégia EÚ v oblasti práv dieťaťa, COM(2021) 142 final.

DETI VO FORMÁLNEJ STAROSTLIVOSTI O DETI (% PODIEL DETÍ VO VEKU DO TROCH ROKOV)



Flexibilné formy organizácie práce a politiky na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom môžu znížiť zaťaženie žien spojené s poskytovaním starostlivosti. Zo skúseností získaných vo všetkých členských štátoch vyplýva, že dlhotrvajúci účinok na vyváženie zaťaženia spojeného s poskytovaním starostlivosti medzi rodičmi môžu mať rôzne opatrenia vrátane flexibilných pracovných režimov, primeraných práv na dovolenku, najmä otcovskú dovolenku a neprenosnú, riadne platenú rodičovskú dovolenku, a to v kombinácii s opatreniami na zvýšenie ich využívania. Otcovia v EÚ majú nárok na minimálne desať dní platenej otcovskej dovolenky a štyri mesiace platenej rodičovskej dovolenky, no tieto práva boli zatiaľ transponované rôznymi spôsobmi. Napríklad **Španielsko** a **Fínsko** ponúkajú pomerne dlhé obdobia otcovskej dovolenky ²². Využívanie rodičovskej dovolenky otcami je však vo všeobecnosti nízke. Osobám s opatrovateľskými povinnosťami spojenými so starostlivosťou o iných závislých rodinných príslušníkov môže pomôcť zostať na trhu práce aj opatrovateľská dovolenka, ktorá je veľkoryso poskytovaná napríklad v **Holandsku**. Flexibilné formy organizácie práce môžu pomôcť zosúladiť pracovný čas s rodinnými povinnosťami, ako aj s prácou na čiastočný úväzok riadne vyváženou medzi pohlaviami. Využitie potenciálu telepráce, ak je to možné a za správnych podmienok, môže takisto prispieť k lepšiemu zosúladeniu rodinného života s pracovným životom.

Cielenými daňovo-odvodovými reformami možno zabezpečiť, aby sa práca vyplácala. Osamelá matka s nízkym platom, ktorá nastúpi do práce v EÚ, v dôsledku kombinácie nákladov na starostlivosť o deti, zaplatených odvodov a daní v priemere prichádza o približne dve tretiny svojho hrubého príjmu zo zamestnania. ²³ Dobré navrhnuté daňové a odvodové systémy zabezpečujú, aby bolo pre jednotlivcov, ako aj rodiny z finančného hľadiska výhodné, ak majú platenú prácu, a to napríklad tak, že sa odstránenia daňové prekážky pre druhú zárobkovo činnú

²² Európska komisia (2022), *The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead* (Transpozícia smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom: Dlhá cesta vpred), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

²³ OECD (2022), *Net childcare costs in EU countries* (Čisté náklady na starostlivosť o deti v krajinách EÚ), 2021.

osobu v domácnosti. Zníženie zdaňovania príjmov fyzických osôb alebo zavedenie/rozšírenie zápočtov dane z príjmu pre osoby s nízkymi príjmami môže prispieť k tomu, že ľudia budú motivovaní nájsť si platené zamestnanie, pričom sa zachová progresívnosť priameho zdaňovania v záujme zaistenia financovania sociálnej ochrany a verejných investícií. Založenie rodiny môžu dočasne podporovať prídavky na deti. Je však dôležité zabezpečiť, aby ich koncepcia bola adresná a aby neodrádzala od využívania platenej práce ženami, čo rieši napríklad **Fínsko** svojimi „flexibilnými dávkami na starostlivosť“.

Kľúčové nástroje na úrovni EÚ:

- **Smernicou o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom**²⁴ sa zaviedlo právo na platenú otcovskú dovolenku, platenú rodičovskú dovolenku, právo na opatrovateľskú dovolenku a právo žiadať o flexibilné formy organizácie práce pre všetkých pracujúcich rodičov (detí do veku minimálne ôsmich rokov).
- Medzi ďalšie prvky právnej ochrany patrí najmä **smernica o tehotných pracovníčkach**²⁵ (právo na minimálnu materskú dovolenku a ochrana pred prepustením počas dovolenky) a **smernica o rovnosti príležitostí a rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania**²⁶ (ochrana pred prepustením počas otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky z dôvodu osvojenia).
- V **odporúčaní Rady týkajúcom sa vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve**²⁷ sa členské štáty vyzývajú, aby zvýšili účasť na týchto službách stanovením ambiciózných cieľov, a podporuje sa poskytovanie kvalitných, cenovo dostupných a prístupných služieb s osobitným dôrazom na začlenenie detí zo znevýhodneného prostredia.
- Vo vyhlásení „**Ženy v digitálnom sektore**“ sa členské štáty zaviazali zvýšiť počet žien v digitálnom sektore spoluprácou s verejným a so súkromným sektorom a s občianskou spoločnosťou na dosiahnutí rovnosti v technologickej oblasti.

Kľúčové ďalšie kroky:

- Preskúmanie **smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom** v roku 2027 poskytne príležitosť posúdiť, či dané pravidlá stále zodpovedajú vyvíjajúcim sa pracovným praktikám.
- Komisia v kontexte svojej stratégie pre rodovú rovnosť zorganizuje **kampaň za práva na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom** s cieľom zvýšiť povedomie pracujúcich rodičov a opatrovateľov o ich právach a v rámci **programu Občania, rovnosť, práva a hodnoty** vyhlási výzvu na projekty zamerané na podporu režimov pracovného času ústretových voči rodinám a na uznanie hodnoty starostlivosti.
- Očakáva sa, že členské štáty do júna 2024 informujú Komisiu o opatreniach zavedených alebo plánovaných v zmysle **odporúčania Rady týkajúceho sa vzdelávania**

²⁴ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ.

²⁵ Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok.

²⁶ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie).

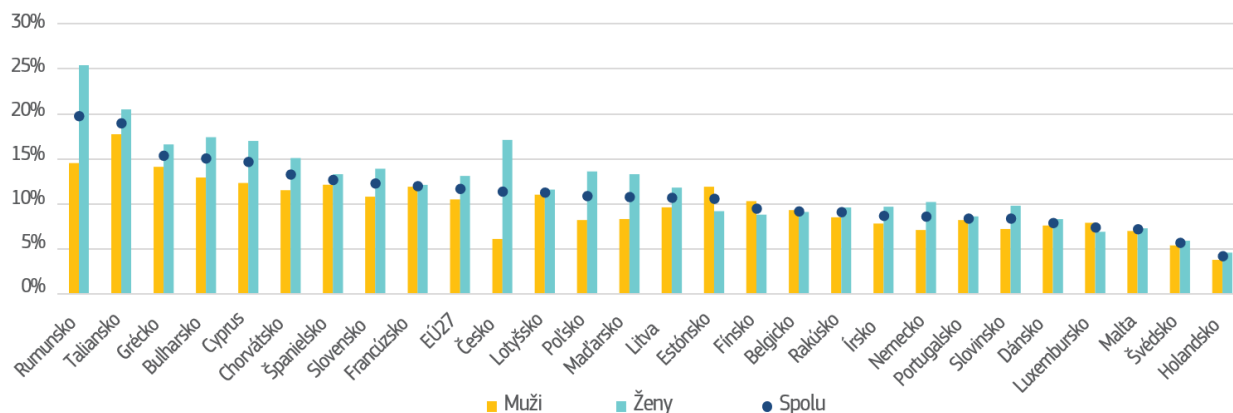
²⁷ Odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 týkajúce sa vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve: barcelonské ciele do roku 2030 (2022/C 484/01).

a starostlivosti v ranom detstve v záujme splnenia dohodnutých cieľov do roku 2030.

3.2. Podpora a posilnenie postavenia mladších generácií v záujme ich prosperity

Potenciál mladých ľudí v Európe zatiaľ nie je v plnej miere využitý. V roku 2022 nebol zamestnaný ani v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) viac ako jeden z desiatich mladých ľudí vo veku 15 až 29 rokov v EÚ²⁸, čo zahŕňa 13,1 % mladých žien, 20 % ľudí narodených mimo EÚ a 56 % mladých Rómov vo veku 16 – 24 rokov. Tento problém je názorným príkladom značných územných rozdielov v rámci EÚ, pričom mimoriadne vysoká miera NEET bola zistená v južných a vo východných regiónoch EÚ, ako aj v najvzdialenejších regiónoch Francúzska. V niektorých z týchto regiónov bola NEET viac ako štvrtina všetkých mladých ľudí. Mladí ľudia z rodín zo znevýhodneného prostredia, ako sú rodičia s nízkym stupňom vzdelania, majú zvyčajne horšie výsledky v škole a s väčšou pravdepodobnosťou im hrozí predčasné ukončenie štúdia. Ak mladí ľudia nechodia do školy ani nie sú zamestnaní, bráni im to v získaní skúseností a učení sa na pracovisku, čo môže mať vplyv na ich dlhodobé vyhliadky na zamestnanie. V dôsledku toho sa zhoršujú indexy ekonomického zaťaženia aktívneho, zamestnaného obyvateľstva v porovnaní s tými, ktorí sú mimo pracovnej sily.

