



Rada
Európskej únie

V Bruseli 24. novembra 2022
(OR. en)

15076/22

SOC 640
EMPL 441
ECOFIN 1188
EDUC 399

NÁVRH

Od:	Martine DEPREZOVÁ, riaditeľka, v zastúpení generálnej tajomníčky Európskej komisie
Dátum doručenia:	22. novembra 2022
Komu:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generálna tajomníčka Rady Európskej únie
Č. dok. Kom.:	COM(2022) 783 final
Predmet:	NÁVRH SPOLOČNEJ SPRÁVY KOMISIE A RADY O ZAMESTNANOSTI

Delegáciám v prílohe zasielame dokument COM(2022) 783 final.

Príloha: COM(2022) 783 final



V Štrasburgu 22. 11. 2022
COM(2022) 783 final

NÁVRH SPOLOČNEJ SPRÁVY KOMISIE A RADY O ZAMESTNANOSTI

Obsah

HLAVNÉ ZÁVERY	1
KAPITOLA 1. PREHĽAD TRENDOV NA TRHU PRÁCE A V SOCIÁLNEJ OBLASTI V EURÓPSKEJ ÚNII, HLAVNÉ CIEĽOVÉ HODNOTY A STRUČNÉ ZHRNUTIE SOCIÁLNEHO PREHĽADU	23
1.1 Trendy na trhu práce.....	23
1.2. Sociálne trendy.....	27
1.3. Hlavné cieľové hodnoty EÚ a hlavné národné cieľové hodnoty na rok 2030.....	31
1.4. Zhrnutie výziev na základe sociálneho prehľadu	37
KAPITOLA 2. ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNE REFORMY – VÝSLEDKY A OPATRENIA ČLENSKÝCH ŠTÁTOV	45
2.1. Usmernenie č. 5: Zvyšovanie dopytu po pracovnej sile	45
2.2. Usmernenie č. 6: Zvyšovanie ponuky pracovnej sily a zlepšovanie prístupu k zamestnaniu, zručnostiam a kompetenciám.....	67
2.3. Usmernenie č. 7: Zlepšovanie fungovania trhov práce a účinnosti sociálneho dialógu	111
2.4 Usmernenie č. 8: Presadzovanie rovnakých príležitostí pre všetkých, podpora sociálneho začlenenia a boj proti chudobe	141

HLAVNÉ ZÁVERY

Spoločnou správou Európskej komisie a Rady o zamestnanosti (SSZ) sa monitoruje situácia zamestnanosti v Únii a uskutočňovanie usmernení pre politiky zamestnanosti v súlade s článkom 148 ZFEÚ. V súlade s usmerneniami pre politiky zamestnanosti členských štátov¹ obsahuje táto správa ročný prehľad kľúčových ukazovateľov vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Únii, ako aj prehľad najnovších politických opatrení členských štátov. Identifikujú sa v nej aj súvisiace kľúčové prioritné oblasti pre politické opatrenia. Na základe návrhu Komisie a po výmene informácií medzi príslušnými poradnými výbormi Rady konečné znenie textu prijme Rada pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti (Rada EPSCO). Riešením výziev identifikovaných v správe sa prispeje k dosiahnutiu vzostupnej sociálnej konvergenencie, posilní sa úsilie Únie o spravodlivú zelenú a digitálnu transformáciu a prispeje sa k riešeniu demografických zmien, ako aj k dosahovaniu cieľov udržateľného rozvoja.

Spoločná správa o zamestnanosti na rok 2023 si aj naďalej zachováva silné zameranie na vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv v súlade s akčným plánom z marca 2021, ktorý uvítali vedúci predstavitelia EÚ na sociálnom samite v Porte. V tomto vydaní správy sa pokračuje v posilnenom monitorovaní vykonávania zásad piliera v oblastiach rovnakých príležitostí a prístupu na trh práce, spravodlivých pracovných podmienok a sociálnej ochrany a začleňovania. To sa uskutočňuje najmä prostredníctvom tematických rámcikov, ktoré sú zamerané na hlavné výzvy v týchto oblastiach, a to vzhľadom na sociálno-ekonomické vyhliadky a najnovšie politické iniciatívy. V správe sú zahrnuté hlavné cieľové hodnoty EÚ na rok 2030 v oblasti zamestnanosti, zručností a znižovania chudoby, ktoré uvítali vedúci predstavitelia EÚ v Porte a na zasadnutí Európskej rady v júni 2021. Po prvýkrát sú v nej zahrnuté aj národné cieľové hodnoty predložené členskými štátmi, ktoré sa predstavili a o ktorých sa diskutovalo na zasadnutí Rady EPSCO v júni 2022 v nadväznosti na dvojstranné diskusie s útvarmi Komisie a mnohostranné preskúmania s Výborom pre zamestnanosť a Výborom pre sociálnu ochranu. Do správy sú ďalej zahrnuté ciele stratégií Únie rovnosti² a výzvy, ktorým čelia skupiny zasiahnuté nerovnosťami.

V národných cieľových hodnotách na rok 2030 predložených členskými štátmi sa vyjadruje vysoký stupeň ambícií na súhrnnej úrovni EÚ, čím by sa v nasledujúcom desaťročí mala v Únii podporiť vzostupná sociálna konvergenca. Národné cieľové hodnoty v oblasti zamestnanosti spoločne prevyšujú ambíciu príslušnej hlavnej cieľovej hodnoty EÚ na úrovni aspoň 78 % o 0,5 percentuálneho bodu. Členské štáty sa zároveň spoločne zaviazali vymaniť z chudoby o 600 000 osôb viac, ako sa požaduje v rámci hlavného cieľa EÚ, ktorým je znížiť počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením aspoň o 15 miliónov³. Národné cieľové hodnoty týkajúce sa zručností sa stanovili

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

³ Nezahŕňajú sa Nemecko, Dánsko a Malta, ktoré si svoje národné cieľové hodnoty stanovili na základe iných ukazovateľov, ako je počet osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením, ktorý sa použil na vymedzenie hlavnej cieľovej hodnoty EÚ.

na rôznych úrovniach ambícií v súlade s potrebou prispieť k dosiahnutiu hlavného cieľa EÚ na rok 2030, ktorým je každoročná účasť aspoň 60 % dospelých na odbornej príprave, čo prispieva k súhrnnému záväzku vo výške 57,6 %. Národné cieľové hodnoty na rok 2030 budú zohrávať kľúčovú úlohu pri podporovaní politických opatrení zameraných na vzostupnú sociálnu konvergenciu.

Vykonávaním reforiem a investícií uvedených v plánoch obnovy a odolnosti členských štátov sa spolu s fondmi politiky súdržnosti podporuje spravodlivá, inkluzívna a udržateľná obnova. Okrem podpory poskytovanej z Európskeho sociálneho fondu plus, Európskeho fondu regionálneho rozvoja a Fondu na spravodlivú transformáciu na roky 2021 – 2027 podporuje Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti hospodársku, sociálnu a územnú súdržnosť Únie zlepšovaním odolnosti, pripravenosti na krízy, adaptačnej kapacity a rastového potenciálu členských štátov a posilňovaním vytvárania kvalitného zamestnania prostredníctvom príslušných reforiem a investícií. Takto mechanizmus prispieva aj k vykonávaniu Európskeho piliera sociálnych práv s osobitnou pozornosťou venovanou riešeniu výziev identifikovaných v odporúčaní pre jednotlivé krajiny⁴. Za relevantné sa v tejto súvislosti považujú štyri zo šiestich pilierov, ktoré vymedzujú rozsah pôsobnosti mechanizmu, a to: 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. Komisia v rámci mechanizmu doteraz vyplatila viac ako 137 miliárd EUR vo forme grantov a úverov, ako aj predbežného financovania⁵. K 15. novembru bolo z celkového počtu 357 míľnikov a cieľov priradených k sociálnym kategóriám splnených 106 (t. j. približne 30 %)⁶. Približne 30 % míľnikov a cieľov doteraz splnených členskými štátmi sa priraduje k uvedeným štyrom pilierom Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti. SSZ ako súčasť analýzy politickej reakcie obsahuje aj výber opatrení podporovaných z finančných prostriedkov EÚ, najmä z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti, Európskeho sociálneho fondu plus, Európskeho fondu regionálneho rozvoja a Fondu na spravodlivú transformáciu. Všetkými týmito opatreniami sa podporia vyhliadky na rast a zamestnanosť, ako aj sociálnu a hospodársku súdržnosť a odolnosť v Únii.

Analýza v SSZ na rok 2023 je podporená sociálnym prehľadom. Komisia ako súčasť akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv z marca 2021 navrhla revíziu sociálneho prehľadu s cieľom umožniť lepšie monitorovanie zásad piliera s revidovaným súborom hlavných ukazovateľov, ktoré v júni 2021 schválila Rada EPSCO. K týmto ukazovateľom patria nové ukazovatele kľúčových politických rozmerov, ako je vzdelávanie dospelých⁷, integrácia osôb so zdravotným postihnutím do trhu práce, riziko chudoby alebo sociálne vylúčenie detí a nadmerné zaťaženie nákladmi na bývanie. Revidovaný súbor hlavných ukazovateľov umožňuje presnejšiu identifikáciu kľúčových výziev v oblasti zamestnanosti, zručností a v sociálnej oblasti v EÚ a členských štátoch a podrobnejšie monitorovanie vzostupnej sociálnej konvergenencie, ako sa uvádza v nasledujúcom grafe. Na základe mandátu českého predsedníctva sa zriadila *ad hoc* pracovná skupina, ktorej cieľom je diskutovať o možnom posilnenom rámci hodnotenia sociálnej konvergenencie v kontexte

⁴ 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).

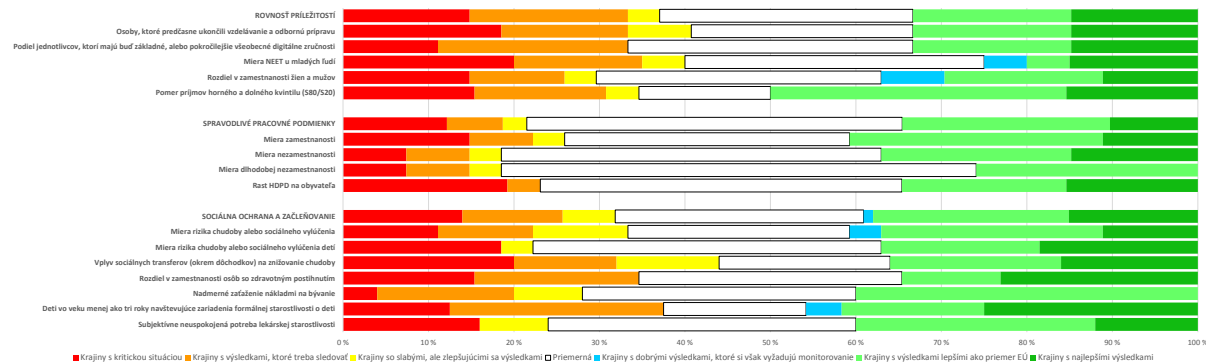
⁵ K 15. novembru 2022.

⁶ Sociálne kategórie sa vymedzujú a uplatňujú na základe metodiky prijatej Komisiou po konzultácii s Európskym parlamentom a členskými štátmi v delegovanom nariadení 2021/2105.

⁷ Údaje o hlavnom ukazovateli sociálneho prehľadu týkajúcom sa vzdelávania dospelých budú po prvýkrát k dispozícii v roku 2023.

európskeho semestra. Skupina podáva správy o svojej práci poradným výborom Rady EPSCO.

Výzvy v oblasti zamestnanosti, zručností a v sociálnej oblasti vo všetkých členských štátoch EÚ podľa hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu



Poznámky: 1. Údaje pre ukazovateľ účasti dospelých na vzdelávaní zatiaľ nie sú k dispozícii; 2. Pri niektorých ukazovateľoch chýbajú údaje za niektoré krajiny – pozri poznámku k tabuľke 1.4.1 v oddiele 1.4. Legendy pre všetky ukazovatele sú uvedené v prílohách.

Po výraznom zotavení sa v roku 2021 a v prvom polroku 2022 čelia trhy práce v EÚ neistotám v súvislosti s vplyvom útočnej vojny Ruska voči Ukrajine a so silnými inflačnými tlakmi. Trhy práce v EÚ vykazovali v roku 2021, v období po pandémii COVID-19 a po zrušení potrebných opatrení na zamedzenie šírenia nákazy, vysoké výsledky. Ich výsledky sa naďalej zlepšovali aj v prvej polovici roka 2022, keď miera zamestnanosti dosiahla rekordne vysokú úroveň (74,8 % v EÚ a 74,3 % v eurozóne v druhom štvrtroku 2022, čo v porovnaní s úrovňami pred krízou predstavuje o 1,6 percentuálneho bodu a 1,4 percentuálneho bodu viac). V septembri 2022 dosiahla miera nezamestnanosti rekordne nízku úroveň 6 % v EÚ (a 6,6 % v eurozóne), čo predstavuje pokles zo 6,7 % v EÚ a 7,3 % v eurozóne v predchádzajúcom roku. Zároveň miera ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) klesla na 11,7 % z 13,3 % v predchádzajúcom roku v EÚ, zatiaľ čo miera nezamestnanosti mladých ľudí dosiahla 14,4 %, čo predstavuje pokles zo 17,5 %. Miera dlhodobej nezamestnanosti sa v roku 2021 mierne zvýšila. Od polovice roka 2021 sa však inflácia zvýšila na historicky vysoké hodnoty, čo výrazne ovplyvnilo kúpnu silu domácností a ziskovosť podnikov. Hospodársky rast na roky 2022 a 2023 sa v najnovších prognózach Európskej komisie zrevidoval smerom nadol, pričom výhľad je výrazne ovplyvnený útočnou vojnou Ruska voči Ukrajine. Predpokladá sa, že rast zamestnanosti dosiahne v roku 2022 úroveň 1,7 %, v roku 2023 sa zastaví a v roku 2024 mierne vzrastie o 0,4 %. V reakcii na prebiehajúcu energetickú krízu sa na úrovni EÚ a členských štátov prijali výnimočné zásahy v oblasti politiky (podrobnejšie informácie sú uvedené ďalej a v oddiele 2.4). Pokiaľ ide o budúcnosť, situácia v súvislosti s prebiehajúcou energetickou krízou si vyžaduje účinnú koordináciu hospodárskych politik, politik zamestnanosti a sociálnych politik, ktorou sa podporuje inkluzívny a udržateľný rast tvoriaci veľký počet pracovných miest a ktorou sa chránia ľudia v zraniteľných situáciách.

Výsledky na trhu práce sú aj naďalej veľmi dobré, hoci sa zvýšila neistota v dôsledku útočnej vojny Ruska voči Ukrajine

74,8 %

miera zamestnanosti

v 2. štvrtroku 2022

(o 2 percentuálne body viac ako pred rokom)

79,4 %

miera ekonomickej

aktivity (osôb vo veku

20 – 64 rokov) v 2.

štvrtroku 2022

(o 1,1 percentuálneho bodu viac ako pred rokom)

6,1 %

miera nezamestnanosti

v 2. štvrtroku 2022

(o 1,2 percentuálneho bodu menej ako

v 2. štvrtroku 2021)

14,3 %

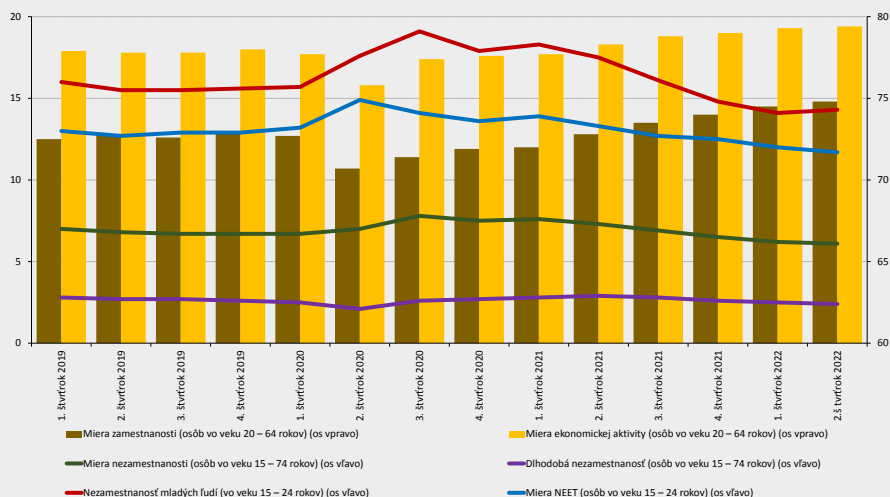
miera nezamestnanosti

mladých ľudí (vo veku

15 – 24 rokov),

o 3,2 percentuálneho bodu menej ako pred rokom

Kľúčové ukazovatele týkajúce sa trhu práce v EÚ27 (v %, štvrťročne)



Zdroj: databáza Eurostatu [[lfsi_emp_q](#)], [[une_rt_q](#)], [[une_ltu_q](#)] a [[lfsi_neet_q](#)]. Sezónne očistené, kalendárne neočistené údaje.

Úroveň nedostatku pracovnej sily a nedostatku zručností prekročila v niekoľkých krajinách EÚ úroveň pred pandémie, čím sa zdôraznil význam posilnenia aktívnych politik trhu práce, a najmä zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie. Po rýchlej hospodárskej obnove došlo v roku 2021 opäť rýchlo k nedostatku pracovnej sily, najmä v určitých odvetviach a povolaniach. Do konca roka 2021 jeho úroveň dosiahla alebo prekročila úroveň pred pandémie vo viacerých krajinách v priemysle, službách a stavebníctve. Hlavné profesijné skupiny, ktoré v roku 2021 v EÚ vykazovali nedostatky, boli skupiny týkajúce sa zdravotnej a dlhodobej starostlivosti, softvéru, stavebníctva a inžinierskych remesiel. Nedostatok kvalifikovaných pracovníkov sa zaznamenal aj v niektorých odvetviach súvisiacich so zelenou transformáciou a očakáva sa, že sa vzhľadom na zrýchlenie energetickej transformácie vyvolané manipuláciou Ruska s trhmi s energiou zvýši. Nedostatok zručností, a to aj pokiaľ ide o digitálne zručnosti, je takisto dôsledkom nedostatočnej kvality a účinnosti niektorých systémov vzdelávania a odbornej prípravy. Na ponuku pracovných síl a zručností majú vplyv aj všeobecnejšie faktory, ako sú pracovné podmienky, zárobky i bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Okrem toho znižuje množstvo dostupnej pracovnej sily v Európe aj starnutie obyvateľstva. Medzi kľúčové politické

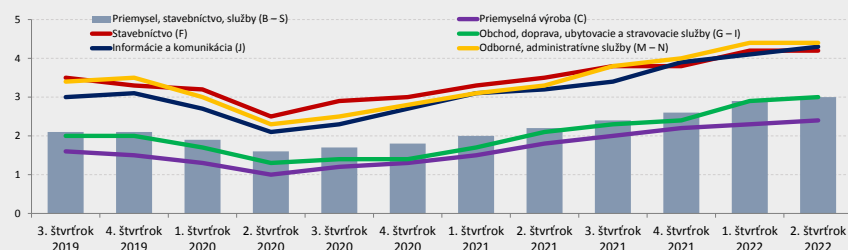
opatrenia v tejto súvislosti patria účinné aktívne politiky trhu práce, ktorými sa podporuje začlenenie žien a nedostatočne zastúpených skupín do trhu práce, ako aj zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácie. Vzhľadom na prebiehajúci proces reštrukturalizácie priemyslu je dôležitá najmä podpora prechodov na iné pracovné miesta v súlade s odporúčaním Komisie týkajúcim sa účinnej aktívnej podpory zamestnanosti. Posilňovanie prognózovania potrieb zručností je takisto nevyhnutné na tvorbu vhodných návrhov a poskytovanie aktívnych politík trhu práce, ako aj vzdelávania a odbornej prípravy.

Od vypuknutia pandémie COVID-19 sa zvyšuje nedostatok pracovnej sily

Miera voľných pracovných miest nad 4 % v odborných, vedeckých a technických činnostiach, informačnom a komunikačnom odvetví a stavebnom odvetví od začiatku roka 2022

Miera voľných pracovných miest sa v kľúčových odvetviach od začiatku roka 2022 zdvojnásobila.

Miera voľných pracovných miest v EÚ podľa hospodárskej činnosti (v %, štvrťročné údaje)



Poznámka: Činnosti NACE 2, B-S (priemysel, stavebníctvo a služby) (s výnimkou činností domácností ako zamestnávateľov a extrateritoriálnych organizácií a združení), C (priemyselná výroba), F (stavebníctvo), G-I (veľkoobchod a maloobchod, doprava, ubytovacie a stravovacie služby), J (informácie a komunikácia), M-N (odborné, vedecké a technické činnosti). Zdroj: Eurostat [[teilm310](#)].

V súčasnom kontexte vysokej inflácie by mechanizmy stanovovania miezd mali aj naďalej odrážať sociálno-ekonomické podmienky s cieľom zachovať zamestnanosť a konkurencieschopnosť a zmierniť stratu kúpnej sily, najmä v prípade zamestnancov s nízkou mzdou. Zrýchlenie inflácie zaznamenané po prvej polovici roka 2021 a následne v roku 2022 v dôsledku útočnej vojny Ruska voči Ukrajine viedlo k poklesu reálnych miezd, najmä u zamestnancov s nízkou mzdou. Táto situácia si vyžaduje, aby sa zabezpečili primerané úpravy miezd, čím sa zmierni strata kúpnej sily a znížia sa riziká nárastu chudoby (vrátane energetickej chudoby), pričom sa zachová súlad s celkovým cieľom riešiť vysokú infláciu. V súčasnom makroekonomickom prostredí sa neočakáva, že by zvýšenie miezd v spodnej časti rozdelenia podnietilo neopodstatnené inflačné tlaky alebo ovplyvnilo konkurencieschopnosť. Kolektívne vyjednávanie v súčasnom kontexte zohráva významnú úlohu pri dosahovaní vyvážených výsledkov stanovovania miezd, pričom rešpektuje úlohu sociálnych partnerov a je v súlade s bežnými postupmi stanovovania miezd v členských štátoch, a takisto sa pri ňom zohľadňujú aj osobitné cenové tlaky, ktorým čelia tak niektoré spoločnosti a odvetvia, ako aj pracovníci. S cieľom podporiť zamestnanosť a zachovať kúpnu silu ešte v niekoľkých členských štátoch existuje ďalší priestor na zníženie daňovo-odvodového zaťaženia zamestnancov s nízkym a stredným príjmom.

Primeranými minimálnymi mzdami sa môže prispieť k ochrane kúpnej sily zamestnancov s nízkou mzdou a predchádzať nárastu chudoby zamestnaných, pričom sa zároveň udrží dopyt a posilnia sa stimuly k zotrvaniu v práci. Mnoho pracovníkov v EÚ nie je chránených primeranými minimálnymi mzdami. Celkovo je takmer jedna z desiatich zamestnaných osôb ohrozená chudobou. Okrem toho sa minimálne mzdy v reálnom vyjadrení znížili takmer vo všetkých členských štátoch. Je obzvlášť dôležité zmierniť účinky nedávneho značného zvýšenia cien, najmä pokiaľ ide o zamestnancov s nízkou mzdou, ktorých vysoké ceny energií a potravín zasiahli najviac. Smernicou o primeraných minimálnych mzdách sa zriaďuje rámec s jasnými pravidlami s cieľom zlepšiť primeranosť zákonných minimálnych miezd v tých členských štátoch, ktoré ich zaviedli. Smernica pomôže podporiť zraniteľné domácnosti tým, že sa ňou povzbudzuje k stanovovaniu zákonných minimálnych miezd na primeraných úrovniach, pričom sa okrem iného zohľadní kúpna sila minimálnej mzdy, sociálno-ekonomické podmienky a dlhodobý vývoj produktivity. Okrem toho by sa pravidelnými aktualizáciami minimálnych miezd v súlade s uvedenou smernicou pomohlo predchádzať stratám kúpnej sily zamestnancov s minimálnou mzdou v súčasnom kontexte. Smernica takisto obsahuje ustanovenia na podporu kolektívneho vyjednávania a posilnenie mechanizmov presadzovania a monitorovania vo všetkých členských štátoch. Vyžaduje sa v nej najmä zostavenie akčného plánu a vytvorenie rámca podmienok umožňujúcich kolektívne vyjednanie v prípadoch, v ktorých je jeho miera pokrytia nižšia ako 80 %. Hoci je na transpozíciu smernice do vnútroštátnych právnych predpisov dvojročná lehota, jej predbežným vykonávaním sa môže podporiť úsilie členských štátov pomôcť zabezpečiť primerané pracovné a životné podmienky pre pracovníkov. Okrem toho môžu dočasné opatrenia rozpočtovej podpory, ktoré sú zamerané na zamestnancov s nízkou mzdou, pomôcť zmierniť stratu kúpnej sily v dôsledku energetickej krízy.

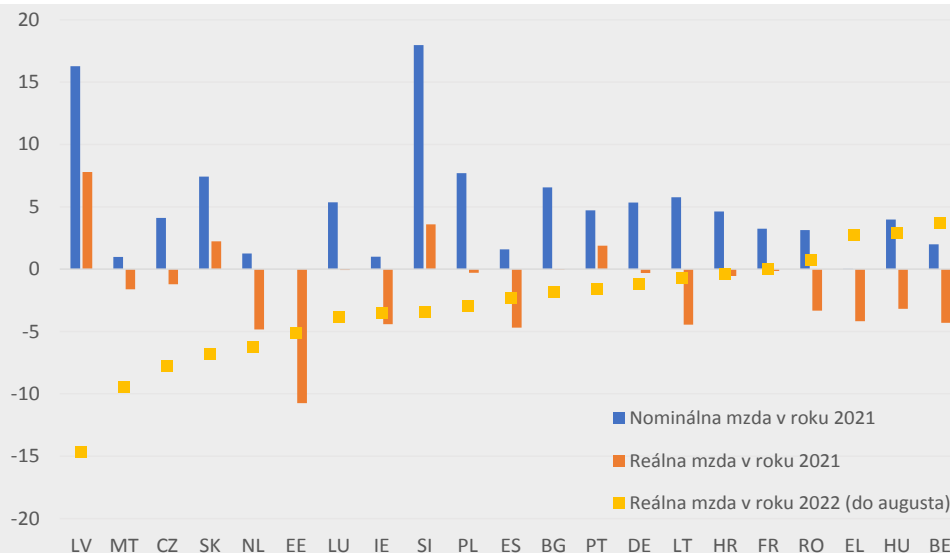
Inflácia narušila nedávne zvyšovanie minimálnych miezd

Nominálna odmena na zamestnanca sa zvýšila o 4,9 %
v 2. štvrtroku
2022
(v porovnaní
s 2. štvrtkom
2021).

Zmena zákonných minimálnych miezd v reálnom a nominálnom vyjadrení
(miera rastu, v %)

Reálne mzdy však
v 2. štvrtroku 2022 (v porovnaní s 2. štvrtrokom 2021) **klesli o 3,3 %.**

V 16 z 21 členských štátov reálne minimálne mzdy v roku 2022 do augusta klesli.



Poznámka: Členské štáty sú usporiadané zostupne podľa rozsahu zvýšenia zákonných minimálnych miezd v reálnom vyjadrení v roku 2022. *Zdroj:* Sieť korešpondentov nadácie Eurofound a Eurostat [[pre_hicp_midx](#)], výpočty nadácie Eurofound.

Zamestnanie na určitý čas sa vďaka priaznivejším hospodárskym podmienkam v roku 2021 vo väčšine členských štátov zvýšilo len mierne. Hoci sa medzi členskými štátmi zaznamenali výrazné rozdiely, pokiaľ ide o podiel dočasných zamestnancov a mieru ich prechodu do trvalého zamestnania (pričom niektoré krajiny čelia problémom v tejto súvislosti), vo väčšine členských štátov sú medzi mladými ľuďmi a ženami aj naďalej rozšírenejšie dočasné pracovné zmluvy. Podiel zamestnaní na kratší pracovný čas v EÚ bol v roku 2021 v podstate stabilný, ale nedobrovoľná práca na čiastočný pracovný úväzok stále ovplyvňuje významný podiel zamestnancov v mnohých krajinách. Ak je rozšírené využívanie dočasného zamestnania alebo zamestnania na kratší pracovný čas zaužívané, najmä ak je nedobrovoľné, môže viesť k menšiemu rozvoju ľudského kapitálu a nižšej produktivite a sociálnej mobilite, čo má nepriaznivý vplyv na potenciálny rast. V tejto súvislosti môže posilnenie inšpektorátov práce a vplyv odrádzajúcich opatrení prispieť k lepšiemu fungovaniu trhu práce a zároveň podporiť bezpečné pracovné podmienky a prístup k sociálnej ochrane. Popri prispôbených aktívnych politikách trhu práce možno týmito opatreniami podnietiť prechody na iné pracovné miesta smerom nahor a podporiť plynulé prerozdelenie pracovnej sily medzi odvetviami alebo povolaniami vrátane tých, ktoré súvisia so zelenou a digitálnou transformáciou.

Obnovou sa podiel dočasných pracovných zmlúv nezvýšil, ale miera prechodu na trvalé pracovné miesta sa medzi jednotlivými členskými štátmi líši

13,3 %

pracovníkov (vo veku 20 – 64 rokov)

s dočasnou pracovnou zmlouvou v 2. štvrťroku 2022 (o 0,4 percentuálneho bodu menej ako v 4. štvrťroku 2019)

50,4 % mladých

(vo veku 15 – 24 rokov) a **14,3 %**

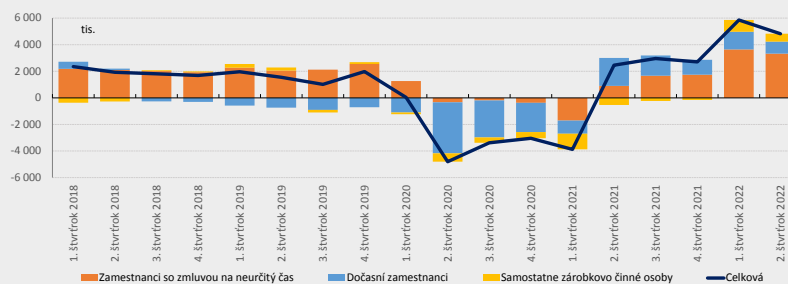
zamestnankýň s dočasnou pracovnou zmlouvou v 2. štvrťroku 2022

7,8 %

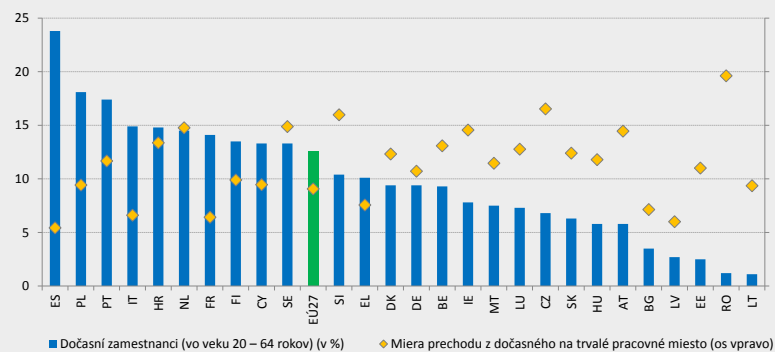
zamestnancov (vo veku 20 – 64 rokov)

s nedobrovoľnou dočasnou pracovnou zmlouvou v EÚ v roku 2021

Zmeny v zamestnanosti podľa postavenia v zamestnaní (v tisícoch, osoby vo veku 20 – 64 rokov, medziročná zmena na základe sezónne neočistených údajov), EÚ27



Dočasní zamestnanci ako percentuálny podiel z celkového počtu zamestnancov (vo veku 20 – 64 rokov, v %, v roku 2020) a miera prechodu na trvalé pracovné miesta (v %, priemer za roky 2018, 2019 a 2020), EÚ27.



Zdroj: Eurostat [lfsq_egaps], [lfsa_etpgan], [ilc_lvhl32] a [lfsq_etgaed]. Poznámka: Zlom v časovom rade z 1. štvrťroka 2021.

Novovznikajúce pracovné postupy, ako je telepráca a práca pre platformy, by mohli byť prínosom pre hospodárstvo a spoločnosť, ale vyžadujú si prispôbenie právnych predpisov, politik a pracovnej kultúry. V dôsledku pandémie sa zvýšilo využívanie telepráce: v ostrom protiklade s jednou desatinou zamestnancov v roku 2019 teleprácu do roku 2021 využívala takmer štvrtina pracovníkov. Z nových skúseností s telepracou vyplýva, že jej kombinácia s prezenčnou prácou na pracovisku môže okrem zvýšenej produktivity

prispieť aj k celkovo lepšej rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom hybridných telepracovníkov. S cieľom predísť účinkom znižujúcim kvalitu práce, ako je pravidelný dlhý pracovný čas, mnohé členské štáty prijali opatrenia na úpravu telepráce, čím sa vytvorila široká škála rôznych prístupov. Okrem telepráce narástol aj význam práce pre platformy, ktorá prispieva k vytváraniu pracovných miest, ale zároveň predstavuje výzvy, pokiaľ ide o spravodlivé pracovné podmienky. Aj vďaka digitálnym technológiám už viac ako 28 miliónov osôb v EÚ vykonávalo prácu cez platformy. Algoritmické riadenie, možná nesprávna klasifikácia postavenia v zamestnaní a nedostatočná cezhraničná transparentnosť sú kľúčové otázky, ktorými sa zaoberá návrh súvisiacej smernice predloženej Komisiou. Keďže telepráca a práca pre platformy majú čoraz väčší význam, je dôležité zabezpečiť primerané digitálne zručnosti v širokej spoločnosti, aby nevznikali žiadne digitálne priepasti, a to ani v súvislosti so staršími a nízkokvalifikovanými pracovníkmi.

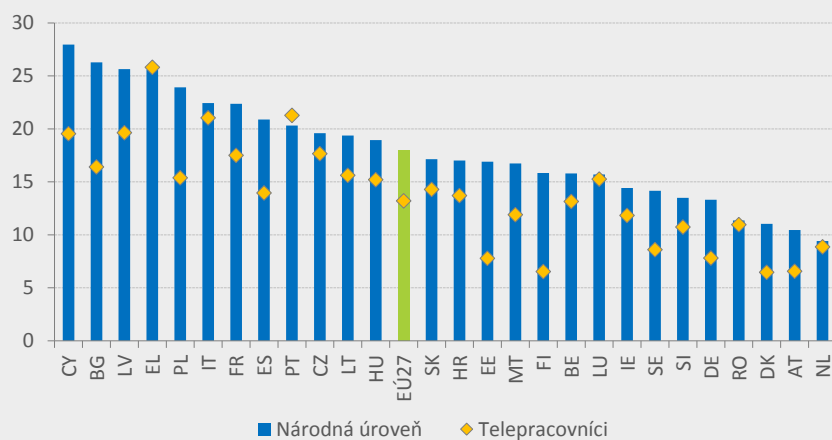
Telepráca môže viesť k lepšej rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom, pričom hybridná práca prispieva k zmierneniu rizika dlhého pracovného času

13 %
zamestnancov
vykonávajúcich
teleprácu uvádza zlú
rovnováhu medzi
pracovným
a súkromným
životom v porovnaní
s...

18 %
...zamestnancov
pracujúcich
v priestoroch
zamestnávateľa.

**Hybridné pracovné
režimy
umožňujú lepšiu
rovnováhu medzi
pracovným
a súkromným
životom vo väčšine
členských štátov**

Zlá rovnováha medzi pracovným a súkromným životom
uvádzaná za všetkých zamestnancov a pracovníkov
vykonávajúcich teleprácu v členských štátoch (v %, 2021)



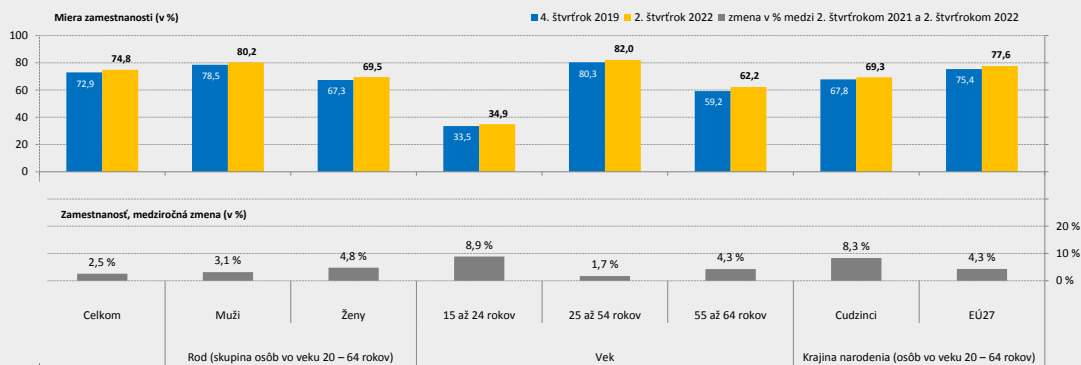
Poznámka: Zlá rovnováha medzi pracovným a súkromným životom zahŕňa odpovede zamestnancov „nie veľmi dobre“ a „vôbec nie dobre“ na otázku „ako vedia zosúladiť pracovný čas so svojimi rodinnými alebo spoločenskými záväzkami mimo práce“. Zdroj: Eurofound, [Európsky telefonický prieskum pracovných podmienok \(EWCTS\) 2021](#).

Útočná vojna Ruska voči Ukrajine vyvolala značný prílev vysídlených osôb do EÚ, ako aj s tým súvisiace potreby trhu práce a sociálnej integrácie. S cieľom pomôcť riešiť humanitárnu krízu a podporiť integráciu ukrajinských utečencov do EÚ Európska komisia po prvýkrát aktivovala smernicu o dočasnej ochrane a v októbri 2022 ju predĺžila do marca 2024. Vyzýva na udelenie povolení na pobyt spolu s poskytovaním prístupu k vzdelávaniu,

trhu práce a sociálnej ochrane. Potreby sa vzťahujú najmä na prekonávanie prekážok v súvislosti s integráciou do trhu práce, najmä pomocou jazykových kurzov, a s ubytovaním, so starostlivosťou o deti a školským vzdelávaním, ako aj s dlhodobou starostlivosťou alebo podporou duševného zdravia. Vysídlené osoby z Ukrajiny, ako aj legálna migrácia z iných krajín môžu v strednodobom až dlhodobom horizonte prispieť k zmierneniu nedostatku pracovnej sily v Únii, najmä v prípade povolanií, pri ktorých sú uvedené prekážky integrácie do trhu práce menej závažné, ako aj k čiastočnému riešeniu demografickej výzvy, ktorou je nízka pôrodnosť. S cieľom pomôcť tomuto procesu Komisia spustila pilotnú iniciatívu databáza talentov EÚ, ktorá je novým nástrojom na pomoc ľuďom utekajúcim pred vojnou pri hľadaní práce v EÚ. Celkovo je pre úspešnú integráciu nevyhnutný účinný prístup k sociálnej ochrane, zdravotnej starostlivosti, starostlivosti o deti a školskému vzdelávaniu, ako aj uznávanie kvalifikácií.

Zotavenie trhu práce viedlo k zlepšeniu výsledkov v oblasti zamestnanosti vo väčšine skupín obyvateľstva, hoci problémy pretrvávajú

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



Zdroj: Eurostat, a [lfsi_emp_q] VZPS v EÚ.

o 4,8 milióna viac zamestnaných ľudí v EÚ v 2. štvrťroku 2022 v porovnaní s druhým štvrťrokom 2021 (o 1,7 milióna viac ako v 4. štvrťroku 2019)

Mladí ľudia, osoby narodené mimo EÚ a ženy

zaznamenali **najvyššie miery rastu zamestnanosti** od 2. štvrťroka 2021

Napriek tomu

je v 2. štvrťroku 2022 **rozdiel v zamestnanosti žien a mužov 10,7 percentuálneho bodu**, hoci v štvrtom štvrťroku 2019 klesol z 11,2 percentuálneho bodu

rozdiel v zamestnanosti je 8,3 percentuálneho bodu medzi osobami narodenými v EÚ a mimo EÚ v 2. štvrťroku 2022 (7,6 percentuálneho bodu v 4. štvrťroku 2019)

Situácia mladých ľudí na trhu práce zostáva aj naďalej náročná, najmä pokiaľ ide o ženy a osoby s prísťahovaleckým pôvodom, a vyžaduje si osobitné a prispôsobené politické opatrenia. Po dosiahnutí maxima v druhej polovici roku 2020 sa miera

nezamestnanosti mladých ľudí v EÚ v roku 2021 vrátila na úroveň pred krízy a v 2. štvrtroku 2022 bola na úrovni 14,3 %. Napriek tomu ostáva takmer trikrát vyššia ako miera nezamestnanosti celkovej populácie vo veku 25 – 74 rokov. Okrem toho podiel ľudí vo veku 15 – 29 rokov, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), sa do 2. štvrtroku 2022 znížil na 11,6 % z úrovne 13,2 % v 2. štvrtroku 2021, čo je síce nižšie číslo, ako pred pandemiou, ale stále pomerne vysoké. Týkalo sa to najmä mladých žien a osôb s prísťahovaleckým pôvodom. V ročnom vyjadrení aj naďalej pretrvávali medzi členskými štátmi v roku 2021 značné rozdiely v súvislosti s mierami NEET, pokiaľ ide o osoby vo veku 15 – 29 rokov. Mali by sa prijať politické opatrenia s cieľom zmierniť štrukturálne výzvy, ktorým čelia mladí ľudia na trhu práce, vrátane predchádzania rizikám dlhodobých negatívnych účinkov na zručnosti mladých ľudí a vyhliadok na trhu práce. Na poskytovanie kvalitného zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovských príprav alebo stáží do štyroch mesiacov od straty zamestnania alebo ukončenia formálneho vzdelávania ľudí by sa mala využívať posilnená záruka pre mladých⁸. Túto záruku dopĺňa iniciatíva Aim, Learn, Master, Achieve – vytýčiť si cieľ, naučiť sa, zvládnuť, dosiahnuť (ALMA), ktorou sa pomáha znevýhodneným ľuďom, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, získať odbornú prax v zahraničí.⁹

Aj naďalej pretrvávajú dlhodobé výzvy týkajúce sa účasti žien na trhu práce a rovnakej odmeny za rovnakú prácu, čo odráža pretrvávajúce rodové nerovnosti na trhu práce. Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov sa počas oživenia trhu práce v roku 2021 znížil len mierne. Neplatená práca vrátane opatrovateľských povinností bránila osemnásobne viac ženám ako mužom v hľadaní plateného zamestnania a v jej dôsledku sa päťnásobne viac žien nedobrovoľne zamestnalo na čiastočný pracovný čas. Týmto sa zdôrazňuje význam primeraných politík na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a účinného prístupu ku kvalitným a cenovo dostupným opatrovateľským službám. Prispôsobenie vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, ako aj systémov dlhobovej starostlivosti v súlade s európskou stratégiou v oblasti starostlivosti, ktorú Komisia predložila 7. septembra 2022, pričom by sa zároveň riešili nedostatky a kapacitné obmedzenia v týchto oblastiach, má potenciál zlepšiť vyhliadky na trhu práce pre osoby, ktoré v súčasnosti poskytujú neplatenú opatrovateľskú prácu, a kvalitu starostlivosti pre osoby, ktoré ju prijímajú. Zároveň daňovo-dávkové systémy vo viacerých krajinách EÚ aj naďalej odrádzajú od toho, aby druhé zárobkovo činné osoby (z ktorých 78 % sú ženy) nastúpili do platenej práce alebo aby sa im predĺžil pracovný čas, a mali by sa riešiť vhodnými reformami.

Existuje značný potenciál na silnejšiu účasť osôb so zdravotným postihnutím a starších pracovníkov na trhu práce. Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím bol v EÚ v roku 2021 na úrovni 23 percentuálnych bodov, čo je takmer rovnaká úroveň ako v roku 2014, kedy sa začalo s týmto meraním, čím sa zdôrazňuje potreba politických opatrení. S cieľom pomôcť riešiť túto výzvu poskytuje balík opatrení v oblasti zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím, ktorý sa spustil 20. septembra 2022, usmernenia a postupy v šiestich rôznych oblastiach od prijímania zamestnancov až po udržanie pracovných miest. Spoločne s príslušnými zainteresovanými stranami sa vypracuje do roku 2024. Vzhľadom na demografické zmeny a zvyšovanie veku odchodu do dôchodku v mnohých členských štátoch sa miera zamestnanosti osôb vo veku 55 – 64 rokov v roku 2021 ešte viac zvýšila a dosiahla

⁸ [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).

⁹ Ďalšie informácie sú k dispozícii na: [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\) – Zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie – Európska komisia \(europa.eu\)](#).

60,5 %, pričom nadväzuje na trend posledného desaťročia. Napriek tomu však zostáva takmer o 20 percentuálnych bodov nižšia ako u osôb vo veku 25 – 54 rokov. Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v prípade starších pracovníkov zostal stabilný na úrovni 12,7 percentuálneho bodu a je vyšší ako zodpovedajúca hodnota vo vekovej skupine 20 – 64 rokov (10,8 percentuálneho bodu). Na využitie potenciálu osôb so zdravotným postihnutím a starších pracovníkov sú nevyhnutné aktívne politiky trhu práce vrátane tých, ktorými sa presadzuje celoživotné vzdelávanie a podpora pri hľadaní zamestnania.

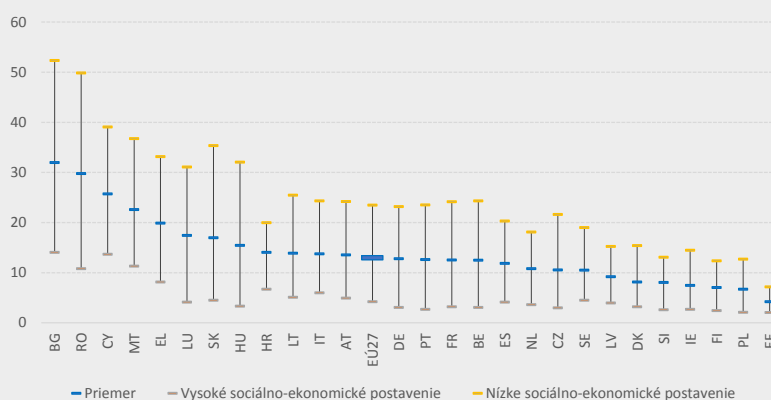
Žiakom zo slabých sociálno-ekonomických pomerov často chýbajú základné zručnosti vrátane digitálnych zručností, čo im bráni vo využívaní príležitostí na trhu práce a v ďalšom celoživotnom získavaní zručností, v dôsledku čoho sa vyžaduje zlepšenie rovnosti vo vzdelávaní. Napriek pozitívnemu trendu v posledných rokoch približne 3,1 milióna mladých ľudí predčasne ukončuje vzdelávanie a príliš veľkému počtu z nich sa nepodarí dosiahnuť minimálnu úroveň základných zručností. Týka sa to najmä osôb zo znevýhodneného prostredia, čo takisto ďalej znižuje ich možnosti zapísať sa do terciárneho vzdelávania a plne sa rozvíjať a využívať svoj potenciál v živote. Počas pandémie COVID-19 fyzické zatváranie škôl a potrebné opatrenia na obmedzenie pohybu takisto vyvíjali silný tlak na duševné zdravie a pohodu dospelých, čím sa môže ďalej zvýšiť riziko dosahovania slabých výsledkov a vyčlenenia zo vzdelávania. Členské štáty čelia rastúcemu nedostatku učiteľov, najmä pokiaľ ide o predmety STEM (veda, technológia, inžinierstvo a matematika) a v sociálno-ekonomicky znevýhodnených oblastiach. Neatraktívne kariérne vyhliadky pre učiteľov vedú k nízkemu počtu uchádzačov vstupujúcich do počiatočného vzdelávania učiteľov a mnohí začínajúci učitelia odchádzajú z tohto povolania v prvých rokoch. Nedostatok učiteľov negatívne ovplyvňuje kvalitu vzdelávania na všetkých úrovniach vrátane vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve a univerzít, ako aj získavanie zručností potrebných na účely digitálnej a zelenej transformácie. Najmä zrýchlená digitálna transformácia zvýraznila už existujúce rozdiely v digitálnych zručnostiach a odhalila nové vznikajúce nerovnosti. K výpadkom vzdelávania došlo v dôsledku obmedzeného prístupu k digitálnym zdrojom u osôb s nízkym sociálno-ekonomickým postavením, ako aj u detí migrantov a Rómov. Dosiahnutie cieľov na úrovni EÚ, ktoré sa stanovujú v rámci európskeho vzdelávacieho priestoru, si bude vyžadovať silnejšie zameranie politik na riešenie nerovností v oblasti vzdelávania a zlepšenie pohody študentov, a to aj prostredníctvom komplexnejších a systémových prístupov a medziodvetvovej spolupráce v súlade s návrhom Komisie na odporúčanie Rady týkajúce sa iniciatívy Cesta k úspechu v škole, ako aj poskytovanie cenovo dostupného a kvalitného vzdelávania v súlade s posilnenou Európskou zárukou pre deti.

Sociálno-ekonomické zázemie je kľúčovým faktorom ovplyvňujúcim výsledky vo vzdelávaní, pričom medzi jednotlivými členskými štátmi sú veľké rozdiely

Rozdiel v slabých výsledkoch študentov zo znevýhodneného prostredia a z lepšieho sociálno-ekonomického prostredia je **19,5** percentuálneho bodu

Celkovo lepší priemerný výkon koreluje s **menšími** rozdielmi medzi nízkym a vysokým sociálno-ekonomickým postavením

Kombinovaná miera slabých výsledkov v čítaní, matematike a prírodných vedách podľa sociálno-ekonomického postavenia (v %, 2018)



Zdroj: Výpočet JRC na základe údajov z programu PISA organizácie OECD za rok 2018.

V dôsledku digitálnej transformácie, ktorú urýchlila pandémia COVID-19, sa výrazne zvýšil dopyt po digitálnych zručnostiach, ale nie všetci sú na to dobre pripravení. Digitálne zručnosti sa vyžadujú pre čoraz širšiu škálu pracovných miest (pre 90 % z nich už teraz). V tejto súvislosti má nízka úroveň digitálnych zručností nepriaznivý vplyv na zamestnateľnosť a rast produktivity a vytvára prekážky brániace digitálnej transformácii a potenciálnemu rastu. Podľa najnovších údajov malo len 54 % dospelých v roku 2021 v EÚ aspoň základné digitálne zručnosti, pričom medzi jednotlivými členskými štátmi existujú veľké rozdiely. Osoby s nízkym dosiahnutým stupňom vzdelania, nezamestnaní a neaktívne osoby majú zvyčajne nižšiu úroveň digitálnych zručností a menej príležitostí na ich rozvoj. Nízka úroveň digitálnych zručností v širokých segmentoch obyvateľstva môže takisto viesť k vzniku nových typov znevýhodnenia v súvislosti s čoraz digitalizovanejšími službami, najmä pokiaľ ide o prístup k vzdelávaniu a odbornej príprave, ale aj v širšej miere v súvislosti s digitalizovanými verejnými službami vrátane verejných služieb zamestnanosti (VSZ). Na odstránenie digitálnej priepasti sú potrebné programy zamerané na digitálne zručnosti pre široké obyvateľstvo, doplnené o ciele programy prispôbené profilom zručností a situácii konkrétnych skupín na trhu práce. Cieľom EÚ je do roku 2030 vybaviť aspoň 80 % obyvateľstva aspoň základnými digitálnymi zručnosťami a zvýšiť počet odborníkov na IKT na 20 miliónov (približne 10 % zamestnaných osôb, pričom sa začína na nízkej úrovni 4,5 % v roku 2021), a to tak u mužov, ako aj u žien. Komisia na tento účel začala v roku 2021 štruktúrovaný dialóg o digitálnom vzdelávaní a zručnostiach.

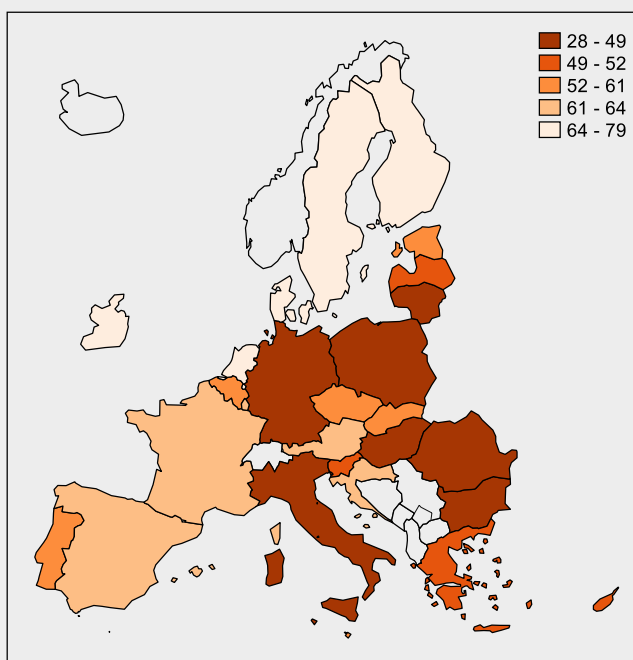
Digitálne zručnosti sa stali prierezovou kompetenciou, ale ich úrovne sa medzi jednotlivými členskými štátmi výrazne líšia

Digitálne zručnosti sa požadujú na **90 %** pracovných miest.

Osoby buď so základnými, alebo s pokročilejšími všeobecnými digitálnymi zručnosťami (% osôb vo veku 16 – 74 rokov, 2021)

V roku 2021 malo v EÚ len **54 %** dospelých aspoň základné digitálne zručnosti.

Do roku 2030 je cieľom EÚ vybudovať **80 %** dospelých aspoň základnými digitálnymi zručnosťami.



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

Európa musí ďalej rozvíjať zručnosti svojej pracovnej sily, a to aj s cieľom podporovať zelenú a energetickú transformáciu, zachovať si konkurencieschopnosť, podporovať kvalitné zamestnanie a chrániť svoj sociálny model. Okrem digitálnej transformácie sa aj prechodom na klimaticky neutrálnu spoločnosť menia zručnosti požadované na trhu práce. Súčasná sociálno-ekonomická a geopolitická situácia ešte viac kladie dôraz na potrebu zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie pracovnej sily s cieľom podporiť prechody na iné pracovné miesta a riešiť už aktuálne závažný nedostatok pracovných síl a zručností, a to aj v ekologickom hospodárstve. Očakáva sa, že Európsky rok zručností 2023 prinesie významný politický impulz na podporu celoživotného získavania zručností, čo je nevyhnutné na dosiahnutie veľkých transformácií, ktorým naše hospodárstva a spoločnosti čelia. Aktívna účasť existujúcej pracovnej sily na vzdelávacích činnostiach je po účinnom počiatočnom vzdelávaní a odbornej príprave z hľadiska zabezpečenia neustálej aktualizácie zručností prvoradá. Kvalitné inštitúcie vysokoškolského vzdelávania sú takisto dôležité z hľadiska rozvoja špičkových zručností potrebných pre odolné, inkluzívne a udržateľné európske hospodárstva. Hlavná cieľová hodnota EÚ v oblasti vzdelávania dospelých na rok 2030 vyžaduje, aby sa do vzdelávania v EÚ do roku 2030 každoročne zapojilo najmenej 60 % dospelých. Najnovšie dostupné údaje z roku 2016 poukazujú na stále príliš nízku mieru účasti (za posledných 12 mesiacov) v EÚ na úrovni 37,4 % obyvateľstva vo veku 25 až 64 rokov, čím sa zdôrazňuje potreba postupovať výrazne intenzívnejšie v záujme dosiahnutia ambiciózných národných cieľov stanovených na rok 2030. Okrem toho sa vo všetkých

členských štátoch dospelí s nízkou kvalifikáciou zvyčajne zúčastňujú na odbornej príprave menej ako dospelí s vyššou sekundárnou kvalifikáciou, ktorých miera účasti je zase nižšia ako u absolventov terciárneho vzdelávania. Účasť dospelých na vzdelávaní je takisto častejšia v mestských ako vo vidieckych oblastiach. V odporúčaní Rady zo 16. júna 2022 týkajúcom sa individuálnych vzdelávacích účtov sa uvádza, ako môžu členské štáty účinne kombinovať finančnú a nefinančnú podporu s cieľom umožniť všetkým dospelým rozvíjať svoje zručnosti počas celého pracovného života a dosiahnuť pokrok smerom k cieľu v oblasti vzdelávania dospelých v nadchádzajúcom desaťročí. Takisto je cieľom odporúčania Rady týkajúceho sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť zo 16. júna 2022 zabezpečiť kvalitu, uznávanie a pochopenie mikrocertifikátov, ktoré sa čoraz viac využívajú v systémoch vzdelávania, odbornej prípravy a trhu práce.

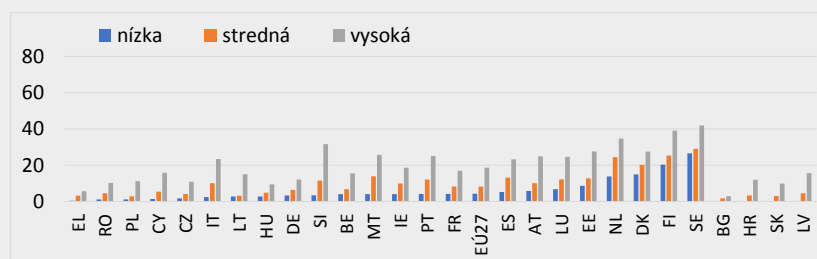
Účasť dospelých na vzdelávaní je stále veľmi nízka, najmä u nízkokvalifikovaných pracovníkov

10,8 %
dospelých
zúčastnených
na vzdelávaní
(za posledné
štyri týždne)
v EÚ v roku
2021

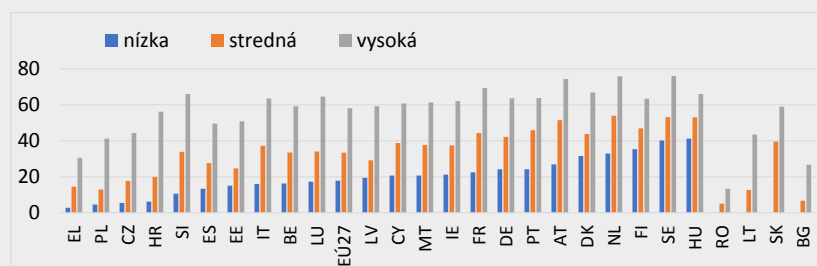
Spomedzi
nízkokvalifikov
aných
dospelých sa
na vzdelávaní
zúčastnilo len
4,3 %

V roku 2016 sa
počas
predchádzajúci
h 12 mesiacov
zúčastnilo na
nejakej forme
vzdelávania
a odbornej
prípravy
37,4 %
dospelých

Účasť dospelých na vzdelávaní podľa dosiahnutého stupňa vzdelania (s nízkou, so strednou a s vysokou kvalifikáciou) za posledné štyri týždne (v roku 2021, v %)



Účasť dospelých na vzdelávaní podľa dosiahnutého stupňa vzdelania (s nízkou, so strednou a s vysokou kvalifikáciou) za posledných 12 mesiacov (v roku 2016, v %)



Zdroj: Eurostat [trng_ifs_03], VZPS a [špeciálne získané údaje], zisťovanie o vzdelávaní dospelých.

Súhrnné reálne príjmy domácností v EÚ v roku 2021 rástli spolu s HDP a trhovými príjmami vďaka obnove, ktorá nastala po skončení pandémie COVID-19, ale v roku 2022 sa znížili. V 2. štvrtroku 2021 reálne príjmy domácností vzrástli o pozoruhodných 4,5 % (medziročne), pričom rast reálneho HDP dosiahol svoje maximum na úrovni 14,1 %. Odolnosť príjmov domácností voči otrasu spôsobenému pandemiou COVID-19 v roku 2020

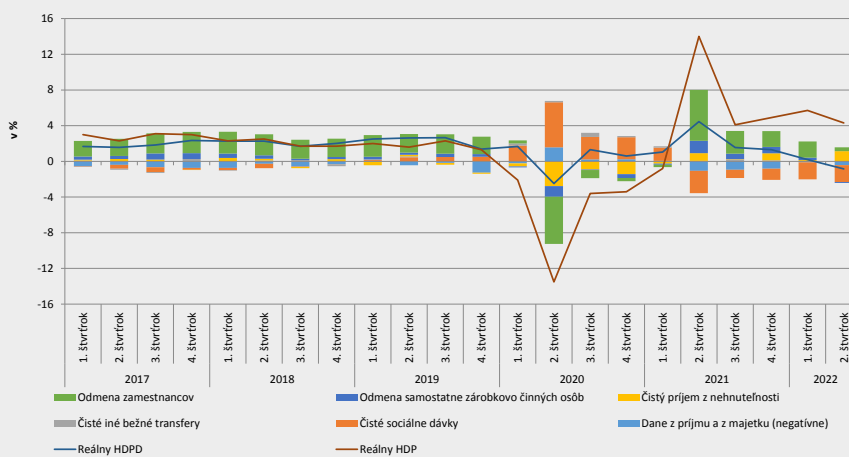
súvisí s fungovaním automatických stabilizátorov a rozsiahlymi a pohotovými politickými reakciami, ktoré sa zaviedli na úrovni členských štátov a EÚ, a ktorými sa do veľkej miery zmiernili negatívne sociálno-ekonomické dôsledky pandémie. V období od 3. štvrťroka 2021 sa však zaznamenalo výrazné spomalenie rastu reálnych príjmov domácností, ktoré oslabila rýchlo rastúca inflácia, a to aj napriek rastu nominálnych odmien zamestnancov. Po prvýkrát od otrasu spôsobeného pandemiou COVID-19 v 2. štvrťroku 2020 sa do 2. štvrťroka 2022 reálny hrubý disponibilný príjem domácností zmenšil, zatiaľ čo rast reálneho HDP sa spomalil.

Nedávna vysoká inflácia negatívne ovplyvnila rast súhrnných reálnych príjmov domácností zaznamenaný v roku 2022

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

Reálny hrubý disponibilný príjem domácností sa v EÚ v 2. štvrťroku 2022 zmenšil

Príjmová nerovnosť je všeobecne stabilná vo väčšine členských štátov



Zdroj: Eurostat, národné účty [nasq_10_nf_tf] a [namq_10_gdp].
Poznámky: pozri hlavnú časť správy.

Napriek kríze spôsobenej ochorením COVID-19 bol podiel osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením počas roka 2020 všeobecne stabilný a odhaduje sa, že bude stabilný aj v roku 2021, pričom v predchádzajúcich rokoch došlo k jeho zlepšeniu vďaka opatreniam, ktoré EÚ a členské štáty zaviedli s cieľom zmierniť negatívny vplyv pandémie. Približne jedna z piatich osôb bola v EÚ v roku 2020 ohrozená chudobou alebo sociálnym vylúčením a ani v roku 2021 sa neodhadujú žiadne výrazné zmeny, hoci medzi jednotlivými krajinami sú významné rozdiely. Miera rizika chudoby a podiel osôb žijúcich v domácnostiach (takmer) bez zamestnania sa po pandémii prakticky nezmenili, zatiaľ čo miera závažnej materiálnej a sociálnej deprivácie v roku 2021 naďalej klesala. Príjmová nerovnosť, hoci s náznakmi divergencie medzi členskými štátmi, v rokoch 2020 až 2021 takisto vykazovala všeobecnú stabilitu. Tento stav sa dosiahol vďaka podstatným a rýchlym politickým opatreniam vrátane režimov skráteného pracovného času, ako aj iných opatrení na udržanie pracovných miest a politických opatrení na podporu zraniteľných osôb v čase krízy spôsobenej ochorením COVID-19. Vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby vskutku stúpol na nevídanú úroveň (vo veľkej väčšine členských štátov sa zvýšil), čím sa miera chudoby v EÚ znížila v priemere o viac ako tretinu. Pracovníci s atypickou formou zamestnania mali aj napriek tomu viac ako trikrát vyššiu pravdepodobnosť ohrozenia

chudobou (na úrovni 16,6 %) ako pracovníci s typickou formou zamestnania (5 %). Prvé odhady výdavkov na sociálnu ochranu v roku 2021 pre 24 členských štátov ukazujú, že podiel týchto výdavkov na HDP sa v porovnaní s rokom 2020 znížil (29,2 % oproti 30,7 %), pričom aj naďalej zostáva nad úrovňou pred krízy (27,1 % v roku 2019). Takmer vo všetkých členských štátoch sa podiel vecných a nemocenských dávok zvýšil, zatiaľ čo podiel dávok v nezamestnanosti sa znížil.

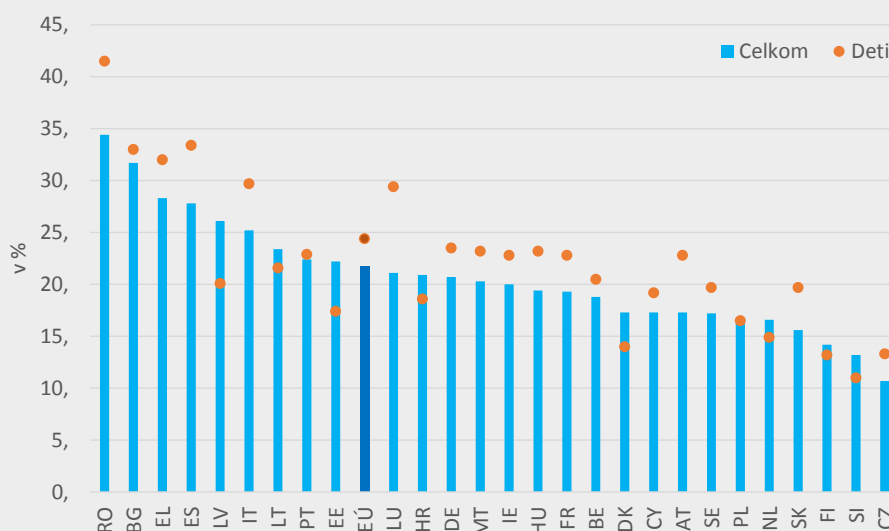
Riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia sa u určitých skupín obyvateľstva v rokoch 2020 – 2021 vo všeobecnosti takisto nezmenilo, hoci aj naďalej poukazovalo na osobitné výzvy v niektorých týchto skupinách. Podiel osôb narodených mimo EÚ a Rómov ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením sa v EÚ vo všeobecnosti nezmenil, zatiaľ čo podiel osôb so zdravotným postihnutím sa aj napriek vypuknutiu pandémie znížil. Napriek tomu sú však tieto skupiny stále systematicky viac vystavené chudobe a sociálnemu vylúčeniu ako zvyšok obyvateľstva. S cieľom bojovať proti vyššiemu riziku chudoby a sociálneho vylúčenia osôb so zdravotným postihnutím by členské štáty mali v záujme zníženia nerovnosti riešiť rozdiely v oblasti sociálnej ochrany, a to aj kompenzovaním dodatočných nákladov, ktoré súvisia so zdravotným postihnutím a oprávnenosťou na dávky v invalidite. U detí zostalo riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia v rokoch 2020 – 2021 takisto v podstate stabilné, ale stále išlo o vyššiu mieru v porovnaní s celkovým obyvateľstvom a niesla náznaky divergencie medzi členskými štátmi. Okrem toho rodiny s deťmi aj naďalej zažívali vysokú depriváciu v oblasti bývania. V prípade detí vyrastajúcich v chudobe alebo sociálne vylúčených detí je nižšia pravdepodobnosť, že budú dosahovať dobré výsledky v škole, že budú zdravé a neskôr naplno uplatnia svoj potenciál v živote, čo si vyžaduje naliehavé politické opatrenia s cieľom riešiť tento problém v súlade s posilnenou Európskou zárukou pre deti.

Riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia zostalo v EÚ v rokoch 2020 – 2021 v priemere aj naďalej všeobecne stabilné, ale v jednotlivých členských štátoch sa výrazne líši a v prípade detí je vyššie

Jedna z piatich osôb je v roku 2021 v EÚ ohrozená chudobou alebo sociálnym vylúčením, a to v rozmedzí od 10,7 % po 34,4 % medzi jednotlivými členskými štátmi

Riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia je v EÚ vyššie v prípade detí (24,4 %),

Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia celkovej populácie a detí (vo veku 0 – 17 rokov) (v %, 2021)



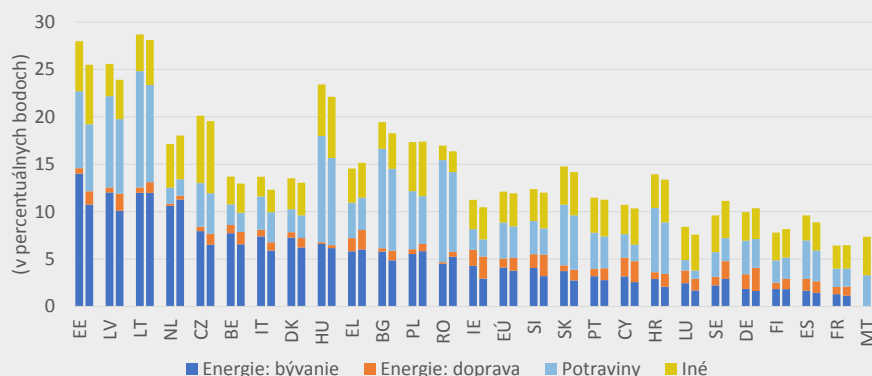
Hrozí, že vysoké a rastúce ceny energií a súvisiace inflačné tlaky by mohli negatívne ovplyvniť kúpnu silu, najmä v prípade zraniteľných domácností, a zvýšiť energetickú chudobu, čo si vyžaduje dočasnú a cieleňú podporu. Prudký nárast cien energií v rokoch 2021 – 2022 mal negatívny vplyv na kúpnu silu domácností s nízkymi a strednými príjmami (s odhadovaným nárastom životných nákladov v priemere o 12 %), najmä pokiaľ ide o potraviny a energie. Vyššie celkové náklady na dopravu a náklady domácností na energie, ktoré súvisia najmä s vykurovaním a chladením, takisto znamenajú pre domácnosti vyššie riziko upadnutia do energetickej chudoby. Najmä neschopnosť udržiavať primerané teplo vo svojich domácnostiach najviac postihuje osoby s nízkymi príjmami. Približne dve z desiatich osôb ohrozených chudobou nedokázali udržiavať primerané teplo vo svojich domácnostiach už v roku 2021, čo je v porovnaní s celkovým obyvateľstvom viac ako dvojnásobok. Komisia predložila niekoľko opatrení na riešenie energetickej krízy. V októbri 2021 predložila oznámenie o cenách energie vrátane súboru nástrojov, v ktorom sa uvádza, čo by členské štáty mohli urobiť podľa existujúcich pravidiel EÚ s cieľom pomôcť zraniteľným spotrebiteľom a podnikom čeliť vysokým cenám. Nariadením Rady zo 6. októbra 2022 o núdzovom zásahu s cieľom riešiť vysoké ceny energie sa rozšíril súbor nástrojov a očakáva sa, že prinesie aj dodatočné verejné príjmy z neočakávaných ziskov z inframarginálnych technológií a solidárnych príspevkov spoločností pôsobiacich v oblasti fosílnych palív. Tieto príjmy budú určené domácnostiam a podnikom, ktorým čoraz viac hrozí, že nebudú schopné platiť svoje účty za energie, a mali by pomôcť predchádzať zvyšovaniu rizika chudoby a nerovností. V poslednom roku členské štáty zaviedli výnimočné a dočasné opatrenia s cieľom riešiť prebiehajúcu energetickú krízu. Keďže sa cenové tlaky rozširujú, je mimoriadne dôležité dôkladne sledovať ich distribučné účinky a spoliehať sa na dočasné podporné opatrenia, ktoré sa lepšie zameriavajú na zraniteľné osoby. Zníženie výdavkov domácností na energie a miery závislosti od fosílnych palív, a to aj mobilizáciou investícií do energetickej efektívnosti vrátane obnovy budov a obnoviteľných zdrojov energie v súlade s plánom REPowerEU takisto prispieva k ochrane kúpnej sily domácností vzhľadom na rastúce ceny energií. Takéto podporné opatrenia predstavujú najlepšie dlhodobé riešenia vysokých cien energií a mali by sa takisto zameriavať najmä na zraniteľné osoby.

Nárast cien energií má negatívny vplyv na celkové životné náklady domácností s nízkymi a strednými príjmami

Takmer polovicu zo zvýšenia životných nákladov o 9,7 % v EÚ v rokoch 2021 a 2022 tvoril nárast cien energií

6,9 % celkovej populácie a 16,4 % osôb ohrozených chudobou nebolo v roku 2021 schopných udržať primerané teplo vo svojich domácnostiach

Podiel druhov výdavkov na zvýšenie životných nákladov prvej a tretej pätiny obyvateľstva (zoraďené podľa príjmov, v %) (prvý a druhý stúpec podľa členských štátov)



Poznámka: Zvýšenia životných nákladov sa počítajú pre podiely výdavkov v priemere v rámci prvého a tretieho kvintilu rozdelenia ekvivalentného disponibilného príjmu domácností. Členské štáty zoradené podľa podielu zmien cien energií súvisiacich s bývaním za prvý kvintil. *Zdroj:* Výpočty JRC na základe údajov o inflácii podľa HICP z ukazovateľa Eurostatu [[prc_hicp_manr](#)] k septembru 2022 a mikroúdajov z vlny EÚ-HBS v roku 2015.

Primeranosť systémov minimálneho príjmu sa v roku 2020 v porovnaní s rokom 2019 narušila vo väčšine členských štátov a nedostatky v pokrytí pretrvávajú. Ochrana minimálneho príjmu spolu s prístupom aktívneho začleňovania zohráva kľúčovú úlohu, pokiaľ ide o predchádzanie riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia a jeho zmierňovanie. Všetky členské štáty majú zavedené systémy podpory príjmu v krajných prípadoch. Primeranosť minimálneho príjmu sa v priemere v EÚ za posledné desaťročie vo všeobecnosti nezmenila (medzi členskými štátmi však existujú značné rozdiely), pričom sa v roku 2020 celkovo zaznamenalo mierne zhoršenie. Medzi rokmi 2015 až 2020 sa zaznamenalo zlepšenie pokrytia, čo môže prispieť k predchádzaniu prehlbovania chudoby a materiálnej deprivácie, hoci aj naďalej pretrvávajú výzvy, pokiaľ ide o účinnosť. S cieľom podporiť vzostupnú konvergenciu medzi členskými štátmi a boj proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu Komisia predložila návrh odporúčania Rady týkajúceho sa primeraného minimálneho príjmu zabezpečujúceho aktívne začlenenie, v ktorom sa uvádzajú oblasti ďalšej modernizácie systémov minimálneho príjmu spolu s prístupom aktívneho začleňovania.

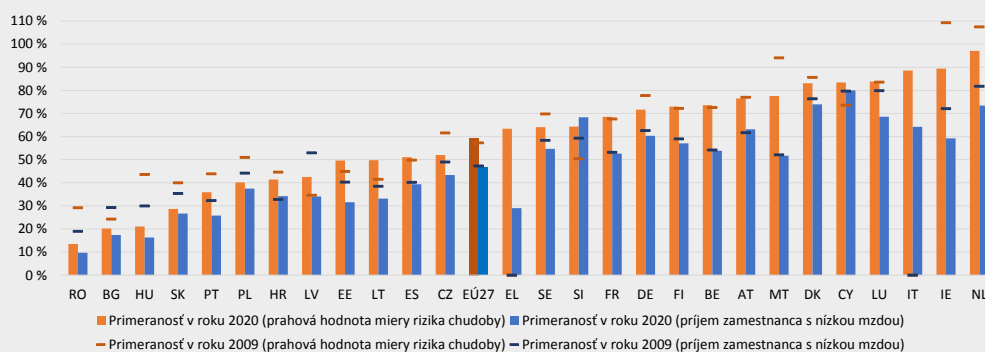
Primeranosť záchranných sociálnych sietí sa medzi jednotlivými členskými štátmi líši

Dávky minimálneho príjmu na úrovni nižšej ako polovica hranice chudoby v jednej tretine

Čistý príjem poberateľov minimálneho príjmu ako percentuálny podiel hranice rizika chudoby (údaje vyrovnané za tri roky) a príjmov zamestnanca s nízkou mzdou (v rokoch 2009 a 2020)

členských štátov v roku 2019

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



Zdroj: GR EMPL, výpočet z mikroúdajov 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 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.

Subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti sa v EÚ v roku 2021 v priemere znížili, ale medzi členskými štátmi stále pretrvávajú značné rozdiely, pričom sa zaznamenal výrazný nárast dopytu po službách dlhodobej starostlivosti, ktorý bol spôsobený starnutím obyvateľstva. Ľudia žijúci v domácnostiach s nízkymi príjmami častejšie uvádzajú neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti, hoci sa výška rozdielu v porovnaní s celkovou populáciou v jednotlivých členských štátoch líši. Nedostatok pracovných síl a zručností v odvetví zdravotnej starostlivosti môže ešte stále vytvárať prekážky pri poskytovaní služieb, a to aj napriek zníženiu tlaku súvisiaceho s pandemiou COVID-19 na systémy zdravotnej starostlivosti. Viaceré členské štáty sa pustili do systémových reforiem zdravotnej starostlivosti vrátane takých, ktoré súvisia s poskytovaním primárnej zdravotnej starostlivosti. Dokončenie týchto reforiem spolu s postupnou digitalizáciou služieb je kľúčom k zvýšeniu kvality poskytovania služieb a zlepšeniu ich odolnosti. Zároveň sa predpokladá, že v dôsledku demografických zmien sa počet osôb, ktoré by mohli potrebovať dlhodobú starostlivosť, v EÚ zvýši z 30,8 milióna v roku 2019 na 33,7 milióna v roku 2030 a 38,1 milióna v roku 2050. Tým sa posilňuje potreba riešiť výzvy súvisiace s fyzickou dostupnosťou, cenovou dostupnosťou a kvalitou dlhodobej starostlivosti a pritom zohľadniť celkovú udržateľnosť verejných financií. Hoci všetky členské štáty ponúkajú určité pokrytie sociálnej ochrany, 35,7 % ľudí v EÚ uviedlo, že nevyužívajú (viac) služieb domácej starostlivosti z finančných dôvodov, 9,7 % spomenulo nedostatočnú ponuku a 2,1 % to odôvodnilo obavami o kvalitu. Ide najmä o to, že aj po sociálnej ochrane môžu byť náklady na starostlivosť z vlastného vrecka veľmi vysoké, pričom v prípade starších ľudí s vážnymi potrebami dlhodobej starostlivosti by v mnohých členských štátoch mohli predstavovať viac ako 50 % mediánu príjmu. S cieľom maximalizovať prínos služieb dlhodobej starostlivosti k sociálnej spravodlivosti, rodovej rovnosti a vytváraniu pracovných miest Komisia predložila európsku stratégiu v oblasti starostlivosti spolu s návrhom odporúčania Rady týkajúceho sa prístupu k cenovo dostupnej vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti.

Členské štáty podnikajú kroky zamerané na prispôbenie ich systémov sociálnej ochrany meniacemu sa demografickému kontextu a situácii na trhu práce s cieľom riešiť výzvy, ktoré súvisia s primeranosťou, dostupnosťou a fiškálnou udržateľnosťou. Po tom, ako pandémia poukázala na určité nedostatky v prístupe k sociálnej ochrane, niekoľko členských štátov zaviedlo reformy svojich vnútroštátnych systémov sociálnej

ochrany, ktoré sa zameriavajú na pracovníkov s atypickou formou zamestnania a samostatne zárobkovo činné osoby. Demografické zmeny aj naďalej predstavujú dlhodobé výzvy pre dôchodkové systémy, a to aj pokiaľ ide o vplyv starnutia obyvateľstva a s tým súvisiacej zdravotnej starostlivosti v dôchodku, ako aj systémov dlhobodej starostlivosti na verejné financie z hľadiska primeranosti, prístupnosti a fiškálnej udržateľnosti. S cieľom úspešne vyriešiť výzvy, ktorým čelia dôchodkové systémy, a to aj v súvislosti s pretrvávajúcim rozdielom v dôchodkoch žien a mužov, je potrebné široké spektrum politických opatrení zahŕňajúcich politiky v oblasti dôchodkov, trhu práce, daní a zdravia.

Predvídateľné, zmysluplné a včasné zapájanie sociálnych partnerov zohráva dôležitú úlohu pri zabezpečení účinného navrhovania a vykonávania reforiem a investícií. V usmernení pre politiky zamestnanosti č. 7 a v zásade č. 8 Európskeho piliera 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. Počas zdravotnej krízy boli sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie kľúčom k silnému odvetviu zdravotníctva, čím sa prispelo k zvýšeniu pripravenosti EÚ na potenciálne zdravotné krízy v budúcnosti. Zároveň viaceré členské štáty vyzvali sociálnych partnerov, aby v súlade so svojou vnútroštátnou praxou a inštitucionálnymi rámcami prediskutovali, prerokovali a/alebo vykonávali opatrenia na podporu pracovných podmienok, fungovania trhu práce, rovnosti príležitostí a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. V nedávnom období bola spolupráca so sociálnymi partnermi kľúčom k vykonávaniu vhodných podporných politík v prospech integrácie ukrajinských občanov a iných vysídlených osôb do európskych trhov práce, a to aj do odvetví, ktoré čelia nedostatku pracovných síl. Zapojenie organizácií občianskej spoločnosti má takisto zásadný význam pri uskutočňovaní kvalitných reforiem a politík v členských štátoch. Zapojenie sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti je dôležité aj v súvislosti s plánmi obnovy a odolnosti.

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 riešenie výziev, ktoré vznikli v súčasnom sociálno-ekonomickom kontexte, a na presadzovanie udržateľného a inkluzívneho rastu podporovaním vytvárania kvalitných pracovných miest a zmien pracovného miesta počas celého pracovného života a medzi odvetviami, zlepšovaním sociálnej a hospodárskej odolnosti a zabezpečením spravodlivej zelenej a digitálnej transformácie, a to pri súbežnom pokračovaní v dosahovaní hlavných cieľových hodnôt EÚ a národných cieľových hodnôt týkajúcich sa zamestnanosti, zručností a znižovania chudoby do roku 2030.

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

- zmierňovali negatívny vplyv inflačných tlakov spôsobených predovšetkým vysokými cenami energií na kúpnu silu zraniteľných domácností, a to aj vrátane predchádzania nárastu energetickej chudoby dočasnými a cieleňmi podpornými opatreniami, pričom by sa mali zachovať stimuly na zníženie spotreby energie a zlepšenie energetickej efektívnosti,

- v súlade s vnútroštátnymi postupmi a pri plnom rešpektovaní úlohy sociálnych partnerov presadzovali vývoj miezd, ktorým sa zmierňuje strata kúpnej sily, najmä v prípade zamestnancov s nízkou mzdou, a to aj prostredníctvom včasných aktualizácií zákonných minimálnych miezd, pričom tento vývoj by mal odrážať makroekonomické podmienky, zachovávať zamestnanosť a konkurencieschopnosť a byť aj naďalej v súlade s cieľom riešenia vysokej inflácie,
- zaistili dostupnosť režimov skráteného pracovného času a iných opatrení na udržanie pracovných miest, ktoré by boli navrhnuté takým spôsobom, aby zachovali ľudský kapitál, v prípade potreby podporovali spravodlivé procesy reštrukturalizácie, uľahčovali prechody na iné pracovné miesta a pomáhali modernizácii hospodárstva, najmä prostredníctvom súvisiaceho zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie, a to aj vzhľadom na potenciálny vplyv energetickej krízy a súvisiacich priemyselných transformácií na trh práce,
- posilnili efektívnosť a účinnosť aktívnych politík trhu práce a kapacity verejných služieb zamestnanosti, a to aj investovaním do prístupnej digitálnej infraštruktúry a služieb, do monitorovania a prognózovania potreby zručností, ako aj do primeranej odbornej prípravy zamestnancov s cieľom podporiť vytváranie pracovných miest a prechody zo zamestnania do zamestnania, takisto aj smerom k digitálnemu a ekologickému hospodárstvu, a riešiť nedostatok pracovných síl a zručností,
- poskytovali podporu pracovníkom a domácnostiam najviac zasiahnutým hospodárskymi a sociálnymi transformáciami, ktoré boli vyvolané zmenou klímy a potrebnou ekologickou transformáciou, ako aj digitalizáciou, a to najmä zraniteľným osobám, predovšetkým prostredníctvom služieb zamestnanosti a opatrení odbornej prípravy, dobre navrhnutých, cielených a časovo ohraničených programov zamestnanosti, ako aj cielených a dobre navrhnutých stimulov na prijímanie do zamestnania a zmenu pracovného miesta, primeranej príjmovej istoty s prístupom aktívneho začleňovania a podpory podnikania, pričom sa budú opierať o plné a zmysluplné zapojenie pracovníkov a ich zástupcov do predvídania zmien a riadenia procesov reštrukturalizácie v súlade s odporúčaním Rady týkajúcim sa zabezpečenia spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo,
- zlepšili vyhliadky mladých ľudí na trhu práce, a to aj podporou inkluzívneho a kvalitného odborného vzdelávania a prípravy a terciárneho vzdelávania, ponúkaním cielennej podpory služieb zamestnanosti (vrátane mentorstva, usmerňovania a poradenstva), ako aj podporovaním kvalitnej učňovskej prípravy a stáží, a to v súlade s posilnenou zárukou pre mladých ľudí,
- zaistili rodovú rovnosť a posilnili účasť žien na trhu práce, a to aj podporovaním rovnakých príležitostí a kariérneho postupu, ako aj zaistením transparentnosti v platových štruktúrach, presadzovali zosúladenie pracovného, rodinného a súkromného života, a to aj prístupom k cenovo dostupným, kvalitným službám dlhodobej starostlivosti a vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, ako aj prístupom k vhodnej dovolenke z rodinných dôvodov a pružným formám organizácie práce pre rodičov a iné osoby s opatrovateľskými povinnosťami v súlade s európskou stratégiou v oblasti starostlivosti,
- podporovali rovnaké príležitosti a zlepšovali vzdelávacie výstupy riešením problému predčasného ukončovania školskej dochádzky, a to aj poskytovaním cenovo dostupného a kvalitného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve v súlade s Európskou zárukou pre deti a príslušnými národnými akčnými plánmi, ako aj riešením problému nedostatku učiteľov, podporovali prístup detí zo znevýhodnených

skupín a odľahlých oblastí k vzdelávaniu a presadzovali odbornú prípravu na všetkých úrovniach kvalifikácie,

- 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, a podporovali inštitúcie s know-how o digitalizácii s osobitným zameraním na začlenenie a znižovanie digitálnej priepasti,
- podporovali zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu dospelých s cieľom prispôbiť sa meniacemu sa trhu práce, okrem iného aj posilnením poskytovania individuálnych nárokov na odbornú prípravu, ktoré sa poskytujú najmä prostredníctvom individuálnych vzdelávacích účtov, a podporovaním rozvoja, vykonávania a uznávania mikrocertifikátov v súlade s odporúčaním Rady týkajúcim sa individuálnych vzdelávacích účtov a odporúčaním Rady týkajúcim sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť,
- prispôsobili predpisy týkajúce sa trhu práce, ako aj daňovo-dávkové systémy s cieľom znížiť segmentáciu trhu práce, predchádzať jej a podporovať vytváranie kvalitných pracovných miest vrátane možného zníženia daňovo-odvodového zaťaženia najmä osôb s nízkymi príjmami,
- zaistili, aby pracovníci v atypických formách práce a pracujúci pre platformy a samostatne zárobkovo činné osoby mali prístup k primeranej sociálnej ochrane v súlade s odporúčaním Rady o prístupe k sociálnej ochrane,
- zaistili zdravé, bezpečné a prispôsobené pracovné prostredia a dostupnosť pružných foriem organizácie práce,
- podporovali kolektívne vyjednávanie, sociálny dialóg a včasné a zmysluplné zapojenie sociálnych partnerov, a to aj v súvislosti s vykonávaním plánov obnovy a odolnosti, ako aj procesu európskeho semestra,
- investovali do primeraných a udržateľných systémov sociálnej ochrany pre všetkých v súlade s odporúčaním Rady týkajúcim sa prístupu k sociálnej ochrane vrátane systémov minimálneho príjmu, ktoré sa opierajú o prístup aktívneho začleňovania v súlade s návrhom odporúčania Rady týkajúcim sa primeraného minimálneho príjmu zabezpečujúceho aktívne začlenenie, podporovali reformy s cieľom zabezpečiť primeranú úroveň ochrany a zlepšiť ochranu tých, na ktorých sa ochrana nevzťahuje alebo sa na nich vzťahuje nedostatočne, zlepšili primeranosť dávok, prevoditeľnosť práv, prístup ku kvalitným službám a podporu začleňovania tých, ktorí sú schopní pracovať, do trhu práce, pri vykonávaní uvedeného zabezpečili rovnováhu zdrojov financovania a zachovali celkovú udržateľnosť verejných financií,
- posúdili distribučné vplyvy investičných reforiem na príjmy rôznych skupín obyvateľstva v súlade s oznámením o zlepšení posudzovania distribučného vplyvu politik členských štátov,
- poskytnú 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 Európskou zárukou pre deti,
- riešili bezdomovectvo ako najextrémnejšiu formu chudoby, podporovali investovanie do obnovy rezidenčného a sociálneho bývania, ako aj do integrovaných sociálnych

služieb, 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 kapacít primárnej zdravotnej starostlivosti a kapacít v oblasti verejného zdravia, koordinácie starostlivosti, zdravotníckych pracovníkov a elektronického zdravotníctva, znížili doplatky, zlepšili dostupnosť zdravotnej starostlivosti a podporili zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu zdravotníckych pracovníkov,
- posilnili poskytovanie kvalitných, cenovo dostupných a udržateľných služieb dlhodobej starostlivosti v súlade s európskou stratégiou v oblasti starostlivosti,
- zaistili inkluzívne a finančne udržateľné dôchodkové systémy, ktorými sa umožnia primerané minimálne príjmy v starobe a medzigeneračná spravodlivosť.

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

KAPITOLA 1. PREHĽAD TRENDOV NA TRHU PRÁCE A V SOCIÁLNEJ OBLASTI V EURÓPSKEJ ÚNII, HLAVNÉ CIEĽOVÉ HODNOTY A STRUČNÉ ZHRNUTIE SOCIÁLNEHO PREHĽADU

1.1 Trendy na trhu práce

Zotavovanie trhu práce v roku 2022 pokračovalo aj naďalej, pričom zamestnanosť prevyšovala úroveň pred krízy, aj keď so značnými rozdielmi medzi jednotlivými odvetviami. V 2. štvrtroku 2022 dosiahol celkový počet zamestnaných ľudí v EÚ 213,4 milióna (164 miliónov v eurozóne)¹⁰. To je o 3,5 milióna (2,7 pre eurozónu) nad maximálnou úrovňou 4. štvrtroka 2019. Miera zamestnanosti (osôb vo veku 20 – 64 rokov) bola v EÚ v 2. štvrtroku 2022 na úrovni 74,8 % (74,3 % v eurozóne), čo je o 1,9 percentuálneho bodu (1,6 percentuálneho bodu v eurozóne) nad maximami pred pandémie. Ročná miera zamestnanosti v EÚ bola v roku 2021 na úrovni 73,1 % (72,5 % v eurozóne), čo je o 0,4 percentuálneho bodu nad hodnotou z roku 2019 (pričom v eurozóne nebola zaznamenaná žiadna zmena). Medzi povolaniami s najvyšším rastom zamestnanosti zaznamenalo odvetvie informačných a komunikačných technológií (IKT) v období medzi 4. štvrtrokom 2019 a 2. štvrtrokom 2022 nárast o 21 %, čím sa vytvorilo ďalších 1,1 milióna pracovných miest. Následne sa nárast týkal činností v oblasti nehnuteľností (nárast o 18 %, teda o 190 000 viac zamestnaných osôb) a odborných, vedeckých a technických činností (nárast o 7,9 %, teda o 0,58 milióna osôb). Vo verejnej správe a obrane sa v 2. štvrtroku 2022 zaznamenalo o 0,71 milióna viac pracovných miest ako v 4. štvrtroku 2019 (nárast o 5,3 %). Následne sa nárast týkal stavebníctva (nárast o 6,1 %) a odborných, vedeckých a technických činností (nárast o 3,1 %). Naopak vo výrobe, v ubytovacích a stravovacích službách, ani administratívnych a podporných činnostiach sa zatiaľ úrovne zamestnanosti pred krízy neobnovili (v každom z týchto odvetví bolo v 2. štvrtroku 2022 v porovnaní so 4. štvrtrokom 2019 približne o 0,2 milióna menej zamestnaných osôb). Celkovo sa predpokladá, že rast zamestnanosti dosiahne v roku 2022 úroveň 1,7 %, v roku 2023 sa zastaví a v roku 2024 sa v kontexte vysokej neistoty mierne zníži o 0,4 %. Očakáva sa, že ľudia, ktorí utekajú pred vojnou na Ukrajine do EÚ, vstúpia na trh práce len postupne, s hmatateľnými účinkami až od budúceho roka.¹¹

Pracovníci opúšťajúci režimy skráteného pracovného času a pokles počtu zaznamenaných neprítomností v práci prispeli k nárastu celkového počtu odpracovaných hodín od roku 2021. Počet odpracovaných hodín v EÚ sa od 2. štvrtroka 2020 pomaly, ale plynule obnovuje, pričom v 2. štvrtroku 2022 dosiahol celkovú úroveň 85,9 miliardy hodín¹². Ide o vôbec najvyššiu zaznamenanú hodnotu tohto ukazovateľa. Miera neprítomnosti v práci za štvrtrok zároveň pokračovala v klesajúcom trende, a to zo 17,5 % celkovej zamestnanosti v 2. štvrtroku 2020 na 8,9 % v 2. štvrtroku 2022¹³. Tieto údaje aj naďalej zdôrazňujú dôležitú úlohu, ktorú režimy skráteného pracovného času zohrávajú pre

¹⁰ Zamestnanosť: Národné účty (vnútroštátna koncepcia), ukazovateľ Eurostatu [[namq_10_a10_e](#)]; [[lfsq_eegan2](#)] a ďalšie údaje: VZPS v EÚ. V celom tomto oddiele sa používajú sezónne očistené štvrtročné údaje.

¹¹ Európska komisia, *Európska hospodárska prognóza z jesene 2022*, inštitucionálny dokument č. 187, november 2022.

¹² Eurostat [[namq_10_a10_e](#)].

¹³ Eurostat [[lfsi_abt_q](#)] a [[lfsi_emp_q](#)], VZPS v EÚ.

mnohých pracovníkov a podniky viac ako dva roky po začiatku krízy spôsobenej ochorením COVID-19 (pozri oddiel 2.1). Opatrenia na trhu práce, ktoré sa zaviedli na úrovni EÚ a členských štátov v súvislosti s pandémiou COVID-19 (najmä nástroje SURE, REACT-EU a Investičná iniciatíva v reakcii na koronavírus a Investičná iniciatíva v reakcii na koronavírus Plus) umožnili podnikom nestratiť zamestnancov a zručnosti a pomôcť samostatne zárobkovo činným osobám postupne obnoviť svoje činnosti po zrušení opatrení na zamedzenie šírenia nákazy. Zo štvrtej polročnej správy o vykonávaní nástroja SURE¹⁴ vyplýva, že z daného nástroja sa v roku 2020 podporilo približne 31,5 milióna ľudí a 2,5 milióna podnikov, čo predstavovalo takmer jednu tretinu celkovej zamestnanosti a všetkých podnikov v 19 prijímajúcich členských štátoch.

Rast nominálnych miezd sa začal zotavovať, ale očakáva sa, že v roku 2022 zostane pod úrovňou inflácie. V roku 2021 sa nominálna odmena na zamestnanca zvýšila vo všetkých členských štátoch a na súhrnnej úrovni EÚ na ročnom základe o 4,1 %, čím predbehla priemernú mieru rastu na úrovni približne 1,9 % v rokoch 2013 až 2019. Tento nárast do veľkej miery spôsobila silná hospodárska obnova a opätovný nárast počtu odpracovaných hodín (podrobnosti na úrovni členských štátov pozri v oddiele 2.1). Zvýšená inflácia a zhoršovanie situácie na trhoch práce ešte viac prispeli k miernemu zrýchleniu rastu nominálnych miezd v prvej polovici roka 2022. Nominálne zvýšenia však do značnej miery narušila zvýšená inflácia, čo viedlo k výraznému poklesu reálnych miezd o 3,3 % v EÚ v 2. štvrťroku 2022 (medziročne) uprostred rastúcich obáv z nepriaznivých sociálnych dôsledkov spôsobených negatívnym vplyvom na kúpnu silu, najmä u zamestnancov s nízkou mzdou. Ďalej sa očakáva, že rast miezd sa v dôsledku zhoršenia situácie v hospodárstve spomalí¹⁵.

Podiel zamestnancov s dočasnou pracovnou zmluvou a podiel samostatne zárobkovo činných osôb sa výrazne nezvýšil, keďže trh práce nabral na dynamike. Podiel osôb s dočasnou pracovnou zmluvou zo všetkých zamestnancov (vo veku 20 – 64 rokov) sa mierne zvýšil z 12,6 % v roku 2020 na 13 % v roku 2021. V 2. štvrťroku 2022 dosiahol úroveň 13,1 % (o 0,8 percentuálneho bodu viac ako v rovnakom štvrťroku v roku 2020), čo je stále menej ako v 4. štvrťroku 2019 (13,9 %). V roku 2021 boli údaje vyššie u žien (13,8 % oproti 12,2 % u mužov) a u mladých zamestnancov (vo veku 15 – 24 rokov) (50,9 % oproti 12,9 % vo vekovej skupine 25 – 54 rokov a 6,5 % vo vekovej skupine 55 – 64 rokov – pozri aj oddiel 2.3). Percentuálny podiel zamestnancov s dočasnou pracovnou zmluvou bol takisto výrazne vyšší u nízkokvalifikovaných pracovníkov (19,2 % v roku 2021) v porovnaní so strednekvalifikovanými (11,7 %) a s vysokokvalifikovanými pracovníkmi (12,2 %). Počet samostatne zárobkovo činných osôb (vo veku 20 – 64) sa v rokoch 2019 až 2021 znížil o 0,9 milióna osôb. V štvrťročnom vyjadrení bol v 2. štvrťroku 2022 počet samostatne zárobkovo činných osôb 25,7 milióna, čo je o 0,6 milióna menej ako v 4. štvrťroku 2019¹⁶.

Zamestnanosť rastie súbežne s mierou voľných pracovných miest, čím sa zdôrazňuje potreba ďalšej podpory účasti na trhu práce, zosúladovania ponúkaných

¹⁴ COM(2022) 483 final.

¹⁵ Európska komisia, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2022* (Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe: ročný prieskum za rok 2022), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022 (pripravuje sa).

¹⁶ Eurostat [lfst_r_e2tgaedcu], [lfsa_etpgan] a [lfsq_egaps]. Došlo k zlomu v rade v roku 2021 a 1. štvrťroku 2021.

a požadovaných pracovných miest a zmien pracovného miesta¹⁷. Miera voľných pracovných miest v priemysle, stavebníctve a službách bola v 2. štvrťroku 2022 v EÚ27 na úrovni 3 % (3,2 % v eurozóne), čo je o 0,8 percentuálneho bodu (0,9 percentuálneho bodu) viac ako v 2. štvrťroku 2021 a aj nad úrovňami pred pandémie (2,1 % v 4. štvrťroku 2019 v EÚ a 2,2 % v eurozóne). Medzi jednotlivými členskými štátmi a povolaniami sú však výrazné rozdiely (pozri oddiel 2.1). Hoci nedávne dôkazy naznačujú, že ich nárast nie je žiadnym štrukturálnym javom, pozorné monitorovanie miery voľných pracovných miest je kľúčom k posúdeniu potenciálneho nesúladu na trhoch práce¹⁸. V oddiele 2.3 sa analyzujú úpravy, ktoré vykonali verejné služby zamestnanosti s cieľom zlepšiť efektívnosť a účinnosť zosúlad'ovania uchádzačov o zamestnanie s voľnými pracovnými miestami vrátane digitálnych a osobných služieb a partnerstiev so zamestnávateľmi a sociálnymi službami.

