Rada
Európskej únie

V Bruseli 21. novembra 2023
(OR. en)

15438/23

SOC 773
EMPL 555
EDUC 439
ECOFIN 1183

SPRIEVODNÁ POZNÁMKA

Od:	Martine DEPREZOVÁ, riaditeľka, v zastúpení generálnej tajomníčky Európskej komisie
Komu:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generálna tajomníčka Rady Európskej únie
Č. dok. Kom.:	COM(2023) 904 final
Predmet:	NÁVRH SPOLOČNEJ SPRÁVY KOMISIE A RADY O ZAMESTNANOSTI

Delegáciám v prílohe zasielame dokument COM(2023) 904 final.

Príloha: COM(2023) 904 final

EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 21. 11. 2023
COM(2023) 904 final

NÁVRH SPOLOČNEJ SPRÁVY KOMISIE A RADY O ZAMESTNANOSTI

Obsah

HLAVNÉ ZÁVERY 3

KAPITOLA 1. PREHĽAD TRENDOV NA TRHU PRÁCE A SOCIÁLNYCH TRENDOV, POKROK PRI DOSAHOVANÍ CIEĽOVÝCH HODNÔT NA ROK 2030 A KĽÚČOVÉ HORIZONTÁLNE ZISTENIA O SOCIÁLNEJ KONVERGENCII 29

1.1. Kľúčové trendy na trhu práce 29

1.2. Hlavné sociálne trendy 32

1.3. Pokrok v hlavných cieľových hodnotách EÚ a národných cieľových hodnotách na rok 2030 35

1.4. Aktualizácia sociálneho prehľadu 41

1.5. Kľúčové horizontálne zistenia z analýzy jednotlivých krajín v prvej fáze zameranej na sociálnu konvergenciu 44

KAPITOLA 2. ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNE REFORMY – VÝSLEDKY A OPATRENIA ČLENSKÝCH ŠTÁTOV 51

2.1. Usmernenie č. 5: Zvyšovanie dopytu po pracovnej sile 51

2.1.1. Kľúčové ukazovatele 51

2.1.2. Opatrenia prijaté členskými štátmi 65

2.2. Usmernenie č. 6 – Zvyšovanie ponuky pracovnej sily a zlepšovanie prístupu k zamestnaniu, zručnostiam a kompetenciám 68

2.2.1. Kľúčové ukazovatele 69

2.2.2. Opatrenia prijaté členskými štátmi 96

2.3. Usmernenie č. 7: Zlepšovanie fungovania trhov práce a účinnosti sociálneho dialógu 106

2.3.1. Kľúčové ukazovatele 107

2.3.2. Opatrenia prijaté členskými štátmi 127

2.4: Usmernenie č. 8: Presadzovanie rovnakých príležitostí pre všetkých, podpora sociálneho začlenenia a boj proti chudobe 133

2.4.1. Kľúčové ukazovatele 134

2.4.2. Opatrenia prijaté členskými štátmi 162

KAPITOLA 3. ANALÝZA JEDNOTLIVÝCH KRAJÍN V PRVEJ FÁZE 170

Belgicko 172

Bulharsko 174

Česko 176

Dánsko 178

Nemecko 180

Estónsko 182

Írsko 183

Grécko 184
Španielsko 186
Francúzsko 187
Chorvátsko 188
Taliansko 190
Cyprus 192
Lotyšsko 194
Litva 196
Luxembursko 198
Maďarsko 200
Malta 201
Holandsko 203
Rakúsko 205
Poľsko 206
Portugalsko 207
Rumunsko 209
Slovinsko 211
Slovensko 213
Fínsko 215
Švédsko 217

HLAVNÉ ZÁVERY

Spoločnou správou Európskej komisie a Rady o zamestnanosti (SSZ) sa monitoruje situácia v oblasti zamestnanosti v Únii a vykonávanie usmernení pre politiky zamestnanosti v súlade s článkom 148 ZFEÚ. V súlade s usmerneniami pre politiky zamestnanosti členských štátov obsahuje táto správa ročný prehľad kľúčových ukazovateľov vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Únii, ako aj prehľad najnovších politických opatrení členských štátov[1]. Identifikujú sa v nej aj súvisiace kľúčové prioritné oblasti pre politické opatrenia. V kapitole 1 správy sa uvádza prehľad kľúčových trendov v oblasti zamestnanosti a sociálnych trendov a pokroku pri dosahovaní hlavných cieľových hodnôt EÚ a národných cieľových hodnôt na rok 2030, ako aj horizontálne zistenia založené na zásadách rámca sociálnej konvergencie. V kapitole 2 sa analyzujú výzvy a politické reakcie v členských štátoch pre každé zo štyroch usmernení pre politiky zamestnanosti. V kapitole 3 sa uvádza analýza jednotlivých krajín pre všetky členské štáty v súlade so zásadami rámca sociálnej konvergencie. 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 konvergencie, posilní sa úsilie Únie o spravodlivú zelenú a digitálnu transformáciu a prispeje sa k riešeniu demografických zmien, ako aj k dosahovaniu cieľov udržateľného rozvoja a vykonávaniu stratégií Únie rovnosti[2].

SSZ na rok 2024 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 správe je to zrealizované najmä prostredníctvom tematických rámčekov, ktoré sa týkajú kľúčových výziev v oblasti rovnosti príležitostí a prístupu na trh práce, spravodlivých pracovných podmienok a sociálnej ochrany a začlenenia, a to vzhľadom na sociálno-ekonomický výhľad a najnovšie politické iniciatívy. Monitoruje sa v nej pokrok pri dosahovaní hlavných cieľových hodnôt EÚ na rok 2030 v oblasti zamestnanosti, zručností a znižovania chudoby, ktoré takisto uvítali vedúci predstavitelia EÚ v Porte, ako aj Európska rada na zasadnutí v júni 2021. V tomto vydaní správy sa prvýkrát uvádza pokrok pri dosahovaní národných cieľových hodnôt na rok 2030, ktoré členské štáty predložili a prerokovali na zasadnutí Rady EPSCO v júni 2022.

Cieľové hodnoty v oblasti zamestnanosti, zručností a znižovania chudoby na rok 2030 sú hnacou silou politických opatrení v príslušných oblastiach politiky na úrovni EÚ a v členských štátoch. Solídny priemerný rast zamestnanosti za posledné dva roky nasmeroval EÚ k dosiahnutiu hlavnej cieľovej hodnoty v oblasti zamestnanosti na rok 2030 (miera zamestnanosti v EÚ musí vzrásť z úrovne 74,6 % v roku 2022 do roku 2030 o 3,4 percentuálneho bodu, aby sa dosiahla cieľová hodnota 78 %), hoci najnovšie štvrťročné údaje poukazujú na pomalší pokrok.

- V kontexte obnovy po pandémii COVID-19 a dobrého vývoja na trhu práce dosiahli všetky členské štáty do roku 2022 pokrok pri dosahovaní svojich cieľových hodnôt

[1] Poslednú aktualizáciu usmernení pre politiky zamestnanosti prijala Rada Európskej únie v októbri 2023 (Ú. v. EÚ L 2023/2528, 14.11.2023).

[2] Stratégia 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, stratégia v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030.

v oblasti zamestnanosti. Pre veľkú väčšinu z nich je na dosiahnutie cieľových hodnôt do roku 2030 potrebné vyvinúť ďalšie úsilie, pokiaľ ide o politiky v oblasti zamestnanosti a zručností. V značnom počte členských štátov existuje najväčší priestor na zlepšenie, pokiaľ ide o mieru zamestnanosti nízkokvalifikovaných osôb, po ktorej nasleduje miera zamestnanosti starších žien (55 – 64 rokov) a mladých ľudí (20 – 29) vo veľkom počte krajín.

- Zároveň je potrebný významný pokrok na dosiahnutie hlavnej cieľovej hodnoty EÚ na rok 2030 v oblasti vzdelávania dospelých stanovenej na 60 % v porovnaní s mierou 37,4 % v roku 2016, čo je v súlade s ambíciou, aby Európa zostala konkurencieschopná, inovatívna a inkluzívna, a to aj v kontexte zelenej a digitálnej transformácie.

- Napokon napriek náročnému sociálno-ekonomickému kontextu v posledných troch rokoch a vďaka rozhodným politickým opatreniam na úrovni EÚ a členských štátov zostal počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v EÚ vo všeobecnosti stabilný (pokles o 279 000 v roku 2022). Zatiaľ čo väčšina členských štátov zaznamenala od roku 2019 určitý pokrok pri dosahovaní svojich národných cieľových hodnôt v oblasti znižovania chudoby, niekoľko ďalších členských štátov zaznamenalo zmeny opačným smerom. Preto bude potrebné ďalšie značné úsilie a nepretržité monitorovanie, aby sa zaistilo splnenie stanovených vnútroštátnych ambícií v záujme dosiahnutia hlavnej cieľovej hodnoty EÚ, a to že do roku 2030 by malo byť o 15 miliónov menej ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v porovnaní s rokom 2019.

Vykonávaním reforiem a investícií uvedených v plánoch obnovy a odolnosti členských štátov sa spolu s fondmi politiky súdržnosti podporuje spravodlivý, inkluzívny a udržateľný rast. Okrem podpory poskytovanej na politické intervencie v príslušných oblastiach politiky z Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+), Európskeho fondu regionálneho rozvoja (EFRR), Fondu na spravodlivú transformáciu (FST) a Nástroja technickej podpory (TSI) 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. Týmto spôsobom mechanizmus prispieva aj k vykonávaniu Európskeho piliera sociálnych práv.[3] Členským štátom sa na sociálne výdavky vyčlenila celková suma približne 139,6 miliardy EUR, čo predstavuje asi 28 % celkových odhadovaných výdavkov.[4] Komisia v rámci Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti doteraz vyplatila približne 175 miliárd EUR vo forme grantov a úverov, ako aj predbežného financovania. Očakáva sa, že zo 6 266 míľnikov a cieľov zahrnutých v 27 plánoch obnovy a odolnosti 2 045 prispeje k sociálnym politikám. Z 808 míľnikov a cieľov splnených k 13. novembru 243 podporuje sociálne politiky, čo zodpovedá približne 30 % celkového počtu splnených míľnikov a cieľov a takmer 12 % míľnikov a cieľov súvisiacich so sociálnymi politikami zahrnutých do 27 plánov obnovy a odolnosti. Ako súčasť analýzy politickej reakcie SSZ obsahuje aj výber opatrení podporovaných z finančných prostriedkov EÚ, najmä z Mechanizmu na podporu

[3] Nariadenie (EÚ) 2021/241, ktorým sa zriaďuje Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti (Ú. v. EÚ L 57, 18.2.2021, s. 17).

[4] Kategórie sociálnych výdavkov sa vymedzujú a uplatňujú na základe metodiky prijatej Komisiou po konzultácii s Európskym parlamentom a členskými štátmi v delegovanom nariadení 2021/2105.

obnovy a odolnosti, ESF+, EFRR, FST a Nástroja technickej podpory. Všetkými týmito opatreniami sa podporia vyhliadky na rast a zamestnanosť, ako aj sociálna a hospodárska súdržnosť a odolnosť v Únii.

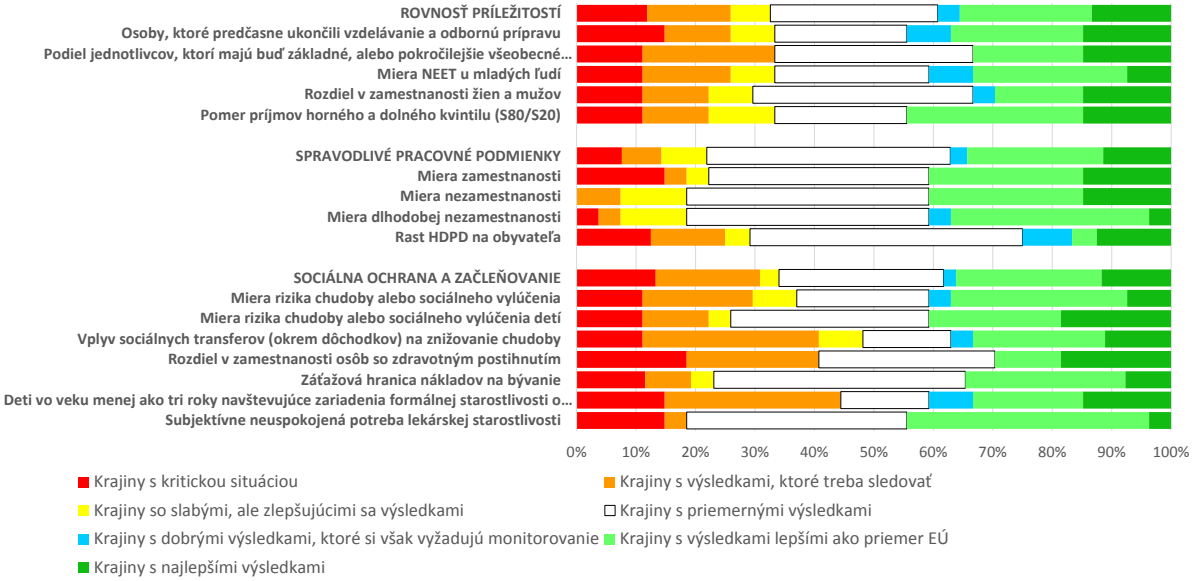
V nadväznosti na diskusie na zasadnutí Rady EPSCO v júni 2022 **SSZ na rok 2024 zahŕňa výraznejšie zameranie na jednotlivé krajiny v súlade so zásadami rámca sociálnej konvergencie**, ktoré vypracoval Výbor pre zamestnanosť (EMCO) a Výbor pre sociálnu ochranu (SPC)[5]. Pomocou existujúcich nástrojov (sociálny prehľad a dohodnutá semaforová metodika SSZ) sa analyzujú výzvy v oblasti zamestnanosti, zručností a v sociálnej oblasti v členských štátoch s cieľom identifikovať potenciálne riziká pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, ktoré si v druhej fáze vyžadujú hlbšiu analýzu. Analýzou jednotlivých krajín sa v tomto zmysle posilňuje monitorovanie oblasti zamestnanosti, zručností a sociálnej politiky v rámci európskeho semestra v súlade s článkom 148 ZFEÚ. SSZ obsahuje analýzu jednotlivých krajín v prvej fáze, ktorá je založená najmä na hlavných ukazovateľoch sociálneho prehľadu. Celkovo analýza v prvej fáze stanovená v rámci sociálnej konvergencie poukazuje na:

i) členské štáty, ktoré mali na začiatku relatívne horšie celkové výsledky v oblasti zamestnanosti a nezamestnanosti, sa v roku 2022 podstatne zlepšili, čo poukazuje na konvergenciu v týchto rozmeroch;
ii) potenciálne riziká pre vzostupnú sociálnu konvergenciu v súvislosti so zručnosťami, a to aj napriek nedávnemu pozitívnemu vývoju, čo môže predstavovať výzvy v oblasti zamestnateľnosti a zvýšiť nerovnosti, pokiaľ sa politické opatrenia výrazne neposilnia;
iii) sociálne výstupy, ktoré sú v roku 2022 vo všeobecnosti stabilné napriek viacerým krízam, ale mali by sa pozorne monitorovať vzhľadom na vysoké životné náklady.

Podrobnejšiu analýzu v druhej fáze (s použitím širšieho súboru kvantitatívnych a kvalitatívnych dôkazov, a to aj v súvislosti s pokrokom pri dosahovaní národných cieľových hodnôt na rok 2030) vykonajú útvary Komisie vo vzťahu ku krajinám, v prípade ktorých sa v prvej fáze identifikovali potenciálne riziká pre vzostupnú sociálnu konvergenciu (Bulharsko, Estónsko, Litva, Maďarsko, Rumunsko, Španielsko a Taliansko na základe analýzy uvedenej v tejto správe).

[5] Na základe práce, ktorú vykonala špecializovaná spoločná pracovná skupina Výboru pre zamestnanosť a Výboru pre sociálnu ochranu od októbra 2022 do mája 2023. Pozri správu pracovnej skupiny Výboru pre zamestnanosť a Výboru pre sociálnu ochranu o zavedení rámca sociálnej konvergencie do európskeho semestra a jej kľúčové posolstvá.

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



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

Celkovo boli výsledky na trhu práce v rokoch 2022 a 2023 v priemere silné, a to napriek mimoriadnym otrasom, ktorým členské štáty čelili, a v mnohých prípadoch prekročili úrovne spred pandémie. Hoci hospodárstvo EÚ bolo v poslednom čase menej dynamické, trh práce naďalej preukazoval odolnosť v kontexte otrasov súvisiacich so zdravím, s dodávateľskými reťazcami, cenami energií a potravín, prírodnými katastrofami a geopolitickou nestabilitou. K týmto výsledkom prispeli výnimočné opatrenia zavedené na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni v zložitom sociálno-ekonomickom kontexte posledných troch rokov.[6] Celkovo miera zamestnanosti v EÚ v roku 2022 dosiahla úroveň 74,6 % a v 2. štvrťroku 2023 sa ďalej zvýšila na 75,4 %, čo je o 2,5 percentuálneho bodu nad úrovňami spred pandémie (4. štvrťrok 2019). Miera nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti v EÚ v roku 2022 zároveň dosiahla najnižšiu úroveň, a to 6,2 %, resp. 2,4 % (pokles na 6 %, resp. 2,1 % v 2. štvrťroku 2023). Napriek tomu boli zaznamenané rozdiely medzi jednotlivými členskými štátmi a regiónmi, ako aj medzi jednotlivými odvetviami. Energetická kríza stlmila rast zamestnanosti vo vysoko energeticky náročných odvetviach, zatiaľ čo odvetvie informačných a komunikačných technológií (IKT) zaznamenalo najvyšší rast zamestnanosti, pričom medzi 4. štvrťrokom 2019 a 2. štvrťrokom 2023 sa vytvorilo viac ako milión pracovných miest.

[6] Okrem iného nástroj SURE: z celkových verejných výdavkov na oprávnené opatrenia vo výške 122 miliárd EUR počas celého trvania nástroja SURE sa 49 % vynaložilo na režimy skráteného pracovného času, 31 % na „podobné opatrenia“ pre samostatne zárobkovo činné osoby a 9 % na režimy mzdových dotácií. Pozri Nástroj SURE po jeho ukončení: záverečná polročná správa;COM(2023) 291 final.

Silný trh práce napriek mimoriadnym otrasom, ktorým ČŠ čelili

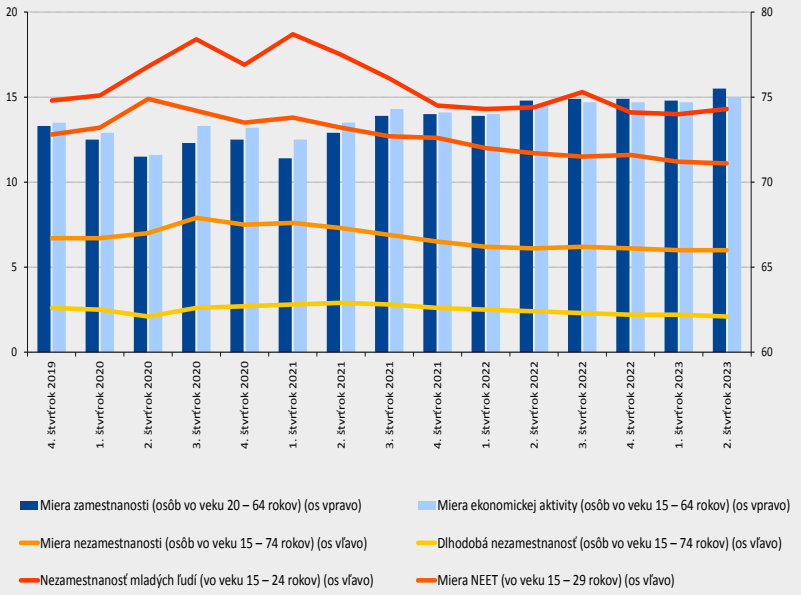
75,4 %
miera zamestnanosti (20 – 64 rokov) v 2. štvrťroku 2023 (o 0,7 percentuálneho bodu viac ako pred rokom)

75 %
miera ekonomickej aktivity (15 – 64 rokov) v 2. štvrťroku 2023 (o 0,5 percentuálneho bodu viac ako pred rokom)

6 %
miera nezamestnanosti (15 – 74 rokov) v 2. štvrťroku 2023 (o 0,1 percentuálneho bodu menej ako pred rokom)

14,3 %
miera nezamestnanosti mladých ľudí (15 – 24 rokov) v 2. štvrťroku 2023 (o 0,1 percentuálneho bodu menej ako pred rokom)

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



Zdroj: Eurostat [lfsi_emp_q], [une_rt_q], [une_ltu_q] a [lfsi_neet_q]. Sezónne očistené, kalendárne neočistené údaje.

Výrazný nedostatok pracovnej sily a zručností predstavuje prekážky pre hospodársky rast a môže spomaliť zelenú a digitálnu transformáciu, ak sa nebude primerane riešiť. Nedostatok pracovnej sily sa týka všetkých povolaní a úrovní zručností. Napriek určitému zmierneniu v posledných štvrťrokoch dosiahla miera voľných pracovných miest v EÚ v druhom štvrťroku 2023 hodnotu 2,7 %, čo je výrazne nad priemerom 1,7 % za obdobie 2013 – 2019.[7] V roku 2022 bol zaznamenaný výrazný nedostatok pracovnej sily v odvetviach, ako je zdravotná starostlivosť, STEM (najmä IKT), stavebníctvo a určité povolania v oblasti služieb. Nedostatok pracovnej sily v odvetviach, ktoré sú kľúčové pre zelenú transformáciu, sa od roku 2015 zdvojnásobil, zatiaľ čo poskytovanie odbornej prípravy v týchto odvetviach zostáva pod priemerom. V roku 2021 malo viac ako 60 %

[7] Európska komisia, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*, (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, ročný prieskum za rok 2023), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023.

podnikov v EÚ, ktoré prijali alebo sa pokúsili prijať odborníkov v oblasti IKT, problémy s obsadzovaním takýchto voľných pracovných miest. Rozsiahly nedostatok pracovnej sily je spôsobený vysokým dopytom po pracovnej sile napriek nedávnemu spomaleniu hospodárstva, ale úlohu mohli zohrať aj faktory obmedzujúce ponuku pracovnej sily (ako starnutie obyvateľstva a klesajúci trend počtu odpracovaných hodín na zamestnanca). Nedostatok pracovnej sily je zároveň vo významnej miere spôsobený aj novými pracovnými miestami, ktoré sa vytvorili v dôsledku zelenej a digitálnej transformácie, a nedostatkom zručností pracovnej sily relevantných pre trh práce. Nedávne mapovanie regionálnej konkurencieschopnej udržateľnosti ukazuje posun v zamestnanosti smerom k ekologickejším a produktívnejším odvetviam v rokoch 2008 – 2018 a výrazné rozdiely medzi regiónmi (rozvinutejším regiónom sa v transformácii darí lepšie ako menej rozvinutým alebo prechodným regiónom).[8] Napokon v niektorých prípadoch a odvetviach nedostatok pracovnej sily súvisí aj so zlými pracovnými podmienkami, najmä v odvetviach, ako je zdravotná starostlivosť, rezidenčná starostlivosť a doprava. Zlepšenie prístupu na trh práce, najmä prostredníctvom podpory integrácie nedostatočne zastúpených skupín (ženy, mladí ľudia, starší pracovníci, osoby s migrantským pôvodom) do trhu práce by mohlo pomôcť vyvážiť vplyv demografických zmien na ponuku pracovnej sily. V súlade s Európskym programom v oblasti zručností je nevyhnutné primerané poskytovanie možností zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie. Riešenie rodových rozdielov vo vzdelávaní, najmä v oblasti dosiahnutého terciárneho vzdelania a pri výbere študijných odborov, by mohlo pomôcť zvýšiť ponuku vysokokvalifikovanej pracovnej sily. Niekoľko členských štátov začalo vypracúvať národné stratégie v oblasti zručností, a to aj v rámci Paktu o zručnostiach, a stanovilo vnútroštátne priority a opatrenia na modernizáciu odborného vzdelávania a prípravy (OVP) a ich zameranie na budúcnosť. Zlepšenie pracovných podmienok by takisto pomohlo prilákať a udržať pracovníkov v určitých odvetviach a povolaniach, ktoré čelia nedostatku pracovnej sily. Okrem toho podpora mobility v rámci EÚ, ako aj prilákanie kvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín, pričom sa zabezpečí dodržiavanie a presadzovanie pracovných práv a práv na sociálnu ochranu, a nasmerovanie legálnej migrácie do povolaní, ktoré čelia nedostatku pracovnej sily, ako aj podpora okruhu talentov EÚ, môžu takisto prispieť k riešeniu nedostatku pracovnej sily a zručností, a to v plnej komplementárnosti s využívaním talentov z Únie.[9]

[8] Pozri Anabela Santos, Javier Barbero, Simone Salotti, Olga Diukanova a Dimitrios Pontikakis, *On the road to regional 'Competitive Environmental Sustainability': the role of the European structural funds* (Na ceste k regionálnej konkurencieschopnej a environmentálnej udržateľnosti: úloha európskych štrukturálnych fondov), Priemysel a inovácie, 2023 30:7, 801 – 823, DOI: 10.1080/13662716.2023.2236048.

