

V Bruseli 25. novembra 2021
(OR. en)

14267/21

SOC 686
EMPL 515
ECOFIN 1129
EDUC 390

NÁVRH

Od:	Martine DEPREZOVÁ, riaditeľka, v zastúpení generálnej tajomníčky Európskej komisie
Komu:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generálny tajomník Rady Európskej únie
Č. dok. Kom.:	COM(2021) 743 final
Predmet:	NÁVRH SPOLOČNEJ SPRÁVY KOMISIE A RADY O ZAMESTNANOSTI

Delegáciám v prílohe zasielame dokument COM(2021) 743 final.

Príloha: COM(2021) 743 final



V Bruseli 24. 11. 2021
COM(2021) 743 final

NÁVRH SPOLOČNEJ SPRÁVY KOMISIE A RADY O ZAMESTNANOSTI

Obsah

HLAVNÉ ZÁVERY	2
PREHĽAD TRENDOV A VÝZIEV NA TRHU PRÁCE A V SOCIÁLNEJ OBLASTI V EURÓPSKEJ ÚNII	24
1.1. Trendy na trhu práce.....	24
1.2. Sociálne trendy.....	28
1.3. Revidovaný sociálny prehľad: prehľad výziev týkajúcich sa zásad piliera.....	31
1.4. Hlavné cieľové hodnoty EÚ na rok 2030	39
ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNE REFORMY – VÝSLEDKY A OPATRENIA ČLENSKÝCH ŠTÁTOV	44
2.1. Usmernenie č. 5: Zvyšovanie dopytu po pracovnej sile.....	44
2.1.1. Kľúčové ukazovatele.....	44
2.1.2. Politická reakcia	60
2.2. Usmernenie č. 6: Zvyšovanie ponuky pracovnej sily a zlepšovanie prístupu k zamestnaniu, zručnostiam a kompetenciám	69
2.2.1. Kľúčové ukazovatele.....	69
2.2.2. Politická reakcia	103
2.3. Usmernenie č. 7: Zlepšovanie fungovania trhov práce a účinnosti sociálneho dialógu.....	117
2.3.1. Kľúčové ukazovatele.....	117
2.3.2. Politická reakcia	145
2.4. Usmernenie č. 8: Presadzovanie rovnakých príležitostí pre všetkých, podpora sociálneho začlenenia a boj proti chudobe	153
2.4.1. Kľúčové ukazovatele.....	153
2.4.2. Politická reakcia	175

HLAVNÉ ZÁVERY

Spoločnou správou Európskej komisie a Rady o zamestnanosti (SSZ) sa monitoruje na ročnom základe a v súlade s článkom 148 ZFEÚ situácia zamestnanosti v Únii a uskutočňovanie usmernení pre politiky zamestnanosti. V súlade s usmerneniami pre politiky zamestnanosti členských štátov¹ obsahuje ročný prehľad kľúčových ukazovateľov vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európskej únii, ako aj prehľad najnovších politických opatrení členských štátov. Identifikujú sa v nej aj súvisiace prioritné oblasti pre politické opatrenia. Návrh tejto správy vypracovaný Komisiou je súčasťou jesenného balíka európskeho semestra; po výmene informácií medzi Komisiou a jej prípravnými orgánmi konečné znenie textu prijme Rada pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti (Rada EPSCO).

Verzia SSZ na rok 2022 predstavuje silnejšie zameranie na vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv v súlade so záväzkami stanovenými v akčnom pláne z roku 2021 a záväzkami vedúcich predstaviteľov EÚ v Portskom vyhlásení z 8. mája 2021. Vykonávaním Európskeho piliera sociálnych práv sa posilní úsilie Únie o zelenú, digitálnu a spravodlivú transformáciu a prispeje sa k dosiahnutiu vzostupnej sociálnej a hospodárskej konvergenzie pri zohľadnení demografických problémov. Takisto sa ním prispeje k dosahovaniu cieľov udržateľného rozvoja. Touto správou sa posilňuje monitorovanie Európskeho piliera sociálnych práv, a to najmä prostredníctvom tematických rámcov, ktoré sú zamerané na hlavné výzvy v troch oblastiach, pričom ide o rovnaké príležitosti a prístup na trh práce, spravodlivé pracovné podmienky a sociálnu ochranu a začleňovanie. V správe sú zahrnuté aj tri nové hlavné cieľové hodnoty EÚ na rok 2030 v oblasti zamestnanosti, zručností a znižovania chudoby v rámci akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, ktoré uvítali vedúci predstavitelia EÚ na sociálnom samite v Porte a na júnovom zasadnutí Európskej rady. EÚ sa zaviazala k nasledujúcim hlavným cieľovým hodnotám do roku 2030:

- malo by byť zamestnaných aspoň 78 % obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov,
- každoročne by sa na vzdelávacích činnostiach malo zúčastňovať aspoň 60 % ľudí vo veku 25 – 64 rokov a
- počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením by sa mal znížiť aspoň o 15 miliónov v porovnaní s rokom 2019.

Vykonávaním reforiem a investícií uvedených v plánoch obnovy a odolnosti členských štátov sa spolu s kohéznymi fondmi podporí spravodlivá, inkluzívna a udržateľná obnova. Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti podporuje hospodársku, sociálnu a územnú súdržnosť Únie zlepšovaním odolnosti, pripravenosti na krízy, adaptačnej kapacity a rastového potenciálu členských štátov. Takto mechanizmus prispieva aj k vykonávaniu Európskeho piliera sociálnych práv s osobitnou pozornosťou venovanou riešeniu výziev identifikovaných v odporúčaniach pre jednotlivé krajiny.² Za relevantné sa v tejto súvislosti považujú štyri zo šiestich pilierov, ktoré vymedzujú rozsah pôsobnosti mechanizmu, a to:

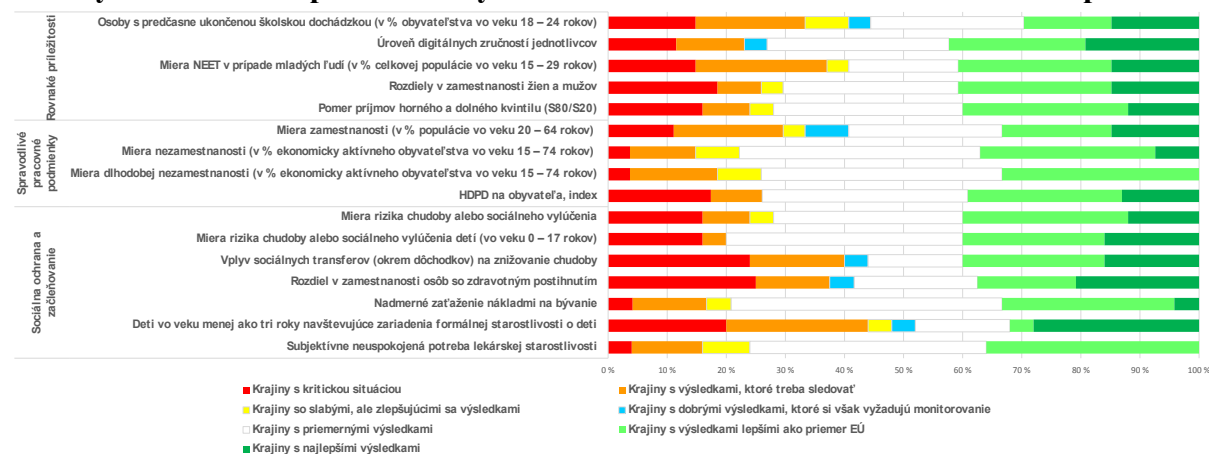
¹ Poslednú aktualizáciu usmernení pre politiky zamestnanosti prijala Rada Európskej únie v októbri 2021 (Ú. v. EÚ L 379, 26.10.2021, s. 1 – 5).

² Článok 4 nariadenia (EÚ) 2021/241, ktorým sa zriaďuje Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti (Ú. v. EÚ L 57, 18.2.2021, s. 17).

i) inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast; ii) sociálna a územná súdržnosť; iii) zdravie a hospodárska, sociálna a inštitucionálna odolnosť a iv) politiky pre budúcu generáciu, deti a mládež. SSZ ako súčasť analýzy politickej reakcie obsahuje aj výber opatrení, ktoré podporuje Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti a iné zdroje finančných prostriedkov EÚ vrátane Európskeho sociálneho fondu plus, Európskeho fondu regionálneho rozvoja a FST.

Analýzu v SSZ na rok 2022 podporuje revidovaný sociálny prehľad, ktorý komplexnejšie zahŕňa zásady Európskeho piliera sociálnych práv. Komisia ako súčasť akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv z marca 2021 navrhla revíziu sociálneho prehľadu s cieľom umožniť lepšie monitorovanie piliera s revidovaným súborom hlavných ukazovateľov, ktoré v júni 2021 schválila Rada EPSCO. V SSZ na rok 2022 sa preto posudzujú výsledky členských štátov na základe revidovaného súboru hlavných ukazovateľov³. K týmto ukazovateľom teraz paria ukazovatele, ktoré umožňujú zachytiť dôležité aspekty ako vzdelávanie dospelých, integrácia osôb so zdravotným postihnutím na trh práce, riziko chudoby a sociálne vylúčenie detí a nadmerné zaťaženie nákladmi na bývanie. Dôkazy z revidovaného sociálneho prehľadu spolu s analýzou týkajúcou sa jednotlivých krajín v kontexte dôkazov a politík umožňujú presnejšie identifikáciu kľúčových výziev v oblasti zamestnanosti, zručností a v sociálnej oblasti v EÚ a členských štátoch (pozri graf 1). Týmto by sa umožnilo vykonať podrobnejšie monitorovanie sociálneho vývoja a rozdielov. Poradné výbory Rady EPSCO budú reagovať na návrh Španielska a Belgicka týkajúci sa postupu pri sociálnej nerovnováhe na základe článku 148 ZFEÚ v súvislosti s európskym semestrom.

Graf 1: Výzvy v oblasti zamestnanosti, zručností a v sociálnej oblasti vo všetkých členských štátoch EÚ podľa hlavných ukazovateľov v revidovanom sociálnom prehľade



Poznámky: 1. údaje pre ukazovateľ účasti dospelých na vzdelávaní zatiaľ nie sú k dispozícii; 2. ukazovateľ digitálnych zručností sa týka údajov z roku 2019; 3. pre niektoré krajiny chýbajú údaje pre niektoré ukazovatele: legendy pre všetky ukazovatele sú uvedené v prílohe k tejto správe.

Vplyv krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 na trh práce bol zmiernený rýchlymi a rozhodnými politickými opatreniami na úrovni členských štátov aj na úrovni EÚ. Nastáva obnova trhu práce, ale zamestnanosť a celkové odpracované hodiny ešte nie sú na

³ V akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv boli navrhnuté aj sekundárne ukazovatele sociálneho prehľadu, o ktorých stále prebiehajú diskusie.

úrovniah pred krízy.⁴ Po dosiahnutí najnižšej úrovne 71,6 % v 2. štvrtroku 2020 sa miera zamestnanosti v prípade osôb vo veku 20 – 64 rokov čiastočne zlepšila a v 2. štvrtroku 2021 dosiahla úroveň 72,8 %, čo bolo menej ako maximálna úroveň 73,3 % dosiahnutá v 4. štvrtroku 2019. Hoci sa hospodárskou obnovou podporí vytváranie pracovných miest, návrat na úrovne zamestnanosti pred krízy sa neočakáva skôr ako v roku 2022. Ako je vyjadrené v hlavnej cieľovej hodnote EÚ v oblasti zamestnanosti, kľúčovou prioritou pre rok 2030 je vysoká úroveň zamestnanosti s cieľom zaistiť, aby sa každý mohol plne zapojiť do hospodárskeho a spoločenského života a aby sa pomohol znížiť počet ľudí ohrozených chudobou. Celkovo ostáva zvýšenie nezamestnanosti nižšie, ako sa očakávalo vzhľadom na rozsah vplyvu ochorenia COVID-19 na hospodárstvo. Je to v dôsledku politických opatrení, ktoré zaviedli členské štáty aj za podpory z finančných prostriedkov EÚ (najmä európskeho nástroja dočasnej podpory na zmiernenie rizík nezamestnanosti v núdzovej situácii SURE⁵ a Pomoci pri obnove v rámci politiky súdržnosti a pri obnove území v Európe REACT-EU⁶), a v menšej miere v dôsledku skutočnosti, že niektorí ľudia sa aspoň dočasne stali neaktívnymi, keď bolo náročnejšie nájsť si prácu.

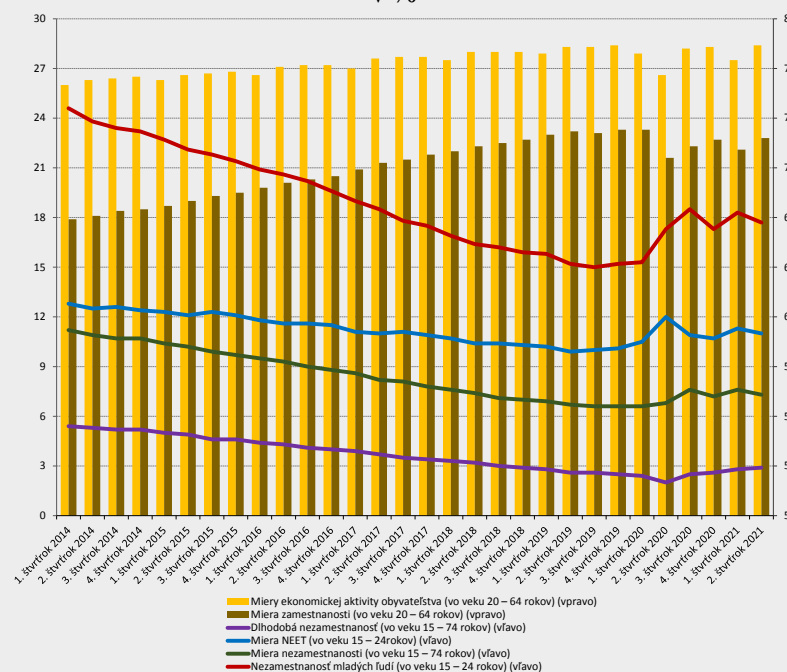
⁴ Vyjadruje to skutočnosť, že pre mnohých pracovníkov stále zohráva významnú úlohu režim skráteného pracovného času a režim dočasných prepúšťaní spolu s obmedzeniami v oblasti prepúšťania, ktoré zaviedlo niekoľko členských štátov s cieľom pomôcť zachovať zamestnanosť.

⁵ Nariadenie Rady (EÚ) 2020/672 z 19. mája 2020.

⁶ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2020/2221 z 23. decembra 2020.

Nastáva obnova trhu práce

Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva, miera nezamestnanosti a podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) v EÚ27 v %



72,8 %

miera

zamestnanosti v

2. štvrtroku 2021

(o 1,2 percentuálneho bodu menej ako pred rokom)

6,7 %

miera

nezamestnanosti

v septembri 2021

(o 1 percentuálny bod menej ako pred rokom)

17,4 %

miera

nezamestnanosti

mladých ľudí v

2. štvrtroku 2021

(o 0,6 percentuálneho bodu menej ako v 2. štvrtroku 2020)

+13,3 %

odpracovaných

hodín na

pracovníka v

2. štvrtroku 2021

v porovnaní

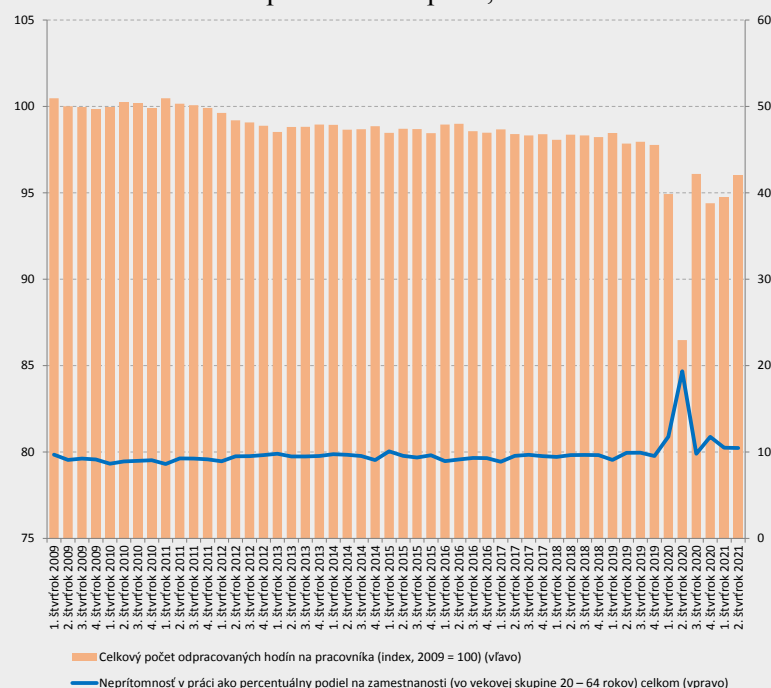
so 4. štvrtrokom

2020 (ale o 2,7 %

menej ako v

2. štvrtroku 2019)

Celkový počet odpracovaných hodín na pracovníka a neprítomnosť v práci, EÚ27



Poznámka: Zlom v rade v štvrtrokových mierach nezamestnanosti od 1. štvrtroku 2021. Zdroj: databáza Eurostat [une_rt_q], [une_ltu_q] a výberové zisťovanie pracovných síl [lfsi_emp_q], [lfsi_neet_q]. Sezónne očistené, kalendárne neočistené údaje.

Kríza spôsobená pandémiou COVID-19 pozastavila priaznivý vývoj miery ekonomickej aktivity obyvateľstva zaznamenaný v predchádzajúcich rokoch. Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva v EÚ27 pre vekovú skupinu 20 – 64 rokov v dôsledku pandémie mierne klesla, ale už sa zlepšila a dosiahla hodnotu pred krízy z hľadiska štvrťrokov. Spôsobila to do veľkej miery účasť žien a vekovej skupiny 55 – 64 rokov na trhu práce. V absolútnom vyjadrení sa za posledné desaťročie obyvateľstvo v produktívnom veku v EÚ napriek tomu zmenšilo, čo je takisto faktor rastúceho nedostatku pracovnej sily. V tejto súvislosti sú dôležité politiky, ktorými sa začleňuje viac ľudí do trhu práce, umožňuje sa dlhší a zdravší pracovný život a zlepšuje sa produktivita zo strednodobého a dlhodobého hľadiska. Zlepšovanie pracovných podmienok a ich lepšie prispôbovanie meniacim sa potrebám pracovníkov počas ich života by mali priaznivý vplyv na ponuku pracovnej sily, a tým by sa potenciálne podporili vyššie miery zamestnanosti.

Rôzny vplyv ochorenia COVID-19 na jednotlivé odvetvia a typy pracovníkov

Najvyššie miery rastu

zamestnanosti od 2. štvrťroka 2020 v stavebníctve, vo verejnej správe a v činnostiach v oblasti IKT

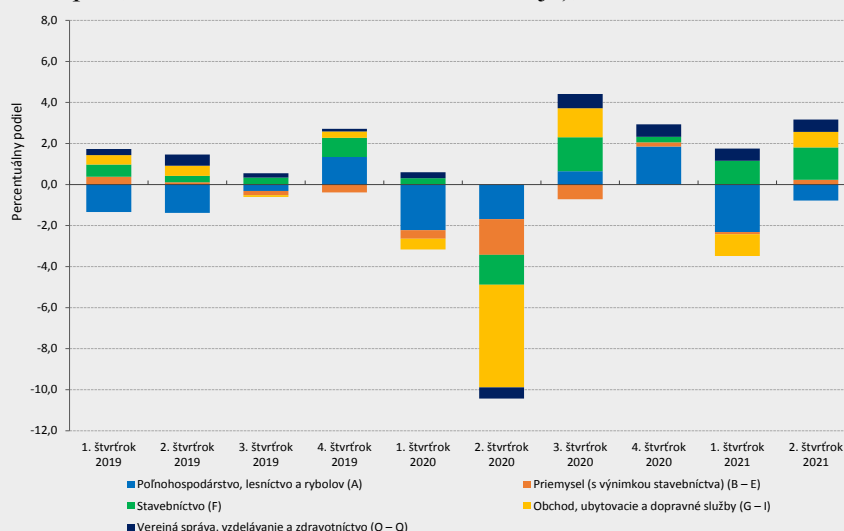
Najnižšie miery rastu

zamestnanosti od 2. štvrťroka 2020 vo veľkoobchodnom a v maloobchodnom predaji, umeleckých činnostiach a zábavnom priemysle a poľnohospodárstve

1,6 milióna menej

zamestnancov (vo veku 20 – 64 rokov) **s dočasnou pracovnou zmluvou** v 2. štvrťroku 2021 v porovnaní s 2. štvrťrokom 2019

Zmeny zamestnanosti podľa hospodárskej činnosti (vnútroštátna koncepcia, sezónne a kalendárne očistené údaje), EÚ27



Zdroj: databáza Eurostat [tec00109]. Poznámka: *Činnosti NACE Rev. 2.

Hospodárstvo sa zotavuje z otrasu spôsobeného pandémiou COVID-19, pravdepodobne sa však neobnovia všetky pracovné miesta, takže podpora na zmenu pracovného miesta

sa stáva obzvlášť dôležitou. Od 2. štvrťroka 2020 sú najvyššie miery rastu zamestnanosti v stavebníctve, vo verejnej správe a v činnostiach v oblasti IKT, kým najnižšie miery rastu sú vo veľkoobchodnom a v maloobchodnom predaji, umeleckých činnostiach a zábavnom priemysle a poľnohospodárstve. Pre niektoré zasiahnuté spoločnosti bude pandémia predstavovať len prechodný otras. V prípade ostatných môže viesť k hlbokým zmenám v obchodných modeloch, čiastočne spôsobených zmenou spotrebiteľských preferencií (napr. rozsiahlejšie používanie elektronického obchodu) a organizácia a pracovné postupy firiem (vrátane digitalizácie a tlaku na udržateľnejšie spôsoby výroby). Z tohto hľadiska sa môžu niektoré úlohy stať nadbytočnými, čo si vyžaduje reštrukturalizáciu, pokiaľ ide o pracovné metódy a vstup práce, a väčšiu potrebu podpory zmien pracovného miesta od tvorcov politík a podnikov v súlade s odporúčaním Komisie týkajúcim sa účinnej aktívnej podpory zamestnanosti (EASE). Obnova poskytuje aj možnosť smerovať k udržateľnejšiemu sociálno-ekonomickému systému s novými obchodnými modelmi a rozsiahlymi dôsledkami pre ponúkané typy pracovných miest a potrebné zručnosti. Potrebné je rýchle prerozdelenie pracovnej sily podporované účinnými aktívnymi politikami trhu práce a opatrenia zamerané na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu s cieľom riešiť nedostatok pracovnej sily, pomôcť zvýšiť produktivitu, mzdy a sociálnu súdržnosť a uľahčiť zelenú a digitálnu transformáciu. V tejto súvislosti môžu užitočnú rolu zohrať režimy skráteného pracovného času, a to uľahčením a podporovaním procesov reštrukturalizácie. Mali by ostať súčasťou súboru politických nástrojov po skončení krízy a opätovne sa zamerať na pomoc pri modernizácii hospodárstva (napríklad prostredníctvom súvisiacich opatrení na rozvoj zručností) bez toho, aby sa odložila štrukturálna úprava.

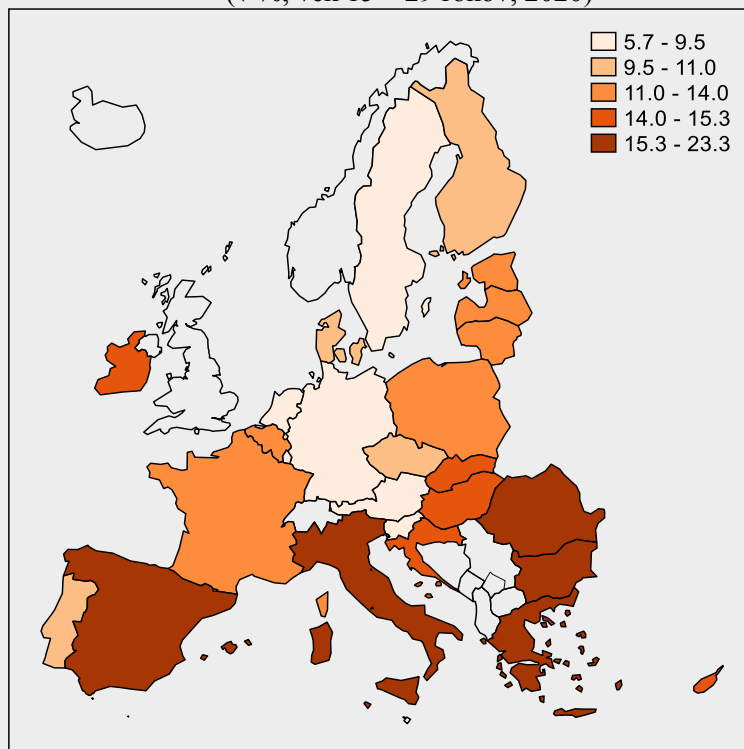
Krízou sa zdôraznila zložitejšia situácia mladých ľudí na trhu práce

13,7 %
mladých ľudí
NEET (vo veku
15 – 29 rokov)
v roku 2020

+1,3 percentuáln
eho bodu miera
nezamestnanosti
mladých ľudí medzi
rokmi 2019 a 2020

Dvakrát viac
mladých ľudí,
ktorí sú
nedobrovoľne
dočasne
zamestnaní, ako
ľudí vo veku 25 – 64
rokov

Mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese
vzdelávania alebo odbornej prípravy
(v %, vek 15 – 29 rokov, 2020)



Poznámka: Niektoré územné jednotky na ostrovoch a veľmi vzdialené regióny nie sú zastúpené.
Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl [edat_lfse_35]. © EuroGeographics pre
administratívne hranice.

Kríza spôsobená pandémiou COVID-19 zasiahla silnejšie mladých ľudí, a to najmä absolventov, čo si vyžadovalo rýchle a rozhodné politické opatrenia. Miera nezamestnanosti mladých ľudí (vo veku 15 – 24 rokov) v EÚ ukázala prvé známky obnovy do polovice roku 2021, ale stále bola na úrovni 17,4 % v 2. štvrtroku 2021, čo je takmer trojnásobná miera nezamestnanosti obyvateľstva vo veku 25 – 74 rokov. Otrasy spôsobené pandémiou COVID-19 zvrátil šesťročný trend klesajúcich počtov mladých ľudí NEET čiastočne v dôsledku nejistej situácie mladých ľudí na trhu práce. Vyžaduje si to rozhodné politické opatrenia, aby sa zabránilo rizikám dlhodobých negatívnych účinkov na ich blahobyt a kariérne vyhliadky. Zníženie počtu NEET je vlastne jednou z doplnkových ambícií EÚ, ktoré Európska komisia predložila v akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv. Posilnenou zárukou pre mladých ľudí sa posilňujú opatrenia na zabezpečenie kvalitnej ponuky zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže do štyroch mesiacov od straty zamestnania alebo ukončenia formálneho vzdelávania⁷. Iniciatíva ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve – naplánovať, naučiť sa, osvojiť si, dosiahnuť)⁸

⁷ [Odporúčanie Rady](#) z 30. októbra 2020 o moste k pracovným miestam – posilnení záruky pre mladých ľudí, a ktorým sa nahrádza odporúčanie Rady z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí, 2020/C 372/01 (Ú. v. EÚ C 372, 4.11.2020, s. 1).

⁸ Ďalšie informácie sú k dispozícii na: [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\) – Zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie – Európska komisia \(europa.eu\)](#).

pomôže znevýhodneným mladým ľuďom NEET získať odbornú prax v zahraničí aj nevyhnutnú sociálnu podporu s cieľom integrovať ich do vzdelávania, odbornej prípravy alebo kvalitného zamestnania.

Vzhľadom na nerovnomerný vplyv krízy na rôzne skupiny pracovníkov sú dôležité prispôsobené aktívne politiky trhu práce s cieľom zaistiť inkluzívnu obnovu. Vážne zasiahnutí boli pracovníci v neštandardnom zamestnaní, a to najmä s pracovnou zmluvou na dobu určitú v členských štátoch s väčšími podielmi dočasného zamestnania⁹. Pracovníci narodení mimo EÚ zaznamenali väčšie straty zamestnania než osoby narodené v EÚ. Okrem toho existuje značný potenciál na zvýšenie zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím: rozdiel medzi mierou zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím a ostatných bol na úrovni 24,5 percentuálneho bodu v EÚ v roku 2020.

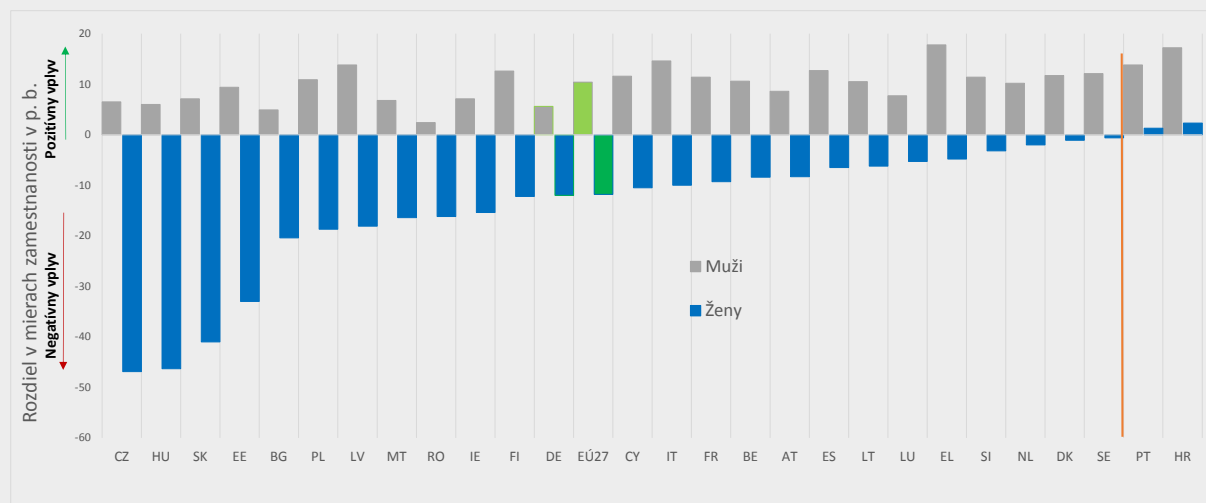
Pandémiou sa ďalej zvýraznili pretrvávajúce problémy týkajúce sa účasti žien na trhu práce. Hoci z dôkazov nevyplýva silnejší negatívny vplyv na miery zamestnanosti žien v porovnaní s mužmi, u žien sa zaznamenalo prudšie skrátenie pracovného času než u mužov počas období obmedzenia pohybu. Za týmto vývojom sa skrývajú rozdiely v zastúpení žien a mužov v odvetviach a povolaniach ovplyvnených krízou, rodové rozdiely pri používaní telepráce a skutočnosť, že ženy mali väčší podiel na opatrovateľských povinnostiach. Navyše slobodné ženy s deťmi prichádzali počas krízy o zamestnanie viac ako slobodné bezdetné ženy. Týmto sa zdôrazňuje význam služieb starostlivosti o deti a dlhodobej starostlivosti s cieľom zvýšiť účasť žien na trhu práce. V tejto súvislosti je takisto cieľom smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom¹⁰, ktorú majú členské štáty transponovať do 2. augusta 2022, poskytnúť rovnaký prístup a vyvážené využívanie ustanovení o dovolenkách mužmi aj ženami. Umožní to rodičom s deťmi alebo pracovníkom s rodinnými príslušníkmi odkázanými na starostlivosť lepšie zosúladiť svoje opatrovateľské a pracovné povinnosti. Zároveň koncepcia daňových systémov vo viacerých členských štátoch naďalej odrádza účasť druhých zárobkovo činných osôb v domácnosti (ktorými sú najčastejšie ženy) na trhu práce.

⁹ Títo zamestnanci sú často slabo pokrytí príspevkami náhrady príjmu, hoci mnohé vlády sa zamerali na zníženie alebo odstránenie týchto nedostatkov pomocou núdzových opatrení. [Odporúčanie Rady 2019/C 387/01 z 8. novembra 2019](#) o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby sa zameriava na posilnenie ich postavenia (Ú. v. EÚ C 387, 15.11.2019, s. 1).

¹⁰ [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.

Rozdiely medzi ženami a mužmi na trhu práce sú naďalej veľké

Rozdiely v miere zamestnanosti medzi osobami s deťmi a bez detí mladších ako 6 rokov v roku 2020 (v percentuálnych bodoch, podľa pohlavia, vo veku 25 – 49 rokov)



Miera zamestnanosti žien s malými deťmi v EÚ je o **11,8 percentuálneho bodu nižšia** ako u bezdetných žien

Počet odpracovaných hodín **klesol viac u žien** často v dôsledku **opatrovateľských povinností** (6,1 bodu u žien oproti 4,3 bodu u mužov)

Veľké rozdiely v **účasti na službách starostlivosti o deti** medzi členskými štátmi

Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl [líst_hheredch].

Hoci existuje potenciál na zvyšovanie zamestnanosti v určitých skupinách, rastúci nedostatok pracovnej sily v mnohých členských štátoch poukazuje na dôležitý význam všeobecnejšej potreby zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie. Oslabenie hospodárskej činnosti spôsobené pandémiou COVID-19 viedlo k poklesu nedostatku pracovnej sily takmer vo všetkých členských štátoch. V roku 2021 po uvoľnení opatrení na obmedzenie pohybu a po postupnej hospodárskej obnove začali vo väčšine členských štátov znovu pribúdať voľné pracovné miesta. Odvetvia ako stavebníctvo, zdravotná a dlhodobá starostlivosť, ako aj informačné a komunikačné technológie uvádzali najväčší nedostatok pracovnej sily spôsobený okrem iných príčin pretrvávajúcim nedostatkom zručností. Takisto sa dá v dôsledku zelenej a digitálnej transformácie očakávať zvýšený dopyt po pracovnej sile v odvetviach týkajúcich sa energií z obnoviteľných zdrojov, stavebníctva, poľnohospodárstva a lesníctva, ktorý bude väčšinou v skupine so strednou úrovňou zručností.

S hospodárskou obnovou sa zvyšuje nedostatok pracovnej sily

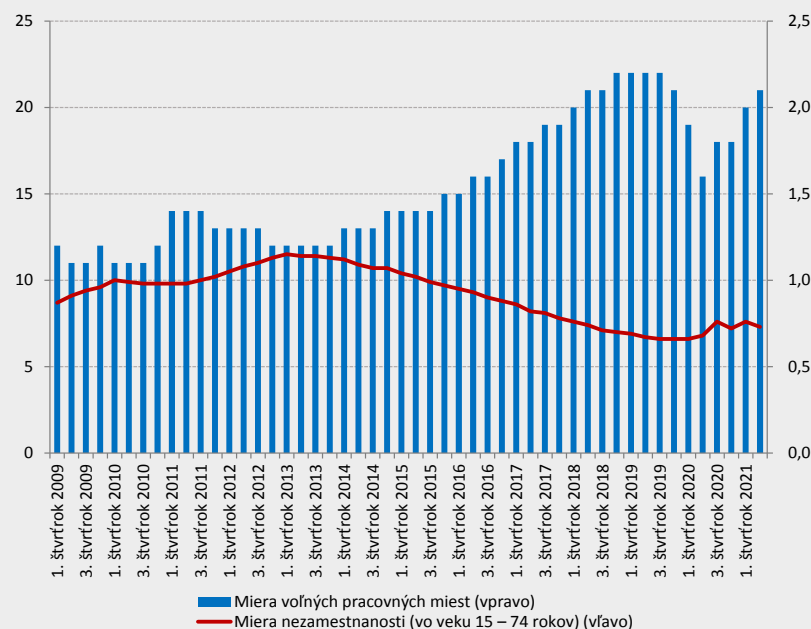
2,1 %
miera
voľných
pracovných
miest v 2.

štvrtroku 2021,
o 0,5 percentuálne
ho bodu vyššia
ako v 2. štvrtroku
2020 a len o 0,1
percentuálneho
bodú nižšia ako
v 2. štvrtroku
2019

Nedostatkom
zručností

pretrvávajúceho
charakteru sa určuje
trend v odvetviach
stavebníctva,
zdravotnej
a dlhodobej
starostlivosti a IKT

Miera voľných pracovných miest a miera nezamestnanosti (vo veku 15 – 74 rokov) v EÚ27



Poznámka: Činnosti B-S v rámci NACE Rev. 2. Miera nezamestnanosti, štvrťročné údaje, sezónne očistené údaje. Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl [jvs_q_nace2] a [une_rt_q].

Mať prácu niekedy nestačí na zabezpečenie dôstojného života. Chudoba zamestnaných osôb vzrástla v EÚ27 z 8,5 % v roku 2010 na 9 % v roku 2019. Vo všeobecnosti pracovníkom s dočasnou pracovnou zmluvou hrozí oveľa väčšie riziko chudoby zamestnaných (16,2 %) než pracovníkom s trvalou pracovnou zmluvou (5,9 %), rovnako to platí pre nízkokvalifikovaných pracovníkov (19 %) v porovnaní s vysokokvalifikovanými pracovníkmi (4,9 %). Okrem toho je v prípade pracovníkov narodených mimo EÚ chudoba zamestnaných oveľa pravdepodobnejšia ako v prípade pracovníkov narodených v EÚ. Napriek nedávnomu zvýšeniu minimálnej mzdy v mnohých členských štátoch je zákonná minimálna mzda v porovnaní s ostatnými mzdami v hospodárstve často naďalej nízka. V súlade s návrhom smernice o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii¹¹, ktorý predložila Komisia, zohráva kolektívne vyjednávanie kľúčovú úlohu pri dosahovaní primeranej ochrany formou minimálnej mzdy v celej únii.

Od začiatku pandémie počet zamestnaní na dobu určitú klesá, čo vyplýva z vyššieho úbytku pracovných miest s pracovnou zmluvou na dobu určitú než medzi stálymi zamestnancami, aj keď vo viacerých členských štátoch ostáva významný. Dočasné pracovné zmluvy sú naďalej obzvlášť rozšírené medzi ženami, mladými ľuďmi

¹¹ Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii, [COM\(2020\) 682 final](#).

a zamestnancami, ktorí sa narodili mimo EÚ. Na zlepšovanie celkovej kvality pracovných miest sú dôležité dočasné pracovné zmluvy, ktoré slúžia ako „odrazové mostíky“ pre trvalé pracovné miesta. Prvým dôvodom, prečo majú pracovníci zmluvu na dobu určitú, je v niektorých členských štátoch naďalej problém nájsť si trvalé pracovné miesto. Pracovníci s nedobrovoľnou dočasnou pracovnou zmluvou často uvádzajú nižšie úrovne spokojnosti s prácou, čo môže ovplyvniť ich výkon a získavanie zručností. Podiel zamestnaní na kratší pracovný čas v EÚ klesol v roku 2020 v porovnaní s predchádzajúcim rokom, ale nedobrovoľná práca na čiastočný pracovný úväzok stále ovplyvňuje dosť veľký percentuálny podiel zamestnancov.

Náhlym výrazným zvýšením využívania telepráce sa ukázali výhody, ako aj problémy spojené s prácou na diaľku. Počas ohrozenia verejného zdravia sa telepráca pre mnohé podniky ukázala ako dôležitá na zabezpečenie kontinuity činností a ochranu zdravia ich zamestnancov. Za normálnych okolností takisto umožňuje zamestnancom skrátenie času dochádzky do zamestnania, väčšiu mieru flexibilitu a viac príležitostí dosiahnuť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a podnikom zvýšenú efektívnosť a produktivitu. Napriek tomu môže telepráca niekedy stierať existujúce hranice medzi pracovným a súkromným životom, čo v určitých prípadoch prináša zvýšenú pracovnú intenzitu a ťažkosti so zabezpečením kolektívneho zastúpenia a účasti na procese rozhodovania na pracovisku a na odbornej príprave. Digitálne technológie umožňujú rozširovanie telepráce a podporujú lepšie zosúladzovanie medzi dopytom po pracovnej sile a jej ponukou, hoci pre určité skupiny, najmä nízkokvalifikované alebo staršie osoby, predstavujú problémy plne sa zúčastňovať na trhu práce a na živote spoločnosti. Následne sa tak môžu zvýšiť riziká vzniku digitálnych priepastí, vylúčenia z trhu práce a sociálneho vylúčenia, preto je dôležité vybaviť každého človeka digitálnymi zručnosťami potrebnými na využitie prechodu na digitálnu technológiu.

Pandémia urýchlila prebiehajúce trendy v digitalizácii, a to aj podporou práce prostredníctvom platforiem, čo si vyžaduje politické opatrenie na zvládnutie príslušných transformácií – najmä pokiaľ ide o pracovné podmienky a prístup k sociálnej ochrane. Digitálne technológie prinášajú nové spôsoby vzdelávania sa a práce, ako aj nové príležitosti pre podniky a spotrebiteľov. Na trhu práce sa ich prostredníctvom vytvárajú pracovné príležitosti a môžu prispieť k lepšiemu zosúladzovaniu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Môžu však predstavovať aj riziká pre existujúce pracovné miesta a pre kvalitu zamestnania, najmä v tých činnostiach, v ktorých prevláda rutina, a v prípade nízkokvalifikovaných osôb. Súčasne s prerozdelením pracovnej sily do povolání, ktoré si vyžadujú digitálne zručnosti, môže dôjsť k prerozdeleniu do povolání spojených s hospodárstvom založeným na digitálnej pracovnej platforme. Dopyt po online pracovnej sile počas pandémie rapídne rastie (pričom príjmy za posledných päť rokov vzrástli päťnásobne), čím sa upozorňuje na význam objasnenia právneho postavenia a zlepšenia podmienok pracovníkov platformy.

Využívanie foriem zamestnania na kratší pracovný čas a neštandardných foriem zamestnania obsahuje v niekoľkých členských štátoch významnú zložku nedobrovoľnosti

13,3 %
zamestnanci
s dočasnou
pracovnou zmluvou
v EÚ v roku 2020

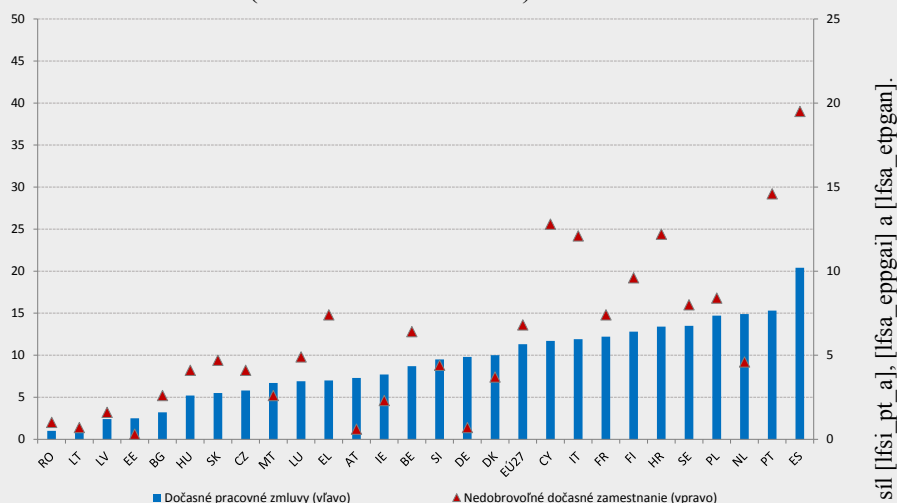
(o 1,5 percentuálneho
bodu menej ako v roku
2019; vo veku 15 – 64
rokov)

Z ktorých

6,8 %
v nedobrovoľnom
dočasnom
zamestnaní

s veľkou prevahou
mladých ľudí

Dočasné pracovné zmluvy ako percentuálny podiel z celkovej zamestnanosti (vo veku 15 – 64 rokov) v roku 2020. Nedobrovoľné dočasné zamestnanie (vo veku 15 – 64 rokov) v roku 2020 v EÚ27

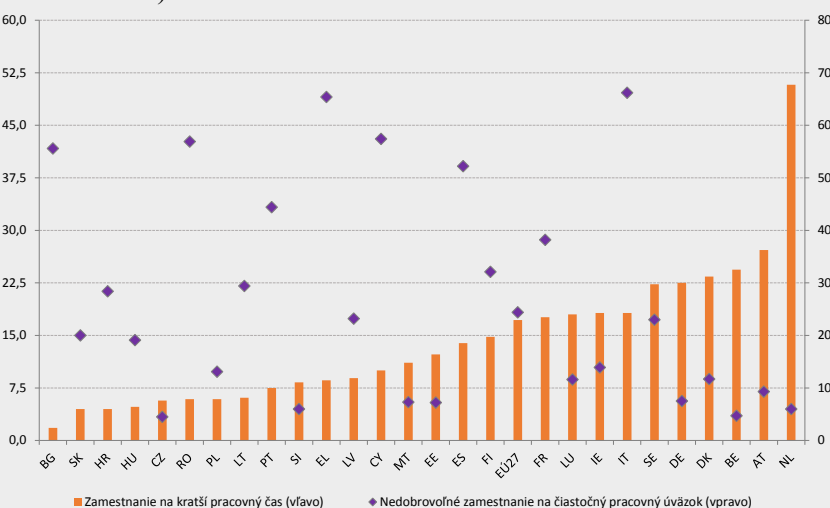


17,2 %
zamestnaných osôb
pracujúcich na
kratší pracovný čas
v EÚ v roku 2020

(o 1,2 percentuálneho
bodu menej ako v roku
2019)

25 %
v nedobrovoľnom
zamestnaní na
čiasťový pracovný
úväzok v EÚ v roku
2020

Pracovné zmluvy na kratší pracovný čas ako percentuálny podiel z celkovej zamestnanosti (vo veku 15 – 64 rokov) v roku 2020. Nedobrovoľné zamestnanie na čiastočný pracovný úväzok (vo veku 15 – 64 rokov) v roku 2020 v EÚ27



Zdroj: databáza Eurostat [tesem190] a výberové zisťovanie pracovných síl [lfsa_pt_a], [lfsa_etpgan].

Prechod na zelené hospodárstvo a záväzok dosiahnuť klimatickú neutralitu do roku 2050 predstavujú jedinečnú príležitosť opätovne naštartovať hospodárstvo EÚ udržateľným, inkluzívnym a odolným spôsobom. Za predpokladu, že budú zavedené správne sprievodné politiky, mohlo by sa prechodom ku klimatickej neutralite vytvoriť do roku 2030 až jeden milión ďalších pracovných miest, aj keď sa predpokladá, že vplyvy sa budú v jednotlivých povolaniach, odvetviach a regiónoch líšiť. Pracovné miesta sa vytvoria prevažne v skupine so strednou úrovňou zručností, a tým môžu pomôcť zmierniť trendy polarizácie trhu práce. Zelená transformácia však neovplyvní všetkých Európanov rovnako a pre niektorých bude mať negatívny vplyv, čo bude znamenať stratu pracovného miesta

a reštrukturalizáciu v niektorých odvetviach (najmä v odvetviach využívajúcich surovinové zdroje a v energeticky náročných odvetviach), ako aj rastúce tlaky na príjmy domácností. Existujúce pracovné miesta v mnohých odvetviach si takisto budú vyžadovať získanie doplnkových zručností na podporu zelenej transformácie. Tieto zmeny môžu byť náročné najmä pre väčšinu zraniteľných osôb a v niektorých regiónoch, a to predovšetkým v regiónoch zasiahnutých transformujúcim sa priemyslom alebo zmenami v modeloch spotreby a v regiónoch ťažby uhlia. Zároveň majú mnohé činnosti týkajúce sa prechodu na obehovejšie hospodárstvo značný potenciál prispieť k sociálnemu hospodárstvu a k vytvoreniu lokálnych pracovných miest. Na prekonanie týchto problémov bude mať význam zvyšovanie úrovne zručností, rekvalifikácia a podpora zmien pracovného miesta. Môžu poskytnúť ľuďom správne zručnosti a posilniť rýchle prerozdelenie pracovnej sily, ktoré prispieva k zvyšovaniu efektívnosti, produktivity a miezd. Ako je oznámené v európskom programe v oblasti zručností, posilní sa monitorovanie ekologizácie profesií a identifikácia typu prispôsobenia zručností potrebných v konkrétnych povolaniach a odvetviach.

Energetická chudoba je rastúca forma chudoby, ktorá si vyžaduje ciele opatrenia.

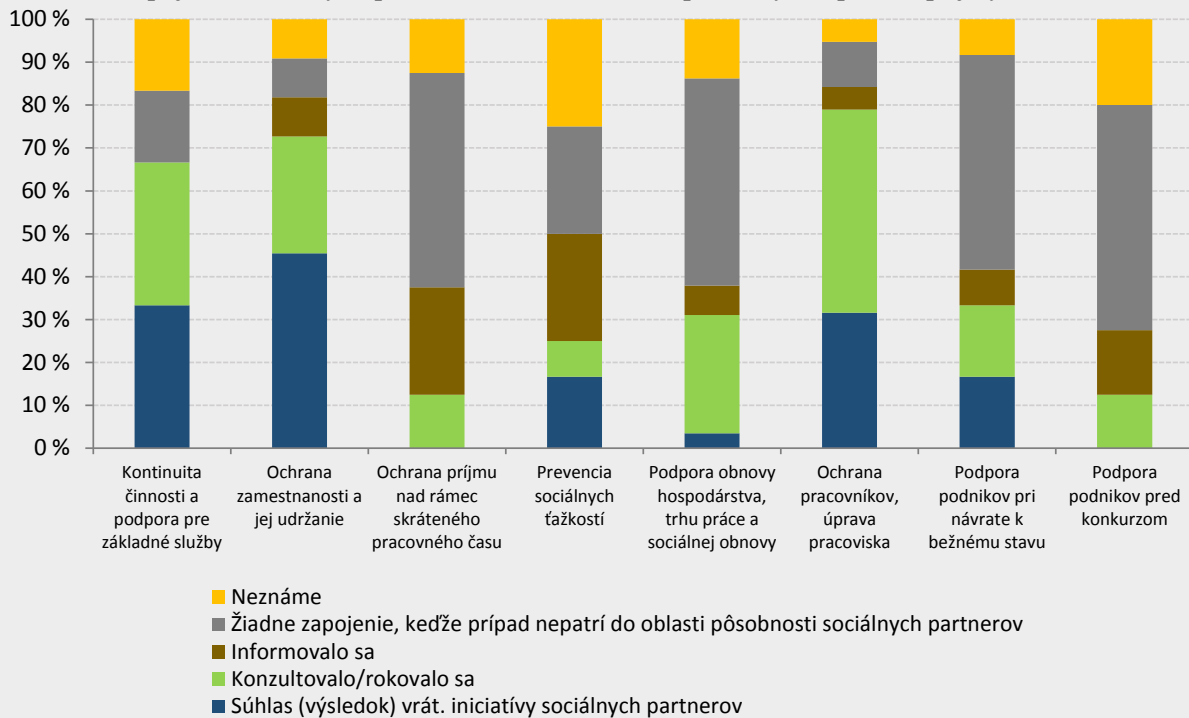
Energetická chudoba dnes v EÚ zasahuje až 34 miliónov ľudí, pričom asi každá piata osoba s príjmom pod hranicou chudoby uvádza neschopnosť udržiavať primerané teplo vo svojich domácnostiach. Komisia v októbri 2021 prijala oznámenie s názvom *Boj s rastúcimi cenami energie*¹², v ktorom zdôraznila spravodlivé daňovo-dávkové systémy, ciele opatrenia podpory príjmu a politiky inkluzívnej obnovy ako kľúčové prvky súboru nástrojov na zmiernenie energetickej chudoby a riešenie okamžitého vplyvu nedávneho zvyšovania cien. Spoločensky spravodlivá zelená transformácia si vyžaduje sprievodné politické opatrenia v oblasti zamestnanosti, zručností a v sociálnej oblasti, ktoré riešia tento problém. Komisia má v úmysle v decembri 2021 navrhnuť odporúčanie Rady na riešenie sociálnych a pracovných aspektov klimatickej transformácie.

Predpokladom dobrého fungovania európskeho sociálneho trhového hospodárstva je vysokokvalitné a efektívne zapojenie sociálnych partnerov, čím sa zaistia udržateľnejšie a inkluzívnejšie politické výsledky. Viac ako polovicu všetkých opatrení v oblastiach aktívnych politík trhu práce a ochrany príjmu prijatých od vypuknutia pandémie buď schválili organizácie sociálnych partnerov, alebo boli s nimi prerokované. V usmerneniach pre politiky zamestnanosti sa členské štáty vyzývajú, aby zabezpečili včasné a zmysluplné zapojenie sociálnych partnerov do navrhovania a realizácie reforiem a politík v oblasti zamestnanosti, sociálnej oblasti a prípadne hospodárskych reforiem a politík, a to aj podporovaním ich zvýšenej kapacity. V súlade s vnútroštátnymi praktikami a inštitucionálnymi rámcami je cieľom zapojenia sociálnych partnerov na všetkých úrovniach zlepšiť návrh a zaistiť zodpovednosť za reformy. Kvalita zapojenia sociálnych partnerov do vnútroštátnych politík zamestnanosti a sociálnych politík za posledné roky celkovo ostala stabilná alebo sa mierne zvýšila, ale stále sa medzi členskými štátmi výrazne líši. Dôležité a nápomocné na tento účel je aj zapojenie organizácií občianskej spoločnosti. Toto je obzvlášť dôležité v čase, keď je potrebný silný konsenzus na zaistenie silnej obnovy a podpory pre zelenú a digitálnu transformáciu. Ďalej bude na zaistenie úspešného plnenia plánovaných opatrení pri realizácii plánov obnovy a odolnosti dôležité primerané zapojenie sociálnych partnerov a organizácií občianskej spoločnosti.

¹² Oznámenie Komisie s názvom *Boj s rastúcimi cenami energie: súbor nástrojov pre opatrenia a podporu*, [COM\(2021\) 660 final](#).

Sociálni partneri zohrávajú dôležitú rolu v stratégii obnovy po kríze spôsobenej pandémiou COVID-19

Forma zapojenia sociálnych partnerov do navrhovania politických opatrení prijatých v roku 2021



Viac ako polovicu všetkých opatrení v oblastiach kontinuity činností, ochrany a udržania zamestnanosti, prispôbenia pracovísk a ochrany príjmu prijatých v roku 2021 schválili sociálni partneri alebo boli s nimi prerokované

Medzi jednotlivými členskými štátmi sa kvalita zapojenia sa značne líši

Poznámky: Graf znázorňuje 184 prípadov právnych predpisov alebo odporúčaní a tripartitných dohôd od 1. januára 2021 do 13. septembra 2021. Zdroj: Eurofound (2021), databáza COVID-19 EU PolicyWatch.

Študijné výstupy naďalej výrazne súvisia so sociálno-ekonomickými pomermi. Pandémia COVID-19 vystavila systémy vzdelávania a odbornej prípravy členských štátov veľkému tlaku. Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu, počas pandémie naďalej klesal, i keď pomalším tempom, a medzi krajinami sú stále značné rozdiely. Prvé štúdie a prieskumy z členských štátov naznačujú podstatné straty na vzdelávaní počas pandémie, pričom mimoriadne ovplyvnení sú študenti z horších sociálno-ekonomických pomerov alebo s migrantským pôvodom mimo EÚ. Ich vzdelávaniu popri nerovnakom prístupe k online digitálnemu vzdelávaniu bránilo napríklad menej podporné vzdelávacie prostredie doma. Bez ohľadu na pandémiu majú sociálno-ekonomické pomery alebo migrantský pôvod žiakov naďalej najväčší vplyv aj na úroveň ich digitálnych zručností. Z hľadiska základných zručností je podiel 15-ročných žiakov s nedostatočnými výsledkami po určitom pokroku v minulosti znovu na vzostupe. Týmto sa podčiarkuje význam poskytovania kvalitného vzdelania od raného veku. Sociálne rozdiely medzi generáciami, pokiaľ ide o účasť na terciárnom vzdelávaní, zvyčajne pretrvávajú vo väčšine členských štátov napriek zvýšeniu miery dosiahnutého terciárneho vzdelania. Existujúci nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami takisto zdôrazňuje potrebu posilniť význam

vzdelania pre trh práce a ďalej zvýšiť účasť na terciárnom vzdelávaní, a to najmä v odvetviach s rastúcim dopytom, ako sú informačné a komunikačné technológie (IKT) a veda, technológia, inžinierstvo a matematika (STEM). Zabrániť nerovnostiam v študijných výstupoch, ktoré sú spojené so sociálno-ekonomickými pomermi alebo s migrantským pôvodom, a znížiť ich je kľúčové pre poskytovanie rovnakých príležitostí pre všetkých s priaznivými účinkami na jednotlivé úrovne zručností a rastový potenciál hospodárstva.

Nerovnosti vo vzdelávaní môžu určovať rôzne východiskové pozície na trhu práce, ako aj kariérne vyhliadky

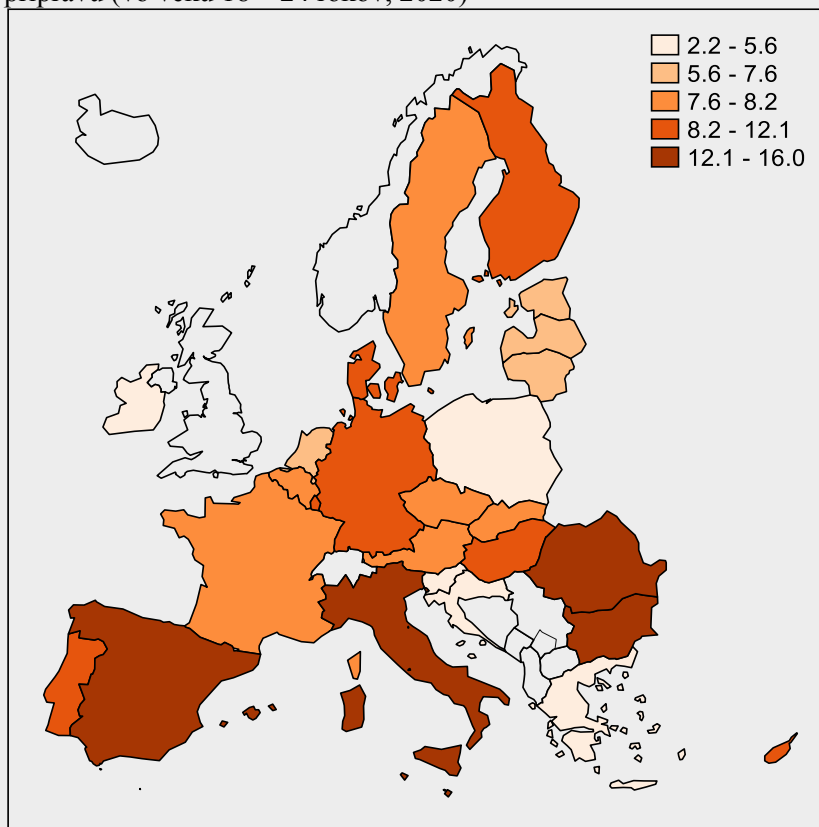
**Rozdiel
26,6 percentu
álneho bodu
v zručnostiach**

v čítaní medzi
žiakmi v dolnej
a hornej štvrtine
indexu
ekonomického,
sociálneho
a kultúrneho
postavenia

**Sociálno-
ekonomické
pomery
a migrantský
pôvod žiakov**
má najväčší vplyv
na ich úroveň
digitálnych
zručností

**U mladých ľudí
narodených
mimo EÚ je
takmer
trikrát väčšia
pravdepodob-
nosť, že
opustia školu
pred jej
dokončením**

Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu (vo veku 18 – 24 rokov, 2020)



Poznámka: Niektoré územné jednotky na ostrovoch a veľmi vzdialené regióny nie sú zastúpené. Zdroj: Eurostat, VZPS, EDAT_LFSE_02.
© EuroGeographics pre administratívne hranice.

Rozvoj zručností dospelých zďaleka nedosahuje štandardnú prax v celej EÚ, pričom medzi krajinami sú veľké rozdiely a pociťuje sa závažný vplyv pandémie; hlavná cieľová hodnota EÚ na rok 2030 podporí ďalšie úsilie potrebné v tejto oblasti. Hlavnou výzvou preto ostáva zabezpečenie toho, aby pracovná sila mala zručnosti pre budúce trhy

práce. V prognózach zručností sa poukazuje na zmenu profilov zručností na trhu práce v súvislosti s rýchlymi technologickými zmenami, a to aj z dôvodu zelenej a digitálnej transformácie, a na ďalší pokles nízkokvalifikovaných povolání. Vytvára to naliehavú potrebu zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie. Na základe toho bola hlavná cieľová hodnota na rok 2030 v oblasti vzdelávania dospelých (v priebehu minulého roku) stanovená na 60 % v porovnaní s mierou 37,4 % v roku 2016. Účasť na vzdelávaní dospelých medzi nízkokvalifikovanými osobami a migrantmi bola naďalej značne pod priemerom. Rastúca účasť na vzdelávaní dospelých si vyžaduje integrovaný prístup, ktorým sa zdoľavajú rôzne prekážky jednotným spôsobom, a to aj prostredníctvom informovanosti pre oblasť zručností a predpovedaním zručností v súvislosti s partnerstvami s príslušnými zainteresovanými stranami. Znamená to kombináciu finančnej podpory na priame náklady, ako sú individuálne nároky na odbornú prípravu, a plateného voľna na odbornú prípravu a služieb kariérového poradenstva, ako aj prehľad možností odbornej prípravy so zaručenou kvalitou a informácií o potvrdzovaní a certifikácii zručností.

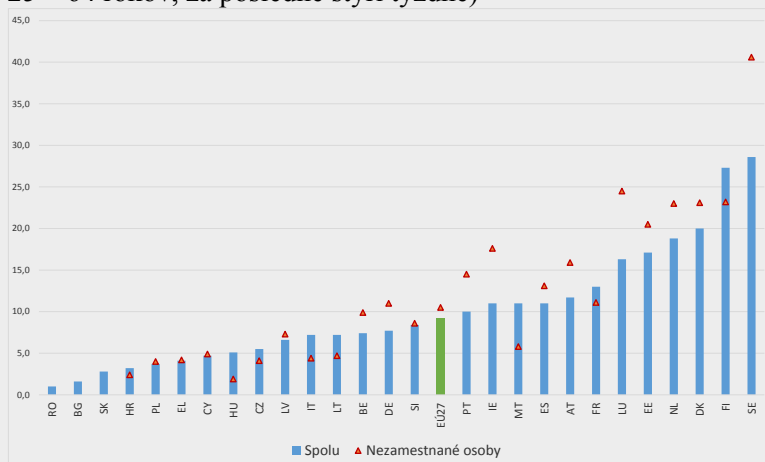
Zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia pracovnej sily sú dôležité na uľahčenie zmien pracovného miesta a podporu zelenej a digitálnej transformácie

9,2 %
dospelých
zúčastnených na
vzdelávaní (za
posledné štyri týždne)
v EÚ v roku 2020

Z nich len **3,4 %**
nízkokvalifikovaných
dospelých

89 %
dospelých v EÚ
súhlasí, že lepšie
finančné podmienky
by podporili účasť na
odbornej príprave

Miera účasti na vzdelávaní dospelých z celkového počtu obyvateľov a nezamestnaných v roku 2020 (v %, vo veku 25 – 64 rokov, za posledné štyri týždne)



Zdroj: Eurostat, VZPS [tmg_líse_02].

Členské štáty EÚ zaznamenali obmedzený pokrok v zabezpečovaní základných digitálnych zručností pre dospelých a je potrebné vynaložiť značné ďalšie úsilie o rozšírené digitálne zručnosti. Pandémiou sa podstatne zvýšil dopyt po digitálnych zručnostiach na všetkých úrovniach ako prierezová požiadavka naprieč mnohými povolaniami a odvetviami. Najnovšie dostupné údaje o hlavnom ukazovateli sociálneho prehľadu z roku 2019 ukazujú, že len 56 % dospelých malo aspoň základné digitálne zručnosti. Tento ukazovateľ naznačuje aj nedostatočnú konvergenciu medzi členskými štátmi a veľmi pomalý pokrok od roku 2014. Digitálne zručnosti sa vyžadujú (na primeranej úrovni) vo vyše 90 % súčasných pracovných miest a v takmer všetkých odvetviach hospodárstva. Pokrok v tejto oblasti je dôležitý, ak má EÚ splniť rastúcu potrebu digitálnych zručností pre každodennú

účasť na spoločenskom živote, ako aj osobitnú potrebu odborníkov v oblasti IKT v hospodárstve.

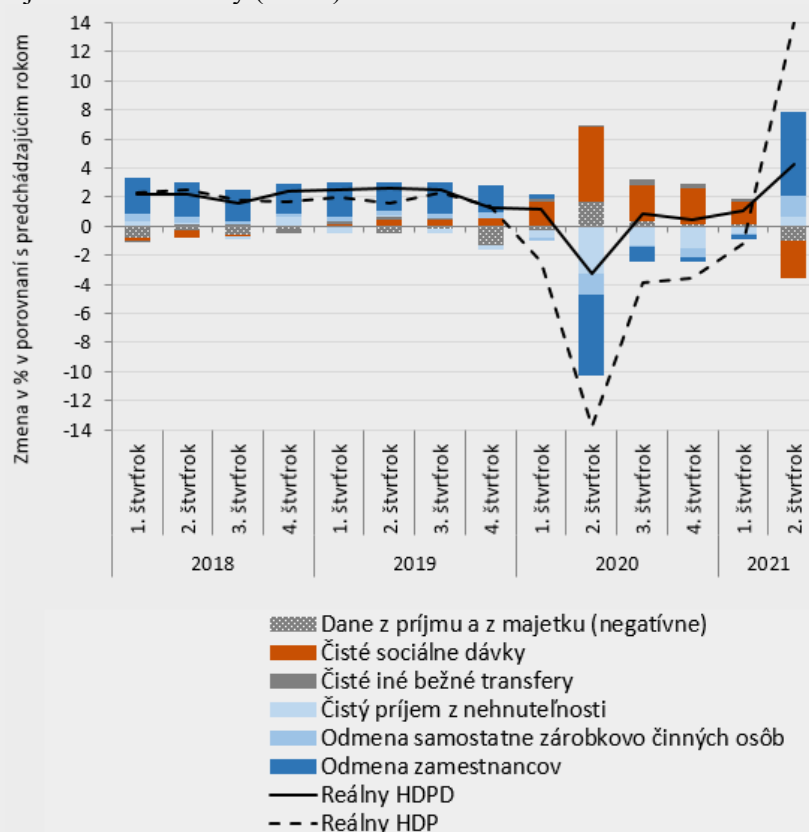
Napriek kríze spôsobenej pandémiou COVID-19 ostali súhrnné príjmy domácností vo všetkých členských štátoch EÚ v roku 2020 v priemere všeobecne stabilné, a to vďaka výnimočne rýchlej politickej reakcii na úrovni členských štátov a EÚ. Keď vypukla pandémia, príjem domácností prudko klesol v druhom štvrtroku 2020, ale do konca roka sa zlepšil a celkovo ostal v rokoch 2019 až 2020 stabilný. Najväčší bol pokles odmien zamestnancov, pričom k veľkému poklesu došlo aj v prípade odmien samostatne zárobkovo činných osôb a čistého príjmu z majetku. Za rok 2020 k celkovému príjmu výrazne prispeli čisté sociálne dávky, ktoré zohrali významnú rolu pri zmiernení celkového poklesu príjmov domácností v druhom štvrtroku podporeného do určitej miery aj úpravami daní z príjmu a majetku. Na základe medziročného poklesu reálneho HDP o 6 % táto stabilita súhrnných príjmov domácností v roku 2020 svedčí o účinnosti výnimočných diskrečných politik zavedených na zmiernenie sociálneho vplyvu krízy, ale aj automatického stabilizačného vplyvu sociálnej ochrany a daňových systémov. V 2. štvrtroku 2021 reálny HDP aj odmeny zamestnancov prudko rástli, a to približne rovnakým tempom, ako sa v predchádzajúcom roku zmenšovali. Reálny hrubý disponibilný príjem domácností (HDPD) celkovo rástol v tomto štvrtroku viac, než sa zmenšil v predchádzajúcom roku, aj vďaka tomu, že čisté sociálne dávky klesali pomalšie než ostatné zdroje príjmu.

Napriek kríze spôsobenej pandémiou COVID-19 ostali súhrnné príjmy domácností v členských štátoch EÚ v roku 2020 v priemere všeobecne stabilné

Rast HDP, rast reálneho hrubého disponibilného príjmu domácnosti a jeho hlavné zložky (EÚ27)

Príjmová nerovnosť (S80/S20) mierne poklesla alebo ostala stabilná vo väčšine členských štátov

Podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením bol stabilný u **približne každej piatej osoby** v roku 2020 v EÚ



Zdroj: Eurostat, národné účty [nasq_10_nf_tr] a [namq_10_gdp]. Poznámky: pozri hlavnú časť správy.

Systémy sociálnej ochrany pomohli prežiť krízu spôsobenú pandémiou COVID-19 bez podstatného zvýšenia rizika chudoby alebo príjmovej nerovnosti. Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia a každej jej zložky, ako aj celková príjmová nerovnosť ostali v rokoch 2019 až 2020 vo všeobecnosti stabilné vo väčšine členských štátov¹³. Je to odrazom vplyvu daňovo-dávkových systémov, ako aj veľkej podpory vrátane prostredníctvom režimov skráteného pracovného času a iných opatrení na udržanie pracovných miest, ktoré boli zavedené alebo rozšírené počas krízy spôsobenej pandémiou COVID-19, a to najmä pre zraniteľné skupiny. Prvé odhady výdavkov 19 členských štátov na sociálnu ochranu v roku 2020¹⁴ poukazujú na bezprecedentné úrovne a veľké zvýšenia v porovnaní s rokom 2019. Napriek niektorým dočasným opatreniam na zlepšenie prístupu k (primeranej) sociálnej ochrane v mnohých krajinách pretrvávajú rozdiely, najmä v prípade neštandardných pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb. Niektoré štrukturálne reformy sú oznámené vo vnútroštátnych plánoch, ktoré členské štáty predložili s cieľom vykonávať odporúčanie Rady z roku 2019 o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby¹⁵.

Riziká chudoby a sociálneho vylúčenia napriek tomu ostávajú vysoké pre určité skupiny obyvateľstva, a najmä rodiny s deťmi, osoby so zdravotným postihnutím, osoby narodené mimo EÚ a Rómov. Chudoba v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce sa za posledné desaťročie zvýšila. Vo väčšine členských štátov sú chudobe (vrátane pretrvávajúcej chudoby) vystavené viac deti než dospelá populácia. Je menej pravdepodobné, že deti vyrastajúce v chudobe alebo sociálne vylúčené budú dosahovať dobré výsledky v škole, budú zdravé a neskôr naplno uplatnia svoj potenciál. V akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv bola k hlavnej cieľovej hodnote EÚ na rok 2030 týkajúcej sa zníženia chudoby predložená doplnková ambícia, ktorou je zníženie počtu detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením do roku 2030 aspoň o 5 miliónov. V niektorých členských štátoch je miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí vychovávaných osamelým rodičom alebo v rodinách s viac ako tromi deťmi alebo u detí s migrantským či rómskym pôvodom až trikrát vyššia než u iných detí. Odporúčaním Rady zo 14. júna 2021 sa zriaďuje Európska záruka pre deti s cieľom predchádzať sociálnemu vylúčeniu detí a bojovať proti nemu zaručením prístupu k súboru kľúčových služieb. Aj osoby narodené mimo EÚ sú viac ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením. Veľká väčšina Rómov žije pod vnútroštátnou hranicou chudoby. Zátťažová hranica nákladov na bývanie pred krízou naďalej klesala v celej EÚ, ale situácia ostala kritická pre ľudí pod hranicou chudoby. V roku 2020 asi jedna desatina obyvateľstva EÚ žila v domácnostiach, ktoré vynakladali 40 % alebo viac svojho (ekvivalentného) disponibilného príjmu na bývanie. V rámci obyvateľstva ohrozeného chudobou bola zátťažová hranica nákladov na bývanie výrazne vyššia, pričom medzi členskými štátmi boli významné rozdiely.

Vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby je v EÚ27 stabilný od roku 2015, ale tesne pred krízou vykazoval rozdiel. Sociálnymi transfermi (okrem dôchodkov) sa znížila miera rizika chudoby v EÚ priemerne zhruba o tretinu. Medzi členskými štátmi sú však značné rozdiely, ktoré sú v rozmedzí od približne 16 % po viac ako 50 %. V rokoch 2019 až 2020 sa rozdiely medzi členskými štátmi zväčšili. Značný rozdiel je z hľadiska pokrytia

¹³ Zohľadnené sú aj rýchle odhady Eurostatu na rok 2020, pokiaľ ide o miery rizika chudoby a trendy príjmovej nerovnosti.

¹⁴ Eurostat, [Prvé odhady – Sociálna ochrana – Eurostat \(europa.eu\)](#) zahŕňajúce BE, BG, CZ, DE, DK, EE, IE, FR, HR, IT, LV, LT, HU, MT, AT, PL, PT, SI a SE.

¹⁵ [Odporúčanie Rady 2019/C 387/01 z 8. novembra 2019.](#)

sociálnej ochrany, a to najmä medzi neštandardnými pracovníkmi a samostatne zárobkovo činnými osobami, zatiaľ čo dávky minimálneho príjmu ako percentuálny podiel hranice chudoby v roku 2019 klesli takmer vo všetkých členských štátoch. Úrovně minimálneho príjmu sú v prípade 12 členských štátov výrazne pod 60 % hranice chudoby. Komisia zamýšľa navrhnúť v roku 2022 odporúčanie Rady týkajúce sa minimálneho príjmu s cieľom účinne podporovať a dopĺňať politiky členských štátov.

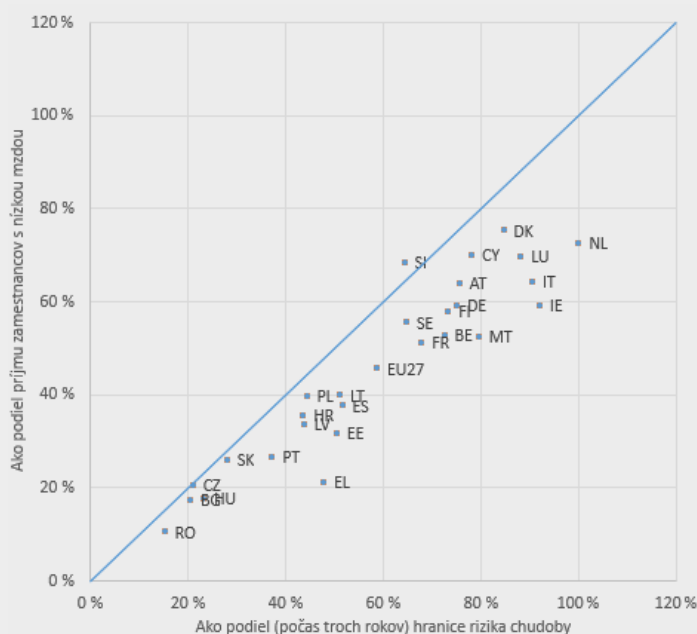
Primeranosť záchranných sociálnych sietí sa v jednotlivých členských štátoch líši

Dávky minimálneho príjmu ako percentuálny podiel hranice chudoby klesli v 16 členských štátoch v rokoch 2018 až 2019

Dávky minimálneho príjmu na úrovni nižšej ako polovica hranice chudoby v jednej tretine členských štátov v roku 2019

Vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby sa medzi členskými štátmi líši od 16 % do 52 %

Čistý príjem poberateľov minimálneho príjmu ako percentuálny podiel hranice rizika chudoby (rovnomerne rozložené za tri roky) a príjmov zamestnanca s nízkou mzdou (príjmový rok 2019)



Zdroj: GR EMPL, výpočet z mikrodávov EU-SILC. Poznámka: Údaje za IE sa týkajú príjmového roku 2020 v prípade dávok minimálneho príjmu. Prahová hodnota miery rizika chudoby zo štatistiky SILC za rok 2020 pre IE, IT, LU a LV nie je zatiaľ k dispozícii. Graf sa týka slobodných bezdomovcov. Čistý príjem poberateľa minimálneho príjmu môže zahŕňať aj iné druhy dávok (napr. príspevky na bývanie) než minimálny príjem. Príslušný zamestnanec s nízkou mzdou zarába 50 % priemernej mzdy a pracuje na plný pracovný čas.

Bez ohľadu na pandémie z prvých dôkazov vyplýva, že podiel subjektívne neuspokojených potrieb lekárskej starostlivosti bol v roku 2020 všeobecne stabilný vo väčšine členských štátov, ale je medzi nimi značná odlišnosť. Je pravdepodobnejšie, že v dôsledku neuspokojenia potrieb lekárskej starostlivosti budú zraniteľné niektoré skupiny, ako sú ľudia žijúci v domácnostiach s nízkym príjmom alebo ľudia s migrantským pôvodom, i keď rozsah rozdielov v porovnaní s celkovou populáciou sa v jednotlivých členských štátoch líši. Stále môžu existovať problémy v súvislosti s odložením lekárskeho postupu a významného prerušenia pravidelnej starostlivosti o pacienta spojené aj s neuspokojenými potrebami lekárskej starostlivosti, ktoré boli výraznejšie na začiatku krízy spôsobenej pandemiou COVID-19. Vypuknutím pandémie sa do popredia dostala potreba posilnenia odolnosti, kvality a prístupnosti zdravotnej starostlivosti.

Predpokladá sa, že starnutie obyvateľstva bude viesť k výraznému zvýšeniu dopytu po službách dlhodobej starostlivosti. V priemere 26,6 % osôb vo veku nad 65 rokov žijúcich v súkromných domácnostiach v EÚ potrebovalo v roku 2019 dlhodobú starostlivosť.

Posilnenie prístupu k formálnej dlhodobej starostlivosti je dôležité na zaistenie sociálnej spravodlivosti a rovnosti medzi ženami a mužmi a takisto sa ním poskytuje príležitosť pre vytváranie pracovných miest. Domáca starostlivosť dobrej kvality a komunitné služby dlhodobej starostlivosti sú dôležité pri zabezpečení prístupnej alternatívy rezidenčnej starostlivosti pre všetkých. Domácnosti, v ktorých žijú osoby, ktoré potrebujú dlhodobú starostlivosť, majú často obmedzený prístup k formálnym službám domácej starostlivosti, keďže tieto sú cenovo nedostupné alebo jednoducho nie sú k dispozícii. V roku 2019 uviedlo 46,5 % osôb v EÚ vo veku nad 65 rokov so závažnými ťažkosťami s osobnou starostlivosťou alebo domácimi prácami, že ich potreba pomoci s takýmito činnosťami nebola uspokojená. Táto chýbajúca pomoc bola výraznejšia v prípade osôb v najnižšej príjmovej skupine. Nedostatočný prístup k formálnej starostlivosti sa môže premietnuť do neuspokojených potrieb starostlivosti alebo záťaže na neformálnych opatrovateľov (väčšinou ženy), ktoré zabezpečujú najvyšší podiel starostlivosti. Primeranosť sociálnej ochrany v súvislosti s potrebami dlhodobej starostlivosti sa vo všeobecnosti medzi jednotlivými členskými štátmi značne líši a osoby v núdzi môžu čeliť veľmi vysokým doplatkom za formálnu dlhodobú starostlivosť aj po prijatí sociálnych dávok.

Demografické zmeny naďalej predstavujú dlhodobé výzvy pre dôchodkové systémy. Primeranosť dôchodkov bola aj v roku 2020 vo všeobecnosti stabilná. Rozdiely v dôchodkoch žien a mužov zostali značné, hoci sa za posledných desať rokov postupne zmiernili. Reformy by sa mali zameriavať na vytváranie inkluzívnych dôchodkových systémov, poskytovanie primeraného prístupu k nim rovnako pre ženy a mužov, ako aj pre ľudí s rôznymi druhmi pracovných zmlúv a v rôznych hospodárskych činnostiach, pričom by mali zabezpečiť primeraný príjem v starobe a zachovať udržateľnosť verejných financií.

Členské štáty by mali prijať opatrenia na riešenie výziev v oblasti politiky zamestnanosti, politiky zručností a sociálnej politiky identifikované v tejto spoločnej správe o zamestnanosti. Z analýzy uvedenej v tejto správe vyplýva množstvo prioritných oblastí pre politické opatrenia. Mali by sa zameriavať na propagovanie inkluzívnej obnovy podporovaním vytvárania pracovných miest, uľahčovaním prechodov zo stavu nezamestnanosti do stavu zamestnanosti a medzi odvetviami, zlepšovaním hospodárskej a sociálnej odolnosti a zabezpečením spravodlivej zelenej a digitálnej transformácie pri súčasnom pokračovaní v dosahovaní hlavných cieľových hodnôt EÚ na rok 2030 týkajúcich sa zamestnanosti, zručností a znižovania chudoby.

V súlade s usmerneniami pre politiky zamestnanosti sa členské štáty vyzývajú, aby:

- postupne prešli od núdzových opatrení k opatreniam na obnovu na trhoch práce a prijali opatrenia na podporu vyššej účasti na trhu práce a opätovné zapojenie pracovníkov najviac zasiahnutých pandémiou,
- v súlade s odporúčaním týkajúcim sa EASE vypracovali ucelené balíky politik pozostávajúcich zo stimulov na prijímanie do zamestnania a na zmeny pracovného miesta, z opatrení na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu a zo zvýšenej podpory zo strany služieb zamestnanosti v súvislosti so zmenami pracovného miesta,
- posilnili efektívnosť a účinnosť aktívnych politik trhu práce a verejných služieb zamestnanosti, a to aj investovaním do digitálnej infraštruktúry a digitálnych služieb (pri súčasnom zaistení prístupnosti); predpovedaním zručností a informovanosťou pre

oblasť zručností (aj v súvislosti so zelenou a digitálnou transformáciou); profilovaním systémov a primeranou odbornou prípravou zamestnancov,

- zlepšili perspektívy mladých ľudí na trhu práce podporovaním inkluzívneho a kvalitného odborného vzdelávania a prípravy a terciárneho vzdelávania, ponúkaním cielenej podpory služieb zamestnanosti (vrátane mentorstva, usmerňovania a poradenstva), ako aj podporovaním kvalitnej učňovskej prípravy a stáží (najmä v MSP), a to v súlade s posilnenou zárukou pre mladých ľudí,
- zaistili rodovú rovnosť a posilnili účasť žien na trhu práce vrátane prostredníctvom politik zameraných na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom; prístupu k cenovo dostupným, kvalitným službám dlhodobej starostlivosti a vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve a zabezpečenia toho, aby rodičia a iní ľudia s opatrovateľskými povinnosťami mali prístup k rodinnej dovolenke a pružným formám organizácie práce pri súčasnej podpore vyváženého využívania týchto nárokov medzi ženami a mužmi,
- zlepšili vzdelávacie výstupy a znížili nerovnosti vo vzdelávaní a odbornej príprave, rozšírili prístup k terciárnemu vzdelávaniu (najmä pre znevýhodnené skupiny), predchádzali predčasnému ukončeniu školskej dochádzky, ďalej zvyšovali účasť na terciárnom vzdelávaní a jeho význam pre trh práce s osobitným zameraním na odvetvia, ako sú IKT a STEM, a to aj prostredníctvom mikrocertifikátov,
- investovali do zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie dospelých, predovšetkým v oblasti zručností potrebných pre digitálnu a zelenú transformáciu, a to posilnením ustanovení o individuálnych nárokoch na odbornú prípravu, ktoré sa poskytujú najmä prostredníctvom individuálnych vzdelávacích účtov, podporovaním veľkých verejno-súkromných partnerstiev medzi viacerými zainteresovanými stranami v rámci Paktu o zručnostiach a koalície pre digitálne zručnosti a pracovné miesta, poskytovaním lepších stimulov podnikom a pracovníkom na zapájanie sa do činností zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie, investovania do infraštruktúry a vybavenia vrátane digitálnej infraštruktúry a digitálneho vybavenia,
- posilňovali digitálne kompetencie žiakov a dospelých a rozširovali skupinu digitálnych talentov na trhu práce, a to vývojom digitálnych ekosystémov vzdelávania a odbornej prípravy podporovaných kľúčovými faktormi, ako sú vysokorýchlostné pripojenie pre školy, vybavenie a vzdelávanie učiteľov; podporili inštitúcie s know-how o digitalizácii s osobitným zameraním na začlenenie a znižovanie digitálnej priepasti,
- zreformovali regulácie trhu práce a daňovo-dávkové systémy, a tým zabezpečili zníženie segmentácie trhu práce a posilnenie vytvárania kvalitných pracovných miest, zaistili, aby pracovníci v neštandardných formách práce a samostatne zárobkovo činné osoby mali prístup k primeranej sociálnej ochrane v súlade s odporúčaním Rady o prístupe k sociálnej ochrane,
- zaistili bezpečné pracovné prostredie prispôsobené požiadavkám po pandémie a dostupnosť pružných foriem organizácie práce,
- zaistili sociálne spravodlivý proces transformácie,
- podporovali kolektívne vyjednávanie, sociálny dialóg a zapojenie sociálnych partnerov, a to aj v súvislosti s realizáciou plánov obnovy a odolnosti,
- poskytli všetkým deťom ohrozeným chudobou alebo sociálnym vylúčením bezplatný a účinný prístup k zdravotnej starostlivosti, vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve, vzdelávacie a školské aktivity, účinný prístup k zdravej výžive a vhodnému bývaniu, a to v súlade s odporúčaním Rady, ktorým sa zriaďuje záruka pre deti,
- investovali do primeraných a udržateľných systémov sociálnej ochrany pre všetkých vrátane systémov minimálneho príjmu, podpory reforiem na zachovanie a posilnenie

úrovni ochrany a zlepšovania ochrany tých, na ktorých sa ochrana nevzťahuje alebo sa vzťahuje nedostatočne, zlepšili primeranosť dávok, prevoditeľnosť práv, prístup ku kvalitným službám a podporu začleňovania tých, ktorí sú schopní pracovať, do trhu práce, posilnili poskytovanie kvalitných, cenovo dostupných a udržateľných služieb dlhodobej starostlivosti, posúdili distribučné vplyvy politík,

- zaistili inkluzívne a udržateľné dôchodkové systémy, poskytovali primeraný prístup k nim rovnako pre ženy a mužov, ako aj pre ľudí s rôznymi druhmi pracovných zmlúv a v rôznych hospodárskych činnostiach, a zároveň zabezpečili primeraný minimálny príjem v starobe,
- riešili bezdomovectvo ako najextrémnejšiu formu chudoby; podporovali investovanie do obnovy rezidenčného a sociálneho bývania; uľahčili prístup ku kvalitnému a cenovo dostupnému bývaniu, k sociálnemu bývaniu alebo podľa potreby k pomoci pri zabezpečení bývania,
- investovali do kapacít systému zdravotnej starostlivosti vrátane primárnej zdravotnej starostlivosti, koordinácie starostlivosti, zdravotníckych pracovníkov a elektronického zdravotníctva, znížili doplatky, zlepšili dostupnosť zdravotnej starostlivosti a podporili zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu zdravotníckych pracovníkov.

Prostredníctvom finančných prostriedkov EÚ vrátane Európskeho sociálneho fondu plus, Európskeho fondu regionálneho rozvoja a Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti sa podporujú členské štáty pri zintenzívnení politických opatrení v týchto oblastiach.

Úplné a ambiciózne vykonávanie reforiem a investícií do národných plánov obnovy a odolnosti bude kľúčom k zaisteniu účinnej podpory obnovy a spravodlivej zelenej a digitálnej transformácie. Významne prispeje k riešeniu výziev politiky zamestnanosti, politiky zručností a sociálnej politiky identifikovaných v odporúčaniach pre jednotlivé krajiny v súvislosti s európskym semestrom. Opatrenia spojené s týmito oblasťami politiky, ktoré Rada schválila už v národných plánoch, predstavujú približne 135 miliárd EUR, asi 30 % celkových rozpočtových prostriedkov týchto schválených plánov, čo významne prispeje k vykonávaniu Európskeho piliera sociálnych práv.

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

1.1. Trendy na trhu práce

Nastáva obnova trhu práce, ale zamestnanosť ešte nie je na úrovniach pred krízou. V 2. štvrťroku 2021 dosiahol celkový počet zamestnaných ľudí v EÚ 207,5 milióna¹⁶. Je to o 4,1 milióna viac ako v 2. štvrťroku 2020, ale stále o 2 milióny menej ako maximálna úroveň v 4. štvrťroku 2019. Po dosiahnutí najnižšej úrovne 71,6 % v 2. štvrťroku 2020 sa miera zamestnanosti (vo veku 20 – 64 rokov) čiastočne zlepšila a dosiahla úroveň 72,8 % v 2. štvrťroku 2021, čo je stále menej ako maximálna úroveň 73,3 % dosiahnutá v 4. štvrťroku 2019. Ročná miera zamestnanosti v EÚ bola v roku 2020 na úrovni 72,5 %, o 0,7 percentuálneho bodu pod hodnotou z roku 2019. V prípade niektorých hospodárskych činností ostávajú úrovne zamestnanosti výrazne nižšie než pred krízou. Predovšetkým veľkoobchod a maloobchod, doprava, ubytovanie a stravovacie služby majú stále o 2,3 milióna menej zamestnaných ľudí v 2. štvrťroku 2021 v porovnaní so 4. štvrťrokom 2019 (zníženie o 4,5 %), po ktorých nasleduje výroba (pokles o 2,5 %). Naopak, odvetvia ako stavebníctvo, informácie a komunikácia už obnovili svoje úrovne zamestnanosti pred pandémie¹⁷. Celkovo sa predpokladá, že zamestnanosť sa zvýši o 0,8 % v roku 2021 a o 1 % v roku 2022 a v roku 2023 mierne poklesne na 0,6 %¹⁸. Cieľová hodnota EÚ mať aspoň 78 % obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov zamestnaných do roku 2030 vyjadruje spoločný záväzok k inkluzívnemu oživeniu hospodárstva sprevádzaného tvorbou veľkého počtu pracovných miest (pozri oddiel 1.4).

Po tomto prvom poklese v súvislosti s krízou spôsobenou pandémiou COVID-19 sa miera voľných pracovných miest teraz zároveň zvýšila na takmer rekordné úrovne¹⁹. Pred krízou bola miera voľných pracovných miest v 2. štvrťroku 2019 na úrovni 2,4 % v EÚ27. Opatrenia na zamedzenie šírenia v reakcii na pandémiu a súvisiace pozastavenie alebo spomalenie hospodárskych činností spôsobili pokles miery voľných pracovných miest. Miera klesla v 2. štvrťroku 2020 na 1,6 % v EÚ27, čo bola najnižšia hodnota od 1. štvrťroka 2016. Odvtedy rástla a v 2. štvrťroku 2021 dosiahla úroveň 2,3 %, čím sa takmer úplne spätne vstrebal vplyv otrasu spôsobeného pandémiou COVID-19. Hoci je normálne, že voľné pracovné miesta reagujú na cyklické výkyvy rýchlejšie než nezamestnanosť, trendy a informácie z prieskumov (t. j. nadácie Eurofound) poukazujú na potrebu dôkladne monitorovať potenciálny nedostatok pracovnej sily (pozri oddiel 2.1).

¹⁶ Číselné údaje o celkovej zamestnanosti pochádzajú z národných účtov (vnútroštátna koncepcia); ostatné číselné údaje sú z údajov výberového zisťovania pracovných síl. V celom tomto oddiele sa používajú sezónne očistené štvrťročné údaje.

¹⁷ Pozri dokument Európskej komisie (2021) *Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe, výročné preskúmanie za rok 2021* (pripravuje sa).

¹⁸ Európska komisia (2021), *Európska hospodárska prognóza, jeseň 2021*, inštitucionálny dokument 160.

¹⁹ Miera voľných pracovných miest je daná celkovým počtom voľných pracovných miest a vyjadrená ako percentuálny podiel obsadených a voľných pracovných miest.

Rýchla politická reakcia pomohla zvládnuť vplyv na trh práce v súvislosti s krízou spôsobenou pandémiou COVID-19²⁰. Pandémia spôsobila krízu v oblasti verejného zdravia s ďalekosiahlymi účinkami na hospodársku činnosť, trhy práce a spoločnosť. Miera nezamestnanosti (vo veku 15 – 74 rokov) sa zvýšila zo 6,6 % v 4. štvrťroku 2019 (vôbec najnižšia úroveň zaznamenaná v EÚ27) na 7,6 % v 3. štvrťroku 2020. V eurozóne bola miera nezamestnanosti mierne vyššia na úrovni 8,5 % v 3. štvrťroku 2020 (o 1,1 percentuálneho bodu nad jej hodnotou v 4. štvrťroku 2019). Zmiernenie opatrení na zamedzenie šírenia a spustenie masívnych očkovacích kampaní nedávno pomohli opäť uviesť hospodárstva EÚ do pohybu a prispeli k zníženiu miery nezamestnanosti na 7,3 % v 2. štvrťroku 2021 (8 % v eurozóne). Celkovo bolo zvýšenie nezamestnanosti nižšie, ako sa očakávalo vzhľadom na rozsah vplyvu ochorenia COVID-19 na hospodárstvo. Je to vďaka politickým opatreniam, ktoré zaviedli členské štáty, a to aj s podporou z finančných prostriedkov EÚ (najmä SURE, ale aj REACT-EU, Investičná iniciatíva v reakcii na koronavírus a Investičná iniciatíva v reakcii na koronavírus Plus), a takisto v dôsledku výsledného počtu ľudí, ktorí prešli z trhu práce do neaktivity, keďže bolo náročnejšie nájsť si prácu, čo spôsobilo, že mnohí si prestali hľadať prácu. Nedávne mesačné údaje ukazujú, že miera nezamestnanosti v EÚ ďalej klesala až na 6,7 % v septembri 2021 (7,4 % v eurozóne), čím sa priblížila k úrovniam pred krízou. Medzi jednotlivými členskými štátmi je však veľká rôznorodosť (pozri oddiel 2.1). Takisto miera dlhodobej nezamestnanosti v EÚ dosiahla úroveň 2,9 % aktívneho obyvateľstva v 2. štvrťroku 2021, čo predstavuje mierne, hoci plynulé zvýšenie v porovnaní s rekordne nízkou úrovňou v 2. štvrťroku 2020 (2 %).

Celkový počet odpracovaných hodín sa čiastočne obnovil po prudkom poklese po vypuknutí pandémie, ale stále je pod úrovňami pred krízou. V 2. štvrťroku 2021 bol tento počet 82,8 miliardy hodín. Je to o 9,7 miliardy hodín viac než rekordne nízka hodnota v 2. štvrťroku 2020 (73,1 miliardy), čo je do veľkej miery vďaka zlepšeným podmienkam na trhu práce, rozšíreniu možností práce na diaľku a zníženiu týždennej neprítomnosti v práci (z 19,4 % celkovej zamestnanosti v 2. štvrťroku 2020 na 10,5 % v 2. štvrťroku 2021). Stále je to však takmer o 2,5 miliardy hodín menej než maximálna hodnota dosiahnutá v 1. štvrťroku 2019, čím sa ešte vyzdvihuje úloha, ktorú pre mnohých pracovníkov majú alebo mali režim skráteného pracovného času a režim dočasných prepúšťaní spolu s obmedzeniami v oblasti prepúšťania, ktoré zaviedlo niekoľko členských štátov s cieľom pomôcť zachovať zamestnanosť (pozri oddiel 2.1). Počet odpracovaných hodín na zamestnanú osobu v EÚ za posledné desaťročie pomaly ale plynule klesal, pričom sa rozšírila práca na kratší pracovný čas a iné pružné formy organizácie práce (t. j. pracovné zmluvy na nula hodín alebo práca na vyžiadanie v súvislosti s prácou pre platformy) ako hlavné determinanty.

Vypuknutím pandémie COVID-19 sa pozastavil priaznivý vývoj miery ekonomickej aktivity obyvateľstva zaznamenaný v predchádzajúcich rokoch. Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov v EÚ bola v roku 2020 na úrovni 77,8 %, čo je o 0,5 percentuálneho bodu menej ako v roku 2019. V 2. štvrťroku 2021 sa však zlepšila a dosiahla úroveň 78,3 % v súlade s hodnotami, ktoré existovali pred krízou. V súvislosti so súhrnom sa celkove pozoruje nárast u žien (až 72,7 %, o 0,3 percentuálneho bodu viac ako v 4. štvrťroku 2019), kým u mužov ja zaznamenaný pokles (až 84 %, o 0,3 percentuálneho bodu menej ako hodnota v 4. štvrťroku 2019). Skupina osôb vo veku 55 – 64 rokov vykázala

²⁰

Podrobné informácie sa nachádzajú v správe Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, výročné preskúmanie za rok 2021 (k dispozícii na adrese: <https://op.europa.eu/s/tYkn>) a Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe, výročné preskúmanie za rok 2021 (pripravuje sa).

najpriaznivejšiu výkonnosť len s miernym poklesom v čase vrcholiacej krízy a s údajmi v 2. štvrťroku 2021 nad úrovňami pred pandémie.