Celkovo sa miera nezamestnanosti vo väčšine členských štátov EÚ a eurozóny približuje k úrovňam pred krízy alebo pod ne klesá¹⁹. Miera nezamestnanosti (vo veku 15 – 74 rokov) v EÚ pokračovala v klesajúcom trende a v 2. štvrťroku 2022 dosiahla 6,1 % (vôbec najnižšia zaznamenaná úroveň), výrazne pod poslednou najvyššou úrovňou 7,8 % v 3. štvrťroku 2020. V eurozóne bola miera nezamestnanosti mierne vyššia: na úrovni 6,6 % v 2. štvrťroku 2022 (o 2,1 percentuálneho bodu pod jej hodnotou v 3. štvrťroku 2020). Mesačné údaje ukazujú, že miera nezamestnanosti v EÚ ďalej klesla na 6 % v auguste 2022 (6,6 % v eurozóne), pod úroveň pred pandémie. Medzi jednotlivými členskými štátmi je však veľká rôznorodosť (pozri oddiel 2.1). Miera dlhodobej nezamestnanosti dosiahla v 2. štvrťroku 2022 v EÚ úroveň 2,4 % ekonomicky aktívneho obyvateľ'stva (2,7 % v eurozóne), čo je o 0,2 percentuálneho bodu v EÚ a o 0,3 percentuálneho bodu v eurozóne menej ako v 4. štvrťroku 2019²⁰.

Výkonnosť žien na trhu práce sa aj naďalej zlepšuje, hoci medzi ženami a mužmi pretrvávajú výrazné rozdiely. V roku 2021 sa výkonnosť (osôb vo veku 20 – 64 rokov) zvýšila na 67,7 %, čo je o 1,6 percentuálneho bodu viac ako v roku 2020, pričom u mužov sa zvýšila na 78,5 %, čo je o 1,3 percentuálneho bodu viac ako v roku 2020 – pozri graf 1.1.1. V štvrťročnom vyjadrení bola miera zamestnanosti žien v 2. štvrťroku 2022 na úrovni 69,5 %, čo je o 2,1 percentuálneho bodu viac ako v 1. štvrťroku 2021 a v 4. štvrťroku 2019 bola nad úrovňou 67,3 % pred krízy. Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov sa takmer nezmenil: v 2. štvrťroku 2022 bol na úrovni 10,7 percentuálneho bodu, čo je o 0,2 percentuálneho bodu pod úrovňou z 2. štvrťroku 2021. Miera ekonomickej aktivity žien (vo veku 20 – 64 rokov) sa v 2. štvrťroku 2022 zvýšila na 74,1 %, čo je o 1,8 percentuálneho bodu viac ako v 4. štvrťroku 2019, pričom u mužov (84,8 %) bola o 1 percentuálny bod vyššia ako v 4. štvrťroku 2019.

Výsledky mladých ľudí na trhu práce sa v poslednom čase zlepšujú, ale v niektorých členských štátoch zďaleka nedosahujú úroveň pred krízy. Napriek celkovo pozitívnemu výsledku sa miera zamestnanosti mladých ľudí (vo veku 15 – 24 rokov) po kríze spôsobenej

¹⁷ Miera voľných pracovných miest je daná celkovým počtom voľných pracovných miest (t. j. platených pracovných miest, ktoré sú novovytvorené, neobsadené alebo sa majú čoskoro uvoľniť) ako percentuálny podiel obsadených a voľných pracovných miest. Poznámka: Činnosti B-S v rámci NACE Rev. 2. Eurostat, online kód: [ei_lm]v_q_r2].

¹⁸ Poznámka: Zdá sa, že nedostatok pracovnej sily je spôsobený najmä zotavením trhu práce, a nie brzdeným prerozdeľovaním na trhu práce. Európska komisia, *Štvrťročná správa o eurozóne, inštitucionálny dokument*, 2022.

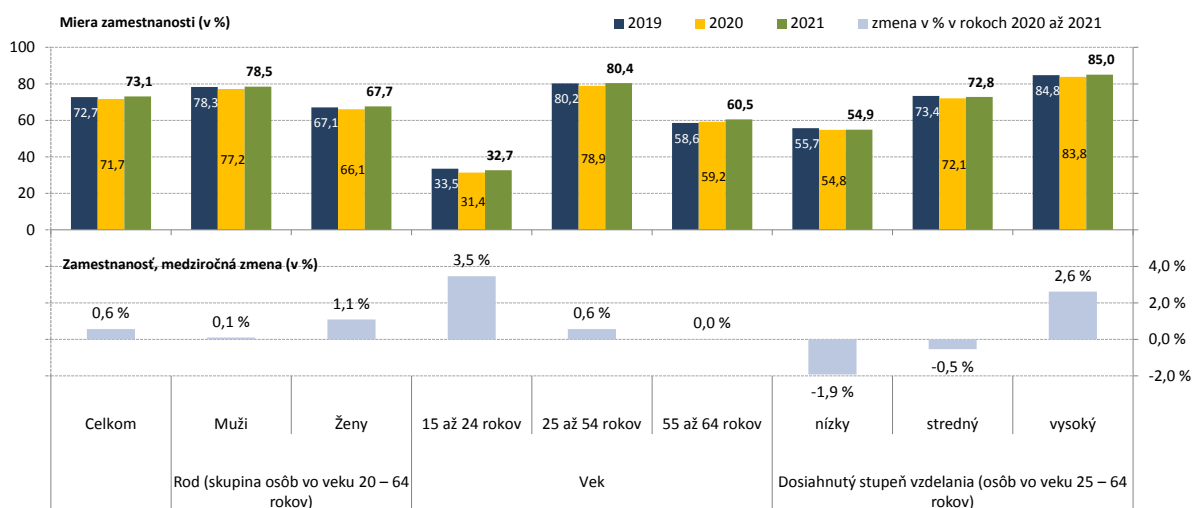
¹⁹ Podrobné informácie nájdete tu: Európska komisia, *Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2022*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022.

²⁰ Eurostat [une_rt_m], [une_rt_q] a [une_ltu_q].

ochorením COVID-19 ešte neobnovila; na úrovni 32,7 % v roku 2021 je stále o 0,8 percentuálneho bodu pod úrovňou z roku 2019 – pozri graf 1.1.1. Nedávny vývoj poukazuje na rýchle zlepšenie, o čom svedčí dosiahnutie úrovne 34,9 % v 2. štvrťroku 2022 (o 1,5 percentuálneho bodu nad úrovňou zo 4. štvrťroku 2019). Pokiaľ ide o mieru nezamestnanosti mladých ľudí (vo veku 15 – 24 rokov), táto miera klesla z 18,3 % v 1. štvrťroku 2021 na 14,3 % v 2. štvrťroku 2022. V ročných mierach zostáva v roku 2021 na úrovni 16,6 %, čo je o viac ako 1 percentuálny bod nad úrovňou pred pandémie. Celkovo nebolo v roku 2021 približne 9,3 milióna mladých ľudí (vo veku 15 – 29 rokov) ani zamestnaných, ani neboli v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) (13,1 %). V 2. štvrťroku 2022 to bolo približne 8,3 milióna (11,7 %).

Graf 1.1.1: Miera zamestnanosti sa obnovuje na úrovne pred pandémie alebo nad ne, čo je spôsobené zlepšením situácie u mladých ľudí, žien a vysokokvalifikovaných pracovníkov

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



Zdroj: Eurostat, [lfsi_emp_a] a [lfsa_egaed], VZPS v EÚ.

Účasť na trhu práce sa aj naďalej zvyšuje, pričom silnie dynamika u starších dospelých a žien. Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov v EÚ bola v roku 2021 na úrovni 73,6 %, čo je o 0,4 percentuálneho bodu viac ako v roku 2019 a o 1,3 percentuálneho bodu viac ako v roku 2020. V 2. štvrťroku 2022 bola na úrovni 79,4 %, čo je o 1,1 percentuálneho bodu viac ako pred rokom a o 1,4 percentuálneho bodu nad jej úrovňou zo 4. štvrťroku 2019. Tento nárast aj naďalej do veľkej miery spôsobujú staršie osoby a ženy. Zmeny v miere ekonomickej aktivity vekovej skupiny 55 – 64 rokov (nárast o 3,1 percentuálneho bodu z úrovne 62,3 % v 4. štvrťroku 2019 na 65,4 % v 2. štvrťroku 2022) boli trikrát vyššie ako nárast zaznamenaný vo vekovej skupine 15 – 24 rokov (o 1 percentuálny bod) a vo vekovej skupine 25 – 54 rokov (o 1,2 percentuálneho bodu).

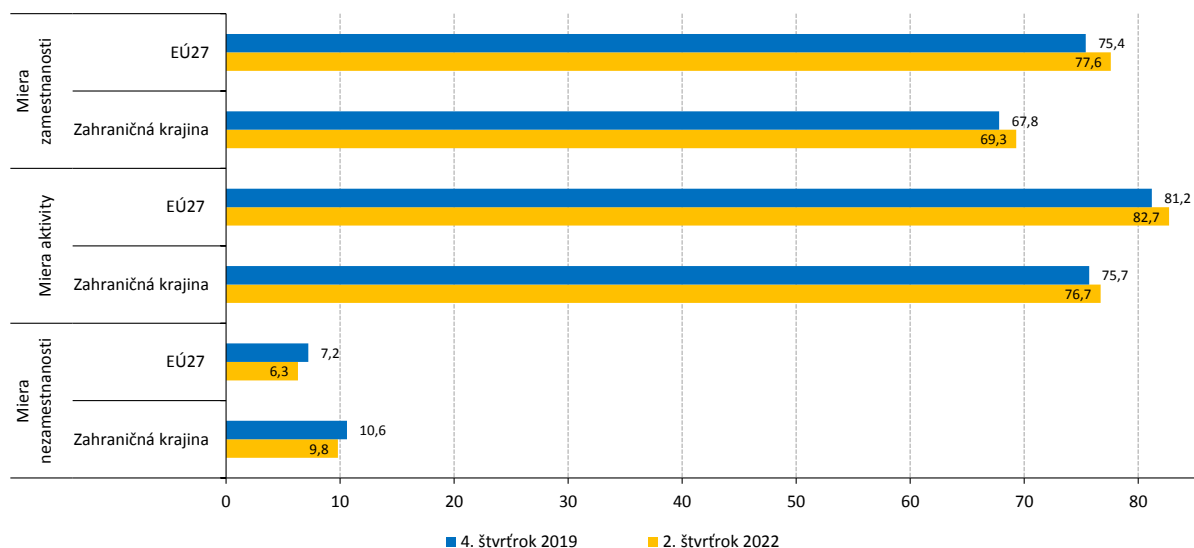
Počet vysokokvalifikovaných pracovníkov v hospodárstve sa spolu s rozdielom v zamestnanosti podľa úrovne zručností zvyšuje. Počet zamestnaných osôb (vo veku 25 – 64 rokov) s vysokoškolským vzdelaním sa v roku 2021 zvýšil o 2,6 %, pričom zamestnanosť stredne kvalifikovaných a nízko kvalifikovaných pracovníkov (t. j. kategórie ISCED 0 – 2

a 0 – 4) klesla o 0,5 % v prvom prípade a o 1,9 % v druhom prípade – pozri graf 1.1.1. Rozdiel medzi mierami zamestnanosti nízkokvalifikovaných a vysokokvalifikovaných pracovníkov bol v roku 2021 na úrovni 30,1 percentuálneho bodu, čo je o 1 percentuálny bod viac ako v roku 2020 (pozri oddiel 2.2).

Výsledky ľudí narodených mimo EÚ na trhu práce sa vrátili na úroveň pred krízy, ale v porovnaní s občanmi narodenými v EÚ aj naďalej pretrvávajú výrazné rozdiely. V roku 2021 bola miera zamestnanosti ľudí (vo veku 20 – 64 rokov) nenarodených v EÚ na úrovni 66,7 %, čo je stále o 1 percentuálny bod menej ako hodnota v roku 2019 a o 6,4 percentuálneho bodu menej ako v prípade ľudí narodených v EÚ. Miera zamestnanosti osôb narodených mimo EÚ za štvrtrok bola v 2. štvrtroku 2022 na úrovni 69,3 %, čo je o 1,5 percentuálneho bodu viac ako v 4. štvrtroku 2019 – pozri graf 1.1.2. Miera nezamestnanosti obyvateľov (vo veku 15 – 74 rokov) narodených v zahraničí bola v roku 2021 na úrovni 11,8 %, čo je o 0,6 percentuálneho bodu menej ako v roku 2020 (pozri oddiel 2.2). Ženy, ktoré sa nenarodili v EÚ, čelia porovnateľne vyššej miere nezamestnanosti (13,2 % v roku 2021) ako muži, ktorí sa nenarodili v EÚ (10,7 %). V štvrtročnom vyjadrení miera nezamestnanosti osôb narodených v zahraničí (9,8 % v 2. štvrtroku 2022) pokračovala od 1. štvrtroku 2021 v klesajúcom trende (13,5 %) a v súčasnosti je o 0,8 percentuálneho bodu pod úrovňou zo 4. štvrtroku 2019. Nedávne údaje poukazujú na hlavné prekážky, ktorým čelia osoby narodené v zahraničí (vo veku 15 – 74 rokov), pokiaľ ide o získanie vhodného zamestnania v hostiteľskej krajine (napr. nedostatočné uznávanie formálnych kvalifikácií, jazykových zručností alebo obmedzené právo na prácu z dôvodu štátneho občianstva alebo povolenia na pobyt)²¹.

Graf 1.1.2: Existujú výrazné rozdiely vo výsledkoch ľudí narodených v EÚ27 a mimo EÚ27 na trhu práce

Miery zamestnanosti, nezamestnanosti a ekonomickej aktivity na základe krajiny pôvodu (EÚ27 alebo zahraničná krajina), sezónne očistené, kalendárne neočistené údaje (v %)



Poznámka: Pri mierach zamestnanosti a ekonomickej aktivity sa využíva veková skupina 20 – 64 rokov, pri miere nezamestnanosti sa využíva veková skupina 15 – 74 rokov.

Zdroj: Eurostat, [lfsq_ergacob], [lfsq_urgacob] a [lfsq_argacob], VZPS v EÚ.

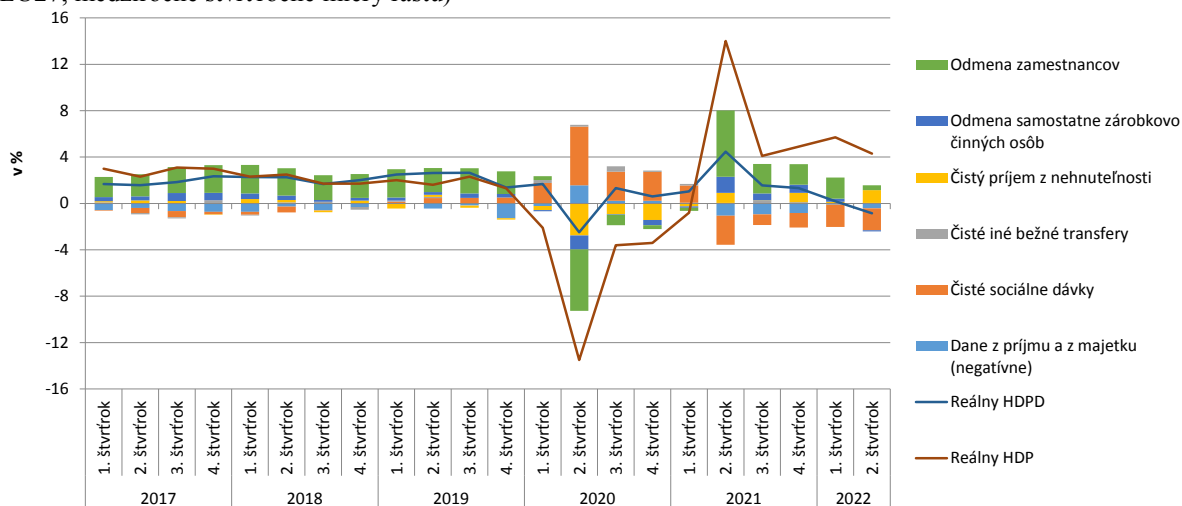
²¹ Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl, modul za rok 2021 (ad hoc extrakcia).

1.2. Sociálne trendy

Reálne príjmy domácností sa v EÚ v roku 2021 zvýšili vďaka obnove, ktorá nastala po skončení pandémie COVID-19, a čiastočnému pokračovaniu uplatňovania politických opatrení na zmiernenie vplyvu pandémie; ďalej sa očakáva, že zvýšená inflácia ovplyvní kúpnu silu. Rast reálneho hrubého disponibilného príjmu domácností (HDPD, štvrťročne, medziročne) sa v roku 2021 v priemere vrátil na úroveň pred pandémie (2 % oproti 2,2 % v priemere v rokoch 2018 – 2019) – pozri graf 1.2.1. V 2. štvrťroku 2021 bol na pozoruhodnej úrovni 4,5 %, v 3. štvrťroku 2021 na miernejšej úrovni 1,7 % a do 2. štvrťroka 2022 sa ešte viac spomalil. Tento rast bol spôsobený obnovou v roku 2021, ktorá umožnila aj postupné ukončovanie núdzových opatrení. Kľúčovou silou spomalenia bolo rýchle zníženie príspevkov odmiern zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb v reálnom vyjadrení, ktoré bolo v kontraste s výrazným nárastom reálneho HDP od 3. štvrťroka 2021 do 1. štvrťroka 2022. Dôležitým faktorom, ktorý stojí za týmto trendom, je rýchly nárast inflácie, ako sa uvádza v oddiele 1.1, ktorým sa výrazne obmedzili príspevky odmiern zamestnancov k rastu HDPD v 2. štvrťroku 2022, a to aj napriek priaznivému vývoju nominálnych miezd (podrobnejšie informácie pozri v oddiele 2.1.1). V dôsledku toho sa po prvýkrát od otrasu spôsobeného pandemiou COVID-19 v 2. štvrťroku 2020 reálne príjmy domácností zmenšili v 2. štvrťroku 2022 a po druhýkrát po kríze v roku 2013. Okrem priemerných zmien v reálnych príjmoch sú medzi jednotlivými úrovňami príjmov značné rozdiely, pričom vplyv zmien cien na domácnosti s nižšími príjmami a niektoré domácnosti so strednými príjmami, ktoré vyčleňujú vyššie podiely výdavkov v spotrebiteľskom koši na energiu a potraviny, je vyšší ako priemer (pozri aj rámček piliera 7 v oddiele 2.4.1 o vplyve zvyšovania cien a energetickej chudobe).

Graf 1.2.1: Nedávne zvýšenie cien negatívne ovplyvnilo obnovu súhrnných reálnych príjmov domácností zaznamenanú po kríze spôsobenej ochorením COVID-19

Rast reálneho hrubého disponibilného príjmu domácností (HDPD) a jeho hlavné zložky a rast reálneho HDP (EÚ27, medziročne štvrťročné miery rastu)



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.

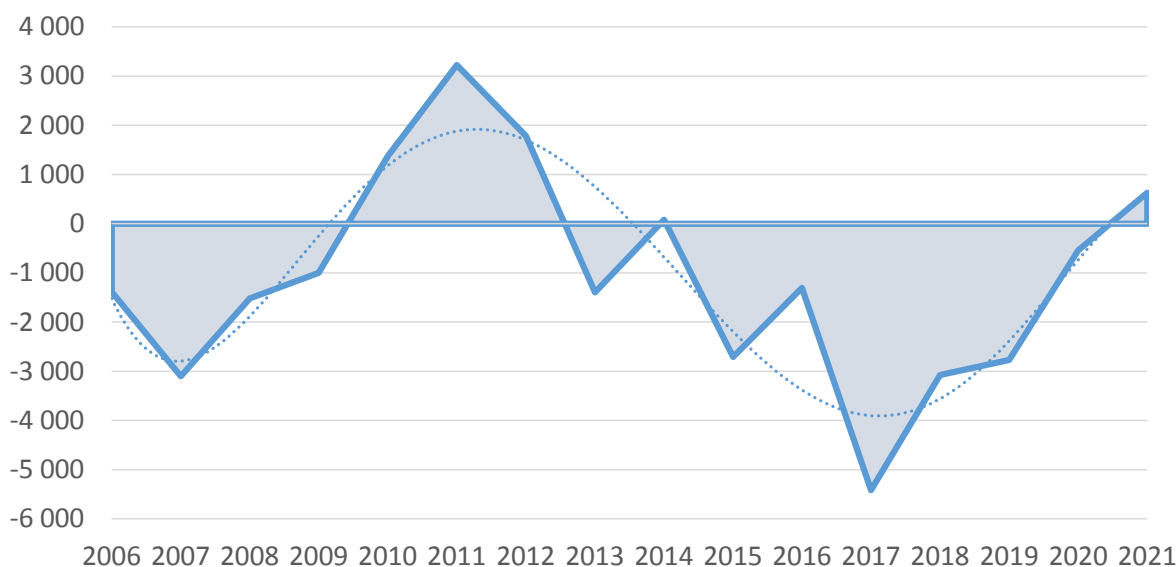
Celkovo sa zdá, že príjmová nerovnosť v EÚ ostala počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 všeobecne stabilná Pomer príjmov horného a dolného kvintilu (S80/S20) bol v roku 2021 na úrovni 4,97 (vzhľadom na príjmy v roku 2020) v porovnaní s hodnotou 4,89 v roku 2020 (vzhľadom na príjmy v roku 2019). Všeobecná stabilita príjmovej nerovnosti v roku vypuknutia pandémie je výsledkom rozsiahlej verejnej podpory členských štátov, a to

aj s podporou EÚ, a fungovania silných automatických stabilizátorov prostredníctvom daňovo-dávkových systémov, ktoré majú zmiernujúce účinky predovšetkým na zraniteľné skupiny. Rýchle odhady Eurostatu týkajúce sa priemerného pomeru príjmov horného a dolného kvintilu v EÚ na príjmový rok 2021 takisto vykazujú stabilitu, čo svedčí o vplyve obnovy a čiastočného pokračovania politických zásahov s cieľom zmierniť negatívne sociálno-ekonomické vplyvy krízy²². Vzhľadom na nedávny vývoj vrátane energetickej krízy a súvisiacich inflačných tlakov bude o to dôležitejšie ďalej monitorovať vývoj nerovností. Posúdenie distribučného vplyvu politických opatrení je zásadné na zabezpečenie toho, aby prijaté opatrenia pomáhali aj ďalej znižovať príjmové nerovnosti a bojovať proti chudobe²³.

Podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením ostal aj napriek kríze spôsobenej ochorením COVID-19 celkovo stabilný. V roku 2021 bola miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v EÚ na úrovni 21,7 %, teda sa prakticky nezmenila v porovnaní s predchádzajúcim rokom (21,6 %)²⁴. K tejto stabilite dochádza po celkovom poklese počtu osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v EÚ27 za posledné desaťročie. Odráža tlmiaci účinok politických reakcií prijatých v jednotlivých členských štátoch a na úrovni EÚ počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 – pozri graf 1.2.2.

Graf 1.2.2.: Počet osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením sa za posledné desaťročie znížil a po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 ostal stabilný

Medziročná zmena počtu osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením (v tisícoch, EÚ27)



Poznámka: Údaje sa týkajú miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (podľa nového vymedzenia) za roky 2016 – 2021 a miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (podľa starého vymedzenia) za roky 2006 – 2015 (podrobnosti pozri v kapitole 1.4). Údaje o miere rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (podľa nového vymedzenia) sú reálne dostupné až od roku 2015. Súhrn pre EÚ27 sa vytvoril na základe vnútroštátnych trendov. Ak v prípade konkrétneho členského štátu došlo k zlomu alebo ak údaje nie sú k dispozícii, prínos k zmene počtu osôb ohrozených chudobou alebo vylúčením sa považuje za nulový.

Zdroj: [ilc_peps01n] a [ilc_peps01], EU-SILC.

²² Pozri [Rýchle odhady na príjmový rok 2021](#), uverejnené v auguste 2022 z [webového sídla Eurostatu](#).

²³ Komisia na tento účel vydala [oznámenie o zlepšení posudzovania distribučného vplyvu politik členských štátov](#) [COM(2022) 494 final].

²⁴ Pozri oddiel 1.4 týkajúci sa zložiek miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia.

Žiadna z troch zložiek ukazovateľa miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia nezaznamenala v roku 2021 na úrovni EÚ výrazné zmeny. V roku 2021 bola miera rizika chudoby (vzhľadom na príjmy z roku 2020) v EÚ stabilná na úrovni 16,8 % (16,7 % v roku 2020 vzhľadom na príjmový rok 2019). Podľa rýchlych odhadov Eurostatu sa odhaduje, že miera rizika chudoby bude na úrovni EÚ naďalej stabilná aj v príjmovom roku 2021. Miera závažnej materiálnej a sociálnej deprivácie sa v roku 2021 mierne znížila z úrovne 6,8 % na 6,3 %, čím pokračovala v klesajúcom trende z predchádzajúcich rokov. Podiel osôb žijúcich v domácnosti takmer bez zamestnania, ktorý od roku 2015 klesal, sa v roku 2021 mierne zvýšil o 0,6 percentuálneho bodu na úroveň 8,9 % (vzhľadom na situáciu v predchádzajúcom kalendárnom roku). Táto všeobecná stabilita údajov je následkom tlmiaceho účinku režimov skráteného pracovného času a iných opatrení na udržanie pracovných miest, ktorými sa potláčajú účinky nevyhnutných obmedzení pohybu. Rastúci vplyv sociálnych transferov (iných ako dôchodkov) na znižovanie chudoby v prvom roku pandémie ďalej svedčí o pozitívnych účinkoch rozhodnej politickej reakcie na COVID-19 na úrovni členských štátov a EÚ. V roku 2021 (vzhľadom na príjmy v roku 2020) sa sociálnymi transfermi znížila chudoba v priemere v EÚ o viac ako jednu tretinu (36,3 %). Vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby bol aj naďalej celkovo stabilný na úrovni približne 32 % s menšími výkyvmi od roku 2015, ale v roku 2021 sa zvýšil na nevídané úrovne (o 3,3 percentuálneho bodu, t. j. o 10 %).

Energetická chudoba až do prvej polovice roka 2021 klesala, ale ďalej sa očakáva, že v dôsledku prebiehajúcej energetickej krízy bude narastať. Predtým, ako sa ceny energií začali v roku 2022 v dôsledku útočnej vojny Ruska voči Ukrajine výrazne zvyšovať, energetická chudoba (meraná tradične na úrovni EÚ podľa podielu osôb, ktoré nie sú schopné udržiavať primerané teplo v domácnosti) mala na úrovni EÚ celkovo klesajúcu tendenciu, pričom klesla na úroveň 6,9 % v roku 2021 z úrovne 9,6 % v roku 2015²⁵. V tomto období však podiel obyvateľstva ohrozeného chudobou zostal oveľa vyšší, až dvojnásobne vyšší v porovnaní s úrovňou v roku 2021, a to na úrovni 16,4 %. Nedávny prudký nárast cien energií ohrozuje pokrok, ktorý sa dosiahol v posledných rokoch, a predstavuje riziko zvyšovania energetickej chudoby v rámci rozdelenia príjmov – pozri rámček piliera 7 v oddiele 2.4.1. Komisia predložila niekoľko iniciatív, ktoré budú podporovať členské štáty v zmiernovaní energetickej chudoby a vplyvu rastúcich cien energií, najmä pokiaľ ide o domácnosti s nízkymi príjmami. Už v októbri 2021 Komisia prijala oznámenie *o boji s rastúcimi cenami energie*, v ktorom predstavila súbor nástrojov s cieľom riešiť vplyv zvyšovania cien a posilniť odolnosť proti otrasom, po ktorom v septembri 2022 nasledoval návrh nariadenia Rady s cieľom riešiť nárasty cien a zmierniť tlak na domácnosti v celej EÚ²⁶.

Chudoba zamestnaných je aj naďalej pre členské štáty EÚ výzvou. Podiel zamestnaných osôb v produktívnom veku ohrozených chudobou v EÚ sa od roku 2010 do roku 2019 mierne zvýšil (o 0,5 percentuálneho bodu), ale v rokoch 2020 až 2021 (vzhľadom na príjmy v roku 2020) bol stabilný, pričom sa znížil len o 0,1 percentuálneho bodu na úroveň 8,9 %. Zamedzenie chudoby zamestnaných osôb počas prvého roka pandémie je takisto výsledkom

²⁵ V EÚ zatiaľ neexistuje jednotný oficiálny ukazovateľ energetickej chudoby. Neschopnosť udržiavať primerané teplo je jedným z použitých ukazovateľov a je mierou materiálnej deprivácie, ktorá sa prostredníctvom zložky materiálnej a sociálnej deprivácie používa na tvorbu ukazovateľov miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia.

²⁶ Pozri oznámenie Komisie s názvom *Boj s rastúcimi cenami energie: súbor nástrojov pre opatrenia a podporu [COM(2021) 660 final]* a návrh nariadenia Rady o núdzovom zásahu s cieľom riešiť vysoké ceny energie.

rýchleho politického zásahu, ktorý zaviedli členské štáty a ktorý podporila EÚ. Keďže zmierňujúce politické opatrenia sa z veľkej časti postupne ukončili, chudoba zamestnaných osôb, najmä v prípade zraniteľných skupín, sa musí dôkladne monitorovať, a to aj vzhľadom na nedávny negatívny vplyv inflácie na reálne mzdy.

Podiel detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením takisto ostal počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 všeobecne stabilný. Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí bola v roku 2021 na úrovni 24,4 %, čo je len o 0,4 percentuálneho bodu viac ako v roku 2020 a je aj naďalej výrazne nižšia ako v roku 2015 (27,4 %). Miera rizika chudoby detí žijúcich v domácnostiach zasiahnutých peňažnou chudobou (miera rizika chudoby detí) bola aj naďalej v roku 2021 všeobecne stabilná (vzhľadom na príjmový rok 2020) na úrovni 19,5 % (iba mierne sa zvýšila z úrovne 19,2 % v predchádzajúcom roku), zatiaľ čo ukazovateľ podielu detí žijúcich v domácnostiach takmer bez zamestnania za rok 2021 (vzhľadom na situáciu v predchádzajúcom kalendárnom roku) bol na úrovni 8,3 %, čo predstavuje nárast z úrovne 7,6 % v roku 2020 (vzhľadom na príjmový rok 2019). Závažná materiálna a sociálna deprivácia detí v roku 2021 opäť dosahuje úroveň 7,5 % spred pandémie, čo predstavuje pokles z 8,3 % v roku 2020.

Riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia starších ľudí (vo veku nad 65 rokov) sa od roku 2015 zvyšuje. Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia osôb vo veku 65 rokov a starších bola v roku 2021 vyššia ako v roku 2015 (19,6 % oproti 18 %). Toto zvýšenie spôsobil plynulý nárast peňažnej chudoby (miery rizika chudoby), ktorá je v súčasnosti vyššia u starších ľudí ako u obyvateľstva v produktívnom veku (18 – 64 rokov) (21,6 %), a to najmä v dôsledku rastúcich príjmov v produktívnom veku. Materiálna deprivácia starších ľudí aj naďalej klesá, pričom v roku 2021 bola na úrovni 5,3 % (pokles zo 7,4 % v roku 2015) v porovnaní so 6,3 % v prípade obyvateľstva v produktívnom veku.

Niektoré skupiny obyvateľstva sú častejšie v situácii chudoby alebo sociálneho vylúčenia než celkové obyvateľstvo. Napriek celkovému poklesu v členských štátoch v roku 2021 zostáva miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia aj naďalej vyššia u osôb so zdravotným postihnutím než u celkovej populácie, ako aj u osôb s prísťahovaleckým pôvodom než u osôb narodených v danej krajine. Chudoba a sociálne vylúčenie Rómov sa počas pandémie vo všeobecnosti nezmenili, ale ich miery zostávajú oveľa vyššie ako u zvyšku obyvateľstva, pričom rozdiely sú ešte väčšie u detí.

1.3. Hlavné cieľové hodnoty EÚ a hlavné národné cieľové hodnoty na rok 2030

V akčnom pláne na realizáciu európskeho piliera Komisia predložila hlavné cieľové hodnoty EÚ na rok 2030 v oblasti zamestnanosti, zručností a znižovania chudoby, ktoré uvítali vedúci predstavitelia EÚ v Porte a na zasadnutí Európskej rady v júni 2021, a vyzvala členské štáty, aby vymedzili svoje vlastné národné cieľové hodnoty ako príspevok ku spoločnému úsiliu²⁷. Na základe sociálneho záväzku z Porta zo 7. mája 2021²⁸

²⁷ Pozri: Európska komisia, *Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2021. Hlavné cieľové hodnoty EÚ na rok 2030 sú tieto: zamestnaných aspoň 78 % obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov, každoročná účasť na vzdelávaní aspoň 60 % všetkých dospelých, aspoň o 15 miliónov menej ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením.

sa členské štáty vyzvali aj na to, aby stanovili ambiciózne národné cieľové hodnoty, ktoré pri náležitom zohľadnení východiskovej pozície jednotlivých krajín predstavovali primeraný príspevok k dosiahnutiu európskych cieľových hodnôt. V Portskom vyhlásení z 8. mája 2021 vedúci predstavitelia EÚ zdôraznili význam dôkladného sledovania pokroku, ktorý sa dosiahol pri vykonávaní Európskeho piliera sociálnych práv a hlavných cieľových hodnôt EÚ na rok 2030, pričom tento pokrok by sa mal sledovať aj na najvyššej úrovni. Hlavy štátov alebo predsedovia vlád uvítali hlavné cieľové hodnoty EÚ na zasadnutí Európskej rady 24. a 25. júna 2021 v súlade s Portským vyhlásením²⁹.

V období medzi septembrom 2021 a júnom 2022 členské štáty na výzvu Komisie predložili svoje národné cieľové hodnoty. Tieto hodnoty boli predmetom intenzívnych konzultácií, do ktorých sa vo väčšine prípadov zapojili rôzne zainteresované strany vrátane národných parlamentov, sociálnych partnerov, mimovládnych organizácií, miestnych orgánov a členov akademickej obce. O národných cieľových hodnotách sa diskutovalo na dvojstranných stretnutiach s útvarmi Komisie a mnohostranné diskusie sa konali v rámci Výboru pre zamestnanosť (EMCO) a Výboru pre sociálnu ochranu (SPC). Proces stanovovania národných cieľových hodnôt sa ukončil na zasadnutí Rady EPSCO v júni 2022, v rámci ktorého sa diskutovalo o národných cieľových hodnotách predložených všetkými členskými štátmi (pozri tabuľku 1.3.1). Väčšina členských štátov (21) si takisto stanovila doplnkové ciele aspoň v jednej oblasti. Vo väčšine prípadov členské štáty (19) zahrnuli do svojich cieľových hodnôt doplnkový cieľ, ktorým je znížiť počet detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením a v pomerne veľkom počte prípadov predložili doplnkové ciele týkajúce sa zníženia rozdielov v zamestnanosti žien a mužov, zvýšenia podielu obyvateľstva aspoň so základnými digitálnymi zručnosťami a zníženia podielu mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET).

Tabuľka 1.3.1: Hlavné cieľové hodnoty EÚ a hlavné národné cieľové hodnoty jednotlivých členských štátov na rok 2030

	Zamestnanosť (v %)	Vzdelávanie dospelých (v %)	Znižovanie chudoby (miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia, v tisícoch)
Hlavný cieľ EÚ	78,0	60,0	-15 000
Všetky členské štáty spolu	78,5	57,6	-15 600 (*)
BE	80,0	60,9	-279
BG	79,0	35,4	-787
CZ	82,2	45,0	-120
DK	80,0	60,0	-30 ⁽¹⁾
DE	83,0	65,0	-1 200 ⁽²⁾
EE	81,3	52,3	-39
IE	78,2	64,2	-90

²⁸ Podpísali ho predsedovia Európskeho parlamentu a Európskej komisie, predseda vlády Costa (portugalské predsedníctvo Rady EÚ) a vedúci predstavitelia sociálnych partnerov EÚ a Sociálnej platformy a je [k dispozícii online](#).

²⁹ Pozri online [Portské vyhlásenie](#) a [závery Rady](#) z 24. a 25. júna 2021.

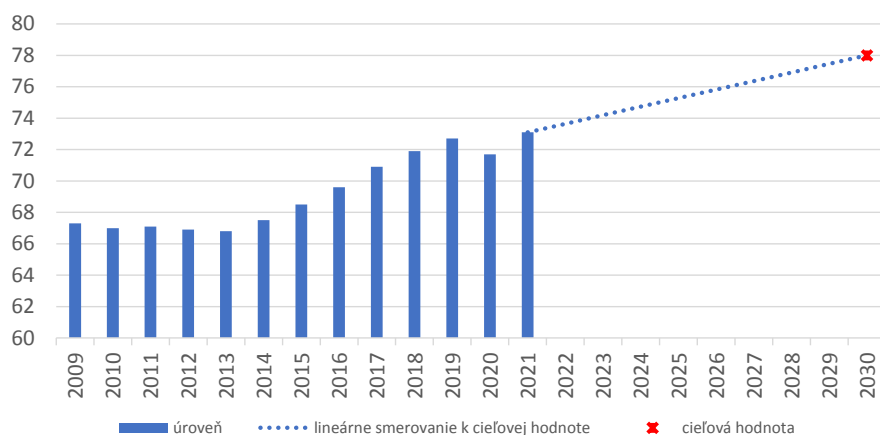
EL	71,1	40,0	-860
ES	76,0	60,0	-2 815
FR	78,0	65,0	-1 100
HR	75,0	55,0	-298
IT	73,0	60,0	3 200
CY	80,0	61,0	-10
LV	80,0	60,0	-95
LT	80,7	53,7	-223
LU	77,6	62,5	-4
HU	85,0	60,0	-292
MT	84,6	57,6	(³)
NL	82,5	62,0	-163
AT	79,9	62,0	-204
PL	78,3	51,7	-1 500
PT	80,0	60,0	-765
RO	74,7	17,4	-2 532
SI	79,5	60,0	-9
SK	76,5	50,0	-70
FI	80,0	60,0	-100
SE	82,0	60,0	-15

Poznámka: (*) Súhrn cieľovej hodnoty týkajúcej sa znižovania chudoby za všetky členské štáty sa rovná najmenej 15,6 milióna okrem členských štátov, ktoré nevyjadrujú svoju cieľovú hodnotu v úrovniach miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia. (¹) Dánsko vyjadruje svoju národnú cieľovú hodnotu znižovania chudoby ako zníženie počtu osôb žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce o 30 000. (²) Nemecko vyjadruje svoju národnú cieľovú hodnotu znižovania chudoby ako zníženie počtu osôb žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce o 1,2 milióna. (³) Malta vyjadruje svoju národnú cieľovú hodnotu znižovania chudoby ako zníženie miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia o 3,1 percentuálneho bodu.

Kľúčovou prioritou pre rok 2030 je vysoká úroveň zamestnanosti s cieľom zaistiť, aby sa každý mohol plne zapojiť do hospodárskeho a spoločenského života. Keďže sa trh práce po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 obnovil, priemerná miera zamestnanosti v EÚ sa v roku 2021 zvýšila na úroveň 73,1 %, čo je o 4,9 percentuálneho bodu menej, približuje sa ale k hlavnej cieľovej hodnote EÚ na rok 2030, ktorou je úroveň 78 % – pozri graf 1.3.1. Členské štáty si stanovili ambiciózne národné cieľové hodnoty týkajúce sa miery zamestnanosti na rok 2030, ktoré spolu dosahujú celkovú vysokú úroveň 78,5 %. Mnohé z nich si stanovili vyššiu národnú cieľovú hodnotu, ako je hlavná hodnota EÚ na úrovni 78 %. Členské štáty začínajúce na nižších mierach si zvyčajne stanovovali relatívne ambicióznejšie cieľové hodnoty, čo podporuje vzostupnú konvergenciu v Únii. Do roku 2021 sa miera zamestnanosti v prípade väčšiny z nich priblížila k ich národným cieľovým hodnotám – pozri graf 1.3.2.

Graf 1.3.1: Miera zamestnanosti v EÚ sa po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 zvýšila

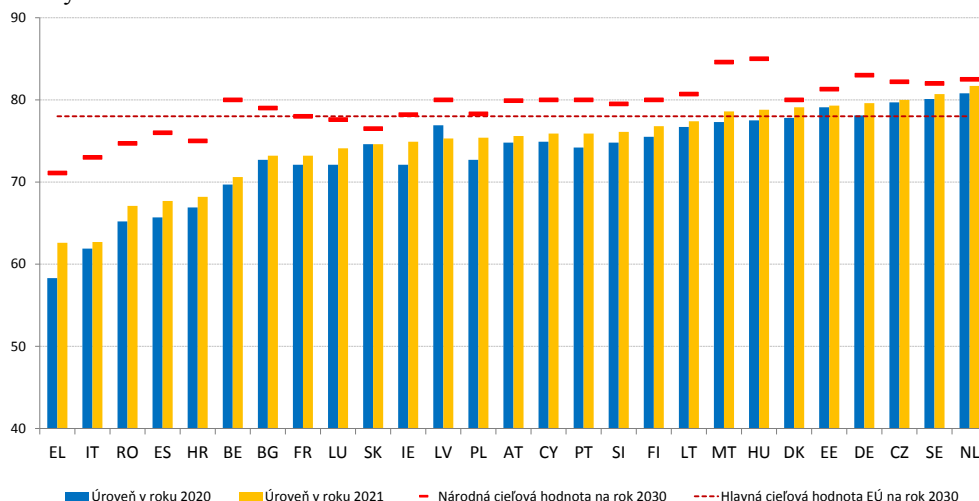
Miera zamestnanosti v EÚ27 a súvisiaca hlavná cieľová hodnota EÚ na rok 2030 (osoby vo veku 20 – 64 rokov, v %)



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

Graf 1.3.2: Členské štáty si stanovili ambiciózne národné cieľové hodnoty týkajúce sa zamestnanosti a takmer všetky zaznamenali v roku 2021 rast zamestnanosti

Miera zamestnanosti (v rokoch 2020 a 2021, osoby vo veku 20 – 64 rokov, v %) a súvisiace národné cieľové hodnoty členských štátov na rok 2030



Zdroj: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)] a [tabuľka týkajúca sa národných cieľových hodnôt na rok 2030](#).

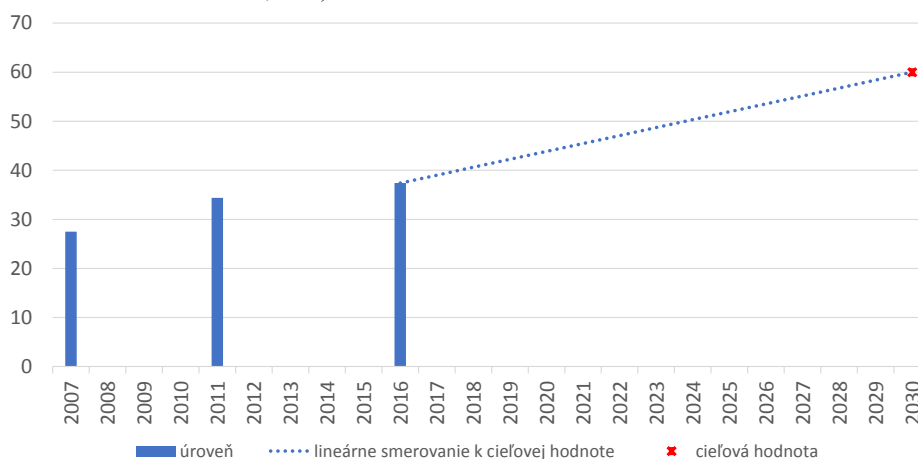
Ambiciózna hlavná cieľová hodnota EÚ na rok 2030 týkajúca sa účasti dospelých na vzdelávaní odráža potrebu zaistiť, aby sa udržal potenciál pracovníkov prispievať k hospodárskemu rastu. Takéto prispievanie si vyžaduje zamestnateľnosť a schopnosť prispôbiť sa, ako aj uskutočňovať prechody, a to aj vzhľadom na zelenú a digitálnu transformáciu, ale aj schopnosť inovovať a zvyšovať produktivitu. Kľúčovým faktorom pre všetky z nich je rozvíjať primerané zručnosti. Súvisiaca hlavná cieľová hodnota sa stanovuje z hľadiska ukazovateľa „účasť dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov“, ktorý sa od roku 2023 bude zverejňovať každý druhý rok³⁰. Hodnoty ukazovateľa mali od roku

³⁰ Súčasnú hodnotu ukazovateľa na roky 2007, 2011 a 2016 sa zozbierali prostredníctvom zisťovania o vzdelávaní dospelých. Od roku 2022 budú údaje k dispozícii takisto prostredníctvom výberového zisťovania pracovných síl v EÚ, ktoré poskytuje vysokú úroveň súladu s ukazovateľmi trhu práce a údaje vo vyššej frekvencii. V koncepcii použitej v tomto zbere údajov je vylúčená riadená odborná príprava na pracovisku v súlade s existujúcim ukazovateľom VZPS v EÚ týkajúcim sa účasti dospelých

2007 až po najnovší údajový bod, ktorý je k dispozícii za rok 2016, rastúci trend – pozri graf 1.3.3. Túto mieru zlepšenia bude potrebné udržať, aby sa podarilo dosiahnuť cieľ na úrovni EÚ na rok 2030. Členské štáty si stanovili svoje národné cieľové hodnoty týkajúce sa zručností na rôznych úrovniach ambícií v súlade s potrebou prispieť k dosiahnutiu hlavnej cieľovej hodnoty EÚ. Tieto národné cieľové hodnoty spolu predstavujú súhrnný záväzok vo výške 57,6 % (čo je mierne pod hlavnou cieľovou hodnotou EÚ na úrovni 60 %) – pozri graf 1.3.4.

Graf 1.3.3: Účasť dospelých na vzdelávaní má stúpajúci trend, ktorý je potrebné udržať, aby sa podarilo dosiahnuť hlavnú cieľovú hodnotu EÚ na rok 2030

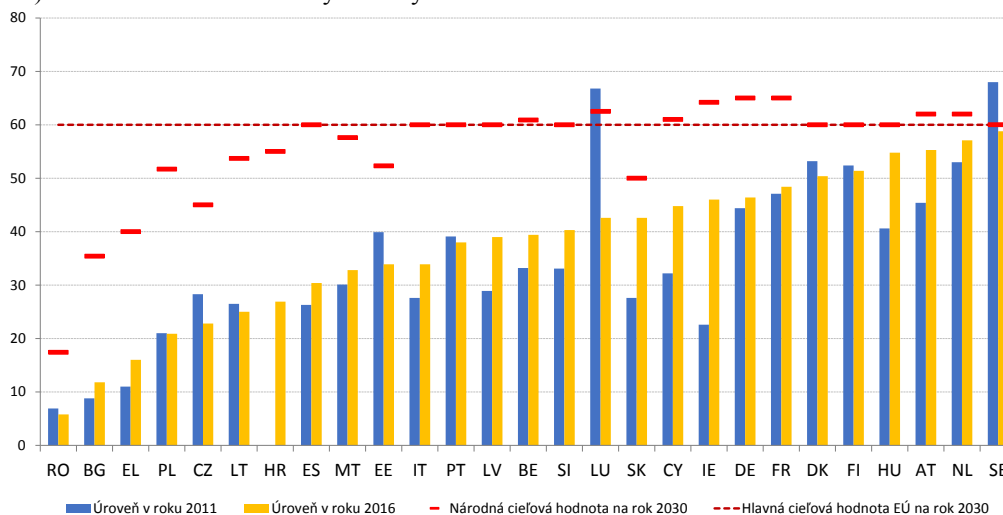
Miera účasti dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov v EÚ27 a hlavná cieľová hodnota EÚ na rok 2030 (dospelí vo veku 20 – 64 rokov, v %)



Zdroj: Špeciálne získané údaje Eurostatu týkajúce sa miery účasti dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov okrem riadenej odbornej prípravy na pracovisku, zo zisťovania o vzdelávaní dospelých, [dostupné online](#).

Graf 1.3.4: Členské štáty musia vyvinúť značné úsilie, aby dosiahli národné cieľové hodnoty týkajúce sa zručností a prispeli k ambíciám na úrovni EÚ

Účasť dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov (v rokoch 2011 a 2016, osoby vo veku 20 – 64 rokov, v %) a národné cieľové hodnoty členských štátov na rok 2030



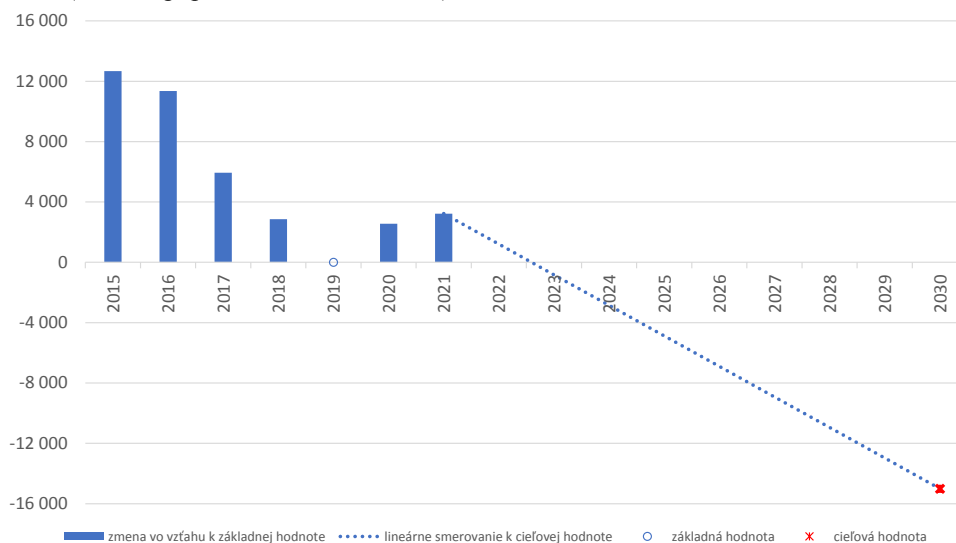
na vzdelávaní za posledné štyri týždne. Výrazné zlepšenie v súvislosti s týmto ukazovateľom odkazuje na celý rok a poskytuje oveľa vernejší obraz úsilia dospelých v oblasti vzdelávania.

Zdroj: Špeciálne získané údaje Eurostatu týkajúce sa účasti dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov okrem riadenej odbornej prípravy na pracovisku zo zisťovania o vzdelávaní dospelých, [dostupné online](#) a [tabuľka týkajúca sa národných cieľových hodnôt na rok 2030](#).

Na zabezpečenie inkluzívneho rastu a vzostupnej konvergencie v EÚ je nevyhnutné dosiahnuť ambiciózne zníženie miery chudoby a sociálneho vylúčenia. Súvisiacou hlavnou cieľovou hodnotou EÚ je znížiť do roku 2030 počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením aspoň o 15 miliónov. Trend pred pandémie je v súlade s poklesom, ktorý je potrebný na priblíženie sa k tejto cieľovej hodnote – pozri graf 1.3.5. V rokoch 2020 a 2021 sa počet osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením zvýšil, čo ale môže byť len výsledkom štatistického artefaktu³¹. Viaceré členské štáty si stanovili svoje vlastné národné cieľové hodnoty na ambiciózných úrovniach, ktoré spolu predstavujú zníženie počtu osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v EÚ o 15,6 milióna do roku 2030 (čo je nad hlavnou cieľovou hodnotou EÚ na úrovni 15 miliónov), ak sa rátajú len tie členské štáty, ktoré na stanovenie svojich národných cieľových hodnôt použili ukazovateľ miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia – pozri graf 1.3.6. Ak by sa rátalo aj Dánsko, Nemecko a Malta³², ktoré na stanovenie cieľových hodnôt použili iné ukazovatele, implikovaná súhrnná úroveň ambície v oblasti znižovania chudoby by bola ešte vyššia.

Graf 1.3.5: Pred pandemiou sa v úrovniach miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia zaznamenal klesajúci trend, ale na dosiahnutie hlavnej cieľovej hodnoty EÚ na rok 2030 je potrebné vyvinúť väčšie úsilie

Zmena v úrovni miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v EÚ27 a súvisiaca hlavná cieľová hodnota EÚ na rok 2030 (celková populácia, v tisícoch osôb)



Poznámka: V roku 2020 došlo k zlomu v rade (pozri poznámku pod čiarou 21).

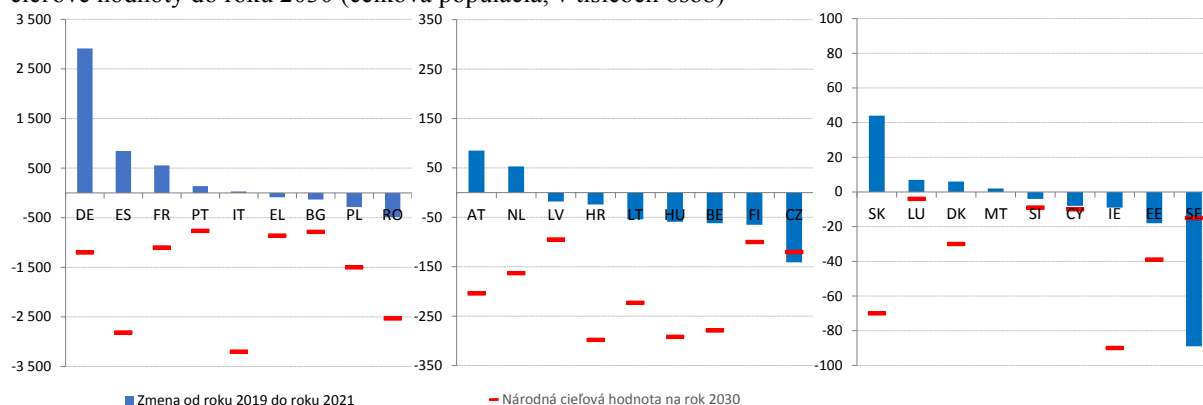
Zdroj: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], EU-SILC.

³¹ Časť rozdielu v úrovniach súvisí do veľkej miery so zmenou metód zberu údajov v Nemecku v rokoch 2019 až 2020, čo má vplyv aj na priemer EÚ, ale nie na smer zmeny od roku 2020 do roku 2021.

³² Súvisí s odhadmi demografického vývoja v tomto členskom štáte.

Graf 1.3.6: Viaceré členské štáty si stanovili ambiciózne národné cieľové hodnoty

Zmeny v úrovniach miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia od roku 2019 do roku 2021 a národné cieľové hodnoty do roku 2030 (celková populácia, v tisícoch osôb)



Poznámka: V roku 2020 došlo k zlomu v radoch v prípade DE, FR, IE, DK a LU. V roku 2021 došlo k zlomu v rade v prípade LU. DK vyjadruje svoju národnú cieľovú hodnotu ako zníženie počtu osôb žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce o 30 000 a DE o 1,2 milióna. MT vyjadruje svoju národnú cieľovú hodnotu ako zníženie miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia o 3,1 percentuálneho bodu.

Zdroj: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], a [tabuľka týkajúca sa národných cieľových hodnôt na rok 2030](#).

1.4. Zhrnutie výziev na základe sociálneho prehľadu

Sociálny prehľad podporuje monitorovanie Európskeho piliera sociálnych práv, čo prispieva k posudzovaniu hlavných výziev v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v členských štátoch. Sociálny prehľad, ktorý v jeho súčasnej podobe navrhla Komisia v rámci akčného plánu na realizáciu európskeho piliera z marca 2021 a ktorý následne prerokovala s Výborom pre zamestnanosť (EMCO) a Výborom pre sociálnu ochranu (SPC)³³, komplexne zahŕňa zásady piliera ako hlavného kvantitatívneho nástroja na monitorovanie pokroku pri vykonávaní piliera v súvislosti s európskym semestrom. Hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu schválila Rada pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti (Rada EPSCO) 14. júna 2021. Prehľad dopĺňa aj existujúce nástroje monitorovania, a to najmä monitor výsledkov v oblasti zamestnanosti a monitor výsledkov v oblasti sociálnej ochrany³⁴.

Analýza v spoločnej správe o zamestnanosti na rok 2023 sa opiera o hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu, ktoré schválila Rada³⁵. Hlavné ukazovatele reagujú na zásady šetrnosti, dostupnosti, porovnateľnosti a štatistickej robustnosti. Ukazovatele spojené s každou z uvedených troch kapitol piliera sú tieto:

³³ Súčasná verzia sociálneho prehľadu zahŕňa 18 z 20 zásad piliera, čo je o štyri viac ako v predchádzajúcej verzii. 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.

³⁴ Monitor výsledkov v oblasti zamestnanosti (EPM) a monitor výsledkov v oblasti sociálnej ochrany (SPPM) každoročne vypracúva Výbor pre zamestnanosť (v prípade EPM) a Výbor pre sociálnu ochranu (v prípade SPPM) a sú súčasťou ich výročných správ. Identifikujú sa v nich trendy, ktoré treba sledovať, kľúčové výzvy v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v členských štátoch a prispievajú k monitorovaniu pokroku pri plnení príslušných cieľov v oblasti zamestnanosti a sociálnych cieľov v celej EÚ.

³⁵ 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 2021](#).

- *Rovnaké príležitosti*
 - Účasť dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov (vo veku 25 – 64 rokov)
 - Osoby, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu (v % obyvateľstva vo veku 18 – 24 rokov)
 - Podiel osôb buď so základnými, alebo s pokročilejšími všeobecnými digitálnymi zručnosťami (v % obyvateľstva vo veku 16 – 74 rokov)
 - Mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) (v % celkovej populácie vo veku 15 – 29 rokov)
 - Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov (v percentuálnych bodoch)
 - Pomer príjmov horného a dolného kvintilu (S80/S20)
- *Spravodlivé pracovné podmienky*
 - Miera zamestnanosti (v % populácie vo veku 20 – 64 rokov)³⁶
 - Miera nezamestnanosti (v % ekonomicky aktívneho obyvateľstva vo veku 15 – 74 rokov)
 - Miera dlhodobej nezamestnanosti (v % ekonomicky aktívneho obyvateľstva vo veku 15 – 74 rokov)
 - Nárast hrubého disponibilného príjmu domácnosti (HDPD) na obyvateľa (2008 = 100)³⁷
- *Sociálna ochrana a začleňovanie*
 - Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (v % celkovej populácie)³⁸
 - Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia detí (% populácie vo veku 0 – 17 rokov)³⁹

³⁶ Eurostat od roku 2021 v súlade s [nadobudnutím účinnosti nariadenia o IESS](#) zbiera údaje pre VZPS v EÚ prostredníctvom národných štatistických úradov členských štátov 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 zamestnanosti žien a mužov a o mieru rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí.

³⁷ HDPD sa meria v reálnom vyjadrení. V súlade s požiadavkou Výboru pre sociálnu ochranu sa v tomto ukazovateli používa „neupravený príjem“ (t. j. bez zahrnutia naturálnych sociálnych transferov) a nevyjadruje sa v štandardoch kúpnej sily (PPS), ktoré sa používali v pôvodnej verzii sociálneho prehľadu, a to v záujme súladu s ukazovateľmi založenými na štatistike EU-SILC.

³⁸ Spolu s týmito tromi zložkami: riziko chudoby, celková populácia (AROP 0+), závažná materiálna a sociálna deprivácia, celková populácia (SMSD 0+) a podiel ľudí žijúcich v domácnosti s veľmi nízkou intenzitou práce (domácnosti takmer bez zamestnania), vo veku 0 – 64 rokov (VLWI 0 – 64). V roku 2021 sa ukazovateľ miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia upravil vzhľadom na novú hlavnú cieľovú hodnotu EÚ na rok 2030, ktorou je znížiť počet osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením. V tejto súvislosti boli zrevidované dve z jej zložiek (deprivácia a domácnosti takmer bez zamestnania). Zložka závažnej materiálnej a sociálnej deprivácie nahrádza zložku závažnej materiálnej deprivácie. Referenčná veková skupina, pokiaľ ide o domácnosti takmer bez zamestnania, sa zmenila z veku 0 – 59 rokov na 0 – 64 rokov. Pokiaľ ide o všetky ukazovatele, ktoré závisia od príjmu v EU-SILC, sa príjmové referenčné obdobie vymedzuje ako obdobie 12 mesiacov. Príjmové premenné zahrnuté do výpočtu ukazovateľov miery rizika chudoby a osôb v domácnostiach s nízkou intenzitou práce sa preto vzťahujú na kalendárny rok pred rokom prieskumu okrem Írska (12 mesiacov pred odpoveďou na prieskum). Ukazovateľ závažnej materiálnej a sociálnej deprivácie nemá vo svojich výpočtoch žiadnu príjmovú premennú; všetky premenné EU-SILC použité na jej výpočet sa preto vzťahujú na rok prieskumu.

- Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby (v % znižovania miery rizika chudoby)⁴⁰
- Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím (vo veku 20 – 64 rokov)⁴¹
- Záťažová hranica nákladov na bývanie (% celkovej populácie)⁴²
- Deti vo veku menej ako tri roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti (v % obyvateľstva vo veku do troch rokov)
- Subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti (v % populácie vo veku nad 16 rokov)⁴³

Hlavný ukazovateľ „rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím“ dočasne používa ako štatistický zdroj EU-SILC, ale od roku 2022 prejde na VZPS v EÚ a údaje sa

³⁹ Spolu s týmito tromi čiastkovými ukazovateľmi: riziko chudoby, deti (AROP 0 – 17 rokov), závažná materiálna a sociálna deprivácia, deti (SMSD 0 – 17 rokov) a podiel osôb žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce (domácnosti takmer bez zamestnania), deti (QJ 0 – 17 rokov). Závažná materiálna a sociálna deprivácia (SMSD) detí je upravená verzia SMSD celkového obyvateľstva, ktorá pripisuje nižšiu váhu položkám týkajúcim sa dospelých s cieľom zabrániť tomu, aby bol indikátor týkajúci sa detí príliš citlivý na depriváciu u dospelých. Referenčné roky sú totožné s referenčnými rokmi ukazovateľov pre celkové obyvateľstvo.

⁴⁰ Tento vplyv sa meria ako percentuálne zníženie miery rizika chudoby u celkovej populácie po porovnaní s mierou pred peňažnými sociálnymi transfermi (okrem dôchodkov). Nezahŕňa napríklad vecné transfery súvisiace so zdravotnou starostlivosťou.

⁴¹ 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 „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 EÚ (Pearsonov korelačný koeficient = -0,6).

⁴² 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. Patrí sem 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 prenájmania za trhovú cenu alebo zníženú cenu sú zahrnuté aj platby nájomného. V prípade bezplatného prenájmania by sa príspevky na bývanie nemali odpočítavať od celkových nákladov na bývanie.

⁴³ 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.

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, a podporia ďalšie kroky na zlepšenie porovnateľnosti medzi krajinami a preskúmajú vývoj ďalších ukazovateľov v tejto oblasti. Hlavný ukazovateľ „účasť dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov“ bude od roku 2022 používať aj VZPS v EÚ, pričom predtým sa údaje získavali len prostredníctvom zisťovania o vzdelávaní dospelých (posledné vydanie bolo za rok 2016). Keď budú údaje k dispozícii, uskutoční sa dôkladná analýza údajov z oboch zdrojov zisťovania s cieľom zabezpečiť kvalitu a porovnateľnosť údajov. Na zabezpečenie monitorovania usmernení pre politiky zamestnanosti č. 6 a č. 7, a to aj v súvislosti s aktívnymi politikami trhu práce, sa v tejto spoločnej správe o zamestnanosti výnimočne použije ukazovateľ týkajúci sa účasti dospelých na vzdelávaní za posledné štyri týždne (vo veku 25 – 64 rokov).

Na analýzu hlavných ukazovateľov sa používa spoločná metodika, na ktorej 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 rokom⁴⁴. Úrovně a zmeny sa klasifikujú podľa ich vzdialenosti od príslušných (nevážených) priemerov EÚ. Výsledky členských štátov v súvislosti s úrovňami a zmenami sa potom skombinujú 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 1.4.1 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. Medzi ukazovatele, ktoré označujú najvyšší počet členských štátov označených za „krajiny s kritickou situáciou“ (červenou farbou v grafe 1.4.1), patria osoby, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, rast HDPD na obyvateľa, miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí, ako aj vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby (päť členských štátov je označených za „krajiny s kritickou situáciou“). Tieto ukazovatele zaznamenávajú v roku 2021 v tejto situácii o jeden ďalší členský štát viac v porovnaní s rokom 2020. Výnimkou je iba ukazovateľ vplyvu sociálnych transferov na znižovanie chudoby, v prípade ktorého je počet o jeden členský štát nižší⁴⁵. Veľký počet kritických výziev (červená farba v prípade štyroch členských štátov) sa zaznamenáva aj v prípade ukazovateľov miery NEET u mladých ľudí, rozdielu v zamestnanosti žien a mužov, pomeru príjmov horného a dolného kvintilu, miery zamestnanosti, rozdielu v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím, ako aj miery subjektívne neuspokojenej potreby lekárskej starostlivosti. V porovnaní s rokom 2021 je za „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“ označených menej členských štátov, pričom najväčší počet sa zaznamenáva u detí vo veku menej ako tri roky navštevujúcich zariadenia formálnej starostlivosti o deti (6), ako aj

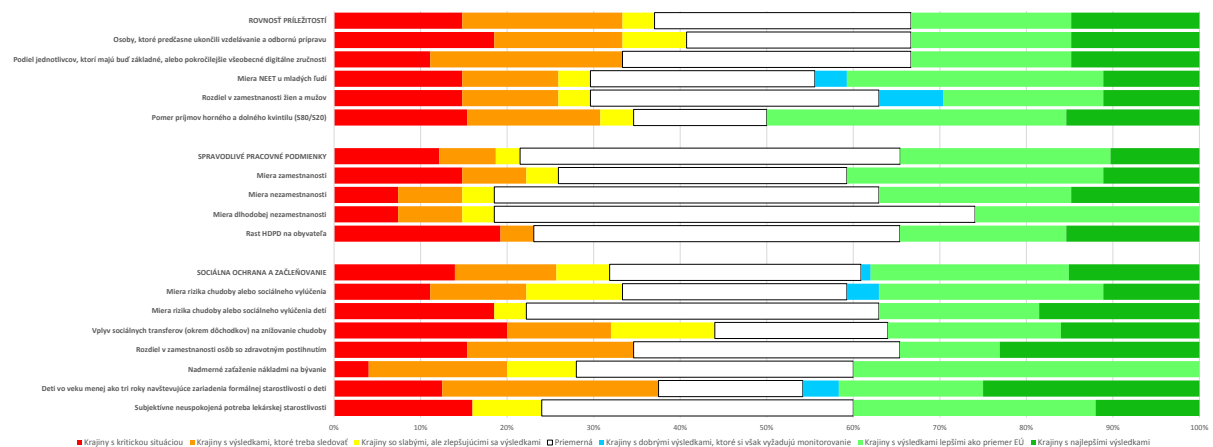
⁴⁴ S výnimkou hrubého disponibilného príjmu domácnosti, ktorý sa meria ako hodnota indexu (2008 = 100, a teda odráža zmenu oproti roku 2009 pred finančnej krízy), po dohode s Výborom pre zamestnanosť a Výborom pre sociálnu ochranu.

⁴⁵ Vzhľadom na to, že k dátumu uzávierky údajov boli k dispozícii údaje len za malý počet členských štátov za rok 2021, posúdenia rastu HDPD na obyvateľa sú založené na údajoch za rok 2020.

v prípade podielu jednotlivcov aspoň so základnými digitálnymi zručnosťami (6) a rozdielu v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím (5). Podrobnejšia analýza sa uvádza v kapitole 2 a opiera sa aj o rozsiahly súbor kontextových ukazovateľov.

Graf 1.4.1: Výzvy v oblasti zamestnanosti, zručností a v sociálnej oblasti vo všetkých členských štátoch EÚ podľa hlavného ukazovateľa v sociálnom prehľade

Podiel členských štátov so špecifickou klasifikáciou medzi všetkými klasifikovanými (pozri legendu) pre každý hlavný ukazovateľ a takisto súhrnne pre uvedené tri kapitoly piliera



Poznámky: 1. Údaje pre ukazovateľ účasti dospelých na vzdelávaní zatiaľ nie sú k dispozícii; 2. Pri niektorých ukazovateľoch chýbajú údaje za niektoré krajiny – pozri poznámku k tabuľke 1.4.1. Legendy pre všetky ukazovatele sú uvedené v prílohách.

Zdroj: Označenia sociálneho prehľadu, ako sa uvádza v tabuľke 1.4.1.

Tabuľka 1.4.1: Hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu: prehľad problémov v členských štátoch

		Krajiny s najlepšimi výsledkami	Krajiny s výsledkami lepšími ako priemer EÚ	Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie	Krajiny s priemernými výsledkami	Krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami	Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať	Krajiny s kritickou situáciou
Rovnaké príležitosti	Osoby, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu (v % obyvateľstva vo veku 18 – 24 rokov)	2021 EL, HR, IE, SI	CZ, LT, NL, PL, PT		AT, BE, DK, FI, FR, LV, SK	ES, MT	CY, EE, LU, SE	BG, DE, HU, IT, RO
	Podiel jednotlivcov, ktorí majú buď základné, alebo pokročilejšie všeobecné digitálne zručnosti (v % populácie vo veku 16 – 74 rokov)	2021 DK, IE, NL, FI	ES, HR, LU, AT, SE		BE, CZ, EE, EL, FR, LV, MT, PT, SK		DE, IT, CY, LT, HU, SI	BG, PL, RO
	Miera NEET u mladých ľudí (v % celkovej populácie vo veku 15 – 29 rokov)	2021 NL, SE, SI	AT, DE, DK, FI, HU, IE, MT, PT	LU	BE, CZ, EE, FR, LT, LV, PL	ES	CY, HR, SK	BG, EL, IT, RO
	Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov (v percentuálnych bodoch)	2021 EE, FI, LT	DK, FR, IE, PT, SE	LV, SI	AT, BE, BG, DE, ES, HR, HU, LU, NL	MT	CY, PL, SK	CZ, EL, IT, RO
	Pomer príjmov horného a dolného kvintilu (S80/S20)	2021 BE, CZ, FI, SI	AT, CY, DK, HU, IE, LU, NL, PL, SE		DE, EE, FR, HR	BG	EL, IT, MT, PT	ES, LT, LV, RO
Spravodlivé pracovné podmienky	Miera zamestnanosti (% populácie vo veku 20 – 64 rokov)	2021 CZ, NL, SE	DE, DK, EE, HU, IE, LT, MT, PL		AT, BG, CY, FI, FR, LU, PT, SI, SK	EL	BE, LV	ES, HR, IT, RO
	Miera nezamestnanosti (% ekonomicky aktívneho obyvateľstva vo veku 15 – 74 rokov)	2021 CZ, DE, MT, PL	DK, HU, LT, LU, NL, SI		AT, BG, CY, EE, FI, FR, HR, IE, LV, PT, RO, SK	EL	BE, SE	ES, IT
	Miera dlhodobej nezamestnanosti (% ekonomicky aktívneho obyvateľstva vo veku 15 – 74 rokov)	2021	CZ, DE, DK, HU, MT, NL, PL		AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, IE, LT, LU, LV, PT, RO, SE, SI	EL	HR, SK	ES, IT
	Rast HDPD na obyvateľa (2008=100)	2020 HU, LT, PL, RO	EE, IE, MT, SI, SK		CZ, DE, DK, FI, FR, HR, LU, LV, NL, PT, SE		BE	AT, CY, EL, ES, IT
Sociálna ochrana a začleňovanie	Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (% celkovej populácie)	2021 CZ, FI, SI	AT, BE, CY, DK, NL, PL, SE	SK	DE, EE, FR, HR, HU, IE, MT	BG, LT, RO	IT, LU, PT	EL, ES, LV
	Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia detí (% populácie vo veku 0 – 17 rokov)	2021 CZ, DK, FI, NL, SI	BE, EE, HR, LT, PL		AT, CY, DE, FR, HU, IE, LV, MT, PT, SE, SK	BG		EL, ES, IT, LU, RO
	Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby (v % znižovania miery rizika chudoby)	2021 BE, DK, FI, IE	AT, CZ, FR, SE, SI		CY, DE, LT, NL, PL	BG, ES, IT	EE, LU, MT	EL, HR, LV, PT, RO
	Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím (v percentuálnych bodoch)	2021 DK, ES, IT, LU, LV, PT	BG, EE, SE		CZ, EL, FI, FR, LT, MT, NL, SI		AT, CY, DE, HR, HU	BE, IE, PL, RO
	Záťažová hranica nákladov na bývanie (% celkovej populácie)	2021	CY, EE, FI, HR, HU, IE, LT, LU, MT, SI		AT, BE, CZ, IT, LV, PL, RO, SE	BG, EL	DE, ES, NL, PT	DK

Deti vo veku menej ako tri roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti (v % obyvateľstva vo veku do troch rokov)	2021	DK, ES, FR, LU, NL, SE	CY, EL, HR, SI	BE	AT, EE, FI, LV		BG, DE, IE, LT, MT, PL	CZ, HU, RO
Subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti (v % populácie vo veku nad 16 rokov)	2021	CY, DE, MT	AT, BG, CZ, ES, HU, LU, NL		BE, DK, FR, HR, IE, LT, PL, PT, SE	EE, LV		EL, FI, RO, SI

Poznámka: Aktualizácia z 21. októbra 2022. Z dôvodu podstatných zmien vymedzenia ukazovateľa podielu jednotlivcov buď so základnými, alebo s pokročilejšími všeobecnými digitálnymi zručnosťami v roku 2021 nie je k dispozícii porovnateľná hodnota za rok 2019, a preto sa analýza tohto ukazovateľa výnimočne opiera o úroveň za rok 2021. Pomer príjmov horného a dolného kvintilu, vplyv sociálnych transferov, rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím, 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 Slovensko. Rast HDPD na obyvateľa nie je k dispozícii za viac ako polovicu členských štátov, analýza sa zakladá na hodnotách za rok 2020. Zátťažová hranica nákladov nie je k dispozícii za Francúzsko. Zlomy v radoch a iné značky sú uvedené v prílohách 1 a 2.

Rámce referenčného porovnávania, ktoré podporujú analýzu a tvorbu politík

V oznámení z roku 2017, ktorým sa zriaďuje Európsky pilier sociálnych práv, sa navrhlo referenčné porovnanie ako nástroj na podporu štrukturálnych zmien a vzostupnej konvergencie 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 politík a politických stimulov, ktoré ovplyvňujú kvalitu a výsledky tvorby politík. Okrem toho pomáhajú rámce referenčného porovnávania spolu s ukazovateľmi sociálneho prehľadu formovať analýzu v európskom semestri a spoločnej správe o zamestnanosti.

Od roku 2017 Komisia vypracovala rámce referenčného porovnávania vo viacerých 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). Rámce, ktoré sa doteraz dohodli, sa týkajú týchto oblastí: 1. dávky v nezamestnanosti a aktívne politiky trhu práce; 2. zručnosti a vzdelávanie dospelých; 3. minimálny príjem (pozri rámček piliera 8 o referenčnom porovnaní minimálneho príjmu v oddiele 2.4.1); 4. starostlivosť o deti a podpora detí; 5. dôchodky.

Spomedzi referenčných rámcov vypracovaných v rámci EMCO sa pracuje na dokončení rámca dávok v nezamestnanosti a aktívnych politík trhu práce. Zatiaľ čo časť rámca dávok v nezamestnanosti je už dokončená a plne funkčná, v spolupráci s EMCO sa stále pracuje na vývoji ukazovateľov politických stimulov na monitorovanie kvality včasných podporných služieb, ktoré poskytujú verejné služby zamestnanosti nezamestnaným uchádzačom o zamestnanie.

Spomedzi rámcov referenčného porovnávania vypracovaných v rámci Výboru pre sociálnu ochranu bol vo februári 2022 schválený rámec týkajúci sa dôchodkov⁴⁶. Ten pozostáva z ukazovateľov chudoby v starobe a zachovania príjmu po odchode do dôchodku, ako aj z kontextových ukazovateľov strednej dĺžky života a verejných výdavkov. Politické stimuly poukazujú na kľúčové prvky dôchodkových systémov, ktoré majú vplyv na primeranosť dôchodkov.

Posilnením spoločného výkladu príslušných ukazovateľov a politických stimulov v oblasti politík predstavujú rámce referenčného porovnávania výrazný príspevok k vykonávaniu Európskeho piliera sociálnych práv. Hlavné výsledky týchto činností sa uvádzajú podľa potreby v spoločnej správe o zamestnanosti.

⁴⁶ Pozri zhrnutie a podrobnosti o rámcach vypracovaných v rámci Výboru pre sociálnu ochranu dostupné [online](#).

KAPITOLA 2. 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). Oddiel 2.1.1 sa zameriava na kľúčové trendy vývoja na trhu práce, v ktorých sa zohľadňuje aj vplyv krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 a útočná vojna Ruska voči Ukrajine. Oddielom 2.1.2 sa informuje o opatreniach zavedených členskými štátmi v týchto oblastiach s osobitným zameraním na opatrenia na zachovanie zamestnanosti a podporu tvorby nových pracovných miest.

2.1.1. Kľúčové ukazovatele

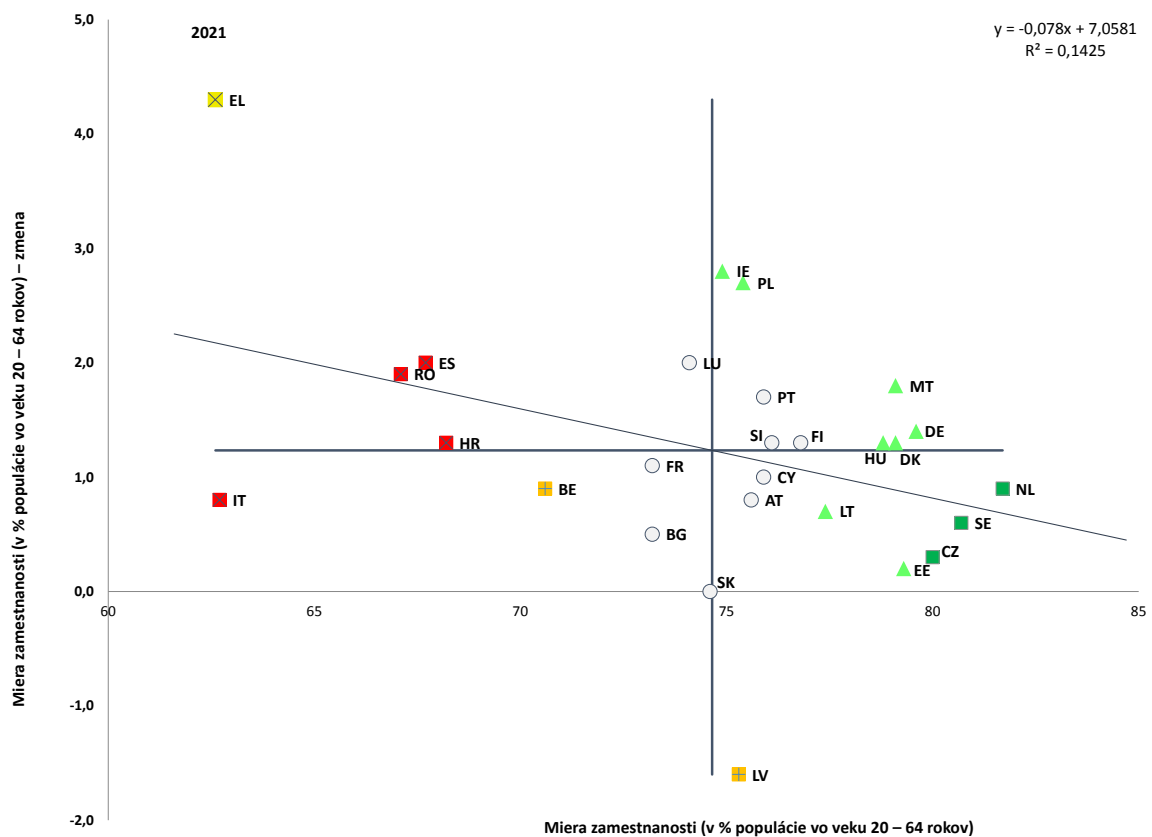
Trh práce sa v EÚ v roku 2021 výrazne zotavil a počas prvej polovice roka 2022 aj naďalej zaznamenával dobré výsledky takmer vo všetkých členských štátoch. Ročná miera zamestnanosti v EÚ (veková skupina 20 – 64 rokov) sa v roku 2021 zlepšila o 1,4 percentuálneho bodu na úroveň 73,1 %, čím prevýšila úroveň 72,7 % spred krízy v roku 2019. Vzrástla vo všetkých členských štátoch okrem Lotyšska. To predstavuje značný pokrok smerom k hlavnej cieľovej hodnote EÚ, aby do roku 2030 bolo zamestnaných aspoň 78 % obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov. Medzi jednotlivými krajinami však napriek tomu existujú značné rozdiely, pričom najväčšie nárasty sa zaznamenali v Grécku (4,3 percentuálneho bodu), po ňom nasleduje Írsko (2,8 percentuálneho bodu), Poľsko (2,7 percentuálneho bodu), Španielsko a Luxembursko (po 2 percentuálne body) – pozri graf 2.1.1. Naopak Lotyšsko zaznamenalo pokles (o 1,6 percentuálneho bodu), zatiaľ čo Slovensko, Estónsko a Česko zaznamenali stabilné alebo mierne zvyšujúce sa miery zamestnanosti. Podľa metodiky sociálneho prehľadu sú Taliansko, Chorvátsko, Rumunsko a Španielsko označované za „krajiny v kritickej situácii“, a to aj napriek priemerným alebo trochu vyšším ako priemerným nárastom zamestnanosti (okrem Talianska s podpriemerným nárastom), pričom miery zamestnanosti sú stále na úrovni približne 67 % alebo pod ňou. Naopak Švédsko, Česko, a Holandsko sú aj naďalej „krajiny s najlepšimi výsledkami“ (s mierami na úrovni 80 % alebo nad ňou v roku 2021). Negatívny sklon regresnej priamky naznačuje konvergentný trend, pričom miera zamestnanosti sa v krajinách s nižšími úrovňami zvýšila rýchlejšie. Tieto vysoké výsledky bolo možné dosiahnuť aj vďaka širokej dostupnosti režimov skráteného pracovného času a udržania pracovných miest, ktoré pomohli zachovať pracovné miesta v rokoch 2020 a 2021 počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 (pozri aj SSZ za rok 2022). Štvrťročná miera zamestnanosti (osôb vo veku 20 – 64 rokov) sa v EÚ v prvom polroku 2022 zvýšila o 0,8 percentuálneho bodu na úroveň 74,8 % a zlepšila sa takmer vo všetkých členských štátoch. Členské štáty s nižšou počiatočnou mierou zamestnanosti napriek tomu vo svojich národných cieľových hodnotách ukázali vyššiu úroveň ambícií – pozri oddiel 1.3. Regionálne rozdiely v mierach zamestnanosti aj naďalej pretrvávajú, a to aj v rámci jednotlivých členských štátov (pozri prílohu 3).

Obnova bola výraznejšia v odvetviach s menej intenzívnym kontaktom a slabšia v ostatných oblastiach hospodárstva. Vytváranie pracovných miest vo výrobe zostalo aj

naďalej utlmené v dôsledku nedostatku základných vstupov a prekážok v globálnych dodávateľských reťazcoch. Obnova takisto zaostávala v službách s intenzívnym kontaktom⁴⁷, v prípade ktorých bola zamestnanosť na konci roka 2021 stále pod úrovňou pred pandémie (o 1,3 %). Táto skutočnosť odráža silnejší vplyv opatrení na zamedzenie šírenia nákazy zavedených v druhej polovici roka 2021 s cieľom zabrániť opätovnému výskytu pandémie na tieto odvetvia a trvalejší prechod na online služby. Naopak v službách s menej intenzívnym kontaktom, ktoré umožňujú vykonávanie úloh pomocou IT nástrojov alebo pri ktorých je riziko nákazy nižšie, sa zamestnanosť do konca roka 2021 rozrástla rýchlejšie a bola o 2,6 % nad úrovňou pred krízy⁴⁸.

Graf 2.1.1: Miera zamestnanosti sa v roku 2021 zvýšila v takmer všetkých členských štátoch

Miera zamestnanosti (osôb vo veku 20 – 64 rokov), úrovne v roku 2021 a zmeny v porovnaní s predchádzajúcim rokom (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



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

Celková zamestnanosť, ako aj počet odpracovaných hodín sa v porovnaní s úrovňami pred pandémie zvýšili. V druhom štvrtroku 2022 bol počet zamestnaných osôb nad úrovňami pred pandémie vo všetkých členských štátoch okrem Bulharska, Estónska, Španielska, Lotyšska, Rumunska a Slovenska a za celú EÚ prekročil úroveň pred pandémie približne o 3,5 milióna – pozri graf 2.1.2. Zároveň sa celkový počet odpracovaných hodín

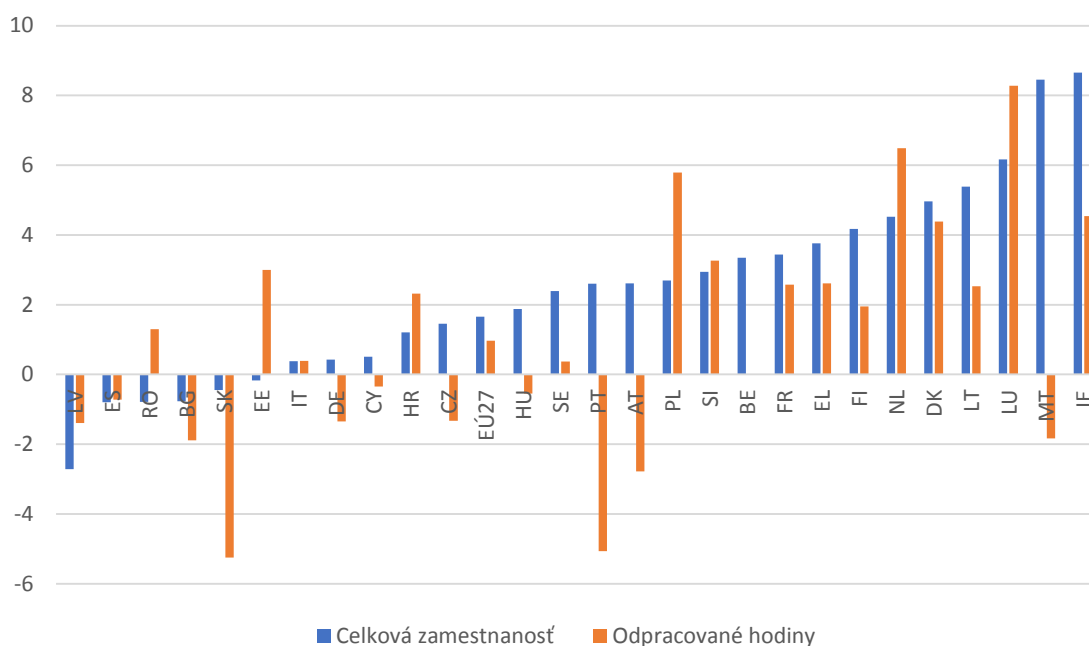
⁴⁷ Služby s intenzívnym kontaktom sa vzťahujú na veľkoobchod a maloobchod, dopravu, ubytovanie a stravovacie služby, ako aj umenie a zábavu.

⁴⁸ Pozri Európska komisia, *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2022* (Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe: ročný prieskum za rok 2022), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022 (pripravuje sa).

v EÚ v prvom štvrtroku 2022 zvýšil o 1,1 % oproti predchádzajúcemu štvrtroku, čím sa po prvýkrát od vypuknutia pandémie na začiatku roka 2020 prevýšili úrovne pred pandémie. Táto miera rastu bola napriek tomu v jednotlivých členských štátoch rôznorodá, pričom celkový počet odpracovaných hodín bol v druhom štvrtroku 2022 stále pod úrovňami pred pandémie v Nemecku, Portugalsku, Španielsku, Rakúsku, Bulharsku, na Cypre, v Česku, Lotyšsku, na Slovensku, v Maďarsku a na Malte. Napriek niektorým výnimkám, pri ktorých bol v miere rastu medzi celkovou zamestnanosťou a počtom odpracovaných hodín veľký rozdiel (napríklad v prípade Rakúska, Portugalska, Cypru, Malty, Maďarska a Švédska), boli miery rastu týchto dvoch premenných vo väčšine členských štátov zvyčajne relatívne viac zosúladené.

Graf 2.1.2: Zamestnanosť a počet odpracovaných hodín prevyšovali úrovne pred pandémie vo väčšine členských štátov

Zmena celkovej zamestnanosti a počtu odpracovaných hodín v období od 4. štvrtroka 2019 do 2. štvrtroka 2022 (v %)



Poznámka: Sezónne a kalendárne očistené údaje. Údaje o celkovej zamestnanosti sú iba sezónne očistené za CZ, EL, FR, MT, PL, PT. Údaje o počte odpracovaných hodín sú iba sezónne očistené za MT a nie sú k dispozícii za BE.

Zdroj: Eurostat [[namq_10_a10_e](#)], národné účty.

Režim skráteného pracovného času a podobné režimy na udržanie pracovných miest významne chránili pracovníkov a pracovné miesta počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 a sú aj naďalej dôležitým politickým nástrojom na zachovávanie pracovných miest a ľudského kapitálu v kontexte kríz, pričom zároveň podporujú modernizáciu hospodárstva. Tieto režimy sa v mnohých členských štátoch po prvej polovici roka 2021 postupne ukončili v súlade s odoznievajúcim vplyvom pandémie a zrušením obmedzení hospodárskych činností. Viaceré členské štáty však zachovali a predĺžili svoje režimy súvisiace s pandemiou, napriek tomu v prvej polovici roka 2022 potrebovalo podporu prostredníctvom režimov na udržanie pracovných miest menej osôb. Mesačné výdavky na opatrenia oprávnené na finančnú pomoc v rámci európskeho nástroja dočasnej podpory na zmiernenie rizík nezamestnanosti v núdzovej situácii (SURE) sa najprv

v januári 2022 dočasne zvýšili a následne rýchlo klesli⁴⁹. Odhaduje sa, že dokonca aj z takto znížených výdavkov sa v roku 2022 podporilo približne 220 000 pracovníkov a 10 000 podnikov do polovice roka 2022. V takmer polovici členských štátov zostali už existujúce režimy zavedené aj po uplynutí doby platnosti zmien súvisiacich s COVID-19⁵⁰. Režim skráteného pracovného času a iné režimy na udržanie pracovných miest môžu zohrať užitočnú úlohu pri zachovávaní zamestnanosti a ľudského kapitálu špecifického pre podniky, a to aj v súčasnom neistom makroekonomickom kontexte. Zároveň by sa ich navrhovanie a vykonávanie malo prispôbiť danej osobitnej situácii. Pokiaľ ide o odvetvia a sektory zasiahnuté štrukturálnymi transformáciami, režimy skráteného pracovného času by sa mali navrhovať takým spôsobom, aby v prípade potreby podporovali procesy reštrukturalizácie a pomáhali modernizácii hospodárstva, najmä prostredníctvom súvisiacej rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností, a to aj vzhľadom na pretrvávajúcu potrebu urýchliť prechod na čistou energiu.

Samostatná zárobková činnosť sa v súvislosti s krízou spôsobenou ochorením COVID-19 viac nerozšírila. Podiel samostatnej zárobkovej činnosti na celkovom počte sa v poslednom desaťročí mierne znížil z úrovne 14,8 % v roku 2010 na 13,4 % v roku 2020⁵¹. V súvislosti s krízou spôsobenou ochorením COVID-19 sa počet samostatne zárobkovo činných osôb v rokoch 2019 až 2020 znížil z 26,1 milióna na 25,7 milióna. V roku 2021 bol ich počet v EÚ 25,1 milióna a tvoril až 13 % celkovej zamestnanosti⁵². V jednotlivých členských štátoch sa však tieto čísla výrazne líšili: podiely v Taliansku a Grécku sa blížili k úrovni 20 % alebo ju prevyšovali a v prípade Nemecka a Dánska boli približne na úrovni 7 %. Približne 70 % samostatne zárobkovo činných osôb (vo veku 15 – 64 rokov) v celej EÚ bolo individuálne samostatne zárobkovo činných, čo v roku 2020 predstavovalo 9,4 % celkovej zamestnanosti. Tento podiel sa mierne znížil z úrovne 10,2 % v roku 2010, viac u mužov (o 1,1 percentuálneho bodu) ako u žien (o 0,4 percentuálneho bodu). Počet samostatne zárobkovo činných žien v rokoch 2019 až 2020 stúpol v 13 krajinách a celkovo v EÚ27, čo naznačuje, že zvýšené zaťaženie starostlivosťou o deti počas pandémie mohlo dotlačiť viac žien k tomu, aby sa preorientovali na samostatnú zárobkovú činnosť. Osoby pracujúce na vlastný účet predstavovali v roku 2021 najväčší podiel samostatne zárobkovo činných osôb v EÚ a vo väčšine členských štátov (informácie o práci pre platformy, „osobách pracujúcich na vlastný účet“ a „fiktívnej samostatnej zárobkovej činnosti“ sa nachádzajú v oddiele 2.3.1 a v ňom uvedenom rámciku piliera 5).

Obnova po pandémie COVID-19 sa vo väčšine členských štátov vyznačovala prudkým nárastom nedostatku pracovnej sily.⁵³ Po rýchlej hospodárskej obnove došlo v roku 2021 opäť rýchlo k nedostatku pracovnej sily, najmä v určitých odvetviach a povolaniach⁵⁴. Do

⁴⁹ Pozri štvrtú polročnú správu o vykonávaní európskeho nástroja dočasnej podpory na zmiernenie rizík nezamestnanosti v núdzovej situácii (SURE) na webovom sídle nástroja SURE [COM(2022) 483 final].

⁵⁰ Eurofound databáza EU PolicyWatch.

⁵¹ Eurostat [lfsa_egaps], VZPS v EÚ.

⁵² Porovnanie s hodnotami tohto ukazovateľa pred rokom 2021 sa nevykonáva, pretože v roku 2021 došlo k zlomu v časovom rade v prípade všetkých členských štátov z dôvodu **nadobudnutia účinnosti nového regulačného rámca pre európsku sociálnu štatistiku**.

⁵³ V tomto odseku je nedostatok pracovnej sily aproximovaný podielom podnikov v EÚ, čo naznačuje, že nedostatok pracovnej sily je faktorom, ktorý obmedzuje ich výrobu, a to podľa merania v európskom obchodnom a spotrebiteľskom prieskume (EU-BCS). Existujú alternatívne aproximácie nedostatku pracovnej sily, ako je napríklad miera voľných pracovných miest v priemysle, službách a stavebníctve, podľa merania Eurostatu [jvs_a_rate_r2].

⁵⁴ Pozri kapitolu II v dokumente: *Európska komisia, inštitucionálny dokument č. 184, Štvrťročná správa o eurozóne, zv 21, č. 2 (2022)*.

konca roka 2021 jeho úroveň dosiahla alebo prekročila úroveň pred pandémie vo viacerých krajinách v priemysle, službách a stavebníctve, a to uprostred klesajúcej nezamestnanosti a stagnácie trhu práce.⁵⁵ Hlavné profesijné skupiny, ktoré v roku 2021 v EÚ vykazovali nedostatky, boli skupiny týkajúce sa zdravotnej a dlhodobej starostlivosti, odborníkov na softvér, dopravy, stavebníctva a pracovníkov inžinierskych remesiel⁵⁶. Nedostatok kvalifikovaných pracovníkov sa zaznamenal aj v niektorých odvetviach súvisiacich so zelenou transformáciou⁵⁷. V 3. štvrtroku 2022 bol nedostatok pracovnej sily na úrovni 35 % v službách, 32 % v stavebníctve a 27 % vo výrobe – pozri graf 2.1.3. V tom istom štvrtroku sa najväčší nedostatok v priemysle zaznamenal v Nemecku (42 %), Slovinsku (41 %), Maďarsku a Poľsku (40 %) a Chorvátsku (39 %). V službách sa najväčší nedostatok zaznamenal na Malte (70 %), v Holandsku (61 %), Nemecku a Írsku (49 %), vo Švédsku (48 %) a Fínsku (44 %). Aj starnutie obyvateľstva má negatívny vplyv na nedostatok pracovnej sily. V dôsledku demografického vývoja sa počet obyvateľov v produktívnom veku (vo veku 20 – 64 rokov) v EÚ za posledné desaťročie v absolútnom vyjadrení znížil (z 269 miliónov v roku 2012 na 264 miliónov v roku 2021). Aj keď je tento jav veľmi rozšírený, v niektorých členských štátoch, ktoré sú okrem nízkej miery plodnosti zasiahnuté aj migračným odlivom, je obzvlášť výrazný (napríklad v Lotyšsku, Bulharsku a Rumunsku)⁵⁸. V strednodobom až dlhodobom horizonte môže prílev vysídlených osôb z Ukrajiny spolu s legálnou migráciou z iných regiónov sveta prispieť k zmierneniu nedostatku v odvetviach s najmenšími prekážkami v oblasti prenosu zručností. V tejto súvislosti sú kľúčové aj opatrenia na uznávanie kvalifikácií (pozri oddiel 2.1.2). Je však nepravdepodobné, že sa prílevom ľudí, ktorí utekajú pred vojnou, vyriešia základné štrukturálne problémy, ktoré výrazne ovplyvňujú tento nedostatok v EÚ, a ich prístup na trh práce môže zahŕňať ďalšie výzvy, ako sú napríklad jazykové bariéry.

⁵⁵ V 4. štvrtroku 2021 uviedlo 24 % zamestnávateľov v priemysle, 25 % v službách a 30 % v stavebníctve, že nedostatok pracovnej sily je jedným z hlavných faktorov, ktoré im bránia v podnikateľskej činnosti (v porovnaní s úrovňami pred pandémie 14 % u zamestnávateľov v priemysle, 19 % v službách a 23 % v stavebníctve).

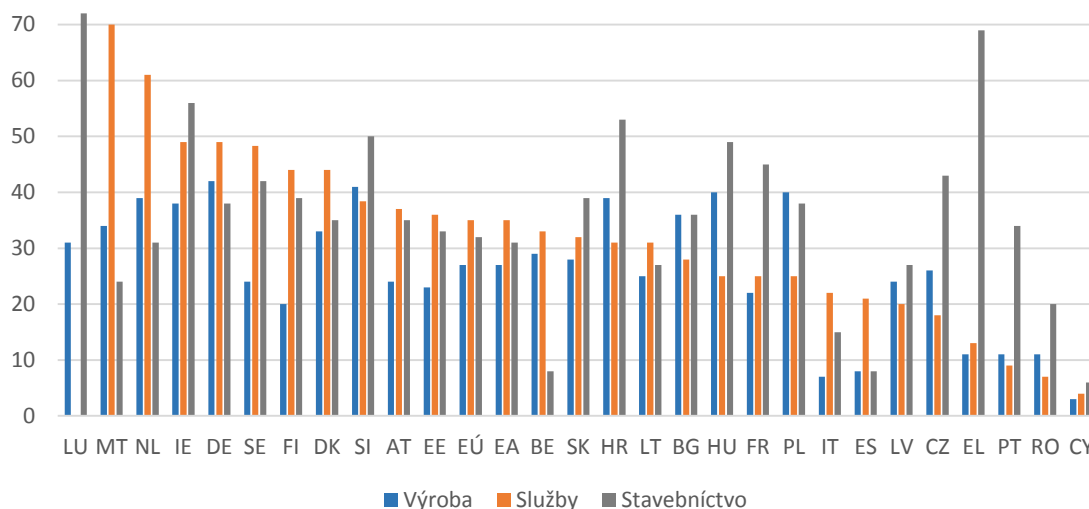
⁵⁶ [McGrath, J. \(2021\): Report on labour shortages and surpluses \(Správa o nedostatku a prebytku pracovnej sily\) Európsky orgán práce, 2021](#). Tieto štyri profesijné skupiny tvoria 21 z 28 povolání s nedostatkom pracovnej sily identifikovaných v tejto správe.