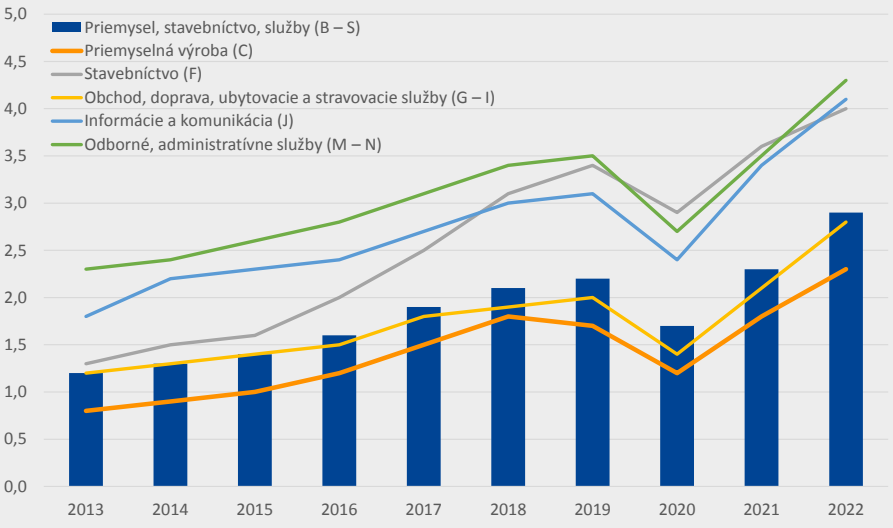
[9] Okruh talentov EÚ bol spustený v rámci balíka opatrení v oblasti zručností a mobility talentov, ktorý Komisia prijala 15. novembra 2023.

Výrazný nedostatok pracovnej sily v Únii

Miera voľných pracovných miest 4 % alebo viac v odborných, vedeckých a technických činnostiach, informačnom a komunikačnom odvetví a stavebníctve v roku 2022

O 30 % vyšší nedostatok pracovnej sily v roku 2022 v porovnaní s rokom 2019

Miera voľných pracovných miest v EÚ podľa ekonomických činností (v %, ročné 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 [jvs_a_rate_r2]

Napriek nárastu nominálnych miezd reálne mzdy v roku 2022 klesli takmer vo všetkých členských štátoch v rôznej miere, čím sa zdôraznil význam dobre vyvážených mechanizmov stanovovania miezd. Nepriaznivé podmienky na trhu práce a vysoká inflácia spôsobili tlak na rast nominálnych miezd. Napriek tomu rast nominálnych miezd v EÚ na úrovni 4,8 % v roku 2022 zostal pod úrovňou inflácie, čo spôsobilo pokles reálnych miezd takmer vo všetkých členských štátoch a v priemere o 3,7 % v EÚ.[10] V dôsledku výraznejšieho rastu miezd a zmierňovania inflácie sa však pokles reálnych miezd v prvej polovici roku 2023 spomalil. Na obmedzenie sociálnych dôsledkov vysokých životných nákladov, najmä v prípade ľudí s nízkymi príjmami, je nevyhnutné postupne obnovovať kúpnu silu a zmierňovať ďalšie straty. Vývoj rozpätia zisku naznačuje potenciálny priestor na ďalšie zvyšovanie miezd v niektorých odvetviach, pričom treba zostať obozretný, pokiaľ ide o sekundárne vplyvy na infláciu. V tejto súvislosti má na dosiahnutie celkového rastu miezd, ktorý podporuje kúpnu silu, najmä pracovníkov s nízkymi a so strednými mzdami, a zároveň podporuje vytváranie pracovných miest a zabezpečuje konkurencieschopnosť, zásadný význam silný sociálny dialóg a účinné kolektívne vyjednávanie v súlade s vnútroštátnymi postupmi.

Primeranými minimálnymi mzdami sa môže prispieť k ochrane kúpnej sily zamestnancov s nízkou mzdou a zníženiu chudoby zamestnaných, pričom sa posilní motivácia pracovať. Od januára 2022 do júla 2023 sa zákonné minimálne mzdy

[10] Najnovší vývoj miezd pozri v dokumente Európskej komisie *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2023* (Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe: výročné preskúmanie za rok 2023) (pripravuje sa).

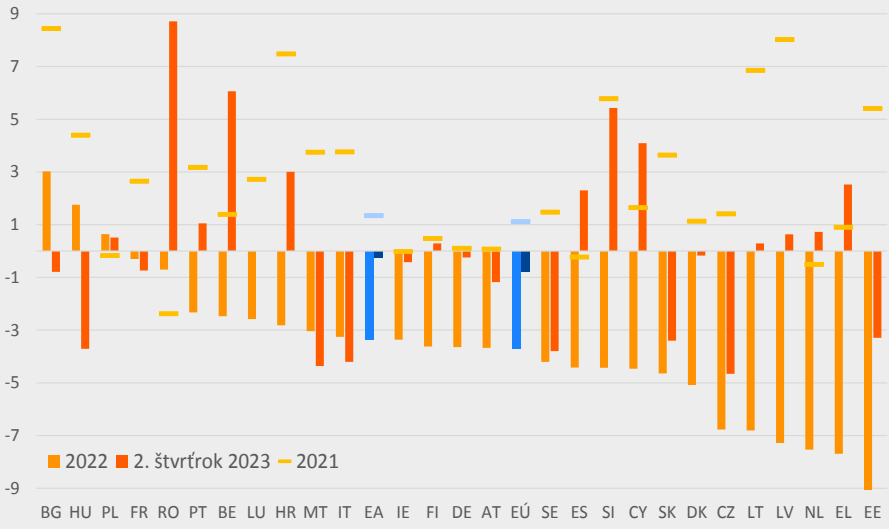
v nominálnom vyjadrení výrazne zvýšili vo všetkých členských štátoch, kde sú zavedené, čím sa kompenzoval vplyv vysokej inflácie na kúpnu silu osôb s minimálnou mzdou v polovici týchto členských štátov. Tento nárast odzrkadľoval automatické úpravy indexácie, ak sú takéto mechanizmy zavedené, ako aj diskrečné aktualizácie. Okrem toho v členských štátoch bez zákonnej minimálnej mzdy kolektívne dohodnuté mzdy v najhoršie platených povolaniach zaznamenali tlmený rast, čo viedlo k značným reálnym stratám. Je zvlášť dôležité zmierniť účinky vysokej inflácie, najmä pokiaľ ide o zamestnancov s nízkou mzdou, ktorých stále vysoké ceny energií a potravín zasiahli neprimerane. Transpozícia smernice o primeraných minimálnych mzdách[11] bude zásadná s cieľom prispieť k ochrane kúpnej sily zamestnancov s nízkou mzdou a predchádzať nárastu chudoby zamestnaných a zároveň posilní motiváciu pracovať, pričom kľúčovú úlohu pri jej vykonávaní budú zohrávať sociálni partneri. Smernica takisto obsahuje ustanovenia na podporu kolektívneho vyjednávania a posilnenie mechanizmov presadzovania a monitorovania vo všetkých členských štátoch.

Reálne mzdy sa v roku 2022 znížili a naďalej klesajú, i keď pomalším tempom

Nominálna odmena na zamestnanca sa v roku 2022 **zvýšila o 4,8 %** a v 2. štvrťroku 2023 o **6 %** v porovnaní s 2. štvrťrokom 2022

Reálne mzdy sa však v roku 2022 **znížili o 3,7 %** a v 2. štvrťroku 2023 o **0,8 %** v porovnaní s 2. štvrťrokom 2022

Reálna hrubá mzda a plat na zamestnanca
(medziročná zmena v %; 2021, 2022 a 2. štvrťrok 2023)



Zdroj: Európska komisia, databáza AMECO, nominálna hrubá mzda a plat na zamestnanca [hwwdw]; deflátor: harmonizovaný index spotrebiteľských cien [zcpih]. Za 2. štvrťrok 2023: Výpočty GR EMPL na základe údajov Eurostatu, mzdy a platy [namq_10_gdp], celková zamestnanosť (domáci koncept) [namq_10_a10_e a harmonizovaný index spotrebiteľských cien [prc_hicp_midx].

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

Zatiaľ čo rôzne zmluvné dojednania zohľadňujú aj rôzne individuálne preferencie a potreby a ponúkajú väčšiu flexibilitu pre pracovníkov aj podniky, segmentácia trhu práce zostáva jednou z viacerých príčin nerovnosti. Platí to najmä v prípade, keď dočasné pracovné zmluvy neslúžia ako prechod k trvalým pracovným miestam. Takéto zmluvy (a najmä zmluvy na veľmi krátky čas) sa často spájajú s menej priaznivými pracovnými podmienkami, menšou motiváciou zapájať sa a investovať do kontinuálneho vzdelávania a odbornej prípravy špecifickej pre danú prácu a s rozdielmi v sociálnej ochrane v porovnaní s trvalým zamestnaním.[12] V roku 2022 bol v EÚ podiel zamestnaných osôb s dočasnými pracovnými zmluvami medzi všetkými zamestnancami vo všeobecnosti stabilný (na úrovni 12,9 %, pričom viac ako polovica z nich mala takéto pracovné zmluvy nedobrovoľne), rozdiely v jednotlivých členských štátoch však boli výrazné. Tento podiel bol výrazne vyšší medzi mladými ľuďmi a migrantmi, zatiaľ čo ženy boli takisto relatívne častejšie dočasne zamestnané než muži. Aj samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov sú vo všeobecnosti vystavené vyššiemu riziku neistoty. Okrem toho, že samostatná zárobková činnosť je spojená s pretrvávajúcimi rozdielmi v pokrytí sociálnej ochrany, môžu sa pod ňou v určitých prípadoch skrývať závislé pracovnoprávne vzťahy (tzv. nepravá samostatná zárobková činnosť).[13] Všeobecnejšie povedané, rozšírené využívanie atypických foriem zamestnania môže takisto znížiť atraktívnosť odvetví a povolaní pre pracovníkov, a tým prispieť k prehĺbeniu nedostatku pracovnej sily. Súčasne s rozsiahlou škálou foriem zmluvných dojednaní musí existovať aj primeraný prístup k sociálnej ochrane a k možnostiam vzdelávania a rozvoja, aby sa pracovníci pripravili aj na budúce transformácie.

[12] Eurofound, *Labour market segmentation, Observatory* (Segmentácia trhu práce, monitorovanie), 2019.

[13] Správa Európskej komisie o vykonávaní odporúčania Rady z roku 2019 o prístupe k sociálnej ochrane, COM(2023) 43 final.

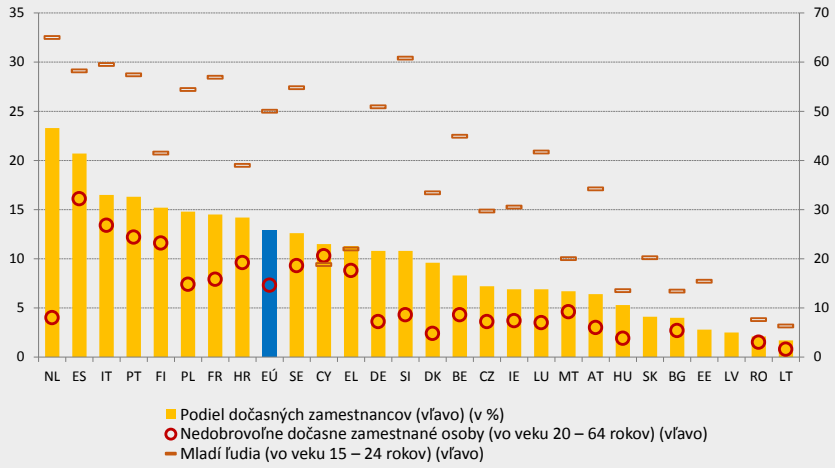
Existujú veľké rozdiely vo využívaní dočasných pracovných zmlúv v jednotlivých členských štátoch, pričom tieto zmluvy majú častejšie mladí ľudia

12,9 %
pracovníkov (20 – 64 rokov) s **dočasnými pracovnými zmluvami** v roku 2022

50 %
mladých ľudí (15 – 24 rokov) s **dočasnými pracovnými zmluvami**

7,3 %
zamestnancov (20 – 64 rokov) s **nedobrovoľnými dočasnými pracovnými zmluvami**

Dočasní zamestnanci ako percentuálny podiel celkového počtu zamestnancov podľa veku (15 – 24 rokov) a pohlavia (v %, 2022)



Zdroj: Eurostat [lfsa_etpgan] a [lfsa_etgar], VZPS v EÚ.

Oživenie trhov práce v EÚ po pandémii posilnilo úlohu platformovej ekonomiky, ktorá prispieva k vytváraniu príležitostí na trhu práce, no zároveň môže predstavovať výzvy z pohľadu pracovných podmienok a sociálnej ochrany. Na základe údajov z prieskumov 2,4 % respondentov vykonávalo v EÚ v roku 2022 prácu prostredníctvom digitálnych platforiem pre služby online a 1,9 % respondentov tak robilo prostredníctvom digitálnych platforiem pre služby na mieste, hoci rozdiely v jednotlivých členských štátoch sú veľké. Algoritmické riadenie môže prispieť k zvýšeniu efektívnosti a zlepšeniu celkovej kvality služieb v platformovej ekonomike. Algoritmy používajú údaje o polohe, dostupnosti, zručnostiach a výkonnosti pracovníkov v minulosti s cieľom priradiť úlohy najvhodnejším pracovníkom v reálnom čase. Algoritmické riadenie okrem toho umožňuje monitorovať výkonnosť pracovníkov prostredníctvom hodnotenia spotrebiteľov a iných metrík, pričom ponúka spätnú väzbu týkajúcu sa presadzovania noriem platforiem v reálnom čase. Používanie algoritmického riadenia v spoločnostiach však môže zároveň viesť k zvýšenej kontrole pracovníkov a k ich väčšiemu vystaveniu hodnoteniam, čo môže obmedziť ich samostatnosť a kontrolu nad pracovnými úlohami. Používanie algoritmického riadenia nastoľuje otázky transparentnosti, zodpovednosti a spravodlivosti vo vzťahu k pracovníkom. Okrem toho integrácia umelej inteligencie do algoritmického riadenia predstavuje riziko posilnenia existujúcich predsudkov a diskriminačných postupov. Popri výzvach súvisiacich s nepriehľadnosťou systémov algoritmického riadenia a ich vplyvom na prideľovanie úloh, a tým aj na príjmy pracovníkov platforiem, existujú riziká nesprávnej klasifikácie postavenia v zamestnaní týchto pracovníkov (ktorí môžu byť nesprávne označení za samostatne zárobkovo činné osoby, a teda bez nároku na práva a ochranu zamestnancov). Navrhovaná

smernica o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy bude slúžiť na zmiernenie potenciálnych nebezpečenstiev spojených s algoritmami pre osoby pôsobiace na digitálnych pracovných platformách. Stanovujú sa v nej aj kolektívne práva zástupcov pracovníkov týkajúce sa informácií. Tieto nové práva nielenže zvýšia transparentnosť automatizovaných systémov pre pracovníkov platforiem, ale digitálne pracovné platformy budú v ich dôsledku takisto musieť systematicky posudzovať vplyv takýchto systémov na pracovné podmienky. Ďalej sa týmito právami zabezpečí, aby v kontexte práce pre platformy podliehali významné automatizované rozhodnutia ľudskému preskúmaniu.

Štúdie o umelej inteligencii poukazujú na potenciálne silný vplyv strojového učenia na trhy práce, pričom sa očakáva, že v porovnaní s predchádzajúcim technologickým vývojom budú viac ovplyvnené administratívne a kreatívne profesie. Podľa OECD v roku 2019 celkovo 26,7 % pracovnej sily vykonávalo v členských štátoch povolania s vysokým rizikom automatizácie.[14] Sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie sú v takomto kontexte kľúčové na zabezpečenie participatívneho prístupu k riadeniu zmien vyplývajúcich z technologického vývoja, na riešenie potenciálnych obáv a zároveň na podporu prispôsobenia sa pracovníkov zmene (aj prostredníctvom poskytovania zručností). Je nevyhnutné, aby účinné aktívne politiky trhu práce vrátane systémov zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie a služieb zamestnanosti sprevádzali takéto zmeny a poskytovali účinnú podporu pri prechode zo zamestnania do zamestnania. Pokiaľ ide o generatívnu umelú inteligenciu, podľa nadácie Eurofound sa využívanie strojového učenia vo všeobecnosti považuje za pozitívne, pretože môže pomôcť tráviť menej času rutinnými úlohami a viac sa zamerať na úlohy s vyššou pridanou hodnotou.[15] Celkovo možno konštatovať, že hoci umelá inteligencia a modely strojového učenia, najmä tie, ktoré sú založené na generatívnych predtrénovaných transformačných mechanizmoch (napríklad ChatGPT), prinášajú veľké príležitosti, môžu mať v budúcnosti silný vplyv na pracovníkov na administratívnych pozíciách[16] či ovplyvniť dokonca aj kreatívne povolania.[17] Rýchly pokrok v týchto technológiách si vyžaduje pozorný dohľad, aby bolo možné využiť ich výhody a zároveň predvídať potenciálne negatívne vplyvy a vypracovať vhodné a včasné opatrenia politík vrátane opatrení týkajúcich sa trhov práce a primeranej účasti pracovníkov na zvyšovaní produktivity, ktoré prináša umelá inteligencia. V tejto súvislosti predstavuje umelá inteligencia výzvy z hľadiska transparentnosti, zodpovednosti a jej možného vplyvu na práva a príjmy pracovníkov. V navrhovanom akte o umelej inteligencii sa napríklad systémy umelej

---

14 Pozri *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market* (Výhľad OECD v oblasti zamestnanosti na rok 2023: umelá inteligencia a trh práce), OECD Publishing, 2023 a Gmyrek, P., *a kol*., *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (Generatívna umelá inteligencia a pracovné miesta: globálna analýza potenciálnych účinkov na množstvo a kvalitu pracovných miest), pracovný dokument MOP č. 96, 2023.

15 Eurofound, *Ethical digitalisation at work: from theory to practice* (Etická digitalizácia v práci: od teórie k praxi), 2023; Eurofound, *Ethics in the digital workplace* (Etika na digitálnom pracovisku), 2022; a Eurofound, *Digitisation in the workplace* (Digitalizácia na pracovisku), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, 2021.

16 Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D. 2023. *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (Generatívna umelá inteligencia a pracovné miesta: globálna analýza potenciálnych účinkov na množstvo a kvalitu pracovných miest), pracovný dokument MOP č. 96, (Ženeva, MOP) https://doi.org/10.54394/FHEM8239.

17 Pozri napríklad dohodu medzi združeniami Writers Guild of America a Alliance of Motion Picture and Television Producers s cieľom riešiť existujúce obavy týkajúce sa vplyvu umelej inteligencie na filmový priemysel. Nová zmluva, ktorá bola uzavretá na konci jedného z najdlhších hollywoodskych štrajkov, obsahuje predpisy o používaní umelej inteligencie vo filmových a televíznych projektoch.

inteligencie používané pri nábore a riadení pracovníkov označujú za vysoko rizikové a ukladajú sa v ňom požiadavky na transparentnosť, bezpečnosť, presnosť a ľudský dohľad.

Napriek zlepšeniam mladí ľudia v mnohých členských štátoch naďalej čelia výzvam pri integrácii do trhov práce, čo si vyžaduje osobitnú pozornosť a cielené politické opatrenia. Nezamestnanosť mladých ľudí od roku 2020 klesla o 3,1 percentuálneho bodu, ale na úrovni 14,5 % v roku 2022 zostáva takmer trikrát vyššia ako v prípade celkového obyvateľstva v produktívnom veku v EÚ. Regionálne rozdiely pretrvávajú, pričom vysoké úrovne sa zaznamenali napr. v najvzdialenejších regiónoch EÚ. Podobne podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), výrazne klesol na úroveň pred pandémiou, ale v 2. štvrťroku 2023 zostáva v EÚ na úrovni 11,1 % a v niektorých členských štátoch je zvlášť vysoký, pričom výrazné rozdiely existujú aj v rámci jednotlivých krajín. Ženy a mladí ľudia, ktorí sa narodili mimo EÚ, tvoria vysoký podiel NEET. Primeraná a včasná integrácia mladých ľudí do trhu práce alebo do systémov vzdelávania a odbornej prípravy je kľúčom k budúcemu kariérnemu úspechu. Obdobia nezamestnanosti na začiatku pracovného života môžu svojím „stigmatizujúcim účinkom“ poškodiť budúce kariérne vyhliadky a zárobkovú schopnosť a potenciálne takisto prinášajú väčšie riziko chudoby a sociálneho vylúčenia alebo v extrémnejších prípadoch fyzických a psychických zdravotných problémov. V dôsledku veľkých transformácií, ktoré nás čakajú, súvisiacich s ekologizáciou a digitalizáciou našich hospodárstiev je ešte väčšia potreba zabezpečiť, aby boli mladé generácie dobre integrované do trhu práce a do spoločnosti a aby boli schopné zvládnuť zmeny a riadiť tieto transformácie. V tejto súvislosti je potrebné vyvinúť trvalé úsilie na prekonanie štrukturálnych výziev, ktoré bránia mladým ľuďom vrátiť sa na trh práce, najmä v kontexte rozsiahleho nedostatku pracovnej sily a zručností. Posilnená záruka pre mladých ľudí môže pomôcť zamerať sa na NEET poskytovaním kvalitného zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovských príprav alebo stáží do štyroch mesiacov od straty zamestnania alebo ukončenia formálneho vzdelávania ľudí.[18] 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.

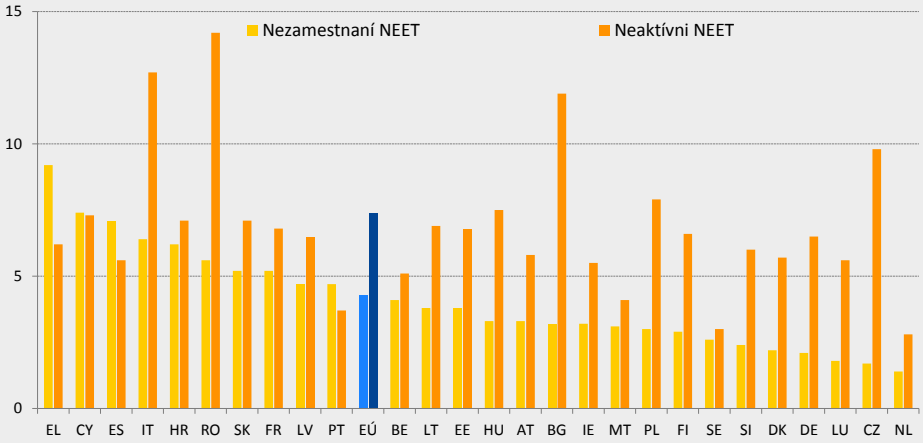
[18] Odporúčanie Rady z 30. októbra 2020 o moste k pracovným miestam – posilnení záruky pre mladých ľudí, a ktorým sa nahrádza odporúčanie Rady z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí 2020/C 372/01 (Ú. v. EÚ C 372, 4.11.2020, s. 1).

Mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, sú častejšie neaktívni než nezamestnaní

V roku 2022 bolo **7,4 % NEET** v EÚ **neaktívnych**

4,3 % NEET neboli zamestnané, pričom **nezamestnaní boli častejšie muži než ženy**

Mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) podľa postavenia v zamestnaní (15 – 29 rokov, v %), 2023



Poznámka: Zlom v časovom rade v prípade CZ aj SK.
Zdroj: Eurostat [edat_lfse_20], VZPS v EÚ.

Starší pracovníci sú aktívnejší na trhu práce než kedykoľvek predtým, stále však existuje priestor na zlepšenie, najmä v prípade žien. Obyvateľstvo EÚ rýchlo starne, pričom sa očakáva, že medián veku sa do konca storočia zvýši o viac ako štyri roky zo 44,4 roka v roku 2022, zatiaľ čo podiel obyvateľstva v produktívnom veku sa výrazne zníži. Niektoré členské štáty a regióny sú výraznejšie zasiahnuté demografickými výzvami než iné, pričom existuje riziko prehlbovania existujúcich rozdielov v celej EÚ. Miera zamestnanosti starších pracovníkov (vo veku 55 – 64 rokov) sa v EÚ výrazne zvýšila zo 44,7 % v roku 2010 na 62,3 % v roku 2022 v dôsledku zvýšenia ich miery účasti na trhu práce. Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v tejto vekovej skupine na úrovni 12,5 percentuálneho bodu bol napriek tomu väčší ako v prípade celkovej pracovnej sily, hoci sa od roku 2010 zmenšil. Očakáva sa, že starnutie obyvateľstva bude mať vplyv na ponuku pracovnej sily, a tým sa zredukuje pracovná sila, pričom sa potenciálne prehĺbi nedostatok zručností a pracovnej sily v Únii. V tejto súvislosti zohráva dlhší pracovný život dôležitú úlohu pri podpore ponuky práce a zabezpečovaní fiškálnej udržateľnosti systémov sociálnej ochrany a zároveň zaručuje sociálnu súdržnosť, solidaritu a prenos poznatkov medzi generáciami. V súbore demografických nástrojov, ktorý nedávno predložila Komisia, sa stanovuje komplexný prístup k demografickým zmenám. Členské štáty sa vyzývajú, aby podporovali zdravé a aktívne starnutie, čo ľuďom umožní zachovať si kontrolu nad vlastným životom a stále prispievať k hospodárstvu a spoločnosti.[19]

Rodové nerovnosti na trhu práce sú naďalej rozšírené a odrážajú sa v rozdieloch v zamestnanosti aj odmeňovaní žien a mužov Hoci rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v porovnaní s rokom 2021 v EÚ mierne klesol, bol naďalej významný, a to na úrovni 10,7 percentuálneho bodu v roku 2022, pričom medzi jednotlivými členskými štátmi a regiónmi

[19] Pozri oznámenie Komisie *Demografické zmeny v Európe: súbor nástrojov pre opatrenia*, COM(2023) 577 final.

existovali veľké rozdiely. Rozdiel bol takisto výrazne vyšší, ak sa zohľadnil vyšší podiel práce na kratší pracovný čas medzi ženami (v roku 2022 sa zvýšil na 16 percentuálnych bodov „v ekvivalente plného pracovného času“). Okrem toho bol rozdiel v zamestnanosti žien a mužov oveľa vyšší v prípade osôb s deťmi než v prípade osôb bez detí. Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov boli takisto veľké vo väčšine krajín (12,7 % v roku 2021 v EÚ), a to aj napriek pokroku, ktorý sa dosiahol za posledné desaťročie. Čiastočne ich možno spojiť s i) nadmerným zastúpením žien, pokiaľ ide o relatívne nízko platené pracovné miesta a prácu na kratší pracovný čas; ii) nedostatočným zastúpením žien vo vedúcich pozíciách a iii) väčšími ťažkosťami žien pri zosúlaďovaní pracovných povinností a opatrovateľských povinností. Napriek tomu najväčšia časť rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v EÚ nesúvisí s objektívnymi a merateľnými charakteristikami jednotlivcov, čo naznačuje, že k tomu pravdepodobne prispievajú iné faktory vrátane diskriminácie a netransparentných mzdových štruktúr. Tieto rozdiely v odmeňovaní bránia ekonomickej nezávislosti žien počas pracovného života, negatívne ovplyvňujú ich účasť na trhu práce a prispievajú aj k rozdielom v dôchodkoch žien a mužov (26 % v EÚ v roku 2022), pričom staršie ženy sú viac ohrozené chudobou. Boj proti rodovej diskriminácii v odmeňovaní a nerovnostiam v odmeňovaní a zlepšenie fungovania daňových systémov môže poskytnúť väčšiu motiváciu pre viac žien, aby sa stali ekonomicky aktívnymi, čo je dôležité aj vzhľadom na značný nedostatok pracovnej sily a zručností. Zlepšenie dostupnosti kvalitného a cenovo dostupného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve a služieb dlhodobej starostlivosti je kľúčom k zvýšeniu účasti žien na trhu práce v súlade s Európskou zárukou pre deti[20], s novými barcelonskými cieľmi, so stratégiou EÚ pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 a s odporúčaním Rady o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve a s odporúčaním týkajúcim sa prístupu k cenovo dostupnej vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti.[21] Napokon v súlade so smernicou o transparentnosti odmeňovania[22] sú na odhalenie rodového vychýlenia v štruktúrach a stanovovaní odmeňovania nevyhnutné opatrenia v oblasti transparentnosti odmeňovania, ktoré umožňujú pracovníkom účinne si uplatňovať právo na rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty.