MLADÍ ĽUDIA (VO VEKU 15 – 29 ROKOV), KTORÍ NIE SÚ ZAMESTNANÍ ANI NIE SÚ V PROCESSE VZDELÁVANIA ALEBO ODBORNEJ PRÍPRAVY, 2022



Posilnenie postavenia mladých ľudí sa začína podporou vytvorenia priaznivého prostredia pre všetky deti. Deti treba chrániť, podporovať a posilňovať ich postavenie. Je to osobitne dôležité počas formatívnych rokov života dieťaťa. Medzi kľúčové riešenia v rámci politiky spolu s podporou príjmu rodičov patrí zaručenie prístupu k inkluzívnym, kvalitným službám pre deti, a to najmä k vzdelávaniu a starostlivosti v ranom detstve, základnému vzdelávaniu (vrátane školských aktivít), zdravotnej starostlivosti a výžive. Napríklad **Bulharsko** investuje 245 miliónov EUR z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti na modernizáciu vyučovacích nástrojov a posilnenie vzdelávania v oblastiach STEM na školách zriadením jedného národného

²⁸ Pozri sociálny prehľad pripojený k Európskemu pilieru sociálnych práv.

a troch regionálnych centier STEM, ako aj viac ako 2 200 laboratórií STEM a tried vybavených špičkovými technológiami. Mladým ľuďom zraniteľným z rôznych či viacerých hľadísk, ako sú osoby s predčasne ukončenou školskou dochádzkou alebo mladí ľudia so zdravotným postihnutím alebo zdravotnými problémami, by sa mala poskytovať prispôsobená podpora.

Podpora prístupu mladých ľudí ku kvalitným pracovným miestam, k cenovo dostupnému bývaniu a dôstojnej životnej úrovni je zásadná v záujme ich dlhodobých vyhliadok. Investície do vzdelávania a odbornej prípravy sú nevyhnutné na mobilizáciu mladých ľudí a na to, aby si osvojili základné zručnosti, ako aj nadčasové zručnosti, ako sú zručnosti potrebné pre zelenú a digitálnu transformáciu. Takéto investície boli realizované v **Taliansku** v rámci iniciatívy „Škola 4.0“ zameranej na transformáciu 100 000 tried na inovatívne vzdelávacie priestory. Ako sa zdôrazňuje v správe o strategickom výhľade na rok 2023, EÚ potrebuje na riadenie demografických zmien spoľahlivé nástroje na podrobné prognózy potrieb zručností a pracovnej sily v kľúčových odvetviach. Okrem toho na uľahčenie prechodov zo školy do zamestnania zohráva dôležitú úlohu oslovovanie mládeže, ako to robí napríklad **Slovinsko** so svojimi miestnymi mládežníckymi „ambasádormi“, ktorí informujú svojich rovesníkov o možnostiach v rámci záruky pre mladých ľudí, ako aj o kvalitných stážach a odbornom vzdelávaní a príprave vrátane učňovskej prípravy. Dočasná vzdelávacia mobilita medzi regiónmi a krajinami môže zlepšiť príležitosti pre mladých ľudí. Možnosti pre mladých ľudí založiť si rodinu určuje popri zlepšení integrácie do trhu práce prístup k základným službám (vrátane služieb v oblasti duševného zdravia) a k cenovo dostupnému a energeticky efektívnemu bývaniu. Dotácia na bývanie pre rodiny v **Maďarsku** predstavuje nenávratnú štátnu dotáciu pre rodiny vychovávajúce aspoň jedno dieťa, vrátane partnerských párov rovnakého pohlavia, na kúpu alebo zväčšenie bytu alebo domu. Rodiny v menších osadách majú nárok na dotáciu na bývanie pre rodiny na vidieku, ktorá je zameraná na udržanie počtu obyvateľov vidieckych oblastí. Regióny, ktoré sú v „pasci rozvoja talentov“ (alebo ktorým hrozí, že sa v nej ocitnú), potrebujú adresnú a miestnu podporu na oživenie hospodárstva, vzdelávacie príležitosti a lepší prístup k službám a bývaniu.

Kľúčové nástroje na úrovni EÚ:

- V kontexte stratégie EÚ v oblasti práv dieťaťa je cieľom **Európskej záruky pre deti**²⁹ riešiť sociálne vylúčenie tým, že sa deťom v núdzi zaručí účinný prístup ku kľúčovým službám vrátane bezplatného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve.
- V rámci **európskeho vzdelávacieho priestoru** je stanovených sedem cieľov na roky 2025 a 2030³⁰, a to aj v oblasti účasti na VSRD, predčasného ukončenia školskej dochádzky a slabých výsledkov študentov.
- **Balíkom na podporu zamestnanosti mladých ľudí**³¹ sa posilňuje **záruka pre mladých ľudí**³², čím sa zlepšuje integrácia mladých ľudí do trhu práce, a to okrem iného aj posilnením zručností potrebných na digitálnu a zelenú transformáciu.
- Cieľom **odporúčania Rady týkajúceho sa odborného vzdelávania a prípravy (OVP)**

²⁹ Odporúčanie Rady (EÚ) 2021/1004 zo 14. júna 2021, ktorým sa zriaďuje Európska záruka pre deti.

³⁰ Viac informácií je uvedených v uznesení Rady o strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave v záujme vytvorenia európskeho vzdelávacieho priestoru a neskôr (2021 – 2030), 2021/C 66/01.

³¹ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, Podpora zamestnanosti mladých ľudí: most k pracovným miestam pre ďalšiu generáciu, COM(2020) 276 final.

³² Odporúčanie Rady z 30. októbra 2020 týkajúce sa mostu k pracovným miestam – posilnenia záruky pre mladých ľudí, ktorým sa nahrádza odporúčanie Rady z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí (2020/C 372/01).

je modernizovať OVP a poskytnúť nový impulz pre učňovskú prípravu a európsky rámec pre kvalitnú a účinnú učňovskú prípravu.

- **Iniciatíva ALMA (*Aim, Learn, Master, Achieve* – vytýčiť si cieľ, naučiť sa, zvládnuť, dosiahnuť)** je schéma cezhraničnej mobility mládeže na podporu mladých ľudí a NEET pri integrácii do trhu práce.
- **Program Digitálna Európa** podporuje špecializované programy vzdelávania v oblasti pokročilých digitálnych zručností, ako aj budovanie digitálnych zručností pre mladých ľudí, najmä dievčatá, napríklad prostredníctvom **Európskeho týždňa programovania**.
- **Stratégia pre udržateľnú a inteligentnú mobilitu** podporuje rozvoj riešení inteligentnej mobility, ktoré pomáhajú predchádzať vylúčňovaniu a umožňujú, aby mali mladí ľudia prístup k základným službám (zdravotnej starostlivosti, vzdelávaniu) a pracovným príležitostiam.
- Cieľom **stratégie „vlna obnovy“**³³ je v priebehu nasledujúcich desiatich rokov zdvojnásobiť ročnú mieru energetickej obnovy. Cieľom **iniciatívy za cenovo dostupné bývanie** je zlepšiť prístup k cenovo dostupnému bývaniu prostredníctvom prístupu miestnych projektov k technickým a inovačným kapacitám.
- **Mechanizmus na podporu talentov** pomáha regiónom EÚ pri odbornej príprave, udržaní a prilákaní ľudí a pri riešení vplyvu demografického prechodu.
- Cieľom **rámca finančných kompetencií EÚ a OECD/INFE pre deti a mládež v Európskej únii** je pomôcť zlepšiť ich finančnú gramotnosť, čo im umožní prijímať rozhodnutia o peniazoch, ktoré sú v ich najlepšom záujme, a to aj neskôr v živote.