⁵⁷ Pozri správy o jednotlivých krajinách v rámci európskeho semestra, príloha 6: Zamestnanosť a sociálny vplyv zelenej transformácie v roku 2022.

⁵⁸ Zdroj: Článok Eurostatu [o štatistike obyvateľstva a zmien obyvateľstva](#). Zvýšená úmrtnosť ovplyvnená pandemiou COVID-19 v rokoch 2020 až 2021 prispela ku klesajúcemu počtu obyvateľov.

Graf 2.1.3: Vykázaný nedostatok pracovnej sily, najmä v službách, je vo väčšine členských štátov výrazný

Podiel zamestnávateľov, ktorí uvádzajú, že dostupnosť pracovnej sily je faktorom, ktorý obmedzuje výrobu, zoradené podľa hodnôt služieb (v %, 3. štvrťrok 2022)



Zdroj: Európsky obchodný a spotrebiteľský prieskum ([EU-BCS](#)).

Ekologizácia hospodárstva EÚ ponúka významné príležitosti na kvalitné zamestnanie a vyžaduje si primeranú podporu osôb meniacich pracovné miesto s cieľom zabezpečiť, aby sa na nikoho nezabudlo. Zelenou transformáciou by sa mohlo do roku 2030 vytvoriť až 884 000 pracovných miest a do roku 2050 ich prípadne o toto číslo znásobiť, pokiaľ by sa vytvorili správne sprievodné politiky.⁵⁹ Od roku 2000 do roku 2019 vzrástol počet pracovníkov v odvetví environmentálnych tovarov a služieb (EGSS) v EÚ27 už o 43,3 %, najmä o 91,6 % vo výrobe energie z obnoviteľných zdrojov⁶⁰. V roku 2019 dosiahla zamestnanosť v EGSS úroveň 2,2 % celkovej zamestnanosti v EÚ27 (v porovnaní s úrovňou 1,7 % v roku 2000), hoci medzi členskými štátmi existovali značné rozdiely – pozri graf 2.1.4. V niektorých krajinách, ako napríklad vo Fínsku, v Estónsku alebo Luxembursku, sa tento podiel blížil k úrovni 5 % alebo ju preyšoval, zatiaľ čo v iných krajinách bol tento podiel zamestnaného obyvateľstva len obmedzený. Transformácia so sebou zároveň prináša aj prerozdelenie pracovnej sily a zvyšuje pravdepodobnosť nedostatku zručností a nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami. Účinné aktívne politiky trhu práce, ako aj možnosti zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie sú aj naďalej kľúčom k podporovaniu spravodlivej zelenej transformácie a riešeniu nedostatku pracovných síl a zručností, ktoré

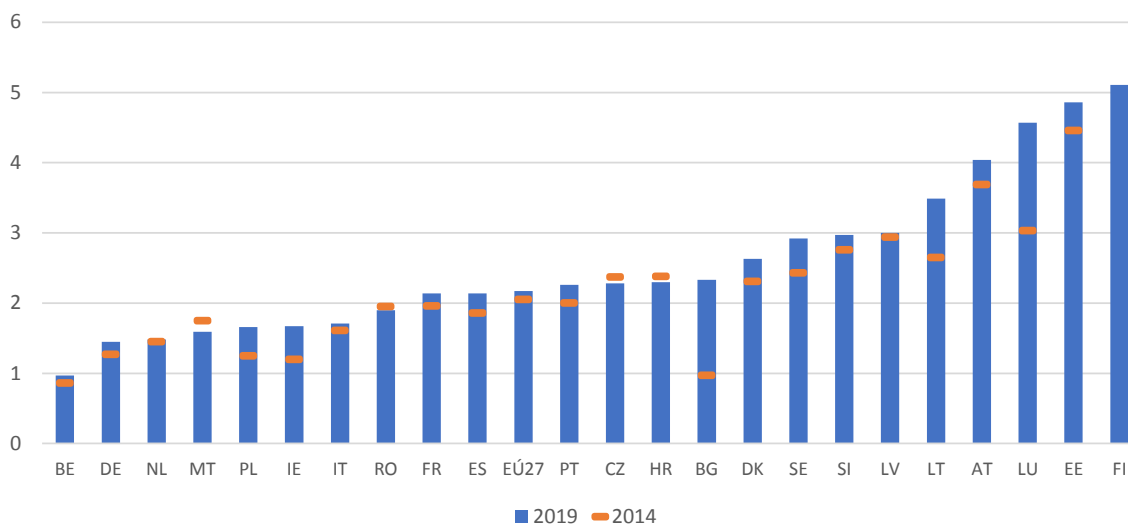
⁵⁹ Pozri Európska komisia, Murauskaite-Bull, I., Scapolo, F., Muench, S. a kol., *The future of jobs is green* (Budúcnosť pracovných miest je zelená), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2021, JRC126047. Skoršie odhady pozri v dokumente SWD(2020) 176 final a prognózy pre jednotlivé krajiny pozri v dokumente Eurofound (2019), *Future of manufacturing – Energy scenario: Employment implications of the Paris Climate Agreement* (Budúcnosť výroby – energetický scenár: vplyv Parížskej dohody na zamestnanosť), výskumná správa nadácie Eurofound. Pozri aj posúdenie vplyvu s názvom Čistá planéta pre všetkých; v dokumente Európskej komisie *Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe v roku 2019*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2019, sa uvádza potenciálny nárast o približne 2 milióny pracovných miest do roku 2050.

⁶⁰ Eurostat, ukazovateľ [[env_ac_egss1](#)]. EGSS možno považovať za konzervatívny náhradný ukazovateľ zelených pracovných miest. Táto koncepcia sa zameriava na činnosti vytvárajúce environmentálne výrobky, čím sa vylučujú určité činnosti, ktoré významne prispievajú k cieľom v oblasti klímy a životného prostredia, napríklad na základe ich výkonnosti v porovnaní s príslušnými referenčnými hodnotami.

vytvárajú prekážky brániace modelu ekologickejšieho rastu⁶¹ (pozri rámček piliera 4 v oddiele 2.2). Odvetvia výroby elektrickej energie, dopravy, výroby, poľnohospodárstva a baníctva celkovo dokopy vytvárajú takmer 90 % všetkých emisií CO₂ v EÚ, pričom predstavujú menej ako 25 % hrubej pridanej hodnoty a 25 % zamestnanosti. To znamená, že výzvy súvisiace s transformáciou budú prítomné najmä v týchto odvetviach a v regiónoch, v ktorých sa významne podieľajú na hospodárstve⁶².

Graf 2.1.4: Podiel zelených pracovných miest na celkovej zamestnanosti sa vo väčšine členských štátov v rokoch 2014 až 2019 zvýšil

Zamestnanosť v odvetví environmentálnych tovarov a služieb (v % celkovej zamestnanosti, v rokoch 2014 a 2019)



Poznámka: Celkový ekvivalent plného pracovného času v odvetví environmentálnych tovarov a služieb vydelený celkovou zamestnanosťou, v oboch prípadoch vnútroštátne koncepcie. Nie sú k dispozícii údaje za Cyprus, Grécko, Maďarsko a Slovensko.

Zdroj: Eurostat [[env_ac_egss1](#)] a údaje o zamestnanosti z národných účtov [[nama_10_a64_e](#)].

Súbežne s rastom zamestnanosti väčšina členských štátov zaznamenala klesajúcu nezamestnanosť. Priemerná miera nezamestnanosti (osôb vo veku 15 – 74 rokov) v EÚ sa znížila o 0,2 percentuálneho bodu z úrovne 7,2 % v roku 2020 na úroveň 7,0 % v roku 2021, čím sa priblížila k úrovni 6,8 % v roku 2019, čo je najnižšia úroveň od roku 2009. Tento pokles podnietilo výrazné vytváranie pracovných miest sprevádzané silnou hospodárskou obnovou po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 v roku 2021. Napriek tomu sú medzi členskými štátmi značné rozdiely, pričom medzi najnižšou a najvyššou mierou nezamestnanosti je rozdiel 12 percentuálnych bodov – pozri graf 2.1.5. V roku 2021 zaznamenalo Grécko oveľa vyšší ako priemerný pokles (o 2,9 percentuálneho bodu), nasledované Luxemburskom (o 1,5 percentuálneho bodu) a Litvou (o 1,4 percentuálneho bodu), zatiaľ čo situácia sa zhoršila najmä v Belgicku (o 0,5 percentuálneho bodu), vo Švédsku (o 0,3 percentuálneho bodu) a v Írsku (o 0,3 percentuálneho bodu). Hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu označuje za „krajinu s kritickou situáciou“ Taliansko, ktoré v roku 2021 ešte stále zaznamenávalo mierny nárast nezamestnanosti z už aj tak vysokej úrovne, ako aj Španielsko, v ktorom sa táto miera znížila len mierne, ale jeho úroveň je aj

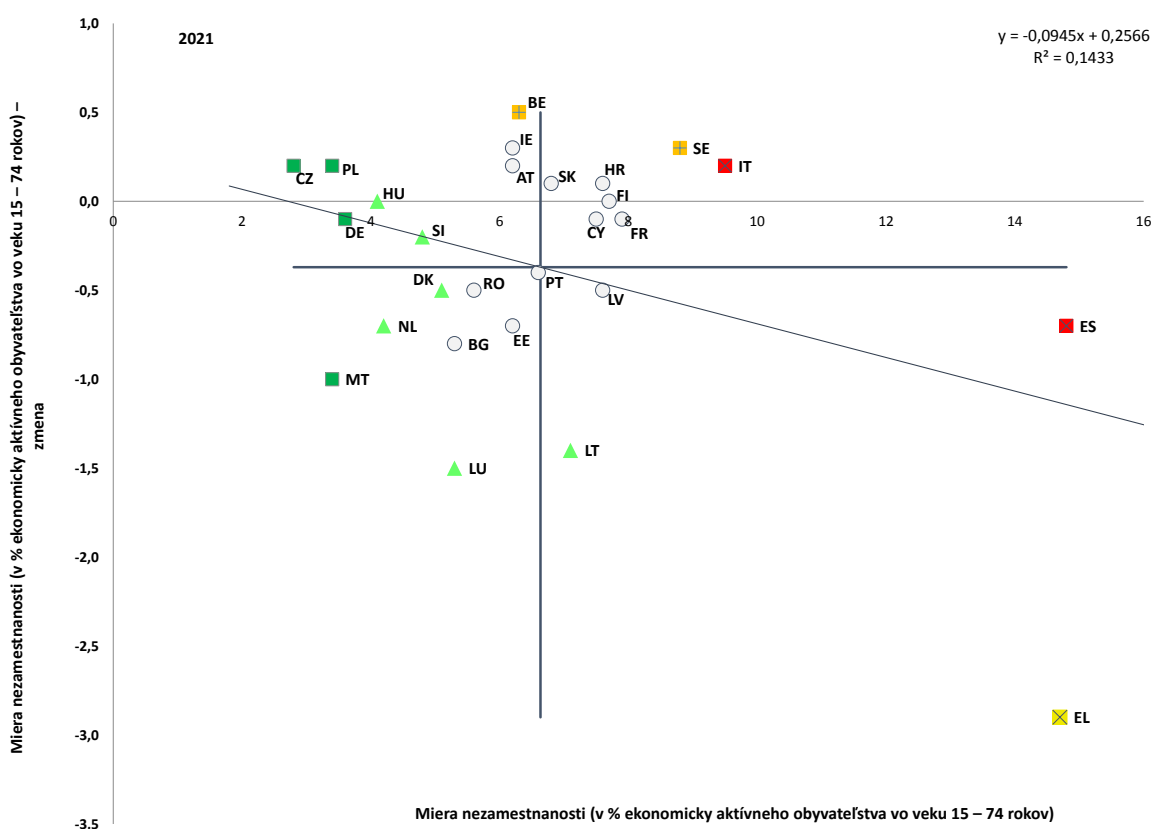
⁶¹ Pozri odporúčanie Rady týkajúce sa zabezpečenia spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo (2022/C/243/04).

⁶² Pozri s. 175, Európska komisia, *Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2019*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2019.

napriek tomu najvyššia v EÚ. Belgicko a Švédsko sú označené ako „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“ (v prípade Belgicka je hodnota priemerná, ale nárast je nadpriemerný, v prípade Švédska je úroveň nadpriemerná). A napokon, Grécko je označené ako „krajina so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“, a to z dôvodu veľkého poklesu nezamestnanosti v roku 2021, napriek tomu však zostáva krajinou s druhou najvyššou úrovňou nezamestnanosti. Pokles nezamestnanosti bol sprevádzaný nárastom účasti na trhu práce v EÚ, pričom miera ekonomickej aktivity vo vekovej skupine 20 – 64 rokov sa zvýšila z úrovne 75,8 % v druhom štvrtroku 2020 na 79 % v štvrtom štvrtroku 2021. Na štvrtročnom základe miera nezamestnanosti v EÚ ďalej klesla o 0,4 percentuálneho bodu na úroveň 6,1 % v prvom polroku 2022, ale v niektorých členských štátoch sa zvýšila (Belgicko, Česko, Estónsko, Chorvátsko a Luxembursko).

Graf 2.1.5: Miera nezamestnanosti klesla v roku 2021 vo väčšine členských štátov

Miera nezamestnanosti (osôb vo veku 15 – 74 rokov), úrovne v roku 2021 a zmeny v porovnaní s predchádzajúcim rokom (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



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

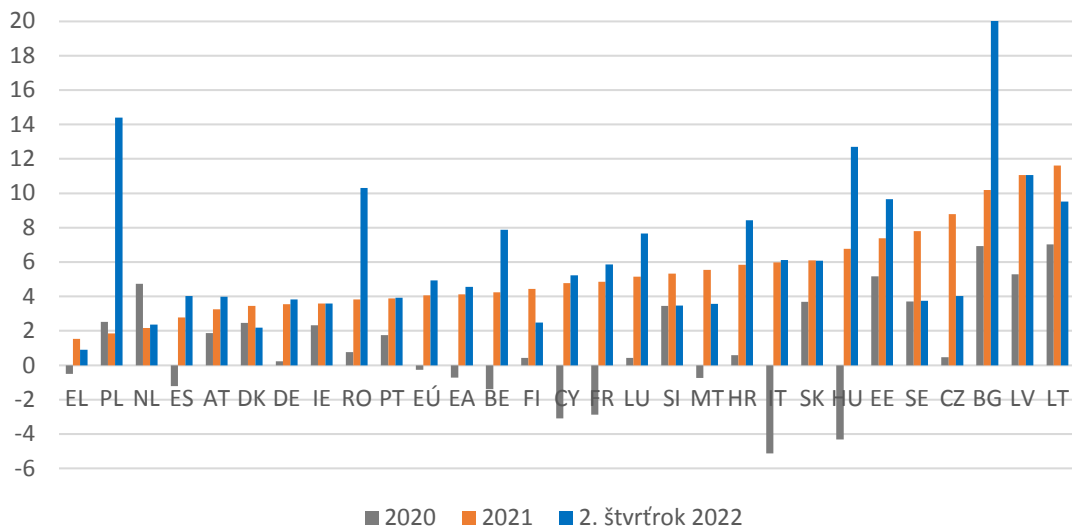
Zdroj: Eurostat [une_rt_a], VZPS v EÚ.

Rast nominálnych miezd sa v roku 2021 zotavil aj vďaka opätovnému nárastu počtu odpracovaných hodín a silnej hospodárskej obnove. Rast nominálnej odmeny na zamestnanca dosiahol v EÚ v roku 2021 úroveň 4,1 %, čo je výrazne nad priemernou úrovňou približne 1,7 % v rokoch 2013 až 2019. Dá sa to len do malej miery vysvetliť tlakom vyvíjaným klesajúcou nezamestnanosťou a rastúcim nedostatkom pracovnej sily. Počas roka 2021 sa nominálna odmena na zamestnanca zvýšila vo všetkých členských štátoch – pozri graf 2.1.6. V roku 2021 bola miera rastu nad úrovňou 6 % zaznamenaná v Litve, Lotyšsku, Bulharsku, Česku, Estónsku, Maďarsku a na Slovensku, čo zodpovedá dobiehaniu ich hospodárstiev, ako aj vo Švédsku. Naopak odmena na zamestnanca vzrástla o menej ako 3 % v Grécku, Poľsku, Holandsku a Španielsku. Zvýšenie nominálnej odmeny na zamestnanca do veľkej miery odzrkadľovalo opätovný nárast počtu odpracovaných hodín v roku 2021 po jeho

páde v roku 2020 a v niektorých krajinách aj postupné ukončovanie režimov skráteného pracovného času v roku 2021, ktoré sa vo veľkej miere využívali v roku 2020 (čo prinieslo viac ako úmerné zvýšenie celkových mzdových nákladov než nárast počtu zamestnaných osôb)⁶³. V prvej polovici roka 2022 sa rast nominálnych miezd mierne zrýchlil, čo odzrkadľovalo najmä tlak v dôsledku zvýšenej inflácie a ďalšieho zhoršovania situácie na trhoch práce. V 2. štvrtroku 2022 nominálna odmena na zamestnanca každoročne vzrástla o viac ako 8 % v Maďarsku, Bulharsku, Chorvátsku, Litve, Lotyšsku, Estónsku, Poľsku a Rumunsku, ale o menej ako 3 % v Grécku, Holandsku, Dánsku a vo Fínsku. Vo väčšine členských štátov sa nárast pohyboval medzi úrovňami 3 % a 6 % – pozri graf 2.1.6. V roku 2023 sa očakáva ďalšie zvýšenie nominálnych miezd v dôsledku zhoršenia situácie na trhu práce a úsilia o obnovenie kúpnej sily⁶⁴. Očakáva sa však, že tento rast len čiastočne zmierni straty reálnych príjmov bez toho, aby došlo k spusteniu pretrvávajúcej slučky spätnej väzby medzi mzdami a infláciou.

Graf 2.1.6: Rast nominálnych miezd sa v roku 2021 obnovil

Nominálna odmena na zamestnanca (ročná zmena v %, 2020, 2021 a 2. štvrtrok 2022)



Poznámka: 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 nominálnej mzdy v roku 2021.

Zdroj: Európska komisia, databáza AMECO, nominálna odmena na zamestnanca [hwcdw]. Za 1. štvrtrok a 2. štvrtrok 2022: Výpočty EMPL na základe údajov Eurostatu, odmeny zamestnancov [[namq_10_gdp](#)] a celková zamestnanosť (vnútroštátna koncepcia) [[namq_10_a10_e](#)].

⁶³ Pre podrobné informácie o vplyve režimov skráteného pracovného času na miery odmien na zamestnanca pozri da Silva a kol., *Short-time work schemes and their effects on wages and disposable income* (Režimy skráteného pracovného času a ich vplyv na mzdy a disponibilný príjem), 2020, *Economic Bulletin ECB*, č. 4/2020.

⁶⁴ Pozri Európska komisia, *Európska hospodárska prognóza z jesene 2022*, inštitucionálny dokument č. 187, november 2022, strana 37 a tabuľka 26.

Vývoj dohodnutých miezd bol v roku 2021 aj naďalej obmedzený a naznačuje, že mzdy v eurozóne sa aj naďalej zvyšovali oveľa pomalšie ako ceny⁶⁵. Na rozdiel od vývoja odmeny na zamestnanca, ukazovateľ dohodnutých miezd zachytáva výsledok procesov kolektívneho vyjednávania v eurozóne a výrazné rozdiely v počte odpracovaných hodín v posledných rokoch, ktoré spôsobila pandémia, naň nemajú priamy vplyv. Dohodnuté mzdy v eurozóne zaznamenali v roku 2021 mierny nárast o 1,5 %, čo je mierne pod priemerom úrovne za roky 2013 až 2020 (1,7 %), a to aj napriek výraznej obnove zamestnanosti po pandémie. To môže súvisieť s oneskorením opätovných rokovanií o mzdách a s pretrvávajúcou neistotou v niektorých odvetviach v dôsledku pandémie. V prvom štvrtroku 2022 dohodnuté mzdy v eurozóne v nominálnom vyjadrení každoročne vrástli o 2,8 % po náraste o 1,6 % v štvrtom štvrtroku 2021⁶⁶. Rast dohodnutých miezd sa však v druhom štvrtroku 2022 spomalil na 2,4 %⁶⁷.

V roku 2021 reálne mzdy opäť narástli vo väčšine členských štátoch a celkovo v EÚ, ale v roku 2022 opäť klesajú. Na rozdiel od roku 2020 zaznamenali pracovníci takmer vo všetkých členských štátoch v roku 2021 výrazný rast reálnych miezd. Výrazný rast reálnych miezd nad úroveň 5 % sa zaznamenal v Lotyšsku, Litve a Bulharsku, a naopak malý pokles sa zaznamenal v Írsku a Holandsku. Opätovný nárast reálnych miezd bol obzvlášť silný aj v Taliansku, vo Francúzsku a v Belgicku, v ktorých sa v roku 2021 zaznamenali výrazné zvýšenia v nadväznosti na pokles v predchádzajúcom roku – pozri graf 2.1.7. Pozitívny trend sa však pozastavil alebo sa obrátil v prvom štvrtroku 2022, keď rast reálnych miezd opäť prešiel do záporných čísel v EÚ (-1,3 % medziročne) a vo väčšine členských štátov. Inflácia sa začala zrýchľovať už v druhej polovici roka 2021 a útočná vojna Ruska voči Ukrajine ešte viac prehĺbila už existujúce tlaky, čím sa zvýraznil pokles reálnych miezd. Ročná inflácia v EÚ dosiahla v septembri 2022 maximálnu úroveň 10,9 %, a to z úrovne 5,3 % na konci roka 2021. V 2. štvrtroku 2022 reálne mzdy výrazne klesli v priemere o 3,3 % v EÚ v porovnaní s rovnakým štvrtrokom v roku 2021 a o viac ako 3,3 % v 17 členských štátoch uprostred rastúcich obáv z nepriaznivých sociálnych dôsledkov spôsobených stratou kúpnej sily, a to najmä u zamestnancov s nízkou mzdou. Ďalej sa očakáva, že strata z hľadiska obchodu a zhoršenia hospodárskeho výhľadu a neistota v súvislosti s inflačným výhľadom budú mať významný vplyv na vývoj miezd.

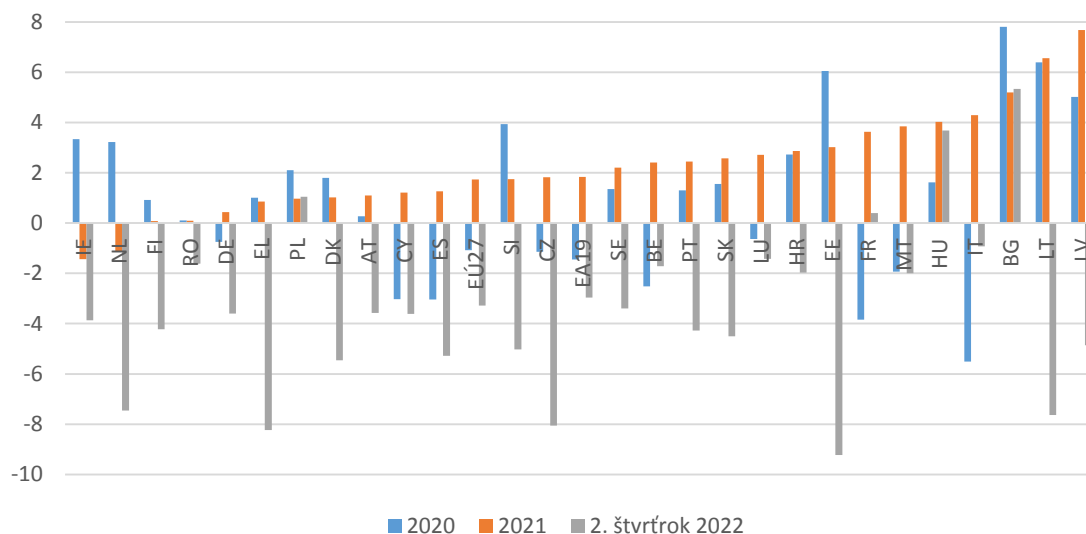
⁶⁵ Ukazovateľ ECB dohodnutých miezd v eurozóne predstavuje vážený priemer národných medziročných mier rastu kolektívne dohodnutých miezd vo väčšine krajín eurozóny. Na rozdiel od iných ukazovateľov, ako je napríklad odmena na zamestnanca, tento ukazovateľ nie je ovplyvnený vývojom počtu odpracovaných hodín. Tento ukazovateľ spravídla nezahŕňa ani mimoriadne odmeny, nadčasy, ani iné individuálne odmeny, ktoré nie sú spojené s kolektívnym vyjednaním, a v niektorých členských štátoch predstavuje v niektorých odvetviach skôr minimálnu mzdu než skutočnú odmenu, ktorú podniky vyplácajú. Index dohodnutých miezd sa spája s určitými varovaniami, pokiaľ ide o pokrytie medzi jednotlivými krajinami a zosúladienie metodiky vrátane zaobchádzania s určitými druhmi mimoriadnych odmien.

⁶⁶ Na úrovni členských štátov došlo k významnému nárastu predovšetkým v Nemecku (ročný nárast o 4,0 % v 1. štvrtroku 2022 v porovnaní s nárastom o 1,1 % v 4. štvrtroku 2021 a menej ako 2 % od 3. štvrtroka 2020), vo Francúzsku (približne 3 % v prvom štvrtroku 2022 po približne 1 %, ktoré kolísalo medzi 0,5 % a 1,5 % v rokoch 2014 až 2021), v Holandsku (2,4 % v porovnaní s 2,1 % v roku 2021), Belgicku (+4,8 %), Rakúsku (2,6 % v porovnaní s 1,7 % v roku 2021) a Španielsku (+2,6 % v 2. štvrtroku 2022 v porovnaní s približne 1,7 % v rokoch 2020 a 2021).

⁶⁷ Pre ďalšie podrobnosti pozri kapitolu 2 dokumentu Európska komisia, *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2022* (Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe: ročný prieskum za rok 2022), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022 (pripravuje sa).

Graf 2.1.7: V roku 2021 reálne mzdy v EÚ opäť výrazne narástli, ale vo väčšine členských štátov v roku 2022 klesajú

Reálna hrubá mzda a plat na zamestnanca (ročná zmena v %; 2020, 2021 a 2. štvrťrok 2022)

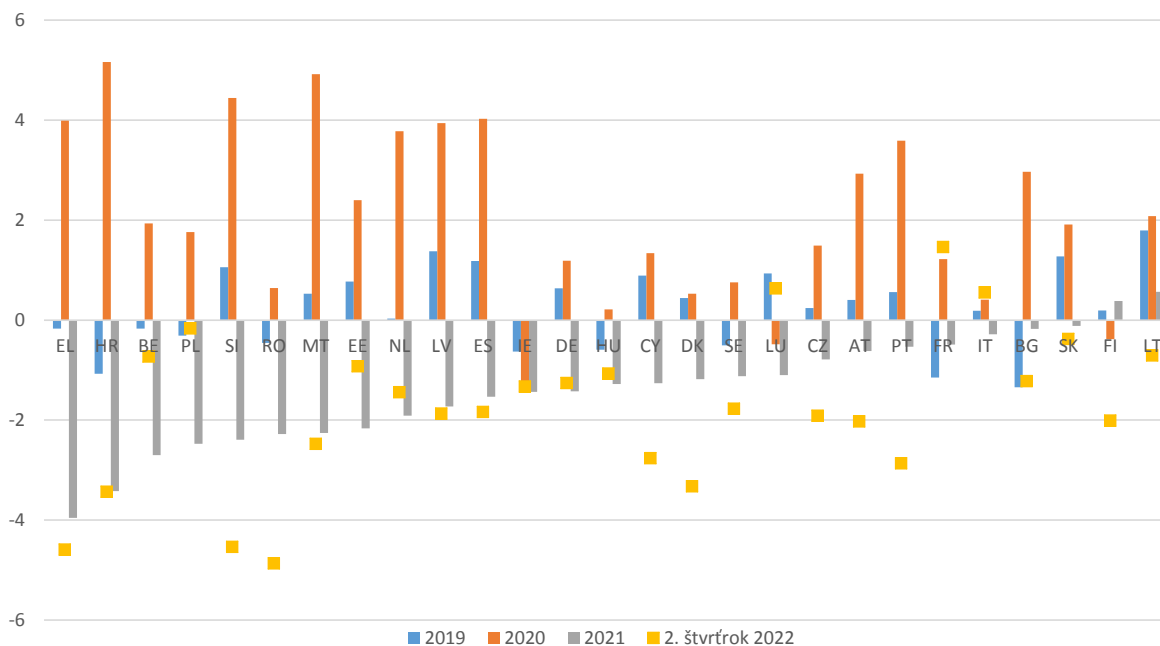


Zdroj: Európska komisia, databáza AMECO, reálna hrubá mzda a plat na zamestnanca; deflátor: súkromná spotreba [rwwdc]. Za 1. štvrťrok a 2. štvrťrok 2022: Výpočty EMPL na základe údajov Eurostatu, mzdy a platy [namq_10_gdp], celková zamestnanosť (vnútroštátna koncepcia) [namq_10_a10_e] a harmonizovaný index spotrebiteľských cien [prc_hicp_midx].

Rast reálnych miezd v roku 2021 zaostával za rastom produktivity práce a v roku 2022 sa očakáva jeho ďalší pokles vo väčšine členských štátov. Výsledkom bol klesajúci podiel miezd, ktorým sa meria podiel príjmov v jednotlivých krajinách vyplácaných za prácu. Keď reálne mzdy rastú pomalšie ako produktivita práce, tento podiel klesá. V roku 2021 bol podiel miezd v EÚ na úrovni 55,7 %, čo predstavuje pokles z úrovne 56,9 % v roku 2020. V roku 2021 sa v 20 krajinách zaznamenal pokles o viac ako 1 percentuálny bod – pozri graf 2.1.8, zatiaľ čo podiel miezd sa zvýšil len v Litve a vo Fínsku, a to o menej ako 1 percentuálny bod. Počas rokov 2013 až 2020 sa podiel miezd zvýšil v členských štátoch s pôvodne relatívne nízkou úrovňou, predovšetkým v Bulharsku, Estónsku, Lotyšsku, Litve, Rumunsku a na Slovensku, čím sa prispelo ku konvergencii. V prvom polroku 2022 podiel miezd klesal takmer vo všetkých krajinách, čo odzrkadľuje pomalý rast miezd. Okrem toho zhoršujúce sa podmienky obchodu vyplývajúce z prudkého nárastu cien dovážanej energie viedli k ďalšej strate reálnych príjmov domácností.

Graf 2.1.8: Podiel miezd v roku 2021 klesol, pričom mzdy rástli v priemere pomalšie ako produktivita práce

Podiel miezd (2019, 2020, 2021 a 2. štvrťrok 2022, medziročná zmena, v percentuálnych bodoch)



Poznámka: 1. Podiel miezd sa vypočítava ako percentuálny podiel HDP v bežných cenách. 2. Krajiny sú usporiadané zostupne podľa rastu podielu miezd v roku 2021.

Zdroj: Výpočty GR EMPL na základe údajov Eurostatu, [[namq_10_a10_e](#)] a [[namq_10_gdp](#)].

Nedávne zvýšenie minimálnej mzdy v mnohých členských štátoch nezabránilo strate kúpnej sily poberateľov v dôsledku prudko zvyšujúcej sa inflácie a primerané zvyšovanie prostredníctvom včasných aktualizácií zohráva významnú úlohu pri ochrane zamestnancov s nízkou mzdou. Napriek výrazným nominálnym zvýšeniam v roku 2021 (pozri oddiel 2.1.2) sa minimálne mzdy znížili v reálnom vyjadrení vo všetkých členských štátoch okrem štyroch (Lotyšsko, Portugalsko, Slovinsko a Slovensko). Naopak priemerné reálne mzdy sa v rovnakom období zvýšili vo všetkých členských štátoch okrem Írska a Holandska. Do augusta 2022 vznikli zamestnancom s najnižšími mzdami vo väčšine krajín so zákonnou minimálnou mzdou ďalšie výrazné straty kúpnej sily⁶⁸ – pozri graf 2.1.9. Jedinými výnimkami boli Belgicko, Maďarsko, Grécko a Rumunsko, v ktorých nominálne zvýšenia prekročili infláciu, zatiaľ čo vo Francúzsku sa minimálna mzda v reálnom vyjadrení nijak nezmenila. Približne polovica členských štátov so zákonnými minimálnymi mzdami zohľadňuje pri ich stanovovaní infláciu, a to rôznymi spôsobmi a v rôznej miere⁶⁹. Vo väčšine krajín tento proces vedie ku každoročnému zvýšeniu úrovne v januári, a to bez dodatočných politických zásahov počas zvyšku roka. Nedávno prijatá smernica o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii⁷⁰ môže pomôcť podporiť zraniteľné domácnosti tým, že sa ňou povzbudzuje k stanovovaniu zákonných minimálnych miezd na primeraných úrovniach, pričom sa okrem iných kritérií zohľadní kúpna sila minimálnej mzdy, sociálno-ekonomické podmienky a dlhodobý vývoj produktivity (pozri aj rámček piliera 1). Najmä pravidelnými aktualizáciami minimálnych miezd v súlade s uvedenou smernicou by sa mohlo pomôcť predchádzať všeobecným stratám kúpnej sily zamestnancov s minimálnou mzdou v súčasnom kontexte s cieľom zachovať ich životnú úroveň. Okrem

⁶⁸ Vypočítané na základe Eurostatu [[pre_hicp_midx](#)].

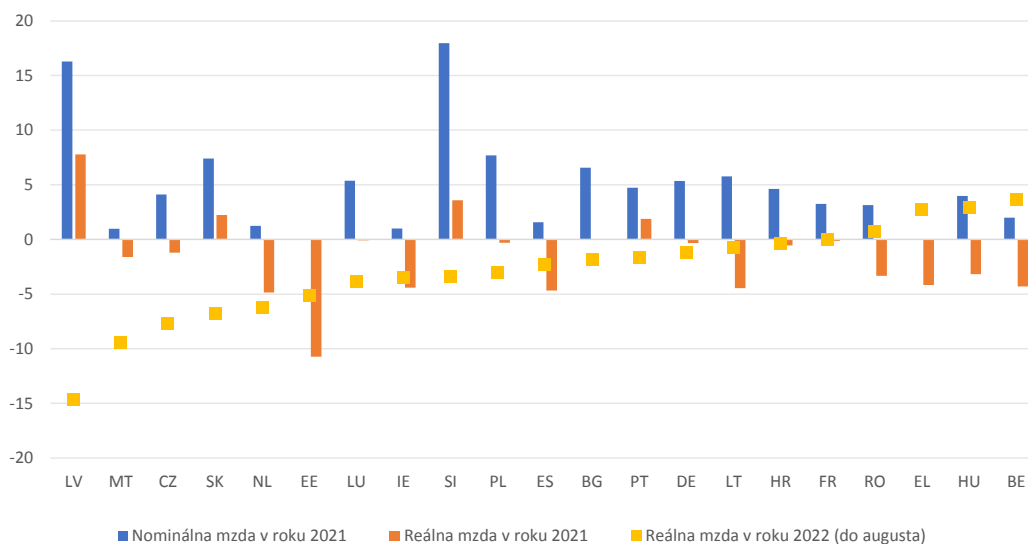
⁶⁹ Eurofound, Aumayr-Pintar, C., Rasche, M., Vacas, C., *Minimum wages in 2019: annual review* (Minimálne mzdy v roku 2019: ročný prieskum), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2019.

⁷⁰ [Smernica Európskeho parlamentu a Rady \(EÚ\) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii](#), Ú. v. EÚ L 275, 25.10.2022, s. 33 – 47.

toho v súvislosti s energetickou krízou sa dočasnými opatreniami rozpočtovej podpory, ktoré sú zamerané na zamestnancov s nízkou mzdou, môže pomôcť zmierniť strata kúpnej sily.

Graf 2.1.9: Inflácia narušila nedávne zvyšovanie minimálnych miezd

Zmena zákonných minimálnych miezd v reálnom a nominálnom vyjadrení (miera rastu, v %)



Poznámka: Členské štáty sú usporiadané zostupne podľa rozsahu zvýšenia zákonných minimálnych miezd v reálnom vyjadrení v roku 2022.

Zdroj: Sieť korešpondentov nadácie Eurofound a Eurostat [[pre_hicp_midx](#)], výpočty nadácie Eurofound.

Rámček piliera 1: Minimálne mzdy

Ak sú minimálne mzdy stanovené na primeranej úrovni, či už ide o zákonné mzdy alebo mzdy založené na kolektívnom vyjednávaní, podporujú vzostupnú sociálnu konvergenciu. Primerané minimálne mzdy pomáhajú znižovať chudobu zamestnaných a mzdovú nerovnosť, udržiavať domáci dopyt a posilňovať stimuly k práci. Prispievajú aj k znižovaniu rozdielov v odmeňovaní žien a mužov vzhľadom na nadmerné zastúpenie žien na nízko platených pracovných miestach, ako aj k zabezpečeniu spravodlivej hospodárskej súťaže pre zamestnávateľov, ktorí vyplácajú dôstojné mzdy. Právo na primerané minimálne mzdy je zakotvené v zásade č. 6 Európskeho piliera sociálnych práv.

Mnoho pracovníkov s nízkymi príjmami nie je chránených primeranými minimálnymi mzdami; celkovo je takmer jeden z desiatich pracovníkov ohrozený chudobou⁷¹. V súčasnej kombinácii vysokej inflácie a relatívne mierneho rastu miezd, ktorý narušuje kúpnu silu domácností (pozri aj rámček piliera 7), je kľúčom k podpore najzraniteľnejších osôb a zmierneniu sociálnych dôsledkov energetickej krízy zabezpečenie vyplácania primeranej minimálnej mzdy pracovníkom.

Cieľom smernice o primeraných minimálnych mzdách je posilniť ochranu formou minimálnej mzdy v celej EÚ. Komisia ju navrhla v októbri 2020 a prijala 19. októbra 2022.

⁷¹ Miera rizika chudoby zamestnaných bola v roku 2019 na úrovni 9 % a v roku 2021 sa mierne znížila na 8,9 % u obyvateľstva vo veku 18 – 64 rokov, podľa merania ukazovateľa Eurostatu [[ilc_iw01](#)].

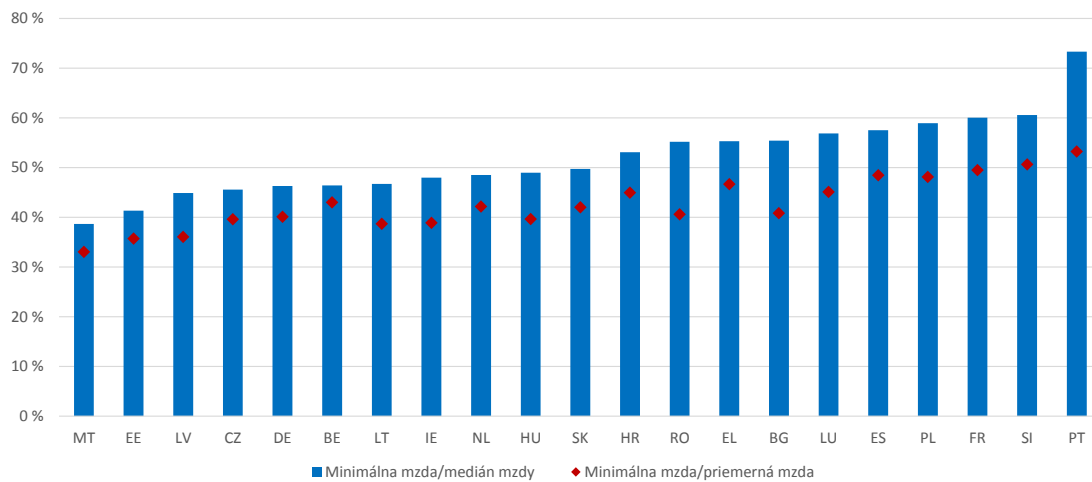
Smernica prispeje k zabezpečeniu ochrany pracovníkov v Únii pomocou primeraných minimálnych miezd, ktoré im umožnia dôstojný život. Na tento účel obsahuje ustanovenia na podporu kolektívneho vyjednávania a posilnenie mechanizmov presadzovania a monitorovania vo všetkých členských štátoch. Navyše sa ňou zriaďuje rámec s jasnými pravidlami s cieľom zlepšiť primeranosť zákonných minimálnych miezd v tých členských štátoch, ktoré ich zaviedli.

Kolektívne vyjednanie zohráva kľúčovú úlohu pri dosahovaní primeraných minimálnych miezd. Dobre fungujúce kolektívne vyjednanie znamená, že zamestnávateľa a zamestnanci sú riadne zastúpení, a zabezpečuje, aby mzdové podmienky zodpovedali potrebám pracovníkov a zamestnávateľov a reagovali na meniacu sa ekonomickú situáciu. Formovaním všeobecného vývoja miezd má kolektívne vyjednanie vplyv aj na vývoj minimálnych miezd. V členských štátoch, v ktorých je kolektívne vyjednanie veľmi rozšírené, je celkovo zvyčajne menší podiel zamestnancov s nízkou mzdou a vyššie minimálne mzdy. V smernici sa preto vyžaduje, aby všetky členské štáty prijali opatrenia na podporu kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd. Vyžaduje sa v nej aj zostavenie akčného plánu a vytvorenie rámca podmienok umožňujúcich kolektívne vyjednanie v členských štátoch, v ktorých je jeho miera pokrytia nižšia ako 80 %.

Zákonné minimálne mzdy sú v porovnaní s inými mzdami v hospodárstve často nízke a nedostačujú na zabezpečenie dôstojného života. Takmer vo všetkých členských štátoch je zákonná minimálna mzda stanovená pod úrovňou 60 % mediánu mzdy a na úrovni 50 % priemernej mzdy – pozri graf nižšie. Jedine zákonné minimálne mzdy Portugalska, Slovinska a Francúzska dosiahli v roku 2021 obe hodnoty. Okrem toho bola v tom istom roku zákonná minimálna mzda pod úrovňou 50 % mediánu mzdy v 11 krajinách EÚ (Slovensko, Maďarsko, Holandsko, Írsko, Litva, Belgicko, Nemecko, Česko, Lotyšsko, Estónsko a Malta). V dvoch z týchto krajín (v Estónsku a na Malte) bola dokonca pod úrovňou 45 %. Navyše minimálne mzdy v prípade troch krajín (Lotyšsko, Estónsko a Malta) boli pod úrovňou 40 % priemernej mzdy. V tejto súvislosti smernica obsahuje požiadavky na posilnenie rámcov riadenia s cieľom stanoviť a aktualizovať zákonné minimálne mzdy. Patria medzi ne tieto požiadavky: i) používanie jasných kritérií na stanovovanie a aktualizáciu týchto miezd; ii) používanie referenčných hodnôt na pomoc pri posudzovaní ich primeranosti; iii) pravidelné aktualizácie na zachovanie primeranosti v čase; iv) jasné podmienky sadzieb a odpočtov zo zákonných minimálnych miezd; v) včasné a účinné zapojenie sociálnych partnerov do procesu stanovovania a aktualizácie.

V mnohých členských štátoch sú zákonné minimálne mzdy v porovnaní s ostatnými mzdami aj naďalej nízke

Minimálne mzdy ako percentuálny podiel hrubého mediánu a hrubej priemernej mzdy (2021)



Zdroj: Výpočty GR EMPL na základe údajov Eurostatu [[earn mw cur](#)], [[lc lci r2 a](#)] a výberové zisťovanie o štruktúre miezd.

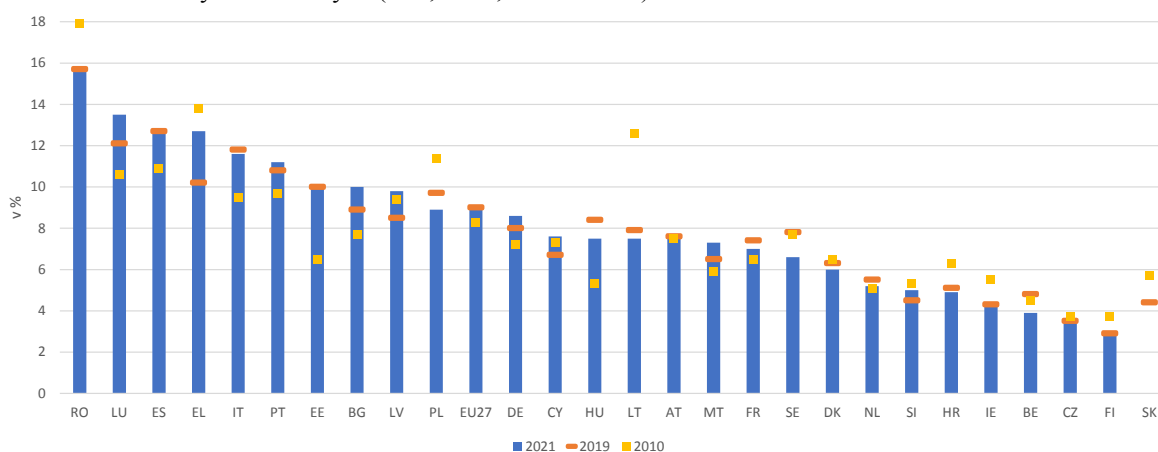
Účinné mechanizmy presadzovania a monitorovania sú kľúčom k zabezpečeniu vhodného prístupu pracovníkov k primeraným minimálnym mzdám. Zdá sa, že nedodržovanie pravidiel týkajúcich sa minimálnych miezd je významným javom v celej EÚ, aj keď z dôvodu problémov s údajmi nie je možné získať úplne presné odhady⁷². S cieľom zlepšiť presadzovanie týchto pravidiel sa v smernici vyžaduje, aby členské štáty so zákonnými minimálnymi mzdami posilnili kontroly a intenzitu inšpekcií v teréne a zaručili primerané zdroje pre orgány presadzovania práva. Okrem toho sa v nej zdôrazňuje, že členské štáty musia mať zavedené účinné mechanizmy nápravy a sankcie v prípade, že sa nerešpektujú práva pracovníkov týkajúce sa zákonných minimálnych miezd a ochrany formou minimálnej mzdy stanovenej v kolektívnych zmluvách. S cieľom riešiť nedostatky v zbere údajov sa v smernici vyžaduje, aby všetky členské štáty vypracovali účinné nástroje na monitorovanie pokrytia a primeranosti ochrany formou minimálnej mzdy a aby od roku 2025 každé dva roky oznamovali Komisii súbor ukazovateľov týkajúcich sa ochrany formou minimálnej mzdy.

Predbežným vykonávaním smernice sa môže podporiť úsilie členských štátov poskytnúť v súčasnej situácii včasnú podporu zraniteľným domácnostiam. Hoci majú na transpozíciu smernice do svojich vnútroštátnych právnych predpisov ešte dvojročnú lehotu, táto iniciatíva už podporila diskusie na vnútroštátnej úrovni, ktoré mohli mať zásadný význam pri prijímaní nových opatrení na zlepšenie prístupu k primeraným minimálnym mzdám v celej EÚ.

⁷² Týka sa to najmä údajov z ekonomických a sociálnych prieskumov, ako je napríklad EU-SILC. Podrobný prieskum nedávnych údajov sa uvádza v dokumente nadácie Eurofound, Aumayr-Pintar, C., Rasche, M., Vacas, C., *Minimum wages in 2019: annual review* (Minimálne mzdy v roku 2019: ročný prieskum), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2019. Ukazuje sa, že nedodržovanie pravidiel je významným javom v mnohých krajinách vrátane krajín s ochranou formou minimálnej mzdy – pozri okrem iného Garnero, A., *The dog that barks doesn't bite: Coverage and compliance of sectoral minimum wages in Italy* (Pes, ktorý šteká, nehryzie: pokrytie a dodržiavanie minimálnych miezd v jednotlivých odvetviach v Taliansku), IZA Journal of Labor Policy, zv. 7, č. 3 (2018).

Práca ešte stále nevyhnutne nezaručuje vymanie sa z chudoby. Chudoba zamestnaných v EÚ sa za posledné desaťrocie neznížila a v roku 2021 bola na úrovni 8,9 %⁷³. V členských štátoch s najvyššími úrovňami v roku 2010 došlo k celkovému prudkému poklesu chudoby zamestnaných (t. j. v Rumunsku, Grécku, Poľsku a Litve). V Litve dokonca klesla pod priemer EÚ27, pričom v iných štátoch zostala nad touto úrovňou alebo približne okolo nej. V roku 2021 bola chudoba zamestnaných vo väčšine členských štátov v porovnaní s rokom 2020 aj naďalej v podstate stabilná (vzhľadom na príjmové roky 2020 a 2019). V malom počte členských štátov sa zaznamenal pokles o viac ako 1 percentuálny bod (t. j. Írsko a Švédsko), zatiaľ čo vo väčšej skupine sa zaznamenal mierny nárast (t. j. Rumunsko, Luxembursko, Španielsko, Grécko, Portugalsko a Lotyšsko) vrátane členských štátov, v ktorých chudoba zamestnaných zostáva nad priemerom EÚ. Z grafu 2.1.10 vyplýva, že v Rumunsku, Luxembursku, Španielsku, Taliansku, Grécku a Portugalsku bolo v roku 2021 viac ako 10 % pracovníkov ohrozených chudobou. Podľa rýchlych odhadov Eurostatu⁷⁴ vzťahujúcich sa na príjmový rok 2021 sa zdá, že situácia sa v jednotlivých krajinách nezmenila – okrem Grécka, pri ktorom sa odhaduje mierny pokles, ako aj Chorvátska, Holandska a Slovinska, pri ktorých sa odhaduje mierny nárast. Vo všeobecnosti pracovníkom s nízkou úrovňou vzdelania hrozí väčšie riziko chudoby zamestnaných (19,8 %) než pracovníkom s vysokou úrovňou vzdelania (4 %), rovnako to platí pre pracovníkov narodených mimo EÚ (21 %) v porovnaní s pracovníkmi narodenými v EÚ (7,6 %). Okrem toho pracovníkom s dočasnou pracovnou zmluvou hrozí riziko chudoby zamestnaných častejšie ako pracovníkom s trvalou pracovnou zmluvou (12,9 % oproti 5,3 % v EÚ).

Graf 2.1.10: V mnohých členských štátoch je chudoba zamestnaných aj naďalej výzvou
Miera rizika chudoby zamestnaných (v %, 2021, 2019 a 2010)



Poznámka: Údaje za SK za rok 2021 nie sú k dispozícii. V prípade LU došlo v roku 2021 k zlomu v časovom rade.

Zdroj: Eurostat [ilc_iw01], EU-SILC.

⁷³ Chudoba zamestnaných je podiel osôb vo veku 18 rokov a viac, ktoré pracujú a majú ekvivalentný disponibilný príjem pod hranicou rizika chudoby, ktorá je stanovená na 60 % národného mediánu ekvivalentného disponibilného príjmu (po sociálnych transferoch). Údaje za rok 2021 sa vzťahujú na príjmový rok 2020. V EÚ27 sa tento ukazovateľ od roku 2010 (8,5 %) do roku 2016 (9,8 %) výrazne zvýšil a potom začal pomaly, ale plynule medziročne klesať až do roku 2020. Eurostat [ilc_iw01], [ilc_iw04], [ilc_iw05] a [ilc_iw16].

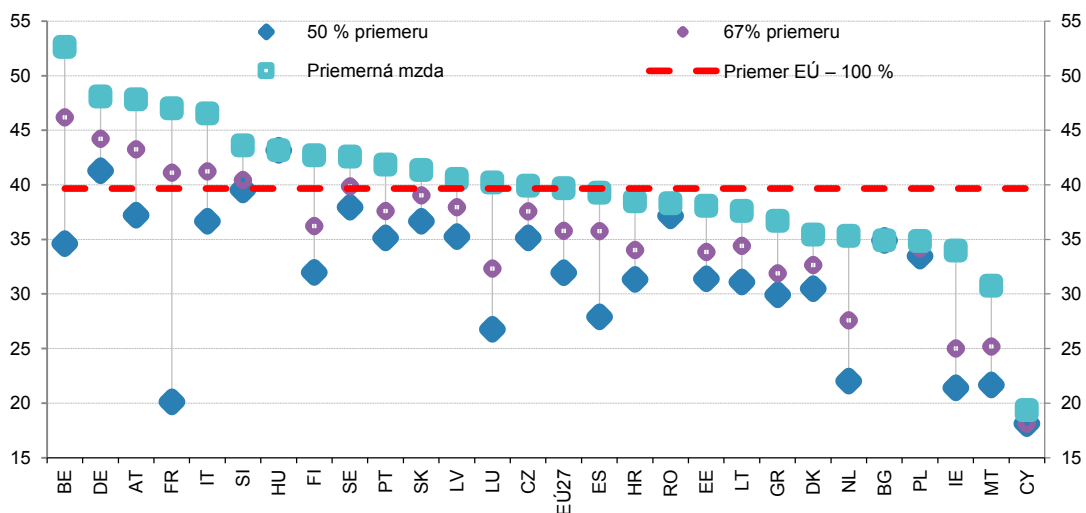
⁷⁴ Pozri *Rýchle odhady na príjmový rok 2021*, uverejnené v auguste 2022 na [webovom sídle Eurostatu](#).

Vysoké daňovo-odvodové zaťaženie môže negatívne ovplyvniť dopyt po pracovnej sile, čím sa oslabia stimuly na hľadanie si práce a zvýšenie pracovného úväzku⁷⁵. V rokoch 2011 až 2021 sa daňovo-odvodové zaťaženie slobodnej osoby s priemernou mzdou v EÚ27 znížilo zo 41,6 % na 39,6 %. Daňovo-odvodové zaťaženie za rovnaké obdobie kleslo v 16 členských štátoch EÚ, pričom najprudší pokles sa zaznamenal v Maďarsku, Grécku, Rumunsku, Lotyšsku a Belgicku. Naopak k výraznému nárastu došlo v Portugalsku, na Malte, v Luxembursku a na Slovensku. Dôležité je, že daňovo-odvodové zaťaženie slobodnej osoby s nízkou mzdou (50 % priemernej príjmu) v EÚ27 sa od roku 2011 ešte viac znížilo, a to o 2,8 percentuálneho bodu, hoci v rokoch 2020 až 2021 sa mierne zvýšilo (z 31,5 % na 31,9 %). Zníženie daňového zaťaženia zamestnancov s nízkymi príjmami je obzvlášť dôležité aj na zníženie prekážok brániacich zamestnávaniu nízkokvalifikovaných pracovníkov.

Systemy daní z príjmu bývajú zvyčajne progresívne, čo znamená, že daňovo-odvodové zaťaženie práce je nižšie pre osoby v spodnej časti rozdelenia príjmov. Daňovo-odvodové zaťaženie (vrátane dane z príjmu fyzických osôb a príspevkov na sociálne zabezpečenie) slobodných bezdetných zamestnancov je vyššie u osôb s priemernou mzdou ako u tých, ktorí zarábajú 67 % priemernej mzdy, čo je zase vyššie číslo v porovnaní s osobami s nízkou mzdou (50 % priemernej mzdy). To poukazuje na progresivnosť zdaňovania práce, ktorá je pomerne výrazná vo Francúzsku, v Belgicku a Luxembursku, zatiaľ čo v prípade Maďarska, Rumunska, Bulharska, Poľska a Cypru je menej zjavná – pozri graf 2.1.11. Vo viacerých členských štátoch však ešte existuje ďalší priestor na presunutie zdaňovania z práce, najmä znížením daňovo-odvodového zaťaženia zamestnancov s nízkym a stredným príjmom, a to aj s cieľom zmierniť účinky rastúcich cien energií, a smerom k iným zdrojom, ktoré viac podporujú environmentálne ciele.

Graf 2.1.11: Daňovo-odvodové zaťaženie práce je nižšie v prípade nižších úrovní miezd

Daňové zaťaženie slobodného zamestnanca s nízkou mzdou (50 % a 67 % priemernej mzdy) v porovnaní s priemernou mzdou v roku 2021



Zdroj: Európska komisia, GR ECFIN, databáza daní a dávok, podľa modelu daňových výhod OECD (aktualizované v marci 2022).

⁷⁵ Daňovo-odvodovým zaťažením sa meria rozdiel medzi celkovými nákladmi práce na zamestnávanie pracovníka a čistými príjmami zamestnancov.

Rámček piliera 2: Sociálne hospodárstvo a sociálne podniky

Sociálne hospodárstvo zahŕňa 2,8 milióna subjektov v celej EÚ, ktorých hlavným cieľom je vytvárať skôr pozitívny sociálny a/alebo environmentálny vplyv než finančné zisky pre ich vlastníkov alebo zainteresované strany. Patria medzi ne rôzne obchodné a organizačné modely, ako sú združenia, družstvá, spoločnosti vzájomnej pomoci, nadácie a sociálne podniky, ktoré vychádzajú z miestnych štruktúr a využívajú participatívne riadenie. Organizácie sociálneho hospodárstva prinášajú konkrétne a inovatívne riešenia kľúčových spoločenských výziev v širokej škále hospodárskych odvetví vrátane sociálnych služieb, zdravotnej starostlivosti, vzdelávania, poľnohospodárstva, energetiky, bankovníctva, poisťovníctva a nakladania s odpadmi.

Platené zamestnanie v sociálnom hospodárstve sa v členských štátoch pohybuje od menej ako 1 % do 10 % celkovej pracovnej sily a v prípade niektorých členských štátov naznačuje nevyužitý potenciál rastu zamestnanosti v danom odvetví⁷⁶. Subjekty sociálneho hospodárstva zamestnávajú v EÚ 13,6 milióna ľudí a prinášajú hodnotu miestnym hospodárstvám a spoločnostiam tým, že podporujú ich inkluzívnosť, odolnosť a environmentálnu udržateľnosť. Poskytujú napríklad ďalšie kvalitné pracovné miesta v hospodárstve, prispievajú k začleneniu znevýhodnených skupín, sú hnacou silou udržateľného hospodárskeho rozvoja a podporujú aktívnu účasť občanov v spoločnosti. Sociálne hospodárstvo v poslednom čase pomohlo zmierniť vplyv krízy spôsobenej ochorením COVID-19 vytvorením riešení zdola nahor, najmä v oblasti zdravotníckych a sociálnych služieb, s cieľom podporiť zraniteľné a rizikové skupiny. Napríklad v Poľsku poskytol občanom inkubátor sociálnej inovácie Malopolska, ktorý bol spolufinancovaný z prostriedkov ESF, granty na rozvoj, testovanie a vykonávanie projektov s cieľom riešiť potreby závislých osôb. Okrem toho prístup založený na hodnotách sociálneho hospodárstva z neho robí dôležitého aktéra pri zabezpečovaní spravodlivej zelenej a digitálnej transformácie.

Zatiaľ čo organizácie sociálneho hospodárstva a sociálne podniky pôsobia vo všetkých členských štátoch, miera porozumenia a prijatia koncepcií sociálneho podniku a sociálneho hospodárstva sa medzi nimi do značnej miery líši. V mnohých členských štátoch čelia subjekty sociálneho hospodárstva ťažkostiam pri rozvoji svojich činností z dôvodu nedostatočného formálneho uznania a nedostatočného povedomia o ich obchodných modeloch. Existuje preto ďalší priestor na väčšiu a lepšiu podporu vrátane politických a právnych rámcov, ktoré by boli prispôbené ich špecifikám, lepší prístup k financiam a trhom, ako aj lepšiu integráciu do podnikateľských sietí a služieb podpory.

S cieľom riešiť túto výzvu predložila Európska komisia v decembri 2021 akčný plán pre sociálne hospodárstvo⁷⁷. Cieľom akčného plánu pre sociálne hospodárstvo je zlepšiť ekosystém subjektov sociálneho hospodárstva, predovšetkým v krajinách, v ktorých je stále málo rozvinutý, v súlade so zásadou č. 4 Európskeho piliera sociálnych práv (aktívna podpora zamestnanosti). Návrh odporúčania Rady týkajúci sa vypracovania rámcových podmienok sociálneho hospodárstva (plánovaný na máj 2023) by mal ako jedno z kľúčových

⁷⁶ Európsky hospodársky a sociálny výbor, Monzon, J. L., Chaves, R., *Recent evolutions of the Social Economy in the European Union* (Najnovší vývoj v oblasti sociálneho hospodárstva v Európskej únii), Európsky hospodársky a sociálny výbor, 2017.

⁷⁷ Európska komisia, *Budovanie hospodárstva, ktoré pracuje v prospech ľudí: akčný plán pre sociálne hospodárstvo*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2021. Tento akčný plán vychádza z *Iniciatívy pre sociálne podnikanie* (2011).

opatrení v rámci akčného plánu pre sociálne hospodárstvo pomôcť zlepšiť politický a regulačný rámec pre sociálne hospodárstvo v celom rade oblastí vrátane štátnej pomoci, verejného obstarávania a zdaňovania. Okrem toho sa v priemyselnej stratégii Komisie z marca 2020 uznáva „blízkosť a sociálne hospodárstvo“ ako jeden zo štrnástich kľúčových priemyselných ekosystémov.

Prístup k financiám je pre sociálne podniky kľúčovou štrukturálnou výzvou. Dostupnosť a využívanie návratných finančných zdrojov pre sociálne podniky sú v jednotlivých členských štátoch veľmi rôznorodé. V rokoch 2014 až 2020 sa z priekopníckych finančných nástrojov na úrovni EÚ v rámci programu EÚ v oblasti zamestnanosti a sociálnej inovácie (EaSI) podporovali sociálne podniky pomocou záruk za úverové portfólio, kapitálového a dlhového financovania. Podpora aj naďalej pokračuje, a to prostredníctvom segmentu sociálnych investícií a zručností v rámci Fondu InvestEU v rokoch 2021 – 2027, pričom hlavným implementujúcim partnerom financovania sociálnych podnikov je Európsky investičný fond. Podporu z finančných nástrojov dopĺňajú granty (ako je napríklad podpora transakčných nákladov alebo pilotné granty sociálneho financovania) financované v rámci ESF⁷⁸.

V posledných rokoch prijalo viacero členských štátov celkové stratégie alebo osobitné iniciatívy na podporu sociálneho hospodárstva. Bulharsko prijalo 5. polročný národný akčný plán pre sociálne hospodárstvo na roky 2022 – 2023. Fínsko prijalo v roku 2021 stratégiu sociálnych podnikov a v súlade s ňou sa zriadilo Národné centrum odborných znalostí pre sociálne podniky⁷⁹. Nemecko vo svojom národnom programe reforiem na rok 2022 vyjadrilo svoj záväzok vypracovať národnú stratégiu sociálnych podnikov s cieľom posilniť podniky, ktoré slúžia spoločnému dobru a solidárnemu hospodárstvu. Pokiaľ ide o právne uznanie sociálnych podnikov, Česko pripravuje zákon o sociálnom podnikaní ako prostriedku začleňovania znevýhodnených osôb do trhu práce a Poľsko prijalo zákon o sociálnom hospodárstve ako súčasť svojho plánu obnovy a odolnosti, v ktorom sa stanovujú pravidlá certifikácie sociálnych podnikov, ktoré budú opätovne začleňovať ľudí ohrozených sociálnym vylúčením. Španielsko v roku 2022 prijalo strategický projekt pre sociálne hospodárstvo a hospodárstvo starostlivosti v hodnote 800 miliónov EUR financovaný najmä z nástroja NextGenerationEU, ktorého cieľom je využiť plný potenciál sociálneho hospodárstva s cieľom prispieť k spravodlivej, zelenej a digitálnej transformácii a posilniť systémy sociálneho začlenenia a sociálneho zabezpečenia. Očakáva sa, že vďaka plánu sa zvýši podiel sociálneho hospodárstva na HDP Španielska o 1 percentuálny bod na úroveň 11 %.

2.1.2 Opatrenia prijaté členskými štátmi

Niekoľko členských štátov nedávno prijalo opatrenia na podporu vytvárania pracovných miest. V januári 2022 prijala služba zamestnanosti v Chorvátsku v rámci

⁷⁸ V najnovšej výzve na predkladanie návrhov v oblasti sociálneho financovania na strane ponuky a dopytu (2020) je jedným z príkladov spolupráca medzi Erste Bank a Impact Hub v Rakúsku, Česku, na Slovensku, v Srbsku a Chorvátsku, ktorá podporuje rozvoj kvázi vlastného kapitálu spolu s doplnkovou nefinančnou podporou sociálnych podnikov. Posilnením vlastného kapitálu sociálnych podnikov by mohli tieto podniky vykonávať ich plány rastu, uskutočniť nové alebo rozšíriť existujúce projekty a následkom toho zvýšiť svoj vplyv.

⁷⁹ Pozri [stratégiu sociálnych podnikov](#) a [centrum odborných znalostí](#), k dispozícii online.

svojho plánu obnovy a odolnosti nové opatrenia na vytváranie pracovných miest s cieľom podporiť zelenú a digitálnu transformáciu, ktoré sú navrhnuté s cieľom uprednostniť aktiváciu a zamestnanie (samostatnú zárobkovú činnosť) neaktívnych osôb, dlhodobo nezamestnaných osôb a mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET). **Litva** v júli 2022 zvýšila rozsah a rozmanitosť opatrení na podporu zamestnanosti, pričom sa ako súčasť svojho záväzku v rámci plánu obnovy a odolnosti viac zamerala na pracovné miesta s vysokou pridanou hodnotou a dvojakú transformáciu. V marci 2022 začalo **Portugalsko** aj v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti poskytovať finančnú podporu tým zamestnávateľom, ktorí ponúkajú trvalé pracovné zmluvy a ktorí vyplácajú primerané mzdy v rámci opatrenia „Závazok týkajúci sa udržateľnej zamestnanosti“. Počas pandémie zaviedlo **Belgicko** (Valónsko) mesačnú cieleňú dotáciu na zamestnanie vo výške 1 000 EUR s názvom „Tremplin24mois+“ za zamestnanie veľmi dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie. Spočiatku bola táto dotácia zameraná na určité odvetvia, ale v januári 2022 bolo toto opatrenie rozšírené tak, aby zahŕňalo všetkých súkromných a verejných zamestnávateľov. V januári 2022 bruselská vláda predĺžila stimul s názvom „Phoenix“ na zamestnávanie zraniteľných uchádzačov o zamestnanie, ktorí prišli o prácu počas zdravotnej krízy a ktorí sa zaregistrovali do systému verejných služieb zamestnanosti (VSZ). Niektoré členské štáty prijali opatrenia zamerané na zabezpečenie prístupu k práci pre vysídlené osoby z Ukrajiny s cieľom podporiť ich integráciu do trhu práce, ako aj na podporu vytvárania pracovných miest. Napríklad v marci 2022 zaviedlo **Lotyšsko** dotáciu na zamestnanie pre utečencov z Ukrajiny, ktorá zamestnávateľom poskytuje jednorazový príspevok vo výške 500 EUR na začiatku pracovného pomeru. V **Mad'arsku** sa v marci 2022 zaviedla dotácia na dočasné zamestnanie pre zamestnávateľov, ktorí prijímajú ukrajinských občanov utekajúcich pred vojnou. Dotácia pokrýva 50 % nákladov na ubytovanie a dochádzanie do práce na maximálne jeden rok. V **Dánsku** sa služby na podporu zamestnanosti pre vysídlené osoby z Ukrajiny spravujú na úrovni obcí, a to aj prostredníctvom dotácií na zamestnanie. Prehľad aktívnych opatrení trhu práce na uľahčenie integrácie vysídlených osôb z Ukrajiny sa nachádza v oddiele 2.3.2.

Niektoré členské štáty postupne ukončili svoje núdzové podporné opatrenia po prvom polroku 2021 v súlade s uvoľňovaním obmedzení v oblasti verejného zdravia. Napríklad v období od mája do októbra 2021 sa na **Cypre**, v **Dánsku**, **Estónsku** a **Litve** postupne ukončili dočasné režimy skráteného pracovného času a iné režimy na udržanie pracovných miest, ktoré sa zaviedli v reakcii na krízu spôsobenú ochorením COVID-19. V tom istom období sa ukončili dočasné opatrenia aj vo Švédsku, ale príslušné už existujúce systémy zostali v platnosti.

Ostatné členské štáty predĺžili svoje režimy skráteného pracovného času na celú prvú polovicu roka 2022 a dlhšie. Napríklad v Chorvátsku, Taliansku a Portugalsku sa opatrenia na udržanie pracovných miest v súvislosti s pandemiou COVID-19 financovali počas celého prvého štvrt'roka 2022. V **Bulharsku** sa mzdové dotácie pre pracovníkov (režim 60/40) predĺžili až do júna 2022. Na **Malte** a v **Grécku** sa režim mzdových príspevkov a režim skráteného pracovného času predĺžil do konca mája 2022. V reakcii na vypuknutie vojny na Ukrajine **Belgicko** predĺžilo „zjednodušený postup“ (zahŕňajúci menej administratívnych povinností pre zamestnávateľov) svojho režimu skráteného pracovného času v marci 2022 do konca júna 2022 za rovnakých podmienok, aké sa uplatňovali počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19. Podobne **Francúzsko** predĺžilo uplatniteľnosť svojho existujúceho režimu čiastočného zamestnania do konca roka 2022 s cieľom umožniť podnikom, ktoré ovplyvnila vojna na Ukrajine, aby tento režim využívali. **Luxembursko** najskôr predĺžilo svoj režim skráteného pracovného času pre malé a stredné podniky do júna 2022 s cieľom postupne ho ukončiť. V súvislosti s energetickou krízou však vláda v auguste 2022 oznámila,

že podniky, ktoré boli závažne ovplyvnené, môžu režim skráteného pracovného času využívať. V máji predĺžilo svoj režim skráteného pracovného času aj **Rumunsko**, a to do konca roka 2022.

V niektorých prípadoch sa dočasné opatrenia prijaté v reakcii na pandémiu COVID-19 nahradili trvalými režimami skráteného pracovného času. Španielsko postupne ukončilo núdzové pravidlá pre režim skráteného pracovného času s názvom ERTE (zatiaľ čo časti dávok a úľav z príspevkov do systému sociálneho zabezpečenia boli predĺžené do 31. marca 2022). V rámci rozsiahlej reformy vymedzenej v národnom pláne obnovy a odolnosti nadobudol v decembri 2021 účinnosť nový právny predpis, ktorým sa stanovuje trvalý režim skráteného pracovného času s cieľom prispôbiť sa cyklickým a štrukturálnym otrasom. V tejto súvislosti sú podniky motivované poskytovať svojim zamestnancom programy odbornej prípravy na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu. V marci 2022 zaviedlo nové trvalé opatrenie na udržanie pracovných miest počas hospodárskych poklesov aj **Slovensko**. V **Slovinsku** sa plánuje prijať do konca roka 2022 trvalý režim skráteného pracovného času pre prípad prudkých hospodárskych poklesov.

Od januára 2021 do júla 2022 niekoľko členských štátov výrazne zvýšilo zákonné minimálne mzdy. Cieľom bolo reagovať na stratu kúpnej sily zamestnancov s nízkou mzdou v dôsledku prudko sa zvyšujúcej inflácie, ale aj všeobecnejšie zlepšiť primeranosť minimálnych miezd vzhľadom na ich nízku úroveň a rozdiel v porovnaní s inými mzdami⁸⁰. Najväčší nárast zákonnej minimálnej mzdy sa zaznamenal v Maďarsku (19,5 %). Značný nárast zaznamenali aj ďalšie krajiny, predovšetkým **Litva** (13,7 %), **Belgicko** (13,3 %), **Estónsko** (12 %), **Rumunsko** (11 %), **Chorvátsko** (10,3 %), **Nemecko** (10 %), **Grécko** (9,7 %) a **Bulharsko** (9,2 %). V niektorých z týchto krajín sa zvýšenia zaviedli okrem bežných rokovaní alebo mechanizmov indexácie aj pomocou diskrečných aktualizácií. Ďalšie členské štáty vrátane **Nemecka**, **Lotyšska**, **Holandska**, **Portugalska** a **Rumunska** takisto oznámili zvýšenia minimálnej mzdy v priebehu roka 2022 alebo do začiatku roka 2023 (v Portugalsku vláda v októbri 2022 podpísala strednodobú dohodu so sociálnymi partnermi s cieľom zvýšiť minimálnu mzdu na 900 EUR v roku 2026). Konkrétne v januári 2023 plánuje **Lotyšsko** zvýšiť zákonnú minimálnu mzdu o 40 % a **Holandsko** o 10 %. V **Írsku** sa takisto plánuje zrušenie nižšej minimálnej mzdy, ktorá sa uplatňuje v prípade mladých pracovníkov.

Okrem toho niekoľko členských štátov zaviedlo reformy svojich rámcov pre stanovovanie zákonných minimálnych miezd. Ide najmä o **Cyprus**, ktorý po prvýkrát zaviedol zákonnú minimálnu mzdu, ktorá sa bude uplatňovať od januára 2023 a je vo výške 940 EUR. Zmenou zákonníka práce **Rumunsko** stanovilo, že zamestnancovi sa môže vyplácať minimálna mzda maximálne 24 mesiacov, po tejto dobe sa mu musí vyplácať vyššia mzda. V **Chorvátsku** bol v rámci plánu obnovy a odolnosti zmenený zákon o minimálnej mzde s cieľom zlepšiť presadzovanie pravidiel týkajúcich sa zákonnej minimálnej mzdy, ktorý sa okrem iného týka sankcií pre páchatel'ov a posilnenia kontroly vykonávanej inšpekčnými orgánmi. Ako súčasť rozsiahlej reformy rámca stanovovania minimálnej mzdy v **Írsku** sa zákonná minimálna mzda nahradí „životným minimom“. Životné minimum sa od roku 2023 stanoví na úroveň 60 % mediánu mzdy v danom roku. Zákonná minimálna mzda zostane zavedená až dovtedy, kým sa úplne postupne nezavedie životné minimum na úrovni 60 % v roku 2026. V priebehu rokov sa ale bude ako zvyčajne zvyšovať, čím sa zmenší rozdiel medzi zákonnou minimálnou mzdou a životným minimom. **Malta** zriadila nový úrad

⁸⁰ Niektoré aktualizácie v roku 2021 už reagovali na rastúcu infláciu.

pre nízke mzdy, ktorý by mal vydať svoje prvé odporúčania týkajúce sa nového mechanizmu aktualizácie minimálnej mzdy v roku 2023. Napriek týmto opatreniam sa na mnohých pracovníkov v EÚ primeraná ochrana formou minimálnej mzdy stále nevzťahuje. S cieľom prispieť k riešeniu tejto situácie Komisia v októbri 2020 predložila návrh smernice o primeraných minimálnych mzdách v EÚ, ktorý Európsky parlament prijal 14. septembra a Rada 4. októbra 2022⁸¹. V rámci piliera 1 sa podrobnejšie vysvetľujú hlavné výzvy, ktoré sa majú smernicou riešiť, a jej hlavné ustanovenia.

Len niekoľko členských štátov prijalo opatrenia na boj proti klesajúcemu trendu počtu pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú zmluvy o kolektívnom vyjednávaní. Niektoré členské štáty prijali opatrenia na posilnenie rámcov kolektívneho vyjednávania. Napríklad v decembri 2021 **Španielsko** v rámci širšej reformy stanovilo, že v prípade, že neexistuje uplatniteľná kolektívna zmluva na úrovni podniku, zamestnanci pracujúci pre subdodávateľa sa zahŕňajú do rozsahu pôsobnosti kolektívnej zmluvy na úrovni odvetvia, ktorá zodpovedá subdodávateľskej činnosti. V **Rumunsku** sa v národnom pláne obnovy a odolnosti plánujú nové právne predpisy týkajúce sa sociálneho dialógu, ktoré by mali nadobudnúť účinnosť v 4. štvrtroku 2022. Tento plán zahŕňa aj revíziu vymedzenia hospodárskych odvetví ako základu pre kolektívne zmluvy na úrovni odvetvia. **Estónsko** prijalo v auguste 2021 nový zákon, ktorým sa rozširujú ustanovenia o pracovných podmienkach, ktoré boli dohodnuté v rámci kolektívneho vyjednávania. Na základe dohody medzi zamestnávateľmi minimálne 40 % pracovnej sily v danom odvetví a odborovými zväzmi, ktoré zastupujú aspoň 15 % zamestnancov, sa podmienky týkajúce sa odmeňovania, pracovného času a času odpočinku rozširujú na celé odvetvie.

Niektoré členské štáty takisto prijali rôzne opatrenia týkajúce sa miezd vo verejnom sektore alebo zvažujú ich prijatie. Vzhľadom na významný podiel verejného sektora na celkovej zamestnanosti môžu mať takéto opatrenia širšie vplyvy na hospodárstvo, keďže zvyšovanie miezd vo verejnom sektore podporuje kúpnu silu týchto zamestnancov, ale môžu mať aj presahujúce účinky na mzdy v súkromnom sektore. S cieľom zmierniť vplyv inflácie na kúpnu silu sa vo **Francúzsku** rozhodlo o zvýšení platov štátnych zamestnancov o 3,5 %. **Portugalsko** v roku 2022 zvýšilo platy absolventov doktorandského štúdia a nástupné úrovne vo verejnej správe o 4,7 % s cieľom prilákať a udržať si talenty. V **Slovinsku** sa pomocou reformy zmenil mzdový systém vo verejnom sektore tak, aby zahŕňal opatrenia týkajúce sa pohyblivej zložky odmeňovania a prepojenie odmeňovania s pracovnými výsledkami. V **Lotyšsku** sa vláda rozhodla prideliť odmeny sociálnym pracovníkom z dôvodu vyššieho pracovného zaťaženia v dôsledku príchodu ukrajinských utečencov.

Viacere členské štáty zaviedli opatrenia na zabezpečenie spravodlivejších daňových systémov a zlepšenie stimulov k práci. V **Česku** sa zrušil systém paušálnej dane z príjmu fyzických osôb zavedením novej progresívnej marginálnej sadzby. Od roku 2021 sa na príjmy presahujúce 1 701 168 CZK (približne 67 300 EUR) uplatňuje sadzba dane vo výške 23 %, zatiaľ čo na príjmy pod touto hranicou sa naďalej uplatňuje sadzba vo výške 15 %. **Rakúsko** znížilo svoju najnižšiu sadzbu dane z príjmu fyzických osôb z 25 % na 20 % a predĺžilo uplatňovanie najvyššej sadzby vo výške 55 % do roku 2025 na príjmy nad jeden milión EUR. V rámci poslednej vlny rozsiahlejšieho balíka daňových reforiem, ktorá sa

⁸¹ V smernici sa stanovuje rámec na zlepšenie prístupu k primeranej ochrane formou minimálnej mzdy v celej EÚ, a to aj prostredníctvom podpory kolektívneho vyjednávania, čím sa pomôžu zlepšiť životné a pracovné podmienky zamestnancov s minimálnou mzdou a zamestnancov s nízkou mzdou. Pozri napríklad: [Komisia víta politickú dohodu o primeraných minimálnych mzdách pre pracovníkov v EÚ – Zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie – Európska komisia \(europa.eu\)](#).

začala v roku 2017, **Chorvátsko** znížilo svoje sadzby dane z príjmu fyzických osôb z 36 % na 30 % na príjmy prevyšujúce sumu 360 000 HRK (49 000 EUR) a z 24 % na 20 % na príjmy nižšie ako uvedená suma. Týmto opatrením sa znížila progresívnosť uvedeného systému, ale aj daňové zaťaženie, čím sa počas pandémie nepriamo podporili domácnosti. Chorvátsko takisto znížilo sadzbu dane z dividend z 12 % na 10 %. **Rumunsko** v júli 2022 zmenilo pravidlá zdaňovania príjmov zarobených z pracovných zmlúv na kratší pracovný čas. Podľa nového režimu sa pri výpočte príspevkov na sociálne poistenie a zdravotné poistenie bude zohľadňovať príjem vo výške minimálnej základnej mzdy, a nie príjem, ktorý zamestnanec skutočne zarobí. Flámska vláda v **Belgicku** v septembri 2022 oznámila rozšírenie odmeny v práci (zamestnaneckej výhody) na zamestnancov s vyšším príjmom a dočasné zvýšenie úrovne tejto výhody.

Niektoré členské štáty poskytli daňové úľavy s cieľom zmierniť vplyv rastúcich cien energií na ľudí a domácnosti, pričom v niektorých prípadoch boli opatrenia zamerané na najzraniteľnejšie skupiny. Napríklad v **Nemecku** sa v zákone o daňovej úľave prijatom v marci 2022 stanovuje zvýšenie paušálnej platby pre zamestnancov, základného príspevku a príspevkov na dochádzanie do práce, ktoré sa môžu odpočítať od dane z príjmu fyzických osôb. V apríli 2022 **Portugalsko** zaviedlo mimoriadny režim odkladu daní pre podniky a samostatne zárobkovo činné osoby v odvetví dopravy, ktoré nárast cien palív a energií ovplyvnil najviac. **Litva** zvýšila prahovú hodnotu nezdaniteľného príjmu na 540 EUR, čím sa zvýšil čistý príjem predovšetkým zamestnancov s minimálnou mzdou. Nezdaniteľná prahová hodnota sa zvýšila viac pre staršie osoby a osoby so zdravotným postihnutím. Okrem toho sa na **Malte** od januára 2022 zvýšilo vrátenie dane na 60 až 140 EUR, pričom najvyššia vrátená daň sa poskytuje osobám s najnižším príjmom. Vo **Fínsku** sa vláda rozhodla zaviesť dočasnú možnosť odpočtu nákladov na elektrinu od základu dane z príjmu a obmedzenú podporu na elektrickú energiu pre ľudí, ktorí nemôžu využiť daňový odpočet zameraný na najchudobnejšie domácnosti. Pre prehľad dodatočných opatrení verejnej podpory prijatých v reakcii na prebiehajúcu energetickú krízu pozri rámček piliera 7 v oddiele 2.4.1.

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 2.2.1⁸² 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) naďalej rastie, ale deti zo znevýhodneného prostredia sa stále stretávajú s prekážkami. V rokoch 2015 až 2020 sa priemerná účasť detí v EÚ27 vo veku od troch rokov do veku, v ktorom majú začať povinnú školskú dochádzku v danom štáte, zvýšila z 92 % na 93 %, pričom väčšina krajín vykazuje buď pomalé tempo rastu, alebo veľmi mierny pokles. Päť členských štátov (Belgicko, Dánsko, Francúzsko, Írsko a Španielsko) už dosiahlo cieľovú hodnotu na rok 2030, ktorou je miera účasti na úrovni aspoň 96 %, ako sa stanovuje v európskom vzdelávacom priestore⁸³. Naopak v Grécku (71,3 %), na Slovensku (78,1 %), v Rumunsku (78,2 %) a v Chorvátsku (78,8 %) je miera účasti aj naďalej pod úrovňou 80 % – pozri graf 2.2.1. V jednotlivých krajinách EÚ je miera účasti detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením trvalo nižšia ako miera účasti ich rovesníkov. Percentuálny podiel detí vo veku od troch rokov do veku, v ktorom majú začať povinnú školskú dochádzku, ktoré sú ohrozené chudobou a zúčastňujú sa na VSRD, sa od krízy v roku 2008 až do krízy spôsobenej ochorením COVID-19 plynule zvyšoval. Po výraznom negatívnom vplyve pandémie zostala táto miera v roku 2021 pod úrovňami pred pandémie⁸⁴. U niektorých zraniteľných skupín je účasť mimoriadne nízka. Napríklad účasť rómskych detí na vzdelávaní v ranom detstve je aj naďalej na menej ako polovičnej úrovni z celkového počtu obyvateľov (približne 42 – 44 % v porovnaní s cieľovou hodnotou aspoň 70 % na rok 2030 stanovenou v novom strategickom rámci EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov)⁸⁵. Takisto sa zaznamenalo, že

⁸² Analýza v tomto oddiele sa do veľkej miery zakladá na Monitore vzdelávania a odbornej prípravy Európskej komisie za rok 2022, ktorý je sprievodným dokumentom k oznámeniu Európskej komisie o včasnom pokroku dosiahnutom pri vytváraní európskeho vzdelávacieho priestoru.

⁸³ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov z 30. septembra 2020 o [vytvorení európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2025](#) [COM(2020) 625 final].

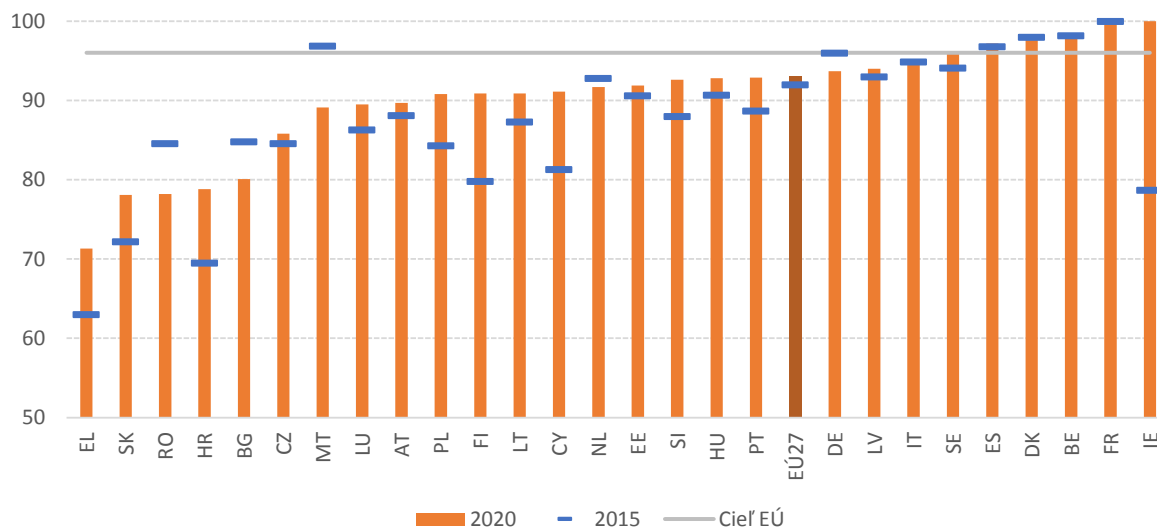
⁸⁴ Molinuevo, D. and Consolini, M., *Analysis of the Child Guarantee National Action Plans. Support for refugees and trends in Member States* (Analýza národných akčných plánov v oblasti Záruky pre deti. Podpora utečencov a trendy v členských štátoch), publikácia pre Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci, tematická sekcia pre politiky v oblastiach hospodárstva, vedy a kvality života, Európsky parlament, 2022.

⁸⁵ Na základe najnovších výsledkov [prieskumu Agentúry pre základné práva \(FRA\) o Rómoch za roky 2020 – 2021](#) za BG, CZ, EL, ES, HR, HU, PT, RO, SK – majú sa uverejniť na jeseň 2022. Ďalšie

znevýhodnené deti neprimerane trpeli v dôsledku zatvorených alebo obmedzených služieb počas pandémie, čím sa zvýšilo riziko ďalšieho vylúčenia⁸⁶.

Graf 2.2.1: Hoci sa účasť na VSRD celkovo zvyšuje, vo viacerých členských štátoch je aj naďalej nízka

Účasť detí vo veku od troch rokov do veku začiatku povinnej školskej dochádzky na VSRD (v %)



Poznámka: 2015: vymedzenie sa líši pre BE, EL, PT. 2020: vymedzenie sa líši pre BE, EL, IE, MT, PT; predbežné v prípade FR; odhadované v prípade BG a IE; zlom v radoch v prípade BE.

Zdroj: Eurostat, [educ_uoe_enra21].

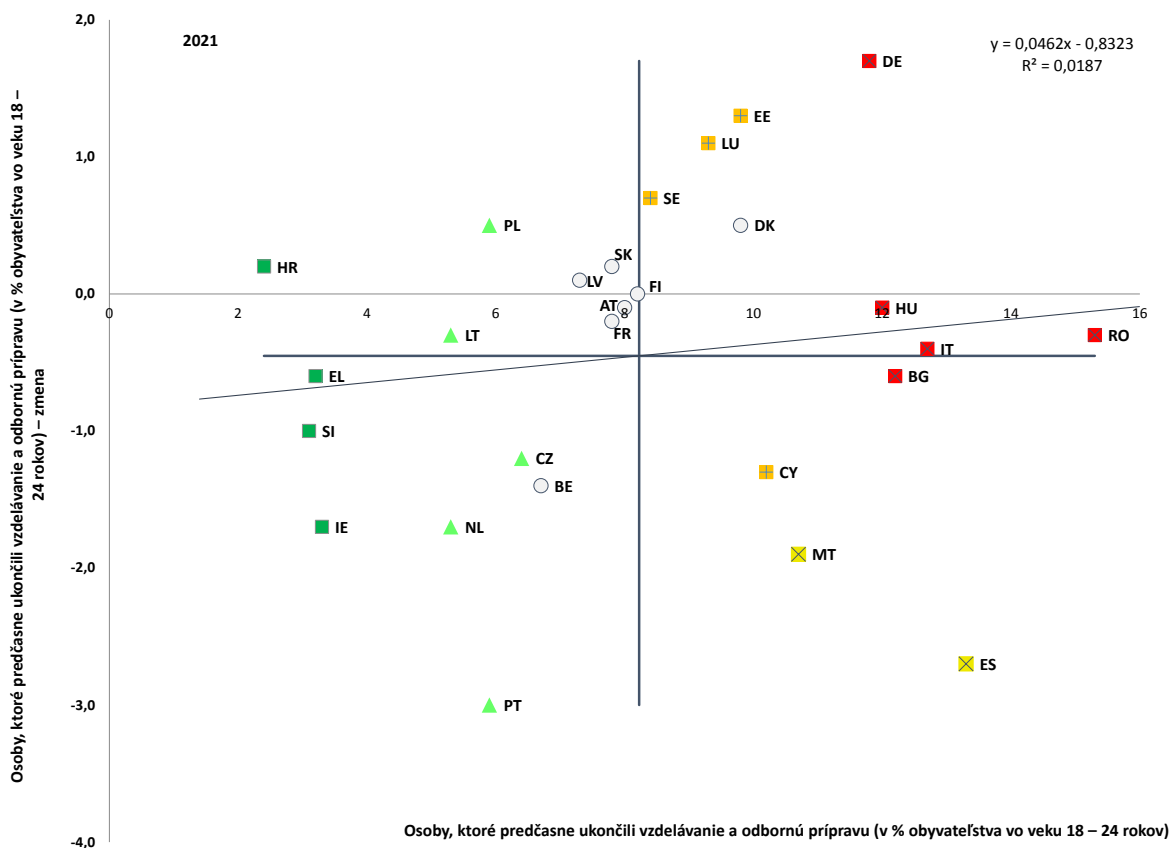
Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu, sa značne líši, čo poukazuje na výzvy pre viaceré členské štáty. V roku 2021 tvorili osoby vo veku 18 – 24 rokov v celej EÚ bez dosiahnutého vyššieho sekundárneho stupňa vzdelania, ktoré už nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, v priemere 9,7 % z ich celkového počtu. V 16 členských štátoch je miera predčasného ukončenia vzdelávania a odbornej prípravy nižšia ako 9 % (cieľová hodnota európskeho vzdelávacieho priestoru na rok 2030 pre EÚ ako celok), pričom krajiny s najlepšimi výsledkami sú Chorvátsko (2,4 %), Slovinsko (3,1 %), Grécko (3,2 %) a Írsko (3,3 %), ktoré sú podľa metodiky sociálneho prehľadu hodnotené ako „krajiny s najlepšimi výsledkami“ – pozri graf 2.2.2. Hoci na Slovensku (7,8 %) miera zostáva aj naďalej pod cieľovou hodnotou EÚ, zvýšila sa z nízkeho základu (5,3 %) z roku 2012. Šesť členských štátov vykazuje mieru blízko úrovne 12 % alebo nad ňou (Rumunsko, Španielsko, Taliansko, Bulharsko, Maďarsko a Nemecko). Výrazné sú aj rozdiely medzi regiónmi: najmä vo viacerých regiónoch Španielska, južného Talianska, východného Bulharska a Rumunska a severného a východného Maďarska je podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, aj naďalej vyšší ako 15 %. Na východnom Slovensku sa táto miera za posledné desaťročie takmer zdvojnásobila a v súčasnosti sa blíži k úrovni 15 % (14,4 % zo 7,9 % v roku 2012) (pozri prílohu 3). S pomerne veľkým rozdielom 3,5 percentuálneho bodu častejšie predčasne ukončujú vzdelávanie a odbornú prípravu mladí muži (11,4 %) ako ženy (7,9 %).

informácie sú k dispozícii tu: [strategický rámec EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov na roky 2020 – 2030](#).

⁸⁶ Európska komisia, *Early childhood education and care and the Covid-19 pandemic - Understanding and managing the impact of the crisis on the sector* (Vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve a pandémie COVID-19 – chápanie a riadenie vplyvu krízy na dané odvetvie), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2021.

Graf 2.2.2: Predčasné ukončenie vzdelávania a odbornej prípravy sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši a je aj naďalej výzvou

Osoby, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu (vo veku 18 – 24 rokov), úrovne z roku 2021 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: V roku 2021 došlo k zlomu v časovom rade v prípade všetkých členských štátov z dôvodu [nadobudnutia účinnosti nového regulačného rámca pre európsku sociálnu štatistiku](#). Legenda sa uvádza v prílohe.

Zdroj: Eurostat [[edat lfse 14](#)], VZPS v EÚ.

Predčasné ukončenie školskej dochádzky prevláda najmä u rómskych žiakov, čo často súvisí so segregáciou v školách. V krajinách EÚ, v ktorých uskutočnila Agentúra EÚ pre základné práva (FRA) prieskum v rokoch 2020 až 2021, opustilo vzdelávací systém v priemere 71 % Rómov vo veku 18 až 24 rokov pred dosiahnutím vyššieho sekundárneho vzdelania a nezúčastňuje sa na ďalšom vzdelávaní ani odbornej príprave. Napríklad v Grécku a Portugalsku sa zaznamenali najnižšie hodnoty; medzi rómskymi žiakmi vo veku 20 – 24 rokov tu ukončilo aspoň vyššie sekundárne vzdelanie len 16 % (v Grécku) a 10 % (v Portugalsku) žiakov⁸⁷. V novom strategickom rámci EÚ pre Rómov, ktorý Európska komisia začala v októbri 2020, sa vyžaduje, aby sa tento rozdiel medzi celkovým obyvateľstvom a Rómami znížil do roku 2030 aspoň o tretinu. Takisto sa v ňom členské štáty vyzývajú, aby posilnili svoje úsilie odstrániť segregáciu vo vzdelávaní a zabezpečili, aby do roku 2030 menej ako jedno z piatich rómskych detí (vo vekovej skupine 6 až 15 rokov) navštevovalo školy, v ktorých väčšinu detí alebo všetky deti tvoria Rómovia, v porovnaní

⁸⁷ Pozri Agentúra Európskej únie pre základné práva, [Roma in 10 European Countries – Main results](#) (Rómovia v 10 európskych krajinách – hlavné výsledky), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022.

s viac ako polovicou detí, ktoré takéto školy v súčasnosti navštevujú (pričom v krajinách, ako je Bulharsko a Slovensko, sa dosahujú najvyššie úrovne, a to takmer dve tretiny). Doteraz sa od roku 2016 podiel detí na segregovanom vzdelávaní zvýšil v priemere o 10 percentuálnych bodov. V roku 2021 bola segregácia rómskych žiakov v školách najčastejšie prítomná v Bulharsku, na Slovensku, v Chorvátsku a Rumunsku, kde väčšina detí, a v prípade prvých dvoch členských štátov takmer dve tretiny detí vo veku 6 – 15 rokov navštevovali školu, v ktorej všetky deti alebo väčšinu ostatných žiakov tvoria Rómovia⁸⁸.

Rámček piliera 3: Riešenie predčasného ukončenia školskej dochádzky

Účinné riešenie problému predčasného ukončenia školskej dochádzky je kľúčom k zabezpečeniu lepších vyhliadok mladých ľudí na zamestnanie počas ich života a k podpore ich aktívnej účasti v spoločnosti v súlade so zásadami č. 1 (vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie), č. 3 (rovnosť príležitostí) a č. 11 (starostlivosť o deti a podpora detí) Európskeho piliera sociálnych práv. Zníženie miery predčasného ukončenia školskej dochádzky je preto kľúčovou politickou prioritou a ako také je zdôraznené v uznesení Rady o strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave v záujme vytvorenia európskeho vzdelávacieho priestoru a neskôr (2021 – 2030), ako aj v odporúčaní Rady, ktorým sa zriaďuje Európska záruka pre deti. Takisto sa nachádza medzi doplnkovými cieľmi akčného plánu Európskeho piliera sociálnych práv.

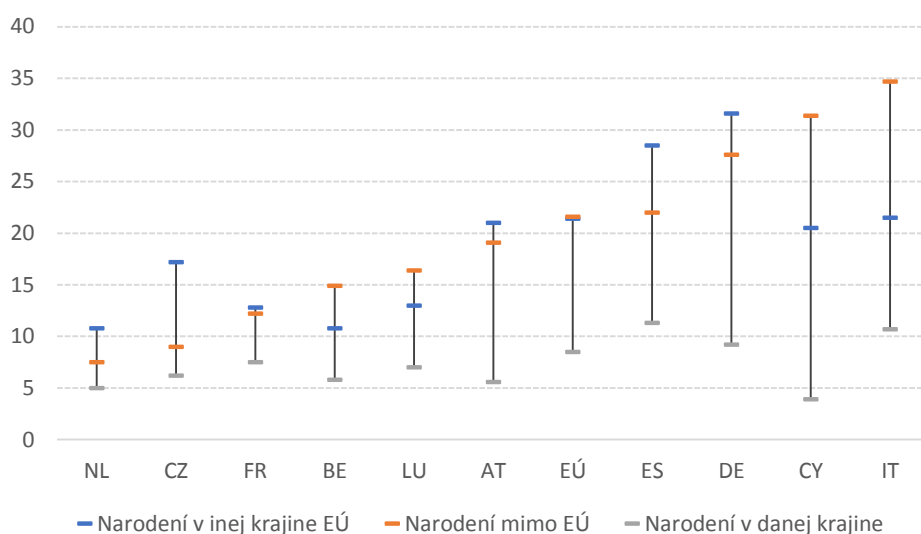
Trend predčasného ukončenia školskej dochádzky sa na úrovni EÚ celkovo zlepšuje a jeho ďalšie znižovanie si významne vyžaduje zameranie sa na najviac znevýhodnené a najťažšie dosiahnuteľné skupiny. Osobitnú politickú pozornosť si zasluhujú dve skupiny mladých ľudí (tí, ktorých rodičia majú nízke vzdelanie, a študenti narodení v zahraničí). Riziko predčasného ukončenia školskej dochádzky je deväťkrát vyššie u mladých ľudí, ktorých rodičia majú nízke vzdelanie (26,1 %), v porovnaní s mladými ľuďmi, ktorých rodičia sú veľmi vzdelaní (2,9 %). Aj priemerná miera predčasného ukončenia školskej dochádzky je medzi žiakmi narodenými v zahraničí viac ako dvojnásobná v porovnaní so žiakmi narodenými v danej krajine (21,5 % oproti 8,5 %). Vo všetkých krajinách, v ktorých je k dispozícii rozdelenie na osoby narodené v inej krajine EÚ a osoby narodené mimo EÚ, sú obe skupiny výrazne viac postihnuté predčasným ukončením školskej dochádzky v porovnaní s osobami narodenými v danej krajine – pozri graf nižšie⁸⁹.

⁸⁸ Tamže.

⁸⁹ Jednoznačným určujúcim faktorom tohto znevýhodnenia je počet rokov od príchodu. Zistilo sa, že miera predčasného ukončenia školskej dochádzky u osôb, ktoré prišli do vykazujúcej krajiny pred začatím povinnej školskej dochádzky, je podobná ako u obyvateľov narodených v danej krajine. Osobitnú pozornosť je preto potrebné venovať mladým ľuďom, ktorí prišli do vykazujúcej krajiny počas – a najmä ku koncu – povinnej školskej dochádzky. Pozri: Európska komisia, *Education and Training Monitor* (Monitor vzdelávania a odbornej prípravy), 2022, pripravuje sa, na základe *ad-hoc* extrakcie údajov Eurostatom.