[20] Odporúčanie Rady (EÚ) 2021/1004 zo 14. júna 2021, ktorým sa zriaďuje Európska záruka pre deti (Ú. v. EÚ L 223, 22.6.2021, s. 14 – 23).

[21] Pozri odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve:: barcelonské ciele do roku 2030 2022/C 484/01; *Snaha o Úniu rovnosti*, stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 a odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 týkajúce sa prístupu k cenovo dostupnej, vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti 2022/C 476/01.

[22] Pozri smernicu Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania.

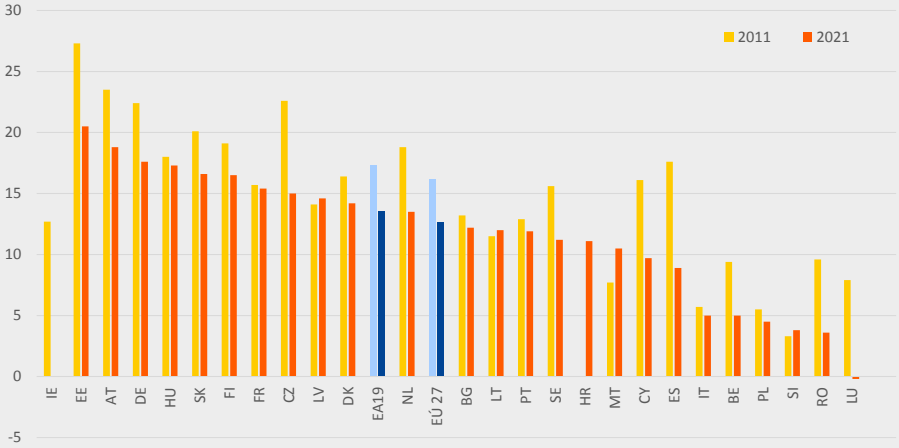
Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sú napriek zlepšeniam naďalej výrazné

12,7 % rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v roku 2021 v EÚ s veľkými rozdielmi v jednotlivých členských štátoch

10,7 percentuálneho bodu rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v EÚ v roku 2022

26 % rozdiel v dôchodkoch žien a mužov v EÚ v roku 2022

Rozdiel medzi priemerným hrubým hodinovým zárobkom zamestnancov a zamestnankýň vyjadrený ako percentuálny podiel priemerného hrubého hodinového zárobku mužov (v %, 2021 a 2011)



Poznámka: zoradené podľa hodnôt z roku 2021. Údaje chýbajú v prípade EL za všetky roky, v prípade HR za rok 2011 a v prípade IE za rok 2021.
Zdroj: Eurostat [earn_gr_gpgr2].

Napriek nedávnym zlepšeniam sa osoby so zdravotným postihnutím stále stretávajú s významnými prekážkami na trhu práce. Rozdiel v zamestnanosti medzi osobami so zdravotným postihnutím a bez zdravotného postihnutia dosiahol v roku 2022 v EÚ úroveň 21,4 percentuálneho bodu. Okrem toho v roku 2020 bola miera nezamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím takmer dvakrát vyššia ako v prípade osôb bez zdravotného postihnutia. Mnohé osoby so zdravotným postihnutím sa takisto nezúčastňujú na trhu práce, čo sa odráža v miere ekonomickej aktivity na úrovni 60,7 % (v porovnaní s 83,4 % v prípade osôb bez zdravotného postihnutia). V súlade so stratégiou v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030 je na zlepšenie situácie osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce potrebné ďalšie politické úsilie a cielené opatrenia, ktoré sú opísané v balíku opatrení v oblasti zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím[23]. Preto je kľúčové posilniť kapacity služieb zamestnanosti a integračných služieb, podporovať prijímanie zamestnancov a bojovať proti stereotypom a zároveň zabezpečiť primerané úpravy v práci v závislosti od ich potrieb.

[23] Pozri balík opatrení v oblasti zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím na zlepšenie výsledkov osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce.

Čitateľské kompetencie sa v celej EÚ zhoršili, pričom sociálno-ekonomické postavenie má na to naďalej najväčší vplyv, zatiaľ čo výrazný nedostatok učiteľov, ktorý súvisí aj s nízkou atraktívnosťou tohto povolania, ohrozuje poskytovanie kvalitného vzdelávania. Na základe štúdie Pokrok v medzinárodnej úrovni čitateľskej gramotnosti za rok 2021 (PIRLS) takmer štvrtina všetkých žiakov štvrtého ročníka dosahuje slabé výsledky v čítaní, pričom v rokoch 2016 – 2021 sa takmer vo všetkých zúčastnených členských štátoch zaznamenal klesajúci trend. V priemere bol rozdiel vo výsledkoch medzi deťmi s vyšším sociálno-ekonomickým postavením v porovnaní s deťmi s nízkym sociálno-ekonomickým postavením výrazný, čo zodpovedá približne dvom ročníkom školskej dochádzky. Poukazuje to na výzvy, ktorým čelí vzdelávací systém v súvislosti s cieľom vybaviť všetkých študentov základnými zručnosťami potrebnými na úspech v spoločnosti a na trhu práce a zabezpečiť rovnaké príležitosti. Hoci podiel mladých ľudí, ktorí dosiahli nanajvýš nižšie sekundárne vzdelanie a ktorí predčasne ukončili vzdelávanie alebo odbornú prípravu, v roku 2022 v EÚ ďalej (mierne) klesal, pretrvávali značné rozdiely v jednotlivých členských štátoch, ako aj podľa rodu, krajiny narodenia a miesta bydliska. To predstavuje výzvy, pokiaľ ide o zamestnateľnosť, schopnosť učiť sa a prispôsobiť sa neskôr v živote. Zároveň má väčšina členských štátov ťažkosti s obsadzovaním učiteľských pozícií vo všetkých sektoroch povinnej školskej dochádzky, a najmä v predmetoch STEM, prilákaním dostatočného počtu študentov učiteľstva a udržaním začínajúcich učiteľov v tomto povolaní. Stať sa učiteľom už nie je pre mladých ľudí vo väčšine krajín atraktívnou kariérnou voľbou. Atraktívnosť učiteľského povolania závisí od rôznych faktorov vrátane odmeňovania a pracovných podmienok. V roku 2018 mal len jeden z piatich učiteľov dojem, že spoločnosť ich prácu oceňuje, zatiaľ čo mnohí učitelia uvádzali pracovný stres a veľkú pracovnú záťaž.[24] Zvyšovanie atraktívnosti učiteľského povolania je kľúčom k tomu, aby EÚ dosiahla svoje ciele v oblasti vzdelávania stanovené ako súčasť európskeho vzdelávacieho priestoru[25] a uspokojila rastúci dopyt po zručnostiach, a to aj v kontexte zelenej a digitálnej transformácie.

[24] OECD, *výsledky TALIS 2018: učitelia a vedúci pracovníci škôl ako účastníci celoživotného vzdelávania*, OECD Publishing, Paríž, 2019.

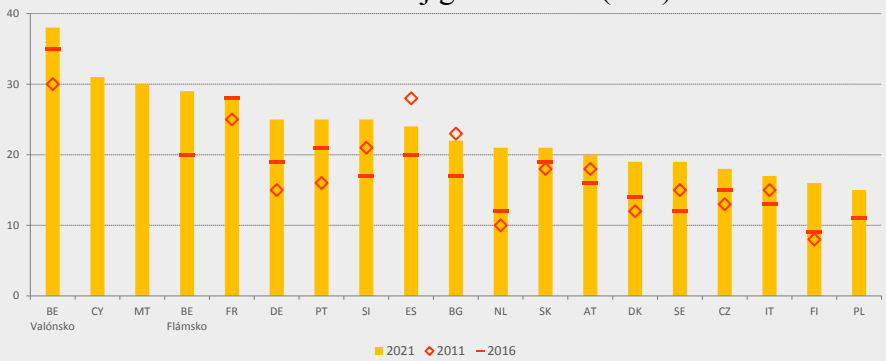
[25] Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov z 30. septembra 2020 o vytvorení európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2025.

Čitateľská gramotnosť sa v celej EÚ zhoršila

Takmer štvrtina všetkých žiakov štvrtého ročníka **dosahuje slabé výsledky v čítaní**

Ich **sociálno-ekonomické pomery** majú naďalej najväčší vplyv na ich výsledky

Podiel študentov štvrtého ročníka, ktorí dosiahli nanajvýš nízku medzinárodnú referenčnú hodnotu v štúdii Pokrok v medzinárodnej úrovni čitateľskej gramotnosti (v %).



Poznámka: BE Valónsko odkazuje na Francúzske spoločenstvo Belgicka, zatiaľ čo BE Flámsko odkazuje na Flámske spoločenstvo. Znázorňujú sa len vzdelávacie systémy, ktoré zbierajú údaje na konci štvrtého ročníka. Údaje za BE Flámsko, Cyprus, Maltu a Poľsko z roku 2011 nie sú k dispozícii; z roku 2016 nie sú k dispozícii za Cyprus a Maltu.
Zdroj: Výpočet GR EAC na základe štúdie PIRLS za rok 2021.

Keďže väčšina pracovníkov v EÚ už v práci používa digitálne nástroje, je potrebné vyvinúť značné úsilie na zlepšenie digitálnych zručností obyvateľstva, najmä v prípade nízkokvalifikovaných osôb, starších ľudí a štátnych príslušníkov tretích krajín. V roku 2021 používalo v práci 60 až 70 % pracovníkov v EÚ digitálne nástroje, ktoré si vyžadovali základnú alebo strednú úroveň digitálnych zručností.[26] V EÚ však malo len 53,9 % dospelých aspoň základné digitálne zručnosti. Úroveň digitálnych zručností sa v jednotlivých členských štátoch, ale aj skupinách obyvateľstva výrazne líši. V roku 2021 v prípade mladých ľudí (16 – 29 rokov) existovala viac než dvojnásobná pravdepodobnosť, že budú mať aspoň základné digitálne zručnosti, v porovnaní so staršími ľuďmi (55 – 74 rokov); miera bola zvlášť nízka medzi nízkokvalifikovanými osobami, nezamestnanými a neaktívnymi osobami. Navyše aspoň základné digitálne zručnosti mal podstatne menší podiel štátnych príslušníkov tretích krajín v porovnaní so štátnymi príslušníkmi EÚ. Z prieskumu z roku 2023, ktorý sa uskutočnil v rámci Európskeho roka zručností, vyplynulo, že takmer v polovici všetkých MSP, ktoré označili nedostatok zručností za obmedzujúci faktor svojich všeobecných podnikateľských činností, problematickú oblasť predstavovalo najmä využívanie digitálnych technológií. Nízka úroveň digitálnych zručností v širokom segmente obyvateľstva a výrazné rozdiely v príležitostiach na rozvoj takýchto zručností nesú riziko vzniku významných rozdielov v kontexte čoraz digitalizovanejších hospodárstiev a spoločností (a to aj v súvislosti s prístupom k vzdelávaniu a odbornej príprave, verejným službám zamestnanosti a všeobecnejšie k digitálnym službám). Na odstránenie digitálnej priepasti sú potrebné programy zamerané na digitálne zručnosti pre široké obyvateľstvo, doplnené o cielenú odbornú prípravu prispôsobenú profilom zručností a situácii konkrétnych skupín na trhu práce, pričom aj spoločnosti zohrávajú úlohu v poskytovaní odbornej prípravy. V Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv a v Digitálnom kompase pre digitálne

[26] Cedefop, *Setting Europe on course for a human digital transition: new evidence from Cedefop's second European skills and jobs survey* (Nasmerovanie Európy na cestu k digitálnej transformácii zameranej na človeka: nové dôkazy z druhého Európskeho prieskumu zručností a pracovných miest strediska Cedefop). Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií. Referenčná séria Cedefop; č. 123, 2022.

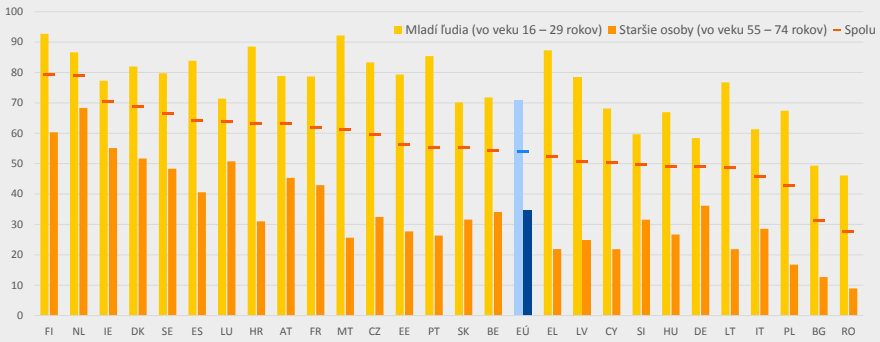
desaťročie sa stanovila cieľová hodnota vybaviť 80 % obyvateľstva v EÚ do roku 2030 aspoň základnými digitálnymi zručnosťami.[27] Cieľom je takisto zvýšiť počet odborníkov v oblasti IKT na 20 miliónov do roku 2030 a zároveň podporiť prístup žien k tejto oblasti (18,9 % odborníkov v roku 2022) a zvýšiť počet absolventov IKT, čo má zásadný význam pre zachovanie konkurencieschopnosti Európy.[28]

V prípade mladých ľudí je dvakrát pravdepodobnejšie, že v porovnaní so staršími ľuďmi budú mať aspoň základné digitálne zručnosti

71 % mladých ľudí (16 – 29 rokov) a **len 34,6 % starších ľudí** (55 – 74 rokov) má **aspoň základné digitálne zručnosti**

Nízkokvalifikované osoby, nezamestnaní a neaktívne osoby majú aspoň **základné digitálne zručnosti** menej často

Podiel ľudí aspoň so základnými celkovými digitálnymi zručnosťami (2021, v %)



Zdroj: Eurostat [edat_lfse_02].

V záujme podpory konkurencieschopnosti, presadzovania kvalitného zamestnania a zachovania sociálneho modelu EÚ, a to aj vzhľadom na zelenú a digitálnu transformáciu, sú potrebné dlhodobé opatrenia na ďalší rozvoj zručností pracovnej sily. V tejto súvislosti a vzhľadom na rozsiahly nedostatok pracovnej sily a zručností sú dobre fungujúce a účinné systémy vzdelávania a odbornej prípravy kľúčové na to, aby sa mladým ľuďom poskytli zručnosti relevantné pre trh práce, pričom vysoká účasť na vzdelávaní dospelých je prvoradá na zabezpečenie neustálej aktualizácie zručností pracovnej sily. Hlavná cieľová hodnota v oblasti vzdelávania dospelých vyžaduje, aby sa do vzdelávania v EÚ do roku 2030 každoročne zapojilo najmenej 60 % dospelých (v porovnaní s najnovšími dostupnými údajmi za rok 2016, ktoré poukazujú na oveľa nižšiu priemernú mieru účasti 37,4 %). Keďže vo všetkých členských štátoch sa nízkokvalifikovaní dospelí obvykle zúčastňujú na odbornej príprave výrazne menej ako strednekvalifikovaní

[27] Pozri ROZHODNUTIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2022/2481 zo 14. decembra 2022, ktorým sa zriaďuje politický program Digitálne desaťročie do roku 2030. Európske digitálne desaťročie: digitálne ciele do roku 2030.

[28] Ak budú súčasné trendy napriek tomu pokračovať, očakáva sa, že do roku 2023 bude mať len 60 % obyvateľstva EÚ aspoň základné digitálne zručnosti, a počet odborníkov v oblasti IKT by sa zvýšil len na približne 12 miliónov. Pozri správu o pokroku programu Digitálne desaťročie za rok 2023, SWD(2023) 571 final.

a vysokokvalifikovaní dospelí, na zvýšenie miery ich účasti na odbornej príprave sa musí zamerať osobitná politická pozornosť v súlade s hodnotením ciest zvyšovania úrovne zručností.[29] Účasť dospelých na vzdelávaní je takisto častejšia v mestských ako vo vidieckych oblastiach. V tejto súvislosti sa v odporúčaní Rady týkajúcom sa individuálnych vzdelávacích účtov uvádza, ako môžu členské štáty účinne kombinovať finančnú (vrátane financovania z ESF+) a nefinančnú podporu s cieľom umožniť všetkým dospelým rozvíjať svoje zručnosti počas celého pracovného života.[30] Okrem toho mikrocertifikáty, na základe príslušného odporúčania Rady[31], majú veľký potenciál ponúknuť pracovníkom a uchádzačom o zamestnanie rýchle a cielené zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu Napokon cieľom Európskeho roka zručností, ktorý vychádza z európskeho programu v oblasti zručností z roku 2020, je podporiť posun v myslení smerom k zvyšovaniu úrovne zručností a rekvalifikácii počas celého života, pomôcť ľuďom získať správne zručnosti pre kvalitné pracovné miesta a využiť mnohé príležitosti, ktoré ponúka zelená a digitálna transformácia.[32]

Podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením zostal v EÚ v roku 2022 vo všeobecnosti stabilný, a to vďaka rozhodným politickým opatreniam prijatým počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 a energetickej krízy. Približne jedna z piatich osôb v EÚ však bola v roku 2022 naďalej ohrozená chudobou alebo sociálnym vylúčením po tom, ako sa celkový počet osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením znížil len o 279 000, pričom zostal blízko hodnoty z roku 2019. Preto a vzhľadom na utlmené hospodárske prostredie je potrebné vynaložiť značné úsilie na dosiahnutie cieľovej hodnoty znížiť do roku 2030 počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením aspoň o 15 miliónov v porovnaní s rokom 2019. Rozdiely boli veľké aj v jednotlivých členských štátoch a regiónoch, ako aj v skupinách obyvateľstva (s vyšším výskytom rizika chudoby u detí, osôb vo veku 65 rokov a viac, osôb so zdravotným postihnutím, osôb narodených mimo EÚ, Rómov). Rozdiely v jednotlivých krajinách EÚ zostávajú výrazné aj z hľadiska vplyvu sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby. Zároveň sa v roku 2022 v priemere mierne znížili príjmové nerovnosti. Podľa rýchlych odhadov Eurostatu zostali v príjmovom roku 2022 buď stabilné, alebo klesli, čo odráža rýchlu politickú reakciu na úrovni EÚ a členských štátov s cieľom čeliť negatívnemu vplyvu inflácie, najmä na domácnosti s nízkymi príjmami. Zaznamenaný priemerný pokles bol spôsobený vývojom v spodnej časti rozdelenia príjmov. Systematické posudzovanie distribučného vplyvu politických opatrení je zvlášť dôležité s cieľom zohľadniť ich vplyv na príjmovú nerovnosť a podporiť tvorbu politiky.

Riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia je u detí vyššie ako v prípade celkového obyvateľstva takmer vo všetkých členských štátoch, pričom postihuje v priemere približne jedno zo štyroch detí. Podiel detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením sa v roku 2022 v EÚ mierne zvýšil, ako aj celkový počet detí v takejto situácii, a to približne o 900 000 od roku 2019 (v porovnaní s doplnkovým cieľom znížiť ich počet do roku 2030 aspoň o 5 miliónov), na riešenie tejto výzvy je teda potrebné vyvinúť značné

[29] V júli 2023 bol prijatý balík a hodnotili sa v ňom opatrenia prijaté v reakcii na odporúčanie Rady s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností.

[30] Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 týkajúce sa individuálnych vzdelávacích účtov 2022/C 243/03.

[31] Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 týkajúce sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť 2022/C 243/02.

[32] Oznámenie Európskej komisie Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť, COM(2020) 274 final; návrh rozhodnutia Európskeho parlamentu a Rady o Európskom roku zručností.

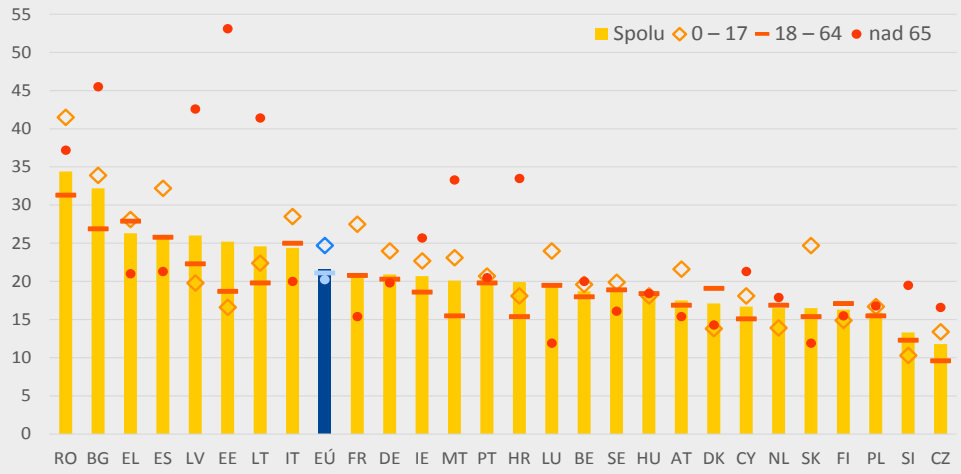
úsilie. Vymanenie detí z chudoby a sociálneho vylúčenia má zásadný význam s cieľom pomôcť im naplno realizovať svoj potenciál na trhu práce a v spoločnosti a prerušiť medzigeneračný prenos chudoby. Vykonávanie Európskej záruky pre deti[33] vo všetkých členských štátoch má kľúčový význam pri riešení tejto výzvy.

Chudoba a sociálne vylúčenie sa v jednotlivých vekových skupinách výrazne líšia, pričom deti a starší ľudia sú často ohrození najviac

Jeden z piatich ľudí a **jedno zo štyroch detí ohrození chudobou alebo sociálnym vylúčením** v EÚ v roku 2022

Na starších ľudia sa vzťahuje **vyšší a miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia** v mnohých členských štátoch

Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia – spolu a podľa vekových skupín 0 – 17 rokov, 18 – 64 rokov, 65 rokov a viac (v %, 2022)



Poznámka: Zlom v časovom rade v prípade FI, FR a LU.
Zdroj: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

Zatiaľ čo väčšina obyvateľstva EÚ má prístup k základným službám, ľudia ohrození chudobou alebo sociálnym vylúčením a najzraniteľnejší ľudia čelia značným prekážkam. V tejto súvislosti 9,3 % obyvateľov EÚ nedokáže doma udržiavať primerané teplo (nárast o 2,4 percentuálneho bodu v porovnaní s predchádzajúcim rokom a viac ako dvojnásobný nárast v prípade obyvateľstva ohrozeného chudobou alebo sociálnym vylúčením), 2,4 % obyvateľov si nemôže dovoliť domáce pripojenie na internet na osobné účely, 2,4 % obyvateľov si nemôže dovoliť pravidelne využívať verejnú dopravu a 1,5 % obyvateľov žije v domácnostiach bez vane, sprchy alebo splachovacej toalety, pričom dané údaje sa výrazne líšia v závislosti od krajiny.[34] Domácnosti ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením vynakladajú výrazne vyšší podiel svojho rozpočtu na základné služby, a preto sú zraniteľnejšie voči zvyšovaniu cien. Okrem cenovej dostupnosti patrí medzi ďalšie výzvy aj dostupnosť a prístupnosť, čo niekedy súvisí s inými aspektmi, ako je nedostatok zručností alebo geografické faktory (rozdiely medzi mestom a vidiekom, najvzdialenejšie regióny a ostatné odľahlé a ostrovné regióny). V Európskom pilieri sociálnych práv sa stanovuje právo každého na prístup ku kvalitným základným službám a v tomto zmysle sa

[33] Odporúčanie Rady (EÚ) 2021/1004 zo 14. júna 2021, ktorým sa zriaďuje Európska záruka pre deti (Ú. v. EÚ L 223, 22.6.2021, s. 14 – 23).

[34] *Správa Komisie o prístupe k základným službám v EÚ*, SWD(2023) 213 final/2.