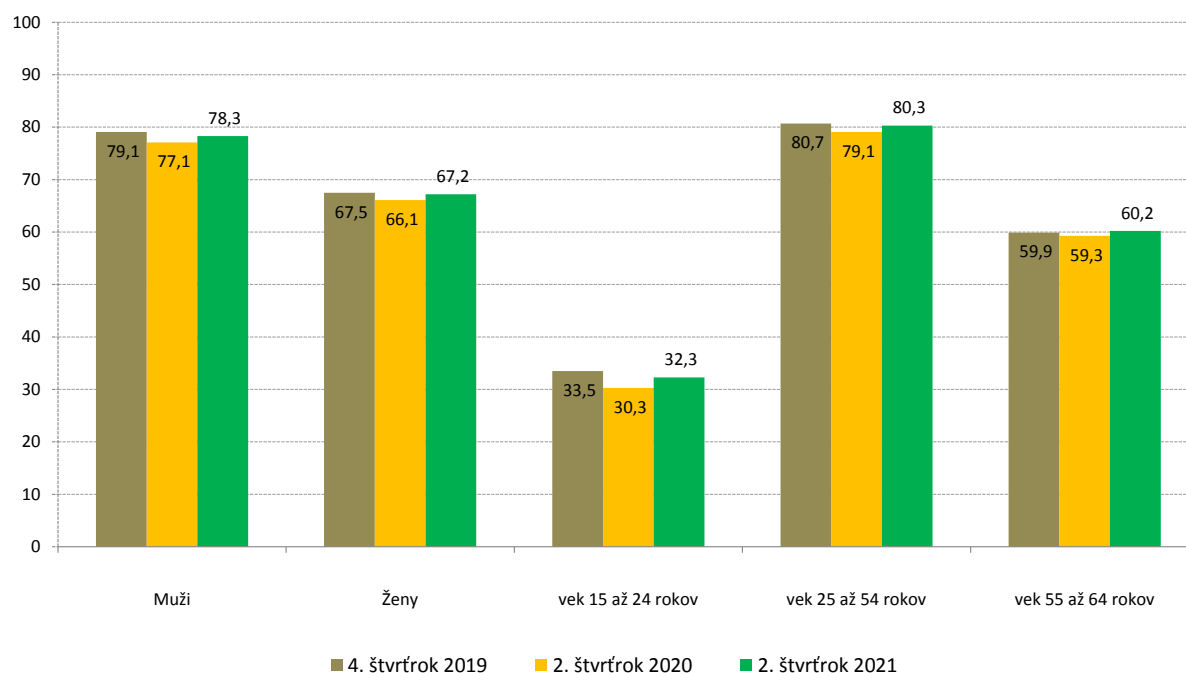
Hoci miera zamestnanosti žien klesla vplyvom krízy spôsobenej pandemiou COVID-19 trochu menej ako u mužov, pretrvávajú značné rozdiely medzi ženami a mužmi. V roku 2020 miera zamestnanosti žien (vo veku 20 – 64 rokov) klesla na 66,9 %, o 0,5 percentuálneho bodu menej ako v roku 2019, pričom v prípade mužov klesla na 78 %, o 0,9 percentuálneho bodu pod jej hodnotou v predchádzajúcom roku. V štvrťročnom vyjadrení klesla miera zamestnanosti žien zo 67,4 % v 4. štvrťroku 2019 na 66,1 % v 2. štvrťroku 2020, ale do 2. štvrťroku 2021 sa zlepšila a dosiahla úroveň 67,2 %. Miera zamestnanosti u mužov bola v 2. štvrťroku 2021 na úrovni 78,3 %, o 0,8 percentuálneho bodu menej ako v 4. štvrťroku 2019. Tento vývoj sa premietol do mierneho zníženia rozdielu v zamestnanosti žien a mužov na úrovni 11,1 percentuálneho bodu v 2. štvrťroku 2021 v porovnaní s 11,6 percentuálneho bodu v 4. štvrťroku 2019 (v ročnom vyjadrení 11,1 percentuálneho bodu v roku 2020 a 11,5 percentuálneho bodu v roku 2019).

Kríza vážne ovplyvnila výsledky mladých ľudí na trhu práce, hoci ich situácia sa od konca roka 2020 zlepšuje. Miera nezamestnanosti mladých ľudí (vo veku 15 – 24 rokov) v EÚ dosiahla v roku 2020 úroveň 17,1 %, o 1,8 percentuálneho bodu viac ako v roku 2019. V 2. štvrťroku 2021 bola miera nezamestnanosti mladých ľudí na úrovni 17,4 %, t. j. o 2,6 percentuálneho bodu viac ako v 4. štvrťroku 2019, ale o 1 percentuálny bod menej ako maximum dosiahnutý v 3. štvrťroku 2020. Celkovo bolo v EÚ v 2. štvrťroku 2021 nezamestnaných asi 3,2 milióna mladých ľudí (vo veku 15 – 24 rokov), čo predstavuje 5,1 milióna ľudí pri zohľadnení všetkých, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), pričom v rámci väčšej vekovej skupiny v rozpätí 15 až 29 rokov ide o 9,4 milióna ľudí. Štvrťročná miera NEET pre túto vekovú skupinu v EÚ bola v 2. štvrťroku 2021 na úrovni 13,2 % (o 0,7 percentuálneho bodu viac ako v 4. štvrťroku 2019, ale o 1,5 percentuálneho bodu menej ako maximálna hodnota v 2. štvrťroku 2020).

Starší pracovníci zvládli vplyv krízy spôsobenej pandemiou COVID-19 na trh práce lepšie než ostatné skupiny. Miera zamestnanosti starších pracovníkov (vo veku 55 – 64 rokov) ostala od vypuknutia ochorenia COVID-19 pomerne stabilná. V 2. štvrťroku 2021 dosiahla 60,2 %, o 0,4 percentuálneho bodu nad úrovňou zaznamenanou v 4. štvrťroku 2019 a s rovnomerne rastúcim trendom za posledné desaťročie. Miera zamestnanosti dospelých vo veku 25 – 54 rokov bola v 2. štvrťroku 2021 na úrovni 80,3 %, stále mierne pod úrovňou pred pandémie (80,8 % v 4. štvrťroku 2019). Miera nezamestnanosti osôb vo veku 55 – 74 rokov v EÚ sa mierne zvýšila zo 4,7 % v 4. štvrťroku 2019 na 5,3 % v 2. štvrťroku 2021.

Graf 1: Vplyv krízy na mieru zamestnanosti sa medzi vekovými skupinami líšil

Miery zamestnanosti podľa pohlavia a vekovej skupiny v EÚ27, sezónne očistené, kalendárne neočistené údaje (v %)



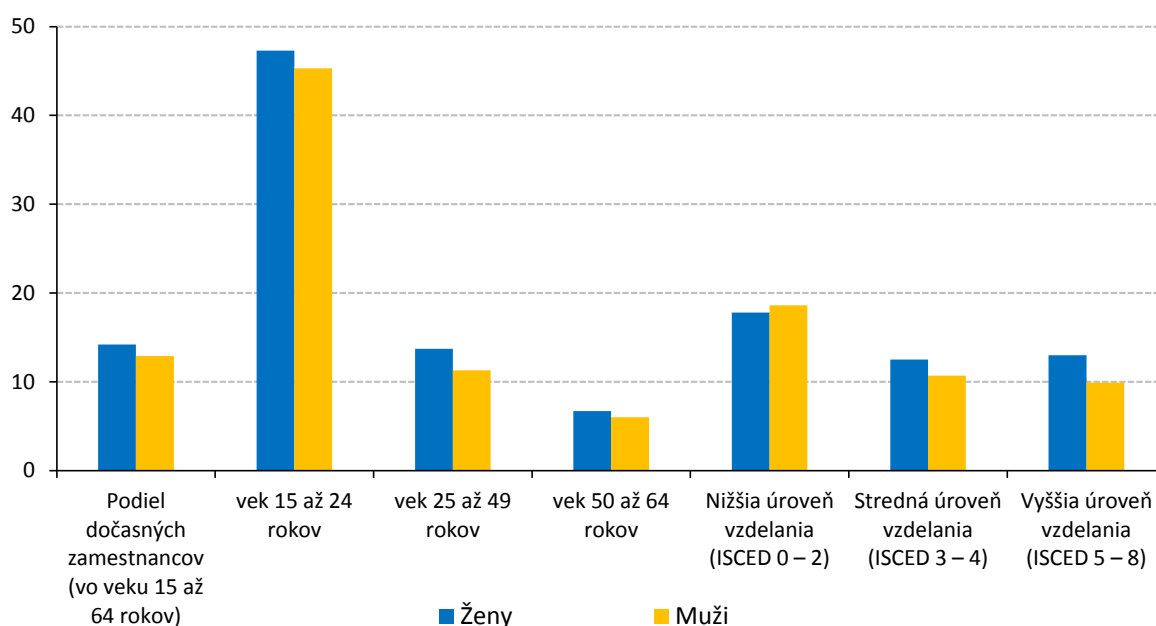
Poznámka: Zlom v časovom rade z 1. štvrťroka 2021.

Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl [lfsi_emp_q].

Pracovníci v neštandardných formách zamestnania a samostatne zárobkovo činné osoby boli najviac zasiahnutí krízou. Z celkového počtu zamestnancov (vo veku 20 – 64 rokov) v EÚ v roku 2020 (161,6 milióna) malo asi 19,9 milióna (12,4 %) pracovnú zmluvu na určitú dobu (o 1,3 percentuálneho bodu menej ako údaj z roku 2019). Dočasné pracovné zmluvy malo v 2. štvrťroku 2021 približne 21,3 milióna pracovníkov (vo veku 20 – 64 rokov, sezónne očistené údaje), stále o 0,8 milióna menej osôb v porovnaní so 4. štvrťrokom 2019. Podiel je oveľa vyšší medzi mladými ľuďmi (vo veku 15 – 24 rokov) než vo zvyšku obyvateľstva a výrazne vyšší v prípade nízkokvalifikovaných osôb v porovnaní so stredne kvalifikovanými a s vysokokvalifikovanými osobami. Podiel nedobrovoľne dočasne zamestnaných osôb naďalej klesal (o 1,1 percentuálneho bodu) v porovnaní s rokom 2019, pričom v roku 2020 dosiahol úroveň 6,8 %. Percentuálny podiel dočasných pracovných zmlúv na celkovej zamestnanosti (vo veku 20 – 64 rokov) sa zvýšil z nízkej úrovne (10,1 %) v 2. štvrťroku 2020 na 11,3 % v 2. štvrťroku 2021. Počet ľudí pracujúcich na kratší pracovný čas sa počas roka 2020 plynule zvyšoval. V dôsledku toho dosiahol percentuálny podiel zamestnancov na kratší pracovný čas (vo veku 20 – 64 rokov) na celkovej zamestnanosti hodnotu 17,7 % v 2. štvrťroku 2021 (o 0,6 percentuálneho bodu menej ako hodnota v 4. štvrťroku 2019). Podiel pracovníkov nedobrovoľne pracujúcich na čiastočný pracovný úväzok klesol na 25 % v roku 2020 (o 1,5 percentuálneho bodu menej v porovnaní s rokom 2019). Od začiatku pandémie v 1. štvrťroku 2020 počet samostatne zárobkovo činných osôb klesol o 0,7 milióna ľudí (z približne 25,8 milióna na 25,1 milióna v 2. štvrťroku 2021).

Graf 2: Existuje rôzny výskyt dočasných pracovných zmlúv podľa vekových skupín a úrovne kvalifikácie

Podiel zamestnancov s dočasnou pracovnou zmluvou podľa veku a úrovne vzdelania v EÚ27 (2020)



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl [lfsa_etgar], [lfsa_etpgan] a [lfst_r_e2tgaedcu].

Na výsledky ľudí narodených mimo EÚ na trhu práce mala kríza veľký vplyv. V roku 2020 bola miera zamestnanosti ľudí (vo veku 20 – 64 rokov) narodených mimo EÚ na úrovni 65,3 %, o 2,4 percentuálneho bodu menej ako hodnota v roku 2019 a o 8,2 percentuálneho bodu menej ako v prípade ľudí narodených v EÚ. Miera nezamestnanosti ľudí (vo veku 15 – 74 rokov) narodených mimo EÚ bola v roku 2020 na úrovni 12,3 %, nárast z hodnoty 10,8 % v predchádzajúcom roku. Číselné údaje o nezamestnanosti ukazujú aj nárast z úrovne 13,5 % v 2. štvrtroku 2020 na 13,9 % v 2. štvrtroku 2021.

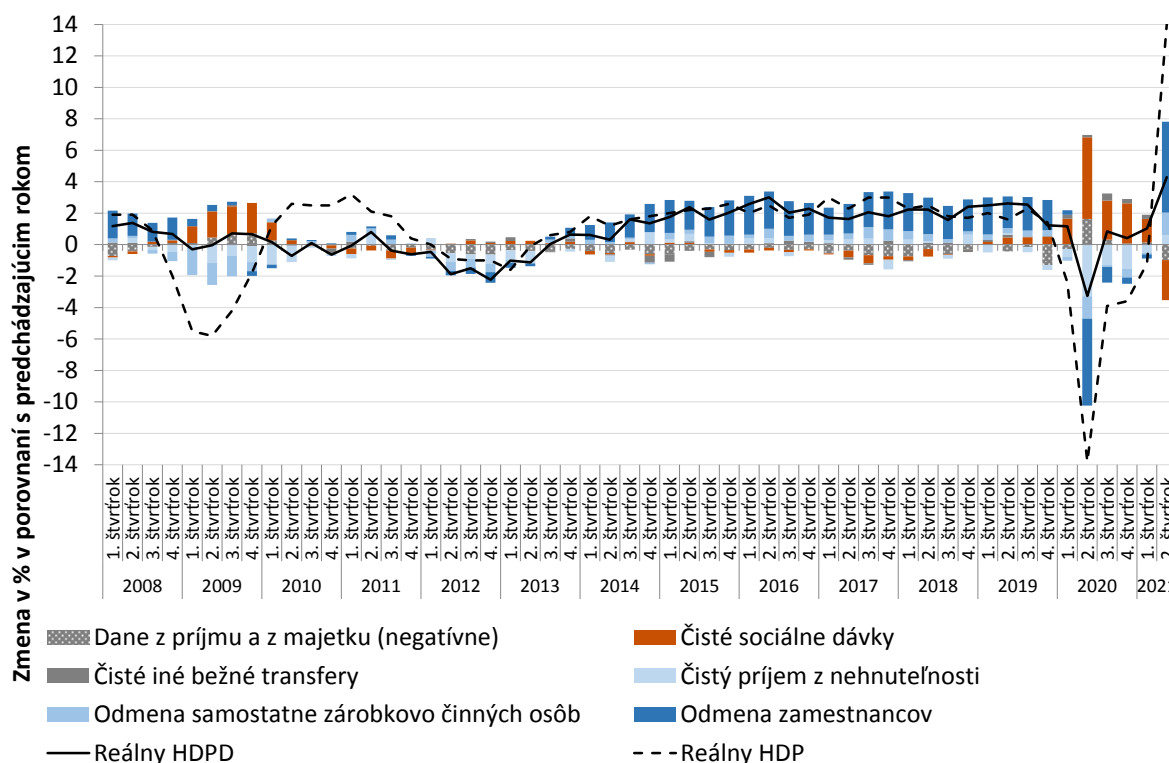
1.2. Sociálne trendy

Napriek kríze spôsobenej pandémiou COVID-19 ostali súhrnné príjmy domácností v členských štátoch EÚ v roku 2020 v priemere všeobecne stabilné, a to vďaka rýchlej politickej reakcii. Keď vypukla pandémia, reálny hrubý disponibilný príjem domácností (HDPD) prudko klesol o 3,3 % (medziročne) v 2. štvrtroku 2020, ale do konca roka sa zlepšil a celkovo ostal stabilný v rokoch 2019 až 2020 (s poklesom 0,25 %). Najväčší bol pokles odmien zamestnancov (-5,5 %), ale rovnako došlo k veľkým poklesom v prípade odmien samostatne zárobkovo činných osôb (-1,4 %) a čistých príjmov z majetku (-3,3 %) – pozri graf 3. Za rok 2020 k celkovému príjmu výrazne prispeli čisté sociálne dávky, ktoré zohrali významnú rolu pri zmierňovaní celkového poklesu príjmov domácností v druhom štvrtroku podporeného do určitej miery aj úpravami daní z príjmu a majetku. Tento trend pokračoval v 2. a 3. štvrtroku 2020, ako aj v 1. štvrtroku 2021, pričom nárast príjmov zo sociálnych dávok bol vyšší ako kompenzácia poklesov odmien zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb (oveľa väčšie zníženie v porovnaní s poklesom v druhom štvrtroku) a poklesu čistého príjmu z majetku. Na základe medziročného poklesu trhových príjmov a reálneho HDP o 6 % táto stabilita súhrnných príjmov domácností svedčí o podpore, ktorú poskytujú

výnimočné diskrečné politiky zavedené na zmiernenie sociálneho vplyvu krízy, a o automatických stabilizačných účinkoch sociálnej ochrany a daňových systémov. Zmeny v 2. štvrtroku 2021 znamenali zlomový bod: reálny HDP aj odmeny zamestnancov prudko rástli, približne rovnakým tempom, ako bolo dohodnuté v predchádzajúcom roku, v 2. štvrtroku 2020. Reálny HDPD celkovo rástol viac, než sa zmenšil v predchádzajúcom roku, aj vďaka tomu, že čisté sociálne dávky klesali pomalšie než ostatné zdroje príjmu.

Graf 3: Všeobecná stabilita súhrnných príjmov domácností priemerne v EÚ v súvislosti s krízou spôsobenou pandemiou COVID-19 bola výsledkom bezprecedentnej politickej reakcie

Rast HDP, rast reálneho hrubého disponibilného príjmu domácnosti a jeho hlavné zložky (EÚ27)



Poznámky: Výpočty GR EMPL. Nominálny HDPD bol deflovaný s použitím cenového indexu výdavkov domácností na konečnú spotrebu. Rast reálneho HDPD pre EÚ sa odhaduje ako vážený priemer hodnôt členských štátov zo štvrťročne dostupných údajov na základe ESA2010 (celkovo 95 % HDPD EÚ).

Zdroj: Eurostat, národné účty [nasq_10_nf_tr] a [namq_10_gdp]. Údaje nie sú sezónne očistené.

Príjmová nerovnosť ostala celkovo všeobecne stabilná vo väčšine členských štátov. Podľa rýchlych odhadov Eurostatu²¹ priemerný pomer príjmov horného a dolného kvintilu (S80/S20) v EÚ v roku 2020 ostal stabilný alebo zaznamenal mierny pokles. Opäť to bolo výsledkom zavedenej rozsiahlej verejnej podpory a silnej automatickej stabilizácie, ktorou sa zmiernili dôsledky krízy, a to najmä u zraniteľných skupín. Kým v prípade príjmov zo závislej činnosti sa odhaduje ich pokles o 10 % pre prvú príjmovú skupinu a o 2 % pre piatu príjmovú skupinu, celkový vplyv na čisté príjmy bol do veľkej miery obmedzený v celom rozdelení príjmov vďaka prínosnému vyrovnávaciemu účinku daňovo-dávkových systémov

²¹ Vydané v júli 2021, k dispozícii na webovom sídle Eurostatu. Úplné údaje za rok 2020 budú k dispozícii v roku 2022.

a fungovaní režimu skráteného pracovného času a iných režimov na udržanie pracovných miest.

Podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením ostal v prvom roku krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 všeobecne stabilný. V roku 2020 bola v EÚ každá piata osoba ohrozená chudobou alebo sociálnym vylúčením (21,9 %). Všetky tri zložky²² ukazovateľa miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia boli medzioročne stabilné v prípade väčšiny členských štátov. Podľa rýchlych odhadov Eurostatu sa miera rizika chudoby nezmenila minimálne v polovici členských štátov v porovnaní s rokom 2019. Tieto odhady ukazujú, že nové zavedené politické opatrenia v kombinácii s daňovo-dávkovými systémami zmiernili vplyv krízy spôsobenej pandémiou COVID-19, stabilizovali príjmy a výrazne prispeli k zabráneniu zvyšovania rizík chudoby. Toto viedlo aj k všeobecnej stabilite miery materiálnej a sociálnej deprivácie (6,8 %, nárast len o 0,2 percentuálneho bodu). Stabilný ostal aj podiel ľudí žijúcich v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje (na úrovni 8,2 %, nárast len o 0,1 percentuálneho bodu), čo odzrkadľovalo obmedzený vplyv z hľadiska strát pracovných miest aj dôsledok režimu skráteného pracovného času a opatrení na udržanie pracovných miest. Čoraz významnejšou formou chudoby je energetická chudoba. Komisia 13. októbra 2021 prijala oznámenie s názvom *Boj s rastúcimi cenami energie*²³, v ktorom zdôraznila spravodlivé daňovo-dávkové systémy, cielené opatrenia podpory príjmu a politiky inkluzívnej obnovy ako kľúčové prvky súboru nástrojov na zmiernenie energetickej chudoby a riešenie okamžitého vplyvu zvyšovania cien.

Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí bola takisto stabilná, ale s väčšími rozdielmi medzi krajinami a s nárastom peňažnej chudoby. V prípade miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí boli medzi jednotlivými členskými štátmi väčšie odchýlky: štyri členské štáty zaznamenali hodnoty nad 30 %, kým štyri ďalšie pod úrovňou 15 %. Okrem toho bola menej obmedzená peňažná chudoba, keďže sa v roku 2020 podstatne zvýšila v tretine členských štátov. Osamelí rodičia a veľké rodiny boli výrazne viac ohrození chudobou alebo sociálnym vylúčením než rodiny s 1 až 2 deťmi (v priemere 42,1 % oproti 29,6 % v EÚ).

Chudoba medzi zamestnanými ľuďmi ostáva výzvou. Chudoba zamestnaných osôb v EÚ27 sa v rokoch 2010 až 2019 zvýšila o 0,5 percentuálneho bodu (z 8,5 % na 9 %). Hoci údaje za rok 2020 ešte nie sú úplne k dispozícii, nezdá sa, že by sa situácia od roku 2019 výrazne zmenila. Zraniteľní pracovníci čelia vo všeobecnosti najnáročnejším okolnostiam: pracovníkom s dočasnou pracovnou zmluvou hrozí väčšie riziko chudoby zamestnaných (16,2 %) než pracovníkom s trvalou pracovnou zmluvou (5,9 %), rovnako to platí pre nízkokvalifikovaných pracovníkov (19 %) v porovnaní s vysokokvalifikovanými pracovníkmi (4,9 %) a pre pracovníkov narodených mimo EÚ (20,1 %) v porovnaní s pracovníkmi narodenými v EÚ (8,1 %).

Napriek sociálnej odolnosti na súhrnnej úrovni kríza spôsobená pandémiou COVID-19 nepriaznivejšie zasiahla zraniteľné skupiny. Opatrenia na obmedzenie pohybu mali neúmerný dosah na osoby so zdravotným postihnutím²⁴, napríklad predovšetkým z hľadiska prístupu k zdravotnej starostlivosti, vzdelávaniu a iným online podporným službám, čím sa takisto zhoršili už existujúce obmedzenia prístupu k zamestnaniu. Ľudia s migrantským

²² Podrobnosti pozri v oddiele 1.3.

²³ Oznámenie Komisie s názvom *Boj s rastúcimi cenami energie: súbor nástrojov pre opatrenia a podporu*, [COM\(2021\) 660 final](#).

²⁴ Európska komisia, *Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe 2021*, jún 2021.

pôvodom sa stretávajú s mierami rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia, ktoré sú niekedy dvakrát vyššie než v prípade osôb narodených v EÚ²⁵. Obmedzenia pohybu počas pandémie odrezali mnohých Rómov žijúcich v segregovaných osadách od akéhokoľvek zdroja príjmu a (formálnej alebo neformálnej) hospodárskej činnosti, čo viedlo k ďalšiemu prehlbovaniu ich miery chudoby.²⁶

1.3. Revidovaný sociálny prehľad: prehľad výziev týkajúcich sa zásad piliera

Analýza v spoločnej správe o zamestnanosti na rok 2022 sa opiera o revidovaný súbor hlavných ukazovateľov revidovaného sociálneho prehľadu, ktoré schválila Rada²⁷. V akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv uverejnenom v marci 2021 bol predložený návrh revidovaného sociálneho prehľadu, o ktorom sa následne rokovalo s Výborom pre zamestnanosť (EMCO) a Výborom pre sociálnu ochranu (SPC) a ktorý 14. júna 2021 schvália Rada pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti (EPSCO). Revízia sa zameriava na komplexnejšie pokrytie zásad piliera, posilnenie úlohy sociálneho prehľadu ako hlavného kvantitatívneho nástroja na monitorovanie pokroku pri vykonávaní piliera v súvislosti s európskym semestrom. Revidovaný prehľad pomôže doplniť aj existujúce nástroje monitorovania, a to najmä monitor výsledkov v oblasti zamestnanosti a monitor výsledkov v oblasti sociálnej ochrany²⁸.

Hlavné ukazovatele v revidovanom sociálnom prehľade podporujú monitorovanie osemnástich z dvadsiatich zásad piliera²⁹ (o štyri viac ako v predchádzajúcej verzii), čo prispieva k posúdeniu hlavných výziev v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v členských štátoch. Súbor hlavných ukazovateľov bol revidovaný podľa zásad šetrnosti, dostupnosti, porovnateľnosti a štatistickej robustnosti. Ukazovatele spojené s každou z uvedených troch kapitol piliera sú tieto (nové ukazovatele sú označené dvomi hviezdikami, revidované sú označené jednou hviezdikou)³⁰:

²⁵ Ako ukazujú ukazovatele Eurostatu [[ilc_peps06](#)] miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v prípade osôb narodených v zahraničí a v EÚ.

²⁶ Podľa prieskumov, ktoré vykonala Agentúra Európskej únie pre základné práva (FRA) v roku 2016 (deväť krajín EÚ) a v roku 2019 (päť krajín EÚ). Pozri SWD(2020) 530 final.

²⁷ Diskusie s členskými štátmi sa uskutočnili v skupine pre ukazovatele Výboru pre zamestnanosť (EMCO) a v podskupine pre ukazovatele Výboru pre sociálnu ochranu (SPC). Stanovisko EMCO a SPC, v ktorom sa oznamuje dosiahnutie dohody o hlavných ukazovateľoch revidovaného sociálneho prehľadu, schválila Rada pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti 14. júna.

²⁸ Monitor výsledkov v oblasti zamestnanosti (EPM) a monitor výsledkov v oblasti sociálnej ochrany (SPPM) sú výročné správy, ktoré vypracúva Výbor pre zamestnanosť (v prípade monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti) a Výbor pre sociálnu ochranu (v prípade monitora výsledkov v oblasti sociálnej ochrany). Identifikujú sa v nich trendy, ktoré treba sledovať, kľúčové výzvy v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v členských štátoch a monitoruje pokrok pri plnení príslušných cieľov v oblasti zamestnanosti a sociálnych cieľov v celej EÚ.

²⁹ Zatiaľ nie sú zahrnuté dve zásady, a to zásada č. 7 „Informácie o podmienkach zamestnania a ochrana v prípade prepustenia“ a zásada č. 8 „Sociálny dialóg a zapojenie pracovníkov“. Existujú prísne požiadavky na kvalitu pre hlavné ukazovatele, ktoré musia mať aj jasný normatívny výklad. Doteraz sa nepodarilo nájsť takýto ukazovateľ pre tieto zásady, ale Komisia bude na tom ďalej pracovať.

³⁰ Ako súčasť revízie bol vymazaný hlavný ukazovateľ „Čisté príjmy slobodného pracovníka na plný pracovný čas, ktorý zarába priemernú mzdu“.

- *Rovnaké príležitosti*
 - účasť dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov (vo veku 25 – 64 rokov)**
 - podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu (vo veku 18 – 24 rokov)
 - podiel obyvateľstva so základnými alebo s vyššími než základnými celkovými digitálnymi zručnosťami (vo veku 16 – 74 rokov)
 - mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (miera NEET) (vo veku 15 – 29 rokov)*
 - rozdiel v miere zamestnanosti žien a mužov (vo veku 20 – 64 rokov)
 - príjmová nerovnosť meraná ako pomer príjmov horného a dolného kvintilu (S80/S20)
- *Spravodlivé pracovné podmienky*
 - miera zamestnanosti (vo veku 20 – 64 rokov)³¹
 - miera nezamestnanosti (vo veku 15 – 74 rokov)
 - miera dlhodobej nezamestnanosti (vo veku 15 – 74 rokov)
 - hrubý disponibilný príjem domácnosti v reálnom vyjadrení na obyvateľa³²
- *Sociálna ochrana a začleňovanie*
 - miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (vo veku nad 0 rokov) (AROPE 0+)³³
 - miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí (vo veku 0 – 17) (AROPE 0 – 17)**³⁴
 - vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby³⁵
 - rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím (vo veku 20 – 64 rokov)**³⁶

³¹ Eurostat v súlade s príslušnými nariadeniami zbiera údaje pre VZPS EÚ prostredníctvom národných štatistických úradov členských štátov od roku 2021 podľa revidovanej metodiky. Táto zmena je určená na zlepšenie údajov o trhu práce, ale musí sa sledovať pri výklade zmien ukazovateľov tesne pred časom zmeny, teda 1. januára 2021. Okrem toho sú ovplyvnené hlavné ukazovatele, pokiaľ ide o mieru NEET v prípade mladých ľudí, mieru nezamestnanosti, mieru dlhodobej nezamestnanosti, rozdiel v miere zamestnanosti žien a mužov a o mieru rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí.

³² 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).

³³ Spolu s týmito tromi čiastkovými ukazovateľmi: závažná materiálna a sociálna deprivácia, celá populácia (SMSD 0+), miera rizika chudoby, celá populácia (AROP 0+) a podiel ľudí žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce (domácnosti, kde takmer nikto nepracuje), vo veku 0 – 64 rokov (QJ 0 – 64). SMSD 0+ nahrádza zložku závažná materiálna deprivácia v údajoch uverejnených od roku 2021 s cieľom reprezentovať realistickejší súbor potrieb v spoločnostiach EÚ.

³⁴ Spolu s týmito tromi čiastkovými ukazovateľmi: závažná materiálna a sociálna deprivácia, deti (SMSD 0 – 17), miera rizika chudoby, deti (AROP 0 – 17) a podiel osôb žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce (domácnosti, kde takmer nikto nepracuje), deti (QJ 0 – 17). SMSD pre deti je modifikovaná verzia SMSD pre celú populáciu.

³⁵ Meria sa ako rozdiel medzi podielom ľudí ohrozených (príjmovou) chudobou na celkovom obyvateľstve pred sociálnymi transfermi a po nich.

³⁶ Ukazovateľ rozdielu v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím sa v súčasnosti počíta z EU-SILC a na základe stavu zdravotného postihnutia daného ukazovateľom obmedzenia celkovej aktivity. Respondenti prieskumu odpovedali na tieto otázky: 1. „Ste obmedzovaný (-á) z dôvodu zdravotného problému v činnostiach, ktoré ľudia bežne vykonávajú? Povedali by ste, že ste... výrazne obmedzovaný (-á); obmedzovaný (-á), ale nie výrazne; alebo nie ste vôbec obmedzovaný (-á)?“ Ak je odpoveď na otázku č. 1 „výrazne obmedzovaný (-á)“ alebo „obmedzovaný (-á), ale nie výrazne“, respondenti odpovedajú na otázku č. 2.: „Boli ste obmedzovaný (-á) v priebehu minimálne posledných šiestich mesiacov? Áno alebo nie?“ Osoba sa považuje za zdravotne postihnutú, ak je odpoveď na druhú otázku

- zátťažová hranica nákladov na bývanie**³⁷
- deti vo veku menej ako tri roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti
- subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti (vo veku nad 16 rokov)³⁸.

Hlavný ukazovateľ „rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím“ dočasne používa ako štatistický zdroj EU-SILC, ale od roku 2022 prejde na VZPS EÚ a údaje sa poskytnú v roku 2023. Útvary Komisie vrátane Eurostatu budú pokračovať v monitorovaní jeho kvality a ukazovateľ preskúmajú v strednodobom horizonte, keď budú k dispozícii údaje na základe VZPS (2023), a podporia ďalšie kroky na zlepšenie porovnateľnosti medzi krajinami a preskúmajú vývoj ďalších ukazovateľov v tejto oblasti. Aj hlavný ukazovateľ „účasť dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov“ bude používať VZPS EÚ od roku 2022. Komisia bude monitorovať tento ukazovateľ spolu s Eurostatom a vykoná dôkladnú analýzu údajov z dvoch zdrojov prieskumu, keď budú k dispozícii (2023), s cieľom zaisťovať kvalitu a porovnateľnosť údajov. Na zabezpečenie monitorovania usmernení pre politiky zamestnanosti č. 6 a č. 7 vrátane v súvislosti s aktívnymi politikami trhu práce sa v tejto spoločnej správe o zamestnanosti na rok 2022 výnimočne použije ukazovateľ týkajúci sa účasti dospelých na vzdelávaní za posledné štyri týždne (vo veku 25 – 64 rokov).

Na spoločnej metodike, ktorá sa používa na analýzu hlavných ukazovateľov, sa dohodli EMCO a SPC (podrobné informácie pozri v prílohe 4). Touto metodikou sa hodnotí situácia a vývoj v členských štátoch na základe úrovni a zmien každého hlavného ukazovateľa zahrnutého do sociálneho prehľadu v súvislosti s predchádzajúcim rokom³⁹. Úrovně a zmeny

„áno“. Keďže sa počíta z EU-SILC, možno pozorovať súvislosť medzi prevalenciou zdravotného postihnutia na základe koncepcie GALI a na nej založeným rozdielom v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím v roku 2020 v členských štátoch EÚ27 (Pearsonov korelačný koeficient = – 0,6).

³⁷ Týmto ukazovateľom sa meria podiel populácie žijúcej v domácnostiach, kde celkové náklady na bývanie predstavujú viac ako 40 % čistého príjmu (oboje bez príspevkov na bývanie). [Metodické usmernenia a opis premenných EU-SILC \(verzia z apríla 2020\)](#) obsahujú opis príspevkov (zahrnuté sú len dávky so zisťovaním príjmu) vrátane príspevkov na nájom a príspevkov vlastníkom – nájomníkom, ale bez daňových výhod a prevodov kapitálov. V dokumente sa definujú náklady na bývanie ako mesačne a skutočne zaplatené náklady spojené s právom domácnosti bývať v daných priestoroch. Zahŕňajú poistenie budovy (pre nájomníkov: ak sa platí), služby a poplatky (likvidácia odpadových vôd, odvoz odpadu atď.); povinné pre vlastníkov, pre nájomníkov: ak sa platí), pravidelná údržba a opravy, dane (pre nájomníkov: na bytovej jednotke, ak sa uplatňuje) a prevádzkové náklady (na vodu, elektrinu, plyn a vykurovanie). Pre vlastníkov, ktorí platia hypotéku, sú zahrnuté súvisiace úrokové platby (odpočítaná akákoľvek daňová úľava, ale príspevky na bývanie nie sú odpočítané). V prípade prenajímania za trhovú cenu alebo zníženú cenu sú zahrnuté aj platby nájomného. V prípade bezplatného prenajímania by sa príspevky na bývanie nemali odpočítavať od celkových nákladov na bývanie.

³⁸ 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.

³⁹ 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 po dohode s Výborom pre zamestnanosť a Výborom pre sociálnu ochranu.

sa klasifikujú podľa ich vzdialenosti od príslušných (nevážených) priemerov EÚ. Výsledky členských štátov v súvislosti s úrovňami a zmenami sa potom skombinujú použitím dohodnutého pravidla 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 priemernými/neutrálnymi výsledkami“, „krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie“, „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.

Hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu poukazujú na hlavné výzvy v členských štátoch EÚ v troch oblastiach, a to rovnaké príležitosti a prístup na trh práce, spravodlivé pracovné podmienky a sociálna ochrana a začleňovanie. Pokiaľ ide o „krajiny s kritickou situáciou“ (červenou farbou na grafe 4), pomerne veľký počet členských štátov stále čelí veľkým výzvam v súvislosti so situáciou žien na trhu práce a s účasťou detí na formálnej starostlivosti o deti (päť červených značiek v prípade oboch ukazovateľov). Výsledky ostatných skupín na trhu práce takisto vzbudzujú obavy v pomerne veľkom počte členských štátov, a to červenou farbou označených šesť krajín, pokiaľ ide o rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím, a štyri krajiny, pokiaľ ide o mieru NEET v prípade mladých ľudí. Takisto sa v kritickej situácii nachádzajú osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku, a to v prípade štyroch členských štátov. Napokon v oblasti sociálnej ochrany a začleňovania je vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby kritický vo veľkom počte členských štátov (šesť) a až štyri čelia kritickým výzvam v súvislosti s rizikami chudoby všeobecne, ako aj najmä v súvislosti s chudobou detí. Pre štyri krajiny sú „kritické“ aj pomery príjmov horného a dolného kvintilu. Pri rozšírení hľadiska tak, aby sa popri „krajínach s kritickou situáciou“ zahrnuli aj „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“, najproblematickejšie prípady označovali tri ukazovatele, a to mladí ľudia NEET a vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby v prípade desiatich krajín a deti vo veku menej ako tri roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti v prípade jedenástich krajín. Podrobná analýza 16 ukazovateľov vrátane dlhodobých trendov a prípadne ďalšie ukazovatele sú uvedené v kapitole 2.

Finančná a technická podpora EÚ pre politické opatrenia v oblasti zamestnanosti, zručností a sociálnej oblasti

Značné finančné prostriedky EÚ sa poskytujú prostredníctvom rôznych finančných nástrojov na podporu vykonávania Európskeho piliera sociálnych práv. Fondy politiky súdržnosti EÚ (najmä Európsky sociálny fond plus, ESF+ a Európsky fond regionálneho rozvoja, EFRR) s takmer 500 miliardami EUR (vrátane vnútroštátneho spolufinancovania) na obdobie 2021 – 2027 sa zameriavajú na zníženie sociálno-ekonomických rozdielov, podporu vzostupnej hospodárskej a sociálnej konvergenencie a posilnenie štrukturálnych zmien. Komisia v máji 2020 navrhla nástroj Next Generation EU (807 miliárd EUR v bežných cenách, začlenených do viacročného finančného rámca na roky 2021 – 2027) s cieľom zmierniť hospodársky a sociálny dosah krízy, posilniť hospodársku a sociálnu odolnosť a lepšie pripraviť hospodárstva a spoločnosti EÚ na výzvy a príležitosti zelenej a digitálnej transformácie, a to aj v súvislosti s ich spravodlivým rozmerom. Jadrom nástroja Next Generation EU je nový Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti (podrobnosti sú

uvedené ďalej). Vplyv finančných prostriedkov EÚ sa ďalej posilňuje technickou pomocou financovanou prostredníctvom Nástroja technickej podpory. Cieľom uvedeného nástroja je na požiadanie podporovať vnútroštátne orgány prostredníctvom špičkového politického poradenstva a prispôsobeného budovania kapacít v oblastiach prioritných pre reformu vrátane v oblastiach politiky trhu práce, politiky zručností a sociálnej politiky. Technickú podporu možno ponúkať na základe vzťahov medzi dvomi alebo viacerými krajinami.

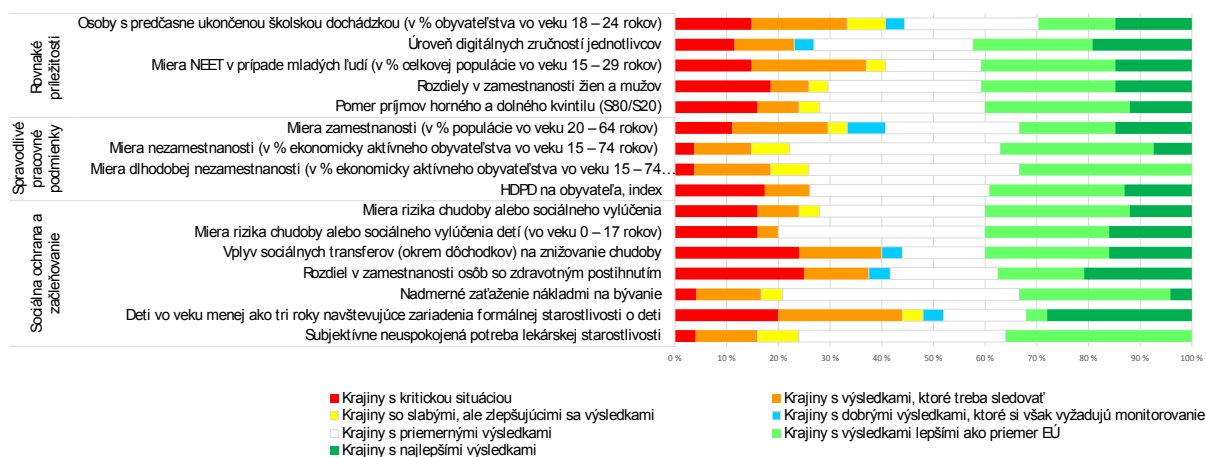
Z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti (v hodnote 723,8 miliardy EUR v bežných cenách) sa poskytuje rozsiahla finančná podpora určená na reformy a investície v členských štátoch, ktoré podporujú udržateľný a inkluzívny rast a vytváranie pracovných miest s osobitnou pozornosťou venovanou reformám a investíciám, ktoré riešia výzvy identifikované v odporúčaniach pre jednotlivé krajiny v súvislosti s európskym semestrom. Pre vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv sú relevantné štyri zo šiestich pilierov, ktoré vymedzujú rozsah pôsobnosti mechanizmu: inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast; sociálna a územná súdržnosť; zdravie a hospodárska, sociálna a inštitucionálna odolnosť a politiky pre budúcu generáciu, deti a mládež. V dôsledku toho sa náležitá pozornosť venuje oblastiam politiky zamestnanosti, politiky zručností a sociálnej politiky v plánoch obnovy a odolnosti, ktoré predložili členské štáty a ktoré prijala Komisia a schválila Rada.

Fond ESF+ s rozpočtom takmer 99,3 miliardy EUR na roky 2021 – 2027 podporí, doplní a pridá hodnotu politikám členských štátov v oblasti zamestnanosti, zručností a sociálnej oblasti. Z fondu sa budú financovať opatrenia, ktoré zaisťujú rovnaké príležitosti, rovnaký prístup na trh práce, spravodlivé a kvalitné pracovné podmienky, sociálnu ochranu a začleňovanie, a to najmä so zameraním na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie a odbornú prípravu, celoživotné vzdelávanie, investície do detí a mladých ľudí a prístup k základným službám. Na začiatku krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 zabezpečovali kohézne fondy rýchlu reakciu v rámci Investičnej iniciatívy v reakcii na koronavírus a Investičnej iniciatívy v reakcii na koronavírus Plus, čo viedlo k čistému zvýšeniu nad 11 miliárd EUR pre opatrenia v oblasti zamestnanosti a zdravotnej starostlivosti do novembra 2021. Ďalších 50,6 miliardy EUR v rámci iniciatívy Pomoc pri obnove v rámci politiky súdržnosti a pri obnove území v Európe (REACT-EU) prispelo k posilneniu kapacít v členských štátoch na nápravu dôsledkov krízy. A napokon sa sprístupnilo 100 miliárd EUR vo forme úverov prostredníctvom európskeho nástroja dočasnej podpory na zmiernenie rizík nezamestnanosti v núdzovej situácii (SURE) v prospech režimov skráteného pracovného času a podobných opatrení na udržanie pracovných miest, a to najmä pre samostatne zárobkovo činné osoby.

Ako súčasť investičného plánu Európskej zelenej dohody bol zriadený Mechanizmus spravodlivej transformácie s cieľom podporiť spravodlivý prechod ku klimatickej neutralite. Prvým pilierom je FST⁴⁰, ktorý bol zriadený v rámci politiky súdržnosti a poskytuje sa z neho 19,3 miliardy EUR na zmiernenie nežiaducich účinkov procesu prechodu na klimaticky neutrálne hospodárstvo, a to podporovaním najzasiiahnutejších území.

Graf 4: Výzvy v oblasti zamestnanosti, zručností a v sociálnej oblasti vo všetkých členských štátoch EÚ podľa hlavných ukazovateľov v revidovanom sociálnom prehľade

⁴⁰ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1056 z 24. júna 2021, ktorým sa zriaďuje Fond na spravodlivú transformáciu, [EUR-Lex – 32021R1056 – SK – EUR-Lex \(europa.eu\)](#).



Poznámky: 1. údaje pre ukazovateľ účasti dospelých na vzdelávaní zatiaľ nie sú k dispozícii; 2. ukazovateľ digitálnych zručností sa týka údajov z roku 2019; 3. pre niektoré krajiny chýbajú údaje pre niektoré ukazovatele: legendy pre všetky ukazovatele sú uvedené v prílohe.

Tabuľka 1. Hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu: prehľad problémov v členských štátoch

		Rok	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	Krajiny s kritickou situáciou
Rovnaké príležitosti	Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu (v % obyvateľstva vo veku 18 – 24 rokov)	2020	EL, HR, IE, SI	EE, LV, PL, PT	LT	AT, BE, DE, DK, FR, NL, SK	ES, MT	CY, CZ, FI, LU, SE	BG, HU, IT, RO
	Úroveň digitálnych zručností jednotlivcov	2019	DE, DK, FI, NL, SE	AT, CZ, EE, EL, HR, IE	LU	BE, ES, FR, LT, MT, PT, SI, SK		CY, HU, PL	BG, LV, RO
	Mládež, miera NEET (v % celkovej populácie vo veku 15 – 29 rokov)	2020	DE, LU, NL, SE	AT, BE, DK, FI, HR, MT, SI		CZ, EE, FR, LV, PL	RO	CY, HU, IE, LT, PT, SK	BG, EL, ES, IT
	Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov	2020	FI, LT, LV, SE	DE, DK, EE, FR, LU, PT, SI		AT, BE, BG, CY, ES, IE, NL, SK	MT	CZ, HR	EL, HU, IT, PL, RO
	Pomer príjmov horného a dolného kvintilu (S80/S20)	2020	CZ, SI, SK	AT, BE, DK, FI, NL, PL, SE		CY, EE, EL, FR, HR, HU, LU, PT	RO	ES, MT	BG, DE, LT, LV
Spravodlivé pracovné podmienky	Miera zamestnanosti (v % obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov)	2020	CZ, DE, NL, SE	DK, FI, LV, MT, PL	EE, LT	AT, CY, FR, HU, LU, SI, SK	HR	BE, BG, IE, PT, RO	EL, ES, IT
	Miera nezamestnanosti (v % ekonomicky aktívneho obyvateľstva vo veku 15 – 74 rokov)	2020	CZ, PL	BG, DE, FR, HU, MT, NL, RO, SI		AT, BE, CY, DK, FI, HR, IE, LU, PT, SE, SK	EL, IT	EE, LT, LV	ES
	Miera dlhodobej nezamestnanosti (v % ekonomicky aktívneho obyvateľstva vo veku 15 – 74 rokov)	2020		CZ, DE, DK, HU, MT, NL, PL, PT, SE		AT, BE, BG, CY, FI, FR, HR, IE, LV, RO, SI	EL, IT	EE, LT, LU, SK	ES
	Rast HDPD na obyvateľa (2008 = 100)	2020	HU, LT, PL	CZ, IE, LV, MT, SI, SK		DE, DK, FI, HR, LU, NL, PT, SE		AT, BE	CY, EL, ES, IT
Sociálna ochrana a začleňovanie	Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia	2020	CZ, SI, SK	AT, CY, DK, FI, NL, PL, SE		BE, EE, FR, HR, HU, LU, MT, PT	LV	DE, LT	BG, EL, ES, RO
	Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia detí (0 – 17 rokov)	2020	CZ, DK, FI, SI	EE, LT, NL, PL, SE, SK		AT, BE, CY, FR, HR, HU, LU, LV, MT, PT		DE	BG, EL, ES, RO
	Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby	2020	BE, DK, FI, FR	CZ, HU, LU, SE, SI, SK	AT	CY, EE, NL, PL		DE, EL, LT, PT	BG, ES, HR, LV, MT, RO
	Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím	2020	AT, DK, EE, FI, PT	ES, LT, LU, SI	FR	CY, CZ, EL, NL, SK		MT, RO, SE	BE, BG, DE, HR, HU, PL
	Nadmerné zaťaženie nákladmi na bývanie	2020	SK	CY, FI, HR, LT, MT, PT, SI		AT, BE, CZ, ES, HU, LU, LV, NL, PL, RO, SE	EL	BG, DK, EE	DE
	Deti vo veku menej ako tri roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti	2020	BE, DK, FR, LU, NL, PT, SE	SI	ES	EE, FI, LV, MT	HR	AT, BG, CY, DE, EL, LT	CZ, HU, PL, RO, SK
	Subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti	2020		AT, CY, CZ, DE, ES, HU, LU, MT, NL		BE, BG, DK, FR, HR, LT, PT, SE, SI, SK	EE, EL	FI, LV, RO	PL

Poznámka: Aktualizácia z 28. októbra 2021. Pomer príjmov horného a dolného kvintilu, miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia, miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí, vplyv sociálnych transferov

na znižovanie chudoby, nadmerné zaťaženie nákladmi na bývanie, deti vo veku menej ako tri roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti a subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti nie sú k dispozícii pre Írsko a Taliansko. Rast HDPD nie je k dispozícii pre Bulharsko, Estónsko, Francúzsko a Rumunsko. Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím nie je k dispozícii pre Írsko, Taliansko a Lotyšsko. Zlomy v radoch a značky sú uvedené v prílohách 1 a 2.

1.4. Hlavné cieľové hodnoty EÚ na rok 2030

EÚ stanovila tri hlavné cieľové hodnoty na rok 2030 týkajúce sa zamestnanosti, zručností a znižovania chudoby, ktoré sú uvedené v akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv. Tieto hlavné cieľové hodnoty uvítali vedúci predstavitelia EÚ v portskom vyhlásení z 8. mája a uvítalo ich júnové zasadnutie Európskej rady a v júni ich schválila Rada EPSCO⁴¹. Spolu s doplnkovými cieľmi, ktoré sú uvedené ďalej, odzrkadľujú tri kapitoly piliera, t. j. rovnaké príležitosti a prístup na trh práce, spravodlivé pracovné podmienky a sociálnu ochranu a začleňovanie⁴². Tieto tri ciele pomôžu nasmerovať opatrenia na oživenie hospodárstva sprevádzanému tvorbou veľkého počtu pracovných miest a na model rastu, pričom celoživotné vzdelávanie podporí pracovníkov v tom, aby čo najviac využili ekonomickú a sociálnu transformáciu, a zároveň sa ním bude bojovať proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu v EÚ a prispeje sa k dosiahnutiu cieľov udržateľného rozvoja. Sú stanovené na ambiciózných no realistických úrovniach, pričom zohľadňujú sociálno-ekonomický kontext, širšie trendy a plánované reformy a investície vrátane v rámci Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti. Na základe schválených cieľových hodnôt do roku 2030 v EÚ:

- Malo byť zamestnaných aspoň 78 % obyvateľstva vo veku 20 až 64 rokov⁴³.
- Každoročne by sa na odbornej príprave malo zúčastňovať aspoň 60 % dospelých (vo veku 25 – 64 rokov).
- Počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením by sa mal znížiť aspoň o 15 miliónov.

Členské štáty sú teraz v procese stanovovania vlastných vnútroštátnych cieľových hodnôt v súlade s ambíciami zakotvenými v hlavných cieľových hodnotách na rok 2030. V sociálnom záväzku z Porta z 7. mája 2021 (ktorý podpísali predsedovia Európskeho parlamentu a Európskej komisie, portugalský premiér, sociálni partneri EÚ a Sociálna platforma) sa členské štáty vyzývajú, aby stanovili ambiciózne vnútroštátne cieľové hodnoty, ktoré pri náležitom zohľadnení východiskovej pozície jednotlivých krajín predstavujú primeraný príspevok k dosiahnutiu európskych cieľových hodnôt. Komisia v júli 2021 vyzvala členské štáty, aby jej zaslali prvé návrhy vnútroštátnych cieľových hodnôt na rok 2030. Hlavná cieľová hodnota EÚ na rok 2030, ako aj vnútroštátne cieľové hodnoty budú monitorované v súvislosti s európskym semestrom.

Ako je vyjadrené v hlavnej cieľovej hodnote v oblasti zamestnanosti, kľúčovou prioritou pre rok 2030 je vysoká úroveň zamestnanosti s cieľom zaistiť, aby sa každý mohol plne zapojiť do hospodárskeho a spoločenského života. Účasť na trhu práce je dôležitá na podporu potenciálu udržateľného a inkluzívneho rastu, na pomoc aktívnej účasti v spoločnosti a na príspevok k primeranosti a fiškálnej udržateľnosti systémov sociálnej ochrany, a to aj z hľadiska starnutia obyvateľstva. Na dosiahnutie tejto cieľovej hodnoty bude mať význam

⁴¹ [Portské vyhlásenie](#) a zasadnutie Európskej rady (24. a 25. júna 2021) – [závery](#).

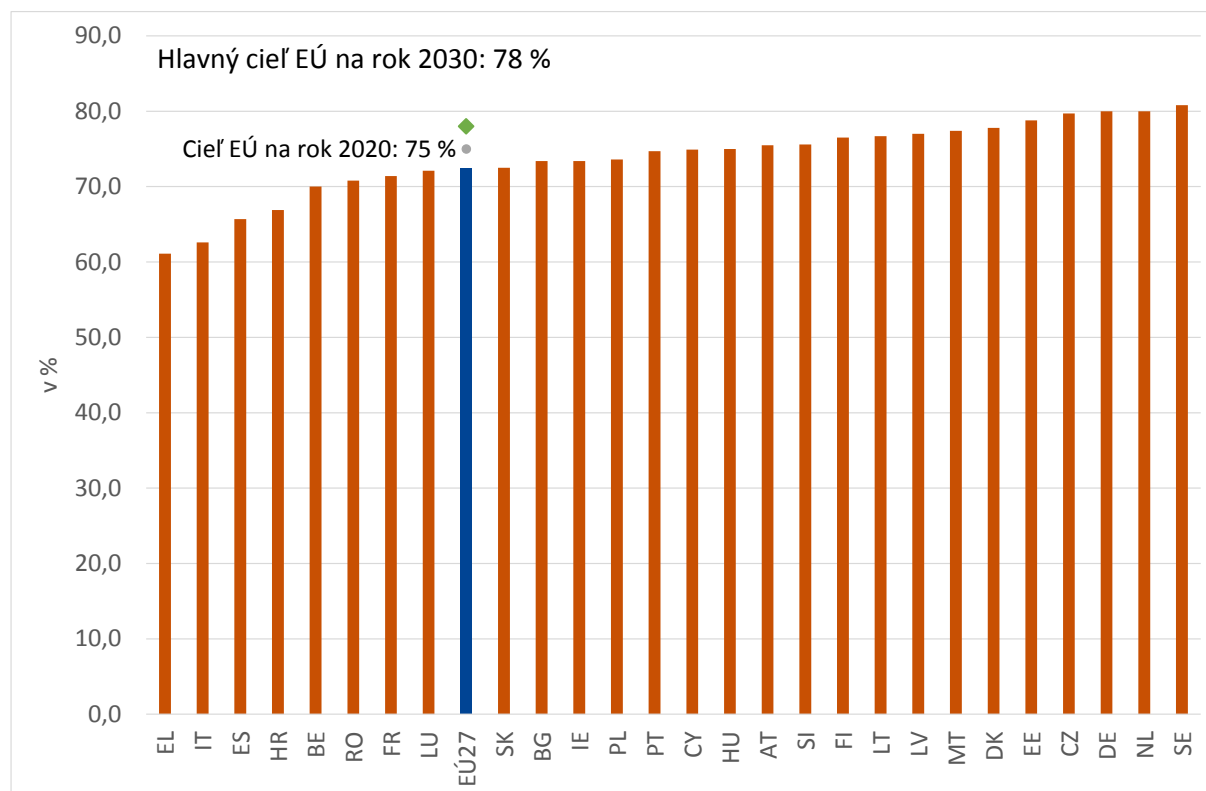
⁴² Dopĺňajú iné rámce, napr. Európsku zelenú dohodu, európsky program v oblasti zručností, európsky vzdelávací priestor, strategický rámec EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov a digitálne desaťročie.

⁴³ Cieľová hodnota miery zamestnanosti bola stanovená podľa scenárov simulovaných na základe mier rastu potenciálneho HDP a prognóz počtu obyvateľstva do roku 2030 podľa Eurostatu, ako aj vzťahu medzi zamestnanosťou a HDP počas oživenia v rokoch 2013 – 2019.

pokrok v zelenej a digitálnej transformácii na trhu práce. Miera zamestnanosti v celej EÚ bola v roku 2020 na úrovni 72,5 %, o 5,5 percentuálneho bodu pod ambíciou 78 % zakotvenou v hlavnej cieľovej hodnote na rok 2030 (pozri graf 5).

V akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv boli stanovené doplnkové ciele na zvýšenie účasti žien a mladých ľudí na trhu práce, čím sa podporí celková cieľová hodnota miery zamestnanosti. Doplnkové ambície sa zameriavajú na zníženie rozdielu v zamestnanosti žien a mužov o polovicu, zvýšenie poskytovania formálneho vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (VSRD) a zníženie podielu mladých ľudí (vo veku 15 – 29 rokov), ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) na 9 %. Zvýšenie účasti žien na trhu práce je dôležité pre zvýšenie potenciálu rastu a ako reakcia na výzvu súvisiacu so starnúcim obyvateľstvom a ubúdajúcou pracovnou silou. Väčšia účasť žien na trhu práce podporovaná formálnym VSRD môže prispieť aj k zníženiu chudoby a sociálneho vylúčenia, a to aj medzi deťmi, prostredníctvom pozitívneho vplyvu na príjmy domácností. Podobne obmedzenie miery NEET predstavuje aktivovanie nevyužitého potenciálu mladých ľudí ako kľúča k zaisteniu ich plnej účasti na spoločenskom živote.

Graf 5: Miera zamestnanosti ľudí vo veku 20 – 64 rokov v roku 2020



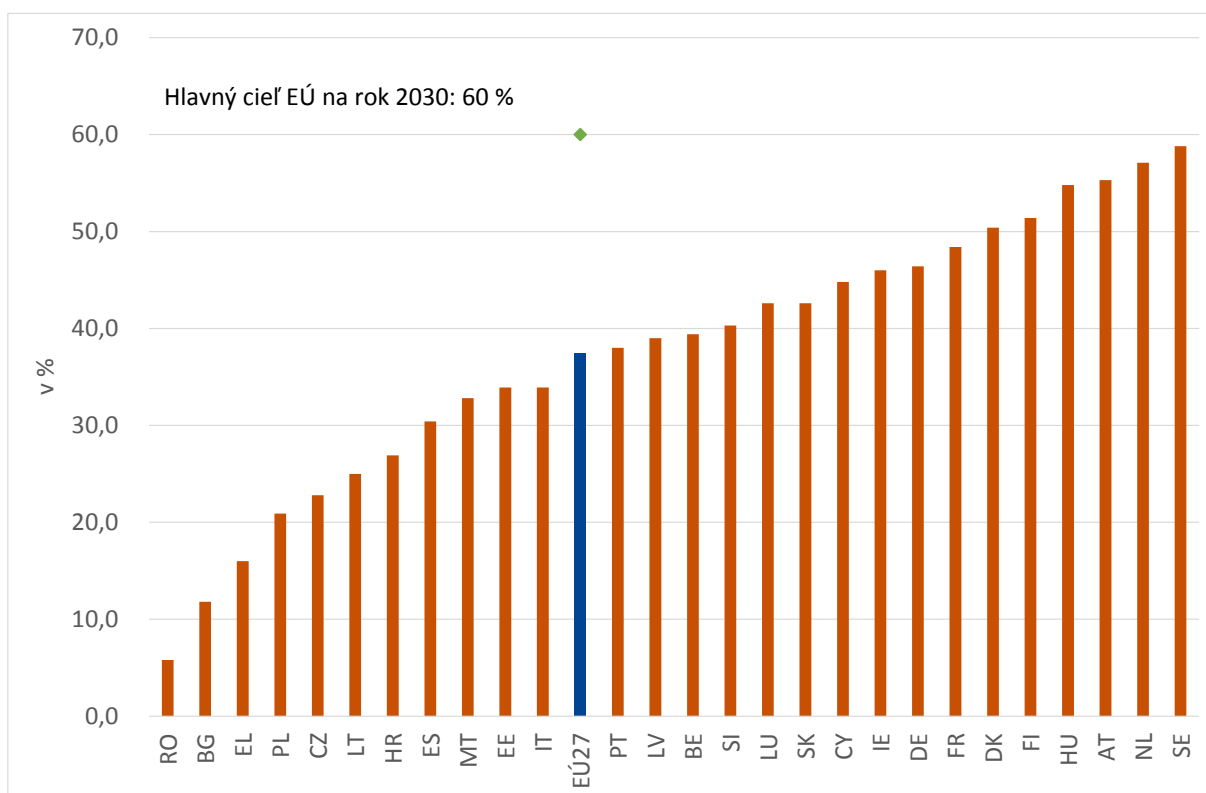
Zdroj: Eurostat, ukazovateľ [tesem010].

V cieľovej hodnote na rok 2030 týkajúcej sa účasti dospelých na vzdelávaní sa odráža potreba zaistenia adaptácie a schopnosti využiť prínosy v kontexte rýchlo sa meniacich potrieb trhu práce po otrase spôsobenom pandémiou COVID-19 a v súvislosti so zelenou a digitálnou transformáciou. Vplyv pandémie na hospodárstvo a spoločnosť, ako aj budúce štrukturálne zmeny zvýraznili potrebu rekvalifikácie počas celej kariéry a celoživotného rozvoja zručností. Je to dôležitejšie ako kedykoľvek predtým, keďže sa očakáva, že digitálnou a zelenou transformáciou sa zásadne zmenia požiadavky mnohých pracovných miest na zručnosti a vzniknú nové požiadavky na zručnosti. Na základe toho bola hlavná cieľová

hodnota EÚ na rok 2030 v oblasti vzdelávania dospelých stanovená na 60 % v porovnaní s mierou 37,4 % v roku 2016⁴⁴ (pozri graf 6). Cieľová hodnota na rok 2030 bola teda stanovená na ambicióznej úrovni, pričom sa európskym programom v oblasti zručností posilnilo úsilie EÚ a členských štátov a pre odbornú prípravu sa sprístupnili značné dodatočné finančné prostriedky EÚ, a to aj v rámci Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti (pozri oddiel 2.2).

Dosiahnutie cieľovej hodnoty týkajúcej sa vzdelávania dospelých je možné len s pevnými základmi systémov vzdelávania a odbornej prípravy, pričom sa v prípade získavania zručností musí reagovať na potreby trhu práce v budúcnosti. Pri určovaní vyhliadok zamestnanosti mladých ľudí je dôležitým faktorom úroveň dosiahnutého vzdelania, ktorým sa takisto kladú základy vzdelávania v neskoršom veku. Napriek tomu v roku 2020 až 9,9 % mladých ľudí v EÚ nedosiahlo aspoň vyššie sekundárne vzdelanie. Z tohto dôvodu boli v akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv stanovené doplnkové ciele ďalšieho znižovania predčasného ukončenia školskej dochádzky a zvyšovania účasti na vyššom sekundárnom vzdelávaní. Navyše sa doplnkovým cieľom, aby aspoň 80 % osôb vo veku 16 – 74 rokov malo aspoň základné digitálne zručnosti, uznáva ich významná úloha pri zaistení plnej účasti na trhu práce a v spoločnosti v budúcnosti. Opatrenie v tejto oblasti je obzvlášť naliehavé vzhľadom na pomalé dosahovanie pokroku v celej EÚ od roku 2015 (z 54 % v roku 2015 na 56 % v roku 2019).

Graf 6: Účasť dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov (v %, 2016)



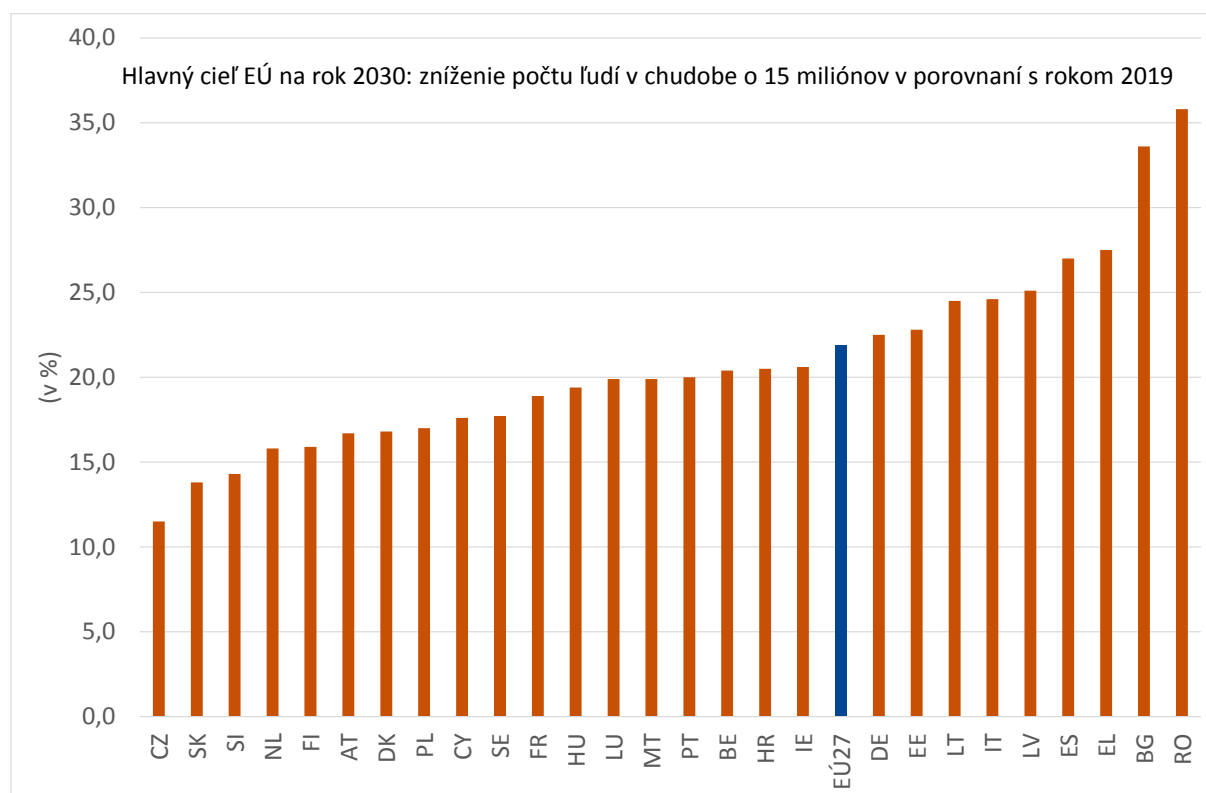
Zdroj: špeciálne získané údaje, dostupné [online z Eurostatu](#).

⁴⁴ Ako je uvedené v kapitole 1.2, najnovšie dostupné údaje sú z roku 2016. Komisia bude monitorovať tento ukazovateľ spolu s Eurostatom a vykoná dôkladnú analýzu údajov z dvoch zdrojov prieskumu, keď budú k dispozícii (2023), s cieľom zaistiť kvalitu a porovnateľnosť údajov.

Na zabezpečenie inkluzívneho rastu a vzostupnej sociálnej a hospodárskej konvergenzie v EÚ je nevyhnutné dosiahnuť ambiciózne zníženie miery chudoby a sociálneho vylúčenia. Cieľová hodnota na rok 2030 znamená zníženie počtu ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením o 15 miliónov do roku 2030⁴⁵. V roku 2020 bola miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v celej EÚ na úrovni 21,9 % (pozri graf 7). Aby sa mohla dosiahnuť ambícia zahrnutá v cieľovej hodnote EÚ týkajúcej sa znižovania miery chudoby, členské štáty musia prijať opatrenia spolu s tromi aspektmi podpory príjmov, prístupu k tovarom a službám a integrácie na trh práce.

V akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv je ako doplnkový cieľ stanovené zníženie počtu detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením. Zameranie sa na deti má kľúčový význam pre prerušenie medzigeneračného cyklu chudoby a príspevok k rovnakým príležitostiam v EÚ. S cieľom zaviazat' sa k tejto ambícii navrhuje sa v tomto doplnkovom ciele znížiť počet detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením do roku 2030 aspoň o 5 miliónov.

Graf 7: Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia pre celú populáciu v roku 2020 (v %)



Zdroj: Eurostat, ukazovateľ [tepsr_lm410]. Cieľová hodnota zníženia o 15 miliónov osôb do roku 2030 by zodpovedala miere rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia na úrovni 17,6 % podľa základnej hodnoty v roku 2019 a hlavného demografického scenára Eurostatu na desaťročie od roku 2020.

Rámce referenčného porovnávania, ktoré podporujú analýzu a tvorbu politík

⁴⁵ Pri zohľadnení hlavného demografického scenára Eurostatu na desaťročie od roku 2020.

V oznámení z roku 2017, ktorým sa zriaďuje Európsky pilier sociálnych práv, sa navrhlo referenčné porovnávanie ako nástroj na podporu štrukturálnych zmien a vzostupnej konvergenie v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti. Vzhľadom na multilaterálne uplatnenie sa v rámci referenčného porovnávania kombinujú kvantitatívne ukazovatele (o výkonnosti a výsledkoch) a kvalitatívna analýza prvkov návrhu politik a politických stimulov, ktoré ovplyvňujú dobrú tvorbu politik. Okrem podpory tvorby politik rámce referenčného porovnávania spolu s ukazovateľmi sociálneho prehľadu pomáhajú formovať analýzu v európskom semestri a spoločnej správe o zamestnanosti.

Od roku 2017 Komisia vypracovala rámce referenčného porovnávania v rôznych oblastiach a diskutovala o nich s členskými štátmi v súlade so spoločným prístupom, ktorý schválil Výbor pre zamestnanosť (EMCO) a Výbor pre sociálnu ochranu (SPC). Rámcami sa riešili oblasti 1. dávok v nezamestnanosti a aktívnych politik trhu práce; 2. zručností a vzdelávania dospelých a 3. minimálneho príjmu. Hlavné výsledky týchto činností boli uvedené v predchádzajúcej spoločnej správe o zamestnanosti. Komisia začala pracovať aj na ďalších rámcach na možné použitie v budúcich cykloch semestra, a to najmä v spolupráci s Výborom pre zamestnanosť, pokiaľ ide o referenčné porovnávanie minimálnych miezd a mapovanie kolektívneho vyjednávania, a s Výborom pre sociálnu ochranu, pokiaľ ide o primeranosť dôchodkov a starostlivosť o deti a podporu detí.

Rámec starostlivosti o deti a podpory detí schválil Výbor pre sociálnu ochranu v októbri 2021. Vymedzujú sa v ňom ukazovatele výsledkov (o návšteve zariadení vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, chudobe detí a deprivácie týkajúcej sa detí) a ukazovatele výkonnosti (rozdiel v návšteve zariadení starostlivosti o deti spolu s príjmami horného a dolného kvintilu, vplyv sociálnych transferov na chudobu detí, rozdiely v nadmernom zaťažení nákladmi na bývanie a miere deprivácie v oblasti bývania u detí, vplyv rodičovstva na zamestnanosť vo vekovej skupine 25 – 49 rokov a podiel populácie vo veku 25 – 49 rokov, ktorá je ekonomicky neaktívna alebo pracuje na kratší čas z dôvodu opatrovateľských povinností, podľa pohlavia). Na posúdenie primeranosti podpory príjmu boli schválené dva ukazovatele týkajúce sa príjmu nepracujúceho páru s dvomi deťmi a príjmu páru s dvomi deťmi, v ktorom je jeden z partnerov zamestnanec s nízkou mzdou, oba ako podiel hranice chudoby. S cieľom lepšie objasniť situáciu členských štátov pri monitorovaní trendov je k dispozícii celý rad kontextových informácií. Takisto sú zdôraznené niektoré oblasti vyžadujúce budúcu prácu, najmä pokiaľ ide o politické stimuly.

Posilnením spoločného výkladu príslušných ukazovateľov a politických stimulov v oblasti politik predstavujú rámce referenčného porovnávania výrazný príspevok k vykonávaniu Európskeho piliera sociálnych práv. Po prijatí akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv sa budúce rámce referenčného porovnávania upravia podľa revidovaného sociálneho prehľadu. Hlavné výsledky týchto činností sa uvádzajú v spoločnej správe o zamestnanosti.

ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNE REFORMY – VÝSLEDKY A OPATRENIA ČLENSKÝCH ŠTÁTOV

2.1. 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, ktoré podporujú dopyt po pracovnej sile a vytváranie pracovných miest, v súlade so zásadou piliera č. 4 (aktívna podpora zamestnanosti) a zásadou piliera č. 6 (mzdy). Pododdiel 2.1.1 sa zameriava na kľúčové trendy vývoja na trhu práce, v ktorých je zohľadnený aj vplyv krízy spôsobenej pandémiou COVID-19. Pododdielom 2.1.2 sa informuje o opatreniach zavedených členskými štátmi v týchto oblastiach s osobitným zameraním na opatrenia, ktorými sa zachováva zamestnanosť v čase krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 a podporuje sa vytváranie nových pracovných miest.

2.1.1. Kľúčové ukazovatele

Po prvotnom otrase z krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 sa výsledky na trhu práce v roku 2021 stabilizovali. Napriek medziročnému poklesu HDP v EÚ o 6 % v roku 2020 vzrástla miera nezamestnanosti za rovnaké obdobie len o 0,4 percentuálneho bodu z priemerných 6,7 % na 7,1 % (nárast o 1,4 percentuálneho bodu v mesačných údajoch od nízkej úrovne pred krízou 6,3 % v marci 2020 po vrchol 7,7 % v septembri 2020). Podporné opatrenia vo forme režimu skráteného pracovného času a iných režimov na udržanie pracovných miest prispeli k pomerne malému nárastu nezamestnanosti. Zvýšenie miery nezamestnanosti zmiernila aj nižšia účasť na trhu práce, a to najmä v dôsledku obáv z nakazenia sa a znížených možností nájsť si prácu vzhľadom na utlmenú hospodársku činnosť. Hoci sa hospodárskou obnovou podporí vytváranie pracovných miest, návrat na úroveň zamestnanosti pred krízou sa neočakáva skôr ako v roku 2022. Je to aj napriek skutočnosti, že miera nezamestnanosti sa v septembri 2021 priblížila k úrovni pred krízou (6,7 %).

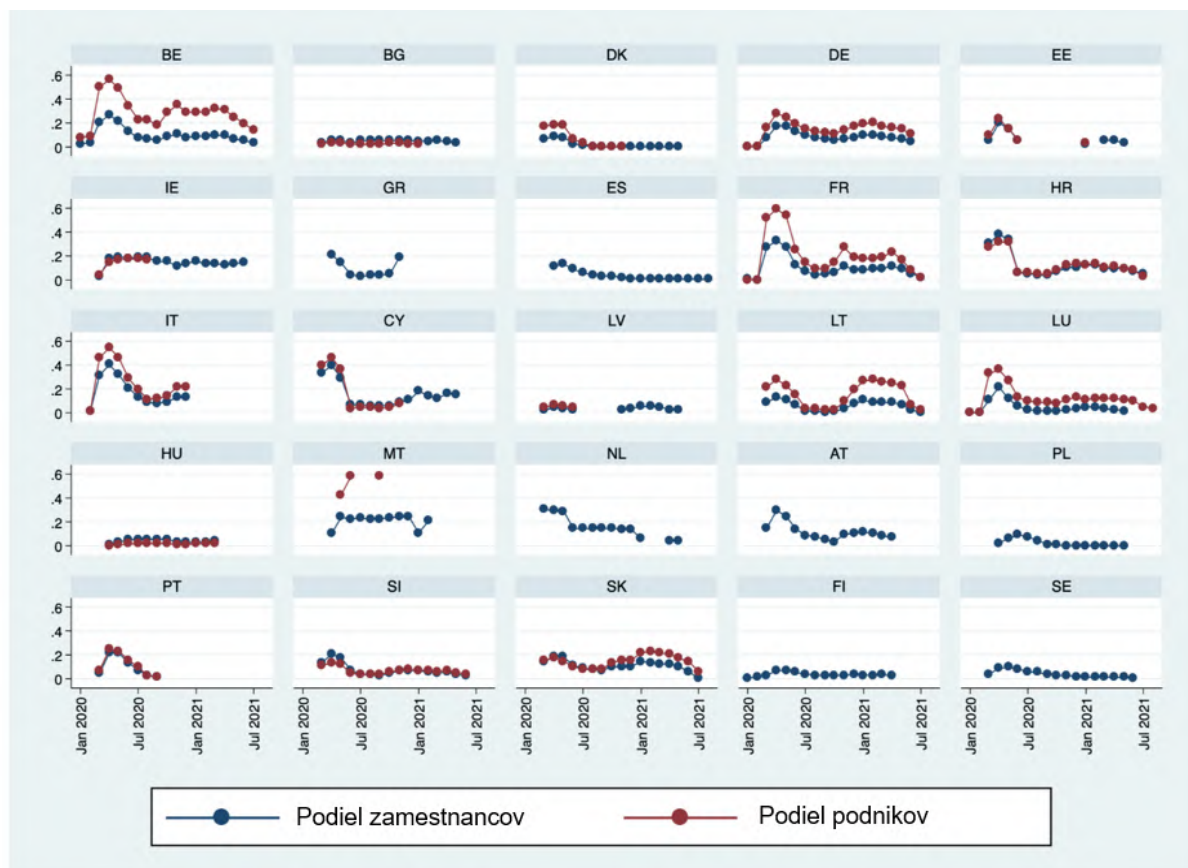
Počet pracovníkov, ktorí mali prínos z režimu skráteného pracovného času a podobných režimov na udržanie pracovných miest ostal vysoký až do polovice roka 2021. Všetky členské štáty EÚ počas krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 buď zaviedli, alebo posilnili režimy skráteného pracovného času a/alebo podobné režimy na udržanie pracovných miest. Počas prvej vlny pandémie (apríl – máj 2020) dosiahlo využívanie takýchto režimov bezprecedentné úrovne (až 40 % celkového počtu zamestnancov v 60 % všetkých spoločností v členských štátoch, ako sú Francúzsko a Taliansko, pozri graf 2.1.1). Využitie týchto režimov, aj keď na nižších úrovniach, bolo naďalej významné v druhej polovici roka 2020 a v prvej polovici roka 2021. Tieto podporné opatrenia výrazne prispeli k obmedzeniu vplyvu pandémie na trh práce, a to najmä pokiaľ ide o miery zamestnanosti a predovšetkým v prípade pracovníkov s nižšími príjmami (Eurostat, 2021⁴⁶). V niektorých členských štátoch (napr. Estónsko a Lotyšsko) boli režimy ukončené a potom následne znovu zavedené s cieľom riešiť opätovné prepuknutie pandémie. V roku 2020 dostalo 19 členských štátov ako súčasť reakcie

⁴⁶ [Vplyv pandémie COVID-19 na príjmy zo závislej činnosti – rozšírené odhady – vysvetlené štatistické údaje \(europa.eu\).](#)

EÚ na pandémiu podporu z nástroja SURE dokopy pre asi 31 miliónov ľudí a 2,5 milióna podnikov⁴⁷. Dôležité bude zabezpečiť, aby režimy skráteného pracovného času uľahčili a podporili reštrukturalizačné procesy a aby sa v súvislosti s nimi neodsúvali štrukturálne úpravy. Na tento účel by sa mali postupne zrušiť výnimočné núdzové opatrenia, keď dozrie čas.

Graf 2.1.1: Podiel zamestnancov a spoločností podporených skráteným pracovným časom a inými opatreniami na udržanie pracovných miest postupne klesal

Pokrytie opatrení na udržanie pracovných miest sa medzi členskými štátmi líši (v %, 1. štvrťrok 2020 až 2. štvrťrok 2021)



Poznámka: Nie sú k dispozícii údaje za Česko a Rumunsko.

Zdroj: Eurostat, štatistické údaje o pandémie COVID-19⁴⁸.

Nezamestnanosť vo väčšine členských štátov EÚ sa v roku 2020 v porovnaní s rokom 2019 zhoršila. V roku 2020 miera nezamestnanosti vzrástla vo všetkých okrem štyroch členských štátoch v porovnaní s rokom 2019 (pozri graf 2.1.2), pričom vrchol pre EÚ (7,7 %) bol dosiahnutý v septembri 2020. Situácia podľa sociálneho prehľadu ostáva „kritická“ v Španielsku, ktoré v roku 2020 zaznamenalo nárast už aj tak vysokej miery nezamestnanosti, kým Grécko a Taliansko sú „krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“. Situácia

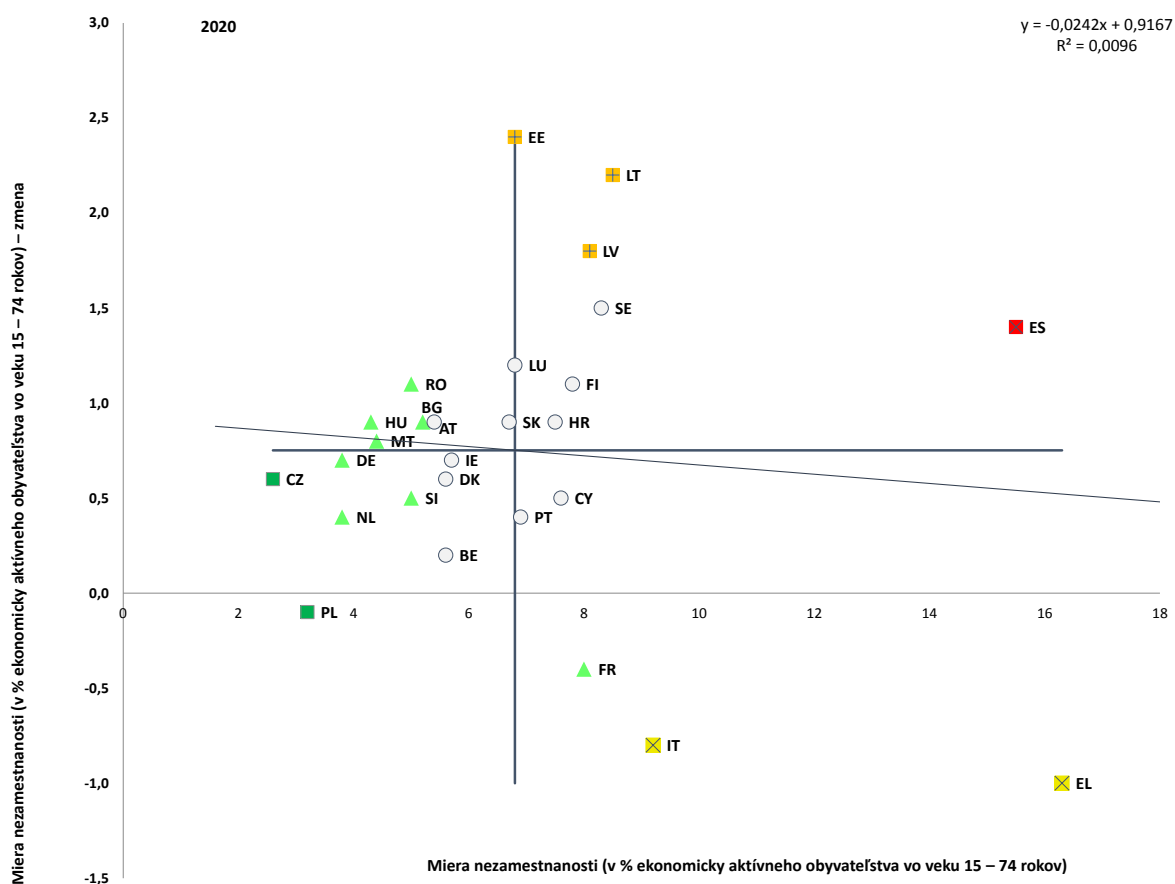
⁴⁷ Druhá správa o vykonávaní nástroja SURE, COM(2021) 596 final.

⁴⁸ [Spoločnosť a práca – COVID-19 – Eurostat \(europa.eu\).](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

nezamestnanosti v pobaltských štátoch sa počas roka 2020 výrazne zhoršila, hoci nedávne údaje ukazujú, že v roku 2021 došlo k opätovnému zlepšeniu. V prvých deviatich mesiacoch roka 2021 bol najväčší pokles miery nezamestnanosti zaznamenaný na Cypre (– 3,5 percentuálneho bodu), v Grécku (–3,1 percentuálneho bodu) a Rakúsku (– 2,1 percentuálneho bodu). Za rovnaké obdobie boli zaznamenané menšie zlepšenia, no stále išlo viac ako o 1 percentuálny bod, a to v Írsku, Dánsku, Slovinsku, Estónsku a Španielsku.

Graf 2.1.2: Nezamestnanosť v roku 2020 vzrástla vo väčšine členských štátov

Miera nezamestnanosti (vo veku 15 – 74 rokov) a ročná zmena od roku 2019 do roku 2020 (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



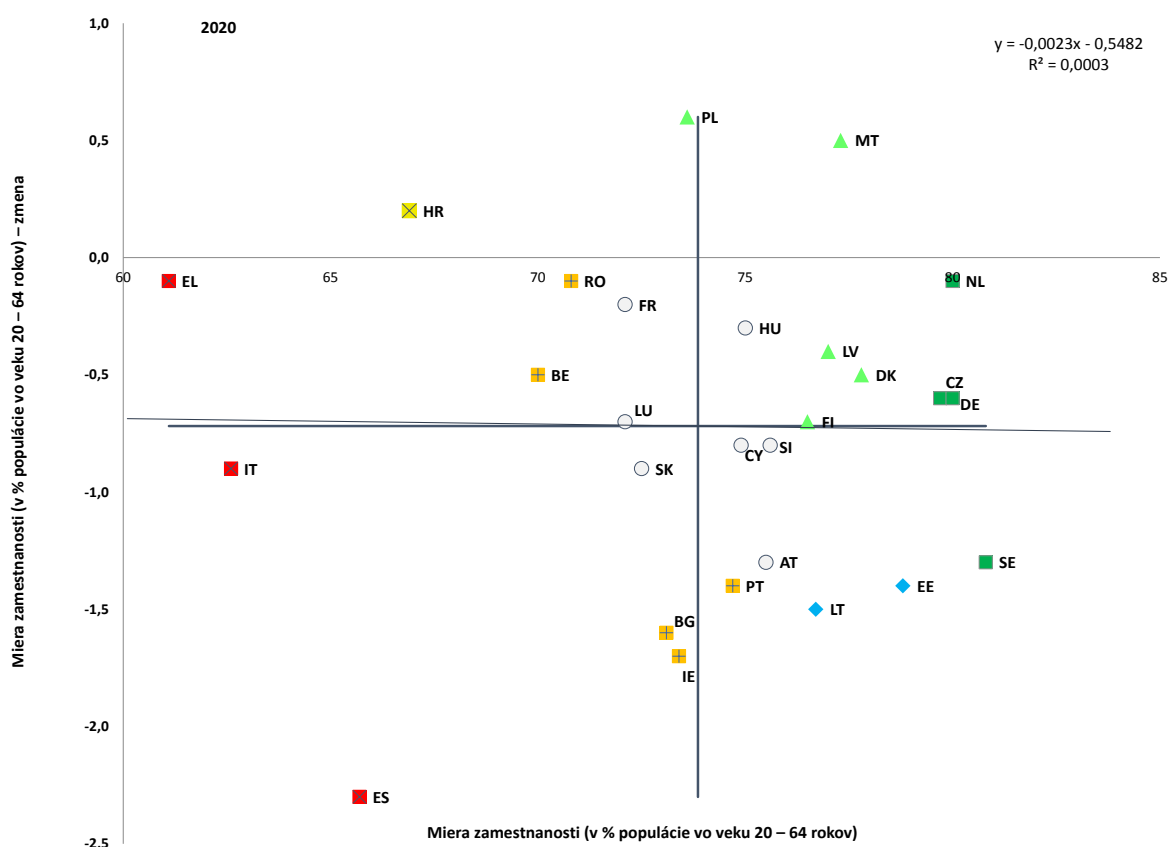
Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.
Zdroj: Eurostat [une_rt_a], VZPS.

Podľa ukazovateľa sociálneho prehľadu zamestnanosť v takmer všetkých krajinách EÚ v roku 2020 klesla v porovnaní s rokom 2019. Ako je zobrazené na grafe 2.1.3, Grécko, Taliansko a Španielsko sú stále „krajiny s kritickou situáciou“ podľa metodiky sociálneho prehľadu vzhľadom na ďalší pokles zamestnanosti, po ktorom ostali miery na úrovni 65 % alebo pod ňou. Na druhej strane Švédsko, Nemecko, Česko a Holandsko sú „krajiny s najlepšimi výsledkami“ (s mierami blízko úrovne 80 % alebo nad ňou v roku 2020). Miera

zamestnanosti v EÚ (veková skupina 20 – 64 rokov) celkovo poklesla na 72,5 % v roku 2020 (–0,7 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2019). Miery zamestnanosti sa začali zlepšovať v 3. štvrťroku 2020. Zamestnanosť v EÚ (zamestnanci a samostatne zárobkovo činné osoby) bola stále o 1 % nižšia v 2. štvrťroku 2021 (podľa údajov z národných účtov) než na vrchole v poslednom štvrťroku 2019, pričom pretrvávali regionálne rozdiely (pozri prílohu 3). Rozdiel v miere zamestnanosti v EÚ medzi mestami a vidieckymi oblasťami nebol ovplyvnený krízou spôsobenou pandémiou COVID-19 a v roku 2020 bol na úrovni 0,9 percentuálneho bodu v prípade obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov (pokles o 0,1 percentuálneho bodu z roku 2019). Údaje z národných účtov ukazujú, že od 1. štvrťroku do 2. štvrťroku 2021 bol rast zamestnanosti pozitívny vo všetkých členských štátoch okrem Estónska a Španielska. V deviatich členských štátoch (Belgicko, Dánsko, Francúzsko, Luxembursko, Maďarsko, Malta, Holandsko, Poľsko a Portugalsko) prekročila miera zamestnanosti v 2.štvrťroku 2021 úrovne spred krízy (4. štvrťrok 2019).

Graf 2.1.3: Miera zamestnanosti klesla v roku 2020 v takmer všetkých členských štátoch

Miera zamestnanosti (vo veku 20 – 64 rokov) a jej ročná zmena od roku 2019 do roku 2020 (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

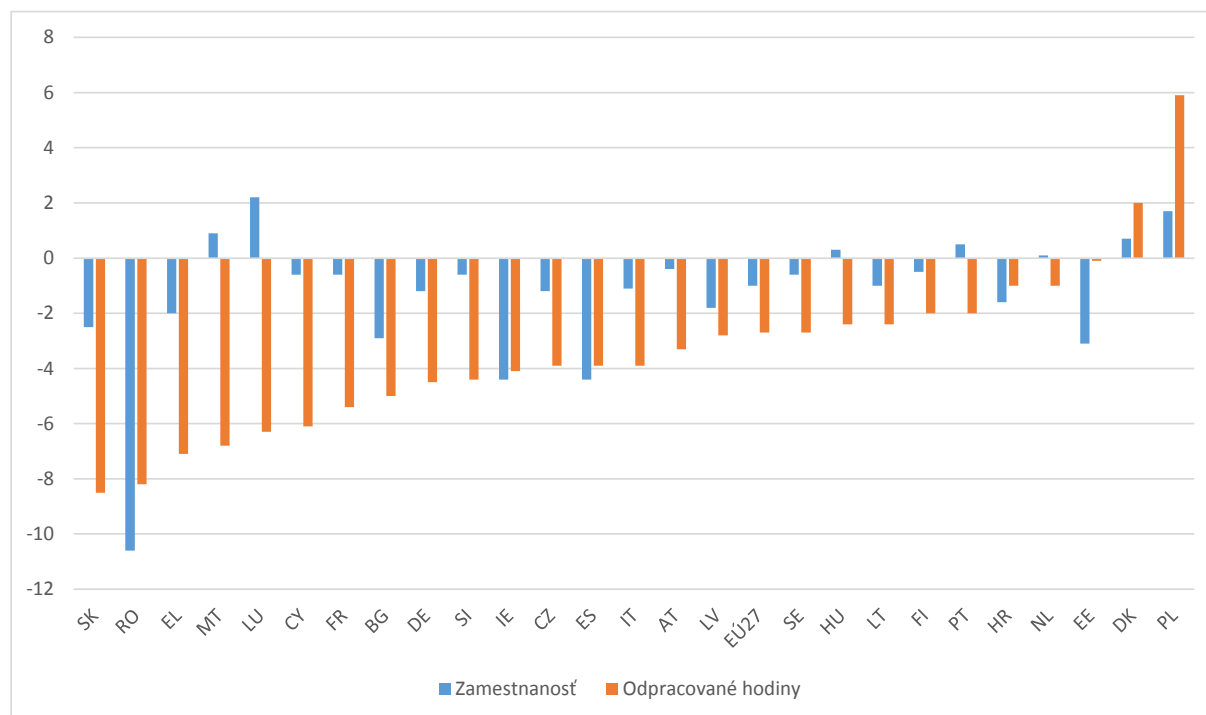
Zdroj: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], VZPS.

Vo všetkých členských štátoch okrem dvoch došlo od začiatku krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 k poklesu počtu odpracovaných hodín na zamestnanú osobu.

V dôsledku opatrení na zvládnutie okamžitého vplyvu krízy na zamestnanosť vykazuje zníženie celkového počtu odpracovaných hodín výraznejší pokles, než by mohli naznačovať zmeny v súhrnných mierach zamestnanosti (graf 2.1.4). Stupeň, do akého by sa mohlo zabrániť stratám zamestnania, závisí aj od profesijných charakteristík vrátane kritickej povahy a stupňa „možnosti telepráce“ v daných povolaniach a požadovanej sociálnej interakcie. Po prudkom náraste v 2. štvrtroku 2020 vo väčšine členských štátov klesol počet pracovníkov neprítomných v práci na úroveň pred pandémie. Od začiatku obnovy ostali odpracované hodiny pod úrovňami pred pandémie vo všetkých krajinách okrem Dánska a Poľska. V nízkych úrovniach odpracovaných hodín sa môže premietiť skrátený pracovný čas vzhľadom na stále obmedzenú aktivitu; nie je však jasné, kedy sa odpracované hodiny na zamestnanca vrátia na úroveň pred krízou⁴⁹. Rozdelenie trendov vývoja odpracovaných hodín podľa pohlavia je uvedené v oddiele 2.2.

Graf 2.1.4: Väčšina členských štátov zaznamenala výrazný pokles zamestnanosti a celkový počet odpracovaných hodín

Zmena celkovej zamestnanosti a celkového počtu odpracovaných hodín v období od 4. štvrtroku 2019 do 2. štvrtroku 2021 (v %)



Poznámka: Sezónne a kalendárne očistené údaje, okrem iba sezónne očistených údajov za CZ, EL, FR, MT, PL, PT, SK (zamestnanosť) a MT, SK (odpracované hodiny). Za BE nie sú k dispozícii údaje o odpracovaných hodinách. Údaje o LU a IE sú za 1. štvrtrok 2021.

Zdroj: Eurostat [namq_10_a10_e], národné účty.