U osôb narodených mimo EÚ alebo v inom členskom štáte EÚ je výrazne vyššia pravdepodobnosť, že predčasne ukončia vzdelávanie, ako u osôb narodených v danej krajine

Miera predčasného ukončenia školskej dochádzky podľa krajiny narodenia vo vybraných krajinách, (v %, 2021)



Poznámka: Narodení v inej krajine EÚ: nízka spoľahlivosť pre BE, CY, CZ, FR. Narodení mimo EÚ: nízka spoľahlivosť pre CZ a LU. Z dôvodu nedostatku dostupných údajov je zahrnutý len obmedzený počet členských štátov.

Zdroj: Eurostat [[edat_lfse_02](#)], VZPS v EÚ.

Vyčlenenie zo vzdelávania počas pandémie ochorenia COVID-19 môže mať vplyv na mieru predčasného ukončenia školskej dochádzky. Keďže ukazovateľ predčasného ukončenia školskej dochádzky sa vzťahuje na osoby vo veku 18 až 24 rokov, akékoľvek zvýšenie podielu mladých ľudí, ktorí predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu počas pandémie ochorenia COVID-19, sa v údajoch plne prejaví až po určitom čase. Napriek tomu opatrenia týkajúce sa fyzického zatvárania škôl a opatrenia na obmedzenie pohybu vyvíjajú silný tlak na duševné zdravie detí a mládeže a ich pohodu. To býva úzko spojené s výsledkami vzdelávania, pričom vzdelávacie systémy neboli vždy schopné poskytnúť primeranú podporu v kritickom kontexte.⁹⁰

Boj proti predčasnému ukončeniu školskej dochádzky a zníženie slabých výsledkov v základných zručnostiach sú hlavnými cieľmi návrhu Komisie na odporúčanie Rady z 30. júna 2022 týkajúce sa iniciatívy Cesta k úspechu v škole⁹¹. Uvedený návrh sa zameriava na podporu lepších výsledkov vo vzdelávaní a inkluzívneho školského prostredia pre všetkých žiakov, pričom sa zohľadňuje kľúčová úloha pohody v škole⁹². V porovnaní s odporúčaním o predčasnom ukončení školskej dochádzky z roku 2011⁹³ sa v ňom prijíma

⁹⁰ Pre viac informácií o celoškolskom prístupe k duševnému zdraviu a pohode pozri Európska komisia, Simões, C., Caravita, S., Cefai, C., *A systemic, whole-school approach to mental health and well-being in schools in the EU: Analytical report* (Systémový celoškolský prístup k duševnému zdraviu a pohode v školách v EÚ: analytická správa), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2021.

⁹¹ Pozri: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/ALL/?uri=COM:2022:316:FIN>.

⁹² Výsledky vzdelávania, pokiaľ ide o vedomosti, zručnosti a postoje získané počas školskej dochádzky, sa tradične merajú z hľadiska „úspechov týkajúcich sa vzdelania“ (ktoré sa vzťahujú na pokrok žiakov v učení sa a ich skutočnú funkčnú gramotnosť, ako je schopnosť čítať, písať, počítať a vedecká gramotnosť) a „dosiahnutých stupňov vzdelania“ (t. j. úspešné dokončenie konkrétnych stupňov vzdelania, napríklad základné, nižšie alebo vyššie sekundárne vzdelanie).

⁹³ Pozri: Ú. v. EÚ C 191, 1.7.2011, s. 1 – 6.

širšia a systémovejšia perspektíva s obnoveným rámcom opatrení. Členské štáty sa v ňom vyzývajú, aby do roku 2025 vypracovali alebo ďalej posilnili integrovanú a komplexnú stratégiu zameranú na školskú úspešnosť, ktorá bude vychádzať z dôkazov a bude sa výrazne zameriavať na prevenciu. To má osobitný význam v súvislosti s dvojakou transformáciou, keďže predčasné ukončenie školskej dochádzky zároveň pripravuje mladých ľudí o možnosť prispôbiť sa a rozvíjať potrebné zručnosti pre digitálnu a zelenú transformáciu, ktoré zabezpečia, aby sa každému v novom svete práce darilo. V odporúčaní sa zdôrazňuje význam kombinácie opatrení zameraných na všetkých žiakov s cielenejšími a personalizovanejšími opatreniami pre tých, ktorí sú viac vystavení riziku. Vyzýva sa v ňom na vypracovanie systémových opatrení na zlepšenie spravodlivosti a inklúzie vo vzdelávaní a odbornej príprave, a to aj prostredníctvom riešenia štruktúr a mechanizmov, ktoré môžu mať obzvlášť nepriaznivý vplyv na nerovnosti. Keďže učitelia a vedúci pracovníci školy sú základom úspechu vo vzdelávaní, je nevyhnutná ich primeraná príprava a podpora pri práci s ohrozenými žiakmi.

Niektoré členské štáty dosiahli v rokoch 2011 až 2021 značný pokrok v znižovaní miery predčasného ukončenia školskej dochádzky⁹⁴. Napríklad na **Malte** sa miera predčasného ukončenia školskej dochádzky znížila z 18,8 % na 11 % do roku 2020 a v roku 2021 dosiahla 10,7 %. K tomuto výsledku prispelo okrem iných faktorov aj posilnenie odborného vzdelávania a prípravy a spustenie programov druhej šance. V rámci svojho plánu obnovy a odolnosti **Malta** plánuje zaviesť systém sledovania predčasného ukončenia školskej dochádzky, projekt dátového skladu, s cieľom ďalej bojovať proti predčasnému ukončeniu školskej dochádzky. V **Grécku** sa miera predčasného ukončenia školskej dochádzky znížila o polovicu (z 12,9 % v roku 2011 na 3,8 % v roku 2020 a 3,2 % v roku 2021). Krajina zamerala svoje politiky na uľahčenie prechodu medzi rôznymi vzdelávacími dráhami, cieleňú podporu pre osoby, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, kariérové poradenstvo a programy druhej šance. **Španielsku** a **Portugalsku** sa takisto podarilo znížiť mieru predčasného ukončenia školskej dochádzky (z 26,3 % na 16 % a z 23,0 % na 8,9 % v rokoch 2015 až 2020, s hodnotou 13,3 %, resp. 5,9 % v roku 2021), pričom sa zamerali predovšetkým na územné prístupy. V Portugalsku sa program prioritných intervenčných vzdelávacích území (Territórios Educativos de Intervenção Prioritária, TEIP), ktorý sa realizuje od roku 1996, zameriava na školy nachádzajúce sa v oblastiach s vysokou mierou chudoby a sociálneho vylúčenia. Od roku 2016 sa Národný program na podporu školskej úspešnosti (Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar, PNPSE) zameriava na prevenciu neúspechu v škole znižovaním počtu študentov, ktorí opakujú ročník, prostredníctvom prístupu zdola nahor, pričom každá škola môže realizovať svoj vlastný strategický akčný plán. V Španielsku úspech súvisí s realizáciou programov územnej spolupráce, ako je PROA+ (podporovaný národným plánom obnovy a odolnosti) a jeho predchodcovia (PROEDUCAR, PROA). Napriek celkovým pozitívnym trendom však v oboch krajinách pretrvávajú výrazné regionálne rozdiely.

Sociálno-ekonomické rozdiely sa naďalej prejavujú v nerovnosti vzdelávacích výstupov. Slabé výsledky v čítaní, matematike a prírodných vedách zachytáva Program OECD pre

⁹⁴ Porovnanie s hodnotami tohto ukazovateľa pred rokom 2021 sa nevykonáva, pretože v roku 2021 došlo k zlomu v časovom rade v prípade všetkých členských štátov z dôvodu [nadobudnutia účinnosti nového regulačného rámca pre európsku sociálnu štatistiku](#).

medzinárodné hodnotenie žiakov (PISA, ktorého posledné kolo sa uskutočnilo v roku 2018)⁹⁵. V celej EÚ sú podiely 15-ročných žiakov, ktorí nedosahujú minimálne vzdelávacie štandardy v čítaní (22,5 %), matematike (22,9 %) a prírodných vedách (22,3 %), výrazne horšie ako cieľová hodnota európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2030, ktorá je nižšia ako 15 %. Rozdiel v slabých výsledkoch (vo všetkých troch oblastiach programu PISA dohromady) medzi žiakmi zo znevýhodneného a lepšieho sociálno-ekonomického prostredia je v priemere 19,3 percentuálneho bodu, pričom 35 percentuálnych bodov presahuje v Rumunsku (39 percentuálnych bodov) a Bulharsku (38,3 percentuálneho bodu) – pozri graf 2.2.3⁹⁶. Iba v Estónsku a vo Fínsku (ktoré patria medzi krajiny s najlepšimi výsledkami v programe PISA) je sociálno-ekonomický rozdiel v slabých výsledkoch nižší ako 10 percentuálnych bodov (5,1 percentuálneho bodu, resp. 9,9 percentuálneho bodu). Národné štúdie ukazujú veľké rozdiely, pokiaľ ide o vplyv pandémie ochorenia COVID-19 na vzdelávacie výstupy. Odrážajú rozdiely v rozsahu fyzického zatvárania škôl, prijatých spôsoboch dištančného alebo hybridného vzdelávania, pripravenosti na prechod na online vzdelávanie a druhu, rozsahu a načasovaní opatrení prijatých na zmiernenie výpadkov vzdelávania. Existujúci výskum naznačuje, že tam, kde došlo k výpadkom vzdelávania, sa zvyčajne prehĺbili nerovnosti vo vzdelávaní vyplývajúce z už existujúcich sociálno-ekonomických rozdielov. Zistilo sa, že u študentov zo znevýhodneného rodinného prostredia vo všeobecnosti došlo k väčším výpadkom vzdelávania⁹⁷. Naopak u študentov s dobrým vzdelávacím prostredím, ktoré zahŕňa prístup na internet, fyzický priestor, ako aj podporu rodičov, boli zaznamenané len menšie výpadky vzdelávania⁹⁸.

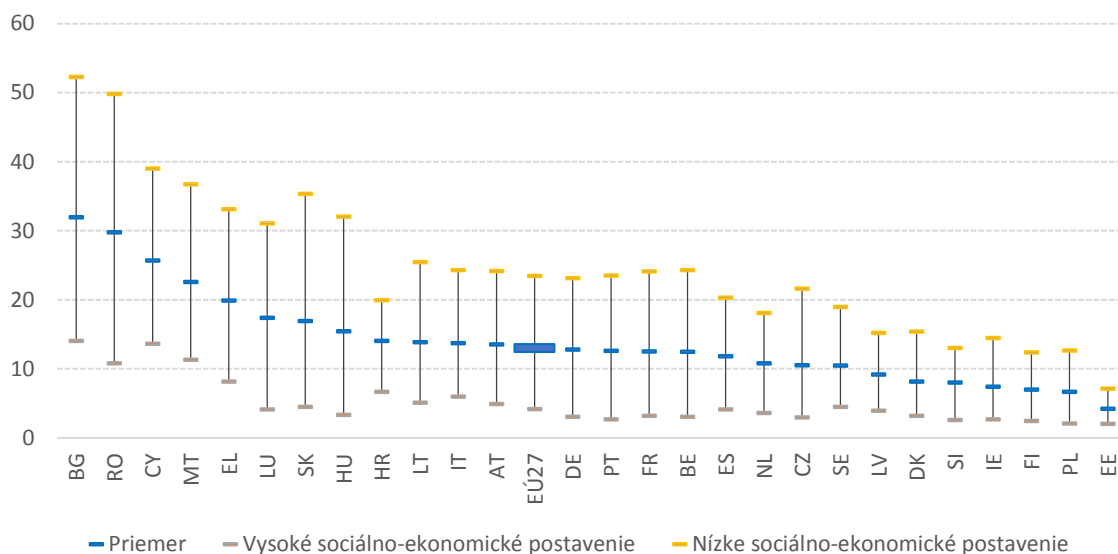
⁹⁵ Program PISA sa zvyčajne uskutočňuje raz za tri roky. Nasledujúci zber údajov bol odložený na rok 2022 z dôvodu pandémie ochorenia COVID-19. Výsledky budú zverejnené do konca roka 2023.

⁹⁶ Sociálno-ekonomické postavenie zachytáva index OECD týkajúci sa ekonomického, sociálneho a kultúrneho postavenia (ESKP), ktorý porovnáva jeho najnižšie a najvyššie úrovne v jednotlivých štvrtrokoch. Tento osvedčený index je meradlom prístupu žiakov k rodinným zdrojom (finančný, sociálny, kultúrny a ľudský kapitál). Zahŕňa prvky, ako je úroveň vzdelania rodičov, pracovné postavenie rodičov a rôznych majetkov v domácnosti.

⁹⁷ Pozri Dorn, E. a kol. (2020), *COVID-19 and learning loss – disparities grow, and students need help*. (COVID-19 a výpadky vzdelávania – rozdiely rastú a študenti potrebujú pomoc). McKinsey & Company, 8. decembra, s. 6 – 7, a Dorn, E. a kol. (2021), *COVID-19 and education: The lingering effects of unfinished learning* (COVID-19 a vzdelávanie: pretrvávajúce účinky neukončeného vzdelania). McKinsey & Company, 27.

⁹⁸ Pozri Agostinelli, F. a kol., *When the great equalizer shuts down: Schools, peers, and parents in pandemic times* (Keď sa veľký vyrovnávač vypne: školy, rovesníci a rodičia v čase pandémie), *Journal of public economics*, 206, 2022, a Andrew, A. a kol., *Learning during the lockdown: real-time data on children's experiences during home learning* (Učenie sa počas obmedzenia pohybu: údaje v reálnom čase o skúsenostiach detí počas domáceho vzdelávania), informačné oznámenie IFS BN288, 2020.

Graf 2.2.3: Sociálno-ekonomické zázemie je kľúčovým faktorom ovplyvňujúcim výsledky vo vzdelávaní, pričom medzi jednotlivými členskými štátmi sú veľké rozdiely
 Kombinovaná miera slabých výsledkov v čítaní, matematike a prírodných vedách podľa sociálno-ekonomického postavenia (v %, 2018)



Zdroj: Výpočet JRC na základe [údajov z programu PISA organizácie OECD za rok 2018](#).

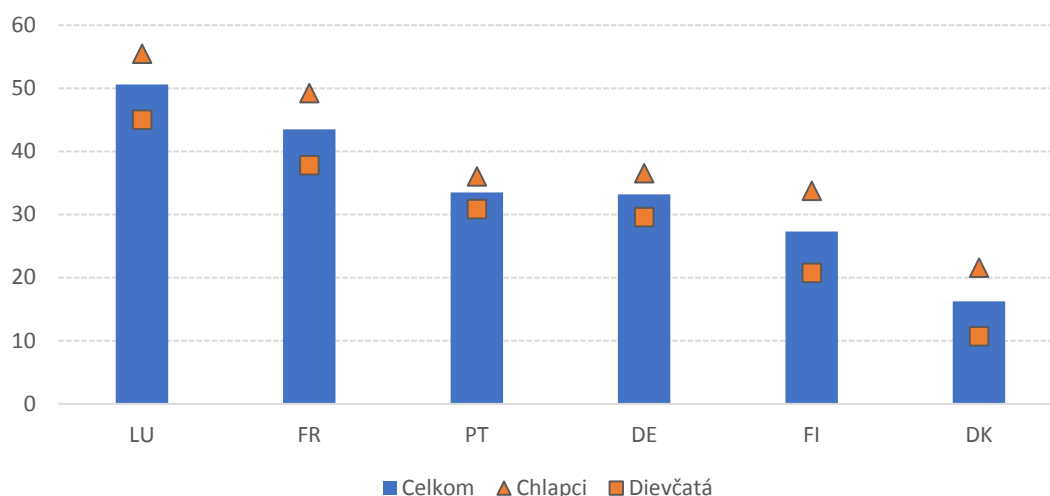
Dostupné dôkazy poukazujú na stále nedostatočnú úroveň digitálnych zručností žiakov. Cieľová hodnota európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2030 v oblasti digitálnych zručností vyžaduje, aby podiel ôsmakov (13- alebo 14-ročných) dosahujúcich slabé výsledky v počítačovej a informačnej gramotnosti v ôsmych ročníkoch bol nižší ako 15 %. Z medzinárodnej štúdie počítačovej a informačnej gramotnosti (ICILS)⁹⁹ vyplýva, že v rámci zúčastnených krajín mnohí žiaci stále nemajú primeranú úroveň digitálnych zručností (pozri aj SSZ 2022). Z ICILS vyplývajú dôkazy o rodových rozdieloch v prospech dievčat s priemernými výsledkami, s vyšším podielom chlapcov s nedostatočnými výsledkami – pozri graf 2.2.4. Sociálno-ekonomické pomery a pôvod žiakov má naďalej najväčší vplyv na ich úroveň digitálnych zručností. Pandémia ochorenia COVID-19 urýchlila digitálnu transformáciu, ale zároveň zvýraznila už existujúce rozdiely v digitálnych zručnostiach a odhalila nové vznikajúce nerovnosti v EÚ. Nižšie sociálno-ekonomické postavenie pravdepodobne prehýbalo nedostatky vo vzdelávaní z dôvodu obmedzených digitálnych zdrojov. Deti migrantov a vysídencov, najmä utečencov a žiadateľov o azyl, boli zraniteľnejšie voči narušeniu vzdelávania, keď mali obmedzený prístup k zdrojom potrebným na online učenie sa¹⁰⁰. Okrem toho nedostatok učiteľov na všetkých úrovniach vzdelávania čoraz viac ohrozuje vybavenie mladých ľudí a učiacich sa zručnosťami, po ktorých je v súčasnosti a bude v budúcnosti na meniacich sa trhoch práce najväčší dopyt.

⁹⁹ V štúdiu 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.

¹⁰⁰ Pozri Európska komisia, *Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2022*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022.

Graf 2.2.4: Mnohí žiaci nedosahujú dostatočnú úroveň digitálnych zručností

Slabé výsledky, pokiaľ ide o digitálne zručnosti podľa pohlavia (v %, 2018)



Poznámka: Slabé výsledky sa vymedzujú ako výkonnosť pod prahom úrovne 2 (492 bodov) na stupnici počítačovej a informačnej gramotnosti v rámci ICILS. Výsledky z Talianska nie sú porovnateľné s výsledkami z iných členských štátov a boli z grafu vylúčené.

Zdroj: IEA, štúdia ICILS 2018.

Účasť na odbornom vzdelávaní a príprave (OVP) vedie k pozitívnym výsledkom na trhu práce; napriek tomu sa miera zamestnanosti čerstvých absolventov odborného vzdelávania a prípravy ešte úplne nezotavila z poklesu spôsobeného pandemiou ochorenia COVID-19. Približne polovica žiakov vyšších ročníkov stredných škôl (48,7 % v roku 2020 v EÚ, čo je viac ako 8,7 milióna žiakov) je zapojená do odborného vzdelávania a prípravy (na rozdiel od programov so všeobecným zameraním), aj keď s veľkými rozdielmi v jednotlivých členských štátoch. V rokoch 2014 až 2019 sa miera zamestnanosti čerstvých absolventov stredoškolského odborného vzdelávania a prípravy v EÚ27 zvýšila zo 72,3 % na 79,1 %, čím sa dosiahol pokrok smerom k cieľovej hodnote 82 % do roku 2025¹⁰¹. Výskyt pandémie ochorenia COVID-19 vyvolal v roku 2020 pokles na 75,7 %, po ktorom nasledovalo čiastočné oživenie na 76,4 % v roku 2021 (76,4 %)¹⁰². Zatiaľ čo v rokoch 2019 až 2020 takmer všetky členské štáty zaznamenali pokles (okrem Lotyšska a Rumunska), v nasledujúcom roku sú trendy rôznorodejšie¹⁰³. Väčšina absolventov odborného vzdelávania a prípravy využívala učenie sa na pracovisku (v roku 2021 bol priemer EÚ na úrovni 61 %, čo je viac ako cieľová hodnota na rok 2025, ktorá je 60 %¹⁰⁴), ale s veľkými rozdielmi medzi jednotlivými krajinami. Kým v niektorých krajinách (vrátane Nemecka, Španielska, Rakúska a Holandska) viac ako 90 % absolventov využilo učenie sa na pracovisku, v iných krajinách (Rumunsko, Grécko a Poľsko) bola táto miera nižšia ako 20 %.

¹⁰¹ Cieľová hodnota stanovená v odporúčaní Rady z 24. novembra 2020 týkajúcom sa odborného vzdelávania a prípravy (OVP) pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť 2020/C 417/01.

¹⁰² Porovnanie s hodnotami tohto ukazovateľa pred rokom 2021 sa nevykonáva, pretože v roku 2021 došlo k zlomu v časovom rade v prípade všetkých členských štátov z dôvodu nadobudnutia účinnosti nariadenia o IESS.

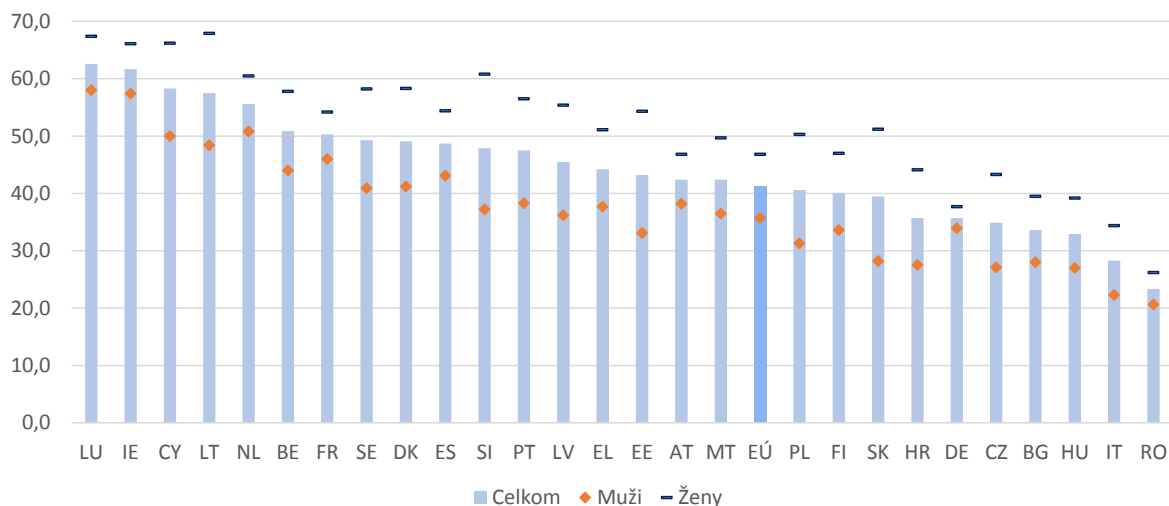
¹⁰³ Pozri Európska komisia, *Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2022*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022.

¹⁰⁴ Cieľová hodnota stanovená v odporúčaní týkajúcom sa odborného vzdelávania a prípravy z roku 2020, ako aj v strategickom rámci európskeho vzdelávacieho priestoru.

Napriek nedávnomu stabilnému nárastu dosiahnutého terciárneho stupňa vzdelania stále pretrvávajú rodové a sociálne rozdiely. Po stabilnom náraste z 36,5 % v roku 2015 na 40,5 % v roku 2020 v rámci EÚ27 dosiahla v roku 2021 miera dosiahnutého terciárneho stupňa vzdelania osôb vo veku 25 – 34 rokov v EÚ 41,2 %. V súčasnosti 13 členských štátov prekračuje cieľovú hodnotu európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2030, ktorou je 45 %, pričom najlepšie výsledky dosahujú Luxembursko (62,6 %), Írsko (61,7 %), Cyprus (58,3 %), Litva (57,5 %) a Holandsko (55,6 %) – pozri graf 2.2.5. Naopak dva členské štáty (Rumunsko a Taliansko) sú stále pod úrovňou 30 %. Počet vysokoškolsky vzdelaných žien je vo vekovej skupine 25 – 34 rokov výrazne vyšší ako u mužov (46,8 % oproti 35,7 % v roku 2021 v EÚ). Tento rozdiel sa v posledných dvoch desaťročiach zväčšoval a v súčasnosti je výrazný vo všetkých členských štátoch. Takisto je táto miera vo všeobecnosti nižšia u osôb narodených mimo EÚ (34,7 %) v porovnaní s osobami narodenými v danej krajine (42,1 %) a osobami narodenými v inej krajine EÚ (40,7 %). Zníženie týchto rozdielov je nevyhnutné na dosiahnutie cieľovej hodnoty na úrovni EÚ do roku 2030. To si bude vyžadovať inštitucionálne zmeny na terciárnej úrovni s cieľom zabezpečiť rodovú rovnosť a sociálnu inklúziu, ktoré budú doplnené o intervencie na nižších úrovniach vzdelávania.

Graf 2.2.5: Napriek všeobecnému nárastu sa v dosiahnutom terciárnom vzdelaní medzi členskými štátmi prejavujú značné rozdiely

Miera dosiahnutého terciárneho vzdelania, veková skupina 25 – 34 rokov (v %, 2021)



Zdroj: Eurostat [[edat_lfse_30](#)], VZPS.

Aby si Európa zachovala konkurencieschopnosť, podporovala kvalitnú zamestnanosť a chránila svoj sociálny model, musí ďalej rozvíjať zručnosti svojej pracovnej sily, a to aj v oblasti podpory zelenej a digitálnej transformácie. Digitálna transformácia a prechod na klimaticky neutrálnu spoločnosť menia dopyt po zručnostiach. Tento model urýchlila pandémia ochorenia COVID-19 a súčasná geopolitická situácia a prechod na čistú energiu, pričom sa objavil významný nedostatok pracovných síl a zručností. Dobré fungujúce a účinné systémy počítačného vzdelávania a odbornej prípravy sú kľúčom k tomu, aby mladí ľudia získali zručnosti relevantné pre trh práce, zatiaľ čo vysoká účasť existujúcej pracovnej sily na vzdelávacích aktivitách je z hľadiska zabezpečenia neustálej aktualizácie zručností prvoradá. Hlavná cieľová hodnota EÚ v oblasti vzdelávania dospelých na rok 2030 vyžaduje, aby sa do vzdelávania v EÚ do roku 2030 každoročne zapojilo najmenej 60 % dospelých. Táto cieľová hodnota a súvisiace národné cieľové hodnoty sú definované z hľadiska účasti za posledných 12 mesiacov (okrem riadenej odbornej prípravy na pracovisku), aby lepšie odrážali realitu ďalšieho vzdelávania, ktoré sa zväčša poskytuje prostredníctvom krátkych cielených kurzov. Hoci sa tento ukazovateľ bude od roku 2023 pravidelne zisťovať prostredníctvom výberového zisťovania pracovných síl, najnovšie dostupné údaje zo zisťovania o vzdelávaní

dospelých z roku 2016 poukazujú na priemernú mieru účasti v EÚ na úrovni 37,4 %, čo je výrazne menej ako cieľová hodnota na rok 2030 – pozri oddiel 1.3. V odporúčaní Rady zo 16. júna 2022 týkajúcom sa individuálnych vzdelávacích účtov sa uvádza, ako môžu členské štáty účinne kombinovať finančnú a nefinančnú podporu s cieľom umožniť všetkým dospelým rozvíjať svoje zručnosti počas celého pracovného života a dosiahnuť pokrok smerom k cieľom v oblasti vzdelávania dospelých v nadchádzajúcom desaťročí¹⁰⁵. Mikrocertifikáty majú obrovský sociálny a hospodársky potenciál, pretože ponúkajú rýchle a cieleňé zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu pracovníkom, učiacim sa a uchádzačom o zamestnanie. V záujme zabezpečenia kvality, uznávania a porozumenia mikrocertifikátov, ktoré sa čoraz viac využívajú v systémoch vzdelávania, odbornej prípravy a trhu práce, je cieľom odporúčania Rady týkajúceho sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť zo 16. júna 2022 zabezpečiť kvalitu, uznávanie a pochopenie mikrocertifikátov, ktoré sa čoraz viac využívajú v systémoch vzdelávania, odbornej prípravy a trhu práce.¹⁰⁶

Vo všetkých členských štátoch je účasť na vzdelávaní dospelých najvyššia medzi veľmi vzdelanými osobami a klesá s nižšou úrovňou vzdelania – významné rozdiely sa uvádzajú aj medzi mestskými a vidieckymi oblasťami. Platí to nezávisle od toho, či sa účasť na vzdelávaní meria za posledných 12 mesiacov alebo len za posledné štyri týždne¹⁰⁷. V roku 2021 (na základe ukazovateľa za štyri týždne) bola priemerná miera účasti v EÚ v prípade osôb s nízkou kvalifikáciou (4,3 %) približne o polovicu nižšia ako v prípade osôb so strednou kvalifikáciou (8,2 %), čo bolo zase menej ako polovica v prípade osôb s terciárnou kvalifikáciou (18,6 %) – pozri horný panel na grafe 2.2.6. Tento model je viditeľný vo všetkých krajinách s určitými odchýlkami v rozdieloch, ktoré majú tendenciu sa znižovať v krajinách s vyššou celkovou mierou účasti. Rozdiely sú v prípade 12-mesačného ukazovateľa o niečo nižšie, ale stále výrazné: v roku 2016 bola miera účasti osôb s nízkou kvalifikáciou (17,9 %) menej ako tretinová v porovnaní s mierou účasti osôb s terciárnou kvalifikáciou, ktorá sa s hodnotou 58,1 % už blížila k cieľovej hodnote 60 % do roku 2030 – pozri dolný panel na grafe 2.2.6. Na zvýšenie účasti na odbornej príprave dospelých s nízkou kvalifikáciou, ktorí v roku 2021 tvorili približne pätinu (20,7 %) populácie v produktívnom veku (25 až 64 rokov), ako aj významný podiel (14,8 %) mladých dospelých (25 až 34 rokov), je potrebné vyvíjať trvalé úsilie. K dosiahnutiu tohto cieľa by prispelo zintenzívnenie vykonávania odporúčania týkajúceho sa ciest zvyšovania úrovne zručností s účinným oslovením potenciálnych príjemcov a vhodnými finančnými a nefinančnými stimulmi. Účasť dospelých na vzdelávaní je v rámci jednotlivých členských štátov takisto častejšia v mestských ako vo vidieckych oblastiach. V roku 2021 bola v EÚ miera účasti dospelých na vzdelávaní (meraná štvortýždňovým ukazovateľom) v priemere 13,6 % vo veľkomestách, 9,8 % v mestách a 7,8 % vo vidieckych oblastiach. Môže to súvisieť s dosiahnutým stupňom vzdelania, keďže osoby s lepšou kvalifikáciou častejšie žijú v mestských oblastiach, ale môže to odrážať aj nižšiu dostupnosť vzdelávacích príležitostí v menej husto osídlených oblastiach.

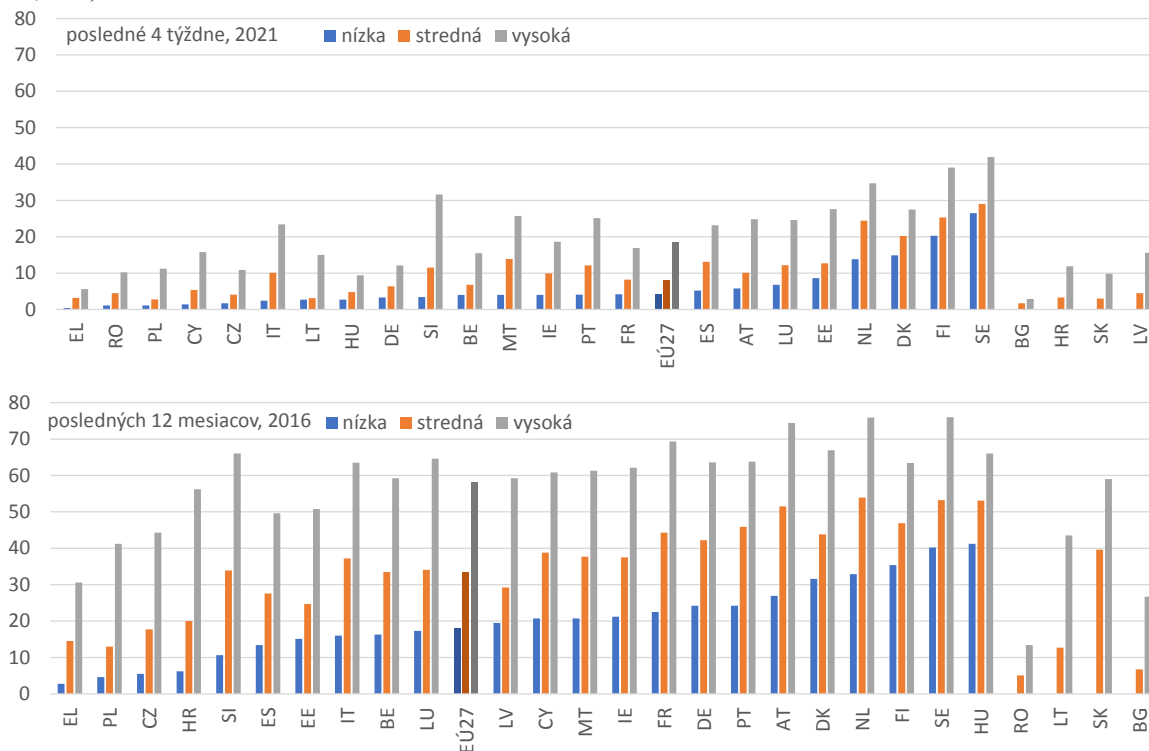
¹⁰⁵ Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 týkajúce sa individuálnych vzdelávacích účtov.

¹⁰⁶ Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 týkajúce sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť.

¹⁰⁷ Tento ukazovateľ, ktorý vyjadruje účasť počas posledných štyroch týždňov, je pravidelne zverejňovaný. Eurostat, [edat_lfse_03], VZPS. Porovnanie s hodnotami tohto ukazovateľa pred rokom 2021 sa nevykonáva, pretože v roku 2021 došlo k zlomu v časovom rade v prípade všetkých členských štátov z dôvodu **nadobudnutia účinnosti nového regulačného rámca pre európsku sociálnu štatistiku**.

Graf 2.2.6: Na vzdelávaní sa zúčastňuje malý počet dospelých s nízkou kvalifikáciou

Účasť dospelých na vzdelávaní podľa dosiahnutého stupňa vzdelania (s nízkou, so strednou a s vysokou kvalifikáciou) za posledné štyri týždne (2021, horný panel, v %) a za posledných 12 mesiacov (2016, dolný panel, v %)



Poznámka: Údaje o osobách s nízkou kvalifikáciou za rok 2016 nie sú dostupné pre Bulharsko, Litvu, Rumunsko a Slovensko.

Zdroj: Eurostat [[trng_lfs_03](#)], VZPS a [[špeciálne získané údaje](#)], zisťovanie o vzdelávaní dospelých.

Je potrebné prijať politické opatrenia, aby ľudia získali zručnosti potrebné na digitálnu transformáciu. Podľa indexu digitálnej ekonomiky a spoločnosti za rok 2022 malo v roku 2021 aspoň základné digitálne zručnosti len 54 % dospelých obyvateľov EÚ. Existuje teda značný rozdiel oproti cieľu 80 % do roku 2030, ktorý je definovaný v akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv a v digitálnom kompase digitálneho desaťročia¹⁰⁸. Na základe indikátora digitálnych zručností 2.0 (DSI)¹⁰⁹ (založeného na vybraných činnostiach súvisiacich s používaním internetu a softvéru, ktoré vykonávajú jednotlivci vo veku 16 – 74 rokov v piatich konkrétnych oblastiach) existujú medzi členskými štátmi veľké rozdiely, pokiaľ ide o výkonnosť. Krajiny s najlepšimi výsledkami (Holandsko, Fínsko, Írsko a Dánsko) už dosahujú úroveň blízku 80 %, zatiaľ čo v Rumunsku a Bulharsku má základné digitálne zručnosti menej ako tretina dospeléj populácie a v hodnotiacej tabuľke sú spolu s Poľskom označené ako „krajiny s kritickou situáciou“ – pozri graf 2.2.7. Mladšie generácie sú v priemere zdatnejšie v používaní digitálnych technológií ako starší dospelí. Napriek tomu aj medzi mladými ľuďmi existuje značný podiel tých, ktorým chýbajú digitálne zručnosti (29 % v EÚ v roku 2021). Osoby s nízkym

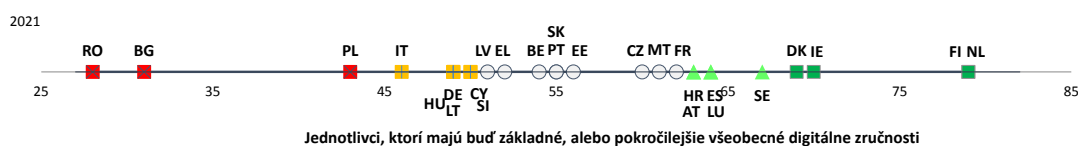
¹⁰⁸ Digitálne desaťročie je výhľadovo orientovanou strategickou víziou Európskej komisie pre rozvoj digitálneho hospodárstva a transformáciu európskych podnikov do roku 2030. Plán predstavila Európska komisia v marci 2021. Okrem cieľa v oblasti digitálnych zručností sa v ňom stanovil aj cieľ mať 20 miliónov odborníkov v oblasti IKT do roku 2030 (oproti približne 9 miliónom v roku 2021).

¹⁰⁹ Pozri: Európska komisia, *Digital Skills Indicator 2.0 Methodology* (Metodika indikátora digitálnych zručností 2.0), 2022, archív dokumentov centra JRC-

dosiahnutým stupňom vzdelania, nezamestnaní a neaktívne osoby majú zvyčajne nižšiu úroveň digitálnych zručností a menej príležitostí na ich rozvoj¹¹⁰.

Graf 2.2.7: Medzi krajinami boli pozorované veľké rozdiely v oblasti digitálnych zručností dospelých

Podiel obyvateľstva so základnou alebo s vyššou úrovňou všeobecných digitálnych zručností (vo veku 16 – 74 rokov), úrovne v roku 2021 a zmeny v porovnaní s predchádzajúcim rokom (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Legenda sa uvádza v prílohe. Vzhľadom na podstatné zmeny vo vymedzení ukazovateľa v roku 2021 sa pri hodnotení tohto ukazovateľa výnimočne používajú len úrovne.

Zdroj: Eurostat, online údajový kód [tepsr_sp410].

V rámci Európskeho programu v oblasti zručností Európska komisia podporuje členské štáty pri dosahovaní spoločného chápania zručností potrebných na zelenú transformáciu. V januári 2022 Európska komisia zverejnila klasifikáciu zručností pre zelenú transformáciu v rámci Európskej klasifikácie zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání (ESCO)¹¹¹. Klasifikácia zahŕňa 381 zručností, 185 znalostných konceptov a 5 prierezových zručností, ktoré sa považujú za najdôležitejšie pre ekologickejší trh práce. Medzi „zelené zručnosti“ patrí napríklad zručnosť vykonávať energetické audity, merať udržateľnosť činností v oblasti cestovného ruchu, ako aj ako školiť zamestnancov v oblasti recyklačných programov. Začiatkom roka 2022 Európska komisia predstavila aj európsky rámec kompetencií v oblasti udržateľnosti („GreenComp“), ktorý poskytuje prehľad prierezovejších kompetencií pre občanov potrebných na život a prácu v ekologickejšej spoločnosti¹¹². GreenComp sa skladá zo štyroch vzájomne prepojených oblastí kompetencií: „stelesnenie hodnôt udržateľnosti“, „akceptovanie zložitosti v udržateľnosti“, „vizualizácia udržateľnej budúcnosti“ a „konanie v záujme udržateľnosti“. Klasifikácia zručností pre zelenú transformáciu a GreenComp spoločne poskytujú smerovanie pre systémy vzdelávania a odbornej prípravy, ako sa prispôbiť zelenej transformácii.

Situácia mladých ľudí na trhu práce sa po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 zlepšila, ale v niektorých členských štátoch zostáva mimoriadne zložitá. Miera nezamestnanosti mladých ľudí (15 – 24 rokov) v EÚ sa odrazila od vrcholu na úrovni 19,1 % v 3. štvrtroku 2020 a v súčasnosti je pod úrovňou spred krízy (14,4 % v 2. štvrtroku 2022 oproti 15,3 % v 4. štvrtroku 2019). Konkrétne od svojho vrcholu v 3. štvrtroku 2020 klesla o viac ako 11 percentuálnych bodov v Litve a Španielsku a takmer o 10 percentuálnych

¹¹⁰ Pozri Centeno, C., Karpinski, Z. a Urzi Brancati, M.C., *Supporting policies addressing the digital skills gap* (Podpora politík zameraných na riešenie nedostatku digitálnych zručností), 2022, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

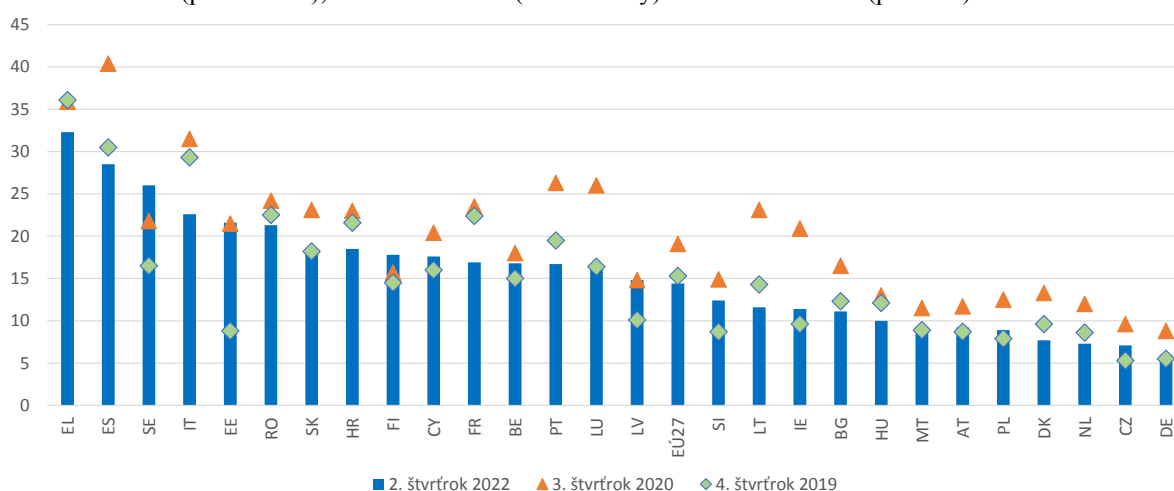
¹¹¹ Pozri: Európska komisia, *Green Skills and Knowledge Concepts: Labelling the ESCO classification* (Konceptie zelených zručností a vedomostí: označenie klasifikácie ESCO), 2022, technická správa, Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie.

¹¹² Pozri: JRC, *GreenComp: The European sustainability competence framework* (Európsky rámec kompetencií v oblasti udržateľnosti), 2022, archív publikácií JRC.

bodov v Luxembursku, Portugalsku, Írsku a Taliansku, zatiaľ čo naďalej rástla len vo Fínsku (+2,1 percentuálneho bodu), Švédsku (+4,2 percentuálneho bodu) a v Estónsku (+0,1 percentuálneho bodu). Miera nezamestnanosti mladých ľudí však zostáva takmer trikrát vyššia ako miera nezamestnanosti celej populácie vo veku 25 – 74 rokov, ktorá v 2. štvrtroku 2022 predstavovala 5,2 %. Naďalej je obzvlášť vysoká v Rumunsku, Estónsku, Taliansku, vo Švédsku, v Španielsku a Grécku, pričom vo všetkých týchto krajinách bola zaznamenaná miera nezamestnanosti vyššia ako 20 % – pozri graf 2.2.8. Štrukturálne výzvy, ktorým mladí ľudia čelia na trhu práce, si vyžadujú rozhodné politické opatrenia vrátane predchádzania riziku dlhodobějších negatívnych účinkov na zručnosti mladých ľudí a ich vyhliadky na trhu práce.

Graf 2.2.8: Nezamestnanosť mladých ľudí sa po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 zlepšila, ale v niektorých krajinách je stále mimoriadne vysoká

Miera nezamestnanosti mladých ľudí (vo veku 15 – 24 rokov, % ekonomicky aktívneho obyvateľstva) za 4. štvrtrok 2019 (pred krízou), 3. štvrtrok 2020 (vrchol krízy) a 2. štvrtrok 2022 (po kríze)



Poznámky: Sezónne očistené údaje. Nízka spoľahlivosť v prípade EE, HR, LU, MT a SI v 4. štvrtroku 2019 a 3. štvrtroku 2020 a v prípade LU, MT a SI v 2. štvrtroku 2022. Vymedzenie sa líši v prípade FR a ES v 2. štvrtroku 2022.

Zdroj: Eurostat [une_rt_q], VZPS.

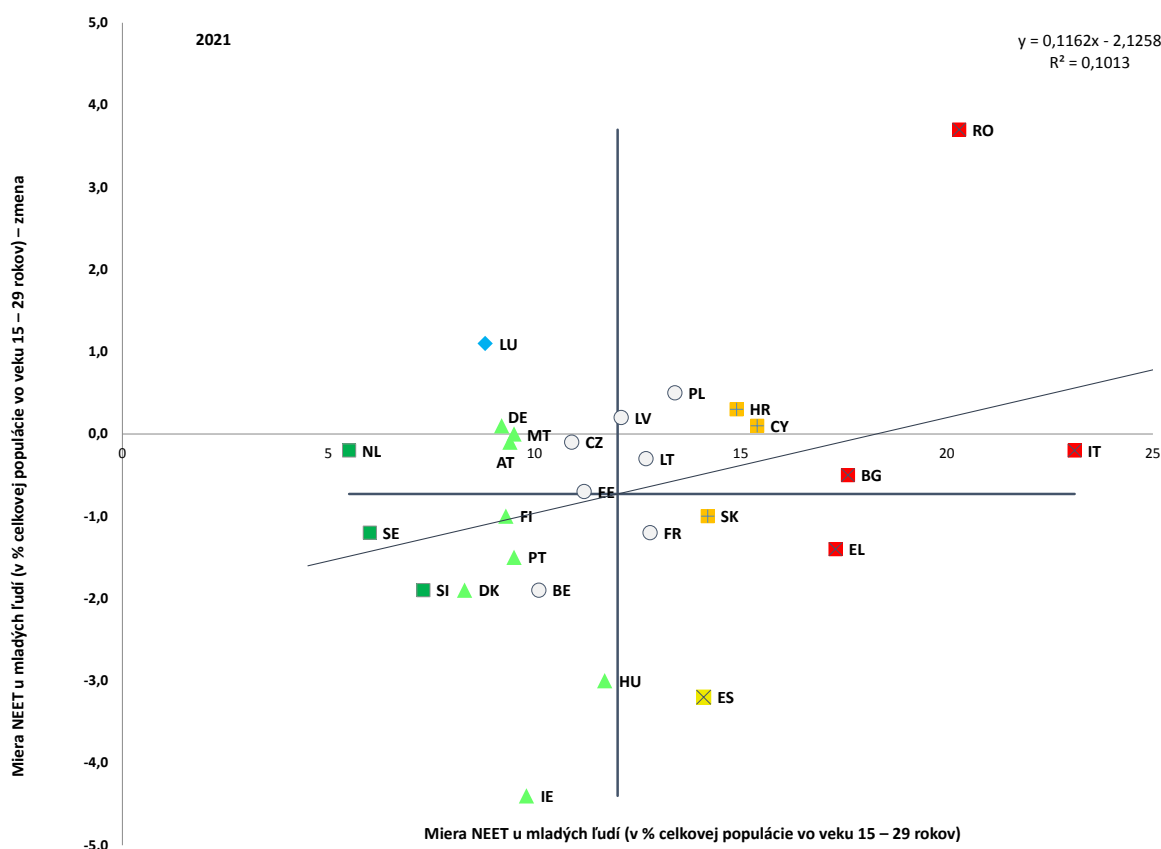
Po negatívnom päťročnom trende v podiele 15- až 29-ročných osôb, ktoré nie sú zamestnané, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (miera NEET), pretrvávajú medzi členskými štátmi v dôsledku krízy spôsobenej ochorením COVID-19 značné rozdiely. Po klesajúcom trende zo 16,1 % v roku 2013 na 12,6 % v roku 2019 došlo v roku 2020 v EÚ27 k nárastu miery NEET o viac ako 1 percentuálny bod¹¹³. V roku 2021, rok po vrchole krízy spôsobenej ochorením COVID-19, bola miera NEET v EÚ na úrovni 13,1 %, pričom medzi členskými štátmi bola značná heterogenita. Najvyššiu mieru NEET v roku 2021 zaznamenali Taliansko (23,1 %), Rumunsko (20,3 %), Bulharsko (17,6 %) a Grécko (17,3 %), pričom na základe metodiky sociálneho prehľadu poukazujú všetky tieto hodnoty na „kritickú“ situáciu, zatiaľ čo v prípade jedenástich členských štátov na čele s Holandskom (5,5 %) je táto miera nižšia ako 10 % – pozri graf 2.2.9. Väčšina členských štátov zaznamenala regionálne rozdiely (v niektorých prípadoch výrazné) v mierach NEET (pozri prílohu 3). Miera nezamestnaných NEET v roku 2021, t. j. tých mladých ľudí, ktorí nemajú zamestnanie, hoci ho aktívne hľadajú a sú k dispozícii, sa uvádza na úrovni 5,0 %, čo

¹¹³ Eurostat [edat_ifse35], VZPS. Porovnanie s hodnotami tohto ukazovateľa pred rokom 2021 sa nevykonáva, pretože v roku 2021 došlo k zlomu v časovom rade v prípade všetkých členských štátov z dôvodu nadobudnutia účinnosti nového regulačného rámca pre európsku sociálnu štatistiku.

je prakticky totožné s mierou pred krízou 4,9 % v roku 2019¹¹⁴. Väčšina NEET je ekonomicky nečinná, a teda neaktívna; táto podskupina pocítila vplyv krízy spôsobenej ochorením COVID-19 obzvlášť tvrdo, pričom tu došlo k nárastu zo 7,8 % v roku 2019 na 8,7 % v roku 2020. Mimoriadne vysoká miera neaktívnych NEET sa v roku 2021 zaznamenala v Taliansku (15,4 %), Rumunsku (15 %), Bulharsku (13,7 %) a Poľsku (10,2 %). Naproti tomu bola táto miera pomerne nízka vo Švédsku (3,1 %) a v Holandsku (3,8 %) ¹¹⁵.

Graf 2.2.9: Po vyvrcholení krízy spôsobenej ochorením COVID-19 sa v jednotlivých členských štátoch pozorujú značné rozdiely v miere NEET

Miera NEET (vek 15 – 29 rokov), úrovne v roku 2021 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: V roku 2021 došlo k zlomu v časovom rade v prípade všetkých členských štátov z dôvodu [nadobudnutia účinnosti nového regulačného rámca pre európsku sociálnu štatistiku](#). Vymedzenie sa líši v prípade ES a FR v roku 2021. Legenda sa uvádza v prílohe.

Zdroj: Eurostat [[edat_lfse_35](#)], VZPS v EÚ.

Celkovo zostáva miera NEET obzvlášť vysoká u žien a osôb s migrantským pôvodom.

Podiel žien, ktoré nie sú zamestnané, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy v EÚ (14,5 %), bol v roku 2021 o 2,7 percentuálneho bodu vyšší ako podiel mužov (11,8 %), a to najmä v dôsledku častejších opatrovateľských povinností – pozri graf 2.2.10¹¹⁶. Zatiaľ čo v niektorých členských štátoch bol tento rozdiel menší ako jeden percentuálny bod

¹¹⁴ Eurostat [[edat_lfse_20](#)], VZPS.

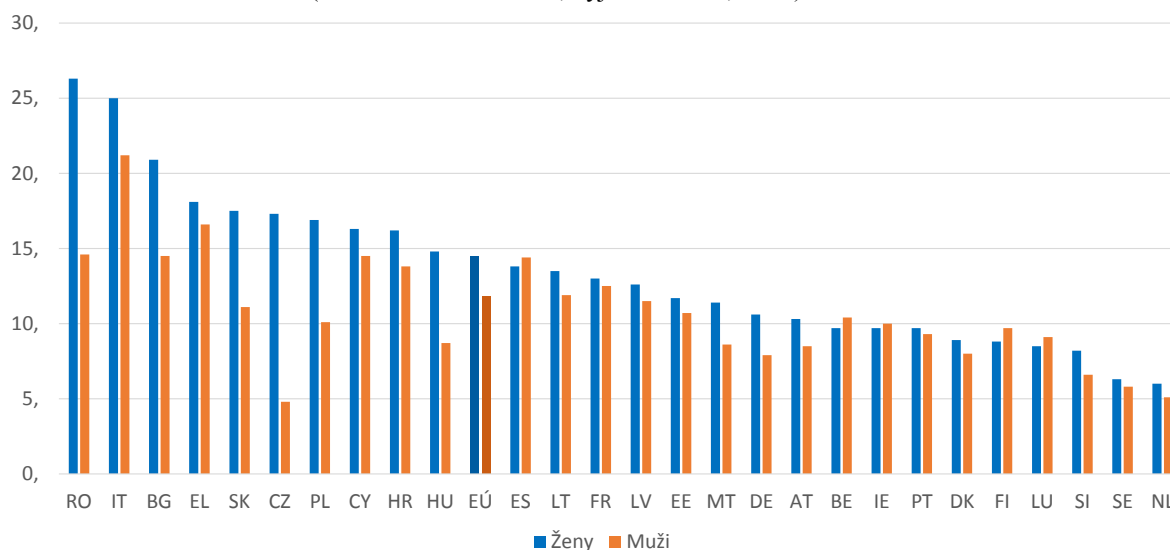
¹¹⁵ Pozri: Európska komisia, *Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2022*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022.

¹¹⁶ Eurofound, *Impact of COVID-19 on young people in the EU* (Vplyv pandémie ochorenia COVID-19 na mladých ľudí v EÚ), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2021.

(Belgicko, Dánsko, Írsko, Francúzsko, Španielsko, Luxembursko, Holandsko, Portugalsko, Fínsko, Švédsko), v iných bol väčší ako 10 percentuálnych bodov (Česko a Rumunsko). U žien NEET je neaktivita oveľa častejšia ako nezamestnanosť (10,2 % oproti 4,3 %), zatiaľ čo u mužov NEET je neaktivita len o niečo vyššia ako nezamestnanosť (6,3 % oproti 5,5 %)¹¹⁷. Miera NEET u mladých ľudí narodených mimo EÚ bola v roku 2021 takisto výrazne vyššia ako u mladých ľudí narodených v EÚ (24,7 % oproti 12,3 %)¹¹⁸. Navyše táto situácia bola v priemere horšia v prípade žien narodených mimo EÚ; táto miera je u nich na úrovni 31,6 %, čo je o 17 percentuálnych bodov viac ako u ich rovesníčok narodených v danej krajine (13,3 %).

Graf 2.2.10: Takmer vo všetkých členských štátoch je miera NEET vyššia u žien

Miera NEET u žien a mužov (vo veku 15 – 29 rokov, vyjadrená v %, 2021)



Poznámka: Vymedzenie sa líši v prípade ES a FR.

Zdroj: Eurostat [edat_lfse_20], VZPS v EÚ.

Miera zamestnanosti starších pracovníkov sa v roku 2021 naďalej zvyšovala vo všetkých členských štátoch. V nadväznosti na dlhodobý trend, ktorý odráža demografické zmeny a zvyšovanie veku odchodu do dôchodku v mnohých členských štátoch, miera zamestnanosti osôb vo veku 55 – 64 rokov zaznamenala v roku 2021 ďalší nárast a dosiahla 60,5 % (o 1,3 percentuálneho bodu viac ako v roku 2020 a o 15,4 percentuálneho bodu viac ako pred desiatimi rokmi). Vo všeobecnosti možno skonštatovať, že pandémia tento rastúci trend neovplyvnila. Napriek tomu medzi členskými štátmi pretrvávajú rozdiely, pričom niektoré z nich zaznamenávajú mieru zamestnanosti starších pracovníkov výrazne nad 70 % (Švédsko, Dánsko, Nemecko, Holandsko a Estónsko), zatiaľ čo iné zostávajú pod hranicou 50 % (Chorvátsko, Grécko, Luxembursko a Rumunsko). Výrazný rozdiel (viac ako 30 percentuálnych bodov) medzi mierou zamestnanosti pracovníkov vo veku 55 – 64 rokov a pracovníkov vo veku 25 – 54 rokov možno pozorovať v krajinách ako Luxembursko, Slovinsko, Malta, Rumunsko, Chorvátsko a Poľsko, pričom priemerný rozdiel v EÚ je 19,9 percentuálneho bodu.

Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov zostal počas celej krízy spôsobenej ochorením COVID-19 nezmenený a výrazný a v uplynulom roku sa znížil len mierne. Hodnota ukazovateľa zostala počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 prakticky nezmenená na

¹¹⁷ Eurostat [edat_lfse_14], VZPS v EÚ.

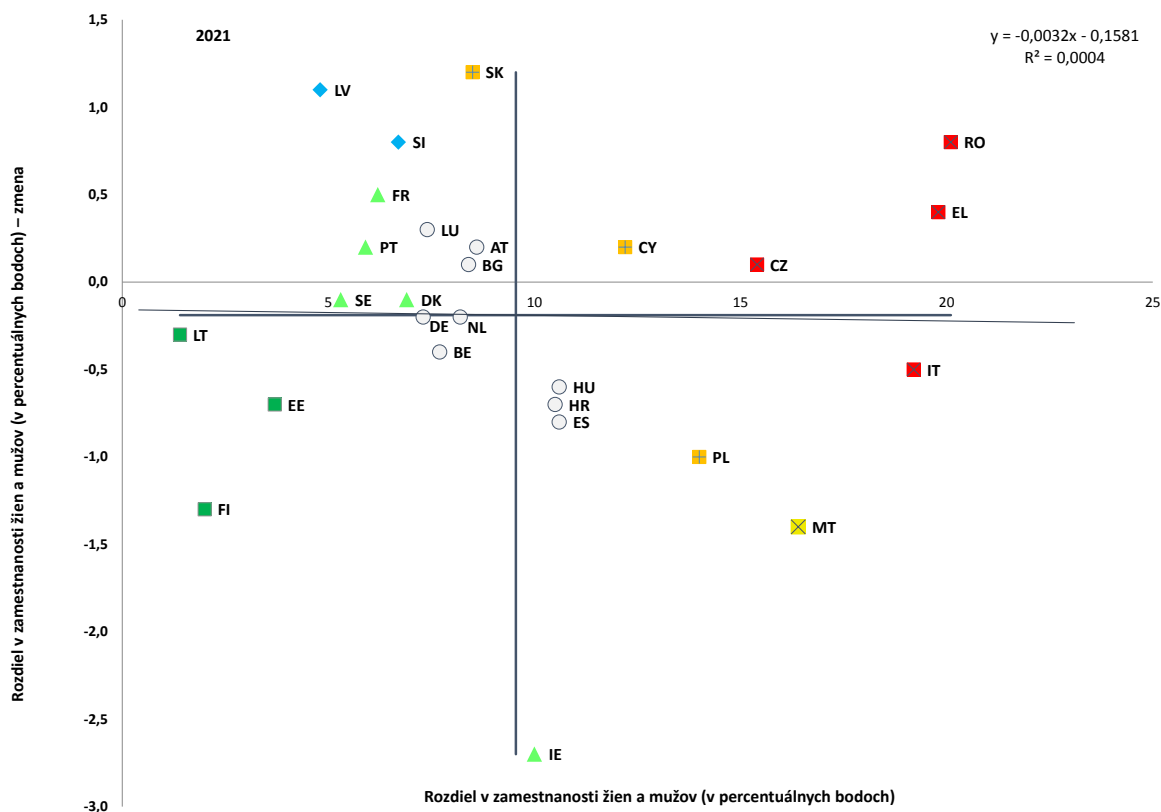
¹¹⁸ Eurostat [edat_lfse_28], VZPS v EÚ.

vysokej úrovni (na úrovni 11,2 percentuálneho bodu v roku 2019 a 11,1 percentuálneho bodu v roku 2020). V roku 2021 došlo k oživeniu na trhu práce a k malému poklesu rozdielu v zamestnanosti žien a mužov, a to o 0,3 percentuálneho bodu na 10,8 percentuálneho bodu. To odráža trochu odlišnú dynamiku zamestnanosti žien a mužov počas pandémie: zatiaľ čo v roku 2020 bol v oboch skupinách zaznamenaný pokles miery zamestnanosti približne o jeden percentuálny bod, oživenie zamestnanosti v roku 2021 bolo o niečo výraznejšie v prípade žien (1,6 percentuálneho bodu) ako v prípade mužov (1,3 percentuálneho bodu). V roku 2021 tak miera zamestnanosti mužov predstavovala 78,5 % v porovnaní so 67,7 % v prípade žien, pričom v oboch prípadoch prekonal úroveň zamestnanosti pred pandémiou. Po poklese v roku 2020 zostal rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v prípade starších pracovníkov stabilný na úrovni 12,7 percentuálneho bodu, čo je viac ako zodpovedajúca hodnota vo vekovej skupine 20 – 64 rokov (10,8 percentuálneho bodu).

Medzi jednotlivými krajinami pretrvávajú výrazné rozdiely v zamestnanosti žien a mužov bez jasných známkov konvergencie. Najnižšie rozdiely v zamestnanosti žien a mužov sa v roku 2021 zaznamenali v Litve (1,4 percentuálneho bodu), vo Fínsku (2 percentuálne body), v Estónsku (3,7 percentuálneho bodu), pričom všetky tieto krajiny sú podľa metodiky sociálneho prehľadu hodnotené ako „krajiny s najlepšimi výsledkami“ – pozri graf 2.2.11. Na druhej strane boli za „krajinu s kritickou situáciou“ označené Rumunsko (20,1 percentuálneho bodu), Grécko (19,8 percentuálneho bodu), Taliansko (19,2 percentuálneho bodu) a Česko (15,4 percentuálneho bodu). V členských štátoch nie je viditeľný žiadny jasný model konvergencie. V dvoch členských štátoch, v ktorých už bol rozdiel v zamestnanosti žien a mužov najväčší, došlo k ďalšiemu zvýšeniu (v Rumunsku o 0,8 percentuálneho bodu a v Grécku o 0,4 percentuálneho bodu), zatiaľ čo v dvoch krajinách s druhým najväčším rozdielom (Taliansko a Malta) došlo k zníženiu (o 0,5 percentuálneho bodu, resp. o 1 percentuálny bod). Pri pohľade na mieru zamestnanosti žien zostáva Švédsko so 78 % krajinou s najlepšimi výsledkami v EÚ a za ním tesne nasleduje Estónsko, Holandsko a Litva – všetky uvedené krajiny majú nad 76 %. Naopak najnižšie miery mali Taliansko a Grécko (obe krajiny pod úrovňou 54 %) a za nimi nasleduje Rumunsko s 56,9 %.

Graf 2.2.11: Napriek miernemu poklesu rozdielu v zamestnanosti žien a mužov pretrvávajú medzi členskými štátmi naďalej značné rozdiely

Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov (vo veku 20 – 64 rokov), úroveň z roku 2021 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Legenda sa uvádza v prílohe. Vymedzenie sa líši v prípade ES a FR.

Zdroj: Eurostat [tesem060], VZPS v EÚ.

Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov je väčší, keď sa berie do úvahy skutočne odpracovaný čas, ktorý je zahrnutý v ekvivalente plného pracovného času, čo do veľkej miery odráža vyšší podiel práce na čiastočný úväzok u žien (28,3 % zamestnaných žien pracovalo na čiastočný úväzok v porovnaní so 7,6 % mužov v roku 2021)¹¹⁹. Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v ekvivalentoch plného pracovného času v prípade osôb vo veku 20 – 64 rokov dosiahol v roku 2021 úroveň 16,3 percentuálneho bodu, pričom v porovnaní s rokom 2020 sa mierne znížil (o 0,7 percentuálneho bodu). Tento pokles bol o niečo väčší ako v prípade počtu zamestnaných osôb, čo odrážalo nárast zamestnanosti žien na plný úväzok. V roku 2021 bol tento rozdiel v ekvivalentoch plného pracovného času najnižší v Litve, vo Fínsku a v Lotyšsku a najvyšší v Taliansku (23,5 percentuálneho bodu), Grécku (21,2 percentuálneho bodu) a Holandsku (20,1 percentuálneho bodu).

Za rozdielom v zamestnanosti žien a mužov v EÚ je aj silnejší vplyv rodičovstva a iných opatrovateľských povinností na zamestnanosť žien, čo poukazuje na kľúčový význam dostupnosti cenovo dostupných kvalitných služieb starostlivosti a primeraných politík

¹¹⁹ 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.

na zaistenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, a to aj vzhľadom na demografickú výzvu v podobe klesajúcej pôrodnosti. V roku 2021 bola miera zamestnanosti osôb s aspoň jedným dieťaťom mladším ako šesť rokov vyššia u mužov vo veku 25 až 49 rokov ako u ich rovesníkov bez malých detí (o 9,7 percentuálneho bodu v priemere EÚ) vo všetkých členských štátoch, zatiaľ čo u žien bola nižšia (o 10,6 percentuálneho bodu na úrovni EÚ) vo všetkých členských štátoch okrem troch (Švédsko, Portugalsko a Slovinsko) – pozri graf 2.2.12¹²⁰. Negatívny rozdiel v prípade žien bol obzvlášť veľký (viac ako 45 percentuálnych bodov) v Česku. Rozdielny vplyv na ženy a mužov súvisí aj s nerovnomerným rozdelením neplatenej práce. V roku 2021 strávili ženy týždenne podstatne viac času neplatenou prácou (31 hodín) v porovnaní s mužmi (18 hodín), pričom veľkú časť rozdielu tvoril čas strávený opatrovateľskými činnosťami, najmä o deti¹²¹. V roku 2021 si nehládalo zamestnanie z dôvodu opatrovateľských povinností približne 1,4 milióna žien vo veku 20 – 64 rokov v EÚ (20 % z celkového počtu), ktoré aj napriek tomu chceli pracovať. U mužov to bolo len približne 130 000 (3 % z celkového počtu). Približne každá štvrtá žena pracujúca na čiastočný úväzok tak urobila z dôvodu opatrovateľských povinností v porovnaní s každým dvadsiatym mužom¹²². Vplyv na zamestnanosť úzko súvisí aj s rozdielmi v dosiahnutom stupni vzdelania. Miera zamestnanosti nízkokvalifikovaných žien aspoň s jedným dieťaťom do šiestich rokov bola v roku 2021 na úrovni 36 %, a to v porovnaní so 63,9 % žien s vyššou sekundárnou kvalifikáciou a s 81,5 % žien s terciárnou kvalifikáciou. Ďalším faktorom, ktorý bráni mnohým ženám vo vstupe na trh práce, je starostlivosť o osoby s potrebou dlhodobej starostlivosti. Neformálnu dlhodobú starostlivosť rodinným príslušníkom alebo priateľom na týždennej báze poskytuje v priemere približne 52 miliónov Európanov (14,4 % populácie vo veku 18 až 74 rokov), pričom 60 % z nich sú ženy. Pri použití ekvivalentov plného pracovného času tvoria neformálni opatrovatelia takmer 80 % poskytovateľov starostlivosti na úrovni EÚ.¹²³

¹²⁰ Eurostat [[lfst_hheredch](#)]. Porovnanie s hodnotami tohto ukazovateľa pred rokom 2021 sa nevykonáva, pretože v roku 2021 došlo k zlomu v časovom rade v prípade všetkých členských štátov z dôvodu [nadobudnutia účinnosti nového regulačného rámca pre európsku sociálnu štatistiku](#).

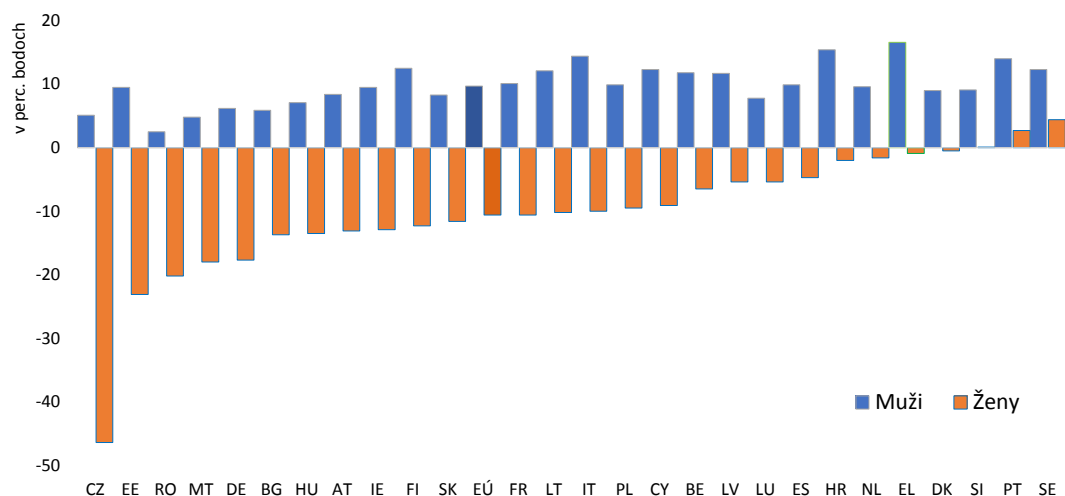
¹²¹ Eurofound, *COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home* (Pandémia ochorenia COVID-19 a rodové rozdiely v práci a doma), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022.

¹²² Výpočty GR EMPL Európskej komisie podľa [[lfsa_epgar](#)] a [[lfsa_epgaed](#)].

¹²³ Van der Ende, M. a kol. (2021), [Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU](#) (Štúdiá o skúmaní výskytu neformálnej dlhodobej starostlivosti v EÚ a nákladov na ňu).

Graf 2.2.12: Vplyv rodičovstva na zamestnanosť sa u mužov a žien líši

Rozdiel v miere zamestnanosti rodičov (vo veku 25 – 49 rokov) s deťmi (0 – 6 rokov) a dospelých bez detí podľa pohlavia (v percentuálnych bodoch, 2021)



Zdroj: Eurostat [[lfst_hheredch](#)], VZPS v EÚ.

Prístup ku kvalitnému a cenovo dostupnému vzdelávaniu a starostlivosti v ranom detstve (VSRD) je kľúčom k podpore účasti na trhu práce, najmä u žien, ako aj k zníženiu negatívneho vplyvu sociálno-ekonomického zázemia detí na ich stupeň vzdelania dosiahnutý v budúcnosti. Na základe hlavného ukazovateľa sociálneho prehľadu bola v roku 2021 účasť detí vo veku do troch rokov na formálnom VSRD v EÚ na úrovni 36,6 % (čím sa prekročil barcelonský cieľ stanovený na 33 %) ¹²⁴. Medzi členskými štátmi však pretrvávajú rozdiely, pričom väčšina z nich stále nedosiahla cieľovú hodnotu. Z analýzy sociálneho prehľadu vyplýva, že situácia v Česku, Rumunsku a Maďarsku je „kritická“ – pozri graf 2.2.13. ¹²⁵ 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. Niektoré členské štáty ponúkajú rodinám rôzne druhy podpory, od garantovaných miest (napríklad Dánsko, Estónsko a Lotyšsko, hoci nie nevyhnutne bezplatných), cez úľavy na poplatkoch a dotácie pokrývajúce časť nákladov alebo všetky náklady až po daňové úľavy, ktoré však majú regresívny charakter. Hoci cieľená podpora môže viesť k výrazným poklesom u osôb s nízkymi príjmami, zostávajúce náklady na VSRD môžu byť stále pomerne vysoké (1/4 zárobku na plný pracovný čas), najmä ak jej využívanie znamená stratu veľkorysých príspevkov na starostlivosť o domácnosť alebo výchovu detí, ktoré sa poskytujú v niektorých členských štátoch (Fínsko, Slovinsko a Slovensko) ¹²⁶. Okrem kvalitných a cenovo dostupných služieb starostlivosti o deti zohrávajú významnú úlohu pri zmiernení prekážok brániacich účasti na trhu práce ľuďom

¹²⁴ V európskej stratégii v oblasti starostlivosti, ktorá bola predstavená v septembri 2022, sa stanovujú nové ciele v oblasti vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, čím sa revidujú barcelonské ciele. Do roku 2030 by malo byť aspoň 50 % detí vo veku do troch rokov a 96 % detí vo veku od troch rokov do veku, v ktorom majú začať povinnú školskú dochádzku, zapojených do vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve.

¹²⁵ Slovensko na základe údajov za rok 2018 takisto vykazuje veľmi nízku mieru účasti (1,4 %) (údaje za rok 2019 neboli k dátumu uzávierky údajov k dispozícii).

¹²⁶ Pozri OECD 2020, *Net childcare costs in EU countries: Impact on family incomes and work incentives* (Čisté náklady na starostlivosť o deti v krajinách EÚ: vplyv na rodinné príjmy a pracovné stimuly), 2019.

s opatrovateľskými povinnosťami takisto primerané politiky v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ako sú pružné formy organizácie práce a dovolenky z rodinných dôvodov.

Graf 2.2.13: Medzi členskými štátmi stále pretrvávajú veľké rozdiely v účasti na službách starostlivosti o deti

Deti vo veku do troch rokov navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti a ročná zmena, úrovně z roku 2021 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Legenda sa uvádza v prílohe. Údaje za IT a PL sú predbežné. Zlom v rade v prípade LU. Nie sú k dispozícii údaje za SK a PT.

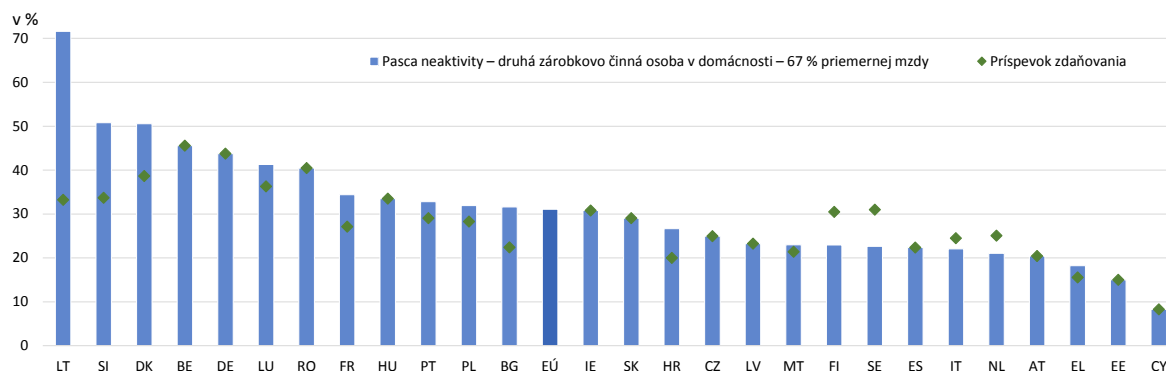
Zdroj: Eurostat [[tepsr_sp210](#)], EU-SILC.

Významný vplyv na rodovú rovnosť v účasti na trhu práce má fungovanie daňových a dávkových systémov. Väčšinu (78 %) druhých zárobkovo činných osôb v domácnosti v EÚ tvoria ženy. Spoločné progresívne daňové systémy môžu mať negatívny vplyv na ich vstup do zamestnania a odpracované hodiny tým, že vytvárajú vysoké marginálne daňové zaťaženie. Stupeň spoločného zdaňovania kombinovaného príjmu páru (vrátane prevoditeľných daňových úľav) a koncepcia systému dávok (napr. odňatie dávok so zisťovaním príjmu) ovplyvňujú stimuly pre účasť na trhu práce a môžu viesť k pasci neaktivity pre druhú zárobkovo činnú osobu v domácnosti. Spoločné zdaňovanie môže znížiť celkové daňové zaťaženie párov, ak sú príjmy nerovnomerne rozdelené medzi partnerov. Môžu však viesť k zvýšeniu marginálnych sadzieb dane pre nepracujúce osoby alebo osoby s nižšími zárobkami, keďže ich celý príjem sa v praxi zdaňuje pri vyššej marginálnej sadzbe v súlade s ich partnerom s vyššími zárobkami. To môže preto prispievať k prehľbovaniu rozdielov v zamestnanosti žien a mužov, ako aj k neupravenému rozdielu v odmeňovaní žien a mužov (v dôsledku rozdielov v priemernom počte odpracovaných hodín). Pasca neaktivity pre druhú zárobkovo činnú osobu v domácnosti je najvyššia (viac ako 40 %) v Litve, Dánsku,

Slovinsku, Belgicku, Nemecku, Luxembursku a Rumunsku – pozri graf 2.2.14¹²⁷. Naopak na úrovni menej ako 20 % je v Grécku a Estónsku a na úrovni menej ako 10 % na Cypre. Príspevok zdaňovania je najvýraznejší v Belgicku, Nemecku a Rumunsku.

Graf 2.2.14: Daňové systémy môžu výrazne odrádzať druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti od vykonávania platenej práce

Pasca neaktivity pre druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti (v %, za rok 2021)



Poznámka: Údaje sa týkajú druhej zárobkovo činnnej osoby v domácnosti s príjmom na úrovni 67 % priemernej mzdy v rodine s dvoma zárobkovo činnými osobami a dvoma deťmi; hlavná zárobkovo činná osoba zarába priemernú mzdu. „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 pasci nízkej mzdy sú odňaté dávky v nezamestnanosti, sociálna pomoc a príspevok na bývanie).

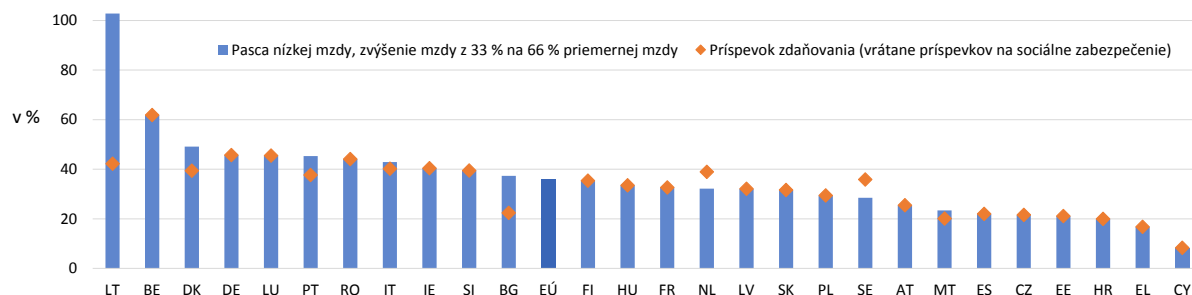
Zdroj: Európska komisia, GR ECFIN, databáza daní a dávok, podľa modelu OECD týkajúceho sa daňových výhod

Pasca nízkych miezd môže neúmerne postihovať aj ženy, keďže vysoká miera zvyšovania daní a odnímania dávok s rastúcim zárobkom znižuje motiváciu pracovať viac hodín a atraktivnosť lepšie platených pracovných miest. Zdaňovanie zohráva kľúčovú úlohu aj pri určovaní úrovne pasce nízkych miezd, t. j. výšky mzdy, ktorá sa zdaní, ak osoba s nízkou mzdou (často pracujúca na čiastočný úväzok) prejde na lepšie platenú prácu. Na grafe 2.2.15 je znázornený percentuálny podiel dodatočných príjmov odňatých daňou vtedy, ak druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti zvýšia svoj zárobok z jednej tretiny priemerného zárobku na dve tretiny, a to zvýšením svojho počtu odpracovaných hodín. V priemere v EÚ môžu druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti prísť o približne jednu tretinu svojho dodatočného príjmu. Vzhľadom na vysokú hodnotu príspevkov na bývanie v oboch krajinách môžu straty dodatočných príjmov v Belgicku presiahnuť 60 % a v extrémnych prípadoch v Litve dokonca 100 %. Príspevok zdaňovania k tejto pasci je najvyšší v Belgicku, po ktorom nasleduje Nemecko.

¹²⁷ To znamená, že ak napríklad neaktívny manželský partner s dvoma deťmi prijme pracovnú ponuku na úrovni 67 % priemernej mzdy v Litve, viac ako 70 % jeho príjmov pohltia dodatočné dane a odňaté dávky.

Graf 2.2.15: V mnohých členských štátoch dane odrádzajú zamestnancov s nízkou mzdou od toho, aby pracovali na dlhší pracovný čas

Pasca nízkej mzdy pre druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti (v %, za rok 2021)



Poznámka: Pasca nízkej mzdy – dochádza k nej 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.

Zdroj: Európska komisia, GR ECFIN, databáza daní a dávok, podľa modelu OECD týkajúceho sa daňových výhod.

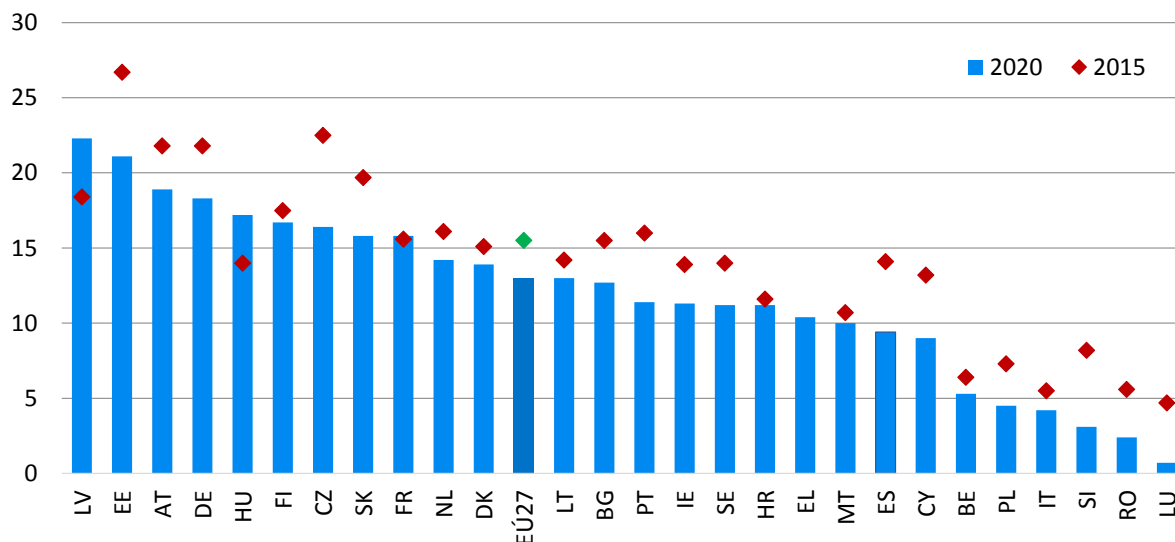
Napriek zlepšeniam zostáva rozdiel v odmeňovaní žien a mužov vysoký. Neupravený rozdiel v odmeňovaní v rámci celej EÚ sa medziročne mierne znížil a v roku 2020 dosiahol 13 % (-0,7 percentuálneho bodu od roku 2019 a -2,5 percentuálneho bodu od roku 2015)¹²⁸. Ide o niečo rýchlejší pokles v porovnaní s priemerným poklesom približne o 0,3 percentuálneho bodu ročne od roku 2010. Neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov však v Estónsku a Lotyšsku zostal nad úrovňou 20 %; najnižšie hodnoty (3 % alebo menej) boli zaznamenané v Luxembursku, Rumunsku a Slovinsku – pozri graf 2.2.16. Situácia v Česku, Estónsku, Slovinsku, Španielsku a Portugalsku sa od roku 2015 výrazne zlepšila (približne o 5 percentuálnych bodov), zatiaľ čo v Maďarsku a Lotyšsku tento rozdiel narástol o viac ako 3 percentuálne body. Na tieto rozdiely výrazne vplyvajú rodová segregácia v hospodárskych činnostiach, ako aj rozdiel v dosiahnutom stupni vzdelania. Rozdiel v odmeňovaní mužov a žien sa zvyčajne objavuje na začiatku kariéry, aj keď mladé ženy prekonávajú mužov v dosiahnutom vzdelaní¹²⁹. Svoju úlohu pravdepodobne zohrávajú ďalšie faktory vrátane nedostatočného zastúpenia žien vo vedúcich pozíciách, väčšie ťažkosti pri zosúladovaní pracovného života a opatrovateľských povinností (ktoré vedú aj k prerušeniu kariéry), diskriminácie a netransparentných štruktúr mzdy. Rozdiely v odmeňovaní majú počas života tendenciu hromadiť sa a prispievajú k rozdielu v dôchodkoch žien a mužov (ktorý v krajinách EÚ dosahoval v roku 2020 u osôb vo veku 65 – 74 rokov úroveň 26,9 %, pričom medzi členskými štátmi existuje výrazná heterogenita – počnúc Estónskom, ktoré v roku 2019 zaznamenalo úroveň nižšiu ako 1 %, až po Luxembursko so 40,5 %).

¹²⁸ Tento ukazovateľ bol vymedzený ako neupravený, pretože poskytuje celkový obraz o rodových nerovnostiach v odmeňovaní a meria sa ním koncepcia, ktorá je širšia ako koncepcia rovnakej odmeny za rovnakú prácu. Eurostat ho používa na monitorovanie cieľa v oblasti rodovej rovnosti č. 5 – podrobnosti nájdete na [príslušnej webovej stránke Eurostatu](#).

¹²⁹ Pozri: Európska komisia, *Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2022*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022. V roku 2021 malo terciárnu kvalifikáciu 47 % žien vo veku 25 až 34 rokov oproti 36 % mužov v rovnakom veku.

Graf 2.2.16: Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov v neupravenej forme sú napriek zlepšeniam naďalej výrazné

Rozdiel medzi priemerným hrubým hodinovým zárobkom zamestnancov a zamestnankýň vyjadrený ako percentuálny podiel priemerného hrubého hodinového zárobku mužov (v %, za rok 2020 a 2015)



Poznámka: V prípade IE a EL sú uvedené najnovšie údaje za rok 2018 namiesto roka 2020. Údaje sú predbežné za všetky členské štáty.

Zdroj: Eurostat [[earn_gr_gpgr2](#)], výberové zisťovanie o štruktúre miezd.

Existuje značný potenciál na silnejšiu účasť osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce (v súlade so zásadou č. 17 Európskeho piliera sociálnych práv). Súčasťou revidovaného sociálneho prehľadu je hlavný ukazovateľ na monitorovanie ich začleňovania do trhu práce ako prostriedkov na prispievanie k dosahovaniu ambícií v oblasti zamestnanosti stanovených v stratégii v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím¹³⁰. Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím v porovnaní s osobami bez zdravotného postihnutia dosiahol v roku 2021 v EÚ úroveň 23 percentuálneho bodu. Ukazovateľ sociálneho prehľadu poukazuje na veľké rozdiely vo výsledkoch jednotlivých členských štátov – pozri graf 2.2.17. Rozdiel bol najväčší v Írsku a Belgicku (so 41,3 percentuálneho bodu, resp. 38 percentuálnymi bodmi), Poľsku, Rumunsku a Nemecku (vyše 30 percentuálnych bodov) a najnižší v Dánsku, Taliansku, Luxembursku, Španielsku, Portugalsku, Lotyšsku, Estónsku a vo Švédsku (menej ako 20 percentuálnych bodov). Pandémia ochorenia COVID-19 spôsobila zhoršenie už existujúcich obmedzení v prístupe osôb so zdravotným postihnutím k zamestnaniu¹³¹. Celkovo štyri krajiny zaznamenali „kritickú“ situáciu, zatiaľ čo sedem krajín je v kategórii „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“ (Slovinsko, Fínsko, Grécko, Litva, Francúzsko, Holandsko a Česko). Od začiatku monitorovania v roku 2014 sa v EÚ nezaznamenala žiadna významná zmena v rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím, čo ďalej zdôrazňuje naliehavú potrebu politických opatrení v tejto oblasti. Na tento účel bol 20. septembra 2022 na konferencii českého predsedníctva predstavený balík opatrení v oblasti zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím, ktorý bol oznámený v rámci stratégie v oblasti práv osôb so

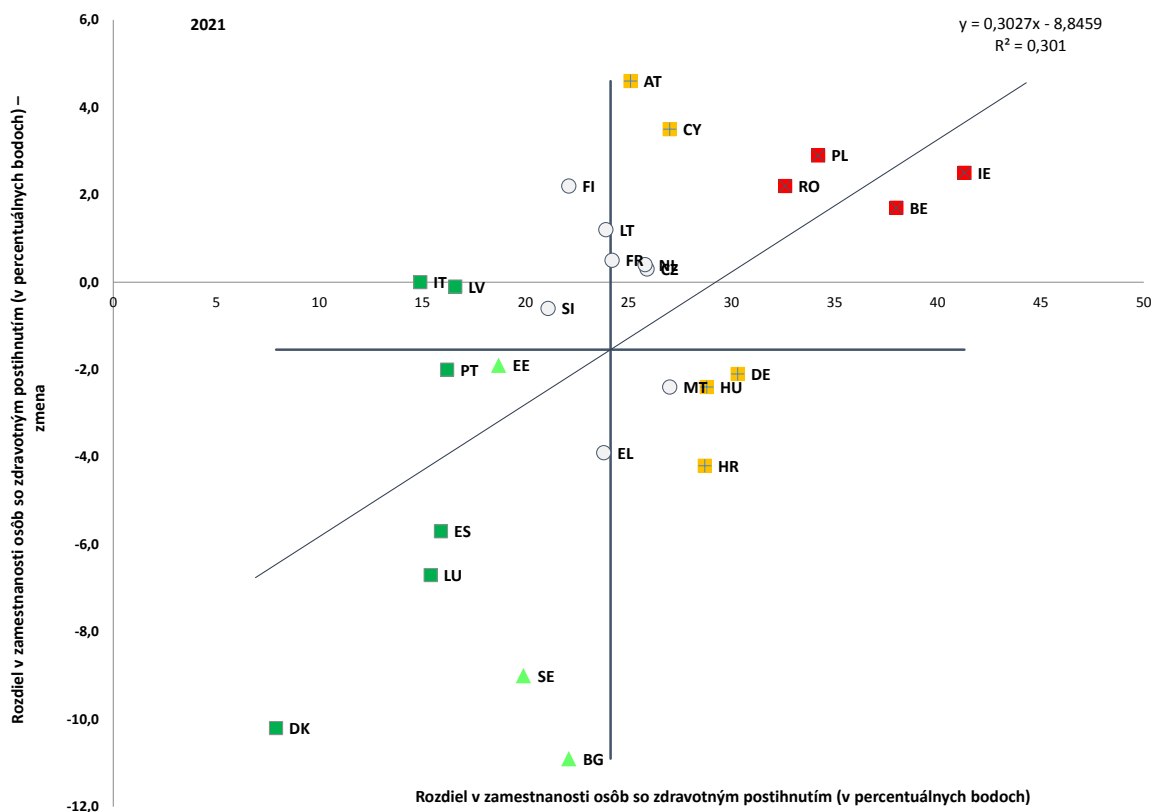
¹³⁰ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov z 3. marca 2021 o *Únii rovnosti: Stratégia v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030* [COM(2021) 101 final].

¹³¹ Pozri: Európska komisia, *Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2021*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2021.

zdravotným postihnutím¹³². Tento balík¹³³, ktorý pozostáva z usmernení a postupov v šiestich rôznych oblastiach od nábora po udržanie zamestnania, bude vypracovaný spoločne s príslušnými zainteresovanými stranami do roku 2024.

Graf 2.2.17: Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím je stále veľký, pričom medzi členskými štátmi existujú rozdielne trendy

Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím v porovnaní s osobami bez zdravotného postihnutia (vo veku 20 – 64 rokov), úrovne z roku 2021 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Legenda sa uvádza v prílohe. Údaje za IT a PL sú predbežné. Zlom v rade v prípade LU. Zdroj: Eurostat [[hlth_dlm200](#)], EU-SILC.

Hoci sa miera zamestnanosti osôb narodených mimo EÚ zlepšuje, zostáva nižšia ako v prípade osôb narodených v EÚ. Celkový rozdiel v miere zamestnanosti osôb narodených mimo EÚ a osôb narodených v EÚ predstavoval v roku 2021 v prípade vekovej kategórie 20 – 64 rokov 10,8 percentuálneho bodu (príslušné miery predstavovali 74,2 % v prípade osôb narodených v EÚ a 63,4 % v prípade osôb narodených mimo EÚ), pričom v porovnaní s rozdielom zaznamenaným v roku 2020 došlo k miernemu zlepšeniu (-0,8 percentuálneho bodu). Rozdiel bol väčší (približne alebo viac ako 20 percentuálnych bodov) v prípade krajín ako Belgicko, Holandsko a Švédsko. Naopak záporný (čo znamená vyššiu mieru zamestnanosti osôb narodených mimo EÚ ako osôb narodených v EÚ) bol v Poľsku, Rumunsku, na Slovensku, v Česku, na Malte a v Portugalsku.

¹³² Pozri: Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky (2022), *Presidency conference on integration of people with disabilities into the labour market* (Konferencia predsedníctva o integrácii osôb so zdravotným postihnutím na trh práce).

¹³³ Pozri Európska komisia, *Balík opatrení v oblasti zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím na zlepšenie výsledkov osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce, 2022*.

Situácia osôb, ktoré sa narodili v zahraničí, na trhu práce sa líši v závislosti od krajiny ich pôvodu – EÚ alebo mimo EÚ – a úrovne ich vzdelania. V EÚ bola v roku 2021 miera zamestnanosti osôb vo veku 25 – 74 rokov narodených v EÚ v priemere 79,7 % v prípade podskupiny s vysokou úrovňou vzdelania a len 39,8 % v prípade osôb s nízkou úrovňou vzdelania. V prípade osôb narodených v EÚ s vysokou úrovňou vzdelania a žijúcich v zahraničí miera zamestnanosti na úrovni 77,6 % zaostávala za mierou zamestnanosti ich rovesníkov narodených v EÚ len s relatívne malým rozdielom (2 percentuálne body). Pozoruhodné je, že miera zamestnanosti osôb narodených v EÚ s nízkou úrovňou vzdelania bola na úrovni 54,7 %, teda vyššia ako u osôb narodených v EÚ s podobnou úrovňou vzdelania. Situácia sa líši v prípade osôb narodených mimo EÚ v krajine s nízkym alebo so stredným indexom ľudského rozvoja (HDI). S priemernou mierou zamestnanosti na úrovni 45,7 % sú na tom len o niečo lepšie ako osoby narodené v EÚ s nízkou úrovňou vzdelania (zatiaľ čo ľudia s vysokou úrovňou vzdelania dosahujú takmer rovnaké výsledky ako ich rovesníci narodení v EÚ bez ohľadu na HDI krajiny ich pôvodu). Na základe údajov z VZPS za rok 2021 je hlavnou prekážkou brániacou získaniu vhodného zamestnania v hostiteľskej krajine, ktorú osoby narodené v zahraničí uvádzajú najčastejšie, nedostatočná znalosť jazyka (jazykov) hostiteľskej krajiny¹³⁴.

Rámček piliera 4: Nedostatok pracovnej sily a zručností¹³⁵

Nedostatok pracovnej sily a zručností sa vzťahuje na situácie, keď potenciálnu tvorbu pracovných miest brzdí nedostatok vhodných pracovníkov. Nedostatok pracovnej sily nastáva najmä vtedy, keď dopyt zamestnávateľov po pracovnej sile preyšuje dostupnú ponuku za prevládajúce mzdové a pracovné podmienky na konkrétnom mieste a v konkrétnom čase. K nedostatku zručností dochádza vtedy, keď zamestnávatelia nie sú schopní obsadiť pracovné miesto z dôvodu nedostatku vhodne kvalifikovaných uchádzačov a za aktuálne mzdové tarify. Nedostatok zručností ako taký je jedným z determinantov nedostatku pracovných síl, hoci ten môže mať aj ďalšie faktory (napr. hospodársky cyklus, starnutie obyvateľstva a modely mobility pracovnej sily, ktoré prispievajú k úbytku pracovnej sily, technologické zmeny, zlé pracovné podmienky v určitých odvetviach a/alebo povolaniach)¹³⁶. Nedostatok pracovnej sily aj zručností negatívne ovplyvňuje potenciál rastu a môže zhoršiť problémy v oblasti zamestnateľnosti a sociálneho začlenenia.

Pretrvávajúci nedostatok pracovnej sily často súvisí s nedostupnosťou vhodných zručností na trhu. V takýchto prípadoch zvýšenie úrovne miezd alebo poskytnutie lepších pracovných podmienok nepomáha v krátkodobom až strednodobom horizonte zaplniť voľné pracovné miesta, pretože osoby s požadovanými zručnosťami nie sú na trhu práce ľahko dostupné. Riešenie nedostatku zručností priamo prispieva k realizácii zásad piliera č. 1

¹³⁴ Pozri Eurostat (2022), *Main obstacles for foreign-born people to enter the labour market* (Hlavné prekážky brániace vstupu osôb narodených v zahraničí na trh práce); a Eurostat (2022), *Main characteristics of foreign-born people on the labour market* (Hlavné charakteristiky osôb narodených v zahraničí na trhu práce).

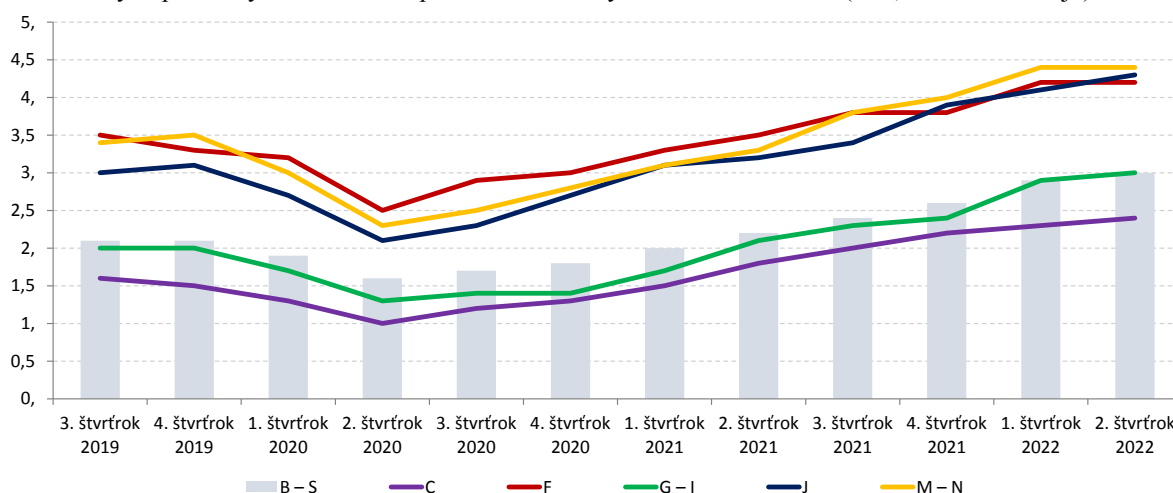
¹³⁵ Text v tomto rámečku sa do veľkej miery opiera o túto publikáciu a odkazuje sa na ňu (ak nie je uvedené inak): Európska komisia (2022, pripravuje sa), *Skills shortages and structural changes in the labour market during COVID-19 and in the context of the digital and green transitions* (Nedostatok zručností a štruktúrne zmeny na trhu práce počas pandémie ochorenia COVID-19 a v kontexte digitálnej a zelenej transformácie), Európske centrum odborných znalostí, súhrnná správa.

¹³⁶ Podrobnejšia analýza sa uvádza v Správe o vývoji na trhu práce a vývoji miezd v EÚ za rok 2022 (pripravuje sa).

(o vzdelávaní, odbornej príprave a celoživotnom vzdelávaní), č. 3 (o rovnosti príležitostí) a č. 4 (o aktívnej podpore zamestnanosti).

Od vypuknutia pandémie COVID-19 sa zvyšuje nedostatok pracovnej sily

Miera voľných pracovných miest v EÚ podľa ekonomických činností NACE 2 (v %, štvrťročné údaje)



Poznámka: Činnosti NACE 2, B-S (priemysel, stavebníctvo a služby) (s výnimkou činností domácností ako zamestnávateľov a exteritoriálnych organizácií a združení), C (priemyselná výroba), F (stavebníctvo), G-I (veľkoobchod a maloobchod, doprava, ubytovacie a stravovacie služby), J (informácie a komunikácia), M-N (odborné, vedecké a technické činnosti).