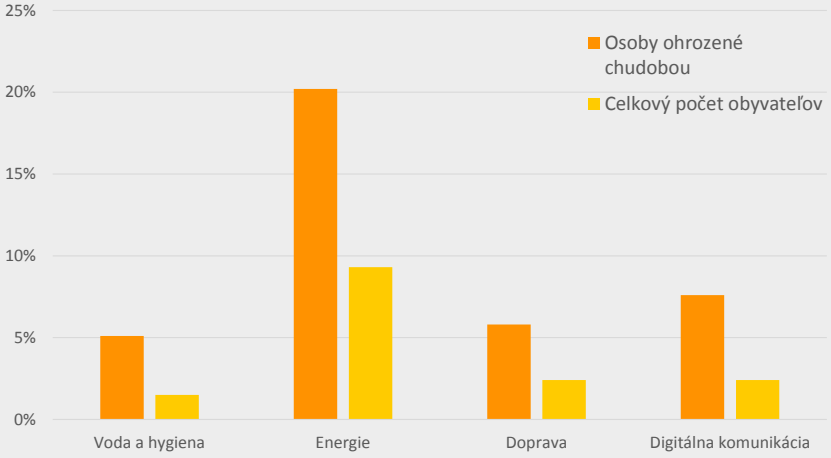
vyzýva na podporu osôb v núdzi, čo je dôležité na podporu pokroku pri dosahovaní cieľovej hodnoty EÚ, pokiaľ ide o zníženie chudoby do roku 2030.

Domácnosti ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením majú oveľa obmedzenejší prístup k základným službám v EÚ

V roku 2022 sa v EÚ **podiel ľudí, ktorí nedokážu doma udržiavať primerané teplo, zvýšil na 9,3 % zo 6,9 % v roku 2019**.

Ľudia ohrození chudobou alebo sociálnym vylúčením čelia **značným prekážkam** v prístupe k základným službám

Podiel obyvateľstva EÚ, ktoré si nemôže dovoliť základné služby (v %)



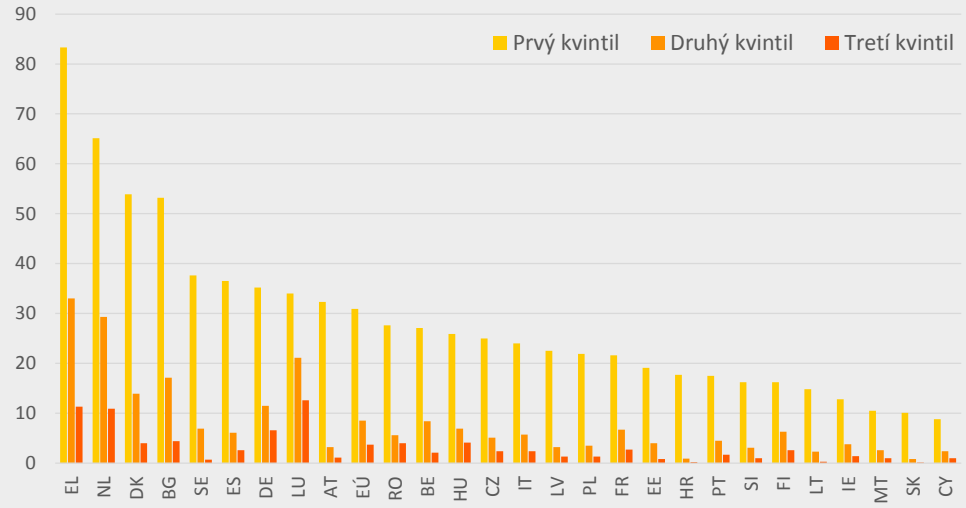
Zdroj: Eurostat, [ilc_mdes01], [ILC_mddu07A], [ilc_mdho05], [ilc_mdes13a], EU-SILC.

Cenová dostupnosť bývania je v Únii čoraz väčšou výzvou. V roku 2022 žila takmer jedna z desiatich osôb v EÚ v domácnosti, kde celkové náklady na bývanie predstavovali viac ako 40 % celkového disponibilného príjmu, pričom od roku 2020 bol zaznamenaný výrazný nárast. Väčšie ťažkosti s bývaním majú zvyčajne rodiny s deťmi a domácnosti s jedným rodičom. V prípade ľudí ohrozených chudobou bol tento podiel viac než trojnásobný v porovnaní s celkovým obyvateľstvom. Okrem toho za posledné desaťročie sa v členských štátoch dosiahol len malý pokrok v znižovaní počtu ľudí bez domova. Politiky EÚ môžu mať pozitívny vplyv na cenovú dostupnosť, prístupnosť a primeranosť bývania, najmä pre osoby v núdzi. Zatiaľ čo hlavnú zodpovednosť za bývanie a pomoc pri bývaní nesú členské štáty, finančné prostriedky a politiky EÚ môžu podporiť úsilie vnútroštátnych a regionálnych verejných orgánov pri riešení týchto výziev, napríklad v oblasti súdržnosti a rozvoja miest, zamestnanosti a sociálnej ochrany, priemyselnej a energetickej politiky. Okrem toho môžu iniciatívy EÚ, ako je Nový európsky Bauhaus a iniciatíva za cenovo dostupné bývanie, prispieť k zvýšeniu udržateľnosti bývania a inkluzívnosti. Investície do sociálneho bývania môžu zlepšiť prístupnosť a cenovú dostupnosť bývania pre nízkopríjmové a zraniteľné skupiny vrátane ľudí bez domova. Fondy EÚ, ako napríklad EFRR, ESF+, Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti a InvestEU, umožňujú ďalšie investície do cenovo dostupného a sociálneho bývania a vykonávanie verejno-súkromných partnerstiev s cieľom združovať zdroje a rozvíjať udržateľné intervenčné schémy.

Nadmerné zaťaženie nákladmi na bývanie je najväčšie v najchudobnejšej pätine obyvateľstva vo všetkých členských štátoch

Náklady na bývanie v rámci disponibilného príjmu v prvých troch pätinách obyvateľstva zoradené podľa príjmov, 2022 (v %)

V roku 2022 bol v EÚ **podiel osôb nadmerne zaťažených nákladmi na bývanie dvakrát vyšší v prvej pätine obyvateľstva v porovnaní s druhou pätinou, zoradený podľa príjmov**.



Zdroj: Eurostat [ilc_lvho07b]. Zlom v časovom rade v prípade FR a LU v roku 2022.

Systémy sociálnej ochrany zohrávajú v členských štátoch kľúčovú úlohu, pokiaľ ide o zabezpečenie sociálnej súdržnosti a príjmovej istoty vzhľadom na riziká, ako aj makroekonomickú stabilizáciu, a tak sa musia pripraviť na výzvy budúcnosti. Celkovo sa systémy sociálnej ochrany ukázali ako účinné pri podpore sociálno-ekonomickej odolnosti počas pandémie COVID-19 a nedávnejšej energetickej krízy. Schopnosť systémov sociálnej ochrany zachovať si primeranosť a fiškálnu udržateľnosť je však pod stále väčším tlakom v dôsledku starnutia obyvateľstva, meniaceho sa sveta práce a zelenej a digitálnej transformácie. Tento vývoj bude mať vplyv na navrhovanie a rozsah systémov sociálnej ochrany a ich financovanie. Z praktického hľadiska to znamená potrebu vyššej miery účasti na kvalitných pracovných miestach v jednotlivých skupinách obyvateľstva, dlhšieho pracovného života, primeraných reakcií na chudobu zamestnaných, pokrytie sociálnej ochrany v súvislosti s atypickými formami zamestnania, lepšie organizovaných, dostupných a účinných služieb sociálnej ochrany vrátane starostlivosti a prispôsobenia systémov sociálnej ochrany novej realite, ktorú prináša adaptácia na zmenu klímy a zelené a digitálne technológie. Na to, aby boli systémy sociálnej ochrany odolné voči budúcim zmenám, je zvlášť dôležité pristupovať k politikám sociálneho zabezpečenia z hľadiska životného cyklu. Dobre navrhnuté sociálne politiky v rôznych fázach životného cyklu človeka môžu mať „dvojaký prínos“, a to zníženie budúcich verejných výdavkov na náhradu príjmu vďaka zlepšeniam v oblasti zamestnanosti, psychickej a fyzickej pohody a zdravia a podporu inkluzívneho hospodárskeho rastu, pričom sa zároveň zvýši základ dane. Reformy a investície členských štátov v týchto oblastiach podporujú viaceré iniciatívy EÚ zamerané na zabezpečenie sociálnej ochrany odolnej voči budúcim zmenám, ako je odporúčanie Rady

o prístupe k sociálnej ochrane[35] pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby, odporúčanie Rady týkajúce sa dlhodobej starostlivosti, odporúčanie Rady týkajúce sa spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo a odporúčanie Rady o primeranom minimálnom príjme na aktívne začlenenie, ako aj smernica o primeraných minimálnych mzdách.

Subjektívne neuspokojené potreby v oblasti zdravotnej starostlivosti zostali v EÚ v priemere vo všeobecnosti stabilné, ale v jednotlivých členských štátoch existujú veľké rozdiely, pričom pretrvávajú značné výzvy, pokiaľ ide o prístup k službám dlhodobej starostlivosti, ich cenovú dostupnosť a kvalitu. Ľudia žijúci v domácnostiach s nízkymi príjmami častejšie uvádzajú neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti, hoci sa výška rozdielu v porovnaní s celkovým obyvateľstvom v jednotlivých členských štátoch líši. Demografický vývoj, predovšetkým predpokladaná vyššia budúca očakávaná dĺžka života, zvyšuje potenciálnu potrebu dlhodobej starostlivosti do budúcnosti. Najnovšie údaje (za rok 2019) ukazujú, že v prípade 46,5 % osôb v EÚ vo veku 65 rokov a viac so závažnými ťažkosťami, pokiaľ ide o osobnú starostlivosť alebo domáce práce, ich potreba pomoci s takýmito činnosťami nebola uspokojená. Táto potreba bola výraznejšia v prípade ľudí v kvintile s najnižšími príjmami (51,2 %) v porovnaní s osobami v kvintile s najvyššími príjmami (39,9 %). Hlavnou prekážkou dostupnosti dlhodobej starostlivosti je jej cenová dostupnosť. Dokonca aj keď osoba poberá dávky v súvislosti s dlhodobou starostlivosťou, môžu byť náklady na starostlivosť z vlastného vrecka v niektorých členských štátoch veľmi vysoké, najmä v prípade starších ľudí so závažnými potrebami dlhodobej starostlivosti, ktorým sa poskytuje domáca starostlivosť. Problémy s prístupom ešte prehlbuje značný nedostatok pracovnej sily a zručností v sektore starostlivosti, ktorý je spôsobený aj ťažkými pracovnými podmienkami.

Sociálni partneri zohrávajú kľúčovú úlohu pri navrhovaní a vykonávaní reforiem a politík na vnútroštátnej úrovni, ktoré podporujú zamestnanosť, kvalitné pracovné miesta, rozvoj zručností a sociálnu ochranu. Účinný sociálny dialóg rozhodujúcim spôsobom prispieva k dobrému fungovaniu európskeho sociálneho trhového hospodárstva, a tým sa zabezpečia lepšie a udržateľnejšie politické výsledky a podporí sa aj spravodlivá zelená a digitálna transformácia. Vo všeobecnosti v členských štátoch s dobre fungujúcimi tradíciami sociálneho dialógu boli kvalita a intenzita zapojenia sociálnych partnerov do tvorby príslušných politík lepšie hodnotené, a to aj v súvislosti s poradami v kontexte európskeho semestra. V záveroch Výboru pre zamestnanosť týkajúcich sa mnohostranného dohľadu sa zdôraznilo, že je naďalej mimoriadne dôležité vyhnúť sa len formalistickému zapojeniu a zabezpečiť včasné a zmysluplné porady so sociálnymi partnermi počas celého procesu tvorby politiky vo všetkých členských štátoch.[36] Viac ako dva roky po prijatí Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti vo väčšine členských štátov napredujú procesy sociálneho dialógu týkajúce sa vykonávania plánov obnovy a odolnosti.[37] Podľa odporúčania Rady týkajúceho sa posilnenia sociálneho dialógu sa členské štáty vyzývajú, aby zabezpečili priaznivé prostredie pre bipartitný a tripartitný sociálny dialóg vrátane kolektívneho vyjednávania vo verejnom a súkromnom sektore na všetkých úrovniach.[38] Na základe

---

35 Odporúčanie Rady z 8. novembra 2019 o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby 2019/C 387/01 (Ú. v. EÚ C 387, 15.11.2019, s. 1 – 8).

36 Stanovisko Výboru pre zamestnanosť a Výboru pre sociálnu ochranu 9955/23.

37 Európska komisia, *Správa Komisie Európskemu parlamentu a Rade – Správa o preskúmaní vykonávania Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti*, COM(2022) 383 final, 2022.

38 COM(2023) 40 final a Rada 10542-2023.

existujúcich vnútroštátnych postupov a tradícií je úsilie o posilnenie zapojenia organizácií občianskej spoločnosti do tvorby príslušnej politiky kľúčové, keďže poskytuje cenné poznatky o existujúcich a vznikajúcich výzvach, ako aj o účinnosti politických intervencií v praxi.

Členské štáty by mali prijať opatrenia na riešenie výziev v oblasti politiky zamestnanosti, zručností a sociálnej politiky identifikované v tejto spoločnej správe o zamestnanosti. Z analýzy uvedenej v tejto správe vyplýva množstvo prioritných oblastí pre politické opatrenia. V súlade s usmerneniami pre politiky zamestnanosti sa členské štáty vyzývajú, aby:

- posilnili zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu dospelých s cieľom riešiť nedostatok pracovnej sily a zručností a prispôsobiť sa meniacemu trhu práce a vyhliadkam na trhu práce a podporovali zelenú a digitálnu transformáciu, a to aj integráciou využívania nástrojov na získavanie informácií o zručnostiach, posilnili poskytovanie individuálnych nárokov na odbornú prípravu, ako sú individuálne vzdelávacie účty, a podporili rozvoj, vykonávanie a uznávanie mikrocertifikátov, a to v súlade s odporúčaním Rady týkajúcim sa individuálnych vzdelávacích účtov a odporúčaním Rady týkajúcim sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom,
- posilnili aktívne politiky trhu práce a kapacitu a účinnosť verejných služieb zamestnanosti, a to aj investovaním do digitálnej infraštruktúry, digitálnych služieb, zlepšenia poradenstva pre voľbu povolania, poradenských služieb, informovanosti pre oblasť zručností a odbornej prípravy zamestnancov – s cieľom podporiť vytváranie kvalitných pracovných miest a zmien pracovného miesta,
- monitorovali a zmierňovali negatívny vplyv inflácie na kúpnu silu zraniteľných domácností prostredníctvom cielených podporných opatrení a zároveň zachovali stimuly na zníženie spotreby energií, ak je to relevantné, a zlepšili energetickú efektívnosť,
- 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 zároveň podporovali vzostupnú sociálnu konvergenciu, zohľadnili vývoj produktivity, udržali zamestnanosť, chránili konkurencieschopnosť a zostali obozretné, pokiaľ ide o sekundárne vplyvy na infláciu,
- zaistili dostupnosť systémov podpory navrhnutých tak, aby sa zachoval a ďalej rozvíjal ľudský kapitál prostredníctvom súvisiaceho zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie s cieľom podporiť podľa potreby spravodlivé procesy reštrukturalizácie, uľahčiť zmeny pracovného miesta a pomáhať modernizácii hospodárstva,
- poskytovali podporu pracovníkom a domácnostiam najviac zasiahnutým hospodárskymi a sociálnymi vplyvmi adaptácie na zmenu klímy a novými zelenými a digitálnymi technológiami, najmä zraniteľným pracovníkom a domácnostiam, a to aj prostredníctvom účinných služieb zamestnanosti a opatrení odbornej prípravy, dobre navrhnutých, cielených a časovo ohraničených programov zamestnanosti a stimulov na prijímanie do zamestnania a zmenu pracovného miesta, primeranej príjmovej istoty s prístupom aktívneho začleňovania a podpory podnikania v súlade s odporúčaním Rady týkajúcim sa zabezpečenia spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo,

- podporovali mobilitu v rámci EÚ a prilákali kvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín a zároveň zabezpečili dodržiavanie a presadzovanie pracovných a sociálnych práv a nasmerovali legálnu migráciu do povolaní, ktoré čelia nedostatku, a to v plnej komplementárnosti s využitím talentov z Únie,
- prispôsobili predpisy týkajúce sa trhu práce, ako aj daňovo-dávkové systémy s cieľom znížiť segmentáciu trhu práce a podporovať vytváranie kvalitných pracovných miest vrátane možného zníženia daňovo-odvodového zaťaženia, najmä osôb s nízkymi príjmami bez toho, aby sa narušil prechod smerom k pracovným miestam s vyššou úrovňou odmeňovania a posun od zdaňovania práce k environmentálnym daniam,
- zaistili zdravé, bezpečné a prispôsobené pracovné prostredia,
- podporovali kolektívne vyjednávanie a sociálny dialóg spolu s včasným a zmysluplným zapojením sociálnych partnerov do tvorby príslušných politík na vnútroštátnej úrovni, a to aj v súvislosti s vykonávaním plánov obnovy a odolnosti členských štátov a v kontexte európskeho semestra,
- zlepšili vyhliadky mladých ľudí na trhu práce, a to aj prostredníctvom inkluzívneho a kvalitného odborného vzdelávania a prípravy a terciárneho vzdelávania, cielenej podpory služieb zamestnanosti (vrátane mentorstva, usmerňovania a poradenstva), ako aj kvalitnej učňovskej prípravy a stáží, a to v súlade s posilnenou zárukou pre mladých ľudí,
- zaistili nediskrimináciu, podporovali rodovú rovnosť, zlepšili začleňovanie otázok rodovej rovnosti a posilnili účasť žien a znevýhodnených skupín na trhu práce, a to aj podporovaním rovnakých príležitostí a kariérneho postupu, ako aj zaistením transparentnosti v štruktúrach odmeňovania a presadzovaním zosúladenia pracovného, rodinného a súkromného života, a to aj prístupom k cenovo dostupnej kvalitnej starostlivosti (vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve a dlhodobá starostlivosť), ako dovolenke z rodinných dôvodov a pružným formám organizácie práce pre rodičov a iných neformálnych opatrovateľov v súlade s európskou stratégiou v oblasti starostlivosti,
- podporovali rovnaké príležitosti pre deti s cieľom riešiť vysokú úroveň chudoby detí a čo najlepšie využívali zdroje EÚ a členských štátov, urýchlili vykonávanie Európskej záruky pre deti, a to aj poskytovaním cenovo dostupného a kvalitného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve a zlepšovaním vzdelávacích výstupov riešením predčasného ukončenia školskej dochádzky a 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 všetkých vekových skupín a rozširovali okruh 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,
- zaistili primeranú a udržateľnú sociálnu ochranu pre všetkých v súlade s odporúčaním Rady týkajúcim sa prístupu k sociálnej ochrane, zlepšili ochranu osôb, na ktoré sa ochrana nevzťahuje dostatočne, ako sú pracovníci v atypických formách práce a pracovníci platforiem a samostatne zárobkovo činných osôb, zlepšili primeranosť dávok, prevoditeľnosť práv a prístup ku kvalitným službám pri súčasnom zabezpečení

udržateľnosti verejných financií a účinne podporovali začleňovanie tých, ktorí sú schopní pracovať, do trhu práce,

- rozvíjali a posilňovali systémy minimálneho príjmu, ktoré poskytujú primeranú podporu, a uplatňovali prístup aktívneho začleňovania v súlade s odporúčaním Rady týkajúcim sa primeraného minimálneho príjmu zabezpečujúceho aktívne začlenenie a podporovali prístup k základným službám vrátane energie, najmä pre nízkopríjmové a zraniteľné domácnosti,
- posúdili distribučné vplyvy reforiem a investícií na príjmy rôznych skupín obyvateľstva v súlade s oznámením o zlepšení posudzovania distribučného vplyvu politík členských štátov,
- poskytli všetkým deťom ohrozeným chudobou alebo sociálnym vylúčením bezplatný a účinný prístup k zdravotnej starostlivosti, vzdelávaniu a starostlivosti v ranom detstve a vzdelávacím a školským aktivitám, ako aj účinný prístup k zdravej výžive a primeranému bývaniu v súlade s Európskou zárukou pre deti a so súvisiacimi národnými akčnými plánmi,
- riešili bezdomovectvo ako najextrémnejšiu formu chudoby, podporovali obnovu rezidenčného a sociálneho bývania, ako aj integrované sociálne služby, podporovali prístup ku kvalitnému a cenovo dostupnému bývaniu, k sociálnemu bývaniu alebo podľa potreby k pomoci pri bývaní,
- investovali do kapacít systému zdravotnej starostlivosti, a to aj pokiaľ ide o kapacity v oblasti prevencie a primárnej zdravotnej starostlivosti, ako aj do kapacít v oblasti verejného zdravia, koordinácie starostlivosti, zdravotníckych pracovníkov a elektronického zdravotníctva, v prípade potreby 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 udržateľné dôchodkové systémy, ktorými sa umožnia primerané príjmy v starobe a medzigeneračná spravodlivosť.

Členské štáty majú na zintenzívnenie politických opatrení v týchto oblastiach k dispozícii finančné prostriedky EÚ vrátane z ESF+, EFRR, FST, Nástroja technickej podpory a Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti na oprávnené investície a reformy.

KAPITOLA 1. PREHĽAD TRENDOV NA TRHU PRÁCE A SOCIÁLNYCH TRENDOV, POKROK PRI DOSAHOVANÍ CIEĽOVÝCH HODNÔT NA ROK 2030 A KĽÚČOVÉ HORIZONTÁLNE ZISTENIA O SOCIÁLNEJ KONVERGENCII

1.1. Kľúčové trendy na trhu práce

V kontexte oživenia po pandémii COVID-19 bol rast zamestnanosti v EÚ v roku 2023 naďalej silný, aj keď v jednotlivých odvetviach existovali výrazné rozdiely. V 2. štvrťroku 2023 dosiahol celkový počet zamestnaných osôb 216,1 milióna, čo je o 6,2 milióna viac ako najvyššia zaznamenaná úroveň v 4. štvrťroku 2019.[39] V tom istom štvrťroku bola miera zamestnanosti (20 – 64 rokov) na úrovni 75,4 %, t. j. o 2,5 percentuálneho bodu viac ako najvyššie zaznamenané úrovne spred pandémie (4. štvrťrok 2019). Ročná miera zamestnanosti bola v roku 2022 na úrovni 74,6 % (o 1,9 percentuálneho bodu viac ako hodnota z roku 2019). Tento pozitívny vývoj zamestnanosti sprevádzala zvýšená miera ekonomickej aktivity (15 – 64 rokov), ktorá v roku 2022 dosiahla úroveň 74,5 %, ako aj miera nezamestnanosti (15 – 74 rokov), ktorá v tom istom roku klesla na 6,2 %. Napriek tomu boli v jednotlivých odvetviach zaznamenané rozdiely, pokiaľ ide o rast zamestnanosti. Energetická kríza stlmila rast zamestnanosti vo vysoko energeticky náročných odvetviach.[40] Odvetvie informačných a komunikačných technológií (IKT) naopak zaznamenalo najvyšší rast zamestnanosti, pričom medzi 4. štvrťrokom 2019 a 2. štvrťrokom 2023 bol rast na úrovni 16,9 %, čím sa vytvorilo viac ako milión pracovných miest. Zamestnanosť v stavebníctve sa zvýšila o 6,6 %, zatiaľ čo zamestnanosť v energeticky náročnom výrobnom priemysle sa ešte nevrátila na úroveň spred krízy. Zamestnanosť v poľnohospodárstve klesla o 4,3 % v súlade s jej dlhodobým trendom. Celkovo sa predpokladá, že rast zamestnanosti dosiahne 1 % v roku 2023 a 0,4 % v rokoch 2024 a 2025.[41]

Odpracované hodiny a neprítomnosť v práci sa vracajú k dlhodobým trendom. Počet odpracovaných hodín v EÚ sa postupne zvyšoval z najnižšej hodnoty 72,6 miliardy v 2. štvrťroku 2020 na 86,7 miliardy v 2. štvrťroku 2023.[42] V kontexte vyššej zamestnanosti sa počet odpracovaných hodín na pracovníka vracia k dlhodobému klesajúcemu trendu (pozri oddiel 2.1.1). Miera neprítomnosti v práci za štvrťrok sa takisto vrátila na úrovne dlhodobého priemeru, pričom v 2. štvrťroku 2023 predstavovala 9,5 % zamestnancov. Rýchlosť týchto úprav zdôrazňuje dôležitú úlohu, ktorú zohrávali vnútroštátne a celoeurópske opatrenia na trhu práce v súvislosti s krízou spôsobenou ochorením COVID-19, ktoré podnikom umožnili udržať si ľudský kapitál a pomáhali samostatne zárobkovo činným osobám postupne obnoviť svoju činnosť po zrušení opatrení na zamedzenie šírenia (pozri oddiel 2.1).

---

39 Údaje Eurostatu použité v tomto odseku: [namq_10_a10_e], [lfsi_emp_q], [lfsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a].

40 Európska komisia, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2023* (Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe: ročný prieskum za rok 2023), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023 (pripravuje sa).

41 Európska komisia, *European Economic Forecast, Autumn 2023* (Európska hospodárska prognóza z jesene 2023), inštitucionálny dokument č. 258, 2023.

42 Údaje Eurostatu použité v tomto odseku: [namq_10_a10_e], [lfsi_abt_q].