Zamestnanosť klesla výraznejšie v odvetviach, ktoré boli viac zasiahnuté obmedzeniami pohybu a nevyhnutnými opatreniami proti šíreniu zavedenými na boj proti pandémie. Najvyššie poklesy v zamestnanosti boli zaznamenané v odvetviach najvýraznejšie

⁴⁹ Európska komisia (2021), Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe, výročné preskúmanie za rok 2021. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie (pripravuje sa).

zasiahnutých obmedzeniami pohybu, ako sú ubytovacie služby, stravovacie služby, činnosti cestovných agentúr, kultúrne služby a služby pre domácnosť⁵⁰. Na druhej strane výroba základných liekov, poistenie, počítačové programovanie a telekomunikácie patria k činnostiam, ktoré zaznamenali najvyššie nárasty zamestnanosti v roku 2020 (v porovnaní s predchádzajúcim rokom)⁵¹. Najviac zasiahnuté odvetvia boli aj medzi hlavnými požívateľmi opatrení skráteného pracovného času.

Samostatná zárobková činnosť klesla viac ako celková zamestnanosť s určitými rozdielmi medzi krajinami. V roku 2020 klesol počet samostatne zárobkovo činných osôb v EÚ o 1,5 %, čo predstavovalo podiel 14 %; tento pokles bol výraznejší medzi samostatne zárobkovo činnými osobami so zamestnancami (–4,7 %). Obzvlášť zasiahnuté boli samostatne zárobkovo činné osoby v Nemecku a Taliansku. Jedenásť členských štátov však zaznamenalo rast počtu samostatne zárobkovo činných osôb, predovšetkým Poľsko, Francúzsko, Holandsko a Maďarsko. V druhom štvrtroku 2021 klesol počet samostatne zárobkovo činných osôb v EÚ o 2,6 % v porovnaní s rovnakým štvrtrokom predchádzajúceho roku, pričom medzi jednotlivými samostatne zárobkovo činnými osobami bol pokles o 5 %. Najväčšie poklesy v roku 2021 zaznamenali Rumunsko, Taliansko, Portugalsko a Holandsko. Kým celková zamestnanosť v EÚ sa medzi 1. štvrtrokom 2021 a 2. štvrtrokom 2021 zlepšovala, v súvislosti so samostatnou zárobkovou činnosťou nedošlo k zlepšeniu⁵².

Kríza spôsobená pandémiou COVID-19 dočasne znížila historicky najvyššie úrovne nedostatku pracovnej sily dosiahnuté pred krízou, ale vo väčšine členských štátov sú znovu na vzostupe. K nedostatku pracovnej sily dochádza, keď zamestnávateľia nemôžu nájsť pracovníkov, ktorých potrebujú na obsadenie voľných pracovných miest. Pred krízou bola miera voľných pracovných miest v 2. štvrtroku 2019 na úrovni 2,4 % v EÚ27. Miera voľných pracovných miest klesla na 1,6 % v 2. štvrtroku 2020 a odvtedy rástla a v 2. štvrtroku 2021 dosiahla úroveň 2,3 %, čím takmer úplne spätne vstrebala vplyv otrasu spôsobeného pandémiou COVID-19. Podľa európskych obchodných a spotrebiteľských prieskumov (EU-BCS) bol nedostatok pracovnej sily pred krízou na svojom historickom vrchole v 15 členských štátoch (Belgicko, Bulharsko, Česko, Estónsko, Francúzsko, Grécko, Írsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Poľsko, Portugalsko, Rakúsko, Rumunsko, Slovensko a Taliansko – pozri graf 2.1.5)⁵³. Oslabenie hospodárskej činnosti spôsobené pandémiou COVID-19 viedlo k poklesu nedostatku pracovnej sily takmer vo všetkých členských štátoch⁵⁴. V roku 2021 po uvoľnení opatrení na obmedzenie pohybu a po postupnej hospodárskej obnove začal vo väčšine členských štátov znovu rásť nedostatok pracovnej sily. V odvetviach ako stavebníctvo, zdravotná a dlhodobá starostlivosť, ako aj informácie a komunikácia je hybnou silou tohto procesu pretrvávajúci nedostatok zručností. V druhom štvrtroku 2021 sa nedostatok priblížil k úrovniam pred pandémie, kým nezamestnanosť klesala len okrajovo. Niektoré členské štáty zaznamenali ostrejší nárast nedostatku pracovnej

⁵⁰ Eurofound (2021), *COVID-19: Implications for employment and working life* (Dôsledky pre zamestnanosť a pracovný život), súbor dokumentov týkajúcich sa COVID-19, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

⁵¹ Európska komisia (2021), Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2021.

⁵² Údaje z národných účtov, sezónne očistené.

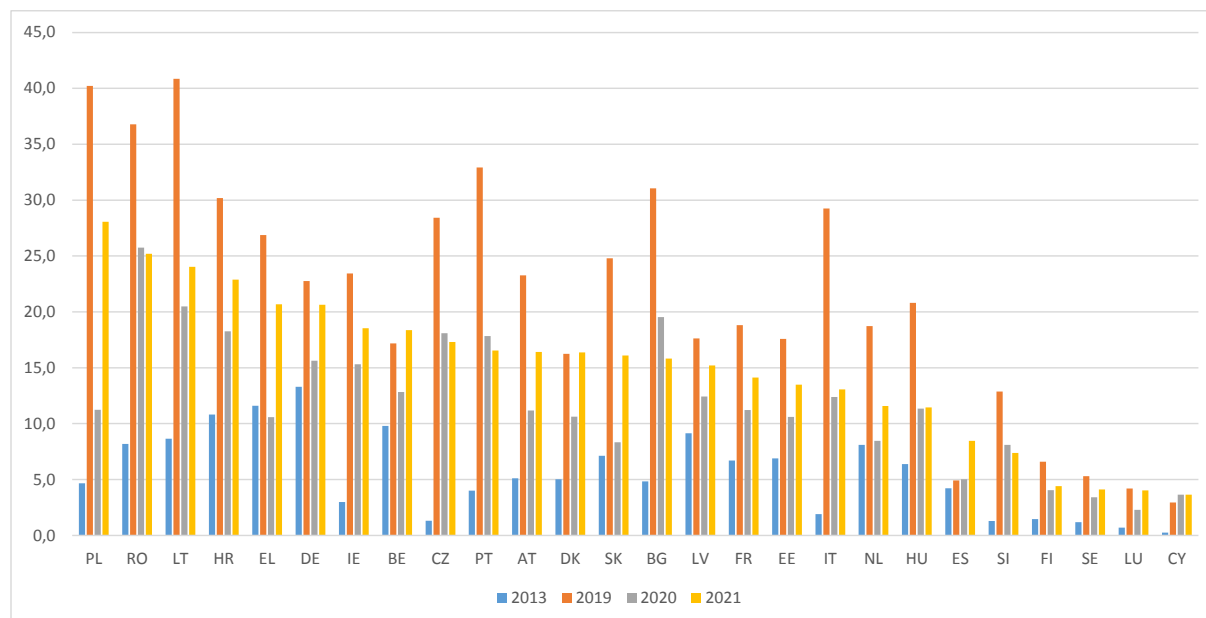
⁵³ Výsledky všeobecne zodpovedajú zisteniam investičného prieskumu skupiny Európskej investičnej banky z roku 2019.

⁵⁴ I keď toto bolo pravdepodobne obmedzené zavedením opatrení skráteného pracovného času a iných opatrení na podporu zamestnanosti.

sily než iné. Podiely zamestnávateľov, ktorí uviedli, že nedostatok pracovnej sily bol najväčším faktorom ovplyvňujúcim produkciu v prvých troch štvrtrokoch 2021, boli najvyššie (nad 20 %) v Poľsku, Rumunsku, Litve, Chorvátsku, Grécku a Nemecku.

Graf 2.1.5: Uvedený nedostatok pracovnej sily klesal v dôsledku pandémie vo väčšine členských štátov, ale s nastávajúcou obnovou je opäť na vzostupe

Index nedostatku pracovnej sily – podiel zamestnávateľov vo výrobe, v službách a stavebníctve, ktorí uviedli nedostatok práce ako hlavný faktor obmedzujúci ich produkciu (v %, 2013 – 2021).



Poznámky: Krajiny sú usporiadané zostupne podľa nedostatku pracovnej sily v roku 2021. Údaje za rok 2021 sú vypočítané ako priemer prvých troch štvrtrokov.

Zdroj: EU-BCS.

Kríza spôsobená pandemiou COVID-19 zapríčinila veľký pokles rastu nominálnych miezd, po ktorom nasledovala obnova v prvej polovici roka 2021. V porovnaní s rokom 2019, keď bolo tempo rastu miezd⁵⁵ pre EÚ27 na úrovni 3,6 %, v roku 2020 bol rast miezd negatívny, a to na úrovni –1,8 %. Zníženie sa môže aspoň čiastočne vysvetliť vplyvom skráteného času, pričom odchýlky závisia od návrhu vnútroštátnych opatrení⁵⁶. Za negatívnym súhrnným údajom sa však skrýva podstatná rôznorodosť medzi krajinami. V roku 2020 Litva, Rumunsko, Poľsko, Holandsko a Bulharsko zaznamenali vysoký rast nominálnych miezd na úrovni 3 % alebo nad ňou. Mzdy sa spomalili v južných európskych krajinách a v Belgicku, Rakúsku a vo Fínsku. Najväčšie miery spomalenia boli zaznamenané v Taliansku (–6,9 %), Španielsku (–5,4 %), vo Francúzsku (–3,9 %) a na Cypre (–3,6 %) (graf 2.1.6). Je to najmä z dôvodu zníženia počtu odpracovaných hodín spojeného s rozsiahlym využívaním režimov skráteného pracovného času. V prvej polovici roka 2021, keď členské štáty vychádzali z recesie a režimy skráteného pracovného času sa postupne prestávali používať, všetky členské štáty okrem Írska a Česka znovu zaznamenali zvyšovanie

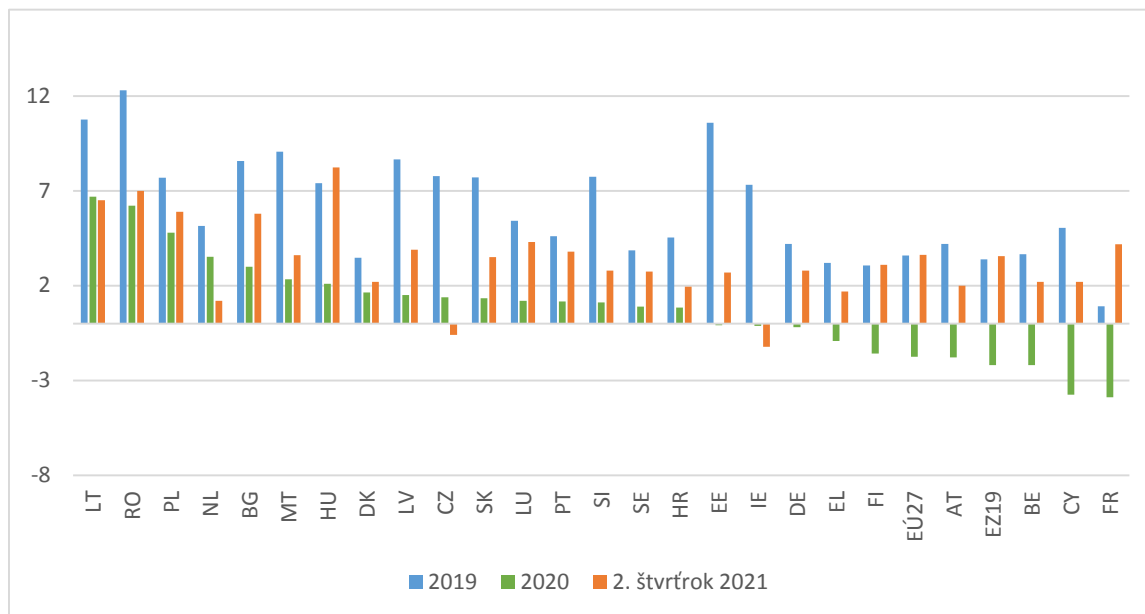
⁵⁵ Merané nominálnou odmenou na zamestnanca.

⁵⁶ V krajinách, v ktorých sa peňažné dávky vyplácajú priamo zamestnancom a zaznamenávajú sa ako sociálne transfery, viedli režimy skráteného pracovného času k viditeľnému zníženiu mzdových nákladov.

rastu miezd. Celkovo bol rast miezd v prvej polovici roka 2021 na úrovni 3,6 % v EÚ, ako aj v eurozóne.

Graf 2.1.6: Rast nominálnych miezd prešiel počas krízy vo viacerých členských štátoch do záporných čísel, ale v roku 2021 sa zlepšil

Nominálna odmena na zamestnanca (ročná zmena v %, 2019 – 2020 a 2. štvrťrok 2021)



Poznámky: 1. Mzdy sa merajú na základe ukazovateľa „nominálna odmena na zamestnanca“, ktorý sa vypočítava ako celková odmena zamestnancov vydelená celkovým počtom zamestnancov. Celková odmena sa vymedzuje ako celková odmena v hotovosti alebo v naturáliách, ktorú má zamestnávateľ vyplatiť zamestnancovi za prácu ním vykonanú počas účtovného obdobia, pričom pozostáva z dvoch zložiek: i) mzdy a platy v hotovosti alebo v naturáliách a ii) príspevky na sociálne zabezpečenie uhrádzané zamestnávateľom. 2. Všetky použité údaje pochádzajú z národných účtov. Ukazovatele vychádzajú z hodnôt v národnej mene. 3. Krajiny sú usporiadané vzostupne podľa rastu reálnej mzdy v roku 2020.

Zdroj: Európska komisia, databáza AMECO.

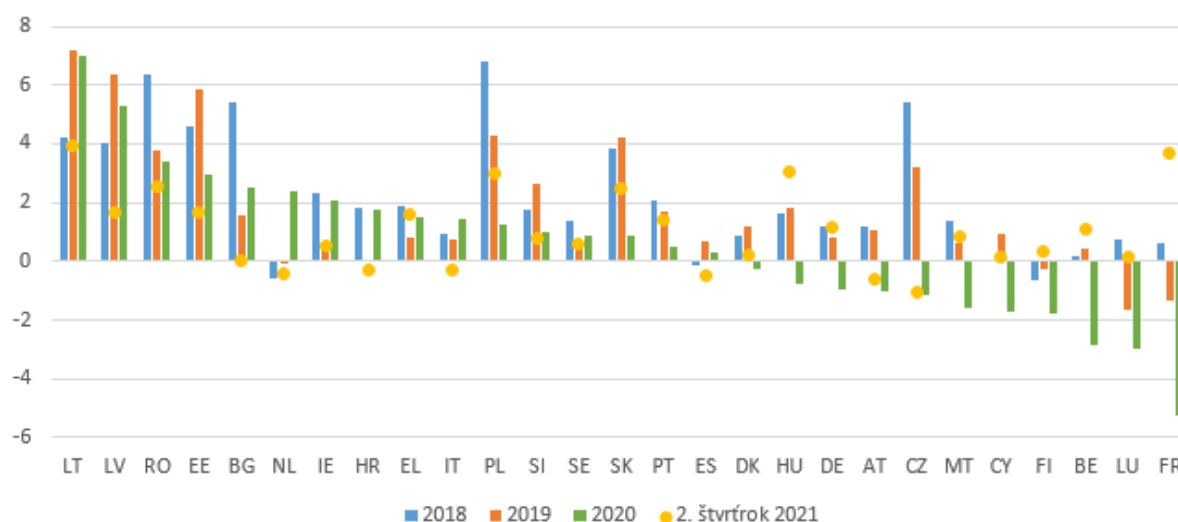
Reálne mzdy v roku 2020 klesli vo viacerých členských štátoch a celkovo v EÚ, ale v roku 2021 znovu rástli. Dánsko, Maďarsko, Nemecko, Rakúsko, Česko, Malta, Cyprus, Fínsko, Belgicko, Luxembursko a Francúzsko zaznamenali v roku 2020 medziročný zníženie rastu reálnych miezd (pozri graf 2.1.7). Najväčšie poklesy boli pozorované vo Francúzsku (–5,2 %) a v Luxembursku (–3,0 %). Naopak, reálne mzdy sa v roku 2020 najviac zvýšili v Litve (7,0 %), Lotyšsku (5,3 %) a Rumunsku (3,4 %). Po negatívnom priemernom raste reálnych miezd v roku 2020 (–0,9 %) sa v prvej polovici roka 2021 reálne mzdy v EÚ zvýšili o 1,1 %. Najvyšší rast reálnych miezd v prvej polovici roka 2021 bol zaznamenaný v Litve (3,9 %), vo Francúzsku (3,7 %) a v Maďarsku (3,1 %). Ďalej môže vývoj reálnych miezd ovplyvniť neistota v súvislosti s inflačným výhľadom⁵⁷.

⁵⁷

V letnej prognóze Európskej komisie z roku 2021 sa predpokladá mierny nárast inflácie v rokoch 2021 a 2022, ale poznamenáva sa, že inflácia môže byť vyššia, než sa uvádza v prognóze, ak budú pretrvávajúť obmedzenia dodávok a tlak na ceny sa výraznejšie prejaví na maloobchodných cenách. Pozri inštitucionálny dokument Európskej komisie 156, júl 2021 (letná prognóza).

Graf 2.1.7: V roku 2020 reálne mzdy v EÚ v priemere klesali, ale znovu rástli v prvej polovici roka 2021

Reálna odmena na zamestnanca, deflátor HDP (ročná zmena v %; 2018, 2019, 2020 a 2. štvrťrok 2021)



Zdroj: AMECO.

Hodinové mzdy v roku 2020 výrazne rástli v dôsledku radikálnej úpravy odpracovaných hodín smerom nadol v súvislosti so skráteným pracovným časom a podobnými opatreniami na udržanie pracovných miest. Hodinové mzdy sa zvýšili o 4,6 % v EÚ a o 5,2 % v eurozóne (najvyššie miery od roku 2001), a to z 2,7 % v EÚ a z 2,2 % v eurozóne v roku 2019. Zaznamenané symetrické zmeny hodinových odmien a odmien na zamestnanca na štvrťročnom základe naznačujú, že pokles odmien na zamestnanca nastal najmä v dôsledku počtu odpracovaných hodín, ktorý vo veľkej miere súvisel so skráteným pracovným časom. V niektorých členských štátoch (Rakúsko, Grécko, Francúzsko, Malta a Slovinsko) bolo zvýšenie odmien za hodinu štyrikrát vyššie než zvýšenie zaznamenané pri nominálnych odmenách na zamestnanca. V prvom štvrťroku 2021 hodinová mzda v EÚ rástla mierne rýchlejšie než v poslednom štvrťroku 2020 (0,3 %).

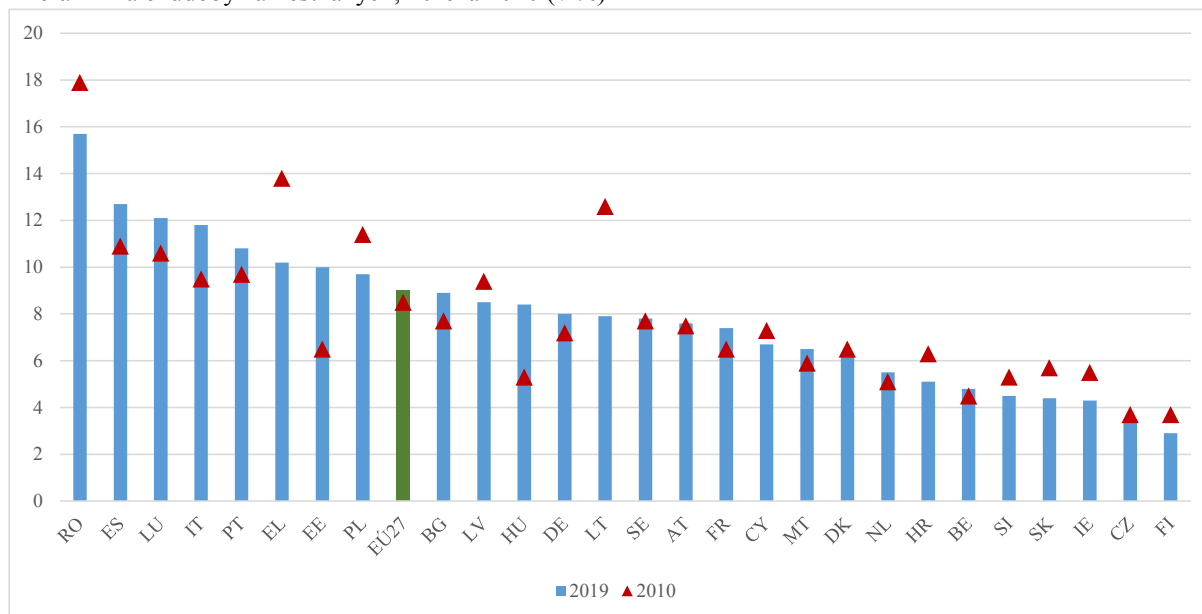
Mať prácu niekedy nestačí na zabezpečenie dôstojného života. Chudoba zamestnaných osôb vzrástla v EÚ27 z 8,5 % v roku 2010 na 9,0 % v roku 2019⁵⁸ (ako vyjadruje graf 2.1.8). Vo všeobecnosti pracovníkom s dočasnou pracovnou zmluvou hrozí väčšie riziko chudoby zamestnaných (16,2 %) než pracovníkom s trvalou pracovnou zmluvou (5,9 %), rovnako to platí pre nízkokvalifikovaných pracovníkov (19 %) v porovnaní s vysokokvalifikovanými pracovníkmi (4,9 %). Okrem toho je v prípade pracovníkov narodených mimo EÚ chudoba zamestnaných oveľa pravdepodobnejšia ako v prípade pracovníkov narodených v EÚ (20,1 % v porovnaní s 8,1 %). Z grafu 2.1.8 vyplýva, že v Rumunsku, Španielsku, Luxembursku,

⁵⁸ V konečnom termíne 28. októbra 2021 neboli k dispozícii údaje za EÚ27. Chudoba zamestnaných je podiel osôb, ktoré pracujú a majú ekvivalentný disponibilný príjem pod hranicou rizika chudoby, ktorá je stanovená na 60 % národného mediánu ekvivalentného disponibilného príjmu (po sociálnych transferoch). Za rok 2007 sa údaje týkajú len porovnateľných súhrnných údajov za EÚ, ktoré boli k dispozícii za uvedený rok, a to EÚ27 vrátane Spojeného kráľovstva, ale bez Chorvátska. V priemere sa v súčasných 27 členských štátoch (t. j. vrátane Chorvátska a bez Spojeného kráľovstva) chudoba zamestnaných zvýšila z 8,5 % v roku 2010 (najskoršie dostupné údaje) na 9 % v roku 2019.

Taliansku, Portugalsku a Grécku bolo v roku 2019 viac ako 10 % pracovníkov ohrozených chudobou. V tejto skupine sa miera chudoby zamestnaných v roku 2019 v porovnaní s rokom 2010 zvýšila v Španielsku, Taliansku, Luxembursku a Portugalsku.

Graf 2.1.8: Chudoba zamestnaných v EÚ sa za posledné desaťročie zvýšila

Miera rizika chudoby zamestnaných, 2019 a 2010 (v %)

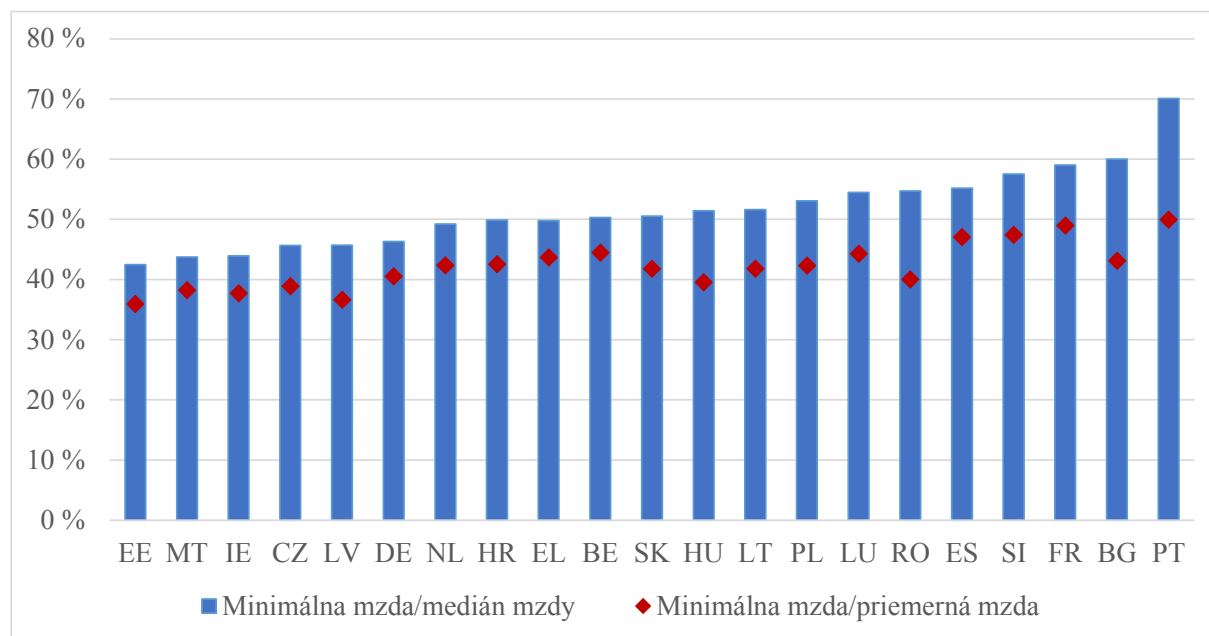


Zdroj: Eurostat [ilc_iw01].

Napriek nedávnomu zvýšeniu minimálnej mzdy v mnohých členských štátoch je zákonná minimálna mzda v porovnaní s ostatnými mzdami v hospodárstve často naďalej nízka. Takmer vo všetkých členských štátoch je zákonná minimálna mzda stanovená pod úrovňou 60 % mediánu mzdy a na úrovni 50 % priemernej mzdy (pozri graf 2.1.9). Okrem toho v tom istom roku bola minimálna mzda v krajinách ako Litva, Írsko, Holandsko, Maďarsko, Estónsko, Lotyšsko a Česko pod úrovňou 50 % mediánu mzdy a pod úrovňou 40 % priemernej mzdy⁵⁹.

Graf 2.1.9: Takmer vo všetkých členských štátoch je zákonná minimálna mzda stanovená pod úrovňou 60 % mediánu mzdy a pod úrovňou 50 % priemernej mzdy.

Zákonné minimálne mzdy ako percentuálny podiel hrubého mediánu a priemernej mzdy zamestnancov na plný pracovný čas (v %, 2019)



Poznámka: Graf neobsahuje AT, CY, DK, FI, IT a SE, v ktorých neexistuje zákonná minimálna mzda. V týchto krajinách je ochrana formou minimálnej mzdy zabezpečená kolektívnymi zmluvami.

Zdroj: Eurostat [earn_mw_cur], OECD.

Kolektívne vyjednávanie zohráva kľúčovú úlohu pri dosahovaní primeranej ochrany formou minimálnej mzdy v Únii. Rozsah kolektívneho vyjednávania má za posledné dve desaťročia v mnohých členských štátoch klesajúci trend. Trend smerom dolu bol najvýraznejší v Grécku, Rumunsku, Bulharsku, na Slovensku, Cypre a v Slovinsku (pozri graf 2.1.10). Zmenšenie rozsahu kolektívneho vyjednávania vo viacerých členských štátoch by sa dalo vysvetliť obmedzením vyjednávania medzi viacerými zamestnávateľmi na odvetvovej alebo vnútroštátnej úrovni v dôsledku regulačných zmien, úprav pravidiel rozšírenia kolektívneho vyjednávania alebo zmien iných faktorov, ako je organizačná hustota zamestnávateľa⁶⁰ a členstvo v odborovom zväze⁶¹. Tento trend bol vyvolaný aj štrukturálnymi posunmi v hospodárstve smerom k odvetviam s menším odborárskym zastúpením, a to najmä službám, a poklesom členstva v odborových zväzoch v súvislosti so zvýšením neštandardných foriem práce, ako je práca pre platformy. V krajinách, kde sa minimálne mzdy stanovujú výhradne prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, je úroveň rozsahu nad 80 %. Jedinou výnimkou je Cyprus s výrazným poklesom za posledné dve desaťročia (zo 65 % na 43 %) a oznámeným posunom smerom k legislatívnej minimálnej mzde do roku 2022. V Taliansku,

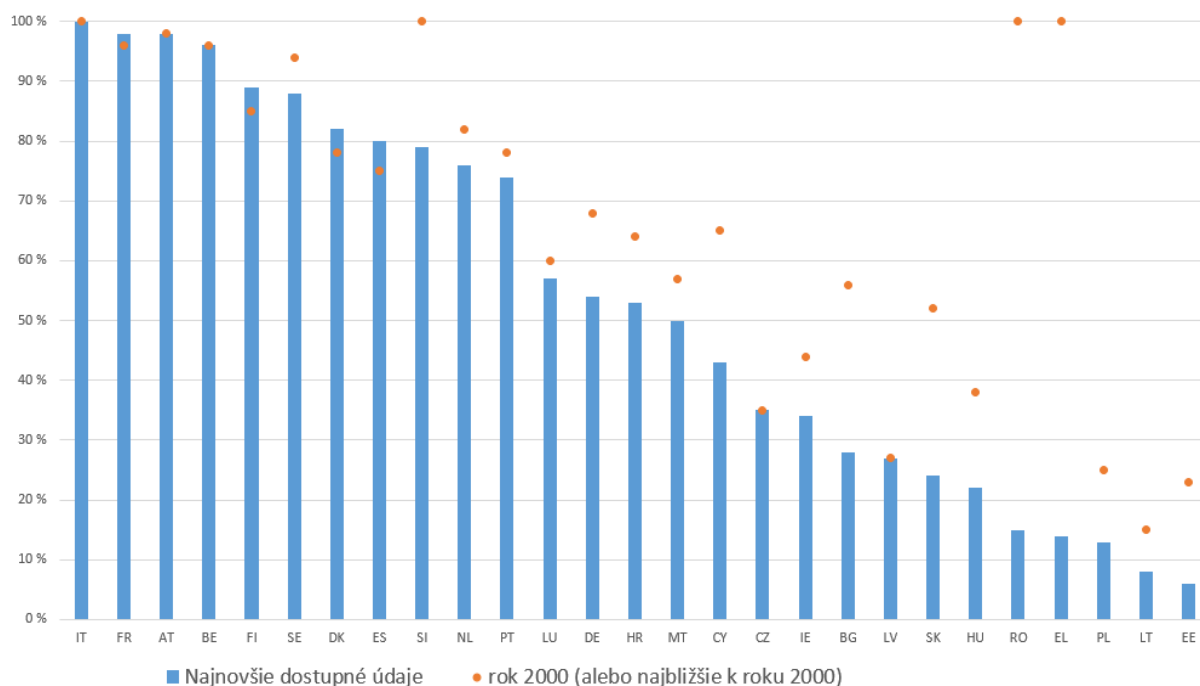
⁶⁰ Organizačná hustota zamestnávateľa sa vymedzuje ako členstvo z hľadiska všetkých zamestnancov zamestnaných členskými podnikmi vyjadrený ako podiel celkového počtu zamestnancov v organizačnej oblasti organizácií.

⁶¹ Európska komisia (2021), *Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe* výročné preskúmanie.

Španielsku, vo Fínsku a v Dánsku sa rozsah od roku 2000 zvýšil, kým v Rakúsku ostal rozsah kolektívneho vyjednávaného na rovnakej vysokej úrovni (s 98 % pokrytými zamestnancami). Návrh smernice o primeraných minimálnych mzdách⁶², ktorý predložila Komisia, sa zameriava na zlepšenie ich primeranosti aj prostredníctvom podpory kolektívneho vyjednávaného o mzdách. Komisia poskytuje podporu s cieľom posilniť schopnosť sociálnych partnerov v rámci výsadného práva vyzvať na sociálny dialóg, programu EÚ v oblasti zamestnanosti a sociálnej inovácie (EaSI) a ESF+.

Graf 2.1.10: Miera rozsahu kolektívneho vyjednávaného medzi zamestnancami v rokoch 2000 – 2019 klesla takmer vo všetkých členských štátoch

Počet zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva, rozdelený podľa celkového počtu zamestnancov (v %, 2000 a 2019).



Poznámka: 1. Najnovšie dostupné údaje sú z: roku 2019 (AT, BE, CZ, HU, IT, LT, NL, PL, PT), roku 2018 (BG, DE, DK, ES, FR, LU, LV, SE), roku 2017 (EL, FI, IE, SI, RO), roku 2016 (CY, MT), roku 2015 (SK) a roku 2014 (HR). 2. V prípade IT bol rozsah revidovaný, aby 100 % vyjadroval skutočnosť, že základné mzdy pevne stanovené v kolektívnych zmluvách (minimi tabellari) používajú pracovné súdy ako referenčné pri uplatňovaní ústavnej zásady primeranej a dostatočnej odmeny.

Zdroj: databáza OECD/AIAS (2021).

Predpokladá sa, že zelená a digitálna transformácia výrazne ovplyvní budúci vývoj na trhu práce. Pandémia urýchlila prebiehajúce trendy v digitalizácii hospodárstiev a spoločností EÚ. Digitálne technológie prinášajú nové spôsoby učenia sa, pracovania a plnenia ambícií a zlepšujú prístup k vzdelávacím a pracovným príležitostiam. Na trhu práce sa ich prostredníctvom vytvárajú nové pracovné príležitosti a prispievajú k lepšiemu zosúladiťovaniu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Predstavujú však aj ohrozenia existujúcich pracovných miest, najmä pokiaľ ide o tie činnosti, v ktorých prevláda rutina,

⁶² Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii, COM(2020) 682 final.

a v prípade osôb s nižším vzdelaním. Môže to viesť k väčšej polarizácii, keď sa zníži zamestnanosť v povolaniach so strednou úrovňou odmeňovania a súbežne sa zvýši počet povolání s nízkou a vysokou úrovňou odmeňovania⁶³. Zároveň za predpokladu, že sú zavedené správne sprievodné politiky, mohol by sa prechodom ku klimatickej neutralite vytvoriť do roku 2030 až jeden milión ďalších zelených pracovných miest v EÚ, aj keď sa predpokladá, že vplyvy sa budú v jednotlivých povolaniach, odvetviach a regiónoch znovu líšiť⁶⁴. Je zaujímavé, že z analýzy vyplýva, že pracovné miesta budú vytvorené v odvetviach, ktoré súvisia s energiou z obnoviteľných zdrojov, stavebníctvom, poľnohospodárstvom a lesníctvom, a prevažne v súvislosti so skupinou osôb so strednou úrovňou zručností, a teda môžu pomôcť zmierniť uvedený trend polarizácie trhu práce. Aj v tomto prípade však existujú pracovníci, ktorí prídu o pracovné miesto (najmä v odvetviach využívajúcich surovínové zdroje a energeticky náročných odvetviach), a čo viac, budú vystavení meniacim sa úlohám a požiadavkám na zručnosti. Rýchle prerozdelenie pracovnej sily môže prispieť k zvýšeniu efektívnosti, produktivity a miezd, a to najmä v odvetviach orientovaných na budúcnosť, pričom budú zohrávať kľúčovú úlohu pre zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu pracovnej sily (pozri rámček piliera 1 a oddiel 2.2.1).

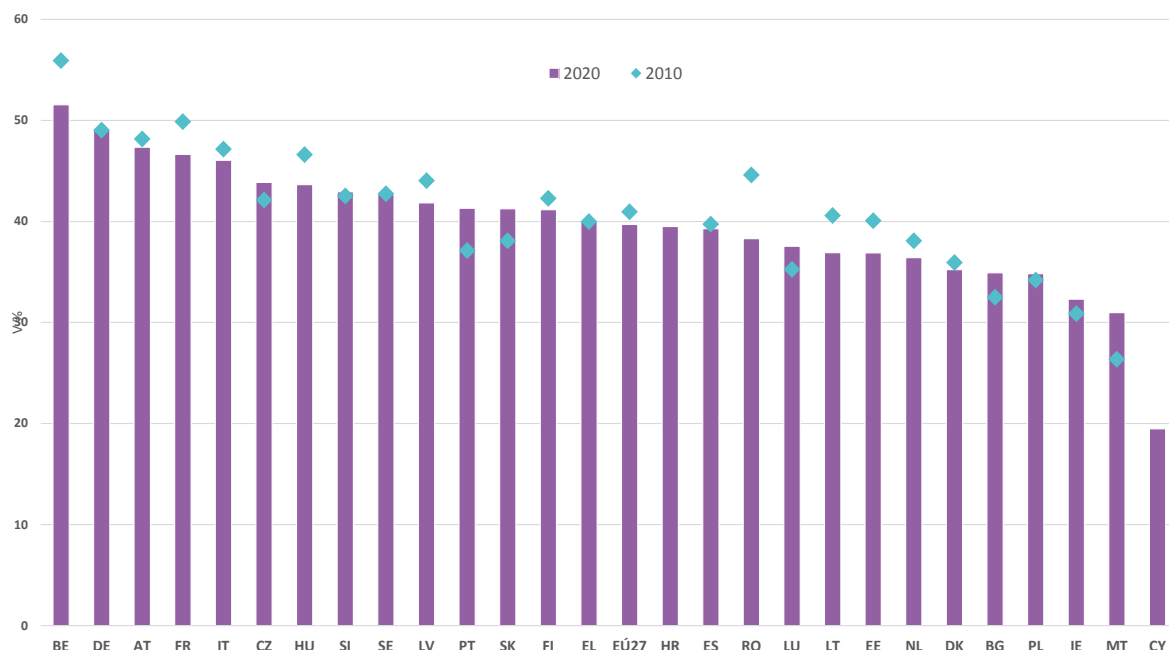
Vysoké daňovo-odvodové zaťaženie práce môže negatívne ovplyvniť dopyt po pracovnej sile aj ponuku pracovnej sily. Daňovo-odvodovým zaťažením práce sa meria rozdiel medzi nákladmi práce zo strany zamestnávateľov a čistou mzdou zamestnancov, pričom sa vyjadruje ako podiel k celkovým mzdovým nákladom. Priemerné daňovo-odvodové zaťaženie v EÚ27 pre slobodnú osobu s priemernou mzdou od roku 2010 postupne klesalo na 39,7 % v roku 2020. Od roku 2010 sedem členských štátov zaznamenalo významný pokles (o viac ako 2 percentuálne body) svojho daňovo-odvodového zaťaženia pri priemernej mzde, pričom najväčší pokles bol v Rumunsku (–6,3 percentuálneho bodu), Maďarsku (–5,8 percentuálneho bodu), Belgicku (–4,4 percentuálneho bodu) a Litve (–3,7 percentuálneho bodu). Naopak, k výrazným zvýšeniam od roku 2010 došlo na Malte (4,6 percentuálneho bodu), v Portugalsku (4,2 percentuálneho bodu) a Česku (1,7 percentuálneho bodu) (pozri graf 2.1.11).

⁶³ Európska komisia (2019): Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe: výročné preskúmanie za rok 2019, Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie.

⁶⁴ Posúdenie vplyvu, ktoré je priložené k oznámeniu Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov zo 14. júla 2021 „Fit for 55: plnenie cieľa EÚ v oblasti klímy do roku 2030 na ceste ku klimatickej neutralite“, [COM\(2021\) 550 final](#).

Graf 2.1.11: Daňovo-odvodové zaťaženie priemernej mzdy kleslo za posledné desaťročie vo väčšine členských štátoch EÚ

Daňovo-odvodové zaťaženie pre slobodnú osobu zarábajúcu priemernú mzdu, zmeny v rokoch 2010 a 2020 (v %)



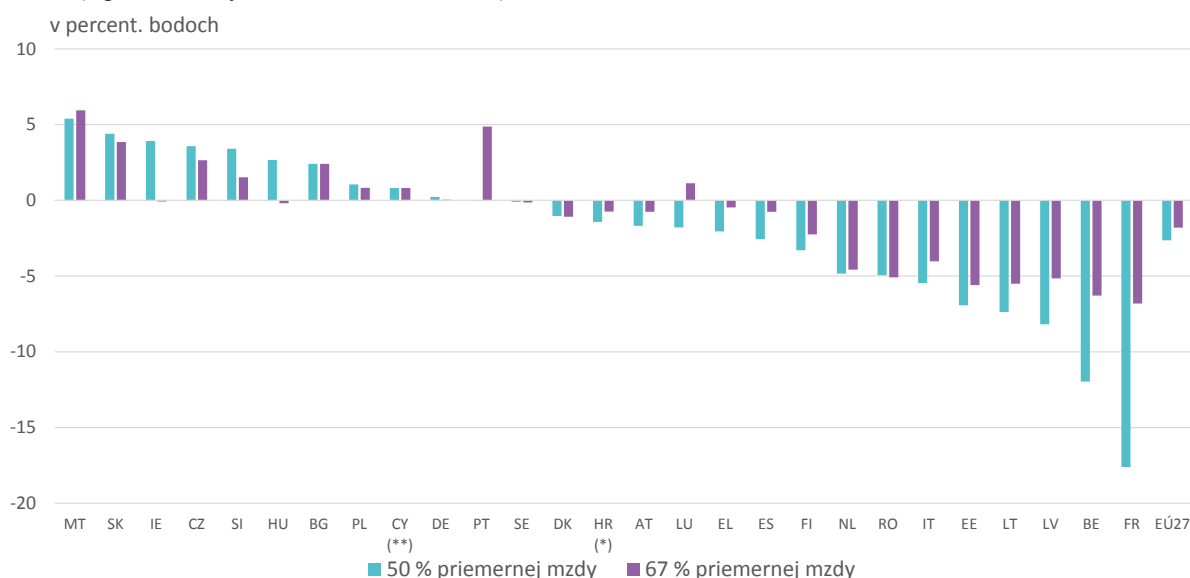
Poznámky: Údaje za rok 2010 nie sú k dispozícii za Chorvátsko a Cyprus.

Zdroj: Európska komisia, databáza daní a dávok na základe modelu OECD daň/dávka (aktualizovaná v marci 2021).

Daňovo-odvodové zaťaženie pre osoby s nízkymi príjmami je obvykle nižšie ako v prípade osôb s vyššími príjmami. Zdaňovanie osôb s nízkymi príjmami má významné dôsledky pre trh práce (prechod do zamestnania, tieňové hospodárstvo; pozri oddiel 2.3) a pre sociálne začlenenie (pozri oddiel 2.4). V tejto súvislosti existujú medzi členskými štátmi EÚ veľké rozdiely. V roku 2020 bolo daňovo-odvodové zaťaženie pre ľudí zarábajúcich 50 % priemernej mzdy vyššie ako 40 % v Maďarsku a Nemecku, kým nižšie ako 20 % bolo na Cypre a vo Francúzsku. Za posledné desaťročie v mnohých krajinách EÚ daňovo-odvodové zaťaženie kleslo pre pracovníkov v spodnej časti rozdelenia príjmov. Pokiaľ ide o priemer EÚ, od roku 2010 do roku 2020 bol zaznamenaný pokles daňovo-odvodového zaťaženia o 2,6 percentuálneho bodu pre zárobkovo činné osoby zarábajúce 50 % priemernej mzdy. V šiestich krajinách (Francúzsko, Belgicko, Lotyšsko, Litva, Estónsko a Taliansko) bol pokles viac ako 5 percentuálnych bodov (pozri graf 2.1.12).

Graf 2.1.12: Vo väčšine členských štátov EÚ dane pre pracovníkov v spodnej časti rozdelenia príjmov klesajú

Vývoj daňovo-odvodového zaťaženia pre osoby s nízkymi príjmami (50 % a 67 % priemernej mzdy), slobodná osoba (v percentuálnych bodoch, 2010 – 2020)



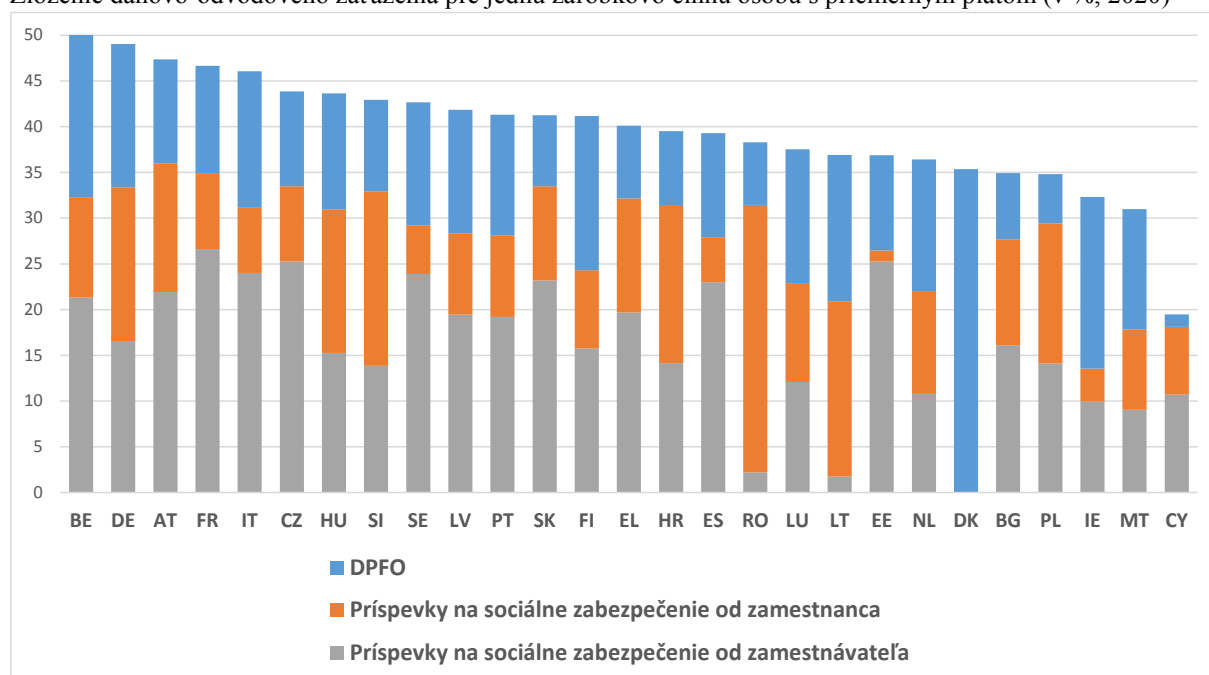
Poznámky: Symbolom * sú označené údaje za Chorvátsko od roku 2013 a symbolom ** sú označené údaje za Cyprus od roku 2014.

Zdroj: Európska komisia, databáza daní a dávok na základe modelu OECD daň/dávka (aktualizovaná v marci 2021).

Zloženie daňovo-odvodového zaťaženia na prácu sa medzi jednotlivými členskými štátmi výrazne líši. Jeho zložky (t. j. daň z príjmu fyzických osôb, príspevky zamestnanca a zamestnávateľa na sociálne zabezpečenie), a najmä ich výška, môžu rozlične ovplyvňovať ponuku pracovnej sily a dopyt po nej, a to aspoň v krátkodobom horizonte. Na grafe 2.1.13 je znázornené rozdelenie daňovo-odvodového zaťaženia pre slobodného pracovníka s priemernou mzdou v roku 2020. Najvyššie príspevky zamestnávateľa na sociálne zabezpečenie, ktoré predstavujú vyše 25 % nákladov na zamestnávanie, mali Francúzsko, Česko a Estónsko. Celkové kombinované príspevky na sociálne zabezpečenie (zamestnávateľa aj zamestnanca) sú najvyššie, a to ako podiel nákladov na zamestnávanie, v Rakúsku (36 %), po ňom nasleduje Francúzsko, Slovensko a Česko. S výnimkou Dánska, ktoré nemá v daňovo-odvodovom zaťažení prvky príspevkov na sociálne zabezpečenie, sú najnižšie celkové príspevky na sociálne zabezpečenie, a to ako podiel nákladov na prácu, v Írsku (13,6 %) a na Malte (17,8 %). Rumunsko (29 %) a Litva (19,1 %) majú najvyšší podiel na daňovo-odvodovom zaťažení, ktoré si platia zamestnanci. Príspevky zamestnávateľov na sociálne zabezpečenie sú menšie ako 5 % v Litve a Rumunsku.

Graf 2.1.13: Rozdiely v zložení daňového zaťaženia práce sú medzi jednotlivými krajinami vysoké

Zloženie daňovo-odvodového zaťaženia pre jednu zárobkovo činnú osobu s priemerným platom (v %, 2020)



Poznámka: Členské štáty sú usporiadané zostupne podľa úrovne celkového daňovo-odvodového zaťaženia; rodinné prídavky neovplyvňujú údaje, keďže údaje sú pre jednu zárobkovo činnú osobu, ktorá nemá partnera ani deti.

Zdroj: Európska komisia, databáza daní a dávok na základe modelu OECD daň/dávka (aktualizovaná v marci 2021).

V niektorých prípadoch existuje priestor na presunutie zdaňovania z práce, a to najmä znížením daňovo-odvodového zaťaženia pre nízkopríjmové a strednopríjmové skupiny, na základy dane podporujúce rast, pričom sa náležite zohľadnia potenciálne distribučné vplyvy a zaistí sa primeraná sociálna ochrana. Legislatívne návrhy predložené v balíku „Fit for 55“⁶⁵ zo 14. júla 2021 vrátane navrhovanej revízie systému obchodovania s emisnými kvótami skleníkových plynov v Európskej únii a smernice o zdaňovaní energie sú určené na umožnenie nákladovo efektívnej a spravodlivej transformácie na čistú energiu, a to zosúladením hospodárskych stimulov so zvýšenými a právne záväznými cieľmi EÚ v oblasti klímy. Z dôkazov vyplýva, že dane z palív a ďalších energetických výrobkov predstavujú pre disponibilný príjem domácností s najnižšími príjmami najväčšiu záťaž⁶⁶. Potrebný je preto dôkladný návrh politik na riešenie distribučných vplyvov predovšetkým pre skupiny s najnižšími príjmami⁶⁷. V roku 2019 približne 7 % obyvateľstva EÚ27, t. j. 31 miliónov ľudí,

⁶⁵ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov zo 14. júla 2021 „Fit for 55: plnenie cieľa EÚ v oblasti klímy do roku 2030 na ceste ku klimateckej neutralite“, [COM\(2021\) 550 final](#).

⁶⁶ Európska komisia (2020), Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe. Výročné preskúmanie za rok 2020. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. K dispozícii [online](#).

⁶⁷ Nedávnou štúdiou sa zistilo, že simulované portfólio 30 miliárd EUR ekologických daní, ktorými by sa nahradila daň z príjmu, by mohlo zvýšiť HDP EÚ o 35 miliárd EUR (0,2 %) do roku 2030, čím by sa zvýšila zamestnanosť o 140 000 ekvivalentov plného pracovného času (0,1 %). Simulácia v štúdiu

nebolo schopných udržiavať primerané teplo vo svojich domácnostiach, pričom medzi členskými štátmi a príjmovými skupinami boli výrazné rozdiely, ktoré ovplyvňovali predovšetkým aj príjmové skupiny s nižšími strednými príjmami⁶⁸⁶⁹.

2.1.2. Politická reakcia

Európsky nástroj dočasnej podpory na zmiernenie rizík nezamestnanosti v núdzovej situácii (SURE) významne pomohol zabrániť zvýšeniu nezamestnanosti v rokoch 2020 a 2021. Prostredníctvom nástroja SURE sa poskytli nadväzné úvery s balíkom 100 miliárd EUR na podporu členských štátov pri ochrane pracovných miest a príjmov pracovníkov v súvislosti s pandémiou COVID-19. K dnešnému dňu Komisia už uvoľnila takmer 95 % z celkovej finančnej pomoci z nástroja SURE, ktorú poskytla Rada. Odhaduje sa, že počas prvej vlny pandémie v roku 2020 sa z nástroja SURE podporilo približne 31 miliónov ľudí a asi 2,5 milióna podnikov v 19 členských štátoch. Zo spätnej väzby od príjemcov vyplýva, že podpora z nástroja SURE zohrala dôležitú úlohu pri vytváraní ich režimov skráteného pracovného času a pri zvyšovaní ich pokrytia a objemu⁷⁰.

Odhaduje sa, že len od marca do septembra 2020 bolo minutých takmer 100 miliárd EUR na režim skráteného pracovného času a podobné režimy na udržanie pracovných miest v EÚ. Konkrétny charakter, kritériá oprávnenosti, úroveň a trvanie podpory, ako aj zdroj financovania a začlenenie požiadaviek na odbornú prípravu a ochrana v prípade prepustenia sa medzi jednotlivými krajinami líšia. Ustanovenia sa líšia aj v požiadavkách na minimálne zníženie obratu. 14 členských štátov uviedlo minimálne zníženie v rozpätí od 10 % do 50 % obratu, čo by mohlo potenciálne výrazne znížiť podiel oprávnených podnikov a pracovníkov. Úroveň príjmu dosiahnutá počas neodpracovaných hodín sa medzi členskými štátmi podstatne líšila. Miery náhrady príjmu boli od 60 % do 100 % s hornými hranicami uplatnenými vo väčšine krajín⁷¹. Všetky členské štáty okrem šiestich ponúkali určitú formu ochrany v prípade prepustenia, ktorá sa vzťahovala na pracovníkov na skrátený pracovný čas. **Rakúsko, Grécko, Taliansko, Holandsko a Portugalsko** neumožnili prepúšťanie pracovníkov v podniku, ktorý si uplatnil nárok na vládnu podporu. Štyri krajiny zahrnuli do svojich ustanovení o skrátenom čase požiadavku

ukázala pozitívny alebo nulový vplyv na príjem vo všetkých častiach rozdelenia vo všetkých členských štátoch.

⁶⁸ V roku 2019 dosiahol podiel domácností s nižším stredným príjmom (medzi 60 % stredného príjmu a stredným príjmom), ktoré uviedli neschopnosť udržiavať primerané teplo vo svojich domácnostiach, viac ako 20 % uvedenej príjmovej skupiny v piatich členských štátoch (BG, CY, LT, PT, EL).

⁶⁹ Skupiny s nižším sociálno-ekonomickým postavením zvyknú byť nepriaznivejšie ovplyvnené environmentálnymi zdravotnými rizikami v dôsledku svojej väčšej expozície, ako aj väčšej zraniteľnosti: <https://www.eea.europa.eu/publications/unequal-exposure-and-unequal-impacts/>.

⁷⁰ Druhá správa o vykonávaní nástroja SURE, COM(2021) 596 final.

⁷¹ Tieto horné hranice znamenali, že režimy skráteného pracovného času a podobné režimy boli zvyčajne prínosnejšie pri ochrane príjmu zamestnancov s nižšou mzdou.

poskytnúť počas odstávky odbornú prípravu (**Rakúsko, Maďarsko, Nemecko a Francúzsko**), pričom **Nemecko a Francúzsko** ponúkali na tento účel aj finančné stimuly.⁷²

Viac ako tri štvrtiny členských štátov zaviedli osobitné opatrenia na podporu príjmu pre samostatne zárobkovo činné osoby počas pandémie. Vo všetkých krajinách okrem troch boli tieto opatrenia úplne nové a časovo obmedzené. Pokiaľ ide o oprávnené skupiny, niektoré krajiny do veľkej miery zamerali podporu na samostatne zárobkovo činné osoby vo väčšine zasiahnutých odvetví (napr. **Belgicko**⁷³ a **Francúzsko**), iné sa zamerali najmä alebo len na jednotlivé samostatne zárobkovo činné osoby (**Holandsko a Poľsko**) alebo osobitné právne štruktúry⁷⁴. **Česko, Grécko, Poľsko a Portugalsko** neumožnili kombinovať podporu príjmu pre samostatne zárobkovo činné osoby s inou vládnu podporou. V niektorých krajinách boli zavedené aj prahové hodnoty spodných a horných zárobkov z príjmu samostatne zárobkovo činných osôb s cieľom vymedziť oprávnené osoby. Pokiaľ ide o minimálne poklesy obratu, **Lotyšsko a Rumunsko** obmedzili prístup k svojim režimom pre samostatne zárobkovo činné osoby úplným zatvorením určitých odvetví, kým prahové hodnoty v niektorých iných krajinách boli v rozpätí od 10 % do 5 % poklesu obratu. Úroveň podpory príjmu poskytovaná samostatne zárobkovo činným osobám celkovo klesla pod úroveň ponúkanú zamestnancom v rámci režimu skráteného pracovného času a režimu podpory v dočasnej nezamestnanosti⁷⁵.

V priebehu roka 2021 začala väčšina členských štátov rušiť alebo obmedzovať svoje režimy núdzovej podpory. V **Česku, Estónsku, Maďarsku, Lotyšsku, Litve a Poľsku** sa špeciálne dočasné režimy zavedené v reakcii na krízu postupne zrušili od mája do augusta 2021; v **Holandsku** a vo **Švédsku** v septembri 2021; na **Cypre** v októbri 2021. Predpokladá sa, že v **Bulharsku, Dánsku, Grécku, Chorvátsku, na Malte, v Írsku, na Slovensku** a v **Rumunsku** ostanú príslušné núdzové režimy v platnosti (minimálne) do konca roka 2021. Členské štáty s trvalými režimami už zavedenými pred krízou spôsobenou pandemiou COVID-19 začali rušiť núdzové postupy, ktoré uľahčovali prístup k podpore skráteného pracovného času.

Viacere členské štáty prispôbili a doplnili svoje režimy skráteného pracovného času s cieľom lepšie reagovať na výzvy pracovného trhu v súvislosti s obnovou v súlade so zásadou piliera č. 4 (aktívna podpora zamestnanosti). **Rakúsko, Nemecko, Francúzsko, Taliansko, Portugalsko, Španielsko a Švédsko** poskytujú stimuly na odbornú prípravu pracovníkov na skrátený pracovný čas. V **Portugalsku** bola podpora skráteného pracovného času doplnená režimom stimulujúcim zamestnávateľov, aby obnovili činnosť. V niektorých krajinách, napríklad v **Taliansku** a vo **Francúzsku**, sa režimy skráteného pracovného času používajú nielen na riešenie dočasného prerušenia činnosti, ale aj na riešenie trvalého obmedzenia činnosti v súvislosti s procesmi reštrukturalizácie podniku. V **Taliansku** toto

⁷² Eurofound (2021), *COVID-19: Implications for employment and working life* (Dôsledky pre zamestnanosť a pracovný život), súbor dokumentov týkajúcich sa COVID-19, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

⁷³ V Belgicku bola už existujúca podpora rozšírená počas krízy spôsobenej pandemiou COVID-19.

⁷⁴ Týka sa to rôznych spôsobov založenia živnosti (na právne a daňové účely). napr. individuálny podnikateľ, súkromná akciová spoločnosť, partnerstvo atď. Najmä v krajinách ako Taliansko, ktoré má množstvo rôznych štruktúr pre založenie živnosti, nemali všetci nárok na dávky v rámci režimu.

⁷⁵ Eurofound (2021), *COVID-19: Implications for employment and working life* (Dôsledky pre zamestnanosť a pracovný život), súbor dokumentov týkajúcich sa COVID-19, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

opatrenie zahŕňa podporu na prechod do nového zamestnania, kým vo **Francúzsku** existuje na tento účel samostatný režim (Transco). Niektoré členské štáty (ako **Slovensko, Česko** a **Španielsko**) pravidelne uskutočňujú reformy svojich režimov skráteného pracovného času.

Členské štáty zaviedli po otrase spôsobenom pandémiou COVID-19 viacero opatrení na podporu zamestnanosti (pozri graf 2.1.14). Vo väčšine členských štátov sa na podporu oživenia hospodárstva sprevádzaného tvorbou veľkého počtu pracovných miest rozsiahlo používali stimuly na prijímanie pracovníkov, ako sú dočasné alebo jednorazové subvencie, ktoré poskytovali vlády firmám prijímajúcim zamestnancov za určitých podmienok (napr. na určitý čas, konkrétnu zmluvu, so zameraním sa na určité kategórie). Polovica týchto režimov stimulov na prijímanie pracovníkov bola zavedená už v roku 2020, kým ostatné sa zaviedli v roku 2021. Konečné dátumy platnosti týchto opatrení sa medzi členskými štátmi líšia, väčšinou je to v rokoch 2021 a 2022.

Cieľové skupiny prijatých opatrení na podporu zamestnanosti sa líšia, ale väčšinou sú zamerané na nezamestnané osoby, mladých ľudí, osoby so zdravotným postihnutím a staršie osoby. Ako vyplýva z grafu 2.1.14, nezamestnané osoby boli najčastejšie určenou kategóriou ľudí a v niektorých prípadoch (**Belgicko, Dánsko, Estónsko, Grécko, Španielsko, Chorvátsko, Maďarsko, Rakúsko a Slovensko**) sa zahrnuli cieľené ustanovenia pre dlhodobo nezamestnané osoby. Opatreniami sa veľmi často podporovali mladí ľudia alebo NEET (až v 16 členských štátoch). Mnohé režimy stimulov sa týkali programov učňovskej prípravy alebo stáží, napr. v **Rakúsku**, kde sa za každého prijatého učňa vypláca príplatok vo výške 3 000 EUR (a ďalších 1 000 EUR, ak spoločnosť prevezme učňov od spoločnosti v platobnej neschopnosti). Ďalšími určenými kategóriami boli ženy (**Bulharsko, Grécko, Taliansko, Luxembursko a Rakúsko**) a osoby so zdravotným postihnutím (**Česko, Dánsko, Grécko, Španielsko, Francúzsko, Taliansko, Luxembursko, Malta, Rakúsko, Portugalsko a Slovensko**). **Belgicko** uplatňovalo dočasné zníženia sociálneho zabezpečenia pre spoločnosti v odvetví organizovania podujatí a hotelierskych služieb a v odvetví cestovného ruchu, ako aj pre spoločnosti, ktoré prijali nových zamestnancov alebo zamestnancov, ktorí sa vrátili po skončení dočasnej nezamestnanosti. **Estónsko** poskytovalo osobitné stimuly pre poľnohospodárske odvetvie a **Taliansko** posilnilo okrem iného opatrenia prijaté pre juh (*Decontribuzione Sud*). A napokon **Grécko, Slovensko** a **Švédsko** zaviedli subvencie pre firmy, ktoré vytvárali „zelené pracovné miesta“ alebo pôsobili v odvetviach produkujúcich nízke emisie. Celkovo 23 členských štátov zaviedlo subvencie na prijímanie pracovníkov v prospech osobitných skupín.

Graf 2.1.14: Všetky členské štáty okrem dvoch zaviedli určité formy stimulov na prijímanie pracovníkov v reakcii na krízu spôsobenú pandémiou COVID-19

Opatrenia zamerané na stimuly na prijímanie pracovníkov, ktoré prijali členské štáty v reakcii na otras spôsobený pandémiou COVID-19, podľa cieľovej populácie (2020 – 2021)

	Nezamestnané osoby	Dlhodobo nezamestnané osoby	Mladí ľudia/NEET	Ženy	Staršie osoby	Osoby so zdravotným postihnutím	Učňovská príprava/stáž	Konkrétne odvetvia	Konkrétne regióny
BE	X	X	X				X	X	
BG	X			X	X	X		X	
CZ						X			

DK		X			X	X	X	
DE							X	
EE	X	X	X				X	X
IE	X		X				X	
EL	X	X	X	X	X	X	X	X
ES	X	X			X	X		
FR			X			X	X	
HR		X	X					
IT	X		X	X		X	X	X
CY	X		X				X	
LV	X							
LT	X							
LU	X			X	X	X	X	
HU	X	X	X					
MT	X		X		X	X		
NL								
AT	X	X	X	X	X	X	X	
PL								
PT	X		X			X	X	X
RO	X		X		X		X	
SI	X						X	
SK	X	X	X		X	X		
FI							X	
SE			X				X	

Poznámka: Neboli zistené žiadne opatrenia pre Holandsko a Poľsko. Tabuľka sa v prípade Španielska týka opatrení v niektorých regiónoch okrem už existujúcich vnútroštátnych stimulov na prijímanie pracovníkov. Zdroj: vlastná analýza Európskej komisie; Eurofound COVID-19 EU PolicyWatch; krátke správy o pracovnom práve ECE a prijaté plány obnovy a odolnosti členských štátov EÚ.

Viacero členských štátov oznámilo opatrenia na stimulovanie podnikania a samostatnej zárobkovej činnosti. Španielsko sa zameriava na vytvorenie siete centier orientácie, podnikania a inovácie ako súčasť opatrení na zlepšenie koordinácie verejných služieb zamestnanosti (VSZ) v regiónoch a plánuje odbornú prípravu pre zamestnancov VSZ. Pod záštitou vytvárania pracovných miest na podporu zelenej a digitálnej transformácie bude Chorvátsko usmerňovať finančné prostriedky a zdroje VSZ s cieľom uprednostniť reaktiváciu a zamestnanie (samostatnú zárobkovú činnosť) neaktívnych osôb, dlhodobo nezamestnaných osôb alebo NEET. Podobne Litva zriadi pilotný projekt na podporu podnikania a vytvárania pracovných miest pre dvojakú transformáciu a obehové hospodárstvo spojené so zvyšovaním úrovne zručností zamestnancov VSZ na tento účel. Na opatrenia týchto krajín sa poskytuje podpora z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti a/alebo z Európskeho sociálneho fondu plus.

Niekoľko členských štátov prijíma opatrenia na podporu sociálneho hospodárstva. Konkrétne Španielsko vypracuje minimálne 30 projektov sociálneho hospodárstva zameraných na podnikanie mladých ľudí a na digitálne platformy pre obyvateľstvo vo vidieckych oblastiach. Poľsko zamýšľa prijať v roku 2022 zákon o sociálnom hospodárstve, ktorým sa do poľského právneho poriadku popri ďalších pojmoch zavedie vymedzenie pojmu sociálny podnik, stanovia sa pravidlá fungovania odvetvia sociálneho hospodárstva

a poskytne sa rámec pre jeho spoluprácu s ostatnými verejnými a súkromnými aktérmi. Zákomom sa podporí zamestnanosť a sociálna integrácia ľudí ohrozených sociálnym vylúčením, vytvoria sa nové pracovné miesta v sociálnych podnikoch a uľahčí sa poskytovanie sociálnych služieb aktérmi sociálneho hospodárstva miestnemu spoločenstvu.

Rámček piliera 1: Aktívna podpora zamestnanosti (EASE)

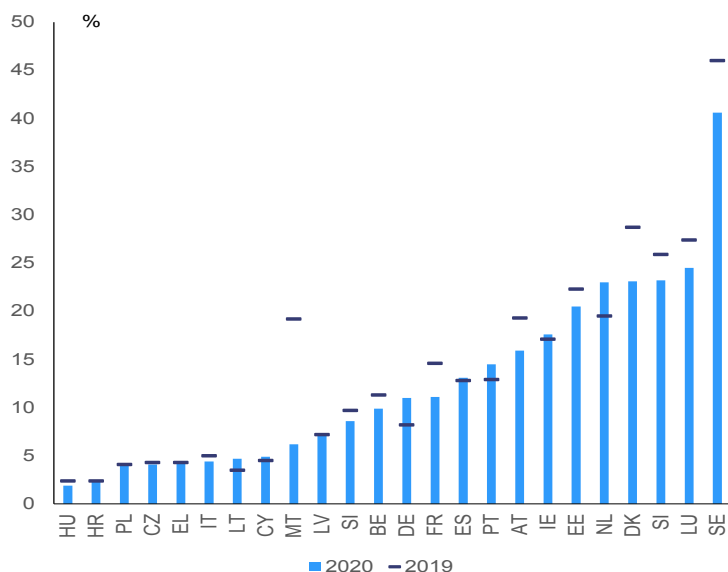
Ako sa uvádza v odporúčaní Komisie týkajúcom sa účinnej aktívnej podpory zamestnanosti (EASE)⁷⁶, je potrebné, aby ucelené balíky politík na podporu zmien postavenia na trhu práce podnecovali oživenie hospodárstva sprevádzaného tvorbou veľkého počtu pracovných miest po otrase spôsobenom pandemiou COVID-19 v súlade so zásadou Európskeho piliera sociálnych práv č. 4 (aktívna podpora zamestnanosti). Zameranie politík zamestnanosti by sa malo postupne meniť smerom k podporovaniu vytvárania pracovných miest a uľahčovaniu zmien pracovného miesta. V tomto zmysle sa v odporúčaní týkajúcom sa EASE členské štáty vyzývajú, aby vypracovali ucelené balíky politík s cieľom riešiť výzvy na trhu práce vyvolané pandemiou, prekonať nedostatok zručností, ktorý sa počas obnovy prehĺbuje, a pomôcť každému jednotlivcovi úspešne sa vyrovnáť so zelenou a digitálnou transformáciou. Tieto balíky by mali obsahovať i) stimuly na prijímanie pracovníkov a zmenu pracovného miesta s cieľom podnecovať vytváranie kvalitných pracovných miest a podporovať zamestnateľnosť pracovníkov; ii) zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu a iii) zvýšenú podporu zo strany služieb zamestnanosti. Tieto opatrenia sú obzvlášť dôležité aj na podporu hlavnej cieľovej hodnoty, aby do roku 2030 bolo v EÚ zamestnaných aspoň 78 % obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov.

Stimuly na prijímanie pracovníkov môžu pomôcť zvýšiť dopyt po pracovnej sile v počiatočnej fáze obnovy. Počas pandémie COVID-19 sa v podnikoch hromadila pracovná sila, a to aj s pomocou verejnej podpory. Takisto je menej pravdepodobné, že spoločnosti budú investovať do pracovnej sily a že ju rozšíria v situácii, ktorá je stále neistá. V tejto súvislosti sa môžu prostredníctvom stimulov na prijímanie pracovníkov vytvoriť pracovné príležitosti pre „znevýhodnených“ uchádzačov o zamestnanie (ako sú mladí nezamestnaní s minimálnou alebo so žiadnou odbornou praxou). Okrem toho môžu podporiť aj prerozdelenie pracovníkov, ktorí sú nadbytoční, pričom uľahčia ich prechod do nových odvetví alebo povolání. Ako sa uvádza v oddiele 2.1.2, väčšina členských štátov zaviedla subvencie na prijímanie pracovníkov v prospech osobitných skupín, ako sú mladí ľudia a NEET (19 krajín vrátane učňovskej prípravy a stáží) a nezamestnané osoby (20 krajín vrátane dlhodobo nezamestnaných osôb).

⁷⁶

Odporúčanie Komisie zo 4. marca 2021 týkajúce sa účinnej aktívnej podpory zamestnanosti po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 (EASE), C(2021) 1372 final.

Účasť dospelých na vzdelávaní (za predchádzajúce štyri týždne), nezamestnané osoby vo veku 25 – 64 rokov

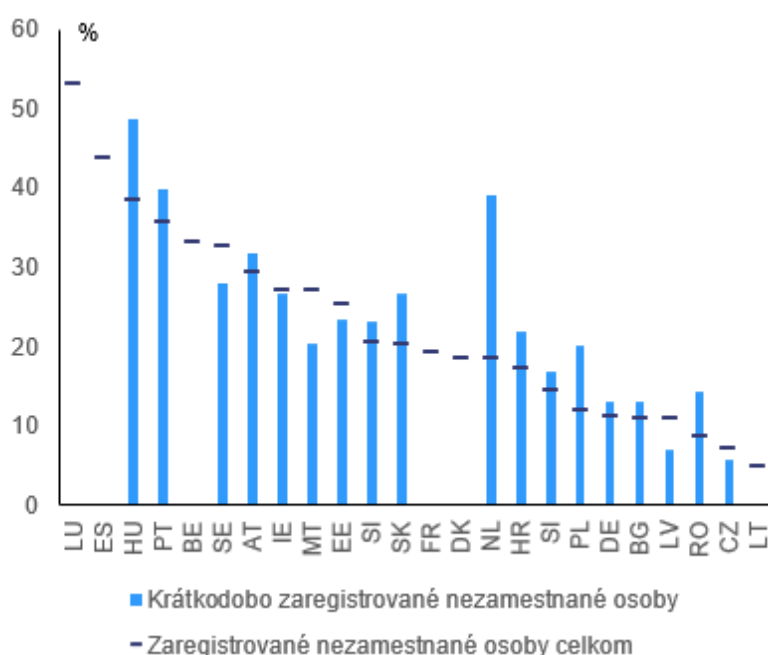


Poznámky: Údaje týkajúce sa BG, RO a SK, ktorých miery účasti sú pod úrovňou 3 %, nie sú k dispozícii. Zlom v časovom rade a predbežné údaje v prípade DE v roku 2020. Údaje za rok 2020 v prípade HU, HR, CY, MT, PL, SI a za rok 2019 v prípade CY, HR, HU, LT, SI sú nespoľahlivé.

Zdroj: Eurostat [trng_lfse_02].

Zabezpečenie modelu udržateľného a inkluzívneho rastu si vyžaduje investovanie do zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie dospeléj populácie. Odborná príprava a nadobúdanie zručností sú kľúčové na uľahčenie zmien pracovného miesta, o ktorých sa predpokladá, že budú potrebné po otrase spôsobenom pandemiou COVID-19. Zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia sa stali ešte dôležitejšími z hľadiska zmien, ktoré prinesú zelená a digitálna transformácia. Poskytovanie príležitostí na odbornú prípravu, ktorá účinne podporuje zmeny pracovného miesta a (opätovné) začlenenie sa na trh práce, si vyžaduje primeraný systém nepretržitej odbornej prípravy dospelých, ktorým sa poskytnú zručnosti relevantné pre trh práce. V rámci účasti na vzdelávaní dospelých sa však medzi členskými štátmi zaznamenali veľké rozdiely (pozri oddiel 2.2), a to najmä pokiaľ ide o nezamestnané osoby (pozri graf). Rozdiel medzi krajinou s najlepšimi (Švédsko) a najhoršími (Maďarsko) výsledkami z hľadiska účasti nezamestnaných dospelých na vzdelávaní dosiahol v roku 2020 úroveň 38,5 percentuálneho bodu, pričom celková miera účasti bola v tejto kategórii len o 1,3 percentuálneho bodu vyššia ako miera týkajúca sa celkovej populácie vo veku 25 – 64 rokov (10,5 % v porovnaní s 9,2 %).

Účasť registrovaných nezamestnaných osôb na skorých aktivačných⁷⁷ opatreniach a VSZ (za rok 2019)



Poznámka: Krátkodobo nezamestnané osoby sú jednotlivci, ktorí sú nezamestnaní menej ako 12 mesiacov. Údaje týkajúce sa EL, IT a CY nie sú k dispozícii. Údaje z roku 2018 v prípade BE, BG, IE, FR, NL a RO. Informácie o krátkodobo nezamestnaných osobách týkajúce sa BE, DK, ES, FR, LT a LU nie sú k dispozícii. Zdroj: Európska komisia, databáza politiky trhu práce.

Dobre fungujúce verejné služby zamestnanosti sú mimoriadne dôležité na účinné (opätovné) začlenenie sa na trh práce a podporu zmien pracovného miesta. Včasná a cielená podpora služieb zamestnanosti a individuálne poradenstvo môžu v kombinácii s aktívnymi politikami trhu práce zvýšiť pravdepodobnosť opätovného zamestnania uchádzačov o zamestnanie a zabrániť dlhodobej nezamestnanosti, ako aj prispieť k dynamickejšiemu trhu práce a vyššej zamestnanosti. Pokiaľ ide o účasť na skorých aktivačných opatreniach, existujú medzi krajinami výrazné rozdiely (pozri graf). V Maďarsku sa na takýchto opatreniach zúčastnilo takmer 50 % krátkodobo nezamestnaných osôb zaregistrovaných v rámci VSZ⁷⁸, zatiaľ čo v Česku tak urobilo menej ako 6 %.

V dôsledku rýchlej digitalizácie a zelenej transformácie je nevyhnutné lepšie zladit' ponuku zručností krajiny s potrebami trhu práce v budúcnosti. Znižovanie nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, ako aj nedostatku zručností si vyžaduje integrovaný prístup k riadeniu zručností vrátane informovanosti pre oblasť zručností a predpovedania zručností prostredníctvom partnerstiev relevantných zainteresovaných strán⁷⁹. Všetky členské štáty Únie využívajú aspoň jednu metódu na predvídanie zručností s cieľom rozvíjať informovanosť pre oblasť zručností, pričom štyri

⁷⁷ Skorá aktivácia predstavuje opatrenia zamerané na osoby, ktoré sú nezamestnané menej ako rok, a tvorí ju napríklad odborná príprava, podpora zamestnanosti a rehabilitácie alebo priame vytváranie pracovných miest, ako aj poradenstvo vnútroštátnych verejných služieb zamestnanosti (VSZ).

⁷⁸ Hoci miera aktivácie uchádzačov o zamestnanie v Maďarsku je pomerne vysoká, spôsobujú ju verejné práce a ďalšie stimuly v oblasti zamestnanosti, zatiaľ čo rekvalifikácia a zvyšovanie úrovne zručností uchádzačov o zamestnanie zostávajú v porovnaní s nimi okrajové.

⁷⁹ Kľúčové zistenia z existujúcich prognóz a výhľadových štúdií o zelených pracovných miestach a zručnostiach sú dostupné v rámci siete VSZ (2021). [Ekologizácia trhu práce – vplyv na verejné služby zamestnanosti](#).

z piatich štátov používajú prognózy zručností, aj keď na odlišných úrovniach rozvoja⁸⁰. Zároveň prebieha širšie úsilie o digitalizáciu verejných služieb zamestnanosti a posilnenie ich schopnosti poskytovať podporu na diaľku a online⁸¹. Stredisko Cedefop s cieľom lepšie pochopiť potreby v oblasti zručností a rozvíjať lepšiu informovanosť pre oblasť zručností na trhu práce spustilo portál Skills-OVATE, ktorý sa týka pracovných miest a zručností požadovaných zamestnávateľmi a ktorý je založený na online pracovných ponukách v 28 európskych krajinách⁸².

Súčasťou plánov obnovy a odolnosti sú opatrenia EASE týkajúce sa stimulov na zamestnávanie a zmeny pracovných miest, podpory podnikania, zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie, ako aj podpory služieb zamestnanosti. Napríklad pokiaľ ide o stimuly na zamestnávanie, **Portugalsko** začlenilo do zložky Kvalifikácia a zručnosti svojho národného plánu stratégiu na zlepšenie kvality pracovných miest. Jej cieľom je prostredníctvom rôznych stimulov na zamestnávanie podporovať vytváranie stálych a kvalifikovaných pracovných miest, zvyšovať zamestnanosť mladých ľudí a znižovať rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v rámci rôznych odvetví. **Írsky** plán podobne obsahuje program skúsenosti s pracovným umiestnením, ktorý sa začal oficiálne realizovať v júli 2021. Podľa druhého uvedeného je každá osoba, ktorá je nezamestnaná aspoň šesť mesiacov, oprávnená na odbornú prípravu zameranú na konkrétne odvetvie (počas obdobia najviac šiestich mesiacov), zatiaľ čo vykonáva prácu v hostiteľskom podniku, ktorý je počas toho obdobia oslobodený od špecifických mzdových nákladov. **Grécko** začlenilo subvencie na prijímanie pracovníkov pre vyše 70 000 nových pracovných miest, ktoré sú zamerané na mladých ľudí, dlhodobo nezamestnané osoby a skupiny s osobitnými prekážkami v oblasti začleňovania sa na trhu práce. **Francúzsko** plánuje súbor subvencií na prijímanie pracovníkov zameraných najmä na podniky, ktoré zamestnávajú učňov a mladších ľudí. **Cyprus** plánuje okrem poskytovania subvencií na zamestnanosť podnikom, ktoré zamestnávajú NEET, uskutočniť reformu a digitalizáciu režimov svojho ministerstva práce na prijímanie zamestnancov.

Zákonné minimálne mzdy sa v porovnaní s predchádzajúcim rokom vo väčšine členských štátov v roku 2021 zvýšili⁸³ v súlade so zásadou piliera č. 6 (mzdy). Najväčšie percentuálne zvýšenie minimálnej mzdy sa zaznamenalo v **Lotyšsku** (16,3 %), hoci naďalej zostáva najnižšou spomedzi pobaltských štátov. Aj v ďalších krajinách strednej a východnej Európy, ktoré majú zvyčajne pomerne nízke minimálne mzdy, došlo k ich značnému nárastu (napríklad, v **Slovinsku** o 8,9 %, v **Poľsku** o 7,7 %, na **Slovensku** o 7,4 %, v **Litve** o 5,8 %, v **Chorvátsku** o 4,6 %). Na **Slovensku** bola minimálna mzda stanovená na úrovni 57 % priemernej mzdy na rok 2021⁸⁴. V členských štátoch, v ktorých sa minimálna mzda stanovuje na základe vzorcov (vrátane **Francúzska**, **Luxemburska**, **Malty** a **Holandska**), došlo k skôr miernemu nárastu (v **Luxembursku** o 2,8 %, v ostatných uvedených krajinách o menej ako 2 %), pričom sa v súvislosti s krízou neuskutočnila žiadna významná odchýlka od vzorca. Na rok 2021 sa rozhodli zmraziť svoje miery minimálnej mzdy len **Estónsko** a **Grécko**. **Belgicko** v rokoch 2022, 2024 a 2026 zvýši svoju zákonnú minimálnu mzdu. **Španielsko** v septembri 2021 zvýšilo svoju minimálnu mzdu o 1,6 % s cieľom zvýšiť ju na úroveň 60 % priemernej mzdy do konca prebiehajúceho mandátu vlády.

⁸⁰ [Portál strediska Cedefop o informovanosti pre oblasť zručností.](#)

⁸¹ Sieť VSZ (2020). [Úloha VSZ pri modernizácii trhu práce a riadení štrukturálnych zmien.](#)

⁸² [Portál Skills-OVATE: online nástroj na analýzu voľných pracovných miest v Európe stredisko Cedefop \(europa.eu\).](#)

⁸³ Pozri Eurofound (2021): Minimálne mzdy v roku 2021: výročný prehľad.

⁸⁴ Každý rok, ak sa medzi sociálnymi partnermi nedospeje k dohode, sa suma minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok stanoví na úrovni 57 % priemernej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenska počas kalendárneho roka dva roky pred daným kalendárnym rokom.

Na zníženie daňovo-odvodového zaťaženia sa zaviedlo viacero opatrení s cieľom zvýšiť čisté príjmy pracovníkov a rodín s nízkymi príjmami a v niektorých s prípadoch podporovať ponuku pracovnej sily. Grécko napríklad zrevidovalo základ výpočtu daňovej povinnosti z príjmu fyzických osôb a znížilo príspevky na sociálne zabezpečenie pre zamestnancov na plný pracovný čas o 0,9 percentuálneho bodu s účinnosťou od júna 2020 a o ďalšie 3 percentuálne body s účinnosťou od januára 2021. **Taliansko** znížilo daňovo-odvodové zaťaženie závislých pracovníkov: pri príjme do 28 000 EUR ročne sa za posledných šesť mesiacov roka 2020 poskytoval príspevok vo výške 600 EUR, ktorý sa od roku 2021 zvýšil na 1 200 EUR ročne. Pri vyšších príjmoch, do 40 000 EUR, sa predpokladá nižší príspevok. V **Belgicku** (región Flámsko) sa od roku 2021 zvýši čistá mzda zamestnancov s nízkou mzdou s hrubým mesačným platom do 1 700 EUR o zamestnanecký bonus vo výške minimálne 50 EUR mesačne. Zámerom bonusu je riešiť pasce nezamestnanosti a neaktivity a bude sa postupne znižovať až na nulu, a to v prípade ľudí s hrubým mesačným platom aspoň 2 500 EUR. **Francúzsko** znížilo sadzbu dane z príjmu fyzických osôb v prvej príjmovej skupine zo 14 % na 11 % a prispôbilo mechanizmus daňovej úľavy („*décote*“) s cieľom uľahčiť uplatňovanie dane z príjmu fyzických osôb. **Rakúsko** zvýšilo maximálnu náhradu príspevkov na sociálne zabezpečenie pre osoby s nízkym príjmom zo 400 EUR na 700 EUR a od januára 2020 znížilo sadzby dane z príjmu v prvej príjmovej skupine z 25 % na 20 %, pričom súčasťou plánu obnovy a odolnosti je záväzok prijať ďalšie opatrenia na zníženie sadzieb dane z príjmov. **Chorvátsko** zaviedlo zníženie daňovej povinnosti z príjmu fyzických osôb o 100 % pre osoby vo veku do 25 rokov a o 50 % pre osoby vo veku 26 až 30 rokov s ročnými platmi do 360 000 HRK (približne 50 000 EUR). **Maďarsko** na zvýšenie aktivity a zamestnanosti mladých ľudí oslobodilo mladých ľudí vo veku do 25 rokov od roku 2022 od platenia dane z príjmu fyzických osôb, a to do výšky priemerného hrubého príjmu za predchádzajúci rok. **Bulharsko** zaviedlo daňovú úľavu pre rodičov, ktorí vychovávajú deti. Komisia zverejnila súbor nástrojov pre zainteresované strany na podporu prechodu od zdaňovania práce na environmentálne dane⁸⁵.

85

https://ec.europa.eu/environment/news/environmental-pollution-new-study-finds-polluters-do-not-pay-damage-they-cause-2021-11-12_en.

2.2. 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 zvyšovania ponuky pracovnej sily, zručností a kompetencií, a to v súlade so zásadami Európskeho piliera sociálnych práv č. 1 (vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie), č. 2 (rodová rovnosť), č. 3 (rovnaké príležitosti), č. 4 (aktívna podpora zamestnanosti), č. 9 (rovnováha medzi pracovným a súkromným životom), č. 11 (starostlivosť o deti a podpora detí) a č. 17 (začleňovanie ľudí so zdravotným postihnutím). V oddiele 2.2.1 sa uvádza kľúčový vývoj v oblasti vzdelávania a zručností, ako aj situácia na trhu práce, a to najmä v súvislosti so zraniteľnými a nedostatočne zastúpenými skupinami. V oddiele 2.2.2 sa uvádzajú politické opatrenia, ktoré jednotlivé členské štáty v týchto oblastiach politiky realizovali.

2.2.1. Kľúčové ukazovatele

Účasť na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve (VSRD) v posledných rokoch naďalej rástla, medzi členskými štátmi však pretrvávajú výrazné rozdiely z hľadiska dostupnosti a kvality. Účasť na VSRD má významné dôsledky na budúce vzdelávacie dráhy detí, ich pracovné vyhliadky a aktívnu účasť v spoločnosti, ako aj na zvyšovanie účasti ich rodičov na trhu práce. Členské štáty sa v roku 2021 dohodli na cieľovej hodnote na úrovni EÚ, podľa ktorej by sa malo do roku 2030 na VSRD zúčastňovať 96 % detí vo veku od troch rokov do veku začiatku povinnej školskej dochádzky⁸⁶. Podiel účasti na VSRD v tejto vekovej skupine dosiahol v roku 2019 úroveň 92,8 % v celej EÚ, čo predstavuje nárast o 1,6 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2014. Tento cieľ dopĺňa barcelonský cieľ v oblasti starostlivosti o deti, ktorý je stanovený na podporu účasti žien na trhu práce a ktorý sa používa v rámci revidovaného sociálneho prehľadu⁸⁷. Ako je znázornené na grafe 2.2.1, najnižšie úrovne účasti sa zaznamenali v Grécku (68,8 %), na Slovensku (77,8 %), v Rumunsku (78,6 %), Chorvátsku (79,4 %) a Bulharsku (79,9 %), zatiaľ čo účasť v Írsku a vo Francúzsku bola univerzálna. Miery účasti detí, ktorým hrozilo riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia, boli výrazne nižšie v porovnaní s ich rovesníkmi z bohatších rodín⁸⁸. Aby sa zabezpečila kvalita VSRD, väčšina krajín do školského roka 2019 – 2020 stanovila kritériá týkajúce sa kvalifikácie zamestnancov alebo ich kontinuálneho profesijného rozvoja⁸⁹.

⁸⁶ [Uznesenie 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). Ukazovateľom cieľovej hodnoty európskeho vzdelávacieho priestoru sa meria účasť na programoch VSRD, ktoré patria do kategórie ISCED 0 (Eurostat, údajový kód [educ_uoe_enra211](#)).

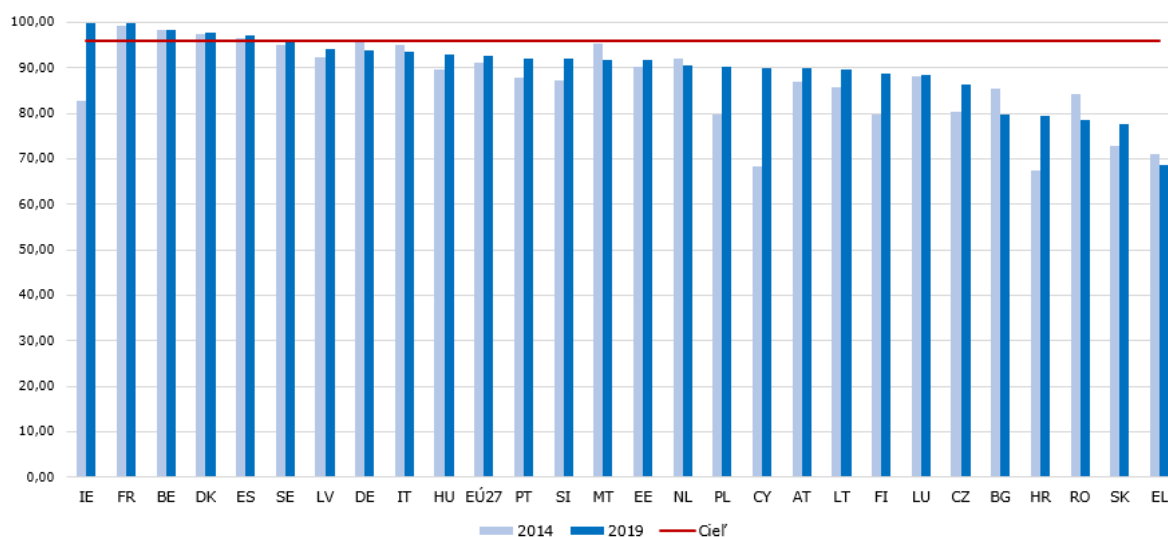
⁸⁷ Pozri oddiel 1.3. Barcelonské ciele sa schválili na zasadnutí Európskej rady v Barcelone v roku 2002. Podľa nich by 33 % detí mladších ako tri roky a 90 % detí vo veku od troch rokov do veku povinnej školskej dochádzky malo byť zapísaných do inštitúcií starostlivosti o deti.

⁸⁸ Podľa najnovších dostupných údajov (2016) existuje v účasti na VSRD v prípade detí, ktoré sú ohrozené rizikom chudoby alebo sociálneho vylúčenia, rozdiel na úrovni 11,3 percentuálneho bodu. Viac podrobností sa nachádza v SSZ na rok 2021.

⁸⁹ Európska komisia/EACEA/sieť EURYDICE (2021), Štrukturálne ukazovatele na monitorovanie systémov vzdelávania a odbornej prípravy v Európe (pripravuje sa).

Graf 2.2.1: Prístup k VSRD vo veku od troch rokov do veku začiatku povinnej školskej dochádzky zlepšila len o niečo viac ako polovica členských štátov

Účasť na VSRD v prípade detí vo veku od troch rokov do veku začiatku povinnej školskej dochádzky (za roky 2014 a 2019) a cieľ EHP na rok 2030 (v %)



Poznámka: O odhadované údaje ide v prípade IE, PL; predbežné údaje v prípade FR, vymedzenie sa líši pre EÚ27, BE, MT. Údaje týkajúce sa PT nie sú k dispozícii.

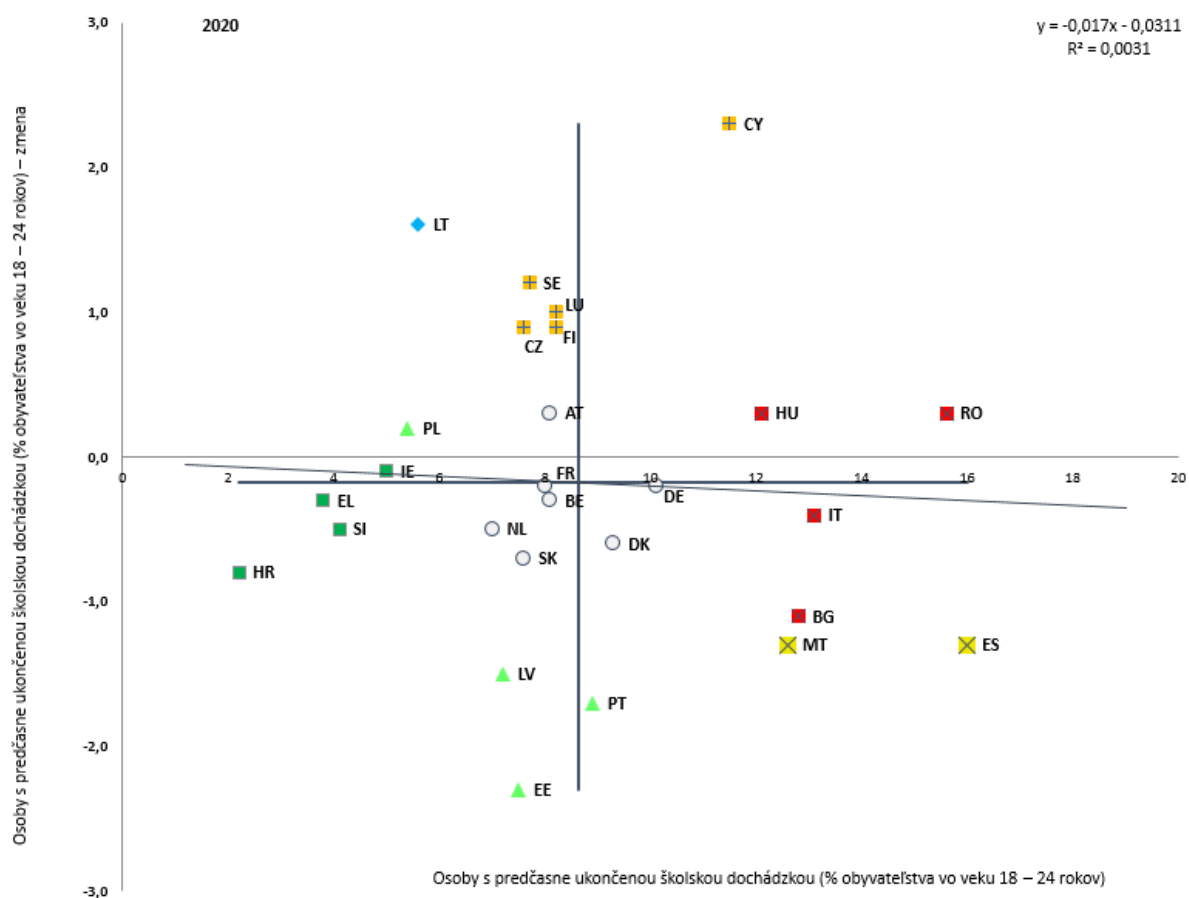
Zdroj: Eurostat, UOE [[educ_uoe_enra21](#)].

Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu, sa výrazne znížil, hoci sa tento pozitívny trend spomalil a medzi členskými štátmi aj naďalej pretrvávajú rozdiely. Miery predčasného ukončenia školskej dochádzky v EÚ sa prepadli z 13,8 % v roku 2010 na 9,9 % v roku 2020, od roku 2015 do roku 2020 sa však zaznamenalo len mierne zlepšenie o 1,1 percentuálneho bodu. Pandémia pravdepodobne bude mať dodatočný negatívny vplyv, a to najmä v súvislosti so zraniteľnými domácnosťami⁹⁰. Z hlavného ukazovateľa sociálneho prehľadu vyplýva, že šesť členských štátov (Cyprus, Litva, Švédsko, Luxembursko, Česko a Fínsko) zaznamenalo medzi rokmi 2019 a 2020 nárast predčasného ukončenia školskej dochádzky na úrovni približne 1 percentuálny bod alebo viac. Celkovo sú rozdiely medzi jednotlivými krajinami naďalej hlboké (graf 2.2.2). Predpokladá sa, že cieľová hodnota európskeho vzdelávacieho priestoru v oblasti predčasného ukončenia školskej dochádzky túto mieru do roku 2030 zníži na menej ako 9 %. Tento cieľ už dosiahlo 18 členských štátov, zatiaľ čo šesť ďalších stále uvádza hodnoty nad úrovňou 12 % (Španielsko, Rumunsko, Taliansko, Bulharsko, Malta a Maďarsko). V niektorých regiónoch južného Španielska a Talianska, ako aj východného Bulharska a Rumunska sa zaznamenali miery predčasného ukončenia školskej dochádzky na úrovni vyššej ako 15 % (pozri prílohu 3). Zatiaľ čo v EÚ v roku 2020 miera predčasného ukončenia školskej dochádzky u mladých žien bola na úrovni 8 %, u mladých mužov táto hodnota dosiahla 11,8 %. Rozdiel je obzvlášť výrazný (viac ako 5 percentuálnych bodov) v Španielsku, Portugalsku, na Cypre a v Taliansku. Rumunsko a Česko sú jedinými členskými štátmi, v ktorých je miera u mužov nižšia ako u žien.