Zdroj: Eurostat [\[teilm310\]](#)

Nedostatok pracovnej sily dokonca roka 2021 dosiahol alebo prekročil úroveň spred pandémie vo viacerých krajinách EÚ. Vysoká miera voľných pracovných miest (vo vzťahu k prevládajúcim podmienkam na trhu práce) ako ukazovateľ nadmerného dopytu po pracovnej sile naznačuje nedostatok pracovnej sily. Ako vyplýva z uvedeného grafu, po poklese v prvých štvrťrokoch roku 2020 sa miera voľných pracovných miest začala opäť zvyšovať a už v druhom štvrťroku 2021 prekročila úroveň spred pandémie. V roku 2022 miera voľných pracovných miest naďalej rástla a v druhom štvrťroku dosiahla rekordnú úroveň. Obzvlášť vysoká je v odvetviach, ako sú informačné a komunikačné technológie, stavebníctvo a odborné činnosti, pričom výrazný nárast a úroveň vyššiu ako počas krízy zaznamenali aj pohostinské služby a priemyselná výroba. Hoci sa nedostatok pracovných síl zvyšuje, nič nenasvedčuje tomu, že by sa v EÚ ako celku zhoršilo zosúladenie ponuky a dopytu na trhu práce. Hoci prílev vysídlených osôb z Ukrajiny spolu s legálnou migráciou z iných regiónov sveta môže v strednodobom až dlhodobom horizonte pomôcť zmierniť nedostatok (najmä v odvetviach s malými prekážkami v oblasti prenosu zručností), je nepravdepodobné, že by tento problém úplne vyriešil.

Analýza mzdových prirážok v porovnaní s ich očakávanými úrovňami poskytuje údaje o odvetviach, v ktorých bol nedostatok zručností označený za prevažujúci. Štúdia Európskeho centra odborných znalostí, vychádzajúca z údajov EU-SILC za rok 2020, identifikuje nedostatok zručností tam, kde skutočná mzdová prirážka (t. j. časť mzdy, ktorá zostáva nevysvetlená po zohľadnení charakteristík pracovníkov) presahuje predpokladanú hodnotu pre konkrétnu úroveň zručností a odvetvie. Podľa analýzy sa najväčší nedostatok zručností zistil v prípade zručností vysokej úrovne v priemyselnej výrobe a doprave a v prípade všeobecných zručností strednej úrovne v oblasti financií, zdravotníctva a verejnej správy. Naopak nedostatok zručností je nižší v prípade vysokokvalifikovaných pracovníkov v stavebníctve a poľnohospodárstve a v prípade špecifických zručností strednej úrovne vo výrobe, stavebníctve, doprave a vo finančníctve.

Zelená a digitálna transformácia značne ovplyvnili potreby zručností na trhu práce, pričom zlepšenie výkonnosti systémov vzdelávania a odbornej prípravy je kľúčom k podpore zodpovedajúco priradenej ponuky zručností. Rýchle zmeny v dôsledku digitalizácie, dekarbonizácie a zavádzania nových technológií zvýšili dopyt po kvalifikovaných pracovníkoch s určitými zručnosťami. Nedostatok zručností, a to aj pokiaľ ide o digitálne zručnosti, súvisí aj s kvalitou a účinnosťou systémov vzdelávania a odbornej prípravy. Zvýšenie atraktívnosti odborného vzdelávania a prípravy, ako aj vedeckých, technologických, inžinierskych a matematických odborov (STEM) v terciárnom vzdelávaní je mimoriadne dôležité na riešenie výziev súvisiacich s nedostatkom zručností. Napriek tomu má v celej EÚ pokročilejšie digitálne zručnosti 65,5 % študentov v porovnaní iba s 37,4 % zamestnancov, čo naznačuje, že budúca pracovná sila môže byť lepšie vybavená na uspokojenie dopytu po digitálnych zručnostiach. Na ponuku pracovných síl a zručností majú vplyv aj všeobecnejšie faktory, ako sú starnutie obyvateľstva, pracovné podmienky, zárobok a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

Prístup k zručnostiam sa stal kľúčovou výzvou v rámci celej EÚ najmä pre malé a stredné podniky, pričom podľa prieskumu SAFE **patrí nedostatok pracovnej sily medzi najpálčivejšie problémy.** Za veľmi naliehavú výzvu v roku 2022 považovalo 67 % zo všetkých firiem v eurozóne prístup k pracovnej sile. Malé a stredné podniky majú problém konkurovať veľkým spoločnostiam v prístupe k talentom z dôvodu ich obmedzenejších zdrojov. Okrem iných opatrení využíva EÚ na podporu zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikáciu pracovnej sily v EÚ, a to aj v rámci MSP, Pakt o zručnostiach, a to prostredníctvom konkrétnych opatrení v rámci rozsiahlych partnerstiev v oblasti zručností v ekosystémoch. Každé partnerstvo sa zaväzuje k špecifickým cieľom, pokiaľ ide o zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu pracovnej sily, v súlade s potrebami zručností v príslušných ekosystémoch.

Pakt o zručnostiach je jednou z hlavných akcií Európskeho programu v oblasti zručností. Európska komisia ho prijala 1. júla 2020 a jeho cieľom je mobilizovať a motivovať súkromné a verejné zainteresované strany v členských štátoch, aby prijali konkrétne opatrenia na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu osôb v produktívnom veku. Prednostne sa tak deje prostredníctvom spájania úsilia v rámci partnerstva, riešenia potrieb trhu práce, podpory miestnych a regionálnych stratégií rastu, ako aj zelenej a digitálnej transformácie. K paktu sa doteraz pripojilo viac ako 700 subjektov, pričom 12 rozsiahlych partnerstiev v oblasti zručností zameraných na odbornú prípravu pracovníkov sa nachádza v 11 (zo 14) ekosystémoch priemyselnej stratégie. Tieto subjekty a partnerstvá v nasledujúcich rokoch zvýšia úroveň zručností približne šiestich miliónov pracovníkov a rekvalifikujú ich.

Mnohé členské štáty riešia nedostatok zručností zavádzaním a rozširovaním národných stratégií v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnanosti (ktoré boli v niektorých prípadoch vypracované za posledné desaťročie). Osobitná pozornosť sa venuje mapovaniu a prognózovaniu potrieb zručností. Napríklad v krajinách ako **Belgicko** a **Estónsko** sa nedostatok zručností zisťuje prostredníctvom procesu, na ktorom sa zúčastňujú verejné orgány, verejné služby zamestnanosti, zamestnávateľia, sociálni partneri a odborníci v oblasti vzdelávania. Verejné služby zamestnanosti využívajú informácie o zručnostiach v konkrétnych kanáloch, najmä pri navrhovaní programov odbornej prípravy (ako napríklad na **Cypre** a v **Luxembursku**). Viaceré členské štáty (napr. **Rakúsko, Bulharsko, Cyprus, Česko, Nemecko, Estónsko, Španielsko, Fínsko, Francúzsko, Írsko, Taliansko, Litva, Lotyšsko, Portugalsko, Švédsko, Slovensko** a **Slovinsko**) majú zavedené vnútroštátne

politiky zamerané konkrétne na posilnenie digitálnych zručností, v niektorých prípadoch aj s podporou Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti a iných fondov EÚ.

Zamestnávateľia takisto prijímajú opatrenia na riešenie nedostatku pracovnej sily a zručností prostredníctvom zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie a iných stratégií. Najrozšírenejší prístup je prostredníctvom odbornej prípravy na pracovisku a mimo pracoviska (zvyčajne vo veľkých podnikoch) a verejne financovaných programov odbornej prípravy. V mnohých členských štátoch (napr. v **Rakúsku, Belgicku, Nemecku, Estónsku, Grécku, Španielsku**, vo **Fínsku**, v **Maďarsku, Írsku, Litve, Holandsku, Poľsku, Rumunsku**, vo **Švédsku** a na **Slovensku**) sa uvádza, že zamestnávateľia spolupracujú so vzdelávacími inštitúciami a s inštitúciami odbornej prípravy, uznávajú a certifikujú zručnosti a prispievajú ku kvalite vzdelávacích programov v súlade s potrebami trhu práce. V niektorých členských štátoch (**Rakúsko, Španielsko, Fínsko, Chorvátsko, Írsko, Litva, Lotyšsko, Luxembursko, Malta, Portugalsko, Slovensko** a **Slovinsko**) podniky spolupracujú s verejnými službami zamestnanosti pri mapovaní nedostatku pracovných síl a zručností, ako aj pri navrhovaní a realizácii programov zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie. V mnohých členských štátoch existujú osobitné programy spolupráce so sociálnymi partnermi.

2.2.2. Opatrenia prijaté členskými štátmi

Členské štáty postupne zvyšujú politický dôraz na vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve (VSRD) s cieľom riešiť kapacitné obmedzenia v určitých geografických oblastiach, zabezpečujú prístup znevýhodnených detí a zlepšujú kvalitu v súlade s odporúčaním o posilnenej Európskej záruke pre deti a ako sa odráža v mnohých doteraz predložených národných akčných plánoch Európskej záruky pre deti. Pokračuje trend znižovania veku začatia povinnej školskej dochádzky a zavádzania právnych nárokov. Tieto opatrenia sú často sprevádzané ďalšími opatreniami na zrušenie alebo zníženie poplatkov za účasť alebo na podporu znevýhodnených rodín s cieľom zlepšiť ich dostupnosť. Rozširovanie kapacít VSRD vo všeobecnosti, ale aj v súvislosti s týmito poslednými opatreniami, pokračuje s výraznou podporou z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti. Hoci tieto investície majú potenciál vyplniť existujúce nedostatky kapacít v niektorých regiónoch, veľký počet detí vystavuje toto odvetvie ďalšiemu tlaku, čo v niektorých krajinách vedie k prispôbeniu niektorých technických a kvalitatívnych požiadaviek. Napríklad **Česko** si v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti kladie za cieľ zvýšiť kapacity VSRD do roku 2025 o 40 % a vytvoriť ďalších 5 000 miest pomocou ESF+, zatiaľ čo **Chorvátsko** má v úmysle vytvoriť 22 500 nových miest v rámci VSRD s cieľom zvýšiť účasť detí od troch rokov do veku začatia povinnej školskej dochádzky do roku 2026 na 90 %, ako sa predpokladá v **chorvátskom** pláne obnovy a odolnosti. V **Rumunsku** sa do roku 2025 plánuje vybudovať 110 jasli pre až 4 500 detí. V **Taliansku** sa má vytvoriť približne 264 000 pracovných miest na výstavbu, rekvalifikáciu a zabezpečenie materských škôl a jasli. Cieľom investícií financovaných v rámci plánu obnovy a odolnosti je zlepšiť poskytovanie vzdelávania od raného veku. **Cyprus** s rozpočtom 10 miliónov EUR na prvý rok a až 16 miliónov EUR na nasledujúce roky, čím sa pokryjú roky 2022 – 2025, prijal v septembri 2022 systém dotácií na starostlivosť o deti vo veku 0 rokov – 4 roky. V prípade počiatočnej cieľovej skupiny 15 000 detí je tento systém určený na dotovanie nákladov na materské školy prostredníctvom ESF+. Okrem toho Cyprus v rámci Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti plánuje znížiť vek nástupu do bezplatného povinného predškolského vzdelávania na štyri roky, čo bude sprevádzané grantovým systémom, ktorý pokryje poplatky za výučbu v komunitných alebo

súkromných materských školách pre deti, ktoré nemôžu byť prijaté do verejných materských škôl. V **Bulharsku**, ako sa uvádza v jeho pláne obnovy a odolnosti, sa reforma zníženia veku začiatku povinného predškolského vzdelávania z piatich na štyri roky postupne uplatňuje v celej krajine a jej cieľom je, aby sa do rokov 2023 – 2024 zaviedla vo všetkých obciach. Okrem toho s cieľom zlepšiť účasť na predškolskom vzdelávaní a výchove umožňuje nový zákon schválený na jar 2022 rodičom zapísať svoje deti do jasli a materských škôl bez akýchkoľvek poplatkov. V rámci bulharského plánu obnovy a odolnosti sa má zrekonštruovať 57 materských škôl a postaviť osem nových. **Slovensko** už v septembri 2021 zaviedlo povinné predprimárne vzdelávanie pre päťročné deti, pričom právny nárok na miesto v materských školách alebo inom zariadení poskytujúcom predprimárne vzdelávanie bude pre štvorročné deti zavedený v roku 2024 a pre trojročné deti v roku 2025. Táto reforma je doplnená o investície do novovytvorených miest pre deti vo veku 3 – 5 rokov. Okrem toho bol v rámci plánu obnovy a odolnosti spustený pilotný grantový program na zlepšenie prístupu k VSRD, zameraný na deti so slabým sociálno-ekonomickým zázemím vrátane detí z rómskych komunít. V rámci svojho plánu obnovy a odolnosti **Poľsko** plánuje investovať do vytvorenia nových miest starostlivosti vo forme jasli a detských klubov až pre 47 500 detí v celkovej hodnote viac ako 381 miliónov EUR. Patria sem aj zariadenia prispôbené potrebám detí so zdravotným postihnutím alebo detí vyžadujúcim si osobitnú starostlivosť, ktoré doplnia miesta vytvorené z prostriedkov ESF+, z ktorých sa bude financovať aj prevádzka miest vytvorených v rámci oboch fondov počas 36 mesiacov. V novembri 2021 **Poľsko** prijalo aj opatrenie na priame dotovanie financovania starostlivosti o deti. Na druhé a každé ďalšie dieťa vo veku od 12 do 36 mesiacov môžu rodičia získať dotácie až do výšky 12 000 PLN. V **Estónsku** sú prebiehajúce reformy zamerané na vymedzenie vzdelávacích výstupov a identifikáciu potrieb podpory vzdelávania detí do sedem rokov (vek začiatku povinnej školskej dochádzky). V rámci svojho plánu obnovy a odolnosti **Litva** v roku 2022 zrevidovala učebné osnovy VSRD a v roku 2021 skúšobne zaviedla metodiku na samohodnotenie a externé hodnotenie kvality svojich služieb. V **Írsku** bol zavedený balík opatrení, ktorý nadobudol účinnosť od septembra 2022, s cieľom zlepšiť odmeňovanie a podmienky v tomto odvetví, zlepšiť kvalitu poskytovania služieb a znížiť náklady pre rodičov. **Grécko** použije svoje zdroje z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti na vytvorenie viac ako 53 000 nových miest v zariadeniach starostlivosti o deti vo veku od dvoch mesiacov do 2,5 roka prostredníctvom vytvorenia alebo rozšírenia 1 000 zariadení starostlivosti o deti v rôznych obciach a vytvorenia 120 zariadení starostlivosti o deti vo veľkých podnikoch.

Vysídlené rodiny a deti z Ukrajiny využili rozšírenie sociálnej pomoci pre svoje rodiny vo viacerých členských štátoch, ktoré im umožnilo prístup k starostlivosti o deti, napríklad v Belgicku, Portugalsku, Estónsku, Maďarsku, Litve, Španielsku a na Slovensku. Vo väčšine členských štátov majú vysídlené deti z Ukrajiny rovnaký prístup k starostlivosti o deti ako štátni príslušníci krajiny alebo migranti s legálnym pobytom bez ohľadu na ich právne postavenie, zatiaľ čo v niektorých sa rovnaký prístup poskytuje po registrácii na účely dočasnej ochrany. Dostupnosť služieb starostlivosti o deti s cieľom zaručiť skutočný rovnaký prístup pre všetky deti však zostáva výzvou vo viacerých členských štátoch, najmä v tých, ktoré poskytujú útočisko vysokému počtu detí utekajúcim z Ukrajiny. V **Dánsku** sú v súčasnosti umožnené výnimky z predchádzajúcich pravidiel stanovených v dánskom zákone o materských a základných školách, čo umožňuje ukrajinským deťom udržať si kontakt so svojím jazykom a kultúrou a zároveň sa integrovať do dánskej spoločnosti a vzdelávacieho systému. V **Poľsku** zmeny v predpisoch o službách umožňujú zvýšiť celkový počet detí, ktoré využívajú služby VSRD. Miestne orgány môžu takisto zriadiť viac centier VSRD, aby uspokojili potreby ukrajinských detí.

Viacere členské štáty investovali do kvality a inkluzívnosti základného a stredoškolského vzdelávania v súlade so zásadou piliera č. 1 (o vzdelávaní, odbornej príprave a celoživotnom vzdelávaní). V **Bulharsku** sa viac ako 11 000 detí zúčastnilo na národnom programe „Spoločne pre starostlivosť o každého žiaka“, ktorého cieľom je uľahčiť prechod medzi materskou školou, primárnym a nižším sekundárnym vzdelávaním. **Česko** plánuje zvýšiť podporu pre školy v štrukturálne znevýhodnených regiónoch prostredníctvom poskytovania odbornej prípravy a zvyšovania kompetencií učiteľov. Toto pilotné opatrenie bude po roku 2022 rozšírené a bude financované v rámci plánu obnovy a odolnosti a čiastočne podporené z ESF+. V **rumunskom** pláne obnovy a odolnosti sú stanovené investície do podpory škôl, v ktorých je riziko predčasného ukončenia školskej dochádzky vysoké, a to prostredníctvom grantového systému vychádzajúceho z nedávno vyvinutého mechanizmu včasného varovania, ako aj z časovo ohraničených, dôkazmi podložených a nákladovo efektívnych cieľových hodnôt. **Estónsko** zvýšilo minimálne odmeny učiteľov o 7 %. Vo Flámsku (**Belgicko**) boli v rámci belgického plánu obnovy a odolnosti zavedené tzv. testy KOALA pre päťročné deti na posúdenie ich jazykových zručností. V prípade nedostatkov sa prijímú nápravné opatrenia na prekonanie rozdielov pred nástupom do základnej školy. Vo francúzsky hovoriacej komunite sa bude postupne zavádzať individuálna podpora žiakov s cieľom znížiť študijný neúspech a nerovnosti.

Viacere členské štáty vyvíjajú úsilie o riešenie nerovností poskytovaním cielenej podpory znevýhodneným školám a žiakom, ale problémy pretrvávajú. V súlade so zásadou piliera č. 1 (o vzdelávaní, odbornej príprave a celoživotnom vzdelávaní) sa členské štáty usilujú riešiť nerovnosti poskytovaním dodatočných finančných prostriedkov znevýhodneným školám, odbornou prípravou učiteľov a zvyšovaním dostupnosti podporného personálu. Reformy v oblasti inkluzívneho vzdelávania sa v niektorých prípadoch realizujú s podporou metodických centier, ktoré môžu usmerňovať a podporovať riaditeľov a pedagogických pracovníkov. **Španielsko** z prostriedkov Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti zriaďuje v školských obvodoch najmenej 1 000 zariadení podporných služieb zameraných na zraniteľných žiakov, ktoré poskytujú poradenstvo a psychoedukačnú podporu. Aj **Rumunsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti vybralo prvú skupinu škôl s vysokým rizikom predčasného ukončenia štúdia (1391), ktoré dostanú granty na podporu žiakov v zraniteľných situáciách. V **Rakúsku** sa v rámci pilotného projektu „100 škôl a 1 000 šancí“ testuje, ako by zvýšenie zdrojov pre mimoriadne problémové školy v základnom a stredoškolskom vzdelávaní mohlo zlepšiť výsledky vzdelávania. V **Grécku** bol vytvorený rámec pre inkluzívne vzdelávanie a súvisiace vykonávacie usmernenia s osvedčenými postupmi z iných európskych krajín a pilotný projekt 50 experimentálnych prístupných škôl zameraný na začlenenie osôb so zdravotným postihnutím. Projekt sa rozšíri na národnú úroveň s podporou finančných prostriedkov z EÚ. Medzi kľúčové opatrenia zamerané na integráciu žiakov s migrantským pôvodom patrí aj dodatočná jazyková podpora, napríklad v **Belgicku, Rakúsku, Holandsku** a vo **Švédsku**. Oddelené preklenovacie triedy pre migrantov, ktorí práve pricestovali, sú bežne uplatňovanou praxou v rôznych krajinách, ktorá by sa však mala realizovať s obozretnosťou, aby sa predišlo riziku segregácie. Niekoľko krajín spustilo ciele programy s cieľom kompenzovať výpadky vzdelávania znevýhodnených detí spôsobené pandemiou. Tieto programy sú často doplnené o psychosociálnu podporu na zmiernenie negatívneho vplyvu zatvorenia škôl na duševné zdravie žiakov. V rámci svojho plánu obnovy a odolnosti **Česko** realizuje rozsiahly národný program mentorstva, v rámci ktorého poskytuje finančné prostriedky 400 znevýhodneným školám na podporné opatrenia (napr. na podporných špecialistov, odbornú prípravu učiteľov na prácu s heterogénnymi skupinami). Niektoré krajiny prijali opatrenia na odstránenie štrukturálnych prekážok brániacich inklúziu. Reorganizácia sietí škôl v **Lotyšsku** a **Litve** (v rámci plánu obnovy a odolnosti) je zameraná aj na zlepšenie vzdelávacích príležitostí pre

žiakov vo vidieckych oblastiach. Na zlepšenie výsledkov vzdelávania znevýhodnených žiakov v rámci celej Únie je potrebné vyvinúť ďalšie úsilie. Napríklad je potrebné znížiť alebo zlepšiť včasné sledovanie žiakov a riešiť segregáciu v školách, keďže tieto oblasti predstavujú vo viacerých krajinách významné problémy.

Niektoré členské štáty prijali opatrenia na zlepšenie inkluzívnosti svojich vzdelávacích systémov pre žiakov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami vrátane odstránenia fyzických bariér v súlade so zásadou piliera č. 3 (rovnosť príležitostí). **Slovensko** v júni 2022 prijalo svoj prvý Akčný plán na vykonávanie stratégie inkluzívneho prístupu k vzdelávaniu na roky 2022 – 2024 ako pilotný projekt nového systému podpory v triedach pre deti so špeciálnymi potrebami. Deti budú podporované na základe ich skutočných individuálnych potrieb a nie na základe diagnózy ich zdravotného postihnutia a v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti Slovensko takisto plánuje odstrániť architektonické bariéry v 252 veľkých stredných školách. **Chorvátsko** plánuje v rámci svojho Národného plánu rozvoja vzdelávacieho systému na roky 2021 – 2027 zavedenie opatrení súvisiacich s rozvojom systému podpory detí a žiakov so zdravotným postihnutím, ako aj žiakov zo zraniteľných skupín. **Poľsko** v spolupráci s Európskou agentúrou pre rozvoj špeciálneho a inkluzívneho vzdelávania predstavilo plány reformy na zvýšenie inkluzívnosti svojho vzdelávacieho systému pre žiakov so zdravotným postihnutím. Cieľom návrhu zákona o inkluzívnom vzdelávaní je vytvoriť interdisciplinárny systém podpory pre deti, žiakov a rodiny, nový trojstupňový systém podpory raného vývoja a nový systém diagnostiky špeciálnych potrieb vrátane monitorovania a hodnotenia jednotlivých podporných opatrení. Úloha špeciálnych vzdelávacích inštitúcií sa rozšíri s cieľom podporiť inkluzívne vzdelávanie v hlavnom vzdelávacom prúde. Navrhujú sa nové opatrenia v oblasti dohľadu na zabezpečenie kvality a podpory rozvoja zručností pedagogických zamestnancov v inkluzívnom vzdelávaní. Cieľom reformy plánu obnovy a odolnosti v **Španielsku** bolo posilniť inklúziu žiakov so špeciálnymi potrebami v bežných školách a zároveň zachovať špeciálne vzdelávacie centrá pre tých žiakov, ktorých potreby sa v nich dajú lepšie naplniť, ako aj podporiť bežné centrá v ich úsilí v oblasti inklúzie. **Grécko** bude s podporou z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti skúšobne uplatňovať špeciálne programy intervencie v ranom detstve u viac ako 1 400 detí so zdravotným postihnutím a s vývinovými poruchami vo veku 0 – 6 rokov.

Začlenenie veľkého počtu vysídlených detí z Ukrajiny do národných vzdelávacích systémov predstavuje v niektorých členských štátoch výzvu. Odhaduje sa, že po ruskej agresii proti Ukrajine prišli do EÚ takmer dva milióny detí. Napriek tomu je v školskom roku 2021/22 do vnútroštátnych vzdelávacích systémov zapísaná len menšia časť z nich, pričom medzi členskými štátmi existujú veľké rozdiely. Čiastočne sa to dá vysvetliť vysokou mierou neistoty, pokiaľ ide o očakávanú dĺžku pobytu v hostiteľských krajinách. V dôsledku toho sa mnohí z nich rozhodnú pre online vzdelávanie, ktoré ponúkajú ukrajinské školy. S predĺžovaním ruskej agresie bude prioritou začlenenie ukrajinských detí do hlavného vzdelávacieho prúdu hostiteľských krajín od školského roka 2022/23. Činnosti, ktoré deťom umožnia zachovať si silné väzby na Ukrajinu, zároveň pomáhajú pripraviť deti na všetky možnosti budúceho vývoja vrátane návratu do ich domovskej krajiny, keď to situácia umožní. V záujme riešenia existujúcich výziev už väčšina členských štátov prijala opatrenia na podporu vzdelávania ukrajinských detí, napríklad ponúkajú jazykové kurzy, psychosociálnu podporu a poradenstvo. Vnútroštátne orgány boli aktívne pri vypracúvaní usmernení pre školy, učiteľov a rodiny. Napríklad Združenie učiteľov predškolskej výchovy a vzdelávania v **Chorvátsku** vypracovalo komunikačnú knihu s použitím symbolov preložených do ukrajinčiny a chorvátčiny na podporu integrácie vysídlených detí z Ukrajiny do predškolskej výchovy a vzdelávania. Okrem toho mnohé školy v členských štátoch zamestnávajú

ukrajinských učiteľov, aby pomohli prekonať jazykovú bariéru a zároveň riešiť nedostatok učiteľov.

Členské štáty zmierňujú podmienky pre vstup a poskytujú finančné prostriedky na uľahčenie integrácie vysídlených študentov z Ukrajiny do stredoškolského a vysokoškolského vzdelávania. Niektoré členské štáty umožňujú prístup na vyššie stredné a odborné školy bez akýchkoľvek dokladov preukazujúcich absolvovanie predchádzajúcich vzdelávacích cyklov – napríklad **Bulharsko, Cyprus, Česko, Estónsko, Španielsko, Litva, Lotyšsko**. Niekoľko ďalších krajín takisto prejavilo flexibilitu, pokiaľ ide o požadované dokumenty a zručnosti. **Česko** umožnilo študentom nahradiť chýbajúci doklad o vzdelaní čestným vyhlásením (prísažným vyhlásením), zatiaľ čo **Taliansko** ponúka alternatívny postup hodnotenia. **Bulharsko** poskytuje študentom alternatívnu cestu k prijatiu do ďalšieho školského roka pod podmienkou úspešného absolvovania všetkých predmetov (s výnimkou troch) na konci školského roka. V **Rumunsku** majú ukrajinskí žiaci zapísaní do rumunského vzdelávacieho systému právo na zápis do deviateho ročníka bez povinnosti vykonať štátnu záverečnú skúšku. Na preklopenie rozdielu medzi stredoškolským vzdelaním v danom odbore získaným na Ukrajine a vysokoškolským vzdelaním v EÚ **Luxembursko** ponúka osobitné preklenovacie kurzy, ktoré umožňujú študentom získať celoeurópsku akreditáciu tohto existujúceho vzdelania. Hoci podmienky prijatia zvyčajne stanovujú samotné inštitúcie vysokoškolského vzdelávania a môžu sa líšiť v rámci jednotlivých členských štátov, ako aj medzi nimi, bolo prijatých niekoľko opatrení, ktoré majú vysídleným osobám umožniť pokračovať vo vysokoškolskom vzdelávaní. Napríklad v **Česku, Estónsku, Fínsku, Chorvátsku**, na **Malte** a v **Rakúsku** sa dočasne ruší školné alebo poplatky za štúdium pre zahraničných študentov s cieľom zjednodušiť dostupnosť terciárneho vzdelávania. Iné členské štáty, napríklad **Cyprus, Taliansko** a **Litva**, ponúkajú študentom finančné prostriedky na pokračovanie vo vysokoškolskom vzdelávaní.

Členské štáty naďalej prijímajú opatrenia na posilnenie učiteľského povolania a riešenie zvyšujúceho sa nedostatku učiteľov. Členské štáty čoraz častejšie čelia vznikajúcemu nedostatku učiteľov, ktorý je spôsobený najmä starnutím učiteľskej pracovnej sily a nízkou atraktivnosťou tohto povolania. Problémy sú vo všeobecnosti vážnejšie v prípade niektorých predmetov, ako sú STEM a IKT, a v odľahlých alebo znevýhodnených oblastiach. Dokonca aj v krajinách s celkovo dobrými výsledkami, napríklad v **Estónsku, Dánsku** alebo vo **Švédsku**, predstavuje nedostatok učiteľov riziko pre kvalitu vzdelávania v strednodobom horizonte. V posledných rokoch sa v záujme zvýšenia atraktivnosti tohto povolania vo viacerých krajinách výrazne zvýšili platy. V septembri 2022 **estónska** vláda napríklad rozhodla o ďalšom zvýšení plátov učiteľov o 24 % v roku 2023 (do prijatia rozpočtu). Cieľom členských štátov je takisto prilákať viac uchádzačov o počiatočné vzdelávanie učiteľov, podporovať začínajúcich učiteľov, zlepšovať pracovné podmienky a ponúkať alternatívne cesty k tejto profesii. Napríklad **Litva** ponúka štipendiá študentom posledného ročníka, ktorí podpíšu trojročné pracovné zmluvy so školou alebo s obcou. V **Holandsku** sa nekvalifikovaní učelia môžu uchádzať o štipendijný program pre učiteľov s cieľom získať bakalársky alebo magisterský titul a **Španielsko** prijalo od júla 2021 právne predpisy, ktorých cieľom je okrem iného znížiť počet dočasných pracovných zmlúv pre učiteľov vo verejnom sektore. Niektoré krajiny prijali komplexnejšie reformy, ktoré zahŕňajú zmeny v programoch počiatočného a ďalšieho vzdelávania učiteľov. Napríklad **Estónsko** prijalo Akčný plán pre novú generáciu učiteľov zameraný na kvalitu riadenia a organizačnú kultúru v školách; počiatočnú odbornú prípravu učiteľov a odbornú prípravu učiteľov na pracovisku; príležitosti kariérneho postupu a rozvoja; podporu počas celého kariérneho cyklu a atraktivnosti učiteľského povolania. Nedávna reforma vo **Francúzsku** zaväzuje všetkých učiteľov zúčastňovať sa na priebežnej odbornej príprave a od januára 2022 sa otvorili nové

centrá odbornej prípravy pre pedagogických pracovníkov. **Cyprus**, v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti, a **Poľsko** vyvíjajú systémy hodnotenia učiteľov a zavádzajú normy v oblasti kvality výučby. Podobne aj **Grécko** nedávno zaviedlo rámec hodnotenia učiteľov a s podporou Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti bude ďalej investovať do posilňovania ich kompetencií. V **Belgicku** (vo Flámsku) môže byť novým záujemcom o učiteľské povolanie uznaných 10 rokov predchádzajúcich pracovných skúseností, čo je dôležité z hľadiska stanovenia ich odmeňovania.

Po narušení spôsobenom pandemiou sa obnovilo úsilie o modernizáciu zamerané na zlepšenie základných zručností a vybavenie mladých ľudí kompetenciami potrebnými v 21. storočí v súlade so zásadou piliera č. 1 (vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie). Komplexné reformy učebných plánov prebiehajú napríklad v **Belgicku**, na **Slovensku**, v **Česku**, **Španielsku**, **Grécku** a **Rumunsku** s cieľom posilniť získavanie kľúčových kompetencií, pričom sa často zameriavajú na digitálne zručnosti a zručnosti STEM, ako aj na kompetencie v oblasti environmentálnej udržateľnosti. Na **Slovensku** sa reforma podporí vytvorením 40 regionálnych centier, ktoré pomôžu školám pri mentorských, poradenských a konzultačných aktivitách podporovaných v rámci plánu obnovy a odolnosti. V **Slovinsku**, **Holandsku**, **Maďarsku** a **Luxembursku** sa digitálne zručnosti posilňujú v učebných plánoch na všetkých úrovniach vzdelávania. V **Bulharsku** bola s podporou ESF v roku 2022 spustená nová národná platforma pre elektronickú výučbu, ktorá bude spustená v školskom roku 2022/2023. Platforma umožní učiteľom vytvárať pomocou rôznych elektronických zdrojov digitálny obsah vzdelávania, ako sú lekcie, cvičenia alebo testy. V **Rumunsku** sa zavádzajú štandardizované testy s cieľom zlepšiť monitorovanie výsledkov vzdelávania. V **Grécku** sa po prvýkrát zorganizoval program hodnotenia na systémovej úrovni pre 12 000 žiakov v gréckom jazyku a matematike. Jeho cieľom je posúdiť implementáciu nových učebných plánov a vzdelávacie výstupy žiakov na rôznych úrovniach. Okrem toho akčný plán digitálneho vzdelávania v stratégii digitálnej transformácie **Grécka** na roky 2020 – 2025 zahŕňa revíziu učebných plánov, zavedenie certifikátu pre základné zručnosti v oblasti IT určeného pre 15-ročné deti a poskytovanie digitálnych vzdelávacích zdrojov pre základné a stredné školy. V **Portugalsku** je cieľom siete škôl *Ciência Viva*, ktorá je podporovaná z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti, posilniť experimentálne vyučovanie prírodných vied a posilniť vedeckú kultúru na základných a stredných školách.

Digitálna transformácia vzdelávania a odbornej prípravy dostane výraznú podporu z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti. Členské štáty budú realizovať rozsiahle reformy a investície do digitálneho vzdelávania, pričom do digitálneho vzdelávania a odbornej prípravy sa investuje viac ako 28 miliárd EUR¹³⁷. Väčšina krajín bude investovať do digitálnej infraštruktúry a pripojenia, často so zameraním na odstraňovanie digitálnej priepasti. Tieto investície pôjdu ruka v ruku s opatreniami na rozvoj digitálnych kompetencií študentov a učiteľov. Napríklad **Nemecko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti plánuje zriadenie kompetenčných centier pre digitálne vzdelávanie založených na systéme spolupráce medzi inštitúciami na vzdelávanie učiteľov a ich odbornú prípravu na pracovisku,

¹³⁷ Tento údaj je založený na metodike označovania podľa pilierov, ktorá sa uplatňuje v hodnotiacej tabuľke obnovy a odolnosti. Zodpovedá odhadovaným nákladom na opatrenia pridelené na primárnu alebo sekundárnu oblasť politiky *Ludský kapitál v digitalizácii*. Výpočet je založený na 26 plánoch obnovy a odolnosti schválených Komisiou a Radou do novembra 2022 (všetky členské štáty okrem Maďarska). Ide o odhadované náklady; skutočné financovanie bude vychádzať zo splnených míľnikov a cieľov. Komisia posúdila odhady nákladov pri predložení a schválení počiatočných plánov. Členské štáty nie sú povinné predkladať doklady o výdavkoch a Komisia nebude overovať skutočné náklady na opatrenia podporované Mechanizmom na podporu obnovy a odolnosti.

univerzitami a výskumnými ústavmi. **Bulharsko** bude v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti investovať do laboratórií STEM v školách vrátane učební s modernou technológiou s cieľom podporiť digitálnu gramotnosť a zlepšiť metódy výučby predmetov STEM. Zriadi sa jedno národné a tri regionálne centrá STEM, ktoré budú organizovať odbornú prípravu učiteľov a vypracovávať učebné materiály. **Grécko** s podporou z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti plánuje investície do digitálnej a laboratórnej infraštruktúry svojho širšieho vzdelávacieho systému; doposiaľ poskytlo digitálne vybavenie (vrátane notebookov a tabletov) viac ako pol miliónu žiakov a študentov z rodín s nízkymi príjmami a viac ako 150 000 učiteľom základných a stredných škôl. **Španielsko** chce do konca roka 2024 podporiť digitálnu transformáciu odborného vzdelávania investovaním do digitálnej a ekologickej odbornej prípravy učiteľov odborného vzdelávania, do premeny učební na priestory s aplikovanými technológiami, do vytvorenia učební „podnikania“ a do vytvorenia siete 50 centier excelentnosti zabezpečujúcich stimuly pre výskum a inovácie. V nadväznosti na nové opatrenia prijaté v júli 2021 Španielsko do roku 2025 poskytne v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti prenosné zariadenia najmenej 300 000 žiakom zo zraniteľných skupín vo verejných alebo štátom dotovaných školách. Okrem toho zabezpečí inštaláciu, aktualizáciu a údržbu interaktívnych digitálnych systémov v najmenej 240 000 učebniach vo verejných školách, aby umožnilo zmiešané učenie, a poskytne digitálnu odbornú prípravu 700 000 učiteľom. V januári 2022 **Portugalsko** podpísalo zmluvy na nákup 600 000 nových notebookov financovaných v rámci Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti, ktoré sa budú požičiavať učiteľom a žiakom. **Írsko** plánuje v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti zaviesť do približne 1 100 základných škôl širokopásmový internet a poskytnúť viac ako 3 100 základným a stredným školám finančné prostriedky na infraštruktúru IKT vrátane zariadení a softvéru.

Kým prístup k terciárnemu vzdelávaniu naďalej zostáva problémom, najmä pre zraniteľných mladých ľudí, v niektorých členských štátoch sa politika zameriava na „zabezpečenie budúcnosti“ vysokoškolského vzdelávania v súvislosti s dvojakou transformáciou. Väčšina členských štátov sa zameriava na kvalitu akademickej ponuky, riešenie nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a prístupu absolventov na trh práce, ako aj na medzinárodnú konkurencieschopnosť inštitúcií vysokoškolského vzdelávania. Niektoré krajiny takisto uskutočňujú významné reformy v oblasti riadenia vrátane posilnenia financovania založeného na výkonnosti. Na **Cypre** bola vytvorená národná pracovná skupina s cieľom využiť nové možnosti iniciatívy „Európske univerzity“, ktorá posilňuje spoluprácu medzi inštitúciami vysokoškolského vzdelávania v Európe. V **Bulharsku** je balík opatrení zameraný na zvýšenie požiadaviek na pedagogických zamestnancov, zlepšenie akreditačného systému, zmenu atestácie pedagogických zamestnancov a zavedenie opatrení proti plagiátorstvu. V niektorých členských štátoch, napríklad v **Česku**, vo **Švédsku** a **Fínsku**, sa v rámci Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti vytvoria nové študijné programy a miesta s cieľom uspokojiť potreby zručností v rýchlo sa rozvíjajúcich odvetviach. Vysokoškolské inštitúcie vo **Fínsku** navýšia v roku 2022 počet prijatých študentov o najmenej 600 študijných miest v študijných programoch 1. stupňa. **Taliansko** plánuje vytvorenie troch centier digitálneho vzdelávania zameraných na digitálnu transformáciu vysokoškolského vzdelávania. Na **Slovensku** sa medzi školami a vládou zavedú zmluvy o výkonnosti na podporu profilovania a diverzifikácie vysokých škôl na základe ich špecifických silných stránok a potenciálu rozvoja. Len málo krajín má ciele stratégie na zvýšenie inkluzívnosti a dostupnosti vysokoškolského vzdelávania. V **Írsku** sa rámcom s názvom **Financovanie budúcnosti** zvyšuje financovanie podpory študentov, stanovujú sa možnosti udržateľného financovania vysokoškolského vzdelávania a plány na zlepšenie kvality vysokoškolského vzdelávania. Rieši sa ním nedostatok zručností a podporuje účasť nedostatočne zastúpených skupín na vzdelávaní pri súčasnom postupnom

znižovaní poplatkov za štúdium a zvyšovaní grantov pre študentov, pričom sa zároveň rušia študentské pôžičky. Podobne aj **Španielsko** a **Taliansko** zvyšujú počet štipendií a investujú do ubytovania študentov.

V niektorých členských štátoch boli zavedené rozsiahle reformy systému odborného vzdelávania a prípravy (OVP). Vláda a sociálni partneri v **Portugalsku** uzavreli v júli 2021 v súlade s reformou zahrnutou v jeho pláne obnovy a odolnosti tripartitnú dohodu o odbornom vzdelávaní a kvalifikáciách. Cieľom dohody je vytvoriť pružnejší a flexibilnejší systém riadenia s dôrazom na digitálne vzdelávanie a rozvoj postsekundárneho a stredného stupňa OVP. V marci 2022 **Španielsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti zaviedlo zákon, ktorým sa začleňujú dva už existujúce systémy OVP (z ktorých jeden je spojený so vzdelávaním a druhý s trhom práce) do jednotného rámca, ktorého cieľom je uplatňovať perspektívu celoživotného vzdelávania. Po tomto zákone nasledovala dohoda vzťahujúca sa na inovácie, internacionalizáciu v oblasti OVP, ako aj digitálnu a zelenú transformáciu. V **Bulharsku** sa bude v rámci strategickej operácie ESF+ prijatej v roku 2022 pilotne aktualizovať zoznam povolání a noriem OVP. V rámci plánu obnovy a odolnosti sa plánujú nové zmeny regulačného rámca pre OVP, ktorými sa zavedú zmeny zoznamu povolání v rámci OVP a ich programov v súlade s potrebami trhu práce. Okrem toho sa prostredníctvom tohto plánu obnoví 24 centier excelentnosti OVP, pričom ich činnosť bude podporovaná z ESF+. **Lotyšsko** v marci 2022 prijalo niekoľko zmien zákona o odbornom vzdelávaní, ktorými sa rozšírili možnosti získavania kvalifikácie mimo konkrétnej školy, napr. v rámci mobility, v iných vzdelávacích inštitúciách alebo v pracovnom prostredí, ako aj neformálneho vzdelávania, a takisto sa zaviedol modulárny prístup. Reformou sa takisto objasňujú podmienky učňovskej prípravy a učenia sa na pracovisku, zavádza sa úrazové poistenie študentov, zlepšuje sledovanie absolventov a niektoré školy OVP sa zaraďujú medzi centrá excelentnosti. V nadväznosti na záväzky v národnom pláne obnovy a odolnosti boli alebo budú v **Litve** v priebehu roka 2022 postupne prijaté reformy súvisiace s OVP, ktoré sa týkajú učňovskej prípravy, hodnotenia kompetencií, konsolidácie siete OVP, ako aj centier excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy.

Členské štáty rozšírili možnosti prístupu absolventov stredoškolského odborného vzdelávania a prípravy k postsekundárnemu a terciárnemu vzdelávaniu v súlade so zásadou piliera č. 1 (vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie). **Maďarsko** napríklad zmenilo systém bodového hodnotenia prijímania na vysokoškolské štúdium tak, aby od akademického roka 2021/2022 umožňoval aj výpočet bodov na prijímacích skúškach na základe výsledkov OVP. **Švédsko** prijalo zmeny týkajúce sa požiadaviek na národné programy odborného vzdelávania vo vyššom sekundárnom vzdelávaní, napríklad pokiaľ ide o požiadavky na švédsky a anglický jazyk, aby študenti mohli dosiahnuť základnú spôsobilosť na vysokoškolské štúdium. **Taliansko** zvyšuje počet subjektov terciárneho odborného vzdelávania prostredníctvom vytvárania sietí pozostávajúcich zo spoločností, univerzít a výskumných centier, miestnych orgánov a systémov vzdelávania/odbornej prípravy. Úpravou režimu „kurzov technologickej špecializácie“ **Portugalsko** posilnilo úlohu takýchto kurzov ako postsekundárneho neterciárneho duálneho certifikačného vzdelávania, ktoré zabezpečuje kvalifikáciu na báze špecializovaného technického vzdelávania. **Rumunsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti vytvára úplnú profesionálnu cestu k vyššiemu technickému vzdelaniu tým, že zabezpečuje celú sústavu vzdelávania pre študentov zapísaných do duálneho sekundárneho vzdelávania, aby mohli prejsť na programy terciárneho vzdelávania. Cieľom tejto reformy, ktorá je doplnená o viaceré investície financované z plánu obnovy a odolnosti, je zvýšiť kvalitu, atraktivnosť a relevantnosť duálneho vzdelávania pre trh práce, pričom sa očakáva, že do roku 2026 sa podiel stredoškolákov v tomto smere zvýši zo 17 % na 40 %.

Vo viacerých členských štátoch tvoria zručnosti pre zelenú a digitálnu transformáciu významnú súčasť širších stratégií zručností alebo opatrení v oblasti zamestnanosti. Španielsko plánuje v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti a ako doplnok k pripravovanému Európskemu sociálnemu fondu plus (ESF+) financovať rekvalifikáciu pracovníkov ohrozených vysídlením na získanie nových zručností pre digitálnu, zelenú a produktívnu transformáciu. Okrem toho v najmenej 23 výrobných odvetviach sa uskutoční prieskum s cieľom zistiť príslušné potreby zručností. V rámci **litovského** plánu obnovy a odolnosti sa začal pilotný program na zvýšenie rozsahu a rozmanitosti jeho opatrení v oblasti zamestnanosti. Jeho zámerom bolo prispieť k cieľom digitálnej a zelenej transformácie a podporiť obehové hospodárstvo. **Grécko**, ktoré kladie osobitný dôraz na digitálne a zelené zručnosti, zreformovalo svoj národný systém celoživotného vzdelávania a od konca roku 2022 bude ponúkať približne pol miliónu ľudí osobitné programy odbornej prípravy s cieľom zlepšiť ich digitálne a zelené zručnosti. Národná stratégia celoživotného vzdelávania na roky 2021 – 2027 na **Cypre** zahŕňa osobitný pilier zameraný na zelenú transformáciu a udržateľnosť. S cieľom uspokojiť neustále sa meniaci dopyt po zručnostiach niektoré členské štáty merajú a prognózujú potreby zručností a tieto informácie využívajú pri tvorbe politík. **Estónsko** a **Írsko** napríklad identifikujú budúci nedostatok zručností prostredníctvom participatívneho procesu, na ktorom sa zvyčajne zúčastňujú zástupcovia verejných orgánov, verejných služieb zamestnanosti, zamestnávateľov, sociálnych partnerov, univerzít a rôzni odborníci.

Vo svetle digitálnej transformácie mnohé členské štáty realizujú komplexné stratégie na zlepšenie digitálnych zručností dospelaj populácie. Politické opatrenia sa najčastejšie zameriavajú na poskytovanie priamej odbornej prípravy a zvyšovanie úrovne digitálnych zručností. **Španielsko** sa v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti napríklad zameriava na zlepšenie úrovne digitálnych zručností obyvateľstva. Jedno z opatrení počíta so sieťou podporných centier pre odbornú prípravu v oblasti základných a pokročilých digitálnych zručností, ktorá zahŕňa opatrenia na posilnenie postavenia starších ľudí alebo uľahčenie odbornej prípravy zraniteľných detí a rôzne kampane na zvyšovanie povedomia. Počíta sa aj s činnosťami na zvýšenie digitálnych schopností širokej verejnosti prostredníctvom spolupráce so súkromným sektorom, ako je napríklad bezplatne prístupná vzdelávacia platforma *Digitalizate Plus*, ako aj vytvorenie digitálnych zdrojov na šírenie a výučbu španielskeho jazyka do konca roka 2025. Niektoré členské štáty, napríklad **Česko** a **Estónsko**, uskutočňujú značné investície do priamych programov zvyšovania úrovne digitálnych zručností zameraných na širokú verejnosť. Patria k nim aj programy odbornej prípravy v oblasti digitálnych zručností zamerané na konkrétne cieľové skupiny, ako sú uchádzači o zamestnanie, kľúčoví odborníci a zamestnávatelia, predovšetkým malé a stredné podniky. V septembri 2021 valónska vláda v **Belgicku** prijala návrh nového dekrétu o posilnení základných digitálnych zručností. V tomto dekréte sa plánuje zvýšenie počtu hodín odbornej prípravy, štandardizovaná pedagogika, koordinácia so službami zamestnanosti a stabilnejšie a posilnené financovanie štruktúr, ktoré túto odbornú prípravu poskytujú. V **Luxembursku** bol v októbri 2021 prijatý národný akčný plán digitálneho začlenenia, ktorého výrazná časť sa zaoberá digitálnymi zručnosťami. Tento plán ponúka digitálnu gramotnosť vo formálnom a neformálnom vzdelávaní pre všetky stupne a všetky vekové skupiny, pričom obsahuje špecializované iniciatívy, ktoré občanom umožňujú získať digitálnu samostatnosť. Na rozvoj digitálneho vzdelávania a podporu digitálnych kompetencií občanov a zamestnancov rôznych odvetví **Poľsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti vypracovalo Plán rozvoja digitálnych kompetencií na roky 2023 – 2030. **Malta** pripravuje tzv. sčítanie digitálnych zručností svojej pracovnej sily, ktorého výsledky by mali byť zverejnené do konca roka 2022. Vo **Fínsku** bola na jar 2022 v rámci rozsiahlej reformy kontinuálneho vzdelávania, ktorá je súčasťou plánu obnovy a odolnosti, zverejnená prvá

výzva na predkladanie žiadostí o poskytnutie odbornej prípravy na posilnenie digitálnych a/alebo zelených zručností. **Bulharsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti investuje do zriadenia platformy pre vzdelávanie dospelých, ktorej cieľom je poskytnúť odbornú prípravu v oblasti digitálnych zručností 500 000 ľuďom. **Rumunsko** v rámci investícií z plánu obnovy a odolnosti plánuje premeniť niekoľko knižníc na centrá digitálnych zručností, v ktorých 100 000 ľudí zo znevýhodnených komunít získa odbornú prípravu v oblasti základných digitálnych zručností. **Írska** stratégia gramotnosti a matematickej a digitálnej gramotnosti dospelých poskytuje bezplatnú podporu dospelým pri získavaní základných digitálnych zručností potrebných na účasť v spoločnosti. Cyprus v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti prijal národný akčný plán elektronických zručností, ktorým sa posilňujú digitálne zručnosti v celej spoločnosti.

Odborné vzdelávanie a príprava môžu zohrávať kľúčovú úlohu pri podpore digitálnych zručností. **Španielsko** investuje do digitálnej transformácie odborného vzdelávania a prípravy v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti, ktorý obsahuje kľúčové opatrenia týkajúce sa digitálnej a ekologickej odbornej prípravy učiteľov odborného vzdelávania a premeny učební na aplikačné priestory pretvárajúce technologické pracovné prostredie. Právne predpisy týkajúce sa systému učňovskej prípravy súvisiace s **litovským** plánom obnovy a odolnosti obsahujú špecifický cieľ v oblasti digitálnej transformácie, v ktorom sa uvádza, že najmenej 40 % učňovskej prípravy sa musí zameriavať na digitálne zručnosti. S cieľom uspokojiť rastúcu potrebu digitálnych zručností **Portugalsko** prehodnocuje obsah odbornej prípravy a vzdelávania zahrnutý do národného katalógu kvalifikácií v tejto oblasti. Patria sem najmä vzdelávacie moduly týkajúce sa technológií a nástrojov, aby sa na základe diagnostiky predvídania zručností rozvíjali zručnosti, ktoré sú najčastejšie potrebné v profesionálnom kontexte.

V súvislosti s Európskou zelenou dohodou a potrebou urýchleného prechodu na čistú energiu vzhľadom na útočnú vojnu Ruska voči Ukrajine členské štáty zavádzajú rôzne opatrenia na podporu a rozvoj zručností pre zelenú transformáciu. Napríklad v **Estónsku** plán obnovy a odolnosti zahŕňa investície do zelených zručností, ktoré sú zamerané na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu s cieľom pripraviť pracovnú silu so širšími znalosťami a zručnosťami v oblasti zeleného hospodárstva. Toto opatrenie podporuje zavádzanie zelených technológií prostredníctvom prenosu vedomostí, modernizácie obsahu a organizácie programov odbornej prípravy na získanie odbornej spôsobilosti vo vysokoškolskom vzdelávaní a v oblasti OVP, ako aj zabezpečovanie zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie. Budú sa aktualizovať a v prípade potreby vypracovávať nové odborné štandardy, v ktorých sa špecifikujú vzdelávacie výstupy v oblasti zelených zručností a vyberú sa konkrétne oblasti a zručnosti s najväčším vplyvom na zelenú transformáciu. Okrem toho plán spravodlivej územnej transformácie pre estónsky región Ida-Viru závislý od ropnosnej bridlice zahŕňa opatrenia zamerané na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie, ako aj na poskytovanie pomoci pri hľadaní pracovného miesta a aktívne začleňovanie uchádzačov o zamestnanie. Vláda vo **Švédsku** navrhla investovať v roku 2022 100 miliónov SEK na zvýšenie zručností v oblasti klímy (*kompetenslyft för klimatet*). Švédska agentúra pre inovácie Vinnova v súčasnosti pracuje na návrhu, ako by malo byť toto opatrenie vypracované, napr. ktoré programy sa majú považovať za oprávnené, ako sa majú rozdeľovať finančné prostriedky a ktorý orgán má byť zodpovedný za správu. **Dánsko** v apríli 2022 prijalo balík vo výške 100 miliónov DKK v oblasti ekologickej odbornej prípravy a zvyšovania úrovne zručností. Finančné prostriedky sa okrem iného použijú na investície do vybavenia a rozvoja zručností školiteľov, najmä v oblasti poľnohospodárstva, potravinárstva, technológií, stavebníctva a dopravy. Všetci poskytovatelia odbornej prípravy v oblasti podnikania a trhu práce sa vo

všeobecnosti môžu uchádzať o finančné prostriedky na rozvoj a testovanie sústav vzdelávania v oblasti adaptácie na zmenu klímy a zelenej transformácie v rokoch 2022 – 2025.

Poskytovanie odbornej prípravy je dôležitou oblasťou politiky na uspokojenie potrieb zručností v rámci zelenej transformácie. V niektorých členských štátoch, napríklad v **Írsku** a **Španielsku**, sa poskytujú osobitné programy odbornej prípravy pre odborníkov pre odvetvia a povolania, v ktorých je veľký dopyt po zelených pracovných miestach. **Malta** plánuje v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti zaviesť program odbornej prípravy a certifikácie v stavebníctve a výstavbe so zameraním na obnovu. Spolkové ministerstvo **Rakúska** pre ochranu klímy, životné prostredie, energetiku, mobilitu, inovácie a technológie zavádza prostredníctvom iniciatívy na ochranu klímy *klimaaktiv* inovatívny obsah do existujúcich vzdelávacích programov a v súčasnosti ponúka kvalifikáciu pre odborníkov v oblasti stavebníctva a obnovy, energetiky a stavebných technológií, zelených informačných technológií, úspory energie, energetického manažmentu, energetického poradenstva a mobility. Existujú aj iniciatívy na podporu vzdelávania nezamestnaných v oblasti zelených zručností. V **Dánsku** majú nekvalifikovaní pracovníci a pracovníci so zastaranými zručnosťami nárok na vyššie dávky v nezamestnanosti (110 % základu), ak sa začnú odborne vzdelávať v povolani, ktoré čelí nedostatku pracovnej sily, vrátane odbornej prípravy na získanie zeleného pracovného miesta.

S cieľom zvýšiť účasť na vzdelávaní dospelých, najmä medzi nízkokvalifikovanými pracovníkmi, členské štáty zavádzajú opatrenia na účinnejší dosah v súlade so zásadami piliera č. 1 (vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie) a č. 4 (aktívna podpora zamestnanosti). Napríklad v **Belgicku** Flámske spoločenstvo zaviedlo stratégiu, čiastočne financovanú z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti, ktorá je založená na zameraní sa na špecifické segmenty dospeljej populácie a koordinovaná s rozvojom systému individuálnych vzdelávacích účtov a opatreniami na podporu poskytovateľov vzdelávania dospelých a posilnenie partnerstiev v oblasti celoživotného vzdelávania. Slúži ako doplnok k individuálnemu právu na päť dní vzdelávania na zamestnanca a rok (v ekvivalentoch plného pracovného času), ktoré sa v roku 2024 zavedie na federálnej úrovni v rámci plánu obnovy a odolnosti. V **Grécku** sú individuálne vzdelávacie účty základom významnej reformy poskytovania vzdelávania dospelých, ktorá sa uskutočňuje v kontexte jeho plánu obnovy a odolnosti a ktorej cieľom je lepšie reagovať na potreby trhu práce prostredníctvom posilneného mechanizmu predvídania zručností. Na zavedenie individuálnych vzdelávacích účtov, podporovaných prostredníctvom ESF+, sa odkazuje v komplexnej **cyperskej** stratégii celoživotného vzdelávania na roky 2021 – 2027. Cieľom stratégie je okrem iného zabezpečiť, aby bolo celoživotné vzdelávanie dostupné a relevantné pre všetkých dospelých. **Litva** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti vytvorí nový IT systém založený na modeli individuálnych vzdelávacích účtov pre dospelých, ktorí sa chcú ďalej vzdelávať, a zároveň sa umožní prístup k súvisiacim službám, ako je odborné poradenstvo a uznávanie zručností a kompetencií. S cieľom zlepšiť zosúladovanie programov vzdelávania dospelých s potrebami trhu práce **Chorvátsko** zosúladilo programy vzdelávania dospelých s chorvátskym kvalifikačným rámcom (CROQF) a zlepšilo uznávanie informálneho a neformálneho vzdelávania. V **Dánsku** je cieľom iniciatívy rotácie pracovných miest umožniť pracovníkom zapojiť sa do vzdelávania a využívať výhody kontinuálneho vzdelávania poskytovaním náhradných programov pre tých, ktorí trpia časovými obmedzeniami. **Maďarsko** v septembri 2021 zaviedlo program (s dotáciou 175 miliónov EUR) na zvyšovanie úrovne zručností 70 tisíc zamestnancov do roku 2025 so stimulmi na zapojenie znevýhodnených skupín, ako sú nízkokvalifikovaní pracovníci, mladí ľudia, zamestnanci nad 50 rokov alebo osoby so zdravotným postihnutím.

Členské štáty sa snažia zabezpečiť kvalitu, uznávanie a porozumenie mikrocertifikátov, ktoré sa čoraz viac využívajú v systémoch vzdelávania, odbornej prípravy a trhu práce v súlade so zásadami piliera č. 1 (vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie) a č. 4 (aktívna podpora zamestnanosti). Niektoré členské štáty inštitucionalizujú používanie a uznávanie mikrocertifikátov ako nástroja, ktorý má významný potenciál pri poskytovaní rýchleho a cieľového zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie pracovníkov, učiacich sa a uchádzačov o zamestnanie v súvislosti s dvojakou transformáciou. V **Írsku** sú osvedčenia o mikrocertifikátoch súčasťou írskoho národného kvalifikačného rámca od jeho vytvorenia v roku 2003. V roku 2022 ich udeľujú rôzni poskytovatelia vrátane inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, OVP a neformálnych poskytovateľov. Subjekty na trhu práce ich čoraz viac oceňujú, pretože poskytujú cieľené, flexibilné a overiteľné možnosti zvyšovania úrovne zručností. V **Holandsku** sa mikrocertifikáty (*edubadges*) môžu vydávať elektronicky a ich príjemcovia si ich môžu uchovávať a poskytovať ich zamestnávateľom alebo poskytovateľom vzdelávania, aby bolo vzdelávanie dospelých flexibilnejšie a dostupnejšie. V **Chorvátsku** sa „mikrocertifikáty“ stali po prijatí nového zákona o vzdelávaní dospelých v rámci jeho plánu obnovy a odolnosti v roku 2021 súčasťou formálneho vzdelávania dospelých. Národný kvalifikačný rámec Chorvátska bude zahŕňať jednotky vzdelávacích výstupov súvisiace s krátkymi vzdelávacími kurzami, ktoré môžu viesť k získaniu čiastočnej alebo úplnej kvalifikácie. Nový **španielsky** zákon o OVP (organický zákon č. 3/2022) nedávno začlenil mikrocertifikáty do formálneho odborného vzdelávania a prípravy s možnosťou zhromažďovať a sčítavať jednotlivé kvalifikácie do formálneho certifikátu odborného vzdelávania a prípravy. Podobne aj v **Lotyšsku** nový zákon o odbornom vzdelávaní a príprave z marca 2022 umožňuje zhromažďovať mikrocertifikáty na získanie úplnej kvalifikácie, resp. ich používať ako samostatné kvalifikácie. **Estónsko** sa pri revízii svojho zákona o vzdelávaní dospelých (ktorá práve prebieha) zameriava na reguláciu obsahu, poskytovania, kvality a trvania vzdelávacích skúseností, ktoré vedú k udeleniu mikrocertifikátov. V niektorých ďalších členských štátoch, napríklad v **Poľsku**, **Slovinsku** a vo **Fínsku**, prebiehajú konzultácie a diskusie o právnych iniciatívach týkajúcich sa mikrocertifikátov. V Poľsku bude zavádzanie mikrocertifikátov podporené z ESF+.

Posilnená záruka pre mladých ľudí je naďalej základným kameňom politiky na podporu štrukturálnych reforiem a opatrení, ktoré podporujú zamestnateľnosť mladých ľudí. V rámci posilnenej záruky pre mladých ľudí a v súlade so zásadou piliera č. 4 (aktívna podpora zamestnanosti), ako aj v kontexte opatrení podporovaných z fondov EÚ (ESF+, Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti) niektoré členské štáty spustili nové iniciatívy na vykonávanie posilnenej záruky pre mladých ľudí. **Portugalsko** koncom roka 2021 prijalo Posilnený národný plán vykonávania záruky pre mladých ľudí a **Španielsko** v júni 2021 predstavilo Plán záruky pre mladých ľudí plus na roky 2021 – 2027 spolu so Stratégiou pre mládež do roku 2030. **Litva**, **Švédsko** a **Estónsko** (Estónsko v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti) nedávno prijali nové plány vykonávania záruky pre mladých ľudí. Ďalšie členské štáty, napríklad **Chorvátsko** a **Grécko**, aktualizujú svoje plány vykonávania záruky pre mladých ľudí, zatiaľ čo **Bulharsko** pracuje na národnej rámcovej dohode o vykonávaní záruky pre mladých ľudí.

Značný počet členských štátov, ktorým je poskytovaná podpora aj z finančných prostriedkov Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti, uskutočňuje reformy a nové programy vrátane stimulov na prijímanie do zamestnania a sprievodných programov zameraných na mladých ľudí. Ich cieľom je zlepšiť zamestnateľnosť mladých ľudí v súlade so zásadami piliera č. 1 (vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie) a č. 3 (rovnaké príležitosti). Plán obnovy a odolnosti **Estónska** zahŕňa niekoľko opatrení na podporu mladých ľudí, ako napríklad reformu zručností na podporu digitálnej transformácie

vrátane nových kariérnych príležitostí pre zamestnaných aj nezamestnaných prostredníctvom zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie v oblasti IKT. Ďalšie opatrenie s názvom *Moje prvé zamestnanie* je zamerané na zníženie nezamestnanosti mladých ľudí prostredníctvom podpory zamestnávania mladých ľudí s malými pracovnými skúsenosťami, v ktorej sa spájajú mzdové dotácie a možnosti odbornej prípravy. **Grécky** program *Proto Ensimo* (Prvá pečiatka) uľahčuje prvý vstup mladých ľudí na trh práce a vytváranie nových pracovných miest v súkromnom sektore poskytovaním dotácií vo výške 600 EUR (alebo 300 EUR v prípade čiastočného úväzku) mladým zamestnancom aj zamestnávateľom. **Španielsko** zaradilo do svojho plánu obnovy a odolnosti iniciatívu s názvom *Investície do nezamestnanosti mladých ľudí*, ktorá pozostáva z troch programov. Cieľom programu *Tandem* je dosiahnuť odbornú spôsobilosť prostredníctvom odbornej prípravy v spojení so zamestnaním, pričom najmenej 25 % programu je zameraných na zručnosti súvisiace s klímou a 25 % na digitálne zručnosti. Druhý program sa nazýva *Prvá skúsenosť* a umožňuje získať prvé pracovné skúsenosti, pričom najmenej 20 % programu je venovaných zručnostiam v oblasti klímy a 20 % digitálnym zručnostiam. Posledný program *Investigo* poskytuje prácu spojenú s vypracovaním výskumného projektu. **Cyprus** plánuje v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti zriadiť mobilné jednotky VSZ s cieľom zlepšiť dosah na mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET). Okrem toho súčasťou cyperského plánu obnovy a odolnosti je aj program, ktorým sa poskytujú dotácie zamestnávateľom zo súkromného sektora ako stimul na zamestnanie mladých nezamestnaných a NEET (vo veku 15 – 29 rokov) a poskytuje sa im dvojmesačná odborná príprava. Cyprus má takisto v úmysle riešiť nesúlad medzi vzdelávaním a trhom práce prostredníctvom rozšírenia pilotného mechanizmu sledovania absolventov na všetky inštitúcie vysokoškolského vzdelávania do roku 2023. V rámci financovania z ESF+ plánuje Cyprus napokon realizovať aj iniciatívu *Aim-Learn-Master-Achieve – vytýčiť si cieľ, naučiť sa, zvládnuť, dosiahnuť* (ALMA), ktorá sa zameriava na NEET, a najmä na znevýhodnených mladých ľudí. ALMA sa bude podporovať prostredníctvom spolupráce/partnerstva medzi VSZ, zamestnávateľmi/podnikmi, ako aj ďalšími potenciálnymi partnerskými organizáciami. **Slovensko** plánuje aktualizovať tzv. absolventskú prax, ktorej cieľom je zvýšiť zamestnateľnosť znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (napr. NEET, absolventov škôl) prostredníctvom získavania a posilňovania pracovných zručností nadobúdaním praktických skúseností v podniku.

Niektoré členské štáty začali iniciatívy na zlepšenie integrácie starších pracovníkov do trhu práce a ich zamestnateľnosti, ktoré takisto pomôžu čeliť výzve demografických zmien v súlade so zásadami piliera č. 3 (rovnaké príležitosti) a č. 4 (aktívna podpora zamestnanosti). V súvislosti s pandémiou **Luxembursko** dočasne uvoľnilo pravidlá obmedzujúce platené zamestnanie osôb, ktoré odišli do predčasného dôchodku, aby pokrylo potrebu zamestnancov v rôznych odvetviach, najmä v zdravotníctve.

Členské štáty v čoraz väčšej miere prijímajú opatrenia, ktorými sa poskytuje trvalá rodinná dovolenka a osobitné dovolenky pre osoby s opatrovateľskými povinnosťami, aby podporili vyššiu účasť žien na trhu práce v súlade so zásadami piliera č. 2 (rodová rovnosť) a č. 9 (rovnováha medzi pracovným a súkromným životom). V **Belgicku** sa od 1. septembra 2021 zvýšila maximálna dĺžka dovolenky na neformálnu starostlivosť o osobu, ktorá potrebuje starostlivosť, na tri mesiace pri plnom pracovnom úväzku alebo šesť mesiacov pri znížení pracovného úväzku na 1/5 alebo polovicu pracovného úväzku. V **Dánsku** vstúpili od augusta 2022 do platnosti nové opatrenia, podľa ktorých sa príspevok po narodení dieťaťa rozdelí medzi rodičov rovným dielom vo výške 24 týždňov materskej/otcovskej dávky po narodení dieťaťa. Časť dovolenky môže byť prenesená z jedného rodiča na druhého. **Írska** vláda v auguste 2022 schválila všeobecnú schému

plánovaného zákona o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom a rôznych ustanoveniach, ktorého cieľom je zaviesť nárok na päť dní dovolenky ročne na lekársku starostlivosť súvisiacu so závažným ochorením a predĺženie súčasného nároku na prestávky na dojčenie podľa zákonov o ochrane materstva zo šiestich mesiacov na dva roky. Okrem toho bol v októbri 2021 aktualizovaný írsky zákon o rodičovskej dovolenke z roku 2019, ktorým sa predlžuje platená rodičovská dovolenka z piatich na sedem týždňov, ktoré možno flexibilne využiť až do dovŕšenia dvoch rokov veku dieťaťa. V **Taliansku** sa reforma z júna 2022 zameriava na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracovníkov s opatrovatel'skými povinnosťami ako rodičov a/alebo opatrovateľov, na dosiahnutie rovnomernejšieho rozdelenia opatrovatel'ských povinností medzi mužmi a ženami a na podporu rodovej rovnosti na pracovisku aj v rodine. Od roku 2022 boli aktualizované právne predpisy, ktorými sa stanovuje povinná otcovská dovolenka v trvaní 10 dní a nepovinná otcovská dovolenka v trvaní jedného dňa (ak je prenesená z matky). Okrem toho sa zákon prijatý v apríli 2022 zameriava na podporu rodín s deťmi a podporu zosúlad'ovania pracovného a rodinného života, a to zavedením univerzálneho mesačného príspevku pre všetky nezaopatrené deti, reformou rôznych druhov rodinných dovoleniek, poskytovaním stimulov pre ženy s opatrovatel'skými povinnosťami, aby sa stali súčasťou pracovnej sily, a tvorbou politik, ktoré podporujú rodiny s výdavkami na vzdelávanie a školy. V novembri 2021 **Cyprus** zaviedol reformu, ktorou sa predlžuje materská dovolenka z 18 na 22 týždňov v prípade druhého dieťaťa alebo druhého dieťaťa z adopcie alebo od náhradnej matky a na 26 týždňov v prípade tretieho dieťaťa. Dĺžka otcovskej dovolenky je dva týždne, ktoré sa musia využiť do 16 týždňov od narodenia alebo osvojenia dieťaťa. Do konca roka 2022 Cyprus plánuje zaviesť aj právo na platenú rodičovskú dovolenku, právo na flexibilné čerpanie rodičovskej dovolenky a právo na dovolenku pre opatrovateľov. **Litva** v roku 2022 prijala opatrenia na zavedenie dodatočných dní dovolenky pre rodičov, pričom zohľadnila počet detí, ako aj zdravotné postihnutie detí (pozri oddiel 2.3.2). Vo **Fínsku** bude od 4. septembra 2022 v rámci reformy rodinnej dovolenky, ktorej cieľom je zvýšiť rovnosť medzi pracovným životom rodičov, a pri rešpektovaní rôznych foriem rodiny obom rodičom pridelená kvóta rodičovského príspevku v dĺžke 160 dní. Z toho maximálne 63 dní rodičovského príspevku možno previesť na iného rodiča alebo opatrovníka, manžela alebo manželku druhého rodiča. Zvyšok tehotenstva je chránený obdobím tehotenského príspevku, ktorý sa poskytuje 40 dní formou denného príspevku. Dovolenku je možné čerpať v rôznych obdobiach až do dosiahnutia dvoch rokov veku dieťaťa. **Holandsko** od 2. augusta 2022 zaviedlo právo na platenú rodičovskú dovolenku v trvaní 9 týždňov, počas ktorých sa poskytuje 70 % dennej mzdy. **Francúzsko** v novembri 2021 zvýšilo počet dní dovolenky (310 dní, ktoré sa môžu čerpať počas troch rokov, s možnosťou jednorazového predĺženia) a finančnú podporu, na ktorú majú rodičia nárok v prípade vážneho ochorenia dieťaťa. Okrem toho majú rodičia nárok na dva dni dovolenky, ak je ich dieťaťu diagnostikované chronické ochorenie. Na **Malte** sa v roku 2022 rozšírili bezplatné služby starostlivosti o deti na zamestnancov pracujúcich večer, cez víkendy alebo na zmeny. Okrem toho novým zákonom sa od júla 2022 zavádza a predlžuje platená otcovská dovolenka v trvaní 10 dní pri narodení alebo adopcii dieťaťa pre otca a druhého rodiča. Okrem toho sa priznáva právo na štyri mesiace platenej rodičovskej dovolenky pre každého rodiča dieťaťa mladšieho ako osem rokov, právo na neplatenú dovolenku pre opatrovateľov v rozsahu päť pracovných dní ročne a právo na pružné formy organizácie práce pre zamestnancov s deťmi mladšími ako osem rokov a opatrovateľov. V **Bulharsku** má od augusta 2022 otec alebo zákonný zástupca mužského pohlavia právo na dva mesiace platenej dovolenky na starostlivosť (vo výške 710 BGN, približne 363 EUR) o dieťa do osem rokov pod podmienkou, že nevyužil podobné systémy.

Členské štáty zavádzajú opatrenia týkajúce sa zdieľaných a pružných foriem organizácie práce pre rodiny a osoby s opatrovatel'skými povinnosťami v súlade so

zásadami piliera č. 2 (rodová rovnosť) a č. 9 (rovnováha medzi pracovným a súkromným životom). **Česko** v januári 2021 zaviedlo novelu zákona, ktorá umožňuje zamestnancom pracujúcim na čiastočný úväzok deliť sa o jedno pracovné miesto. Toto opatrenie je zamerané na rozšírenie pružných foriem organizácie práce a je spolufinancované z ESF, pričom sa ním poskytujú finančné stimuly pokrývajúce časť mzdy, podporujúce koordinátorov rodinnej politiky v regiónoch, ako aj metodické príručky, analýzu politik a najlepšie postupy. V **Írsku** sa v plánovanom návrhu zákona o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom a rôznych ustanoveniach stanovuje zavedenie práva opatrovateľov požiadať o pružné formy organizácie práce vrátane zhusteného alebo skráteného pracovného času. **Cyprus** plánuje do konca roka 2022 udeliť pracujúcim rodičom s deťmi do veku osem rokov a opatrovateľom právo požiadať o pružné formy organizácie práce. V roku 2022 boli v **Litve** prijaté opatrenia na zavedenie možnosti pracovať kratšie ako celý deň a dohodnúť teleprácu a pružné rozvrhnutie pracovného času pre tehotné alebo dojčiace ženy alebo osamelých rodičov vychovávajúcich deti do veku 14 rokov (alebo do 18 rokov v prípade detí so zdravotným postihnutím) a pre rodičov vychovávajúcich deti do veku osem rokov.

Viacere členské štáty prijali opatrenia na podporu aktivácie, zamestnanosti žien a riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v súlade so zásadami piliera č. 2 (rodová rovnosť) a č. 4 (aktívna podpora zamestnanosti). V júli 2021 bol v **Írsku** aktualizovaný zákon o informovaní o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov, na základe ktorého budú organizácie povinné podávať správy o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov, v ktorých budú uvedené rozdiely v odmeňovaní zamestnancov a zamestnankýň vrátane odmien. Táto požiadavka sa bude spočiatku vzťahovať na organizácie s 250 a viac zamestnancami, ale časom sa rozšíri aj na organizácie s 50 a viac zamestnancami. V zákone sa takisto vyžaduje, aby zamestnávateľa uviedli dôvody rozdielov a opatrenia na ich odstránenie, ktoré musia byť (navrhované, ale nie sú povinné). V **talianskom** zákone o rozpočte na rok 2022 sa od roku 2023 počíta s navýšením o 50 miliónov EUR ročne pre fond na podporu rovnosti v odmeňovaní žien a mužov. Tieto zdroje sú určené na intervencie zamerané na podporu a uznanie spoločenskej hodnoty mzdovej rovnosti medzi mužmi a ženami a rovnosti príležitostí na pracovisku pre hospodársky rozvoj. Okrem toho je cieľom prijatého národného strategického plánu identifikovať osvedčené postupy na boj proti rodovým stereotypom, odstrániť rozdiely v zamestnanosti žien a mužov, dosiahnuť rovnosť účasti v rôznych hospodárskych odvetviach, riešiť rozdiely v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov a dosiahnuť rodovú rovnováhu v rozhodovaní. Okrem toho sa v talianskom pláne obnovy a odolnosti plánujú investície na podporu podnikania žien, podporu realizácie inovatívnych podnikateľských projektov pre spoločnosti, ktoré založili a riadia ženy alebo prevažne ženy, a investície do certifikačného systému pre firmy podporujúce rodovú rovnosť vo svojich postupoch. **Francúzsko** zaviedlo zákonom z decembra 2021 niekoľko opatrení zameraných na podporu ekonomickej rovnosti a rovnosti v zamestnaní. Od 1. marca 2022 sú zamestnávateľa s najmenej 1 000 zamestnancami povinní každoročne zverejňovať všetky rozdiely v zastúpení žien a mužov medzi vedúcimi pracovníkmi a členmi riadiacich orgánov. Tieto informácie budú od 1. marca 2023 zverejňované na webovom sídle ministerstva práce. Zákon zahŕňa aj vytvorenie 30 % kvóty vo vedúcich pozíciách firiem od 1. marca 2026, pričom od 1. marca 2029 sa táto kvóta bude ďalej zvyšovať (40 %). V októbri 2021 **Grécko** prijalo rámec na poskytovanie služieb starostlivosti o deti vo veku od dvoch mesiacov do dva a pol roka a na vykonávanie iniciatívy „opatrovateľky zo susedstva“, ktorou sa podporuje prístup žien na trh práce a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom. Po pilotnej fáze v 33 obciach bude nasledovať realizácia tohto rámca na celoštátnej úrovni.

Členské štáty zaviedli nové iniciatívy a prijali reformy na zlepšenie nábora a zamestnateľnosti osôb so zdravotným postihnutím v súlade so zásadou piliera č. 17

(začleňovanie ľudí so zdravotným postihnutím). V **Belgicku** je reforma valónskych VSZ s názvom Talenty – Impulzy – Mobilizácia financovaná v rámci belgického plánu obnovy a odolnosti a jej cieľom je poskytnúť zraniteľným uchádzačom o zamestnanie vrátane osôb so zdravotným postihnutím personalizovanejšie služby a individuálne dráhy. **Bulharsko** plánuje zaviesť program, ktorý podporuje udržateľnú zamestnanosť zraniteľných skupín vrátane osôb so zdravotným postihnutím, s rozpočtom 51,1 milióna EUR financovaným z prostriedkov ESF+. Táto operácia bude zameraná na 3 600 príslušníkov zraniteľných skupín vrátane osôb so zdravotným postihnutím, pričom ich podporí dotovaným zamestnaním, mentorstvom, prispôbením pracovného prostredia a dopravou. V októbri 2022 **Česko** zvýšilo stimuly na zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím. S cieľom zvýšiť ponuku služieb zamestnanosti poskytovaných verejnými službami zamestnanosti osobám so zdravotným postihnutím prijalo **Írsko** v júli 2021 prístup včasného zapojenia. V rámci tohto prístupu, ktorý by sa mal plne využívať do konca roka 2022, budú írske VSZ aktívne ponúkať a poskytovať služby zamestnanosti a podporu uchádzačom o zamestnanie so zdravotným postihnutím pri najskoršej možnej príležitosti. Zapojenie bude dobrovoľné a bude zamerané na potreby danej osoby a riešenie prekážok, ktorým čelia osoby so zdravotným postihnutím. **Chorvátsko** vo februári 2022 prijalo zákon o zmenách zákona o trhu práce, ktorým sa zlepšujú podmienky poskytovania finančnej pomoci nezamestnaným osobám so zdravotným postihnutím a určuje sa peňažná pomoc vo výške 10 % minimálnej mzdy v čistom. **Lotyšsko** v rámci implementácie svojho plánu obnovy a odolnosti prijalo v auguste 2021 plán na podporu rovnakých príležitostí pre osoby so zdravotným postihnutím. Týmto plánom sa upravujú pravidlá určujúce status zdravotného postihnutia, zavádzajú opatrenia na začlenenie do trhu práce, ako aj prístupnosť infraštruktúry pre zastavané prostredie. V **Litve** bola prijatá novela, ktorou sa rozširuje uplatniteľnosť aktívnych politik trhu práce (APTP) na osoby so zdravotným postihnutím. Cieľom tejto novej iniciatívy je uľahčiť vstup osôb so zdravotným postihnutím na otvorený trh práce, kde sa môžu uchádzať o prácu podľa vlastného výberu, na rozdiel od ich zamestnania v špeciálnych sociálnych podnikoch, kde je takýto výber obmedzený. **Portugalsko** v roku 2022 zaviedlo program, ktorý podporuje proces nábora a zamestnateľnosti osôb so zdravotným postihnutím prostredníctvom podpory uzatvárania zmlúv, začleňovania, integrácie a podnikania vrátane tých, ktoré sa týkajú profesijnej rehabilitácie. Cieľom programu je upraviť, posilniť a oživiť stimuly zamestnateľnosti príspevkovej povahy a programov politiky zamestnanosti s cieľom podporiť stabilizáciu a integráciu do trhu práce. V roku 2022 začne vo **Fínsku** v rámci plánu obnovy a odolnosti fungovať nový štátny sprostredkujúci subjekt na trhu práce, ktorý bude podporovať adaptáciu a umiestňovanie osôb, u ktorých existuje značné riziko trvalého vylúčenia z trhu práce, vrátane osôb so zníženou pracovnou schopnosťou. Po zriadení prevádzky je cieľom spoločnosti mať v pracovnoprávnom vzťahu približne 1 000 osôb.

Členské štáty prijali opatrenia na podporu a uľahčenie integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín do trhu práce. V roku 2022 **Estónsko** zmenilo program s názvom Usadte sa v Estónsku, program estónskej vlády pozostávajúci z adaptačného kurzu a jazykovej výučby pre migrantov, ktorí práve pricestovali, a to tak, že predtým spojený modul Práca a podnikanie sa rozdelil do dvoch samostatných modulov s cieľom lepšie uspokojiť potreby účastníkov. Okrem toho súčasťou programu sú popri kurzoch na úrovni A1 aj jazykové kurzy na úrovni A2 a upravila sa metodika výučby. Estónsko navyše schválilo Globálny dohovor UNESCO o uznávaní kvalifikácií týkajúcich sa vysokoškolského vzdelávania (globálny dohovor), ktorý stanovuje práva jednotlivcov na transparentné a nediskriminačné posudzovanie ich zahraničných kvalifikácií. Jazykové kurzy majú medzi členskými štátmi významné postavenie. Napríklad vo **Fínsku** boli vyčlenené dodatočné finančné prostriedky na výučbu finčiny/švédčiny ako druhého jazyka, gramotnosť a integračnú prípravu v rámci neformálneho vzdelávania. Konkrétne fínska vláda navrhuje zvýšenie rozpočtu na rok 2023

o 5,5 milióna EUR na prevádzkové výdavky centra služieb pre kontinuálne vzdelávanie a zamestnanosť, ktoré sa majú použiť na vzdelávanie a odbornú prípravu určenú pre Ukrajincov. Ministerstvo práce a sociálnych vecí **Nemecka** v novembri 2021 poskytlo žiadateľom o azyl z Afganistanu včasný prístup k opatreniam na integráciu do trhu práce, ako sú odborné jazykové kurzy. **Írsko** v decembri 2021 zverejnilo v rámci svojej stratégie Gramotnosť dospelých pre život (ALL) nové usmernenia a súbory nástrojov na pomoc učiacim sa migrantom pri zlepšovaní ich jazykových zručností v angličtine a pri postupe v ďalšom vzdelávaní. V marci 2022 **Francúzsko** zaviedlo komplexný a individualizovaný program podpory integrácie utečencov (AGIR). Tento program okrem iného ponúka prispôbený podporný systém, ktorý uľahčuje uznávanie predchádzajúcich skúseností cudzincov, ktorí práve pricestovali, zjednodušuje ich profesijnú integráciu a zlepšuje prístup k práci pre tých, ktorí sú podľa ich charakteristík najviac vzdialení od zamestnania. V **Taliansku** podpísali talianske orgány a UNHCR memorandum o porozumení na podporu integrácie utečencov a žiadateľov o azyl do trhu práce prostredníctvom série spoločných aktivít. Cieľom tejto dohody je zvýšiť zapojenie súkromného sektora a zároveň poskytnúť spoločnostiam informácie a nástroje na prijímanie utečencov a zlepšiť zručnosti tých členov siete služieb zamestnanosti a občianskej spoločnosti, ktorí podporujú procesy začleňovania. V marci 2022 prijalo **Slovensko** s finančnou podporou z plánu obnovy a odolnosti zákon na zlepšenie integrácie migrujúcich pracovníkov vrátane navrátilcov, vysokoškolských zamestnancov z tretích krajín a ich rodinných príslušníkov a zahraničných vysokoškolských študentov študujúcich na Slovensku. Jeho cieľom je vytvoriť právny rámec pre tzv. jednotné kontaktné miesto poskytujúce komplexné poradenstvo a služby.

Členské štáty prijali opatrenia na urýchlenie uznávania kvalifikácií vysídlených osôb z Ukrajiny. V rámci siete ENIC-NARIC napríklad **Rakúsko**, **Estónsko**, **Francúzsko** a **Slovinsko** spolupracujú na poskytovaní poradenstva a spoločných normách pre uznávanie diplomov. V **Portugalsku**, ako aj v **Rakúsku** sa žiadosti o uznanie diplomov vysídlených osôb z Ukrajiny vybavujú prednostne. Niektoré členské štáty postupy uznávania zasa zjednodušili a skrátili. Napríklad **Nemecko**, **Litva**, **Portugalsko** a **Lotyšsko** akceptujú digitálne kópie dokumentov a upúšťajú od požiadavky úradného prekladu. V **Taliansku** úrady poskytli vysokoškolským inštitúciám databázu s rozsiahlym zoznamom a vysvetleniami ukrajinských kvalifikácií a vysídlené osoby v sociálnom a zdravotníckom odvetví môžu byť prijaté do zamestnania po predložení európskeho kvalifikačného pasu pre utečencov. Podobne aj v **Česku** vydali orgány príručku na harmonizáciu a urýchlenie uznávania. Vo **Fínsku** úradníci zodpovední za uznávanie formálnych kvalifikácií absolvovali osobitnú odbornú prípravu, aby lepšie porozumeli ukrajinskému vzdelávaciemu systému. **Slovensko** pozastavením požiadavky apostily na osvedčovanie zahraničných úradne osvedčených listín uľahčuje uznávanie predchádzajúcich kvalifikácií.

Niekoľko členských štátov prijalo opatrenia na uľahčenie integrácie vysídlených osôb z Ukrajiny do trhu práce prostredníctvom odbornej prípravy a opatrení na zmiernenie prekážok pri vstupe na trh práce. Prevažujúcim typom programov, ktoré členské štáty vytvorili, boli osobitné jazykové kurzy pre vysídlené osoby z Ukrajiny. Napríklad v **Nemecku** sa na jazykových kurzoch zúčastnila viac ako polovica z celkového počtu vysídlených osôb z Ukrajiny. **Slovensko** vyvinulo vzdelávací projekt, ktorý poskytuje vysídleným osobám teoretické a praktické vedomosti spolu s finančným príspevkom, ktorý dostanú po ukončení kurzu a ktorý pokrýva poplatok za kurz a časť výdavkov súvisiacich s kurzom. V **Česku** dostávajú ukrajinskí vysídlení zdravotníci pracovníci dočasné povolenie na odbornú prax (na pevne stanovené obdobie 12 mesiacov), ktoré im umožňuje zlepšiť si jazykové znalosti a oboznámiť sa s vnútroštátnym systémom zdravotnej starostlivosti. Tento režim stáže im umožňuje získať potrebné znalosti na zloženie uznávacej skúšky. Na

Slovensku musia vysídlení pracovníci absolvovať doplňujúcu skúšku na vysokej alebo strednej škole a predložiť potvrdenie o uznanom vzdelaní, aby mohli pracovať v odvetví zdravotníctva. V **Maďarsku** môžu vysídlení Ukrajinci s ukrajinskou štátom uznanou kvalifikáciou v oblasti zdravotnej starostlivosti začať pracovať vo svojej profesii súběžne s postupom uznávania kvalifikácie.

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, boja proti nedeklarovanej práci, 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 prispôbené pracovné prostredie) a č. 13 (dávkový systém 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

Riešenie segmentácie trhu práce je kľúčové pre zlepšenie kvality pracovných miest a fungovania trhov práce a prispieva k realizácii zásad piliera č. 5 (bezpečné a adaptabilné zamestnanie) a č. 7 (informácie o podmienkach zamestnania a ochrana v prípade prepustenia). Segmentácia trhu práce znamená pretrvávajúce rozdiely v pracovných podmienkach jednotlivcov na trhu práce, ktoré nemožno pripísať rozdielom v ich zručnostiach, povolaniach a skúsenostiach¹³⁸. Výrazným znakom segmentácie trhu práce je kombinácia vysokého podielu dočasných pracovných zmlúv pre špecifické skupiny pracovníkov a nízkej miery prechodu na trvalé pracovné miesta. S tým môže súvisieť aj vysoký podiel „nepravej“ samostatnej zárobkovej činnosti.

Podiel dočasnej práce na celkovej zamestnanosti sa v dôsledku priaznivejších hospodárskych podmienok v roku 2021 vo väčšine členských štátov zvýšil len mierne. Podiel ľudí s dočasnými pracovnými zmluvami¹³⁹ zo všetkých zamestnancov (vo veku 20 –

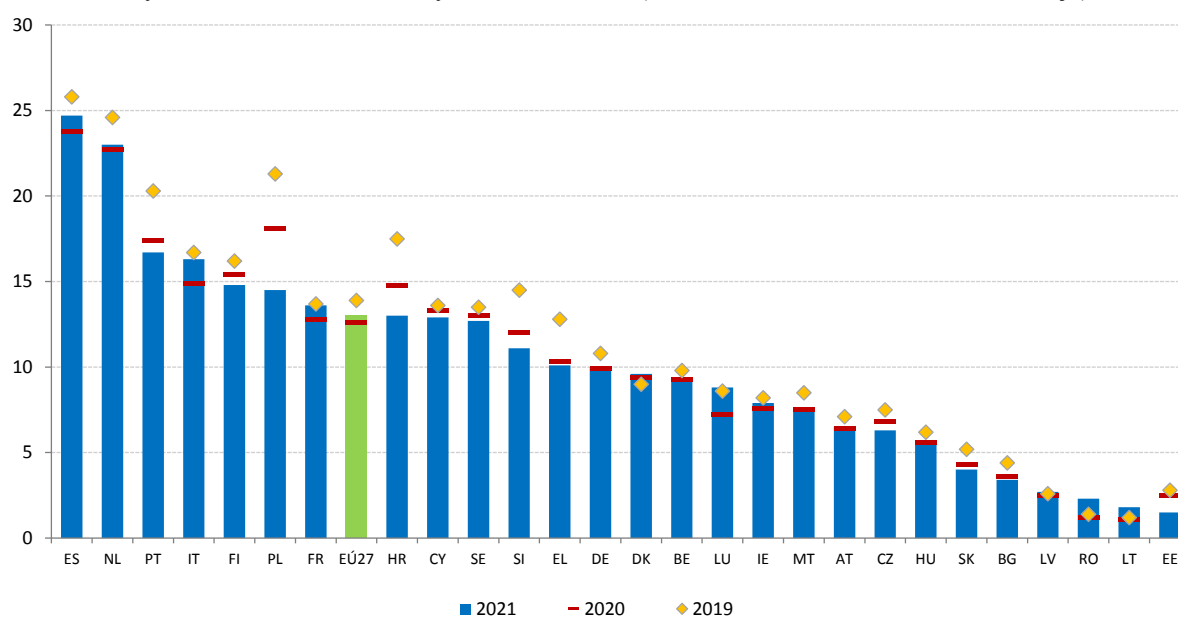
¹³⁸ Pozri Medzinárodná organizácia práce a Eurofound. V praxi to znamená, že trh práce je rozdelený na čiastkové trhy alebo segmenty, ktoré sa odlišujú rôznymi charakteristikami a pravidlami správania, ako sú zmluvné dojednania (t. j. pracovné zmluvy na neurčitý čas a zmluvy na určitý čas), povaha a rozmanitosť právnych predpisov na ochranu zamestnanosti v členských štátoch (t. j. pravidlá upravujúce individuálne a kolektívne prijímanie a prepúšťanie zamestnancov na základe pracovných zmlúv na určitý čas) alebo druhy dotknutých pracovníkov (okrem iného napr. nedobrovoľní dočasní pracovníci a zamestnanci na kratší pracovný čas).

¹³⁹ 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 vylučuje práca na kratší pracovný čas

64 rokov) sa v EÚ v priemere mierne zvýšil z 10,9 % v roku 2020 na 11,2 % v roku 2021, čo je stále o 0,8 percentuálneho bodu menej ako pred pandemiou. Pokiaľ však ide o štvrťročné údaje, podiel dočasných zamestnancov (vo veku 20 – 64 rokov; sezónne očistené) bol v druhom štvrťroku 2022 na úrovni 13,1 %, pričom ide o nárast o 0,1 percentuálneho bodu oproti prvému štvrťroku 2021 a o 1,1 percentuálneho bodu v porovnaní s nízkou hodnotou za druhý štvrťrok 2020. Rozdiely medzi členskými štátmi sú značné. Zatiaľ čo v Španielsku, Holandsku, Portugalsku a Taliansku je tento podiel vyšší ako 15 %, v Estónsku, Litve, Rumunsku, Lotyšsku a Bulharsku je nižší ako 4 % – pozri graf 2.3.1. Celkovo možno povedať, že členské štáty s najväčším podielom dočasných pracovných zmlúv pred pandemiou spôsobenou ochorením COVID-19 zaznamenali najväčší pokles, zatiaľ čo tie s relatívne nízkymi úrovňami odvtedy zaznamenali mierny nárast¹⁴⁰. Výrazný pokles bol v rokoch 2019 až 2021 zaznamenaný v Poľsku (6,8 percentuálneho bodu), Chorvátsku (4,5 percentuálneho bodu), Portugalsku (3,6 percentuálneho bodu), Slovinsku (3,4 percentuálneho bodu) a Grécku (2,7 percentuálneho bodu), zatiaľ čo nárast bol zaznamenaný v Rumunsku (0,9 percentuálneho bodu), Litve a Dánsku (0,6 percentuálneho bodu) a Luxembursku (0,2 percentuálneho bodu).

Graf 2.3.1: Dočasná práca je stále mierne pod úrovňou spred krízy, aj keď s výraznými rozdielmi medzi jednotlivými členskými štátmi

Podiel dočasných zamestnancov zo všetkých zamestnancov (vo veku 20 – 64 rokov, v %, ročné údaje)



Poznámka: Vymedzenie sa líši v prípade ES a FR v roku 2021 (pozri metaúdaje).

Zdroj: Eurostat, [lfsi_pt_a], VZPS v EÚ.

V niektorých členských štátoch je vysoký podiel dočasných pracovných zmlúv spojený s nízkou mierou prechodu do trvalého zamestnania. Graf 2.3.2 znázorňuje počet dočasných zamestnancov (vo veku 20 – 64 rokov) ako percentuálny podiel z celkového počtu v porovnaní s trojročnými priemernými mierami prechodu zo zmlúv na určitý čas na zmluvy na neurčitý čas (t. j. v rokoch 2018 až 2020). V roku 2020 bola najkritickejšia situácia charakterizovaná vysokou mierou dočasných pracovných zmlúv (nad úrovňou 15 %)

a samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov. Zdroj: Ukazovatele Eurostatu [lfsi_pt_a] a [lfsi_pt_q] pre ročné a štvrťročné údaje.

¹⁴⁰ Európska komisia, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual review 2022* (Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe: ročný prieskum za rok 2022), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022 (pripravuje sa).

v kombinácii s relatívne nízkou mierou prechodu (pod úrovňou 30 %) zistená v Španielsku, Poľsku, vo Francúzsku a v Taliansku. V iných členských štátoch, ako napríklad v Holandsku, Portugalsku, Chorvátsku a vo Švédsku, bola miera dočasnej práce nad priemerom EÚ (13,5 % v roku 2020), ale v kombinácii s vysokou mierou prechodu (nad úrovňou 35 %). Naopak Litva, Lotyšsko a Bulharsko vykazujú veľmi nízky podiel dočasných pracovných zmlúv (pod úrovňou 4 %) a nízku mieru prechodu na trvalé pracovné zmluvy. Rumunsko, Maďarsko, Slovensko, Česko, Luxembursko a Estónsko vykazujú mieru dočasných pracovných zmlúv pod úrovňou 8 % s mierou prechodu nad úrovňou 30 %.

Graf 2.3.2: Medzi členskými štátmi sú pozorované výrazné rozdiely v podiele dočasných pracovných zmlúv a v miere prechodu na trvalé pracovné miesta

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: V prípade DE nastal v roku 2020 zlom v časovom rade. Miera prechodu na trhu práce v prípade LV sa vzťahuje na rok 2017; hodnota v prípade SK predstavuje priemer len za roky 2019 a 2020.

Zdroj: Eurostat, [lfsa_etpgan] VZPS v EÚ a [ilc_lvhl32] EU-SILC.

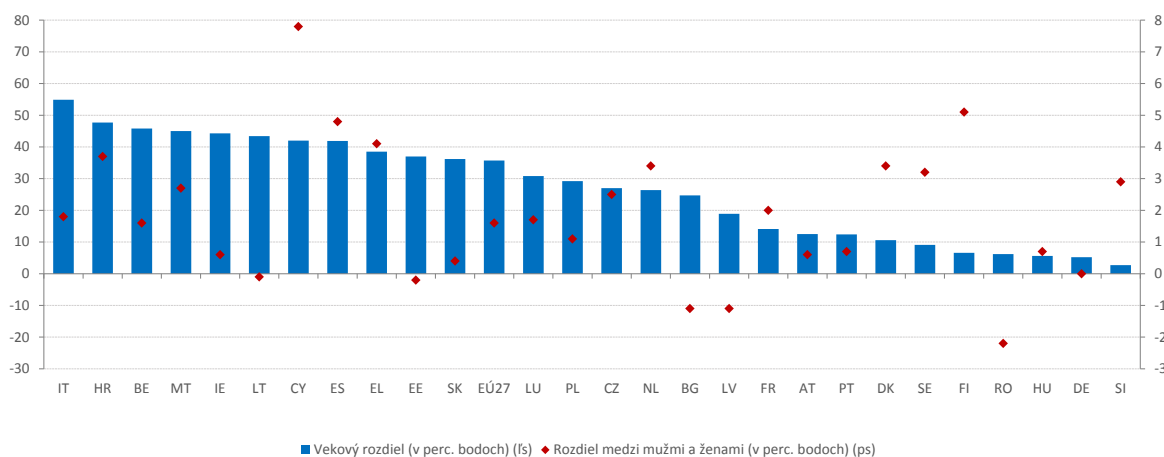
Podiel nedobrovoľne dočasne zamestnaných osôb sa medzi jednotlivými členskými štátmi výrazne líši, pričom niektoré z nich čelia osobitným problémom. Percentuálny podiel zamestnancov (vo veku 20 – 64 rokov) s nedobrovoľnou dočasnou pracovnou zmluvou bol v EÚ v roku 2021 na úrovni 7,8 %. Napriek tomu rozdiel medzi najvyššími a najnižšími hodnotami v členských štátoch zostáva výrazný (15,4 percentuálneho bodu v roku 2021) a od roku 2020 sa nezmenil. Osobitnému problému v tejto súvislosti čelia členské štáty ako Španielsko (19,5 %), Taliansko (13,4 %), Portugalsko (12,2 %) a Cyprus (11,9 %), ktoré vykazujú najvyššie podiely nedobrovoľných dočasných zamestnancov. Naopak v Lotyšsku, Rumunsku, Litve a Estónsku je tento podiel nižší ako 2 %. Vo všeobecnosti sú nedobrovoľným dočasným zamestnaním viac postihnuté ženy ako muži, hoci tieto rozdiely sú relatívne nízke (pod 1,5 percentuálneho bodu), s výnimkou Cypru (7,5 percentuálneho bodu), Grécka (5 percentuálnych bodov), Chorvátska (3,3 percentuálneho bodu) a Fínska (3,2 percentuálneho bodu).

Dočasné pracovné zmluvy sú naďalej rozšírenejšie u mladých ľudí a žien. Podiel dočasne zamestnaných osôb v EÚ bol v roku 2021 až 48,9 % v prípade mladých ľudí (vo veku 15 – 24 rokov), čo je o 37 percentuálnych bodov viac ako v prípade osôb vo veku 25 – 54 rokov a o 42,7 percentuálneho bodu viac ako v prípade osôb vo veku 55 – 64 rokov.