Kľúčové ďalšie kroky:

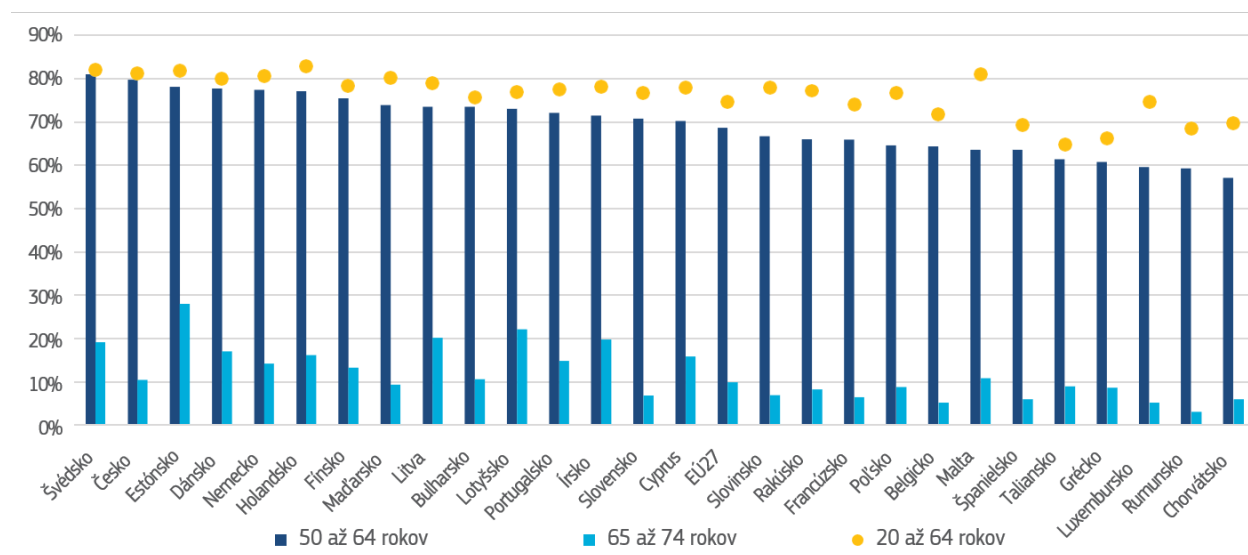
- Začiatkom roka 2024 Komisia aktualizuje **rámec kvality pre stáže**, ktorý podporuje prechod mladých ľudí zo vzdelávania a nezamestnanosti do zamestnania prostredníctvom kvalitných stáží.
- V rámci **Európskej záruky pre deti** predložilo národné akčné plány 24 členských štátov. Členské štáty budú podávať správy o svojom pokroku pri vykonávaní každé dva roky (počnúc marcom 2024) a Komisia preskúma celkový pokrok v roku 2026.
- V roku 2023 **európsky vzdelávací priestor** prechádza procesom reflexie v rámci preskúmania v polovici trvania v snahe podporiť vykonávanie. V roku 2025 Komisia zverejní záverečnú správu o európskom vzdelávacom priestore.
- Komisia monitoruje pokrok pri dosahovaní cieľov do roku 2025 stanovených v **Európskom programe v oblasti zručností**.
- Nedávne návrhy Komisie na **odporúčania Rady**, ak ich členské štáty schvália, podporia vnútroštátne orgány a sektor vzdelávania a odbornej prípravy pri poskytovaní vysokokvalitného, inkluzívneho a prístupného **digitálneho vzdelávania a odbornej prípravy** so zameraním na rozvoj **digitálnych zručností** občanov EÚ.

³³ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, Vlna obnovy pre Európu – ekologizácia našich budov, tvorba pracovných miest, zlepšovanie životných podmienok, COM(2020) 662 final.

3.3. Posilnenie postavenia starších generácií a zachovanie ich životného štandardu

V starnúcej spoločnosti je nevyhnutne dôležité posilniť postavenie starších pracovníkov, aby zostali dlhšie aktívni. Priemerná miera zamestnanosti pracovníkov vo veku 55 až 64 rokov sa zvýšila zo 45 % v roku 2011 na 60,5 % v roku 2021. Rozdiely medzi členskými štátmi v tejto oblasti však zostávajú značné, čo naznačuje, že stále existuje priestor na zlepšenie. Dlhší pracovný život môže ľuďom umožniť, aby si aktualizovali zručnosti pri práci a aby zostali aktívni, čo zamestnávateľom pomôže udržať si zamestnancov a zároveň podporí prenos znalostí v rámci viacgeneračných pracovných síl. Flexibilnejšie režimy pracovného času podporujú udržanie starších pracovníkov, napríklad pomocou flexibilného alebo skráteného pracovného času, a umožňujú ľuďom zostať dlhšie v zamestnaní, ak sa tak rozhodnú. Právo pracovníkov požiadať o flexibilnú prácu (aké sa priznáva napr. v **Belgicku, vo Francúzsku, v Holandsku a Nemecku**) môže prispieť ku kultúrnej zmene smerom k inkluzívnejším pracovným praktikám a pracoviskám.

MIERY ZAMESTNANOSTI PODĽA VEKOVÝCH SKUPÍN (V %)



Podniky a pracovníci musia spolupracovať na prispôbení pracovných postupov a zmene predpojatých predstáv a stereotypov o generáciách. Rešpektovanie starších občanov a ich psychickej a fyzickej pohody je základom prosperujúcej „dlhovekej spoločnosti“ ako celku. V stratégiách Únie rovnosti, ktoré Komisia prijala v rokoch 2020 a 2021³⁴, sa zdôrazňuje potreba bojovať proti stereotypom, ako aj diskriminácii na základe veku v rámci ich príslušných oblastí pôsobnosti, podporovať rozmanitosť a inklúziu na pracovisku a poskytnúť všetkým rovnaké príležitosti prispievať a prosperovať. V plnej miere by sa mal využiť potenciál technológie na vytvorenie pracovného priestoru prispôbeného meniacim sa potrebám počas celého života

³⁴ Stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025, stratégia pre rovnosť LGBTIQ osôb na roky 2020 – 2025, strategický rámec EÚ pre Rómov na roky 2020 – 2030, akčný plán EÚ proti rasizmu na roky 2020 – 2025, stratégia v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030.

(napr. zvýšená dostupnosť ergonomických pracovných staníc, používanie tzv. kolaboratívnych robotov alebo hybridných montážnych systémov človek-stroj na zníženie rizika ochorenia z opakovaného prepätia).

Starnutie obyvateľstva zvýši dopyt po finančnom plánovaní životného cyklu. Zvýšenie účasti na doplnkových zamestnaneckých a osobných dôchodkových plánoch môže dopĺňať príjmy na dôchodku, a to aj prostredníctvom štruktúr zameraných na zvýšenie miery zapojenia do zamestnaneckých dôchodkových systémov alebo celoeurópskeho osobného dôchodkového produktu³⁵. Dosiahnutie lepších výsledkov pre občanov, ktorí investujú do prípravy na budúce udalosti (ako je odchod do dôchodku, vzdelanie detí alebo prístup k bývaniu), je kľúčovým cieľom únie kapitálových trhov³⁶. Cezhraničná integrácia finančných služieb môže takisto zlepšiť ponuku relevantných finančných nástrojov, ako je poistenie pre prípad dlhodobej starostlivosti. V tejto súvislosti môže posilniť postavenie občanov lepšie finančné vzdelávanie. Súbežne s tým možno vďaka úsiliu o podporu inkluzívneho prístupu k platobným a bankovým službám zabezpečiť, aby sa na nikoho, najmä na starších ľudí, nezabudlo.

Podpora zdravia a prevencia chorôb sú kľúčovými faktormi umožňujúcimi zdravú dlhovekosť. So zvyšujúcou sa strednou dĺžkou života rastie zaťaženie vyplývajúce z neprenosných ochorení, a to aj v prípade rakoviny, ktorá neúmerne postihuje starších ľudí. To si vyžaduje lepšiu dostupnosť služieb prevencie chorôb, diagnostiky a liečby neprenosných ochorení a prístup k nim. Zdravý životný štýl si vyžaduje celostný postoj k službám starostlivosti a podporným službám zameraným na človeka, v rámci ktorého sa presadzuje prechod od liečby k podpore zdravia a prevencii chorôb, integráciu a koordináciu služieb v rámci celého spektra starostlivosti, autonómie a nezávislého života a podporu aktívneho a zdravého životného štýlu pre všetky generácie v kombinácii s dobrým duševným zdravím a psychickou a fyzickou pohodou, čo môže zahŕňať komunitné služby a dobrovoľnícke činnosti. Napríklad v **Rumunsku** s pomocou Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti pomáha rozvoj systému elektronického zdravotníctva a telemedicíny zlepšiť prístup k širokej škále služieb zdravotnej starostlivosti, a to najmä vo vidieckych oblastiach a v malých mestách.

Treba posilniť zdravotnú starostlivosť a dlhodobú starostlivosť a zvýšiť ich nákladovú efektívnosť a zároveň zmierniť chudobu v starobe, ktorá postihuje najmä ženy. Konkrétne cenovo dostupné a vysokokvalitné služby starostlivosti môžu zredukovať opatrovateľské povinnosti približne 53 miliónov neformálnych opatrovateľov v EÚ, z ktorých len 65 % pracuje na plný úväzok. Investovanie do starostlivosti je dôležité na prilákanie a udržanie talentov v tomto odvetví. Formálni opatrovatelia musia mať lepšie mzdy a pracovné podmienky, ako aj primeranú odbornú prípravu a príslušné povolania sa musia stať atraktívnejšími, čo bolo napríklad premietnuté do plánu **Francúzska** na podporu starnutia francúzskych občanov v domácom prostredí³⁷. Zdravotnícki pracovníci sú takisto vystavení nerovnováhe súvisiacej so starnutím pracovníkov, s ich nedostatočným nahrádzaním absolventmi zdravotníckych škôl a intenzívnou medzinárodnou konkurenciou, ktorá sa snaží získať lekárov a zdravotné sestry.