⁹⁰ Najmä vrátane žiakov a študentov bez infraštruktúry na prístup k dištančnému vzdelávaniu, napríklad vo vzdialených regiónoch. Komplexnejší prehľad je uvedený v SSZ na rok 2021 a v Monitore vzdelávania a odbornej prípravy na rok 2020.

Graf 2.2.2: Predčasné ukončenie školskej dochádzky zostáva napriek dosiahnutým zlepšeniam aj naďalej výzvou

Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu, obyvateľstvo vo veku 18 – 24 rokov (v %, za rok 2020 a zmena oproti roku 2019, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Zlom v rade v prípade DE v roku 2020 a NL v roku 2019. Nespolahlivé údaje v prípade HR za roky 2019 a 2020. Predbežné údaje v prípade DE za rok 2020.

Zdroj: Eurostat ([edat lfse 14](#)).

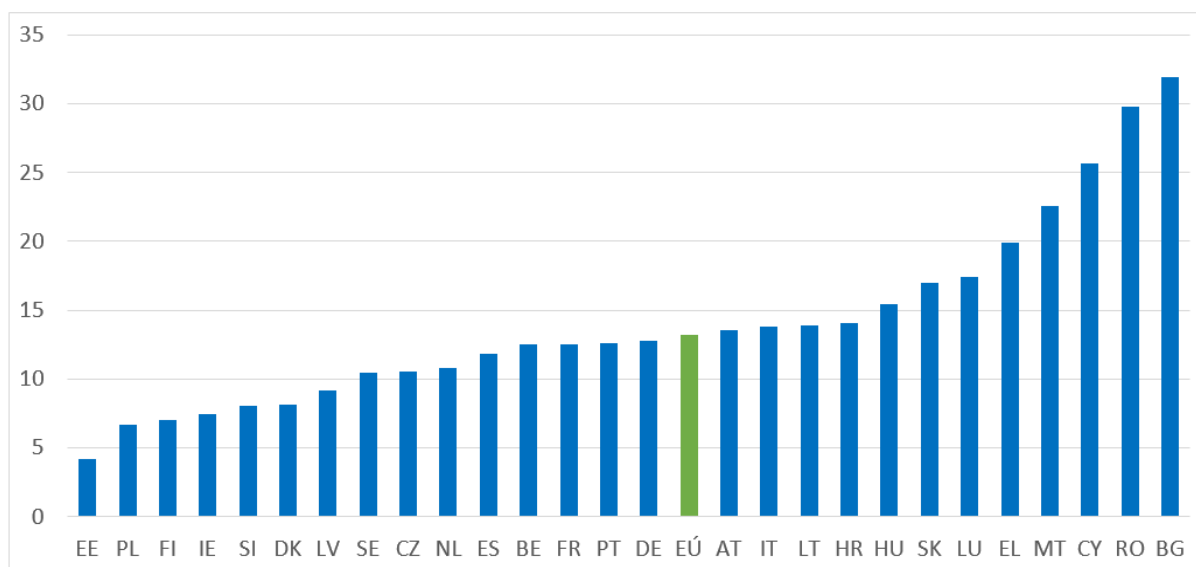
Miery predčasného ukončenia školskej dochádzky sú výrazne vyššie u žiakov, ktorí sa narodili mimo EÚ. Miera predčasného ukončenia školskej dochádzky osôb narodených v EÚ vo veku 18 – 24 rokov dosiahla v roku 2020 úroveň 8,7 %, zatiaľ čo táto miera u mladých ľudí narodených mimo EÚ bola trikrát vyššia (23,2 %). Predčasné ukončenie školskej dochádzky bolo ešte výraznejšie u mladých mužov, ktorí sa narodili mimo EÚ (25,2 %), v porovnaní s ich rovesníkmi narodenými v EÚ (10,5 %). V Taliansku, Nemecku, Španielsku, na Malte, Cypre a v Grécku viac ako štvrtina mladých ľudí, ktorí sa narodili mimo EÚ, predstavovala v roku 2020 osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku⁹¹. Slovinsko (7,4 %) a Česko (8 %) zaznamenali dobré výsledky u žiakov, ktorí sa narodili mimo EÚ, pod cieľovou hodnotou na úrovni 9 %, stále však ide o vyššiu mieru v porovnaní so žiakmi narodenými v EÚ.

⁹¹ S cieľom zabrániť výpočtom vychádzajúcim z veľmi malých vzoriek sa v tejto správe uvádzajú výsledky len za členské štáty EÚ, v ktorých žiaci s migrantským pôvodom tvoria aspoň 5 %.

Po rokoch stáleho pokroku opäť stúpa podiel 15-ročných žiakov, ktorí vykazujú nedostatočné výsledky v oblasti základných zručností, pričom študenti s nižším sociálno-ekonomickým postavením čelia mimoriadne zložitým okolnostiam. Z Programu pre medzinárodné hodnotenie žiakov (PISA) organizácie OECD za rok 2018 vyplýva, že celoúnijná cieľová hodnota európskeho vzdelávacieho priestoru (t. j. miera nedostatočných výsledkov na úrovni menej ako 15 %) sa zďaleka nedosahuje ani v jednej z troch oblastí testovaných prostredníctvom PISA (pozri graf 2.2.3). V porovnaní s rokom 2015 sa situácia zhoršila vo všetkých troch oblastiach: o 2,5 percentuálneho bodu v čítaní, o 0,5 percentuálneho bodu v matematike a o 1,1 percentuálneho bodu v prírodných vedách. Medzi študentmi dosahujúcimi slabé výsledky je nadmerne vysoký počet študentov s nižším sociálno-ekonomickým postavením a/alebo s migrantským pôvodom, ktorí pri dosiahnutí úrovne základných zručností čelia problémom vo všetkých troch oblastiach. Porovnanie medzi podielmi študentov dosahujúcich slabé výsledky v hornej a dolnej štvrtine indexu ekonomického, sociálneho a kultúrneho postavenia (ESKP)⁹² poukazuje na rozdiel v čítaní, matematike a prírodných vedách o 23 percentuálnych bodov. V rámci posledného cyklu PISA z roku 2018 sa zaznamenali podstatné rozdiely v čítaní podľa ESKP v Bulharsku, Rumunsku, Maďarsku, na Slovensku a v Luxembursku (na úrovni 37,5 percentuálneho bodu alebo viac). Rozdiel vo výkonnosti bol nižší ako 15 percentuálnych bodov v Estónsku a vo Fínsku. Nerovnosti v študijných výstupoch spojené so sociálno-ekonomickým postavením alebo s migrantským pôvodom sú hlavnými prekážkami poskytovania rovnakých príležitostí pre všetkých, pričom môžu mať ďalšie potenciálne účinky na jednotlivé úrovne zručností a rastový potenciál hospodárstva.

Graf 2.2.3: Miera slabých výsledkov v základných zručnostiach zostáva naďalej vysoká vo väčšine členských štátov

Miera študentov dosahujúcich slabé výsledky v oblastiach čítania, matematiky a prírodných vied v rámci PISA (v %, 2018)



Poznámka: V grafe je znázornený percentuálny podiel žiakov s nedostatočnými výsledkami vo všetkých troch oblastiach zároveň.

Zdroj: PISA 2018, OECD, extrakcia údajov EÚ k [dispozícii na tejto stránke](#).

⁹² OECD meria index ESKP na základe zohľadnenia vzdelania rodičov, povolania rodičov, vybavenia domácnosti, počtu kníh a vzdelávacích zdrojov v domácnosti.

Na posilnenie digitálnych zručností žiakov v celej EÚ je potrebné vynaložiť značné úsilie. Členské štáty na tento účel stanovili cieľovú hodnotu na úrovni EÚ v rámci európskeho vzdelávacieho priestoru na zníženie podielu ôsmakov (13-roční alebo 14-roční študenti) s nedostatočnými výsledkami v počítačovej a informačnej gramotnosti do roku 2030 na úroveň pod 15 %. Z cyklov Medzinárodnej štúdie o počítačovej a informačnej gramotnosti (ICILS)⁹³ z rokov 2013 a 2018 vyplýva, že k cieľovej hodnote na úrovni EÚ sa priblížili len dva zo zúčastnených členských štátov: Česko v roku 2013 (15 %) a Dánsko v roku 2018 (16,2 %). Zo štúdie okrem toho vyplýva, že sociálno-ekonomické postavenie alebo migrantský pôvod žiakov majú naďalej najväčší vplyv na úroveň ich digitálnych zručností. Posilnenie digitálnych zručností žiakov si vyžaduje rozvoj vysokovýkonných ekosystémov digitálneho vzdelávania, ktoré podporujú kľúčové predpoklady, ako sú pripojiteľnosť, vybavenie, technická podpora inštitúcií, ako aj podporné technológie pre študentov so zdravotným postihnutím. Zároveň si vyžaduje dobre vyškolených učiteľov, ktorí sú digitálne pripravení na výkon svojho povolania a majú príležitosť ďalej rozvíjať a posilňovať osobitnú digitálnu kompetenciu počas celej svojej kariéry⁹⁴. Súčasťou akčného plánu digitálneho vzdelávania sú prebiehajúce práce na vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ na dosiahnutie týchto cieľov.

Riešenie nerovností v školách je základným predpokladom na to, aby každý žiak dostal príležitosť na rozvoj zručností a znalostí potrebných na aktívne zapojenie sa do hospodárstva a spoločnosti. Školy v mnohých krajinách EÚ čelia problémom pri zabezpečovaní spravodlivejšieho rozdelenia možností vzdelávania a vzdelávacích výstupov⁹⁵, čo môže vyústiť do opakovania existujúcich vzorcov sociálno-ekonomického zvýhodnenia/znevýhodnenia. Je napríklad menej pravdepodobné, že si osoby s nižšou úrovňou dosiahnutého vzdelania (nižšou ako vyššie sekundárne vzdelávanie) nájdu prácu alebo že dôjde k prechodu z pracovnej zmluvy na dobu určitú na trvalú pracovnú zmluvu⁹⁶. Diskriminácia okrem toho nepriaznivo vplyva na podiely študentov pokračujúcich v štúdiu, a to najmä v prípade detí z etnických menšín alebo detí, ktoré trpia obmedzeniami bežných činností v dôsledku zdravotného postihnutia alebo dlhodobých zdravotných problémov⁹⁷.

⁹³ V prieskume ICILS sa merajú výsledky žiakov na základe počítačového hodnotenia dvoch oblastí digitálnych kompetencií: počítačovej a informačnej gramotnosti a počítačového myslenia. Zatiaľ sa zrealizovali dva cykly, prvý v roku 2013 a druhý v roku 2018. Tretí cyklus je naplánovaný na rok 2023. Na prvom cykle sa zúčastnilo deväť členských štátov a na druhom cykle sedem štátov. Dánsko a Nemecko boli jediné dva členské štáty, ktoré sa zúčastnili na oboch cykloch. Dánsko však v roku 2013 nespĺnilo mieru účasti vzorky, a preto výsledky z roku 2013 nie sú porovnateľné s výsledkami z roku 2018.

⁹⁴ Podrobná analýza digitálnych zručností žiakov, ako aj úlohy učiteľov pri posilňovaní študijných výstupov, je uvedená v SSZ na rok 2021.

⁹⁵ Okrem veľkých rozdielov vo výkonnosti medzi hornou a dolnou štvrtinou indexu ekonomického, sociálneho a kultúrneho postavenia (ESKP) sa súvislosť medzi sociálno-ekonomickým postavením a vzdelávacími výstupmi podrobnejšie rozoberá v SSZ na rok 2021. Údaje dostupné prostredníctvom PISA 2018, OECD.

⁹⁶ Pozri „Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, výročné preskúmanie za rok 2020“, kapitola 2.5 o sociálnej mobilite.

Podrobná analýza šírenia zvýhodnenia/znevýhodnenia v oblasti vzdelávania z generácie na generáciu je uvedená v dokumente Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, výročné preskúmanie za rok 2018, kapitola 3.

⁹⁷ Ďalšie informácie sú uvedené v posúdení vykonávania odporúčania Rady z roku 2011 o politikách na zníženie miery predčasného ukončovania školskej dochádzky, ktoré vypracovala Európska komisia (2019).

Niektoré krajiny prijali opatrenia na zabezpečenie zmeny v pedagogických prístupoch na posilnenie inklúzie v triedach, a to v kombinácii s opatreniami na odstránenie segregácie a vyučovaním o rozmanitosti⁹⁸ (pozri oddiel 2.2.2). Väčšie úsilie je však nevyhnutné na to, aby všetky školy v EÚ poskytovali rovnaké príležitosti pre všetkých.

Rómski žiaci a študenti nadalej čelia výrazným prekážkam, pričom cieľom nových záväzkov na úrovni EÚ je zlepšiť ich situáciu. Napriek určitému pokroku v poslednom desaťročí zostáva vzdelanostný rozdiel medzi rómskym obyvateľstvom a celkovou populáciou značný. Podľa prieskumov Agentúry pre základné práva⁹⁹ sa len 42 % – 55 % rómskych detí zúčastňuje na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve, pričom 26 % – 28 % mladých Rómov vo veku 20 – 24 rokov dosiahne aspoň vyššie sekundárne vzdelanie. Okrem toho, jedno z troch rómskych detí navštevuje triedy, v ktorých väčšina spolužiakov sú Rómovia. Správy Rady Európy o Bulharsku, Česku, Maďarsku a Slovensku zverejnené v roku 2020 poukazujú na pretrvávajúce problémy s oddeleným školským vzdelávaním rómskych detí¹⁰⁰. Tento problém sa ešte zhoršil v dôsledku pandémie COVID-19, a to najmä pokiaľ ide o prístup na internet, IT zariadenia a podporu domáceho vzdelávania¹⁰¹. EÚ v záujme riešenia týchto problémov predložila nové ciele v strategickom rámci EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov do roku 2030¹⁰² a v odporúčaní Rady o rovnosti, začleňovaní a účasti Rómov¹⁰³.

Mladí ľudia so zdravotným postihnutím nadalej čelia zložitým vyhliadkam na trhu práce v dôsledku vyššej miery predčasného ukončenia školskej dochádzky a nižšej miery dosiahnutia terciárneho vzdelania. Na úrovni EÚ patrilo v roku 2019 približne 21,8 % mladých ľudí so zdravotným postihnutím (vo veku 18 – 24 rokov) medzi osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku, a to v porovnaní s 9,7 % u osôb bez zdravotného postihnutia¹⁰⁴.¹⁰⁵ Miera bola v prípade mladých žien so zdravotným postihnutím (16,7 %)

⁹⁸ [Správa agentúry FRA o základných právach 2021.](#)

⁹⁹ Údaje sa neuvádzajú ako jedna hodnota, keďže pochádzajú z dvoch rôznych prieskumov, ktoré sa vzťahovali na BE, BG, CZ, EL, ES, FR, HR, HU, IE, NL, PT, RO, SE, SK. Pozri pracovný dokument útvarov Komisie [SWD\(2020\) 530 final](#), ktorý je priložený k oznámeniu o Únii rovnosti: strategický rámec EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov, [COM\(2020\) 620 final](#), na základe FRA, EÚ – MIDIS II 2016; FRA, RTS 2019; Eurostat [[edat_lfse_03](#)] 2019 (celková populácia).

¹⁰⁰ Poradný výbor rámcového dohovoru o ochrane národnostných menšín pre Bulharsko a Maďarsko a správa ECRI pre Česko a Slovensko, uvedené v správe agentúry FRA o základných právach 2021.

¹⁰¹ FRA, Coronavirus pandemic in the EU – impact on Roma and Travellers (Pandémia koronavírusu v EÚ – vplyv na Rómov a Travellerov), 2020.

¹⁰² Prijaté v októbri 2020.

¹⁰³ Prijaté v marci 2021, [Ú. v. EÚ C 93, 19.3.2021, s. 1 – 14.](#)

¹⁰⁴ Pre vysvetlenia týkajúce sa štatistickej metodiky používanej v súvislosti so zdravotným postihnutím pozri: Eurostat, [Úvod do štatistiky o zdravotnom postihnutí – Informácie o štatistikách \(europa.eu\)](#). Ak nie je uvedené inak, štatistika v oblasti zdravotného postihnutia vychádza z mikroúdajov EU-SILC (štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach na rok 2019 – EU-SILC 2019) alebo zo štatistík uverejnených v databáze Eurostatu v oblasti zdravia. Vzorka v rámci EU-SILC zahŕňa osoby žijúce v domácnostiach a jej súčasťou nie sú osoby žijúce v inštitúciách. Koncepcia, ktorá sa používa na určenie osôb so zdravotným postihnutím (poruchami), spočíva v tom, či respondent uvádza, že bol „počas najmenej posledných šiestich mesiacov“ „obmedzený vo výkone bežných činností v dôsledku zdravotných problémov“. Údaje sa netýkajú obdobia krízy spôsobenej pandemiou COVID-19.

¹⁰⁵ Európske odborné znalosti v oblasti zdravotného postihnutia, 2021 (pripravuje sa [na tejto adrese](#)). Údaje vychádzajú z EU-SILC za rok 2019, pričom mierne rozdiely v rámci rovnakej témy sú možné vo výberovom zisťovaní pracovných síl.

nižšia ako v prípade mužov (27 %). Podobné charakteristiky vykazuje populácia migrantov, pričom 34,6 % mladých migrantov so zdravotným postihnutím (narodených v EÚ aj mimo nej) predčasne ukončuje školskú dochádzku v porovnaní s 19,8 % mladých migrantov bez zdravotného postihnutia¹⁰⁶. V EÚ dokončilo v roku 2019 terciárne alebo rovnocenné vzdelávanie 32,5 % osôb so zdravotným postihnutím v porovnaní so 43,6 % osôb bez zdravotného postihnutia. Investície do vzdelávania osôb so zdravotným postihnutím znižuje ich pomerné znevýhodnenie, keďže rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím je nižší v prípade osôb s vysokoškolským vzdelaním (14 percentuálnych bodov) v porovnaní s rozdielom v prípade osôb len so základným vzdelaním (28 percentuálnych bodov)¹⁰⁷ (pozri oddiel 2.3.1).

Hoci sa počas pandémie systémy odborného vzdelávania a prípravy (OVP) posunuli k flexibilnejším ponukám vzdelávania vrátane využívania digitálnych nástrojov, čelia určitým výzvam týkajúcim sa konkrétnych odvetví. Pokiaľ ide o OVP, pandémie spôsobila podobné problémy týkajúce sa digitálnej priepasti ako v oblasti všeobecného vzdelávania¹⁰⁸, školy a poskytovatelia OVP však dodatočne čelili osobitným výzvam¹⁰⁹. Zatiaľ čo 37 % respondentov zapojených do prieskumu o podpore učňovskej prípravy¹¹⁰ uvádza presun niektorých zo svojich činností online, 86 % respondentov v rámci globálneho prieskumu MOP o vplyve ochorenia COVID-19 na rozvoj a vzdelávanie zamestnancov¹¹¹ uviedlo úplné alebo čiastočné prerušenie odbornej prípravy učňov. Najčastejšie uvádzanými problémami boli: i) ťažkosti pri poskytovaní praktickej odbornej prípravy; ii) problémy s infraštruktúrou alebo so zariadeniami a iii) nedostatok prispôbených programov odbornej prípravy a jej zdrojov. Na podporu digitálnej transformácie škôl a vzdelávacích podnikov v oblasti OVP sa na jeseň 2021 rozšíril nástroj SELFIE pre školy vyvinutý EÚ o nový modul určený na učenie sa na pracovisku. Poskytovateľom a vzdelávacím podnikom v oblasti OVP nástroj pomáha posúdiť ich digitálnu pripravenosť a určiť praktické oblasti na zlepšenie.

V EÚ naďalej stúpa podiel dosiahnutého terciárneho vzdelania; stále však existuje pretrvávajúce nedostatočné zastúpenie mladých mužov a študentov narodených mimo Únie. Kvalitné terciárne vzdelávanie zohráva kľúčovú úlohu, pokiaľ ide o vyhliadky ľudí na trhu práce a ich sociálnu mobilitu¹¹². Členské štáty sa dohodli na cieľovej hodnote na úrovni EÚ v rámci európskeho vzdelávacieho priestoru, a to aspoň 45 % osôb vo veku 25 – 34 rokov s dosiahnutým terciárnym vzdelaním do roku 2030. Tento podiel v roku 2020 dosahoval

¹⁰⁶ Tieto miery sú založené na malom počte zistení.

¹⁰⁷ Údaje pochádzajú z EU-SILC (štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach) za rok 2019, ktorú analyzovali európski experti v oblasti zdravotného postihnutia.

¹⁰⁸ Podrobnejšie sa uvádza v spoločnej správe o zamestnanosti na rok 2021 a v Monitore vzdelávania a odbornej prípravy na rok 2020.

¹⁰⁹ Pozri napríklad: [OECD \(2021\), Dôsledky pandémie COVID-19 na odborné vzdelávanie a prípravu](#).

¹¹⁰ [Služby na podporu učňovskej prípravy \(2021\), Monitorovací prieskum Európskeho združenia učňovskej prípravy v období 2019 – 2020](#).

¹¹¹ [MOP \(2021\), Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices and interns during the COVID-19 pandemic: Findings from a global survey of enterprises](#) (Získavanie zručností, zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia zamestnancov, učňov a stážistov počas pandémie COVID-19: zistenia z globálneho prieskumu podnikov).

¹¹² Vandeplas, A. (2021), *Education, Income, and Inequality in the European Union* (Vzdelanie, príjem a nerovnosť v Európskej únii), in Fischer, G. and Strauss, R. (ed.) *Europe's Income, Wealth, Consumption, and Inequality*, Oxford University Press.

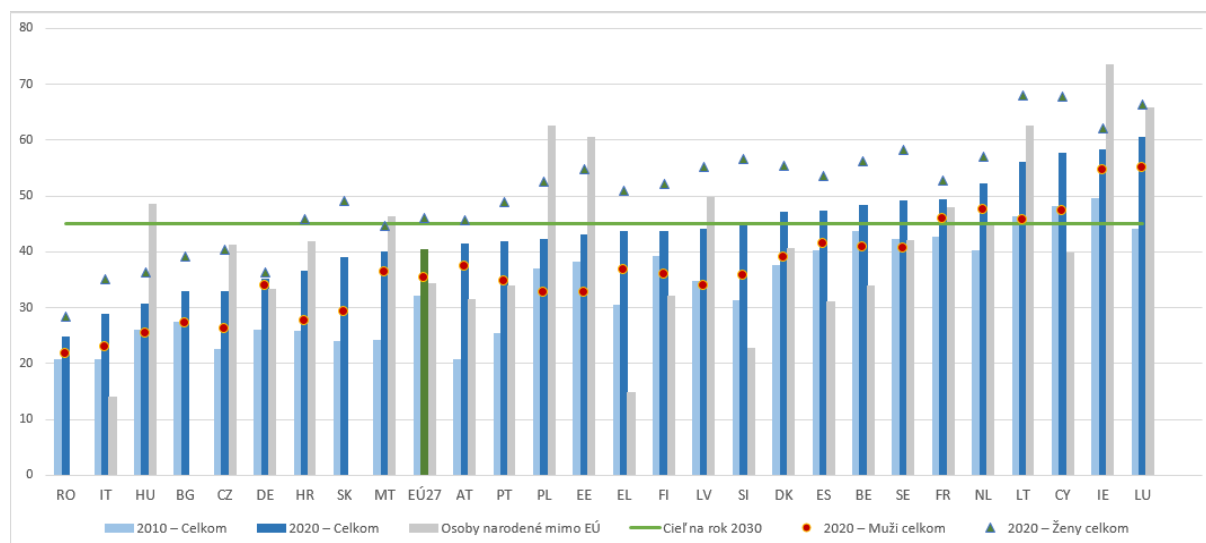
úroveň 40,5 % v EÚ, čo je o 8,3 percentuálneho bodu viac ako v roku 2010, pričom k zlepšeniam došlo vo všetkých členských štátoch (graf 2.2.4). Medzi krajinami však existujú veľké rozdiely. Jedenásť členský štátov už cieľovú hodnotu na úrovni EÚ dosiahlo, pričom spomedzi krajín, v ktorých je podiel osôb s terciárnym vzdelaním nižší ako 45 %, len Rumunsko a Taliansko nedosiahli v roku 2020 hodnotu na úrovni 30 %. Existuje však výrazný rodový rozdiel: priemerný podiel žien vo veku 25 – 34 rokov s dosiahnutým terciárnym vzdelaním dosahuje úroveň 46 %, teda je o 10,8 percentuálneho bodu vyšší ako v prípade mužov (35,2 %). Horšie výsledky zaznamenávajú okrem toho ľudia narodení mimo EÚ. Priemerný podiel osôb v EÚ vo veku 25 – 34 rokov s dosiahnutým terciárnym vzdelaním predstavoval v roku 2020 úroveň 41,3 % v prípade osôb narodených v EÚ a 34,4 % v prípade osôb narodených mimo EÚ¹¹³. A napokon, študenti s pôvodom z rodín s nižším dosiahnutým vzdelaním sú nedostatočne zastúpení v 19 z 20 členských štátov, ktoré sa zúčastnili na prieskume Eurostudent o sociálnych a ekonomických podmienkach študentského života študentov v Európe (Írsko je jedinou výnimkou)¹¹⁴. Spoločne tieto faktory poukazujú na pretrvávajúce výzvy z hľadiska rovnosti a prístupu.

¹¹³ Významné výnimky predstavuje Poľsko, Estónsko, Maďarsko, Írsko a Luxembursko, v ktorých má rozdiel opačný charakter.

¹¹⁴ Hauschildt, Gwosć, Schirmer, Wartenbergh-Cras (2021), [EUROSTUDENT VII, Prehľad ukazovateľov, obdobie 2018 – 2021](#), wbv Media.

Graf 2.2.4: Dosiahnuté terciárne vzdelanie v celej EÚ stúplo, existujú však veľké rozdiely medzi členskými štátmi a veľké rozdiely medzi ženami a mužmi

Dosiahnuté terciárne vzdelanie podľa krajiny, rodu a občianstva, roky 2010 a 2020, ako aj cieľová hodnota v rámci európskeho vzdelávacieho priestoru na rok 2030 (v %, veková skupina 25 – 34 rokov)



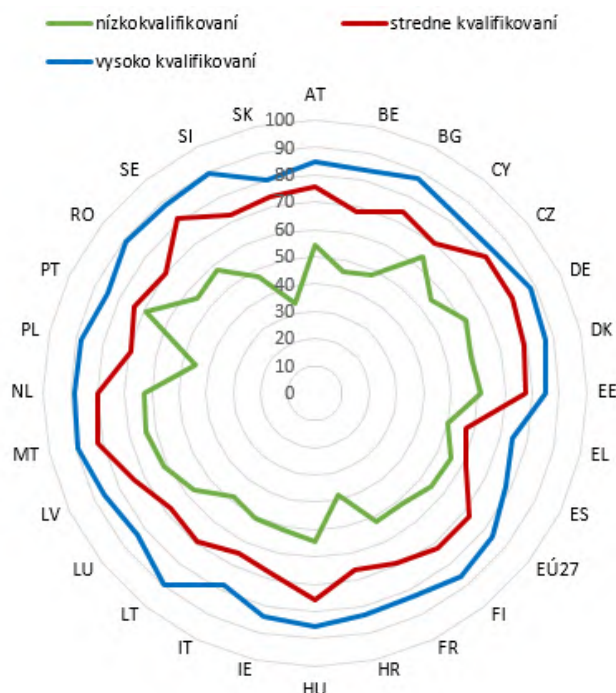
Poznámka: DE: zlom v časovom rade a predbežné údaje za rok 2020. BE, RO, SK: za rok 2020 nie sú k dispozícii žiadne údaje o osobách narodených mimo EÚ. LT: za rok 2020 nespoľahlivé údaje o osobách narodených mimo EÚ.

Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl v EÚ. Online údajový kód: [\[edat_lfs_9912\]](#).

Pri pohľade na mieru zamestnanosti skupín obyvateľstva s rôznym dosiahnutým stupňom vzdelania možno v roku 2020 celoplošne pozorovať podobný pokles. Miera zamestnanosti ľudí vo veku 20 – 64 rokov v EÚ sa v roku 2020 prepadla o 0,8 percentuálneho bodu v prípade osôb s nízkou kvalifikáciou (na 54,9 %), 1,2 percentuálneho bodu v prípade ľudí so strednou kvalifikáciou (na 72,2 %) a o 0,9 percentuálneho bodu v prípade vysokokvalifikovaných osôb (na 83,9 %, pozri graf 2.2.5). Väčší pokles sa zaznamenal v mierach zamestnanosti čerstvých absolventov vo veku 20 – 34 rokov, ktoré sa prepadli o 4,7 percentuálneho bodu v prípade ľudí s nízkou kvalifikáciou a o 4,5 percentuálneho bodu v prípade absolventov všeobecného sekundárneho vzdelávania. Miera zamestnanosti čerstvých absolventov OVP vo veku 20 – 34 rokov poklesla o 3 percentuálne body, a to zo 79,1 % v roku 2019 na 76,1 % v roku 2020, pričom v troch krajinách sa zaznamenal pokles o viac ako 10 percentuálnych bodov (Španielsko, Cyprus a Litva). Čerství absolventi terciárneho vzdelávania vykazujú pokles len o 1,3 percentuálneho bodu, čo podporuje dlhodobú tendenciu lepších výsledkov v oblasti zamestnanosti v prípade osôb s terciárnym vzdelaním.

Graf 2.2.5: Pandémia ovplyvnila miery zamestnanosti na všetkých úrovniach vzdelávania

Miera zamestnanosti podľa úrovne vzdelania (v % osôb vo veku 20 – 64 rokov v roku 2020)



Poznámka: Zlom v časovom rade a predbežné údaje v prípade DE.

Zdroj: Eurostat [[lfsa_ergaed](#)].

Existujúci nedostatok zručností na trhu práce v EÚ¹¹⁵ bude pravdepodobne pretrvávať a zväčšovať sa v niektorých odvetviach a zamestnaniach. Podľa prieskumu o investíciách Európskej investičnej banky z roku 2020 sa podiel zamestnávateľov v EÚ, ktorí považujú ťažkosti pri hľadaní pracovníkov so správnymi zručnosťami za prekážku pri investovaní, zvýšil zo 66 % v roku 2016 na 76 % v roku 2019, pričom zaznamenal len malý pokles v roku 2020 na úroveň 73 %¹¹⁶. Nadácia Eurofound uvádza rastúcu mieru voľných pracovných miest v odvetviach stavebníctva, zdravotnej starostlivosti a v informačnom a komunikačnom odvetví, v ktorých nedostatok zručností predstavoval štrukturálny problém ešte pred pandémiou¹¹⁷. Kríza spôsobená pandémiou COVID-19 pravdepodobne urýchlila prebiehajúci posun v kvalifikačných profiloch zamestnancov (pozri graf 2.2.6) a preorientovanie zamestnanosti z pracovných miest s nižšou kvalifikáciou na pracovné miesta, ktoré si

¹¹⁵ Pozri oddiel 2.1. Nedostatok zručností sa podrobnejšie rozoberá v SSZ na rok 2021.

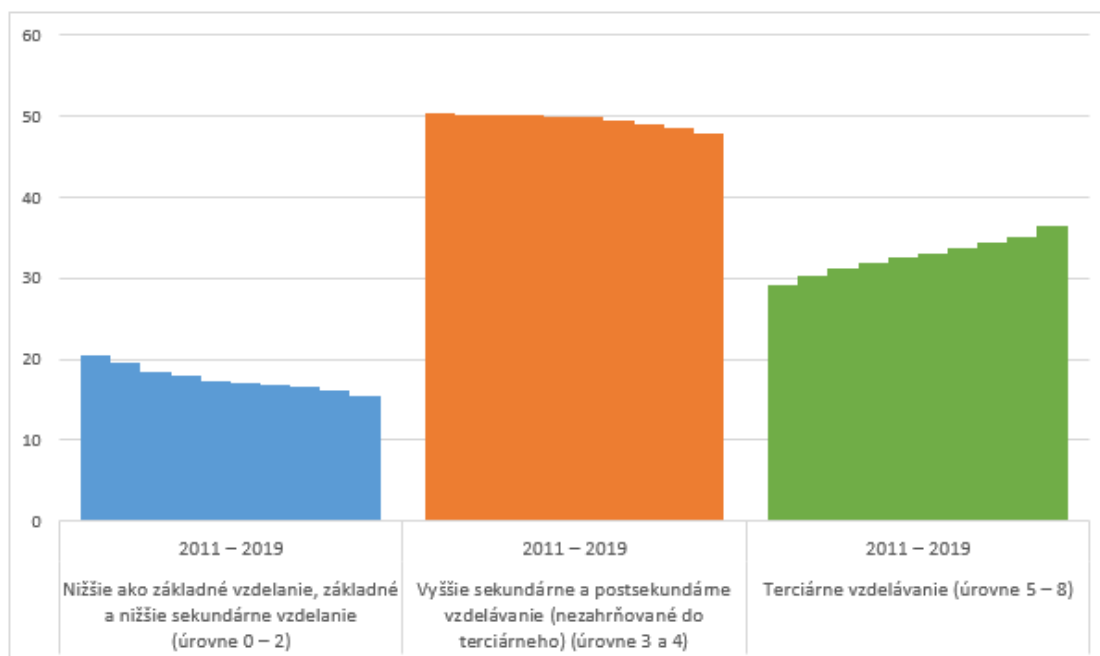
¹¹⁶ [Investičná správa EIB 2020/2021: Building a smart and green Europe in the COVID-19 era \(Budovanie inteligentnej a zelenej Európy v ére pandémie COVID-19\) a portál údajov EIB.](#)

¹¹⁷ [Eurofound \(2021\), Tackling labour shortages in EU Member States \(Riešenie nedostatku pracovnej sily v členských štátoch EÚ\).](#)

vyžadujú vyššiu kvalifikáciu¹¹⁸. Širší trend súvisí s digitalizáciou, meniacimi sa vzorcami spotrebiteľského dopytu a pridruženými štrukturálnymi zmenami v hospodárstve¹¹⁹.

Graf 2.2.6: Podiel zamestnancov s nízkou a so strednou úrovňou kvalifikácie sa v poslednom desaťročí znižoval

Podiel na celkovej miere zamestnanosti podľa úrovne kvalifikácie v EÚ27 (v %, obdobie 2011 – 2020)



Zdroj: Eurostat [lfsi_educ_a].

Rozvoj zručností dospelých je v celej EÚ stále veľmi vzdialený od štandardnej praxe; hlavným cieľom EÚ do roku 2030 sa podporí ďalšie úsilie v tejto oblasti. Zaistenie toho, aby pracovná sila disponovala zručnosťami pre trh práce budúcnosti, zostáva v dôsledku veľkých rozdielov medzi krajinami a závažného vplyvu pandémie naďalej hlavnou výzvou. Miera účasti dospelých (vo veku 25 – 64 rokov) na vzdelávacích činnostiach (za posledné štyri týždne) dosiahla v roku 2019 úroveň 10,8 %. V súvislosti s pandemiou táto miera v roku 2020 poklesla na úroveň 9,2 %, pričom nedosiahla cieľovú hodnotu 15 %, stanovenú v strategickom rámci pre vzdelávanie a odbornú prípravu na rok 2020¹²⁰. Francúzsko, Dánsko a Švédsko zaznamenali od roku 2019 do roku 2020 pokles o viac ako 5 percentuálnych bodov. Celkovo sú medzi štátmi veľké rozdiely, pričom sa dosiahla malá úroveň konvergenzie. Cieľovú hodnotu v roku 2020 presiahlo len šesť krajín (Švédsko, Fínsko,

¹¹⁸ Cedefop (2021), *Digital, greener and more resilient. Insights from Cedefop's European skills forecast. (Digitálna, ekologickejšia a odolnejšia. Poznatky získané z prognózy zručností v Európe strediska Cedefop).*

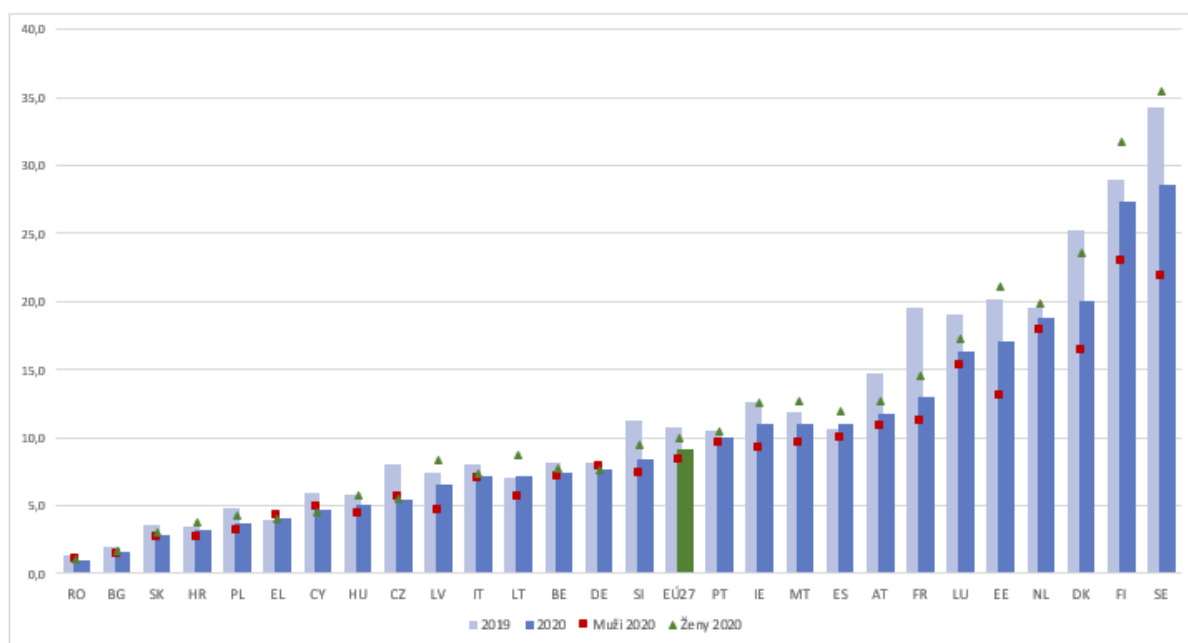
¹¹⁹ Pozri Európska komisia (2021), *Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2021*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg a *informačné oznámenie – Trendy, zmeny a transformácia. Stredisko Cedefop (europa.eu).*

¹²⁰ Cieľová hodnota v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy na rok 2020 merala účasť na vzdelávaní dospelých počas posledných štyroch týždňov (Eurostat, kód: [trng_lfs_01](#)). Rada v záujme lepšieho sledovania všetkých foriem vzdelávania dospelých rozhodla v júni 2021 o zmene ukazovateľa, ktorým sa meria účasť na vzdelávaní dospelých počas posledných 12 mesiacov (pozri oddiel 1.3).

Dánsko, Holandsko, Estónsko a Luxembursko). Na druhej strane, pod úrovňou 5 % zostalo sedem krajín (Cyprus, Grécko, Poľsko, Chorvátsko, Slovensko, Bulharsko a Rumunsko). Na vzdelávaní v EÚ sa v roku 2020 zúčastnilo viac žien ako mužov: účasť na úrovni 10 % v prípade žien v porovnaní s 8,2 % mužov (graf 2.2.7), pričom veľmi výrazné rozdiely sa zaznamenali vo Švédsku (35,5 % žien a 21,9 % mužov) a Fínsku (31,7 % žien v porovnaní s 23 % mužov)¹²¹. Na posilnenie úsilia v oblasti vzdelávania dospelých Rada uvítala návrh Komisie v oblasti hlavnej cieľovej hodnoty na úrovni 60 % dospelých zúčastňujúcich sa na vzdelávaní (počas posledných 12 mesiacov) do roku 2030¹²². Cieľ je podporený prostredníctvom uznesenia Rady o novom európskom programe vzdelávania dospelých na roky 2021 – 2030 (pripravuje sa) a európskeho programu v oblasti zručností a finančne podporený z ESF+ a z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti.

Graf 2.2.7: Pandémia spôsobila zhoršenie v súvislosti s účasťou na vzdelávaní dospelých v takmer všetkých členských štátoch

Účasť dospelých na vzdelávaní (posledné štyri týždne, ľudia vo veku 25 – 64 rokov) v rokoch 2019 a 2020, podľa krajiny a rodu



Zdroj: Výberové zisťovanie pracovných síl EÚ, Eurostat [[trng_lfs_01](#)].

Účasť na vzdelávaní dospelých zostáva v prípade nízkokvalifikovaných osôb výrazne pod priemerom. Priemerná účasť dospelých s nízkou kvalifikáciou na vzdelávaní v EÚ (3,4 %) dosahovala v roku 2020 úroveň jednej tretiny celkových súhrnných údajov, pričom v porovnaní s rokom 2019 zaznamenala pokles o 0,9 percentuálneho bodu¹²³. Desať krajín uviedlo výsledky pod priemerom EÚ (pričom v prípade ďalších šiestich krajín neboli

¹²¹ Pandémia nemala z rodového hľadiska výrazný vplyv na model účasti na vzdelávaní dospelých.

¹²² [Záver Rady z 25. júna 2021](#).

¹²³ Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl [[trng_lfse_03](#)]. Údaje nie sú k dispozícii v prípade Bulharska, Chorvátska, Cypru, Lotyšska, Rumunska, Slovenska. Rozdelenie podľa pohlavia nie je dostupné v prípade Litvy a Poľska.

výsledky k dispozícii¹²⁴). Podobne ako v roku 2019, Švédsko, Fínsko a Dánsko zaznamenali najvyšší podiel nízkokvalifikovaných dospelých zúčastňujúcich sa na vzdelávaní (na úrovni 14 % a viac). Rozdiely medzi ženami a mužmi boli minimálne, hoci sa vnútroštátne údaje výrazne líšia. Najväčší rozdiel v prospech mužov sa zaznamenal v Luxembursku (6,3 % mužov v porovnaní s 5,1 % žien), na Malte (4,0 % v porovnaní s 2,9 %) a v Rakúsku (4,4 % v porovnaní s 3,5 %) a v prospech žien vo Švédsku (27,7 % žien v porovnaní so 17,2 % mužov), Fínsku (20,8 % v porovnaní s 11,3 %) a v Dánsku (16,2 % v porovnaní s 12,6 %) ¹²⁵. Osoby narodené mimo EÚ vo veku 25 – 64 rokov (z ktorých 38 % tvoria nízkokvalifikované osoby v porovnaní s 18,8 % osôb narodených v EÚ¹²⁶) sa v roku 2020 o niečo pravdepodobnejšie zúčastňovali (9,9 %) na vzdelávaní dospelých v porovnaní s osobami narodenými v EÚ (9,1 %). Osoby narodené mimo EÚ sa však v menšej miere zúčastňujú na vzdelávaní v Slovinsku (rozdiel o 4,6 percentuálneho bodu), Taliansku (4,3 percentuálneho bodu), Estónsku (4 percentuálne body), vo Francúzsku (3,8 percentuálneho bodu) a v Lotyšsku (3,8 percentuálneho bodu) ¹²⁷.

Pandémia spôsobila výrazné zvýšenie podielu online vzdelávania dospelých, ktorý poskočil z 8 % v roku 2019 na 13 % v roku 2020 po tom, ako od roku 2017 dosiahol nárast len o 1 percentuálny bod¹²⁸. Pokiaľ ide o podiely online vzdelávania dospelých, z údajov vyplývajú veľké rozdiely medzi krajinami, pričom veľké rozdiely medzi ženami a mužmi sa zaznamenali najmä na Cypre a v Estónsku (kde bola miera účasti žien štvornásobne vyššia ako v prípade mužov), Rakúsku, Litve a na Malte (trojnásobne vyššia účasť žien), v Luxembursku a Grécku (viac ako dvojnásobne vyššia účasť žien). Týmto vývojom sa ďalej zdôrazňuje význam zabezpečenia prístupu k digitálnym zručnostiam pre všetkých.

Členské štáty EÚ zaznamenali obmedzený pokrok v zabezpečovaní základných digitálnych zručností pre dospelých a je potrebné vynaložiť značné ďalšie úsilie o rozšírenie digitálne zručnosti. Pandémiou sa podstatne zvýšil dopyt po digitálnych zručnostiach na všetkých úrovniach ako prierezová požiadavka naprieč mnohými povolaniami a odvetviami¹²⁹. Z hlavného ukazovateľa sociálneho prehľadu vyplýva, že v roku 2019 v EÚ malo len 56 % dospelých (vo veku 16 – 74 rokov) aspoň základné digitálne zručnosti (najnovšie dostupné údaje). Ukazovateľ zároveň naznačuje nedostatočnú mieru konvergencie medzi členskými štátmi (graf 2.2.8) a veľmi pomalý pokrok od roku 2014. Návrh Komisie, ktorým sa zriaďuje politický program Cesta k digitálnemu desaťročiu do roku 2030, na

¹²⁴ Eurostat nezverejňuje miery účasti, pokiaľ ide o osobitné skupiny, ak vzorka obsahuje príliš malý počet „študentov“.

¹²⁵ Výrazný rozdiel zaznamenalo aj Estónsko, ale údaje týkajúce sa mužov sú nespoľahlivé.

¹²⁶ Všetky údaje pochádzajú z Eurostatu, [edat_lfs_9912].

¹²⁷ Eurostat [trng_lfs_13].

¹²⁸ Všetky údaje o účasti dospelých na online vzdelávaní pochádzajú z výpočtov Komisie (JRC), ktoré sú založené na údajoch z prieskumu Eurostatu o používaní IKT v domácnostiach a jednotlivcami [TIN00103], za roky 2017, 2019, 2020. Keďže sa v tabuľke Eurostatu TIN00103 nerozdeľuje účasť podľa veku, údaje predstavujú odhady JRC týkajúce sa zložky dospelých osôb. V prípade Francúzska chýbajú údaje za rok 2020. Ďalšie informácie o zmenách v účasti na online vzdelávaní dospelých v roku 2020 sú uvedené: pripravuje sa: Di Pietro, G a Karpiński, Z. (2021), *Covid-19 and online adult learning* (COVID-19 a online vzdelávanie dospelých), Európska komisia, JRC.

¹²⁹ Morandini, M. C., Thum-Thysen, A. a Vandeplas A. (2020), *Facing the digital transformation: Are digital skills enough?* (Nadchádzajúca digitálna transformácia: sú digitálne zručnosti dostatočné?) European Economy, Economic Briefs, 054.

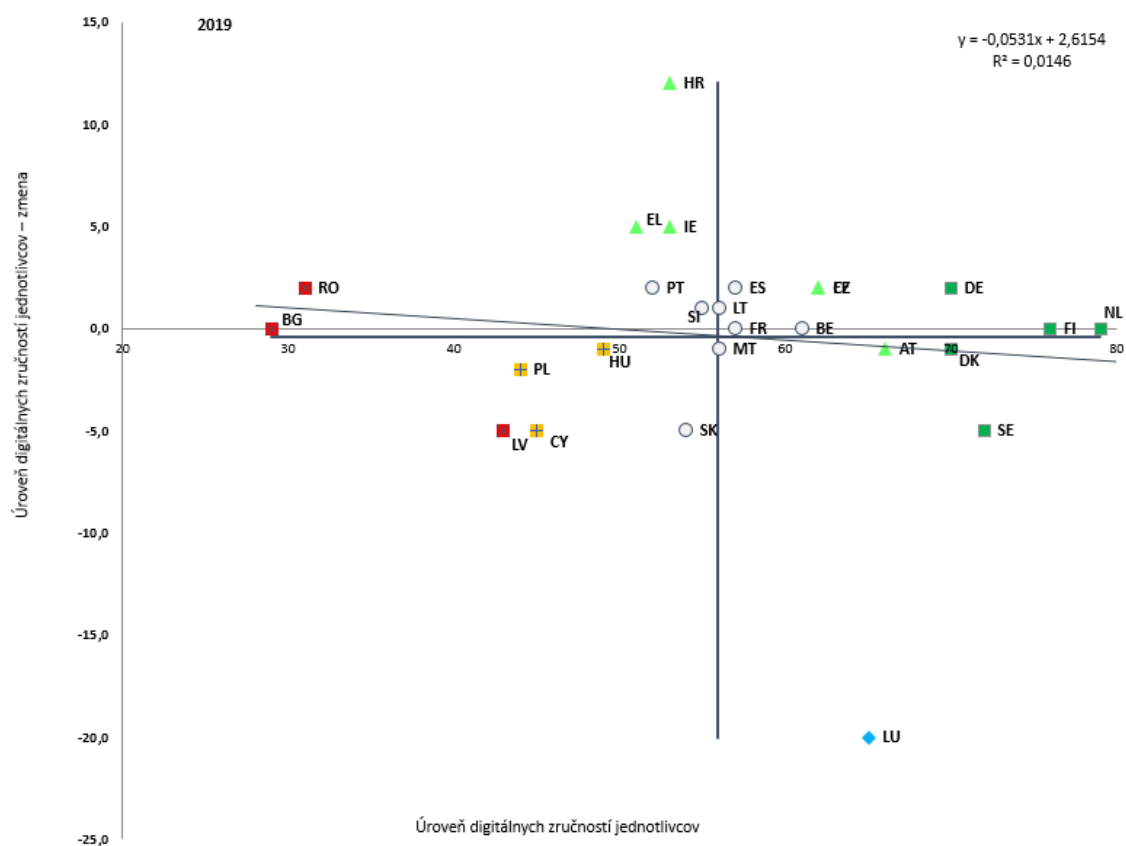
zrýchlenie pokroku obsahuje cieľovú hodnotu na úrovni aspoň 80 % osôb vo veku 16 – 74 rokov so základnými digitálnymi zručnosťami do roku 2030¹³⁰. Povzbudivejšie zvýšenie v EÚ sa zaznamenalo v rámci podielu jednotlivcov s pokročilejšími digitálnymi zručnosťami, a to z 29 % v roku 2017 na 31 % v roku 2019, medzi mnohými krajinami však existujú veľké rozdiely. Digitálne zručnosti sú požadované (na primeranej úrovni) vo viac ako 90 % pracovných miest a takmer vo všetkých odvetviach hospodárstva. Pokrok v tejto oblasti je kľúčový napríklad na to, aby EÚ uspokojila silnú potrebu špecialistov na IKT¹³¹. Aby sa zabezpečila úspešná digitálna transformácia EÚ, v programe Cesta k digitálnemu desaťročiu sa navrhuje cieľ dosiahnuť 20 miliónov zamestnaných špecialistov na IKT do roku 2030 (so zameraním na zvyšovanie počtu špecialistiek na IKT, ktoré v súčasnosti tvoria v Európe len 18 % z celkového počtu špecialistov).

¹³⁰ Cieľová hodnota bola predložená v rámci akčného plánu týkajúceho sa Európskeho piliera sociálnych práv, oznámenia Komisie z 9. 3. 2021 s názvom Digitálny kompas do roku 2030: digitálne desaťročie na európsky spôsob, COM(2021) 118 final, a návrhu rozhodnutia Európskeho parlamentu a Rady z 15. 9. 2021, ktorým sa zriaďuje politický program Cesta k digitálnemu desaťročiu do roku 2030, COM(2021) 574 final.

¹³¹ Opisuje sa v SSZ na rok 2021 a podrobnejšie v správe strediska Cedefop [*Digital skills: challenges and opportunities during the pandemic*](#) (Digitálne zručnosti: výzvy a príležitosti počas pandémie), stredisko Cedefop (europa.eu).

Graf 2.2.8: Medzi krajinami existujú veľké rozdiely a pomalý pokrok sa dosahuje v oblasti digitálnych zručností dospelých

Podiel obyvateľstva so základnou alebo s vyššou úrovňou všeobecných digitálnych zručností a ročná zmena (v %, za rok 2019 a zmeny v porovnaní s rokom 2017, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Zlom v rade v prípade CZ, IT, LV a LU v roku 2019. Za Taliansko nie sú k dispozícii údaje týkajúce sa roka 2017 (2019: 42 %).

Zdroj: Eurostat, online údajový kód [tepsr_sp410].

Očakáva sa, že následkom zelenej transformácie sa vytvoria nové pracovné miesta a zmenia sa úlohy v mnohých povolaniach, čím sa ešte viac posilní potreba zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie pracovnej sily. Vytváranie pracovných miest vyplývajúce z politik v oblasti zmeny klímy má v prípade, že sa podporí primeranou a včasnou podporou rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností, potenciál priniesť pracovné miesta, ktoré si vyžadujú strednú kvalifikáciu, a pomôcť zmierniť tendenciu polarizácie na trhu práce. Z prognózy zručností strediska Cedefop¹³² z roku 2021 vyplýva, že očakávaný vplyv politik Európskej zelenej dohody sa medzi odvetviami do značnej miery líši. Napriek tomu sa očakáva, že v rámci väčšiny odvetví dôjde skôr k zmene úloh než k celkovému zvýšeniu alebo zníženiu zamestnanosti (napr. motorové vozidlá). Hoci neexistuje spoločne prijaté vymedzenie zručností potrebných pre zelenú transformáciu, vo všeobecnosti možno určiť tri kategórie dôležitých zručností pre budúcnosť: technické zručnosti týkajúce sa konkrétneho

¹³² Cedefop (2021), *Digital, greener and more resilient. Insights from Cedefop's European skills forecast* (Digitálna, ekologickejšia a odolnejšia. Poznatky získané z prognózy zručností v Európe strediska Cedefop).

povolania, prierezové odborné zručnosti (napr. digitálne zručnosti) a kompetencie pre všetkých občanov (napr. environmentálne povedomie)¹³³. Súčasťou Európskeho programu v oblasti zručností a akčného plánu digitálneho vzdelávania sú prebiehajúce práce na vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ v oblasti vzdelávania a zručností pre zelenú transformáciu (ako aj v oblasti digitálnych zručností).

Rámček piliera 2: Posilňovanie vzdelávania dospelých pre inkluzívny a udržateľný rast

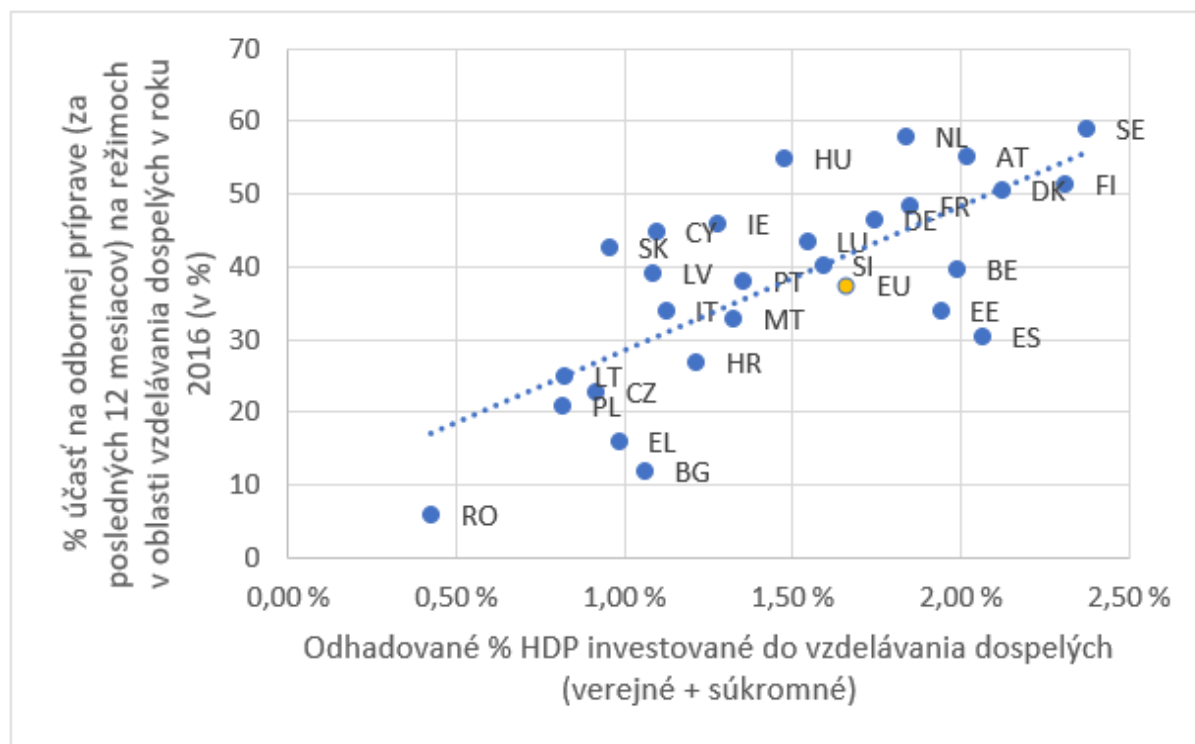
Celoživotné nadobúdanie zručností je neoddeliteľnou súčasťou konkurencieschopnej udržateľnosti hospodárstva EÚ, a to v súlade so zásadami Európskeho piliera sociálnych práv č. 1 a č. 4 (vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie a aktívna podpora zamestnanosti). Vyžaduje si to vysokú úroveň zručností pracovnej sily a celkovej populácie, ktorou sa hospodárstvu umožní prinášať inovácie a udržať si vysokú mieru konkurencieschopnosti a zároveň sa každému umožní spravodlivým spôsobom využívať príležitosti vyplývajúce zo zelenej a digitálnej transformácie. Z hľadiska rýchlych transformácií sa vysoká úroveň zručností stále viac opiera o ďalšie vzdelávanie po počiatočnom vzdelávaní. Odzrkadľuje sa to aj v novej hlavnej cieľovej hodnote EÚ na úrovni 60 % dospelých zúčastňujúcich sa na vzdelávaní (počas posledných 12 mesiacov) do roku 2030. Komisia sa na podporu tejto ambície v akčnom pláne týkajúcom sa Európskeho piliera sociálnych práv zaviazala predložiť návrhy individuálnych vzdelávacích účtov a európskeho prístupu k mikrocertifikátom.

Účasť na vzdelávaní dospelých v EÚ ostáva nízka (pozri oddiel 2.2.1). V rámci nedávneho prieskumu strediska Cedefop 84 % respondentov sa zhodlo, že vzdelávanie dospelých je prínosné pre kariérny postup a 96 % sa domnievalo, že vzdelávanie počas celého života je dôležité pre osobný rozvoj¹³⁴. Napriek tomu sa v roku 2020 na vzdelávaní v EÚ zúčastnilo len 9,2 % dospelých, pričom medzi krajinami existujú veľké rozdiely.

¹³³ Potreba širokej základne zručností sa rozoberá v Morandini, M. C., Thum-Thysen, A. a Vandeplas A. (2020). *Facing the digital transformation: Are digital skills enough?* (Nadchádzajúca digitálna transformácia: sú digitálne zručnosti dostatočné?), European Economy. Economic Briefs, 054.

¹³⁴ Cedefop (2020). *Perceptions on adult learning and continuing vocational education and training in Europe* (Názory na vzdelávanie dospelých a ďalšie odborné vzdelávanie a príprava v Európe). *Druhý prieskum verejnej mienky – zväzok 1*.

Vzájomný vzťah medzi účasťou na vzdelávaní dospelých a podielom HDP



Zdroj: Údaje týkajúce sa účasti podľa prieskumu vzdelávania dospelých z roku 2016, finančné odhady podľa Európskej komisie (2020), ktorá odhaduje výdavky jednotlivcov a domácností na formálne a neformálne vzdelávanie ([prieskum vzdelávania dospelých z roku 2016](#)), výdavky verejných a súkromných zamestnávateľov na odbornú prípravu zamestnancov ([prieskum o ďalšom odbornom vzdelávaní a príprave](#) z roku 2016), verejné investície na základe výdavkov na odbornú prípravu ako súčasť aktívnych politik trhu práce ([databáza politiky trhu práce](#)).¹³⁵

Integrovaná finančná a nefinančná podpora je potrebná na stimuláciu účasti väčšieho počtu dospelých na vzdelávaní. Medzi podielom HDP, ktorý sa investuje do vzdelávania dospelých, a mierou účasti na vzdelávaní dospelých existuje silný vzájomný vzťah (pozri graf). Z reprezentatívneho prieskumu strediska Cedefop z roku 2020 vyplýva, že 89 % dospelých v EÚ sa zhoduje na tom, že lepšie finančné stimuly alebo podpora by povzbudili účasť na odbornej príprave¹³⁶, pričom podobné zistenie vyplynulo z konzultácie o iniciatíve pre individuálne vzdelávacie účty z roku 2021¹³⁷. Pracovné povinnosti, ako sú ťažkosti so získaním pracovného voľna, však uviedlo 41 % respondentov. Medzi ďalšie prekážky okrem nákladov a času patrí obmedzené povedomie o vlastných potrebách v oblasti zručností a ponukách odbornej prípravy, neistota týkajúca sa kvality a uznania programu odbornej prípravy, ako aj nedostatočné prispôsobenie ponúk odbornej prípravy individuálnym potrebám.¹³⁸ Zvyšovanie účasti na vzdelávaní dospelých by si preto vyžadovalo

¹³⁵ Európska komisia (2020), [Zručnosti pracovnej sily a šírenie inovácií: trendy a dôsledky politiky](#). Príloha 8. Pozri aj Európska komisia (2020), [Štatistická súhrnná správa o vzdelávaní dospelých](#), s. 22 – 34.

¹³⁶ Cedefop (2020), [Perceptions on adult learning and continuing vocational education and training in Europe](#) (Názory na vzdelávanie dospelých a ďalšie odborné vzdelávanie a príprava v Európe). [Druhý prieskum verejnej mienky – zväzok 1 \(europa.eu\)](#), graf 30.

¹³⁷ Pozri [úvodná správa](#) o posúdení vplyvu individuálnych vzdelávacích účtov.

¹³⁸ Pozri prieskum Cedefop (2020) a OECD (2021), [Skills Outlook – Learning for life](#) (Prehľad zručností – celoživotné vzdelávanie). [Kapitola 4: Promoting interest and participation in adult learning](#) (Podpora záujmu o vzdelávanie dospelých a účasti na nej) na ďalšie zväzanie.

integrovaný prístup, ktorý koherentným spôsobom odstraňuje rôzne prekážky. Znamená to kombináciu finančnej podpory na priame náklady a platené študijné voľno so službami kariérového poradenstva, prehľadom kvalitných príležitostí odbornej prípravy a informáciami o potvrdzovaní a certifikácii zručností.

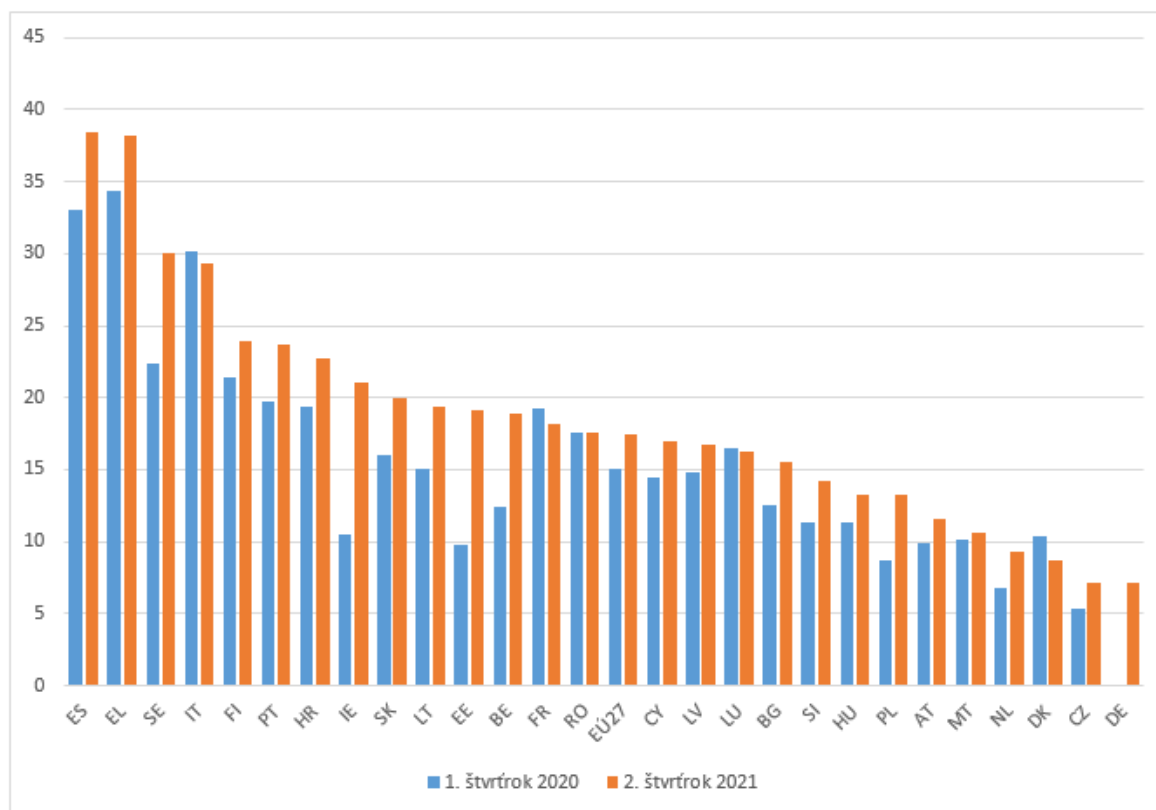
Členské štáty zaviedli systémy na odstránenie rôznych prekážok. Vo **Fínsku** sa prostredníctvom nedávno reformovaného príspevku na vzdelávanie dospelých, ktorý je určený pre samostatne zárobkovo činné osoby, poskytuje náhrada príjmu počas obdobia odbornej prípravy. V **Írsku** sú na trhu práce všeobecne akceptované malé certifikáty o ďalšom vzdelávaní. Vo **Francúzsku** sú individuálne účty odbornej prípravy („*compte personnel de formation*“) dostupné pre všetkých dospelých pracujúcich vo veku od 16 rokov. Jednotlivci môžu svoj nahromadený nárok na odbornú prípravu využiť na samotnú prípravu alebo hodnotenie zručností uvedených na zozname certifikovaných príležitostí. Účty odbornej prípravy sú prepojené s kariérovým poradenstvom a platenými ponukami voľna na odbornú prípravu. V **Holandsku** prebieha proces nahradzovania odpočtu dane z príjmu na základe výdavkov na odbornú prípravu rozpočtom na individuálne vzdelávanie vo výške do 1 000 EUR („*Stimulans Arbeidsmarkt Positie*“ alebo rozpočet STAP), ktorý bude uplatniteľný od roku 2022. Cieľom reformy je rozšírenie prístupu k finančnej podpore a jeho zviditeľnenie, pričom by sa zároveň zvýšila transparentnosť ponúk odbornej prípravy prostredníctvom zoznamu certifikovaných príležitostí na odbornú prípravu, ktoré majú nárok na financovanie v rámci rozpočtu STAP.

Kríza spôsobená pandemiou COVID-19 mala silnejší vplyv na mladých ľuďoch, a to najmä tých, ktorí museli po prvýkrát vstúpiť na trh práce. Nezamestnanosť mladých ľudí (vo vekovej skupine 15 – 24 rokov) sa v 2. štvrťroku 2021 zvýšila v EÚ na 17,4 %, čo je o 0,6 percentuálneho bodu viac ako v 2. štvrťroku 2020 a o 2,5 percentuálneho bodu viac v porovnaní s úrovňami pred pandémie (2. štvrťrok 2019). Ide takmer o trojnásobok miery nezamestnanosti obyvateľstva vo veku 25 – 74 rokov, ktorá dosiahla v 2. štvrťroku 2021 úroveň 6,2 %. Mnohé členské štáty zaznamenali v období od 2. štvrťroka 2019 do 2. štvrťroka 2021 prudký nárast nezamestnanosti mladých ľudí (o 13 percentuálnych bodov v Chorvátsku, 9,2 percentuálneho bodu v Litve, 7,7 percentuálneho bodu v Slovinsku a 6,5 percentuálneho bodu vo Švédsku, graf 2.2.9). V niektorých členských štátoch dosahovala nezamestnanosť mladých ľudí úroveň 30 % alebo viac (38,4 % v Španielsku, 38,2 % v Grécku, 30 % vo Švédsku). Situácia bola mimoriadne zložitá pre mladých ľudí v prechode zo vzdelávacieho systému na trh práce. Celkový počet nových zamestnancov vo veku 20 – 64 rokov zaznamenal v roku 2020 pokles na priemerne 6,5 milióna za štvrťrok, a to v porovnaní s priemerom na úrovni 7,5 milióna ľudí počas predchádzajúcich rokov. Vysokú úroveň v roku 2020 dosahovali aj miery nedobrovoľne dočasne zamestnaných mladých ľudí vo veku 15 až 24 rokov, pričom 13,2 % z nich malo dočasné zamestnanie, pretože si nedokázali nájsť trvalé pracovné miesto (v porovnaní so 6,3 % pracovníkov vo veku 25 – 64 rokov). V Španielsku, Portugalsku, Taliansku a Chorvátsku to platilo pre viac než jedného zo štyroch zamestnancov¹³⁹. Údaje o nezamestnanosti a zamestnanosti mladých ľudí poukazujú na štrukturálnu výzvu, ktorá si vyžaduje rozhodné politické opatrenia na predchádzanie rizika dlhodobých stigmatizujúcich účinkov na zručnosti mladých ľudí a ich vyhliadky na trhu práce.

¹³⁹ Zdroj: Eurostat (online údajový kód: [lfsa_etgar](#)).

Graf 2.2.9: Počas krízy spôsobenej pandémie COVID-19 stúpila miera nezamestnanosti mladých ľudí

Miera nezamestnanosti mladých ľudí (veková skupina 15 – 24 rokov), porovnanie 1. štvrťroku 2020 a 2. štvrťroku 2021



Poznámka: Nízka spoľahlivosť v 1. štvrťroku 2020 v prípade BG, EE, HR, LU, MT, SI. Za DE nie sú k dispozícii údaje za 1. štvrťrok 2020. Zlom v časovom rade v prípade všetkých členských štátov v 1. štvrťroku 2021. Nízka spoľahlivosť v 2. štvrťroku 2021 v prípade HR, MT, SI. Vymedzenie sa líši pre ES, FR v 2. štvrťroku 2021.

Zdroj: Eurostat, VZPS [LFSQ_URGAED].

Otras spôsobený pandemiou COVID-19 zvrátil šesťročný trend znižovania počtu mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET). Znižovanie podielu NEET vo veku 15 – 29 rokov z 12,6 % v roku 2019 na 9 % do roku 2030 je jedným z doplnkových cieľových hodnôt EÚ, ktorý Európska komisia predložila vo svojom akčnom pláne týkajúcom sa Európskeho piliera sociálnych práv. Podiel NEET v tejto vekovej skupine v dôsledku krízy vzrástol od roku 2019 do roku 2020 o 1,1 percentuálneho bodu na úroveň 13,7 %. Pred krízou dosahovali členské štáty stabilný pokrok v znižovaní miery NEET (v období rokov 2013 až 2019 ich počet v EÚ klesol z rekordne vysokej úrovne 16,1 % na rekordne nízku úroveň 12,6 %)¹⁴⁰. Z hlavného ukazovateľa sociálneho prehľadu (Figure 2.2.10) vyplýva, že miera NEET sa v rokoch 2019 až 2020 zvýšila vo všetkých členských štátoch okrem dvoch (Rumunsko, ktoré zaznamenalo pokles o 0,2 percentuálneho bodu; Holandsko, ktoré nezaznamenalo žiadnu zmenu). Štyri

¹⁴⁰

Hlavným ukazovateľom NEET sa v súčasnosti po revízii sociálneho prehľadu meria obyvateľstvo vo veku 15 – 29 rokov namiesto obyvateľstva vo veku 15 – 24 rokov. Širšia veková skupina vedie k vyšším mieram NEET, trendy sú však vo všeobecnosti naďalej porovnateľné.

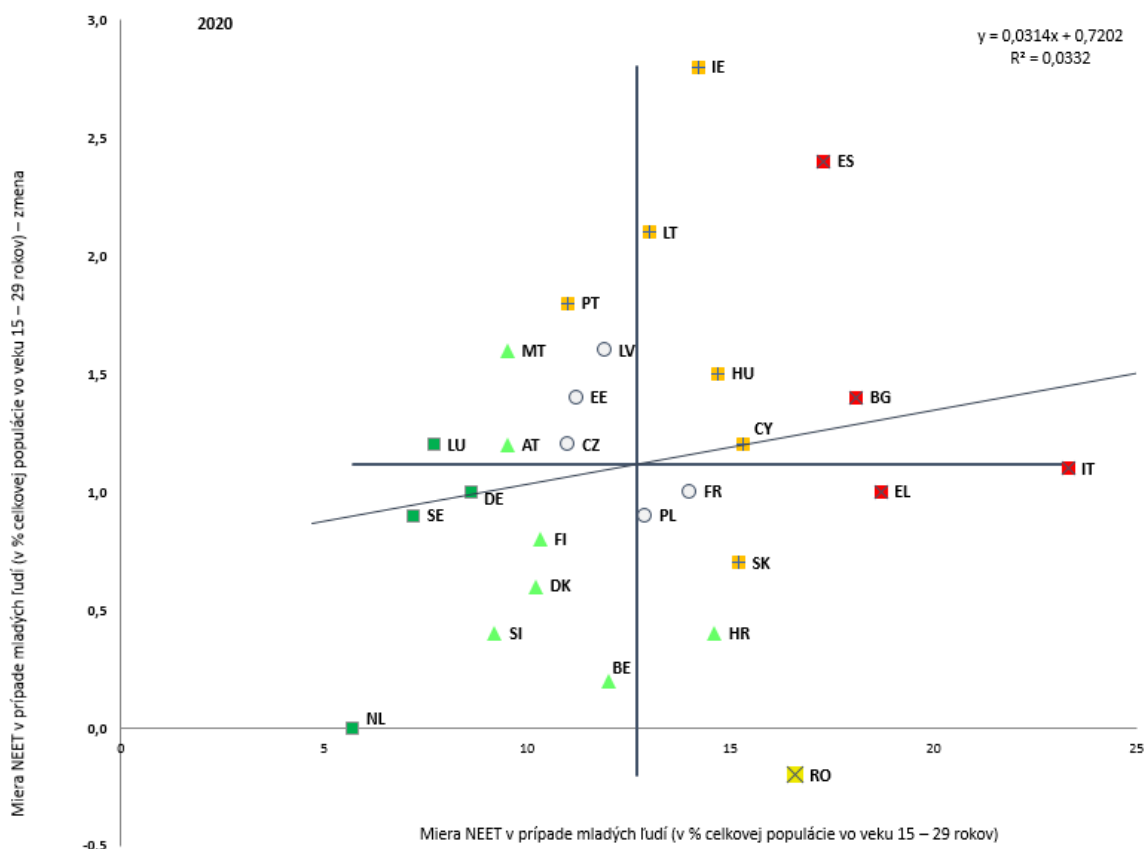
krajiny sa v rámci sociálneho prehľadu nachádzajú v „kritickej“ situácii, pričom sa vyznačujú už aj tak vysokými mierami NEET a od roku 2019 zaznamenali jej nárast o 1 percentuálny bod alebo viac (Španielsko, Bulharsko, Taliansko, Grécko). Štyri členské štáty zaznamenali omnoho vyšší nárast ako priemer, a to o 1,8 percentuálneho bodu alebo viac (Írsko, Španielsko, Litva a Portugalsko), hoci v prípade Portugalska (11 %) a Litvy (13 %) sa miery NEET udržali pod úrovňou váženého priemeru EÚ¹⁴¹. Väčšina členských štátov zaznamenala regionálne rozdiely (v niektorých prípadoch výrazné) v mierach NEET (pozri prílohu 3). Posilnenou zárukou pre mladých ľudí sa posilňujú opatrenia na riešenie predčasného ukončenia školskej dochádzky, na poskytovanie príležitostí na učňovskú prípravu a odbornú stáž, ako aj zabezpečovanie podpory služieb zamestnanosti, a to najmä z hľadiska poradenstva, usmerňovania a mentorstva¹⁴².

¹⁴¹ Miera NEET Litvy sa nachádzala nad úrovňou neváženého priemeru EÚ, ktorý sa meria v rámci sociálneho prehľadu.

¹⁴² [Odporúčanie Rady](#) z 30. októbra 2020 o moste k pracovným miestam – posilnení záruky pre mladých ľudí, a ktorým sa nahrádza odporúčanie Rady z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí (2020/C 372/01).

Graf 2.2.10: Miera NEET sa zvýšila vo všetkých členských štátoch okrem dvoch, pričom v niekoľkých krajinách vyvoláva obavy

Miera NEET (v skupine 15 – 29 rokov) (v % a zmena od roku 2019 do roku 2020, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Zdroj: Eurostat [edat_lfse_35].

Zmeny v miere NEET, ktoré nastali počas hospodárskeho poklesu, boli spôsobené zvýšením nezamestnanosti, ako aj neaktivity. Miera neaktívnych NEET v EÚ sa v rokoch 2019 až 2020 zvýšila o 0,8 percentuálneho bodu (zo 7,8 % na 8,6 %) a miera nezamestnaných NEET o 0,4 percentuálneho bodu (zo 4,8 % na 5,2 %). Mimoriadne vysoká miera neaktívnych NEET sa v roku 2020 zaznamenala v Taliansku (15,7 %), Bulharsku (14,7 %), Rumunsku (11,5 %) a Maďarsku (10,5 %) (graf 2.2.11). Miera neaktívnych NEET bola pomerne nízka v Luxembursku (3,7 %), vo Švédsku (3,9 %) a v Holandsku (4,1 %). V prípade žien patriacich do skupiny NEET je častejšia neaktivita ako nezamestnanosť (10,8 % v porovnaní so 4,6 %), pričom v prípade mužov sú tieto dve miery na takmer rovnakej úrovni. Pokiaľ ide o ženy patriace do skupiny NEET, povinnosti v oblasti starostlivosti sú päťnásobne častejšou príčinou neaktivity ako v prípade mužov¹⁴³. Výzvu týkajúcu sa podpory neaktívnych NEET zhoršujú ich rozmanité osobné situácie¹⁴⁴. Môže ísť

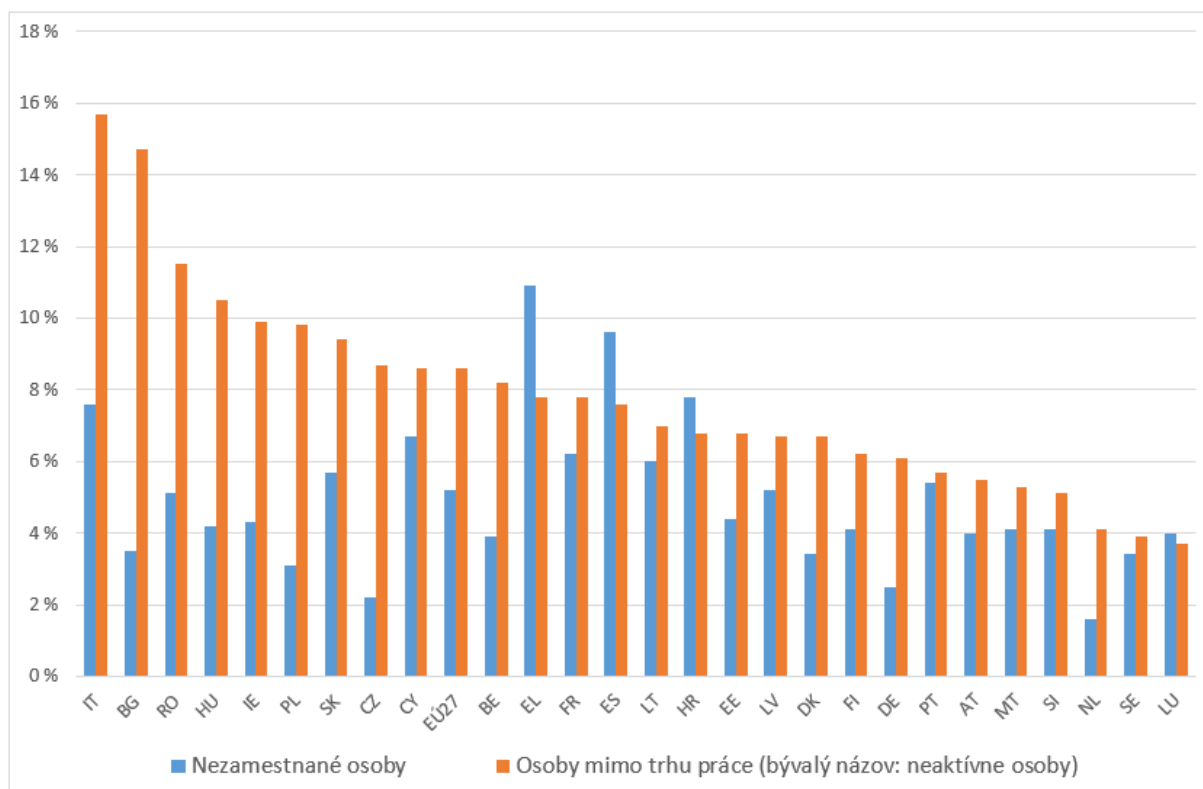
¹⁴³ Pracovný dokument útvarov Komisie priložený k oznámeniu o záruke pre mladých ľudí [SWD(2020) 124 final].

¹⁴⁴ Výber analýz je k dispozícii na webovej adrese: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets>.

napríklad o dočasne prepustené osoby, ktoré očakávajú návrat do práce, o osoby, ktoré boli odradené od hľadania práce, ktoré vykonávajú starostlivosť o člena rodiny, ktoré trpia zlým zdravotným stavom alebo ktoré majú zdravotné postihnutie. Všetky tieto situácie si vyžadujú odlišné individualizované politické zásahy.

Graf 2.2.11: Väčšina NEET v krajinách EÚ je neaktívna, ale ich podiel sa medzi jednotlivými členskými štátmi výrazne líši

Miera neaktívnych a nezamestnaných NEET (v skupine 15 – 29 rokov) v členských štátoch EÚ (v %, za rok 2020)



Poznámka: Krajiny sú usporiadané zostupne podľa podielu neaktívnych NEET. DE: zlom v časovom rade, predbežné údaje.

Zdroj: Eurostat, VZPS [edat_lfse_20].

Miera NEET bola v roku 2020 celkovo vyššia v prípade mladých ľudí narodených mimo EÚ, pričom ženy v rámci tejto kategórie sa nachádzajú v mimoriadne kritickej situácii. V EÚ bola miera NEET v prípade mladých ľudí narodených mimo EÚ (vo veku 15 – 29 rokov) v roku 2020 v priemere na úrovni 24,6 % v porovnaní s 12,7 % v prípade ľudí narodených v EÚ¹⁴⁵. Šesť krajín zaznamenalo medziročný nárast miery NEET narodených mimo EÚ o viac ako 3 percentuálne body (Španielsko, Taliansko, Rakúsko, Luxembursko, Írsko a Fínsko), zatiaľ čo Slovinsko (–6,6 percentuálneho bodu) a Malta (–3,9 percentuálneho bodu) zaznamenali výrazne zlepšenie situácie. Miera NEET bola v roku 2020 na úrovni EÚ vyššia v prípade žien ako u mužov (o 2,9 percentuálneho bodu). Ženy narodené mimo EÚ vykazujú v porovnaní so svojimi rovesníkmi narodenými v EÚ priemernú mieru NEET v EÚ na úrovni 31,3 %, čo zodpovedá rozdielu 17,5 percentuálneho bodu. Na úrovni jednotlivých krajín sa zaznamenal veľký rozdiel (viac ako 20 percentuálnych bodov) v miere

¹⁴⁵ Všetky údaje v tomto odseku pochádzajú z Eurostatu [edat_lfse_28].

NEET medzi ženami narodenými mimo EÚ v porovnaní s ich rovesníčkami narodenými v danej krajine v Grécku, Taliansku, Belgicku, Rakúsku, Nemecku a vo Francúzsku. Miera NEET bola v prípade žien narodených mimo EÚ v prípade Belgicka, Nemecka, Luxemburska, Slovinska a Rakúska aspoň trikrát vyššia.

Demografické zmeny vedú k zmenám v zložení pracovnej sily, pričom dochádza k nárastu mier zamestnanosti starších pracovníkov. V roku 2010 bolo 24,3 milióna pracovníkov v EÚ vo veku 55 – 64 rokov v porovnaní s 143,4 milióna pracovníkov vo veku 25 – 54 rokov. Po desaťročí v roku 2020 sa počet pracovníkov vo veku 25 – 54 znížil o 1,7 milióna, pričom počet starších pracovníkov zaznamenal nárast o 11,5 milióna. Miera zamestnanosti starších pracovníkov počas pandémie dosiahla nárast z 59,1 % v roku 2019 na 59,6 % v roku 2020. Tento nárast prichádza na konci desaťročia zlepšení (zo 44,7 % v roku 2010). Nárast bol prudší v prípade žien, a to z 37 % v roku 2010 na 53,4 % v roku 2020, čím sa zúžil rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v tejto vekovej skupine o približne 3 percentuálne body. Rozdiely medzi členskými štátmi pretrvávali, hoci niektoré krajiny s nízkou mierou zamestnanosti v roku 2010, napr. Malta, Taliansko, Poľsko, a najmä Maďarsko zaznamenali výrazné zlepšenia. Zároveň počas pandémie došlo k väčšiemu skráteniu pracovného času starších pracovníkov¹⁴⁶.

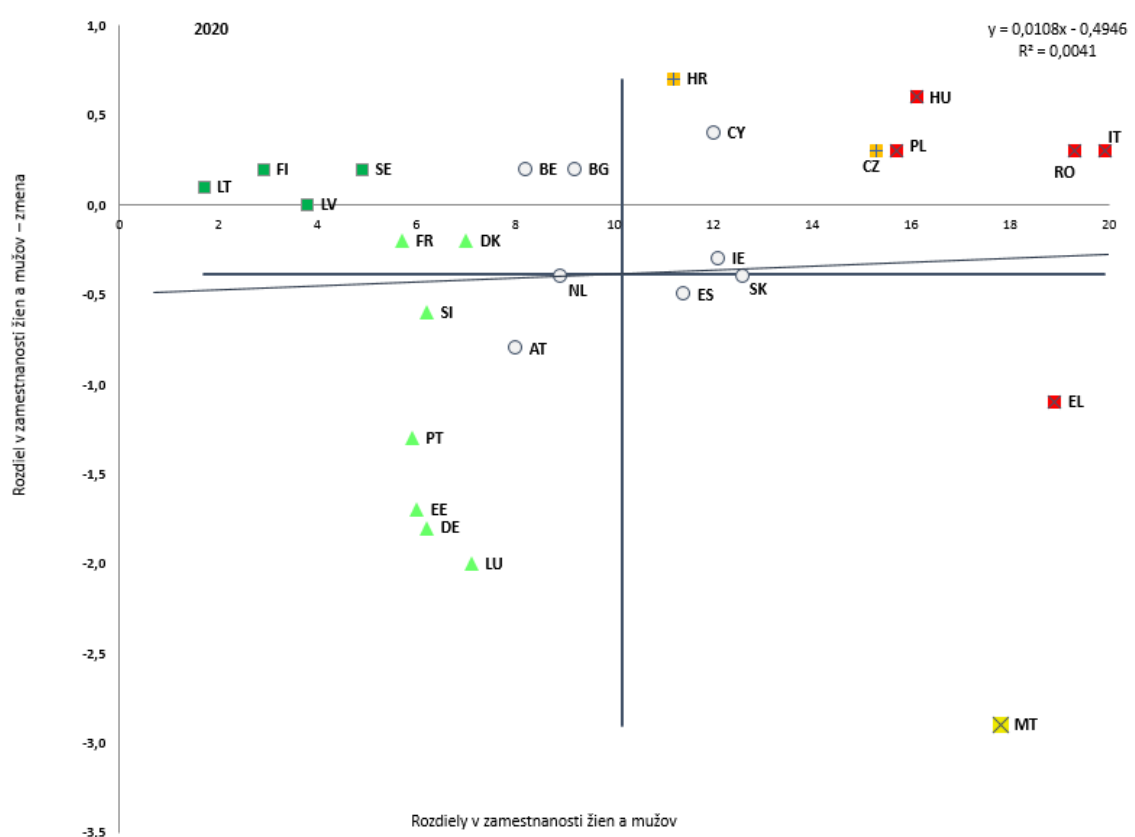
Pokles miery zamestnanosti bol výraznejší u mužov ako u žien, čo vysvetľuje mierne zníženie rozdielu v zamestnanosti žien a mužov, ktorý však naďalej zostáva značný. Miera zamestnanosti žien (vo veku 20 – 64 rokov) sa v rokoch 2019 až 2020 v EÚ znížila priemerne o 0,5 percentuálneho bodu¹⁴⁷ a v roku 2020 dosiahla úroveň 66,7 %. Vďaka mierne vyššiemu poklesu miery zamestnanosti mužov (o 0,9 percentuálneho bodu) zaznamenal hlavný ukazovateľ rozdielu v zamestnanosti žien a mužov v sociálnom prehľade mierne zníženie (z 11,5 % na úroveň 11,1 %). Rozdiel je napriek tomu stále veľký, pričom medzi krajinami existujú výrazné rozdiely. Najnižšie rozdiely v zamestnanosti žien a mužov sa v roku 2020 zaznamenali v Litve (1,7 percentuálneho bodu), vo Fínsku (2,9 percentuálneho bodu), v Lotyšsku (3,8 percentuálne body) a vo Švédsku (4,9 percentuálneho bodu), pričom všetky tieto krajiny sú hodnotené ako „krajiny s najlepšimi výsledkami“ (graf 2.2.12). Na druhej strane spektra sú krajiny, ktoré sa v sociálnom prehľade hodnotia ako „krajiny s kritickou situáciou“, a to Taliansko (19,9 percentuálneho bodu), Rumunsko (19,3 percentuálneho bodu), Grécko (18,9 percentuálneho bodu), Maďarsko (16,1 percentuálneho bodu) a Poľsko (15,7 percentuálneho bodu). Niekoľko krajín zaznamenalo veľké regionálne rozdiely v zamestnanosti žien a mužov (pozri prílohu 3). Napriek miernemu zlepšeniu rozdielu v zamestnanosti žien a mužov krajiny EÚ27 nezaznamenali konvergenciu druhý rok po sebe, keďže mnohé členské štáty s veľkým rozdielom v zamestnanosti žien a mužov zaznamenali v roku 2020 zhoršenie situácie.

¹⁴⁶ Zoskupené údaje z prvých dvoch kôl prieskumu životných a pracovných podmienok, v ktorých sa otázka vyskytla: jar a leto 2020.

¹⁴⁷ Malta, Grécko, Poľsko, Luxembursko a Nemecko zaznamenali nárast, zatiaľ čo v Holandsku sa zamestnanosť udržala na stabilnej úrovni.

Graf 2.2.12: Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov je stále veľký, pričom medzi členskými štátmi existujú značné rozdiely

Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov (vo veku 20 – 64 rokov) (v % a ročná zmena v rokoch 2019 – 2020, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Zdroj: Eurostat, [tesem060].

V ekvivalente plného pracovného času je rozdiel v zamestnanosti žien a mužov väčší.

Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v ekvivalentoch plného pracovného času sa v prípade ľudí vo veku 20 – 64 rokov¹⁴⁸ v roku 2020 v porovnaní s rokom 2019 mierne znížil (o 0,3 percentuálneho bodu) a dosahoval úroveň 17,1 %. Odzrkadľuje to do veľkej miery skutočnosť, že ženy častejšie pracujú na kratší pracovný čas (29,1 % zamestnaných žien v porovnaní so 7,8 % mužov v roku 2020). Zníženie rozdielu v zamestnanosti v ekvivalentoch plného pracovného času bolo o čosi menšie v prípade všeobecnej zamestnanosti, čiastočne aj z dôvodu prudšieho poklesu odpracovaných hodín u zamestnaných žien počas krízy. V roku 2020 boli rodové rozdiely v ekvivalentoch plného pracovného času najnižšie v Litve, vo Fínsku a v Lotyšsku a najvyššie na Malte (21,8 percentuálneho bodu), v Holandsku (23 percentuálnych bodov) a Taliansku (24,5 percentuálneho bodu). Za týmto vývojom stoja

¹⁴⁸

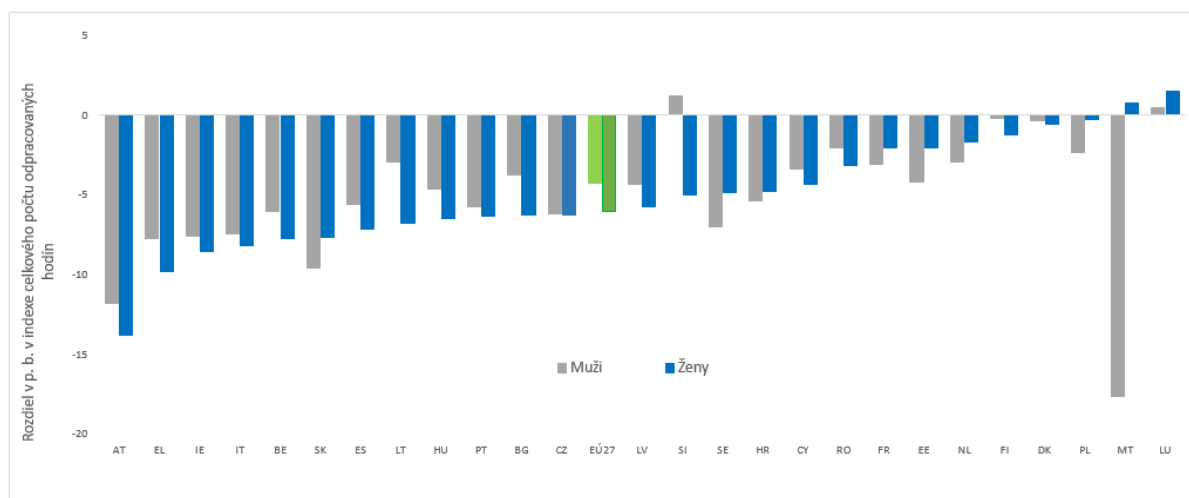
Mierou zamestnanosti v ekvivalentoch plného pracovného času sa porovnávajú rozdiely medzi skupinami v priemernom počte odpracovaných hodín. Miera zamestnanosti v ekvivalentoch plného pracovného času sa vypočíta vydelením celkového počtu odpracovaných hodín v hospodárstve (prvé zamestnanie, druhé zamestnanie atď.) priemerným počtom hodín práce na plný pracovný čas (približne 40) a počtom ľudí vo veku 20 – 64 rokov. Zdroj: rámec spoločného hodnotenia, výpočet na základe údajov Eurostatu.

rozdiely v zastúpení žien a mužov v odvetviach a povolaniach, ktoré zasiahla kríza¹⁴⁹, rozdiely medzi ženami a mužmi v používaní telepráce, ako aj dôsledky náhleho nárastu neplatenj starostlivosti (ktorá ženám často spôsobuje mimoriadne ťažkosti pri vyvážení pracovného života a povinností v oblasti starostlivosti).

Hoci pokles zamestnanosti počas krízy bol mierne výraznejší u mužov, pokles v celkovom počte odpracovaných hodín¹⁵⁰ bol výraznejší u žien. Podiel žien a mužov pracujúcich v zamestnaniach, v ktorých bolo možné vyhnúť sa strate zamestnania, sa často líšil, čo vysvetľuje pozorované rozdiely medzi ženami a mužmi týkajúce sa straty zamestnania a skracovania pracovného času¹⁵¹. Celkový počet odpracovaných hodín v hlavnom zamestnaní sa v období od 4. štvrťroka 2019 do 4. štvrťroka 2020 v EÚ znížil v priemere o 6,1 bodu u žien v porovnaní so 4,3 bodu v prípade mužov. K poklesu odpracovaných hodín žien došlo vo všetkých členských štátoch okrem dvoch (Malta a Luxembursko), rozsah poklesu sa však v jednotlivých krajinách značne líšil (graf 2.2.13). Pokles v indexe celkového počtu odpracovaných hodín žien o viac ako 8 bodov sa zaznamenal v Rakúsku, Grécku, Írsku a Taliansku. V celkovom počte odpracovaných hodín v EÚ sa od konca roka 2020 zaznamenalo mierne oživenie v prípade žien aj mužov, úroveň pred krízou sa však v 2. štvrťroku 2021 ešte nepodarilo dosiahnuť.

Graf 2.2.13: Medzi krajinami existujú výrazné rozdiely v poklese odpracovaných hodín podľa pohlavia

Zmena v indexe celkového počtu skutočne odpracovaných hodín podľa pohlavia (v %, zmena od 4. štvrťroku 2019 do 4. štvrťroku 2020).