V roku 2021 bol najvyšší podiel zaznamenaný v Španielsku (69,1 %), Holandsku (68,2 %), Slovinsku (63,5 %) a Taliansku (61,7 %), zatiaľ čo najnižší v Estónsku (6,8 %), Litve (6,7 %) a Lotyšsku (5,3 %). Podiel žien (vo veku 20 – 64 rokov) s dočasnou pracovnou zmluvou bol v roku 2021 v EÚ 13,8 %, čo je o 0,4 percentuálneho bodu viac ako v roku 2020. Rodový rozdiel v dočasnej práci sa mierne zvýšil, a to v priemere z 1,4 percentuálneho bodu v roku 2020 na 1,6 percentuálneho bodu v roku 2021, pričom medzi členskými štátmi existujú výrazné rozdiely – pozri graf 2.3.3. V roku 2021 boli najväčšie rodové rozdiely vo výskyte dočasných pracovných zmlúv zaznamenané na Cypre (7,8 percentuálneho bodu) a vo Fínsku (5,1 percentuálneho bodu). V Rumunsku, Bulharsku a Lotyšsku malo dočasné pracovné zmluvy viac mužov ako žien, čo viedlo k obráteným rodovým rozdielom.

Graf 2.3.3: Výskyt dočasných pracovných zmlúv je výrazne vyšší u mladých ľudí (veková skupina 15 – 24 rokov) a u žien (až na niektoré výnimky)

Rozdiel v podiele dočasných zamestnancov z celkového počtu zamestnancov medzi vekovou skupinou 15 – 24 rokov a skupinou 25 – 54 rokov – „vekový rozdiel“ (v percentuálnych bodoch, 2021, ľavá os). Rozdiel v podiele dočasných zamestnancov z celkového počtu zamestnancov medzi ženami a mužmi – „rodový rozdiel“ (v percentuálnych bodoch, 2021, pravá os).



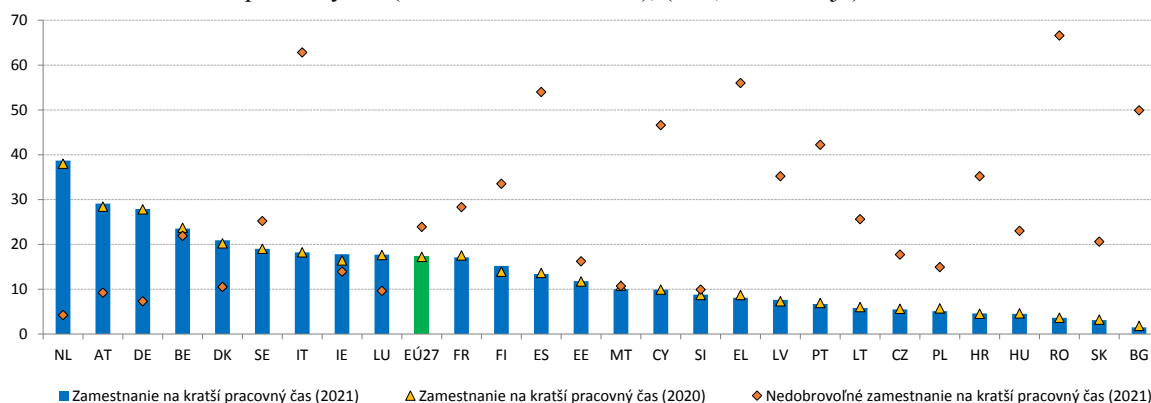
Zdroj: Eurostat, [lfsi_pt_a], VZPS v EÚ.

Podiel zamestnania na kratší pracovný čas v EÚ zostal v podstate stabilný; vo viacerých členských štátoch je jeho značná časť nedobrovoľná. Podiel zamestnaných osôb (vo veku 20 – 64 rokov) pracujúcich na kratší pracovný čas v EÚ na úrovni 17,2 % v roku 2021 sa v porovnaní s rokom 2020 nezmenil a je stále o 1,5 percentuálneho bodu nižší ako v roku 2019. Päť členských štátov (Holandsko, Rakúsko, Nemecko, Belgicko a Dánsko) zaznamenalo hodnoty nad 20 %, zatiaľ čo päť ďalších (Bulharsko, Slovensko, Rumunsko, Maďarsko a Chorvátsko) bolo pod 5 % – pozri graf 2.3.4. Niektoré členské štáty zaznamenali v rokoch 2020 až 2021 malý pokles (pod jeden percentuálny bod) podielu zamestnaných osôb pracujúcich na kratší pracovný čas (konkrétne Malta, Poľsko, Grécko, Francúzsko a Bulharsko). Naopak nárast bol zaznamenaný v Írsku (1,4 percentuálneho bodu), vo Fínsku (1,3 percentuálneho bodu), v Holandsku, Dánsku a Rakúsku (0,7 percentuálneho bodu). Podiel nedobrovoľnej práce na čiastočný pracovný úväzok z celkovej zamestnanosti predstavoval v roku 2021 v EÚ 23,9 %, opäť s výraznými rozdielmi medzi členskými

štátmi¹⁴¹. Rumunsko, Taliansko, Grécko, Španielsko a Bulharsko uvádzajú hodnoty okolo alebo nad 50 %, zatiaľ čo Holandsko, Nemecko, Rakúsko, Luxembursko a Slovinsko vykazujú hodnoty na úrovni 10 % alebo nižšie.

Graf 2.3.4: Podiel práce na kratší pracovný čas bol za posledný rok v podstate stabilný, ale v mnohých prípadoch s výraznou nedobrovoľnou zložkou

Podiel zamestnania na kratší pracovný čas z celkovej zamestnanosti (osôb vo veku 20 – 64 rokov) a nedobrovoľného zamestnania na čiastočný pracovný úväzok ako percentuálny podiel z celkového počtu zamestnancov na kratší pracovný čas (vo veku 20 – 64 rokov), (v %, ročné údaje).



Poznámka: Vymedzenie sa líši v prípade ES a FR v roku 2021 (pozri metaúdaje).

Zdroj: Eurostat, [lfsi_pt_a] a [lfsa_eppgai], VZPS v EÚ.

Podiel samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov je zvyčajne vysoký, ale s výraznými rozdielmi medzi jednotlivými členskými štátmi. Hoci samostatná zárobková činnosť je zvyčajne dobrovoľná a predstavuje pozitívny signál podnikateľského ducha, môžu sa za ňou skrývať závislé pracovnoprávne vzťahy alebo tzv. nepravá samostatná zárobková činnosť. V roku 2021 predstavovali samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov (tzv. osoby pracujúce na vlastný účet, ktoré možno použiť ako náhradný ukazovateľ na posúdenie rizika nepravkej samostatnej zárobkovej činnosti) 9 % celkovej zamestnanosti v EÚ (veková skupina 20 – 64 rokov)¹⁴². Najvyššiu mieru (viac ako 14 %) vykazovalo Grécko, Poľsko a Taliansko, po ktorých nasledujú Česko, Holandsko a Slovensko s hodnotami nad úrovňou 10 %. Naopak najnižšie podiely (pod 6 %) boli zaznamenané v Nemecku, Dánsku, Luxembursku, Švédsku a Chorvátsku.

Rámček piliera 5: Digitálne pracovné platformy a pracovnoprávne vzťahy

Prevenia zneužívania pracovnoprávnych vzťahov, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, a to aj v súvislosti s prácou pre platformy, prispieva k uplatňovaniu Európskeho piliera sociálnych práv. V zásade č. 5 (bezpečné a adaptabilné zamestnanie) sa stanovuje, že pracovníci majú právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave, bez ohľadu na druh

¹⁴¹ Ukazovateľ Eurostatu [lfsa_eppgai]. Porovnanie s hodnotami tohto ukazovateľa pred rokom 2021 sa nevykonáva, pretože v roku 2021 došlo k zlomu v časovom rade v prípade všetkých členských štátov z dôvodu [nadobudnutia účinnosti nového regulačného rámca pre európsku sociálnu štatistiku](#).

¹⁴² Zdroj: Eurostat [lfsa_espais] a [lfsa_egaps], VZPS v EÚ. Poznámka: Podiel samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov z celkového počtu zamestnaných osôb. Porovnanie s hodnotami tohto ukazovateľa pred rokom 2021 sa nevykonáva, pretože v roku 2021 došlo k zlomu v časovom rade v prípade všetkých členských štátov z dôvodu [nadobudnutia účinnosti nového regulačného rámca pre európsku sociálnu štatistiku](#).

a trvanie ich pracovnoprávneho vzťahu. Inovatívne formy práce vrátane podnikania a samostatnej zárobkovej činnosti môžu významne prispieť k zlepšeniu pracovných podmienok. Zároveň by sa mali identifikovať a riešiť neisté formy práce, a to aj v kontexte niektorých digitálnych pracovných platforiem, a malo by sa zabrániť zneužívaniu atypických zmlúv s cieľom podporiť kvalitné zamestnanie.

Digitálne pracovné platformy, prostredníctvom ktorých pracuje rôznorodý súbor ľudí, sa stali dôležitou súčasťou ekonomík EÚ. Digitálne pracovné platformy sa rozrástli, pričom sa odhaduje, že ich príjmy v EÚ27 vzrástli z 3 miliárd EUR v roku 2016 na približne 14 miliárd EUR v roku 2020. Súhrnné príjmy osôb pracujúcich prostredníctvom platforiem pôsobiacich v EÚ27 sa zvýšili z 2,6 miliardy EUR v roku 2016 na 6,3 miliardy EUR v roku 2020¹⁴³. V súčasnosti viac ako 28 miliónov ľudí pracuje, resp. aspoň v určitom bode svojej kariéry pracovalo, prostredníctvom platforiem v Únii.¹⁴⁴ Digitálne pracovné platformy sú prítomné v rôznych hospodárskych odvetviach, pričom niektoré ponúkajú služby „na mieste“, ako sú jazda na zavolanie, doručovanie tovaru, upratovacie alebo opatrovateľské služby, zatiaľ čo iné pôsobia výlučne online a poskytujú služby, ako je kódovanie údajov, preklad alebo dizajn (pozri graf). Ľudí pracujúcich cez platformy tvoria prevažne mladí muži s vyššou kvalifikáciou, hoci profil pracovníkov je silne ovplyvnený druhom príslušnej práce pre platformy¹⁴⁵. Ženy sú napríklad viac zastúpené v odvetviach osobných služieb a služieb pre domácnosť, ako aj v odvetví starostlivosti.

Práca pre platformy môže viesť k falošnému označovaniu *de facto* zamestnancov ako samostatne zárobkovo činných osôb a k zakrývaniu podriadených pracovnoprávnych vzťahov, niekedy v súvislosti s využívaním algoritmického riadenia. Deväť z desiatich platforiem pôsobiacich v súčasnosti v EÚ klasifikujú osoby, ktoré cez ne pracujú, ako samostatne zárobkovo činné osoby. Väčšina z týchto ľudí je skutočne samostatne zárobkovo činná a môže využívať platformy na rozvoj svojich podnikateľských aktivít, čím pozitívne prispieva k rozvoju podnikania, inováciám a digitalizácii v EÚ. Odhaduje sa však, že až 5,5 milióna ľudí pracujúcich cez digitálne pracovné platformy je falošne označených za samostatne zárobkovo činné osoby a nemajú nárok na práva a ochranu zamestnancov, ktoré sa vzťahujú na ostatných. V takýchto situáciách často čelia nepriaznivým pracovným podmienkam a/alebo nedostatočnému prístupu k sociálnej ochrane.¹⁴³ Sú aj takí, ktorí sú vo vzťahu podriadenosti, a vzťahuje sa na nich rôzna miera kontroly zo strany digitálnych pracovných platforiem, prostredníctvom ktorých vyvíjajú svoju činnosť, ako napríklad v súvislosti s pridelenou prácou, úrovňou odmeňovania alebo pracovnými podmienkami. Môže to súvisieť aj s fungovaním algoritmického riadenia, ktoré platformy využívajú na zosúladenie ponuky a dopytu po práci, ale aj na pridelovanie úloh, monitorovanie, hodnotenie a prijímanie rozhodnutí pre ľudí, ktorí cez ne pracujú¹⁴⁶.

¹⁴³ De Groen W., Kilhoffer Z., a kol., *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* (Digitálne pracovné platformy v EÚ: mapovanie a obchodné modely). Záverečná správa. Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2021.

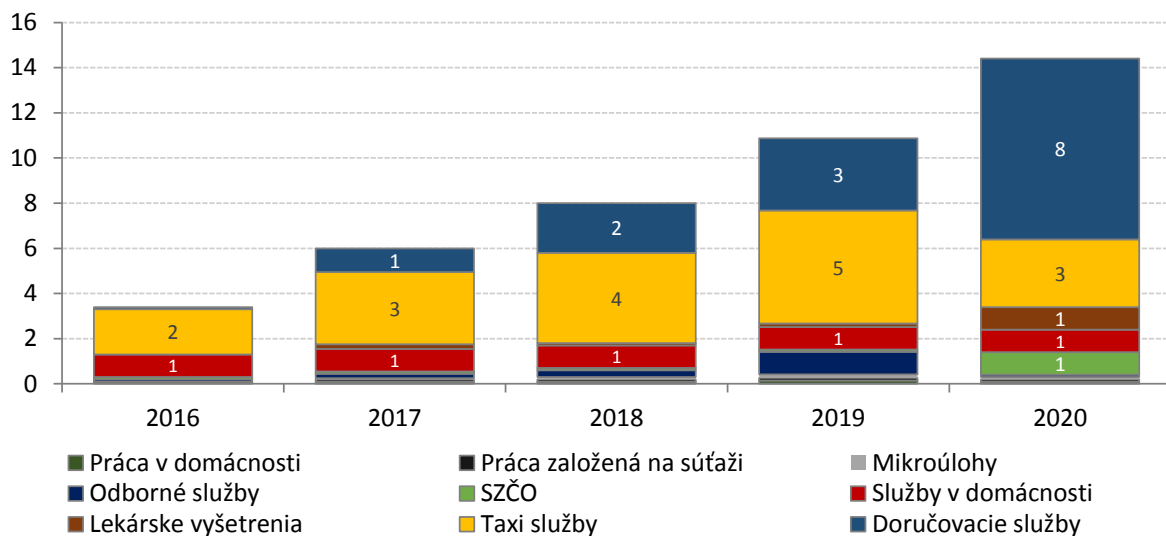
¹⁴⁴ Európska komisia, Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., a kol., *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work* (Štúdia na podporu posúdenia vplyvu iniciatívy EÚ na zlepšenie pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy). Záverečná správa. Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2021.

¹⁴⁵ Európska komisia, *Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policy: thematic review 2021 on platform work* [Európske odborné centrum pre oblasť pracovného práva, zamestnanosti a politiku trhu práce (ECE): tematická revízia o práci pre platformy za rok 2021], Úrad pre vydávanie publikácií, 2021.

¹⁴⁶ V literatúre sa algoritmické riadenie vymedzuje ako súbor postupov dohľadu, riadenia a kontroly riadených algoritmi. Tieto postupy sa realizujú aj prostredníctvom technologických nástrojov

Počet digitálnych pracovných platforiem sa v posledných rokoch výrazne zvýšil a zahŕňa širokú škálu činností

Veľkosť digitálnych pracovných platforiem v EÚ27 podľa hospodárskej činnosti (v miliardách EUR)



Zdroj: Európska komisia, Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., a kol., [Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work](#) (Štúdiá na podporu posúdenia vplyvu iniciatívy EÚ na zlepšenie pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy). Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2021

Stanovenie pravidiel v právnom rámci EÚ môže pomôcť minimalizovať riziká nespravodlivých pracovných podmienok. Zabezpečiť poskytovanie transparentných informácií a predvídateľnosť pracovných rozvrhov pre všetkých pracovníkov na úrovni EÚ pomáha smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach. Okrem toho formálne a účinné pokrytie pracovníkov s atypickou formou zamestnania a samostatne zárobkovo činných osôb, ako aj transparentnosť a zjednodušenie pravidiel podporuje vykonávanie odporúčania Rady z roku 2019 o prístupe k sociálnej ochrane. Nový balík EÚ predložený v decembri 2021 sa zameriava na zlepšenie pracovných podmienok pri práci pre platformy a podporu udržateľného rastu digitálnych pracovných platforiem v EÚ¹⁴⁷. Návrh smernice zahŕňa opatrenia týkajúce sa algoritmického riadenia, nesprávneho klasifikovania postavenia v zamestnaní a cezhraničnej transparentnosti. Súbor iniciatív zahŕňa aj návrh usmernení o uplatňovaní práva EÚ v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy o pracovných podmienkach samostatne zárobkovo činných osôb (vrátane osôb pracujúcich na platformách) a oznámenie, ktoré je sprievodným dokumentom k legislatívneho návrhu.

V nadväznosti na výrazný nárast práce pre platformy viaceré členské štáty predložili opatrenia na zlepšenie pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. Niektoré členské štáty (**Belgicko, Grécko, Španielsko, Francúzsko a Taliansko**) prijali vnútroštátne právne predpisy zamerané na zlepšenie pracovných podmienok a/alebo prístupu k sociálnej ochrane v oblasti práce pre platformy, pričom vo väčšine prípadov sa rozhodli pre odvetvové

a techník, ktoré vytvárajú štruktúru pracovných podmienok a riadenia pracovníkov na diaľku. Viac informácií nájdete v publikácii Mateescu A. a Nguyen A. (2019), *Algorithmic management in the workplace* (Algoritmické riadenie na pracovisku), Data & Society Research Institute.

¹⁴⁷

Pozri: Návrh Komisie týkajúci sa smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy [COM(2021) 762 final] a oznámenie Komisie [COM(2021) 323] o plnom využití výhod digitalizácie pre budúcnosť práce.

právne predpisy, ktoré sa vo všeobecnosti zameriavajú na platformy pre dopravu a doručovanie. **Belgická** vláda sa v júni 2022 dohodla na vymedzení sociálneho postavenia pracovníkov platformiem, ktoré budú využívať pracovné súdy, pričom stanovila osem kritérií na určenie toho, či pracovníka možno považovať za samostatne zárobkovo činnú osobu alebo zamestnanca. **Grécko** v júni 2021 prijalo nový zákon o pracovnoprávných vzťahoch, ktorým sa zavedú opatrenia pre ľudí pracujúcich cez platformy, pričom sa uznajú závislé pracovné zmluvy alebo zmluvy o poskytovaní nezávislých služieb/prác. V **Španielsku** sa novým zákonom z roku 2021 zaviedla právna domnienka, že osoby, ktoré vykonávajú distribučné činnosti pre tretie strany s využitím technologických prostriedkov, sú v pracovnoprávnom vzťahu so spoločnosťou, pričom prevádzkovatelia platformiem boli vyzvaní, aby preukázali opak. Stanovilo sa ním aj právo zástupcov pracovníkov byť informovaní o parametroch algoritmov, ktoré majú vplyv na pracovné podmienky. **Francúzsko** v roku 2021 prijalo vyhlášku, ktorá v roku 2022 umožní samostatne zárobkovo činným pracovníkom z platformiem na vykonávanie jazd na zavolanie a doručovanie vymenovať svojich zástupcov. Vyhláškou sa zriadil Úrad pre sociálne vzťahy pracovníkov platformiem (ARPE) ako nový verejný regulátor sociálneho dialógu medzi platformami a samostatne zárobkovo činnými osobami. **Taliansko** v roku 2019 prijalo vnútroštátne právne predpisy s cieľom zvýšiť ochranu pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných doručovateľov jedla. Regionálne právne predpisy v regiónoch Piemont a Lazio sa priamo týkajú pracovných podmienok a sociálnej ochrany všetkých osôb pracujúcich prostredníctvom platformiem. V **Dánsku** dosiahla v roku 2021 Zjednotená federácia pracovníkov 3F a organizácia zamestnávateľov *Dansk Erhverv* národnú odvetvovú dohodu pre doručovateľov. Podobne aj v **Rakúsku** sociálni partneri uzavreli odvetvovú kolektívnu zmluvu pre zamestnaných cyklokuriérov, ktorí od januára 2020 mohli využívať minimálnu mzdu a platenú dovolenku. Vo **Švédsku** sa doručovateľská platforma *Foodora* a Švédsky odborový zväz pracovníkov v doprave dohodli v roku 2021 na kolektívnej zmluve pre doručovateľov. V rámci **portugalského** plánu obnovy a odolnosti by sa do konca marca 2023 mali pre digitálne kuriérske platformy zaviesť nové pracovné právne predpisy.

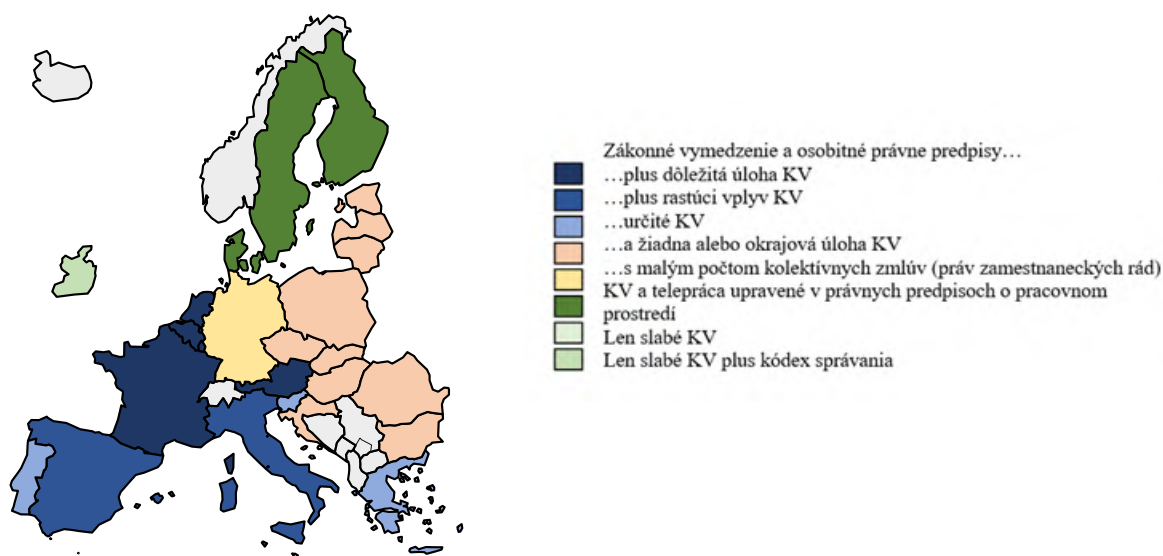
Inšpektoráty práce zohrávajú kľúčovú úlohu v odhaľovaní a prevencii zlých pracovných podmienok a v boji proti nedeklarovanej práci. Zvýšené používanie informačných a komunikačných technológií (IKT) a rozvoj platformového hospodárstva (pozri rámček piliera 5) priniesli inšpektorátom práce nové výzvy pri plnení si svojich úloh. Ako ukazujú skúsenosti z minulosti, vysoký a trvalý nárast cien energií a silné inflačné tlaky môžu viesť k ďalšiemu nárastu nedeklarovanej práce, pretože majú vplyv na schopnosť niektorých firiem a pracovníkov vrátane samostatne zárobkovo činných osôb platiť príspevky na sociálne zabezpečenie a dane (pozri aj oddiel 2.1 a rámček piliera 7). Poskytovanie primeraných zdrojov inšpektorátom práce a zavádzanie komplexných stratégií na podporu formálnej práce v kontexte tejto špecifickej krízy bude mimoriadne dôležité na podporu inkluzívnych a spravodlivých trhov práce a primeranej sociálnej ochrany pre všetkých. Európska platforma na riešenie problému nedeklarovanej práce pripravuje správu o pokroku členských štátov v oblasti komplexných prístupov k riešeniu problému nedeklarovanej práce. V marci 2022 bola zriadená aj osobitná skupina na podporu integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín vykonávajúcich nedeklarovanú prácu do riadneho zamestnania¹⁴⁸.

¹⁴⁸ Viac informácií nájdete na webovom sídle Európskeho orgánu práce (ELA): www.ela.europa.eu.

Po pandémie sa telepráca stala v Únii bežnou formou práce, ktorá si niekedy vyžaduje prispôsobenie predpisov, politik a pracovnej kultúry. Nedávna štúdia nadácie Eurofound mapuje teleprácu v právnych predpisoch a v kolektívnom vyjednávaní v 27 členských štátoch a Nórsku vrátane zmien vo vnútroštátnych rámcoch. V roku 2022 prijalo 23 krajín zákonné vymedzenia a osobitné právne predpisy týkajúce sa telepráce¹⁴⁹. Vo väčšine z nich zákonnú právnu úpravu dopĺňajú medziodvetvové alebo podnikové kolektívne zmluvy, hoci s rôznou úrovňou intenzity. Iba v Chorvátsku, Lotyšsku a Poľsku je zákonná právna úprava jediným zdrojom regulácie (vytvorená hlavne prostredníctvom individuálnych dohôd medzi zamestnávateľmi a zamestnancami). Len menšina členských štátov nemá zavedené žiadne zákonné vymedzenia alebo osobitné právne predpisy týkajúce sa telepráce. V tejto skupine sa však na podmienky telepráce vzťahujú rôzne právne predpisy týkajúce sa napríklad bezpečnosti a ochrany zdravia, pracovného času alebo všeobecného pracovného práva. Telepráca je preto často upravená prostredníctvom odvetvového kolektívneho vyjednávania (napr. vo Fínsku) alebo prostredníctvom odvetvových a podnikových kolektívnych zmlúv (napr. v Dánsku a vo Švédsku). V závislosti od úlohy kolektívneho vyjednávania je možné identifikovať skupiny členských štátov, ako sú znázornené na grafe 2.3.5.

Graf 2.3.5: Pokiaľ ide o reguláciu telepráce, medzi členskými štátmi existujú výrazné rozdiely

Regulácia telepráce v EÚ27 a Nórsku. (KV znamená kolektívne vyjednávanie.)



Poznámka: Národné príspevky siete korešpondentov nadácie Eurofound.

Zdroj: Eurofound, *Telework in the EU: regulatory frameworks and recent updates* (Telepráca v EÚ: regulačné rámce a najnovšie aktualizácie), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022.

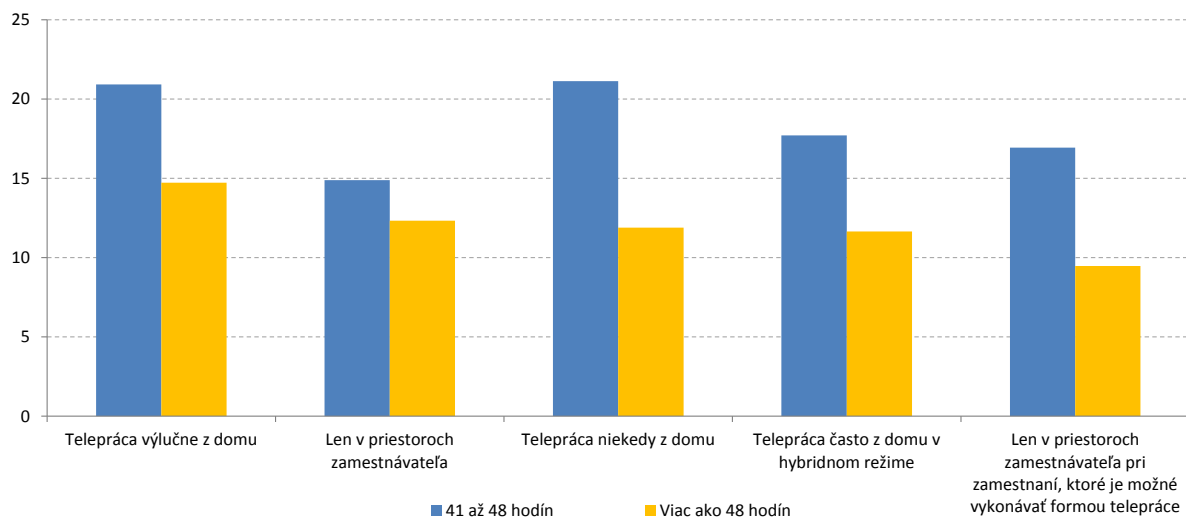
Zdá sa, že telepráca vedie k určitým zlepšeniam rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, hoci so sebou prináša aj riziká, ktoré vyžadujú monitorovanie; metódy hybridnej práce, ktoré sa rozšírili, zrejme niektoré z týchto rizík zmierňujú. V roku 2022 sa v SSZ na základe výskumu nadácie Eurofound predstavila rozsiahla analýza

¹⁴⁹ Zdroj: Eurofound, Vargas Llave, O., Rodríguez Contreras, R., Sanz de Miguel, P., a kol., *Telework in the EU: regulatory frameworks and recent updates* (Telepráca v EÚ: regulačné rámce a najnovšie aktualizácie), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022. Poznámka: Členské krajiny, ktoré patria do prvej skupiny, sú: AT, BE, BG, CZ, DE, EE, EL, ES, FR, HR, HU, IT, LT, LU, LV, MT, NL, PL, PT, RO, SI a SK. Do druhej kategórie patria zas CY, DK, FI, IE a SE.

rizík spojených s telepracou (ako sú práca mimo pracovných hodín, pocit izolácie pri práci alebo psychosociálne riziká). Novšia analýza (takisto od nadácie Eurofound) potvrdzuje, že počas pandémie COVID-19 bol dlhý pracovný čas často problémom pre tých, ktorí vykonávali celý pracovný čas len telepracu, v porovnaní s tými, ktorí pracovali v priestoroch zamestnávateľa¹⁵⁰. Na základe najnovších zistení ľudia vykonávajúci telepracu v hybridnom pracovnom režime (t. j. ľudia, ktorí kombinujú prácu z domu s prácou v priestoroch zamestnávateľa) uvádzali dlhý pracovný čas menej často v porovnaní s inými režimami telepráce – pozri graf 2.3.6. Najmenej dve tretiny zamestnancov vykonávajúcich telepracu uviedli, že pracovali viac ako 40 hodín týždenne. V EÚ zamestnanci vykonávajúci telepracu menej často uvádzajú zlú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom (13 %) v porovnaní so zamestnancami pracujúcimi len v priestoroch zamestnávateľa (18 %). Z údajov na úrovni krajín takisto vyplýva, že v porovnaní s vnútroštátnymi priermi uvádza zlú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom nižší podiel zamestnancov vykonávajúcich telepracu (napríklad vo Fínsku, v Estónsku a Bulharsku). V Rumunsku, Luxembursku a Holandsku sú však takéto rozdiely malé, zatiaľ čo v Portugalsku a Grécku sú na tom pracovníci vykonávajúci telepracu rovnako dobre ako ostatní pracovníci – pozri graf 2.3.7.

Graf 2.3.6: Je vysoko pravdepodobné, že zamestnanci, ktorí vykonávajú len telepracu, pracujú dlhšie alebo mimo pracovného času v porovnaní so zamestnancami v hybridnom pracovnom režime (2021)

Percentuálny podiel zamestnancov pracujúcich dlhšie ako 40 hodín týždenne počas pandémie COVID-19.

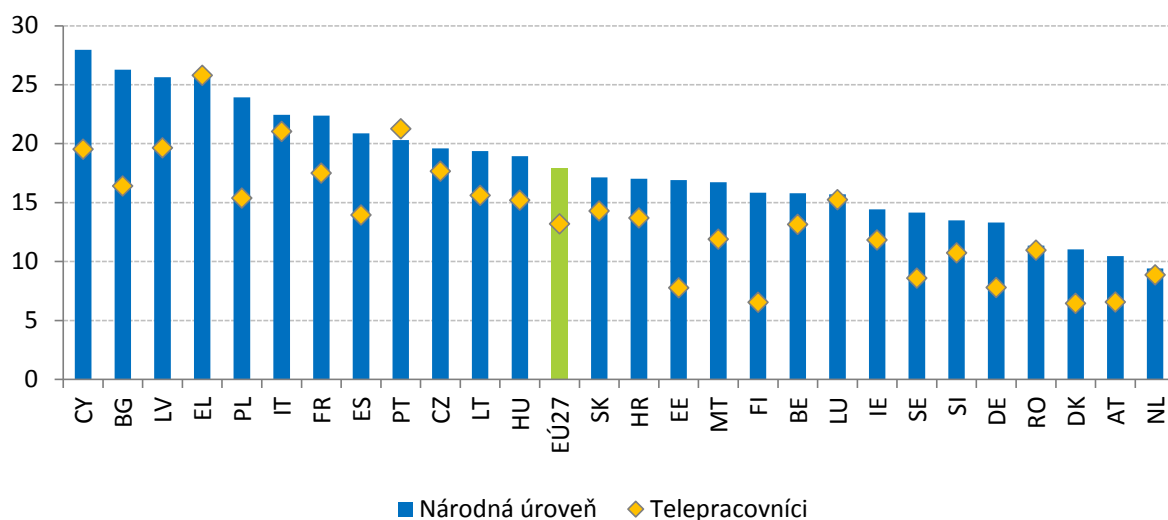


Zdroj: Eurofound, [Európsky telefonický prieskum pracovných podmienok \(EWCTS\) 2021](#).

¹⁵⁰ Eurofound (2022), *Telework during the pandemic: Prevalence, Working Conditions and Regulations*. (Telepráca počas pandémie: rozšírenosť, pracovné podmienky a právne úpravy), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg (pripravuje sa). Poznámka: malé rozdiely nemusia byť štatisticky významné vzhľadom na spôsob zberu údajov a veľkosť vzorky.

Graf 2.3.7: Pracovníci vykonávajúci teleprácu uvádzali celkovo lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom vo väčšine členských štátov

Zlá rovnováha medzi pracovným a súkromným životom uvádzaná za všetkých zamestnancov a pracovníkov vykonávajúcich teleprácu v členských štátoch (v %, 2021)



Poznámka: Zlá rovnováha medzi pracovným a súkromným životom zahŕňa odpovede zamestnancov „nie veľmi dobre“ a „vôbec nie dobre“ na otázku „ako vedia zosúladiť pracovný čas so svojimi rodinnými alebo spoločenskými záväzkami mimo práce“.

Zdroj: Eurofound, [Európsky telefonický prieskum pracovných podmienok \(EWCTS\) 2021](#).

Konzultácie a spolupráca so sociálnymi partnermi majú zásadný význam na zabezpečenie toho, aby právne predpisy o telepráci a pracovných podmienkach vytvárali pozitívne výsledky pre zamestnávateľov aj pracovníkov. Podľa nedávnej štúdie nadácie Eurofound¹⁵¹ menej ako polovica členských štátov urobila v rokoch 2020 až 2021 v právnych predpisoch trvalé zmeny týkajúce sa telepráce (t. j. Grécko, Lotyšsko, Portugalsko, Rakúsko, Rumunsko, Slovensko a Španielsko prijali právne predpisy, zatiaľ čo Belgicko, Francúzsko a Luxembursko vypracovali vnútroštátne kolektívne zmluvy). V štyroch krajinách sa diskutuje o nových návrhoch zákonov (t. j. Holandsko, Írsko, Luxembursko a Nemecko). Niektoré z týchto zmien predstavovali plnohodnotné právne predpisy o telepráci, ktoré sa zameriavajú na všetky aspekty telepráce alebo väčšinu z nich, zatiaľ čo iné mali užší legislatívny záber. V tých členských štátoch, v ktorých boli počas pandémie COVID-19 zavedené kolektívne zmluvy o telepráci, sa väčšina z nich uskutočnila na odvetvovej a podnikovej úrovni, a to najmä v odvetviach, ako sú financie, výroba či informačné a komunikačné technológie. Nedávno boli dohody uzavreté aj v odvetviach verejnej správy, vzdelávania, zdravotníctva a sociálnej práce. Úsilie členských štátov a Európskej komisie v oblasti pracovného času a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (pozri rámček piliera 6) v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi je kľúčové pre zohľadnenie najnovšieho vývoja v oblasti technológií a nových modelov telepráce pri organizácii práce v prospech podnikov aj pracovníkov.

¹⁵¹ Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, Working Conditions and Regulations* (Telepráca počas pandémie: rozšírenosť, pracovné podmienky a právne úpravy), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022 (pripravuje sa).

Rámček piliera 6: Zdravé, bezpečné a prispôsobené pracovné prostredia

Zdravé a bezpečné pracovné podmienky sú predpokladom produktívnej pracovnej sily, prispievajú k rozvoju európskej zdravotnej únie a k uplatňovaniu Európskeho piliera sociálnych práv (zásada č. 10). V roku 2018 bolo v EÚ27 zaznamenaných viac ako 3 300 smrteľných úrazov a 3,1 milióna úrazov bez smrteľných následkov. V rokoch 2017 až 2019 zomrelo ročne na choroby z povolania približne 200 000 pracovníkov. V tejto súvislosti sa v rámci EÚ pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na roky 2021 – 2027 stanovujú kľúčové priority a opatrenia na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov na pracovisku, a to aj prispôbením sa osobitným potrebám starnúcej pracovnej sily a zelenej a digitálnej transformácii¹⁵².

Rámcom EÚ v oblasti BOZP sa zavádza prístup „vízie nulovej úmrtnosti“ vo vzťahu k úmrtiam súvisiacim so zamestnaním v EÚ a predpokladá výmena skúseností a najlepších postupov v tripartitnej pracovnej skupine v rámci Poradného výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci¹⁵³. Táto iniciatíva bude spojená so zvyšovaním povedomia o rizikách súvisiacich s pracovnými úrazmi prostredníctvom cielených informačných kampaní. Medzi ďalšie opatrenia na podporu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na úrovni EÚ patria zmeny smernice o karcinogénoch, látkach poškodzujúcich reprodukciu (od roku 2022) a mutagénoch, ktoré Rada prijala v marci 2022, aktualizácia smernice o biologických faktoroch, návrh na výrazné zníženie limitnej hodnoty expozície azbestu pri práci a podpora uznania COVID-19 ako choroby z povolania do konca roka 2022.

Strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci kladie osobitný dôraz na prevenciu psychosociálnych rizík a na zaistenie fyzického a duševného zdravia pri práci. V roku 2021 bola fyzickým rizikám vystavená značná časť pracovníkov v EÚ. Ženy boli vystavené infekčným materiálom viac ako muži (21 % oproti 15 %), zatiaľ čo muži sú viac vystavení požiadavke nosiť ťažké bremená ako ženy (40 % oproti 29 %)¹⁵⁴. Pokiaľ ide o duševné zdravie, z nedávnych výsledkov prieskumu nadácie Eurofound vyplýva, že duševná pohoda v EÚ zostáva pod úrovňou zaznamenanou na začiatku pandémie, a to aj napriek postupnému rušeniu obmedzení¹⁵⁵. Najmä ľudia vo veku 18 – 29 rokov uvádzajú najnižšie úrovne duševnej pohody od roku 2020, zatiaľ čo ľudia vo veku nad 60 rokov uvádzajú zhoršenie. Celkovo 18 % respondentov uvádza neuspokojené potreby v oblasti starostlivosti o duševné zdravie, pričom vyššie hodnoty sa zaznamenali v prípade žien (24 %). V nedávnej štúdii¹⁵⁶ sa poukázalo na to, že je potrebné ďalej podporovať opatrenia na

¹⁵² Oznámenie Komisie COM(2021) 323. Pozri aj: návrh smernice Komisie 2004/37/ES o látkach poškodzujúcich reprodukciu a aktualizáciu smernice 2000/54/ES o biologických faktoroch.

¹⁵³ Rozhodnutie Rady z 22. júla 2003, ktorým sa zriaďuje Poradný výbor pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (2003/C 218/01).

¹⁵⁴ Pozri Eurofound, *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future* (Pracovné podmienky v čase pandémie COVID-19: dôsledky pre budúcnosť), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022 (pripravuje sa).

¹⁵⁵ Eurofound, *Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty* (Piate kolo elektronického prieskumu Život, práca a COVID-19: život v novej ére neistoty), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022.

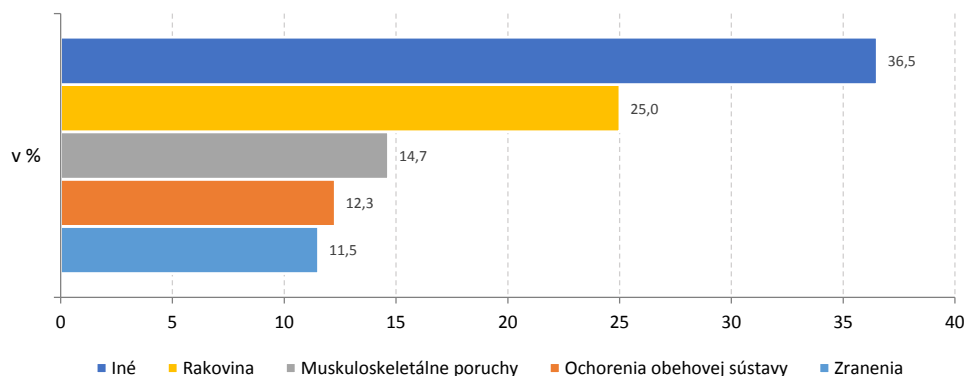
¹⁵⁶ Poznámka: Empirická analýza údajov z Európskeho prieskumu podnikov v kontexte nových a vznikajúcich rizík (ESENER), ktorý vykonala agentúra EU-OSHA v roku 2019. Medzi psychosociálne riziká, ktoré sa brali do úvahy, patrili časový tlak, zlá komunikácia alebo spolupráca, strach zo straty zamestnania, jednanie s ťažko zvládnuteľnými zákazníkmi, pacientmi, žiakmi a dlhý alebo nepravidelný pracovný čas). Zdroj: Urzi Brancati, C., Curtarelli, M., *Digital tools for worker*

riadenie a prevenciu psychosociálnych rizík, ktoré súvisia s používaním digitálnych technológií umožňujúcich riadenie pracovníkov na pracovisku. Napríklad existencia akčného plánu na prevenciu pracovného stresu alebo iniciatívy na zvyšovanie povedomia môžu obmedziť výskyt psychosociálnych rizík a výrazne zlepšiť zdravie pracovníkov na pracovisku.

Podľa právnych predpisov EÚ môžu posilnenie preventívnych opatrení a praktickejšie usmernenia pomôcť pri minimalizovaní rizík z karcinogénov na pracovisku. Rakovina súvisiaca so zamestnaním predstavuje hlavnú príčinu väčšiny straty rokov života (DALYs) v EÚ (t. j. odhady rokov života vážených dizabilitou alebo DALYs) – pozri obrázok v ďalšom texte. V rokoch 2015 až 2017 prispeli karcinogény každý rok k približne 100 000 úmrtiam a ochoreniam súvisiacim so zamestnaním na pracovisku, ako sa odhaduje prostredníctvom DALYs¹⁵⁷. Okrem toho len samotné náklady na rakovinu súvisiacu so zamestnaním dosahujú 119,5 miliardy EUR. Opatrenia na zníženie prítomnosti nebezpečných látok na pracovisku a expozície týmto látkam predstavujú kľúčové zložky európskeho plánu na boj proti rakovine vrátane preventívnych opatrení¹⁵⁸. Doteraz sa prostredníctvom štyroch revízií smernice o karcinogénoch, mutagénoch a látkach poškodzujúcich reprodukciu predišlo rizikám spojeným s 29 látkami, čo predstavuje viac ako 100 000 životov, ktoré budú zachránené v priebehu 50 rokov.

Rakovina je v EÚ hlavnou príčinou úmrtí súvisiacich so zamestnaním

Hlavné príčiny úmrtí a chorôb súvisiacich so zamestnaním vyjadrené ako strata rokov života v EÚ (% , 2017).



Poznámka: Kategória „obehová sústava“ zahŕňa ochorenia muskuloskeletárneho systému a obehovej sústavy. Kategória „iné“ združuje zostávajúce choroby, ako sú duševné choroby alebo prenosné ochorenia. Údaje z roku 2017 zahŕňajú EÚ27 a Spojené kráľovstvo.

Zdroj: EU-OSHA (2017).

management and psychosocial risks in the workplace: evidence from the ESENER survey (Digitálne nástroje na riadenie pracovníkov a psychosociálne riziká na pracovisku: dôkazy z prieskumu ESENER), Sevilla: Európska komisia, 2021, JRC125714.

¹⁵⁷ Poznámka: Karcinogén je látka alebo zmes, ktorá vyvoláva vznik rakoviny a spĺňa kritériá stanovené v prílohe I k nariadeniu (ES) č. 1272/2008. Metóda je založená na odhadoch rokov života vážených dizabilitou (DALYs), ktoré môžu spôsobiť choroby a zranenia. Toto sa porovnáva s ideálnym scenárom, v ktorom by krajina nestratila vôbec žiadne roky života vážené dizabilitou, či už v dôsledku absencie v práci alebo smrteľných úrazov či chorôb. Získané údaje sú založené na medzinárodne dostupných údajoch z MOP, WHO a Eurostatu. Zdroj: EU-OSHA, *An international comparison of the cost of work-related accidents and illnesses*. (Medzinárodné porovnanie nákladov na pracovné úrazy a choroby z povolania), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2017.

¹⁵⁸ COM/2021/44 final.

Po prijatí rámca EÚ pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci mnohé členské štáty prijali národné stratégie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo podobné dokumenty, ktoré zahŕňajú väčšinu jeho cieľov. Napríklad belgický akčný plán na roky 2022 – 27 obsahuje prístup *vízie nulovej úmrtnosti* pri pracovných úrazoch a zahŕňa opatrenia na zníženie expozície nebezpečným chemickým faktorom. Vo francúzskom pláne ochrany zdravia pri práci na roky 2021 – 25 sa kladie osobitný dôraz na prevenciu závažných a smrteľných pracovných úrazov. Prioritu majú aj psychosociálne riziká a expozícia karcinogénnym látkam. V maltskom strategickom pláne na roky 2022 – 27 sa vymedzuje päť oblastí politiky v oblasti zdravia pri práci na plnenie strategického rámca EÚ. Chorvátsky národný plán na roky 2021 – 27 sa zameriava na zvyšovanie povedomia o význame prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania, znižovanie počtu smrteľných úrazov a stresu pri práci. Cieľom spoločnej nemeckej stratégie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je zmodernizovať systém BOZP a vytvoriť stimuly pre podniky na posilňovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ďalšími príkladmi pokračujúcich prác sú fínsky plán vykonávania na roky 2022 – 23, strategické vyhlásenie írskoho úradu pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na roky 2022 – 24, lotyšské usmernenia v oblasti sociálnej ochrany a politiky na trhu práce na roky 2021 – 27 a litovský akčný plán bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na roky 2022 – 27.

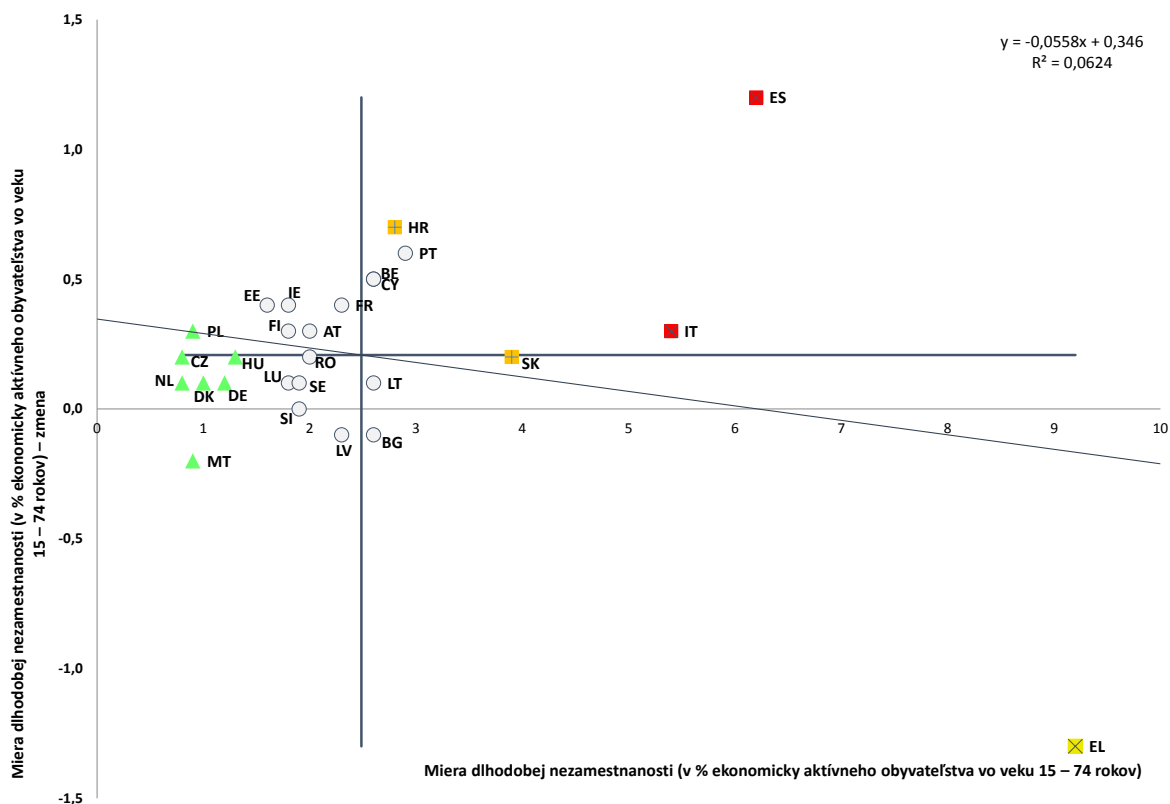
Dlhodobá nezamestnanosť¹⁵⁹ sa mierne zvýšila, čo odráža vplyv pandémie COVID-19, ale rýchla politická reakcia zabránila vzniku negatívnych modelov na trhu práce. V roku 2021 bola miera dlhodobej nezamestnanosti na úrovni 2,8 %, čo je mierne zvýšenie oproti roku 2020 (o 0,3 percentuálneho bodu) po takmer desiatich rokoch klesania. Ako je znázornené na grafe 2.3.8, miera dlhodobej nezamestnanosti bola v roku 2021 vyššia ako v roku 2020 v takmer všetkých členských štátoch s výnimkou Grécka (-1,3 percentuálneho bodu), Malty (-0,2 percentuálneho bodu), Lotyšska a Bulharska (obe krajiny o 0,1 percentuálneho bodu). Na druhej strane k nárastu miery dlhodobej nezamestnanosti v rovnakom období došlo v Španielsku (1,2 percentuálneho bodu), Chorvátsku (0,7 percentuálneho bodu), Portugalsku (0,6 percentuálneho bodu), Belgicku a na Cypre (obe krajiny o 0,5 percentuálneho bodu). Podľa hlavného ukazovateľa sociálneho prehľadu sú Španielsko a Taliansko „krajínami s kritickou situáciou“, v ktorých sa spájajú nadpriemerné úrovne (6,2 %, resp. 5,4 % v roku 2021) s nárastom (o 1,2 percentuálneho bodu, resp. o 0,3 percentuálneho bodu) za posledný rok. Grécko je „slabé, ale zlepšuje sa“ vďaka svojmu pozitívnemu výsledku (-1,3 percentuálneho bodu v roku 2021 v porovnaní s rokom 2020), hoci zostáva krajinou s najvyššou mierou v EÚ (9,2 % v roku 2021). Slovensko a Chorvátsko sa v dôsledku zhoršenia v predchádzajúcom roku označujú ako „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Naopak Česko, Nemecko, Dánsko, Maďarsko, Malta, Holandsko a Poľsko sú „krajiny s lepšimi ako priemernými výsledkami“ s nízkou a všeobecne stabilnou mierou dlhodobej nezamestnanosti v roku 2021. Veľké regionálne rozdiely sa zaznamenali aj v miere dlhodobej nezamestnanosti (pozri prílohu 3). Pokračujúce monitorovanie a hodnotenie pokroku v naplňaní odporúčaní Rady z roku 2016 o integrácii dlhodobo nezamestnaných môže pomôcť zlepšiť mechanizmy a poskytované služby a následne podporiť tvorbu ľudského kapitálu a potenciálny rast v EÚ¹⁶⁰.

¹⁵⁹ Definovaná ako počet osôb registrovaných verejnými službami zamestnanosti, ktoré si aktívne hľadajú prácu dlhšie ako jeden rok, ako podiel aktívneho obyvateľstva.

¹⁶⁰ SWD(2019) 154 final, o hodnotení odporúčania Rady týkajúceho sa integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce.

Graf 2.3.8: V roku 2021 sa miera dlhodobej nezamestnanosti vo väčšine členských štátov mierne zvýšila a jej vývoj si naďalej vyžaduje dôkladné monitorovanie

Miera dlhodobej nezamestnanosti, úrovne v roku 2021 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (% , hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



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

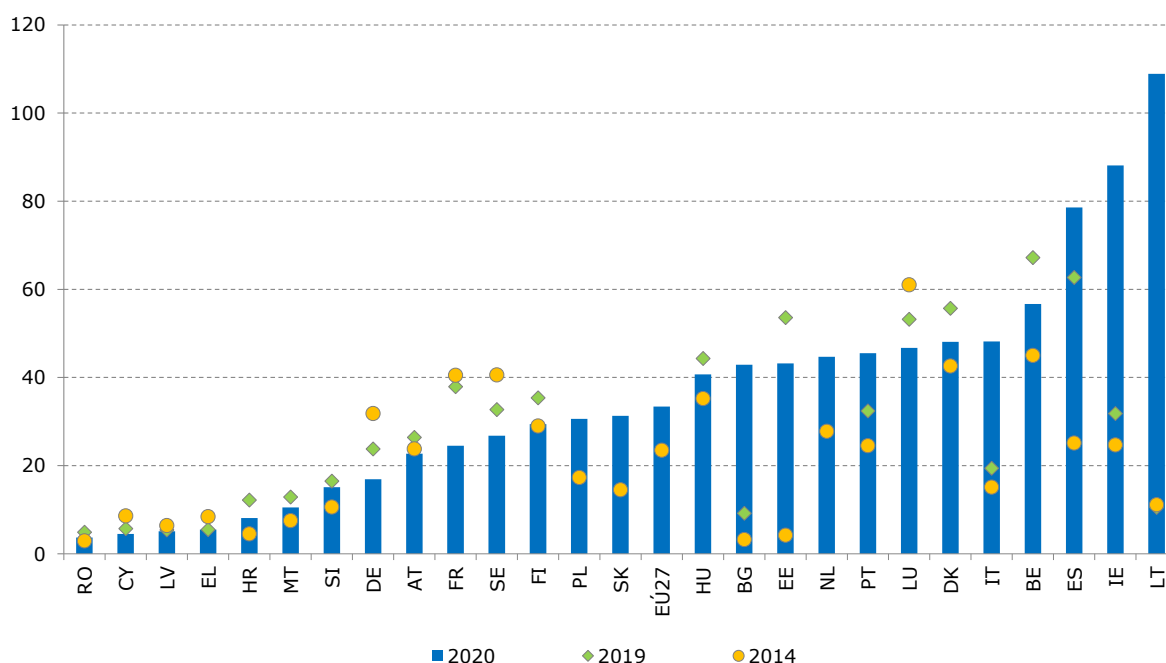
Zdroj: Eurostat [tesem130], VZPS v EÚ.

Medzi členskými štátmi existujú značné rozdiely z hľadiska účasti na aktívnych politikách trhu práce, ktoré si v niektorých prípadoch vyžadujú dôkladné monitorovanie. V roku 2020 bol podiel nezamestnaných hľadajúcich prácu, ktorí sa zúčastnili na aktívnych programoch trhu práce, nižší ako 10 % v piatich členských štátoch (Rumunsko, Cyprus, Lotyšsko, Grécko a Chorvátsko), zatiaľ čo v štyroch ďalších štátoch (Litva, Írsko, Španielsko a Belgicko) bol vyšší ako 50 % – pozri graf 2.3.9¹⁶¹. V rokoch 2019 až 2020 šesť členských štátov zaznamenalo nárast účasti, zatiaľ čo v 16 ďalších štátoch bol zaznamenaný pokles. Hoci tieto štatistiky prirodzene odrážajú úsilie členských štátov podporovať účasť na opatreniach aktívnych politikách trhu práce, táto účasť je ovplyvnená aj inými inštitucionálnymi faktormi, ako je fungovanie systému sociálnej ochrany. Okrem pokrytia pomáhajú účinné aktívne politiky trhu práce, ktoré sú prispôbené potrebám uchádzačov o zamestnanie, takisto zmierňovať zmeny postavenia na trhu práce a podporujú veľké transformácie vo svete práce, pričom na nikoho sa nezabudne.

¹⁶¹ Eurostat [Imp_ind_actsup], zdroj: GR EMPL. Opatrenia politiky trhu práce (kategórie 2 – 7) zahŕňajú okrem iného poskytovanie odbornej prípravy (2), stimuly na prijímanie do zamestnania (4), podporu zamestnanosti a rehabilitácie (5), priame vytváranie pracovných miest (6) a stimuly na začatie podnikateľskej činnosti (7). Tento ukazovateľ by sa však mal vykladať opatrne, pretože meria len účasť na politikách trhu práce (a nie ich účinnosť). Hodnoty za DK, EL, HR a SE sú odhadnuté. Nízka štatistická spoľahlivosť vo FR a LT súvisí s procesom zberu údajov. Údaje za rok 2020 nie sú k dispozícii pre CZ, EL, NL, PL a SK.

Graf 2.3.9: Účast' na aktívnych opatreniach trhu práce sa v jednotlivých členských krajinách výrazne líši

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



Poznámka: Časový rad pre CZ nie je k dispozícii. Údaje za rok 2020 nie sú k dispozícii pre EL, NL, PL a SK. Značky: Nízka spoľahlivosť údajov za FR a LT. Hodnoty nad 100 % naznačujú, že ľudia sa v rámci svojej účasti na rôznych kategóriách opatrení registrujú v súbore údajov aktívnej politiky trhu práce viac než raz. Zdroj: Eurostat [[lmp_ind_actsup](#)], databáza politik trhu práce.

Účinné a efektívne aktívne politiky trhu práce sú kľúčové pre zlepšenie výkonnosti trhu práce, jeho výsledkov a zmien postavenia na ňom, a to aj vzhľadom na vyšší nedostatok pracovných síl a zručností v EÚ. Členské štáty ako Španielsko, Slovensko a Litva vykazujú za rok 2021 relatívne vysoké výdavky na opatrenia aktívnej politiky trhu práce (kategórie 2 – 7) v percentuálnom pomere k HDP, pričom majú relatívne vysokú mieru dlhodobej nezamestnanosti – pozri graf 2.3.10. V iných krajinách, ako sú Holandsko, Írsko a Dánsko, predstavovali výdavky na opatrenia trhu práce v roku 2020 viac ako 1,3 % HDP, pričom ich sprevádzali relatívne dobré výsledky z hľadiska nižších podielov dlhodobozamestnaných. Naopak v krajinách ako Grécko, Taliansko, Portugalsko a Chorvátsko sú výdavky na podporu poskytovanú uchádzačom o zamestnanie prostredníctvom opatrení na trhu práce relatívne nízke (t. j. nižšie alebo približne na úrovni 0,3 % HDP), zatiaľ čo dlhodobá nezamestnanosť je vyššia ako priemer EÚ. V členských štátoch, ktoré čelia väčším výzvam začleňovania do trhu práce, môže posilnenie poskytovania dobre navrhnutých aktívnych politík trhu práce pomôcť znižovať prekážky zamestnanosti, najmä pri osobách v zraniteľných situáciách¹⁶². Okrem podpory poskytovanej z finančných prostriedkov politiky súdržnosti (vrátane Európskeho sociálneho fondu)¹⁶³ mnohým členským štátom pomáha v ich úsilí

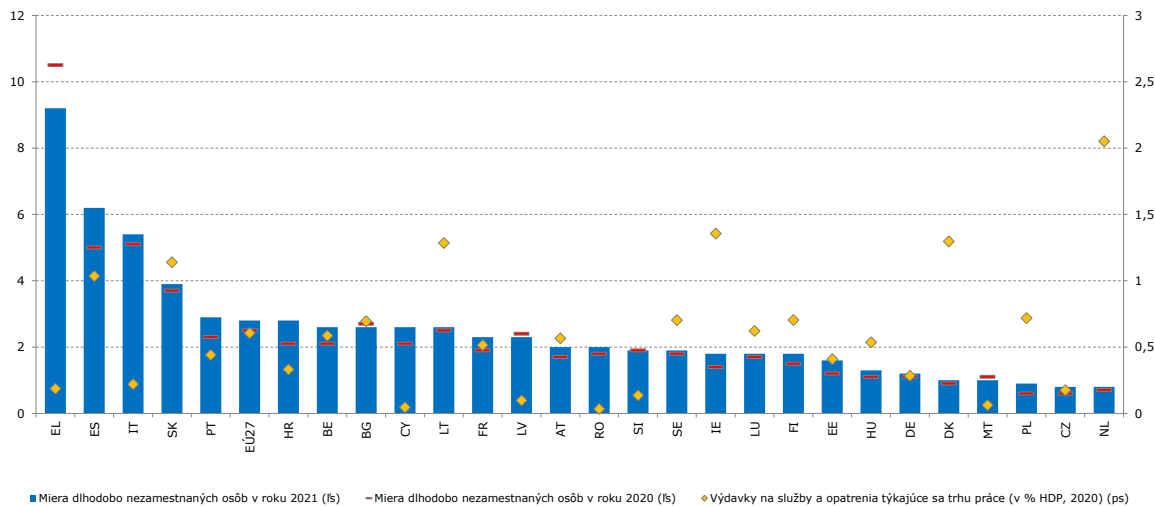
¹⁶² OECD (2021), *Building inclusive labour markets: Active labour market policies for the most vulnerable groups, OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)* [Budovanie inkluzívnych trhov práce: aktívne politiky trhu práce pre najzraniteľnejšie skupiny, Politické reakcie OECD na koronavírus (COVID-19)], OECD Publishing.

¹⁶³ Vo všetkých členských štátoch EÚ bola vykonaná metaanalýza dostupných hodnotení vplyvu ESF a Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí, ktoré pokrývali programové obdobia 2007 – 2013 a 2014 – 2020. Výsledky preukázali pozitívny účinok intervencií ESF, pričom pravdepodobnosť zamestnania osôb, ktoré sa zúčastnili na opatreniach, bola o 7,3 percentuálneho bodu vyššia. V analýze

o začleňovanie do trhu práce vykonávanie národných plánov obnovy a odolnosti. Tieto snahy zohľadňujú digitálnu a zelenú transformáciu a sú rozvíjané v súlade s odporúčaním Komisie týkajúcim sa účinnej aktívnej podpory zamestnanosti.

Graf 2.3.10: Výdavky na opatrenia aktívnej politiky trhu práce sa medzi jednotlivými členskými štátmi líšia

Výdavky na aktívne politiky trhu práce (kategórie 2 – 7, v percentuálnom podiele HDP, 2020) a dlhodobá nezamestnanosť ako percentuálny podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva (vo veku 15 – 74 rokov) (% , 2021)



Zdroj: Eurostat [[lmp_expsumm](#)], databáza politiky trhu práce a [[une_ltu_a](#)], VZPS v EÚ.

Verejné služby zamestnanosti (VSZ) zohrávajú kľúčovú úlohu pri sprevádzaní pracovníkov zmenami na trhu práce, a to aj z hľadiska zelenej a digitálnej transformácie. VSZ zohrávajú kľúčovú úlohu, pokiaľ ide o začleňovanie ľudí do trhu práce, poskytujú informácie záujemcom o prácu a vystupujú ako sprostredkovatelia medzi uchádzačmi o zamestnanie a zamestnávateľmi. Transformujú svoje interné pracovné postupy a ďalej napredujú na ceste k digitalizácii na zvýšenie svojej kapacity vrátane odborných znalostí svojich zamestnancov a na poskytovanie účinnejších a efektívnejších služieb¹⁶⁴. Zvýšené poskytovanie digitálnych služieb musí ísť samozrejme ruka v ruku so širokým získavaním digitálnych zručností obyvateľstva. 18 vnútroštátnych VSZ uvádzalo v roku 2021 posilnenie digitálnych zručností uchádzačov o zamestnanie ako jeden z cieľov prípravy na obdobie po pandémie¹⁶⁵. VSZ súčasne vytvárajú partnerstvá a vykonávajú opatrenia špecifické pre jednotlivé sektory a zamerané na zlepšenie predpovedania situácie na trhu práce, informovanosti pre oblasť zručností, identifikácie a nápravy nedostatku pracovných síl a zručností, najmä v súvislosti so zelenou a s digitálnou transformáciou. Programy rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie pre skupiny pracujúcich, ktorým hrozí strata

sa dotácie na zamestnanosť a stáže identifikovali ako najúspešnejšie kategórie intervencií ESF. Zdroj: Európska komisia, *Meta-analysis of the ESF counterfactual impact evaluations* (Metaanalýza kontrafaktuálnych hodnotení vplyvu ESF) (VT/2020/052), záverečná správa, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022 (katalógové číslo KE-03-22-139-EN-N).

¹⁶⁴ Zdroje: Európska komisia (2021). *Európska sieť verejných služieb zamestnanosti, pracovný program na rok 2022*. Uverejnené v januári 2022. OECD (2022), *Harnessing digitalisation in Public Employment Services to connect people with jobs*, OECD Policy Brief on Active Labour Market Policies (Využitie digitalizácie vo verejných službách zamestnanosti na spájanie ľudí s pracovnými miestami, súhrnná správa OECD o aktívnych politikách trhu práce), OECD Publishing.

¹⁶⁵ Európska komisia, Peters, M., *Assessment report on PES capacity: 2021* (Hodnotiaca správa o kapacite VSZ: 2021), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022, (s. 39).

zamestnania, sa ukazujú ako nová úloha, pričom niektoré vnútroštátne VSZ už upravili poskytovanie svojich služieb a vypracovali komplexné programy odbornej prípravy a stratégie riešenia budúcich potrieb v oblasti zručností. Formalizácia existujúcich spoluprác medzi VSZ, poskytovateľmi odborného a vysokoškolského vzdelávania spolu so sociálnymi službami môže pomôcť zaistiť vhodné podmienky pre účinnú ponuku zručností (pozri oddiel 2.2).

Úsilie o podporu integrácie vysídlených osôb z Ukrajiny do trhu práce sa stalo dôležitou úlohou VSZ.¹⁶⁶ Vo viacerých členských štátoch (Bulharsko, Dánsko, Fínsko, Maďarsko, Taliansko, Litva a Lotyšsko) môžu vysídlené osoby z Ukrajiny začať pracovať ihneď po podaní žiadosti o registráciu na dočasnú ochranu bez toho, aby museli čakať na jej vybavenie¹⁶⁷. Registrácia vo VSZ však bola pomerne nízka. Ako uviedla sieť verejných služieb zamestnanosti (VSZ), v máji 2022 sa v rámci 26 členov siete zaregistrovalo celkovo len 150 000 vysídlených osôb z Ukrajiny. Približne polovica týchto registrácií bola nahlásená z Nemecka a Poľska¹⁶⁸. Hoci vo väčšine členských štátov povinnosti VSZ nepresahujú rámec povinností, ktoré zvyčajne preberajú v prípade iných uchádzačov o zamestnanie, niektoré VSZ pripravili opatrenia pre utečencov, na ktoré majú osoby vysídlené z Ukrajiny nárok (pozri aj oddiel 2.3.2). Niekoľko členských štátov takisto zriadilo koordinačné skupiny, do ktorých zapojilo VSZ, vnútroštátne ministerstvá a migračné úrady, s cieľom vymieňať si informácie o aktuálnych opatreniach a plánovať spoločné činnosti, a to aj v spolupráci so zamestnávateľmi či miestnymi a regionálnymi orgánmi¹⁶⁹. Legislatívne zmeny nariadenia o spoločných ustanoveniach pre Kohézne opatrenia na podporu utečencov v Európe (CARE) poskytujú prístup k nevyčerpaným sumám v rámci viacročného finančného rámca na roky 2014 – 2020 na financovanie rýchlych a flexibilných riešení pre krajiny EÚ podľa potreby. Prispôbená podpora cez Nástroj technickej podpory sa takisto zameriava na pomoc krajinám EÚ s budovaním kapacity na prijímanie utečencov a riešenie výziev spojených s ich integráciou.¹⁷⁰

V priemere štyria z desiatich krátkodobo nezamestnaných¹⁷¹ v EÚ poberajú dávky v nezamestnanosti (42,2 % v roku 2021), pričom medzi jednotlivými členskými štátmi existujú výrazné rozdiely – pozri graf 2.3.11. V roku 2021 bola najvyššia miera poberania dávok (vyše 50 %) zaznamenaná v Nemecku (89,7 %), Rakúsku (54,1 %), Fínsku (53,6 %) a Litve (51,5 %), po ktorých nasledovali Francúzsko, Estónsko, Belgicko a Dánsko s hodnotami nad 40 %. Naopak najnižšia miera poberania dávok bola zaznamenaná v Rumunsku (10,6 %), Chorvátsku (13,9 %), Poľsku (15,5 %) a na Cypre (19,2 %). Tieto rozdiely medzi jednotlivými krajinami je možné vysvetliť rozdielmi v štruktúre systémov dávok v nezamestnanosti, najmä pokiaľ ide o maximálnu dĺžku trvania, podmienky oprávnenosti, prísnosť požiadaviek na hľadanie zamestnania alebo synergie s inými systémami sociálnej ochrany. V roku 2021 dostávalo v EÚ dávky alebo pomoc v nezamestnanosti len 37,8 % nezamestnaných, ktorí boli evidovaní kratšie ako jeden rok. V rámci referenčného porovnávania dávok v nezamestnanosti sú všetky tieto prvky

¹⁶⁶ COM(2022) 4050 final o usmerneniach týkajúcich sa prístupu na trh práce, k odbornému vzdelávaniu a príprave a k vzdelávaniu dospelých ľudí utekajúcich pred vojenskou agresiou Ruska voči Ukrajine.

¹⁶⁷ Poznámka: Od februára do júna 2022 bolo v EÚ približne 312 000 žiadateľov o azyl. Zdroj: Eurostat [migr_asyappctzm] a informácie o krajinách od Európskeho orgánu práce (ELA), jún 2022.

¹⁶⁸ Prieskum siete VSZ, máj 2022.

¹⁶⁹ Napríklad AT, BE (na regionálnej úrovni), BG, EE, FI, HR, LT, NO, PL, RO a SK.

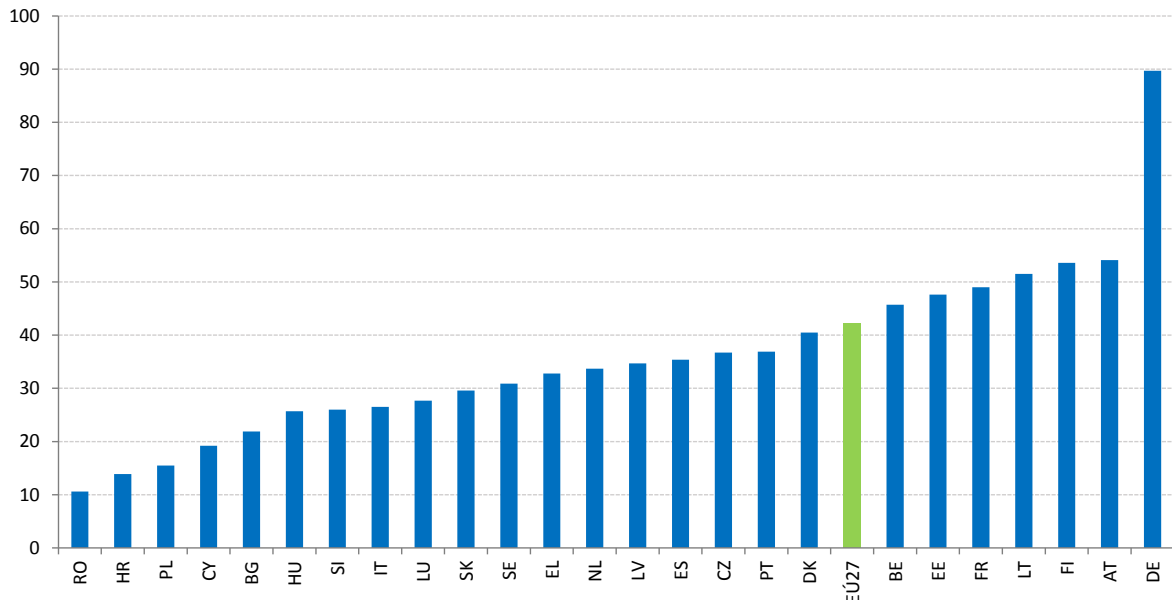
¹⁷⁰ Podrobnejšie informácie sú uvedené v nariadení, ktorým sa menia nariadenia (EÚ) č. 1303/2013 a (EÚ) č. 223/2014, pokiaľ ide o Kohézne opatrenia na podporu utečencov v Európe (CARE). Pozri aj C(2022) 1379 o rozhodnutiach o financovaní a ročných pracovných programoch Nástroja technickej podpory.

¹⁷¹ Osoby nezamestnané kratšie ako 12 mesiacov. Analýza pre vekovú skupinu 15 – 64 rokov.

identifikované ako kľúčové politické nástroje na podporu uchádzačov o zamestnanie pri ich zmene postavenia na trhu práce.

Graf 2.3.11: Medzi členskými štátmi existujú značné rozdiely, pokiaľ ide o podiel krátkodobo nezamestnaných poberajúcich dávky v nezamestnanosti

Poberanie dávok v nezamestnanosti krátkodobo nezamestnanými (t. j. nezamestnanými menej ako 12 mesiacov, vo veku 15 – 64 rokov, %, 2021)



Poznámka: Porovnanie s hodnotami tohto ukazovateľa pred rokom 2021 sa nevykonáva, pretože v roku 2021 došlo k zlomu v časovom rade v prípade všetkých členských štátov z dôvodu [nadobudnutia účinnosti nového regulačného rámca pre európsku sociálnu štatistiku](#). Pre IE a MT nie sú k dispozícii údaje za rok 2021.

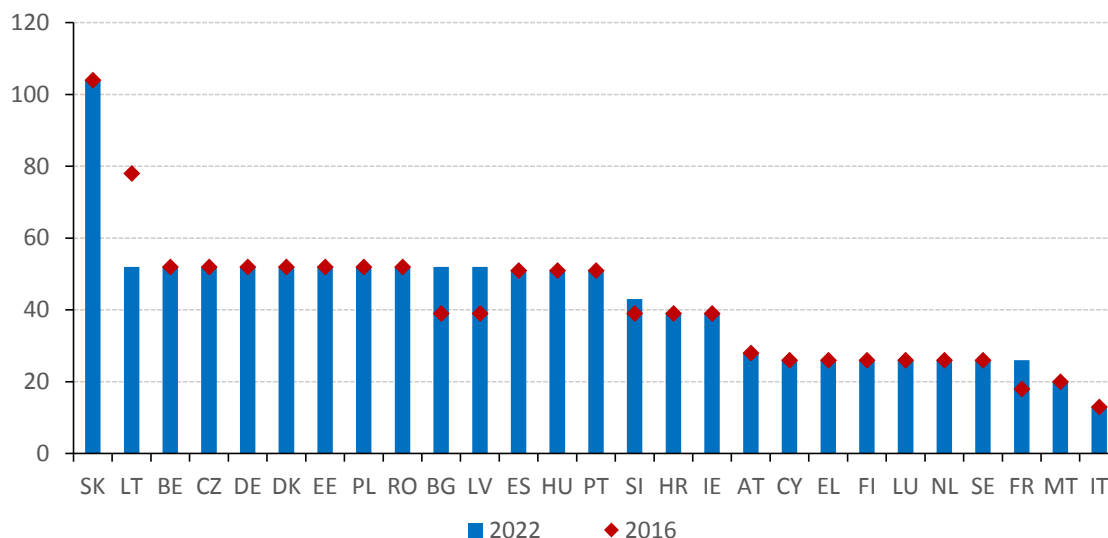
Zdroj: Eurostat, [lfsa_ugadra], VZPS v EÚ.

Dĺžka obdobia zamestnania na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti zostala v roku 2022 v podstate stabilná, rovnako ako maximálne trvanie nároku na dávku.¹⁷² Obdobie na vznik oprávnenosti na dávku zostalo stabilné vo všetkých členských štátoch a pohybovalo sa od 13 týždňov platenia poistného v Taliansku do 104 týždňov na Slovensku – pozri graf 2.3.12. Maximálne trvanie poskytovania dávok (pre pracovníka s ročnou pracovnou históriou) sa v jednotlivých členských štátoch líši – pozri graf 2.3.13. V roku 2020 sa v Lotyšsku dĺžka trvania skrátila z 39 na 35 týždňov, teda späť na úroveň z roku 2015. Vo všetkých ostatných členských štátoch zostala dĺžka trvania za posledných päť rokov nezmenená. V 16 členských štátoch je možné požiadať o dávku pre nezamestnaných s ročnou pracovnou históriou najviac na šesť mesiacov (24 týždňov). V Dánsku a Belgicku je však dĺžka trvania nároku až dva roky alebo viac. V Luxembursku a Grécku je dĺžka trvania jeden rok a v Litve, Lotyšsku a Írsku je dĺžka trvania približne osem mesiacov.

¹⁷² Analýza sa týka dávok v nezamestnanosti, ktoré sa vo všeobecnosti poskytujú osobám, ktoré sa stali nezamestnanými bez vlastného zavinenia, bez zahrnutia systémov dočasnej povahy, ktoré mohli byť prijaté v reakcii na epidemiologickú situáciu spojenú s pandémiou COVID-19.

Graf 2.3.12: Doba prispievania potrebná na vznik nároku na dávky v nezamestnanosti zostala stabilná v porovnaní s rokom 2021 s výraznými rozdielmi medzi jednotlivými členskými štátmi

Dĺžky požadovaného obdobia na vznik nároku (v týždňoch, 2016 a 2022)

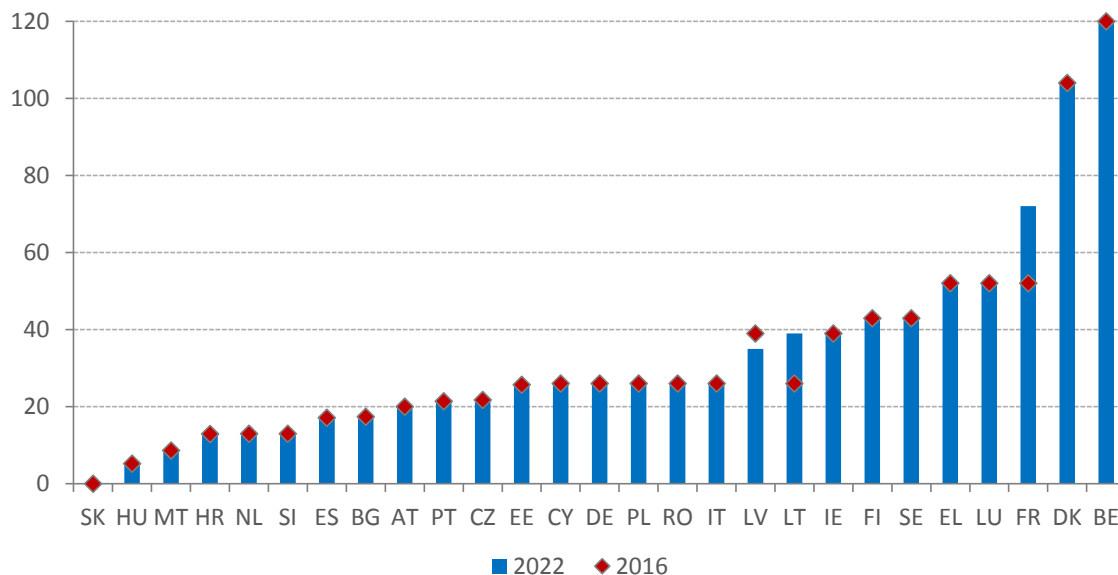


Poznámka: Na Malte (2016 a 2022) musí mať dotknutá osoba od začiatku pracovnej histórie uhradených aspoň 50 týždenných príspevkov; v Írsku (2016 a 2022) musí mať dotknutá osoba od začiatku pracovnej histórie uhradených aspoň 104 týždenných príspevkov; v Rakúsku (2022) musí byť v prípade prvých žiadostí uhradených najmenej 52 týždenných príspevkov a v prípade nasledujúcich žiadostí musí byť uhradených najmenej 28 týždenných príspevkov.

Zdroj: [databáza MISSOC](#) (január 2016 a január 2022).

Graf 2.3.13: Vo väčšine členských štátov umožňuje jednoročná pracovná história prístup k dávkam v nezamestnanosti na maximálne šesť mesiacov

Maximálne trvanie poskytovania dávok v počte týždňov pri jednoročnej pracovnej histórii (2022 a 2016)



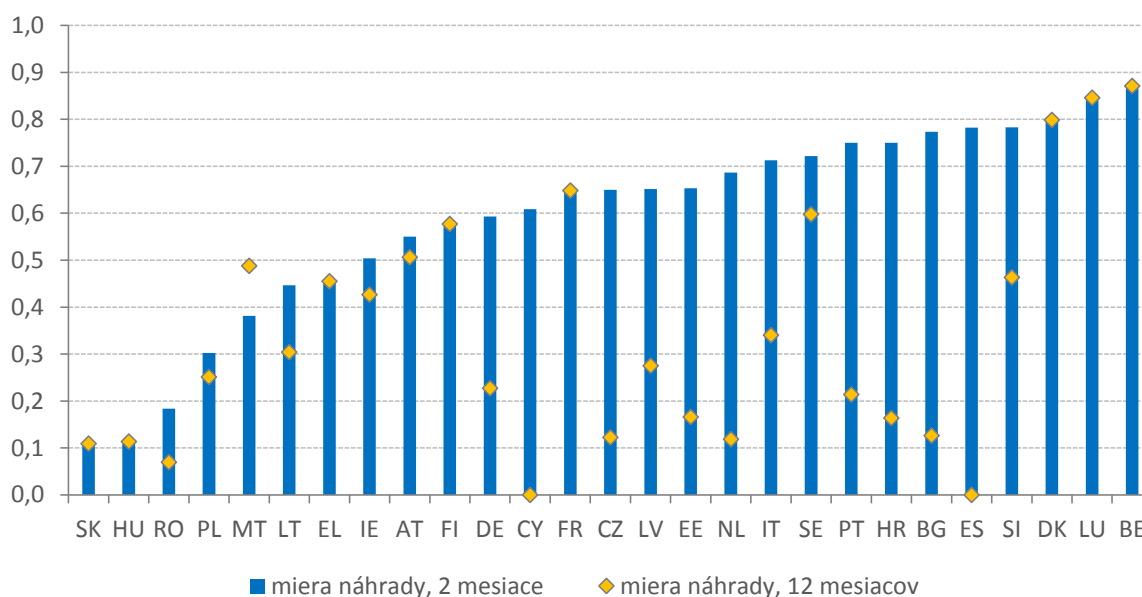
Poznámka: V Belgicku je trvanie poskytovania dávok neobmedzené. Na Cypre sa týždne počítajú na základe šiestich pracovných dní za týždeň. V Írsku sa dávka vypláca 39 týždňov (234 dní) len osobám, ktoré do systému sociálneho zabezpečenia uhradili aspoň 260 týždenných príspevkov. Na Slovensku osoba, ktorá 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 2016 a január 2022) a vnútroštátne právne predpisy.

Náhrada príjmu pre nezamestnaných závisí od dĺžky obdobia nezamestnanosti. V grafe 2.3.14 sa porovnávajú čisté miery náhrady pre zamestnancov s nízkou mzdou (67 % národného priemerného príjmu) s krátkou pracovnou históriou (12 mesiacov príspevkov na sociálne zabezpečenie) v celej EÚ v druhý a dvanásty mesiac obdobia nezamestnanosti. Čisté miery náhrady v druhom mesiaci nezamestnanosti sa pohybujú na úrovni od 10,8 % predchádzajúcich (čistých) príjmov na Slovensku až po viac ako 90 % v Luxembursku alebo Belgicku. Napríklad v Rakúsku alebo Belgicku zostáva miera náhrady rovnaká aj v dvanástom mesiaci nezamestnanosti. V dôsledku uplynutia doby vyplácania dávok alebo znižovania výšky dávok v priebehu času sa však miera náhrady vo väčšine ostatných členských štátov znižuje. V niektorých krajinách môžu nezamestnaní, ktorí vyčerпали dávky v nezamestnanosti, využiť alternatívne systémy, ako je sociálna pomoc, v rámci ktorej sa vo všeobecnosti poskytuje nižšia úroveň dávok – pozri oddiel 2.4.1, v ktorom sa nachádzajú podrobnosti o aktívnom začleňovaní vrátane návrhu Komisie na odporúčanie Rady o primeranom minimálnom príjme s prístupom aktívneho začleňovania.

Graf 2.3.14: Miery náhrady dávok v nezamestnanosti sa v rámci EÚ líšia

Čistá miera náhrady dávok v nezamestnanosti na úrovni 67 % priemernej mzdy v druhom a dvanástom mesiaci nezamestnanosti (2021)



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

Zdroj: Výpočty Európskej komisie, na základe údajov modelu daňových výhod OECD.

Vysokokvalitný a účinný sociálny dialóg bol v uplynulých rokoch dôležitý pre správne riadenie zložitých sociálno-ekonomických podmienok. V usmernení pre politiky zamestnanosti č. 7 a zásade č. 8 (sociálny dialóg a zapojenie sociálnych partnerov) Európskeho piliera sociálnych práv sa členské štáty vyzývajú, aby zabezpečili včasné a zmysluplné zapojenie sociálnych partnerov do navrhovania a vykonávania reforiem a politik v oblasti zamestnanosti, sociálnych a prípadne hospodárskych reforiem a investícií, a to aj podporou ich zvýšenej kapacity. Počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 boli odvetvové organizácie sociálnych partnerov na úrovni EÚ veľmi proaktívne a rýchlo predniesli svoje názory na možné stratégie obnovy. Na vnútroštátnej úrovni viaceré členské štáty vyzvali sociálnych partnerov, aby v súlade so svojou vnútroštátnou praxou a inštitucionálnymi rámcami diskutovali, rokovali a/alebo vykonávali opatrenia na podporu

pracovných podmienok, fungovania trhu práce, rovnosti príležitostí, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, práce na diaľku a práva na odpojenie sa. V nedávnom období európski sociálni partneri v mnohých prípadoch významne prispeli k iniciatívam na európskej a vnútroštátnej úrovni s cieľom ďalej pritiahnúť nových pracovníkov do odvetví, ktoré čelia nedostatku pracovnej sily, vrátane odvetví podporujúcich zelenú a digitálnu transformáciu, a to prostredníctvom práce na partnerstvách zameraných na talenty a vykonávaním európskeho partnerstva pre integráciu s viacerými zainteresovanými stranami¹⁷³.

Predvídateľné, zmysluplné a včasné zapájanie sociálnych partnerov zohráva dôležitú úlohu pri zabezpečení účinného navrhovania a vykonávania reforiem. Zodpovednosť členských štátov je ústredným princípom európskeho semestra a vykonávania Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti. Zriadenie nových tripartitných orgánov (okrem iných krajín napr. v Poľsku, Rumunsku a na Slovensku) na monitorovanie vykonávania plánov obnovy a odolnosti je pozitívnym vývojom, ktorý, ak sa bude riadiť inkluzívnym spôsobom, má potenciál zlepšiť účasť sociálnych partnerov a verejnú zodpovednosť¹⁷⁴. Úzka spolupráca so sociálnymi partnermi, a to aj v rámci celého cyklu európskeho semestra, je nevyhnutná na zabezpečenie toho, aby sa ich názory brali do úvahy a vstupovali do rozhodovacieho procesu; a to aj pri diskusii o vhodných podporných politikách v prospech integrácie ukrajinských občanov a iných vysídlených osôb do európskych trhov práce. Výbor pre zamestnanosť (EMCO) vykonáva každoročne od roku 2016 hodnotenia mnohostranného dohľadu, ktoré sa týkajú zapojenia vnútroštátnych sociálnych partnerov do európskeho semestra, na posúdenie týchto a ďalších výziev a osvedčených postupov. Medzi jednotlivými členskými štátmi sa naďalej pozorujú rozdiely v miere kvalitného a zmysluplného zapájania sa sociálnych partnerov.

Sociálny dialóg bol kľúčovým pre silný sektor zdravotníctva, ktorý čelil pandémie COVID-19 a prispel k zvýšeniu pripravenosti EÚ na možné budúce zdravotné krízy. Všetky krajiny sa potýkali s potrebou rozširovať kapacity zdravotníckych systémov, a to najmä v nemocniciach, aby vo veľmi krátkom čase uspokojili rastúci dopyt po zdravotníckych službách v dôsledku pandémie COVID. Tlak na systémy zdravotnej starostlivosti sa vyvíja na pozadí iných dlhodobých výziev, ako je nedostatok zdravotníckych pracovníkov. Sociálny dialóg zohral významnú úlohu pri riešení niektorých z týchto výziev v členských štátoch s dobre etablovanými inštitúciami a dlhodobou tradíciou spolupráce medzi sociálnymi partnermi (napr. Dánsko, Nemecko, Fínsko a Švédsko) a v tých, ktoré počítajú so silnými zoskupeniami sociálneho partnerstva (napr. Belgicko, Holandsko, Luxembursko a Rakúsko). Zároveň v krajinách, v ktorých sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie nie sú v sektore zdravotnej starostlivosti až tak výrazné (napr. Bulharsko, Česko, Malta a Estónsko), došlo k oživeniu sociálneho dialógu v reakcii na krízu spôsobenú ochorením COVID-19¹⁷⁵.

¹⁷³ Pozri obnovu európskeho partnerstva pre integráciu po kríze spôsobenej ochorením COVID-19. Zdroj: [Európske webové sídlo o integrácii \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-articles/2022/04/2022041401_en.pdf).

¹⁷⁴ Zdroj: Eurofound (2022), Rodríguez Contreras, R., Sanz, P., *Involvement of social partners in the national recovery and resilience plans* (Zapojenie sociálnych partnerov do národných plánov obnovy a odolnosti), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. Poznámka: Podrobnosti o kolektívnom vyjednávaní sú uvedené v oddiele 2.1 tejto správy a v dokumente Európskej komisie *Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe v roku 2022*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022.

¹⁷⁵ Pozri Eurofound (2022), *Social dialogue and collective bargaining in the hospital sector during the COVID-19 pandemic* (Sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie v nemocničnom odvetví počas pandémie COVID-19), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie (pripravuje sa).

Účasť organizácií občianskej spoločnosti na všetkých fázach európskeho semestra má zásadný význam pri uskutočňovaní kvalitných reforiem a politík v členských štátoch. Európska komisia v predchádzajúcich spoločných správach o zamestnanosti zdôraznila význam včasných a zmysluplných konzultácií s organizáciami občianskej spoločnosti. Vychádzajúc z existujúcich vnútroštátnych postupov zdôraznila aj význam zapájania organizácií občianskej spoločnosti do svojich pravidelných stretnutí a výmen informácií s členskými štátmi. Identifikácia existujúcich výziev – niektoré z nich boli zdôraznené v nedávnom uznesení Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru¹⁷⁶ – predstavuje príležitosť na ďalšie zvyšovanie kvality, transparentnosti, pravidelnosti a predvídateľnosti výmen informácií. Zapájanie organizácií občianskej spoločnosti do oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti prispeje v budúcnosti k posilňovaniu rôznorodosti a účinnosti reforiem a investícií potrebných na prekonanie existujúcich sociálno-ekonomických výziev a na dosiahnutie pokroku v oblasti zelenej a digitálnej transformácie.

2.3.2 Opatrenia prijaté členskými štátmi

V niektorých členských štátoch pokračuje úsilie o riešenie príčin segmentácie trhu práce v súlade so zásadou piliera č. 5 (bezpečné a adaptibilné zamestnanie). V júli 2021 **Španielsko** (v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti) zmenilo štatút zamestnanca vo verejnom sektore s cieľom znížiť rozsah dočasného zamestnania vo verejnom sektore, ako aj predchádzať a trestať jeho zneužívanie, vrátane povinnosti zverejňovať všetky výzvy na postupy stabilizácie dočasných zamestnancov do 31. decembra 2022. Takisto boli prijaté zmeny uplatniteľných pravidiel pre zamestnancov vo verejnom sektore, ktorí pracujú v zdravotníctve a školstve. V decembri 2021 **Španielsko** (takisto v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti) prijalo balík reforiem trhu práce s cieľom znížiť vysoký podiel dočasných pracovných zmlúv v súkromnom sektore, zlepšiť pracovné podmienky niektorých zamestnancov a podporiť transformáciu smerom k zamestnaniu na neurčitý čas. Reforma nanovo vymedzila ponuku pracovných zmlúv zdôraznením ústrednej úlohy trvalých pracovných zmlúv a ďalším obmedzením používania pracovných zmlúv na určitý čas (napr. znížením maximálnej dĺžky trvania pracovných zmlúv na určitý čas pri súčasnom zvýšení sankcií za ich podvodné používanie). **Portugalsko** plánuje znížiť maximálny počet obnovení pracovných zmlúv na určitý čas zo šesť na štyri ako súčasť širšej reformy v rámci programu dôstojnej práce; zvýšiť odškodnenie za prepustenie dočasných pracovníkov a sťahovať nedeklarovanú prácu trestom odňatia slobody až na tri roky. Očakáva sa, že prijatie týchto opatrení prinesie zníženie podielu dočasných pracovných zmlúv a podporí prechod na prácu na neurčitý čas a formálnu prácu. Plán obnovy a odolnosti pre **Holandsko** obsahuje niekoľko reforiem trhu práce zameraných na riešenie problémov týkajúcich sa segmentácie trhu práce. Patrí medzi ne postupné znižovanie daňových odpočtov pre samostatne zárobkovo činné osoby, zavedenie povinného poistenia invalidity pre samostatne zárobkovo činné osoby a opatrenia na boj proti nepravým samostatne zárobkovo činným osobám vrátane úpravy vymedzenia pracovného pomeru a zvýšenia verejnoprávneho presadzovania, a to všetko do roku 2026. **Holandsko** v júli 2022 navyše oznámilo plány na zníženie stimulov na využívanie pružných alebo dočasných pracovných zmlúv a na zavedenie systému certifikácie agentúr dočasného zamestnávania.

¹⁷⁶ Európsky hospodársky a sociálny výbor (2022), *Involvement of Organised Civil Society in the National Recovery and Resilience Plans – How can we improve it?* (Zapojenie organizovanej občianskej spoločnosti do národných plánov obnovy a odolnosti – ako ho môžeme zlepšiť?), uznesenie [ECO/592], máj 2022.

Rôzne členské štáty navrhujú nové alebo zmenené právne predpisy na ochranu zamestnanosti, aby reagovali na zistené problémy na trhu práce v súlade so zásadou piliera č. 7 (informácie o podmienkach zamestnania a ochrane v prípade prepustenia). V novembri 2021 **Estónsko** zaviedlo pre zamestnávateľov a zamestnancov v maloobchodnom sektore možnosť uzatvárať za osobitných podmienok pružnejšie pracovné zmluvy. Tieto dohody môžu prispieť k zapojeniu ďalších pracovníkov, čím sa zlepšia príležitosti zamestnania a zároveň sa zabezpečí vyššia úroveň ochrany. Toto opatrenie bolo doplnené o prijatie nových zmien zákona o cestnej doprave v decembri 2021. **Estónsko** očakáva, že týmto opatrením podporí dôstojné pracovné podmienky vodičov v sektore cestnej dopravy. Vo februári 2022 **Francúzsko** prijalo nový zákon, ktorým sa vytvára jedinečné postavenie samostatne zárobkovo činných osôb a chráni ich osobný majetok (doteraz bolo chránené len ich hlavné bydlisko). Okrem toho sa zákonom rozširujú podmienky na uľahčenie rekonverzie samostatne zárobkovo činných osôb. Prostredníctvom mesačného príspevku 800 EUR chce vláda podporiť tých, ktorí natrvalo ukončia svoju podnikateľskú činnosť, ktorá sa stala neudržateľnou. V júni 2022 **Taliansko** prijalo nové ustanovenia s cieľom zabezpečiť, aby všetci pracovníci vrátane pracovníkov s atypickou formou zamestnania mali prospech z väčšej transparentnosti pracovného pomeru, najmä z minimálnych požiadaviek na informácie zo strany zamestnávateľov, pokiaľ ide o skúšobnú lehotu a odbornú prípravu (ak je to relevantné). V rámci rozsiahlej reformy **Švédsko** plánuje v druhom semestri 2022 prijať opatrenia týkajúce sa pravidiel prepúšťania z objektívnych dôvodov, zvýšiť predvídateľnosť pracovných podmienok a predchádzať pracovnoprávnym sporom.

V nadväznosti na analýzu predstavenú v rámci piliera 5 viaceré členské štáty zaviedli opatrenia na posilnenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade so zásadou piliera č. 10 (zdravé, bezpečné a prispôsobené pracovné prostredie). V rámci širšej reformy **Francúzsko** prijalo v júli 2021 (vo svojom pláne obnovy a odolnosti) súbor opatrení na posilnenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Medzi najvýznamnejšie opatrenia z hľadiska očakávaného vplyvu patrí možnosť podnikov rozšíriť ponuku zdravotných služieb na pracovisku a vytvorenie pasu prevencie. **Francúzsko** okrem toho rozšírilo definíciu sexuálneho obťažovania na pracovisku a v novembri 2021 ratifikovalo Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o násilí a obťažovaní. **Chorvátsko** v decembri 2021 prijalo národný plán práce, bezpečnosti pri práci a zamestnanosti na roky 2021 – 2027. Tento plán je v súlade s národnou stratégiou rozvoja do roku 2030 a je pokračovaním zlepšovania politik trhu práce, ktoré podporia zabezpečovanie dôstojnej práce pre všetkých pri súčasnom zohľadňovaní osobitných potrieb zraniteľných osôb. V júli 2022 **Bulharsko** prijalo operáciu z ESF+ na podporu dobrých podmienok pracovníkov a bezpečnosti na pracovisku s celkovým rozpočtom 51,1 milióna EUR. Jednými z najvýznamnejších opatrení sú finančná podpora pre firmy na prevenciu vyhorenia, zachovanie duševného zdravia, nákup oblečenia a vybavenia na zaistenie bezpečnosti pri práci, vybavenie podnikových pracovísk športovými a relaxačnými priestormi a zavedenie zelených prístupov k správaniu organizácie. Opatrenie potrvá do konca roka 2024 a očakáva sa, že z neho bude mať prospech až 91 000 zamestnancov. Aj **Taliansko** plánuje v priebehu rokov 2022 a 2023 prijatie cielených politických opatrení na zvýšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Niektoré členské štáty zavádzajú alebo menia právne predpisy s cieľom lepšie vymedziť podmienky pružnej práce a organizácie pracovného času v súlade so zásadou piliera č. 9 (rovnováha medzi pracovným a súkromným životom). **Španielsko** v júli 2021 schválilo právne ustanovenia na reguláciu telepráce a práce na diaľku v súkromnom i verejnom sektore. Legislatívne zmeny zaručujú najmä rovnaké pracovné podmienky osôb pracujúcich na diaľku a na pracovisku, ako aj dobrovoľný charakter telepráce pre pracovníka aj

zamestnávateľa. V tomto novom rámci sa môže preferovať hybridná práca, ktorá je kombináciou práce na diaľku a práce na pracovisku. V júni 2022 **Belgicko** prijalo nové opatrenia na zlepšenie flexibility pracovného času a podporu lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom v súkromnom sektore. Medzi hlavné opatrenia patrí právo na štvordňový pracovný týždeň (formou zvýšenia počtu hodín práce za deň) alebo na zmenu pracovného režimu (t. j. vyrovňovanie pracovného času medzi jednotlivými týždňami). **Belgicko** zároveň prijalo „právo na odpojenie sa“ pre firmy s viac ako 20 zamestnancami, ktoré teraz nemôžu očakávať, že ich zamestnanci budú reagovať na pracovné požiadavky po bežnom pracovnom čase. Obe opatrenia tvoria súčasť federálnej dohody o reformách trhu práce, ktorá zahŕňa aj väčšiu pružnosť, pokiaľ ide o pravidlá večernej a nočnej práce v oblasti elektronického obchodu. Okrem toho sa plánujú pilotné projekty, ktoré umožnia pracovať večer a v noci na dobrovoľnom základe bez predchádzajúceho súhlasu odborov. V rámci širšej reformy plánuje **Poľsko** (vo svojom pláne obnovy a odolnosti) zaviesť ustanovenia pracovného práva na podporu lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a predvídateľnejších pracovných podmienok. Ustanoví predovšetkým pravidlá pružných foriem organizácie práce vrátane prestávok a/alebo odbornej prípravy počas pracovného času, súhlasu zamestnanca s prácou nadčas, v noci alebo s prácou vykonávanou mimo pracovného pomeru. Plánuje sa aj zmena ustanovení týkajúcich sa ochrany pracovného pomeru zamestnancov počas tehotenstva, materskej alebo rodičovskej dovolenky. V apríli 2022 **Estónsko** takisto aktualizovalo existujúci právny rámec s cieľom zabezpečiť flexibilnejšie pracovné podmienky (napr. prácu na kratší pracovný čas, teleprácu alebo pružný pracovný čas) pre pracovníkov alebo zamestnancov verejnej správy s opatrovateľskými povinnosťami pri súčasnej podpore účinnej ochrany maloletých (t. j. mladších ako 14 rokov). **Luxembursko** plánuje prijať ustanovenia na reguláciu morálneho obťažovania. Očakáva sa, že toto opatrenie sa bude vzťahovať na zamestnancov, ale aj na učňov, stážistov a osobitné dočasné pracovné zmluvy, ktoré sa môžu uzatvárať so študentmi.