³⁵ Pozri aj záverečnú správu skupiny expertov na vysokej úrovni o dôchodkoch (2019).

³⁶ Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa menia smernice (EÚ) 2009/65/ES, 2009/138/ES, 2011/61/EÚ, 2014/65/EÚ a (EÚ) 2016/97, pokiaľ ide o pravidlá Únie na ochranu retailových investorov, a návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa mení nariadenie (EÚ) č. 1286/2014, pokiaľ ide o modernizáciu dokumentu s kľúčovými informáciami, COM(2023) 279 final.

³⁷ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o európskej stratégii v oblasti starostlivosti, COM(2022) 440 final.

Táto nerovnováha sa prehľbuje na územnej úrovni vzhľadom na nutnosť zdôvodniť poskytovanie zdravotníckych služieb v regiónoch s klesajúcim počtom obyvateľov. Za predpokladu, že používatelia, ako aj profesionálni zdravotníci a opatrovatelia majú príslušné digitálne zručnosti, digitálne technológie môžu uľahčiť nákladovo efektívne a kvalitnejšie služby prostredníctvom digitálnych zdravotníckych nástrojov a podporných technológií. Popri tom môžu napomôcť sociálnemu kontaktu v snahe obmedziť osamelosť, ktorá má takisto vplyv na duševné zdravie.

Na zabezpečenie primeraných a udržateľných dôchodkov musí dôchodkové reformy sprevádzať podpora politík trhu práce.

Mnohé členské štáty zaviedli v posledných dvoch desaťročiach dôchodkové reformy, v rámci ktorých sa zvýšil zákonný vek odchodu do dôchodku a upravili sa podmienky. Niektoré členské štáty však stále zaostávajú³⁸ a dôchodkové reformy si vyžadujú sprievodné opatrenia, aby priniesli výsledky. Patria medzi ne reformy trhu práce s cieľom poskytnúť prispôsobenú pomoc a príležitosti na celoživotné vzdelávanie, motivovať k správaniu vedúcemu

k hľadaniu si zamestnania a ponúkať zamestnanecké dotácie za starších pracovníkov tak, ako ich používa **Rakúsko** v adresnej iniciatíve pod názvom „Zamestnanecká iniciatíva 50+“. Takéto aktívne politiky trhu práce sú nevyhnutné, aby sa pomohlo dlhodobo nezamestnaným osobám zostať ekonomicky aktívnymi, pričom sa rešpektujú rôznorodé potreby týchto osôb. Starší ľudia, ktorí chcú pracovať aj po dosiahnutí veku odchodu do dôchodku, by mali na tento účel získať podporu. Úpravami politík by sa mali zabezpečiť atraktívne možnosti, pokiaľ ide o odloženie odchodu do dôchodku, a odstrániť limity príjmu a iné prekážky.

Cieľom talianskej záruky zamestnanosti pre pracovníkov je pomôcť ľuďom pri integrácii do trhu práce s osobitným zameraním na ženy, dlhodobo nezamestnaných, pracovníkov so zdravotným postihnutím, mladých ľudí, ako aj starších pracovníkov. Na túto iniciatívu je vyčlenený rozpočet vo výške

Fiškálnu udržateľnosť a primeranosť možno posilniť zlepšením zloženia verejných financií a príjmovej základne systémov sociálnej ochrany. Kým príjmy z práce³⁹ budú naďalej zohrávať úlohu pri financovaní sociálneho štátu, treba viac holisticky uvažovať o optimálnom daňovom mixe s ohľadom na demografické trendy, a to aj na základe posúdenia priestoru na posilnenie zdaňovania kapitálu na kompenzovanie klesajúceho podielu daní z práce. Okrem toho zloženie verejných financií môže byť priaznivejšie pre rast, zamestnanosť a životné prostredie, čo možno dosiahnuť presunom daňového zaťaženia z práce⁴⁰ na zdaňovanie energie a environmentálne zdaňovanie. Od roku 2022 Komisia organizuje každoročné sympóziu o daniach, na ktorom sa schádzajú tvorcovia politík, akademickí pracovníci, podnikatelia a občianska spoločnosť, aby zvážili, ako prispôbiť náš daňový mix do roku 2050. Napokon zníženie výdavkov s nízkou prioritou alebo neúčinných výdavkov môže pomôcť prioritizovať a zlepšiť efektívnosť verejných rozpočtov.

³⁸ V roku 2023 boli piatim členským štátom doručené odporúčania pre danú krajinu týkajúce sa dlhodobej udržateľnosti ich dôchodkových systémov a aktívneho starnutia (Česko, Írsko, Luxembursko, Nemecko, Poľsko).

³⁹ Dane z práce predstavovali v roku 2021 51,4 % celkových daňových príjmov v EÚ.

⁴⁰ Najmä znížením daňovo-odvodového zaťaženia práce v prípade osôb s nižšími a so strednými príjmami s cieľom motivovať k platenej práci.

Kľúčové nástroje na úrovni EÚ:

- Cieľom **rámцovej smernice EÚ o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci**⁴¹ je zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia ľudí pri práci.
- **Smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní**⁴² chráni pred diskrimináciou v práci na základe veku.
- **Odporúčanie Rady týkajúce sa integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce**⁴³ ponúka politické usmernenia pre aktivačné opatrenia na vnútroštátnej úrovni.
- V rámci európskej stratégie v oblasti starostlivosti sa v **odporúčaní Rady týkajúcom sa prístupu k cenovo dostupnej, vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti**⁴⁴ poskytujú členským štátom usmernenia na posilnenie primeranosti, dostupnosti a kvality dlhodobej starostlivosti pre všetkých, ktorí ju potrebujú, a na zlepšenie pracovných podmienok opatrovateľov.
- **Odporúčanie Rady o primeranom minimálnom príjme zaručujúcom aktívne začleňovanie**⁴⁵ pomáha členským štátom reformovať ich záchranné sociálne siete presadzovaním primeranej podpory príjmu, jej primeraného pokrytia a využívania, ako aj prístupu k službám a integrácie do trhu práce.
- Vďaka **Európskemu aktu o prístupnosti**⁴⁶ sú kľúčové výrobky a služby prístupnejšie pre starších ľudí a osoby so zdravotným postihnutím vrátane elektronických služieb a určitých prvkov dopravných služieb.
- **Iniciatíva „Spoločne zdravšie“** podporuje krajiny EÚ pri znižovaní zaťaženia vyplývajúceho so závažných ochorení a zlepšovaní zdravia a psychickej a fyzickej pohody občanov, čo prispieva k zdravému starnutiu.
- V **komplexnom prístupe k duševnému zdraviu** sa navrhuje 20 hlavných iniciatív a stanovuje podpora EÚ vo výške 1,23 miliardy EUR na činnosti podporujúce dobré duševné zdravie všetkých generácií so zameraním na zraniteľné skupiny.
- **Európsky plán na boj proti rakovine** podporuje, koordinuje a dopĺňa opatrenia členských štátov na zníženie zaťaženia vyplývajúceho z rakoviny počas celého priebehu tejto choroby, a to aj prostredníctvom **odporúčania Rady o novom prístupe EÚ ku skríningu rakoviny**⁴⁷.
- **Celoeurópsky osobný dôchodkový produkt** je dobrovoľný osobný dôchodkový plán, ktorý majú ponúkať finančné inštitúcie občanom ako novú možnosť sporenia na dôchodok.
- **Rámec finančných kompetencií EÚ a OECD/INFE pre dospelých v Európskej únii** podporuje finančné zručnosti dospelých osôb okrem iného podporou programov finančnej

⁴¹ Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci.

⁴² Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

⁴³ Odporúčanie Rady z 15. februára 2016 týkajúce sa integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce (2016/C 67/01).

⁴⁴ Odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 týkajúce sa prístupu k cenovo dostupnej, vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti (2022/C 476/01).

⁴⁵ Odporúčanie Rady z 30. januára 2023 o primeranom minimálnom príjme zaručujúcom aktívne začleňovanie (2023/C 41/01).

⁴⁶ Smernica (EÚ) 2019/882 zo 17. apríla 2019 o požiadavkách na prístupnosť výrobkov a služieb.

⁴⁷ Odporúčanie Rady z 9. decembra 2022 o posilnení prevencie prostredníctvom včasnej detekcie: Nový prístup EÚ ku skríningu rakoviny, ktorým sa nahrádza odporúčanie Rady (2022/C 473/01).

gramotnosti a výmeny osvedčených postupov.

- **Kalkulačka spotrebiteľskej stopy**⁴⁸ umožňuje občanom odhadnúť svoju environmentálnu stopu a ponúka tipy na zmenu v správaní smerom k udržateľnejšiemu modelu.