Poznámka: Index celkového počtu skutočne odpracovaných hodín v hlavnom zamestnaní, pričom referenčnú hodnotu (100) predstavuje rok 2006 (ročný priemer). Index vykazuje zmenu v celkovom počte skutočne

¹⁴⁹ V štúdii Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE) sa skúmajú všetky tieto aspekty [[Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic](#) (Rodová rovnosť a sociálno-ekonomické dôsledky pandémie ochorenia COVID-19)]. Štúdia sa vypracovala na žiadosť portugalského predsedníctva a zameriava na sociálno-ekonomické dôsledky pandémie z rodového hľadiska.

¹⁵⁰ Tento koncept označuje celkový počet skutočných odpracovaných hodín všetkými zamestnancami a samostatne zárobkovo činnými osobami v hlavnom zamestnaní počas obdobia príslušných štvrťrokov.

¹⁵¹ Európska komisia (2021), Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2021.

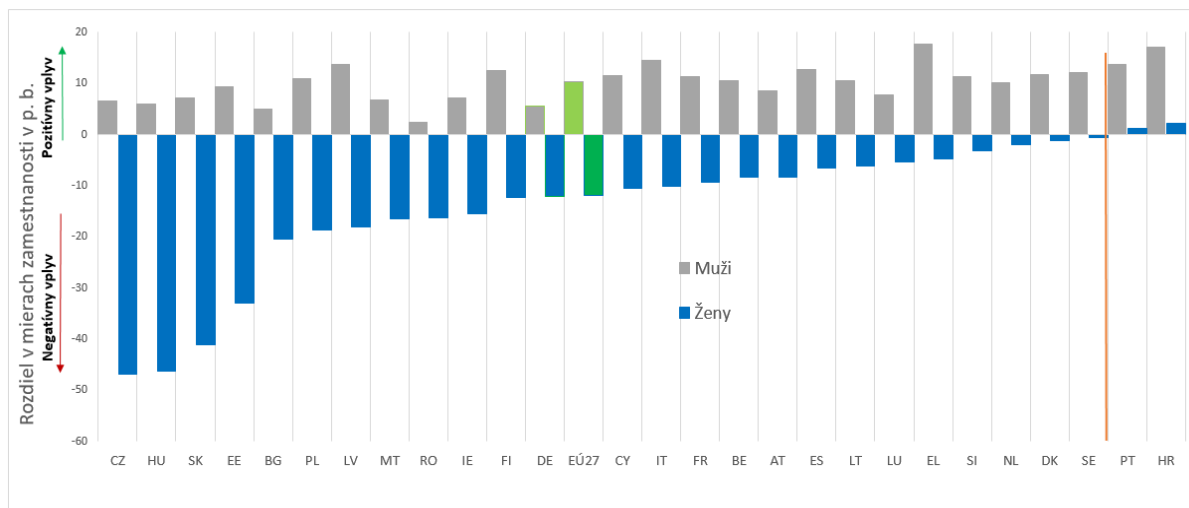
odpracovaných hodín v rámci posudzovaného štvrťroka v porovnaní s dĺžkou skutočného pracovného času v roku 2006. Na hodnotu indexu vplýva počet zamestnancov v rámci posudzovaného štvrťroka, ako aj počet odpracovaných hodín každým z týchto zamestnancov; opiera sa o sezónne očistené údaje. Údaje za DE nie sú k dispozícii.

Zdroj: Eurostat ([lfsi_ahw_q](#)).

Vplyv rodičovstva na zamestnanosť je väčší v prípade žien ako u mužov. Vo všetkých členských štátoch bola v roku 2020 miera zamestnanosti mužov vo veku 25 – 49 rokov, ktorí majú aspoň jedno dieťa vo veku do šiestich rokov, vyššia ako v prípade ich rovesníkov, ktorí nemajú malé deti (o 10,4 percentuálneho bodu). Rovnaký vplyv bol opačný u žien (o 11,8 percentuálneho bodu na úrovni EÚ) vo všetkých členských štátoch okrem dvoch (Portugalsko a Chorvátsko), priemerný rozdiel v zamestnanosti žien a mužov teda v prípade osôb aspoň s jedným malým dieťaťom predstavuje 32,2 percentuálneho bodu (graf 2.2.14). V Česku, Maďarsku a na Slovensku je nepriaznivý vplyv rodičovstva na ženy v tejto skupine mimoriadne vysoký (vyše 40 percentuálnych bodov)¹⁵². Tento výsledok môže byť čiastočne spojený s rozdelením povinností v oblasti starostlivosti o deti: vyše 85 % matiek sa v roku 2016 každodenne staralo o deti v porovnaní s menej ako 65 % mužov (najnovšie dostupné údaje)¹⁵³. Úrovně vzdelávania sú úzko spojené s vplyvom materstva na prácu: miera zamestnanosti nízkokvalifikovaných žien aspoň s jedným dieťaťom do šiestich rokov bola v roku 2020 na úrovni 35,3 %, a to v porovnaní so 61,9 % žien s vyššou sekundárnou kvalifikáciou a so 79,5 % žien s terciárnou kvalifikáciou.

Graf 2.2.14: Vyššia miera zamestnanosti žien s malými deťmi v porovnaní s bezdetnými ženami je vyššia len v dvoch krajinách EÚ

Vplyv rodičovstva na zamestnanosť žien a mužov (vo veku 25 – 49 rokov) v roku 2020



Poznámka: vplyv rodičovstva na zamestnanosť je percentuálny rozdiel v miere zamestnanosti matiek a otcov, ktorí majú aspoň jedno dieťa vo veku do šiestich rokov, a bezdetných žien a mužov.

Zdroj: Eurostat ([lfst_hheredch](#)).

Pomerne zložitejším sa pre ženy počas pandémie COVID-19 stalo zosúladenie pracovných a rodičovských povinností. Z prvých údajov týkajúcich sa rovnováhy medzi

¹⁵² Táto problematika sa podrobne rozoberá vo výročnom preskúmaní Európskej komisie za rok 2019 Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, s. 130.

¹⁵³ Na základe údajov databázy rodových štatistík EIGE.

pracovným a súkromným životom otcov a matiek zhromaždených počas pandémie vyplýva, že ženy čelili častejšie ťažkostiam pri zosúladiení pracovného a súkromného života. Na jar 2020 napríklad uvádzalo 20 % pracujúcich matiek v porovnaní s 13 % pracujúcich otcov, že majú vždy alebo po väčšinu času ťažkosti so sústredením sa na svoju prácu z dôvodu rodinných povinností. Na druhej strane tento údaj dosahoval v roku 2015 úroveň len 4 % pracujúcich matiek a 3 % pracujúcich otcov¹⁵⁴. Takéto problémy uviedla v niektorých členských štátoch (Belgicko, Nemecko, Holandsko, Luxembursko, Francúzsko, Estónsko) viac ako jedna pätina pracujúcich rodičov. Situácia sa v priebehu pandémie zlepšila, ženy však naďalej čelia väčším ťažkostiam.

Zamestnanosť žien je do veľkej miery ovplyvnená prístupom ku kvalitnému a finančne dostupnému vzdelávaniu a starostlivosti v ranom detstve. V hlavnom ukazovateli sociálneho prehľadu týkajúcom sa starostlivosti o deti sa odhaduje, že účasť detí vo veku do troch rokov na formálnom VSRD bola v roku 2019 v krajinách EÚ27 na úrovni 35,3 %¹⁵⁵, a teda prekračuje barcelonský cieľ na úrovni 33 %. Medzi členskými štátmi však pretrvávajú rozdiely, pričom 16 z nich stále nedosiahlo cieľovú hodnotu. Z analýzy sociálneho prehľadu vyplýva, že situácia piatich členských štátov (Česko, Maďarsko, Slovensko, Poľsko a Rumunsko) je „kritická“¹⁵⁶ (graf 2.2.15). Na druhom konci spektra sa viac ako 60 % detí vo veku do troch rokov zúčastňovalo na VSRD v Dánsku, Holandsku a Luxembursku. Väčšina detí v Holandsku však na ňom trávi menej ako 30 hodín týždenne. Na zmiernenie rozdielu v zamestnanosti žien a mužov je mimoriadne dôležité, aby poskytovanie formálnej starostlivosti o deti bolo zlučiteľné s prácou na plný pracovný čas. Tým sa zabráni tomu, aby jeden z rodičov, zvyčajne matka, musel pracovať na kratší pracovný čas a znášať nepriaznivé dôsledky na výsledky na trhu práce a primeranosť príjmov a dôchodkov. Primerané politiky v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ako sú pružné formy organizácie práce a dovolenky z rodinných dôvodov, takisto zohrávajú významnú úlohu pri zmierňovaní prekážok brániacich účasti na trhu práce ľuďom s povinnosťami v oblasti starostlivosti. Ak sa využívajú vyvážené v prípade žien aj mužov, môže sa nimi prispievať k zmierňovaniu rodových rozdielov v zamestnanosti.

¹⁵⁴ Údaje za rok 2020 pochádzajú z prvého, druhého a tretieho kola elektronického prieskumu Život, práca a COVID-19 (krajiny EÚ27) nadácie Eurofound a údaje za rok 2015 z Európskeho prieskumu pracovných podmienok nadácie Eurofound (krajiny EÚ27).

¹⁵⁵ Ide o najnovšie dostupné údaje, pokiaľ ide o priemer krajín EÚ27.

¹⁵⁶ Slovensko takisto na základe údajov za rok 2018 vykazuje veľmi nízku mieru účasti (1,4 %) (údaje za rok 2019 neboli v čase vypracúvania tohto dokumentu k dispozícii).

Graf 2.2.15: Z hľadiska účasti na službách starostlivosti o deti pretrvávajú medzi členskými štátmi veľké rozdiely

Deti vo veku menej ako tri roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti a ročná zmena (v %, za rok 2020 a ročné zmeny v porovnaní s rokom 2019, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Zdroj: Eurostat [tepsr_sp210].

So starnutím populácie v EÚ môžu mať výrazné rodové nerovnosti v súvislosti s povinnosťami v oblasti starostlivosti závažnejšie dôsledky na zamestnanosť a sociálne dôsledky. V roku 2020 bolo v EÚ približne 5,7 milióna žien vo veku 15 – 64 rokov, ktoré boli neaktívne z dôvodu povinností v oblasti starostlivosti (približne 16 % všetkých neaktívnych žien), a to v porovnaní s len 0,3 milióna mužov (alebo približne 1 % neaktívnych mužov). Podiel žien je vysoký aj medzi neformálnymi opatrovateľmi vo veku od 18 rokov (59 %), ktorí poskytujú starostlivosť o dospelých v rodine alebo sociálnom prostredí (ako sú dospelé osoby so zdravotným postihnutím alebo v zlom zdravotnom stave)¹⁵⁷. Rozdiel medzi mužmi a ženami je najväčší vo vekovej skupine 45 – 64 rokov, a to v priemere o 8 percentuálnych bodov. Ženy okrem toho trávajú viac času poskytovaním neformálnej starostlivosti (17 hodín na týždeň v porovnaní so 14 hodinami v prípade mužov)¹⁵⁸. Vzhľadom na to poskytovanie primeraných a cenovo dostupných služieb starostlivosti,

¹⁵⁷ Van der Ende, M., van Seben, R., van Exel, J., Bom, J. a Geijsen T., *Prevalence and Cost of Informal Care* (Výskyt neformálnej starostlivosti a spojené náklady), ECORYS a Univerzita v Rotterdame, 2021 (pripravuje sa).

¹⁵⁸ Podľa vlny európskeho prieskumu zdravia formou rozhovorov (EHIS) 7 (2013 – 2015) a európskeho výskumu kvality života (EQLS) (2016).

VSRD, ako aj dlhodobej starostlivosti, zohráva dôležitú úlohu pri posilňovaní účasti žien na trhu práce (pozri rámček 6 o dlhodobej starostlivosti).

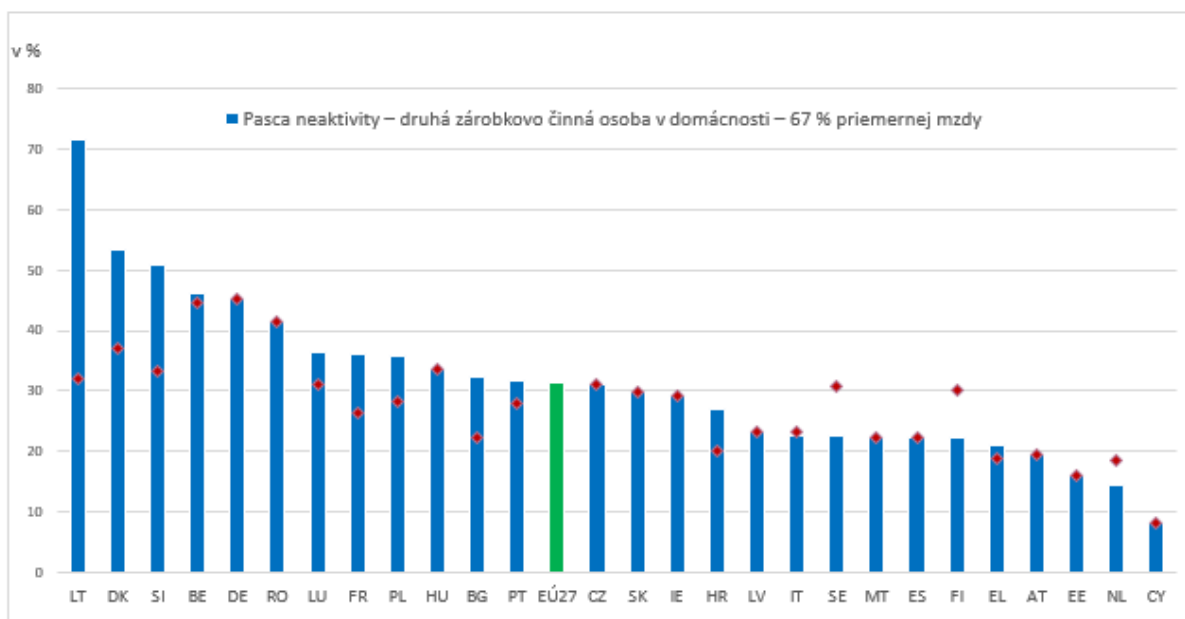
Zdaňovanie vo väčšine členských štátov výrazným spôsobom prispieva k pascám neaktivity pre druhú zárobkovo činnú osobu v domácnosti s výraznými dôsledkami na rodovú rovnosť. Pasca neaktivity¹⁵⁹ pre druhú zárobkovo činnú osobu v domácnosti¹⁶⁰ (v rodine s dvoma deťmi) je najvyššia v Litve, Dánsku, Slovinsku, Belgicku, Nemecku a Rumunsku (pozri graf 2.2.16). Ak napríklad neaktívny manželský partner s dvoma deťmi prijme pracovnú ponuku na úrovni 67 % priemernej mzdy v Litve, viac ako 70 % jej (alebo jeho) príjmov smeruje na dodatočné dane a odňaté dávky. Naopak, pasca je na úrovni menej ako 20 % v Estónsku a Holandsku a na úrovni menej ako 10 % na Cypre. Príspevok zdaňovania je najvýraznejší v Belgicku, Nemecku a Rumunsku, pričom pri vstupe druhej zárobkovo činnnej osoby v domácnosti do zamestnania so zárobkom na úrovni 67 % priemernej mzdy dosahuje potenciálna strata z ich príjmu úroveň viac ako 40 %. Viac ako tri štvrtiny (78 %) druhých zárobkovo činných osôb v domácnosti v EÚ tvoria ženy. Na ich účasť na trhu práce preto vplýva stupeň spoločného zdaňovania kombinovaného príjmu páru (vrátane prevoditeľných daňových úľav), ako aj koncepcia systému sociálnych dávok (napr. odňatie dávky so zisťovaním príjmu). Systémy spoločného progresívneho zdaňovania môžu viesť k zvýšeniu marginálnych sadzieb dane pre nepracujúce osoby alebo osoby s nižšími zárobkami, keďže ich príjem sa v praxi zdaňuje pri vyššej marginálnej sadzbe v súlade s ich partnerom s vyššími zárobkami. Takéto systémy môžu preto prispievať k rozdielom v zamestnanosti žien a mužov a k neupraveným rozdielom v odmeňovaní žien a mužov.

¹⁵⁹ Pascami neaktivity sa rozumie vplyv zdaňovania každého dodatočného eura hrubého príjmu.

¹⁶⁰ Druhá zárobkovo činná osoba v domácnosti je osoba, ktorá nie je (alebo by nebola v prípade zámeru vstúpiť do zamestnania) osobou s najvyšším príjmom v domácnosti. Vo väčšine prípadov, nie však vo všetkých prípadoch, je druhou zárobkovo činnou osobou v domácnosti žena.

Graf 2.2.16: Efektívna sadzba dane pri vstupe druhej zárobkovo činnnej osoby v domácnosti do zamestnania dosahuje v EÚ úroveň viac 30 %

Pasca neaktivity pre druhú zárobkovo činnnú osobu v domácnosti (v %, za rok 2020)



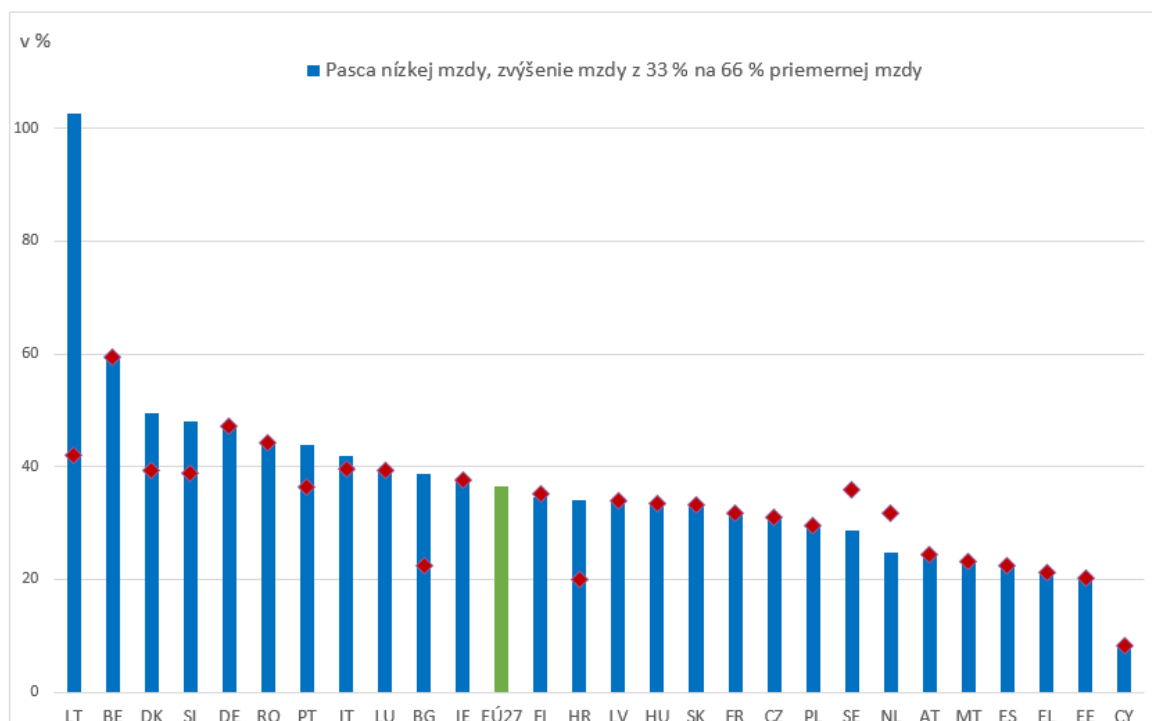
Poznámka: 1. Údaje sa týkajú druhej zárobkovo činnnej osoby v domácnosti s príjmom na úrovni 67 % priemernej mzdy v rodine s dvoma zárobkovo činnnými osobami a dvoma deťmi; hlavná zárobkovo činnná osoba zarába priemernú mzdu. 2. „Príspevok zdaňovania (vrátane príspevkov na sociálne zabezpečenie)“ odkazuje na percentuálny podiel dodatočného hrubého príjmu, ktorý sa odníma daňou v rámci daňového systému a príspevkov na sociálne zabezpečenie (ďalšími prvkami prispievajúcimi k pasce nízkej mzdy sú odňaté dávky v nezamestnanosti, sociálna pomoc a príspevok na bývanie).

Zdroj: Európska komisia, GR ECFIN, databáza daní a dávok, podľa modelu daňových výhod OECD (aktualizované v marci 2021).

Na plnú účasť žien na trhu práce môže negatívne vplyvať aj príliš rýchle zvýšenie daní a odňatie dávok v pomere k rastúcemu pracovnému času. Tento účinok (známy ako pasca nízkej mzdy) môže mať vplyv na aktívne osoby, ktoré pracujú na kratší pracovný čas. Pokiaľ ide o druhé zárobkovo činnné osoby v domácnosti, zdaňovanie vo väčšine členských štátov zohráva kľúčovú úlohu pri stanovení závažnosti tejto pasce nízkej mzdy. Graf 2.2.17 ilustruje percentuálny podiel dodatočných príjmov „odňatých daňou“ vtedy, ak druhé zárobkovo činnné osoby v domácnosti zvýšia svoj počet odpracovaných hodín, čím sa zvýši aj ich zárobok z jednej tretiny na dve tretiny priemernej mzdy. Druhé zárobkovo činnné osoby v domácnosti môžu prísť v priemere o približne tretinu svojich dodatočných zárobkov, pričom táto miera dosahuje v Litve úroveň 100 % (z dôvodu vysokej hodnoty odňatého príspevku na bývanie) a v Belgicku úroveň do 60 %. Príspevok zdaňovania k tomuto účinku je najvyšší v Belgicku, po ktorom nasleduje Nemecko.

Graf 2.2.17: V mnohých členských štátoch sa s rastúcou mzdou odníma daňou značný podiel zárobku druhých zárobkovo činných osôb v domácnosti

Percentuálny podiel dodatočných zárobkov „odňatých daňou“ vtedy, ak sa mzda druhej zárobkovo činnnej osoby v domácnosti zvýši z 33 % na 66 %, pričom hlavná zárobkovo činná osoba v domácnosti zarába 100 % priemernej mzdy a v rodine sú dve deti (v %, za rok 2020)



Zdroj: Európska komisia, GR ECFIN, databáza daní a dávok, podľa modelu daňových výhod OECD (aktualizované v marci 2021).

Napriek zlepšeniam zostáva rozdiel v odmeňovaní žien a mužov vysoký. Napriek tomu, že väčší počet žien ako mužov má ukončené terciárne vzdelanie¹⁶¹, celouňijný neupravený rozdiel v odmeňovaní¹⁶² sa medziročne zmenil len mierne (14,1 % v roku 2019, pričom od roku 2018 došlo k poklesu o 0,3 percentuálneho bodu). Ide o pokračovanie trendu mierneho zlepšenia v rokoch 2013 až 2019 o 1,9 percentuálneho bodu. Neupravené rozdiely v odmeňovaní žien a mužov zostávajú na úrovni viac ako 20 % v Estónsku a Lotyšsku, pričom najnižšie hodnoty (od 1 % do 5 %) boli zaznamenané v Taliansku, Luxembursku a Rumunsku¹⁶³. Od roku 2013 sa situácia výrazne zlepšila v Estónsku (o 8,1 percentuálneho bodu), Španielsku (5,9 percentuálneho bodu), Luxembursku (4,9 percentuálneho bodu) a na Cypre (4,8 percentuálneho bodu), pričom rozdiel v odmeňovaní žien a mužov sa zvýšil o viac

¹⁶¹ V roku 2020 malo v krajinách EÚ27 ukončené terciárne vzdelávanie 46,1 % žien vo veku 30 – 34 rokov v porovnaní s 36 % mužov.

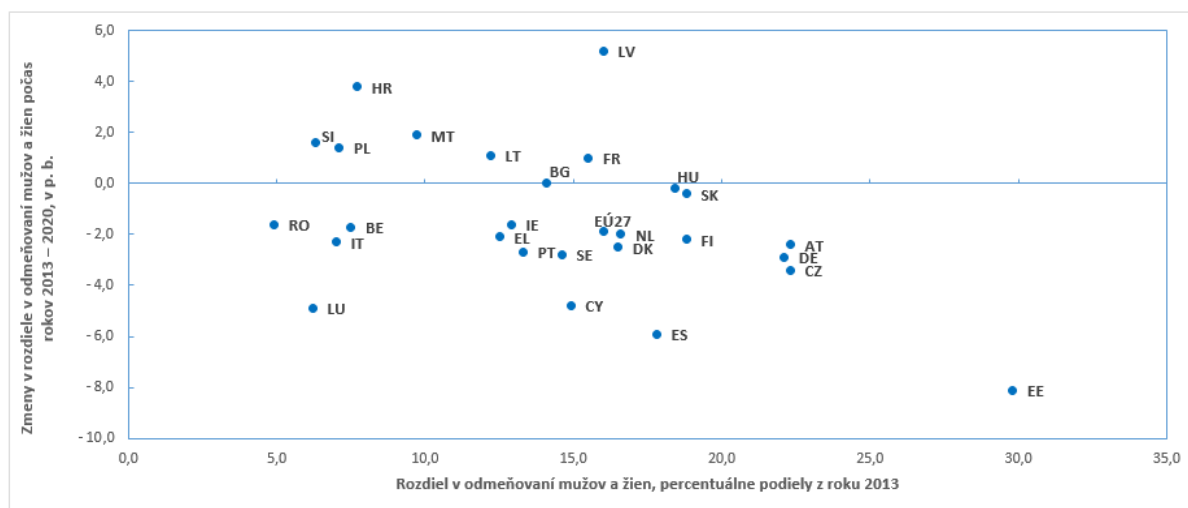
¹⁶² Neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov sa meria ako rozdiel medzi priemernou hrubou hodinovou mzdou platených zamestnancov a zamestnankyň vyjadrený ako percentuálny podiel priemernej hrubej hodinovej mzdy platených zamestnancov – mužov. Eurostat, kód [TESEM180].

¹⁶³ Nízke rozdiely v odmeňovaní mužov a žien v niektorých prípadoch súvisia s veľkými rozdielmi v zamestnanosti žien a mužov (napr. v Taliansku a Rumunsku) – malé rozdiely v odmeňovaní môžu byť v takýchto prípadoch do veľkej miery výsledkom účinkov výberového konania, keď sa na trhu práce zúčastňujú prevažne ženy s najvyšším potenciálom zárobku.

ako 2 percentuálne body v Chorvátsku a Lotyšsku (graf 2.2.18). Na rozdiely v odmeňovaní výrazne vplyvajú rodová segregácia v odvetviach a povolaniach, ako aj rozdiel v dosiahnutom stupni vzdelania¹⁶⁴. Svoju úlohu pravdepodobne zohráva viacero ďalších faktorov, a to vrátane rodových stereotypov, ťažkostí pri zosúladiení pracovného života a povinností v oblasti starostlivosti (ktoré vedú aj k prerušeniu kariéry), diskriminácie a netransparentných štruktúr mzdy¹⁶⁵. Rozdiely v odmeňovaní sa počas života nahromadia a v mnohých prípadoch vedú k rozdielu v dôchodkoch žien a mužov, ktorý v krajinách EÚ27 dosahoval v roku 2019 u osôb vo veku 65 – 74 rokov úroveň 29,5 %, pričom medzi členskými štátmi existujú veľké rozdiely (v roku 2019 dosiahol rozdiel v Estónsku úroveň 1 % v porovnaní so 46 % v Luxembursku). Komisia ako súčasť úsilia o riešenie tejto výzvy predložila v marci 2021 návrh smernice na posilnenie uplatňovania zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania¹⁶⁶.

Graf 2.2.18: Napriek miernemu zlepšeniu od roku 2013 zostáva rozdiel v odmeňovaní žien a mužov vysoký vo viacerých členských štátoch

Zmena v rozdieli v odmeňovaní žien a mužov v neupravenej forme; priemysel, stavebníctvo a služby (2013 – 2019).



Poznámka: hodnoty v prípade IE sú z roku 2018; hodnoty v prípade EL sú z rokov 2014 a 2018.

Zdroj: Eurostat [tesem180].

Existuje značný potenciál na silnejšiu účasť osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce. Zásadou Európskeho piliera sociálnych práv č. 17 sa vyzýva k začleňovaniu ľudí so zdravotným postihnutím, a to najmä prostredníctvom silnejšej účasti na trhu práce. Súčasťou revidovaného sociálneho prehľadu je hlavný ukazovateľ na monitorovanie ich začleňovania na trhu práce ako prostriedok na zníženie nerovnosti a prispievanie k dosahovaniu ambícií

¹⁶⁴ Leythienne, D., Ronkowski, P. (2018), *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data* (Rozloženie neupravených rozdielov v odmeňovaní žien a mužov na základe údajov z prieskumu o štruktúre zárobkov), Štatistické pracovné dokumenty, Eurostat.

¹⁶⁵ Pre krajiny EÚ27 existuje obmedzené množstvo údajov, téma však bola analyzovaná v dokumente inštitútu EIGE (2020), Peking +25: piate preskúmanie vykonávania Pekinskej akčnej platformy v členských štátoch EÚ.

¹⁶⁶ Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania.

v oblasti zamestnanosti stanovených v stratégii v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím¹⁶⁷. Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím¹⁶⁸ v porovnaní s ostatnými osobami dosiahol v roku 2020 v EÚ úroveň 24,5 percentuálneho bodu. Ukazovateľ sociálneho prehľadu poukazuje na veľké rozdiely vo výsledkoch jednotlivých členských štátov (pozri graf 2.2.19). Rozdiel bol najvyšší v Belgicku (vyše 35 percentuálnych bodov), Bulharsku, Chorvátsku, Nemecku, Poľsku, Maďarsku a Rumunsku (vyše 30 percentuálnych bodov) a najnižší v Dánsku, Portugalsku a Fínsku (menej ako 20 percentuálnych bodov). Pandémia COVID-19 spôsobila zhoršenie už existujúcich obmedzení v prístupe k zamestnaniu¹⁶⁹. Z hľadiska vývoja rozdielu v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím v rokoch 2019 až 2020 sa medzi krajinami vyskytli rozdiely. V Nemecku sa zaznamenala „kritická“ situácia, keď došlo k zväčšeniu rozdielu o 5,9 percentuálneho bodu, pričom tri krajiny patria do kategórie „krajín s výsledkami ktoré treba sledovať“ (Švédsko, Malta a Rumunsko). Od začiatku merania v roku 2014 sa rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím v EÚ dokonca zväčšil (o 1,8 percentuálneho bodu). Miera nezamestnanosti v krajinách EÚ27 bola v roku 2019 značne vyššia aj pre osoby so zdravotným postihnutím (17,3 % v porovnaní s 8,3 %)¹⁷⁰, pričom všetky tieto skutočnosti poukazujú na naliehavú potrebu politických opatrení v tejto oblasti.

¹⁶⁷ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov z 3. 3. 2021 o „Únii rovnosti: Stratégia v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030“, COM(2021) 101 final.

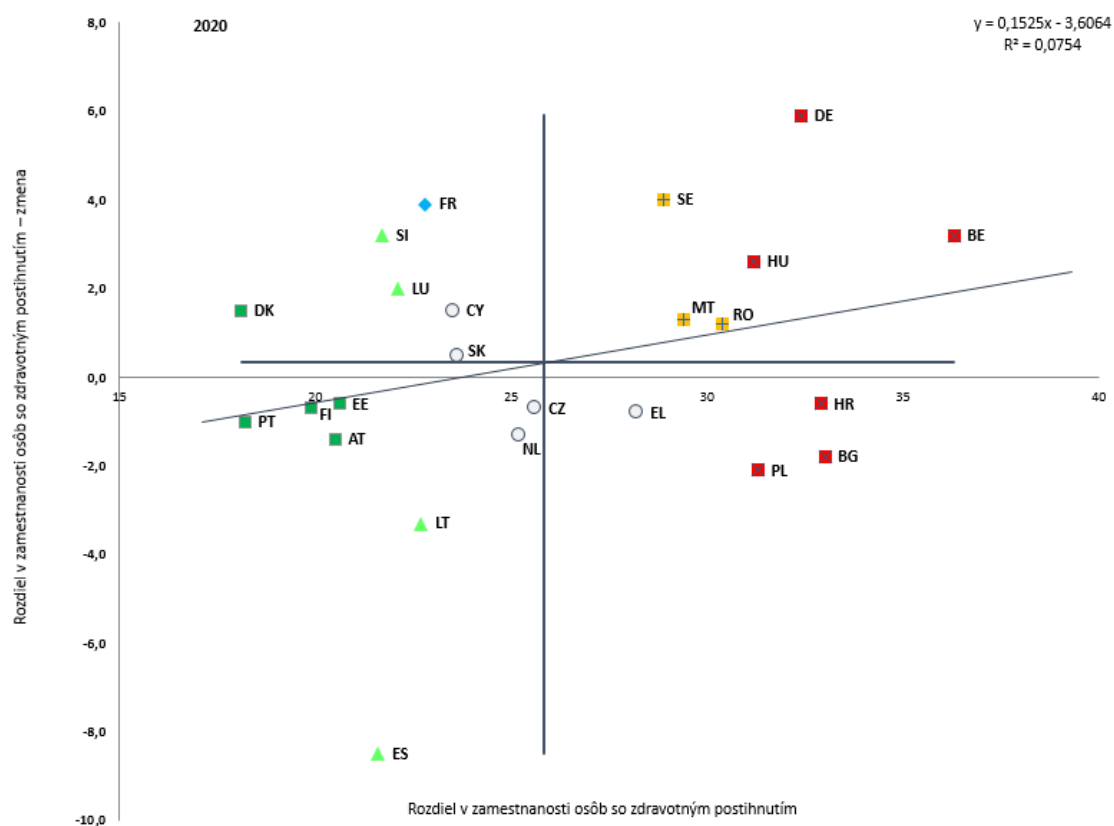
¹⁶⁸ Vymedzenie ukazovateľa je uvedené v oddiele 1.3.

¹⁶⁹ Európska komisia (2021), *Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2021*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

¹⁷⁰ Zdroj: Eurostat, EU-SILC za rok 2020, aktualizované 21. októbra 2021; údaje za Írsko nie sú k dispozícii.

Graf 2.2.19: Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím zostáva naďalej vysoký a medzi členskými štátmi existujú veľké rozdiely

Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím v porovnaní s ostatnými osobami v roku 2020, porovnanie s rokom 2019 (veková skupina 20 – 64 rokov) (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Zlom v časovom rade v prípade BE, DE, LU v roku 2020. Predbežné údaje v prípade FR, NL, PL, SK za rok 2020. Hodnota pre krajiny EÚ27 je odhadovaným údajom.

Zdroj: EU-SILC za rok 2020, Eurostat [hlh.dlm200].

Výsledky osôb narodených mimo EÚ na trhu práce sú menej uspokojivé v porovnaní s výsledkami občanov narodených v EÚ a migrujúcich občanov. Miery zamestnanosti ľudí vo veku 20 – 64 rokov narodených mimo EÚ v roku 2020 zaostávali za mierami v prípade osôb narodených v EÚ (62 % v porovnaní so 73,5 %), pričom došlo k ich zhoršeniu vo vzťahu k situácii pred krízou. Miera nezamestnanosti osôb narodených mimo EÚ (veková skupina 15 – 74 rokov) v rokoch od 2019 do 2020 stúpala o 2,1 percentuálneho bodu na 16,9 % v porovnaní s nárastom miery nezamestnanosti u osôb narodených v EÚ o 0,3 percentuálneho bodu na 6,5 %, čo poukazuje na nerovnomerný vplyv pandémie COVID-19¹⁷¹ na prvú uvedenú skupinu. Migranti z krajín mimo EÚ zvyknú byť nadmerne zastúpení na pracovných miestach s nízkou kvalifikáciou (zastávajú viac ako jedno zo štyroch pracovných miest s nízkou kvalifikáciou v EÚ), pričom sú zároveň často kvalifikovanejší ako

¹⁷¹ Pokles sa zaznamenal aj v zamestnanosti občanov Európskej únie, ktorí pracujú v inom členskom štáte, v porovnaní s občanmi hostiteľskej krajiny, miera z roku 2020 (73,4 %) je však vo všeobecnosti porovnateľná v súvislosti s občanmi Európskej únie (73,5 %).

domáci pracovníci narodení v EÚ¹⁷². Tento údaj presahuje úroveň 40 % v Rakúsku, Nemecku a vo Švédsku a úroveň 60 % v Luxembursku. Situácia žien s migrantským pôvodom je mimoriadne kritická, keďže rozdiel v ich ekonomickej aktivite sa v roku 2020 zvýšil na 10,8 percentuálneho bodu, pričom miery ich ekonomickej aktivity sú osobitne nízke (pod úrovňou 60 %) vo Francúzsku, v Belgicku a Taliansku. Migranti z krajín mimo EÚ spolu s mobilnými pracovníkmi EÚ, keďže tvoria značný podiel tzv. pracovníkov v kritickom povolani, od začiatku pandémie prispievajú k fungovaniu hospodárstva¹⁷³. Ak aj boli migranti pracovníkmi v kritickom povolani, stále čelili vyššiemu riziku straty zamestnania než domáci pracovníci¹⁷⁴.

2.2.2. Politická reakcia

Členské štáty prijímajú opatrenia na zlepšenie účasti na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve (VSRD) a ich kvality. V Litve majú od septembra 2021 rodiny, ktorým hrozí riziko chudoby, zaručený prístup k predškolskému vzdelávaniu pre deti vo veku do šesť rokov. Právny nárok na predškolské vzdelávanie sa bude postupne rozširovať: obce by mali poskytnúť VSRD pre všetky deti vo veku štyri roky, ktorých rodičia o to požiadajú v roku 2023, pre všetky deti vo veku tri roky v roku 2024 a pre všetky deti vo veku dva roky v roku 2025. Možnosť vstupu do predškolského vzdelávania sa v septembri 2023 zníži zo šesť na päť rokov. V **Estónsku** sa plánujú zmeny zákona o predškolskom vzdelávaní s cieľom vymedziť štruktúrované vzdelávacie výstupy, ktoré sa zameriavajú skôr na posúdenie vývoja detí než na ich dochádzku. Malo by to viesť k zvýšeniu kvality vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve. Na **Cypre** sa ako súčasť jeho plánu obnovy a odolnosti od 4. štvrtroka 2022 plánuje poskytovanie bezplatného povinného predškolského vzdelávania vo veku od štyroch rokov vrátane výstavby a renovácie centier pre deti v obciach, ako aj poskytovania podpory na bezplatné VSRD v komunitných a súkromných materských školách, čo dopĺňajú opatrenia, ktoré budú podporené z ESF+. V **Bulharsku** sa v roku 2020 spustil trojročný program podporený z vnútroštátneho rozpočtu na výstavbu 67 nových materských škôl. V **Španielsku** bude z plánu obnovy a odolnosti finančne podporených 60 000 nových miest vo vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve.

Zníženie miery predčasného ukončenia školskej dochádzky a pomoc pri prechode na trh práce si vyžaduje komplexné stratégie zamerané na základné príčiny predčasného ukončenia školskej dochádzky. Znižovanie podielu mladých ľudí, ktorí ukončujú vzdelávanie a odbornú prípravu pred dosiahnutím vyššieho sekundárneho vzdelania, naďalej zostáva prioritou EÚ, a to v súlade so zásadou piliera č. 1 v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania. V úspešných politických prístupoch sa spájajú opatrenia na prevenciu, intervenciu a kompenzáciu na všetkých úrovniach. V **Bulharsku** sa prostredníctvom REACT-EU podporuje projekt na zabránenie prerušeniu vzdelávacieho

¹⁷² Eurostat, *ad hoc* extrakcia v rámci VZPS, [Migranti majú s väčšou pravdepodobnosťou príliš vysokú kvalifikáciu pre vykonávanú prácu v porovnaní s domácim obyvateľstvom – správa Eurostatu – Eurostat \(europa.eu\), 2020.](#)

¹⁷³ Reid A. et al (2021), *Migrant Workers, Essential Work, and COVID-19* (Migrujúci pracovníci, kritické povolania a pandémie COVID-19), *American Journal of Industrial Medicine*, roč. 64, č. 2, s. 73 – 77.

¹⁷⁴ Fasani a Mazza (2020), [A Vulnerable Workforce: Migrant Workers in the COVID-19 Pandemic](#) (Zraniteľná pracovná sila: migrujúci pracovníci počas pandémie COVID-19).

procesu a na podporu začlenenia zmierňovaním rizika predčasného ukončenia štúdia v súvislosti s dištančným vzdelávaním. Riešenie predčasného ukončenia školskej dochádzky sa v **Rumunsku** podporuje špecializovanými reformami a investíciami v rámci národného plánu obnovy a odolnosti s cieľom lepšie identifikovať deti, ktorým hrozí riziko predčasného ukončenia štúdia, a zaviesť cielené opatrenia vrátane grantov pre školy. Nedávnou reformou vzdelávacieho systému vo **Fínsku** sa predlžuje vek povinnej školskej dochádzky zo 16 na 18 rokov, aby mladí ľudia dokončili buď obsah učebných osnov stredných škôl a maturitnú skúšku, alebo získali odbornú vyššiu sekundárnu kvalifikáciu. Na **Cypre** prebiehajú s podporou Nástroja technickej podpory prípravné práce na akčnom pláne s cieľom stanoviť riešenia na udržanie a angažovanie študentov, ktorým hrozí riziko predčasného ukončenia štúdia. Cieľom plánu obnovy a odolnosti **Belgicka** je znížiť predčasné ukončenie školskej dochádzky vo francúzsky hovoriacom spoločenstve Belgicka, a to aj posilnením individualizovaného poradenstva pre zraniteľných mladých ľudí, riešením negatívnych vplyvov krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 a reformou organizačných štruktúr. Cieľom plánu obnovy a odolnosti **Malty** je riešiť predčasné ukončenie školskej dochádzky a vykonávať včasné a účinné zásahy na základe sledovania údajov každého študenta vo verejných školách, a to od starostlivosti o deti až po poslednú fázu vzdelávacieho procesu.

K prioritám po skončení krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 patria ambiciózne a účinné nápravné politiky s cieľom kompenzovať straty na vzdelávaní, podporovať digitálne vzdelávanie a zvyšovať inkluzívnosť a rovnoprávnosť v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy. Rumunsko v rámci REACT-EU podporí nápravné opatrenia v oblasti vzdelávania na kompenzáciu strát na vzdelávaní v dôsledku zatvárania škôl. Na financovanie mimoškolských aktivít a nápravných vyučovacích hodín pre 168 000 znevýhodnených študentov vrátane Rómov a žiakov vo vidieckych oblastiach sa vyčlení 30 miliónov EUR. Z REACT-EU sa v **Bulharsku** vyčlenilo 109,5 milióna BGN (57 miliónov EUR) na podporu školského vzdelávania po skončení pandémie poskytovaním technických prostriedkov a špecializovaných školení v rámci dištančného vzdelávania v elektronickom prostredí. Opatrenia sú zamerané na študentov, učiteľov, školských mediátorov, ako aj na rodičov. **Holandsko** vo februári 2021 oznámilo mimoriadne investície do vzdelávania s cieľom kompenzovať straty na vzdelávaní v súvislosti s pandémiou. Národný vzdelávací program zahŕňa všetky úrovne vzdelávania a disponuje rozpočtom vo výške 8,5 miliardy EUR. Školy s vyšším podielom znevýhodnených žiakov získajú úmerne vyššie financovanie. Programom digitalizácie škôl sa v **Portugalsku** podporuje digitálna transformácia v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy. S podporou Investičnej iniciatívy v reakcii na koronavírus a Investičnej iniciatívy v reakcii na koronavírus Plus sa v **Portugalsku** znevýhodneným študentom poskytnú IT zariadenia a učiteľom odborná príprava v oblasti digitálnych zručností. **Česko, Grécko, Írsko a Slovensko** plánujú využiť financovanie v rámci plánu obnovy a odolnosti na poskytovanie IT zariadení a digitálnych nástrojov žiakom a študentom škôl z rodín s nízkym príjmom, zatiaľ čo súčasťou plánov obnovy a odolnosti **Belgicka a Slovinska** sú značné investície do digitálnej infraštruktúry v školách. Súčasťou plánu obnovy a odolnosti **Malty** sú investície do autistických jednotiek a viacsenzorických učební v školách. Zámerom **Slovenska** je použiť plán obnovy a odolnosti na podporu začlenenia detí so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami a detí zo znevýhodnených sociálno-ekonomických pomerov vrátane Rómov do vzdelávania.

Zrýchlenie digitálnej transformácie spôsobené pandémiou viedlo k zintenzívneniu úsilia členských štátov v oblasti digitálnych zručností pre trh práce, a to v súlade so zásadou

piliere č. 1 (vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie). EÚ koordinuje a podporuje úsilie v oblasti digitálnych zručností prostredníctvom koalície pre digitálne zručnosti a pracovné miesta, platformy pre digitálne zručnosti a pracovné miesta¹⁷⁵ a akčného plánu digitálneho vzdelávania. Mnohé členské štáty plánujú ako súčasť Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti opatrenia týkajúce sa digitálnych zručností. V pláne **Írska** s názvom „Zručnosti v oblasti technológií 2022: írsky tretí akčný plán pre zručnosti v oblasti IKT“ sa vymedzujú priority pre digitálne zručnosti v oblasti vzdelávania a pre špecialistov na IKT. Súčasťou pripravovaného „akčného plánu pre elektronické zručnosti“ v rámci plánu obnovy a odolnosti na **Cypre** sú opatrenia na zapracovanie digitálnych zručností do vzdelávacieho systému a zladenie učebného plánu vzdelávania s potrebami trhu práce. Plán obnovy a odolnosti **Rumunska** obsahuje investície do digitálnych zručností pre študentov v preduniverzitnom vzdelávaní, vo vysokoškolskom vzdelávaní, pre dospelých a pre zamestnancov vo verejnej správe. **Taliansko** v júli 2020 v rámci národnej stratégie pre digitálne zručnosti vymedzilo štyri smery činností, ktoré sú zamerané na študentov, aktívnu pracovnú silu, špecialistov na IKT a občanov. Rozvojové ciele v oblasti digitálnych zručností sú v mnohých členských štátoch súčasťou všeobecných vnútroštátnych stratégií v oblasti vzdelávania, stratégií a politík v oblasti digitalizácie a zamestnanosti, ako sú program Digitálna pracovná sila v **Maďarsku**, plán digitalizácie na roky 2019 – 2030 v **Litve** a národná stratégia v oblasti digitalizácie školského systému vo **Švédsku**. Špecifické ciele na vzdelávanie zamestnancov verejnej a miestnej správy o bezpečnosti v oblasti IKT, ako aj na poskytovanie zručností v oblasti kybernetickej bezpečnosti pre MSP a občanov sú súčasťou stratégií a projektov týkajúcich sa umelej inteligencie, ktoré sa na vnútroštátnej úrovni vykonávajú vo **Fínsku**, ako aj súčasťou stratégie v oblasti kybernetickej bezpečnosti na roky 2019 – 2022 v **Lotyšsku**. **Španielsko** predstavilo národný plán pre digitálne zručnosti, v ktorom sa predpokladá odborná príprava celkovej populácie a pracovníkov v oblasti digitálnych zručností, ktorá bude podporená z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti. Viac ako tretina členských štátov schválila aj všeobecnú stratégiu digitalizácie krajiny. Okrem už vykonávaných stratégií prijalo v roku 2021 novú digitálnu stratégiu **Lotyšsko** a **Španielsko**.

Členské štáty rýchlo reagovali s cieľom zmierniť negatívny vplyv pandémie COVID-19 na odborné vzdelávanie a prípravu (OVP). Niektoré krajiny, ako sú napríklad **Nemecko**, **Rakúsko**, **Dánsko**, **Luxembursko** a **Francúzsko**, poskytli podnikom finančné stimuly, aby zamestnali učňov. V **Rakúsku** napríklad podniky počas obdobia od marca 2020 do marca 2021 získali bonus na učňovskú prípravu vo výške 2 000 EUR za každú uzatvorenú zmluvu na odbornú prípravu (MSP získali dodatočných 1 000 EUR). Dodatočná podpora sa poskytuje vtedy, ak podnik preberá učňov z podniku, ktorý sa dostal do platobnej neschopnosti. **Francúzsko** posilnilo verejnú podporu zamestnávania učňov vo veku do 18 rokov (ktorá sa zvýšila zo 4 125 EUR na 5 000 EUR) a učňov vo veku 18 a viac rokov (z 5 125 EUR na úroveň 8 000 EUR) v prípade zmlúv o učňovskej príprave, ktoré sa uzavreli od 1. júla 2020 do 31. decembra 2021. Zákon o OVP bol vo **Fínsku** dočasne zmenený, pokiaľ ide o posudzovanie zručností a kompetencií študentov v autentických pracovných situáciách počas obdobia od 1. júla 2020 do 31. júla 2021. Ak študenti nedokázali preukázať svoje zručnosti v autentických pracovných situáciách, vytvorili sa pre nich podmienky umožňujúce

¹⁷⁵ Platforma spája zainteresované strany z verejného i súkromného sektora na riešenie nedostatku digitálnych zručností a zlepšenie zamestnateľnosti v Európe.

im vykonávať iné praktické úlohy, ktoré sa podobali autentickým pracovným situáciám a postupom. Národné centrum rozvoja technického OVP v **Rumunsku** vydalo metodické kritériá na posilnenie výučby a vzdelávania v rámci počiatočného OVP ako podporného sprievodcu pre učiteľov OVP¹⁷⁶.

Niektoré členské štáty pokračovali vo vykonávaní štrukturálnych reforiem systému OVP. Ministri vlád členských štátov zodpovední za odborné vzdelávanie a prípravu, kandidátske krajiny na vstup do EÚ a krajiny EHP, európski sociálni partneri a Európska komisia v septembri 2020 spoločne prijali „Osnabrückú deklaráciu o odbornom vzdelávaní a príprave ako prostriedku na oživenie a spravodlivý prechod k digitálnemu a ekologickému hospodárstvu“¹⁷⁷. Zákomom sa v decembri 2020 v **Grécku** zaviedol nový právny rámec pre OVP a celoživotné vzdelávanie. Súčasťou nového zákona bola aj podstatná reforma riadenia OVP vytvorením národného poradného orgánu (ústredná rada pre OVP), ktorej členmi sú zástupcovia ministerstva školstva a ďalších relevantných ministerstiev, ako aj komory a združenia zamestnávateľov a zamestnancov. Podnikli sa významné kroky s cieľom zabrániť prekryvaniu, lepšie riešiť potreby trhu práce a podporiť samostatnosť na úrovni poskytovateľov OVP. V **Litve** sa v roku 2020 schválil nový postup hodnotenia kompetencií nadobudnutých v rámci učňovskej prípravy, pracovných skúseností, samoštúdia alebo iných druhov vzdelávania. Nový postup hodnotenia nadobudol účinnosť v septembri 2021 a vzťahuje sa na praktické zručnosti, ako aj na štandardizovaný test, ktorým sa hodnotia základné (teoretické) vedomosti. Dohľad vykonávajú komisie hodnotenia kompetencií, ktorých členmi sú profesionáli delegovaní podnikmi. Plán na modernizáciu OVP sa v **Španielsku** prijal v júli 2020. Legislatívnym procesom v parlamente okrem toho v súčasnosti prechádza zákon, ktorým sa vytvorí dvojité integrovaný systém odbornej prípravy, a to pre kvalifikácie počiatočného, ako aj ďalšieho OVP a osvedčenia o odbornej spôsobilosti. Návrh zahŕňa 11 strategických oblastí s cieľom modernizácie ponuky OVP a podpory učňovskej prípravy a MSP. **Poľsko** prijalo v roku 2021 legislatívny akt o sledovaní uplatnenia absolventov OVP. Stanovuje sa v ňom zodpovednosť ministerstva monitorovať kariérny rast absolventov stredných škôl. Cieľom monitorovania je poskytovať spätnú väzbu o profesijných dráhach absolventov najrôznejších priemyselných, technických a všeobecných stredných škôl, ako aj postsekundárnych škôl. Súčasťou plánu obnovy a odolnosti **Rumunska** je reforma systému duálneho vzdelávania na plnenie potrieb študentov a trhu práce, a to najmä prostredníctvom zvyšovania počtu kvalifikácií a absolventov, ako aj zabezpečením prístupu k vyššiemu technickému vzdelávaniu v prípade študentov v rámci duálneho vzdelávania.

Členské štáty kladú väčší dôraz na zručnosti potrebné na podporu zelenej transformácie. Niektoré členské štáty prijali a vykonali vnútroštátne opatrenia na podporu získavania zručností potrebných pre zelenú transformáciu. Orgány v **Nemecku** napríklad v roku 2020 spoločne s výskumníkmi a sociálnymi partnermi aktualizovali „štandardnú pracovnú pozíciu“ v oblasti ochrany životného prostredia a udržateľnosti v rámci OVP, ktorá sa má uplatňovať vo všetkých nových učebných plánoch učňovskej prípravy a odporúča sa pre všetky existujúce učebné plány. Nová pozícia zahŕňa súbor šiestich kľúčových zručností a kompetencií potrebných pre zelenú transformáciu, ktoré by mali všetci uční v rámci

¹⁷⁶ [Repere metodologice pentru consolidarea achizitiilor din anul scolar 2019-2020-EDP \(edu.ro\).](#)

¹⁷⁷ [Osnabrücká deklarácia.](#)

všetkých odvetví nadobudnúť počas svojej učňovskej prípravy. Národný štatistický úrad **Malty** v roku 2020 vykonal druhý prieskum zelených pracovných miest. Hlavným cieľom bolo aktualizovať údaje zhromaždené počas prvého prieskumu zelených pracovných miest v roku 2016 a prispieť k dôkladnejšej analýze národnej rady pre zručnosti, ktorá sa týka zručností potrebných pre zelenú transformáciu. **Malta** v októbri 2021 okrem toho vydala svoju národnú politiku týkajúcu sa zamestnanosti na roky 2021 – 2030, ktorej cieľom je vybaviť pracovníkov žiadanými zručnosťami (vrátane zelených zručností), podporovať obchodný rast a vytváranie pracovných miest, ako aj posilniť maltské inštitúcie trhu práce. Iniciatíva Zelené pracovné miesta vo **Švédsku** sa v roku 2020 zameriavala na odbornú prípravu nezamestnaných ľudí na povolania v zelenom odvetví s nedostatkom pracovných síl. Niektoré členské štáty EÚ v rámci Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti naplánovali opatrenia týkajúce sa zručností potrebných pre zelenú transformáciu. Súčasťou plánu obnovy a odolnosti **Chorvátska** je napríklad podpora financovania poukazov na akreditované vzdelávanie dospelých, pričom sa očakáva, že 70 % z nich sa bude týkať zručností potrebných v rámci zelenej transformácie. Investície v rámci plánu obnovy a odolnosti **Rumunska** sú zamerané na posilnenie odbornej kapacity odborníkov a pracovníkov v odvetví renovácie rozvojom odbornej prípravy v oblasti energeticky efektívneho stavebníctva. Plánom obnovy a odolnosti **Estónska** sa podporuje zelená transformácia podnikov napríklad investíciami do rozvoja modulov na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu vrátane podrobného obsahu, štruktúry a materiálov odbornej prípravy s cieľom poskytovať odbornú prípravu v oblasti zručností potrebných pre zelenú transformáciu.

Členské štáty v roku 2020 prijali opatrenia v reakcii na vplyv pandémie COVID-19 na vzdelávanie dospelých. Viacero krajín okrem zrýchleného rozvoja poskytovania online vzdelávania dospelých prijalo osobitné opatrenia v reakcii na vplyv pandémie. Podpora poskytovateľov vzdelávania dospelých predstavovala v **Slovinsku** súčasť právnych predpisov („Piaty balík opatrení v súvislosti s koronavírusom“) prijatých v reakcii na pandémiu. Štát v roku 2020 financoval vzdelávanie dospelých vo **Švédsku** v plnom rozsahu (zodpovednosť obcí), čím sa rozšírila oprávnenosť a zvýšilo sa financovanie tak, aby sa prijalo dodatočných 25 000 študentov. Prístup nezamestnaných k existujúcim systémom učňovskej prípravy dospelých v **Dánsku** sa zjednodušil a vyššie dávky sa udelili nezamestnaným v odbornej príprave so zameraním na zručnosti potrebné pre zelené pracovné miesta a odvetvie starostlivosti. Federálne orgány **Nemecka** aj prostredníctvom financovania v rámci Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti zvýšili podporu strediskám vzdelávania dospelých, pričom podpora sa zameriavala na digitálne zručnosti. Súčasťou plánu obnovy a odolnosti **Luxemburska** je ponuka poukazov na rozvoj digitálnych zručností pre všetkých pracovníkov, ktorí využívali režim skráteného pracovného času. **Holandsko** ako súčasť širšieho sociálneho balíka vo výške 1,4 miliardy EUR podporuje zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu osôb najviac zasiahnutých pandémiou (napr. mladých ľudí, nízkokvalifikovaných osôb, ľudí s migrantským pôvodom a/alebo so zdravotným postihnutím, ako aj samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov).

Značný počet členských štátov spustil legislatívne iniciatívy a strategické plány na podporu účasti dospelých na vzdelávaní, pričom boli často podporené z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti, a to v súlade so zásadami piliera č. 1 (vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie) a č. 4 (aktívna podpora zamestnanosti). Nedávnym zákonom sa vo **Fínsku** vytvorilo stredisko služieb pre nepretržité vzdelávanie, ktoré bude koordinovať a rozvíjať služby odbornej prípravy pre ľudí v produktívnom veku, analyzovať

potreby rozvoja zručností, podporovať regionálne siete a financovať činnosti odbornej prípravy. Modernizácia stredísk celoživotného vzdelávania v **Grécku** bola súčasťou nového zákona o národnom systéme odborného vzdelávania, odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania. **Taliansko** zriadilo „Fond nových zručností“, čím sa oznamuje národný strategický plán pre zručnosti dospelých s cieľom riešiť vysokú mieru nízkokvalifikovaných ľudí v krajine. **Írsko** spustilo stratégiu týkajúcu sa novej cesty k získaniu zamestnania na nasledujúcich päť rokov. Viacero krajín plánuje v rámci svojich plánov obnovy a odolnosti finančnú podporu pre jednotlivých študentov. Systém poukazov pre dospelých, ktorí sa zúčastňujú na kvalitných programoch vzdelávania dospelých sa plánuje v **Chorvátsku**, pričom bude v súlade s chorvátskym kvalifikačným rámcom. Plánované účty celoživotného nadobúdania zručností v **Grécku** majú podporiť účasť dospelých na vzdelávaní. **Litva** oznámila v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti vytvorenie jednotnej platformy pre celoživotné vzdelávanie, ktorá bude založená na zásade individuálnych vzdelávacích účtov, ktoré boli spolu s posilneným učením sa na pracovisku a potvrdzovaním zručností takisto súčasťou plánu obnovy a odolnosti **Lotyšska**. **Malta** vo svojom pláne obnovy a odolnosti oznámila vykonávanie kľúčových opatrení aktualizovanej stratégie pre základné zručnosti a podporí aj spustenie digitálnej vzdelávacej platformy pre vzdelávajúcich sa dospelých. Malta zároveň prijala systém rozvoja zručností, ktorým sa podporí poskytovanie odbornej prípravy zo strany MSP pre svojich zamestnancov. **Francúzsko** navýši svoj existujúci systém individuálnych vzdelávacích účtov s cieľom podporiť rozvoj digitálnych zručností. Súčasťou plánu **Česka** na revíziu systému odbornej prípravy a rekvalifikácie je osobitné zameranie na digitálne zručnosti. Cieľom plánu, ktorý je podporený z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti a z ESF+, je vytvoriť 14 regionálnych stredísk odbornej prípravy prevádzkovaných verejnými službami zamestnanosti. **Švédsko** plánuje v decembri 2021 zaviesť odborné kurzy pre dospelých študentov s mentálnym postihnutím. V **Belgicku** sa prijalo viacero opatrení na podporu zručností dospelých, pričom niektoré z nich boli prijaté v súvislosti s plánom obnovy a odolnosti: vo Flámsku sa zvýšil časový úver pre pracovníkov v oblasti vzdelávania a vytvoril sa systém individuálnych vzdelávacích účtov, pričom vo Valónsku sa realizovali projekty „Digitálny začiatok“ a „Zvyšovanie úrovne zručností Valónska“. V **Holandsku** sa vytvoril fond verejného individuálneho vzdelávania a rozvoja¹⁷⁸. Súčasťou plánu obnovy a odolnosti **Luxemburska** je nová stratégia v oblasti zručností na analýzu súčasných potrieb v oblasti zručností a na návrh a vykonávanie akčného plánu pre odbornú prípravu v budúcnosti.

Skvalitnenie vysokoškolského vzdelávania je prioritou, najmä v kontexte rastúcej miery dosiahnutého terciárneho vzdelania. Niekoľko členských štátov v súlade s tým ohlásilo alebo zaviedlo reformy. V **Lotyšsku** sa vykonáva komplexná reforma vysokoškolského vzdelávania, ktorou sa predpokladajú štrukturálne zmeny v troch pilieroch: riadenie, financovanie a ľudské zdroje. Novým zákonom sa inštitúcie vysokoškolského vzdelávania rozdeľujú na vedecké, umelecké a kultúrne univerzity, univerzity aplikovaných vied a vysoké školy aplikovaných vied, pričom každá z nich sa vyznačuje osobitnými kvalitatívnymi kritériami. Nový program v rámci krátko cyklu sa v októbri 2020 spustil v **Luxembursku** s cieľom chrániť mladých ľudí pred nezamestnanosťou. Nová postsekundárna odborná príprava s názvom „Diplom+“ je flexibilný dvojsemestrálny program, ktorý je zameraný na mladých ľudí, ktorí po dokončení sekundárneho vzdelania nie sú zapísaní do

¹⁷⁸

V čase vypracúvania nebolo toto opatrenie spojené s plánom obnovy a odolnosti krajiny.

vysokoškolského vzdelávania a zatiaľ nezískali pracovné miesto. Program možno kedykoľvek prerušiť, pričom dokončené moduly sú certifikované a účastníkov oprávňujú využívať príspevky na štúdium. A napokon, súčasťou pokročilého fondu vysokoškolského vzdelávania nedávno schváleného v **Belgicku** (Flámsko) sú reforma a investičný balík s tromi hlavnými cieľmi: racionalizácia ponuky odbornej prípravy v rámci vysokoškolského vzdelávania vrátane zvýšenia jej relevantnosti a flexibility na trhu práce; podpora celoživotného vzdelávania v rámci vysokoškolského vzdelávania a optimálne využívanie digitálnych vzdelávacích dráh.

Hospodárska recesia spôsobená pandémiou výrazne zasiahla mladých ľudí a stala sa z nich prioritná skupina na získanie podpory, a to najmä prostredníctvom posilnenej učňovskej prípravy. Vláda v **Belgicku** (Flámsko) napríklad zvýšila prémii vyplácanú poskytovateľom učňovskej prípravy o 1 000 EUR prostredníctvom finančných prostriedkov dostupných v rámci REACT-EU. Prémia pre zamestnávateľov, ktorí ponúkajú učňovskú prípravu v špecifických odvetviach, dosahuje v **Belgicku** (Valónsko) výšku 390 EUR mesačne počas prvých štyroch mesiacov učňovskej prípravy. Systém stimulácie učňovskej prípravy sa prijal v **Írsku**, pričom sa zamestnávateľom ponúkajúcim nové možnosti učňovskej prípravy vypláca suma vo výške 2 000 EUR. Bonus na učňovskú prípravu sa podnikom ponúka v **Rakúsku** (*Lehrlingsbonus*), pričom financovanie sa bude do 31. marca 2021 poskytovať počas prvého roka prípravy za preberanie učňov v rámci systému medzipodnikovej učňovskej prípravy.

Členské štáty posilnili subvencie na prijímanie pracovníkov zamerané na mladých ľudí, a to v súlade so zásadami piliera č. 1 (vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie) **a č. 3** (rovnaké príležitosti). V rámci systému JobsPlus sa v **Írsku** poskytovali dodatočné subvencie na nábor pracovníkov, a to vo výške 7 500 EUR pri zamestnaní osoby vo veku do 30 rokov, ktorá bola nezamestnaná. Stimuly na prijímanie mladých ľudí vo veku 15 – 29 rokov sa poskytovali na **Cypre**. Systém pozostáva z mzdových dotácií v maximálnej výške 8 600 EUR za každý nábor počas obdobia desiatich mesiacov. Cieľom je prostredníctvom financovania z ESF počas obdobia jedného roka zamestnať 1 200 nezamestnaných mladých ľudí. Subvenčná schéma na prijímanie pracovníkov vo veku 16 – 29 rokov, ktorí boli zaregistrovaní v systéme verejných služieb zamestnanosti, bola v období od konca roka 2020 do septembra 2021 zavedená v **Rumunsku**. Vláda v Bruseli zaviedla v **Belgicku** subvencie na prijímanie nezamestnaných mladých ľudí vo veku do 30 rokov, a to vo výške 500 EUR mesačne na obdobie šiestich mesiacov. **Grécko** oznámilo nový program, ktorý sa spustí v januári 2022, pričom je zameraný na mladých ľudí vo veku 18 – 29 rokov, ktorí nemajú predchádzajúce pracovné skúsenosti. Subvencia sa bude poskytovať na obdobie šiestich mesiacov, pričom ju tvorí suma vo výške 600 EUR pre mladú osobu a 600 EUR pre podnik, ktorý zamestnanca prijíma. Ako sa uvádza v odporúčaní týkajúcom sa EASE (pozri rámček 1), kombinácia stimulov na prijímanie pracovníkov a opatrení na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu so zvýšenou podporou zo strany služieb zamestnanosti môže zohrávať dôležitú úlohu pri podpore vytvárania pracovných miest a zjednodušovaní zmien pracovného miesta.

Členské štáty prijali nové opatrenia na podporu zamestnanosti a odbornej prípravy mladých ľudí s posilnenými verejnými službami zamestnanosti (VSZ) v súlade s posilnenou zárukou pre mladých ľudí a zásadou piliera č. 4 (aktívna podpora zamestnanosti). VSZ sú naďalej ústredným hráčom pri vykonávaní záruky pre mladých ľudí,

pričom v mnohých členských štátoch prebieha proces vývoja nových alebo vylepšených služieb orientovaných na mladých ľudí. V niektorých členských štátoch sa zaviedli nové opatrenia v oblasti odbornej prípravy mladých ľudí. Program stáže vo verejnej správe pre mladých ľudí s vysokoškolským vzdelaním (*EstágiAP XXI*) sa vytvoril v **Portugalsku**. Členské štáty zároveň prijali alebo plánujú prijať viaceré štrukturálne reformy v rámci svojich VSZ a systémov vzdelávania a odbornej prípravy, ktorým sa podporí zamestnateľnosť mladých ľudí. Súčasťou plánu obnovy a odolnosti **Cypru** sú napríklad plány na posilnenie podpory poskytovanej mladým ľuďom prostredníctvom balíka opatrení na zlepšenie dosahu na NEET a modernizáciu VSZ. Mladí ľudia v **Česku** budú patriť medzi hlavných prijímateľov strednodobej ambície (do roku 2025) reformy systému odbornej prípravy a rekvalifikácie, ktorá bude podporená z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti a ESF+. Súčasťou reformy bude vytvorenie tripartitného výboru na koordináciu rozvoja celoživotného vzdelávania, ako aj vytvorenie 14 regionálnych stredísk odbornej prípravy pod vedením VSZ. Plán obnovy a odolnosti **Estónska** zahŕňa prijatie systému posilnenej záruky pre mladých ľudí, ktorej súčasťou je vylepšený systém „Moje prvé zamestnanie“ podporujúci kombináciou odbornej prípravy a mzdových dotácií zamestnávanie mladých ľudí s obmedzenými pracovnými skúsenosťami. Plán záruky pre mladých ľudí plus na roky 2021 – 2027 sa prijal v **Španielsku** na prehĺbenie medziinštitucionálnej koordinácie, posilnenie spolupráce so súkromným sektorom a s miestnymi orgánmi a na zlepšenie služieb týkajúcich sa vzdelávania, odbornej prípravy a trhu práce. V krajine sú vďaka pomoci z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti naplánované ďalšie investície na podporu zamestnanosti mladých ľudí. V **Nemecku** sa na pomoc mladým migrantom zaviedlo viac ako 470 „služieb v oblasti migrácie mládeže“ (*Jugendmigrationsdienste*), ktoré sú zamerané na začlenenie do odbornej prípravy a trhu práce. Mládež, ktorej rodičia sú migrantmi, vrátane utečencov tak podporujú širokou škálou služieb, medzi ktoré patria odborná príprava zameraná na vypracovávanie žiadostí o zamestnanie, odborná príprava v oblasti používania nových médií a online poradenské služby (*jmd4you*), ktoré sú bezplatné a dostupné v rôznych jazykoch.

Členské štáty spustili aj iniciatívy na podporu situácie na trhu práce v prípade starších pracovníkov. Programom *Garanzia Occupabilità Lavoratori* v **Taliansku** sa vykonávajú aktívne politiky založené na špecifických potrebách na podporu inklúzie príjemcov občianskeho príjmu do pracovného prostredia, ako aj na začlenenie pracovníkov v rámci režimu skráteného pracovného času a starších ľudí. Použitie Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti sa plánuje na **Slovensku** s cieľom poskytovať odbornú prípravu v oblasti digitálnych zručností a základné zariadenia pre 172 800 starších a znevýhodnených osôb. Starší pracovníci sú jednou z cieľových skupín v rámci opatrenia stanovenom v pláne obnovy a odolnosti **Slovinska** na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu v oblasti digitálnych zručností zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb. Odborná príprava pre osoby vo veku nad 55 rokov je súčasťou aj v rámci plánu obnovy a odolnosti **Cypru**. Staršie osoby sú jednou z cieľových skupín aj v rámci aktualizovanej stratégie v oblasti zamestnanosti **Malty**, ktorá je podporená z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti.

Členské štáty zaviedli dočasné opatrenia na podporu rodičov s deťmi počas pandémie COVID-19 v súlade so zásadami piliera č. 9 (rovnováha medzi pracovným a súkromným životom) a č. 11 (starostlivosť o deti a podpora detí). Bonus vo výške 1 000 EUR sa od októbra 2020 do konca roka 2021 vypláca v **Taliansku** na nákup služieb opatrovania detí alebo na zápis do letných táborov, ktoré sa majú využiť počas obdobia pozastavenia činností výučby v školách. V **Luxembursku** sa do 17. júla 2021 rozšírilo právo na voľno z rodinných

dôvodov v prípade úplného alebo čiastočného uzatvorenia škôl alebo zariadení starostlivosti o deti. Do novembra 2021 sa zároveň predĺžila dovolenka na podporu rodiny pre osoby, ktoré boli nútené pozastaviť pracovnú činnosť z dôvodu starostlivosti o dospelú osobu so zdravotným postihnutím alebo staršiu osobu so závažnou stratou samostatnosti. Zamestnancom, ktorí sú rodičmi, sa v **Rumunsku** udelili dni plateného voľna na dohľad nad ich deťmi v prípade, ak sa už nemôžu zúčastňovať vyučovania v dôsledku výsledkov epidemiologického vyšetrovania týkajúceho sa ochorenia COVID-19, ktoré viedlo k obmedzeniu/pozastaveniu vzdelávacích činností. „Plánom Postará sa o mňa“ (*Plan Mecuida*) sa v **Španielsku** posilnila možnosť zamestnancov prevziať v dôsledku pandémie rodinné povinnosti v oblasti starostlivosti o maloletých alebo seniorov. Zamestnávateľ a pracovník sa museli dohodnúť na osobitných opatreniach vrátane prípadného skrátenia pracovného času zamestnanca až o 100 % (v porovnaní s 50 % v minulosti) pri ekvivalentnom znížení mzdy. Rodičia detí, ktoré museli ostať doma v dôsledku pandémie COVID-19 alebo ktoré sa nakazili ochorením COVID-19, majú možnosť v **Dánsku** zostať s deťmi doma, pričom poberajú dávky rodičovskej dovolenky. Iniciatíva prebiehala od 1. októbra 2020 do 30. júna 2021. Vláda v **Belgicku** zaviedla rodičovskú dovolenku v dôsledku ochorenia COVID-19, ktorá predstavuje navýšenie existujúceho nároku na rodičovskú dovolenku s vyššími dávkami v porovnaní s existujúcim systémom.

V členských štátoch sa čoraz častejšie prijímajú alebo posilňujú opatrenia na trvalú dovolenku z rodinných dôvodov. V **Grécku** sa v júni 2021 prijal zákon, ktorý zahŕňa ustanovenia smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom 2019/1158¹⁷⁹ poskytovaním rodičovskej dovolenky, predĺžením otcovskej a materskej dovolenky a zavedením pružných foriem organizácie práce. Nad rámec minimálnych požiadaviek smernice sa zákonom ustanovujú dovolenky, o ktorých sa so sociálnymi partnermi dospelo k dohode v rámci predchádzajúcich národných všeobecných kolektívnych dohôd týkajúcich sa práce (napr. dovolenka na starostlivosť o deti, dovolenka na sledovanie školského výkonu, dovolenka pre rodičov s chorými deťmi alebo deťmi so zdravotným postihnutím alebo dovolenka pre rodiny s jedným rodičom). Dĺžka povinnej otcovskej dovolenky sa v **Taliansku** predĺžila zo siedmich na desať dní. Od januára 2021 nahradila otcovskú a materskú dovolenku v **Španielsku** neprevoditeľná dovolenka v súvislosti s narodením dieťaťa, ktorá trvá 16 týždňov a ktorá je platená na úrovni mzdy v plnej výške. Vo **Francúzsku** sa od mája 2021 predĺžilo trvanie otcovskej dovolenky z 11 na 25 dní. Z 25 dní dovolenky sú povinné štyri, a to nad rámec troch dní dovolenky pri narodení dieťaťa. Partneri žien po pôrode v **Holandsku** od 1. júla 2020 získali dodatočných päť týždňov dovolenky. Toto dodatočné voľno v súvislosti s narodením dieťaťa, ktoré je platené na úrovni 70 % mzdy a ktoré hradí VSZ, sa môže vybrať počas prvých šiestich mesiacov života dieťaťa. Dodatočná podpora príjmu („prémia na povzbudenie“) sa zaviedla v flámskom regióne **Belgicka** pre pracovníkov, ktorí poberajú časové úvery na starostlivosť o príbuznú osobu. Prémia dopĺňa federálne pridelenie a jej suma závisí od odvetvia. V **Bulharsku** sa od 1. októbra 2021 podstatne zvýšila kompenzácia počas druhého roka materstva z 380 BGN na 650 BGN (zo 195 EUR na 330 EUR).

¹⁷⁹ 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.

Cielené opatrenia sú zavedené na podporu aktivácie, posilňovanie zručností a zvyšovanie zamestnanosti žien v súlade so zásadami piliera č. 2 (rodová rovnosť) a č. 4 (aktívna podpora zamestnanosti). V **Taliansku** sa na podporu návratu pracujúcich matiek do práce a na podporu zosúladenia pracovného času a času na starostlivosť o rodinu navýšil Fond pre politiky v oblasti rodiny o 50 miliónov EUR (na úroveň 732 miliónov EUR), ktoré sa majú vyčleniť na podporu a zlepšenie organizačných opatrení prijímaných podnikmi s cieľom zvýhodniť návrat pracujúcich matiek po narodení dieťaťa do práce. Plán obnovy a odolnosti Talianska sa zameriava na ženy aj pokiaľ ide o aktívne politiky trhu práce a opatrenia na podporu podnikania. Programom v **Maďarsku** sa od októbra 2020 podporuje zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia mladých rodičov, najmä žien, s cieľom uľahčiť ich vstup/návrat na trh práce. Štipendium vo výške 110 EUR – 550 EUR (v závislosti od intenzity odbornej prípravy) je dostupné pre nízkokvalifikovaných rodičov vo veku 18 alebo viac rokov, ktorí poberajú rodinnú dávku a chcú sa zúčastniť na odbornej príprave zameranej na dokončenie piatej až ôsmej triedy základnej školy, sekundárneho vzdelávania alebo odbornej prípravy dospelých. Z rozpočtu vo výške 3 miliardy HUF (približne 8,3 milióna EUR) sa môže podporiť odborná príprava 2 500 osôb. Súčasťou plánu obnovy a odolnosti **Španielska** je opatrenie na podporu zamestnanosti žien v troch hlavných oblastiach: a) odborná príprava v oblastiach digitálnych zručností, ekologických zručností, dlhodobej starostlivosti, podnikania a sociálneho hospodárstva; b) spôsoby integrácie pre ženy, ktoré sú obeťou násillia alebo obchodovania s ľuďmi; c) uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti vo všetkých prvkoch ročných plánov zamestnanosti VSZ. Zmenou zákona o poplatkoch za vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve vo **Fínsku** sa vytvárajú stimuly na prijímanie pracovných ponúk, a to najmä rodičmi, ktorí ostávajú doma (pričom väčšinu tvoria ženy) v rodinách s nízkymi a strednými príjmami. Legislatívnou zmenou (v účinnosti od 1. augusta 2021) sa znižujú poplatky za vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve vo všetkých daňových pásmach zvýšením hranice príjmu o 31 %. Poskytne sa tým bezplatné VSRD pre približne 20 000 rodín. Zníženie poplatkov za súrodencia využijú rodiny s viacerými deťmi, keďže poplatok v prípade druhého dieťaťa bude dosahovať výšku 40 % (v porovnaní so súčasnými 50 %). Plánom obnovy a odolnosti **Slovinska** sa podporuje online platforma s nástrojmi pre zamestnávateľov a pracovníkov na podporu flexibilných spôsobov práce, ako aj 135 projektov na vytvorenie alebo modernizáciu podmienok práce z domu, a to vrátane odbornej pomoci pri posudzovaní a stanovovaní konkrétnych potrieb podniku.

Členské štáty zaviedli niekoľko opatrení na podporu zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím vrátane dočasných opatrení na zmiernenie vplyvu krízy spôsobenej pandémiou COVID-19. Aby sa zaručila rovnosť príležitostí, prístupnosť pracoviska a prispôsobenie povinností v súlade s funkčným potenciálom, v **Rumunsku** sa v roku 2020 vykonali zmeny právneho rámca o právach osôb so zdravotným postihnutím a o ochrane proti diskriminácii. Plán pre osoby so zdravotným postihnutím **Lotyšska** na roky 2021 – 2023 zahŕňa opatrenia na úpravu pravidiel na získanie postavenia osoby so zdravotným postihnutím, na zavedenie opatrení na začleňovanie ľudí so zdravotným postihnutím do trhu práce, ako aj na zlepšenie prístupnosti infraštruktúry. Najzraniteľnejší uchádzači o zamestnanie v **Belgicku** (Valónsko) získajú individualizované a komplexnejšie poradenstvo. Vedomostné centrá sa budú zároveň rozvíjať tak, aby poskytovali podporu v špecifických oblastiach (napr. duševné zdravie, osoby so zdravotným postihnutím). **Francúzsko** plánuje opatrenia na posilnenie prístupu k odbornej príprave a poradenstvu v oblasti zamestnanosti pre verejných činiteľov so zdravotným postihnutím a menej kvalifikovaných verejných činiteľov, a to aj prostredníctvom príspevkov

a mimoriadnych dní voľna. Týmto opatrením sa umožní prístup k odbornej príprave a možnosti kariérnych zmien pre zraniteľnejších štátnych zamestnancov.

Viacero členských štátov prijalo opatrenia na podporu vytvárania pracovných miest pre osoby so zdravotným postihnutím prostredníctvom cielených stimulov na prijímanie pracovníkov v súlade so zásadami piliera č. 3 (rovnaké príležitosti) a č. 17 (začleňovanie ľudí so zdravotným postihnutím). **Rakúsko** v súvislosti s pandémiou COVID-19 navýšilo už existujúce mzdové dotácie v prípade osôb so zdravotným postihnutím na obdobie troch mesiacov o 50 %. Zároveň dočasne (do septembra 2021) o 50 % zvýšilo ich príspevok na istotu zamestnania. Podniky sú povinné zamestnávať jednu zaregistrovanú osobu so zdravotným postihnutím na každých 25 prijatých zamestnancov; v opačnom prípade im vzniká povinnosť uhrádzať mesačnú kompenzačnú daň za každého takého neprijatého zamestnanca. Kompenzačná daň sa vyčleňuje na podporu začlenenia osôb so zdravotným postihnutím do trhu práce. Plán obnovy a odolnosti **Belgicka** (región Brusel) sa využíva na poskytovanie systému bonusov na podporu zamestnávateľov pri začleňovaní osôb so zdravotným postihnutím. Maximálna výška príspevku na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím sa v **Česku** zvýšila o 800 CZK (približne 30 EUR), a to na 13 600 CZK (približne 525 EUR). Maximálna úroveň dávky pre mladých ľudí so zdravotným postihnutím sa v **Holandsku** zvýšila z 25 % na 70 % minimálnej mzdy v prípade osôb s pracovnou schopnosťou a 75 % bez pracovnej schopnosti. Mladí ľudia oprávnení poberať dávky v invalidite, ktorí vstúpia do zamestnania, získajú vyšší príjem. Môžu si ponechať svoje dávky, ak sa zapíšu do vzdelávania, pričom sa môžu spoľahnúť na sociálne dávky, ak prídu o zamestnanie.

Niektoré členské štáty zaviedli opatrenia na podporu opatrovateľov o osoby so zdravotným postihnutím. Osoby so zdravotným postihnutím majú rovnaké právo na nezávislý život a byť súčasťou spoločnosti, čo si vyžaduje diferencovanú panorámu služieb na úrovni komún a rodín¹⁸⁰. Vzhľadom na nerovnomernú kvalitu služieb, nedostatok pracovných síl a náročné pracovné podmienky posilnili niektoré členské štáty úsilie v tejto oblasti. V súvislosti s deinštitucionalizáciou sa v **Lotyšsku** vykonáva viacero projektov, a to rozvojom služieb na úrovni komún a infraštruktúry na ich poskytovanie, zlepšovaním kvalifikácie a zručností sociálnych pracovníkov, ako aj financovaním služieb na úrovni komún. **Malta** prijala národnú stratégiu týkajúcu sa práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030, ktorá obsahuje záväzky na posilnenie systémov osobnej asistencie, ktorými sa osobám so zdravotným postihnutím umožní pokračovať v živote vo vlastných domovoch a spoločnostiach. V súvislosti s plánom obnovy a odolnosti sa v **Belgicku** (Valónsko) vypracuje stratégia deinštitucionalizácie a vykonávajú sa investície do bývania prispôbeného potrebám starších osôb a osôb so zdravotným postihnutím. Na **Slovensku** sa zvýšil príspevok na starostlivosť o osoby so zdravotným postihnutím tak, aby sa dosiahla úroveň čistej minimálnej mzdy (o 31,70 EUR na úroveň 508,44 EUR). Zvýšenie príspevku na starostlivosť sa bude tento rok vzťahovať na približne 40 890 opatrovateľov v produktívnom veku a na približne 23 700 dôchodcov. Zvýšený príspevok na osobnú asistenciu (z 4,18 EUR na 4,82 EUR) využije 11 820 príjemcov. Domáca starostlivosť sa prostredníctvom investície

¹⁸⁰ V stratégii v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím sa zdôrazňuje význam kvalitnej, prístupnej, na jednotlivca zameranej a cenovo dostupnej asistencie, ktorá pozostáva z osobnej asistencie, lekárskej starostlivosti a zásahov sociálnych pracovníkov na pomoc osobám so zdravotným postihnutím a ich rodinám.

(s podporou v rámci REACT-EU) vo výške 43,5 milióna EUR v **Bulharsku** poskytne 53 000 starším ľuďom a osobám so zdravotným postihnutím, pričom sa bude vzťahovať na 16 000 opatrovateľov. Zároveň sa vypracoval program odbornej prípravy pre lekárske špecialistov a špecialistov v oblasti sociálnych služieb, ktorí poskytujú klientske opatrovateľské služby. V **Estónsku** bola rozšírená oprávnenosť na príspevok pre rodičov detí so zdravotným postihnutím tak, aby sa vzťahovala na náhradného rodiča alebo opatrovníka, ktorý vychováva dieťa samostatne.

Niekoľko členských štátov podniklo kroky na podporu integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín do trhu práce. Cieľom zmeny cudzineckého zákona vo **Fínsku** z 1. októbra 2021 je zabrániť vykorisťovaniu zahraničnej pracovnej sily, zlepšiť právne postavenie obetí pracovného vykorisťovania a podporovať jeho odsudzovanie. Iniciatíva s názvom Intenzívny rok sa prijala vo **Švédsku** a zameriava sa na nových pracovníkov, ktorí sa zúčastňujú na programe týkajúcom sa usadenia. Účastníci si môžu na obdobie jedného roka so začiatkom v roku 2021 vybrať medzi štúdiom švédčiny intenzívnym tempom alebo v rámci stáže na plný pracovný čas na pracovisku, a to s cieľom uľahčiť v kombinácii s dodatočnými činnosťami ich začlenenie do miestneho trhu práce. V krajine sa zároveň posilnili programy celoživotného vzdelávania na úrovni obcí a v rámci vzdelávacích inštitúcií pre dospelé osoby, ktoré si potrebujú vylepšiť svoje postavenie na trhu práce. Posilnená podpora sa poskytuje v oblasti poradenstva, potvrdzovania zručností, OVP a švédskeho jazyka. Špecializovaná odborná príprava sa na profesionálne účely poskytne novým pracovníkom a žiadateľom o azyl s predchádzajúcou odbornou praxou alebo so vzdelaním v oblasti zdravotnej starostlivosti, ako aj pracovníkom v oblasti starostlivosti o staršie osoby, ako sú pomocní pracovníci v oblasti starostlivosti a pomocné zdravotné sestry.

Niektoré členské štáty prijali opatrenia na uľahčenie prijímania pracovníkov s migrantským pôvodom z tretích krajín, najmä vysokokvalifikovaných pracovníkov a tých, ktorí obsadzujú pracovné miesta v povolaniach s nedostatkom pracovných síl. V roku 2021 sa v **Chorvátsku** prijal nový cudzinecký zákon, ktorým sa zrušili ročné kvóty pre pracovné povolenia pre štátnych príslušníkov tretej krajiny a ktorým sa stanovilo, že súčasťou žiadostí o povolenia na pobyt a pracovné povolenia musí byť kladné stanovisko chorvátskej štátnej služby zamestnanosti (s určitými výnimkami, a to najmä v prípade držiteľov modrej karty EÚ). Zmenou sa predpokladá bližšia spolupráca medzi administratívnymi orgánmi a úradom inšpekcie práce s cieľom posilniť ochranu práv zamestnancov.

Členské štáty v roku 2020 zaviedli alebo naďalej vykonávali rôzne opatrenia na zlepšenie účasti rómskych detí na vzdelávaní a ich prístupu k vzdelávaniu. Na zlepšenie predškolskej dochádzky v prípade detí zo zraniteľného prostredia sa v **Bulharsku** zaviedla povinná školská dochádzka pre všetky deti vo veku štyri roky. Predškolská dochádzka je v **Maďarsku** povinná vo veku od troch rokov, viacero faktorov (ako sú rozdielne pravidlá, autonómia, veľkosť školských obvodov, model postihovania diskriminácie) však *de facto* obmedzuje potenciálny kladný vplyv tohto opatrenia a narúša účinné odstránenie segregácie. Ministerským dekrétom sa v **Taliansku** zaviedli nové ciele opatrenia na podporu inkluzívneho vzdelávania rómskych detí. V **Holandsku** naďalej prebieha program systému podpory pre školy, v ktorých sa vzdelávajú žiaci zo zraniteľných skupín, akými sú Rómovia a Sinti. V **Portugalsku** sa zaviedli programy štipendií pre rómskych študentov zúčastňujúcich sa na sekundárnom a vysokoškolskom vzdelávaní. V **Grécku** sa v roku 2020 začalo

vykonávanie programu „*Inkluzívne školy pre Rómov*“ a zaviedol sa program štipendií pre vysokoškolských študentov. Novým ministerským dekrétom sa vo **Francúzsku** stanovil zoznam doplňujúcich dokumentov potrebných na zápis do školy tak, aby obce neukladali neprimerané požiadavky (napr. účty za elektrinu), ktoré osoby žijúce v neformálnych sídlach nemôžu splniť. A napokon, viacero členských štátov vrátane **Chorvátska**, **Írska** a **Španielska** zaviedlo opatrenia na začlenenie dejín, kultúry alebo jazyka Rómov a *Travellerov* do svojich vzdelávacích systémov¹⁸¹. Ako sa uvádza v SSZ na rok 2021, národné stratégie pre rovnosť, inklúziu a účasť Rómov sa prijali vo väčšine členských štátov. Nedávno sa v **Česku** prijala nová stratégia pre začlenenie Rómov na roky 2021 – 2030, ktorej cieľom je zlepšenie úrovne dosiahnutého vzdelania Rómov prostredníctvom odbornej prípravy učiteľov o spôsobe práce v multikultúrnych triedach, poskytovanie podpory v oblasti predškolského vzdelávania a zriaďovanie školských poradenských služieb. Ministerstvo školstva **Slovenskej republiky** vytvorilo oddelenie inkluzívneho vzdelávania a vymenovalo štátnu tajomníčku zodpovednú za inkluzívne vzdelávanie, a to čiastočne s cieľom riešiť pretrvávajúce nadmerné zastúpenie rómskych detí vo vzdelávaní žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami.

¹⁸¹ Správa agentúry FRA o základných právach (2021).
https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-fundamental-rights-report-2021_en.pdf

2.3. 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. Týka sa napríklad vyvažovania flexibility a istoty, pokiaľ ide o politiky trhu práce, predchádzania segmentácie trhu práce a podpory prechodu na zmluvy na neurčitý čas, ako aj zabezpečenia účinnosti aktívnych politík trhu práce. Uvedené ciele sú v súlade so zásadami Európskeho piliera sociálnych práv č. 4 (aktívna podpora zamestnanosti), č. 5 (bezpečné a adaptabilné zamestnanie), č. 7 (informácie o podmienkach zamestnania a ochrana v prípade prepustenia), č. 8 (sociálny dialóg a zapojenie pracovníkov), č. 10 (zdravé, bezpečné a prispôsobené pracovné prostredie) a č. 13 (dávky v nezamestnanosti). Takisto sa zaoberá nadviazaním na existujúce vnútroštátne postupy, podporou sociálneho dialógu a zapojením organizácií občianskej spoločnosti. V oddiele 2.3.2 sa uvádzajú politické opatrenia jednotlivých členských štátov v týchto oblastiach.

2.3.1. Kľúčové ukazovatele

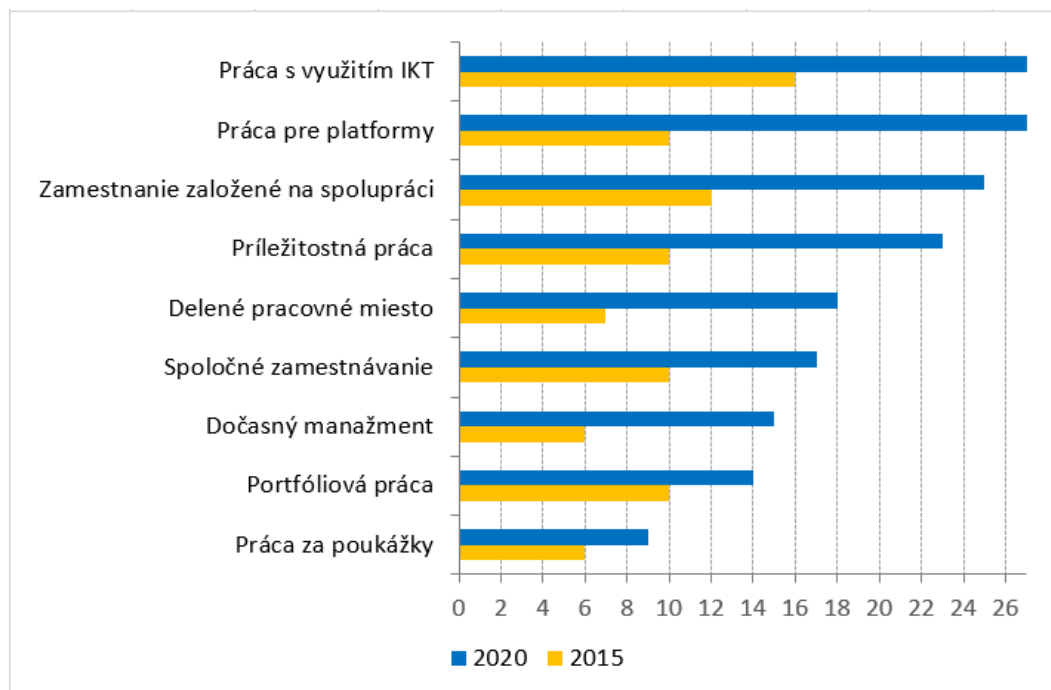
Trh práce v EÚ v posledných rokoch zaznamenal rýchly rozmach rôznych foriem zamestnania. Hoci štandardné zamestnanie naďalej prevláda, ponuka dostupných foriem zamestnania v členských štátoch EÚ zaznamenala v posledných rokoch nárast, pričom sa predpokladá, že tento trend bude pokračovať. Podľa analýzy vznikajúcich pracovnoprávných vzťahov vo všetkých členských štátoch zoskupila nadácia Eurofound nové formy zamestnanosti do deviatich kategórií a popísala ich hlavné charakteristiky¹⁸². Na grafe 2.3.1 je znázornené, ako sa od roku 2014 takéto nové formy zamestnania vo všetkých členských štátoch vyvíjali, čo môže mať vplyv na kvalitu pracovných miest a pracovné podmienky v týchto krajinách (pozri rámček 3). Kým napríklad v roku 2015 mobilná práca s využitím informačných a komunikačných technológií (IKT) bola zaznamenaná v 16 členských štátoch, v súčasnosti sa uvádza vo všetkých štátoch. Príležitostná práca bola v roku 2015 novou formou v desiatich členských štátoch, pričom v roku 2021 je rozšírená v 23 krajinách EÚ. Najväčší nárast zaznamenala práca pre platformy, ktorá sa v rokoch 2013 až 2014 uvádzala v približne desiatich členských štátoch, pričom v súčasnosti je prítomná vo všetkých členských štátoch (podrobnosti o práci pre platformy sa uvádzajú ďalej v texte)¹⁸³.

¹⁸² Podrobnejšie informácie nájdete v dokumente Eurofound (2020), *Nové formy zamestnania: aktualizácia na rok 2020*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

¹⁸³ Poznámka: Mobilná práca s využitím IKT odkazuje na organizáciu práce, ktorá sa aspoň čiastočne vykonáva mimo „hlavnej kancelárie“ pracovníka, a to s použitím informačných a komunikačných technológií. Príležitostná práca sa môže chápať ako „nepravidelná práca alebo práca vykonávaná mimo pracovného pomeru bez očakávania nepretržitého zamestnania“, ktorá sa môže vyznačovať nepravidelným a nepredvídateľným pracovným časom alebo rozvrhnutím. Podrobné údaje o zostávajúcich formách zamestnania sú uvedené v dokumente Eurofound (2015), *Nové formy zamestnania*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

Graf 2.3.1: Nové formy zamestnania sú v EÚ čoraz rozšírenejšie

Formy zamestnania identifikované ako nové v období 2013/2014 v porovnaní s rokom 2020 (počet členských štátov)



Poznámka: EE a MT nie sú zahrnuté v údajoch z roku 2015. Údaje v prípade LU boli aktualizované v roku 2021.