V záverečnej polročnej správe o vykonávaní nástroja SURE sa uvádza, že takéto nástroje EÚ podporili na vrchole v roku 2020 približne 31,5 milióna osôb a 2,5 milióna podnikov.[43]

Rast nominálnych miezd v EÚ bol v roku 2022 silný, pričom v reálnom vyjadrení sa mzdy v priemere znížili. Nominálna odmena na zamestnanca sa vo všetkých členských štátoch zvýšila, pričom priemerný rast v EÚ predstavoval 4,8 % v porovnaní s približne 1,9 % v období pred pandémiou v rokoch 2013 – 2019. Tento nominálny nárast však výrazne prekonala inflácia, čo viedlo k výraznému poklesu reálnych miezd o 3,7 % v roku 2022, čo malo vplyv na kúpnu silu, najmä zamestnancov s nízkou mzdou, ktorí vynakladajú vyšší podiel svojich príjmov na položky s vysokou infláciou, ako sú potraviny (pozri oddiel 2.1).[44] Očakáva sa, že rast nominálnych miezd sa v roku 2023 zrýchli.[45]

Nedostatok pracovnej sily a zručností je stále v rôznych odvetviach a na rôznych úrovniach zručností vysoký. Miera voľných pracovných miest v priemysle, stavebníctve a službách začala veľmi pomaly klesať zo svojho historického maxima na úrovni 3 % v EÚ v 2. štvrťroku 2022 na 2,7 % v 2. štvrťroku 2023, čiastočne v dôsledku spomaľujúcej hospodárskej činnosti. Naďalej však zostáva vysoko nad priemerom zaznamenaným pred pandémiou na úrovni 1,7 % za obdobie 2013 – 2019. Nedostatok pracovnej sily je zvlášť výrazný v odvetviach, ako je zdravotná starostlivosť, stavebníctvo, ako aj STEM (a najmä IKT) a iné povolania v oblasti služieb (pozri oddiely 2.1 a 2.2).[46] V budúcnosti možno očakávať, že nedostatok pracovnej sily a zručností bude ovplyvnený zmenou potrieb trhu práce, a to aj v súvislosti so zelenou a digitálnou transformáciou a predpokladaným poklesom obyvateľstva v produktívnom veku.[47]

Zatiaľ čo miera zamestnanosti žien, ako aj mladých a starších ľudí sa zvýšila, rozdiely v zamestnanosti žien a mužov zostávajú značné, rovnako ako podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy. Miera ekonomickej aktivity žien (vo veku 15 – 64 rokov) pokračovala v stabilnom dlhodobom vzostupnom trende (+ 10 percentuálnych bodov za posledné dve desaťročia) a v 2. štvrťroku 2023 dosiahla 70,3 % a na základe toho sa rozdiel v miere ekonomickej aktivity mužov a žien postupne znížil na 9,5 percentuálneho bodu.[48] Zároveň sa miera zamestnanosti žien (vo veku 20 – 64 rokov) v roku 2022 zvýšila na 69,3 %, čo je o vyše 2 percentuálne body viac ako hodnota z roku 2019 (pozri graf 1.1.1). Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov je však v EÚ naďalej výrazný, a to na úrovni 10,3 percentuálneho bodu v 2. štvrťroku 2023 (pozri oddiel 2.2). Pokiaľ ide o mladých ľudí (vo veku 15 – 24 rokov), ich miera zamestnanosti v roku 2022 dosiahla 34,7 %, čo takisto prekračuje úroveň spred pandémie (33,5 % v roku 2019)

---

43 Európska komisia, *Správa o európskom nástroji dočasnej podpory na zmiernenie rizík nezamestnanosti v núdzovej situácii (SURE) v dôsledku výskytu ochorenia COVID-19 podľa článku 14 nariadenia Rady (EÚ) 2020/672 Nástroj SURE po jeho ukončení:záverečná polročná správa*, COM(2023) 291 final.

44 Eurofound, *Minimum wages in 2023: Annual review* (Minimálne mzdy v roku 2023: Výročné preskúmanie), Minimum wages in the EU series, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, 2023 a Európska komisia, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual review 2023* (Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe, výročné preskúmanie za rok 2023), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023 (pripravuje sa).

45 Európska komisia, *European Economic Forecast. Autumn 2023* (Európska hospodárska prognóza z jesene 2023), inštitucionálny dokument č. 258, november 2023.

46 Eurostat [ei_lmjv_q_r2].

47 Európska komisia, *Employment and social developments in Europe 2023*(Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2023), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023.

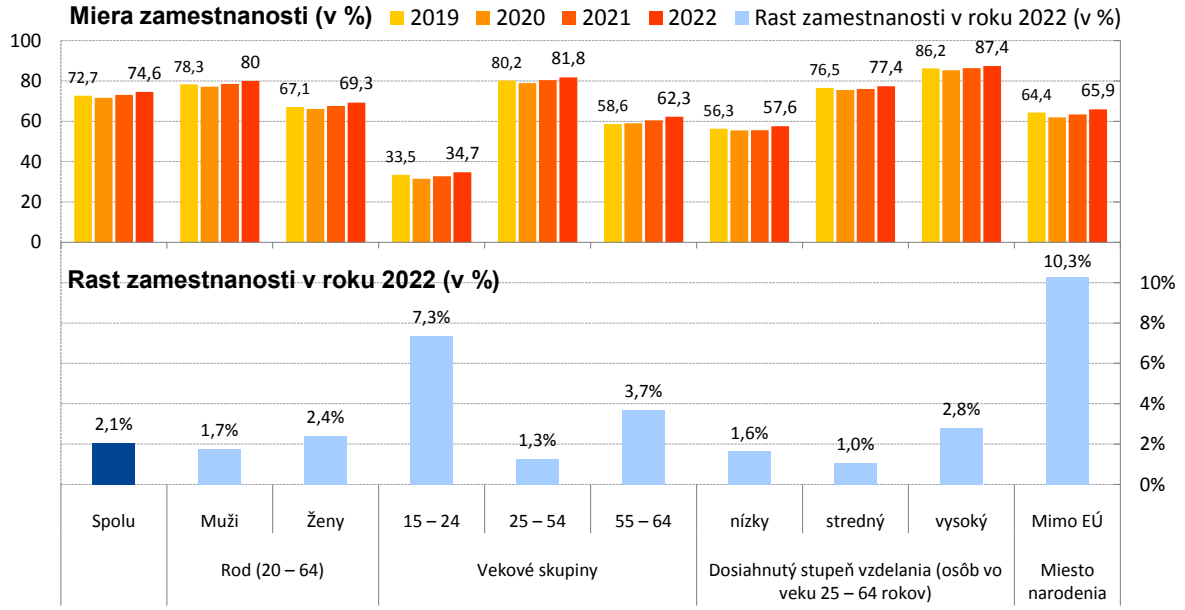
48 Údaje Eurostatu použité v tomto odseku: [lfsq_argan], [lfsi_emp_q], [lfsi_neet_q], [lfsi_emp_a].

(pozri graf 1.1.1). Napriek pokračujúcemu výraznému zlepšeniu však v 2. štvrťroku 2023 nebolo zamestnaných, ani nebolo v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) 11,1 % mladých ľudí (vo veku 15 – 29 rokov), čo zodpovedá približne 8 miliónom osôb. Na druhej strane zamestnanosť starších ľudí (vo veku 55 – 64 rokov) vzrástla v roku 2022 o 3,7 % a dosiahla 62,3 % (pozri graf 1.1.1). Výrazný rast bol zaznamenaný v miere ekonomickej aktivity starších ľudí, ktorá za posledné dve desaťročia prekonala všetky ostatné vekové skupiny (pozri oddiel 2.2).[49]

Hoci sa zamestnanosť v roku 2022 zvýšila v prípade všetkých úrovní zručností, rozdiel medzi nízkokvalifikovanými a vysokokvalifikovanými osobami zostáva v EÚ veľký. Miera zamestnanosti ľudí vo veku 25 – 64 rokov prekročila v roku 2022 najvyššie hodnoty spred pandémie, pokiaľ ide o všetky dosiahnuté stupne vzdelania.[50] S ročným rastom zamestnanosti o 2,8 % však vysokokvalifikovaní pracovníci zaznamenali v roku 2022 najsilnejší nárast a dosiahli mieru 87,4 % (z 86,2 % v roku 2019; pozri graf 1.1.1). Rast zamestnanosti bol výrazne nižší v prípade osôb s nízkou (1,6 %) a so strednou kvalifikáciou (1 %), pričom v roku 2022 dosiahli mieru zamestnanosti 57,6 %, resp. 77,4 %. Rozdiel medzi mierami zamestnanosti nízkokvalifikovaných a vysokokvalifikovaných osôb celkovo zostal v roku 2022 na úrovni 29,8 percentuálneho bodu (pozri oddiel 2.2).

Graf 1.1.1: Zamestnanosť naďalej rástla so silnejšou dynamikou medzi mladými ľuďmi, ženami a vysokokvalifikovanými osobami, ale rozdiely medzi skupinami zostávajú značné

Miera zamestnanosti v EÚ27 podľa rodu, vekovej skupiny, dosiahnutého stupňa vzdelania a miesta narodenia v (%)



Poznámka: Sezónne očistené, kalendárne neočistené údaje.
Zdroj: Eurostat [lfsi_emp_a], [lfsa_ergaed], [lfsa_egaed].

Napriek zlepšeniam ľudia narodení mimo EÚ stále čelia značným prekážkam integrácie do trhu práce v porovnaní s osobami narodenými v EÚ. Miera zamestnanosti osôb (vo

[49] *Drivers of rising labour force participation – the role of pension reforms* (Hnacie sily rastúcej ekonomickej aktivity obyvateľstva – úloha dôchodkových reforiem), Ekonomický bulletin ECB, 5/2020.

[50] Údaje Eurostatu použité v tomto odseku: [lfsa_ergaed], [lfsq_ergaed].

veku 20 – 64 rokov) narodených mimo EÚ sa v roku 2022 opäť zvýšila na 65,9 % (v dôsledku zvýšenia zamestnanosti o 10,3 % v roku 2022), aj keď zostáva o 9,8 percentuálneho bodu nižšia ako miera zamestnanosti osôb narodených v EÚ.[51] Ich miera nezamestnanosti (osôb vo veku 15 – 74 rokov) za posledné desaťročie výrazne klesla a v roku 2022 dosiahla 11,4 %. Prekážky, ktorým čelia v súvislosti s integráciou do trhu práce, zahŕňajú okrem iného nedostatočné uznávanie formálnych kvalifikácií a jazykové prekážky.[52] Jazykové prekážky boli najväčšou prekážkou aj v osobitnom prípade ľudí utekajúcich pred vojnou na Ukrajine.[53] Z približne 4,2 milióna v súčasnosti zaregistrovaných v EÚ podľa smernice o dočasnej ochrane do augusta 2023 bolo približne 60 % v produktívnom veku (vo veku 18 – 64 rokov) a odhaduje sa, že približne 33 % z nich si doteraz našlo zamestnanie.[54]

1.2. Hlavné sociálne trendy

Po poklese v roku 2022 sa reálny hrubý disponibilný príjem domácností (HDPD) v 1. a 2. štvrťroku 2023 na úrovni EÚ zvýšil. Zatiaľ čo reálne príjmy domácností sa v rokoch 2020 až 2021 v EÚ väčšinou zvýšili, ich rast bol v období od 2. štvrťroka 2021 do 2. štvrťroka 2022 tlmený postupným ukončovaním podporných opatrení v súvislosti s pandémiou COVID-19. HDPD sa v 3. a vo 4. štvrťroku 2022 znížil, najmä v dôsledku negatívneho vplyvu inflácie na reálne mzdy. Postupná stabilizácia miezd a sociálnych transferov sa premietla do mierneho zvýšenia príjmov domácností v 1. a 2. štvrťroku 2023, keď sa zaznamenal aj kladný príspevok daní. Tento priemerný nárast reálnych príjmov skrýva značné rozdiely medzi úrovňami príjmov, a to s vyšším než priemerným vplyvom stále vysokej (základnej) inflácie na domácnosti s nižšími príjmami a niektoré domácnosti so strednými príjmami, ktoré vydajú vyššie podiely svojich výdavkových košíkov na potraviny.

51 Údaje Eurostatu použité v tomto odseku: [lfsa_ergacob], [lfsa_argacob], [lfsa_urgacob].

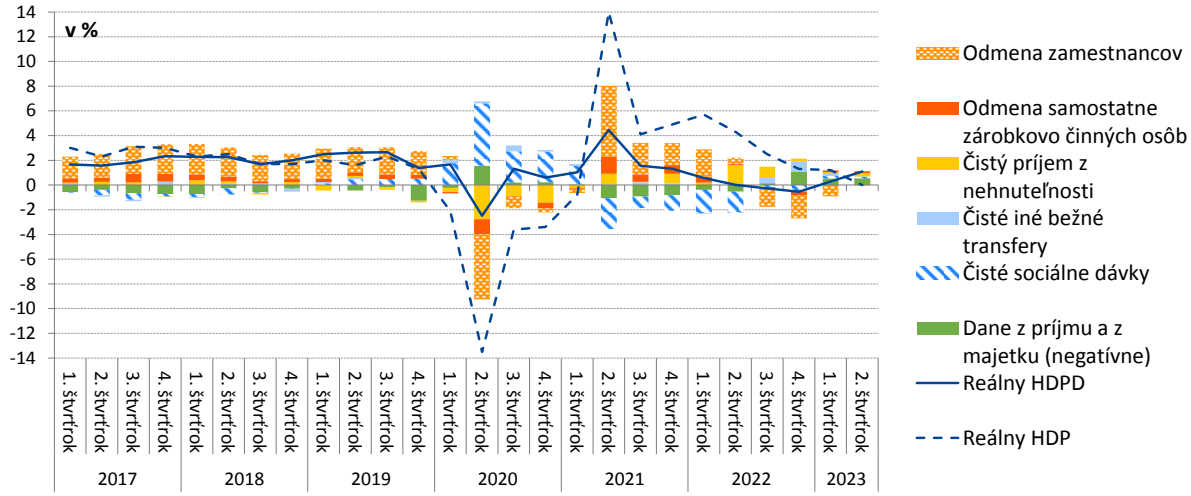
52 Eurostat, Výberové zisťovanie pracovných síl, modul 2021.

53 Eurofound, *Barriers to employment of displaced Ukrainians* (Prekážky brániace vysídleným Ukrajincom v zamestnaní), 2023.

54 Európska komisia, European *Economic Forecast, Autumn 2023* (Európska hospodárska prognóza z jesene 2023), inštitucionálny dokument č. 258, november 2023.

Graf 1.2.1: Rast súhrnného reálneho príjmu domácností

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



Poznámka: 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]. Sezónne neočistené.

Príjmová nerovnosť v EÚ sa znížila napriek pandémii ochorenia COVID-19, ako aj vysokým životným nákladom. V roku 2022 (vzhľadom na príjmy v roku 2021) sa pomer príjmov horného a dolného kvintilu (S80/S20) znížil na 4,74 zo 4,99 v roku 2021 (na základe príjmov v roku 2020) a očakáva sa, že budúci rok zostane stabilný (na základe príjmov v roku 2022).[55] Je to výsledok rozhodných politických reakcií na úrovni EÚ a členských štátov s cieľom riešiť negatívne sociálne dôsledky pandémie a predchádzať im, ako aj neskôr chrániť príjmy pred prudkým nárastom cien energií a širšími inflačnými tlakmi, ktoré nasledovali. Keďže inflácia má zvyčajne regresívny vplyv na príjmy, v dôsledku toho, že domácnosti s nižšími príjmami míňajú relatívne viac na základné veci, ako sú energie a potraviny, k predchádzaniu nárastu príjmových nerovností (ako aj rizík chudoby) prispeli opatrenia na podporu príjmu a úpravy sociálnych dávok a daní v členských štátoch zamerané na zraniteľné osoby.

Podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v EÚ zostal vo všeobecnosti stabilný. V roku 2022 bola miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v Únii na úrovni 21,6 % (v porovnaní s 21,7 % v roku 2021 a 21,6 % v roku 2020). Táto všeobecná stabilita za posledné tri roky poznačená pandémiou, útočnou vojnou Ruska proti Ukrajine, ako aj vysokými nákladmi na energie a životné náklady prichádza po celkovom poklese počtu ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v poslednom desaťročí. Táto aktuálna stabilita je pozoruhodná v porovnaní s prudkým nárastom po hospodárskej a finančnej kríze v rokoch 2008 – 2009.[56] Vzhľadom na túto celkovú stabilitu miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia sa aj jej tri podzložky na súhrnnej úrovni za rok 2022

[55] Eurostat [tessi180] a *Flash estimates experimental results* (Rýchle odhady – experimentálne výsledky) vzťahujúce sa na príjmy v roku 2022.

[56] Eurostat [ilc_pecs01]. Na účely monitorovania vývoja v EÚ počas dlhšieho časového obdobia vrátane monitorovania cieľovej hodnoty EÚ v oblasti znižovania chudoby na rok 2030 vypracoval Eurostat časový rad bez zlomov s cieľom vylúčiť veľký zlom v údajoch DE v roku 2020. Časový rad bez zlomov zahŕňa odhadované hodnoty za rok 2019 v prípade DE a EÚ27 a je zverejnený oddelene (pozri uvedený odkaz).

vyznačovali všeobecnou stabilitou.[57] Miera rizika chudoby sa znížila o 0,3 percentuálneho bodu na 16,5 % (na základe príjmov v roku 2021). Okrem toho rýchle odhady Eurostatu vzťahujúce sa na príjmy v roku 2022 v EÚ naďalej naznačujú celkovú stabilitu miery rizika chudoby. Naopak, podiel osôb, ktoré zažívajú závažnú materiálnu a sociálnu depriváciu, sa v roku 2022 zvýšil o 0,4 percentuálneho bodu na 6,7 %. Napokon v dôsledku pozitívneho vývoja na trhu práce sa podiel osôb žijúcich v domácnostiach, kde (takmer) nikto nepracuje, v roku 2022 znížil o 0,7 percentuálneho bodu na 8,3 % (na základe ekonomickej aktivity v roku 2021) (pozri oddiel 2.4).

Podiel detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením sa v EÚ v roku 2022 mierne zvýšil a bol vyšší ako v prípade celkového obyvateľstva. V roku 2022 sa tento podiel zvýšil o 0,3 percentuálneho bodu na 24,7 % (v porovnaní s 21,6 % v prípade celkového obyvateľstva).[58] Hoci je podiel detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením stále pod úrovňou z roku 2015 (27,4 %), od roku 2020 zaznamenal v EÚ mierny, ale stabilný nárast. Miera rizika chudoby zostala v roku 2022 vo všeobecnosti stabilná (–0,2 percentuálneho bodu) na úrovni 19,3 % (vzhľadom na príjmy v roku 2021), zatiaľ čo podiel detí trpiacich závažnou materiálnou a sociálnou depriváciou sa zvýšil o 0,9 percentuálneho bodu a dosiahol 8,4 %. A napokon podiel ľudí žijúcich v domácnostiach, kde (takmer) nikto nepracuje, sa v roku 2022 znížil o 0,7 percentuálneho bodu na 7,6 % (na základe ekonomickej aktivity v roku 2021).

V chudobe zamestnaných sa po miernom náraste v roku 2021 obnovil klesajúci trend, ale stále predstavuje výzvu. Podiel zamestnaných ľudí, ktorí v EÚ čelia riziku chudoby, sa v roku 2022 znížil o 0,4 percentuálneho bodu na 8,5 % (vzhľadom na príjmy v roku 2021), čo je len o niečo nižší podiel ako pred desiatimi rokmi (8,9 % v roku 2012).[59] Tomuto riziku sú stále viac ako iné skupiny vystavené konkrétne skupiny pracovníkov. Patria medzi ne najmä osoby s nízkym stupňom vzdelania (18,4 %), zamestnanci na kratší pracovný čas (13,5 %), osoby s dočasnou pracovnou zmluvou (12,2 %), osoby narodené mimo EÚ (20 %) a štátni príslušníci tretích krajín (24,3 %).

Podiel starších ľudí (vo veku nad 65 rokov) ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením naďalej vykazoval stúpajúci trend, ktorý má od roku 2015. Od roku 2021 sa tento podiel zvýšil o 0,7 percentuálneho bodu a v roku 2022 v EÚ predstavoval 20,2 %.[60] Hoci je miera rizika chudoby v prípade celkového obyvateľstva stabilná, miera rizika chudoby v prípade staršieho obyvateľstva sa (vzhľadom na príjmy v roku 2021) v roku 2022 mierne zvýšila na 17,3 %. Podiel starších osôb postihnutých závažnou materiálnou a sociálnou depriváciou zostal naopak vo všeobecnosti stabilný, a to na úrovni 5,5 % v roku 2022.

Zraniteľné skupiny obyvateľstva čelia zvyčajne výrazne vyššiemu riziku chudoby a sociálneho vylúčenia ako celková populácia. Napriek malému poklesu v roku 2022 zostala miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia veľmi vysoká v prípade osôb so zdravotným postihnutím (28,8 %) a osôb narodených mimo EÚ (39,8 %) v porovnaní

57 Údaje Eurostatu použité v tomto odseku: [tessi010], [tepsr_lm420], [tepsr_lm430].
58 Údaje Eurostatu použité v tomto odseku: [tepsr_lm412], [tepsr_spi110], [tepsr_spi120], [tepsr_spi130].
59 Údaje Eurostatu použité v tomto odseku: [tesov110], [ilc_iw04], [ilc_iw07], [ilc_iw05], [ilc_iw16], [ilc_iw15].
60 Údaje Eurostatu použité v tomto odseku: [tepsr_lm411], [ilc_li02], [ilc_mdsd11].

s celkovým obyvateľstvom(21,6 %).[61] Aj Rómovia bývajú vystavení oveľa väčšiemu riziku chudoby[62] (pozri oddiel 2.4).

1.3. Pokrok v hlavných cieľových hodnotách EÚ a národných cieľových hodnotách na rok 2030

Cieľové hodnoty v oblasti zamestnanosti, zručností a znižovania chudoby sú hnacou silou politických opatrení v príslušných oblastiach politiky na úrovni EÚ a v členských štátoch. Tri hlavné cieľové hodnoty EÚ na rok 2030 sú tieto: i) miera zamestnanosti obyvateľstva v produktívnom veku na úrovni najmenej 78 %; ii) miera účasti na vzdelávaní dospelých na úrovni najmenej 60 % každý rok a iii) zníženie počtu ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v porovnaní s rokom 2019 o minimálne 15 miliónov, z čoho by deti mali predstavovať aspoň 5 miliónov.[63] Tieto hlavné cieľové hodnoty predložila Európska komisia v marci 2021 v rámci akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv. Členské štáty ich uvítali na sociálnom samite v Porte v máji 2021, ako aj Európska rada vo svojich záveroch z júna 2021.[64] Po dvojstranných diskusiách s útvarmi Komisie a mnohostranných diskusiách vo Výbore pre zamestnanosť a Výbore pre sociálnu ochranu všetky členské štáty predložili v uvedených troch oblastiach svoje národné cieľové hodnoty. Rada EPSCO o nich rokovala v júni 2022 (pozri prílohu 1). Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv obsahoval aj doplňujúce cieľové hodnoty na úrovni EÚ, pokiaľ ide o znižovanie rozdielov v zamestnanosti žien a mužov, zvýšenie poskytovania formálneho vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, zníženie počtu mladých ľudí NEET, zvýšenie podielu dospelých aspoň so základnými digitálnymi zručnosťami a obmedzenie predčasného ukončenia školskej dochádzky. Vzhľadom na situáciu v jednotlivých krajinách väčšina členských štátov stanovila ďalšie doplnkové národné cieľové hodnoty v týchto oblastiach a/alebo v ďalších oblastiach, ktoré sa považujú za potrebné na zabezpečenie pokroku pri plnení troch hlavných cieľových hodnôt. V tomto oddiele sa monitoruje doterajší pokrok pri dosahovaní troch hlavných cieľových hodnôt EÚ a národných cieľových hodnôt na rok 2030.

Stabilný rast zamestnanosti v priemere za posledné dva roky nasmeroval EÚ k dosiahnutiu jej hlavnej cieľovej hodnoty miery zamestnanosti na rok 2030. Po zvýšení na 74,6 % v roku 2022 by sa miera zamestnanosti v EÚ musela do roku 2030 zvýšiť ešte o 3,4 percentuálneho bodu, aby sa dosiahla cieľová hodnota 78 %. To zodpovedá priemernému ročnému rastu zamestnanosti na úrovni 0,5 %, pričom sa zohľadňujú aj demografické projekcie Eurostatu (pozri graf 1.3.1), v porovnaní s priemernou ročnou mierou rastu 1,1 % zaznamenanou v období pred pandémiou COVID-19 v rokoch 2013 – 2019. Aj po zohľadnení toho, že po vyšších počiatočných úrovniach sa môže tempo rastu spomaliť, to naznačuje, že Únia je na dobrej ceste k dosiahnutiu cieľovej hodnoty miery zamestnanosti na rok 2030.

V kontexte oživenia po pandémii COVID-19 a dobrého vývoja na trhu práce dosiahli všetky členské štáty do roku 2022 pokrok pri plnení svojich národných cieľových hodnôt v oblasti zamestnanosti. Z grafu 1.3.2 vyplýva, že v prípade všetkých krajín EÚ

61 Údaje Eurostatu použité v tomto odseku: [hlth_dpe010], [ilc_peps06n], [ilc_peps01n].