Kľúčové ďalšie kroky:

- Komisia vyzýva spoluzákodarcov, aby vyvinuli úsilie o rýchle dosiahnutie dohody o jej návrhoch na **normy pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie**⁴⁹.
- **Skupina na vysokej úrovni pre nediskrimináciu, rovnosť a rozmanitosť** podporuje výmenu postupov v oblasti vekovej rovnosti a boja proti diskriminácii na základe veku a na jar 2024 uverejní dokument o výsledkoch.
- Členským štátom sa odporúča, aby do júna 2024 informovali Komisiu o opatreniach vykonaných alebo plánovaných podľa **odporúčania Rady týkajúceho sa prístupu k cenovo dostupnej, vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti**, ktoré doplnia nepretržité monitorovanie a podporu pre vnútroštátne reformy.
- Víťazi **ceny Access City za rok 2024** budú vyhlásení počas konferencie pri príležitosti Medzinárodného dňa osôb so zdravotným postihnutím v decembri 2023.
- V roku 2024 Komisia uverejní **správu o primeranosti dôchodkov** (spolu s Výborom pre sociálnu ochranu) a **správu o starnutí obyvateľstva** (spolu so skupinou pre starnutie obyvateľstva).
- Členským štátom sa odporúča, aby do decembra 2025 podali správu o vykonávaní **odporúčania Rady o novom prístupe EÚ ku skríningu rakoviny**.

3.4. Nedostatok pracovnej sily a riadená legálna migrácia

V roku 2022 bol nedostatok pracovnej sily v EÚ na historicky najvyššej úrovni. Hoci miera zamestnanosti v EÚ dosiahla novú rekordnú úroveň, približne 30 % všetkých firiem hlásilo nedostatok pracovnej sily⁵⁰ a 74 % MSP uvádza, že čelia nedostatku kvalifikovaných pracovníkov⁵¹. Nedostatok pracovnej sily existuje v rôznych odvetviach a povolaniach na všetkých úrovniach zručností a má sa zvýšiť. Aktivácia ľudí v produktívnom veku, najmä žien, mladých a starších ľudí, zníženie nedostatku zručností, zlepšenie pracovných podmienok v určitých odvetviach a mobilita v rámci EÚ sú síce nevyhnutné na zmiernenie nedostatku pracovnej sily, nebude to však stačiť na uspokojenie potrieb vo všetkých povolaniach

⁴⁸ <https://knowsdgs.jrc.ec.europa.eu/cfc>.

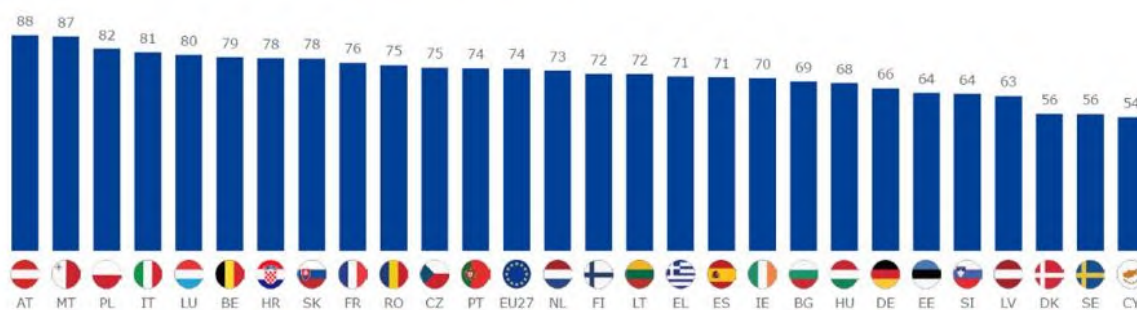
⁴⁹ Návrh smernice Rady o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie v oblasti rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod, rovnakého zaobchádzania s osobami v oblasti zamestnania a povolania bez ohľadu na ich náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu, rovnakého zaobchádzania so ženami a s mužmi v otázkach sociálneho zabezpečenia, ako aj pri prístupe k tovaru a službám a pri dodávaní tovaru a poskytovaní služieb, a o vypustení článku 13 smernice 2000/43/ES a článku 12 smernice 2004/113/ES, COM(2022) 689 final; a návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie v oblasti rovnakého zaobchádzania so ženami a s mužmi a rovnosti príležitostí pre ženy a mužov v otázkach zamestnania a povolania a o vypustení článku 20 smernice 2006/54/ES a článku 11 smernice 2010/41/EÚ, COM(2022) 688 final.

⁵⁰ Prieskum podnikov a spotrebiteľov, Európska komisia.

⁵¹ Rýchly prieskum Eurobarometra 529 (2023).

s nedostatkom pracovnej sily⁵². Legálna migrácia z krajín mimo EÚ môže takisto pomôcť zamestnávateľom pri obsadzovaní voľných pracovných miest na všetkých úrovniach zručností, napríklad v povolaniach, ktoré majú kritickú úlohu pre hospodárstvo EÚ a jeho zelenú a digitálnu transformáciu v kontexte Priemyselného plánu Zelenej dohody. Vzhľadom na veľkosť trhu práce je pracovná migrácia do EÚ v medzinárodnom porovnaní⁵³ naďalej na nízkej úrovni.

MSP, KTORÉ ČELIA NEDOSTATKU ZRUČNOSTÍ (V %)



Základ: všetky MSP (n = 12 909)

Posilnené možnosti legálnej migrácie do EÚ môžu pomôcť pri obsadzovaní voľných pracovných miest, čo by zároveň bolo prínosom pre krajiny pôvodu. Potrebu urobiť z Európy atraktívnejšiu destináciu pre talenty z tretích krajín priemysel EÚ stále zdôrazňuje. Vyžaduje si to proaktívne kroky na pomoc pri zosúladzovaní ponúkaných a požadovaných pracovných miest. Viacero členských štátov to berie na vedomie, o čom svedčí rastúci počet pracovných povolení vydávaných štátnym príslušníkom tretích krajín na účely zamestnania⁵⁴. EÚ sa snaží podporovať krajiny pôvodu prostredníctvom partnerstiev zameraných na talenty pri posilňovaní ich hospodárskej základne a ľudského kapitálu. Prilákanie talentov v celosvetovom meradle si vyžaduje ciele inšiatívy v oblasti pracovnej migrácie s cieľom riešiť nedostatok, ktorý nemožno zvládnuť pomocou domácej pracovnej sily, pričom sa zohľadnia ambície samotných štátnych príslušníkov tretích krajín a priority krajín pôvodu. Partnerstvá zamerané na talenty medzi EÚ a tretími krajinami kombinujú priamu podporu pre schémy mobility v oblasti práce alebo odbornej prípravy s budovaním kapacít a investíciami do ľudského kapitálu⁵⁵ s cieľom zabezpečiť rovnaké prínosy pre členské štáty, partnerské krajiny, podnikateľské komunity na oboch stranách a pre jednotlivcov, ktorých sa to týka. Podľa

Švédsko láka a udržiava medzinárodné talenty prostredníctvom nového povolenia na pobyt pre vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín a posilnených

⁵² Európska komisia (2023), *Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2022* (Výročná správa o mobilite pracovnej sily v rámci EÚ za rok 2022), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

⁵³ Napríklad vo vzťahu k Austrálii, ku Kanade a k Spojeným štátom. OECD (2019), *Building an EU Talent Pool: A New Approach to Migration Management for Europe* (Budovanie okruhu talentov EÚ: Nový prístup k riadeniu migrácie pre Európu), OECD Publishing, Paríž.

⁵⁴ V roku 2022 bolo z dôvodov súvisiacich so zamestnaním vydaných približne 1,6 milióna povolení na pobyt.

⁵⁵ Vráťane rozvoja zručností, odborného vzdelávania a prípravy a zavedenia výmenných schém založených na práci do praxe.

OECD medzi desať popredných krajín, ktoré vedia najlepšie prilákať talenty a podnikateľov s vysokým stupňom vzdelania zo zahraničia, patria len štyri členské štáty EÚ⁵⁶ vrátane Švédska s jeho priaznivými vízovými podmienkami pre podnikateľov, ako aj inkluzívnym prostredím ústretovým voči rodinám⁵⁷. Politiky musia takisto uľahčiť úspešnú integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín do európskych spoločností, pričom integrácia a rešpektovanie základných hodnôt a zásad EÚ sú právom, no vyplývajú z nich aj povinnosti.