Zdroj: Eurofound (2020), *Nové formy zamestnania: aktualizácia na rok 2020*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

Formy zamestnania sa v jednotlivých členských štátoch líšia, a to vrátane regulovanej aj neregulovanej práce. Súčasťou mapovania nadácie Eurofound sú všetky formy zamestnania na základe všetkých druhov zmlúv bez ohľadu na to, či sa na ne vzťahuje všeobecný zákonník práce alebo osobitné právne predpisy, a to vrátane zamestnaní založených na kolektívnych zmluvách. Nové formy zamestnania sa môžu týkať zamestnancov, ako aj samostatne zárobkovo činných osôb alebo výlučne jednej z týchto dvoch skupín. Ako vyplýva z grafu 2.3.2, v Chorvátsku došlo od obdobia 2013 – 2014, keď bola v krajine ako „existujúca“ identifikovaná len jedna z deviatich nových foriem zamestnania uvedených vyššie, k etablovaniu všetkých nových foriem zamestnania v roku 2020. Trinásť členských štátov zaznamenalo sedem alebo viac identifikovaných foriem zamestnania. Naopak, v roku 2020 sa štyri alebo menej týchto nových foriem zamestnania zaznamenali na Cypre, v Luxembursku a Španielsku. Zvýšený počet foriem zamestnania vplyva na stupeň flexibility trhu práce, ako aj na podmienky zamestnania v dotknutých krajinách¹⁸⁴.¹⁸⁵ Vlády a sociálni partneri majú k dispozícii prostredníctvom kolektívnych zmlúv rôzne nástroje na

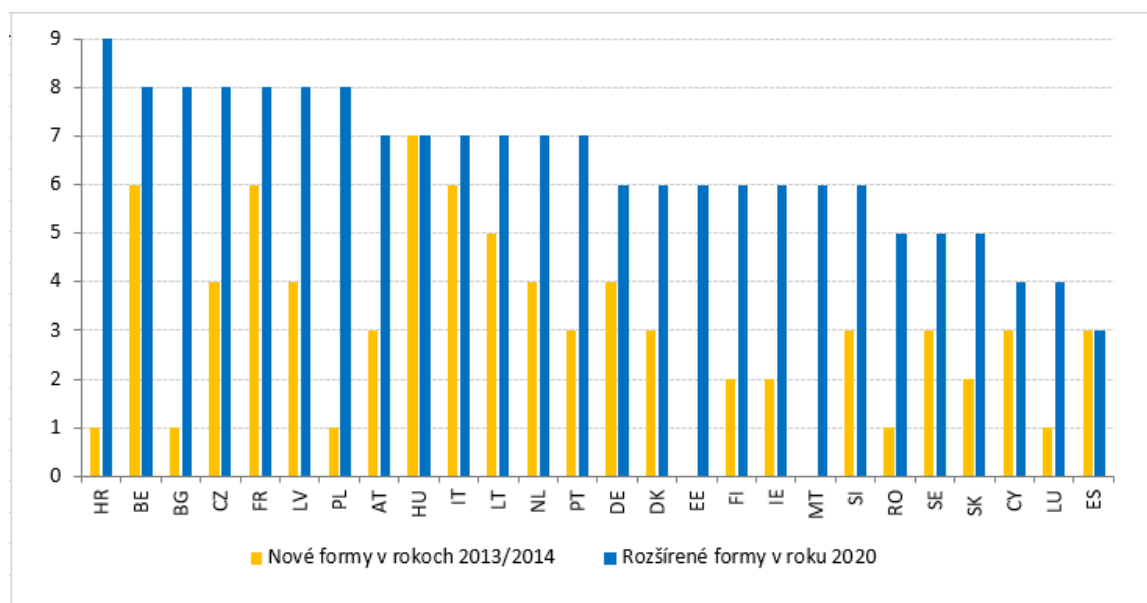
¹⁸⁴ Eurofound (2021), *Policy brief: First initiatives to improve the employment and working conditions of platform workers: What works* (Politický spis: Prvé iniciatívy na zlepšenie podmienok zamestnania a pracovných podmienok pracovníkov pre platformy: čo funguje), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg (pripravuje sa).

¹⁸⁵ OSN (2021), *Digitally enabled new forms of work and policy implications for labour regulation frameworks and social protection systems* (Nové digitálne sprostredkované formy práce a dôsledky pre politiku v oblasti rámcov na reguláciu práce a pre systémy sociálnej ochrany), oddelenie pre hospodárske a sociálne záležitosti, politický spis č. 113.

zabezpečenie dobrých pracovných podmienok a sociálnej ochrany ľudí, ktorí sa zapájajú do týchto nových foriem zamestnania (pozri oddiel 2.3.2). Široká škála nových foriem zamestnania, ako aj ich rôzne účinky na zamestnanosť a sociálne podmienky si vyžadujú nepretržité monitorovanie.

Graf 2.3.2: Mapovanie rozsahu a pôsobnosti výskytu nových foriem zamestnania vo všetkých členských štátoch

Počet nových foriem zamestnania v krajinách EÚ27. Porovnanie medzi počtom novoidentifikovaných foriem v období 2013/2014 a foriem rozšírených v roku 2020.



Poznámka: EE a MT nie sú zahrnuté v údajoch z roku 2015. Údaje v prípade LU boli aktualizované v roku 2021. Zdroj: Eurofound (2015; 2020) *obsahuje ďalšie informácie o charaktere rôznych nových foriem zamestnania a ich dôsledkoch*.

Práca pre platformy zaznamenala silný nárast, pričom výnosy sa počas posledných piatich rokov päťnásobne zvýšili, čo upriamilo pozornosť na otázky týkajúce sa právneho postavenia, pracovných podmienok a prístupu k sociálnej ochrane. Prehľad o výskyte práce pre platformy v členských štátoch sa poskytol už v rámci SSZ na rok 2021 na základe dôkazov z druhého prieskumu COLLEEM. Hoci je využívanie práce pre platformy stále pomerne obmedzené,¹⁸⁶ rýchlym tempom rastie, pričom výnosy zúčastnených strán dosiahli nárast z odhadovaných 3 miliárd EUR v roku 2016 na 14 miliárd EUR v roku 2020. Súhrnné príjmy osôb pracujúcich prostredníctvom platforiem aktívnych v EÚ sa za rovnaké obdobie zvýšili dvaaplnásobne, a to z odhadovanej 2,6 miliardy EUR v roku 2016 na 6,3 miliardy EUR v roku 2020. Ľudí pracujúcich prostredníctvom platforiem tvoria prevažne mladí muži s vyššou kvalifikáciou, hoci ich profil je silne ovplyvnený druhom príslušnej

¹⁸⁶ V 16 členských štátoch, ktoré sa zúčastnili na prieskume, uvádza 1,4 % ľudí v produktívnom veku, že pracujú viac ako 20 hodín týždenne poskytovaním služieb prostredníctvom platforiem digitálnej práce alebo že získavajú aspoň 50 % príjmu týmto spôsobom (pokles o 0,9 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2017). Za druhotných pracovníkov platformy sa považuje 4,1 % pracovníkov (t. j. pracujú viac ako desať hodín týždenne, pričom 25 % až 50 % ich príjmu pochádza z práce pre platformy), čo predstavuje nárast o 0,5 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2017. Zdroj: Urzi Brancati, C., *et al.* (2020), *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (Nové údaje o pracovníkoch platforiem v Európe. Výsledky druhého prieskumu COLLEEM), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

práce pre platformy¹⁸⁷. Ženy sú napríklad viac zastúpené v odvetviach osobných služieb a služieb pre domácnosť, ako aj v odvetví starostlivosti. Ďalšie dôležité zistenie vyplýva z analýzy práce pre platformy podľa povolania, a to najmä v prípade zamestnancov pracujúcich v povolaniach v prvej línii počas ohrozenia zdravia¹⁸⁸. Kým niektorí z nich boli v niektorých členských štátoch uznaní ako pracovníci v kritickom povolaní, a preto získali prístup k sociálnej ochrane, v prípade ostatných došlo k zhoršeniu ich príjmov a pracovných príležitostí. Ústredným problémom bola oprávnenosť na podporu, ktorá bola často podmienená postavením v zamestnaní ľudí pracujúcich prostredníctvom platformy, druhom vykonávaných úloh a riadiacimi mechanizmami uplatňovanými platformou. V klasifikácii postavenia v zamestnaní v prípade práce pre platformy v roku 2021 prevládalo postavenie samostatne zárobkovo činné osoby. Deväť z desiatich platform pôsobiacich v EÚ klasifikujú osoby, ktoré pracujú ich prostredníctvom, ako samostatne zárobkovo činné osoby¹⁸⁹.

Rozšírenie telepráce v kontexte krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 prinieslo podstatné zmeny vo forme organizácie práce niektorých pracovníkov, hoci medzi vekovými skupinami a pohlaviami existujú rozdiely. Percentuálny podiel zamestnancov (vo veku 15 – 64 rokov), ktorí uviedli pravidelnú prácu z domu sa v EÚ zvýšil z 3,2 % v roku 2019 na 10,8 % v roku 2020 (graf 2.3.3). Podiel zamestnancov, ktorí uviedli menej pravidelnú prácu z domu (t. j. len „niekedy“), sa medziročne nezmenil (7,9 %). Napriek tomu, že výskyt práce z domu zaznamenal v roku 2020 nárast vo všetkých vekových skupinách, najvyšší bol u ľudí v hlavnom produktívnom veku (vo veku 25 – 49 rokov; 11,6 %), po ktorých nasledujú starší pracovníci (vo veku 50 – 64 rokov; 10,4 %) a mladí pracovníci (vo veku 15 – 24 rokov; 5,8 %). Výskyt práce z domu bol u zamestnankýň (11,7 %) vyšší v porovnaní so zamestnancami (9,9 %).

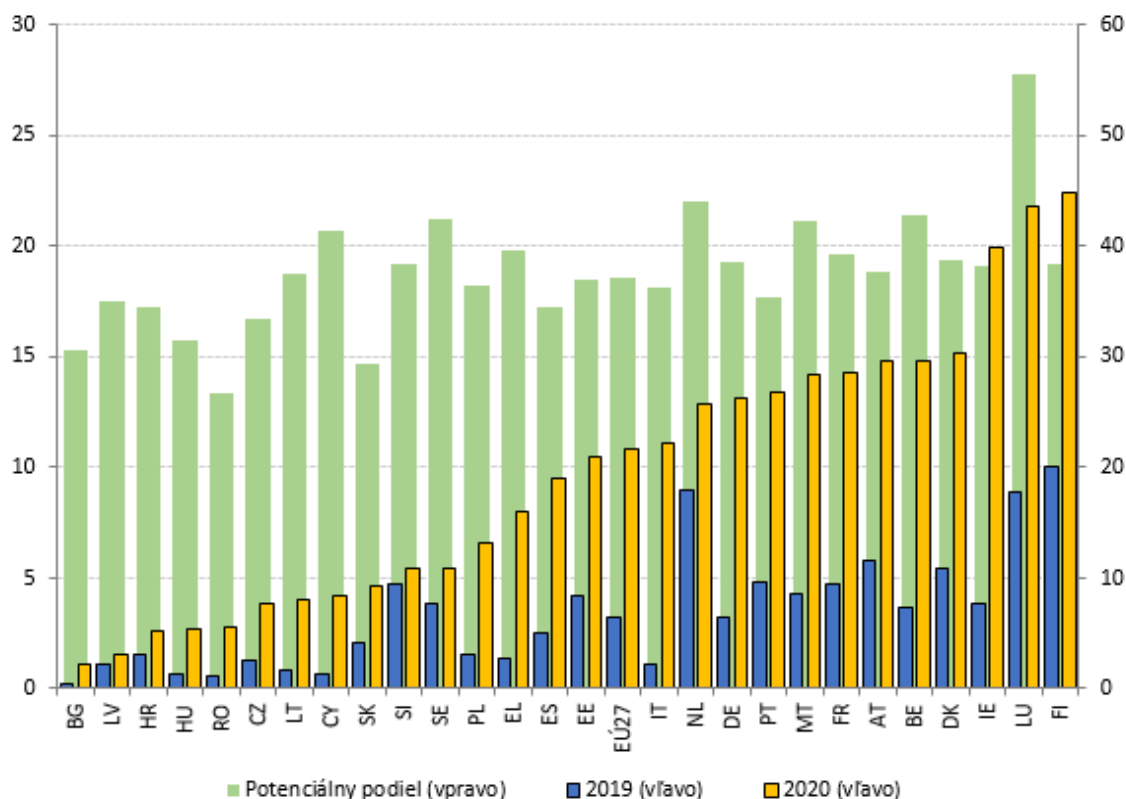
¹⁸⁷ Európske centrum odborných znalostí (2021), *Thematic Review 2021 on Platform work* (Tematická revízia o práci pre platformy), súhrnná správa, ktorú si objednalo Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie (KE-02-21-914-EN-N).

¹⁸⁸ Pojem sa používa podľa zoznamu „kriticky dôležitých povolaní“ uvedeného v dokumente Usmernenia Európskej komisie týkajúce sa uplatňovania voľného pohybu pracovníkov počas vypuknutia COVID-19 (2020).

¹⁸⁹ W. de Groen, Z. Kilhoffer, L. Westhoff, D. Postica a F. Shamsfakhr (2021). *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* (Digitálne pracovné platformy v EÚ: mapovanie a obchodné modely). Centrum pre európske politické štúdie (CEPS).

Graf 2.3.3: Pandémia spôsobila presadzovanie telepráce vo všetkých členských štátoch

Zamestnanci zvyčajne pracujúci z domu pred pandémiou a počas nej (v %, za roky 2019 a 2020, ľavá os) v porovnaní s potenciálnym podielom práce na diaľku (podľa analýzy úloh v rámci povolania, pravá os).



Poznámka: Percentuálny podiel zamestnancov zvyčajne pracujúcich z domu v rokoch 2019 a 2020 podľa členského štátu; ako aj podiel zamestnania, ktorý je možné vykonávať formou telepráce, založený na analýze úloh v rámci povolania.

Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl [lfsa_ehomp] a nadácia Eurofound a Spoločné výskumné centrum Európskej komisie (2021), *What just happened? COVID-19 lockdowns and change in the labour market* (Čo sa stalo? Zákazy vychádzania v dôsledku pandémie COVID-19 a zmena na trhu práce), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

Rámček piliera 3: Kvalita pracovných miest a „kvalita života v práci“

Napredovanie vo viacerých rozmeroch kvality pracovných miest je kľúčové na vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv. V tomto rámciku sa zvažuje a posudzuje šesť širších oblastí, t. j. pracovné prostredie, príjmy, pracovná intenzita a kvalita pracovného času, rodové hľadisko, zručnosti a kariérne vyhliadky. Šesť z 20 zásad piliera je venovaných na dosiahnutie spravodlivých pracovných podmienok, pričom k faktorom kvality práce nepriamo prispievajú aj ďalšie zásady (pozri graf 2.3.4). Komisia v rámci akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv navrhla konkrétne iniciatívy na dosiahnutie ďalšieho pokroku v tejto oblasti.

Graf 2.3.4: Súvislosť medzi 20 zásadami piliera a kvalitou pracovných miest

Európsky pilier sociálnych práv				
Zásada č. 1: Vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie	Zásada č. 2: Rodová rovnosť	Zásada č. 3: Rovnaké príležitosti	Zásada č. 4: Aktívna podpora zamestnanosti	Zásada č. 5: Bezpečné a adaptabilné zamestnanie
Zásada č. 6: Mzdy	Zásada č. 7: Informácie o podmienkach zamestnania a ochrana v prípade prepustenia	Zásada č. 8: Sociálny dialóg a zapojenie pracovníkov	Zásada č. 9: Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom	Zásada č. 10: Zdravé, bezpečné a prispôsobené pracovné prostredie a ochrana údajov
Zásada č. 11: Starostlivosť o deti a podpora detí	Zásada č. 12: Sociálna ochrana	Zásada č. 13: Dávky v nezamestnanosti	Zásada č. 14: Minimálny príjem	Zásada č. 15: Príjem v starobe a dôchodky
Zásada č. 16: Starostlivosť o zdravie	Zásada č. 17: Začleňovanie ľudí so zdravotným postihnutím	Zásada č. 18: Dlhodobá starostlivosť	Zásada č. 19: Bývanie a pomoc pre bezdomovcov	Zásada č. 20: Prístup k základným službám

Poznámka: Tmavomodrým tieňovaním sa označuje silnejšia súvislosť s aspektmi kvality pracovných miest.

Zdroj: vypracovanie Komisie založené na ukazovateľoch z Laekenu z roku 2001¹⁹⁰ a ďalších zdrojoch.

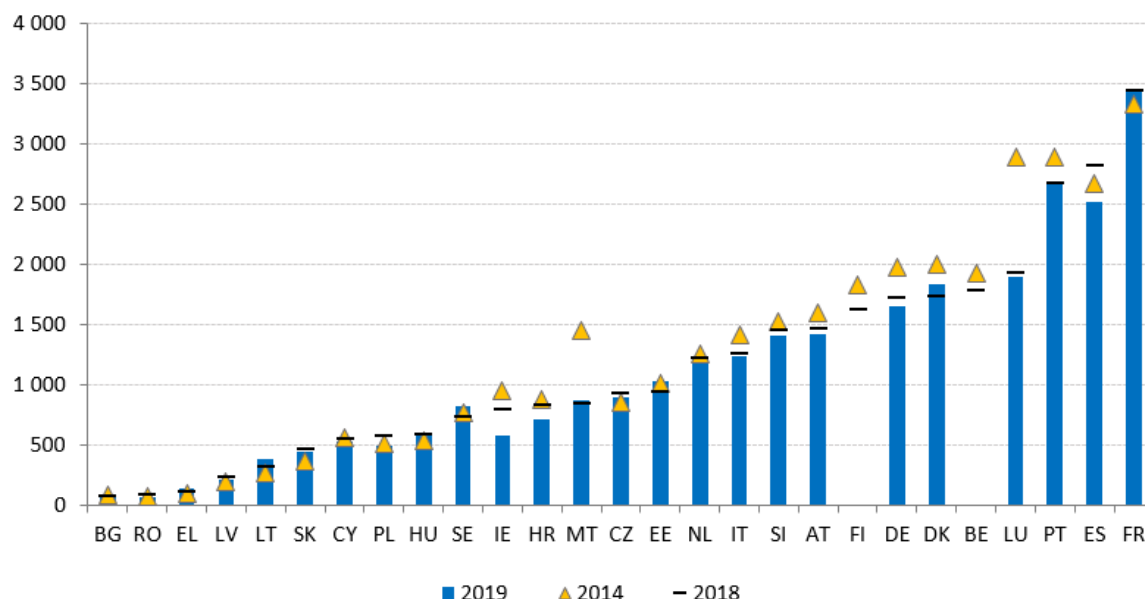
Kríza spôsobená pandémiou COVID-19 mala vplyv na viaceré rozmery kvality pracovných miest, a to najmä na pracovné podmienky, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ako aj na istotu zamestnania.¹⁹¹ Pracovníci poskytujúci osobné služby, pracovníci v povolaniach s intenzívnym kontaktom alebo tzv. pracovníci v prvej línii¹⁹² zaznamenali nárast zdravotných a bezpečnostných rizík pri práci a celkového pracovného času. Osobami, ktoré boli najviac postihnuté prepúšťaním alebo neobnovením pracovnej zmluvy a nízkou predvídateľnosťou pracovných podmienok, sú mladí ľudia, nízkokvalifikovaní pracovníci alebo osoby zamestnané na pracovnú zmluvu na dobu určitú alebo v povolaniach s nižším príjmom. Pandémia mala podobným spôsobom výraznejší vplyv aj na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom u žien v porovnaní s mužmi (pozri oddiely 2.2.1 a 2.3.1). Zároveň poukázala na význam aspektov týkajúcich sa bezpečných pracovných postupov a pracovísk. Pokles pracovných úrazov od roku 2014 zaznamenalo 17 členských štátov, miera zlepšovania však bola pomalá a miera úrazov zostáva naďalej vysoká (graf 2.3.5). Pracovné úrazy majú výrazné dôsledky na blahobyt pracovníkov a ich rodín, keďže sú často späté so značnou ujmom na fyzickom alebo duševnom zdraví (pozri graf X).

¹⁹⁰ Kvalita pracovných miest sa stala relevantným rozmerom od zasadnutia Európskej rady v Laekene v roku 2001. KOM(2001) 313.

¹⁹¹ Európska komisia (2020), *Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe*; a nadácia Eurofound (2021), elektronický prieskum *Život, práca a COVID-19*.

¹⁹² Európske centrum pre prevenciu a kontrolu chorôb vymedzuje pracovníkov v prvej línii ako osoby, ktorých pracovná pozícia ich vystavuje vyššiemu riziku infekcie COVID-19 z dôvodu nemožnosti pracovať z domu alebo dodržiavať obmedzenie fyzického kontaktu. Tvoria ich často pracovníci v oblasti zdravotnej starostlivosti, dlhodobej starostlivosti, maloobchodného predaja a v sociálnej sfére.

Graf 2.3.5: Pracovné úrazy – miera výskytu (závažnosť vyžadujúca si liečbu v trvaní štyri alebo viac dní)



Poznámka: Miera výskytu je počet úrazov počas roka na 100 000 zamestnaných osôb. Z týchto štatistík pre každú danú krajinu vyplýva relatívny význam pracovných úrazov v pracujúcom obyvateľstve. Údaje za rok 2019 týkajúce sa BE a FI nie sú k dispozícii.

Zdroj: pracovné úrazy podľa závažnosti [hsw_mi08].

Pandémiou sa prehľadili účinky megatrendov, a to najmä digitalizácie, ktoré môžu spôsobiť podstatné zmeny v organizácii práce a pracovných podmienkach. Digitalizácia, globalizácia a demografické zmeny patria medzi hlavné príčiny zmien na trhoch práce v EÚ, pričom vplyvajú na kvantitu a kvalitu dostupných pracovných miest, ako aj na to, kto ich vykonáva a akým spôsobom. Zatiaľ čo rastúce príležitosti na teleprácu a pružné formy organizácie práce môžu spôsobiť uľahčenie účasti na trhu práce,¹⁹³ existujúce výzvy pretrvávajú z hľadiska rodovej rovnosti a nové výzvy sa objavujú v súvislosti s nevyváženými povinnosťami v oblasti starostlivosti a rodiny. Prostredníctvom digitálnych platforiem sa otvorili nové pracovné príležitosti, môže to však viesť aj k neistým pracovným podmienkam. A napokon, digitálna automatizácia môže priniesť zvýšenie efektivity pre podniky a flexibilitu pre pracovníkov, takisto však vedie k zmenám v úlohách a požadovaných zručnostiach, čím sa pre pracovníkov v určitých povolaniach vytvára väčšia neistota zamestnania a príjmu.¹⁹⁴

Prechod na ekologické hospodárstvo si môže vyžadovať ďalší rozvoj viacerých kľúčových rozmerov kvality pracovných miest. Očakáva sa, že prechodom na nízkouhlíkové hospodárstvo sa vytvoria nové pracovné príležitosti v rôznych odvetviach (ako sú čistý priemysel, ekologické poľnohospodárstvo, udržateľná výstavba, udržateľné lesné hospodárstvo a udržateľná doprava,

¹⁹³ Pozri Eurofound (2020), *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.

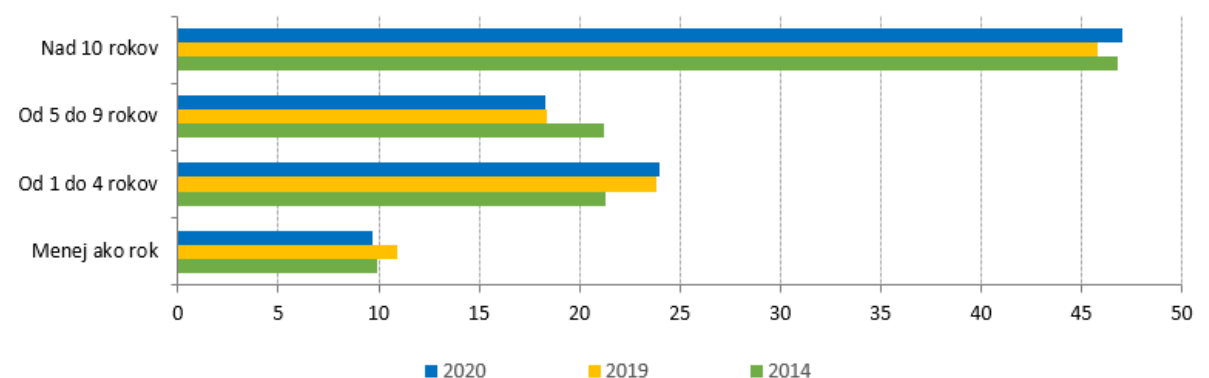
¹⁹⁴ OECD (2020), *What happened to jobs at high risk of automation?* (Čo sa stalo s povolaniami s vysokým rizikom automatizácie?), politický spis o budúcnosti práce.

recyklácia odpadu a energia z obnoviteľných zdrojov a ďalšie). Môže však mať zároveň vplyv na mnohé pracovné miesta v EÚ, a to najmä v rámci činností produkujúcich veľký objem emisií oxidu uhličitého. Opatrenia na zlepšenie udržiavania pracovných miest a kariérneho rastu sú základným stimulom na účinnú podporu zmien pracovného miesta a obmedzenie nedostatku pracovných síl alebo zručností. Účinné riadenie distribučného vplyvu prechodu na ekologické hospodárstvo zároveň predstavuje kľúčový prvok, pokiaľ ide o zabezpečenie pracovnej a sociálnej adaptácie. Návrhy balíka „Fit for 55“¹⁹⁵ predstavujú hlavné príležitosti na rozvoj a zavádzanie nízkouhlíkových technológií a zelených pracovných miest. Cieľom Komisie je ako súčasť balíka predložiť usmernenie pre členské štáty o spôsobe, akým najlepšie riešiť sociálne a pracovné aspekty klimatickej transformácie.

Primeraná odmena je kľúčovým motivačným faktorom pre pracovníkov a ako taká zohráva mimoriadne dôležitú úlohu pri zotrvaní v zamestnaní, produktivite práce a sociálnej súdržnosti.

Odmena zohráva dôležitú úlohu pri podpore účasti pracovnej sily, jej produktivite a hospodárskej výkonnosti (pozri oddiel 2.1.1) a predstavuje kľúčový prvok kvality pracovných miest. Z nedávno vykonaného prieskumu nadácie Eurofound¹⁹⁶ vyplýva, že podiel pracovníkov v EÚ, ktorí považovali svoju odmenu za primeranú, sa v rokoch 2005 až 2015 zvýšil zo 43 % na 51 %; zatiaľ čo podiel osôb, ktoré s týmto tvrdením nesúhlasili, sa udržal na stabilnej úrovni (približne 30 %). Medzi jednotlivými členskými štátmi však existujú významné rozdiely. Vo viacerých východoeurópskych štátoch sa spokojnosť pracovníkov s ich odmenou v rokoch 2005 až 2015 zvýšila (čo bolo možné očakávať v dôsledku rozvíjajúcich sa hospodárstiev), pričom opačný trend (t.j. nárast nespokojnosti) sa zaznamenal v Španielsku (+14 percentuálnych bodov), Írsku (+7 percentuálnych bodov), vo Francúzsku a v Luxembursku (obe krajiny +6 percentuálnych bodov). Najvyššiu úroveň spokojnosti (na úrovni 62 %) a najväčšie zlepšenie (o 26 percentuálnych bodov) zaznamenalo v rokoch 2005 až 2015 Fínsko.

Graf 2.3.6: Trvanie zamestnania v EÚ, zamestnanci vo veku 25 alebo viac rokov (percentuálny podiel)



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl [lfsa_qoe_4a2].

Stabilita zamestnania predstavuje kľúčový aspekt kvality pracovných miest, pričom (vysoká) nestabilita zamestnania sa zvyčajne spája s obmedzenejšími príležitosťami na rozvoj ľudského

¹⁹⁵ Pozri najmä oznámenie Komisie s názvom „Fit for 55“: plnenie cieľa EÚ v oblasti klímy do roku 2030 na ceste ku klimatickej neutralite [COM(2021) 550 final] a návrh Komisie na zriadenie sociálno-klimatického fondu [COM(2021) 568 final].

¹⁹⁶ Eurofound (2021), *Working conditions and sustainable work: An Analysis using the job quality framework* (Pracovné podmienky a udržateľná práca: analýza s použitím rámca pre kvalitu pracovných miest), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg. Poznámka: Odmenou sa rozumie mzda pracovníka – teda mzda závislých zamestnancov a príjem samostatne zárobkovo činných osôb.

kapitálu a s obmedzeným prístupom k sociálnej ochrane. Priemerné trvanie zamestnania (t. j. čas strávený v súčasnom zamestnaní) vykazovalo v rokoch 2014 až 2019 v EÚ klesajúci trend, pričom trvanie pracovného pomeru „menej ako jeden rok“ zaznamenalo nárast o 1 percentuálny bod a trvanie „od piatich do deviatich rokov“ zaznamenalo pokles o 2,8 percentuálneho bodu a trvanie „desať rokov a viac“ pokles o 1 percentuálny bod.¹⁹⁷ Môže to byť okrem iného spôsobené v dôsledku zmien v rozdelení pracovnej sily v hospodárskych odvetviach (pozri oddiel 1) a zvyšovania počtu nových foriem zamestnania (pozri oddiel 2.3.1). Medzi členskými štátmi a postavením v zamestnaní pracovníkov však existujú výrazné rozdiely.

Kvalita pracovného prostredia a podmienok súvisí s vykonávanou prácou, režimom pracovného času a pracovnoprávnymi vzťahmi. Vo viacerých tradičných výrobných povolaniach (napríklad operátori v odvetviach výroby automobilov a chemických výrobkov) sa viaceré fyzické úlohy výrazne obmedzili v dôsledku automatizácie; pričom sú čoraz viac relevantné duševné úlohy (napr. zabezpečovanie a kontrola kvality). Môže to naznačovať postupné zlepšenie kvality pracovných miest za predpokladu, ak sa pracovnej sile poskytnú správne zručnosti nevyhnutné pre zmenu. Naopak, pracovné miesta, ktoré sa vyznačujú vysokou úrovňou pracovných požiadaviek, ako sú časový tlak alebo rizikové faktory pre telesné zdravie (t. j. určité druhy pohotovostnej práce alebo práce pre platformy), v kombinácii s obmedzenou sociálnou podporou v zamestnaní na splnenie požadovaných povinností môžu z dlhodobého hľadiska negatívne vplývať na blahobyt pracovníkov (pozri oddiel 2.3).¹⁹⁸

Viacere členské štáty prijali opatrenia v niektorých z uvedených oblastí. Napríklad, v Španielsku sa prijal zákon na zavedenie právneho predpokladu, že cyklisti a vodiči v sektore dodávky potravín a zásielok poskytujú služby v rámci bežného pracovnoprávneho vzťahu. Zároveň sa ním rozšírili existujúce práva na informácie zástupcov pracovníkov o použití algoritmov v práci. Uvedené opatrenia môžu byť dobrým základom na znižovanie neistoty týkajúcej sa pracovných a mzdových vyhládok, ktoré sa považujú za dôležité rozmery kvality pracovných miest. Cieľom právnych predpisov prijatých vo **Francúzsku** je podpora sociálneho dialógu v platformovom hospodárstve (podrobnejšie informácie sú uvedené v oddiele 2.3.2). **Belgicko** zaviedlo individuálne právo na odbornú prípravu prostredníctvom kolektívnych zmlúv a plánuje vytvoriť individuálne vzdelávacie účty. Zároveň sa v krajine uľahčili požiadavky v rámci systému osobitného časového úveru, ktorým sa starším zamestnancom s dlhými kariérami, ktorí pracujú v náročných povolaniach alebo v spoločnostiach s finančnými ťažkosťami alebo v procese reštrukturalizácie, umožňuje práca až na polovičný úväzok s cieľom zabezpečiť pracovné prostredie vyhovujúce ich potrebám.

Výrazný prechod na teleprácu poukázal na svoje možnosti aj úskalia, pričom priniesol nové výzvy v oblasti pracovného času a pracovných podmienok. Počas ohrozenia verejného zdravia sa telepráca pre mnohé podniky ukázala ako dôležitá na zabezpečenie kontinuity činností a ochranu zdravia ich zamestnancov. Za normálnych okolností takisto umožňuje zamestnancom skrátenie času dochádzky do zamestnania, väčšiu mieru flexibility a viac príležitostí dosiahnuť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a podnikom väčšiu produktivitu a efektívnosť. Telepráca však zároveň viedla k zotretiu existujúcich hraníc medzi pracovným a súkromným životom, pričom zdôraznila dôležité výzvy, ktorým čelia zamestnanci pracujúci formou telepráce počas pandémie, a to z hľadiska pracovného

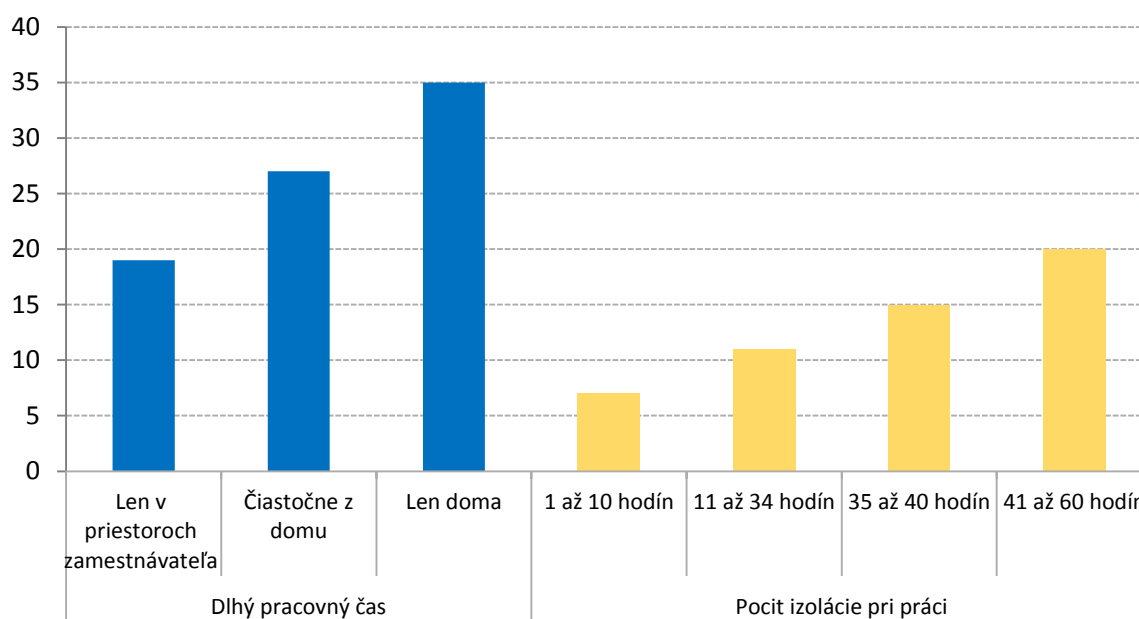
¹⁹⁷ Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl [lfsa_qoe_4a2].

¹⁹⁸ Eurofound (2018), *New tasks in old jobs: Drivers of change and implications for job quality* (Nové úlohy v starých zamestnaniach: príčiny zmeny a dôsledky na kvalitu pracovných miest), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

času alebo pocitu izolácie počas práce¹⁹⁹. Percentuálny podiel zamestnancov pracujúcich výlučne z domu, ktorí uviedli 41 až 60 odpracovaných hodín týždenne, bol vyšší v porovnaní s osobami pracujúcimi čiastočne z domu alebo s osobami, ktoré pracovali výlučne v priestoroch zamestnávateľa (pozri graf 2.3.7, vľavo). Rozdiely medzi ženami a mužmi boli rovnako zjavné, pričom viac žien sa pomerne častejšie cítilo nútených k tomu, aby preorganizovali svoje rozvrhnutie pracovného času (vrátane práce počas voľného času) s cieľom zosúladiť ho s rodinnými povinnosťami. Medzi osobami pracujúcimi výlučne z domu, či už s prácou na plný alebo kratší pracovný čas, pracovalo nad rámec bežného pracovného času viac žien (25 %) ako mužov (19 %). Rozdiel medzi ženami a mužmi je väčší, pokiaľ ide o zamestnancov s deťmi (vo veku 0 – 11 rokov), ktorí pracujú výlučne z domu (35 % žien v porovnaní s 23 % mužov). Z dôkazov zároveň vyplýva, že frekvencia výskytu pocitu izolácie pri práci sa zvyšovala s rastúcim počtom z domu odpracovaných hodín (pozri graf 2.3.7, vpravo). Približne 20 % zamestnancov, ktorí pracovali 41 – 60 hodín z domu zažívalo pocit izolácie, a to v porovnaní so 14 % tých, ktorí odpracovali rovnaký počet hodín v priestoroch zamestnávateľa. Medzi jednotlivými odvetviami a povolaniami však existujú výrazné rozdiely. Úsilie Komisie doplniť a podporiť politiky členských štátov v oblasti duševného zdravia môže prispieť k zmierneniu niektorých výziev vyvolaných pandémiou.

Graf 2.3.7: Prechod na teleprácu priniesol niektorým zamestnancom výzvy

Percentuálny podiel zamestnancov pracujúcich od 41 do 60 hodín týždenne podľa miesta výkonu práce (graf vľavo). Percentuálny podiel zamestnancov na plný pracovný čas, ktorí sa v práci cítia izolovaní, podľa počtu odpracovaných hodín z domu (EÚ27, v %, tabuľka vpravo)



Zdroj: Eurofound (2021), elektronický prieskum *Život, práca a COVID-19*, druhé kolo.

¹⁹⁹ Zdroj: Eurofound (2021), *elektronický prieskum Život, práca a COVID-19*, druhé kolo. Poznámka: Elektronický prieskum sa uskutočnil v troch kolách, v apríli 2020, júli 2020 a marci 2021. Koncepcia „potenciálneho podielu telepráce“ podľa krajín je založená na nedávnom výskume Sostero M., a kol., (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* (Schopnosť práce na diaľku a kríza spôsobená ochorením COVID-19: nová digitálna priepasť?) Európska komisia, JRC121193.

Riešenie príčin segmentácie trhu práce²⁰⁰ prispieva k zlepšeniu kvality pracovných miest. V SSZ na rok 2021 sa predložila rozsiahla analýza segmentácie trhu práce vrátane zmluvných dojednaní (t. j. pracovných zmlúv na neurčitý čas verzus pracovných zmlúv na dobu určitú), povahy a rozmanitosti právnych predpisov na ochranu zamestnanosti v členských štátoch (t. j. pravidiel upravujúcich individuálne a kolektívne prijímanie a prepúšťanie zamestnancov na základe pracovných zmlúv na dobu určitú), ako aj druhov dotknutých pracovníkov (okrem iného napr. nedobrovoľní dočasní pracovníci a zamestnanci na kratší pracovný čas). Zlepšenie segmentácie trhu práce prispieva k vykonávaniu zásady Európskeho piliera sociálnych práv č. 5 (bezpečné a adaptabilné zamestnanie) a č. 7 (informácie o podmienkach zamestnania a ochrana v prípade prepustenia). Analýzou, ktorá je tu predložená, sa aktualizuje a dopĺňa predchádzajúca analýza.

Zamestnanosť na dobu určitú²⁰¹ sa od začiatku pandémie znížila, ale v niekoľkých členských štátoch zostáva naďalej významná. Podiel dočasných pracovných zmlúv z celkového počtu zmlúv vo vekovej skupine 20 – 64 rokov sa v EÚ znížil z priemerných 13,7 % v roku 2019 na 12,4 % v roku 2020, čo je odrazom väčšieho zániku pracovných miest než u stálych zamestnancov (ktorí boli porovnateľne viac chránení právnymi ustanoveniami týkajúcimi sa prijímania a prepúšťania, ako aj režimami skráteného pracovného času a inými opatreniami na udržanie pracovných miest). Rozdiel medzi najvyšším a najnižším podielom dočasného zamestnania v členských štátoch zostáva podstatný, a to na úrovni 22,7 percentuálneho bodu, hoci je menší ako v roku 2019 (24,6 percentuálneho bodu). Pokiaľ ide o štvrťročné údaje, podiel dočasných zamestnancov (vo veku 20 – 64 rokov; sezónne očistené) bol v druhom štvrťroku 2021 na úrovni 13,2 %, pričom ide o zvýšenie o 1,1 percentuálneho bodu v porovnaní s nízkou hodnotou za druhý štvrťrok 2020. To môže naznačovať, že významná časť dočasného zamestnania, ktoré počas pandémie zaniklo, už bola obnovená. Údaje sa však v jednotlivých krajinách výrazne líšia²⁰². Členské štáty ako Španielsko, Poľsko, Portugalsko, Taliansko, Chorvátsko a Holandsko zaznamenali v rokoch 2019 až 2020 zníženie podielu dočasných zamestnancov o takmer 2 percentuálne body alebo viac. Celkový podiel však zostáva v prípade väčšiny z nich výrazne nad priemerom EÚ, a to konkrétne nad úrovňou 15 % v prípade Španielska, Poľska a Portugalska. Naopak, najnižšie podiely pod úrovňou 3 % boli zaznamenané v Litve, Rumunsku, Estónsku a Lotyšsku (pozri graf 2.3.8).

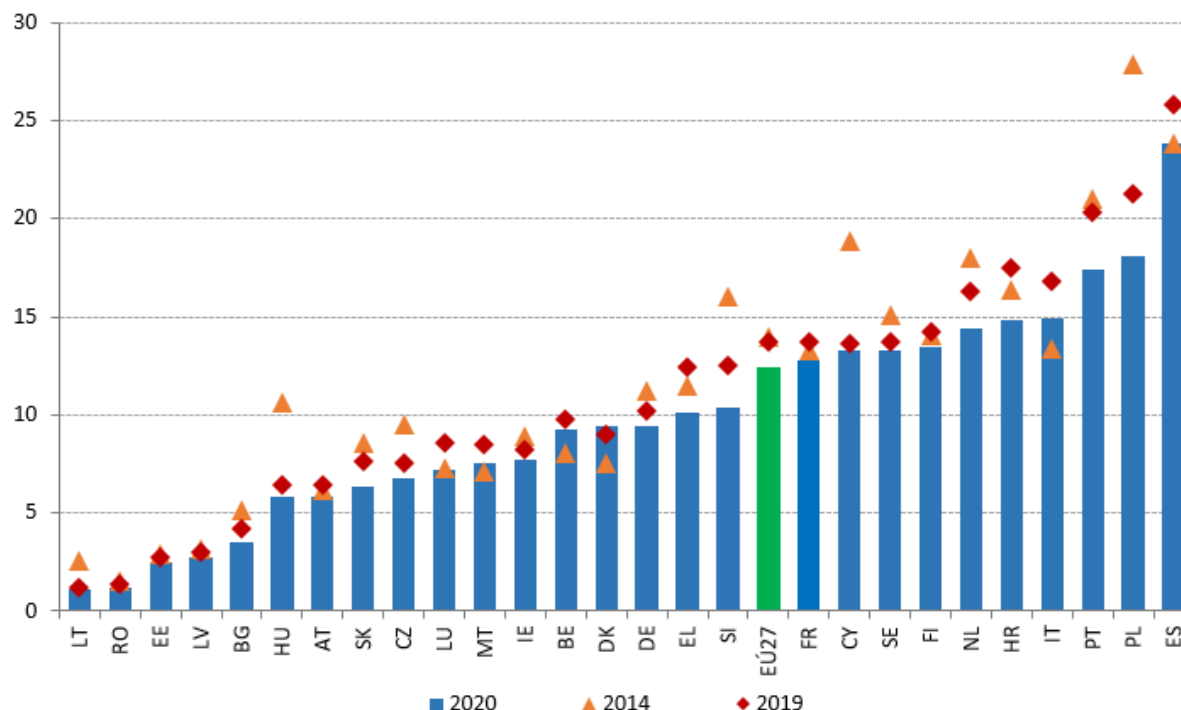
²⁰⁰ Podľa Medzinárodnej organizácie práce (MOP) ide o rozdelenie trhu práce na samostatné čiastkové trhy alebo segmenty odlišené rôznymi charakteristikami a pravidlami správania, ako sú zmluvné podmienky, úroveň presadzovania alebo druhy dotknutých pracovníkov.

²⁰¹ Tento pojem sa vzťahuje na neštandardné formy organizácie práce (ako sú pružné formy organizácie práce, pracovné zmluvy na dobu určitú, pracovné zmluvy na vyžiadanie a pracovné zmluvy na nula hodín), ako aj na zmluvy o dočasnej agentúrnej práci, pričom sa vylučujú práca na kratší pracovný čas a samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov.

²⁰² Európska komisia (2021), *Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe*, výročné preskúmanie za rok 2021. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie (pripravuje sa).

Graf 2.3.8: Dočasné zamestnanie sa v roku 2020 znížilo, ale vo viacerých členských štátoch zostáva značné

Podiel dočasných zamestnancov na všetkých zamestnancoch (vo veku 20 – 64 rokov), ročné údaje

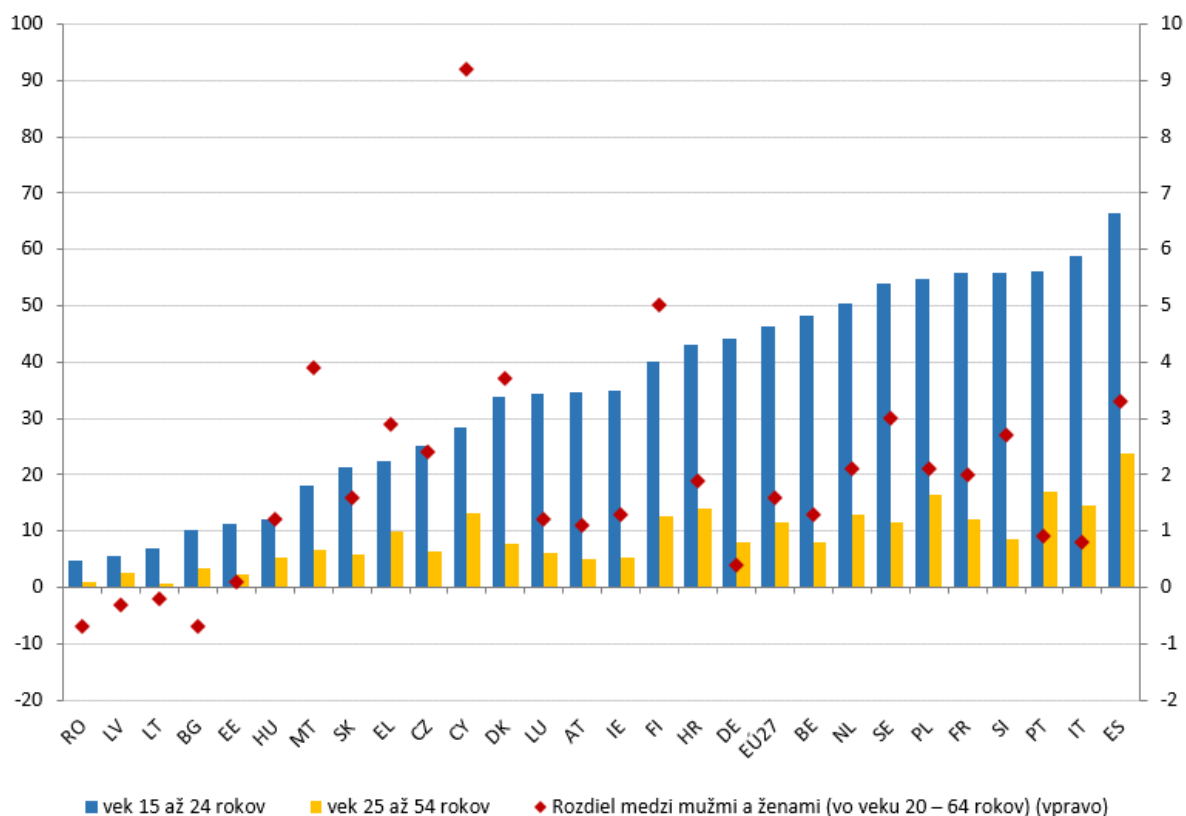


Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl [lfsi_pt_a].

Zatiaľ čo priemerný podiel dočasných pracovných zmlúv sa v roku 2020 znížil, naďalej sú mimoriadne rozšírené v prípade žien, mladých zamestnancov a zamestnancov narodených mimo EÚ. V roku 2020 bol podiel zamestnankýň (vo veku 20 – 64 rokov) s dočasnými pracovnými zmluvami v EÚ na úrovni 13,4 % v porovnaní s 11,8 % u mužov, pričom v rokoch 2019 až 2020 došlo k poklesu o 1,3 percentuálneho bodu (v porovnaní s 1,5 percentuálneho bodu u mužov). Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov, ktorí sú dočasne zamestnaní, sa mierne zvýšil, a to z 1,3 percentuálneho bodu v roku 2019 na 1,6 percentuálneho bodu v roku 2020, hoci v súčasnosti sa vykazujú výrazné rozdiely medzi jednotlivými krajinami (pozri graf 2.3.9). V roku 2020 sa najväčší podiel dočasného zamestnania žien z celkového počtu zaznamenal v Španielsku (25,5 %), Poľsku (19,2 %), na Cypre (18 %) a v Portugalsku (17,8 %). V tom istom roku bol podiel dočasného zamestnania u mladých zamestnaných ľudí vo veku 15 – 24 rokov na úrovni 46,3 %, a teda oveľa vyšší v porovnaní s osobami vo veku 25 – 54 rokov (11,5 %) a osobami vo veku 55 – 64 rokov (6,1 %). Aj u zamestnancov narodených mimo EÚ sa v roku 2020 zaznamenal oveľa väčší podiel dočasného zamestnania (20,9 %) v porovnaní s osobami narodenými v EÚ (15,5 %), pričom rozdiel bol obzvlášť výrazný (viac ako 10 percentuálnych bodov) na Cypre, vo Švédsku a v Portugalsku, za ktorými nasledovalo Francúzsko a Španielsko s hodnotami od 7 percentuálnych bodov do 10 percentuálnych bodov.

Graf 2.3.9: Výskyt dočasných pracovných zmlúv je oveľa väčší u mladých ľudí (veková skupina 15 – 24 rokov) vo všetkých členských štátoch a rozdiely medzi ženami a mužmi sú spravidla významné

Dočasní zamestnanci ako podiel z celkového počtu zamestnancov podľa veku (v %, ľavá os) a rodových rozdielov (v %, pravá os) v dočasnom zamestnaní (2020).



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl [lfsa_etpgan].

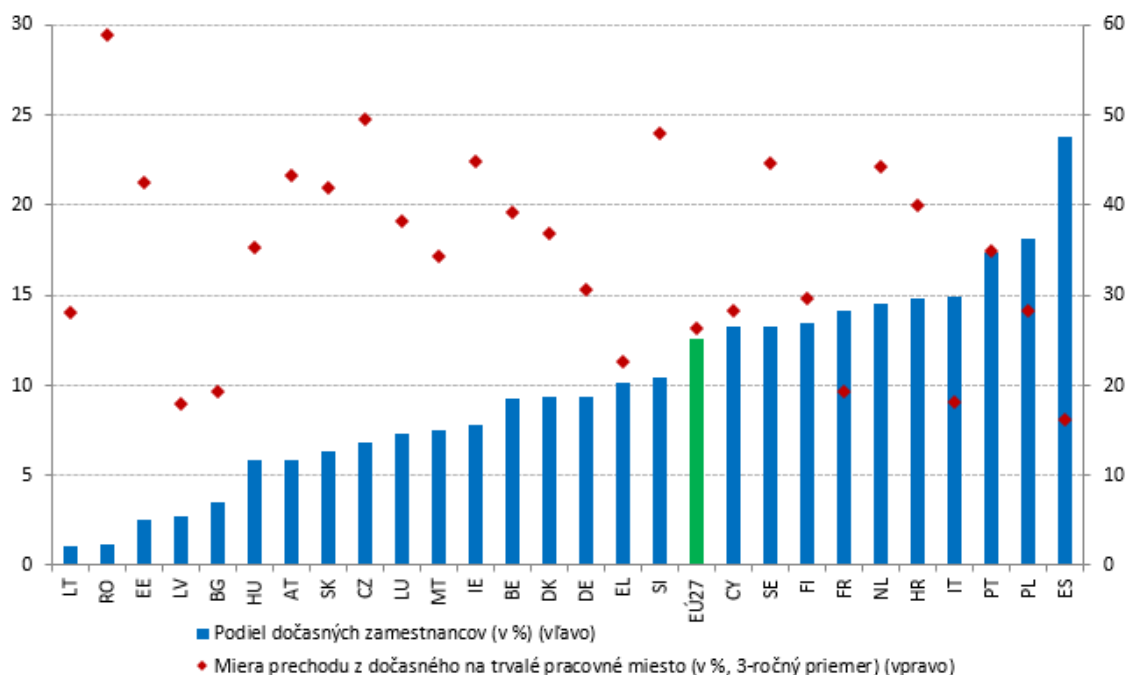
Na celkové zlepšenie kvality pracovného miesta sú dôležité dočasné pracovné zmluvy, ktoré slúžia ako „odrazové mostíky“ pre trvalé pracovné miesta. Dualita na trhu práce sa často vyznačuje existenciou vysokého podielu pracovných zmlúv na dobu určitú a nízkymi mierami prechodu z týchto zmlúv na pracovnoprávne vzťahy na neurčitý čas²⁰³. Niektoré členské štáty v tejto súvislosti čelia značným výzvam. V grafe 2.3.10 sú znázornené miery prechodu z dočasných pracovných zmlúv na pracovné zmluvy na neurčitý čas (spriemerované na trojročné obdobie v rokoch 2018 až 2020 s cieľom zohľadniť možné skreslenie spojené s hospodárskym cyklom), pričom sa zároveň uvádza počet dočasných zamestnancov vyjadrený ako percentuálny podiel z celkového počtu zamestnancov (vo veku 20 – 64 rokov). Tri členské štáty (Španielsko, Taliansko a Francúzsko) s vysokými mierami dočasného zamestnania majú takisto nízke miery prechodu z dočasných pracovných zmlúv na pracovné zmluvy na neurčitý čas (menej ako 20 %). Ďalšie krajiny ako Chorvátsko, Holandsko a Portugalsko stále vykazujú značnú mieru dočasného zamestnania (približne 15 % alebo viac), ale majú vyššiu mieru prechodu (viac ako 35 % v prípade Portugalska a nad 40 % v prípade Holandska a Chorvátska). Naopak, Česko, Estónsko, Rakúsko a Rumunsko

²⁰³ 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.

vykazujú nízku mieru dočasných pracovných zmlúv (menej ako 7 %) a relatívne vysokú mieru prechodu na trvalé pracovné zmluvy (nad 40 %).

Graf 2.3.10: Podiel dočasných pracovných zmlúv a ich zmena na trvalé pracovné zmluvy sa v jednotlivých členských štátoch značne líši

Dočasní zamestnanci ako percentuálny podiel z celkového počtu zamestnancov (vo veku 20 – 64 rokov) v roku 2020 a miera prechodu na trvalé pracovné miesta (priemerná hodnota za roky 2018, 2019 a 2020).



Poznámka: Miery prechodu práce v roku 2020 zatiaľ nie sú k dispozícii v prípade DE, IE, IT, LV a SK. Hodnota v prípade LV sa vzťahuje na rok 2017; hodnota v prípade SK je z roku 2016.

Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl [lfsq_etpga] a EU-SILC [ilc_lvhl32].

Niektoré členské štáty stále zaznamenávajú významný podiel nedobrovoľného dočasného zamestnania. Percentuálny podiel nedobrovoľného dočasného zamestnania (vo veku 15 – 64 rokov) v EÚ27 v posledných rokoch pomaly, ale stabilne klesal, a to z 8,8 % v roku 2016 na 7,9 % v roku 2019 a 6,8 % v roku 2020. Hlavným dôvodom, prečo majú pracovníci pracovnú zmluvu na dobu určitú, je v niektorých členských štátoch naďalej problém nájsť si trvalé pracovné miesto. Pracovníci s nedobrovoľnou dočasnou pracovnou zmluvou často uvádzajú nižšie úrovne spokojnosti s prácou, čo môže ovplyvniť ich výkon, získavanie zručností a kariérny postup. Medzi jednotlivými krajinami pretrvávajú výrazné rozdiely (až do 19 percentuálnych bodov). V členských štátoch, ako je Španielsko, Portugalsko, Cyprus, Chorvátsko a Taliansko, viac ako 12 % zamestnancov s dočasnými pracovnými zmluvami uvádza, že sú v situácii, v ktorej si nemohli nájsť trvalé pracovné miesto. V Taliansku a Španielsku sa tento údaj zhoduje aj s nízkou mierou prechodu z dočasného na trvalé zamestnanie (pozri graf 2.3.10). Naopak, najnižšie miery nedobrovoľného dočasného zamestnania boli zaznamenané v Estónsku, Rakúsku, Litve a Nemecku, pričom boli nižšie ako 1 %²⁰⁴.

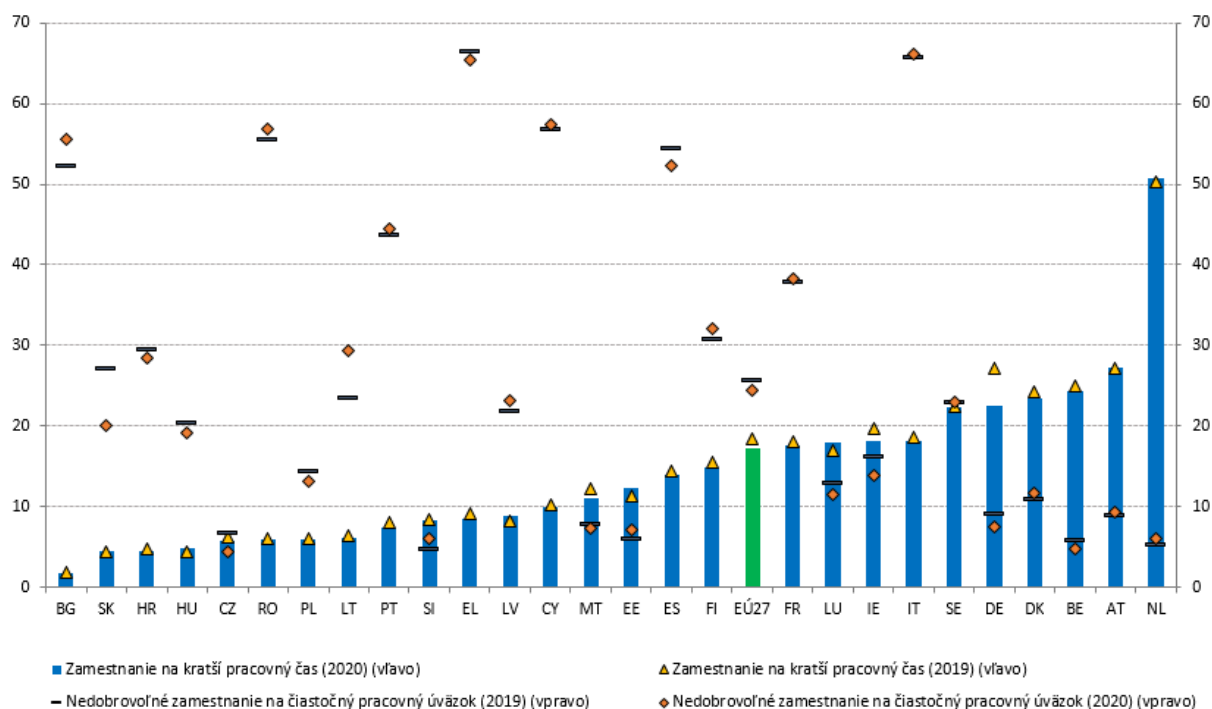
204

Zdroj: databáza Eurostatu [tesem190].

Hoci podiel zamestnania na kratší pracovný čas v EÚ klesol v roku 2020 v porovnaní s predchádzajúcim rokom, nedobrovoľná práca na čiastočný pracovný úväzok stále ovplyvňuje značný percentuálny podiel zamestnancov. Podiel zamestnancov na kratší pracovný čas (vo veku 15 – 64 rokov) bol v roku 2020 v EÚ 17,2 %, čo je o 1,2 percentuálneho bodu menej ako v roku 2019. Zatiaľ čo šesť krajín (konkrétne Holandsko, Rakúsko, Belgicko, Dánsko, Nemecko a Švédsko) zaznamenalo v roku 2020 údaje vyššie ako 20 %, údaje štyroch krajín (Bulharsko, Slovensko, Chorvátsko, Maďarsko) sú pod úrovňou 5 % (pozri graf 2.3.11). Nemecko zaznamenalo v rokoch 2019 až 2020 najväčšie zníženie percentuálneho podielu práce na kratší pracovný čas (4,7 percentuálneho bodu), zatiaľ čo v Estónsku a Luxembursku sa percentuálny podiel za rovnaké obdobie zvýšil (približne o 1 percentuálny bod). Podiel nedobrovoľnej práce na čiastočný pracovný úväzok z celkového zamestnania na kratší pracovný čas (veková skupina 15 – 64 rokov) v EÚ má v posledných rokoch klesajúci trend a v roku 2020 klesol na 24,4 % (o 1,4 percentuálneho bodu menej ako v roku 2019 a približne o 8 percentuálnych bodov menej ako v roku 2014). Zatiaľ čo šesť členských štátov (konkrétne Taliansko, Grécko, Cyprus, Rumunsko, Bulharsko a Španielsko) uvádza údaje vyššie ako 50 %, iné krajiny (t. j. Česko, Belgicko, Slovinsko a Holandsko) uvádzajú údaje na úrovni 6 % alebo na nižšej úrovni. Podiel pracovníkov nedobrovoľne pracujúcich na čiastočný pracovný úväzok sa na Slovensku v rokoch 2019 až 2020 výrazne znížil (o 7,1 percentuálneho bodu). Naopak, v tom istom období sa tento podiel zvýšil v Litve (o 5,9 percentuálneho bodu) a v Bulharsku (o 3,4 percentuálneho bodu). Zmeny boli v ostatných členských štátoch menej výrazné (t. j. pod úrovňou 2,5 percentuálneho bodu).

Graf 2.3.11: Medzi členskými štátmi existujú značné rozdiely v podiele práce na kratší pracovný čas a v jej zložke, ktorá sa týka nedobrovoľnej práce

Podiel zamestnania na kratší pracovný čas z celkovej zamestnanosti (vo veku 15 – 64 rokov) a nedobrovoľného zamestnania na čiastočný pracovný úväzok ako percentuálny podiel z celkového počtu zamestnancov na kratší pracovný čas (vo veku 15 – 64 rokov), ročné údaje, percentuálne podiely.



Poznámka: Zlom v rade v prípade DE.

Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl [lfsi_pt_a] a [lfsa_eppgai].

Podiel samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov (tzv. pracovníci pracujúci na vlastný účet) je naďalej vysoký. Pracovníci pracujúci na vlastný účet môžu v niektorých súvislostiach skrývať závislý pracovnoprávny vzťah alebo tzv. nepravú samostatnú zárobkovú činnosť. V roku 2020 bolo približne 15,8 milióna samostatne zárobkovo činných osôb (vo veku 15 – 64 rokov) bez zamestnancov. Hoci tento údaj predstavuje nárast o 0,8 milióna v porovnaní s rokom 2019, je približne o 1,2 milióna nižší ako vrchol v roku 2014. V relatívnom vyjadrení sa podiel samostatne zárobkovo činných osôb (vo veku 15 – 64 rokov) bez zamestnancov v porovnaní s predchádzajúcim rokom mierne zvýšil (o 0,5 percentuálneho bodu) a dosiahol úroveň 8,2 % celkovej zamestnanosti. Medzi jednotlivými členskými štátmi a odvetviami sú však značné rozdiely. Štyri členské štáty (Malta, Holandsko, Belgicko a Španielsko) zaznamenávajú najvyššiu mieru pracovníkov pracujúcich na vlastný účet (nad 13 %), zatiaľ čo v Rakúsku, vo Švédsku, v Nemecku a Dánsku boli tieto miery nižšie ako 5 % alebo takmer dosahovali túto úroveň²⁰⁵. Zabezpečenie prístupu k sociálnej ochrane pre všetkých vrátane samostatne zárobkovo činných osôb je naďalej nevyhnutné, a to aj v záujme zníženia neistoty v kontexte poznačenom pandémiou a jej sociálno-ekonomickými dôsledkami.

Kríza spôsobená ochorením COVID-19 mala vplyv na množstvo činností, ktoré sú zvyčajne viac vystavené nedeklarovanej práci, pričom niektoré odvetvia a kategórie

²⁰⁵ Zdroj: databáza Eurostatu [tqoe4a3] a výberové zisťovanie pracovných síl a [lfsa_egaps].

pracovníkov si vyžadujú dôkladné monitorovanie. Mnohé činnosti, pri ktorých zohráva nedeklarovaná práca významnú úlohu, zahŕňajú priamy a intenzívny sociálny kontakt (t. j. ubytovacie a stravovacie služby; umenie, zábavu a rekreáciu; a služby pre domácnosť). Rozsiahle využívanie informačných a komunikačných technológií (IKT) a zvýšená úloha platformového hospodárstva zároveň podporili zosúladienie ponuky pracovnej sily a dopytu po nej v týchto odvetviach. Predbežné údaje o pracovných inšpekciách v roku 2020 ukazujú výrazné zníženie v mnohých členských štátoch v porovnaní s rokom 2019. V 19 krajinách sa v priebehu roka kontroluje menej ako 10 % zamestnávateľov²⁰⁶. Posilnenie kapacity inšpektorátov práce a poskytovanie stimulov na podporu transformácie nedeklarovanej práce na formálnu prácu sa považujú za kľúčové faktory na riešenie tohto javu a zabezpečenie primeranej ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci a sociálnej ochrany pre všetkých. Od mája 2021 sa európska platforma na riešenie problému nedeklarovanej práce stala súčasťou Európskeho orgánu práce (ELA), ktorý umožní integrovanejším spôsobom riešiť aspekty týkajúce sa inšpekcie a presadzovania práva²⁰⁷.

V roku 2021 bolo oznámené mierne zvýšenie dlhodobej nezamestnanosti, čím sa prerušil pokrok dosiahnutý v predchádzajúcich rokoch. Úroveň a vývoj miery dlhodobej nezamestnanosti²⁰⁸ býva dobrým ukazovateľom účinnosti aktívnych politík trhu práce, pokiaľ ide o oslovovanie ľudí v núdzi a účinné zabezpečenie pracovných miest pre nich²⁰⁹. Pred pandémiou sa priemerná miera dlhodobej nezamestnanosti v EÚ neustále znižovala z 5,3 % v roku 2014 na 2,4 % v roku 2020 (0,2 percentuálneho bodu pod údajom za rok 2019). Miera sa však zvýšila v druhom štvrtroku 2021 v porovnaní s druhým štvrtkom 2020 vo väčšine členských štátov, pričom v Španielsku, Taliansku, Portugalsku, Chorvátsku a na Cypre došlo k výraznému zhoršeniu (o viac ako 1 percentuálny bod). Rozdiely medzi jednotlivými členskými štátmi zostávajú podstatné, pričom miery v roku 2020 sa pohybovali na úrovni od 0,6 % v Česku a Poľsku po približne priemer EÚ (2,4 %) v Bulharsku, Portugalsku a Litve a až po úroveň 4,7 % v Taliansku, 5 % v Španielsku a 10,9 % v Grécku. Prostredníctvom hlavného ukazovateľa sociálneho prehľadu týkajúceho sa miery dlhodobej nezamestnanosti sa v prípade Španielska uvádza „krajina, s kritickou situáciou“, pričom ide o kombináciu vyššej než priemernej úrovne (5 % v roku 2020) len s miernym znížením (o 0,3 percentuálneho bodu) za posledný rok (graf 2.3.12). Estónsko, Litva, Luxembursko a Slovensko sa v dôsledku ich zhoršenia alebo obmedzeného zlepšenia v predchádzajúcom roku označujú ako „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Grécko a Taliansko sú označené ako „krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“ vzhľadom na ich priaznivú výkonnosť (–1,3 percentuálneho bodu a –0,9 percentuálneho bodu v roku 2020 v porovnaní s rokom 2019). V Česku, Nemecku, Dánsku, Maďarsku, na Malte, v Holandsku, Poľsku, Portugalsku a vo Švédsku zostala miera dlhodobej nezamestnanosti v roku 2020 nízka a vo všeobecnosti stabilná. Miera dlhodobej nezamestnanosti takisto vykazuje veľké regionálne rozdiely (príloha 3). Vysoká a pretrvávajúca dlhodobá nezamestnanosť má negatívne dôsledky na

²⁰⁶ COM(2021) 592 final. Oznámenie o uplatňovaní smernice 2009/52/ES z 18. júna 2009, ktorou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov.

²⁰⁷ Podrobnosti sa nachádzajú na webovom sídle Európskeho orgánu práce.

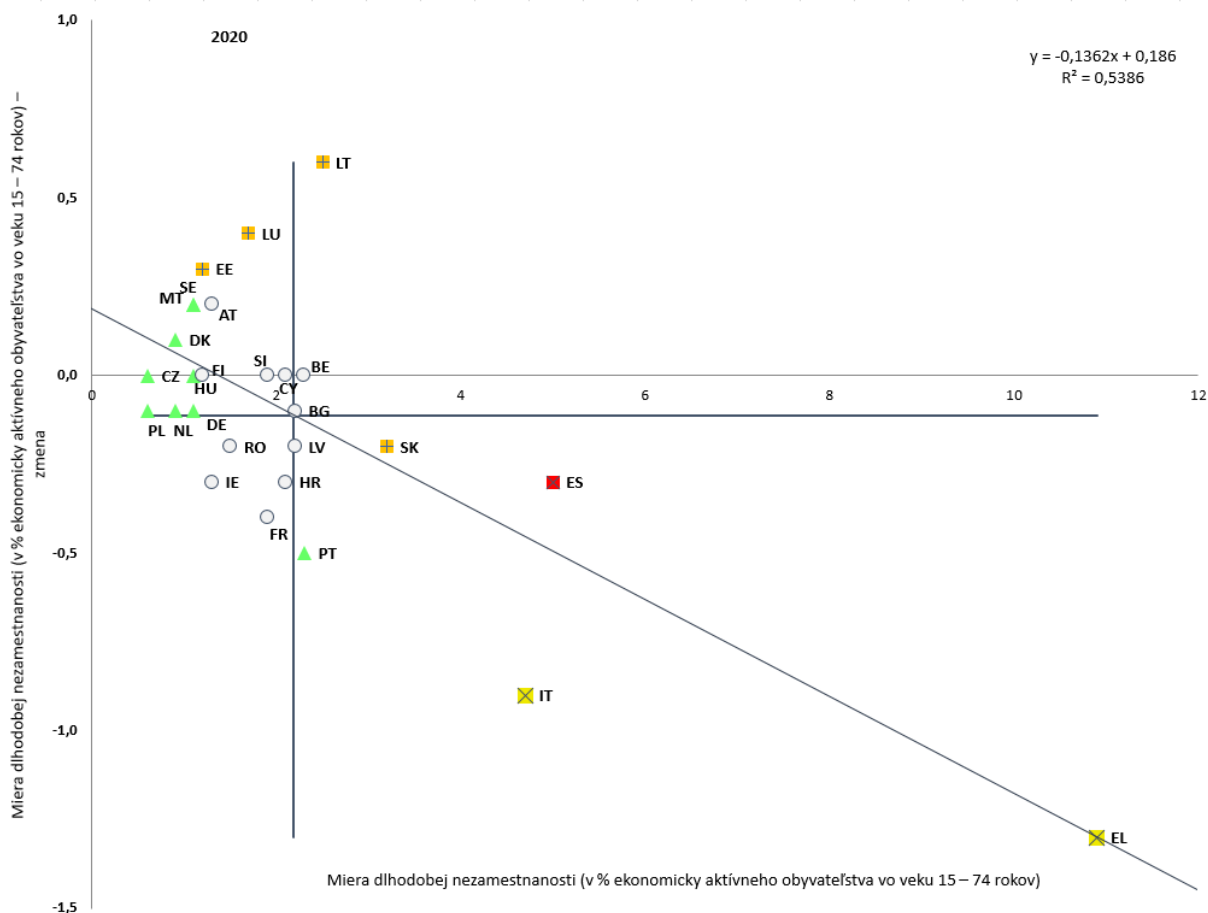
²⁰⁸ Definovaný ako počet osôb nezamestnaných dlhšie ako jeden rok z podielu aktívneho obyvateľstva.

²⁰⁹ Výbor pre zamestnanosť sa dohodol na používaní miery dlhodobej nezamestnanosti ako hlavného ukazovateľa sociálneho prehľadu na účely monitorovania aktívnej podpory zamestnanosti.

ľudský kapitál a potenciálny rast a vyžaduje si opatrenia na zlepšenie účinnosti aktívnych politik trhu práce a verejných služieb zamestnanosti (a to aj prostredníctvom cielenejšej aktívnej pomoci, individualizovanej podpory a úzkej spolupráce so zamestnávateľmi a sociálnymi službami)²¹⁰.

Graf 2.3.12: Miera dlhodobej nezamestnanosti v roku 2020 klesla vo viacerých členských štátoch, hoci úplný vplyv krízy spôsobenej ochorením COVID-19 možno ešte len pozorovať

Miera dlhodobej nezamestnanosti, úrovne v roku 2020 a ročné zmeny v porovnaní s rokom 2019 (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl [tesem130].

Účasť na opatreniach aktívnej politiky trhu práce sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši, pričom rozdiely nie vždy odrážajú rozsah výziev, ktorým čelia. Úroveň účasti na pravidelných opatreniach politiky trhu práce²¹¹ na 100 nezamestnaných osôb, ktoré chcú pracovať, poskytuje relevantné informácie o úsilí členských štátov o opätovné

²¹⁰ Posúdenie odporúčania Rady z roku 2016 týkajúce sa integrácie dlhodobo nezamestnaných, ktoré bolo uverejnené v roku 2019, poskytuje v tejto súvislosti dôležité a stále relevantné zistenia. Pozri COM(2019) 169 final a SWD(2019) 154 final.

²¹¹ Opatrenia politiky trhu práce zahŕňajú podľa klasifikácie politiky trhu práce aktivačné opatrenia pre nezamestnaných a iné cieľové skupiny vrátane kategórií týkajúcich sa odbornej prípravy, rotácie pracovných miest a delenia pracovného miesta, stimulov zamestnanosti, podporovanej zamestnanosti a rehabilitácie, priameho vytvárania pracovných miest a stimulov pre začatie činnosti.

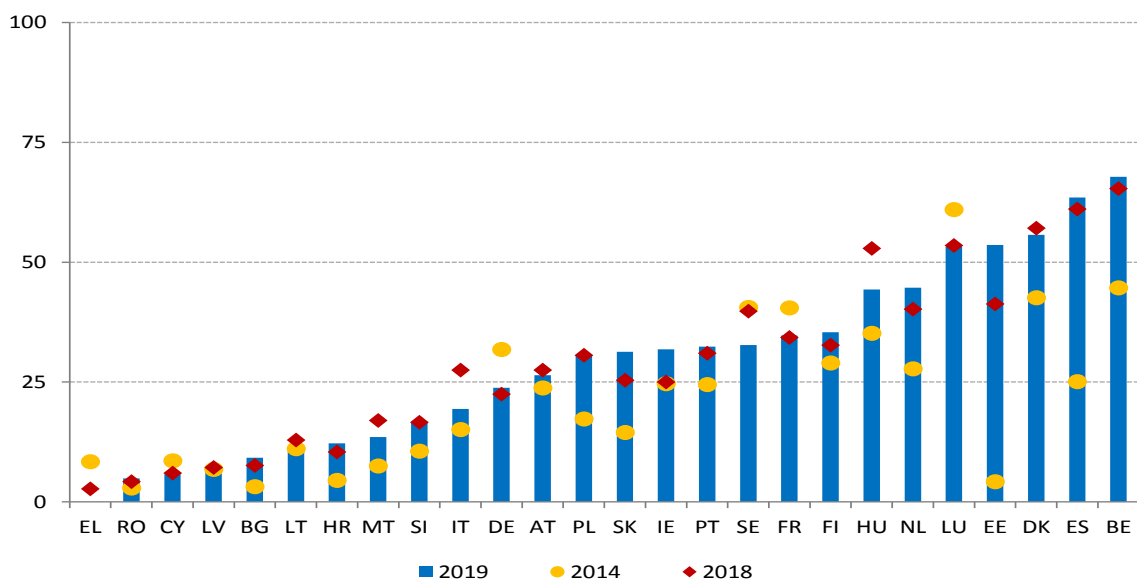
začlenenie neaktívnych osôb do trhu práce (pozri graf 2.3.13)²¹². Tieto údaje sa v rokoch 2014 až 2018 zvýšili s rôznou intenzitou v 17 členských štátoch (Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Chorvátsko, Dánsko, Estónsko, Maďarsko, Taliansko, Malta, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko, Slovensko, Španielsko a Fínsko). Najmä v Estónsku, Španielsku a Belgicku a v menšej miere v Poľsku a na Slovensku sa v rokoch 2014 až 2019 zaznamenalo výrazné zvýšenie účasti na aktivačných opatreniach. V ďalších piatich krajinách (konkrétne v Grécku, Nemecku, vo Francúzsku a v Luxembursku) sa počet za rovnaké obdobie znížil. Naopak, ostatné členské štáty (konkrétne Bulharsko, Cyprus, Lotyšsko, Litva, Chorvátsko, Malta, Rumunsko a Slovinsko) zaznamenali v priebehu času obmedzené zmeny. Zatiaľ čo krajiny ako Španielsko a Belgicko kombinujú relatívne vysoké úrovne výdavkov na podporné opatrenia na trhu práce s dôležitými výzvami v oblasti dlhodobej nezamestnanosti, v krajinách ako Grécko, Taliansko, Slovensko, Bulharsko a do určitej miery Slovinsko je podpora poskytovaná uchádzačom o zamestnanie relatívne nízka (t. j. menej ako 0,2 % HDP) v porovnaní s rozsahom výzvy v konkrétnej krajine (pozri graf 2.3.14). V členských štátoch s nízkou mierou účasti na aktívnych opatreniach na trhu práce je nevyhnutné posilniť ich poskytovanie, aby sa zabránilo možným dlhodobjším „stigmatizujúcim účinkom“ a prispelo k inkluzívnej obnove. Okrem financovania tradične poskytovaného z Európskeho sociálneho fondu a iného financovania v rámci politiky súdržnosti (vrátane REACT-EU a Investičnej iniciatívy v reakcii na koronavírus a Investičnej iniciatívy v reakcii na koronavírus Plus) a v komplementárnosti s nimi Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti²¹³ ponúka dôležité finančné prostriedky EÚ na podporu tohto druhu opatrení v súlade s odporúčaním Komisie týkajúcim sa EASE.

²¹² 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.

²¹³ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/241 z 12. februára 2021, ktorým sa zriaďuje Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti.

Graf 2.3.13: Medzi členskými štátmi existujú rozdiely, pokiaľ ide o účasť na aktívnych opatreniach politiky trhu práce

Účastníci pravidelných intervencií v rámci politiky trhu práce (kategória 2 – 7) na 100 nezamestnaných osôb, ktoré chcú pracovať

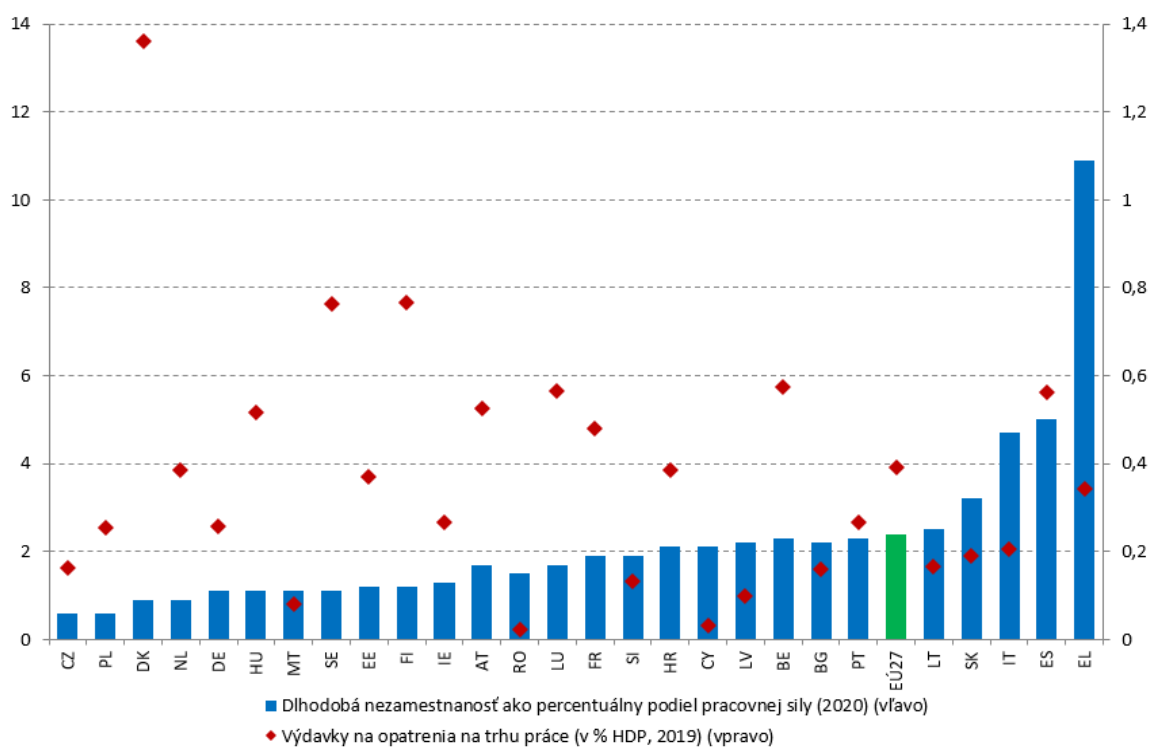


Poznámka: Údaje za CZ nie sú k dispozícii a za EL sú k dispozícii len do roku 2018. Nízka spoľahlivosť údajov za LT v roku 2019.

Zdroj: Eurostat, databáza politik trhu práce [Imp_ind_actsup].

Graf 2.3.14: Výdavky na aktívne opatrenia na trhu práce sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líšia a nie sú vždy spojené s výzvami, ktorým čelia

Výdavky na aktívne opatrenia na trhu práce (kategórie 2 – 7, v percentách HDP, 2019) a dlhodobá nezamestnanosť ako percentuálny podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva (2020)



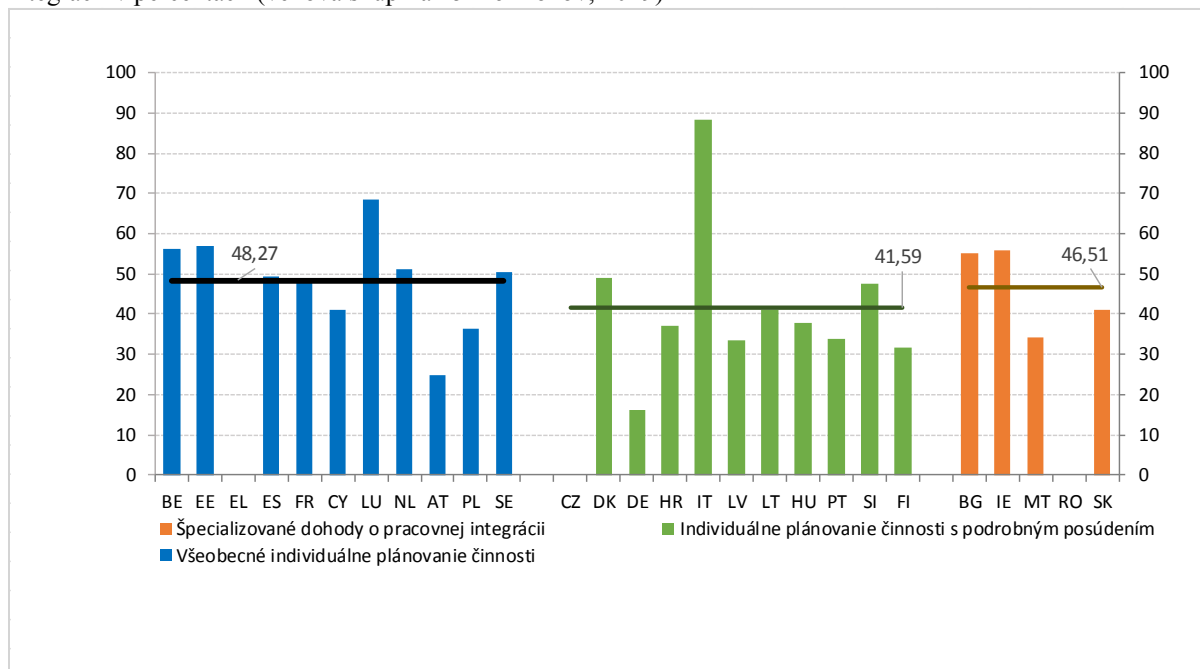
Navrhovanie a realizovanie personalizovaných systémov pracovnej integrácie je kľúčom k riešeniu dôležitých výziev v oblasti zamestnateľnosti dlhodobo nezamestnaných.

Dohodami o pracovnej integrácii sa poskytuje pomoc prispôbená individuálnym potrebám, aby sa dlhodobo nezamestnaní vrátili na trh práce. Zatiaľ čo dohody o pracovnej integrácii sa v jednotlivých členských štátoch líšia, vo všeobecnosti zahŕňajú mentorstvo, individualizovanú podporu pri hľadaní zamestnania, ďalšie vzdelávanie a odbornú prípravu a iné druhy sociálnej podpory (napr. bývanie, dopravu alebo služby starostlivosti o dieťa) pre uchádzačov o zamestnanie, ktorí čelia ďalším ťažkostiam, a to v prípade, že je to potrebné. Dohody o pracovnej integrácii vypracúvajú kariérny poradca a uchádzač o zamestnanie a obsahujú akčný plán a opatrenia na pomoc dlhodobo nezamestnaným osobám pri hľadaní vhodných pracovných miest. Často sú podporené individuálnymi dôkladnými posúdeniami s cieľom identifikovať konkrétne a potenciálne potreby každého evidovaného dlhodobo nezamestnaného, a to najneskôr do 18 mesiacov od nezamestnanosti. Dôkladné posúdenia slúžia na prípravu individualizovaných akčných plánov s harmonogramom a súborom opatrení na dosiahnutie navrhovaných cieľov. V roku 2019 získalo 46,5 % všetkých dlhodobo nezamestnaných v EÚ, ktorým bola ponúknutá špecializovaná dohoda o pracovnej integrácii, opäť prístup na trh práce. Tento údaj sa zvyšuje na 48,3 % v prípade dlhodobo nezamestnaných, ktorí sa zúčastňujú na individualizovaných akčných plánoch (pozri graf 2.3.15). Veľká časť dlhodobo nezamestnaných, ktorí mali špecializované dohody o pracovnej integrácii, ako aj bežné individualizované akčné plány sa zúčastnila na rôznych formách opatrení na zvyšovanie úrovne zručností²¹⁴.

²¹⁴ Európska komisia (2019), *Zber údajov na účely monitorovania odporúčania týkajúceho sa dlhodobej nezamestnanosti: 2017*.

Graf 2.3.15: Poskytovanie aktivačných plánov prispôborených individuálnym potrebám pomáha zvýšiť zamestnateľnosť dlhodobo nezamestnaných

Podiel období dlhodobej nezamestnanosti zakončených zamestnaním v prípade rôznych dohôd o pracovnej integrácii v percentách (veková skupina 25 – 64 rokov; 2019)



Poznámka: Nie sú k dispozícii údaje za CZ, EL a RO.

Zdroj: Databáza politik trhu práce a výberové zisťovanie pracovných síl.

Verejné služby zamestnanosti zohrávajú kľúčovú úlohu pri podpore uchádzačov o zamestnanie a pri usmerňovaní opatrení na zabezpečenie bezproblémových zmien pracovného miesta, a to aj smerom k ekologickejšiemu hospodárstvu. Situácia na trhu práce a vyhliadky mnohých jednotlivcov sa výrazne zmenili v kontexte poznačenom krízou spôsobenou pandémiou COVID-19, čím sa vytvoril silnejší vplyv na osoby, ktoré sa už aj predtým nachádzali v zraniteľnej situácii. Účinné a efektívne verejné služby zamestnanosti (VSZ) sú kľúčom k tomu, aby sa všetkým uchádzačom o zamestnanie ponúkla kariérna perspektíva a aby sa zabránilo negatívnym (stigmatizujúcim) účinkom nezamestnanosti alebo predchádzajúcej neaktivity. Okrem toho môžu VSZ zohrávať rozhodujúcu úlohu pri identifikácii a podpore štrukturálnych zmien na trhu práce prostredníctvom opatrení, ako sú lepšie predvídanie, odborné znalosti a partnerstvá²¹⁵. Preukázaná schopnosť VSZ účinne prispôbiť poskytovanie služieb a prevziať kľúčovú úlohu pri reagovaní na situáciu na trhu práce by sa mala ďalej podporovať prostredníctvom digitalizácie, budovania kapacít a modernizácie, ako aj posilnenej spolupráce s príslušnými zainteresovanými stranami na trhu práce vrátane iných poskytovateľov zamestnanosti, sociálnych služieb a sociálnych partnerov.

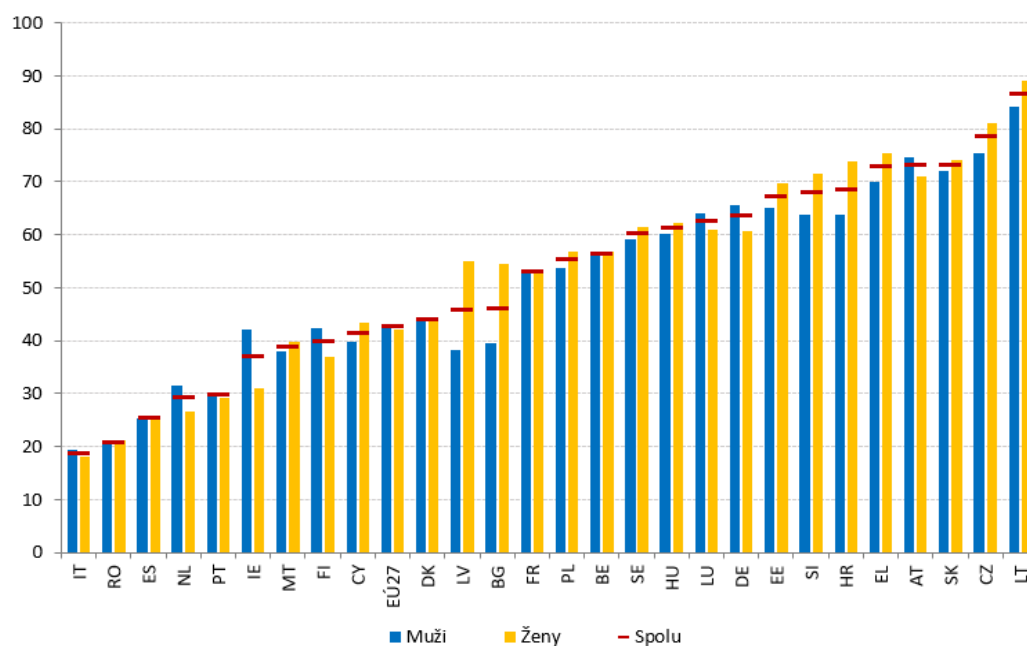
Existujú značné rozdiely vo využívaní verejných služieb zamestnanosti, pričom správanie pri hľadaní zamestnania sa v jednotlivých členských štátoch líši. Z analýzy percentuálneho podielu uchádzačov o zamestnanie, ktorí uviedli, že využili úrady práce na hľadanie zamestnania, za rok 2020 vyplýva, že údaje sa pohybujú od 20 % v Taliansku a Rumunsku po približne 60 % v Belgicku, vo Švédsku, v Maďarsku, Luxembursku

²¹⁵ Zdroje: Európska komisia (2021), *Európska sieť verejných služieb zamestnanosti, pracovný program na rok 2021*. Uverejnené v júni 2021. Európska komisia (2020). *Výročná správa*, január – december 2020.

a Nemecku až po viac ako 75 % v Česku a Litve (pozri graf 2.3.16). Malé rozdiely medzi ženami a mužmi sa zaznamenali aj v niekoľkých členských štátoch, pričom najvýraznejšie sú v Lotyšsku, Bulharsku, Slovinsku, Írsku a Chorvátsku. Využívanie verejných služieb zamestnanosti uchádzačmi o zamestnanie má v posledných rokoch v EÚ celkovo klesajúci trend, pričom pokleslo zo 49,1 % v roku 2014 na 46,1 % v roku 2017 a 42,5 % v roku 2020 (môže to do určitej miery odrážať aj pomerne rozsiahlejšie využívanie iných metód pri hľadaní zamestnania, a to najmä digitálnych metód). Tento údaj je vyšší ako využívanie súkromných služieb zamestnanosti (21,3 %) alebo uverejnenie inzerátu alebo odpoveď naň (40,6 %), pričom sa obe od roku 2017 naďalej vo všeobecnosti využívajú v stabilnej miere. Hoci používanie rôznych alternatív nie je výlučné a nepozoruje sa jasný model komplementárnosti alebo substitúcie, pokiaľ ide o metódy hľadania zamestnania, v 12 členských štátoch je percentuálny podiel osôb, ktoré tvrdia, že používajú VSZ, nižší ako 50 %. V rokoch 2017 až 2020 zaznamenali niektoré členské štáty ako Estónsko, Litva a Bulharsko výrazný nárast (o viac ako 6 percentuálnych bodov) vo využívaní VSZ. Naopak, využívanie VSZ uchádzačmi o zamestnanie sa za rovnaké obdobie výrazne znížilo (približne o 10 percentuálnych bodov) v Nemecku, na Cypre a v Rumunsku. Zároveň sa v EÚ v posledných rokoch výrazne znížil podiel respondentov, ktorí tvrdia, že využívajú spoločenské kontakty (napr. priateľov, príbuzných a odborové zväzy) pri hľadaní zamestnania (zo 71 % v roku 2017 na 66 % v roku 2020), a to isté platí, pokiaľ ide o osoby, ktoré sa rozhodli priamo podať žiadosť zamestnávateľom (z približne 60 % na 53 % v tom istom období). Technické a ľudské kapacity VSZ, ich digitálna integrácia a stupeň partnerstva so zamestnávateľmi sú naďalej dôležitým faktorom pri určovaní kvality a prítťažlivosti služieb VSZ.

Graf 2.3.16: Existujú značné rozdiely vo využívaní verejných služieb zamestnanosti v jednotlivých členských štátoch, a to s určitým rozdielom podľa pohlavia

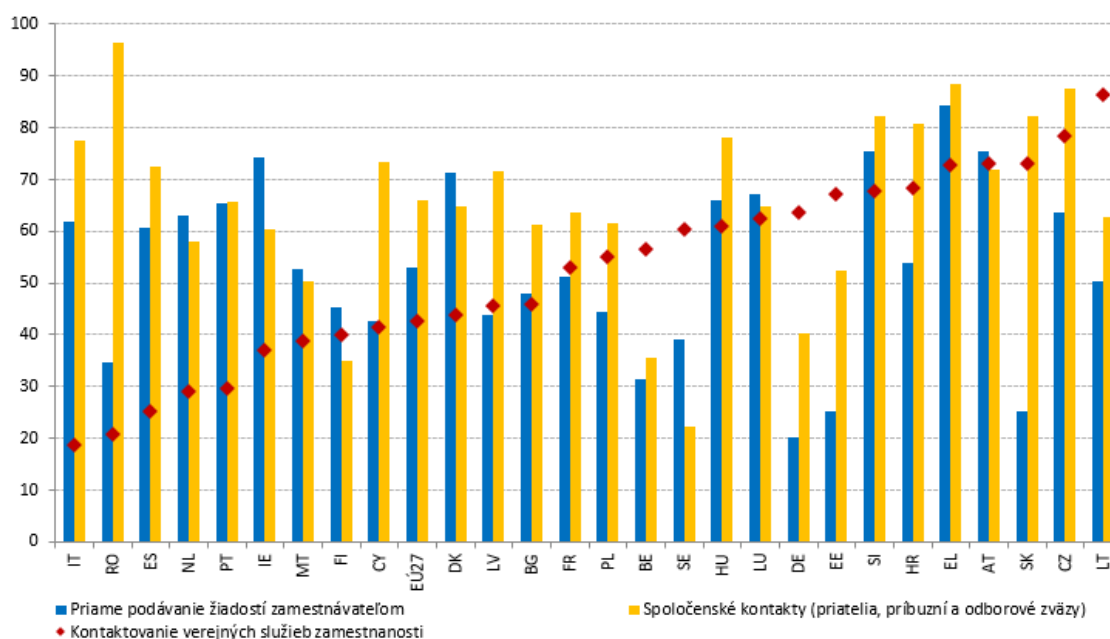
Percentuálny podiel nezamestnaných osôb využívajúcich úrad práce na hľadanie zamestnania v roku 2020, hodnoty podľa pohlavia



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl [lfsa_ugmsw].

Graf 2.3.17: Uchádzači o zamestnanie používajú širokú škálu metód vyhľadávania rôznymi a často nevýlučnými spôsobmi

Percentuálny podiel nezamestnaných osôb, ktoré uvádzajú, že použili danú metódu pri hľadaní zamestnania (2020)



Poznámka: krajiny sú zoradené na základe rastúcej miery kontaktu s úradom práce.

Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl [lfsa_ugmsw].

V roku 2020 sa podiel krátkodobo nezamestnaných poberajúcich dávky zvýšil vo väčšine členských štátov. Celkový vplyv krízy spôsobenej pandemiou COVID-19 na zamestnanosť bol obmedzený vďaka rozsiahlemu využívaniu režimu skráteného pracovného času a podobným opatreniam na udržanie pracovných miest (pozri oddiel 2.1). Jednotlivci, ktorí prišli o prácu alebo už boli nezamestnaní, keď vypukla kríza, sa však ocitli v mimoriadne ťažkej situácii.²¹⁶ Spoločná správa o zamestnanosti z roku 2021 obsahovala podrobnú analýzu hlavných charakteristík systémov dávok v nezamestnanosti v EÚ na základe výsledkov referenčného porovnávania dávok v nezamestnanosti a aktívnych politík trhu práce (APTP), na ktorých sa dohodol Výbor pre zamestnanosť (EMCO). Hoci analýza zostáva celkovo platná, treba poznamenať, že pokrytie systémov dávok v nezamestnanosti sa zvýšilo vo väčšine členských štátov a podstatnejšie v Bulharsku, Estónsku, Grécku, Španielsku, na Malte, v Rumunsku a na Slovensku v rokoch 2019 až 2020 (pozri graf 2.3.18). V prípade členských štátov, ktoré majú k dispozícii aktuálnejšie údaje²¹⁷, je relatívny nárast počtu poberateľov dávok v nezamestnanosti obzvlášť výrazný (40 % alebo viac od februára 2020 do jari alebo do začiatku leta 2021) v Estónsku, Portugalsku, Rumunsku, na Slovensku a vo Švédsku. Vo väčšine členských štátov však počet poberateľov dávok v nezamestnanosti v posledných mesiacoch klesol v súlade so zlepšením podmienok na trhu práce. V roku 2020

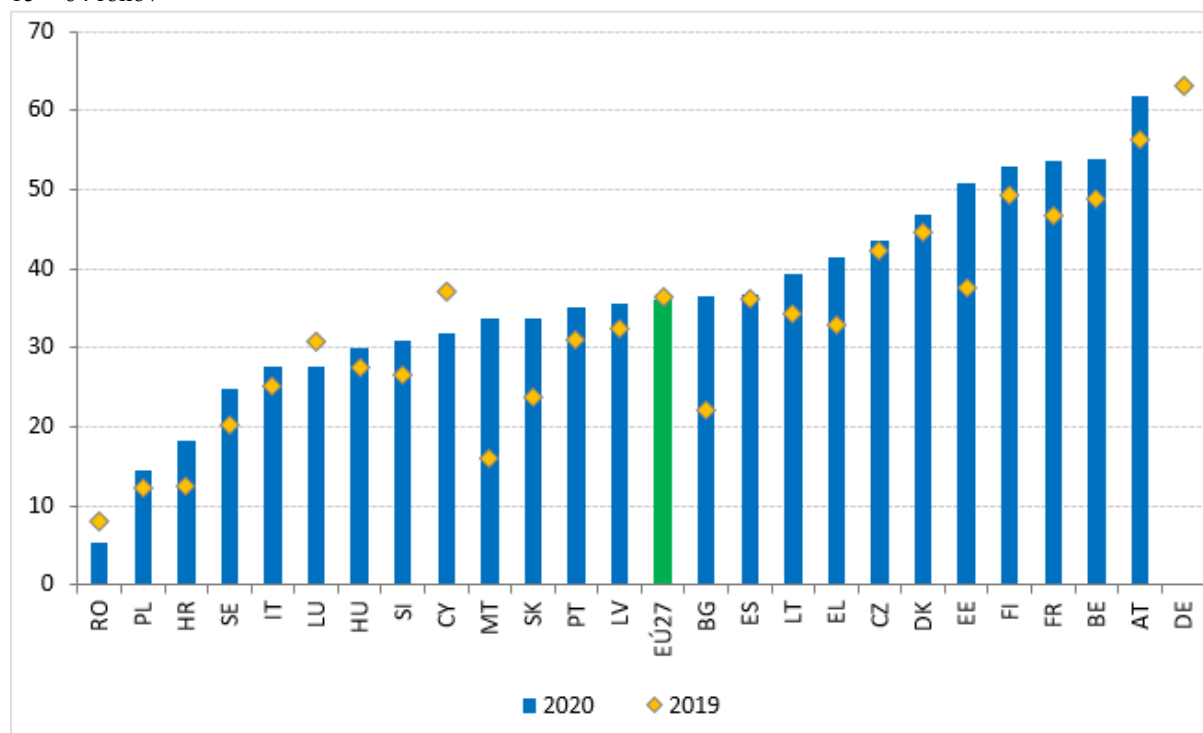
²¹⁶ Viac podrobností sa nachádza v dokumente Európskej komisie (2020). Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe. Štvrťročné preskúmanie, jún 2020. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

²¹⁷ Pozri výročnú správu Výboru pre sociálnu ochranu za rok 2021.

nepoberalo dávky menej ako jeden rok 32,8 % nezamestnaných registrovaných v EÚ a tento percentuálny podiel je vyšší ako 50 % v Chorvátsku a na Slovensku²¹⁸.

Graf 2.3.18: Podiel krátkodobo nezamestnaných poberajúcich dávky v nezamestnanosti sa vo väčšine členských štátov zvýšil

Pokrytie krátkodobo nezamestnaných dávkami v nezamestnanosti (t. j. kratšej ako 12 mesiacov), veková skupina 15 – 64 rokov



Poznámka: Údaje za IE a NL nie sú k dispozícii. Údaje za DE sa vzťahujú len na rok 2019.

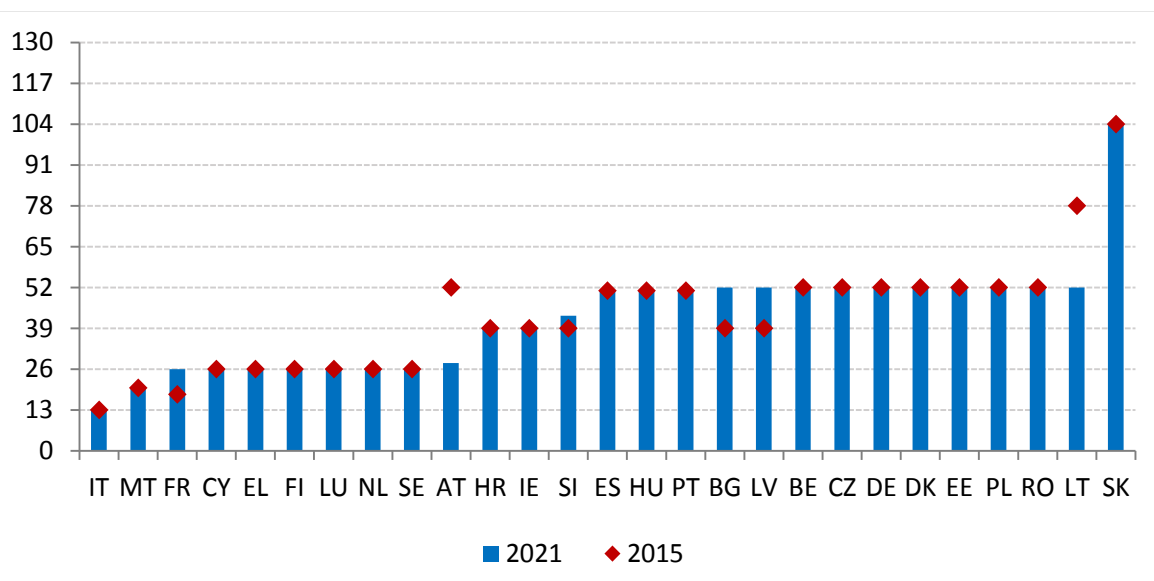
Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl [lfsa_ugadra].

V priebehu roka 2021 zostali dĺžka obdobia zamestnanosti na získanie dávok v nezamestnanosti a trvanie, počas ktorého možno žiadať o dávky, vo všeobecnosti stabilné. Obdobie poistenia sa zmenilo len v Slovinsku z 9 mesiacov v roku 2020 na 10 mesiacov v roku 2021 – pozri graf 2.3.19. Obdobie poistenia na získanie nároku na nezamestnanosť je najkratšie v Taliansku s 13-týždňovými uhrádzanými príspevkami. Na druhej strane je krajinou s najdlhším obdobím poistenia Slovensko, pričom ide o 104 týždňov. Ako je znázornené v grafe 2.3.20, pracovníci prepustení po jednom odpracovanom roku majú nárok na poberanie dávok v rôznej dĺžke trvania v závislosti od členského štátu. V 16 členských štátoch je možné poberať dávky najviac šesť mesiacov (24 týždňov). V Dánsku a Belgicku je však dĺžka trvania tohto nároku až dva roky alebo viac. V Luxembursku a Grécku je dĺžka trvania presne jeden rok a v Litve, Lotyšsku a Írsku je dĺžka trvania približne osem mesiacov.

²¹⁸ Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl [lfsa_ugadra].

Graf 2.3.19: Obdobie prispievania potrebné na vznik nároku na dávky v nezamestnanosti sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši

Dĺžka požadovaného obdobia poistenia v týždňoch, údaje za roky 2015 a 2020

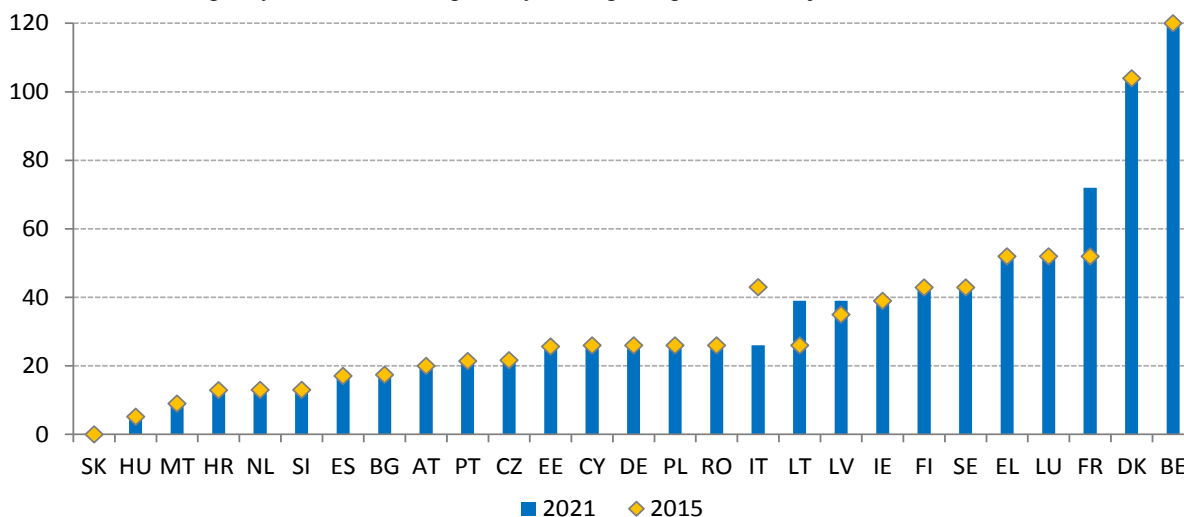


Poznámka: Zatiaľ čo na Malte (2016 a 2021) musí mať dotknutá osoba od začiatku pracovnej histórie uhradených aspoň 50 týždenných príspevkov; v Írsku (2016 a 2021) musí mať dotknutá osoba od začiatku pracovnej histórie uhradených aspoň 104 týždenných príspevkov; v Rakúsku (2021) musí byť v prípade prvých žiadostí uhradených najmenej 52 týždenných príspevkov a v prípade nasledujúcich žiadostí musí byť uhradených najmenej 28 týždenných príspevkov.

Zdroj: databáza MISSOC (január 2015 a január 2021).

Graf 2.3.20: Vo väčšine členských štátov je možné požiadať o dávky v nezamestnanosti najviac šesť mesiacov vzhľadom na jednoročnú pracovnú históriu

Maximálne trvanie poskytovania dávok v počte týždňov pri odpracovanom jednom roku, 2020 a 2015



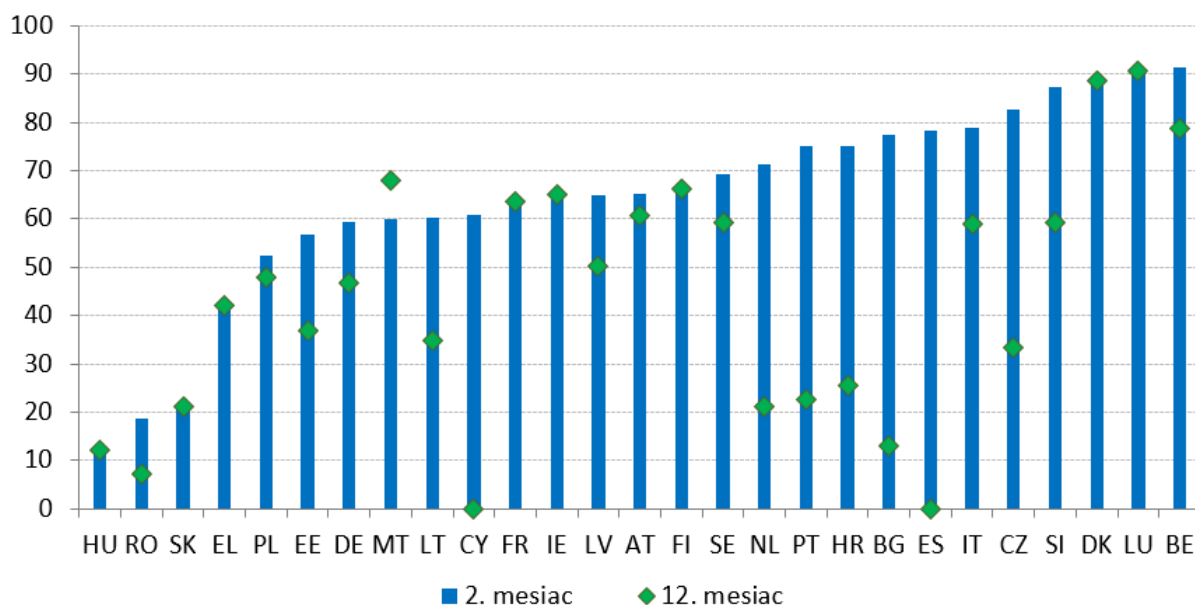
Poznámka: V Belgicku je trvanie poskytovania dávok neobmedzené. Na Cypre sa týždne vypočítavajú na základe šiestich pracovných dní za týždeň. V Írsku sa dávka vypláca 39 týždňov (234 dní) len osobám, ktoré do systému sociálneho zabezpečenia uhradili aspoň 260 týždenných príspevkov. Na Slovensku osoba, ktorá odpracovala len jeden rok, na dávky v nezamestnanosti nárok 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.

Zdroj: databáza MISSOC (január 2015 a január 2021) a vnútroštátne právne predpisy.

Náhrada príjmu pre nezamestnaných sa v jednotlivých členských štátoch líši a závisí od dĺžky obdobia nezamestnanosti. V grafe 2.3.21 sa porovnáva miera náhrady pre zamestnancov s nízkou mzdou (67 % národného priemerného príjmu) s krátkou pracovnou históriou (najviac 12 mesiacov príspevkov na sociálne zabezpečenie) v celej EÚ. Čistá miera náhrady v druhom mesiaci nezamestnanosti sa pohybuje na úrovni od 12,3 % predchádzajúcich (čistých) príjmov v Maďarsku alebo 19 % v Rumunsku po viac ako 90 % v Luxembursku alebo Belgicku. Vo Francúzsku a v Írsku nedochádza k zmene miery náhrady v období nezamestnanosti. Vo väčšine členských štátov sa však miera náhrady časom znižuje. Veľké rozdiely medzi 2. a 12. mesiacom nezamestnanosti sú vo všeobecnosti spôsobené prechodom uchádzačov o zamestnanie z poistenia v nezamestnanosti na pomoc v nezamestnanosti alebo sociálnu pomoc, pričom sa v tomto prípade vo všeobecnosti poskytujú nižšie dávky.

Graf 2.3.21: Dávky v nezamestnanosti sa v rámci EÚ do veľkej miery líšia

Čistá miera náhrady dávok v nezamestnanosti na úrovni 67 % priemernej mzdy v 2. a 12. mesiaci nezamestnanosti (2020)



Poznámka: Ukazovateľ sa počíta pre prípad slobodnej bezdetnej osoby vo veku 20 rokov s krátkou pracovnou históriou (jeden rok). Zahrnuté sú rôzne zložky príjmu, dávky v nezamestnanosti a ďalšie dávky (napríklad sociálna pomoc a príspevky na bývanie).

Zdroj: Európska komisia, na základe údajov modelu daňových výhod OECD.

Predpokladom dobrého fungovania európskeho sociálneho trhového hospodárstva je vysokokvalitný a účinný dialóg, čím sa zaistia udržateľnejšie a inkluzívnejšie politické výsledky. V usmernení pre politiky zamestnanosti č. 7 a v Európskom pilieri sociálnych práv sa členské štáty vyzývajú, aby zabezpečili včasné a zmysluplné zapojenie sociálnych partnerov do navrhovania a vykonávania reforiem a politík v oblasti zamestnanosti, sociálnych a prípadne hospodárskych reforiem a politík, a to aj podporou ich zvýšenej kapacity. V súlade s vnútroštátnymi praktikami a inštitucionálnymi rámcami je cieľom zapojenia sociálnych partnerov na všetkých úrovniach zlepšiť návrh predložených reforiem a zaistiť zodpovednosť za ne. Zapojením dochádza k obmedzeniu konfliktov a pomáha sa pri riadení štrukturálnych zmien a posilňuje sa sociálna súdržnosť. Toto je obzvlášť dôležité v čase, keď je potrebný silný konsenzus na zaistenie rozsiahlej obnovy po kríze a podpory pre zelenú a digitálnu transformáciu. Sociálni partneri už zohrali kľúčovú úlohu v súvislosti

s krízou spôsobenou ochorením COVID-19, pričom viac ako polovicu všetkých opatrení v oblasti aktívnych politík trhu práce a ochrany príjmu prijatých od vypuknutia pandémie buď schválili organizácie sociálnych partnerov, alebo boli s nimi prerokované. Celkovo sa zapojenie sociálnych partnerov do navrhovania a vykonávania vnútroštátnych politík zamestnanosti a sociálnej politiky v posledných rokoch nezmenilo alebo mierne zlepšilo. V jednotlivých členských štátoch sa však stále výrazne líši²¹⁹. Výbor pre zamestnanosť (EMCO) vykonáva každoročne od roku 2016 preskúmania týkajúce sa mnohostranného dohľadu, pričom sa preskúmava zapojenie sociálnych partnerov v členských štátoch EÚ do posudzovania výziev a osvedčených postupov v tejto oblasti.

Na základe nariadenia, ktorým sa zriaďuje Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti²²⁰, boli členské štáty požiadané, aby ich plány obnovy a odolnosti obsahovali zhrnutie konzultačného procesu príslušných zainteresovaných strán vrátane sociálnych partnerov a uviedli, ako boli zohľadnené ich vstupy. Podľa usmernenia Komisie o vypracovaní plánov obnovy a odolnosti²²¹ by sa zhrnutie malo vzťahovať na rozsah, druh a harmonogram konzultácií. Predbežné výsledky štúdie, ktorú uskutočnila sieť národných spravodajcov nadácie Eurofound²²², poukazujú na rôzne úrovne zapojenia v členských štátoch. V niektorých prípadoch organizácie zamestnávateľov aj odborové zväzy uvádzajú, že mali dostatok času na to, aby sa zúčastnili na vypracovaní alebo posúdení plánu obnovy a odolnosti pred ich oficiálnym predložením v roku 2021. V iných prípadoch však sociálni partneri uviedli, že na konzultáciu bol vyhradený obmedzený čas. Pokiaľ ide o príležitosť prispieť k rozvoju plánu obnovy a odolnosti, väčšina sociálnych partnerov uviedla nízku spokojnosť so spätnou väzbou a odpoveďami od zástupcov vlády. Vo veľkej miere vnímali svoju účasť ako informatívnu a v menšej miere ako konzultáciu. Ďalej bude na zaistenie úspešného plnenia plánovaných opatrení dôležité primerané zapojenie sociálnych partnerov do vykonávania plánov obnovy a odolnosti.

Zapojenie organizácií občianskej spoločnosti je takisto nápomocné pri rozvíjaní vnútroštátnej zodpovednosti za reformy a investície a pri zabezpečovaní ich trvalého vplyvu. Na základe existujúcich vnútroštátnych postupov a v súlade s tým, čo sa uvádza v nariadení, ktorým sa zriaďuje Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti, veľký počet členských štátov konzultoval s organizáciami občianskej spoločnosti a inými príslušnými

²¹⁹ Eurofound (2021), *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak* (Zapojenie sociálnych partnerov do tvorby politík počas vypuknutia pandémie COVID-19), Úrad pre publikácie Európskej únie, Luxemburg. Osobitné podrobnosti o kolektívnom vyjednávaní sú uvedené v oddiele 2.1 tejto správy a v prieskume Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, výročné preskúmanie za rok 2021.

²²⁰ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/241 z 12. februára 2021, ktorým sa zriaďuje Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti.

²²¹ Európska komisia, SWD(2021) 12 final. *Usmernenia pre členské štáty, plány obnovy a odolnosti*.

²²² Zdroj: Eurofound (2022), *Tripartite social dialogue and policy formation: Measures to promote recovery in the aftermath of the COVID-19 crisis* [Tripartitný sociálny dialóg a tvorba politiky: opatrenia na podporu obnovy po kríze spôsobenej pandemiou COVID-19] (pripravuje sa). Poznámka: Predbežné výsledky prebiehajúcej štúdie nadácie Eurofound o zapojení vnútroštátnych sociálnych partnerov do prípravy plánov obnovy a odolnosti, ktoré členské štáty predložili v roku 2021. Sieť národných spravodajcov nadácie Eurofound vypracovala 24 správ na základe názorov sociálnych partnerov a do určitej miery zástupcov vlád. Plány obnovy a odolnosti DK a MT neboli zahrnuté do tejto predbežnej analýzy. Pokiaľ ide o BG, získaná spätná väzba sa týka len návrhu, ktorý bol uverejnený pred oficiálnym predložením.

zainteresovanými stranami vypracovanie svojich plánov obnovy a odolnosti. Je to v súlade s usmerneniami pre politiky zamestnanosti na rok 2021²²³ a s usmerneniami Európskej komisie pre členské štáty vydanými v januári 2021. Podľa uznesenia Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru (na základe konzultácií medzi jeho členmi a zástupcami zainteresovaných strán v členských štátoch) obmedzený čas na konzultácie a výmeny predstavoval prekážku účinného a zmysluplného zapojenia organizácií občianskej spoločnosti²²⁴. Skúsenosti organizácií občianskej spoločnosti v oblasti politiky zamestnanosti a sociálnej politiky, a to aj v súvislosti s projektmi v teréne, budú aj naďalej dôležitým prínosom na zabezpečenie účinného a bezproblémového pokroku pri vykonávaní príslušných reforiem a investícií.

2.3.2. Politická reakcia

Nedávny vývoj podnietil niektoré členské štáty k zmene vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré sú relevantné pre nové formy zamestnania a pružné formy organizácie práce vrátane telepráce. Portugalsko spustilo v júli 2020 program stimulov na podporu štátnych zamestnancov, aby zostali v oblastiach s nízkou hustotou obyvateľstva, ktorý zahŕňa teleprácu a spoločné využívanie pracovných priestorov. Medzitým sa v parlamente diskutuje o novom rozsiahlejšom nariadení na podporu telepráce. **Rumunsko** zmenilo v novembri 2020 existujúci právny rámec s cieľom upraviť teleprácu vrátane podmienok určených pre zamestnávateľov na zavedenie telepráce ako normy a potreby zamestnancov dostávať všetky informácie a vybavenie potrebné na vykonávanie telepráce. **Slovensko** zmenilo a doplnilo svoj zákonník práce s cieľom upraviť zriadenie práce z domu a finančný príspevok, ktorý má poskytnúť zamestnávateľ na základe dvojstrannej alebo kolektívnej zmluvy. Právne zmeny sú účinné od marca 2021. V rámci širšej reformy **Španielsko** zaviedlo nový regulačný rámec pre teleprácu v súkromnom a vo verejnom sektore. Prostredníctvom nového právneho rámca sa podporujú zmiešané formy zamestnania tým, že sa zabezpečujú rovnaké pracovné podmienky pre osoby, ktoré pracujú na diaľku a na mieste, pričom bol neskôr zmenený okrem iného s cieľom ukladať sankcie na základe pracovných inšpekcií v súkromnom sektore v prípade nedodržiavania predpisov. **Slovinsko** zmenilo v októbri 2020 zákon o službách štátnej prokuratúry s cieľom objasniť podmienky pracovného času v rámci pohotovostnej služby a služby na výzvu štátnych zamestnancov úradu štátneho prokurátora. **Cyprus** vo svojom pláne obnovy a odolnosti plánuje upraviť pružné formy organizácie práce a reformovať systém sociálneho zabezpečenia s cieľom integrovať nový systém digitálnych operácií, ako aj revidovať súčasné právne predpisy s cieľom rozšíriť sociálne zabezpečenie na všetkých vrátane samostatne zárobkovo činných osôb a pracovníkov s neštandardnými pracovnými zmluvami (ďalšie podrobnosti pozri v oddiele 2.1.2). V júni 2021 **Grécko** vo svojom právnom rámci zaviedlo pružný časový harmonogram a teleprácu ako súčasť širšej reformy pracovného práva.

²²³ Rada Európskej únie, október 2021, Ú. v. EÚ L 379, 26.10.2021, s. 1 – 5.

²²⁴ Európsky hospodársky a sociálny výbor (2021), *Zapojenie organizovanej občianskej spoločnosti do národných plánov podpory obnovy a odolnosti – čo funguje a čo nie?*, uznesenie, február 2021.

Niektoré členské štáty prijali opatrenia na reguláciu platformového hospodárstva vzhľadom na jeho rastúci význam. Okrem opatrení uvedených v rámci o kvalite pracovných miest **Holandsko** aktualizovalo od 1. júla 2020 existujúci právny rámec s cieľom obmedziť činnosti v oblasti dodávania potravín na nezávislom a komerčnom základe na osoby staršie ako 16 rokov. **Francúzsko** prijalo v októbri 2020 ciele opatrenie na reguláciu činnosti mladých ľudí vo veku do 16 rokov na online platformách. V apríli 2021 prijalo reformu zameranú na reguláciu platformového hospodárstva v oblasti dopravy. V rámci tejto širšej reformy **Francúzsko** takisto zaviedlo opatrenie na zabezpečenie primeraného zastúpenia samostatne zárobkovo činných osôb v rámci platformy dopravy a na podporu sociálneho dialógu, a to aj prostredníctvom novovytvoreného orgánu pre sociálne vzťahy platformy zamestnanosti.

Viacere členské štáty preskúmali svoje nariadenia s cieľom zabezpečiť primeranú bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v súlade so zásadou piliera č. 10 (zdravé, bezpečné a prispôsobené pracovné prostredie). V júli 2020 nadobudla účinnosť zmena zákona o ochrane práce v **Lotyšsku**. Jeho účelom bolo vymedziť prácu na diaľku a rozšíriť rozsah existujúcich pravidiel bezpečnosti a ochrany zdravia na tento druh práce a zjednotiť prístup pre štandardných, ako aj neštandardných zamestnancov. **Francúzsko** preskúmalo v decembri 2020 pracovné podmienky zdravotnej starostlivosti s cieľom posilniť prevenciu pri práci a podporiť účasť svojich zamestnancov na testovaní a vakcinácii. **Francúzsko** takisto plánuje vytvoriť „preventívny pas“, ktorý by obsahoval všetky školenia, ktoré zamestnanci absolvujú v súvislosti s predchádzaním rizikám pri práci. **Rumunsko** aktualizovalo v decembri 2020 existujúci rámec s cieľom chrániť pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s vystavením biologickým faktorom pri práci vrátane ochorenia COVID-19.

Niektoré členské štáty zmenili svoje právne predpisy o prepúšťaní s cieľom zmierniť vplyv krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 na trh práce. **Španielsko** predĺžilo do februára 2022 dočasný zákaz ukončenia zmluvy z dôvodu vyššej moci a prepustenia na základe objektívnych dôvodov (hospodárskych, technických, organizačných a výrobných) súvisiacich s ochorením COVID-19, ktorý bol pôvodne zavedený v reakcii na pandémiu. **Taliansko** predĺžilo do konca júna 2021 zákaz dočasného prepustenia, ktorý bol prijatý v marci 2020, a to pre spoločnosti, ktoré využívajú režim skráteného pracovného času.

Niekoľko členských štátov navrhuje nové alebo zmenené úpravy práce na dobu určitú s cieľom reagovať na existujúce a vznikajúce výzvy na trhu práce. Od prijatia v marci 2020 **Španielsko** predĺžilo pozastavenie prepúšťania v prípade pracovných zmlúv (na dobu určitú aj trvalých) do konca septembra 2021. V prípade zmlúv na dobu určitú sa zákaz ďalej predĺžil do februára 2022. Okrem toho **Španielsko** vo svojom pláne obnovy a odolnosti plánovalo zjednodušiť a reorganizovať ponuku pracovných zmlúv vrátane preskúmania využívania zmluvy o odbornej príprave/učňovskej príprave a sezónnej zmluvy, čím by sa posilnila potreba odôvodnenia dočasného zamestnávania, aby sa pracovné zmluvy na neurčitý čas stali všeobecným pravidlom. **Taliansko** aktualizovalo zákon, ktorým sa umožňuje ďalšie predĺženie alebo obnovenie pracovných zmlúv na dobu určitú najviac o 12 mesiacov a bez toho, aby bolo dotknuté maximálne celkové trvanie 24 mesiacov. **Slovensko** prijalo v júni 2020 prechodné ustanovenie s cieľom umožniť zamestnávateľom predĺžiť a opätovne prerokovať pracovné zmluvy na dobu určitú, ktoré sa mali ukončiť do dvoch mesiacov po ukončení výnimočného stavu. Ak sa tak neurobí, pracovnoprávny vzťah sa zmení na pracovný pomer na neurčitý čas. **Litva** zaviedla v auguste 2020 kritériá, ktoré musia agentúry

dočasného zamestnania spĺňať, najmä pokiaľ ide o ich postavenie a schopnosť vykonávať činnosť dočasného zamestnania. **Francúzsko** zmenilo v decembri 2020 existujúci rámec platenej dovolenky a navrhlo nové pravidlá týkajúce sa obnovenia určitých dočasných pracovných zmlúv v súlade s kolektívnymi zmluvami.

V niektorých členských štátoch sa zaviedli aj ciele opatrenia na podporu prechodu na zamestnanie na neurčitý čas v súlade so zásadou piliera č. 5 (o bezpečnom a adaptabilnom zamestnaní). **Španielsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti zmenilo v júli 2021 základný štatút verejného zamestnanca s cieľom znížiť podiel pracovných zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore a zabrániť zneužívaniu tohto druhu zamestnania. V decembri 2022 sa počíta s dodatočnými stabilizačnými postupmi dočasných zamestnancov a zodpovedajúcim spôsobom sa upravia konkrétne odvetvové stanovy, ktoré sa týkajú napríklad zdravotníctva a vzdelávania. S cieľom podporiť zmenu dočasných pracovných zmlúv na pracovné zmluvy na neurčitý čas **Portugalsko** prijalo v auguste 2020 ustanovenia o bonuse za zmluvu vo výške dvojnásobku mesačného základného platu stanoveného v zmluve (najviac do výšky približne 2 200 EUR). **Taliansko** prijalo v máji 2021 ustanovenia o novej opätovnej pracovnej zmluve na podporu zmeny dočasných pracovných zmlúv a podporu zmien postavenia na trhu práce. Cieľom opatrenia je podporiť zamestnávanie na neurčitý čas prostredníctvom dočasného oslobodenia zamestnávateľov od príspevkov na sociálne zabezpečenie.

Vo viacerých členských štátoch pokračuje úsilie zamerané na boj proti nedeklarovanej práci, pričom sa prijali dodatočné opatrenia vrátane budovania kapacít inšpektorátov práce. **Grécko** plánuje zmeny daňového režimu a režimu sociálneho zabezpečenia v odvetví kultúry a umenia s cieľom podporiť deklarovanú prácu. **Španielsko** prijalo vo februári 2021 akčný plán na legalizáciu miezd a príspevkov na sociálne zabezpečenie pre pracovníkov v odvetví starostlivosti o domácnosť prostredníctvom pracovných inšpekcií, kampaní na zvyšovanie informovanosti a technickej pomoci. Do marca 2021 zaslal inšpektorát práce v **Španielsku** zamestnávateľom viac ako 45 000 listov. To viedlo k legalizácii približne 30 000 pracovníkov v domácnosti. V rámci širšej reformy **Chorvátsko** prijalo národný plán boja proti nedeklarovanej práci na roky 2021 – 2024, ktorý obsahuje niekoľko legislatívnych a nelegislatívnych opatrení na predchádzanie zneužívania atypických foriem práce, zvyšovanie informovanosti o výhodách legálnej práce a podporu spravodlivej hospodárskej súťaže. **Litva** prijala nové ciele opatrenie na boj proti nedeklarovanej práci v odvetví stavebníctva. Opatrením, ktoré má nadobudnúť účinnosť od januára 2022, sa bude vyžadovať, aby všetky osoby pracujúce v stavebníctve mali „preukaz totožnosti staviteľa“ a aby zamestnávatelia zasielali všetky potrebné údaje do centralizovaného identifikačného systému. **Litva** takisto zmenila a doplnila svoje pracovné právo s cieľom zabezpečiť transparentnosť pri vyplácaní miezd a iných pracovných nárokov (okrem iného diét a výdavkov na služobnú cestu) pre všetkých zamestnancov. Predpokladaný termín nadobudnutia účinnosti predmetných zmien je január 2022. V rámci širšej reformy **Rumunsko** plánuje formalizovať prácu v domácnosti zavedením pracovných poukážok; jej nadobudnutie účinnosti sa očakáva začiatkom roka 2022.

Niekoľko členských štátov upravilo svoje verejné služby zamestnanosti tak, aby lepšie reagovali na nedávny vývoj na trhu práce. **Estónsko** prijalo v novembri 2020 nový program zamestnanosti na roky 2021 – 2023 s cieľom lepšie podporovať osoby, ktoré čelia prekážkam v zamestnaní, najmä dlhodobo nezamestnaných. **Grécko** spustilo v decembri 2020 platformu „myOAEDlive“, ktorej prostredníctvom sa nezamestnaným a podnikom poskytujú

online poradenské služby vrátane tlmočenia z/do cudzích jazykov, ak je to potrebné. **Fínsko** prijalo v decembri 2020 pilotný projekt na posilnenie poskytovania služieb zamestnanosti na miestnej úrovni. Zúčastňuje sa na ňom 25 pilotných oblastí, ktoré tvorí 118 obcí, pričom cieľom pilotných projektov miestnej samosprávy je zvýšiť zamestnanosť uchádzačov o zamestnanie, najmä dlhodobo nezamestnaných a osôb zo zraniteľných prostredí, a poskytnúť im odbornú prípravu v záujme zabezpečenia dostupnosti kvalifikovanej pracovnej sily. Projekt sa začal v marci 2021 a jeho ukončenie sa očakáva v júni 2023. **Maďarsko** zaviedlo v decembri 2020 nový portál na porovnávanie pracovných miest „KarrierM“ („MojaKariéra“), ktorý poskytuje informácie uchádzačom o zamestnanie aj zamestnávateľom. S celkovým rozpočtom 2,8 miliardy HUF (7,6 milióna EUR) portál ponúka aj individualizované poradenstvo a podporu pre uchádzačov o zamestnanie. V rámci širšej reformy však **Maďarsko** prijalo vo februári 2021 nový právny rámec, ktorým sa zo súboru nástrojov VSZ odstránila finančná podpora na poplatky za odbornú prípravu a súvisiace cestovné náklady. Táto zmena môže znížiť motiváciu uchádzačov o zamestnanie, aby sa zapísali do odbornej prípravy.

Členské štáty prijali opatrenia na zlepšenie podpory poskytovanej verejnými službami zamestnanosti, a to aj s cieľom osloviť zraniteľnejšie skupiny obyvateľstva. **Luxembursko** spustilo projekt s názvom „eADEM“ na digitalizáciu svojich verejných služieb zamestnanosti a zlepšenie efektívnosti prostredníctvom modernizácie svojho IT vybavenia. Podľa plánu obnovy a odolnosti Luxemburska sa začiatok projektu naplánoval na február 2021 a mal by sa dokončiť do konca roka 2024 alebo začiatkom roka 2025. Opatrenie zamerané na rozšírenie počtu digitálnych služieb poskytovaných VSZ bolo zavedené v apríli 2021 a pracovné ponuky budú teraz otvorené pre všetkých uchádzačov o zamestnanie, a nielen pre osoby, ktoré sú registrované. Nadväzuje to na obnovené partnerstvá medzi podnikateľskou federáciou a VSZ (december 2020) a reformu systému profesijnej reklasifikácie, ktorá nadobudla účinnosť v novembri 2020. **Rumunsko** spustilo v decembri 2020 projekt financovaný z Európskeho sociálneho fondu na modernizáciu štruktúr verejných služieb zamestnanosti prostredníctvom rozvoja služieb riadenia prípadov pre uchádzačov o zamestnanie vrátane zraniteľných skupín. **Rumunsko** takisto plánuje spustiť novú platformu na zlepšenie verejných služieb zamestnanosti pre zamestnávateľov vrátane odbornej prípravy 900 zamestnancov a opatrení na podporu spolupráce s územnými agentúrami zamestnania. **Írsko** prijalo v júli 2020 dočasné opatrenie na zvýšenie kapacity verejných služieb zamestnanosti s cieľom podporiť uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom pomoci pri hľadaní pracovného miesta, a to aj prostredníctvom iných zmluvných služieb a miestnych agentúr zamestnania. **Bulharsko** zaviedlo v roku 2019 novú službu s názvom „mobilný úrad práce“ na poskytovanie služieb zamestnanosti v odlahľých oblastiach, kde neexistuje stály úrad práce. Mobilné úrady práce po pozastavení činnosti v dôsledku pandémie COVID-19 obnovili svoju činnosť v júli 2021, pričom poskytli poradenstvo a podporu viac ako 1 400 uchádzačom o zamestnanie. **Belgický** plán obnovy a odolnosti zahŕňa opatrenia na podporu výmeny údajov o krátkodobo nezamestnaných medzi rôznymi úrovňami verejnej správy. Cieľom je lepšie podporovať VSZ pri oslovovaní tejto konkrétnej skupiny prostredníctvom doplnkových opatrení vypracovaných regionálnymi verejnými službami zamestnanosti (napr. v regióne Flámsko). **Belgický** región Valónsko zavedie v januári 2022 súbor opatrení s cieľom poskytnúť uchádzačom o zamestnanie individualizovanejšie usmernenia. To zahŕňa zavádzanie digitálnych nástrojov a opatrení v oblasti lepšieho zosúladzovania ponúkaných a požadovaných pracovných miest, ktoré sa zameriavajú na najzraniteľnejších uchádzačov o zamestnanie. **Grécko** prijalo v septembri

2021 nový rámec riadenia svojich verejných služieb zamestnanosti a plánuje investície do modernizácie svojich miestnych pobočiek vrátane opatrení na zlepšenie značky, komunikácie a poradenstva.

Niekoľko členských štátov zaviedlo najmä dočasné opatrenia s cieľom zvýšiť účinnosť svojich existujúcich rámcov aktívnych politík trhu práce, najmä pokiaľ ide o riešenie dlhodobej nezamestnanosti, a to v súlade so zásadou piliera č. 4 (aktívna podpora zamestnanosti). **Írsko** schválilo v júli 2020 dočasné opatrenie na zabezpečenie 10 000 dodatočných pracovných miest a systémov odbornej praxe pre ľudí, ktorých obdobie nezamestnanosti trvá šesť mesiacov alebo dlhšie. **Grécko** prijalo v októbri 2020 nový program subvencií na zamestnanosť cielený na 100 000 nových pracovných miest v súkromnom sektore. Štát pokrýva príspevky na sociálne zabezpečenie novoprijatých zamestnancov na šesť mesiacov a poskytuje dodatočnú mzdovú dotáciu vo výške 200 EUR mesačne pre osoby, ktoré boli predtým dlhodobo nezamestnané. Od januára 2022 sa program rozšíri o 50 000 nových miest. **Belgický** región Valónsko zaviedol v decembri 2020 novú dočasnú subvenciu na prijímanie pracovníkov, pričom je zameraná na prijímanie dlhodobo nezamestnaných, a to v odvetviach, ktoré sú silne postihnuté krízou spôsobenou pandémiou COVID-19. V súvislosti s novým systémom ide o hodnotu 1 000 EUR mesačne počas obdobia maximálne 24 mesiacov a poskytuje sa ako doplnok k ďalším stimulom na prijatie do zamestnania s klesajúcou sumou v priebehu času. **Francúzsko** rozšírilo v decembri 2020 pilotný projekt *territoires zéro chômeurs* s cieľom ďalej integrovať dlhodobo nezamestnaných. V rámci tohto projektu sa opatrenie „začlenenie CDI“ osobitne zameriava na pracovníkov starších ako 57 rokov prostredníctvom upravených pracovných zmlúv na neurčitý čas. Projekt bol rozšírený na 50 nových zón na obdobie ďalších päť rokov. **Rakúsko** schválilo nové finančné prostriedky na podporu integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce a na lepšie poradenstvo a podporu zo strany verejných služieb zamestnanosti vrátane opatrení na zlepšenie zručností financovaných prostredníctvom plánu obnovy a odolnosti. V januári 2021 nadobudlo vo **Fínsku** účinnosť niekoľko zmien pracovného práva. Ich cieľom je poskytovať služby, ktoré sú viac prispôsobené individuálnym potrebám a ktoré sú integrovanejšie, a to osobám v zraniteľných situáciách, najmä dlhodobo nezamestnaným. **Dánsko** dosiahlo v máji 2021 dohodu o pridelení 159 miliónov DKK (približne 21 miliónov EUR) na riešenie dlhodobej nezamestnanosti a podporu integrácie dotknutých osôb do trhu práce, najmä uchádzačov o zamestnanie starších ako 50 rokov.

Členské štáty zaviedli nové opatrenia (väčšinou dočasné) alebo rozšírili existujúce opatrenia na posilnenie svojich systémov dávok v nezamestnanosti v súlade so zásadou piliera č. 13 o dávkach v nezamestnanosti. **Dánsko** zaviedlo od augusta 2020 dočasné opatrenie na poskytovanie vyšších dávok v nezamestnanosti (do výšky 110 %) nízkokvalifikovaným uchádzačom o zamestnanie, ktorí začínajú kurz odbornej prípravy. Ako súčasť súboru dočasných opatrení na zmiernenie negatívneho vplyvu pandémie **Portugalsko** upravilo v novembri 2020 vzorec na výpočet dávok v nezamestnanosti v situáciách, keď sa skrátí záručná lehota na prístup k dávkam, a dočasne pozastaví povinnosť výlučnosti (teda vytvorenie samostatnej zárobkovej činnosti je možné pri poberaní dávok v nezamestnanosti). **Portugalsko** predĺžilo v decembri 2020 nároky na dávky v nezamestnanosti, ktoré sa skončili v roku 2021, o ďalších šesť mesiacov. **Belgicko** pozastavilo znižovanie dávok v nezamestnanosti do konca septembra 2021 a zmrazilo ich na úrovni, na ktorú mal príjemca nárok v apríli 2020. **Španielsko** prijalo v máji 2021 dočasný systém dávok v nezamestnanosti do septembra 2021 (v hodnote 776 EUR), a to pre umelcov, ktorí predtým prispievali do

systému nezamestnanosti (na štyri až šesť mesiacov v prípade príspevku za 20 až 55 dní v roku 2019). **Estónsko** schválilo reformu, ktorou sa od roku 2021 podstatne zvýši úroveň dávok v nezamestnanosti. Od 1. augusta 2020 sa čistá miera náhrady dávky poistenia v nezamestnanosti zvýšila z 50 % na 60 % predchádzajúcich príjmov počas prvých 100 dní obdobia nezamestnanosti. V pláne obnovy a odolnosti sa okrem toho predpokladá mechanizmus na zvýšenie maximálneho trvania dávok v nezamestnanosti v prípade vysokej nezamestnanosti. V **Litve** môžu pracovníci, ktorí po návrate do zamestnania prestali poberať dávky, ľahšie získať dávky v nezamestnanosti, ak sa opäť stanú nezamestnanými.

Niektoré opatrenia prijaté v oblasti systémov dávok v nezamestnanosti sú navrhnuté s cieľom zlepšiť situáciu určitých skupín obyvateľstva. **Luxembursko** prijalo dočasné opatrenie na predĺženie osobitného režimu skráteného pracovného času do júna 2021 v súvislosti s krízou spôsobenou pandémiou COVID-19. Výška náhrady vyplácanej za čiastočnú nezamestnanosť podľa Zákonníka práce nemôže byť nižšia ako suma stanovená pre zákonnú minimálnu mzdu vyplácanú nekvalifikovaným zamestnancom. **Taliansko** schválilo v priebehu rokov 2020 a 2021 dočasné ustanovenia na pozastavenie postupného znižovania dávok v nezamestnanosti a na rozšírenie kategórií potenciálnych príjemcov. V decembri 2020 schválilo aj dočasnú podporu príjmu v čistej výške 500 EUR mesačne pre nezamestnané ženy alebo ženy s jedným príjmom, ktoré majú nezaopatrované deti. Opatrenie je platné do roku 2023 a maximálne celkové výdavky budú vo výške 5 miliónov EUR ročne. **Lotyšsko** predĺžilo v apríli 2021 dočasnú podporu vo výške 180 EUR zavedenú v marci 2020 pre poberateľov, ktorí vyčerpali svoje dávky v nezamestnanosti, a to zo štyroch na šesť mesiacov. **Lotyšsko** okrem toho prijalo v decembri 2020 vyplácanie dočasnej dávky v nezamestnanosti (500 EUR za prvé dva mesiace a 375 EUR za posledné dva mesiace) mladým absolventom, ktorí boli evidovaní ako nezamestnaní. Obe tieto opatrenia sa skončili 30. júna 2021. Dočasná dávka je navyše doplnená trvalým opatrením na obnovenie až dvojnásobku vyplácania dávok v nezamestnanosti a plné pokrytie iných dávok (t. j. peňažných dávok v invalidite). Obe skupiny potenciálnych príjemcov sa museli zaregistrovať na VSZ a zúčastniť sa aktívnych politík trhu práce. **Rakúsko** zmenilo zákon o poistení v nezamestnanosti s cieľom poskytnúť dočasnú podporu pracujúcim rodičom s deťmi do 14 rokov alebo so zdravotným postihnutím (bez vekovej hranice). Toto opatrenie sa vzťahuje aj na opatrovateľov starších osôb, pričom sa predĺžilo do júla 2021. **Rakúsko** prijalo aj dočasné opatrenia na podporu pracovníkov v kultúrnych a kreatívnych odvetviach, ktorí utrpeli stratu príjmu, a to jednorazovými subvenciami v rozmedzí od 1 000 EUR do 3 500 EUR v závislosti od prípadu. **Írsko** zmenilo v auguste 2020 existujúci regulačný rámec s cieľom poskytovať dočasné dávky v nezamestnanosti osobám, ktoré prišli o prácu v dôsledku pandémie, pričom výška dávok sa vo vlnách menila.

Členské štáty upravili svoje regulačné rámce tak, aby zabezpečili primeranosť a pokrytie dávok v nezamestnanosti, pričom zohľadnili aj požiadavky na podmienenosť. **Fínsko** zaviedlo v decembri 2020 opatrenie na zjednodušenie podmienok oprávnenosti na poberanie dávok v nezamestnanosti, a to najmä pre uchádzačov o zamestnanie zapísaných do krátkodobého vzdelávania. Očakáva sa, že opatrením sa takisto zmierni pracovné zaťaženie VSZ a zabezpečí sa, aby sa zdroje prideliť osobám, ktoré to najviac potrebujú. **Taliansko** financovalo dočasné príspevky na príjem pre sezónnych pracovníkov, zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, a pre samostatne zárobkovo činné osoby. **Estónsko** zmenilo existujúce nariadenie s cieľom zvýšiť od januára 2021 úroveň dávok v nezamestnanosti z 35 % na 50 % minimálnej mesačnej

mzdy. **Grécko** po ukončení dočasného predĺženia vyplácania pravidelných dávok v nezamestnanosti v máji 2021 plánuje širšiu reformu existujúcich systémov dávok v nezamestnanosti. Cieľom je zlepšiť primeranosť a pokrytie, podporiť rýchlejší návrat na trh práce a odstrániť prekážky rozvoja zručností. **Fínsko** v júni 2021 ďalej predĺžilo platnosť existujúceho právneho rámca do septembra 2021, aby uchádzači o zamestnanie dostávali dávky v nezamestnanosti ako preddavok na obdobie šiestich mesiacov namiesto štandardných dvoch mesiacov. **Malta** začala v júni 2021 posúdenie existujúcich systémov dávok v nezamestnanosti, ktorého výsledkom bude správa, ktorá poskytne konkrétne údaje na dosiahnutie účinného pokrytia a lepšej primeranosti dávok, pričom sa posilnia stimuly podporujúce zotrvanie v práci. V rámci vykonávania plánu obnovy a odolnosti sa očakáva, že správa bude uverejnená do polovice roka 2022.

Niektoré členské štáty prijali nové nariadenia alebo zmenili existujúce nariadenia s cieľom podporiť voľný pohyb pracovníkov a zároveň zabezpečiť ochranu ich práv. **Rumunsko** schválilo v apríli 2021 nové ustanovenia na zabezpečenie právnej ochrany rumunských občanov pracujúcich v zahraničí prostredníctvom zmlúv koordinovaných agentúrami zamestnania, a to bez ohľadu na ich pôvod (či už sú z Rumunska alebo iného členského štátu). **Fínsko** zmenilo v apríli 2021 existujúci právny rámec týkajúci sa podmienok vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely sezónnej práce. Cieľom opatrenia je znížiť administratívnu záťaž pre zamestnávateľov a cudzincov, ktorí sú sezónnymi pracovníkmi, a opatrenie je doplnené o dodatočné zmeny, ktoré nadobudnú účinnosť v októbri 2021 a ktorých cieľom je predchádzať nekalým pracovným praktikám a odhaľovať ich. **Luxembursko** predĺžilo v júni 2021 daňové pravidlá s **Belgickom** a **Francúzskom**, ktoré sa týkajú cezhraničných pracovníkov zamestnaných v krajine, ale v súčasnosti vykonávajúcich teleprácu, pričom boli neskôr predĺžené do 31. decembra v prípade Belgicka a do 15. novembra v prípade Francúzska. Dohoda medzi **Luxemburskom** a **Nemeckom** sa obnovuje každý mesiac.

Viacere členské štáty prispôsobili svoje rámce pre zapojenie sociálnych partnerov a kolektívne vyjednávanie v súlade so zásadou piliera č. 8 o sociálnom dialógu a zapojení pracovníkov. **Francúzsko** prijalo vo februári 2021 nový právny rámec pre kolektívne vyjednávanie vo verejnom sektore vrátane vymedzenia doložiek, ktoré sú predmetom diskusie, ako je učňovská príprava, a pre vykonávanie politík odmeňovania. **Francúzsko** prijalo v apríli 2021 reformu s cieľom posilniť sociálny dialóg v platformovom hospodárstve prostredníctvom zriadenia volieb a vymenovania zástupcov a národného orgánu zodpovedného za organizáciu volieb. **Cyprus** zorganizoval v júli 2021 konferenciu pracovnej rady s cieľom prediskutovať so sociálnymi partnermi niekoľko významných reforiem v krajine v záujme zabezpečenia účinného fungovania mechanizmov kolektívneho vyjednávania, vzájomných dohôd a predchádzania priemyselným sporom a ich urovnávania. **Grécko** aktualizovalo rámec kolektívneho pracovného práva, zriadilo digitálny register odborových zväzov, upravilo právo na štrajk a zvýšilo prevádzku minimálnych služieb počas štrajkov pre podniky poskytujúce služby vo verejnom záujme na najviac 33 %. **Španielsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti plánuje zlepšiť fungovanie kolektívneho vyjednávania zmenou príslušných právnych pravidiel a začlenením zmien do rokovacej štruktúry s cieľom posilniť reprezentatívnosť rokovacích strán, obohatiť obsah dialógu a zvýšiť právnu istotu pri jeho vykonávaní a účinky. **Rumunsko** v rámci reforiem navrhnutých vo svojom pláne obnovy a odolnosti plánuje zmeniť a doplniť legislatívny rámec s cieľom zlepšiť fungovanie sociálneho dialógu.

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

Tento oddiel sa zaoberá vykonávaním usmernenia pre politiky zamestnanosti č. 8, v ktorom sa odporúča, aby členské štáty presadzovali rovnaké príležitosti pre všetkých, podporovali sociálne začlenenie a bojovali proti chudobe v súlade so zásadami piliera č. 2 (rodová rovnosť), č. 3 (rovnaké príležitosti), č. 11 (starostlivosť o deti a podpora detí), č. 12 (sociálna ochrana), č. 14 (minimálny príjem), č. 15 (príjem v starobe a dôchodky), č. 16 (starostlivosť o zdravie), č. 17 (začleňovanie ľudí so zdravotným postihnutím), č. 18 (dlhodobá starostlivosť), č. 19 (bývanie a pomoc pre bezdomovcov) a č. 20 (prístup k základným službám). V oddiele 2.4.1 sa uvádza analýza kľúčových ukazovateľov, zatiaľ čo v oddiele 2.4.2 sa uvádzajú politické opatrenia členských štátov v oblasti systémov sociálnej ochrany a sociálneho začlenenia.

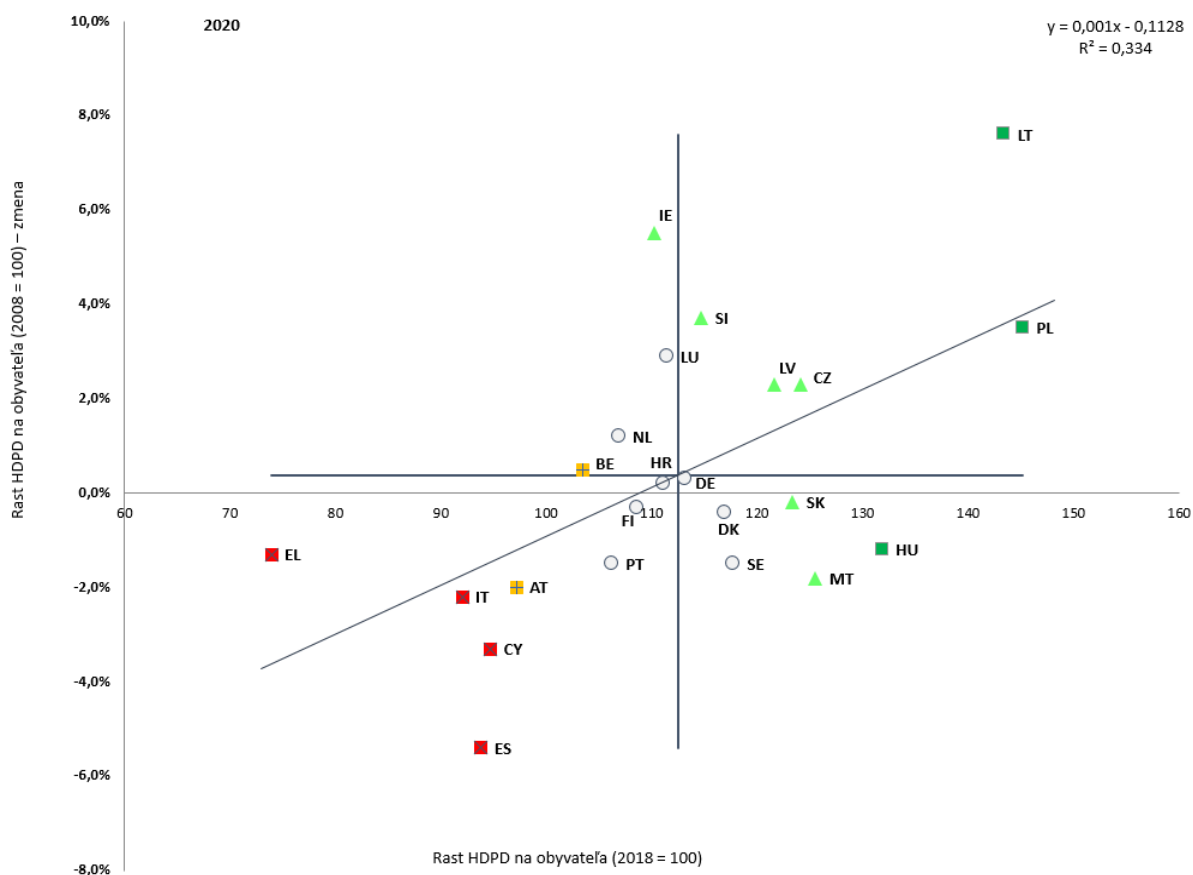
2.4.1. Kľúčové ukazovatele

Napriek kríze spôsobenej pandémiou COVID-19 ostali hrubé disponibilné príjmy domácností (HDPD) na obyvateľa v členských štátoch EÚ v roku 2020 v priemere všeobecne stabilné. Najväčší nárast bol zaznamenaný v Litve, po ktorej nasledovalo Írsko a Poľsko (10,2 percentuálneho bodu, 5,7 percentuálneho bodu a 4,9 percentuálneho bodu) – pozri graf 2.4.1. Najväčší pokles zaznamenalo Španielsko, za ktorým nasledovali Cyprus, Malta a Taliansko (–5,4 percentuálneho bodu, –3,2 percentuálneho bodu, –2,3 percentuálneho bodu a –2,1 percentuálneho bodu). Veľká väčšina krajín EÚ však vykazovala oveľa menšie rozdiely. Ako sa uvádza v oddiele 2.1.1, rozdiely v tejto metrike medzi členskými štátmi odrážajú okrem iného odvetvové rozdiely, pokiaľ ide o vplyv krízy spôsobenej ochorením COVID-19, ako aj odlišný rozsah systémov podpory príjmu a fungovania automatických stabilizátorov. V niektorých členských štátoch zostáva reálny hrubý disponibilný príjem na obyvateľa pod hodnotami zaznamenanými v roku 2008, čo znamená, že ide o „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“,“ (Rakúsko²²⁵) alebo o „krajiny s kritickou situáciou“ (Grécko, Taliansko, Španielsko a Cyprus).

²²⁵ V prípade Belgicka ide takisto o „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“, ale s HDPD na obyvateľa nad úrovňou z roku 2008.

Graf 2.4.1: Napriek kríze spôsobenej pandemiou COVID-19 ostali hrubé disponibilné príjmy domácností (HDPD) na obyvateľa v členských štátoch EÚ v roku 2020 všeobecne stabilné

Rast reálneho hrubého disponibilného príjmu domácností na obyvateľa (2008 = 100) v roku 2020 a zmena oproti predchádzajúcemu roku (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Údaje za BG, EE, FR a RO nie sú k dispozícii.

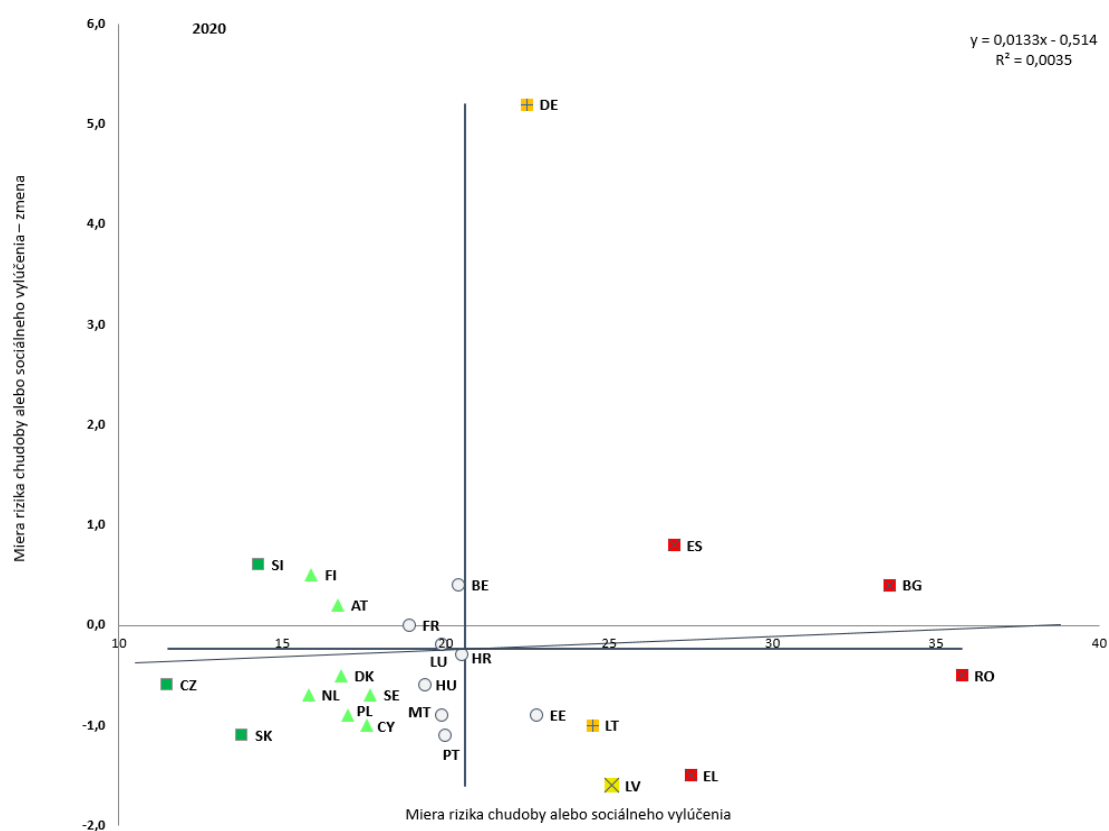
Zdroj: Eurostat, [tepsr_wc310].

Podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením zostal vo väčšine členských štátov v roku 2020 všeobecne stabilný alebo sa znížil, ale pretrvávajú značné rozdiely. V akčnom pláne týkajúcom sa Európskeho piliera sociálnych práv Komisia stanovila ako hlavný cieľ na rok 2030 zníženie počtu ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením o 15 miliónov. V roku 2020 mali najvyššie miery rizika chudoby a sociálneho vylúčenia Rumunsko, Bulharsko, Grécko a Španielsko (na úrovniach 35,8 %, 33,6 %, 27,5 % a 27 %), zatiaľ čo Česko, Slovensko, Slovinsko a Holandsko mali najnižšiu úroveň (11,5 %, 13,8 %, 14,3 % a 15,8 %). Spomedzi krajín s vysokými úrovňami zaznamenalo Rumunsko mierny pokles (o 0,5 percentuálneho bodu) na úroveň 35,8 %, zatiaľ čo Bulharsko a Španielsko zaznamenali mierny nárast (0,4 percentuálneho bodu), ale podľa metodiky sociálneho prehľadu sú všetky naďalej „krajiny s kritickou situáciou“. Litva a Nemecko sú „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“ (pozri graf 2.4.2), ale pri druhej menovanej krajine je potrebné poznamenať, že

v dôsledku významnej zmeny v zbere údajov došlo k vážnym zlomom v radoch²²⁶. Najväčší pokles miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia bol zaznamenaný v Lotyšsku (o 1,6 percentuálneho bodu na úroveň 25,1 %), pričom pokračoval minulý klesajúci trend zo stále vysokej úrovne. Spomedzi krajín s najnižšími mierami rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia sa Slovensko ďalej zlepšilo o 1,1 percentuálneho bodu na úroveň 13,8 %, zatiaľ čo Česko sa zlepšilo o 0,6 percentuálneho bodu na úroveň 11,5 %. Rozdiely v miere rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia sú v európskych regiónoch veľké, pričom sú rozsiahlejšie než medzi členskými štátmi. Takéto rozdiely sa môžu objaviť v rámci jedného členského štátu, napr. v Španielsku a Taliansku – pozri graf 8 v prílohe 3.

Graf 2.4.2: Podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením ostal vo väčšine členských štátov stabilný alebo sa znížil, ale pretrvávajú veľké rozdiely

Podiel obyvateľov ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením (v %), úrovne v roku 2020 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Údaje za IE a IT nie sú k dispozícii a údaje za FR, LV, NL, PL a SK sú predbežné. Zlom v radoch v prípade BE, DE a LU. Od

226

Nemecko zasiela od roku 2020 údaje o ukazovateli miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia do EU-SILC z prieskumu („Mikrozensus“), ktorý sa líši od predchádzajúceho prieskumu, s cieľom zlepšiť kvalitu podkladových údajov po zmene ukazovateľa miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v roku 2021. Touto zmenou sa takisto zdôraznilo, že miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia bola podhodnotená, keď sa merala podľa predchádzajúcej metodiky, čo predstavuje zlom v časových radoch údajov. V dôsledku toho už údaje z rôznych rokov nie sú porovnateľné. V roku 2020 sa nemecká miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia zvýšila z úrovne 17,3 % zaznamenatej v roku 2019 na úroveň 22,5 % v roku 2020, čo predstavuje nárast o 5,2 percentuálneho bodu. Toto zvýšenie by sa malo považovať za štatistický pohyb v dôsledku zlepšenia zdroja údajov.

roku 2020 Nemecko zasiela údaje o ukazovateli miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia do EU-SILC z prieskumu („Mikrozensus“), ktorý sa líši od predchádzajúceho prieskumu. V dôsledku toho už údaje z rôznych rokov nie sú porovnateľné. Definícia hlavného ukazovateľa sa trochu líši od vymedzenia jeho predchodcu [ilc_peps01] po jeho revíziách v roku 2021.²²⁷
Zdroj: Eurostat, [tepsr_lm410].

Rýchle zásahy vlád pomohli zmierniť vplyv pandémie na riziká príjmovej chudoby, závažnú materiálnu a sociálnu depriváciu a podiel ľudí žijúcich v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje. Ukazovateľ miery rizika chudoby za rok 2020 (na základe údajov EU-SILC, pričom sa odkazuje na úrovne príjmov v roku 2019) zostal vo všetkých členských štátoch pomerne stabilný (pozri hornú časť grafu 2.4.3). Podľa rýchlych odhadov Eurostatu (týkajúcich sa príjmov za rok 2020)²²⁸ bol jeho nárast v najmenej polovici členských štátov v porovnaní s rokom 2019 obmedzený (a mierne klesol v Estónsku, Litve, vo Fínsku, v Rumunsku a Česku). Mierny nárast sa však odhaduje v prípade Grécka, Španielska, Chorvátska, Slovinska a v menšej miere Talianska. Miera závažnej materiálnej a sociálnej deprivácie²²⁹ zostala v roku 2020 celkovo stabilná, hoci s malou konvergenciou. Zatiaľ čo niekoľko krajín (Litva, Slovensko, Poľsko a Grécko) zaznamenalo obmedzený pokles, iné krajiny zaznamenali stabilitu alebo mierny nárast (Španielsko, Bulharsko a Rumunsko). Podiel ľudí žijúcich v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje²³⁰, zostal takisto stabilný, čo odráža politické úsilie vynaložené na obmedzenie straty pracovných miest. Zreteľnými pozitívnymi výnimkami sú Slovensko a Portugalsko (s poklesom o 2 percentuálne body a 1,2 percentuálneho bodu), zatiaľ čo nárast bol zaznamenaný vo Francúzsku (o 1,7 percentuálneho bodu).

²²⁷ Je to spôsobené tým, že „miera závažnej materiálnej a sociálnej deprivácie“ nahrádza predchádzajúcu zložku „miera závažnej materiálnej deprivácie“. Pozri podrobnosti na príslušnej webovej stránke [Eurostatu](#). Ukazovateľ týkajúci sa ľudí žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce sa od roku 2019 do roku 2020 po vekovej skupine 0 – 59 uplatňoval na vekovú skupinu 0 – 64 rokov.

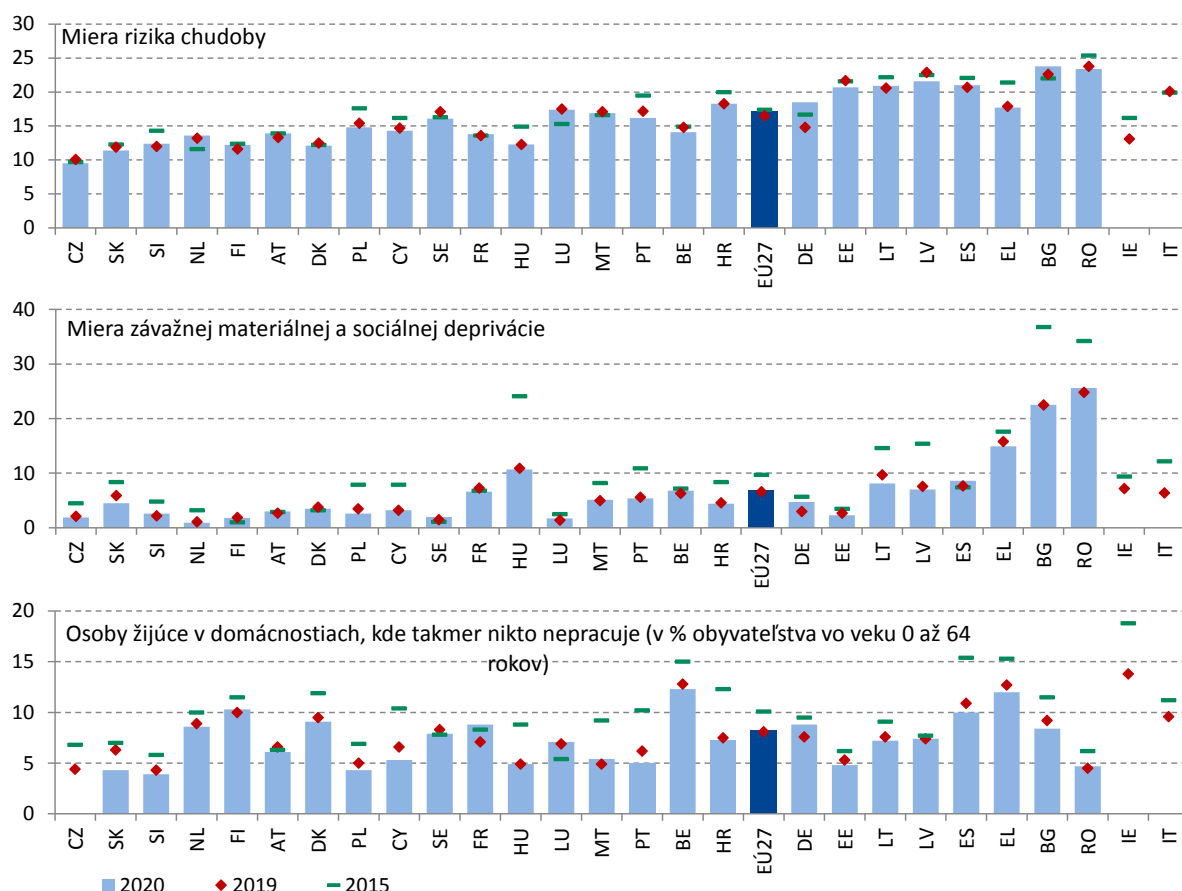
²²⁸ Vydané v júli 2021, k dispozícii [na webovom sídle Eurostatu](#). Stránka navštívená 16. septembra 2021. Zvažujú sa len štatisticky významné zmeny. Odhady nie sú k dispozícii v prípade Malty a chýbajú rozdelenia v prípade Francúzska a Rumunska.

²²⁹ Ukazovateľ „miery závažnej materiálnej a sociálnej deprivácie“ nahrádza ukazovateľ „miery závažnej materiálnej deprivácie“ ako súčasť miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia, pričom sa zavádza rozšírený súbor položiek deprivácie – pozri nový súbor položiek na [príslušnej stránke slovníka Eurostatu](#) a ďalšie podrobnosti v [poznámke pre podskupinu ukazovateľov Výboru pre sociálnu ochranu](#).

²³⁰ Domácnosti, v ktorých dospelí [vo veku 18 – 64 rokov, ale s výnimkou študentov vo veku 18 – 24 rokov a osôb, ktoré odišli do dôchodku podľa svojho súčasného ekonomického postavenia, ktoré si definovali, alebo poberajú akýkoľvek dôchodok (okrem pozostalostného dôchodku), ako aj osôb vo vekovej skupine 60 – 64 rokov, ktoré sú neaktívne a žijú v domácnosti, ktorej hlavným príjmom sú dôchodky] pracovali počas predchádzajúcich 12 mesiacov menej ako 20 % svojho celkového kombinovaného potenciálneho pracovného času.

Graf 2.4.3: Zlepšenia zložiek miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia od roku 2015 sa zachovali aj počas krízy takmer vo všetkých členských štátoch vďaka prijatým politickým intervenciám

Zložky hlavného ukazovateľa miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (v %, 2015, 2019, 2020)



Poznámka: Ukazovatele sú zoradené podľa miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v roku 2020. Údaje za IE a IT nie sú k dispozícii. Ukazovateľ „mieru závažnej materiálnej a sociálnej deprivácie“ nahrádza predchádzajúcu zložku „mieru závažnej materiálnej deprivácie“. Ukazovateľ týkajúci sa ľudí žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce sa od roku 2019 do roku 2020 po vekovej skupine 0 – 59 uplatňoval na vekovú skupinu 0 – 64 rokov. Od roku 2020 Nemecko zasiela údaje o ukazovateli miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia a jeho zložkách do EU-SILC z prieskumu („Mikrozensus“), ktorý sa líši od predchádzajúceho prieskumu. V dôsledku toho už údaje z rôznych rokov nie sú porovnateľné.

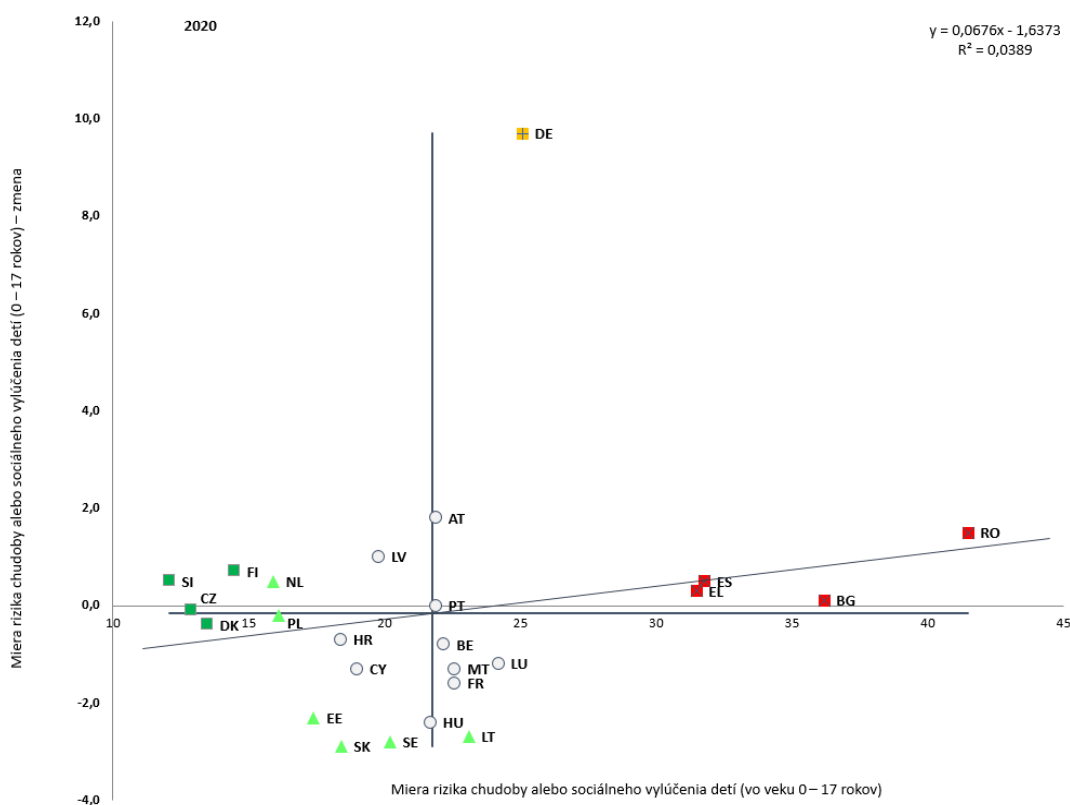
Zdroj: Eurostat, [tessi010, tepsr_lm420, tepsr_lm430].

Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia detí (vo veku 0 – 17 rokov) zostala v roku 2020 v priemere všeobecne stabilná, pričom medzi jednotlivými krajinami sú stále veľké rozdiely. Z údajov z prieskumov, ako aj z rýchlych odhadov Eurostatu vyplýva, že miera rizika chudoby a sociálneho vylúčenia detí a jej zložky boli v roku 2020 relatívne stabilné. V rokoch 2019 až 2020 klesla miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia detí o viac ako 0,5 percentuálneho bodu v 11 členských štátoch, pričom najvýraznejšie zníženie zaznamenalo Slovensko, Švédsko a Litva (približne o 3 percentuálne body). Naopak, v desiatich členských štátoch vzrástla, pričom najväčší nárast bol zaznamenaný v Nemecku, Rakúsku a Rumunsku (9,7 percentuálneho bodu, 1,8 percentuálneho bodu a 1,5 percentuálneho bodu; v prípade Nemecka toto zvýšenie súvisí s už uvedeným zlomom v radoch). Rumunsko, Grécko, Španielsko a Bulharsko sú v sociálnom prehľade uvedené ako

„krajiny s kritickou situáciou“. Okrem toho Rumunsko, Rakúsko a Španielsko zaznamenávajú mieru chudoby, ktorá je výrazne vyššia u detí ako u celkového obyvateľstva (o 5,7 percentuálneho bodu, o 5,2 percentuálneho bodu a o 4,8 percentuálneho bodu). Je menej pravdepodobné, že deti vyrastajúce v chudobe alebo sociálne vylúčené budú dosahovať dobré výsledky v škole, budú zdravé a neskôr naplno uplatnia svoj potenciál. Ako sa zdôrazňuje v rámci referenčného porovnávania v oblasti starostlivosti o deti a podpory detí, miera pretrvávajúcej chudoby je naďalej vyššia u detí ako u zvyšku obyvateľstva a vplyv sociálnych transferov na chudobu detí je v niektorých členských štátoch (napríklad v Španielsku, Rumunsku, na Malte, v Taliansku, Bulharsku a Portugalsku) výrazne nižší ako priemer EÚ. V niektorých členských štátoch je miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí vychovávaných osamelým rodičom alebo v rodinách s viac ako tromi deťmi alebo u detí s migrantským či rómskym pôvodom až trikrát vyššia než u iných detí.

Graf 2.4.4: Podiel detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením zostal vo všeobecnosti stály, ale v jednotlivých krajinách EÚ existujú veľké rozdiely

Podiel detí (osôb vo veku 17 rokov alebo menej) ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením (v %), úrovne v roku 2020 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Údaje za IE a IT nie sú k dispozícii a údaje za FR, NL, PL a SK sú predbežné. Zlom v radoch v prípade BE, DE a LU. Od roku 2020 Nemecko zasiela údaje o ukazovateli miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia do EU-SILC z prieskumu („Mikrozensus“), ktorý sa líši od predchádzajúceho prieskumu. V dôsledku toho už údaje z rôznych rokov nie sú porovnateľné.

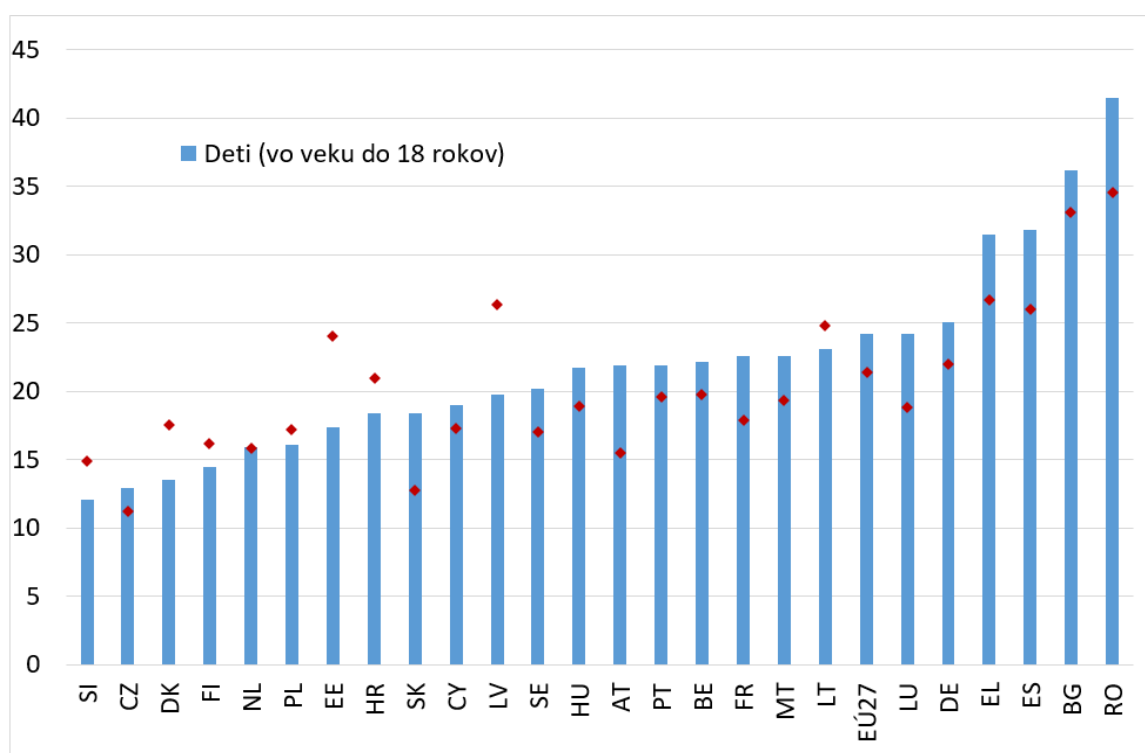
Zdroj: Eurostat, [tepsr_lm412].

Rámček piliera 4: Boj proti sociálnemu vylúčeniu a poskytovanie podpory deťom

V Európskom pilieri sociálnych práv sa stanovuje niekoľko zásad relevantných pre blahobyt a vývoj detí. V zásade č. 11 (starostlivosť o deti a podpora detí) sa uvádza, že deti majú právo na cenovo dostupné a kvalitné vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve, ako aj na ochranu proti chudobe. Deti zo znevýhodneného prostredia majú právo na osobitné opatrenia na podporu rovnakých príležitostí. Zasadou č. 1 (vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie) sa potvrdzuje právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie a zásadou č. 3 (rovnaké príležitosti) na rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí, pokiaľ ide o sociálnu ochranu, vzdelávanie a prístup k tovaru a službám dostupným pre verejnosť.

Počet detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v EÚ je však stále vysoký. V EÚ sa v roku 2019 v tejto situácii nachádzalo 19,6 milióna detí (24,2 %). Vo väčšine členských štátov sú deti viac vystavené chudobe ako dospelé obyvateľstvo (pozri graf). V akčnom pláne týkajúcom sa Európskeho piliera sociálnych práv sa navrhuje znížiť do roku 2030 počet detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením aspoň o 5 miliónov.

Podiel detí (vo veku 0 – 17 rokov) ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v porovnaní s dospelými (vo veku nad 18 rokov), (v %, 2020)



Poznámka: Údaje o IE a IT nie sú k dispozícii.

Zdroj: Eurostat, ukazovateľ [ilc_peps01n].

Kvalitné vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve sú mimoriadne dôležité na prekonanie rozdielov v celoživotných študijných výsledkoch detí zo znevýhodneného prostredia a na umožnenie účasti na trhu práce pre ich rodičov, čím sa zvýšia príjmy domácností. V roku 2019 bolo v EÚ do inštitucionálnej starostlivosti o deti zapísaných v priemere 35,3 % detí vo veku do troch rokov a 89,6 % detí vo veku od troch rokov do minimálneho veku povinnej školskej dochádzky. V niektorých členských štátoch však boli príslušné údaje pre tieto dve skupiny nižšie ako 10 % a 60 % (pozri oddiel 2.2.1).

Odporúčaním Rady zo 14. júna 2021 sa zriaďuje Európska záruka pre deti s cieľom predchádzať sociálnemu vylúčeniu detí a bojovať proti nemu zaručením prístupu k súboru kľúčových služieb. Členské štáty sa ním vyzývajú, aby deťom ohrozeným chudobou alebo sociálnym vylúčením poskytli bezplatný a účinný prístup k zdravotnej starostlivosti, vzdelávaniu a starostlivosti v ranom detstve (pozri oddiel 2.2.1), vzdelávaniu a školským aktivitám a aspoň jedno zdravé jedlo

každý školský deň, ako aj účinný prístup k zdravej výžive a primeranému bývaniu. Európska záruka pre deti je kľúčovým prvkom komplexnej stratégie EÚ v oblasti práv dieťaťa.²³¹ Členské štáty do 15. marca 2022 predložia Komisii svoje národné akčné plány na vykonávanie odporúčania na obdobie do roku 2030. V odporúčaní sa počíta so silnými procesmi riadenia a monitorovania vrátane dvojročných správ členských štátov a správy Komisie Rade päť rokov po jeho prijatí. Výbor pre sociálnu ochranu schválil v októbri 2021 rámec referenčného porovnávania v oblasti starostlivosti o deti a podpory detí, v ktorom sa stanovujú ukazovatele výsledkov a výkonnosti, ako aj celý rad kontextových informácií – podrobnosti pozri v oddiele 1.4.

Fáza III prípravnej akcie, ktorá sa týka Záruky pre deti, vyústila do pilotných politických zásahov UNICEF-u v štyroch členských štátoch. V Bulharsku v období od októbra 2020 do júla 2021 získalo podporu viac ako 2 600 rodín s malými deťmi v rámci programu návštev v domácnosti. Cieľom bolo zabezpečiť starostlivosť o deti do troch rokov a tehotné ženy. Personál, ktorý vykonával návštevy v domácnosti, bol vyškolený v oblasti rozvoja v ranom detstve a zapojenia otcov. Konzultácie s rôznymi zainteresovanými stranami vrátane detí prispeli v **Grécku** k rozvoju národného akčného plánu pre reformu starostlivosti o deti. Pilotný projekt podporí v regióne Atika deti v piatich zariadeniach, aby sa znovu začlenili do svojich pôvodných rodín alebo aby boli umiestnené do alternatívnych služieb rodinnej a komunitnej starostlivosti. V **Taliansku** sa na vyšších stredných školách v online forme realizovalo 13 digitalizovaných inovačných a tvorivých táborov, do ktorých sa zapojilo viac ako 1 400 študentov. V **Chorvátsku** získalo centrum sociálnej pomoci podporu na predĺženie svojho programu podpory rodičovstva, ktorý sa týkal viac ako 100 príjemcov.

Hĺbka chudoby sa v roku 2019 mierne zväčšila v porovnaní s rokom 2018. Medzera chudoby²³² sa nezlepšila a niekedy sa dokonca mierne zvýšila (SILC za rok 2020). Medzera bola najväčšia (nad 25 %) v Maďarsku, Rumunsku, Nemecku, Španielsku, Lotyšsku, Bulharsku, Chorvátsku a Grécku. V Maďarsku sa druhý rok za sebou zvýšila, a to do značnej miery (o 7,4 percentuálneho bodu). Nárast bol zaznamenaný aj v krajinách s nižšou než priemernou úrovňou (vo Francúzsku o 5 percentuálnych bodov; v Portugalsku o 2 percentuálne body). V ostatných členských štátoch zostala vo všeobecnosti stabilná napriek celkovému zlepšeniu sociálno-ekonomickej situácie pred pandémiou (okrem Luxemburska s poklesom o 6,9 percentuálneho bodu a Litvy s poklesom o 2,8 percentuálneho bodu). Chudoba je väčšia u ľudí žijúcich v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje²³³, a to na úrovni približne 40 % v EÚ v roku 2019, pokiaľ ide o 18 – 64-ročných obyvateľov. Pokiaľ ide o túto skupinu, Rumunsko, Taliansko, Bulharsko, Lotyšsko a Slovensko zaznamenávajú najväčšie medzery chudoby (všetky nad 50 %), pričom vo väčšine z nich došlo k určitému zhoršeniu. V Holandsku, vo Fínsku a v Írsku je ukazovateľ nižší ako 20 %. Najvyšší nárast

²³¹ Prijaté 24. marca 2021, dostupné [online](#). Okrem sociálno-ekonomického začlenenia, zdravia a vzdelávania, na ktoré sa vzťahuje Európska záruka pre deti, má stratégia päť ďalších tematických oblastí: participácia dieťaťa na politickom a demokratickom živote; boj proti násiliu páchanému na deťoch a zabezpečenie ochrany detí, súdnictvo zohľadňujúce potreby detí, digitálna a informačná spoločnosť a globálny rozmer.

²³² Vyjadruje rozdiel medzi mediánom príjmu ľudí ohrozených chudobou a hranicou chudoby. Eurostat, ukazovateľ [\[ilc_li11\]](#). Veková skupina: súhrn. Ukazovateľ využíva informácie o príjmoch z predchádzajúceho roka, a preto hodnoty z roku 2020 opisujú situáciu v roku 2019.

²³³ Ukazovateľ vypočítava Eurostat (neuvverejnené) ako rozdiel medzi mediánom ekvivalentného celkového čistého príjmu osôb, ktorých ekvivalentný disponibilný príjem je pod hranicou rizika chudoby a ktoré žijú v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce, a samotnou hranicou rizika chudoby, pričom je vyjadrený ako percentuálny podiel hranice rizika chudoby. Táto hranica je stanovená na 60 % národného mediánu ekvivalentného disponibilného príjmu všetkých ľudí v danej krajine, a nie v EÚ ako celku.

bol zaznamenaný v Maďarsku (+14,9 percentuálneho bodu). Vysoké miery poukazujú na problémy s primeranosťou a pokrytím dávok.

Osoby so zdravotným postihnutím, najmä ženy a osoby v produktívnom veku, boli v roku 2020 oveľa pravdepodobnejšie ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením. V EÚ čelí 28,9 % osôb so zdravotným postihnutím riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia v porovnaní s 19 % osôb bez zdravotného postihnutia v roku 2020, čo predstavuje nárast z podielu 28,4 % v roku 2019²³⁴. Najvyššia miera bola v Bulharsku (52,3 %), Estónsku (40,4 %), Lotyšsku (39,3 %), Litve (38,7 %), Chorvátsku (38,2 %) a najnižšia bola na Slovensku, v Dánsku, vo Fínsku a v Rakúsku (od 20,3 % do 22,3 %). Medzi osobami so zdravotným postihnutím sú viac ohrozené ženy (29,9 % v porovnaní s 27,7 % v prípade mužov), rovnako ako ľudia vo veku 16 – 64 rokov (34,3 % v porovnaní s 23,2 % v prípade osôb vo veku 65 rokov). Kríza spôsobená pandémiou COVID-19 mala neprimeraný vplyv na osoby so zdravotným postihnutím a zhoršila už existujúce riziká vylúčenia²³⁵, najmä pokiaľ ide o prístup k zdravotnej starostlivosti, vzdelávaniu, zamestnaniu a online podporným službám, najmä pre osoby žijúce v zariadeniach²³⁶.

Podiel ľudí s migrantským pôvodom a Rómov, ktorí čelia chudobe a sociálnemu vylúčeniu, je výrazne nad priemerom. Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v prípade osôb narodených mimo EÚ bola v roku 2020 oveľa vyššia (približne dvakrát vyššia) v porovnaní s mierou rizika chudoby a sociálneho vylúčenia osôb narodených²³⁷ v členských štátoch s najvyššími úrovňami (53 % v porovnaní s 26,9 % v Grécku, 52,6 % v porovnaní s 21,3 % v Španielsku, 45,2 % v porovnaní s 20,4 % v Nemecku a 44,6 % v porovnaní s 15 % v Belgicku). 72 % až 80 % Rómov v celej EÚ žije s príjmom pod príslušnou vnútroštátnou hranicou rizika chudoby, pričom ide o situáciu, ktorá sa zhoršila v dôsledku straty pracovných miest v pandémii. Situácia je ešte horšia v prípade rómskych detí.²³⁸

Energetická chudoba naďalej klesala v celej EÚ, ale situácia ostala kritická pre ľudí pod hranicou chudoby. Podiel ľudí, ktorí si nedokážu udržať svoje domovy primerane teplé, bol v roku 2020 8,2 %²³⁹. V prípade ľudí s príjmom pod hranicou chudoby bol tento podiel v roku 2020 na úrovni 20,1 %, čo je v ostrom protiklade s len 5,8 % ľudí nad prahovou hodnotou. Cenová dostupnosť je problémom najmä v niektorých členských štátoch v južnej a východnej Európe, najmä v Bulharsku, Litve, na Cypre, v Portugalsku a Grécku. Vyššie ceny energie predstavujú riziko rastúcej energetickej chudoby. Komisia prijala 13. októbra 2021 oznámenie s názvom *Boj s rastúcimi cenami energie*²⁴⁰, v ktorom bol predložený súbor nástrojov na

²³⁴ Eurostat, ukazovateľ [hlth_dpe010], na základe údajov EU-SILC, vzťahuje sa na ľudí vo veku 16 rokov a viac. Na základe koncepcie ukazovateľa obmedzenia celkovej aktivity (GALI) sa ľudia považujú za osoby so zdravotným postihnutím, ak majú niektoré alebo závažné obmedzenia činnosti.

²³⁵ Európska komisia, *Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe 2021*, jún 2021.

²³⁶ Svetová zdravotnícka organizácia, *Policy Brief: A Disability-Inclusive Response to COVID-19* (Prehľad politiky: Inkluzívna reakcia z hľadiska zdravotného postihnutia na ochorenie COVID-19), máj 2020.

²³⁷ Ako vyplýva z ukazovateľov Eurostatu [ilc_peps06], [ilc_li33] a [ilc_iw16], miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia, miera rizika chudoby a miera rizika chudoby zamestnaných.

²³⁸ Pozri podrobnosti a odkazy v SWD(2020) 530 final.

²³⁹ Podľa ukazovateľa Eurostatu [ilc_md01]. Poznámka: v prípade priemeru EÚ, ako aj Belgicka, Nemecka a Luxemburska v roku 2020 sa uvádza zlom v radoch.

²⁴⁰ Oznámenie Komisie s názvom *Boj s rastúcimi cenami energie: súbor nástrojov pre opatrenia a podporu*, COM(2021) 660 final.

riešenie bezprostredného vplyvu (súčasného) náhleho zvýšenia cien a ďalšie posilnenie odolnosti proti budúcim otrasom. Ako bolo oznámené v balíku „Fit for 55“ a s cieľom zabezpečiť spravodlivý prechod ku klimatickej neutralite, Komisia má v úmysle do konca roka 2021 predložiť návrh odporúčania Rady s cieľom poskytnúť členským štátom ďalšie usmernenia o tom, ako riešiť sociálne a pracovné aspekty zelenej transformácie²⁴¹. Zmeny cien energie a ich distribučné vplyvy je potrebné starostlivo monitorovať, pričom je potrebné, aby sa nakoniec zaviedli kompenzačné mechanizmy.