62 Prieskum agentúry FRA o rómskom obyvateľstve z roku 2021.

63 Pozri: Európska komisia, *Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2021.

64 Pozri online Portské vyhlásenie a závery Rady z 24. až 25. júna 2021.

bola miera zamestnanosti v roku 2022 nad úrovňou z roku 2020, čo znamená pokrok pri dosahovaní stanovených národných cieľových hodnôt.[65] Veľká väčšina členských štátov musí vyvinúť ďalšie úsilie do roku 2030 na preklenutie zostávajúcich medzier v porovnaní s národnými cieľovými hodnotami, ako je znázornené v grafe 1.3.2. Naopak v piatich krajinách je miera zamestnanosti dosiahnutá v roku 2022 už vyššia ako príslušná národná cieľová hodnota na rok 2030. Ide o Estónsko (+ 0,6 percentuálneho bodu v porovnaní s jeho národnou cieľovou hodnotou), Holandsko (+ 0,4 percentuálneho bodu), Slovensko a Švédsko (obe + 0,2 percentuálneho bodu) a Dánsko (+ 0,1 percentuálneho bodu), zatiaľ čo Írsko je presne na úrovni cieľovej hodnoty na rok 2030. Všetky tieto krajiny okrem Slovenska už majú mieru zamestnanosti vyššiu a v niektorých prípadoch (Holandsko, Švédsko a Estónsko) výrazne vyššiu (približne o 4 percentuálne body alebo viac), ako je cieľová hodnota na úrovni EÚ 78 % v roku 2030. Spomedzi všetkých ostatných krajín, ktoré v roku 2022 ešte nedosiahli národnú cieľovú hodnotu na rok 2030, sa o najväčší rast usiluje Taliansko (o 8,2 percentuálneho bodu v snahe dosiahnuť svoju cieľovú hodnotu na rok 2030), po ktorom nasleduje Belgicko (8,1 percentuálneho bodu), Španielsko (6,5 percentuálneho bodu) a Rumunsko (6,2 percentuálneho bodu). Celkovo v roku 2022 dosiahla väčšina členských štátov rast zamestnanosti, ktorý bol vyšší ako príslušná priemerná miera pred pandémiou (v rokoch 2013 – 2019).[66] V deviatich z nich (Slovensko, Portugalsko, Česko, Maďarsko, Malta, Chorvátsko, Poľsko, Slovinsko a Luxembursko) však rast zamestnanosti v roku 2022 stále zaostával za zodpovedajúcim priemerným rastom pred krízou (pozri graf 1.3.3). Okrem toho v prípade Talianska, Belgicka a Francúzska je odhadovaný minimálny ročný rast zamestnanosti potrebný na dosiahnutie ich národných cieľových hodnôt na rok 2030 vyšší ako zodpovedajúci rast pred krízou.[67] V značnom počte členských štátov existuje najväčší priestor na zlepšenie v miere zamestnanosti nízkokvalifikovaných osôb, a to aj prostredníctvom zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie, ako aj opatrení v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy, v ktorých sa zohľadňujú potreby trhu práce.[68] V mnohých členských štátoch existuje aj dostatočný priestor na zlepšenie miery zamestnanosti starších žien (vo veku 55 – 64 rokov) a mladých ľudí (vo veku 20 – 29 rokov).

---

65 V októbri 2022 sa skupina pre ukazovatele Výboru pre zamestnanosť dohodla na metodickom prístupe k monitorovaniu pokroku pri dosahovaní národných cieľových hodnôt v oblasti zamestnanosti v kontexte európskeho semestra. Tento oddiel bol vypracovaný na základe dohodnutej metodiky. Pozri správy Výboru pre zamestnanosť *Annual Employment Performance Report 2023* (Výročná správa o výsledkoch v oblasti zamestnanosti z roku 2023) a *Employment Performance Monitor 2023* (Monitor výsledkov v oblasti zamestnanosti za rok 2023).

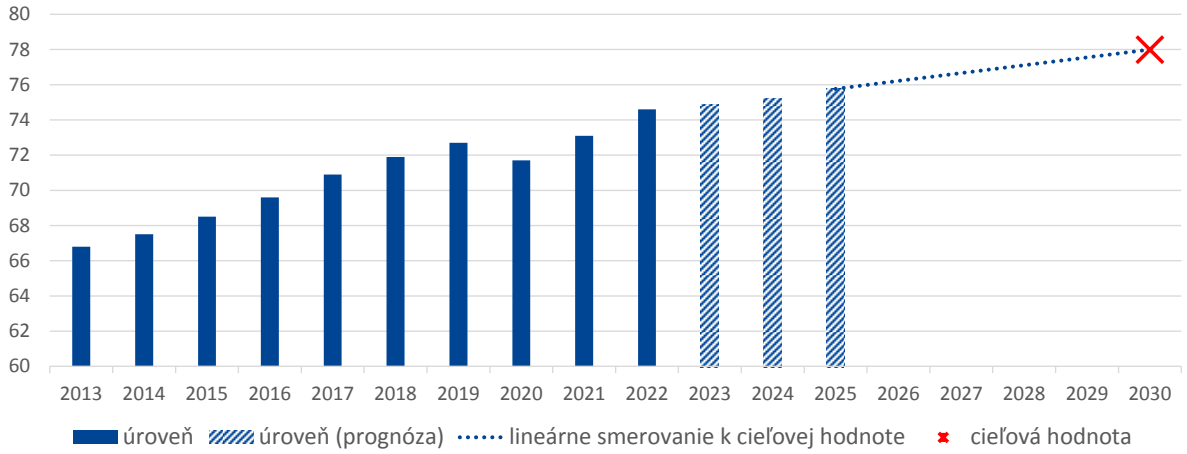
66 V dôsledku poklesu počtu obyvateľov sa zistilo, že väčšina členských štátov potrebuje na dosiahnutie svojich národných cieľových hodnôt nižší minimálny ročný rast zamestnanosti ako v období pred krízou. Pozri správu Výboru pre zamestnanosť *Annual Employment Performance Report* 2023 (Výročná správa o výsledkoch v oblasti zamestnanosti z roku 2023).

67 V prípade niektorých členských štátov je takýto minimálny požadovaný rast zamestnanosti záporný, čo odráža predpokladaný pokles počtu obyvateľov v produktívnom veku a/alebo skutočnosť, že ich národné cieľové hodnoty už boli dosiahnuté.

68 V decembri 2022 sa skupina pre ukazovatele Výboru pre zamestnanosť dohodla na metodickom prístupe na účely poukázania na potenciál konkrétnych skupín obyvateľstva v kontexte monitorovania pokroku pri dosahovaní cieľovej hodnoty v oblasti zamestnanosti na rok 2030. Táto časť správy je vypracovaná na základe dohodnutej metodiky. Pozri správy Výboru pre zamestnanosť Annual Employment Performance Report 2023 (Výročná správa o výsledkoch v oblasti zamestnanosti z roku 2023) a Employment Performance Monitor 2023 (Monitor výsledkov v oblasti zamestnanosti za rok 2023).

Graf 1.3.1: Po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 sa miera zamestnanosti v EÚ výrazne zvýšila

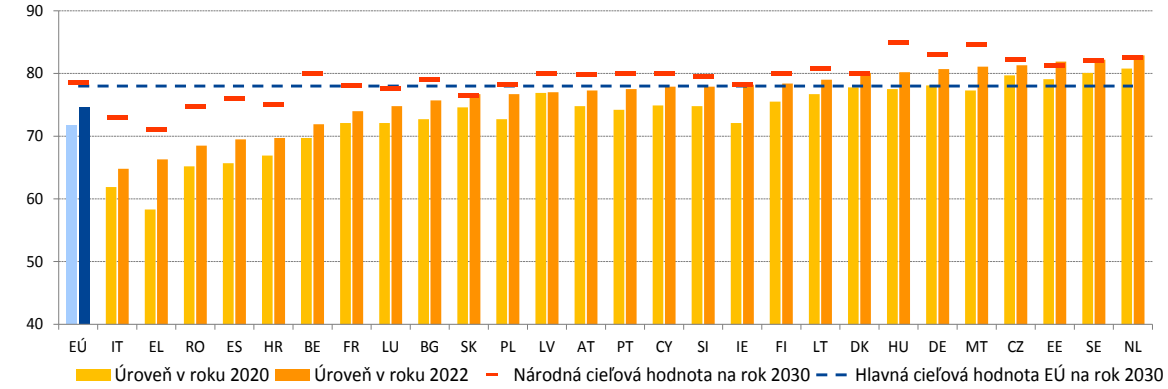
Miera zamestnanosti v EÚ27 a súvisiaca hlavná cieľová hodnota EÚ na rok 2030 (osoby vo veku 20 – 64 rokov, v % obyvateľstva)



Poznámka: Hodnoty na roky 2023, 2024 a 2025 vychádzajú z prognóz Komisie o raste zamestnanosti z jesene 2023, ako aj z predpokladaného rastu populácie a obyvateľstva v produktívnom veku z demografických projekcií Eurostatu na rok 2023.
Zdroj: Eurostat [lfsi_emp_a]; prognóza rastu zamestnanosti, prognóza Komisie z jesene 2023; demografické projekcie podľa Eurostatu, Europop 2023.

Graf 1.3.2: Miery zamestnanosti v členských štátoch sa v roku 2022 zvýšili, čo predstavuje pokrok pri dosahovaní ich národných cieľových hodnôt

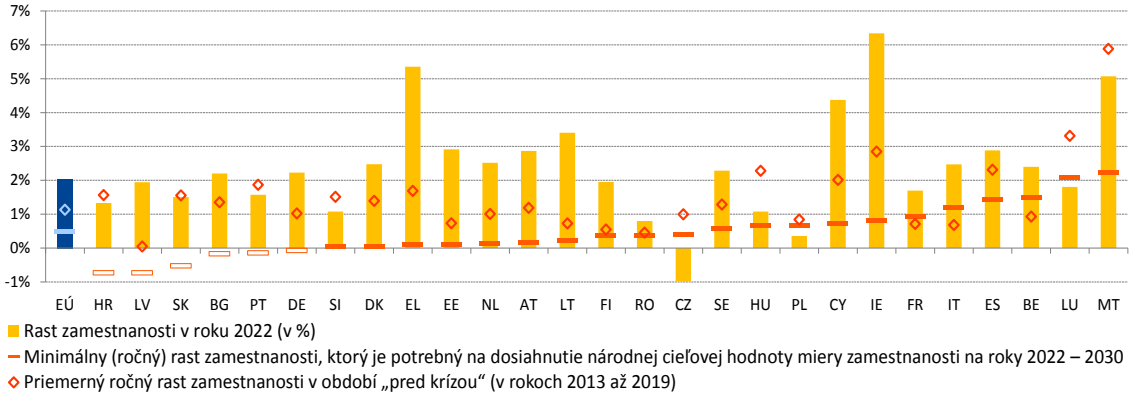
Miera zamestnanosti (v rokoch 2020 a 2022, osoby vo veku 20 – 64 rokov, v % obyvateľstva) a súvisiace národné cieľové hodnoty na rok 2030



Zdroj: Eurostat [lfsi_emp_a] a tabuľka týkajúca sa národných cieľových hodnôt na rok 2030, ako sú uvedené v prílohe 1.

Graf 1.3.3: Takmer vo všetkých členských štátoch bol rast zamestnanosti v roku 2022 vyšší ako minimálna ročná zmena potrebná na dosiahnutie národnej cieľovej hodnoty na rok 2030

Rast zamestnanosti v roku 2022 v porovnaní s priemerným ročným rastom zamestnanosti v rokoch 2013 – 2019 a minimálny ročný rast zamestnanosti potrebný na dosiahnutie národnej cieľovej hodnoty miery zamestnanosti na rok 2030



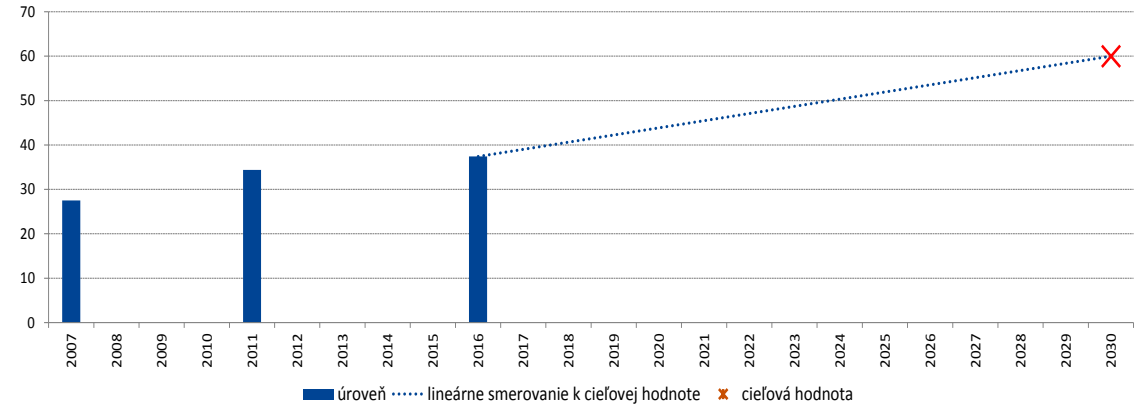
Zdroj: *Annual Employment Performance Report 2023* (Výročná správa o výsledkoch v oblasti zamestnanosti z roku 2023).

Hlavná cieľová hodnota EÚ v oblasti vzdelávania dospelých na rok 2030 je hnacou silou politických opatrení zameraných na posilnenie postavenia pracovníkov a prispôsobenie pracovnej sily meniacim sa potrebám v oblasti zručností, a to aj vzhľadom na dvojakú transformáciu a značný nedostatok pracovnej sily a zručností v Únii. Hlavná cieľová hodnota EÚ na rok 2030 sa meria ako miera účasti dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov, pričom tento údaj má byť od roku 2023 k dispozícii každé dva roky na základe výberového zisťovania pracovných síl.[69] Predchádzajúce údaje na základe prieskumu vzdelávania dospelých poukázali na rastúci trend miery účasti v EÚ od roku 2007 do roku 2016 (najnovší údajový bod; pozri graf 1.3.4). Na dosiahnutie cieľovej hodnoty v oblasti zručností na rok 2030 bude potrebný ďalší významný pokrok na úrovni EÚ v súlade s ambíciou, ktorá je nevyhnutná na to, aby Európa zostala konkurencieschopná, inovatívna a inkluzívna a prosperovala v kontexte rozsiahlych budúcich transformácií. Členské štáty stanovili svoje národné cieľové hodnoty v oblasti vzdelávania dospelých na rok 2030 na rôznych úrovniach ambícií v súlade s potrebou prispieť k hlavnej cieľovej hodnote EÚ, pričom sa zohľadňujú rôzne východiskové pozície (pozri graf 1.3.5). Hneď ako budú k dispozícii nové údaje z VZPS, vo Výbore pre zamestnanosť sa začnú diskusie o metodickom prístupe k monitorovaniu cieľovej hodnoty v oblasti zručností.

[69] Hodnoty ukazovateľa na roky 2007, 2011 a 2016 sa zozbierali prostredníctvom zisťovania o vzdelávaní dospelých. Od roku 2023 (s hodnotami ukazovateľa na rok 2022) sa údaje majú sprístupňovať prostredníctvom výberového zisťovania pracovných síl EÚ (VZPS). Tento nový zdroj údajov umožní zabezpečiť vysokú úroveň konzistentnosti s ukazovateľmi trhu práce, ako aj údaje s vyššou frekvenciou. Komisia vrátane Eurostatu vykonáva dôkladnú analýzu údajov z týchto dvoch zdrojov zisťovania hneď, ako sú k dispozícii, s cieľom riešiť potenciálne problémy a zabezpečiť kvalitu a porovnateľnosť údajov.

Graf 1.3.4: Účasť dospelých na vzdelávaní v EÚ mala v minulosti rastúci trend, pričom sa vyžaduje ďalšie výrazné úsilie na dosiahnutie hlavnej cieľovej hodnoty EÚ na rok 2030

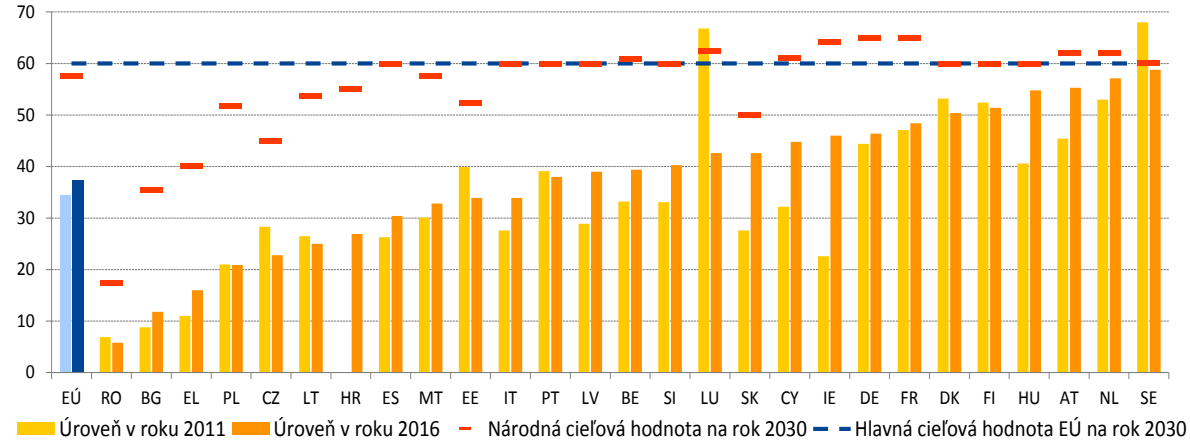
Miera účasti dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov v EÚ27 a hlavná cieľová hodnota EÚ na rok 2030 (dospelí vo veku 25 – 64 rokov, v %)



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.

Graf 1.3.5: Na dosiahnutie stanovených národných cieľových hodnôt v oblasti vzdelávania dospelých sa vo všeobecnosti vyžaduje značné úsilie na úrovni členských štátov

Účasť dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov (v rokoch 2011 a 2016, osoby vo veku 25 – 64 rokov-, v %) a národné cieľové hodnoty členských štátov na rok 2030



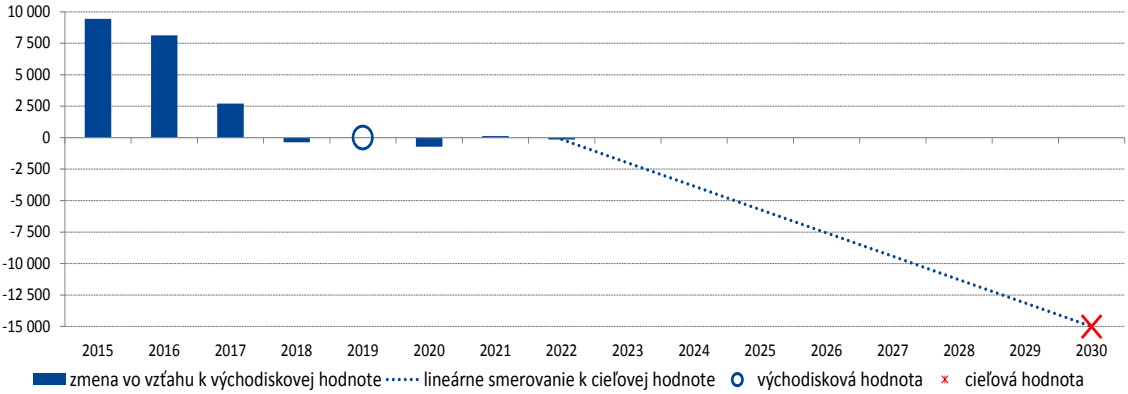
Zdroj: Špeciálne získané údaje Eurostatu týkajúce sa účasti dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov okrem riadenej odbornej prípravy na pracovisku zo zisťovania o vzdelávaní dospelých a tabuľka týkajúca sa národných cieľových hodnôt na rok 2030 v prílohe 1.

Napriek náročnému sociálno-ekonomickému kontextu za posledné tri roky zostal počet osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v EÚ po výraznom poklese v poslednom desaťročí vo všeobecnosti stabilný. V roku 2022 sa celkový počet osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením znížil len o 279 000, pričom zostal blízko svojej východiskovej hodnoty z roku 2019 (pozri graf 1.3.6). Hoci väčšina členských štátov zaznamenala určitý pokrok pri dosahovaní svojich národných cieľových hodnôt (najmä Grécko, Poľsko a Chorvátsko, ktoré všetky zaznamenali zníženie o 11 %), niekoľko ďalších (Francúzsko, Nemecko, Španielsko, Rakúsko, Fínsko, Holandsko, Slovensko, Švédsko, Írsko, Estónsko, Dánsko a Luxembursko) sa posunulo opačným smerom (pozri graf 1.3.7). V roku

2022 dosiahol svoju národnú cieľovú hodnotu len Cyprus.[70] Zároveň sa počet detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v EÚ v roku 2022 zvýšil o 899 000 v porovnaní s rokom 2019, pričom priaznivý vývoj bol zaznamenaný len v polovici z 19 členských štátov, ktoré si stanovili takúto súvisiacu doplnkovú cieľovú hodnotu (t. j. v Belgicku, Bulharsku, Estónsku, Írsku, Grécku, Chorvátsku, Portugalsku, Slovinsku a vo Švédsku).[71] Na dosiahnutie hlavnej cieľovej hodnoty EÚ na rok 2030 bude potrebné ďalšie výrazné úsilie a priebežné monitorovanie s cieľom zaistiť splnenie cieľových hodnôt stanovených na národnej úrovni.

Graf 1.3.6: Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia bola počas posledných niekoľkých rokov vo všeobecnosti stabilná, ale je potrebné vyvinúť úsilie o jej zníženie, ak sa má dosiahnuť cieľová hodnota EÚ na rok 2030

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



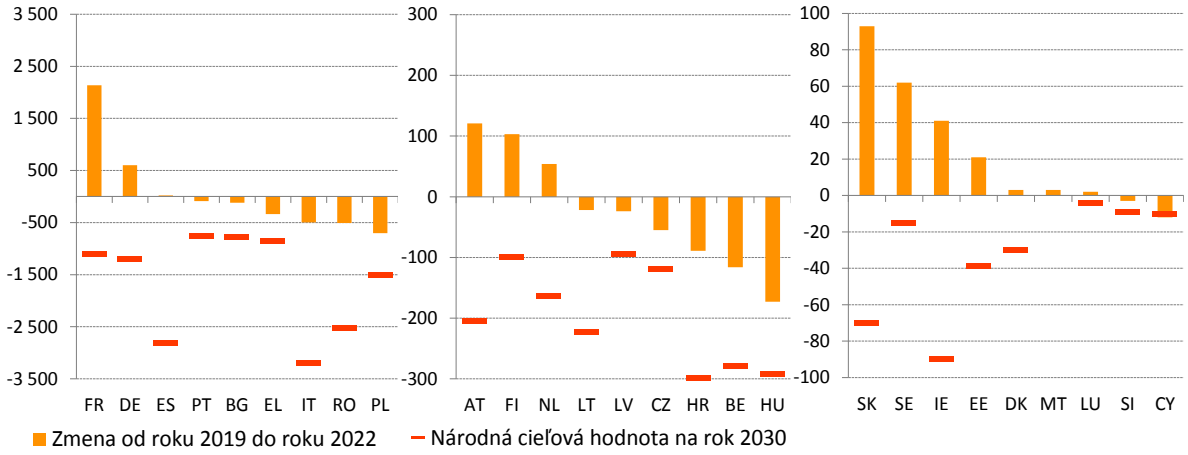
Poznámka: Výpočty na základe časového radu bez zlomov s odhadovanou hodnotou za rok 2019 (pozri poznámku pod čiarou č. 29 v oddiele 1.2).
Zdroj: Eurostat [ilc_pecs01].

70 *Social Protection Committee Annual Report 2023* (Výročná správa výboru pre sociálnu ochranu za rok 2023).

71 Cieľovú hodnotu v oblasti znižovania chudoby detí si stanovilo Belgicko, Bulharsko, Česko, Estónsko, Írsko, Grécko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Cyprus, Luxembursko, Malta, Rakúsko, Poľsko, Portugalsko, Slovinsko, Slovensko, Fínsko a Švédsko.

Graf 1.3.7: Väčšina členských štátov zaznamenala určitý pokrok pri dosahovaní svojich národných cieľových hodnôt, je však potrebné vyvinúť väčšie úsilie

Zmeny v úrovniach miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia od roku 2019 do roku 2022 a národné cieľové hodnoty na rok 2030 (celkové obyvateľstvo, v tisícoch osôb)



Poznámka: Zlom v časovom rade v roku 2020 v prípade FR, IE, DK, LU, v roku 2021 v prípade LU, v roku 2022 v prípade FR a 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. HU vyjadruje svoju národnú cieľovú hodnotu ako zníženie miery materiálnej a sociálnej deprivácie rodín s deťmi na 13 %, a tým zníženie počtu ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením o 292 000. DE vyjadruje svoju národnú cieľovú hodnotu v porovnaní s rokom 2020 ako referenčným rokom.
Zdroj: Eurostat [ilc_pecs01] a tabuľka týkajúca sa národných cieľových hodnôt na rok 2030 v prílohe 1.

1.4. Aktualizácia sociálneho prehľadu

Sociálny prehľad podporuje monitorovanie Európskeho piliera sociálnych práv a prispieva k posudzovaniu hlavných výziev v oblasti zamestnanosti, zručností a sociálnej situácie v členských štátoch a v Únii. Aktuálnu verziu sociálneho prehľadu navrhla Komisia ako súčasť Akčného plánu na realizáciu sociálneho piliera z marca 2021 a následne prerokovala s Výborom pre zamestnanosť (EMCO) a Výborom pre sociálnu ochranu (SPC). Hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu schválila Rada pre zdravie a spotrebiteľské záležitosti (EPSCO) 14. júna 2021. Ide o hlavný kvantitatívny nástroj na monitorovanie pokroku pri vykonávaní zásad piliera v kontexte európskeho semestra (technické podrobnosti o jeho hlavných ukazovateľoch sú uvedené v prílohe 2).[72] Sociálny prehľad ako taký je takisto základom pre analýzu jednotlivých krajín v prvej fáze v súlade so zásadami rámca sociálnej konvergencie, ako sa uvádza v oddiele 1.5.

[72] Údaje dostupné na webovom sídle Eurostatu na úrovni členského štátu a na regionálnej úrovni. Regionálne informácie sú k dispozícii pre väčšinu členských štátov a vybrané ukazovatele. Sociálny prehľad v súčasnosti zahŕňa 18 z 20 zásad piliera, čo je o štyri viac ako v predchádzajúcej verzii, hoci v súčasnosti nie sú k dispozícii aktuálne údaje o ukazovateli vzdelávania dospelých. 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“. Stanovené sú prísne požiadavky na kvalitu hlavných ukazovateľov, ktoré musia mať aj jasný normatívny výklad (hoci neexistuje priamy jednoznačný vzťah medzi ukazovateľmi prehľadu a zásadami pilierov). Doteraz sa nepodarilo nájsť takéto ukazovatele pre tieto dve zásady, ale Komisia bude na tom ďalej pracovať.