Zosúlad'ovanie ponúkaných a požadovaných pracovných miest a orientácia v možnostiach legálnej migrácie sú často náročné a nákladné tak pre migrantov, ako aj pre zamestnávateľov. Prístup na trh práce by sa mal uľahčiť zaistením spravodlivých pracovných podmienok pre legálnych migrantov pomocou rýchleho uznávania zahraničných kvalifikácií a podporou pri prekonávaní administratívnych a jazykových prekážok. Napríklad **Česko** zriadilo špecializovaný IT nástroj na posudzovanie potrieb pracovnej sily, ktoré by bolo možné uspokojiť vďaka migrácii, a **Grécko** má používateľsky ústretovú online platformu na lepšie zosúlad'ovanie ponúkaných a požadovaných zručností. Mal by sa podporiť koordinovanejší prístup k zosúlad'ovaniu potrieb zamestnávateľov, ktorí hľadajú pracovníkov v EÚ, a potrieb osôb, ktoré si hľadajú prácu. Migranti sú často na pracovných miestach, ktoré nezodpovedajú ich zručnostiam, pričom takmer 40 % z nich je nadmerne kvalifikovaných z hľadiska pracovných miest, na ktorých pracujú (v porovnaní s 20 % občanov EÚ). Občania krajín mimo EÚ a ľudia s migračným pôvodom takisto často trpia diskrimináciou, zlými pracovnými podmienkami a môžu im chýbať príslušné jazykové zručnosti. V dôsledku toho majú občania krajín mimo EÚ nižšiu mieru zamestnanosti ako štátni príslušníci alebo iní občania EÚ v členských štátoch, a to aj medzi mladými ľuďmi⁵⁸. To ďalej opodstatňuje potrebu dobre organizovaných a riadnych ciest pre pracovnú migráciu do EÚ.

Kľúčové nástroje na úrovni EÚ:

- Revidovaná **smernica o modrej karte EÚ**⁵⁹, ktorá sa bude uplatňovať od 19. novembra 2023, uľahčí nábor vysokokvalifikovaných pracovníkov v EÚ.
- V **smernici o jednotnom povolení**⁶⁰ sa stanovuje jedno jednotné povolenie pre právo na prácu, ako aj súbor práv pre pracovníkov z tretích krajín, zatiaľ čo v **smernici o osobách s dlhodobým pobytom**⁶¹ sa stanovujú pravidlá na získanie postavenia osoby s dlhodobým pobytom v EÚ. Prebieha revízia oboch smerníc s cieľom zefektívniť a uľahčiť integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín a posilniť ich práva.
- **Partnerstvá zamerané na talenty** s vybranými tretími krajinami (v súčasnosti Maroko, Tunisko, Egypt, Bangladéš, Pakistan⁶²) posilňujú legálne možnosti medzinárodnej pracovnej mobility a rozvíjajú talenty vzájomne výhodným spôsobom, pričom sa berie

⁵⁶ Holandsko, Švédsko, Luxembursko, Dánsko.

⁵⁷ OECD – ukazovatele atraktívnosti pre talenty.

⁵⁸ Európska migračná sieť (2019), správa o integrácii štátnych príslušníkov tretích krajín do trhu práce v členských štátoch EÚ.

⁵⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1883 z 20. októbra 2021 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania a o zrušení smernice Rady 2009/50/ES.

⁶⁰ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/98/EÚ z 13. decembra 2011 o jednotnom postupe vybavovania žiadostí o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie na území členského štátu pre štátnych príslušníkov tretích krajín a o spoločnom súbore práv pracovníkov z tretích krajín s oprávneným pobytom v členskom štáte.

⁶¹ Smernica Rady 2003/109/ES z 25. novembra 2003 o právnom postavení štátnych príslušníkov tretích krajín, ktoré sú osobami s dlhodobým pobytom.

⁶² O partnerstvách zameraných na talenty sa diskutuje aj s Nigériou a so Senegalom.

ohľad na možné obavy partnerských krajín.

- V **akčnom pláne pre integráciu a začlenenie 2021 – 2027**⁶³ sa navrhuje podpora pre členské štáty prostredníctvom opatrení zahŕňajúcich zlepšenie príležitostí zamestnať sa a uznávanie kvalifikácií migrantov alebo rozvoj inkluzívneho vzdelávania a odbornej prípravy.
- **Dohody o voľnom obchode** s tretími krajinami vrátane tých, o ktorých sa rokuje s Austráliou, Indonéziou, Indiou a Thajskom, by mali obsahovať ustanovenia na podporu mobility kvalifikovaných odborníkov.

Kľúčové ďalšie kroky:

- Komisia v novembri 2023 predloží **balík týkajúci sa mobility talentov** vrátane návrhu týkajúceho sa okruhu talentov EÚ ako IT platformy na uľahčenie zosúladovania ponúkaných a požadovaných pracovných miest medzi zamestnávateľmi z EÚ a uchádzačmi o zamestnanie z tretích krajín, odporúčania Komisie týkajúceho sa uznávania kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín a návrhu odporúčania Rady týkajúceho sa rámca pre vzdelávaciu mobilitu.
- Prostredníctvom **platformy pre pracovnú migráciu** budú členské štáty a Komisia ďalej posilňovať spoluprácu pri uľahčovaní migrácie, aby bolo možné odstrániť regionálne nedostatky pracovných síl vo všetkých členských štátoch.

4. VYKONÁVANIE SÚBORU DEMOGRAFICKÝCH NÁSTROJOV

Súbor demografických nástrojov môže pomôcť zmobilizovať politiky na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni. Komisia vyzýva členské štáty, aby zaviedli a vykonávali integrované politiky na riešenie demografických zmien a aby začlenili demografické otázky do všetkých politík. Členské štáty sa podporujú v tom, aby využili dostupné nástroje na úrovni EÚ v kombinácii s vnútroštátnymi politikami. V rámci procesu európskeho semestra boli členským štátom adresované odporúčania pre jednotlivé krajiny k relevantným oblastiam, ako sú dôchodky, zdravotná starostlivosť a dlhodobá starostlivosť (vrátane ich primeranosti a udržateľnosti), starostlivosť o deti, zdaňovanie, sociálne bývanie, zručnosti, vzdelávanie dospelých a politiky zamestnanosti. Opatrenia na riešenie demografických zmien a ich vplyvov takisto prispievajú k širšiemu spoločenskému pokroku v súlade s cieľmi udržateľného rozvoja.

Od roku 2006 **Nemecko** zriadilo viac ako **540 viacgeneračných domov** ako „ústredných miest na stretnutia“ na podporu sociálnej súdržnosti medzi generáciami.

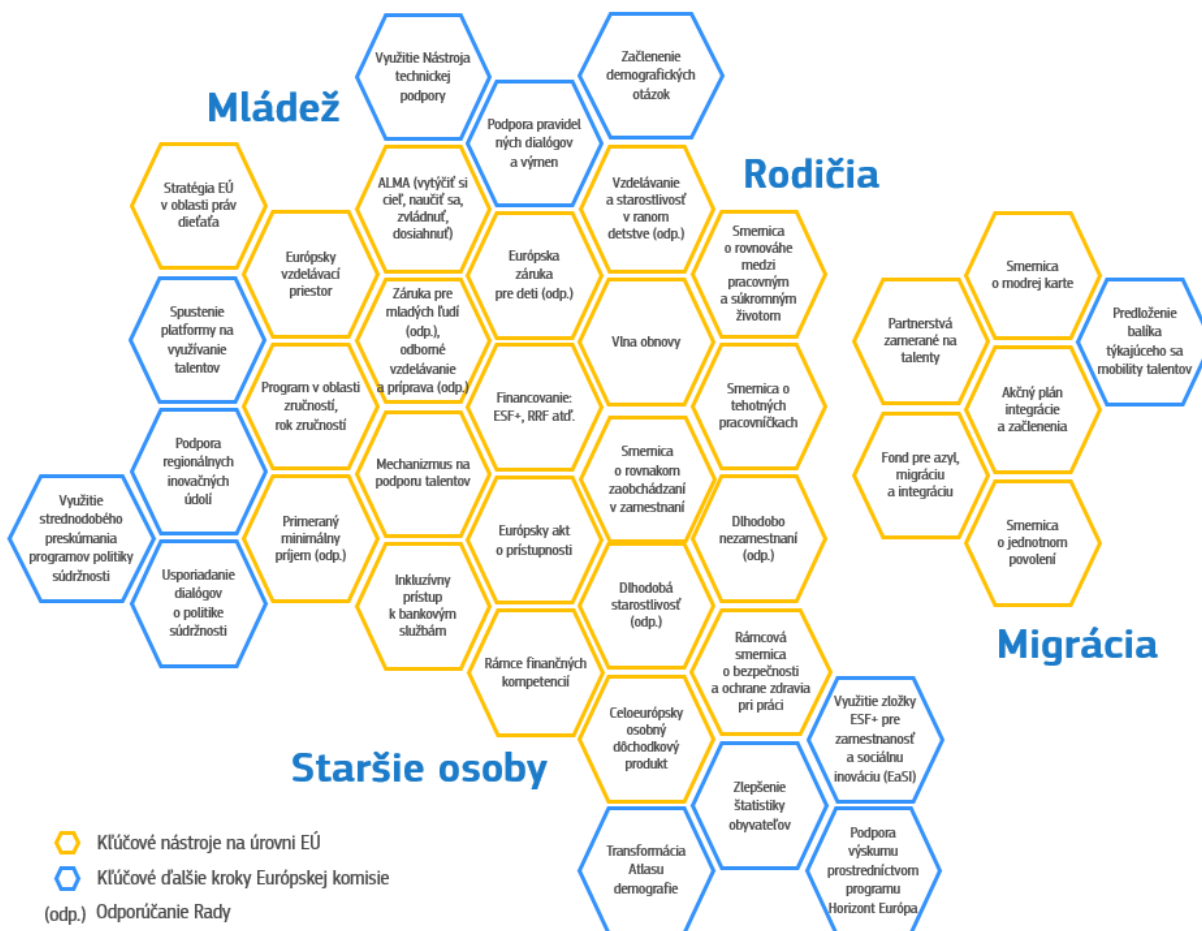
Tieto centrá podporujú svoje okolité komunity pri riešení výziev súvisiacich s demografickými zmenami na miestnej úrovni.