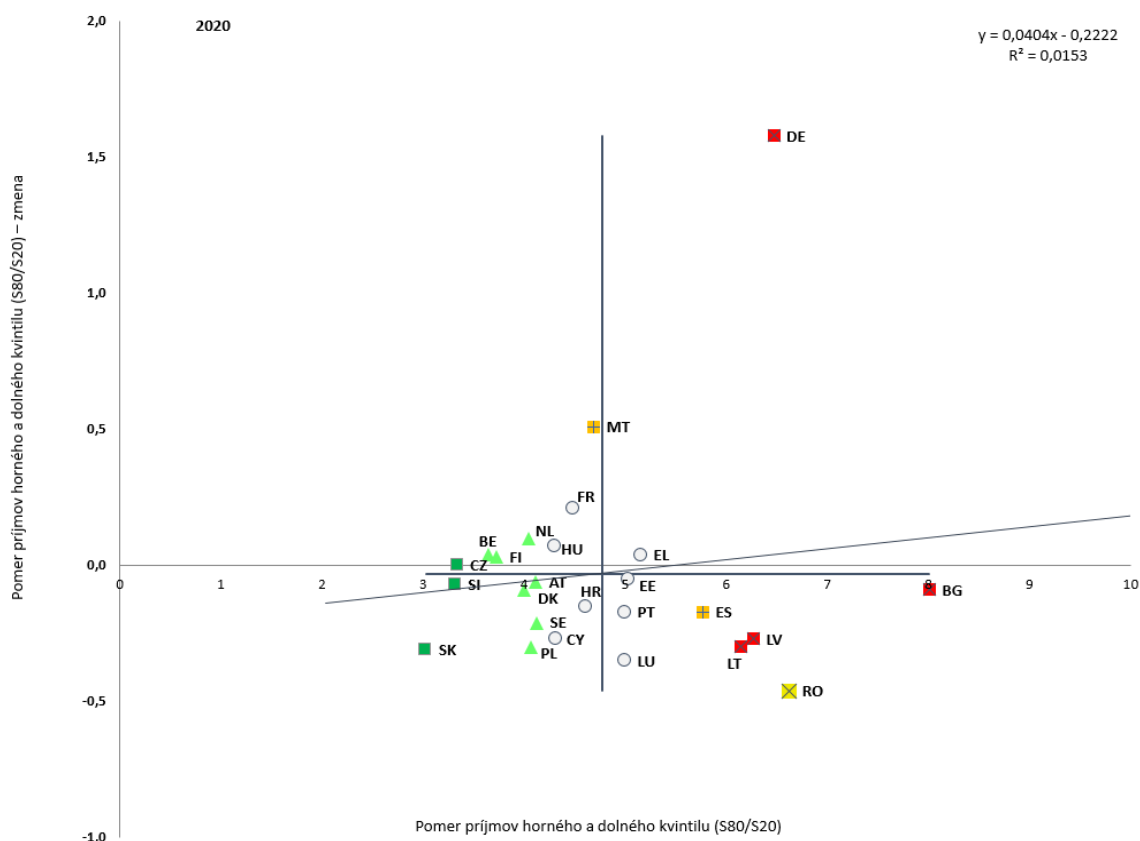
Príjmová nerovnosť bola stabilná alebo sa dokonca znížila vo väčšine členských štátov pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19. Z údajov z prieskumov vyplýva, že v EÚ bol podiel príjmov 20 % najbohatšej časti rozdelenia príjmov v priemere takmer päťnásobok podielu 20 % najchudobnejšej časti v roku 2019 (referenčný príjmový rok ukazovateľa) – pozri graf 2.4.5. Najvýraznejší pokles príjmovej nerovnosti bol zaznamenaný pred pandémiou v Rumunsku, Luxembursku, na Slovensku, v Poľsku, Litve, na Cypre a v Lotyšsku. Obzvlášť výrazné zvýšenie celkovej nerovnosti bolo zaznamenané na Malte, vo Francúzsku a v Nemecku (v prípade Nemecka to však súvisí so zlomom v radoch). Nemecko, Bulharsko, Lotyšsko a Litva sú „krajiny s kritickou situáciou“ z dôvodu zaznamenatej vysokej úrovne nerovnosti, ako aj jej zvyšovania alebo pomerne malého poklesu. Medzi európskymi regiónmi sú veľké regionálne rozdiely a rovnako ako v prípade miery rizika chudoby a sociálneho vylúčenia môžu byť veľké v rámci jedného členského štátu – pozri graf 4 v prílohe 3. Ako sa uvádza v kapitole 1, z rýchlych odhadov Eurostatu vyplýva, že v roku 2020 zostal pomer príjmov horného a dolného kvintilu (S80/S20) za EÚ ako celok stabilný²⁴², hoci sa odhaduje, že príjmy zo závislej činnosti (trhové príjmy) poklesli o 10 % v prípade prvej príjmovej skupiny a o 2 % v prípade piatej príjmovej skupiny. Pri dosahovaní tohto výsledku zohrávali významnú úlohu verejná podpora, a to aj prostredníctvom skráteného pracovného času a iných systémov na udržanie pracovných miest (pozri oddiel 2.1.1), ako aj fungovanie automatických stabilizátorov prostredníctvom daňových systémov a systémov dávok. Tieto mechanizmy boli v mnohých prípadoch posilnené s cieľom zmierniť dôsledky krízy spôsobenej ochorením COVID-19, a to najmä v prípade zraniteľných skupín. V dôsledku toho sa odhaduje, že vplyv z hľadiska disponibilného príjmu je takmer rovnaký v rámci celého rozdelenia príjmov, pričom odhadovaný nárast disponibilných príjmov je v prípade prvej príjmovej skupiny 2 % a v prípade piatej príjmovej skupiny nejde takmer o žiadnu zmenu.

²⁴¹ Iniciatíva bola oznámená v úvodnom oznámení o „Fit for 55“ [COM(2021) 550 final] a v odôvodnení 18 návrhu, ktorým sa zriaďuje Sociálno-klimatický fond [COM(2021) 568 final].

²⁴² Vo väčšine členských štátov sa odhadovaná zmena nezdała štatisticky významnou.

Graf 2.4.5: Príjmová nerovnosť sa vo väčšine členských štátov znížila alebo zostala stabilná vďaka obrovskej verejnej podpore a fungovaniu automatických stabilizátorov

Pomer príjmov horného a dolného kvintilu (S80/S20), úrovne v roku 2020 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



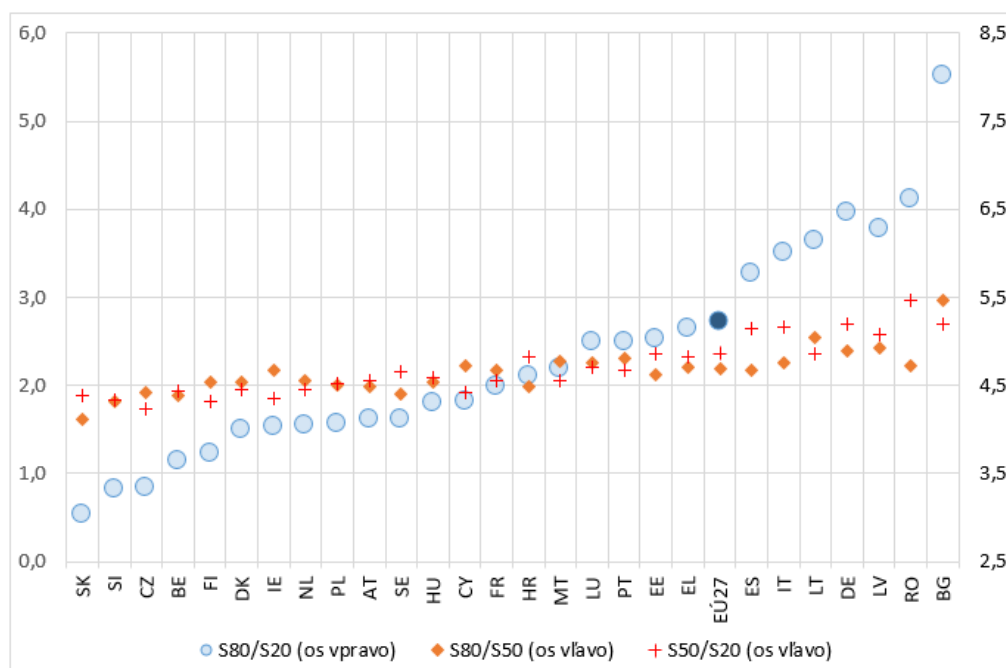
Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Údaje za IE a IT nie sú k dispozícii a údaje za FR, LV, NL, PL, SK sú predbežné. Zlom v radoch v prípade BE, DE a LU. Od roku 2020 Nemecko zasiela údaje o ukazovateli do EU-SILC z prieskumu „Mikrozensus“, ktorý sa líši od predchádzajúceho prieskumu. V dôsledku toho už údaje z rôznych rokov nie sú porovnateľné.

Zdroj: Eurostat, [tessi180].

Forma príjmových nerovností v súvislosti s rozdelením príjmov sa v jednotlivých členských štátoch EÚ značne líši. Za posledné desaťročie bol nárast nerovností v zásade spôsobený nárastom v spodnej časti rozdelenia príjmov (pozri SSZ na rok 2021). Členské štáty, ktoré majú celkovú príjmovú nerovnosť (S80/S20) vyššiu ako priemer EÚ, vo všeobecnosti vykazujú väčšie nerovnosti v hornej a spodnej časti rozdelenia príjmov, ako vyplýva z príslušných pomerov príjmu horného a dolného kvintilu (S50/S20 a S80/S50) – pozri graf 2.4.6. To je však výraznejšie na spodnej časti (S50/S20), ako v prípade Rumunska, Lotyšska, Nemecka, Talianska a Španielska. Vyššia nerovnosť v spodnej časti takisto vedie k celkovej nerovnosti v krajinách pod priemerom EÚ, ako napríklad v Chorvátsku, Estónsku, na Slovensku a vo Švédsku. V iných členských štátoch (Bulharsko, Cyprus, Írsko, Litva, Malta a Portugalsko) vyplýva celková nerovnosť v relatívne väčšej miere z väčšej nerovnosti S80/S50.

Graf 2.4.6: Forma príjmových nerovností v súvislosti s rozdelením príjmov sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši

Pomery horného a dolného kvintilu S80/S20, S80/S50 a S50/S20 (2020)



Poznámka: Údaje za IE a IT nie sú k dispozícii za rok 2020, použité sú hodnoty z roku 2019.

Zdroj: Eurostat, [tessi180], [ilc_dil1d], [ilc_dil1e].

Prvé odhady výdavkov 19 členských štátov na sociálnu ochranu v roku 2020²⁴³ poukazujú na bezprecedentné úrovne a veľké zvýšenia v porovnaní s rokom 2019. Výdavky na sociálnu ochranu sa v priebehu roka 2019 celkovo zvýšili o 234 miliárd EUR (viac ako 8 %). Nárast v jednotlivých členských štátoch sa pohybuje od 3 % v Poľsku a Chorvátsku po viac ako 20 % v Írsku a na Malte. Zvýšenie v priebehu rokov 2019 – 2020 bolo spôsobené najmä väčšími výdavkami na dávky v nezamestnanosti vrátane dávok vyplácaných v rámci režimov skráteného pracovného času (+101 miliárd EUR, t. j. +75 %). Zvýšenie sa zaznamenalo aj vo výdavkoch súvisiacich so sociálnym vylúčením (+14 %), s bývaním (+7 %), rodinnými dávkami/prídavkami na deti (+6 %), chorobou/zdravotnou starostlivosťou (+5 %) a so starobnými dávkami (+3 %). V relatívnom vyjadrení sa u 19 členských štátov, ktoré podali správu, zaznamenalo zvýšenie výdavkov na dávky v nezamestnanosti o viac ako 100 % v Rakúsku, Česku, Portugalsku, Írsku, Estónsku a na Malte. Výdavky súvisiace s chorobou/zdravotnou starostlivosťou sa zvýšili o viac ako 10 % v Belgicku, Bulharsku, Česku, Dánsku, Írsku, Lotyšsku, Maďarsku, na Malte a v Portugalsku. Výdavky na sociálnu ochranu sa výrazne zvýšili ako podiel na HDP, a to z 27,6 % v roku 2019 na úroveň 31,2 % v roku 2020 (+3,6 percentuálneho bodu), pričom ide čiastočne aj o dôsledok poklesu celkovej úrovne HDP v roku 2020.

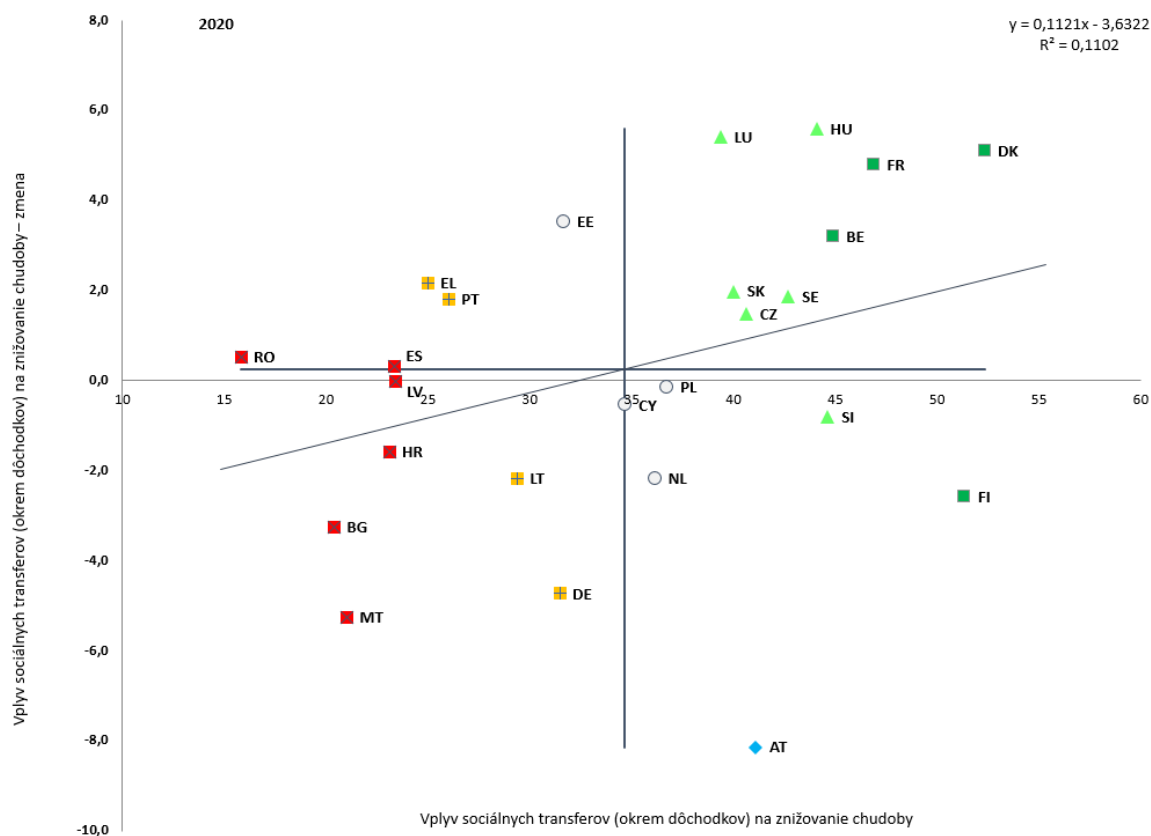
Vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby je v EÚ27 stabilný od roku 2015, ale medzi jednotlivými členskými štátmi vykazoval rozdiel. Sociálne transfery (okrem

²⁴³ Zdroj: Eurostat, [Prvé odhady – Sociálna ochrana – Eurostat \(europa.eu\)](#) zahŕňajúce BE, BG, CZ, DE, DK, EE, IE, FR, HR, IT, LV, LT, HU, MT, AT, PL, PT, SI a SE. Celkovo týchto 19 členských štátov predstavovalo v roku 2019 približne 79 % HDP EÚ27 (a 81 % výdavkov na sociálnu ochranu).

dôchodkov) znížili v roku 2020 mieru rizika chudoby v EÚ priemerne zhruba o tretinu (32,7 %). Medzi členskými štátmi sú však značné rozdiely, ktoré sú v rozmedzí od približne 16 % v Rumunsku po viac ako 50 % v Dánsku a vo Fínsku. V roku 2020 (vzhľadom na príjmy z roku 2019) zaznamenalo päť členských štátov vyššie hodnoty, ako aj vyšší nárast: Francúzsko a Dánsko (krajiny s najlepšimi výsledkami), ako aj Belgicko, Maďarsko a Luxembursko (zaznamenali však zlomy v radoch). V tom istom období bol účinok zníženia chudoby pod priemerom a zostal relatívne stabilný v Rumunsku, Španielsku a Grécku, ale výrazne klesol v Bulharsku, na Malte a v Chorvátsku, pričom všetkých šesť krajín bolo „krajínami s kritickou situáciou“. Z ukazovateľa vyplýva tendencia týkajúca sa rozdielov medzi členskými štátmi. Rozdiely sú veľké aj medzi regiónmi v EÚ, pričom obzvlášť nízke hodnoty sa zaznamenali v južných regiónoch Talianska, vo väčšine regiónov v Rumunsku a v niektorých regiónoch Grécka a Chorvátska – pozri graf 9 v prílohe 3.

Graf 2.4.7: Vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby sa v jednotlivých členských štátoch líši

Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby, úrovne v roku 2020 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Údaje za IE a IT nie sú k dispozícii a údaje za FR, LV, NL, PL a SK sú predbežné. Zlom v radoch v prípade BE, DK, DE a LU. Od roku 2020 Nemecko zasiela údaje o ukazovateli do EU-SILC z prieskumu („Mikrozensus“), ktorý sa líši od predchádzajúceho prieskumu. V dôsledku toho už údaje z rôznych rokov nie sú porovnateľné.

Zdroj: Eurostat, [tespm050].

Pokiaľ ide o rozsah sociálnej ochrany, existujú značné rozdiely, najmä medzi neštandardnými pracovníkmi. V priemere je podiel osôb v produktívnom veku (vo veku

16 – 64 rokov), ktorým hrozí chudoba a ktorí poberajú sociálne dávky (na individuálnej úrovni²⁴⁴), vyšší u zamestnancov s dočasnou pracovnou zmluvou (41 %) ako u zamestnancov s trvalou pracovnou zmluvou (26 %). Medzi jednotlivými členskými štátmi sú však značné rozdiely: pokrytie je nižšie ako 25 % v Chorvátsku, Poľsku, Portugalsku, na Malte, v Maďarsku, na Slovensku a v Grécku – v niektorých z týchto krajín (ako Poľsko, Portugalsko a Chorvátsko) sa uvádza aj vysoký výskyt dočasných pracovných zmlúv. Pokrytie je nízke aj u samostatne zárobkovo činných osôb (12,9 %) v porovnaní so zamestnancami (31 %), čo poukazuje na obmedzenejší prístup samostatne zárobkovo činných osôb k sociálnej ochrane. Zatiaľ čo približne polovica (52 %) nezamestnaných poberala sociálne dávky v EÚ, tento podiel bol napokon nižší ako 15 % v Chorvátsku, Grécku, Rumunsku, Poľsku, na Slovensku a v Bulharsku. Na rozdiel od nedávneho výrazného zvýšenia počtu poberateľov dávok v nezamestnanosti²⁴⁵ väčšina členských štátov nezaznamenala nárast počtu poberateľov dávok sociálnej pomoci. V mnohých členských štátoch (Belgicko, Česko, Grécko, Španielsko, Francúzsko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Portugalsko a Slovinsko) sa však počet poberateľov týchto dávok v priebehu roka 2020 výrazne zvýšil²⁴⁶.

Rámček piliera 5: Prístup k primeranej sociálnej ochrane

Rada v roku 2019 prijala odporúčanie o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby²⁴⁷ s cieľom vykonávať zásadu č. 12 Európskeho piliera sociálnych práv (o sociálnej ochrane) a prispôbiť systémy sociálnej ochrany rýchlo sa rozvíjajúcim trhom práce. Členské štáty sa zaviazali zabezpečiť: 1) prístup k sociálnej ochrane; 2) efektívne pokrytie pre všetkých pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby bez ohľadu na druh pracovnoprávného vzťahu²⁴⁸; 3) primeranú úroveň ochrany (dôstojná životná úroveň, vhodná náhrada príjmu) a 4) transparentnosť podmienok a pravidiel, ako aj zjednodušenie administratívy. Členské štáty boli požiadané, aby do 15. mája 2021 predložili plán, v ktorom sa stanovujú príslušné opatrenia, ktoré sa majú prijať na vnútroštátnej úrovni. Do polovice októbra 2021 predložilo svoje národné plány 25 členských štátov.²⁴⁹

Väčšina národných plánov obsahuje opatrenia, ktoré sa týkajú aspoň jednej zo štyroch oblastí odporúčania, hoci so značnými rozdielmi v škále, rozsahu²⁵⁰ a načasovaní²⁵¹. Zatiaľ čo 21 plánov

²⁴⁴ Podľa ukazovateľa účinného prístupu schváleného v kontexte rámca pre monitorovanie prístupu k sociálnej ochrane (miera poberania dávok v prípade obyvateľstva ohrozeného chudobou pred sociálnymi transfermi).

²⁴⁵ Pozri oddiel 2.3.1 o poberaní dávok v nezamestnanosti.

²⁴⁶ Pozri tabuľku 7, ktorá vychádza zo zberu údajov Výboru pre sociálnu ochranu v *2021 SPC Annual Review of the Social Protection Performance Monitor (SPPM) and developments in social protection policies* [Ročný prieskum monitoru výsledkov v oblasti sociálnej ochrany (SPPM) a vývoj politik sociálnej ochrany Výboru pre sociálnu ochranu za rok 2021].

²⁴⁷ [Odporúčanie Rady 2019/C 387/01 z 8. novembra 2019](#).

²⁴⁸ Cieľom je predchádzať tomu, aby pravidlá bránili jednotlivcom v získavaní nároku na dávky alebo v prístupe k nim, a zabezpečiť, že pre nároky platí zásada zachovateľnosti, kumulatívosti a/alebo prevoditeľnosti.

²⁴⁹ Svoje plány však ešte musia predložiť Luxembursko a Slovinsko. Plány sú k dispozícii [online](#).

²⁵⁰ V deviatich plánoch sa predpokladá jedno hlavné politické (alebo legislatívne) opatrenie (DK, ES, DE, EL, HR, IE, LT, FI, LV) a takisto deväť plánov obsahuje tri až šesť opatrení (CY, CZ, EE, FR, IT, MT, NL, PT a RO). Belgicko predložilo v komplexnom balíku viac ako 30 opatrení, ktoré sa zaoberajú rôznymi rozmermi odporúčania.

(z 25) obsahuje opatrenia na zlepšenie prístupu k sociálnej ochrane, vo všeobecnosti nie sú zamerané na pokrytie všetkých nedostatkov zistených v rámci pre monitorovanie²⁵² alebo v odporúčaniach pre jednotlivé krajiny vydaných v rámci cyklu európskeho semestra v roku 2020²⁵³. Väčšina opatrení (vykonávaných alebo plánovaných) sa týka formálneho pokrytia neštandardných pracovníkov alebo samostatne zárobkovo činných osôb (v 15 členských štátoch) a zlepšenia primeranosti (v 13 členských štátoch) so zameraním na dôchodky, dávky v nezamestnanosti a nemocenské dávky. Plánuje sa menej opatrení týkajúcich sa účinného prístupu, zachovania a prevoditeľnosti nárokov a transparentnosti a zjednodušenia.

Takmer vo všetkých plánoch sa uvádzali politické opatrenia prijaté v reakcii na krízu spôsobenú ochorením COVID-19. Takéto opatrenia obsahujú zmiernenie pravidiel, predĺženie trvania a/alebo zvýšenie výšky dávok (napr. dávok v nezamestnanosti a nemocenských dávok). Okrem toho sa poskytla osobitná podpora niektorým skupinám (pracovníkom s neistými pracovnými zmluvami, samostatne zárobkovo činným osobám) alebo odvetviám/zamestnaniam (odvetvie kultúry, zdravotnícki pracovníci, pracovníci v domácnosti atď.).²⁵⁴ Výnimočné opatrenia ako celok pomohli rozšíriť sociálnu ochranu na predtým nekryté alebo čiastočne kryté skupiny. Väčšina opatrení prijatých v roku 2020 a začiatkom roka 2021 sa však zdá dočasná, čo znamená, že je nepravdepodobné, že sa stanú trvalým prvkom systémov sociálnej ochrany.²⁵⁵ Z toho dôvodu sa členské štáty v akčnom pláne, ktorým sa vykonáva Európsky pilier sociálnych práv, nabádali, aby ďalej rozširovali prístup k sociálnej ochrane a využívali výnimočné opatrenia v súvislosti s pandémiou COVID-19 ako zdroj inšpirácie pre štrukturálne reformy na zlepšenie ochrany nezamestnaných, neštandardných pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb.

Nedávne vnútroštátne opatrenia na riešenie nedostatkov vo formálnom pokrytí sa väčšinou týkajú samostatne zárobkovo činných osôb a osôb s neštandardnou prácou. Francúzsko trvalo rozšírilo nemocenské dávky na všetky samostatne zárobkovo činné osoby vrátane *professions libérales* (v kontexte zákona o sociálnom zabezpečení prijatého koncom roka 2020). Írska vláda navrhla novú zákonnú nemocenskú dávku s cieľom zabezpečiť ochranu zamestnancov, ktorí nemajú právo na práceneschopnosť obsiahnuté vo svojich pracovných zmluvách. Belgicko plánuje zlepšiť formálne pokrytie pre osobitné kategórie (umelci, pracovníci platformy, neformálni opatrovatelia, poskytovatelia sexuálnych služieb) a vyhodnotiť a prispôsobiť tzv. preklenovacie práva, ktoré poskytujú podporu príjmu samostatne zárobkovo činným osobám. Rumunsko plánuje predĺžiť otcovskú dovolenku pre samostatne zárobkovo činné osoby a zabezpečiť formálny prístup k všetkým oblastiam sociálneho zabezpečenia pre sezónnych a denných pracovníkov, ako aj pre pracovníkov platforiem. Česko má v úmysle zlepšiť prístup neštandardných pracovníkov k nemocenským dávkam a ich prístup v prípade súvisiacich rizík (vrátane materstva). Cyprus plánuje zabezpečiť, aby samostatne zárobkovo činné osoby boli plne kryté sociálnou ochranou, t. j. rozšíriť pokrytie dávok v nezamestnanosti a systémov súvisiacich s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania. Poľsko

²⁵¹ Na prijaté opatrenia od prijatia odporúčania (v novembri 2019) odkazuje 14 členských štátov, zatiaľ čo opatrenia plánované do budúcnosti sú obsiahnuté v 17 národných plánoch.

²⁵² Rámec pre monitorovanie prístupu pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb k sociálnej ochrane, dostupný [online](#).

²⁵³ V roku 2020 boli 16 členským štátom (BG, CY, EE, ES, HU, HR, IT, LT, LV, MT, NL, PL, PT, RO, SI a SK) vydané odporúčania pre jednotlivé krajiny o sociálnej ochrane, často s veľmi jasným zameraním na zlepšenie prístupu pre neštandardných pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby (CY, EE, ES, IT, LT, NL, PL, PT a SI). Prijaté plány obnovy a odolnosti v prípade 17 členských štátov obsahujú opatrenia týkajúce sa sociálnej ochrany, z ktorých 14 plánov sa týkalo odporúčaní pre jednotlivé krajiny v roku 2019 alebo 2020. Väčšina z týchto plánov obnovy a odolnosti sa vzťahuje na súvisiace odporúčania pre jednotlivé krajiny, ale len v malom počte plánov sa úplne riešia.

²⁵⁴ Pozri oddiel 2.4.2 a spoločnú správu o zamestnanosti za rok 2021.

²⁵⁵ Pozri aj [ESPN \(2021\)](#).

iniciovalo reformu, ktorou sa rozširuje povinné poistenie najmä o dôchodkové systémy v prípade občianskoprávných zmlúv. **Grécko** napokon plánuje rozšíriť prístup k nemocenským dávkam aj na samostatne zárobkovo činné osoby.

Pokiaľ ide o primeranosť, viacerými vnútroštátnymi opatreniami obsiahnutými v plánoch sa rieši situácia v súvislosti s dôchodkami, a to najmä v prípade samostatne zárobkovo činných osôb. Napríklad **Španielsko** a **Lotyšsko** sa rozhodli upraviť výpočty príspevkov pre samostatne zárobkovo činné osoby, a to najmä s cieľom podporiť primeranosť budúcich dôchodkov, zatiaľ čo **Belgicko** plánuje zosúladiť dôchodkové systémy samostatne zárobkovo činných osôb a zamestnancov a priblížiť výšku príspevkov samostatne zárobkovo činných osôb k ich príspevkovej schopnosti. **Rakúsko, Nemecko** a **Estónsko** prijali opatrenia na zlepšenie primeranosti dôchodkov, a to najmä pre osoby s nízkymi nárokmi, a **Česko** predložilo dôchodkovú reformu s cieľom zlepšiť spravodlivosť dôchodkového systému (aj pokiaľ ide o rodové rozdiely).

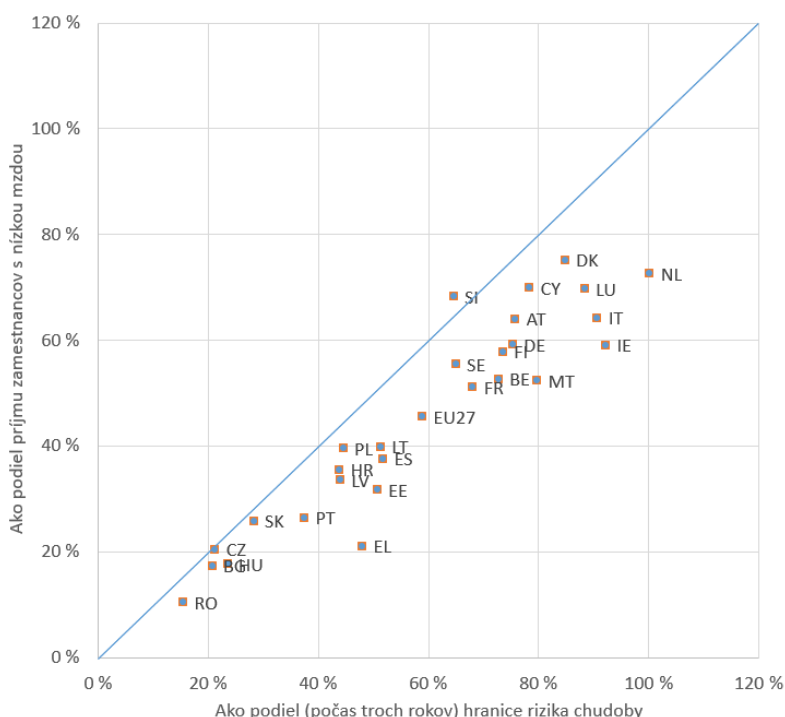
Primeranosť systémov minimálneho príjmu sa v roku 2019 narušila takmer vo všetkých členských štátoch. Primeranosť dávok minimálneho príjmu možno monitorovať²⁵⁶, a to porovnaním príjmov príjemcov s vnútroštátnou hranicou chudoby, ako aj s príjmami zamestnanca s nízkou mzdou. Tieto ukazovatele vyjadrujú vplyv systémov na zmierňovanie chudoby, ako aj na aktivačný rozmer a potenciálne odrádzajúce účinky systémov. Za posledný dostupný príjmový rok (2019) sa primeranosť systémov minimálneho príjmu znížila v celej EÚ, čo odráža, ako príjem príjemcov minimálneho príjmu zaostával za celkovým vývojom príjmu pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19. Toto zníženie bolo v niektorých krajinách výraznejšie v porovnaní s príjmom zamestnanca s nízkou mzdou (Malta -5,8 percentuálneho bodu, Chorvátsko -3,2 percentuálneho bodu, Rumunsko -2,9 percentuálneho bodu) alebo s hranicou chudoby (Francúzsko -6,3 percentuálneho bodu, Grécko -6 percentuálnych bodov). Primeranosť sa naopak výrazne zvýšila v Taliansku po reforme z roku 2019 a v menšej miere v Litve (13,6 percentuálneho bodu) a Slovinsku (15,2 percentuálneho bodu). V niekoľkých krajinách sa primeranosť minimálneho príjmu približuje hranici chudoby (Holandsko, Írsko a Taliansko), zatiaľ čo v Rumunsku, Bulharsku, Maďarsku, Česku a na Slovensku bola naďalej nižšia ako tretina hranice chudoby – pozri graf 2.4.8.

²⁵⁶

Podľa metodiky dohodnutej v rámci referenčného porovnávania pre minimálny príjem, pozri spoločnú správu o zamestnanosti za roky 2019, 2020 a 2021.

Graf 2.4.8: Primeranosť podpory minimálneho príjmu sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši

Čistý príjem poberateľov minimálneho príjmu ako percentuálny podiel hranice rizika chudoby (rovnomerne rozložené za tri roky) a príjmov zamestnanca s nízkou mzdou (príjmový rok 2019)



Poznámka: Grafy sa týkajú slobodných bezdetných osôb. Čistý príjem poberateľa minimálneho príjmu môže zahŕňať aj iné druhy dávok (napr. príspevky na bývanie) než minimálny príjem. Príslušný zamestnanec s nízkou mzdou zarába 50 % priemernej mzdy a pracuje na plný pracovný čas.

Zdroj: GR EMPL, výpočet z mikroúdajov EU-SILC.

Zátťažová hranica nákladov na bývanie²⁵⁷ pred krízou naďalej mierne klesala. V roku 2019 (tento príjmový rok sa týka ukazovateľa 2020) asi jedna desatina obyvateľstva EÚ žila v domácnostiach, ktoré vynakladali 40 % alebo viac svojho (ekvivalentného) disponibilného príjmu na bývanie. Táto miera bola najvyššia v Grécku (32,6 %), po ktorom nasledovalo Nemecko, Bulharsko a Dánsko (okolo 15 % alebo viac), a najnižšia na Slovensku, Cypre, v Litve a na Malte (menej ako 3 % obyvateľstva) – pozri graf 2.4.9. Absolútne čísla, ako aj

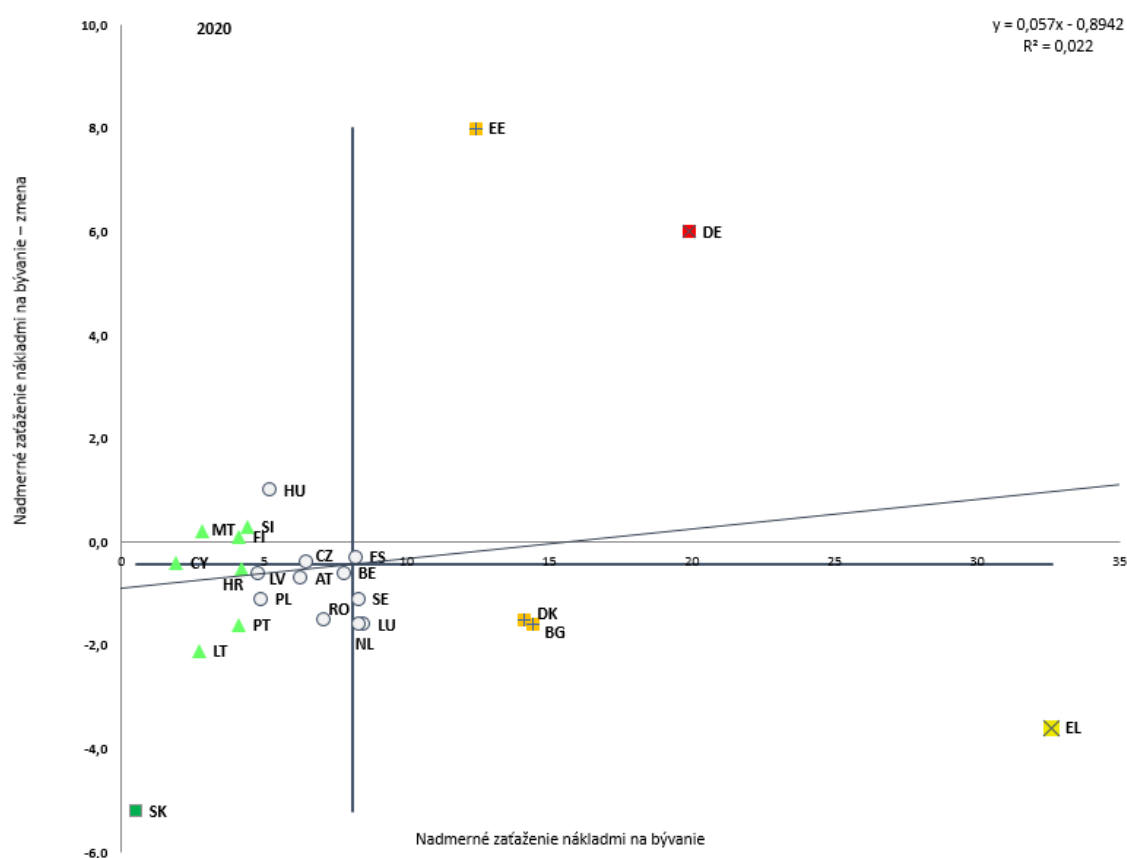
²⁵⁷

Týmto ukazovateľom sa meria podiel populácie žijúcej v domácnostiach, kde celkové náklady na bývanie predstavujú viac ako 40 % čistého príjmu (oboje bez príspevkov na bývanie). [Metodické usmernenia a opis premenných EU-SILC \(verzia z apríla 2020\)](#) obsahujú opis príspevkov (zahrnuté sú len dávky so zisťovaním príjmu) vrátane príspevkov na nájom a príspevkov vlastníkom – nájomníkom, ale bez daňových výhod a prevodov kapitálov. V dokumente sa definujú náklady na bývanie ako mesačne a skutočne zaplatené náklady spojené s právom domácnosti bývať v daných priestoroch. Zahŕňajú poistenie budovy (pre nájomníkov: ak sa platí), služby a poplatky (likvidácia odpadových vôd, odvoz odpadu atď.; povinné pre vlastníkov, pre nájomníkov: ak sa platí), pravidelná údržba a opravy, dane (pre nájomníkov: na bytovej jednotke, ak sa uplatňuje) a prevádzkové náklady (na vodu, elektrinu, plyn a vykurovanie). Pre vlastníkov, ktorí platia hypotéku, sú zahrnuté úrokové platby z hypotekárnych úverov (odpočítaná akákoľvek daňová úľava, ale príspevky na bývanie nie sú odpočítané). V prípade prenajímania za trhovú cenu alebo zníženú cenu sú zahrnuté aj platby nájomného. V prípade bezplatného prenajímania by sa príspevky na bývanie nemali odpočítavať od celkových nákladov na bývanie.

poradie krajín sú v prípade ľudí mladších ako 30 rokov relatívne podobné ako v prípade zvyšku obyvateľstva. V prípade obyvateľstva ohrozeného rizikom chudoby bola záťažová hranica nákladov na bývanie výrazne vyššia (37,8 % v roku 2020), pričom medzi jednotlivými členskými štátmi boli významné rozdiely. V Grécku bolo 82,5 % obyvateľstva ohrozeného rizikom chudoby nadmerne zaťažené nákladmi na bývanie, zatiaľ čo v Dánsku a Nemecku to boli približne dve tretiny. Podiel v Litve, na Malte, Cypre a Slovensku bol približne 10 % alebo menej. Otázky v súvislosti s cenovou dostupnosťou bývania sa vo všeobecnosti týkajú častejšie nájomníkov, buď na súkromnom trhu s nájomným bývaním, alebo na trhu so zníženými cenami, (25,2 %), ako majiteľov s hypotékou (6,2 %)²⁵⁸.

Graf 2.4.9: Záťažová hranica nákladov na bývanie sa pred krízou v priemere znížila, ale medzi členskými štátmi boli značné rozdiely

Podiel osôb žijúcich v domácnostiach, ktoré sú nadmerne zaťažené nákladmi na bývanie (v %), úrovne v roku 2020 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Údaje za IE, FR a IT nie sú k dispozícii a údaje za LV, NL, PL a SK sú predbežné. Zlom v radoch v prípade BE, DK, DE a LU. Od roku 2020 Nemecko zasiela údaje o ukazovateli do EU-SILC z prieskumu („Mikrozensus“), ktorý sa líši od predchádzajúceho prieskumu. V dôsledku toho už údaje z rôznych rokov nie sú porovnateľné.

Zdroj: Eurostat, [tespm140].

Rodiny s deťmi a domácnosti s jedným rodičom mali väčšie ťažkosti s bývaním už aj pred krízou. V roku 2019 čelilo 6,5 % domácností tvorených jedným rodičom

²⁵⁸ Eurostat, ukazovateľ [ilc_lvho07c].

s nezaopatrenými deťmi závažnou depriváciou v oblasti bývania, na rozdiel od 4 % v prípade celej populácie²⁵⁹. Vyššie miery boli zaznamenané v Grécku, Španielsku, Rumunsku, vo Švédsku a v Dánsku. Z údajov z prieskumov, ktoré zhromaždila nadácia Eurofound²⁶⁰ v roku 2019, vyplýva, že neistota v oblasti bývania bola vyššia v prípade domácností s deťmi ako v prípade domácností bez detí (6,6 % oproti 4,1 %). Ľudia bez domova boli takisto viac vystavení zdravotným problémom a postihnutí prerušením poskytovania služieb počas obdobia zákazu vychádzania. Kríza spôsobená ochorením COVID-19 celkovo prehĺbila dlhodobé výzvy v oblasti bývania a už existujúce nerovnosti v podmienkach týkajúcich sa vlastníctva a bývania, a to aj v prípade osôb, ktoré už nemali prístup k bývaniu²⁶¹.

Aj vďaka účinnosti dôchodkových systémov sú ľudia vo veku nad 65 rokov v priemere lepšie chránení pred chudobou ako zvyšok obyvateľstva. V roku 2020 bola miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia osôb vo veku 65 rokov a viac v EÚ o niečo vyššia ako 20 % (20,4 %), čo je menej ako u ľudí vo veku 18 – 64 rokov (21,7 %). Bolo to tak aj v ôsmich z 27 členských štátov – pozri graf 2.4.10. V niektorých členských štátoch však bolo riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia u starších osôb oveľa vyššie, pričom vrchol sa v prípade rozdielu dosiahol na úrovni 24,3 percentuálneho bodu v Estónsku a 22,3 percentuálneho bodu v Lotyšsku a Bulharsku. V druhom prípade je až 49,5 % ľudí vo veku 65 rokov a viac ohrozených chudobou alebo vylúčením. Riziko u starších osôb sa od roku 2015 zvyšuje²⁶², a to najmä v dôsledku zvýšenia miery chudoby počas oživenia. V EÚ²⁷ existujú aj veľké rodové rozdiely. V roku 2020 bolo riziko chudoby starších mužov na úrovni 16,9 % v porovnaní s úrovňou 23,3 % v prípade starších žien. Rozdiel je spôsobený nižšími dôchodkami žien, ako aj skutočnosťou, že ženy žijú v priemere dlhšie a častejšie žijú samy.

²⁵⁹ Eurostat, ukazovateľ [ilc_mdho06].

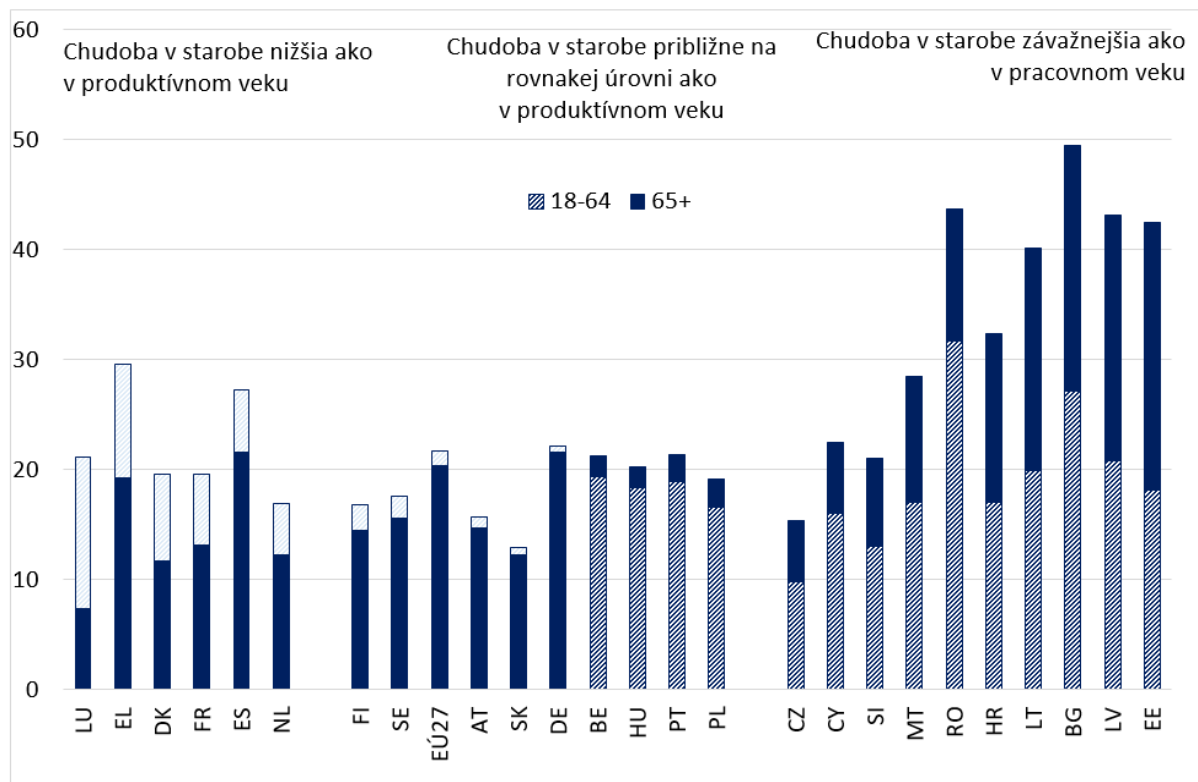
²⁶⁰ Pozri Eurofound (2021), *Education, healthcare and housing: How access changed for children and families in 2020* (Vzdelávanie, zdravotná starostlivosť a bývanie: ako sa zmenil prístup detí a rodín v roku 2020), súbor dokumentov týkajúcich sa COVID-19, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

²⁶¹ Pozri napríklad predbežnú analýzu OECD o tom, ako by pandémia COVID-19 mohla ovplyvniť cenovú dostupnosť bývania v budúcnosti: *Building for a better tomorrow: Policies to make housing more affordable* (Budovanie v záujme lepšieho zajtrajška: politiky na zvýšenie dostupnosti bývania), politické súhrny v oblasti zamestnanosti, práce a sociálnych vecí, OECD, Paríž.

²⁶² Ide o prvý rok, v ktorom sa to môže vypočítať podľa novej definície.

Graf 2.4.10: Ľudia vo veku nad 65 rokov majú tendenciu byť lepšie chránení pred chudobou ako zvyšok obyvateľstva

Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia podľa vekových skupín (v %, 2020)



Zdroj: Eurostat [[ilc_peps01n](#)]. Údaje za IE a IT nie sú k dispozícii.

Dôchodky predstavujú v priemere viac ako polovicu príjmu ku koncu kariéry. V EÚ27 predstavoval priemerný dôchodok osôb vo veku 65 – 74 rokov 57 % pracovného príjmu osôb vo veku 50 – 59 rokov v roku 2019²⁶³. Tento pomer sa zvyšuje od roku 2010, keď dosahoval 53 %. V niektorých krajinách je táto „prierezová miera náhrady“ výrazne nad 70 %, a to najmä v Luxembursku, Grécku, Taliansku, Portugalsku a Španielsku. V dôsledku toho patria medzi krajiny, v ktorých je chudoba v starobe nižšia ako chudoba v produktívnom veku²⁶⁴. Táto miera je na druhej strane v 14 krajinách nižšia ako 50 % a v troch z nich je nižšia ako 40 % (Írsko, Chorvátsko a Bulharsko). Vo väčšine krajín je daná miera u žien nižšia, ale 11 členských štátov naopak zaznamenáva podstatne vyššiu mieru náhrady u žien, najmä Česko, Estónsko, Dánsko a Slovensko.

Vplyvom ochorenia COVID-19 sa zvrátil trend predlžovania strednej dĺžky života v EÚ. Odhaduje sa, že po vypuknutí pandémie sa v prevažnej väčšine členských štátov EÚ znížil ukazovateľ strednej dĺžky života pri narodení, ktorý je dobrým ukazovateľom vplyvu na zdravie – pozri graf 2.4.11.²⁶⁵ Toto zníženie predstavuje odklon od desaťročnej tendencie

²⁶³ Pozri [správu o primeranosti dôchodkov za rok 2021](#), s. 40.

²⁶⁴ Ako vyplýva z ukazovateľa Eurostatu [[ilc_pnp3](#)]. Ukazovateľ je definovaný ako pomer mediánu individuálnych hrubých dôchodkových príjmov vo vekovej kategórii 65 – 74 rokov k mediánu individuálnych hrubých zárobkov vo vekovej kategórii 50 – 59 rokov okrem ďalších sociálnych dávok.

²⁶⁵ Stredná dĺžka života je *ukazovateľom obdobia*, pokiaľ ide o úmrtnosť, ktorý odráža priemernú životnosť populácie podliehajúcej miere úmrtnosti vo vybranom časovom období, pričom je citlivý na

predlžovania strednej dĺžky života. Najväčší pokles od roku 2019 zaznamenalo Španielsko (-1,6 roka) a Bulharsko (-1,5 roka), za ktorými nasledovali Litva, Poľsko a Rumunsko (všetky približne -1,4 roka). Skrátenia strednej dĺžky života mohli postihnúť znevýhodnené osoby vážnejšie ako iné osoby. Napríklad už pred krízou bola stredná dĺžka života Rómov v priemere o 10 rokov kratšia ako u celkovej populácie.²⁶⁶

Graf 2.4.11: Pandémia COVID-19 zvrátila nedávne predĺženie strednej dĺžky života

Stredná dĺžka života pri narodení (rok), členské štáty zoradené podľa skrátenia očakávanej dĺžky života v porovnaní s rokom 2019



Poznámka: Údaje za rok 2020 sú predbežné za všetky členské štáty a nie sú k dispozícii pre IE. Priemer EÚ27 sa vypočíta bez IE.

Zdroj: Eurostat, ukazovateľ [demo_mlexpec].

Bez ohľadu na pandémiu bola subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti v roku 2020 všeobecne stabilná vo väčšine členských štátov, ale je medzi nimi značná odlišnosť (pozri graf 2.4.12²⁶⁷). Najväčší nárast zaznamenalo Poľsko, Francúzsko, Lotyšsko a Fínsko (o 8,5 percentuálneho bodu, 1,4 percentuálneho bodu, 1 percentuálny bod a 0,7 percentuálneho bodu), pričom Poľsko zaznamenalo pomerne vysokú mieru neuspokojených potrieb na úrovni 12,7 % a bolo uvedené ako „krajina s kritickou

negatívne, rovnako ako pozitívne zmeny v priebehu roka. Alternatívne posúdenie môže vychádzať z ukazovateľa abnormálnej úmrtnosti, ako sa uvádza na strane 4v *Employment and Social Developments in Europe 2021* (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe 2021).

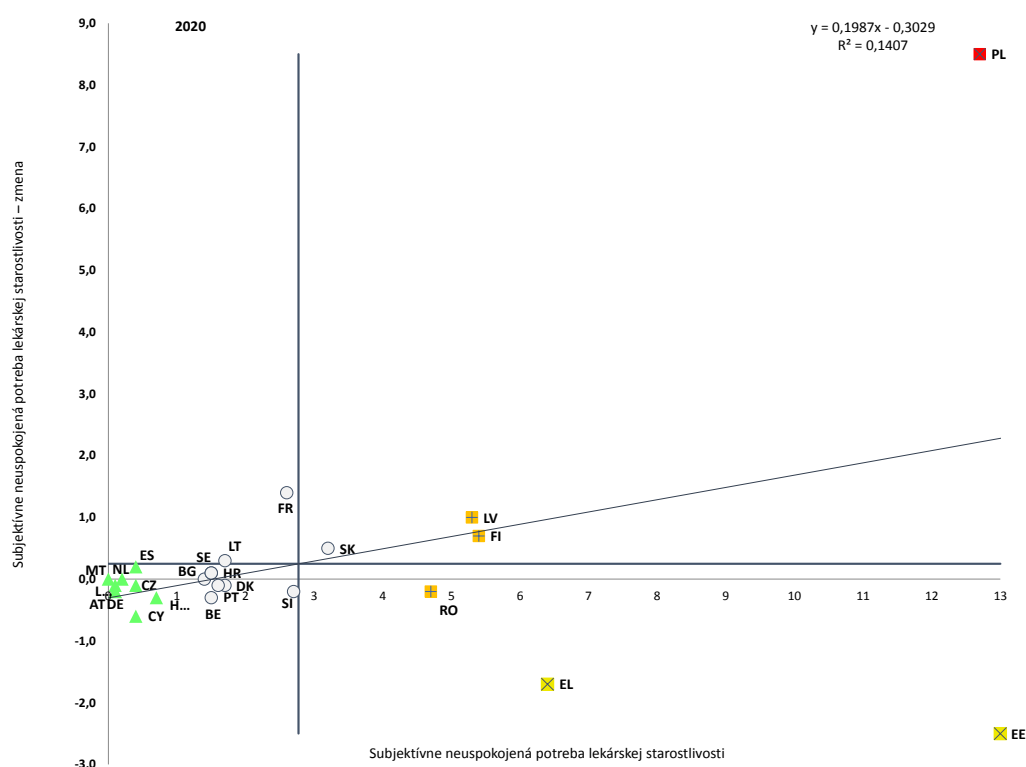
²⁶⁶ Pozri Vincze a kol. (2019) *Prevalence of Chronic Diseases and Activity-Limiting Disability among Roma and Non-Roma People: A Cross-Sectional, Census-Based Investigation*. (Prevalencia chronických chorôb a postihnutia obmedzujúceho aktivitu u rómskeho a nerómskeho obyvateľstva: prierezové vyšetrovanie založené na sčítaní ľudu). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), s. 3620.

²⁶⁷ Údaje za 10 krajín sú buď predbežné, majú zlom v rade, alebo chýbajú. Pozri poznámku ku grafu.

situáciou“²⁶⁸. Naopak, Estónsko zaznamenalo veľký pokles (o 2,5 percentuálneho bodu), ako aj Grécko (o 1,7 percentuálneho bodu), pričom mali pomerne vysoké úrovne v roku 2020 (13 % a 6,4 %). V nezanedbateľnej skupine krajín (Malta, Rakúsko, Nemecko, Luxembursko, Holandsko, Cyprus, Španielsko a Maďarsko) zostal podiel ľudí, ktorí hlásili neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti, napriek pandémie veľmi nízky (menej ako 1 %), pričom výrazný pokles zaznamenali na Cypre a v Maďarsku, ktoré rozšírili túto skupinu v roku 2020. Okrem iného ²⁶⁹ je pravdepodobnejšie, že v dôsledku neuspokojenia potrieb lekárskej starostlivosti budú ľudia žijúci v domácnostiach s nízkym príjmom zraniteľní, i keď rozsah rozdielu v porovnaní s celkovou populáciou sa v jednotlivých členských štátoch líši²⁷⁰. Regionálne rozdiely v subjektívne neuspokojených potrebách zdravotnej starostlivosti sa objavujú najmä medzi členskými štátmi, ale niektoré významné rozdiely sú zaznamenané v Grécku, Rumunsku, vo Švédsku a v Maďarsku – pozri graf 10 v prílohe 3.

Graf 2.4.12: Počas krízy spôsobenej pandemiou COVID-19 boli v jednotlivých členských štátoch zaznamenané veľké rozdiely v súvislosti so subjektívne neuspokojenými potrebami lekárskej starostlivosti

Subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti, úrovne v roku 2020 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



²⁶⁸ Z prieskumu nadácie Eurofound s názvom [Život, práca a COVID-19](#), ktorý sa týkal približne rovnakého obdobia, vyplynulo, že 18 % respondentov v celej EÚ uviedlo neuspokojené zdravotné potreby počas pandémie.

²⁶⁹ Najmä ľudia žijúci v zariadeniach, ľudia so zdravotným postihnutím, Rómovia a *Travelleri*, utečenci a prisťahovalci alebo bezdomovci ([správa agentúry FRA o základných právach 2021](#)).

²⁷⁰ Pozri ukazovatele Eurostatu [[hlth_silc_29](#)] a [[hlth_silc_31](#)] o rozdeleniach subjektívne „neuspokojených lekárskech potrebách“.

Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Údaje za IE a IT nie sú k dispozícii a údaje za FR, LV, NL, PL a SK sú predbežné. Zlom v radoch v prípade BE, DE a LU. Od roku 2020 Nemecko zasiela údaje o ukazovateli do EU-SILC z prieskumu („Mikrozensus“), ktorý sa líši od predchádzajúceho prieskumu. V dôsledku toho už údaje z rôznych rokov nie sú porovnateľné. Zdroj: Eurostat, [tespm_110].

2.4.2. Politická reakcia

Členské štáty v rokoch 2020 a 2021 v kontexte krízy spôsobenej ochorením COVID-19 zaviedli niekoľko dočasných a trvalých opatrení na podporu príjmu. Týmto dvoma rokmi sa zdôraznili rozdiely v systémoch sociálnej ochrany, ktoré postihujú najmä ľudí v zraniteľných situáciách (ako sú domácnosti s nízkymi príjmami bez príjmu z pracovnej činnosti alebo osoby s neistými pracovnými miestami). Vlády preto prijali núdzové aj trvalé opatrenia, ktorými sa zaviedli nové systémy alebo sa upravili existujúce systémy a zabezpečila sa nimi lepšia primeranosť a pokrytie dávok pre všetkých vrátane sociálneho minima.

Núdzové opatrenia na podporu príjmu boli zavedené alebo upravené v závislosti od potrieb vyvolaných krízou spôsobenou ochorením COVID-19. Grécko počas pandémie napríklad predĺžilo nárok na zaručený minimálny príjem a príspevky na bývanie o tri mesiace, aby sa predišlo potrebe fyzickej prítomnosti pri predkladaní nových žiadostí. V **Taliansku** vláda obnovila do septembra 2021 *Reddito di Emergenza*, ktoré bolo zavedené v máji 2020 ako dočasné opatrenie týkajúce sa núdzového príjmu pre domácnosti bez prístupu k systému minimálneho príjmu. Na **Slovensku** boli ľudia, ktorí zostali bez príjmu alebo prídavkov po tom, ako v dôsledku pandémie prišli o prácu, ktorú zastávali pred 12. marcom 2020, oprávnení na mesačnú „SOS dotáciu“, ktorá platila do 1. júla 2021. V **Holandsku** vláda prideliла obciam dočasné dodatočné finančné prostriedky s cieľom poskytnúť od januára 2021 dodatočnú sociálnu pomoc ľuďom, ktorí prišli o príjem v dôsledku krízy, aby mohli zaplatiť náklady na bývanie, ako sú nájomné alebo hypotekárne platby, poplatky za služby (elektrina, voda, plyn), komunálne dane (TONK). V **Belgicku** vláda zvýšila dočasné minimálne príjmy o 50 EUR mesačne (do konca decembra 2021).

Okrem núdzových opatrení sa prijali trvalé zmeny už existujúcich systémov s cieľom trvalejšie posilniť sociálnu odolnosť v súlade so zásadami piliera č. 12 (sociálna ochrana) a č. 14 (minimálny príjem). Z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti sa na tento cieľ poskytli značné dodatočné finančné prostriedky EÚ. V **Španielsku** sa z nástroja budú podporovať pilotné projekty zamerané na účinné spôsoby integrácie pre príjemcov nedávno zavedeného národného systému minimálneho príjmu. Jedným z čiastkových cieľov **lotyšského** plánu obnovy a odolnosti je aktualizácia reformy minimálneho príjmu na roky 2022 – 2024, ktorá obsahuje jednotnú metodiku založenú na dôkazoch určenú na výpočet všeobecného minimálneho príjmu a ročnú indexáciu v súlade s celkovým vývojom príjmov. **Rumunsko** plánuje do konca roka 2022 dokončiť reformu minimálneho inkluzívneho príjmu, a to aj zvýšením primeranosti, zamerania a pokrytia dávok a stimulov pre zamestnanosť. Niekoľko členských štátov aktualizovalo svoje systémy minimálneho príjmu zvýšením úrovne dávok, najmä v prípade osôb v najzraniteľnejších situáciách. **Litva** poskytuje od júla 2021 dodatočnú dávku osobám starším ako 65 rokov a osobám so zdravotným postihnutím, ktoré inak nemajú nárok na pozostalostné dôchodky. **Malta** zvýšila maximálnu mieru doplnkovej pomoci pre páry s nízkymi príjmami a pre slobodné osoby. Doplnok k tejto

pomoci, ktorý bol zavedený už v roku 2020 pre ľudí vo veku 65 rokov a starších a ohrozených chudobou, sa v roku 2021 rozšíril na všetkých ľudí v tejto vekovej skupine bez ohľadu na to, či čelia riziku chudoby alebo nie.

Členské štáty zaviedli aj dočasné opatrenia na podporu rodín počas núdzovej situácie spôsobenej ochorením COVID-19. V Taliansku bol zriadený fond vo výške 500 miliónov EUR na financovanie intervencií v oblasti potravinovej solidarity a na podporu zraniteľných rodín pri platení nájomného a účtov za energie. V Česku si rodičia detí, ktoré boli v dôsledku pandémie poslané zo školy domov, mohli nárokovat' platenú dovolenku za poskytovanie starostlivosti v období od októbra 2020 do júna 2021. V Lotyšsku sa za každé dieťa vyplácal jednorazový príspevok vo výške 500 EUR. V belgickom regióne Brusel dostali zraniteľné domácnosti v školskom roku 2020 – 2021 jednorazovú dávku vo výške 100 EUR na dieťa, zatiaľ čo vo Flámsku došlo k dočasnému zvýšeniu prídavkov na deti pre zraniteľné domácnosti. Bulharsko poskytlo mesačný cieleň príspevok rodičom s nízkymi príjmami, ktorí majú deti do 14 rokov a v prípade obmedzenia pohybu v súvislosti so vzdelávacími inštitúciami museli zostať doma, aby sa starali o svoje deti a nemohli pracovať na diaľku alebo čerpať platenú dovolenku. Príspevok predstavoval 100 – 150 % minimálnej mzdy (v prípade jedného a dvoch alebo viacerých detí počas viac ako 10 dní od zatvorenia).

Sumy, metódy výpočtu a obdobia oprávnenosti na rodičovské dávky, prídavky na dieťa a rodinné dávky sa stali veľkorysejšími vo viacerých členských štátoch. V Estónsku a Litve sa zmenili základy výpočtu rodinných, materských, otcovských a rodičovských dávok, aby rodičia mohli dostávať sumy zodpovedajúce ich (t. j. všeobecne vyšším) príjmom pred pandémiou. Ľudia v Lotyšsku, ktorých rodičovská dovolenka uplynula počas núdzovej situácie spôsobenej ochorením COVID-19 a ktorí sa nemohli vrátiť do práce, dostávali do júna 2021 mesačnú dávku do výšky 700 EUR. V bruselskom regióne (Belgicko) začali mať nárok na poberanie prídavkov na deti mladí ľudia mladší ako 21 rokov, ktorí boli v období pracovnej integrácie, aj keď nemali ukončené sekundárne vzdelávanie. V Lotyšsku sa na rok 2022 plánuje výrazné a trvalé zvýšenie rodinných dávok, z ktorých budú mať prospech najmä veľké rodiny. V Litve sa výška univerzálnych prídavkov na deti zvýšila na 70 EUR mesačne a dodatočná dávka (pre deti so zdravotným postihnutím alebo v znevýhodnených alebo vo veľkých rodinách) na 111,20 EUR. V Maďarsku sa príspevok na starostlivosť o dieťa v júli 2021 zvýšil zo 70 % na 100 % predchádzajúcich hrubých príjmov bez obmedzenia. Keďže príspevok nepodlieha odpočtu príspevkov na sociálne zabezpečenie a dôchodkové poistenie, je vyšší ako predchádzajúci čistý príjem, pričom je prínosom, keďže nie je obmedzený, pre domácnosti s lepšími príjmami. V Rumunsku sa plánuje zvýšenie prídavkov na deti o 20 % k 1. januáru 2022.

Prijali sa aj osobitné politické opatrenia zamerané na riešenie chudoby detí a podporu sociálneho začlenenia detí zo zraniteľného prostredia v súlade so zásadou piliera č. 11 (starostlivosť o deti a podpora detí). V Česku môžu rodičia detí, za ktoré druhý rodič neplatí výživné, od júla 2021 požiadať o náhradu výživného, ktoré má VSZ zaplatiť, a to v sume nariadenej súdom (ale nie viac ako 3000 CZK, t. j. približne 118 EUR mesačne). V Litve dostávali od septembra 2021 aj žiaci druhého stupňa univerzálne bezplatné školské jedlo. Vo Francúzsku sa návrhom zákona na ochranu dobrých životných podmienok detí, ktoré sú pod ochranou štátu, modernizuje rámec pestúnskych rodín a vnútroštátne riadenie ochrany detí.

V rokoch 2020 – 2021 členské štáty naďalej prijímali opatrenia na podporu ľudí postihnutých krízou, ktorí nie sú primerane krytí sociálnou ochranou, ako sú neštandardní pracovníci a samostatne zárobkovo činné osoby, v súlade so zásadou piliera č. 12 (o sociálnej ochrane) a č. 13 (o dávkach v nezamestnanosti). Väčšina z týchto opatrení

bola dočasná²⁷¹, hoci niektoré krajiny uskutočnili aj štrukturálne reformy s cieľom rozšíriť pokrytie alebo primeranosť svojich systémov sociálnej ochrany. **Fínsko** napríklad poskytlo samostatne zárobkovo činným podnikateľom a samostatne zárobkovo činným osobám dočasný prístup k dávkam v nezamestnanosti, zatiaľ čo **Nemecko**, **Rakúsko** a **Španielsko** uľahčili umelcom prístup k dávkam v nezamestnanosti. **Holandsko** prijalo niekoľko balíkov dočasnej podpory príjmov (TOZO), a to najmä pre samostatne zárobkovo činné osoby. **Belgicko** rozšírilo „preklenovacie právo“ (príspevok v prípade konkurzu) na samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré čelili podstatnému poklesu obratu alebo boli nútené pozastaviť svoju činnosť. **Španielsko** podporilo samostatne zárobkovo činné osoby postihnuté krízou prostredníctvom mimoriadnej dávky a oslobodenia od platenia príspevkov. **Litva** podporila príjem samostatne zárobkovo činných osôb, ktorých činnosti boli ovplyvnené karanténou a ktorých príjem sa znížil aspoň o 30 %, zatiaľ čo **Grécko** poskytlo osobitnú podporu príjmu samostatne zárobkovo činným osobám v poľnohospodárstve, cestovnom ruchu a pobrežnom rybolove.

Členské štáty uľahčili prístup k nemocenským dávkam a prijali aj niektoré opatrenia na posilnenie prístupu k zdravotnej starostlivosti, a to najmä v súvislosti s ochorením COVID-19. **Litva** rozšírila zoznam osôb oprávnených na nemocenské dávky súvisiace s ochorením COVID-19. **Rumunsko** prijalo novú kategóriu dovolenky s cieľom zabezpečiť osobám, ktorým sa nariadila karanténa, plnú práceneschopnosť, zatiaľ čo **Slovensko** vytvorilo úrazový príspevok pre zamestnancov uznaných za dočasne nespôsobilých na prácu. **Estónsko** okrem toho dočasne financovalo vyplácanie dávok od druhého dňa choroby a **Belgicko** dočasne zvýšilo úroveň dávok pre zamestnancov aj samostatne zárobkovo činné osoby. **Estónsko** prijalo opatrenia na uľahčenie prístupu nepoistených osôb k zdravotnej starostlivosti v súvislosti s ochorením COVID-19. Naopak, **Maďarsko** zrušilo nárok na bezplatnú zdravotnú starostlivosť pre osoby, ktoré nie sú poistené, najmä s cieľom znížiť výskyt nedeklarovanej práce. Vo **Francúzsku** budú verejní zamestnávatelia financovať 50 % doplnkového zdravotného poistenia pre štátnych zamestnancov.

Členské štáty prijali dočasné aj trvalé opatrenia na zlepšenie oprávnenosti a primeranosti dávok a služieb súvisiacich so zdravotným postihnutím v súlade so zásadou piliera č. 17 (začleňovanie ľudí so zdravotným postihnutím). V **Taliansku** sa nezamestnaným alebo osamelým matkám s nezaopatrenými deťmi s uznaným zdravotným postihnutím poskytne mesačný príspevok vo výške najviac 500 EUR v čistom vyjadrení na roky 2021, 2022 a 2023. **Lotyšsko** pridelo jednorazový príspevok vo výške 200 EUR poberateľom príspevku na starostlivosť pri zdravotnom postihnutí alebo príspevku pre osoby so zdravotným postihnutím, ktoré potrebujú starostlivosť (okrem osôb poberajúcich starobný, invalidný alebo pozostalostný dôchodok). **Malta** zaviedla trvalú dávku 300 EUR ročne pre rodičov, ktorí musia odísť zo zamestnania, aby sa starali o dieťa staršie ako 16 rokov, ktoré má nárok na zvýšenú pomoc v prípade závažného zdravotného postihnutia. **Malta** rozšírila aj skupinu osôb, ktoré majú nárok na príspevok pri ťažkom zdravotnom postihnutí v prípade mentálneho postihnutia. **Litva** zaviedla od júla 2021 pre všetky osoby so zdravotným postihnutím nárok na pomoc osobného asistenta. Ak je príjem osoby so zdravotným postihnutím nižší ako 256 EUR, pomoc je bezplatná, ak je vyšší, suma vyplatená osobnému asistentovi by nemala presiahnuť 20 % príjmu osoby so zdravotným postihnutím. **Portugalsko** rozšírilo sociálnu dávku na osoby, ktorých zdravotné postihnutie vyplýva

²⁷¹ Pozri [ESPN \(2021, pripravuje sa\)](#), *Social protection and inclusion policy responses to the COVID-19 crisis. An analysis of policies in 35 countries* (Reakcie politiky sociálnej ochrany a sociálneho začlenenia na krízu spôsobenú ochorením COVID-19. Analýza politik v 35 krajinách).

z určitých úrazov, a zabezpečilo kumuláciu v súvislosti s príspevkom neformálnym opatrovateľom alebo platbou zariadeniu, v ktorej sa poskytuje starostlivosť. **Luxembursko** zvýšilo od 1. januára 2021 o 2,8 % príjmy REVIS (*revenu d'inclusion sociale*) a dávky pre osoby s vážnym postihnutím (RPGH). V pláne obnovy a odolnosti **Rumunska** sa predpokladá, že najmenej 8 455 inštitucionalizovaných osôb so zdravotným postihnutím dostane podporu v súvislosti s deinštitucionalizáciou a vykonávaním ich „nezávislej životnej dráhy“.

Dostupnosť sociálnych služieb, a to najmä na diaľku, sa v niektorých členských štátoch zlepšila v reakcii na obmedzené osobné kontakty počas pandémie v súlade so zásadou piliera č. 20 (o prístupe k základným službám). Mnohé služby alebo osobitné funkcie, ktoré si vyžadujú osobné kontakty, ako napríklad poradenstvo alebo návštevy v domácnosti, boli po vypuknutí pandémie pozastavené. Táto zmena priniesla do popredia potrebu modernizácie sociálnych služieb, a to aj prostredníctvom väčšieho využívania digitálnych technológií. V **Bulharsku** sa prebiehajúcou reformou predpokladá príprava národnej mapy sociálnych služieb v spolupráci s obcami. Špecializovaným projektom ESF sa podporí vytvorenie metodického rámca, aktualizácia noriem kvality a kvalifikácia zamestnancov novej agentúry s funkciou dohľadu. Cieľom reformy plánovanej **Španielskom** v kontexte plánu obnovy a odolnosti je vymedziť minimálne spoločné portfólio sociálnych služieb a súvisiace normy v celej krajine. Niektoré členské štáty sa zamerali na zlepšenie prístupu k sociálnym službám. **Litva** umožnila podávať žiadosti o sociálne služby elektronicky. **Portugalsko** zaviedlo dočasný zaručený finančný príspevok do sociálneho a solidárneho odvetvia s cieľom zabezpečiť kontinuitu služieb.

Mnohé členské štáty v roku 2021 nadďalej prijímali opatrenia na podporu vlastníctva bývania v domácnostiach, a to najmä v prípade zraniteľných skupín, pričom niektoré prijali trvalejšie opatrenia na zlepšenie cenovej dostupnosti bývania v dlhodobom horizonte v súlade so zásadou piliera č. 19 (o bývaní a pomoci pre bezdomovcov). Najrozšírenejšími dočasnými opatreniami, ktoré prijali vlády v EÚ, boli výnimky z hypotekárnych platieb alebo platieb nájomného (**Rakúsko, Belgicko, Česká republika, Nemecko, Grécko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Litva, Slovensko, Portugalsko a Španielsko**) a moratóriá na vysťahovanie (**Rakúsko, Belgicko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Maďarsko, Írsko, Luxembursko, Holandsko, Portugalsko a Španielsko**)²⁷². Okrem toho **Írsko** prijalo návrh zákona o cenovo dostupnom bývaní, v ktorom sa uprednostňuje zvýšená ponuka cenovo dostupných obydľí. **Litva** zaviedla systém primeranosti kompenzácie nájomného za bývanie s cieľom kontrolovať zvyšovanie výšky nájomného. **Malta** prijala opatrenia na podporu osôb, ktoré prvýkrát kupujú nejakú nehnuteľnosť, a na zníženie dane z nehnuteľnosti, ktorú rodičia darujú svojim deťom, ak sa má daná nehnuteľnosť využívať ako hlavné bydlisko týchto detí. **Španielsko** vo svojom pláne obnovy a odolnosti predpokladá prijatie kráľovského dekrétu, ktorým sa vymedzuje regulačný rámec na vykonávanie programu energeticky hospodárnych sociálnych nájomných obydľí v súlade s kritériami energetickej hospodárnosti. **Luxembursko** zmenilo existujúci pakt o bývaní s cieľom posilniť schopnosť verejného sektora zvýšiť objem verejného cenovo dostupného a udržateľného bývania, najmä v oblasti prenájmu. Reformou, o ktorej sa v súčasnosti rokuje, by sa samosprávam ponúkli podpora a stimuly na vypracovanie územných plánov v koordinácii s ústrednou vládou. **Slovinsko** zaviedlo zmeny národného zákona o bývaní s cieľom podporiť účinný a vyvážený prístup k poskytovaniu bývania

²⁷² Pozri [OECD \(2020\), Housing Amid COVID-19: Policy responses and challenges](#) (Bývanie uprostred pandémie ochorenia COVID-19: Politické reakcie a výzvy).

vrátane možnosti aktivovať existujúci, ale nevyužitý bytový fond na použitie ako verejné nájomné bývanie. V akčnom pláne týkajúcom sa Európskeho piliera sociálnych práv bolo oznámené spustenie iniciatívy pre cenovo dostupné bývanie. Tým sa bude riadiť obnova 100 okresov a vytvorenie európskej platformy pre posilnenú spoluprácu v oblasti boja proti bezdomovectvu.

Niektoré členské štáty nedávno zaviedli alebo rozšírili ciele opatrenia na podporu prístupu k energii ako základnej služby pre najzraniteľnejšie skupiny v súlade so zásadou piliera č. 20 (o prístupe k základným službám). **Španielsko** napríklad prijalo opatrenia na podporu prístupu ľudí s nízkymi príjmami k energii, a to aj v súlade so svojou stratégiou boja proti energetickej chudobe na roky 2019 – 2024. **Cyprus** bude okrem iných krajín vykonávať opatrenia v oblasti energetickej efektívnosti v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti s výslovným cieľom znížiť energetickú chudobu. Komisia v rámci zelenej dohody predložila komplexný balík opatrení, ktoré prispievajú k zmierneniu energetickej chudoby a zvýšeniu kvality bývania, a to najmä pre domácnosti so strednými a nízkymi príjmami²⁷³. Nedávnymi iniciatívami, ako sú napríklad balík „Fit for 55“ alebo odporúčanie týkajúce sa energetickej chudoby²⁷⁴, sa upriamila pozornosť na potrebu takejto štrukturálnej úpravy.

Mnohé členské štáty uskutočnili reformy na zlepšenie odolnosti a prístupnosti systémov zdravotnej starostlivosti v súlade so zásadou piliera č. 16 (prístup k starostlivosti o zdravie). Súčasťou doteraz schválených plánov obnovy a odolnosti bolo široké spektrum opatrení v tejto oblasti. Riešenie nedostatku pracovnej sily v zdravotníctve sa v dôsledku pandémie COVID-19 stalo kritickým problémom a členské štáty začali vykonávať komplexné reformy na jeho riešenie vo svojich plánoch obnovy a odolnosti. Napríklad **Španielsko, Írsko, Litva, Malta a Luxembursko** navrhli komplexné opatrenia na riešenie nedostatku zdravotníckych pracovníkov, zvýšenie atraktívnosti lekárskeho povolania a zlepšenie pracovných podmienok. **Portugalsko** sa usiluje o zlepšenie zručností pracovnej sily v zdravotníctve, posilnenie multidisciplinárnej tímovej práce a zvýšenie počtu zdravotníckych pracovníkov v rámci svojej primárnej zdravotnej starostlivosti. Plán obnovy a odolnosti **Talianska** obsahuje odbornú prípravu pre zamestnancov štátnej zdravotnej služby. Kríza takisto zmobilizovala úsilie o prehodnotenie spôsobov financovania zdravotnej starostlivosti s cieľom riešiť štrukturálne nedostatočné financovanie a udržateľnosť príjmovej základne v dlhodobom horizonte. **Luxembursko** a **Litva** oznámili reformy na riešenie tejto výzvy.

Členské štáty pokračovali vo svojom úsilí o vybudovanie odolnejších systémov zdravotnej starostlivosti s poskytovaním služieb prispôbeným potrebám obyvateľstva v súlade so zásadou piliera č. 16 (prístup k zdravotnej starostlivosti). Jednou z prioritných oblastí bolo posilnenie úlohy primárnej zdravotnej starostlivosti ako prvého kontaktného bodu pre pacientov, čím sa potenciálne zmierni zaťaženie nemocníc spôsobené otrasmi, akým je pandémia COVID-19, alebo dlhodobejšími tlakmi súvisiacimi so starnutím obyvateľstva. V tomto zmysle **Litva** navrhla posilniť rodinnú medicínu a **Luxembursko** navrhlo zlepšiť integráciu primárnej zdravotnej starostlivosti v nemocniciach. **Portugalsko** navrhlo komplexnú reformu zameranú na transformáciu centier primárnej zdravotnej starostlivosti na aktívnejších aktérov s rozšíreným portfóliom komunitných služieb, pričom súvisiace reformy

²⁷³ Konkrétne: iniciatíva „vlna obnovy“ [[COM\(2020\) 662 final zo 17. septembra 2020](#)], odporúčanie Komisie týkajúce sa energetickej chudoby [[odporúčanie Komisie \(EÚ\) 2020/1563 zo 14. októbra 2020](#)], budúca revízia smernice o energetickej efektívnosti ([smernica 2012/27/EÚ z 25. októbra 2012](#)) a riadenie a usmerňovanie miestnych opatrení zo strany [Strediska EÚ pre monitorovanie energetickej chudoby](#).

²⁷⁴ [Odporúčanie](#) a [podrobnosti o politickom kontexte](#) sú k dispozícii online.

sú zahrnuté do jeho plánu obnovy a odolnosti. Riešili sa aj prekážky v prístupe k nemocničnej starostlivosti a reformy sa zamerali najmä na transformáciu nemocničného odvetvia, ktorá bola potrebná v súvislosti s reakciou na otrasy. **Litva** navrhla reformu, ktorej cieľom je zaviesť skupinu nemocníc pre infekčné choroby a hlavné centrálné prijímacie oddelenia. Niektoré členské štáty zaviedli aj opatrenia na zlepšenie dostupnosti zdravotnej starostlivosti a zlepšenie prístupu k určitým službám. **Španielsko** sa napríklad zameralo na zubnú starostlivosť, starostlivosť v ranom detstve a genómovú medicínu a **Portugalsko** na starostlivosť o duševné zdravie. V **Portugalsku** bude toto úsilie sprevádzať komplexný balík reforiem s cieľom zvýšiť dostupnosť služieb starostlivosti o duševné zdravie v komunitnom prostredí. Digitálna transformácia systémov zdravotnej starostlivosti sa urýchlila aj v dôsledku pandémie COVID-19. **Luxembursko** pracuje na rozšírení svojho telemedicínskeho riešenia pre pacientov s chronickými ochoreniami v roku 2022 ako súčasť svojho plánu obnovy a odolnosti. **Španielsko** navrhlo nový rámec pre elektronické zdravotníctvo vrátane lepšej prepojenosti a vytvorenia „ dátového jazera“ v oblasti zdravia, ktoré zhromažďuje údaje zo všetkých regiónov a rôznych informačných systémov. **Litva** navrhla výrazne rozšíriť infraštruktúru pre elektronické zdravotníctvo a jej zavádzanie. S cieľom zmierniť tlak na ordinácie všeobecných lekárov a oddelenia nemocničnej pohotovostnej služby **Taliansko** vytvorilo nové špeciálne jednotky pre kontinuitu starostlivosti a zaviedlo profil „rodinnej a komunitnej zdravotnej sestry“, pričom ide o nový druh pokročilých praktických zdravotných sestier, ktoré majú posilniť domácu starostlivosť. **Taliansko** takisto zrenovuje nemocnice.

Niekoľko členských štátov pokračovalo v reforme svojich dôchodkových systémov s cieľom zlepšiť ich primeranosť a fiškálnu udržateľnosť, a to najmä intervenciou v súvislosti s dĺžkou pracovného života a vekom odchodu do dôchodku v súlade so zásadou piliera č. 15 (o príjme v starobe a o dôchodkoch). **Belgicko** plánuje využiť finančné prostriedky z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti na ďalšie dôchodkové reformy zamerané na podporu dlhšieho pracovného života a zvýšenej udržateľnosti. V **Španielsku** vláda stanovila program reforiem zameraný na obnovenie indexácie dôchodkov a zvýšenie využívania doplnkových dôchodkov, pričom plánuje opatrenia na zachovanie fiškálnej udržateľnosti, a to aj zavedením stimulov na zníženie predčasného odchodu do dôchodku. V **Rumunsku** pokračuje diskusia o nevysporiadaných osobitných dôchodkoch (po tom, ako sa mnohé z nich v poslednom desaťročí zlúčili do všeobecného systému), a to najmä pokiaľ ide o armádu a políciu vzhľadom na ich nadmerné náklady.²⁷⁵ V **Rumunsku** obsahuje plán obnovy a odolnosti aj reformu verejného dôchodkového systému prostredníctvom nového legislatívneho rámca zameraného na zabezpečenie fiškálnej udržateľnosti v kontexte starnutia obyvateľstva a nápravu nerovností.²⁷⁶ V **Dánsku** sa novým ustanovením od augusta 2020 umožňuje predčasný odchod do dôchodku (1 – 3 roky pod zákonom stanoveným vekom, v súčasnosti je to 66,5 roka) pre osoby s dlhou kariérou (41 – 43 rokov) vo veku 61 rokov²⁷⁷. „Komisia pre dôchodky“²⁷⁸ v **Nemecku** uverejnila v marci 2020 správu, v ktorej sa uvádzajú odporúčania na úpravy súčasného systému s cieľom riešiť problémy primeranosti, ako aj fiškálnej udržateľnosti. **Bulharsko** podniklo kroky na zvýšenie dôchodkov zavedením nových metód výpočtu s cieľom zabrániť všetkým dôchodcom, aby sa ocitli pod hranicou chudoby.

²⁷⁵ Krátka správa ESPN o Rumunsku, marec 2020.

²⁷⁶ Krátka správa ESPN o Rumunsku, júl 2020.

²⁷⁷ Krátka správa ESPN o Dánsku, január 2021.

²⁷⁸ Rentenkommission ‘Verlässlicher Generationenvertrag’.

Niektoré krajiny podnikli ďalšie kroky na reformu kapitalizačných pilierov svojich dôchodkových systémov. Reforma prijatá v októbri 2020 v **Estónsku** umožňuje členom zákonom financovaného dôchodkového systému stiahnuť svoje úspory zo systému, čo môže znížiť budúcu primeranosť. V **Poľsku** v polovici roka 2021 vláda navrhla likvidáciu „povinných otvorených dôchodkových fondov“ a členovia si budú musieť vybrať medzi prevodmi na súkromné účty alebo na priebežne financovaný štátny dôchodkový účet; týkalo by sa to viac ako 15 miliónov ľudí. Medzitým boli aj v **Poľsku** postupne zavedené plány zamestnaneckého kapitálu (marec 2021), ktoré sa vzťahovali približne na 3 milióny zamestnancov.²⁷⁹ V **Holandsku** sa v polovici roka 2020 zamestnanecký dôchodkový systém ďalej reformoval tým, že sa pojem „dôchodkový nárok“ nahradil pojmom „očakávanie dôchodku“, ktorý sa ďalej odchyľuje od zásady definovanej dávky.²⁸⁰

Rámček piliera 6: Dlhodobá starostlivosť v členských štátoch EÚ

Predpokladá sa, že starnutie obyvateľstva bude viesť k výraznému zvýšeniu dopytu po dlhodobej starostlivosti, keďže v staršom veku sa zhoršuje slabé zdravie a zvyšuje sa potreba dlhodobej starostlivosti; v súlade so zásadou č. 18 (dlhodobá starostlivosť) Európskeho piliera sociálnych práv je nevyhnutné zabezpečiť dostupnosť a cenovú dostupnosť služieb dlhodobej starostlivosti. Predpokladá sa, že počet osôb, ktoré v EÚ27 môžu potrebovať dlhodobú starostlivosť, sa zvýši z 30,8 milióna v roku 2019 na 33,7 milióna v roku 2030 a 38,1 milióna v roku 2050. Posilnenie prístupu k formálnej dlhodobej starostlivosti je aj z tohto hľadiska dôležité na zaistenie sociálnej spravodlivosti a rodovej rovnosti²⁸¹ a takisto sa tým poskytuje príležitosť pre vytváranie pracovných miest. Investície do kvalitnej domácej starostlivosti a komunitných služieb dlhodobej starostlivosti sú dôležité pri zabezpečení prístupnej alternatívy rezidenčnej starostlivosti pre všetkých.

Podiel starších ľudí, ktorí potrebujú starostlivosť, sa v jednotlivých členských štátoch značne líši a má silný rodový rozmer. V priemere 26,6 % osôb vo veku nad 65 rokov žijúcich v súkromných domácnostiach v EÚ27 potrebovalo v roku 2019 dlhodobú starostlivosť. Subjektívne potreby dlhodobej starostlivosti²⁸² uvádzané samostatne u starších ľudí žijúcich v súkromných domácnostiach sa pohybovali v rozmedzí od 11,6 % v Luxembursku do 56,5 % v Rumunsku (pozri graf 1). Ženy vo veku nad 65 rokov častejšie potrebujú dlhodobú starostlivosť, čo je podiel 32,1 % v porovnaní s 19,2 % mužov v rovnakej vekovej skupine v EÚ27 v roku 2019. Dôvodom je, že priemerný vek žien je v rámci rovnakej vekovej skupiny vyšší, ale aj preto, že staršie ženy majú dobrý zdravotný stav menší počet rokov.²⁸³ Podiel osôb v núdzi sa pohyboval na škále od 62,7 % starších žien a 47,4 % starších mužov v Rumunsku po 13,2 % starších žien a 9,6 % starších mužov v Luxembursku.

Podiel ľudí vo veku 65 rokov a viac, ktorí žijú v súkromných domácnostiach so závažnými ťažkosťami s osobnou starostlivosťou alebo domácimi prácami či s oboma v roku 2019

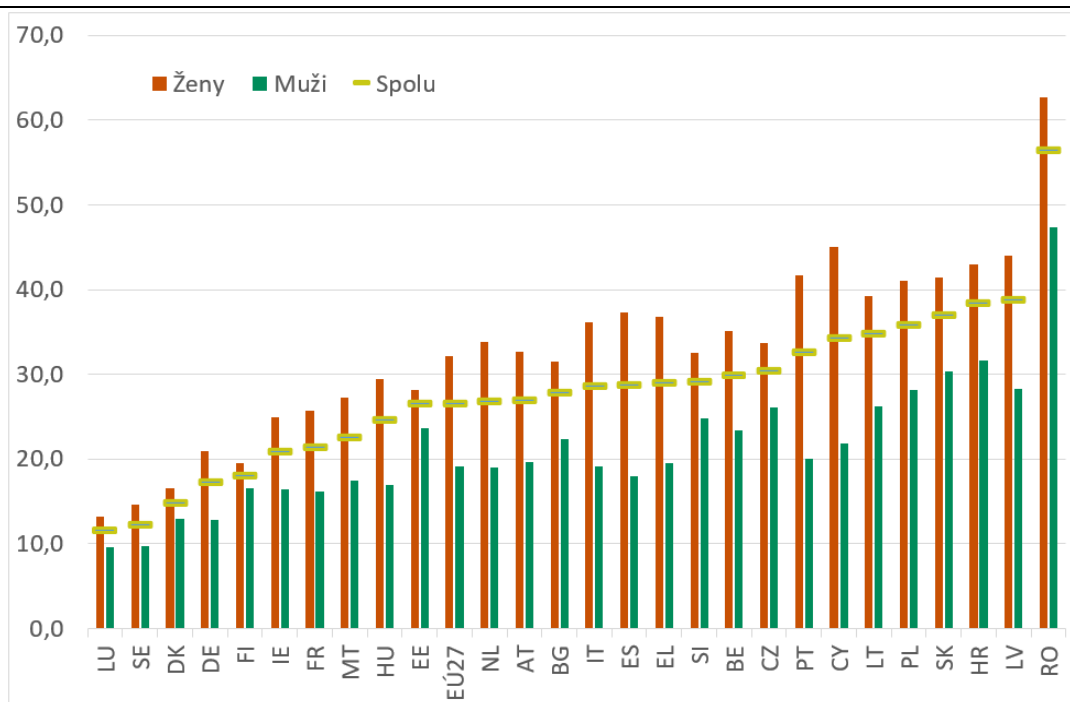
²⁷⁹ Krátka správa ESPN o Poľsku, júl 2021.

²⁸⁰ Pozri Ed Westerhout, Eduard Ponds, Peter Zwaneveld (2021), [Completing Dutch pension reform](#) (Dokončenie holandskej dôchodkovej reformy), podkladový dokument úradu CPB.

²⁸¹ Opatrovateľské záväzky majú silný negatívny vplyv týkajúci sa trhu práce na ženy, ktoré sa analyzujú v oddiele 2.2.1.

²⁸² Zohľadnenie prítomnosti subjektívne závažných ťažkostí s činnosťami každodenného života a/alebo pomocnými činnosťami každodenného života ako aproximácia (náhrada) potreby dlhodobej starostlivosti v súlade s definíciou, ktorú používa Výbor pre sociálnu ochranu.

²⁸³ V roku 2019 bola u žien priemerná stredná dĺžka života pri narodení v EÚ27 84 rokov, čo je vek vyšší viac ako o päť rokov v porovnaní s mužmi (pozri ukazovateľ Eurostatu [[demo_mlexpec](#)]), zatiaľ čo vek v súvislosti so strednou dĺžkou života v zdraví bol 65,1 roka u žien a 64,2 roka u mužov, čo je oveľa menší rozdiel (pozri ukazovateľ Eurostatu [[hlth_hlye](#)]).



Poznámka: Vypočítaný ako o 100 % menej podielu osôb bez závažných ťažkostí.

Zdroj: Vlna [európskeho prieskumu zdravia formou rozhovorov](#) 3, 2019, ukazovateľ Eurostatu [[hlth_ehis_tadl](#)].

Domácnosti, v ktorých žijú osoby, ktoré potrebujú dlhodobú starostlivosť, majú často obmedzený prístup k formálnym službám domácej starostlivosti, keďže tieto sú cenovo nedostupné alebo jednoducho nie sú k dispozícii. V roku 2019 uviedlo 46,5 % osôb v EÚ vo veku nad 65 rokov so závažnými ťažkosťami s osobnou starostlivosťou alebo domácimi prácami, že ich potreba pomoci s takýmito činnosťami nebola uspokojená. Táto chýbajúca pomoc bola výraznejšia v prípade osôb v najnižšej príjmovej skupine (51,2 %) v porovnaní s osobami v najvyššej príjmovej skupine (39,9 %). Nedostatočný prístup k formálnej starostlivosti sa môže premietnuť do neuspokojených potrieb starostlivosti alebo záťaže na neformálnych opatrovateľov, ktorí zabezpečujú najvyšší podiel starostlivosti. Väčšina dlhodobých opatrovateľov v EÚ, pričom ide o 59 %, sú ženy.²⁸⁴

Rozsah sociálnej ochrany dlhodobej starostlivosti je obmedzený a závisí od kombinácie vecných a peňažných dávok, ktoré sa v jednotlivých členských štátoch líšia. V 17 krajinách je vecná verejná podpora dlhodobej starostlivosti dostupná pre 11 % alebo menej všetkých ľudí vo veku 65 rokov a viac. Pokrytie peňažných dávok sa pohybuje od 0 do 37,2 %, čo nahrádza alebo často dopĺňa vecné dávky²⁸⁵. Zatiaľ čo v priemere 26,6 % obyvateľov vo veku nad 65 rokov v EÚ potrebuje starostlivosť, 9,4 % sa poskytla domáca alebo inštitucionálna starostlivosť a 8,8 % dostávalo peňažné dávky v roku 2019. Primeranosť sociálnej ochrany v súvislosti s potrebami dlhodobej starostlivosti sa

²⁸⁴ Na základe kombinovaných dôkazov z európskeho prieskumu kvality života (2016) a európskeho prieskumu zdravia formou rozhovorov (2013 – 2015). Pozri ukazovatele Eurostatu [[hlth_ehis_tadlh](#)], [[hlth_ehis_tadlhi](#)] a Ecorys (2021), *Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU* (Štúdia o skúmaní výskytu neformálnej dlhodobej starostlivosti v EÚ a nákladov na ňu), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

²⁸⁵ Podiel osôb vo veku nad 65 rokov poberajúcich vecné a peňažné dávky v súvislosti s dlhodobou starostlivosťou v roku 2019 (v %). Výpočty GR ECFIN na základe údajov, ktoré použili Európska komisia a Výbor pre hospodársku politiku (2021), *Správa o starnutí obyvateľstva*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

vo všeobecnosti medzi jednotlivými členskými štátmi značne líši a osoby v núdzi môžu čeliť veľmi vysokým doplatkom za formálnu dlhodobú starostlivosť aj po prijatí sociálnych dávok.²⁸⁶

Niektoré členské štáty vykonávajú rozsiahle reformy dlhodobej starostlivosti, zatiaľ čo iné sa zamerali na zlepšenie situácie neformálnych opatrovateľov. Francúzsko a Slovinsko zakladajú dlhodobú starostlivosť ako novú oblasť sociálnej ochrany. **Slovinsko** vo svojom pláne obnovy a odolnosti takisto plánuje prijať zákon o dlhodobej starostlivosti a prijať vnútroštátny model monitorovania ukazovateľov kvality pre poskytovateľov dlhodobej starostlivosti v zariadeniach. V rámci plánu obnovy a odolnosti **Česko** predpokladá nadobudnutie účinnosti zákona o dlhodobej starostlivosti. V pláne obnovy a odolnosti **Lotyšska** sa predpokladá vytvorenie nových miest na poskytovanie služieb dlhodobej starostlivosti v blízkosti rodinného prostredia pre 852 osôb v dôchodkovom veku. **Španielsko** prijalo komplexný plán dlhodobej starostlivosti so zvýšeným financovaním s cieľom skrátiť čakacie lehoty, zlepšiť pracovné podmienky a zaviesť zlepšenia služieb a dávok, aby sa zaručila primeraná starostlivosť. S cieľom obnoviť fungovanie sociálnych služieb dlhodobej starostlivosti **Portugalsko** prijalo program so systémom stimulov zameraným na zmiernenie dodatočných nákladov spôsobených pandemiou COVID-19. Pokrýva náklady na získanie osobných ochranných prostriedkov pre pracovníkov a používateľov, sanitálne zariadenia, zmluvy na dezinfekciu, náklady na odbornú prípravu pracovníkov a reorganizáciu pracovísk. Niekoľko členských štátov, ako sú napríklad **Španielsko** a **Slovensko**, zvýšilo príspevok na starostlivosť na podporu neformálnych opatrovateľov, zatiaľ čo **Malta** rozšírila svoje kritériá oprávnenosti na dôchodcov za predpokladu, že osoba, ktorá si vyžaduje starostlivosť, nie je manželom/manželkou.

²⁸⁶

Na základe analýzy OECD týkajúcej sa 19 jurisdikcií, ako aj nízkych, miernych a závažných potrieb. Pozri oddiel 2.3.2 a rámček 2 [Správy o dlhodobej starostlivosti z roku 2021](#).