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. Hlavné ukazovatele, z hľadiska ktorých je najviac členských štátov v súčasnosti označených ako „krajina s kritickou situáciou“ alebo ako „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, sú podiel detí vo veku menej ako tri roky navštevujúcich zariadenia formálnej starostlivosti o deti, rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím, vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby[73] a podiel dospelých aspoň so základnými digitálnymi zručnosťami (12 členských štátov v prípade prvého, 11 v prípade ďalších dvoch a 9 v prípade posledného ukazovateľa; pozri tabuľku 1.4.1). Hoci je celkový počet krajín označených ako „krajina s kritickou situáciou“ z hľadiska hlavných ukazovateľov podobný ako v minulom roku, počet členských štátov označených ako „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“, sa v roku 2022 výrazne zvýšil (na 60 zo 49 v roku 2021). V kapitole 3 sa uvádza analýza jednotlivých krajín v prvej fáze, ku ktorej sa v ďalšom oddiele poskytujú vysvetlenia a zhrnutie hlavných horizontálnych zistení.

[73] Zatiaľ čo v prípade tohto ukazovateľa sa v roku 2022 zaznamenal zlom v časovom rade v prípade takmer všetkých členských štátov v dôsledku metodickej zmeny (ktorá sa predtým vykonala v prípade EE, FI a SE), (neuverejnené) hodnoty ukazovateľov vypočítané Eurostatom na základe starej metodiky prinášajú zhruba rovnaké celkové posúdenie ako zverejnené hodnoty.

Tabuľka 1.4.1: Sociálny prehľad: prehľad výziev v členských štátoch podľa hlavných ukazovateľov

			Krajiny s najlepšími 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 školskú dochádzku a odbornú prípravu (v % obyvateľstva vo veku 18 – 24 rokov)	2022	HR, IE, LT, PL	BE, CY, CZ, LU, NL, PT	EL, SI	AT, FI, FR, LV, SE, SK	BG, IT	DK, EE, MT	DE, ES, HU, RO
	Podiel jednotlivcov, ktorí majú buď základné, alebo pokročilejšie všeobecné digitálne zručnosti (v % obyvateľstva vo veku 16 – 74 rokov)	2021	DK, FI, IE, NL	AT, ES, HR, LU, SE		BE, CZ, EE, EL, FR, LV, MT, PT, SK		CY, DE, HU, IT, LT, SI	BG, PL, RO
	Miera NEET u mladých ľudí (v % celkového obyvateľstva vo veku 15 – 29 rokov)	2022	MT, SE	AT, DE, DK, IE, LU, PL, PT	NL, SI	BE, EE, FR, HU, LT, LV, SK	BG, IT	CZ, ES, FI, HR	CY, EL, RO
	Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov (v percentuálnych bodoch)	2022	EE, FI, LT, LV	DK, FR, LU, PT	SE	AT, BE, BG, DE, ES, HR, HU, NL, SI, SK	MT, RO	CY, IE, PL	CZ, EL, IT
	Pomer príjmov horného a dolného kvintilu (S80/S20)	2022	BE, CZ, SI, SK	DE, DK, FI, HU, IE, NL, PL, PT		AT, CY, FR, HR, LU, MT	EL, ES, RO	EE, IT, SE	BG, LT, LV
Spravodlivé pracovné podmienky	Miera zamestnanosti (v % obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov)	2022	CZ, EE, NL, SE	BG, DE, DK, HU, IE, LT, MT		AT, CY, FI, FR, LU, LV, PL, PT, SI, SK	EL	BE	ES, HR, IT, RO
	Miera nezamestnanosti (v % ekonomicky aktívneho obyvateľstva vo veku 15 – 74 rokov)	2022	CZ, DE, MT, PL	AT, BG, DK, HU, IE, NL, SI		BE, CY, EE, FI, HR, LT, LU, LV, PT, RO, SK	EL, ES, IT	FR, SE	
	Miera dlhodobej nezamestnanosti (v % ekonomicky aktívneho obyvateľstva vo veku 15 – 74 rokov)	2022	DK	AT, CZ, DE, EE, HU, IE, LU, NL, PL	MT	BE, BG, CY, FI, FR, HR, LT, LV, PT, SE, SI	EL, ES, IT	RO	SK
	Rast HDPD na obyvateľa (2008 = 100)	2022	HU, MT, PL	HR	EE, LT	DE, DK, FI, FR, LU, LV, NL, PT, SE, SI, SK	AT	BE, CY, CZ	EL, ES, IT
Sociálna ochrana a začlenenie	Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (v % celkového obyvateľstva)	2022	CZ, SI	AT, CY, DK, LU, NL, PL, PT, SK	FI	BE, DE, HR, HU, IE, MT	EL, ES	EE, FR, IT, LT, SE	BG, LV, RO
	Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia detí (v % obyvateľstva vo veku 0 – 17 rokov)	2022	CZ, DK, FI, NL, SI	CY, EE, HR, HU, LU, PL		AT, BE, DE, IE, LT, LV, MT, PT, SE	EL	FR, IT, SK	BG, ES, RO
	Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby (v % zníženia miery rizika chudoby)	2022	BE, DK, IE	AT, CZ, DE, FR, PL, SE	FI	CY, LT, LU, NL	LV, PT	BG, EE, ES, HU, IT, MT, SI, SK	EL, HR, RO
	Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím (v percentuálnych bodoch)	2022	DK, ES, IT, LU, PT	DE, FI, SI		AT, CY, CZ, EL, FR, LV, NL, SK		BG, EE, MT, PL, RO, SE	BE, HR, HU, IE, LT
	Záťažová hranica nákladov na bývanie (v % celkového obyvateľstva)	2022	CY, SK	EE, HR, IE, LT, MT, PT, SI		AT, BE, CZ, ES, FI, IT, LV, NL, PL, RO, SE	EL	DE, HU	BG, DK, LU
	Deti vo veku menej ako tri roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti (v % obyvateľstva vo veku do troch rokov)	2022	DK, FR, NL, SE	BE, EE, MT, PT, SI	ES, LU	EL, FI, IT, LV		AT, BG, CY, DE, HR, IE, LT, PL	CZ, HU, RO, SK
	Subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti (v %	2022	CY	AT, BE, BG, CZ, DE, ES, HR,		DK, FR, HU, IE, IT, LT, PL, PT, SE,		RO	EE, EL, FI, LV

	obyvateľstva vo veku nad 16 rokov)			LU, MT, NL, SI		SK		

Poznámka: aktualizácia z októbra 2023. V dôsledku podstatných zmien v roku 2021 vo vymedzení ukazovateľa podielu jednotlivcov, ktorí majú buď základné, alebo pokročilejšie všeobecné digitálne zručnosti, nie je k dispozícii porovnateľná hodnota za rok 2019, a preto sa analýza tohto ukazovateľa výnimočne opiera len o úrovne za rok 2021 (za predpokladu „žiadnej zmeny“ v prípade všetkých členských štátov, ako aj priemeru EÚ). Údaje o raste HDPD na obyvateľa nie sú k dispozícii za Írsko, Bulharsko a Rumunsko. Zlomy v časových radoch a iné značky sú uvedené v prílohách 3 a 4.

1.5. Kľúčové horizontálne zistenia z analýzy jednotlivých krajín v prvej fáze zameranej na sociálnu konvergenciu

V analýze jednotlivých krajín v prvej fáze sa zohľadňuje vývoj na trhu práce, v oblasti zručností a sociálny vývoj v každom členskom štáte s cieľom odhaliť potenciálne riziká pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, ktoré si vyžadujú ďalšiu analýzu v druhej fáze. V nadväznosti na rokovania na zasadnutí Rady EPSCO v júni 2023 o rámci pre sociálnu konvergenciu, ktorý vypracoval Výbor pre zamestnanosť a Výbor pre sociálnu ochranu[74] na základe práce, ktorú vykonala špecializovaná spoločná pracovná skupina Výboru pre zamestnanosť a Výboru pre sociálnu ochranu od októbra 2022 do mája 2023, toto vydanie návrhu Komisie spoločnej správy o zamestnanosti (SSZ) na rok 2024 zahŕňa výraznejšie zameranie na jednotlivé krajiny. Analýzou jednotlivých krajín sa posilňuje monitorovanie oblastí zamestnanosti, zručností a sociálnej politiky v rámci európskeho semestra v súlade s článkom 148 ZFEÚ. Plnia sa tak záväzky prijaté v Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv a na sociálnom samite v Porte, pokiaľ ide o lepšie vykonávanie zásad Európskeho piliera sociálnych práv. V zásadách rámca sociálnej konvergencie sa stanovuje dvojfázová analýza s cieľom posúdiť výzvy pre vzostupnú sociálnu konvergenciu v členských štátoch. Prvá fáza vychádza prevažne z hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu a identifikujú sa v nej *potenciálne riziká* pre vzostupnú sociálnu konvergenciu. S cieľom identifikovať *skutočné výzvy* pre vzostupnú sociálnu konvergenciu v druhej fáze a hlavné faktory stojace za týmito výzvami bude analýza v druhej fáze vychádzať zo širšieho súboru kvantitatívnych a kvalitatívnych dôkazov, a to aj v súvislosti s pokrokom smerom k národným cieľovým hodnotám na rok 2030 (podrobnejšie vysvetlenie metodiky pozri v rámčeku o metodike na konci tohto oddielu). V ďalšej analýze sa opíšu aj opatrenia, ktoré členské štáty prijímajú na riešenie týchto výziev. V tomto oddiele sa uvádza zhrnutie kľúčových horizontálnych zistení z analýzy jednotlivých krajín v prvej fáze, pokiaľ ide o rámec sociálnej konvergencie, s uvedením krajín, v prípade ktorých by sa mala vyžadovať ďalšia analýza v druhej fáze. Kľúčové zistenia vychádzajú z analýzy jednotlivých krajín v prvej fáze uvedenej v kapitole 3 tejto správy.

Celkovo údaje v sociálnom prehľade v analýze jednotlivých krajín v prvej fáze poukazujú na silnú výkonnosť trhu práce v členských štátoch, hoci sa vyznačuje pretrvávajúcimi výzvami pre konkrétne skupiny obyvateľstva, ako aj viacerými rizikami v oblastiach zručností a sociálnej politiky, ktoré by sa mali ďalej preskúmať. Uplatňovanie semaforovej metodiky SSZ na hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu umožňuje identifikovať výzvy, ktoré majú osobitný význam pre vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv (pozri oddiel 1.4). Agregácia signálov z ukazovateľov sociálneho prehľadu podľa jednotlivých krajín na základe dohodnutej metodiky (pozri rámček na konci

[74] Pozri správu pracovnej skupiny Výboru pre zamestnanosť a Výboru pre sociálnu ochranu o zavedení rámca sociálnej konvergencie do európskeho semestra a kľúčové posolstvá k rámcu.

tohto oddielu) umožňuje celkové hodnotenie potenciálnych rizík pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, ktorým čelia členské štáty. Horizontálne zhrnutie kľúčových horizontálnych zistení sa uvádza ďalej v texte (pozri aj tabuľku 1.4.1 a graf 1.5.1):

- **Členské štáty, ktoré začínali v roku 2022 s horšou celkovou situáciou na trhu práce z hľadiska zamestnanosti a nezamestnanosti, ako aj jej dlhodobej zložky, zaznamenali v roku 2022 výraznejšie zlepšenie ako iné štáty, čo naznačuje proces konvergencie v týchto rozmeroch** (pozri oddiel 2.1.1, grafy 2.1.1 a 2.1.5). Dobré výsledky sa však nevykazujú vo všetkých skupinách obyvateľstva. Veľký počet členských štátov sa označuje (na základe dohodnutej metodiky SSZ) ako „krajina s kritickou situáciou“ (červená) a ako „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“ (oranžová), v súvislosti s rozdielom v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím (11 členských štátov) a rozdielom v zamestnanosti žien a mužov (šesť členských štátov), pričom nie je zrejmý žiadny trend vzostupnej konvergencie (pozri dôkazy z oddielu 2.2.1, graf 2.2.15, resp. 2.2.11), napriek pozitívnemu trendu na úrovni EÚ (pozri graf 1.5.1). Miera mladých ľudí NEET naopak vykazuje všeobecné zlepšenie a konvergenčný trend medzi krajinami EÚ (pozri dôkazy z oddielu 2.2.1, graf 2.2.9), hoci táto stále vysoká miera zostáva predmetom obáv (z hľadiska tohto ukazovateľa sa spomedzi členských štátov sedem označuje ako „krajina s kritickou situáciou“ alebo „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“). Zároveň sa rast reálneho hrubého disponibilného príjmu domácností na obyvateľa v roku 2022 po prvýkrát od roku 2013 zastavil, čo je odrazom účinku vysokej inflácie, ktorá v mnohých krajinách prekonala rast miezd, čo v prípade šiestich členských štátov viedlo z hľadiska tohto ukazovateľa k označeniu ako „krajina s kritickou situáciou“ alebo ako „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“.

- **Napriek nedávnemu pozitívnemu vývoju pretrvávajú riziká pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, pokiaľ ide o zručnosti, čo môže zhoršiť výzvy a nerovnosti v oblasti zamestnateľnosti, ak sa výrazne nezintenzívnia politické opatrenia.** Je to ešte naliehavejšie vzhľadom na značný nedostatok zručností a pracovnej sily v Únii, ktoré predstavujú prekážky pre inovácie a rast, a to aj v súvislosti so zelenou a s digitálnou transformáciou. Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu, vo väčšine členských štátov klesá, ale existuje ďalší priestor na zlepšenie, keďže sedem členských štátov je stále označených ako „krajina s kritickou situáciou“ alebo „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, a nezaznamenala sa vzostupná konvergencia (pozri dôkazy z oddielu 2.2.1, graf 2.2.2). Zníženie miery predčasného ukončenia školskej dochádzky má stále zásadný význam pri formovaní pracovnej sily, ktorá má všetky potrebné zručnosti na to, aby sa naďalej prispôsobovala a bola otvorená ďalšiemu vzdelávaniu počas celého životného cyklu, a to vzhľadom na dvojakú transformáciu a relevantnosť pre konkurencieschopnosť a rast. Podiel dospelých aspoň so základnými digitálnymi zručnosťami je nízky, pričom deväť členských štátov bolo označených ako „krajina s kritickou situáciou“ alebo „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“. V súčasnosti má len o niečo viac ako polovica dospelej populácie EÚ aspoň základné digitálne zručnosti, pričom podiel pracovných miest, v rámci ktorých sa vyžadujú, je takmer 90 %. To poukazuje na značný rozsah výzvy, ktorú treba prekonať od vzdelávania v ranom detstve po celoživotné vzdelávanie, s cieľom zabezpečiť, aby sa pracovná sila EÚ dokázala prispôsobiť meniacim sa potrebám trhu práce v oblasti zručností. Vo väčšine členských štátov sa dokonca znížil podiel detí vo veku do troch rokov navštevujúcich zariadenia formálnej starostlivosti o deti, pričom rozdiely medzi

jednotlivými krajinami zostávajú značné. Dvanásť členských štátov sa v tejto oblasti stále označuje ako „krajina s kritickej situáciou“ alebo „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, pričom nie sú viditeľné znaky vzostupnej konvergencie (pozri dôkazy v oddiele 2.2.1, graf 2.2.12).

- **Sociálne výstupy sú napriek viacerým krízam, ktorým čelíme, vo všeobecnosti celkovo stabilné. Sociálna situácia sa však musí pozorne monitorovať vzhľadom na vysoké životné náklady a súvisiace riziká pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a to aj z hľadiska účinnosti systémov sociálnej ochrany.** Vnútroštátne opatrenia a opatrenia EÚ na ochranu pracovných miest a príjmov boli vo všeobecnosti účinné pri udržiavaní relatívne stabilného podielu ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19. Podobne v čase nedávneho zvýšenia životných nákladov bola zaznamenaná celková stabilita, pričom z hľadiska miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v roku 2022 bolo osem členských štátov označených ako „krajina s kritickou situáciou“ alebo „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, napriek určitým náznakom vzostupnej konvergencie (pozri dôkazy z oddielu 2.4.1, graf 2.4.2). V prípade podielu detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením neboli naopak pozorované žiadne jasné známky vzostupnej konvergencie, čo je rozmer, z hľadiska ktorého sa šesť krajín označilo ako „krajina s kritickou situáciou“ alebo „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, v roku 2022 (pozri dôkazy z oddielu 2.4.1, graf 2.4.4), čo môže mať negatívny vplyv na dlhodobejšiu sociálno-ekonomickú výkonnosť Únie. Vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby sa vo väčšine členských štátov v roku 2022 (vzhľadom na príjmy v roku 2021) znížil, čo viedlo k veľmi vysokému počtu (jedenásť) krajín označených ako „krajina s kritickou situáciou“ alebo „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, čiastočne v dôsledku postupného ukončovania výnimočných podporných opatrení zavedených s cieľom čeliť sociálnym dôsledkom pandémie ochorenia COVID-19. Záťažová hranica nákladov na bývanie a subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti sa v poslednom čase zvýšili, pričom v roku 2022 bolo z hľadiska týchto dvoch ukazovateľov päť členských štátov označených ako „krajiny s kritickou situáciou“ alebo krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“, a medzi jednotlivými krajinami EÚ sa vyskytovali výrazné rozdiely (pozri dôkazy z oddielu 2.4.1, graf 2.4.11, resp. 2.4.13).

V kapitole 3 tejto správy bolo sedem členských štátov identifikovaných ako štáty, ktoré si vyžadujú hlbšiu analýzu v druhej fáze vzhľadom na výzvy uvedené v hlavných ukazovateľoch sociálneho prehľadu, čo signalizuje potenciálne riziká pre vzostupnú sociálnu konvergenciu podľa metodiky rámca sociálnej konvergencie, o ktorom sa rokovalo s Výborom pre zamestnanosť a Výborom pre sociálnu ochranu (pozri rámček na konci tohto oddielu). Týmito štátmi sú Bulharsko, Estónsko, Litva, Maďarsko, Rumunsko, Španielsko a Taliansko. V prípade všetkých týchto krajín sa identifikovali potenciálne riziká pre vzostupnú sociálnu konvergenciu v súvislosti s náročnými situáciami označenými v pomerne veľkom počte oblastí politiky, zatiaľ čo v Litve zohrávalo kľúčovú úlohu aj zhoršenie v priebehu času v menšom počte oblastí politiky (čo sa zohľadnilo aj v tejto analýze). Väčšina rizík pre vzostupnú sociálnu konvergenciu v uvedených krajinách vyplýva z ukazovateľov, ako je podiel obyvateľstva aspoň so základnými digitálnymi zručnosťami, rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím, vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby a miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia, po ktorých nasleduje podiel detí vo veku menej ako tri roky navštevujúcich zariadenia formálnej starostlivosti o deti, podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú

prípravu, pomer príjmov horného a dolného kvintilu a miera ohrozenia chudobou alebo sociálnym vylúčením v prípade detí.

V prípade týchto siedmich členských štátov útvary Komisie vykonajú hlbšiu analýzu v druhej fáze.

Graf 1.5.1: Prehľad trendov a výziev v oblasti zamestnanosti, zručností a v sociálnej oblasti podľa hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu

Priemer EÚ, trendy a rozdelenie členských štátov so špecifickou kategorizáciou SSZ medzi všetkými kategorizovanými pre každý hlavný ukazovateľ a takisto súhrnne pre uvedené tri kapitoly piliera

Hlavný ukazovateľ	Rok	Priemer EÚ hodnota	trend
ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ			
Osoby, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu	2022	9,6	
Podiel jednotlivcov, ktorí majú buď základné, alebo pokročilejšie všeobecné digitálne zručnosti	2021	53,92	
Miera NEET u mladých ľudí	2022	11,7	
Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov	2022	10,7	
Pomer príjmov horného a dolného kvintilu (S80/S20)	2022	4,7	
SPRAVODLIVÉ PRACOVNÉ PODMIENKY			
Miera zamestnanosti	2022	74,6	
Miera nezamestnanosti	2022	6,2	
Miera dlhodobej nezamestnanosti	2022	2,4	
Rast HDPD na obyvateľa	2022	109,6	
SOCIÁLNA OCHRANA A ZAČLEŇOVANIE			
Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia	2022	21,6	
Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia detí	2022	24,7	
Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby	2022	35,3	
Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím	2022	21,4	
Záťažová hranica nákladov na bývanie	2022	9,1	
Deti vo veku menej ako tri roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti	2022	35,7	
Subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti	2022	2,2	

Poznámky: 1. Údaje k ukazovateľu 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.

- Krajiny s kritickou situáciou
- Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať
- Krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami
- Krajiny s priemernými výsledkami
- Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie
- Krajiny s výsledkami lepšími ako priemer EÚ
- Krajiny s najlepšími výsledkami

Metodický prístup k identifikácii potenciálnych rizík pre vzostupnú sociálnu konvergenciu v analýze jednotlivých krajín v prvej fáze zameranej na sociálnu konvergenciu

Analýza sa opiera o existujúce nástroje, ktoré boli vyvinuté v spolupráci s členskými štátmi v posledných rokoch, a to najmä na základe sociálneho prehľadu a tzv. (semaforovej) metodiky SSZ. Spoločne to slúži na identifikáciu potenciálnych rizík pre vzostupnú sociálnu konvergenciu v členských štátoch.[75] Analýza jednotlivých krajín v prvej fáze vychádza z celého súboru hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu. Každý z ukazovateľov sa kontroluje na základe metodiky SSZ, ktorá určuje relatívne postavenie členských štátov. Toto relatívne postavenie je vyjadrené z hľadiska štandardných odchýlok od priemeru absolútnej úrovne hodnoty ukazovateľa a jej zmeny v porovnaní s predchádzajúcim rokom (viac technických podrobností pozri v prílohe 4). Výsledky sú zhrnuté do jednej zo siedmich možných kategórií každého ukazovateľa za dotknutú krajinu („krajiny s najlepšími 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“ a „krajiny s kritickou situáciou“). Toto zodpovedá farebnej škále od zelenej po červenú.

Každý z ukazovateľov v rámci sociálneho prehľadu sa posudzuje pomocou uvedenej metodiky s cieľom určiť, či vedie k potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a teda či je potrebná ďalšia analýza v druhej fáze. Označenie ako „krajina s kritickou situáciou“ sa používa na členský štát, ktorého výsledky v prípade konkrétneho ukazovateľa sú omnoho horšie ako priemer EÚ, pričom v porovnaní s predchádzajúcim rokom sa situácia zhoršuje alebo nezlepšuje dostatočne rýchlo. Označenie ako „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, sa uplatňuje v dvoch prípadoch: a) keď sú výsledky členského štátu v prípade konkrétneho ukazovateľa horšie ako priemer EÚ, pričom v porovnaní s predchádzajúcim rokom sa situácia zhoršuje alebo nezlepšuje dostatočne rýchlo, a b) keď výsledky z hľadiska úrovní zodpovedajú priemeru EÚ, ale situácia sa zhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.

Ďalšia analýza v druhej fáze sa považuje za opodstatnenú v prípade členských štátov, v ktorých je šesť alebo viac hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu označených červenou („krajina s kritickou situáciou“) alebo oranžovou („krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“). Ďalší dôvod domnievať sa, že si situácia vyžaduje ďalšiu analýzu, je prípad, keď ukazovateľ s červenou alebo oranžovou farbou vykazuje v kategorizácii SSZ zhoršenie dvakrát za sebou. Príkladom je zmena označenia ako „krajina s priemernými výsledkami“ na „krajina so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“ v roku 2023, po ktorej nasleduje ďalšie zhoršenie na „krajina s kritickou situáciou“ vo vydaní správy na rok 2024. Toto by sa považovalo za ďalšiu „značku“ smerom k minimálnej prahovej hodnote celkovo šiestich značiek. Ak má napríklad krajina v danom roku *n* päť hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu označených červenou alebo oranžovou a jeden z nich vykazuje v rokoch *n* a *n-1* dva po sebe nasledujúce roky zhoršenia, krajina sa považuje za krajinu, ktorá má v danom roku *n* celkovo šesť značiek (päť červených/oranžových signálov na základe

[75] Pozri správu pracovnej skupiny Výboru pre zamestnanosť a Výboru pre sociálnu ochranu (doc. 9481/23), ako aj kľúčové posolstvá schválené Výborom pre zamestnanosť a Výborom pre sociálnu ochranu na základe správy v dokumente doc. 9481/23.

ukazovateľov v danom roku + 1 z nich s dvomi po sebe nasledujúcimi zhoršeniami). V dôsledku toho by sa vyžadovala aj ďalšia analýza v druhej fáze. Pri hodnotení celkového počtu značiek smerom k prahovej hodnote sa zohľadňuje akýkoľvek zlom v časovom rade a problémy v súvislosti s kvalitou a výkladom údajov.

Hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu a ich hodnotenie vychádzajú z najaktuálnejších dostupných údajov. Ak chýbajú relevantné údaje na posúdenie kategorizácie SSZ pre danú krajinu, na vyplnenie chýbajúcich informácií sa použije príslušná kategorizácia SSZ z predchádzajúceho vydania SSZ (ak je k dispozícii). Ak v ukazovateli chýbajú hodnoty za posledné vydanie SSZ a predchádzajúce vydanie, príslušné kategorizácie SSZ sa nezapočítavajú do orientačnej prahovej hodnoty šiestich značiek na účely analýzy v druhej fáze.

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 zabezpečili 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 ochorením COVID-19 a útočná vojna Ruska proti Ukrajine. Oddiel 2.1.2 obsahuje informácie o opatreniach zavedených členskými štátmi v týchto oblastiach s osobitným zameraním na opatrenia na zachovanie zamestnanosti a podporu vytvárania pracovných miest.