⁶³ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, Akčný plán pre integráciu a začlenenie 2021 – 2027, COM(2020) 758 final.

Ústredným prvkom politických rozhodnutí musia byť rodová rovnosť, nediskriminácia a medzigeneračná spravodlivosť. Je nevyhnutné, aby zvolené kombinácie politík vždy chránili rodovú rovnosť a rovnaké príležitosti a prispievali k nim, a to najmä na základe posilnenia účinného prístupu žien na trh práce a umožnenia realizácie osobných túžob a rozhodnutí ľuďom v Európe. V tejto súvislosti je kľúčovým politickým riešením všeobecné formálne zabezpečenie cenovo dostupnej a vysokokvalitnej starostlivosti o deti a dlhodobej starostlivosti. Zároveň sa realizujú politické riešenia, ktoré sú vzájomne prospešné pre viaceré alebo všetky generácie a ktoré by sa mali podporovať v rôznych oblastiach politiky, ako je vzdelávanie a odborná príprava (napr. medzigeneračné vzdelávanie posilňujúce znalosti a spoločné budovanie zručností), bývanie a starostlivosť (napr. medzigeneračná životná a komunitná starostlivosť vrátane denných služieb pre dospelých), a na pracovisku (napr. viacgeneračná pracovná sila, ktorá uspokojuje rôzne potreby a investuje do obojstranných prenosov znalostí a zručností medzi generáciami).

Politiky členských štátov zamerané na riešenie demografických zmien by mali vychádzať z miestnych reálií. Keďže problémy sa v jednotlivých členských štátoch a regiónoch líšia, politické reakcie by sa mali navrhovať a vykonávať na základe koordinovaného úsilia s aktívnym zapojením regionálnych a miestnych orgánov. Úlohu zohrávajú aj verejné služby zamestnanosti, sociálni partneri a organizácie občianskej spoločnosti. Komisia je pripravená podporiť členské štáty v tomto procese, a to aj uľahčením vzájomného učenia a výmeny najlepších postupov na všetkých úrovniach, napríklad v rámci mechanizmu na podporu talentov, ktorý pomáha regiónom EÚ pri riešení vplyvu demografického prechodu. Komisia bude venovať mimoriadnu pozornosť aj osobitným výzvam spojeným s demografiou vidieckych oblastí vo svojej nadchádzajúcej správe o vykonávaní dlhodobej vízie pre vidiecke oblasti, ktorá má byť podľa plánu zverejnená začiatkom roka 2024.

SÚBOR DEMOGRAFICKÝCH NÁSTROJOV: KĽÚČOVÉ NÁSTROJE NA ÚROVNI EÚ, KTORÉ MAJÚ ČLENSKÉ ŠTÁTY K DISPOZÍCI



Digitálne technológie môžu posilniť konkurenčnú výhodu Európy a pomôcť kompenzovať vplyvy demografických zmien. Umelá inteligencia a automatizácia už teraz pretvárajú hospodárstvo a trhy práce v Európe. Ak sú politické opatrenia na podporu inovácií a rozšírené uplatňovanie technológií dobre navrhnuté a vykonávané, môžu prispieť ku kompenzácii vplyvov demografických zmien na produktivitu a fiškálnu udržateľnosť. Technológie môžu takisto zvýšiť nákladovú efektívnosť zdravotnej a dlhodobej starostlivosti a zlepšiť prístup a kvalitu v tejto oblasti, a to aj vo vidieckych a vzdialených regiónoch, pre starších ľudí a osoby so zdravotným postihnutím alebo zníženou pohyblivosťou. Digitálne nástroje môžu okrem toho prispieť k psychickej a fyzickej pohode starnúceho obyvateľstva a podporiť zdravší a aktívnejší život. Takisto môžu uľahčiť sociálnu angažovanosť a zmierniť sociálnu izoláciu starších osôb, a to najmä ak sa digitálne nástroje používajú ako prostriedok na uľahčenie skutočných medziľudských interakcií.

Popri uvedených regulačných nástrojoch a politických rámcoch je na úrovni EÚ dostupný celý rad finančných nástrojov na podporu členských štátov. Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti podnecuje reformy a investície v rámci štyroch pilierov súboru nástrojov,

a to predovšetkým pomocou približne 8 miliárd EUR určených na vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve⁶⁴, približne 43,2 miliardy EUR na vzdelávanie⁶⁵, približne 41,7 miliardy EUR na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu⁶⁶, približne 48,2 miliardy EUR na podporu zdravotnej starostlivosti a dlhodobej starostlivosti⁶⁷ a približne 15,1 miliardy EUR na sociálne bývanie a sociálnu infraštruktúru⁶⁸. V partnerských dohodách na roky 2021 – 2027 26 členských štátov identifikovalo demografiu ako hlavnú výzvu pre svoje územia, ktorá sa má riešiť s podporou fondov politiky súdržnosti. Európsky sociálny fond plus (ESF+), hlavný nástroj EÚ na investovanie do ľudí, usmerňuje spolu s členskými štátmi takmer 7 miliárd EUR na podporu rodovo vyváženého sveta práce, rovnakých pracovných podmienok a lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a 427 miliónov EUR na podporu aktívneho a zdravého starnutia pracovníkov. Nadchádzajúce strednodobé preskúmanie programov politiky súdržnosti⁶⁹, ktoré sa má dokončiť do polovice roka 2025 a ktoré sa bude riadiť odporúčaniami pre jednotlivé krajiny prijatými v roku 2024, poskytne príležitosť posúdiť situáciu týchto regiónov a v prípade potreby prispôbiť plánovanie finančných prostriedkov politiky súdržnosti. Z programu Horizont Európa sa okrem toho financuje výskum na zníženie nedostatku zručností a ich nesúladu sumou 43 miliónov EUR, ako aj na riešenie sociálno-ekonomických vplyvov demografických zmien sumou 27 miliónov EUR.

Účinné riadenie demografických zmien si vyžaduje komplexné, vysokokvalitné a podrobné údaje a kapacitu na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni zhromažďovať a posudzovať údaje a odborné znalosti s cieľom poskytnúť analýzu a usmernenia v záujme prijatia vhodných riešení. Kľúčová je aj koordinácia úsilia. Na vnútroštátnej úrovni členské štáty vykonali alebo začínajú vypracúvať posúdenia demografických zmien a ich vplyvov, napríklad v **Holandsku** prostredníctvom nového „Štátneho výboru pre demografický vývoj 2050“. Ako doplnok k týmto činnostiam európska štatistika obyvateľov a migrácie a „Atlas demografie“ na úrovni EÚ už poskytujú bezprecedentný súbor údajov, interaktívnych máp a grafov v tejto oblasti popri iných nástrojoch, ako je napríklad stredisko pre monitorovanie vidieka. Napriek tomu bude potrebné venovať väčšiu pozornosť budovaniu dôkazovej základne a zhromažďovaniu kapacít na posudzovanie a ďalšie predvídanie demografických trendov a ich dôsledkov vrátane toho, ako možno lepšie navrhovať politiky tak, aby plnili potreby meniacej sa skupiny seniorov v našich spoločnostiach. Veľkým krokom týmto smerom je návrh nariadenia o európskej štatistike obyvateľov, domov a bytov⁷⁰, ktorého cieľom je modernizácia a integrácia štatistiky demografie, medzinárodnej migrácie a sčítania obyvateľov, domov a bytov.

⁶⁴ Číselné údaje k 28. septembru 2023. Údaje sú založené na metodike označovania podľa pilierov, ktorá sa uplatňuje v hodnotiacej tabuľke obnovy a odolnosti, a zodpovedajú opatreniam prideleným oblasti politiky „Vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve“ ako primárna alebo sekundárna oblasť politiky. Aktuálnejšie informácie a číselné údaje o Mechanizme na podporu obnovy a odolnosti sú uvedené aj v správe Komisie Európskemu parlamentu a Rade o vykonávaní Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti: Ako napreduje vykonávanie, COM(2023) 545 final/2.

⁶⁵ Tamže. Údaje zodpovedajú opatreniam prideleným oblasti politiky „Všeobecné, odborné a vysokoškolské vzdelávanie“ ako primárna alebo sekundárna oblasť politiky.