Viacere členské štáty takisto zmenili alebo plánujú zmeniť svoje právne predpisy s cieľom poskytnúť pracovníkom pružnejšie formy organizácie práce v súlade so zásadou piliera č. 9 (rovnováha medzi pracovným a súkromným životom). **Španielsko** predĺžilo do júna 2022 plán na úpravu pracovného času („*Plan Mecuida*“) prijatý v marci 2020 s cieľom posilniť pružnosť zamestnancov pri zohľadňovaní rodinných povinností, ktoré priamo súvisia s krízou spôsobenou ochorením COVID-19. Na základe týchto ustanovení by mohli zamestnávateľ aj zamestnanec dosiahnuť iné primerané a proporcionálne zmeny v pracovných podmienkach zamestnanca (týkajúce sa napr. telepráce, úprav pracovnej zmeny, zmeny pracoviska, pridelenia iných funkcií a iné). V januári 2022 **Španielsko** aktualizovalo svoj právny rámec o pracovnom čase s cieľom rozšíriť možnosti starostlivosti pre rodičov detí s rakovinou alebo ťažkým ochorením. Veková hranica cieľového potomka, ktorý potrebuje starostlivosť, sa zvýšila z 18 na 23 rokov. **Cyprus** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti plánuje uskutočniť štúdiu týkajúcu sa pružných foriem organizácie práce vo verejnom sektore. Očakáva sa, že do roku 2023 štúdia poskytne odporúčania zamerané na zlepšenie účinnosti verejnej služby. Po sprístupnení odporúčaní štúdie bude nasledovať rozhodnutie o ich vykonávaní. **Cyprus**, ktorý takisto využíva podporu z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti, plánuje prijať do roku 2023 nový zákon upravujúci pružné formy práce, najmä teleprácu. **Litva** zmenila v auguste 2022 svoj právny rámec tak, aby poskytoval väčšiu flexibilitu niektorým rodinám, pokiaľ ide o ich dohody o pracovných podmienkach. Tieto zmeny sa okrem iného týkajú dodatočných dní dovolenky pre rodičov vychovávajúcich deti, ako aj možnosti pracovať kratšie ako celý deň a kombinovať teleprácu s pružným rozvrhnutím pracovného času v prípade tehotných alebo dojčiacich žien, rodičov vychovávajúcich deti do osem rokov alebo osamelých rodičov vychovávajúcich deti do 14 rokov (alebo do 18 rokov v prípade detí so zdravotným postihnutím) (pozri oddiel 2.2.2)

Niekoľko členských štátov posilnilo svoje úsilie v boji proti nedeklarovanej práci o ďalšie zdroje vrátane zvýšenia kapacity inšpektorátov práce. V rámci vykonávania plánu obnovy a odolnosti sa očakáva, že **Taliansko** (vo svojom pláne obnovy a odolnosti) prijme do konca roka 2022 národný plán a plán boja proti nedeklarovanej práci vo všetkých hospodárskych sektoroch s cieľom trvalo zvýšiť počet inšpekcií práce do roku 2025 a znížiť počet prípadov nedeklarovanej práce do roku 2026. Na tento účel bola vo februári 2022 zriadená medziinštitucionálna pracovná skupina. V októbri 2021 **Rumunsko** schválilo nové administratívne sankcie na obmedzenie nedeklarovanej a čiastočne nedeklarovanej práce, ako aj praxe vyplácania neoficiálnych „miezd v obálke“. Toto opatrenie zahŕňa úpravu koncepcie „čiastočne nedeklarovanej práce“. **Rumunsko** neskôr v apríli 2022 spustilo aj systém poukazov na služby (s účinnosťou od 1. januára 2024) s cieľom zahrnúť pracovníkov v domácnosti do formálnej ekonomiky. Po výmene 85 poukazov bude pracovník v domácnosti krytý systémom sociálneho a zdravotného poistenia. V rámci širšej reformy **Švédsko** vo februári 2022 spustilo proces zriadenia regionálnych centier proti trestnej činnosti súvisiacej so zamestnaním (zaoberajúcich sa aj nedeklarovanou prácou). Tieto centrá budú fungovať ako centrála pre prácu orgánov týkajúcu sa plánovania, vykonávania a nadväzných opatrení v súvislosti so spoločnými vládnyimi kontrolami po konzultácii so sociálnymi partnermi a celoštátnymi a regionálnymi orgánmi. V marci 2022 **Belgicko** (región Brusel – hlavné mesto) prijalo na základe dôvodného podozrenia z diskriminácie cieľové opatrenie na zvýšenie počtu kontrol vykonávaných vo firmách istého sektora. Inšpektori práce môžu navštíviť firmu aj pod falošným menom, aby zistili rozdiely v zaobchádzaní. V máji 2022 **Španielsko** schválilo novú výzvu na 90 nových verejných inšpektorov práce a sociálneho zabezpečenia, čím sa zdvojnásobil počet schválený v roku 2021. **Chorvátsko** v apríli 2022 zaviedlo nový zákon o oznamovateľoch, ktorým sa menia predchádzajúce ustanovenia z roku 2019. Cieľom tohto zákona je zlepšiť ochranu pracovníkov nahlasujúcich firmy, ktoré sa dopúšťajú porušovania právnych predpisov, vrátane sankcií pre zamestnávateľov, ktorí iniciujú konanie proti oznamovateľom. Ako súčasť širšej reformy v rámci plánu obnovy a odolnosti **Chorvátsko** takisto plánuje prijať v decembri 2022 nový zákon o riešení nedeklarovanej práce, ktorým by sa definovala nedeklarovaná práca, posilnili inšpektoráty práce a podrobnejšie upravil prechod pracovníkov z nedeklarovanej na deklarovajúcu prácu.

Viacere členské štáty prijali ciele opatrenia na zlepšenie situácie dlhodobo nezamestnaných na trhu práce v súlade so zásadou piliera č. 4. V októbri 2021 **Grécko** prijalo nový zákon, ktorým sa reformuje organizácia a fungovanie verejnej služby zamestnanosti. Nové ustanovenia zahŕňajú nábor nových poradcov v oblasti zamestnanosti (540 počas dvoch rokov) a silnejšie zameranie na sprostredkovanie medzi ponukou práce a dopytom po práci. V roku 2021 **Grécko** zaviedlo aj príspevok za prácu pre osoby poberajúce podporu v nezamestnanosti, ktoré si nájdu prácu, a bonus vo výške 300 EUR pre dlhodobo (viac ako päť rokov) nezamestnané osoby, ktoré vypracujú individuálny akčný plán. Boli zavedené príjmové kritériá na riešenie zneužívania poberania dávok, pričom tri odmietnutia vhodnej práce alebo účasti na odbornej príprave vedú k vyradeniu z evidencie nezamestnaných. V rámci rozsiahlej reformy začala v **Írsku** v januári 2022 fungovať miestna služba zamestnanosti. Cieľom tejto služby je poskytovať vysokokvalitné a merateľné služby zamestnanosti dlhodobo nezamestnaným a iným zraniteľným skupinám. Táto nová služba sa riadi systémom platieb podľa výkonnosti, v rámci ktorého každý klient dostáva individuálne nároky na základe zapojenia sa do plánu osobného postupu a jeho dokončenia. Vo februári 2022 **Švédsko** poverilo svoju verejnú službu zamestnanosti, aby posilnila podporu dlhodobo nezamestnaných, najmä na územiach, ktoré čelia náročným sociálno-ekonomickým výzvam. Plánujú sa aj opatrenia na posilnenie strategickú a operačnú spoluprácu medzi verejnými

službami zamestnanosti a miestnymi orgánmi, pokiaľ ide o zraniteľných uchádzačov o zamestnanie.

Viacere členské štáty zmenili svoje existujúce rámce aktívnych politík trhu práce s cieľom zlepšiť ich účinnosť vo fáze zotavenia z pandémie spôsobenej ochorením COVID-19 v súlade so zásadou piliera č. 4 (aktívna podpora zamestnanosti). V roku 2021 **Česko** prijalo strategický rámec pre zamestnanosť 2030+. Táto stratégia prispieva k plneniu základných podmienok v zmysle politiky súdržnosti a vymedzuje prioritné oblasti na nadchádzajúcich 10 rokov. Konkrétne opatrenia sú stanovené v akčných plánoch, ktoré tento rámec podrobne rozpracúvajú. Ako súčasť vykonávania svojho plánu obnovy a odolnosti **Grécko** prijalo v rokoch 2021 a 2022 opatrenia na vývoj nových digitálnych nástrojov pre verejné služby zamestnanosti vrátane digitálnej karty, možnosti registrácie individuálneho akčného plánu, ako aj zriadenia poskytovania individuálnych vzdelávacích účtov. V rámci širšej reformy podľa plánu obnovy a odolnosti **Chorvátsko** predložilo opatrenia na zlepšenie kvality podpory poskytovanej zraniteľným skupinám, najmä procesov súvisiacich s profilovaním, segmentáciou, integráciou a aktiváciou zraniteľných skupín vo verejných službách zamestnanosti. Okrem toho pokračuje úsilie o vývoj nástrojov na spájanie nezamestnaných osôb s voľnými pracovnými miestami a lepšiu funkčnosť systému monitorovania a hodnotenia aktívnych politík trhu práce. Očakáva sa, že tieto opatrenia spolu s plánovanými osvetovými činnosťami umožnia spojiť 5 000 nových používateľov s verejnými službami zamestnanosti. V apríli 2022 bol zavedený systém poukazov na zvyšovanie úrovne zručnosti a rekvalifikáciu dospelých ako základ možného zavedenia individuálnych vzdelávacích účtov v rámci ESF+. V decembri 2021 **Taliansko** schválilo novú štrukturálnu investíciu na podporu rozvoja regionálnych stredísk na monitorovanie trhu práce a podporu posilňovania interoperability regionálnych a celoštátnych informačných systémov, čím sa zlepši schopnosť verejných služieb zamestnanosti podporovať spájanie uchádzačov o prácu s voľnými pracovnými miestami. Toto opatrenie dopĺňa pridelenie ďalšej sumy vo výške 4,4 miliardy EUR na vykonávanie národného programu záruk pre zamestnancov počas rokov 2021 – 2023. V auguste 2022 **Litva** prijala v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti nový systém kariérového poradenstva, ktorým sa stanovuje rámec, základné požiadavky na kompetencie, riadenie a zabezpečenie kvality kariérového poradenstva počas celej kariéry človeka od ukončenia školy prvého stupňa (pozri aj oddiel 2.2.2). Za účasti sociálnych partnerov sa v ňom stanoví aj proces riadenia zapojených inštitúcií. V apríli 2022 **Luxembursko** prijalo nové ciele a dočasné opatrenie na poskytovanie dočasných pracovných úloh nezamestnaným osobám mladším ako 50 rokov počas šiestich mesiacov. Zákon platí spätne od októbra 2021 a jeho účinnosť sa skončila 30. júna 2022. Očakáva sa, že **Poľsko** (vo svojom pláne obnovy a odolnosti) prijme do konca roka 2022 dva kľúčové právne akty na podporu účasti na trhu práce. Po prvé sa očakáva, že zákon o zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín zníži administratívne prekážky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín a zjednoduší proces uzatvárania niektorých pracovných zmlúv. Po druhé sa novým zákonom o pracovnej činnosti prijímú okrem iného opatrenia na uľahčenie návratu rodičov na trh práce po dovolenke.

Okrem toho existujú aj príklady cielených opatrení, ktoré členské štáty navrhli na uľahčenie zmeny postavenia na trhu práce a posilnenie ich aktívnej zložky v súlade so zásadou piliera č. 4 (aktívna podpora zamestnanosti). V júni 2022 **Belgicko** zaviedlo proces zvaný „prechodové trajektórie“, ktorý umožňuje zamestnancom, ktorí dostali výpoveď, pracovať pre iného zamestnávateľa s cieľom zvýšiť plynulosť takéhoto prechodu. Koordinuje ho regionálna služba zamestnanosti a vychádza z dohody medzi dvoma firmami ako jej používateľmi. Počas prechodu sa náklady na pracovnú silu prenášajú (úplne alebo čiastočne) na nového zamestnávateľa a na konci tohto procesu musí byť zamestnanec prijatý do

zamestnania so zmluvou na neurčitý čas. **Belgicko** takisto prijalo opatrenie na podporu zamestnancov, ktorí boli prepustení s výpovednou lehotou aspoň 30 týždňov. Prepustení zamestnanci, ktorí spĺňajú kritériá, majú právo venovať jednu tretinu výpovednej lehoty (t. j. 10 týždňov) činnostiam, ktoré zlepšujú ich zamestnateľnosť. Toto opatrenie sa poskytuje navyše k odstupnému, na ktoré majú zamestnanci nárok.

Existujúce alebo novovyvinuté systémy aktívnych politik trhu práce takisto prispievajú k podpore integrácie vysídlených osôb z Ukrajiny do trhu práce. Väčšina členských štátov sa pri podpore osôb utekajúcich pred vojnou na Ukrajine spolieha buď na existujúce aktívne politiky trhu práce, ktoré sú k dispozícii miestnym občanom, alebo na programy vytvorené po migračnej a utečeneckej kríze (2015 – 2016). V rámci existujúcich systémov aktívnej politiky trhu práce ponúkla veľká väčšina krajín EÚ všeobecné poradenstvo a kariérové poradenstvo, zatiaľ čo iné krajiny spojili tieto opatrenia s finančnými stimulmi pre zamestnávateľov na zamestnávanie vysídlených osôb, poskytovanie odbornej prípravy na pracovisku alebo spustenie projektov na podporu podnikania (pozri aj oddiel 2.1.2)¹⁷⁷. Počet vysídlených osôb z Ukrajiny, ktoré sa zúčastnili na odbornej príprave (s výnimkou jazykovej prípravy), je však nízky. Dá sa to vysvetliť nízkym počtom registrácií vo verejných službách zamestnanosti. Napríklad v **Rakúsku** a vo **Francúzsku** sa na odbornej príprave zúčastnilo len 1 216 zo 6 300, resp. 1 700 z 3 200 Ukrajincov zaregistrovaných vo vnútroštátnych verejných službách zamestnanosti (pozri aj oddiel 2.3.1). Ďalšie príklady cieľených aktívnych politik trhu práce pre vysídlené osoby z Ukrajiny boli zaznamenané v **Estónsku**, ktoré zaviedlo osobitné služby pracovného poradenstva pre vysídlené osoby z Ukrajiny, zatiaľ čo **Poľsko** zaviedlo osobitnú podporu prostredníctvom vecných a finančných dávok pre ukrajinských umelcov a autorov, ktorí rozvíjajú svoje aktivity v **Poľsku** (pozri oddiel 2.2.2)¹⁷⁸.

Členské štáty aktualizovali regulačný rámec verejných služieb zamestnanosti s cieľom zabezpečiť ich kapacitu a účinnosť vrátane ich spolupráce so sociálnymi službami a zainteresovanými stranami. V júli 2021 **Belgicko** (región Flámsko) spustilo akčný plán na zlepšenie spolupráce medzi regionálnymi verejnými službami zamestnanosti a súkromnými partnermi. Cieľom plánu je posilniť transparentnosť, pokiaľ ide o outsourcing, zlepšiť plánovanie a lepšie monitorovať kvalitu poskytovaných služieb prostredníctvom vylepšených postupov hodnotenia a správy údajov. V júli 2021 **Írsko** aktualizovalo svoju stratégiu s názvom Cesty k zamestnaniu na roky 2021 – 2025. Cieľom nového rámca je zlepšiť írské verejné služby zamestnanosti (*Intreo*) posilnením ich rozpočtu, kapacity a prístupu zameraného na zákazníka. S podporou z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti tento rámec zahŕňa program stáží, zatiaľ čo ESF podporuje program Jobsplus a príspevky na návrat do zamestnania. V novembri 2021 **Belgicko** (región Valónsko) prijalo novú reformu verejných služieb zamestnanosti (*TIM*) s cieľom poskytovať zraniteľným uchádzačom o zamestnanie individualizovanejšiu a integrovanejšiu podporu a rozvíjať osobitné cesty k zamestnaniu pre osoby so zdravotným postihnutím alebo v zraniteľných situáciách (vo svojom pláne obnovy a odolnosti). Nová reforma takisto vytvára základ

¹⁷⁷ Európsky orgán práce (2022), *Overview of national measures adopted to respond to the Ukrainian crisis with regard to employment and social security having a potential impact on the EU labour mobility* (Prehľad vnútroštátnych opatrení prijatých v reakcii na ukrajinskú krízu v oblasti zamestnanosti a sociálneho zabezpečenia s potenciálnym vplyvom na mobilitu pracovnej sily v EÚ), Informácie o krajinách. ELA/2022/RS/047/ELA.323/jún 2022.

¹⁷⁸ Eurofound (2022): *In-kind support and financial support for Ukrainian artists, measure PL-2022-9/2327 (measures in Poland)* [Vecná a finančná podpora pre ukrajinských umelcov, opatrenie PL-2022-9/2327 (opatrenia v Poľsku)], EU PolicyWatch, Dublin.

optimalizácie spolupráce medzi valónskou verejnou službou zamestnanosti (*Forem*) a partnermi, ktorí poskytujú podporu. V decembri 2021 **Španielsko** prijalo (v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti) stratégiu aktivácie zamestnanosti na roky 2021 – 2024. Cieľom tohto nového rámca je modernizácia vykonávania aktívnych politík trhu práce verejnými službami zamestnanosti vrátane rozvoja individuálnych ciest k zamestnaniu, zriadenia jediného kontaktného miesta pre mladých ľudí a posilnenej koordinácie medzi službami zamestnanosti, sociálnymi službami, regionálnymi správami a súkromným sektorom. V rámci realizácie plánu obnovy a odolnosti **Španielsko** takisto plánuje do konca roka 2022 zreformovať zákon o zamestnanosti s cieľom aktualizovať aktívne politiky trhu práce vrátane svojej riadiacej štruktúry a koordinačných mechanizmov na celoštátnej, regionálnej a miestnej úrovni. V decembri 2021 **Švédsko** prijalo nové opatrenie zamerané na posilnenie poskytovania aktivačných politík v oblasti zručností verejnými službami zamestnanosti (pozri aj oddiel 2.2.2), ktorým sa v spojení so súkromným sektorom mapujú požadované spôsobilosti. V apríli 2022 **Belgicko** (región Flámsko) prijalo nové opatrenie na posilnenie koordinačnej úlohy miestnych orgánov pri aktivácii uchádzačov o zamestnanie a neaktívnych osôb, a to aj v sociálnom hospodárstve (pozri oddiel 2.1.2). V apríli 2022 **Grécko** prijalo nový zákon o reštrukturalizácii verejnej služby zamestnanosti (*OAED* na *DYPA*) vrátane vytvorenia rady sociálnych partnerov a účtu odborného vzdelávania zriadeného sociálnymi partnermi a spravovaného právnickou osobou. Očakáva sa, že nové opatrenia povedú k rýchlejšiemu a flexibilnejšiemu poskytovaniu aktivačnej podpory. V máji 2022 **Litva** v rámci svojho záväzku obsiahnutého v pláne obnovy a odolnosti prijala nové opatrenia na zlepšenie fungovania existujúcich služieb zamestnanosti prostredníctvom digitálnych nástrojov a zabezpečenie systematickejšej orientácie na zákazníka. Toto opatrenie zahŕňa revíziu pracovných metód a automatizáciu kľúčových procesov na podporu individualizovanejších a integrovanejších služieb pre uchádzačov o zamestnanie. V máji 2022 vstúpil vo **Fínsku** do platnosti zákon o verejných službách zamestnanosti a obchodných službách, ktorým sa upravuje severský model služieb zamestnanosti pre uchádzačov o zamestnanie. Cieľom je zlepšiť poskytovanie individualizovanejších a integrovanejších služieb pre uchádzačov o zamestnanie. Očakáva sa, že reformou sa podporí približne 10 000 osôb pri hľadaní zamestnania. Účinky na zamestnanosť by sa mali plne prejavíť až po roku 2025.

Viacere členské štáty zvýšili výšku svojich dávok v nezamestnanosti, čím reagovali aj na súčasné inflačné tlaky. S cieľom obmedziť vplyv rastúcich cien sa **Rakúsko** každoročne snaží upravovať svoje dávky v nezamestnanosti. V **Estónsku** došlo v roku 2022 ku zvýšeniu dávok poistenia v nezamestnanosti aj dávok v nezamestnanosti. Podobným spôsobom zvýšilo výšku dávok a časový horizont systému dávok v nezamestnanosti aj **Taliansko**. V **Španielsku** sa má v rámci jeho plánu obnovy a odolnosti uskutočniť do konca roka 2022 reforma zameraná na riešenie medzier pokrytia v ochrane v nezamestnanosti a fragmentácie ochrany v nezamestnanosti. Uľahčil sa aj prechod na sociálnu ochranu pre poberateľov, ktorí sa nevracajú do práce a sú v zraniteľnej situácii. V **Dánsku** sa zvýšila výška dávok aj požiadavky na oprávnenosť, čo má za následok vyššie dávky v nezamestnanosti počas prvých troch mesiacov nezamestnanosti. Zároveň sa sprísnila požiadavky na poberanie dávok pre čerstvých absolventov. V tomto prípade sa maximálna lehota vyplácania dávok absolventom skráti z dvoch rokov na jeden rok a v prípade, že si do troch mesiacov od ukončenia štúdia nenájdu prácu, sa ich dávky znížia. V júli 2021 **Francúzsko** prijalo dočasné opatrenie na predĺženie nároku na dávku v nezamestnanosti pri dočasných pracovníkoch v oblasti kultúry (t. j. tých, ktorí majú právne postavenie „*intermittents du spectacle*“), a ktorých sa osobitne dotkla kríza spôsobená ochorením COVID-19. Toto opatrenie zostalo v platnosti do decembra 2021. **Maltský** plán obnovy a odolnosti zahŕňa štúdiu, v ktorej sa posudzuje primeranosť a pokrytie dávok v nezamestnanosti a odporúčajú sa politické možnosti na

dosiahnutie lepšej primeranosti a pokrytia dávok, a to z hľadiska dĺžky trvania aj účinného prístupu, pri súčasnom zvyšovaní stimulov na prácu. V apríli 2022 **Grécko** zaviedlo nové požiadavky pri hľadaní si práce, ktoré podporujú nezamestnaných v tom, aby si aktívne hľadali prácu a prijímali pracovné ponuky, ak im sú predložené.

Viacere členské štáty prijali opatrenia na posilnenie sociálneho dialógu a podporu zapojenia sociálnych partnerov do tvorby politik v súlade so zásadou piliera č. 8. Napríklad v júli 2021 podpísali sociálni partneri a vláda v **Portugalsku** trojstrannú dohodu na zlepšenie systémov odborného vzdelávania a prípravy vrátane nariadenia o riadení (pozri aj oddiel 2.2.2). V **Španielsku** sa sociálni partneri podieľali na návrhu významných reforiem trhu práce uskutočnených od roku 2020. V máji 2022 podpísali sociálni partneri a vláda v **Estónsku** dohodu dobrej vôle s cieľom reformovať preferenčné dôchodky. Na jej základe sa pripravuje nové nariadenie o sociálnych a starobných dôchodkoch. Ako súčasť vykonávania svojho plánu obnovy a odolnosti **Rumunsko** plánuje do konca roka 2022 prijať nový zákon o sociálnom dialógu, ktorý bol prerokovaný a dohodnutý so sociálnymi partnermi.

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.

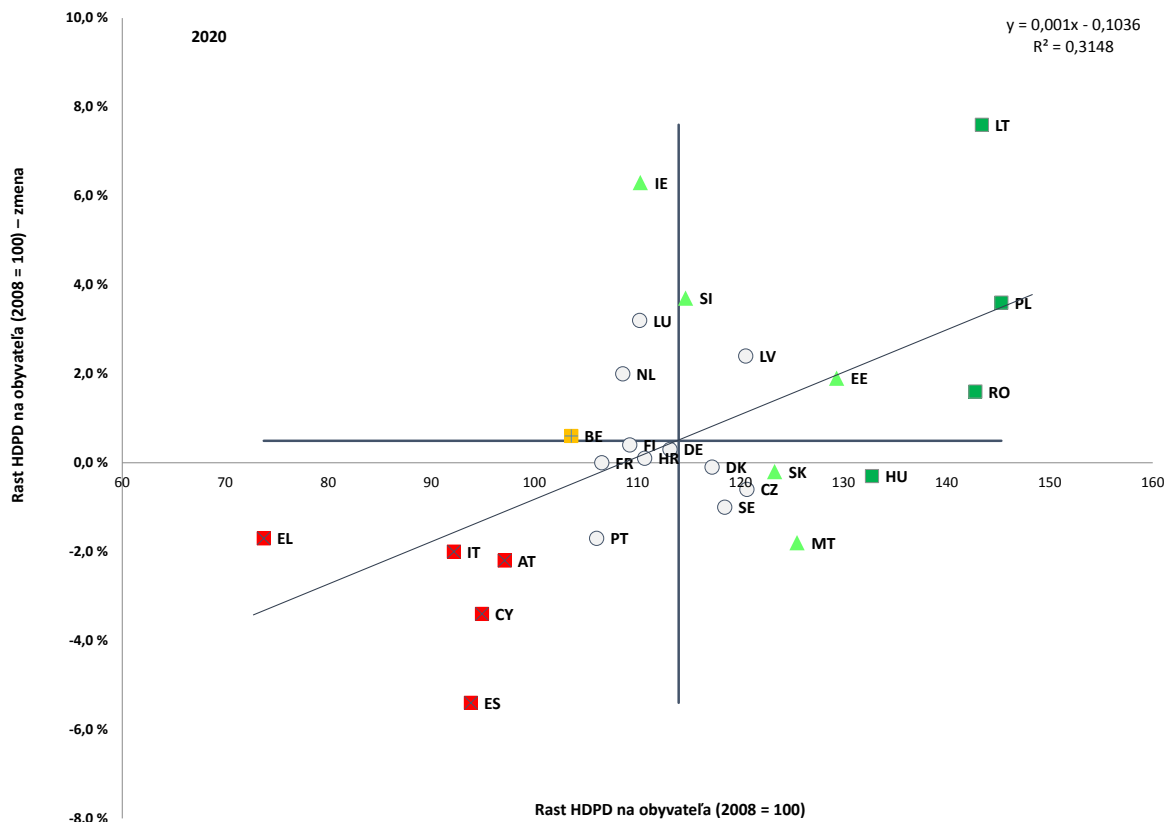
2.4.1 Kľúčové ukazovatele

Hrubý disponibilný príjem domácností na obyvateľa sa v roku 2021 celkovo zvýšil na úrovni EÚ a vo väčšine členských štátov vďaka oživeniu, ktoré nasledovalo po skončení pandémie COVID-19. Najväčší nárast bol zaznamenaný v Lotyšsku a Maďarsku, zatiaľ čo menšie nárasty boli na Malte, v Česku, Estónsku a Slovinsku. Najväčší pokles zaznamenalo Dánsko, po ktorom nasledovalo len Nemecko a Litva. Ako sa uvádza v oddiele 1.2 a 2.1.1, tieto zmeny odrážajú kombinovaný účinok rastu miezd, ako aj iných zložiek hrubého disponibilného príjmu domácností, napríklad postupného ukončovania dočasných opatrení na podporu príjmov po pandémii a počas oživenia. Na základe výsledkov v rokoch 2020 a 2019 sa Grécko, Taliansko, Španielsko, Rakúsko a Cyprus označujú za „krajiny s kritickou situáciou“¹⁷⁹. V Belgicku došlo k marginálnemu nárastu, pričom hodnota ukazovateľa zostala blízko úrovne z roku 2008 a táto krajina bola označená ako „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“.

¹⁷⁹ V čase uzávierky údajov boli k dispozícii údaje len za 13 členských štátov, pričom uplatniť na nich metodiku SSZ by bolo zavádzajúce. Až do ďalšej aktualizácie údajov sa používa kategorizácia z predchádzajúceho roka.

Graf 2.4.1: Hrubý disponibilný príjem domácností na obyvateľa zostal v roku 2021 naprieč členskými štátmi všeobecne stabilný [Doplň sa, keď budú k dispozícii všetky nové údaje]

Rast reálneho hrubého disponibilného príjmu domácností na obyvateľa (2008 = 100), úrovne z 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. K dátumu uzávierky chýbali údaje za 14 členských štátov, preto sú na grafe zobrazené úrovne z roku 2020 a zmeny v roku 2020 oproti roku 2019.

Zdroj: Eurostat [[tepsr_wc310](#)].

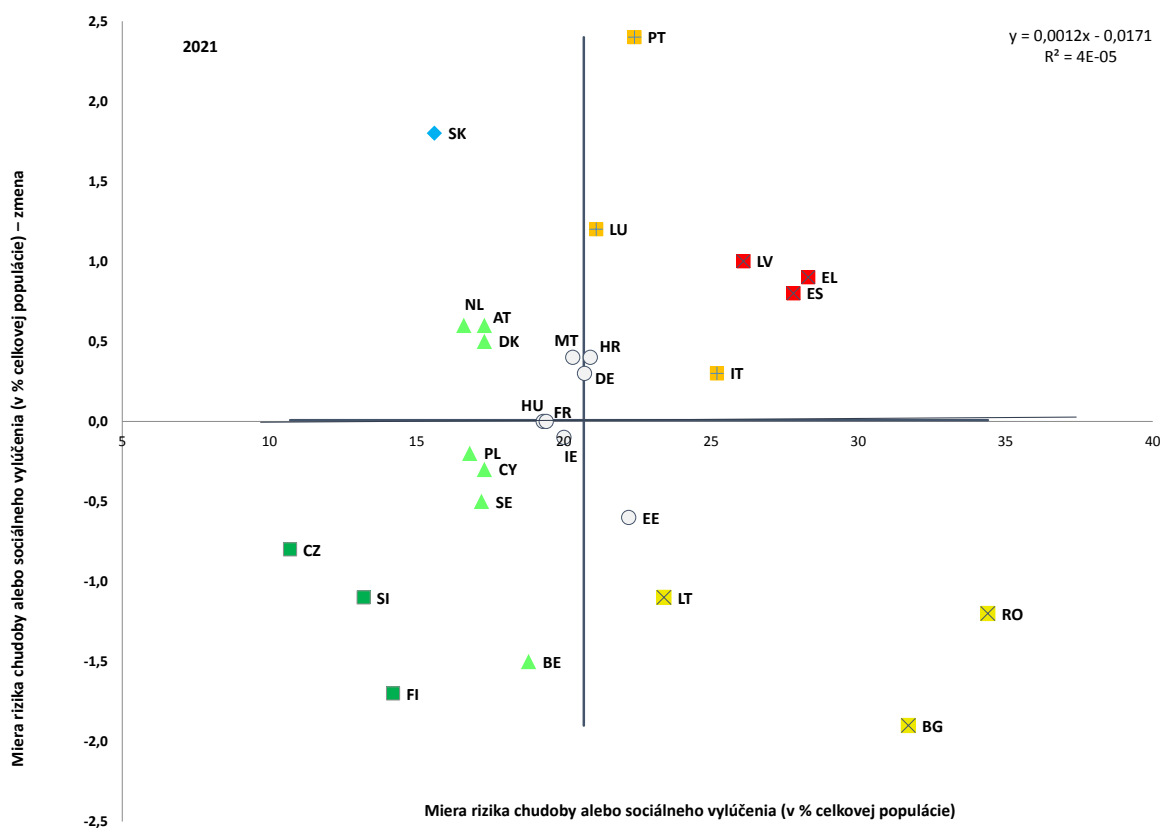
Podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením zostal vo väčšine členských štátov v roku 2021 všeobecne stabilný alebo sa znížil, aj keď medzi jednotlivými krajinami existujú veľké rozdiely. V roku 2021 mali najvyšší podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením Rumunsko, Bulharsko, Grécko, Španielsko a Lotyšsko (na úrovni 34,4 %, 31,7 %, 28,3 %, 27,8 % a 26,1 %). Situácia bola označená ako „kritická“ v prípade Grécka, Španielska a Lotyšska, kde sa relatívne vysoké hodnoty zhoršili väčším nárastom do roku 2021 v porovnaní s priemerom EÚ (o 0,9 a 0,8 percentuálneho bodu, resp. 1 percentuálny bod) – pozri graf 2.4.2. Medzi členskými štátmi s vyššími hodnotami zaznamenali pokles Rumunsko a Bulharsko (o 1,2 a 1,9 percentuálneho bodu). Portugalsko, Luxembursko a Taliansko boli označené ako „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“ z dôvodu pomerne výrazného zhoršenia ukazovateľa (o 2,4, 1,8 a 1,2 percentuálneho bodu), a to aj napriek tomu, že ich úrovne sa pohybujú okolo priemeru EÚ alebo sú mu bližšie¹⁸⁰. Spomedzi členských štátov s najnižšími mierami ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením má Slovensko relatívne nízku úroveň, v roku 2021 však zaznamenalo pomerne veľký nárast, a preto bolo označené za „krajinu s dobrými výsledkami, ktoré ale treba sledovať“. Česko, Slovinsko a Fínsko naďalej zaznamenávali

¹⁸⁰ V časovom rade tohto ukazovateľa pre Luxembursko je zlom v roku 2021.

zlepšenia spolu s najnižšími úrovňami, vďaka čomu sú „krajinami s najlepšimi výsledkami“. Rozdiely v miere ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením sú v európskych regiónoch veľké, pričom sú rozsiahlejšie než medzi členskými štátmi. Takéto rozdiely sa môžu objaviť aj v rámci jedného členského štátu, napríklad v Taliansku, Maďarsku alebo Poľsku – pozri graf 8 v prílohe 3. Celkovo sa zdá, že tieto zmeny v mierach rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia nevykazujú žiadne konvergenčné alebo divergenčné vzorce. Priebežné posudzovanie distribučného vplyvu politických reforiem do budúcnosti bude zásadné na zabezpečenie toho, aby nové opatrenia a reformy pomáhali ďalej znižovať chudobu a prispievali tým k dosiahnutiu hlavnej cieľovej hodnoty EÚ vymaniť z chudoby aspoň 15 miliónov ľudí do roku 2030¹⁸¹.

Graf 2.4.2: Podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením ostal v roku 2021 celkovo stabilný a dokonca sa v niekoľkých členských štátoch znížil, pretrvávajú však dôležité rozdiely

Podiel obyvateľov ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením (%), úrovne v roku 2021 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 IT a PL sú predbežné. Zlom v rade v prípade LU.

Zdroj: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], EU-SILC.

Napriek záťaži, ktorú kríza spôsobená ochorením COVID-19 spôsobila mnohým ľuďom v celej EÚ, účinné opatrenia na úrovni členských štátov a EÚ, ktoré boli takisto podporené finančnými nástrojmi EÚ, umožnili zabrániť celkovému nárastu chudoby, závažnej materiálnej a sociálnej deprivácii a podielu ľudí žijúcich v domácnostiach (takmer) bez zamestnania. Miera rizika chudoby zostala v roku 2021 vo väčšine členských štátov stabilná alebo sa znížila (vzhľadom na príjmy v roku 2020). Najnižší podiel malo

¹⁸¹ Komisia na tento účel vydala [oznámenie o zlepšení posudzovania distribučného vplyvu politik členských štátov](#) [COM(2022) 494 final].

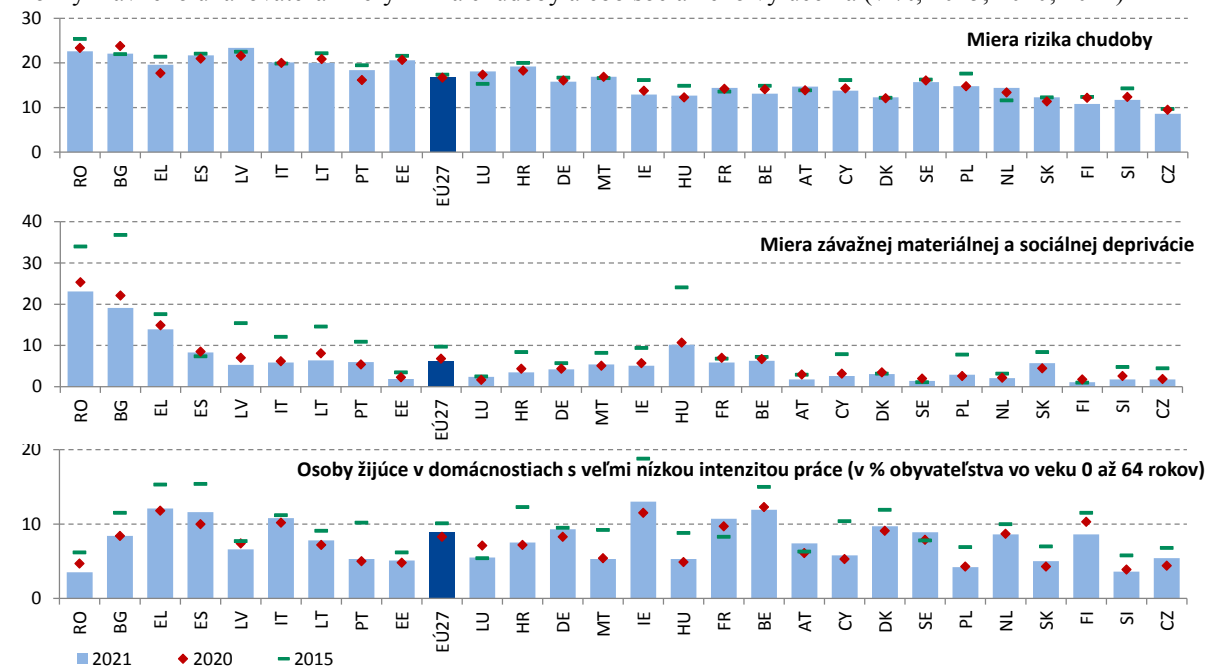
Česko, nasledované Fínskom a Slovinskom, pričom všetky z nich zaznamenali pokles ukazovateľa (o 0,9, 1,4 a 0,7 percentuálneho bodu na úroveň 8,6 %, 10,8 % a 11,7 % v roku 2021) – pozri horný panel grafu 2.4.3. Najvyššie miery boli zaznamenané v Lotyšsku, Rumunsku a Bulharsku (23,4 %, 22,6 % a 22,1 % v roku 2021). Podľa rýchlych odhadov Eurostatu vzhľadom na príjmy v roku 2021 zostala miera rizika chudoby vo väčšine členských štátov v porovnaní s rokom 2020 stabilná. Zvýšenia v porovnaní s príjmovým rokom 2020 boli zaznamenané v prípade Česka, Slovinska a Chorvátska, zatiaľ čo v Španielsku, vo Švédsku a v Rakúsku, ako aj vo väčšej miere v Grécku a Bulharsku, sa podľa odhadov tento ukazovateľ znížil¹⁸². Podiel obyvateľstva v závažnej materiálnej a sociálnej deprivácii sa v roku 2021 v rámci EÚ značne líšil, od 1,1 % vo Fínsku do 23,1 % v Rumunsku. Hodnoty ukazovateľa sa oproti predchádzajúcemu roku znížili vo všetkých členských štátoch s výnimkou piatich (Slovensko, Luxembursko, Portugalsko, Malta a Poľsko s nárastmi o 1,2, 0,7, 0,6 a 0,3 percentuálneho bodu v posledných dvoch z nich). Napriek veľkým poklesom boli vysoké hodnoty zaznamenané v Rumunsku, Bulharsku, Grécku a Maďarsku (na úrovni 23,1 %, 19,1 %, 13,9 % a 10,2 %) – pozri stredný panel na grafe 2.4.3. Podiel osôb žijúcich v domácnostiach (takmer) bez zamestnania v roku 2021 (vzhľadom na situáciu v predchádzajúcom kalendárnom roku) čiastočne súvisel s negatívnym vplyvom krízy spôsobenej ochorením COVID-19 na zamestnanosť, pričom v siedmich členských štátoch (Španielsko, Írsko, Rakúsko, Česko, Nemecko, Francúzsko a Švédsko) sa zvýšil aspoň o jeden percentuálny bod alebo viac – pozri spodný panel na grafe 2.4.3. Medzi členské štáty s výraznými problémami (miery nad 10 %) patrili krajiny ako Írsko, Grécko, Belgicko, Španielsko, Taliansko a Francúzsko. Napriek tomu však hodnoty vo väčšine členských štátov zostali stabilné alebo sa dokonca mierne znížili, čo súvisí s politickým úsilím zabrániť strate pracovných miest v kontexte pandémie. Výrazný pozitívny vývoj bol zaznamenaný najmä vo Fínsku, v Luxembursku¹⁸³ a Rumunsku (s poklesom o 1,7, 1,6 a 1,2 percentuálneho bodu), pričom tieto krajiny dosiahli úroveň pod priemerom EÚ alebo blízko neho.

¹⁸² Rýchle odhady boli zverejnené v auguste 2022, k dispozícii sú na [webovom sídle Eurostatu](#). Stránka navštívená 29. augusta 2022. Rozoberajú sa len štatisticky významné zmeny. Odhady nie sú k dispozícii pre Belgicko, Francúzsko, Írsko a Portugalsko a pre väčší súbor krajín chýba rozdelenie podľa vekových skupín.

¹⁸³ V údajoch za Luxembursko došlo za rok 2021 k zlomu v časovom rade.

Graf 2.4.3: Zlepšenia zložiek miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia od roku 2015 sa zachovali aj počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 takmer vo všetkých členských štátoch

Zložky hlavného ukazovateľa miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (v %, 2015, 2020, 2021)



Poznámka: Ukazovatele sú zoradené podľa mier rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v roku 2021. Údaje za IT a PL sú predbežné. Zlom v rade v prípade LU.

Zdroj: Eurostat [[tessi010](#)], [[tepsr_lm420](#)], [[tepsr_lm430](#)], EU-SILC.

Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia detí zostala v roku 2021 všeobecne stabilná, pričom medzi členskými štátmi stále existujú výrazné rozdiely a známky divergencie. V roku 2021 sa priemer za EÚ zvýšil len nepatrne (o 0,4 percentuálneho bodu na úroveň 24,4 %). Po poklese alebo miernom zvýšení v porovnaní s rokom 2020 mali najnižšie miery Slovinsko, Fínsko, Česko, Dánsko a Holandsko. Na druhej strane Rumunsko, Španielsko, Bulharsko, Grécko, Taliansko a Luxembursko mali v roku 2021 najvyššie miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia detí, pričom všetky (okrem Bulharska, a to vďaka zaznamenanému výraznému zlepšeniu) boli označené za „krajiny s kritickou situáciou“ so zhoršujúcimi sa hodnotami¹⁸⁴. Relatívne veľký nárast, a to aj napriek relatívne nižším úrovňam v roku 2020, bol zaznamenaný v Maďarsku, na Slovensku, v Nemecku a Portugalsku (1,5, 1,3, 1,2 percentuálneho bodu, resp. jeden percentuálny bod). Najväčší pokles miery rizika chudoby detí v rokoch 2020 až 2021 (vzhľadom na príjmy v roku 2019, resp. 2020) bol zaznamenaný v Bulharsku, Litve a Fínsku (4,1, 2,8 a 2,5 percentuálneho bodu), zatiaľ čo na opačnom konci spektra Luxembursko¹⁸⁵ zaznamenalo nárast o 4,7 percentuálneho bodu, nasledované Gréckom (2,8 percentuálneho bodu) a Maďarskom (2,4 percentuálneho bodu)¹⁸⁶. Rýchle odhady Eurostatu (týkajúce sa príjmov v roku 2021) poukazujú na celkovú stabilitu tohto ukazovateľa v porovnaní s rokom 2020 vo väčšine krajín a na jeho pokles v Grécku, Španielsku a Taliansku, ako aj vo väčšej miere v Lotyšsku a vo

¹⁸⁴ V údajoch za Luxembursko došlo za rok 2021 k zlomu v časovom rade.

¹⁸⁵ V údajoch za Luxembursko došlo za rok 2021 k zlomu v časovom rade.

¹⁸⁶ Pozri tabuľku Eurostatu [[ilc_li02](#)].

Švédsku¹⁸⁷. Podiel detí v závažnej materiálnej a sociálnej deprivácii sa znížil v 19 členských štátoch, výraznejšie v šiestich z nich, a to najmä v Bulharsku (o 4,8 percentuálneho bodu), ktoré však spolu s Rumunskom aj naďalej patrí k štátom s najvyššou mierou deprivácie (20 %, resp. 28,2 %)¹⁸⁸. Podiel detí žijúcich v domácnostiach (takmer) bez zamestnania sa v Česku zvýšil o viac ako polovicu (o 2,3 percentuálneho bodu zo 4,1 %), zatiaľ čo v Rumunsku sa znížil takmer o polovicu (o 2,5 percentuálneho bodu z 5,7 %), pričom obe krajiny zostávajú pod priemerom EÚ¹⁸⁹. Najvyššie miery (nad 10 %) mali Írsko, Francúzsko, Nemecko a Bulharsko, pričom vo všetkých týchto krajinách (okrem Bulharska) došlo takisto k miernemu nárastu.

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 vrátane účasti na trhoch práce a v spoločnosti. Rámec referenčného porovnávania starostlivosti o deti a podpory detí vychádza z niekoľkých ukazovateľov na posúdenie situácie detí v jednotlivých členských štátoch¹⁹⁰. V roku 2021 zostala miera pretrvávajúcej chudoby celkovo stabilná a vyššia u detí ako u zvyšku obyvateľstva (na úrovni 11,9 % oproti 10,7 %)¹⁹¹. Podľa údajov z roku 2021 (vzhľadom na úroveň príjmov v roku 2020) zostal vplyv sociálnych transferov na chudobu detí v niektorých členských štátoch, ako napríklad v Grécku, Portugalsku, Španielsku, na Malte, v Bulharsku, Rumunsku a Maďarsku, výrazne nižší ako priemer EÚ v priebehu prvého roka pandémie¹⁹².

¹⁸⁷ Pozri výpočty Eurostatu dostupné [online](#).

¹⁸⁸ Pozri tabuľku Eurostatu [[ilc_md11](#)].

¹⁸⁹ Pozri tabuľku Eurostatu [[ilc_lv111n](#)].

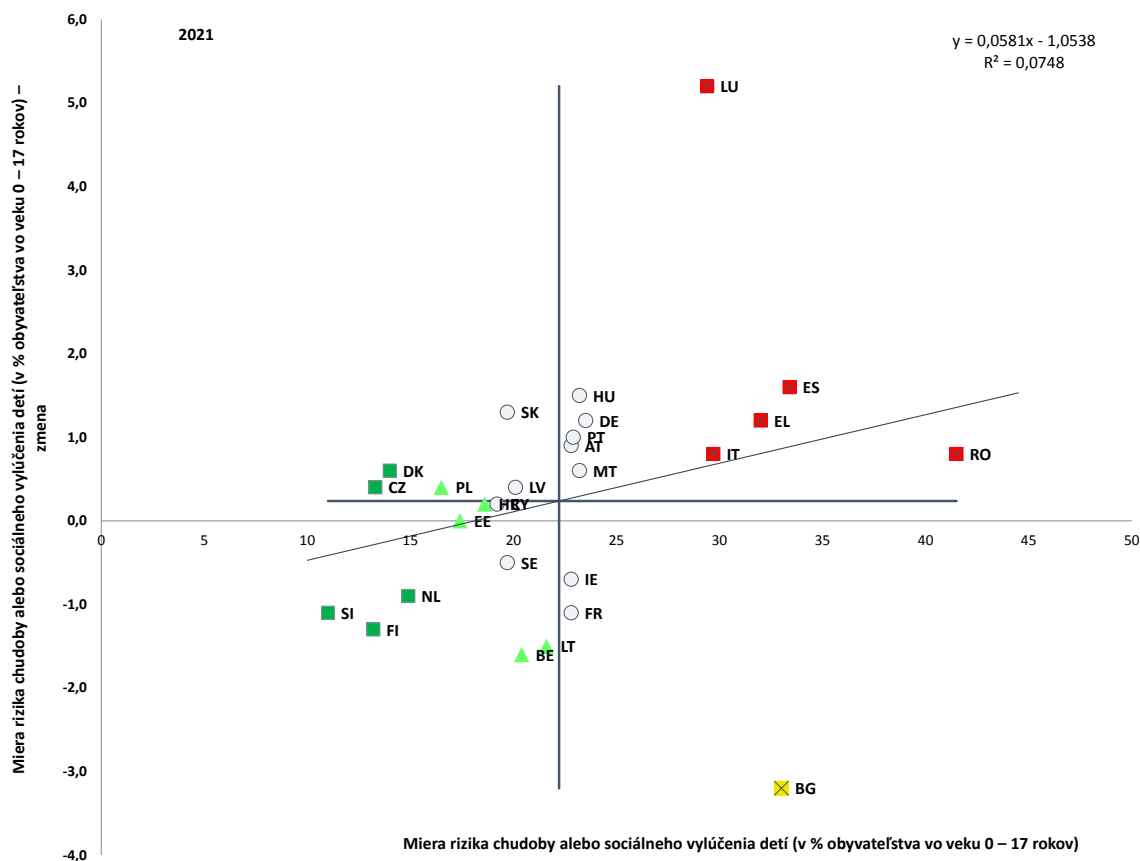
¹⁹⁰ Súvisiaci podkladový dokument pre podskupinu ukazovateľov Výboru pre sociálnu ochranu je k dispozícii na tomto [odkaze](#).

¹⁹¹ Eurostat [[ilc_li21](#)], EU-SILC.

¹⁹² Nie je k dispozícii ako oficiálny ukazovateľ Eurostatu, ale je ho možné vypočítať z miery rizika chudoby u detí [po](#) a [pred](#) transfermi. V tejto analýze sa nezohľadňujú naturálne sociálne transfery, ktoré okrem iného zahŕňajú bezplatné vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve, vzdelávanie a zdravotnú starostlivosť.

Graf 2.4.4: Podiel detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením bol celkovo stabilný napriek kríze spôsobenej ochorením COVID-19 s určitou divergenciou medzi členskými štátmi

Podiel detí (osôb vo veku 17 rokov alebo mladších) ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením (%), úrovne v roku 2021 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osí sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Údaje za IT a PL sú predbežné. Zlom v rade v prípade LU.

Zdroj: Eurostat [tepsr_lm412], EU-SILC.

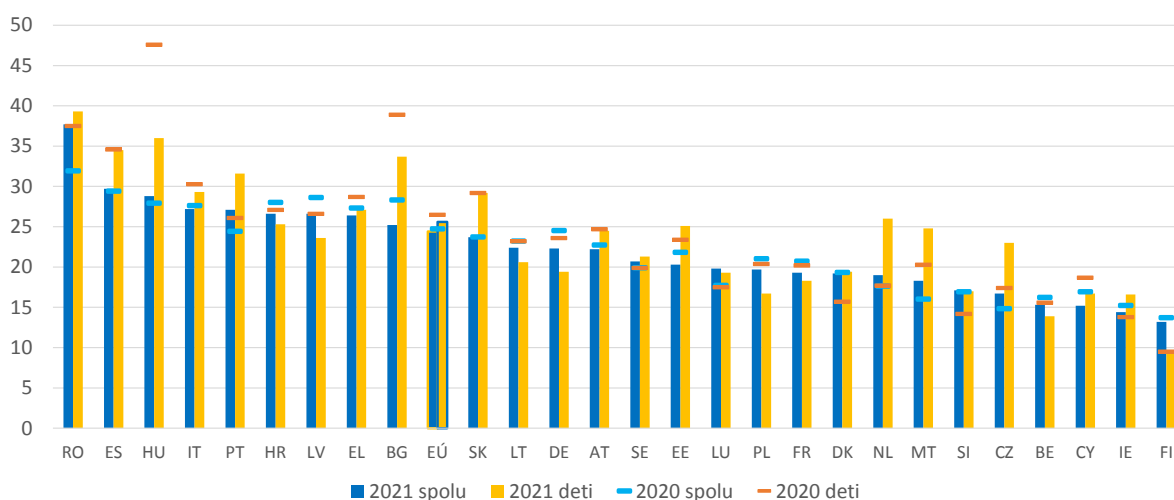
Hĺbka chudoby¹⁹³ zostala v roku 2021 vo veľkej väčšine členských štátov celkovo stabilná alebo sa znížila, a to v prípade celej populácie a aj u detí. Relatívny prepád príjmov v riziku chudoby v roku 2021 (vzhľadom na príjmy v roku 2020) dosiahol v EÚ priemernú hodnotu 24,4 %. Tento prepád bol väčší v Španielsku, Maďarsku, Taliansku, Lotyšsku, Chorvátsku, Grécku (v týchto členských štátoch zostal celkovo stabilný alebo sa mierne znížil), v Portugalsku (kde sa mierne zvýšil) a v Bulharsku (ktoré je členským štátom s najvyšším poklesom -3,1 percentuálneho bodu) – pozri graf 2.4.5. Prepád bol najväčší v Rumunsku (37,7 %), ktoré je zároveň jediným členským štátom, ktorý počas epidémie COVID-19 zaznamenal veľký nárast (o 5,8 percentuálneho bodu). Situácia v členských štátoch je v zásade podobná, ak berieme do úvahy len deti, aj keď s niekoľkými rozdielmi a celkovo väčšími odchýlkami v členských štátoch v roku 2021 v porovnaní s rokom 2020. Napríklad medzera chudoby detí zostala v Rumunsku všeobecne stabilná, hoci je aj naďalej

¹⁹³ Tento ukazovateľ, známy aj ako relatívny prepád mediánu príjmov v riziku chudoby, sa počíta ako rozdiel medzi mediánom ekvivalentného disponibilného príjmu osôb pod hranicou rizika chudoby a hranicou rizika chudoby a je vyjadrený ako percentuálny podiel hranice rizika chudoby (hraničný bod: 60 % národného mediánu ekvivalentného disponibilného príjmu). Zdroj: [Glosár: Relatívny prepád mediánu príjmov v riziku chudoby](#).

stále najvyššia v EÚ na úrovni 39,3 %, zatiaľ čo v Holandsku sa výrazne zvýšila (o 8,3 percentuálneho bodu) a v Maďarsku sa výrazne znížila (o 11,6 percentuálneho bodu). Chudoba je hlbšia medzi ľuďmi žijúcimi v domácnostiach (takmer) bez zamestnania¹⁹⁴, a to na úrovni približne 36 % v EÚ podľa údajov z roku 2021 (vzhľadom na príjmy v roku 2020) pre obyvateľstvo vo veku 18 – 64 rokov, hoci sa oproti predchádzajúcemu roku (údaje z roku 2020 vzťahujúce sa na príjmy v roku 2019) mierne znížila (približne o jeden percentuálny bod). V prípade tejto skupiny majú najväčšie, ale zároveň klesajúce medzery chudoby Rumunsko, Taliansko a Lotyšsko (všetky nad 50 %), tesne nasledované Litvou a Bulharskom, ktoré však zaznamenali veľký pokles (približne o 12 percentuálnych bodov). Najväčší nárast medzery chudoby v tejto skupine zaznamenala Malta (7,5 percentuálneho bodu), hoci zostala približne na úrovni priemeru EÚ. Vysoké miery poukazujú aj na problémy s primeranosťou a pokrytím dávok. Tento ukazovateľ je nižší ako 20 % vo Fínsku, v Holandsku a Belgicku.

Graf 2.4.5: Hĺbka chudoby zostala v členských štátoch celkovo stabilná alebo sa znížila, v prípade detí však boli zaznamenané väčšie rozdiely

Relatívny prepád mediánu príjmov v riziku chudoby pre celú populáciu a v prípade detí (v %, 2020, 2021)



Poznámka: Ukazovatele sú zoradené podľa úrovni v roku 2021. Údaje za rok 2021 sú predbežné za IT a PL a nedostupné za SK (za roky 2020 aj 2021 sa uvádza úroveň zaznamenaná v roku 2020). Zlom v rade v prípade LU.

Zdroj: Eurostat, [ilc_li11], EU-SILC.

Napriek zlepšeniam mali osoby so zdravotným postihnutím, najmä ženy a osoby v produktívnom veku v roku 2021 vo všetkých členských štátoch stále oveľa vyššiu pravdepodobnosť, že budú ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením v porovnaní so zvyškom obyvateľstva¹⁹⁵. Vo väčšine členských štátov sa podiel osôb so zdravotným postihnutím, ktorým hrozí chudoba alebo sociálne vylúčenie, znížil v porovnaní s rokom 2020. Najvýraznejšie zlepšenie bolo zaznamenané v Bulharsku, kde však tento podiel aj tak

¹⁹⁴ Tento ukazovateľ počíta Eurostat (nezverejňuje sa) ako rozdiel medzi mediánom ekvivalentného celkového čistého príjmu osôb – ktorých ekvivalentný disponibilný príjem je pod hranicou rizika chudoby a ktoré žijú v domácnostiach (takmer) bez zamestnania – 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 krajine, a nie za EÚ ako celku.

¹⁹⁵ Eurostat [hlth_dpe010], 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. Údaje za SK nie sú k dispozícii.

zostal najvyšší v EÚ (44,1 %, po poklese o 8,2 percentuálneho bodu oproti roku 2020). Za ním nasledovali Lotyšsko, Litva a Írsko s mierami až 40,8 %, 39,6 % a 38,9 %, ktoré dokonca zaznamenali určitý nárast (v Írsku až o 4,9 percentuálneho bodu). Najnižšie miery boli v roku 2021 zaznamenané v Česku (18,3 % po poklese o 5,1 percentuálneho bodu), Fínsku (20,7 %) a Dánsku (21,9 %). Medzi osobami so zdravotným postihnutím boli v takmer všetkých členských štátoch viac ohrozené ženy ako muži (priemer EÚ bol 29,6 %, resp. 28,1 %), ako aj osoby vo veku 16 – 64 rokov (priemer EÚ bol 34,6 %, resp. 28,9 % za celú populáciu staršiu ako 16 rokov). Už pred krízou spôsobenou ochorením COVID sa mnoho osôb so zdravotným postihnutím nachádzalo v zraniteľnej ekonomickej situácii. V niektorých krajinách, ako napríklad v Chorvátsku a Rumunsku, pandémia ďalej zhoršila ich riziká chudoby. Takisto panujú obavy, že hospodárske dôsledky pandémie upevnili a prehĺbili chudobu a nerovnosť súvisiacu so zdravotným postihnutím, napríklad v Portugalsku a Chorvátsku¹⁹⁶.

Podiel osôb s príst'ahovaleckým pôvodom a Rómov ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením zostal v roku 2021 vyšší ako v prípade štátnych príslušníkov daných krajín. Miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v prípade osôb narodených mimo EÚ zostala v určitých členských štátoch oveľa vyššia (vo väčšine prípadov viac než dvojnásobná) v porovnaní s mierou rizika chudoby a sociálneho vylúčenia osôb narodených v danej krajine (56,4 % oproti 22,2 % v Španielsku, 51,1 % oproti 31,3 % v Bulharsku, 51 % oproti 25,9 % v Grécku, 44,7 % oproti 21,9 % v Taliansku, 39,7 % oproti 11,3 % vo Švédsku a 39,1 % oproti 15,4 % v Belgicku)¹⁹⁷. Spomedzi týchto krajín s najvyššími mierami sa miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v prípade osôb narodených mimo EÚ znížili v porovnaní s rokom 2020 len v Belgicku (o 7,4 percentuálneho bodu). Najväčší nárast (o 11,2 percentuálneho bodu) bol zaznamenaný v Bulharsku. Najnižšie miery boli v roku 2021 zaznamenané v Česku (11,2 %) a Maďarsku (13,2 %), kde je rozdiel oproti mieram v prípade osôb narodených v danej krajine takisto oveľa menší (t. j. menej ako 10 percentuálnych bodov). Riziko príjmovej chudoby Rómov sa v roku 2021 nezmenilo, pričom až štyria z piatich Rómov (80 %) v EÚ ako celku zažívali riziko chudoby¹⁹⁸. Menší, ale stále veľmi významný podiel Rómov žil v roku 2021 vo vážnej materiálnej deprivácii (48 %). Situácia bola ešte horšia v prípade rómskych detí, pričom približne 83 % z nich bolo ohrozených chudobou a 54 % sa nachádzalo vo vážnej materiálnej deprivácii. Už predtým existujúce problémy, najmä pokiaľ ide o prístup k zdravotnej starostlivosti, vzdelávaniu, sociálnej ochrane a základným službám, ešte viac zhoršili zraniteľnosť marginalizovaných Rómov počas pandémie COVID-19 a následnej hospodárskej krízy¹⁹⁹.

¹⁹⁶ Vzhľadom na oneskorenie v poskytovaní podrobných údajov takéto podrobnosti ešte nie sú úplne isté. Pozri: [COVID-19 and people with disabilities in Europe Assessing the impact of the crisis and informing disability-inclusive next steps](#) (COVID-19 a osoby so zdravotným postihnutím v Európe – Posúdenie vplyvu krízy a poskytnutie informácií na vykonanie ďalších krokov pre inklúziu osôb so zdravotným postihnutím), European Disability Expertise, september 2021.

¹⁹⁷ Ako vyplýva z ukazovateľa Eurostatu [[ilc_peps06n](#)], ktorým sa porovnávajú osoby narodené v krajinách mimo EÚ27 s osobami narodenými vo vykazujúcej krajine; osoby vo veku 18 rokov a viac. Údaje za rok 2021 nie sú k dispozícii za Francúzsko, Litvu, Poľsko, Rumunsko a Slovensko. Zlom v rade údajov za rok 2021 sa zaznamenal v prípade Luxemburska a Portugalska.

¹⁹⁸ Údaje týkajúce sa Rómov pochádzajú z prieskumu [FRA Roma Survey 2021](#).

¹⁹⁹ Pozri [prehľad](#) Komisie a [FRA Bulletin on Covid-19 impact on Roma](#) (Bulletin agentúry FRA o vplyve pandémie COVID-19 na Rómov).

Rámček piliera 7: Vplyv zvyšovania cien energií a riziká energetickej chudoby

Vysoké a rastúce ceny energií, ktoré zaznamenávame od roku 2021 počas oživenia po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 a ešte viac po vypuknutí útočnej vojny Ruska voči Ukrajine, predstavujú riziko zvýšenia energetickej chudoby a negatívne ovplyvňujú kúpnu silu, a to najmä v prípade zraniteľných domácností. Vyššie celkové náklady domácností na energie, ktoré súvisia najmä s vykurovaním a chladením a s nákladmi na dopravu, znamenajú pre domácnosti vyššie riziko upadnutia do energetickej chudoby alebo zažívania vyšších úrovní energetickej chudoby. Z dôvodu rozšírenia cenových tlakov aj mimo oblasti energií je čoraz dôležitejšie, aby boli dočasné podporné opatrenia dobre zacielené na zraniteľné domácnosti. Členské štáty zaviedli opatrenia zamerané na podporu prístupu domácností s nízkymi príjmami k energiám s cieľom predchádzať týmto rizikám a zmierňovať ich, ako aj podporovať prístup k cenovo dostupným energetickým službám, ako je podrobne uvedené ďalej v tomto rámcčku (čím prispievajú k podpore vykonávania zásady č. 20 Európskeho piliera sociálnych práv o prístupe k základným službám).

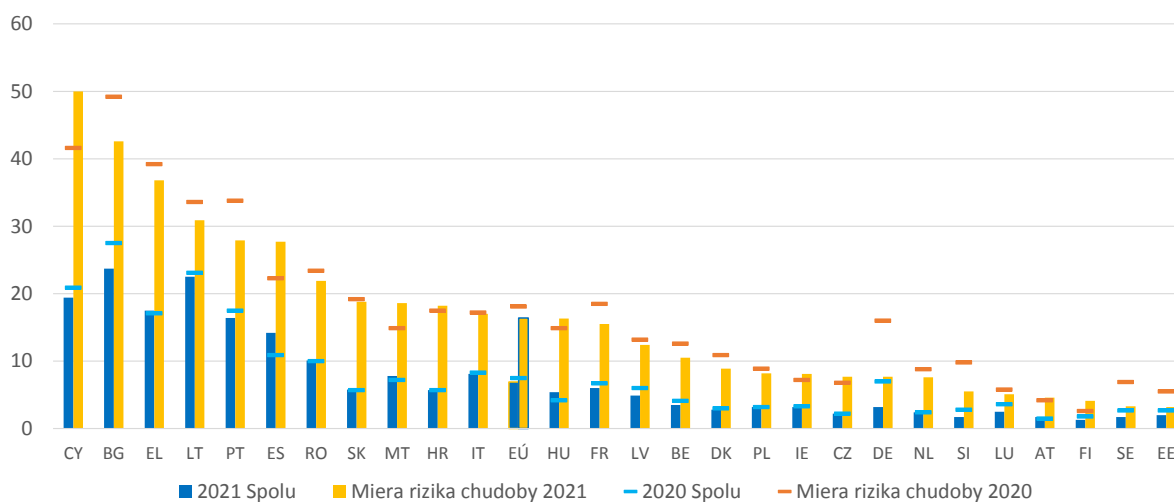
Energetická chudoba postihuje ľudí ohrozených chudobou obzvlášť ťažko, hoci trend poklesu energetickej chudoby pokračoval aj v roku 2021. Podiel osôb, ktoré nie sú schopné udržať doma primerané teplo, sa v roku 2021 v EÚ znížil o 0,6 percentuálneho bodu a dosiahol 6,9 %²⁰⁰. V roku 2021 sa výrazne zvýšil v Španielsku a Maďarsku (o 3,3 a 1,2 percentuálneho bodu), zatiaľ čo výrazne klesol o 3,8 percentuálneho bodu v Nemecku a Bulharsku, pričom Bulharsko zostáva členským štátom s najvyšším podielom (23,7 %) – pozri graf v ďalšom texte. Najvyššie podiely z celkového počtu obyvateľov (približne pätina) boli zaznamenané v Bulharsku, Litve, na Cypre a v Grécku (23,7 %, 22,5 %, 19,4 % a 17,5 %), zatiaľ čo hodnoty pod desatinou boli zaznamenané vo Fínsku, Švédsku, v Slovinsku a Rakúsku (1,3 % vo Fínsku a 1,7 % v ostatných menovaných krajinách). Hoci bol pokles zároveň silnejší, tento podiel bol viac ako dvakrát vyšší v prípade osôb ohrozených chudobou (miera rizika chudoby, pod 60 % mediánu príjmu) ako v prípade celej populácie, a to na úrovni 16,4 % v roku 2021²⁰¹. V prípade osôb ohrozených chudobou boli najvyššie podiely zaznamenané na Cypre a v Bulharsku (50 % a 42,6 %), za ktorými nasledovali Grécko a Litva (36,8 % a 30,9 %). Najnižšie miery rizika chudoby majú Estónsko, Švédsko, Fínsko a Rakúsko (3,2 %, 3,3 %, 4,1 % a 4,6 %).

Energetická chudoba bola pred energetickou krízou celkovo stabilná alebo sa znižovala, u osôb ohrozených chudobou bola však vyššia

²⁰⁰ V EÚ neexistuje jednotný oficiálny ukazovateľ energetickej chudoby. Tento ukazovateľ je založený na stave vynútenej neschopnosti a zozbieraných údajoch o materiálnej deprivácii pri konkrétnom hospodárskom vypätí. Súvisiaca otázka v prieskume EU-SILC sa vzťahuje na jednu z položiek zahrnutých do zostavenia ukazovateľa závažnej materiálnej a sociálnej deprivácie, o ktorom sa už hovorilo pri zložkách miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia. Podrobnejšie údaje o tomto ukazovateli nájdete na [súvisiacej webovej stránke glosára Eurostatu](#). Pozri aj [poznámku podskupiny pre ukazovatele: Fiche on available energy poverty indicators at EU level](#) (Informácie o dostupných ukazovateľoch energetickej chudoby na úrovni EÚ), v ktorej sú uvedené ďalšie podrobnosti.

²⁰¹ Eurostat, ukazovateľ [[ilc_mdcs01](#)]. V súčasnosti neexistuje žiadny jediný oficiálny ukazovateľ energetickej chudoby v EÚ. Ďalším ukazovateľom založeným na EU-SILC je podiel obyvateľstva s nedoplatkami na účtoch za energie, ukazovateľ Eurostatu [[ilc_mdcs07](#)]. Je potrebné vziať na vedomie, že za rok 2021 tieto ukazovatele poskytujú kvalitatívne podobné závery na vysokej úrovni, preto sa rozoberá len jeden z nich. Okrem nich Stredisko EÚ pre monitorovanie energetickej chudoby navrhuje vo svojom [odporúčanom súbore](#) ďalšie dva primárne ukazovatele založené na výdavkoch.

Neschopnosť udržiavať doma primerané teplo za celkovú populáciu a populáciu s mierou rizika chudoby (v %, 2020, 2021)



Poznámka: Ukazovatele sú zoradené podľa úrovni v roku 2021 za populáciu s mierou rizika chudoby. Údaje za IT a PL sú dočasné. V prípade LU a PT existuje zlom v radoch.

Zdroj: Eurostat [[ilc_mdcs01](#)], EU-SILC.

Skutočnosť, že domácnosti musia čeliť nedávnemu nárastu cien, ktorý je spôsobený najmä zvýšením cien energií, znižuje aj ich kúpnu silu, pričom tento vplyv pociťujú najmä domácnosti s nízkymi príjmami a aj niektoré domácnosti so strednými príjmami.

Z výrazného nárastu životných nákladov zaznamenaného na úrovni EÚ v období od mája 2021 do septembra 2022 (11,7 %) tvorilo takmer polovicu zvýšenie cien energií (4,9 %).²⁰² To platí aj pre jednotlivé členské štáty, medzi ktorými sú však značné rozdiely – pozri graf v ďalšom texte. Zatiaľ čo podiel zvýšenia cien energií predstavuje v prípade Holandska a Belgicka približne dve tretiny, v prípade Dánska, Talianska, Grécka, Írska, Lotyšska a Estónska je to približne polovica a v prípade Fínska, Rumunska, Bulharska, Francúzska, Španielska a Maďarska približne alebo menej než tretina²⁰³. V tom istom období prispelo zvýšenie cien energií súvisiacich s bývaním k rastu životných nákladov takmer trikrát viac ako zvýšenie cien súvisiacich s dopravou (3,6 a 1,3 percentuálneho bodu). Podiel nárastu cien energií súvisiacich s bývaním bol väčší vo všetkých členských štátoch okrem Nemecka, pričom v Holandsku, Maďarsku, Litve a Estónsku predstavoval 90 % alebo viac. Domácnosti s nízkymi a strednými príjmami (prvá a tretia pätina obyvateľstva pri zoradení podľa príjmu) na tom boli na úrovni EÚ v priemere podobne, pričom čelili približne 12 % nárastu životných

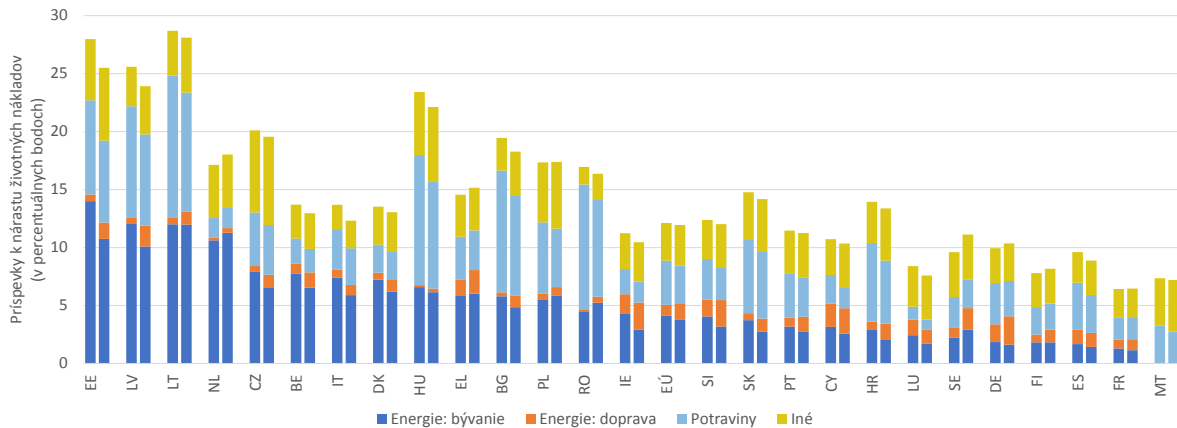
²⁰² Výpočty vychádzajú z údajov Eurostatu [[pre_hicp_manr](#)] a údajov o výdavkoch na úrovni domácností. Pre podrobnosti a metódy pozri Menyhért, Bálint, *The effect of rising energy and consumer prices on household finances, poverty and social exclusion in the EU - A preliminary empirical analysis* (Vplyv rastúcich cien energií a spotrebiteľských cien na financie domácností, chudobu a sociálne vylúčenie v EÚ – predbežná empirická analýza), vedecká správa Spoločného výskumného centra na podporu politiky, 2022. Upozorňujeme, že táto analýza vychádza zo štruktúr spotreby upravených len o nárasty cien, vylučuje úplné prispôbenie sa domácností týmto cenám, a že ceny zahŕňajú vplyv politik cenových stropov. Treba takisto poznamenať, že rozdelenie energií na zložky súvisiace s bývaním a dopravou je úmerné relatívnemu podielu týchto podzložiek na zmenách životných nákladov pri ich samostatnom výpočte Eurostatom s použitím príslušných podielov výdavkov vychádzajúcich zo zisťovania rodinných účtov a rozčlenených údajov o HICP. Uvedené výsledky preto predstavujú odhady.

²⁰³ K dátumu uzávierky údajov sa ceny energií na Malte v porovnaní s májom 2022 ešte nezmenili. Dôležitým dôvodom rozoberaného vplyvu zmien cien sú vysoké a rozdielne podiely energií na výdavkoch domácností. Európske domácnosti míňajú na energie v priemere 13,0 % svojich celkových výdavkov.

nákladov.²⁰⁴ Rozdiel medzi nárastom životných nákladov, ktorému čelia domácnosti s nízkymi a strednými príjmami v členských štátoch, sa pohybuje od 2,5 percentuálneho bodu v Estónsku a 1,6 percentuálneho bodu v Lotyšsku, pričom domácnosti s nízkymi príjmami sú tu na tom horšie, do -1,5 vo Švédsku a -0,9 v Holandsku, pričom domácnosti so strednými príjmami sú tu na tom horšie ako domácnosti s nízkymi príjmami.

Nárast cien energií, a to najmä v súvislosti s bývaním, hrá významnú úlohu pri zmenách celkových životných nákladov, ktoré pociťujú domácnosti s nízkymi aj strednými príjmami v polovici členských štátov

Podiel druhov výdavkov na zvýšení životných nákladov prvej a tretej pätiny obyvateľstva (prvý a druhý stúpec podľa členských štátov) pri zoradení podľa príjmov (prvý a tretí kvintil, %)



Poznámka: Zvýšenia životných nákladov sa počítajú pre podiely výdavkov v priemere v rámci prvého a tretieho kvintilu rozdelenia ekvivalentného disponibilného príjmu domácností. Členské štáty zoradené podľa podielu zmien cien energií súvisiacich s bývaním za prvý kvintil.

Zdroj: Výpočty JRC na základe údajov o inflácii podľa HICP z ukazovateľa Eurostatu [[pre_hicp_manr](#)] k máju 2022 a mikroúdajov z vlny EU-HBS v roku 2015. Údaje za AT chýbajú.

Ak sa zvýšenia cien energií súvisiacich s bývaním a dopravou primerane nezmiernia, môžu mať silný negatívny vplyv na trh práce a sociálne výstupy, a to najmä v prípade zraniteľných domácností, pretože sa šíria naprieč celým hospodárstvom. Simulácie ukazujú, že v prípade absencie ochrany domácností a zmien správania môžu byť účinky vyvolané zvýšeniami cien v období od júna 2021 do júna 2022 značné²⁰⁵.²⁰⁶ Medzi osobami, ktoré žijú v domácnostiach s príjmom maximálne na úrovni mediánu príjmov v ich krajine, by frakcia s energiami na bývanie na ich rozpočte vo výške aspoň 10 % celkových výdavkov domácnosti mohla (pri nezmenených ostatných výdavkoch) v dôsledku vývoja cien vzrásť približne o 21 percentuálnych bodov. To znamená, že počet dotknutých osôb sa zvýši z približne 83,1 milióna na približne 126,6 milióna²⁰⁷.²⁰⁸ Medzi osobami s príjmom najviac

²⁰⁴ Pozri najmä diskusiu na strane 196 v dokumente Európskej komisie [Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe v roku 2019](#), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2019.

²⁰⁵ Hoci sa neberú do úvahy cieľové podporné opatrenia, tieto výpočty zohľadňujú všeobecné intervencie na trhu, ktoré majú vplyv na koncového používateľa (ako napríklad cenové stropy a zníženie DPH).

²⁰⁶ Účinky na blahobyt sa merajú uplatnením pozorovaných zmien v cenách na model spotreby domácností zo zisťovania rodinných účtov, čo umožňuje vypočítať teoretické zmeny výdavkov za tovary a podielov na rozpočte. Výpočty vychádzajú z projektu EMPL-JRC GD-AMEDI. Je potrebné poznamenať, že výsledky sa týkajú 23 krajín EÚ, pričom údaje za Rakúsko, Maltu, Portugalsko a Slovinsko sú vynechané.

²⁰⁷ Pri uplatnení cenových zmien spozorovaných v údajoch zo zisťovania rodinných účtov za rok 2015 o výdavkových modeloch. Formálnym kritériom je zvýšenie podielu tých, ktorých podiel energií na bývanie v rozpočte je vyšší ako 10 %. Podiel energií na bývanie v rozpočte zahŕňa výdavky na kúrenie a chladenie podľa ECOICOP klasifikácie elektriny (CP0451), plynu (CP0452) a kvapalných palív/(vykurovacieho) oleja (CP0453). Tento ukazovateľ energetickej chudoby bol zvolený na účely

60 % mediánu príjmu (t. j. tými, ktorým hrozí chudoba) sa v EÚ odhaduje nárast na úrovni približne 19 percentuálnych bodov. To zodpovedá viac ako 10 miliónom osôb, čím sa počet dotknutých ľudí zvýši z približne 31,7 milióna pred zmenami cien na približne 43,4 milióna po nich. Priame a nepriame účinky zvýšenia cien energií na osoby žijúce v domácnostiach s príjmom nižším ako medián príjmu a s podielom paliva do osobných dopravných prostriedkov na rozpočte vyšším ako 6 % sa odhadujú na úrovni 7,4 percentuálneho bodu. Ich počet by sa zvýšil z približne 79,8 milióna pred zmenou cien na približne 95,2 milióna po nej. A napokon, v prípade osôb žijúcich v domácnostiach s príjmom najviac na úrovni 60 % mediánu príjmu dosahuje zvýšenie frakcie s podielom rozpočtu na palivo pre osobné dopravné prostriedky v EÚ vo výške najmenej 6 % viac ako štyri percentuálne body. Ich počet by sa zvýšil z približne 20,7 milióna pred zmenou cien na približne 23,3 milióna po nej. Nad rámec tu rozoberaných simulácií môže zvýšenie cien plynu a elektriny ovplyvniť schopnosť zamestnávateľov prijímať zamestnancov, udržiavať zamestnanosť a zvyšovať alebo udržiavať úroveň miezd nad rámec priameho vplyvu na kúpnu silu domácností.

Vývoj cien energií a ich distribučné účinky je potrebné pozorne sledovať. V súčasnom kontexte je obzvlášť dôležitá dočasná a cieleňá podpora zraniteľných domácností s cieľom pomôcť im vyrovnat' sa s vplyvom rastúcich cien energií. Cieleňá podpora pomáha brániť prehľbovaniu energetickej chudoby a zachovávať stimuly na zníženie spotreby energií a podporovať energetickú efektívnosť. V októbri 2021 Komisia predložila oznámenie o cenách energie vrátane súboru nástrojov, v ktorom sa uvádza, čo môžu členské štáty urobiť podľa existujúcich pravidiel EÚ, aby pomohli zraniteľným spotrebiteľom a podnikom čeliť vysokým cenám²⁰⁹. Dôležité je, že nariadením Rady zo 6. októbra 2022 o núdzovom zásahu s cieľom riešiť vysoké ceny energie sa rozšíril súbor nástrojov a očakáva sa, že prinesie aj dodatočné verejné príjmy z neočakávaných ziskov z inframarginálnych technológií. Očakáva sa, že tieto príjmy zo solidárnych príspevkov spoločností pôsobiacich v oblasti fosílnych palív na ich rozdelenie domácnostiam a podnikom, ktorým čoraz viac hrozí, že nebudú schopné platiť svoje účty za energiu, pomôžu zabrániť zvyšovaniu rizika chudoby vrátane energetickej chudoby, ako aj nerovností²¹⁰. Dohodou o **spoločnom prístupe, ktorý by nahradil širokospektrálne cenové opatrenia vhodne nakalibrovaným a cieleňým dvojstupňovým systémom stanovovania cien energií**, pričom nižšia cena by sa uplatňovala na vopred definovanú spotrebu, by sa zlepšila ochrana zraniteľných domácností a podnikov, zachovali by sa stimuly na znižovanie spotreby energií a zvýšila by sa fiškálna udržateľnosť. Takýto systém stanovovania cien energií môže ďalej dopĺňať cieleňá podpora príjmov a podpora vykonávania opatrení v oblasti energetickej efektívnosti a zvyšovanie podielu obnoviteľných zdrojov energie.

podkladovej štúdie. Neodráža vymedzenie navrhované Komisiou v rámci prepracovaného znenia smernice o energetickej efektívnosti a nemal by zabrániť prebiehajúcim rokovaniám o takomto vymedzení, a to najmä v rámci prepracovaného znenia smernice o energetickej efektívnosti.

²⁰⁸ Alternatívny prístup založený na ukazovateli neschopnosti udržiavať doma primerané teplo použitý v [štvrtročnej správe z prieskumu ESDE, október 2022](#), ukazuje účinky, ktoré poukazujú rovnakým smerom, ale sú menšie. Odhaduje sa, že tento ukazovateľ sa v EÚ zvýšil v období od januára 2022 do augusta 2022 o 1,8 percentuálneho bodu. Odhadovaný vplyv sa v jednotlivých krajinách líši a je výrazne vyšší v prípade domácností s mierou rizika chudoby (6,9 percentuálneho bodu), nájomníkov (3,7 percentuálneho bodu), domácností s jedným rodičom (4,0 percentuálneho bodu) a domácností s jednou osobou (3,8 percentuálneho bodu). Odhady preto výrazne závisia od ukazovateľa použitého na meranie energetickej chudoby.

²⁰⁹ Pozri [online](#).

²¹⁰ Pozri [Rada formálne prijala núdzové opatrenia na zníženie cien energie – Consilium \(europa.eu\)](#). Upozorňujeme, že medzi inframarginálne technológie patrí okrem iného aj väčšina obnoviteľných zdrojov energie.

Členské štáty prijali dočasné opatrenia verejnej podpory s cieľom riešiť pretrvávajúcu energetickú krízu, hoci väčšina z týchto núdzových opatrení sa nezameriava na ľudí s nízkymi príjmami, ale skôr na znižovanie nákladov pre všetkých koncových používateľov v hospodárstve. V rámci nich boli v **Belgicku, na Cypre, v Slovinsku, Poľsku a Litve** zavedené opatrenia na zníženie DPH na elektrinu alebo palivá na vykurovanie domácností. Ďalšie zníženia daní (spotrebných daní, príspevkov na zelenú transformáciu a iných špecifických daní/ciel/odvodov) boli zaznamenané na **Cypre, v Holandsku, Nemecku, Poľsku, Rakúsku, Slovinsku, Španielsku a Taliansku**. Nové systémy dočasnej podpory príjmov boli zavedené v **Belgicku, Bulharsku, Luxembursku, Poľsku, Francúzsku, Dánsku, vo Švédsku, v Lotyšsku, Írsku, Rumunsku, Nemecku, Slovinsku, Rakúsku a Estónsku**, zatiaľ čo rozsah a/alebo výška existujúcich systémov boli rozšírené v **Litve, Grécku, Česku, Holandsku a Taliansku**. Informácie a poradenstvo dostupné spotrebiteľom boli posilnené v **Rumunsku, Nemecku, Grécku a Chorvátsku**. Cenové stropy boli zavedené v **Bulharsku, Grécku, Česku a Slovinsku** a dočasný strop bude zavedený v **Holandsku** od 1. januára 2023²¹¹. Sieťové a distribučné náklady boli znížené v **Luxembursku, Poľsku, Estónsku, Slovinsku a Lotyšsku**. V **Rumunsku a Portugalsku** boli prijaté opatrenia na zabezpečenie základných nepretržitých dodávok. V roku 2022 niektoré členské štáty zaviedli zníženie cien za používanie verejnej dopravy, ktoré bolo niekedy konkrétne zamerané na zníženie nákladov na dochádzanie do práce (napr. v Španielsku) alebo bolo všeobecnejšie (napr. v Írsku)²¹².

Členské štáty prijali opatrenia na zníženie výdavkov domácností na energie, a to aj mobilizovaním investícií do energetickej efektívnosti a obnoviteľných zdrojov energie, čo rovnako prispieva k ochrane kúpnej sily domácností vzhľadom na rastúce ceny energií. Okrem poradenstva pre spotrebiteľov energií členské štáty spustili informačné kampane na stimulovanie dobrovoľných úspor energie, pričom niektoré z nich zaviedli požiadavky na úspory energie pri konkrétnych činnostiach. Na uľahčenie zelenej transformácie boli v **Írsku, Francúzsku, Rakúsku, Portugalsku, na Cypre, v Estónsku a Litve** zavedené programy na zlepšenie energetickej efektívnosti existujúcich domov. Okrem toho **Slovensko, Portugalsko, Chorvátsko, Litva, Cyprus, Rumunsko a Holandsko** zaviedli opatrenia zamerané na zvýšenie energetickej efektívnosti, zatiaľ čo vo **Švédsku** a v **Dánsku** boli zavedené rôzne iné formy stimulov a podpory vrátane zníženia daní. Prostredníctvom financovania z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti členské štáty (v prípade 26 národných plánov prijatých k novembru 2022) investujú do zlepšenia energetickej efektívnosti celkovo približne 72 miliárd EUR²¹³, napríklad prostredníctvom

²¹¹ Belgicko, Rumunsko, Taliansko, Španielsko, Francúzsko, Litva, Poľsko, Portugalsko, Slovensko a Maďarsko mali už pred krízou zavedený cenový strop na ceny energií pre obyvateľstvo, ktorý bol predĺžený.

²¹² Opatrenia uvedené v tejto časti sú výsledkom mapovania, ktoré pre Európsku komisiu vykonala nadácia Eurofound, a vzťahujú sa na obdobie od roku 2021 do konca jari 2022. Viac informácií je možné nájsť v dokumente [Eurofound, Access to essential services for people on low incomes: Energy, public transport and digital communications \(Prístup k základným službám pre ľudí s nízkymi príjmami: energie, verejná doprava a digitálna komunikácia\)](#), Eurofound, Dublin, 2022.

²¹³ Tento údaj je založený na metodike označovania podľa pilierov, ktorá sa uplatňuje v hodnotiacej tabuľke obnovy a odolnosti. Zodpovedá odhadovaným nákladom na opatrenia pridelené na primárnu alebo sekundárnu oblasť politiky „Energetická efektívnosť“. Výpočet je založený na 26 plánoch obnovy a odolnosti schválených Komisiou a Radou do novembra 2022. Ide o odhadované náklady; skutočné financovanie bude vychádzať zo splnených míľnikov a cieľov. Komisia posúdila odhady nákladov pri predložení a schválení počiatočných plánov. Členské štáty nie sú povinné predkladať doklady o výdavkoch a Komisia nebude overovať skutočné náklady na opatrenia podporované Mechanizmom na podporu obnovy a odolnosti.

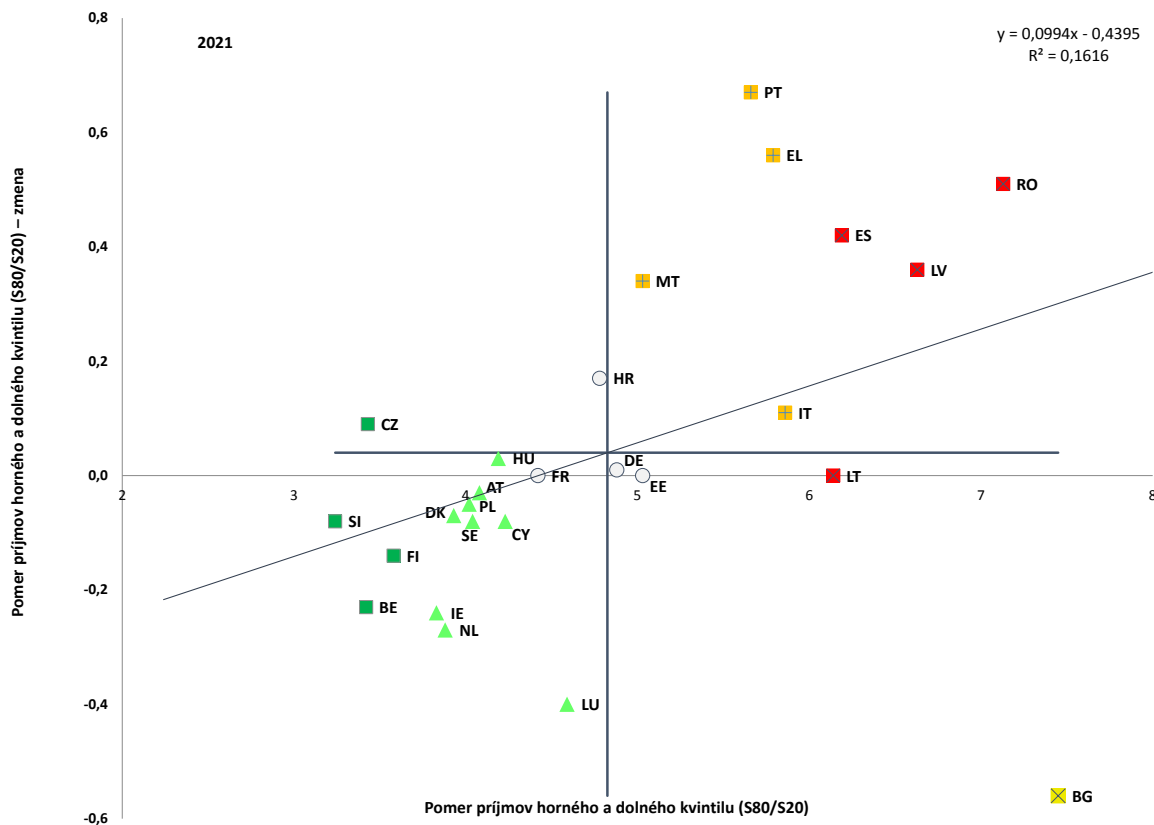
investícií do energetickej efektívnosti súkromných a verejných budov v **Belgicku** a do obnovy a rekonštrukcie súkromných a sociálnych bytov v **Grécku** a **Francúzsku**²¹⁴. Z dlhodobého hľadiska sú takéto investície najlepším riešením, ako zvládať nárast cien energií znižovaním ich spotreby, čo je v prospech domácností a životného prostredia.

Príjmová nerovnosť zostala po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 všeobecne stabilná, avšak s náznakmi divergencie medzi členskými štátmi. Priemerný pomer príjmov horného a dolného kvintilu v EÚ sa v roku 2021 (príjmový rok 2020) zvýšil len mierne (zo 4,89 na 4,97). Príjmová nerovnosť sa pomerne výrazne znížila v Bulharsku a Luxembursku (-0,5 a -0,4 percentuálneho bodu), ako aj v Holandsku, Belgicku a Írsku, ktoré zvyčajne zaznamenávajú nižšie úrovne príjmovej nerovnosti – pozri graf 2.4.6. Výrazný nárast (o viac ako 0,2 percentuálneho bodu) bol zaznamenaný v Portugalsku, Grécku, Rumunsku, Španielsku, Lotyšsku a na Malte, ktoré vo všeobecnosti vykazujú nadpriemerné úrovne. Lotyšsko, Litva, Rumunsko a Španielsko sú „krajiny s kritickou situáciou“, a to v dôsledku vysokých úrovní a buď nárastov, alebo relatívne malého poklesu v prípade Litvy. Celková stabilita príjmovej nerovnosti bola výsledkom fungovania automatických stabilizátorov, ako aj mimoriadnych opatrení prijatých v reakcii na krízu spôsobenú ochorením COVID-19, najmä skrátený pracovný čas a iné programy na udržanie pracovných miest. Podľa rýchlych odhadov Eurostatu príjmové nerovnosti zostali prevažne stabilné vo väčšine krajín aj v roku 2021 (s výnimkou zlepšenia v Taliansku), čo odzrkadľuje vplyv zvýšených reálnych príjmov domácností vyvážených v rámci rozdelenia príjmov.

²¹⁴ Správa o preskúmaní vykonávania Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti, COM(2022) 383 final.

Graf 2.4.6: Príjmová nerovnosť sa v EÚ počas pandémie COVID-19 znížila alebo zostala celkovo stabilná, aj keď s určitými známkami divergencie medzi členskými štátmi

Pomer príjmov horného a dolného kvintilu (S80/S20), úrovne v roku 2021 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



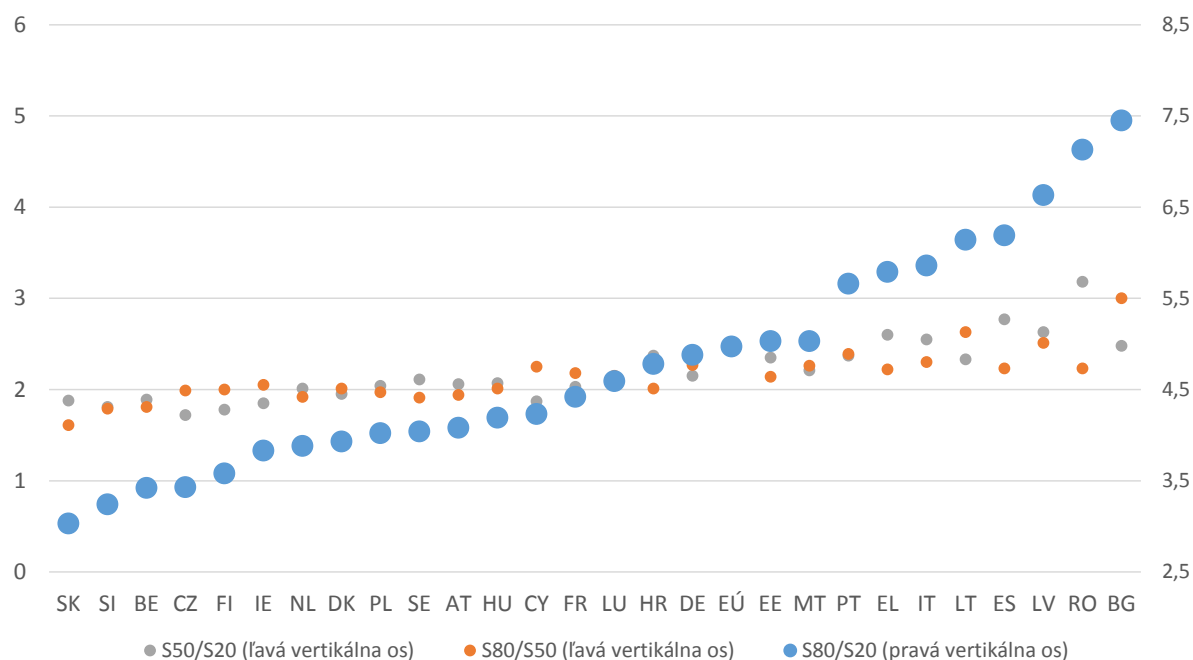
Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Údaje za IT a PL sú predbežné. Zlom v rade v prípade LU.

Zdroj: Eurostat [tessi180], EU-SILC.

Forma príjmových nerovností v súvislosti s rozdelením príjmov sa v jednotlivých členských štátoch EÚ značne líši. Za posledné desaťročie boli nárasty nerovností v zásade spôsobené nárastmi v spodnej časti rozdelenia príjmov (pozri SSZ za rok 2021). Členské štáty, ktoré zaznamenali celkovú príjmovú nerovnosť (S80/S20) vyššiu ako priemer EÚ, vo všeobecnosti vykazovali väčšie nerovnosti v hornej aj spodnej časti rozdelenia príjmov, ako vyplýva z príslušných pomerov príjmu horného a dolného kvintilu (S50/S20 a S80/S50) – pozri graf 2.4.7. To je však výraznejšie v spodnej časti (S50/S20), ako je tomu v prípade Rumunska, Španielska, Grécka a Estónska. Vyššia nerovnosť v spodnej časti takisto vedie k celkovej nerovnosti v krajinách pod priemerom EÚ, ako sú Chorvátsko, Slovensko a Švédsko. V iných členských štátoch (Bulharsko, Cyprus, Česko, Fínsko, Francúzsko, Írsko a Litva) vyplývala celková nerovnosť relatívne viac z väčšej nerovnosti v hornej časti (S80/S50).

Graf 2.4.7. 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 (2021)



Poznámka: Údaje za 2021 nie sú k dispozícii za SK, za ktoré sa použili hodnoty z roku 2020.

Zdroj: Eurostat [[tessi180](#)], [[ilc_di11d](#)], [[ilc_di11e](#)], EU-SILC.

Včasné odhady úrovni výdavkov na dávky sociálnej ochrany v roku 2021 vykazujú stabilitu v porovnaní s predchádzajúcim rokom. V prípade 24 členských štátov sa podiel týchto výdavkov na HDP v porovnaní s rokom 2020 znížil len mierne (z 30,7 % na 29,2 %), hoci tieto výdavky zostali nad úrovňou pred krízy (27,1 % v roku 2019)²¹⁵. Výdavky sa zvýšili o 124 miliárd EUR (alebo +3,1 %) oproti rokom 2020 – 21, čo je oveľa menej ako v roku 2020 (304 miliárd EUR alebo +8,3 %), v roku 2021 mali však tendenciu rásť rýchlejšie v členských štátoch s nižšími ako priemernými úrovňami²¹⁶. V celej EÚ sa najvýraznejšie zvýšenia zaznamenali v oblasti zdravotnej starostlivosti a nemocenských dávok²¹⁷ (91 miliárd EUR alebo +8 %), po ktorých nasledovali starobné a pozostalostné dávky (51 miliárd EUR alebo +3 %), dávky v invalidite (12 miliárd EUR alebo +4 %), sociálne vylúčenie²¹⁸ (9,5 miliardy EUR alebo + 4 %) a rodinné dávky (7,5 miliardy EUR alebo +2 %). Výdavky na príspevky na bývanie zostali naopak v podstate stabilné (+0,7 %), zatiaľ čo výdavky na dávky v nezamestnanosti²¹⁹ prudko klesli (o 47 miliardy EUR alebo -16 % za celú EÚ). Celkovo starobné a pozostalostné dávky predstavovali aj naďalej najvyššiu kategóriu výdavkov na dávky v roku 2021 (43,8 %). Podiel dávok zdravotnej starostlivosti a nemocenských dávok sa v rokoch 2020 – 21 zvýšil takmer vo všetkých členských štátoch

²¹⁵ Eurostat, [Early estimates - Social protection](#) (Včasné odhady – Sociálna ochrana) (posledná aktualizácia 27. 10. 2022), zahŕňajúce všetky členské štáty okrem EL, RO a SK. Celkovo sa v roku 2020 týchto 24 členských štátov podieľalo na HDP EÚ27 mierou približne 97 % (a 96 % na výdavkoch na sociálnu ochranu).