⁶⁶ Tamže. Údaje zodpovedajú opatreniam prideleným oblasti politiky „Vzdelávanie dospelých“, „Zelené zručnosti a pracovné miesta“ a/alebo „Ľudský kapitál v digitalizácii“ ako primárne alebo sekundárne oblasti politiky.

⁶⁷ Tamže. Údaje zodpovedajú opatreniam prideleným oblasti politiky „Zdravotná starostlivosť“ a/alebo „Dlhodobá starostlivosť“ ako primárne alebo sekundárne oblasti politiky.

⁶⁸ Číselný údaj k 5. októbru 2023. Údaje zodpovedajú opatreniam prideleným oblasti politiky „Sociálne bývanie a iná sociálna infraštruktúra“ ako primárna alebo sekundárna oblasť politiky.

⁶⁹ Európsky fond regionálneho rozvoja, Európsky sociálny fond plus, Kohézny fond a Fond na spravodlivú transformáciu.

⁷⁰ Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady o európskej štatistike obyvateľov, domov a bytov, ktorým sa mení nariadenie (ES) č. 862/2007 a ktorým sa zrušujú nariadenia (ES) č. 763/2008 a (EÚ) č. 1260/2013, COM(2023) 31 final.

S cieľom zlepšiť dostupné nástroje Komisia:

Posilní dátovú a dôkazovú základňu

- Transformuje **Atlas demografie** na dynamickú platformu na tvorbu a šírenie poznatkov o demografii na úrovni EÚ, čím sa uľahčí výmena medzi členskými štátmi.
- V rámci Európskeho štatistického systému podporí členské štáty pri **zlepšovaní ich štatistiky obyvateľov, domov a bytov** a vykonávaní inovatívnych opatrení na základe budúceho regulačného rámca pre európsku štatistiku obyvateľov, domov a bytov.
- V roku 2024 podporí analytické činnosti v rámci **zložky ESF+ pre zamestnanosť a sociálnu inováciu (EaSI)** zamerané na riešenie kľúčových aspektov demografického vývoja, najmä pokiaľ ide o dlhovekosť, starnutie a dlhodobú starostlivosť.
- Podporí **výskum prostredníctvom programu Horizont Európa** týkajúci sa politických reakcií na demografické výzvy vrátane štúdie o dôsledkoch rastúcej potreby dlhodobej starostlivosti (tzv. vlna starostlivosti), ktorá sa má uverejniť do roku 2025.

Podporí preskúmanie a modernizáciu politík súvisiacich s demografiou na všetkých úrovniach

- V spolupráci s predsedníctvom bude podporovať **pravidelné dialógy a výmeny** s členskými štátmi o všetkých rozmeroch demografie prostredníctvom špecializovaných štruktúr a zdrojov.
- Využije **Nástroj technickej podpory** na poskytovanie pomoci vnútroštátnym orgánom, ak o to požiadajú, v záujme vypracovania alebo aktualizácie národných stratégií zameraných na riešenie demografických zmien, a to najmä v súvislosti s hlavnými iniciatívami „Mládež na prvom mieste“, „Zručnosti“, „Prekonávanie prekážok regionálneho rozvoja“ a „Integrácia cudzincov a prilákanie talentov“.
- Začiatkom roka 2024 uverejní **deviatu správu o súdržnosti**, ktorá ponúkne príležitosť zväziť, ako politika súdržnosti pomáha členským štátom riešiť demografické výzvy.
- **Začlení demografické otázky** do príslušných návrhov politík na **úrovni EÚ a podľa** potreby do ich sprievodných posúdení vplyvu.
- V **prvom polroku 2024 zorganizuje tematickú konferenciu** s cieľom zväziť, ako môžu systémy a politiky udržať dlhovekosť v Európe, vychádzajúc z kľúčových zistení správ o primeranosti dôchodkov a starnutí.

Zabezpečí, aby sa nezabudlo na žiadny región v EÚ

- 23. – 24. novembra 2023 oficiálne spustí **platformu na využívanie talentov** a následne vydá ďalšie výzvy v rámci mechanizmu na podporu talentov.
- Bude venovať mimoriadnu pozornosť osobitným výzvam spojeným s demografiou vidieckych oblastí v nadchádzajúcej **správe o vykonávaní dlhodobej vízie pre vidiecke oblasti**.
- Podporí vytvorenie **100 regionálnych inovačných údolí** zahŕňajúcich regióny EÚ s nižšou inovačnou výkonnosťou, financovaním vo výške 100 miliónov EUR z programu Horizont Európa a 70 miliónov EUR z nástroja medziregionálnych inovačných investícií (I3)

v rámci Európskeho fondu rozvoja vidieka (EFRR).

- Usporiada pravidelný dialóg v príslušnej **expertnej skupine Komisie**, ktorá sa venuje fondom politiky súdržnosti⁷¹, o demografických výzvach a podpore z príslušných fondov s cieľom zabezpečiť primerané riešenie demografických výziev počas celého procesu ich plánovania a vykonávania.
- Vyzve členské štáty, aby využili nadchádzajúce **strednodobé preskúmanie programov politiky súdržnosti** na prípadné prispôsobenie programov potrebám, ktoré vznikli v dôsledku demografických výziev.

5. ZÁVER

Demografické zmeny majú zásadný vplyv na naše životy a konkurencieschopnosť nášho hospodárstva. „Dlhoveká spoločnosť“ nám síce môže pomôcť prispôbiť sa a využiť nové príležitosti, starnutie obyvateľstva a klesajúci počet obyvateľov v produktívnom veku však môžu prehľbiť existujúce problémy súvisiace s nedostatkom pracovnej sily, produktivitou a verejnými rozpočtami, čo má nepriaznivý dosah na hospodárstvo a spoločnosť ako celok. Demografické trendy môžu prispieť aj k prehĺbeniu rozdielov medzi regiónmi a krajinami, čo môže potenciálne ohroziť sociálnu súdržnosť a dôveru v naše demokratické inštitúcie, že zabezpečia všeobecnú prosperitu a psychickú a fyzickú pohodu.

Európa musí uplatňovať komplexný prístup, ktorý umožní všetkým generáciám realizovať svoj talent a túžby. Vedúci predstavitelia EÚ v Granade vyjadrili svoje odhodlanie investovať do zručností potrebných v budúcnosti a riešiť demografické výzvy. Vybudovanie odolného a udržateľného hospodárstva, ktoré pracuje v prospech ľudí a spoločnosti, v ktorej môžu jednotlivci naplniť svoj potenciál, si vyžaduje starostlivé vyváženie rôznych politických cieľov. Politiky EÚ a vnútroštátne politiky by mali ľuďom v celej Európe umožniť zosúladiť túžbu po rodine s platenou prácou. Naše úsilie sa vždy musí riadiť rodovou rovnosťou, nediskrimináciou, rešpektovaním základných práv a medzigeneračnou spravodlivosťou. Vzhľadom na akútny nedostatok pracovnej sily, ktorý vytvára tlak na podniky v celej EÚ, je ako doplnok k využívaniu talentov z Únie nevyhnutne potrebná aj legálna migrácia a účinná integrácia štátnych príslušníkov tretích krajín. Plánovaný samit sociálnych partnerov vo Val Duchesse v prvom polroku 2024 bude príležitosťou na ďalšie riešenie naliehavého problému nedostatku pracovnej sily a zručností. S cieľom riešiť otázku konkurencieschopnosti ako celok poverila predsedníčka Komisie Maria Draghiho, bývalého prezidenta ECB a predsedu vlády Talianska, aby do leta 2024 vypracoval správu o budúcnosti konkurencieschopnosti EÚ.

Spoluprácou môžeme dosiahnuť pokrok smerom k silnej, dynamickej, konkurencieschopnej a súdržnej Európe. V tomto oznámení sa poukazuje na kľúčové reformy a investície potrebné na riešenie a riadenie demografických zmien v Európe. Ako už bolo uvedené, tvorcovia politik v členských štátoch by ich mali uplatňovať vo svojom celoštátnom a regionálnom kontexte v rámci celovládneho prístupu. Komisia sa zaviazala podporovať členské

⁷¹ Expertná skupina pre fondy v rámci nariadenia o spoločných ustanoveniach (expertná skupina pre NSU), pozri C(2021) 7888 final.

štáty pri účinnom využívaní dostupných nástrojov a na tento účel ich ďalej rozvíjať. Tvorcovia politik by mali vo svojom úsilí podporovať aj aktívnu účasť občanov a zapojiť všetkých aktérov: sociálnych partnerov, organizácie občianskej spoločnosti a ďalšie subjekty, pričom ich politiky by mali vychádzať z miestnych reálií. Týmto spôsobom môžeme pomôcť jednotlivcom a komunitám prosperovať a podporovať blahobyť a psychickú a fyzickú pohodu súčasných i budúcich generácií.