²¹⁶ Výdavky sa zvýšili približne o 6 % alebo viac v siedmich členských štátoch: LV, BG, HU, SI, HR, PL a CZ.

²¹⁷ Z dôvodu nárastu o viac ako 10 % v deviatich členských štátoch: LV, HR, SI, CY, BG, FR, HU, PT a EE.

²¹⁸ K nárastom o viac ako 20 % došlo v IT, LV, BG, HR a ES.

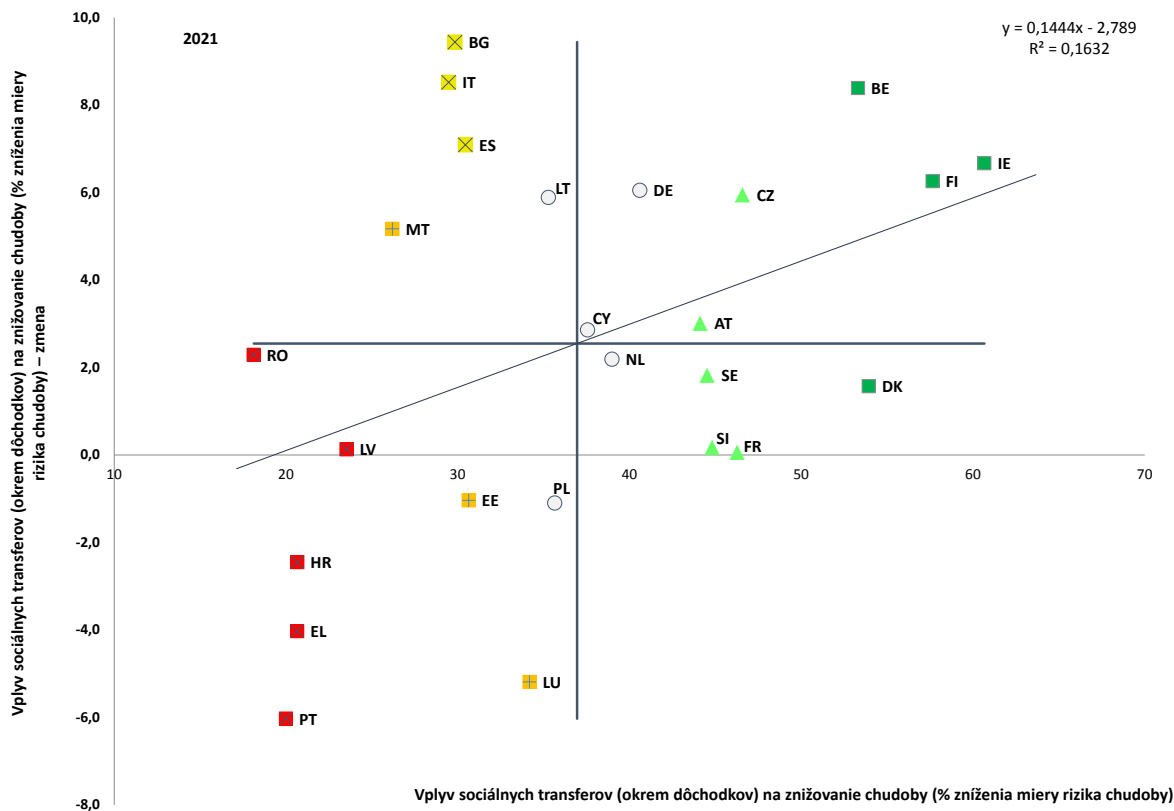
²¹⁹ Z dôvodu poklesu o viac ako 10 % v 14 členských štátoch: HU, DK, AT, BG, MT, FR, NL, BE, ES, IT, HR, PL, LU a EE.

(22 z 24) a dosiahol 30,5 % výdavkov za celú EÚ (v porovnaní s 29,2 % v roku 2020). Podiel dávok v nezamestnanosti na celkových výdavkoch na dávky sa naopak znížil takmer vo všetkých členských štátoch (21 z 24) a zaznamenal pokles zo 7,4 % v roku 2020 na 6 % v roku 2021 za EÚ ako celok, pričom však zostal nad svojou úrovňou pred krízy (4,5 % v roku 2019).

Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby sa v roku 2021 v EÚ celkovo zvýšil, medzi jednotlivými členskými štátmi však pretrvávajú výrazné rozdiely. V roku 2021 (vzhľadom na príjmy v roku 2020) sa tento ukazovateľ pohyboval od 18,1 % v Rumunsku po viac ako trojnásobok v Írsku (60,7 %). Ďalšími členskými štátmi s relatívne vysokými úrovňami boli Fínsko (57,7 %), Dánsko (53,9 %) a Belgicko (53,3 %), kde sa riziko chudoby znížilo o viac ako polovicu v dôsledku vplyvu sociálnych transferov (okrem dôchodkov) počas roka vypuknutia pandémie. Všetky tieto krajiny sú spolu s Írskom označené ako „krajiny s najlepšimi výsledkami“ – pozri graf 2.4.8. Najvyšší nárast bol zaznamenaný v Bulharsku (9,4 percentuálneho bodu) a Taliansku (8,5 percentuálneho bodu), ktoré však zostali na úrovni pod priemerom EÚ. Portugalsko, Grécko a Chorvátsko (všetky na úrovni okolo 20 %) sú označené ako „krajiny s kritickou situáciou“ pre nízke a zhoršujúce sa úrovne (o -6 percentuálneho bodu v prípade Portugalska), spolu s Lotyšskom s podobne nízkou, hoci stabilnou úrovňou, a Rumunskom, ktoré aj po určitom zlepšení stále zostáva na najnižšej úrovni v EÚ. Estónsko a Malta sú „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby sa zvýšil vo väčšine ostatných členských štátov, avšak v rôznych mierach. Rozdiely sú veľké aj medzi regiónmi v EÚ s obzvlášť nízkymi hodnotami zaznamenanými v Portugalsku, viacerých regiónoch v Rumunsku a Grécku, ako aj v niektorých regiónoch Talianska – pozri graf 9 v prílohe 3.

Graf 2.4.8: Počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 sa vplyv sociálnych transferov, ktoré znižujú chudobu, celkovo zvýšil, aj keď rozdielnym tempom v jednotlivých členských štátoch, pričom pretrvávali výrazné rozdiely

Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby, úroveň v roku 2021 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 IT a PL sú predbežné a nie sú k dispozícii za SK. V prípade LU existuje zlom v rade.

Zdroj: Eurostat, [tespm050].

Sociálna ochrana zohráva dôležitú úlohu v prípade pracovníkov s atypickou formou zamestnania, hoci sa pokrytie v jednotlivých členských štátoch a kategóriách značne líši a u niektorých sa chudobe nedá zabrániť. V EÚ bol v roku 2021 vplyv sociálnych transferov na zníženie chudoby (na základe EU-SILC) oveľa vyšší v prípade pracovníkov s atypickou formou zamestnania²²⁰ (26,5 %) ako v prípade pracovníkov s typickou formou zamestnania (10,1 %), čo poukazuje na významnú úlohu sociálnej ochrany v príjmových týchto skupín. To však vo väčšine členských štátov nebráni vyššej miere peňažnej chudoby u pracovníkov s dočasnou pracovnou zmluvou, pracovníkov na kratší pracovný čas, samostatne zárobkovo činných osôb a pracovníkov v rodinnom podniku. Pracovníci s atypickou formou zamestnania mali celkovo viac ako trikrát vyššiu pravdepodobnosť ohrozenia chudobou (na úrovni 16,6 %) ako pracovníci s typickou formou zamestnania (5 %). Tento rozdiel prevyšuje 15 percentuálnych bodov v piatich členských štátoch, a to najmä v dôsledku vysokých mier rizika chudoby medzi samostatne zárobkovo činnými osobami (Estónsko, Portugalsko a Rumunsko) a/alebo medzi pracovníkmi s dočasnou pracovnou zmluvou (Lotyšsko a Španielsko). Dôvodom je, že pokrytie sociálnymi dávkami sa značne líši v závislosti od ekonomickej aktivity a členských štátov. V priemere za EÚ ako

²²⁰ Atypická forma zamestnania je vymedzená ako všetci zamestnanci bez trvalej pracovnej zmluvy na plný pracovný úväzok, ako aj všetky samostatne zárobkovo činné osoby – pozri aj oddiel 2.3.1.

celok bol podiel osôb v produktívnom veku (vo veku 16 – 64 rokov), ktorým hrozí chudoba a ktorí poberajú sociálne dávky (na individuálnej úrovni), v roku 2021 len mierne vyšší u pracovníkov s atypickou formou zamestnania (na úrovni 39,5 %) ako v prípade pracovníkov s typickou formou zamestnania (na úrovni 37,9 %)²²¹. V 14 členských štátoch bol však podiel osôb poberajúcich dávky vyšší u pracovníkov s typickou formou zamestnania (ako u pracovníkov s atypickou formou zamestnania) a o viac ako 10 percentuálnych bodov tomu bolo v štyroch členských štátoch (Bulharsko, Litva, Lotyšsko a Slovinsko). V porovnaní s predchádzajúcimi rokmi sa však zaznamenal výrazný nárast podielu osôb v produktívnom veku ohrozených chudobou, ktoré poberajú sociálne dávky, a to pre všetky kategórie ekonomickej aktivity – čo odráža mimoriadne opatrenia na podporu príjmu prijaté v reakcii na pandémiu COVID-19. K najväčšiemu nárastu došlo medzi samostatne zárobkovo činnými osobami, pričom 32,5 % osôb ohrozených chudobou poberá určité sociálne dávky (v porovnaní približne s 10,8 % v predchádzajúcom roku²²²), hoci je to stále menej ako 41,8 % v prípade všetkých zamestnancov. A napokon, zatiaľ čo v EÚ dostávala v roku 2021 sociálne dávky približne polovica (52,7 %) nezamestnaných ohrozených chudobou, v Rumunsku, Poľsku, Chorvátsku a Grécku bol tento podiel oveľa nižší, a to pod 20 %.

Primeranosť systémov minimálneho príjmu sa vo väčšine členských štátov v príjmovom roku 2020 znížila v porovnaní s rokom 2019. Primeranosť dávok minimálneho príjmu sa monitoruje porovnávaním príjmov príjemcov s vnútroštátnou hranicou chudoby, ako aj s príjmami zamestnanca s nízkou mzdou²²³. Tieto ukazovatele vyjadrujú vplyv systémov na zmierňovanie chudoby, ako aj na aktivačný rozmer a stimulačné účinky týchto systémov. Hoci sa primeranosť systémov minimálneho príjmu za posledné desaťročie v podstate nezmenila (pozri rámček piliera 8, v ktorom sa rozoberajú zmeny za roky 2009 – 2019), v poslednom dostupnom príjmovom roku (2020) sa v EÚ celkovo mierne zhoršila. V niektorých krajinách to bolo výraznejšie (viac ako dva percentuálne body), a to ako v porovnaní s hranicou chudoby (Poľsko -4,4, Luxembursko -3,4, Česko -2,8, Chorvátsko -2,5, Maďarsko -2,4 a Holandsko -2,3 percentuálneho bodu), tak aj s príjmom zamestnanca s nízkou mzdou (Litva -6,6 a Poľsko -2,2 percentuálneho bodu). Primeranosť sa naopak výrazne zvýšila podľa oboch ukazovateľov v Grécku (15,4 percentuálneho bodu a 7 percentuálnych bodov) a na Cypre (5,1 a 5,7 percentuálneho bodu). Primeranosť minimálneho príjmu je vyššia ako 80 % hranice chudoby v Holandsku, Írsku, Luxembursku, Dánsku, Taliansku a aj na Cypre, zatiaľ čo v Rumunsku, Bulharsku, Maďarsku a na Slovensku zostáva pod jednou tretinou hranice chudoby. Pokiaľ ide o pokrytie vyjadrené mierou poberania dávok, situácia v roku 2020 sa v porovnaní s rokom 2019 takmer nezmenila, s určitými zlepšeniami (nárast o viac ako päť percentuálnych bodov) v Taliansku, Litve a Luxembursku, ale aj s určitým poklesom (viac ako päť percentuálnych bodov) v Chorvátsku, na Cypre a v Poľsku, kde je miera poberania dávok pod 80 % – pozri graf 2.4.9. Na druhej strane spektra dosahujú miery poberania dávok takmer 100 % populácie ohrozenej chudobou, ktorá žije v domácnostiach takmer bez zamestnania v Dánsku, Írsku, vo Fínsku a Francúzsku. Okrem týchto rozmerov primeranosti a pokrytia sa v návrhu Komisie na odporúčanie Rady týkajúce sa primeraného minimálneho príjmu zabezpečujúceho aktívne

²²¹ Podľa ukazovateľa „efektívneho prístupu“, ktorý schválil Výbor pre sociálnu ochranu v roku 2020 v kontexte monitorovacieho rámca prístupu k sociálnej ochrane. Cieľovou skupinou sú osoby ohrozené chudobou pred sociálnymi transfermi. Sociálne dávky zahrnuté v tomto ukazovateli sú dávky poberané na individuálnej úrovni, okrem starobných a pozostalostných dôchodkov.

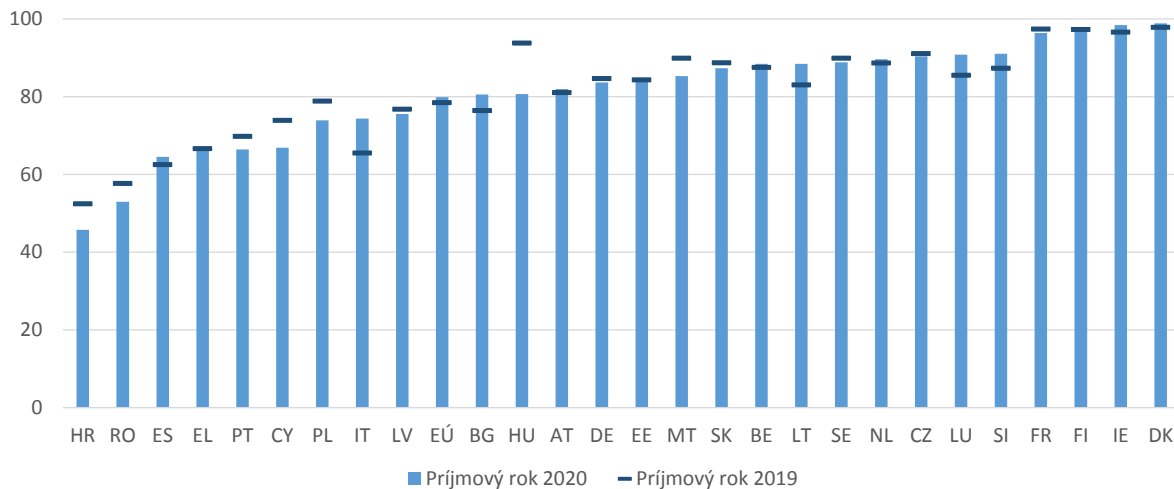
²²² Porovnanie na základe referenčného roku 2021 (príjmový rok 2020) voči roku 2020 (príjmový rok 2019).

²²³ Podľa metodiky dohodnutej v [rámci referenčného porovňovania](#) pre minimálny príjem, pozri spoločné správy o zamestnanosti od roku 2019 a rámček piliera 8.

začlenenie uvádzajú oblasti ďalšej modernizácie systémov minimálneho príjmu spolu s prístupom aktívneho začleňovania.

Graf 2.4.9 Podiel osôb ohrozených chudobou v domácnostiach (takmer) bez zamestnania na sociálnych dávkach sa v rokoch 2019 až 2020 takmer nezmenil, a to aj napriek určitým zmenám v malom počte členských štátov

Miera poberania dávok v prípade osôb ohrozených chudobou vo veku 18 – 64 rokov a žijúcich v domácnostiach (takmer) bez zamestnania (v %, príjmový rok 2019 a 2020)



Poznámka: Údaje za IT a PT sú predbežné. Údaje sú predbežné aj za HU a SK. V prípade LU existuje zlom v rade. Pre príjmové roky 2020 a 2019 sa používajú údaje za roky prieskumu 2021 a 2020.

Zdroj: Eurostat, nezverejnené výpočty založené na EU-SILC 2020 a 2021.

Rámček piliera 8: Referenčné porovnávanie minimálneho príjmu

Posilnenie ochrany minimálneho príjmu spolu s prístupom aktívneho začleňovania zohráva kľúčovú úlohu, pokiaľ ide o predchádzanie riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia a jeho zmierňovanie, pričom prispieva k vykonávaniu zásady č. 14 Európskeho piliera sociálnych práv (minimálny príjem). V roku 2018 Výbor pre sociálnu ochranu (SPC) vytvoril rámec referenčného porovnávanie v oblasti minimálneho príjmu s cieľom zlepšiť analýzu súvisiacich výziev a podporiť rozvoj politík v členských štátoch, čo v sebe zahŕňa výber relevantných ukazovateľov výsledkov, výkonnosti a politických nástrojov.²²⁴ Boli identifikované tri kľúčové politické nástroje, ktoré s najväčšou pravdepodobnosťou ovplyvňujú výkonnosť ochrany minimálneho príjmu: 1. primeranosť dávok; 2. pravidlá oprávnenosti a využívanie dávok a 3. aktivácia a prístup k službám.²²⁵

²²⁴ Ukazovateľmi výsledkov sú: relatívny prepád príjmov v riziku chudoby obyvateľstva v produktívnom veku, miera materiálnej a sociálnej deprivácie obyvateľstva v produktívnom veku a miera rizika chudoby obyvateľstva žijúceho v domácnostiach (takmer) bez zamestnania. Ukazovateľmi výkonnosti sú: vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na chudobu obyvateľstva v produktívnom veku, miera pretrvávajúceho rizika chudoby obyvateľstva v produktívnom veku, miera poberania dávok v prípade ľudí ohrozených chudobou v domácnostiach (takmer) bez zamestnania, rozdiel v miere subjektívne neuspokojených potrieb lekárskej starostlivosti, rozdiel v záťažovej hranici nákladov na bývanie a rozdiel v neúčasti na odbornej príprave v súvislosti s odbornou činnosťou. Pre ukazovatele politických opatrení bol zvolený dvojaký ukazovateľ primeranosti [príjem príjemcu minimálneho príjmu ako podiel a) hranice rizika chudoby a b) príjmu zamestnanca s nízkou mzdou]. Ďalšie podrobnosti sú uvedené v [súvisiacom podkladovom dokumente pre Výbor pre sociálnu ochranu – podskupinu pre ukazovatele](#).

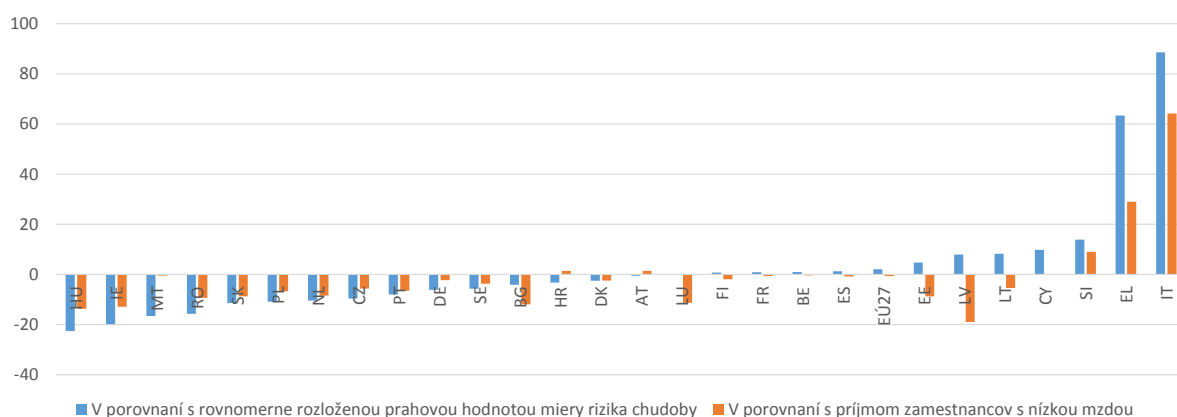
²²⁵ Pozri zhrnutie a úplné znenie záverov Rady [online](#).

Prvá spoločná správa Výboru pre sociálnu ochranu a Komisie o minimálnom príjme založená na rámci referenčného porovnávania minimálneho príjmu a doplnená o ďalšie údaje a kvalitatívne informácie **bola schválená v septembri 2022**, čím predišla návrh Komisie na odporúčanie Rady o primeranom minimálnom príjme z 28. septembra 2022. Správa nadväzuje na závery Rady z roku 2020, v ktorých Rada vyzvala Komisiu a Výbor pre sociálnu ochranu, aby pravidelne pripravovali takúto spoločnú správu s cieľom analyzovať a skúmať pokrok dosiahnutý v rozvoji ochrany minimálneho príjmu v členských štátoch. V správe sa identifikovali výzvy spolu s ukazovateľmi rámca referenčného porovnávania²²⁶. V správe sa dospelo k záveru, že tento rámec poskytol cenný analytický nástroj, a navrhlo sa jeho pravidelné aktualizovanie, ako aj zváženie potenciálnych rozmerov jeho budúceho rozšírenia, najmä v oblastiach kritérií oprávnenosti, prístupu k službám, ako aj zmien postavenia na trhu práce a stimulov.

Primeranosť dávok minimálneho príjmu sa na úrovni EÚ27 za posledné desaťročie takmer vôbec nezmenila; medzi jednotlivými členskými štátmi však existujú značné rozdiely a v roku 2020 ako poslednom príjmovom roku sa spozorovalo mierne zhoršenie²²⁷. V rokoch 2009 až 2019 (príjmové roky) zostala primeranosť poskytovania minimálneho príjmu v EÚ v podstate stabilná na úrovni približne 60 % v porovnaní s prahom chudoby a na úrovni približne 46 % v porovnaní s príjmom zamestnanca s nízkou mzdou v roku 2019, zatiaľ čo v roku 2020 bolo na úrovni EÚ zaznamenané mierne zhoršenie (pozri podrobnejšiu analýzu v hlavnom texte pre tento posledný rok). Celkovo boli v priebehu rokov 2009 – 19 pozorované zlepšenia primeranosti v krajinách, kde boli zavedené nové systémy, ako napríklad v Taliansku a Grécku, pričom k zlepšeniu došlo aj v Slovinsku a Litve (takmer alebo viac ako 10 percentuálnych bodov – pozri graf ďalej v texte). V prípade Lotyšska, Estónska a Luxemburska porovnania s príjmom zamestnanca s nízkou mzdou poukazujú skôr na zhoršenia v rokoch 2009 až 2019. Primeranosť sa v rokoch 2009 – 2019 výrazne zhoršila (o viac ako 10 percentuálnych bodov) v Maďarsku, Rumunsku a na Slovensku, kde bola primeranosť v roku 2009 pod priemerom, ale aj v Írsku, na Malte a v menšej miere v Holandsku, hoci tam primeranosť zostáva naďalej výrazne vyššia ako priemer EÚ.

Primeranosť bola v rokoch 2009 – 2019 stabilná s veľkými rozdielmi medzi jednotlivými členskými štátmi

Zmeny v primeranosti meranej voči rovnomerne rozloženej prahovej hodnote miery rizika chudoby a príjmu osoby s nízkou mzdou v rokoch 2009 až 2019 (v percentuálnych bodoch)



²²⁶ Na doplnenie tu uvedenej analýzy dlhodobých trendov pozri oddiel 2.4.1 o vývoji medzi príjmovým rokom 2019 a 2020, pokiaľ ide o primeranosť a pokrytie podpory minimálneho príjmu.

²²⁷ Pozri spoločnú správu Výboru pre sociálnu ochranu a Komisie o minimálnom príjme.

Poznámka: Hodnota za EÚ vypočítaná ako nevážený priemer. Rovnomerne rozložené prahové hodnoty miery rizika chudoby predstavujú priemery rokov 2007, 2008 a 2009 pri hodnote za rok 2009 a priemery rokov 2018 a 2019 pri hodnote za rok 2019. Hodnoty za CY a HR nie sú k dispozícii, a preto nie sú započítané do priemeru EÚ za príjmový rok 2009. Zmeny za CY sú v porovnaní s rokom 2011, ak sú k dispozícii. Zmeny za HR sú v porovnaní s rokom 2013. Náklady na bývanie sa predpokladajú vo výške 11 % priemernej mzdy.

Zdroj: Výpočet GR EMPL na základe údajov Eurostatu a modelu daňových výhod OECD.

Medzi rokmi 2015 a 2020 došlo k zlepšeniu z hľadiska pokrytia, ktoré môže prispieť k predchádzaniu prehlbovania chudoby a materiálnej deprivácie, hoci aj naďalej pretrvávajú výzvy, pokiaľ ide o účinnosť. Od roku 2015 do roku 2020 sa pokrytie podpory príjmu v EÚ zvýšilo v priemere zo 73 % na 78 % (merané mierou poberania dávok²²⁸). Napriek tomu sa miera rizika chudoby v domácnostiach takmer bez zamestnania zvýšila (zo 61,2 % v roku 2015 na 64 % v roku 2019) a v roku 2020 sa vo všeobecnosti stabilizovala na úrovni 61,6 %, pričom celkový nárast zaznamenali takmer dve tretiny členských štátov. Zatiaľ čo vplyv transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby sa v priebehu desaťročia mierne znížil (z 37 % na 36 %), hĺbka chudoby meraná prepados príjmov v riziku chudoby zostala v podstate stabilná na úrovni približne 27 %. Tento prepád je však výrazne väčší u ľudí žijúcich v domácnostiach takmer bez zamestnania, a to približne na úrovni 37 %. Materiálna a sociálna deprivácia sa od roku 2015 do roku 2020 znížila (z 18 % na 13 %) a rovnako sa znížili aj medzery v neuspokojených potrebách lekárskej starostlivosti a v záťažových nákladoch na bývanie. Pokles miery materiálnej a sociálnej deprivácie v prípade domácností takmer bez zamestnania (z 51 % na 44 % v rokoch 2015 až 2020) však prebiehal pomalším tempom a v roku 2020 zostáva výrazne vyšší ako v prípade obyvateľstva v produktívnom veku.

Niektoré členské štáty nedávno zaviedli systémy minimálneho príjmu. V rokoch 2009 až 2019 sa uskutočnili významné reformy v niektorých členských štátoch, v ktorých vnútroštátne systémy minimálneho príjmu predtým neexistovali. V roku 2017 bol v **Grécku** zavedený systém garantovaného minimálneho príjmu, po ktorom v roku 2019 nasledoval nový „občiansky príjem“ v **Taliansku**, zatiaľ čo **Španielsko** zaviedlo svoj prvý vnútroštátny systém v roku 2020. Tieto nové systémy vo všeobecnosti sledujú prístup aktívneho začleňovania, ktorý dopĺňa podporu príjmu aktivačnými opatreniami a poskytuje príjemcom prístup k službám. Keďže spomínané reformy boli zavedené len v niekoľkých posledných rokoch, ich vykonávanie sa stále doladuje a ich pozorné sledovanie je opodstatnené. Možno budú potrebné ďalšie úpravy týkajúce sa iných oblastí aktívneho začleňovania, konkrétne prístupu k sociálnym službám a aktívnym programom trhu práce. V niektorých ďalších členských štátoch sa uskutočnili menšie, ale stále významné úpravy existujúcich programov. Napríklad **Luxembursko** zaviedlo v roku 2018 príjem na sociálne začlenenie, ktorý sa výraznejšie zameriava na integráciu príjemcov do trhu práce, a to aj prostredníctvom povinného overovania a profilovania zručností žiadateľov a ich domácností v spojení s prísnejšími podmienkami a sankciami spojenými s aktiváciou.

Záťažová hranica nákladov na bývanie zostala počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 v podstate stabilná, pričom výrazné zmeny v čase nastali len v niekoľkých členských štátoch. V roku 2021 tento ukazovateľ ukázal, že 8,3 % obyvateľov EÚ žilo v domácnostiach, ktoré vynakladali 40 % alebo viac svojho (ekvivalentného) disponibilného

²²⁸ Miera poberania dávok je definovaná ako podiel osôb vo veku 18 – 59 rokov, ktoré poberajú akékoľvek sociálne dávky (okrem starobných dávok) na obyvateľstve ohrozenom chudobou. Tento ukazovateľ vypočítava GR EMPL z údajov EU-SILC.

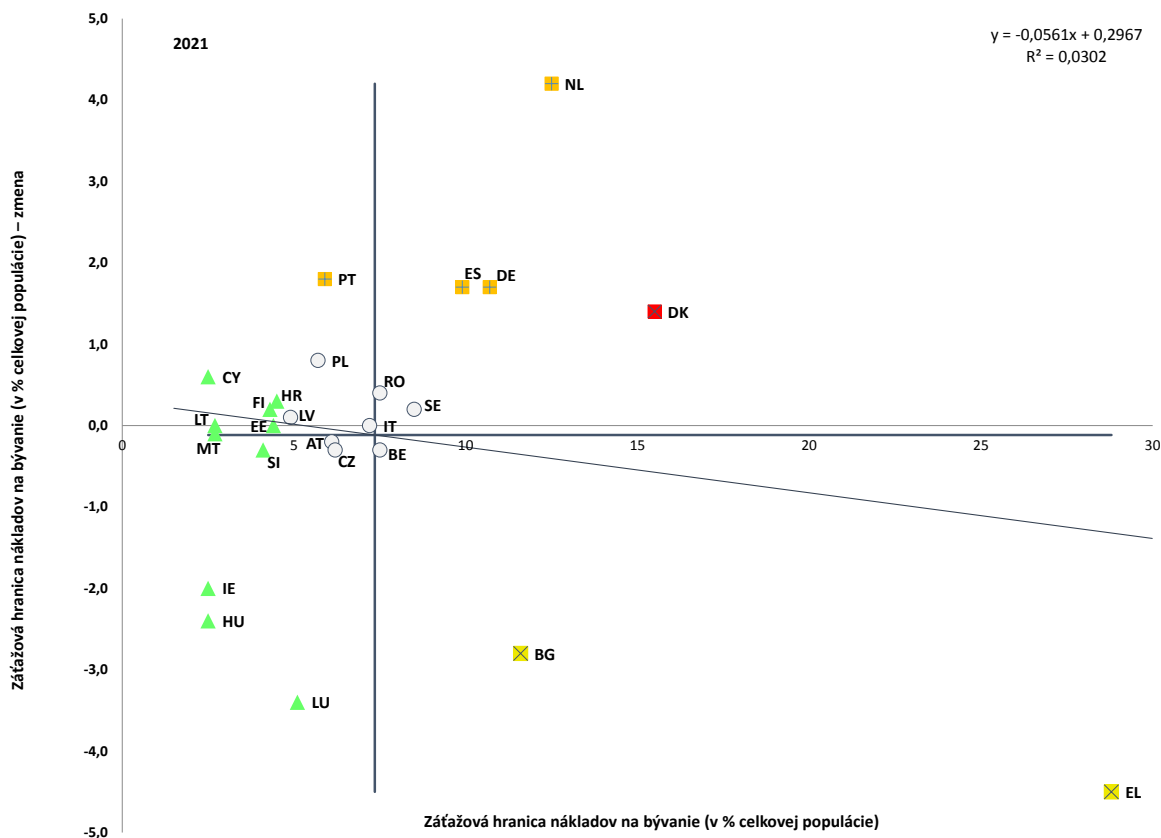
příjmu na bývanie, čo je o 0,5 percentuálneho bodu viac ako v roku 2020. Grécko zaznamenalo najvyššiu mieru (28,8 %), ale aj najväčší pokles (4,5 percentuálneho bodu) v porovnaní s rokom 2020. Ďalšími členskými štátmi s relatívne vyššími mierami boli Dánsko (15,5 %), ktoré bolo ako jediné označené za „krajinu s kritickou situáciou“, Holandsko (12,5 %), Bulharsko (11,6 %) a Nemecko (10,7 %). Najväčší nárast zaznamenalo Holandsko (o 4,2 percentuálneho bodu), ktoré je označené ako „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, spolu s Nemeckom, so Španielskom a s Portugalskom (s nárastmi o 1,8, 1,7 a 1,7 percentuálneho bodu). Najnižšie miery zaznamenali v roku 2021 Cyprus, Maďarsko, Írsko (po 2,5 %), Litva a Malta (po 2,7 %) – pozri graf 2.4.10. V prípade ľudí ohrozených rizikom chudoby bola záťažová hranica nákladov na bývanie výrazne vyššia ako v prípade ostatného obyvateľstva, hoci s výraznými rozdielmi medzi členskými štátmi²²⁹. V Grécku bolo 76,7 % obyvateľstva ohrozeného rizikom chudoby nadmerne zaťaženého nákladmi na bývanie, hoci v porovnaní s predchádzajúcim rokom došlo k zlepšeniu (o 3,7 percentuálneho bodu). V Dánsku tento podiel predstavoval 72,1 % po miernom zvýšení (o 1,9 percentuálneho bodu). Veľká skupina členských štátov mala podiel okolo 40 % a 30 %, zatiaľ čo v Írsku a na Cypre bol tento podiel pod úrovňou 10 % (8,8 % a 9,3 %). Vo všeobecnosti boli nájomníci na súkromnom nájomnom trhu vo všetkých členských štátoch oveľa viac ovplyvnení problémami týkajúcimi sa cenovej dostupnosti bývania ako vlastníci, či už s hypotékou alebo bez nej, a nájomníci so zníženou cenou alebo bezplatným nájomom²³⁰.

²²⁹ Eurostat, ukazovateľ[[ilc_lvho07a](#)], EUSILC.

²³⁰ Eurostat, ukazovateľ[[ilc_lvho07c](#)], EUSILC.

Graf 2.4.10: Zátťažová hranica nákladov na bývanie bola v priemere počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 stabilná, medzi členskými štátmi však existujú značné rozdiely

Podiel osôb žijúcich v domácnostiach, ktoré sú nadmerne zaťažené nákladmi na bývanie (%), úrovne v roku 2021 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 IT a PL sú predbežné a nie sú k dispozícii za FR a SK. V prípade LU existuje zlom v rade.

Zdroj: Eurostat, [tespm140], EU-SILC.

Rodiny s deťmi a domácnosti s jedným rodičom mali vážnejšie problémy s bývaním.

V roku 2020 čelilo závažnej deprivácii v oblasti bývania 7,6 % domácností s jedným rodičom s nezaopatrenými deťmi (nárast zo 6,5 % v roku 2019) v porovnaní so 4,3 % v prípade celej populácie²³¹. V dvoch členských štátoch čelila v roku 2020 závažnej deprivácii v oblasti bývania viac ako jedna z desiatich osôb: Lotyšsko s mierou 11,5 % a Rumunsko s mierou 14,3 %. V Chorvátsku, Litve, Grécku, Taliansku, Maďarsku, Poľsku a Bulharsku sa miera závažnej deprivácie v oblasti bývania pohybovala v rozmedzí od 5 % do 10 %. Deprivácia v oblasti bývania ovplyvňovala v roku 2020 v EÚ ako celku 14,9 % detí, čo je o niečo viac ako v prípade celej populácie, a od roku 2019 sa táto miera zvyšuje (o jeden percentuálny bod)²³². Portugalsko (26,2 %), Cyprus (35,8 %) a Španielsko (24,4 %) zaznamenali miery, ktoré boli podstatne vyššie ako priemer EÚ (približne o 10 percentuálnych bodov alebo viac). Miera deprivácie v oblasti bývania v prípade detí sa zvýšila alebo zostala približne rovnaká vo všetkých členských štátoch okrem Estónska, Lotyšska a Litvy, kde sa znížila.

²³¹ Eurostat, ukazovateľ [ilc_mdho06a] a [ilc_mdho06b], EU SILC.

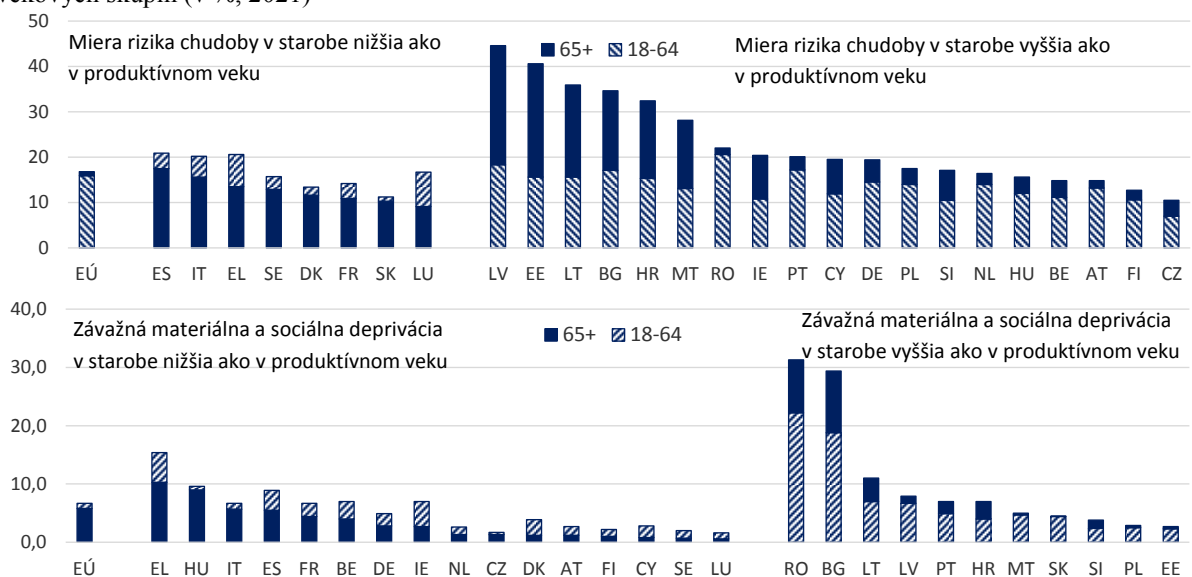
²³² Eurostat, ukazovateľ [ilc_mddd044b], EUSILC. Údaje za DE a PL nie sú k dispozícii. V prípade LU, FR a IE existuje zlom v radoch.

Za posledné desaťročie sa v členských štátoch EÚ dosiahol len malý pokrok v znižovaní počtu ľudí bez domova. Vzhľadom na to, že neexistuje spoločné štatistické vymedzenie a metodika počítania ľudí bez domova, nedajú sa porovnať údaje za jednotlivé členské štáty a je ťažké presne kvantifikovať uvedený jav na úrovni EÚ. V roku 2019 však FEANTSA a Nadácia Abbého Pierra odhadli, že počet ľudí bez domova, ktorí v danú noc prespávali na ulici alebo v dočasnom/núdzovom ubytovaní, bol v EÚ najmenej 700 000, pričom sa za desať rokov zvýšil o 70 %²³³. Od roku 2019 sa v niektorých členských štátoch počet ľudí bez domova znížil v dôsledku nových politických zásahov súvisiacich s pandemiou. Mnohé z týchto opatrení, najmä ľahší prístup k dôstojnému prístrešiu, moratóriá na vysťahovanie a priama podpora domácností, však boli v druhom roku krízy spôsobenej ochorením COVID-19 aspoň čiastočne zrušené. To viedlo k ďalšiemu nárastu počtu ľudí bez domova vo viacerých členských štátoch v porovnaní s úrovňami pred pandemiou.

Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u osôb vo veku 65 rokov a starších bola v EÚ v rokoch 2020 až 2021 v podstate stabilná. V roku 2021 dosiahla v EÚ úroveň 19,6 %, čo predstavuje mierny pokles v porovnaní s rokom 2020. Napriek tomu však pretrváva rozdiel medzi mierami rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u žien a mužov (22,1 % a 16,3 %). Miera rizika chudoby osôb vo veku nad 65 rokov bola v roku 2021 v EÚ na úrovni 16,8 %, čo je o niečo viac ako v prípade osôb vo veku 18 – 64 rokov (15,9 %). Vo väčšine krajín je tento podiel vyšší ako v prípade obyvateľstva v produktívnom veku (18 – 64 rokov), hoci rozdiel medzi týmito dvoma skupinami sa výrazne líši – pozri horný panel grafu 2.4.10. Miera závažnej materiálnej alebo sociálnej deprivácie naďalej klesala (zo 7,4 % v roku 2015 na 5,3 % v roku 2021) a je nižšia ako u obyvateľstva v produktívnom veku na úrovni EÚ (6,3 % v roku 2021) a vo väčšine členských štátov – pozri dolný panel grafu 2.4.12. Obzvlášť vysoké hodnoty, ako aj rozdiely v porovnaní s obyvateľstvom v produktívnom veku, sa zaznamenali v prípade Rumunska a Bulharska.

Graf 2.4.11: Ľudia vo veku 65 rokov a viac sú vystavení vyššiemu riziku chudoby ako ľudia v produktívnom veku, sú však menej často vystavení závažnej materiálnej a sociálnej deprivácii

Miery rizika chudoby (horný panel) a miery závažnej materiálnej a sociálnej deprivácie (dolný panel) podľa vekových skupín (v %, 2021)



Poznámka: Na ľavej strane stĺpec 18 – 64 dopĺňa stĺpec 65+; na pravej strane stĺpec 65+ dopĺňa stĺpec 18 – 64.

²³³ Pozri: [6th Overview of Housing Exclusion in Europe 2021 \(Šiesty prehľad o vylúčení z bývania v Európe 2021\)](#).

Údaje za IT a PL sú predbežné. V prípade LU existuje zlom v rade.
Zdroj: Eurostat [[ilc_li02](#)] a [[ilc_md11](#)], EU-SILC.

Dôchodky predstavujú v Únii v priemere viac ako polovicu príjmu ku koncu kariéry. Priemerný dôchodok osôb vo veku 65 – 74 rokov predstavoval 58 % pracovného príjmu osôb vo veku 50 – 59 rokov v roku 2021²³⁴. Táto „celková miera náhrady“ rastie od roku 2012, keď predstavovala 54 %. V niektorých krajinách (napríklad v Luxembursku, Grécku, Taliansku a Španielsku) dosahuje úroveň výrazne nad 70 %. Tieto krajiny patria takisto medzi členské štáty, v ktorých sú miery chudoby v starobe nižšie ako chudoba v produktívnom veku. Na druhej strane v 12 členských štátoch je miera náhrady pod 50 % a v piatich z nich pod 40 % (Írsko, Chorvátsko, Litva, Rumunsko a Bulharsko). Vo väčšine z nich je tento pomer nižší u žien, v ôsmich je však miera náhrady u žien vyššia (Luxembursko, Lotyšsko, Nemecko, Česko, Dánsko, Estónsko, Holandsko, Maďarsko a Slovinsko).

Počas roku 2021, druhého roku pandémie COVID-19, sa subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti v priemere znížili, rovnako ako aj rozdiely medzi členskými štátmi, ktoré však zostali stále veľké – pozri graf 2.4.12. Najväčší nárast zaznamenali Slovinsko, Luxembursko a Poľsko (o 2,1, 0,9 a 0,8 percentuálneho bodu). Spomedzi nich sú Slovinsko spolu s Gréckom, Rumunskom a Fínskom označené za „krajiny s kritickou situáciou“, a to z dôvodu vysokých úrovní nahlásených neuspokojených potrieb v roku 2021 (4,8 %, 6,4 % a 4,4 % v prípade posledných dvoch krajín). Fínsko zároveň zaznamenalo pomerne veľký pokles (o jeden percentuálny bod) spolu s Estónskom a Lotyšskom (4,9 a 1,3 percentuálneho bodu), ktoré však zostali na vysokých úrovniach aj v roku 2021 (8,1 % a 4 %). Podobne ako v roku 2020, podiel osôb uvádzajúcich neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti zostal veľmi nízky (pod 1 %) v Nemecku, na Cypre a Malte (0,1 %), ako aj v Holandsku, Česku a Rakúsku (0,2 % a 0,3 % v prípade posledných dvoch krajín). Ľudia žijúci v domácnostiach s nízkymi príjmami častejšie uvádzajú neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti, hoci sa výška rozdielu v porovnaní s celkovou populáciou v jednotlivých členských štátoch líši^{235, 236}. V prípade subjektívne neuspokojených potrieb boli zaznamenané určité regionálne rozdiely v rámci Poľska a Rumunska – pozri graf 10 v prílohe 3.

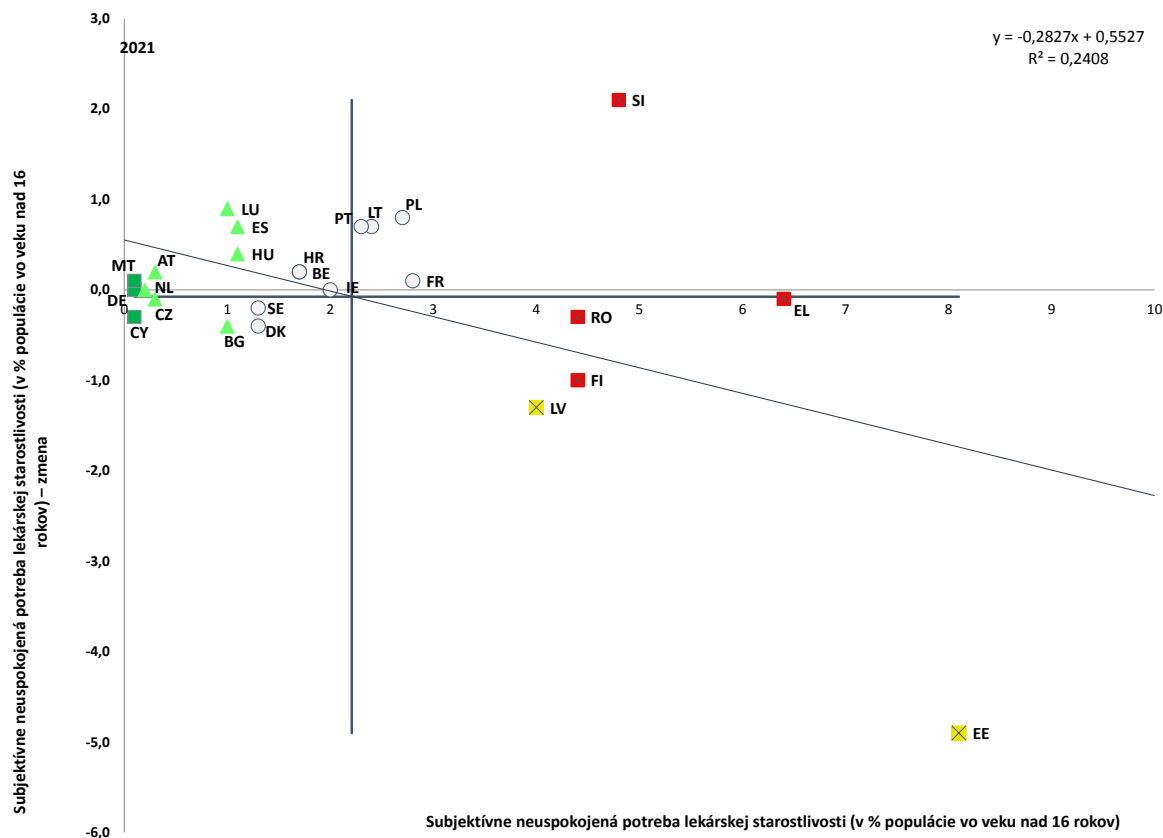
²³⁴ Pozri: [Pension Adequacy Report 2021](#) (Správa o primeranosti dôchodkov za rok 2021), s. 40. Ako vyplýva z ukazovateľa Eurostatu [[ilc_pnp3](#)], ktorý je vymedzený ako pomer mediánu individuálnych hrubých dôchodkových príjmov vo vekovej kategórii 65 – 74 rokov k mediánu individuálnych hrubých zárobkov vo vekovej kategórii 50 – 59 rokov okrem ďalších sociálnych dávok.

²³⁵ Eurostat [[hlth_silc_29](#)], EU-SILC.

²³⁶ V roku 2021 sa viac Rómov cítilo diskriminovaných za posledných 12 mesiacov pri prístupe k zdravotným službám (14 %) ako v roku 2016 (8 %), pričom najvyšší podiel bol zaznamenaný v Portugalsku (32 %). Počas pandémie COVID-19 sa ukázalo, že v odľahlých marginalizovaných rómskych komunitách nie je možné zabezpečiť ani základný prístup k primárnej zdravotnej starostlivosti, základnú prevenciu a obmedzenie fyzického kontaktu (20 % Rómov nemá prístup k vode z vodovodu a 78 % žije v preplnených domácnostiach). Zdroj: Agentúra FRA [Fundamental rights report 2022](#) (Správa o základných právach za rok 2022).

Graf 2.4.12: V druhom roku krízy spôsobenej ochorením COVID-19 boli v jednotlivých členských štátoch zaznamenané veľké rozdiely a nárasty v súvislosti so subjektívne neuspokojenými potrebami lekárskej starostlivosti

Subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti, úrovne v roku 2021 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Údaje za SK nie sú k dispozícii a údaje za IT a PL sú predbežné. V prípade LU existuje zlom v rade.

Zdroj: Eurostat, [tespm 110], EU-SILC.

Demografický vývoj, predovšetkým trvalo nízka pôrodnosť a vyššia očakávaná dĺžka života, zvyšuje potenciálnu potrebu dlhodobej starostlivosti. Odhaduje sa, že index ekonomickej závislosti poproduktívnej zložky v EÚ sa výrazne zvýši z 32,5 % v roku 2021 na 52,0 % v roku 2050. Napriek pokroku v počte rokov života v zdraví, ako aj v preventívnych prístupoch a využívaní digitálnych technológií to v budúcnosti povedie k rastúcej potrebe dlhodobej starostlivosti²³⁷. Predpokladá sa, že počet osôb v EÚ, ktoré môžu potrebovať dlhodobú starostlivosť, sa zvýši z 30,8 milióna v roku 2019 na 33,7 milióna v roku 2030 a ďalej na 38,1 milióna v roku 2050²³⁸. Podľa údajov z roku 2019 za EÚ27

²³⁷ Uvedené sa premieta do významného potenciálu tvorby pracovných miest v sektore dlhodobej starostlivosti, pričom dôkazy hovoria o tom, že do roku 2050 by muselo pribudnúť 1,6 milióna pracovníkov dlhodobej starostlivosti, aby sa zachovalo poskytovanie dlhodobej starostlivosti na rovnakej úrovni – pozri [European Commission staff working document accompanying the document Commission proposal for a Council Recommendation on access to affordable high-quality long-term care](#) (pracovný dokument útvarov Európskej komisie sprevádzajúci návrh Komisie na odporúčanie Rady o prístupe k cenovo dostupnej vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti), SWD(2022)441 final.

²³⁸ Európska komisia a Výbor pre hospodársku politiku [The 2021 Ageing Report – Economic and budgetary projections for the EU Member States \(2019-2070\)](#) (Správa o starnutí za rok 2021 – hospodárske a rozpočtové prognózy členských štátov EÚ na roky 2019 – 2070), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2021.

potrebovalo dlhodobú starostlivosť v priemere 26,6 % osôb vo veku 65 rokov a viac (32,1 % žien oproti 19,2 % mužov) a 39,4 % osôb vo veku 75 rokov a viac žijúcich v súkromných domácnostiach.²³⁹ V kvintile s najnižšími príjmami potrebovalo dlhodobú starostlivosť 35,9 % osôb v porovnaní so 17,2 % v kvintile s najvyššími príjmami²⁴⁰.

Spolu s dostupnosťou kvalitných služieb je pokrytie sociálnej ochrany dôležitým faktorom na určenie prístupu k službám dlhodobej starostlivosti. Hoci všetky členské štáty ponúkajú určité pokrytie sociálnej ochrany, buď v podobe vecných a/alebo prostredníctvom peňažných dávok, 35,7 % ľudí v EÚ uviedlo, že nevyužívajú (viac) služieb domácej starostlivosti z finančných dôvodov, 9,7 % spomenulo nedostatočnú ponuku a 2,1 % to odôvodnilo obavami o kvalitu²⁴¹. Na meranie hĺbky sociálnej ochrany pre dlhodobú starostlivosť v starobe a jej porovnanie medzi jednotlivými členskými štátmi OECD vypracovala s podporou Európskej komisie súbor typických prípadov potrieb dlhodobej starostlivosti²⁴². Z analýzy vyplýva, že aj po sociálnej ochrane môžu byť náklady na starostlivosť z vlastného vrecka veľmi vysoké, najmä v prípade starších ľudí s vážnymi potrebami dlhodobej starostlivosti, ktorým je poskytovaná domáca starostlivosť – pozri Graf 2.4.13²⁴³.

²³⁹ Eurostat [[hlth_ehis_tadle](#)], európsky prieskum zdravia formou rozhovorov. Podiel osôb v núdzi je jedna mínus podiel osôb bez závažných ťažkostí. Toto opatrenie založené na prieskume zachytáva len osoby v súkromných domácnostiach, ale nie osoby v rezidenčnej starostlivosti.

²⁴⁰ Eurostat [[hlth_ehis_tadli](#)], európsky prieskum zdravia formou rozhovorov.

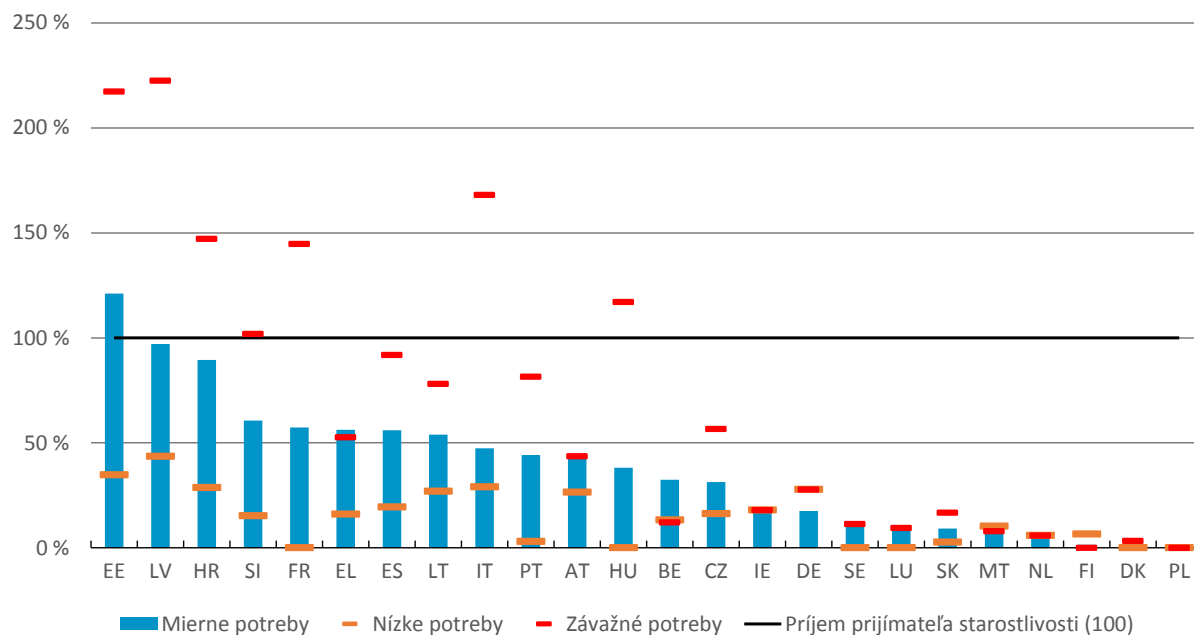
²⁴¹ Eurostat [[ilc_ats15](#)], EU-SILC *ad-hoc* modul 2016.

²⁴² Cravo Oliveira Hashiguchi, T. a Llana-Nozal, A., 2021, *The Effectiveness of Social Protection for Long-term Care in Old Age: Is social protection reducing the risk of poverty associated with care needs?* (Efektívnosť sociálnej ochrany v oblasti dlhodobej starostlivosti v starobe: znižuje sociálna ochrana riziko chudoby spojené s potrebami starostlivosti?), Pracovný dokument OECD v oblasti zdravia č. 117, OECD Publishing, Paríž.

²⁴³ OECD, pripravuje sa, 2023, *Measuring social protection for long-term care in old age* (Meranie sociálnej ochrany pre dlhodobú starostlivosť v starobe), pracovné dokumenty OECD v oblasti zdravia, OECD Publishing, Paríž.

Graf 2.4.13: Náklady na starostlivosť z vlastného vrecka môžu byť veľmi vysoké, najmä v prípade starších ľudí s vážnymi potrebami dlhodobej starostlivosti, ktorým je poskytovaná domáca starostlivosť

Náklady z vlastného vrecka na domácu starostlivosť ako podiel na príjme v starobe (po verejnej podpore) pre príjemcov starostlivosti s mediánom príjmu a bez čistého majetku, podľa stupňa závažnosti



Poznámka: EE označuje Tallin v Estónsku, IT označuje Alto Adige (Južné Tirolsko) v Taliansku, AT označuje Viedeň v Rakúsku, BE označuje Flámsko v Belgicku.

Zdroj: Analýzy OECD založené na dotazníku OECD zameranom na sociálnu ochranu pri dlhodobej starostlivosti, databáze rozdelenia príjmov, ktorú vedie OECD, a databáze rozdelenia bohatstva, ktorú vedie OECD

2.4.2 Opatrenia prijaté členskými štátmi

V rokoch 2021 a 2022 členské štáty postupne ukončovali dočasné opatrenia na podporu príjmov, ktoré zaviedli počas pandémie COVID-19. Niektoré členské štáty zaviedli trvalé opatrenia na zaistenie lepšej sociálnej ochrany pre všetkých vrátane zlepšenia primeranosti a pokrytia rôznych dávok. Tieto opatrenia boli zamerané na vyplnenie medzier v systémoch sociálnej ochrany, ktoré ovplyvňujú predovšetkým ľudí v zraniteľných situáciách (ako sú domácnosti s nízkym príjmami bez príjmu z pracovnej činnosti, ľudia s neistými pracovnými miestami alebo migranti a utečenci). Po ruskej vojenskej agresii voči Ukrajine a jej sociálno-ekonomických dôsledkoch v Európe niektoré členské štáty zaviedli cielené opatrenia na riešenie sociálnych vplyvov inflačných tlakov, najmä na základné energetické služby. Väčšina týchto opatrení však nebola zameraná na tých, ktorí sú najviac vystavení vysokým cenám energií a sú preto zraniteľní (pozri rámček piliera 7). Navyše podľa smernice o dočasnej ochrane majú vysídlené osoby, ktoré utekajú z Ukrajiny a sú príjemcami dočasnej ochrany, prístup k zdravotnej starostlivosti, bývaniu a sociálnemu zabezpečeniu, a to popri prístupe k vzdelávaniu, odbornej príprave a trhu práce. V tejto časti sa nachádza prehľad o prístupe, ktorý členské štáty prijali na riešenie súčasných okolností, popri iných opatreniach, ktorými sa riešia štrukturálnejšie problémy v ich systémoch sociálnej ochrany.

Niektoré dočasné opatrenia zavedené počas pandémie zostali zachované pre zraniteľné osoby a ich rodiny, pričom boli zavedené ďalšie opatrenia na riešenie vplyvu rastúcich

cien. Počas pandémie dostávali príjemcovia sociálnej pomoci v **Belgicku** dočasný mesačný príspevok vo výške 50 EUR od júla 2020 do septembra 2021 a 25 EUR od októbra 2021 do marca 2022. Až do 31. marca 2022 boli predĺžené aj ďalšie dotácie a opatrenia vrátane príspevku súvisiaceho s pandemiou COVID-19, príspevku na psychickú pohodu a príspevku pre mladých ľudí a študentov v zraniteľnom postavení. V **Bulharsku** úrady jednorazovým opatrením zvýšili hranicu príspevku na kúrenie (o 30 BGN, približne o 15,3 EUR) pre osoby, ktoré nepožiadali o príspevok do októbra 2021. V dôsledku energetickej krízy sa však tento príspevok dodatočne zvýšil o 100 BGN (približne o 51 EUR, čo je približne 20 %) a v roku 2022 dosiahol 624 BGN (približne 319 EUR). Vzhľadom na inflačné tlaky najmä v oblasti potravín a aj s cieľom ďalej podporiť oživenie hospodárstva vláda na **Malte** schválila vo februári 2022 vyplatenie jednorazového hotovostného grantu. Od marca 2022 dostávajú pracovníci, ktorých príjem je nižší ako určená úroveň, a študenti šeky v hodnote 100 EUR, zatiaľ čo dôchodcovia a osoby pobierajúce sociálne dávky až 200 EUR. V **Španielsku** boli prijaté viaceré dočasné opatrenia na zvýšenie minimálneho príjmu a nepríspevkových dôchodkov na kompenzáciu vysokej inflácie s cieľom podporiť až 800 000 zraniteľných domácností. Podľa mapovania reakcií vnútroštátnych politík na zmiernenie vplyvu rastúcej inflácie na občanov, ktoré boli nahlásené do júna 2022 v databáze EU PolicyWatch nadácie Euroufound, bola väčšina nahlásených opatrení dočasná a *ad hoc*²⁴⁴. Jednorazové paušálne platby boli bežnejšie ako mesačná podpora a väčšina opatrení nebola cieleňá. Cieleňé opatrenia mali častejšie formu finančnej podpory, zatiaľ čo necieleňé opatrenia sa obmedzovali hlavne na účty za energie a ceny palív (viac informácií sa nachádza v ďalšom texte a rámčeku piliera 7).

Boli prijaté alebo vykonané trvalé zmeny v existujúcich systémoch s cieľom ďalej posilniť sociálnu a ekonomickú odolnosť v súlade so zásadou piliera č. 12 (sociálna ochrana) a č. 14 (minimálny príjem), **okrem iného s pomocou Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti.** V **Španielsku** Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti podporuje až 34 pilotných projektov, ktoré vytvárajú integračné cesty pre poberateľov minimálneho príjmu. Ich cieľom je zlepšiť využívanie a účinnosť systému minimálneho príjmu prostredníctvom sociálno-ekonomickej integrácie a vzdelávacej, ako aj digitálnej inklúzie. Okrem toho sa v rámci plánu obnovy a odolnosti pripravuje nová reforma, ktorej cieľom je zlúčiť do konca roka 2023 nepríspevkové dávky okolo systému minimálneho príjmu s cieľom zlepšiť efektívnosť a účinnosť verejných zdrojov a zamerať ich na primerané pokrytie ľudí v zraniteľných situáciách, ako aj na primeranosť podpory príjmu. Na tento účel sa pri konsolidácii dávok zohľadnia na jednej strane štrukturálne potreby domácností s deťmi a osôb so zdravotným postihnutím a na druhej strane sa prepojí podpora príjmu s aktívnym hľadaním zamestnania na účely začlenenia a vyhnutia sa „pasciam chudoby“. V súlade s plánom obnovy a odolnosti sa v **Lotyšsku** uskutoční začiatkom roka 2023 reforma s cieľom zaviesť jednotnú a na dôkazoch založenú metodiku výpočtu a systém ročnej indexácie garantovaného minimálneho príjmu, aby sa dosiahla hranica na úrovni 20 % mediánu príjmu. V **Rumunsku** vláda zmenila zákon s cieľom zvýšiť sociálny referenčný ukazovateľ, ktorý tvorí základ na určenie výšky rôznych dávok vrátane dávok v nezamestnanosti a sociálnej pomoci, a jeho pravidelná indexácia o priemernú ročnú mieru inflácie začala v marci 2022. V **Bulharsku** bola ako prechodná reforma až do vykonania úplnej revízie minimálneho príjmu, ktorý sa predpokladá v pláne obnovy a odolnosti, prijatá novela zákona na postupné zvyšovanie primeranosti a pokrytia systému minimálneho príjmu prostredníctvom povinného

²⁴⁴ Eurofound, Aumayr-Pintar, C. a Cantero Guerrero, M., [First responses to cushion the impact of inflation on citizens](#) (Prvé reakcie na zmiernenie vplyvu inflácie na občanov), článok, 12. septembra 2022.

zvyšovania koeficientov diferencovaného minimálneho príjmu pre všetky cieľové skupiny. **Chorvátsko** zvýšilo základnú sumu garantovanej minimálnej dávky na 1 000 HRK a takisto zlepšilo pokrytie, najmä v prípade domácností s deťmi, ako sa uvažuje v rámci plánu obnovy a odolnosti. V **Litve** bolo prijaté určité zlepšenie primeranosti základnej sociálnej dávky, spolu s lepšou dostupnosťou kompenzácií nákladov na vykurovanie so zisťovaním príjmu, ktoré bolo spojené s novelou zákona o sociálnych službách v rámci plánu obnovy a odolnosti s cieľom zvýšiť kvalitu sociálnej starostlivosti prostredníctvom nového akreditačného systému. Na **Malte** dostávajú príjemcovia sociálnej pomoci plnú výšku kompenzácie za životné náklady namiesto dvoch tretín náhrady, ako to bolo predtým. Okrem toho sa zavedie nový postup na pomoc osobám bez trvalej adresy pri poberaní sociálnej pomoci. V **Holandsku** by opatrenie spočívajúce v zvýšení vekovej hranice na 27 rokov mohlo pomôcť pri zmiernení rastúceho rizika chudoby rodičov, keď s nimi aj naďalej žijú ich deti staršie ako 21 rokov, a zabrániť bezdomovectvu mladých ľudí. **Grécko** uplatnilo zvýšenia opatrení na podporu trvalého príjmu, ktoré sú zamerané na domácnosti s nízkymi príjmami vrátane príspevku na kúrenie a príspevku na bývanie pre vysokoškolských študentov, ktorí študujú mimo domovského mesta. Okrem toho sa bude v Grécku Mechanizmom na podporu obnovy a odolnosti v budúcnosti okrem iného podporovať integrácia príjemcov garantovaného minimálneho príjmu, osôb so zdravotným postihnutím, Rómov a utečencov do trhu práce.

Väčšina členských štátov poskytla finančnú podporu vysídleným osobám z Ukrajiny tým, že im umožnila prístup k základným balíkom sociálneho zabezpečenia, ktoré sú k dispozícii pre štátnych príslušníkov danej krajiny alebo migrantov s legálnym pobytom. V niektorých prípadoch bol poskytnutý prístup k systémom minimálneho príjmu, napríklad v **Nemecku, Estónsku, Litve, Maďarsku, Portugalsku** a na **Slovensku**. Niektoré členské štáty poskytli vysídleným osobám z Ukrajiny prístup k príspevkom pre žiadateľov o azyl, ako napríklad **Rakúsko, Španielsko, Fínsko, Francúzsko, Holandsko** a **Švédsko**, zatiaľ čo v iných členských štátoch, ako napríklad v **Bulharsku, Česku, Taliansku** a **Luxembursku**, boli zavedené dávky, ktoré sú určené konkrétne pre nich. **Poľsko** poskytlo všetky tri typy podpory. Podľa mapovania politik týkajúcich sa utečencov z Ukrajiny, ktoré uskutočnila nadácia Eurofound, bolo od začiatku vojny do polovice júna nahlásených celkovo 144 politik, ktoré sa týkali najmä prístupu k bývaniu (19 %), vzdelaniu (13 %), zdravotnej starostlivosti (8 %) a sociálnej ochrane (6 %), ako aj prístupu na trh práce a aktívnych politik trhu práce (22 %).

Pandémia zdôraznila potrebu modernizácie sociálnych služieb. Hlavnými výzvami sú štandardizácia alebo rozšírenie portfólia služieb a zlepšenie kvality sociálnych služieb, ako aj posilnenie integrovaného poskytovania služieb a dávok. Niektoré z reforiem súvisiacich s týmito oblasťami sa začali počas prvých vln pandémie COVID-19 alebo po ich skončení a niektoré z nich podporuje Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti. Napríklad **Bulharsko** prijalo nový výnos o kvalite sociálnych služieb (takisto v rámci plánu obnovy a odolnosti), ktorý sa týka aj kvalifikácie pracovnej sily. **Španielsko** pokračovalo v príprave reformy zameranej na vymedzenie zaručeného minimálneho spoločného portfólia sociálnych služieb a noriem kvality na vnútroštátnej úrovni s cieľom znížiť rozdiely týkajúce sa druhu, úrovne a kvality poskytovaných služieb. **Chorvátsko** a **Litva** rozširujú portfólio sociálnych služieb, pričom v prípade prvej menovanej krajiny to zahŕňa zlepšenia prístupu k sociálnym službám a ich koordináciu medzi nimi, a záruku minimálneho spoločného portfólia služieb a spoločných noriem poskytovania sociálnych služieb v celej krajine. **Cyprus** a **Chorvátsko** sa zameriavajú na zlepšovanie integrovaného poskytovania služieb prostredníctvom posilňovania multidisciplinárneho prístupu a integrovaného poskytovania služieb a dávok. **Litva** zaviedla nový druh preventívnej a proaktívnej terénnej sociálnej služby na identifikáciu

potenciálne sociálne zraniteľných rodín a jednotlivcov, ktorým hrozí prepád do sociálneho vylúčenia.

Prístup k sociálnej ochrane sa zlepšil vo viacerých členských štátoch vrátane pracovníkov s atypickou formou zamestnania a samostatne zárobkovo činných osôb v súlade s národnými plánmi (predloženými v roku 2021) na vykonanie odporúčania Rady z roku 2019 o prístupe k sociálnej ochrane.²⁴⁵ Zatiaľ čo podpora mimoriadneho príjmu alebo dočasné zmiernenie štandardných pravidiel oprávnenosti (alebo nárast výšok dávok) zavedené počas pandémie boli v mnohých členských štátoch koncom roka 2021 alebo začiatkom roka 2022 postupne ukončené, došlo k zavedeniu štrukturálnych reforiem rozširujúcich prístup k sociálnej ochrane. Plán obnovy a odolnosti **Cypru** zahŕňa reformu systému sociálneho poistenia, ktorej cieľom je rozšíriť pokrytie na samostatne zárobkovo činné osoby a pracovníkov s atypickou formou zamestnania (napríklad osoby pracujúce prostredníctvom platforiem), zatiaľ čo **Poľsko** plánuje v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti rozšíriť existujúce povinné sociálne poistenia a zlepšiť pokrytie, a to najmä občianskoprávných zmlúv dôchodkovým poistením, ako aj úrazovým poistením. Viaceré členské štáty riešia primeranosť dôchodkov pre samostatne zárobkovo činné osoby zvýšením mier ich príspevkov, ako napríklad **Lotyšsko** (ktoré zavádza aj minimálny základ príspevku) a **Španielsko**, ktoré v roku 2022 prijalo reformu systému príspevkov pre samostatne zárobkovo činné osoby v rámci plánu obnovy a odolnosti. **Francúzsko** prijalo (na konci roka 2021) zákon s opatreniami zameranými na zvýšenie úrovne dôchodkov pre pomocných poľnohospodárov a **Fínsko** predložilo v júni 2022 návrh týkajúci sa rozvoja dôchodkového poistenia pre samostatne zárobkovo činné osoby, ktorý má v tejto fáze prerokovať a schváliť parlament.

Viaceré opatrenia sa zameriavajú na prístup k dávkam v nezamestnanosti, najmä pre pracovníkov s atypickou formou zamestnania. Plán obnovy a odolnosti **Španielska** zahŕňa reformu systému podpory v nezamestnanosti (do konca roka 2022) s cieľom vyplniť niektoré medzery v pokrytí, predĺžiť maximálnu dĺžku trvania a zjednodušiť celý systém. Španielsko takisto od marca 2022 poskytovalo prístup k nepríspevkovým dávkam v nezamestnanosti zamestnancom starším ako 52 rokov s pevným/prerušovaným pracovným pomerom. Prístup k príspevkovým dávkam v nezamestnanosti bol poskytovaný (od októbra 2022) pracovníkom v domácnosti po ratifikácii Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o pracovníkoch v domácnosti a vykonávacích opatreniach. **Taliansko** zlepšilo prístup k dávkam v nezamestnanosti pre pracovníkov s atypickou formou zamestnania, a to najmä predĺžením maximálnej doby vyplácania peňažnej dávky v prípade nedobrovoľného prepustenia z nadbytočnosti pracovníkom s atypickou pracovnou zmluvou (DIS-COLL) na 12 mesiacov. Na tento účel sa takisto zvýšila štedrosť a dostupnosť bežných (CIGO a FIS) a mimoriadnych (CIGS) systémov pre pracovníkov dovtedy bez pokrytia tak, aby zahŕňali aj učňov a osoby pracujúce doma.

Bolo prijatých niekoľko opatrení na podporu samostatne zárobkovo činných osôb formou osobitných systémov podpory alebo náhrady príjmu, napríklad v prípade materskej alebo otcovskej dovolenky alebo iných dočasných období bez práce. Po skončení platnosti systému dočasnej podpory príjmu (TOZO 5) môžu samostatne zárobkovo činné osoby v **Holandsku** mať nárok na podporu príjmu v rámci trvalejšieho systému (Bbz). **Rakúsko** rozšírilo (do marca 2022) svoj systém náhrady príjmu aj na individuálne

²⁴⁵ ozri rámček piliera 5: Prístup k primeranej sociálnej ochrane v SSZ za rok 2022 a [národné plány v nej uvedené](#).

samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré ukončili svoju činnosť z dôvodu COVID-19, a sprístupnilo svoj zvláštny fond na preklopenie ťažkostí osobám, ktoré nie sú podporované existujúcimi opatreniami (najmä novým samostatne zárobkovo činným osobám, osobám so slobodným povoláním, kultúrnym pracovníkom a osobám s viacerými zmluvami na kratší pracovný čas). **Francúzsko** zmiernilo v roku 2022 podmienky pre samostatne zárobkovo činné osoby tak, aby mohli poberať náhradu príjmu v prípade ukončenia činnosti (v platnosti od roku 2019). A napokon, nové predpisy o materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenke v **Taliansku**, ktoré sú súčasťou vyhlášky o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom (jún 2022), zahŕňajú aj nárok na denný príspevok pre samostatne zárobkovo činné ženy v období pred pôrodom (v prípade komplikácií); zahŕňa to aj právo na rodičovskú dovolenku pre samostatne zárobkovo činných otcov. V **Luxembursku** vláda prijala (v júni 2022) a predložila do parlamentu návrh zákona, ktorého cieľom je zaviesť otcovské dávky pre samostatne zárobkovo činné osoby.

Vo viacerých krajinách boli prijaté nové opatrenia na zlepšenie sociálnej ochrany profesionálnych pracovníkov pôsobiacich v sektore kultúry. Títo profesionálni pracovníci patrili počas pandémie COVID-19 medzi skupiny, ktoré neboli dostatočne pokryté sociálnou ochranou, a to z dôvodu kombinácie osobitého pracovného postavenia a obmedzených možností pracovať. Ich nároky na dávky v nezamestnanosti alebo dočasnú podporu príjmu boli počas rokov 2021 – 22 rozšírené v **Estónsku**, **Luxembursku**, **Španielsku** a **Francúzsku**, zatiaľ čo **Nemecko** prijalo opatrenia na zachovanie poistného krytia samostatne zárobkovo činných umelcov formou dotovania ich príspevkov. **Portugalsko** schválilo nový štatút pre profesionálnych pracovníkov v sektore kultúry a osobitný fond sociálneho zabezpečenia pre nich, čo bol dôležitý krok.

Niektoré krajiny zaviedli opatrenia na podporu prístupu k zdravotnej starostlivosti pre všetkých pracovníkov. V októbri 2021 predložila vláda v **Luxembursku** návrh na všeobecne dostupnú zdravotnú starostlivosť s cieľom ponúknuť prístup k zdravotnej starostlivosti prostredníctvom zdravotného poistenia všetkým zraniteľným osobám s bydliskom v danej krajine, ktoré ale nie sú poistené. Návrh je v súčasnosti v parlamente. Od začiatku roka 2022 musia zamestnávateľia v **Nemecku** hlásiť, ak zamestnanci pracujúci na základe krátkodobých zmlúv nie sú zdravotne poistení. Pokiaľ ide o nemocenské dávky, **Írsko** schválilo návrh zákona (musí ho ešte prijať parlament), ktorým sa poskytuje minimálna úroveň ochrany slaboplatným zamestnancom, ktorí nemusia mať nárok na podnikový systém nemocenských dávok. **Estónsko** a **Lotyšsko** rozšírili pokrytie nemocenskými dávkami na všetkých zamestnancov.

Členské štáty zaviedli štrukturálne ciele opatrenia pre domácnosti s nízkymi príjmami alebo chudobné domácnosti na podporu prístupu k základným službám v súlade so zásadou piliera č. 20. Medzi najbežnejšie štrukturálne opatrenia, predovšetkým na účely podpory prístupu k základným energetickým službám, patria dávky príjmu, znížené tarify, dotácie a ochrana pred zákazmi a odpojeniami, ktoré môžu prispieť k zmierneniu účinkov rastúcich cien. Okrem nich však boli prijaté aj mimoriadne opatrenia reagujúce na najvyššie ceny energií, ako sa uvádza v rámci piliera 7.

V súvislosti so súčasným zvyšovaním životných nákladov vrátane účtov za energiu niektoré členské štáty zavádzajú preventívne opatrenia, ktorých cieľom je chrániť nájomné a znižovať ceny energií, aj keď veľká väčšina z nich nie je dostatočne cieleňá. Napríklad v **Španielsku** sa do 31. decembra 2022 pozastavuje zvyšovanie zraniteľných nájomníkov a obmedzuje sa zvyšovanie ročného nájomného na 2 %. Okrem toho bola do 31. decembra 2022 predĺžená záruka základných dodávok (voda, plyn, elektrina

a telekomunikácie) uplatňovaná na zraniteľné domácnosti. A napokon vláda prijala niekoľko opatrení na obmedzenie nákladov na energie a ochranu dodávok energií vrátane sociálneho poukazu na elektrinu pre zraniteľných spotrebiteľov a zákazu prerušenia dodávky elektriny ľuďom ohrozených sociálnym vylúčením. **Lotyšsko** zaviedlo dočasné zvýšenia príspevku na bývanie určené pre obyvateľov s nízkymi príjmami s cieľom kompenzovať zvýšenie nákladov na energie vo vykurovacej sezóne 2022 – 2023 spolu s čiastočnou kompenzáciou účtov za energie pre všetkých spotrebiteľov. V **Litve** štát prepláca časť nákladov na energie všetkým rodinám, zatiaľ čo **Rumunsko** obmedzuje ceny elektriny a zemného plynu. **Írsko** takisto poskytuje príspevok vo výške 600 EUR v troch splátkach pre všetky domácnosti. Okrem toho tí, ktorí poberajú príspevok na palivo (vykurovanie), dostanú v novembri jednorazovú platbu 400 EUR a od januára 2023 bude mať na túto dávku nárok ešte viac ľudí. V **Grécku** patrí medzi dočasné opatrenia uplatňované na vyrovnanie inflačných tlakov aj príspevok vo výške 250 EUR pre dôchodcov s nízkymi príjmami, nepoistené staršie osoby a poberateľov dávok v invalidite, ako aj dodatočná dávka minimálneho garantovaného príjmu a prídavku na dieťa (tieto opatrenia boli uplatnené v apríli 2022 a plánuje sa ich uplatnenie aj v decembri 2022).

Vo viacerých členských štátoch boli zavedené reformy na riešenie chudoby detí vrátane oblasti rodičovskej dovolenky a vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve v súlade so zásadou piliera č. 11 (starostlivosť o deti a podpora detí) a odporúčaním Rady, ktorým sa zriaďuje Európska záruka pre deti. Najbežnejším druhom reformy bolo rozšírenie vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve. V pláne obnovy a odolnosti **Španielska** sa predpokladá vytvorenie najmenej 60 tisíc miest v systéme štátneho predškolského vzdelávania a starostlivosti pre deti mladšie ako tri roky do konca roka 2024. **Grécko**, **Taliano**, **Slovensko** a **Cyprus** takisto plánujú zvýšiť ponuku starostlivosti o deti. **Česko** zabezpečilo stabilné financovanie detských skupín po ukončení podpory z ESF, **Malta** a **Slovinsko** rozšírili nároky na využívanie bezplatnej starostlivosti o deti. **Litva** spustila v súlade so svojím plánom obnovy a odolnosti prípravu štúdie uskutočniteľnosti rozvoja infraštruktúry vzdelávania detí v ranom detstve v obciach. V **Dánsku** vláda schválila zavedenie nových minimálnych noriem v oblasti starostlivosti o deti od roku 2024. **Rumunsko** prostredníctvom svojho plánu obnovy a odolnosti zriadi, vybaví a sprevádzkuje 412 doplnkových služieb na zvýšenie kapacity a kvality svojho systému vzdelávania v ranom detstve do roku 2024, ktorý by mal slúžiť približne 20 000 deťom pochádzajúcim zo znevýhodneného prostredia.

Niektoré členské štáty zvýšili prídavky na deti a rodinné prídavky. Hoci ide o štrukturálne zmeny existujúcich systémov, tieto opatrenia môžu v súčasnej situácii pomôcť rodinám zmierniť vplyv rastúcich cien a inflačných tlakov. **Rakúsko**, **Lotyšsko**, **Litva**, **Rumunsko** a **Slovensko** zvýšili sumy existujúcich univerzálnych prídavkov na deti, **Bulharsko** zvýšilo daňovú úľavu na dieťa a **Taliano** zaviedlo univerzálny mesačný príspevok na všetky nezaopatrené deti. Úrovne cielených dávok boli zvýšené v **Rakúsku**, **Bulharsku** a **Španielsku** a na **Malte** sa zvýšil bonus pri narodení a adopcii dieťaťa. V **Írsku** sa bude vyplácať dvojnásobný prídavok na dieťa (ďalších 140 EUR na dieťa) a ľudia poberajúci prídavok na pracujúcu rodinu dostanú v novembri 2022 jednorazovú platbu vo výške 500 EUR.

O poskytovaní dodatočnej podpory príjmu osobám so zdravotným postihnutím a ich rodinám sa diskutovalo vo viacerých členských štátoch v súlade so zásadou piliera č. 17 (začleňovanie ľudí so zdravotným postihnutím). **Chorvátsko** zaviedlo novelu zákona o trhu práce s cieľom stanoviť podmienky poskytovania finančnej pomoci nezamestnaným osobám so zdravotným postihnutím. **Litva** schválila zvýšenie sumy dodatočného prídavku na dieťa,

ktorý zahŕňa aj deti so zdravotným postihnutím, a v júli 2021 prijala takisto nový zákon, ktorým sa priznávajú dodatočné dávky osamelým starším osobám a osobám so zdravotným postihnutím. **Malta** prijala sériu opatrení na zlepšenie prístupu k sociálnym dávkam pre osoby so zdravotným postihnutím a zvýšenie oprávnených súm, a to aj pre opatrovateľov osôb s ťažkým zdravotným postihnutím. Dávky v invalidite sú dostupné aj pre vysídlené osoby z Ukrajiny vo viacerých členských štátoch vrátane napríklad **Chorvátska, Cypru, Estónska, Francúzska, Írska, Litvy, Španielska a Poľska**.

Opatrenia na rozvoj potrebných komunitných služieb na podporu nezávislého života osôb so zdravotným postihnutím boli prijaté v mnohých členských štátoch. Takéto opatrenia sa prijímajú v kontexte deinštitucionalizácie a v súlade so záväzkami prijatými v Dohovore OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím. **Bulharsko** realizuje pilotný projekt zameraný na vytvorenie systému rodinnej starostlivosti a komunitných služieb na deinštitucionalizáciu detí vrátane detí so zdravotným postihnutím a v spolupráci s UNICEF. Okrem toho vyčlenilo 41,6 milióna EUR v rámci ESF+ do roku 2026 na rozvoj sociálnych služieb zameraných na deti zo zraniteľných skupín a deti so zdravotným postihnutím, od starostlivosti o deti v ranom veku až po poradenstvo a sprostredkovanie na trhu práce. Očakáva sa, že z tejto investície bude mať prospech približne 40 000 detí vo veku do 18 rokov. V kontexte svojho plánu obnovy a odolnosti **Grécko** prijalo opatrenia na vytvorenie systémov osobnej asistencie, ktoré budú počas dvoch rokov najskôr uplatnené v regióne Attika. **Chorvátsko** prijalo národný plán zjednocovania príležitostí pre osoby so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2027, ktorého cieľom je znížiť počet osôb so zdravotným postihnutím v dlhodobých ubytovacích službách prostredníctvom rozvoja komunitných služieb. **Belgicko** (Valónsko) prijalo stratégiu deinštitucionalizácie v kontexte svojho plánu obnovy a odolnosti. Podobne aj **Rumunsko** sa vo svojom pláne obnovy a odolnosti zaviazalo k reforme zameranej na urýchlenie procesu deinštitucionalizácie osôb so zdravotným postihnutím.

Viacere členské štáty naplánovali investície a zaviedli nové opatrenia na zlepšenie prístupu k cenovo dostupnému a sociálnemu bývaniu, predovšetkým pre zraniteľné skupiny, s cieľom predchádzať bezdomovectvu a bojovať proti nemu v súlade so zásadou piliera č. 19 (bývanie a pomoc pre bezdomovcov). V **Belgicku** sa valónska vláda v pláne obnovy a odolnosti zaviazala k vybudovaniu najmenej 700 verejných bytových jednotiek s vysokou environmentálnou výkonnosťou, k výstavbe a adaptácii inkluzívneho bývania pre osoby so zdravotným postihnutím a starších ľudí a k vytvoreniu nových prijímacích miest pre zraniteľné skupiny. **Španielsko** vo svojom pláne obnovy a odolnosti plánuje postaviť najmenej 20 000 nových obydli na účely sociálneho prenájmu alebo za dostupné ceny, ktoré budú spĺňať kritériá energetickej účinnosti. **Lotyšsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti pripravuje stratégiu projektu bývania s nízkym nájomným v regiónoch. **Portugalsko** využíva finančné prostriedky z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti na posilnenie ponuky cenovo dostupného a sociálneho bývania. Ako súčasť svojich záväzkov z plánu obnovy a odolnosti **Rumunsko** prijalo v júni 2022 národnú stratégiu bývania, ktorá má platiť do roku 2050, pričom jeden zo štyroch pilierov je venovaný inkluzívnemu bývaniu s cieľom zlepšiť životné podmienky zraniteľných skupín vrátane neoficiálnych osád. Túto stratégiu doplnia investície do výstavby bytových jednotiek pre zraniteľných mladých ľudí. **Francúzsko** prijalo zákon, ktorým sa zavádza nová povinnosť pre vlastníkov nehnuteľností, pokiaľ ide o renováciu obytných priestorov, a poskytuje sa dodatočná podpora najchudobnejším domácnostiam, zatiaľ čo **Malta** zaviedla dotácie na štrukturálne úpravy nebezpečného bývania. **Litva** prijala legislatívne zmeny na zvýšenie dostupnosti sociálneho bývania a podporu rodinám s tromi a viac deťmi, osamelých rodičov s deťmi a osôb so zdravotným postihnutím. **Španielsko, Taliansko a Malta** zaviedli daň

z bývania a/alebo dávku na podporu samostatne žijúcich mladých ľudí, pričom Španielsko zaviedlo aj mesačnú dávku vo výške 250 EUR pre mladých ľudí s nízkymi až strednými príjmami s platnosťou dva roky. **Luxembursko** zavádza legislatívne reformy na revíziu rôznych individuálnych podpôr na bývanie a na zjednodušenie a zvýšenie transparentnosti a dostupnosti týchto individuálnych podpôr spolu s reformou na stimulovanie vytvárania cenovo dostupného bývania vo verejnom vlastníctve. A napokon, vo **Švédsku** vláda rozhodla o národnej stratégii boja proti bezdomovectvu s rozsiahlymi iniciatívami na riešenie bezdomovectva počas strategického obdobia 2022 – 2026. Vo viacerých členských štátoch, napríklad v **Nemecku, Estónsku, Írsku, Litve, Holandsku, Španielsku, Poľsku, Slovinsku** a na **Slovensku**, boli zavedené osobitné peňažné dávky na bývanie pre vysídlené osoby z Ukrajiny, ktorým bola poskytnutá dočasná ochrana (a prípadne pre majiteľov bytov/domov, ktorí dávajú svoje domovy k dispozícii vysídleným osobám), zatiaľ čo iné členské štáty, ako napríklad **Írsko** a **Lotyšsko**, rozšírili peňažné dávky na bývanie, ktoré sú už dostupné vysídleným osobám z Ukrajiny.

Niektoré členské štáty prijali dodatočné opatrenia na zlepšenie prístupu k bývaniu, najmä pre osoby so zdravotným postihnutím, čím podporili ich samostatné bývanie. Napríklad **Litva** zaviedla zmeny vo svojich vnútroštátnych právnych predpisoch s cieľom zlepšiť prístup k sociálnemu bývaniu pre špecifické zraniteľné skupiny vrátane osôb so zdravotným postihnutím. **Luxembursko** revidovalo normy dostupnosti rezidenčného bývania s cieľom dosiahnuť postupný nárast počtu obydľí, ktoré sú prispôbené potrebám osôb so zdravotným postihnutím. Novými opatreniami, ktoré budú platiť od júla 2023, sa predpokladá vytvorenie poradnej rady pre prístupnosť, ktorá umožní aktívne zapájanie dotknutých osôb. Orgán pre bývanie na **Malte** ponúka alternatívu k životnému poisteniu pre osoby, ktoré z dôvodu svojho zdravotného stavu v minulosti alebo zdravotného postihnutia nemohli získať takéto poistenie, a preto sa nemohli stať vlastníckmi bytov/domov.

Väčšina opatrení dôchodkovej politiky prijatých v minulom roku mala za cieľ zabezpečiť primeranosť dôchodkov v súlade so zásadou piliera č. 15 (príjem v starobe a dôchodky). S ohľadom na rast životných nákladov prijalo niekoľko členských štátov (**Španielsko** a **Litva** vo svojich plánoch obnovy a odolnosti, ako aj **Bulharsko, Malta, Rumunsko** a **Slovinsko**) opatrenia na úpravu výšky dôchodkových dávok zavedením alebo úpravou pravidiel indexácie a/alebo zavedením *ad hoc* zvýšení. **Nemecko** a **Estónsko** prijali opatrenia na ochranu dôchodcov s nízkymi príjmami posilnením základných alebo minimálnych dôchodkov, zatiaľ čo **Lotyšsko, Malta** a **Rumunsko** zaviedli príplatky zamerané na dôchodcov s nízkymi príjmami. **Malta** posilnila vdovské dôchodky pre vdovy. **Estónsko, Lotyšsko** a **Malta** zaviedli zmeny v zdaňovaní dôchodkov, najmä zvýšenie daňových úľav na dôchodkové dávky. S cieľom zvýšiť inkluzívnosť svojich dôchodkových systémov začala **Malta** uznávať príspevky na dôchodkové poistenie platené od skoršieho veku. V porovnaní s predchádzajúcimi rokmi sa menej dôchodkových reforiem zaoberalo vekom odchodu do dôchodku. **Španielsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti prijalo reformu, ktorou sa upravili sankcie za predčasný odchod do dôchodku a zvýšili sa stimuly na odklad odchodu do dôchodku, zatiaľ čo **Taliansko** sa rozhodlo rozšíriť dočasné možnosti odchodu do predčasného dôchodku pre niektoré kategórie.

Zatiaľ čo sa v roku 2021 a začiatkom roka 2022 pandémia COVID-19 ďalej rozvíjala, viaceré členské štáty sa v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti rozhodli pre reformy na podporu odolnejších systémov zdravotníctva v súlade so zásadou piliera č. 16 (prístup

k zdravotnej starostlivosti)²⁴⁶. Nedávne reformy zdravotníctva sa zameriavajú na výzvy, ktoré vznikli v dôsledku pandémie, ako napríklad zvýšenie kapacít verejného zdravotníctva. **Nemecko** pokračovalo v postupnom posilňovaní digitálnych kapacít funkcií verejného zdravotníctva v rámci svojho systému zdravotníctva. **Cyprus** plánuje do marca 2023 realizovať podobné riešenie. **Španielsko** prijalo v júni 2022 novú stratégiu verejného zdravia, ktorá nanovo vymedzila politický a inštitucionálny rámec reakcie na krízu. **Dánsko** prijalo opatrenia na zabezpečenie správnej úrovne skladovacích kapacít pre kritické lieky. V dôsledku pandémie došlo aj k posunu politiky smerom k prevencii. Napríklad **Grécko** začalo vykonávať svoj národný program verejného zdravia zameraný na prevenciu Spiros Doxiadis. **Španielsko** pokročilo v preventívnych kampaniach a posilnilo politiky prevencie v rámci nedávno prijatej stratégie verejného zdravia. Medzi ďalšie iniciatívy zamerané na riešenie globálnejších výziev v oblasti zdravia patrilo prijatie národného onkologického programu na roky 2022 – 2030 v **Česku** a zavedenie zákonného dekrétu o duševnom zdraví v decembri 2021 v **Portugalsku**. V podobnom duchu **Grécko** pracuje na reformách v oblasti duševného zdravia, pričom prvé výsledky sa očakávajú koncom roka 2022. Niektoré členské štáty sa zamerali na komplexné prepracovanie národných stratégií zdravia. Plánované celoštátne mapovanie potrieb zdravotnej starostlivosti v **Bulharsku** bude podkladom pre revíziu jeho strategického rámca pre sektor zdravotníctva, ktorá sa začala prijatím stratégie psychiatrickej starostlivosti na roky 2021 – 2030, zatiaľ čo **Francúzsko** začalo s vykonávaním národnej stratégie transformácie systému zdravotníctva. **Lotyšsko** vykoná do polovice roka 2023 rozsiahlu reformu s cieľom pripraviť pôdu na integrovanú starostlivosť a epidemiologicky bezpečnú zdravotnú starostlivosť, ktorá sa bude opierať o vhodné investície do zdravotníckej infraštruktúry. **Fínsko**, **Taliansko** a **Litva** reorganizujú svoje systémy zdravotnej starostlivosti s cieľom zlepšiť prístup k zdravotnej starostlivosti na miestnej úrovni. Vďaka vyčleneniu značných prostriedkov v pláne obnovy a odolnosti a špecializovanému zdravotnému programu na roky 2021 – 2027 sa **Rumunsko** zaviazalo posilniť odolnosť zdravotníckeho systému investovaním do modernej nemocničnej infraštruktúry s cieľom zaistiť bezpečnosť pacientov spolu s viacerými opatreniami na zlepšenie prístupu k zdravotnej starostlivosti.

V niektorých prípadoch sa politické úsilie sústredilo na primárnu zdravotnú starostlivosť, a to aj v rámci plánov obnovy a odolnosti. Estónsko, Španielsko a Portugalsko prijali reformy v oblasti primárnej zdravotnej starostlivosti s cieľom modernizovať tento sektor prostredníctvom digitalizácie, zlepšiť prístup v oblastiach s nedostatočnou dostupnosťou služieb a zvýšiť úlohu primárnej zdravotnej starostlivosti. **Írsko** začalo realizovať komunitné zdravotnícke siete, ktoré majú byť v prevádzke do konca roka 2022, a rozšírilo bezplatné služby všeobecných lekárov pre deti do sedem rokov. **Slovensko** prijalo nové právne predpisy na vytvorenie celoštátnej siete poskytovateľov primárnej zdravotnej starostlivosti. Členské štáty sa rovnako snažia posilňovať pracovnú silu v zdravotníctve. **Estónsko**, **Lotyšsko** a **Rumunsko** prijímajú špecializované stratégie pre ľudské zdroje v zdravotníctve. Iné krajiny sa zameriavajú predovšetkým na odbornú prípravu a zaistenie väčšieho počtu zdravotníckych pracovníkov prostredníctvom svojich vzdelávacích systémov. V októbri 2021 **Luxembursko** zaviedlo nový bakalársky program všeobecného lekárstva a **Poľsko** prijalo legislatívne opatrenia na prilákanie väčšieho počtu študentov na lekárske fakulty. Plány obnovy a odolnosti členských štátov, napríklad v **Luxembursku** a na **Malte**, zahŕňajú aj opatrenia na zavedenie nástrojov na zlepšenie plánovania pracovnej sily

²⁴⁶ Všetky opatrenia týkajúce sa zdravia uvedené v tomto a nasledujúcich dvoch odsekoch tvoria súčasť plánu obnovy a odolnosti konkrétneho členského štátu, s výnimkou bakalárskeho programu v Luxembursku.

v zdravotníctve. Opatrenia zahŕňajú aj širšie organizačné zdravotné aspekty. **Rakúsko** buduje sieť komunitných sestier a rozširuje ich úlohy ako koordinátorov starostlivosti a v oblasti prevencie. **Malta** pracuje na lepšej integrácii zahraničných zdravotníckych pracovníkov. **Holandsko** pracuje na vybudovaní štrukturálnej rezervy zdravotníckych pracovníkov.

Členské štáty sa snažia využívať prínosy digitalizácie, ktorá podporuje integrovanú starostlivosť, často ako súčasť širších reforiem, a to aj v rámci reforiem primárnej zdravotnej starostlivosti a aj v kontexte svojich plánov obnovy a odolnosti. Digitálna transformácia systému zdravotníctva prebieha v **Nemecku** od polovice roka 2021 po nadobudnutí účinnosti špecializovaného právneho rámca, ako aj v **Portugalsku**, a to vrátane modernizácie sietí informačných technológií a zavedenia nových funkcií pre telezdravotníctvo a telemonitoring ku konca roka 2022. Medzi cielenejšie riešenia patril modul telemedicíny, ktorý vyvíja **Luxembursko**, a ktorý bude spustený do marca 2023. V decembri 2021 **Litva** prijala zákon o sekundárnom využívaní zdravotných údajov a **Chorvátsko** plánuje zaviesť centrálny zdravotnícky informačný systém s cieľom využiť potenciál zdravotných údajov. Nový systém ePharmacy v **Írsku**, ktorý je podporený aj Mechanizmom na podporu obnovy a odolnosti, zabezpečí lepší prehľad o spotrebe liekov a nákladoch a prípadne umožní využívanie nástrojov vystavovania elektronických receptov v nemocniciach, vďaka čomu sa uľahčí prístup k zdravotnej starostlivosti.

Viacere členské štáty uskutočňujú reformy a investície do dlhodobej starostlivosti s cieľom rozširovať služby domácej starostlivosti a komunitné služby, zlepšovať kvalitu starostlivosti a aj pracovné podmienky v tomto sektore v súlade so zásadou piliera č. 18 (dlhodobá starostlivosť). Viaceré z týchto opatrení súvisia s reformami a investíciami uskutočňovanými v rámci národných plánov obnovy a odolnosti. **Rumunsko** a **Bulharsko** plánujú reformy na rozvoj komunitných služieb alebo rozšírenie služieb domácej starostlivosti, napríklad prostredníctvom odbornej prípravy personálu a rozširovania mobilných služieb domácej starostlivosti. V rámci svojho plánu obnovy a odolnosti **Litva** zlepšuje prístup k dlhodobej starostlivosti zriadením centier dlhodobej dennej starostlivosti a mobilných tímov. **Bulharsko**, **Portugalsko** a **Španielsko** investujú v rámci svojich plánov obnovy a odolnosti do systémov dlhodobej starostlivosti s cieľom modernizovať infraštruktúru a služby dlhodobej starostlivosti a prispôbiť ich novému modelu dlhodobej starostlivosti, ktorý sa viac zameriava na komunitnú starostlivosť. **Estónsko** zaviedlo v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti formálne vymedzenie dlhodobej starostlivosti. Okrem toho Estónsko výrazne zvýšilo mzdy pracovníkov v oblasti starostlivosti, ktoré sú financované prostredníctvom zvýšenia cien služieb starostlivosti. S cieľom zlepšiť kvalitu starostlivosti **Švédsko** podniklo kroky na zriadenie národného kompetenčného centra pre starostlivosť o starších ľudí a **Španielsko** uskutočňuje reformu, ktorá sa okrem iného zameriava na posilnenie kvality opatrovateľských služieb.