2.1.1. Kľúčové ukazovatele

Trh práce EÚ zostal v roku 2022 odolný napriek neistote spôsobenej útočnou vojnou Ruska proti Ukrajine a vplyvu vysokej inflácie. Ročná miera zamestnanosti v EÚ (veková skupina 20 – 64 rokov) sa v roku 2022 zlepšila o 1,5 percentuálneho bodu na úroveň 74,6 %, čím sa v plnej miere stalo reálne splnenie hlavnej cieľovej hodnoty EÚ, aby do roku 2030 bolo zamestnaných najmenej 78 % ľudí vo veku 20 – 64 rokov. Miera zamestnanosti sa zvýšila vo všetkých členských štátoch a osobitne výrazne v Grécku, Írsku, Estónsku, Bulharsku, na Slovensku a v Taliansku – graf 2.1.1. Mierne zlepšenia boli zaznamenané v Luxembursku a vo Francúzsku. Podľa metodiky sociálneho prehľadu sa ako „krajiny s kritickou situáciou“ naďalej označujú Taliansko, Rumunsko, Španielsko a Chorvátsko, ktoré zostávajú na relatívne nízkych úrovniach pod 70 %, a to napriek zvýšeniu zamestnanosti na úrovni okolo priemeru EÚ alebo o niečo väčšiemu (v Španielsku a Taliansku). Belgicko sa označuje ako „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, z dôvodu podpriemerného zlepšenia z relatívne nízkej úrovne. Na druhej strane Holandsko, Švédsko, Estónsko a Česko sú „krajiny s najlepšími výsledkami“ (s mierami nad úrovňou 80 % v roku 2022). Celkovo možno medzi členskými štátmi pozorovať konvergenciu miery zamestnanosti. Na štvrťročnom základe miera zamestnanosti v prvom polroku 2023 naďalej rástla a napriek spomaleniu hospodárskej aktivity v druhej polovici predchádzajúceho roka sa zvýšila o 0,6 percentuálneho bodu. Vo väčšine členských štátov možno v miere zamestnanosti pozorovať výrazné regionálne rozdiely (pozri graf 5 v prílohe 5).

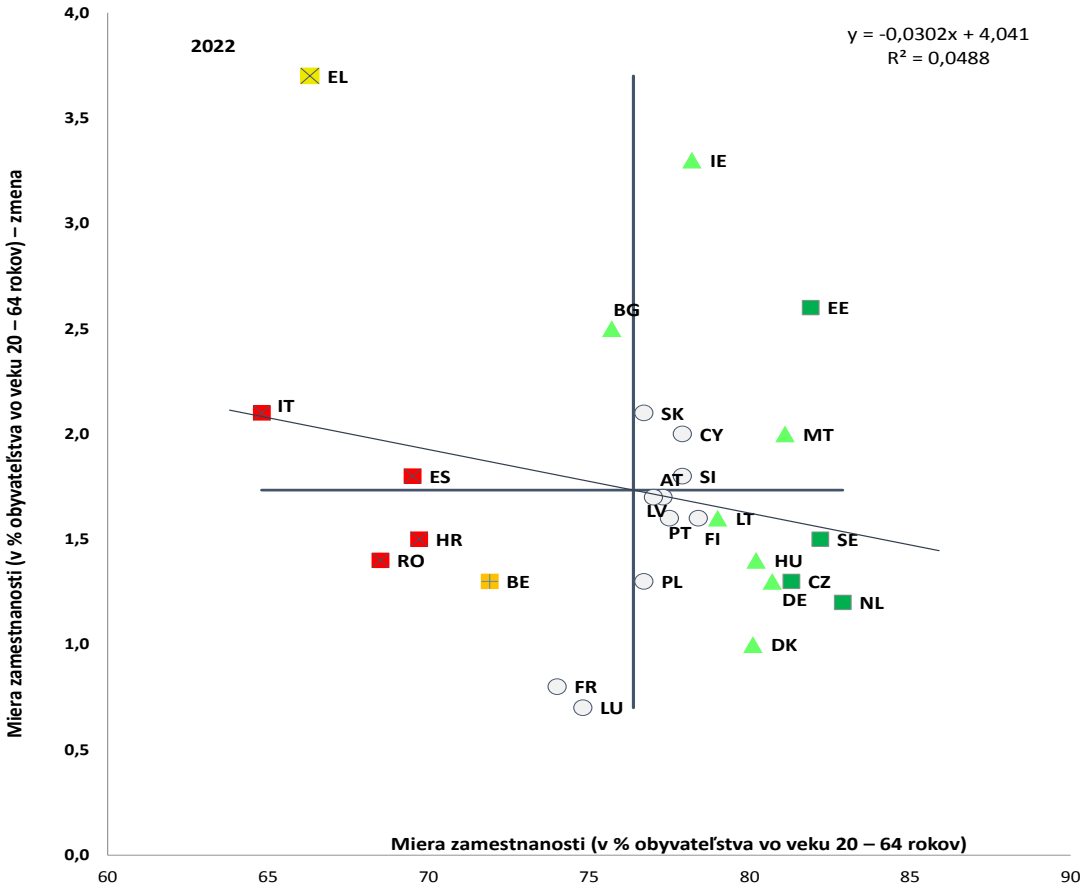
Rast zamestnanosti bol sústredený v službách a menej energeticky náročných odvetviach hospodárstva. Vytváranie pracovných miest bolo zvlášť výrazné v tých činnostiach, ktoré boli predtým nepriaznivo ovplyvnené pandémiou. Zrušenie obmedzení vyvolalo prudký nárast dopytu a prispelo k stabilnému rastu zamestnanosti v službách s intenzívnym kontaktom, kde sa počet pracovných miest (na základe národných účtov) v roku 2022 zvýšil o 1,9 % a po prvýkrát prekročil úrovne pred pandémiou.[76] Výrazné zvýšenie zamestnanosti sa zaznamenalo aj v odborných službách a službách IKT. Naproti tomu vytváranie pracovných miest vo výrobe stagnovalo v dôsledku narušenia globálnych dodávateľských reťazcov počas obnovy a následného zvýšenia nákladov na energie v reakcii

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

na vojenskú inváziu Ruska na Ukrajinu. Energetický cenový šok prispel k pokračujúcemu útlmu dopytu po pracovnej sile v energeticky náročných odvetviach, pričom zamestnanosť bola stále o 3,5 % nižšia ako úrovne pred pandémiou. Odvetvia s nízkou energetickou náročnosťou poskytli porovnateľne väčší príspevok k celkovému rastu zamestnanosti, pričom zamestnanosť v týchto odvetviach bola o 7 % vyššia ako úrovne pred pandémiou.[77]

Graf 2.1.1: Miera zamestnanosti sa v roku 2022 zvýšila vo všetkých členských štátoch

Miera zamestnanosti (osôb vo veku 20 – 64 rokov), úrovne v roku 2022 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. Vymedzenie sa líši v prípade ES a FR.
Zdroj: Eurostat [lfsi_emp_a], VZPS v EÚ.

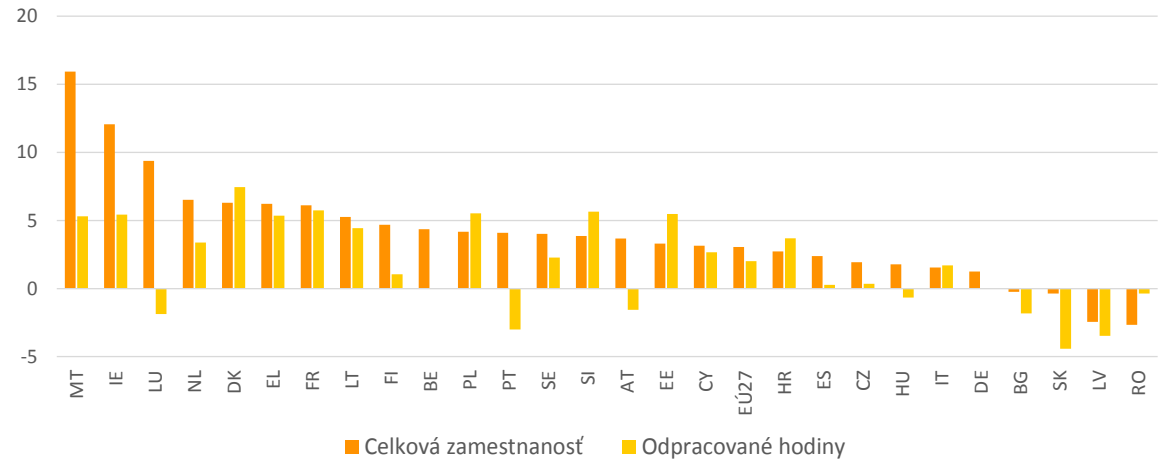
Vo väčšine členských štátov rast zamestnanosti prekonal rast celkového počtu odpracovaných hodín, čo viedlo k poklesu priemerného počtu odpracovaných hodín na zamestnanca v porovnaní s rokom 2019. Zamestnanosť sa po pandémii rýchlo zotavila a v druhom štvrťroku 2023 sa dostala na úroveň pred pandémiou vo všetkých členských štátoch okrem Lotyšska, Rumunska, Slovenska a Bulharska, pričom celkovo sa v EÚ počet pracovníkov zvýšil o 6,4 milióna – pozri graf 2.1.2. Po veľkom poklese počas pandémie v dôsledku rozšíreného využívania režimov na udržanie pracovných miest sa vo väčšine členských štátov celkový počet odpracovaných hodín takisto zvýšil, aj keď menej výrazne ako zamestnanosť. V druhom štvrťroku 2023 bola stále pod úrovňou pred pandémiou v Nemecku, Portugalsku, Rakúsku, Lotyšsku, na Slovensku, v Luxembursku, Bulharsku,

[77] Pozri Európska komisia, *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2023* (Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe: výročné preskúmanie za rok 2023) (pripravuje sa).

Maďarsku a Rumunsku. Tlmený rast celkového počtu odpracovaných hodín v porovnaní so zamestnanosťou znamená, že priemerný počet odpracovaných hodín na pracovníka sa v porovnaní s rokom 2019 v priemere znížil, čím sa vrátil k dlhodobému klesajúcemu trendu. Čiastočne to možno vysvetliť výraznejším rastom zamestnanosti v službách a odvetviach, ktoré sa vyznačujú nižším počtom odpracovaných hodín na pracovníka, než je priemer. Môže to odrážať aj účinok zrýchlenia digitalizácie po pandémii. Okrem toho to mohlo byť spôsobené aj hromadením pracovnej sily: vzhľadom na pretrvávajúce ťažkosti na trhu práce a nedostatok zručností majú spoločnosti vo všeobecnosti väčšiu motiváciu udržiavať si existujúcich zamestnancov pri dočasnom skrátení pracovného času.[78]

Graf 2.1.2. Odpracované hodiny na pracovníkov sa znižujú vo väčšine členských štátov

Zmena celkovej zamestnanosti a počtu odpracovaných hodín v období od 4. štvrťroka 2019 do 2. štvrťroka 2023 (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.

Na riešenie vonkajších narušení v hospodárstve dočasnej povahy sa za účinný politický nástroj čoraz viac považujú režimy skráteného pracovného času. Počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 sa ako účinné pri zachovaní pracovných miest a príjmov ukázali dobre navrhnuté režimy skráteného pracovného času a podobné režimy na udržanie pracovných miest. Finančná pomoc poskytovaná v rámci európskeho nástroja dočasnej podpory na zmiernenie rizík nezamestnanosti v núdzovej situácii (SURE) takisto poskytla členským štátom stimuly na vykonávanie účinných politík na udržanie pracovných miest vytvorením nových režimov alebo rozšírením už existujúcich režimov. Počas počiatočných fáz pandémie dosiahlo využívanie režimov skráteného pracovného času nevídané úrovne.[79] V kontexte oživenia v roku 2021, keď sa zmiernili obmedzenia hospodárskych činností, nasledoval prudký pokles. Viaceré členské štáty vrátane Belgicka a Talianska sa opäť opierali o režimy skráteného pracovného času s cieľom zmierniť hospodársky vplyv ruskej útočnej vojny proti

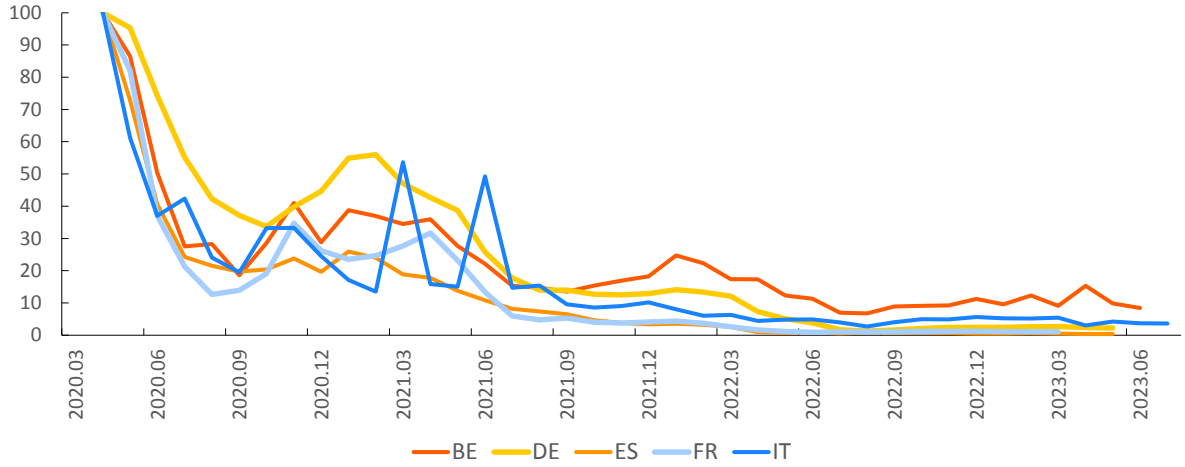
[78] Pozri Arce et al., *More jobs but fewer working hours* (Viac pracovných miest, ale menej odpracovaných hodín), Blog ECB, jún 2023.

[79] Z celkových verejných výdavkov na oprávnené opatrenia vo výške 122 miliárd EUR počas celého trvania nástroja SURE sa 49 % vynaložilo na režimy skráteného pracovného času, 31 % na „podobné opatrenia“ pre samostatne zárobkovo činné osoby a 9 % na režimy mzdových dotácií. Prevažná väčšina finančných prostriedkov bola vynaložená počas najakútnejšej fázy pandémie. Zdroj: Nástroj SURE po jeho ukončení: záverečná polročná správa;COM(2023) 291 final.

Ukrajine a z toho vyplývajúceho energetického cenového šoku. Využívanie režimov skráteného pracovného času však zostalo pomerne obmedzené a neviedlo k podstatnému zvýšeniu na súhrnnej úrovni – pozri graf 2.1.3.

Graf 2.1.3: V niektorých členských štátoch sa obnovili alebo predĺžili režimy skráteného pracovného času s cieľom zmierniť účinky náhleho a prudkého zvýšenia cien energií

Využívanie režimov skráteného pracovného času vo vzťahu k pandémii ochorenia COVID-19 (2020/04 = 100)



Poznámka: Výpočty GR EMPL na základe mesačných administratívnych údajov (počet zamestnancov na kratší pracovný čas; počet hodín za IT) dostupných za päť členských štátov s už existujúcimi režimami skráteného pracovného času. Údaje za FR sú dostupné len za prvý štvrťrok 2023.
Zdroj: Office national de l'emploi (ONEM), Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Seguridad Social: Estadísticas, Ministère du Travail – Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares), Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS).

Samostatná zárobková činnosť má naďalej klesajúci trend, pričom medzi jednotlivými krajinami a odvetviami existujú určité rozdiely. Podiel samostatne zárobkovo činných osôb na celkovej zamestnanosti klesol zo 14,8 % v roku 2010 na 13,1 % v roku 2022.[80] Počas tohto obdobia sa najväčšie zníženie samostatnej zárobkovej činnosti zaznamenalo v poľnohospodárstve a obchode, zatiaľ čo najvýraznejšie zvýšenie sa zaznamenalo vo verejnom a v poloverejných sektoroch (verejná správa, vzdelávanie a zdravotníctvo) a IKT. Zmenila sa aj štruktúra zručností samostatne zárobkovo činných osôb, pričom 38 % z nich malo v roku 2022 terciárne vzdelanie v porovnaní s 27 % v roku 2010. Počas pandémie klesol priemerný pracovný čas samostatne zárobkovo činných osôb výraznejšie ako pracovný čas zamestnancov (o 7 % v porovnaní s 1,9 %), čiastočne v dôsledku ich nadmerného zastúpenia v najviac zasiahnutých odvetviach.[81] Samostatne zárobkovo činné osoby takisto zaznamenali v rokoch 2019 až 2021 vyšší nárast miery rizika chudoby ako zamestnanci. Takéto rozdiely možno čiastočne pripísať rozdielom v pokrytí sociálnej ochrany a nižšej úrovni podpory príjmu poskytovanej samostatne zárobkovo činným osobám.[82] V roku 2022 sa podiel samostatne zárobkovo činných osôb spomedzi všetkých pracovníkov v jednotlivých členských štátoch výrazne líšil, pričom v Taliansku a Grécku sa blížil k úrovni

[80] Tento odsek vychádza z údajov Eurostatu [lfsa_egaps], [lfsa_esgan2], [lfsa_esgaed], VZPS v EÚ.

[81] Aktuálne trendy v pracovnom čase a ich determinanty pozri v dokumente Európskej komisie s názvom *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2023* (Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe: výročné preskúmanie za rok 2023) (pripravuje sa).

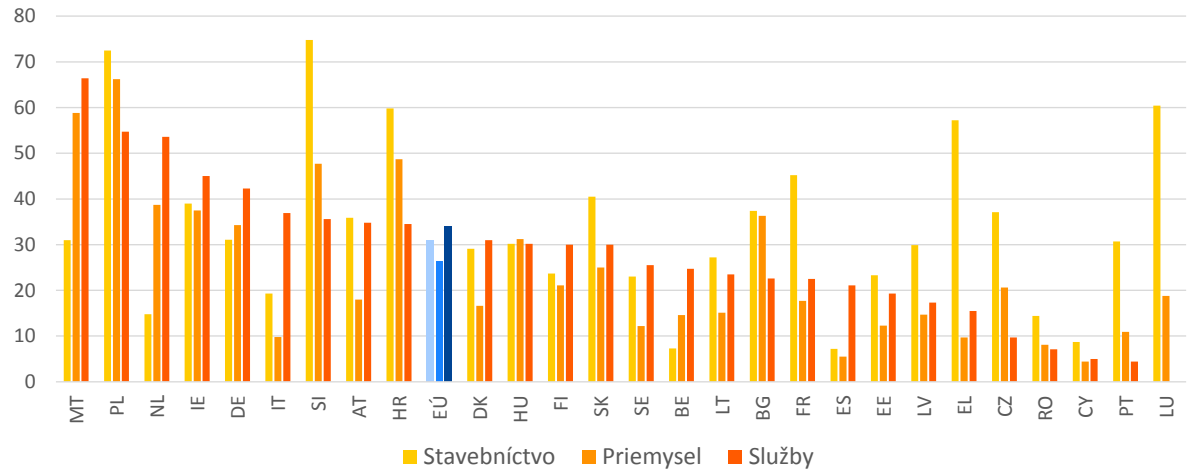
[82] Eurofound, *Social protection for self-employed: Lessons from the pandemic* (Sociálna ochrana samostatne zárobkovo činných osôb: Ponaučenia z pandémie), 2024 (pripravuje sa).

20 % alebo ju prevyšoval a v Nemecku a Dánsku dosahoval približne 7 %. Najväčší podiel samostatne zárobkovo činných osôb v EÚ (približne 70 %) a vo väčšine členských štátov predstavovali v roku 2022 samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov.

Dopyt po pracovnej sile zostal odolný voči spomaleniu hospodárskeho rastu na konci roka 2022, čo prispelo k pretrvávajúcemu napätiu na trhu práce. Na konci roka a napriek miernemu poklesu dosiahla miera voľných pracovných miest 2,8 %, čo je výrazne nad priemerom pred pandémiou 1,7 % v rokoch 2013 – 2019.[83] V druhom štvrťroku 2023 približne 34 % podnikov pôsobiacich v oblasti služieb, 31 % v stavebníctve a 26 % vo výrobe považovalo nedostatok pracovnej sily za faktor obmedzujúci výrobu – pozri graf 2.1.4.[84] V tom istom štvrťroku bol v Poľsku, na Malte, v Chorvátsku a Slovinsku hlásený nedostatok pracovnej sily v priemysle vo výške takmer 50 % alebo viac. Pokiaľ ide o služby, nahlásený nedostatok pracovnej sily bol najvyšší na Malte, v Poľsku a Holandsku. Hoci existujú určité predbežné náznaky zmiernenia napätia na trhu práce, očakáva sa, že v prípade chýbajúcej primeranej politickej podpory bude pokračujúci prechod na digitálne a uhlíkovo neutrálne hospodárstvo sprevádzaný nesúladom medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a nedostatkom pracovnej sily. Nedostatok pracovnej sily v odvetviach, ktoré sú kľúčové pre zelenú transformáciu, sa od roku 2015 zdvojnásobil, zatiaľ čo poskytovanie odbornej prípravy v týchto odvetviach zostáva pod priemerom.[85] Na riešenie pretrvávajúceho nedostatku pracovnej sily a zručností a na podporu spravodlivej dvojakej transformácie sú aj naďalej mimoriadne dôležité účinné politiky na pomoc pracovníkom pri rozvíjaní a posilňovaní ich zručností relevantných pre trh práce.

Graf 2.1.4: Vykázaný nedostatok pracovnej sily je vo väčšine členských štátov výrazný

Podiel zamestnávateľov, ktorí uvádzajú, že dostupnosť pracovnej sily je faktorom, ktorý obmedzuje výrobu, zoradené podľa hodnôt služieb (v %, 2. štvrťrok 2023)



Zdroj: Európsky obchodný a spotrebiteľský prieskum (EU-BCS, Eurostat).

[83] Eurostat [jvs_q_nace2]. 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.

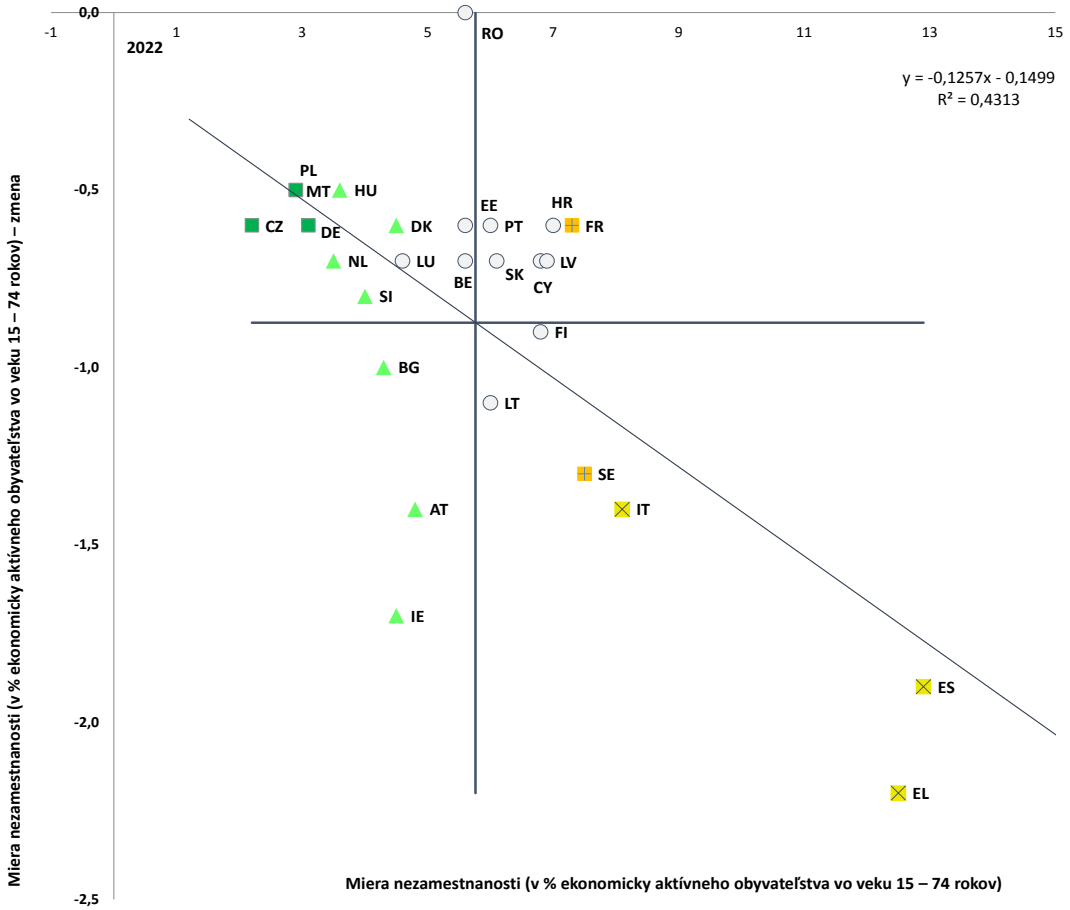
[84] Za 4. štvrťrok 2022 predstavovali 30,8 %, 32,7 %, resp. 26 %, vzhľadom na podiel podnikov v EÚ, ktoré uviedli, že nedostatok pracovnej sily je faktorom, ktorý obmedzuje ich výrobu, a to podľa merania v európskom obchodnom a spotrebiteľskom prieskume (EU-BCS).

[85] Ide o stavebníctvo, energetiku, odpadové hospodárstvo, dopravu a výrobu podľa klasifikácie NACE.

Miera nezamestnanosti dosiahla v roku 2022 v mnohých členských štátoch rekordne nízku úroveň. Priemerná miera nezamestnanosti v EÚ (vo veku 15 – 74 rokov) sa znížila na 6,2 % (zo 7,1 % v roku 2021) a dosiahla najnižšiu mieru za roky, za ktoré je k dispozícii súhrn EÚ. Pokles nezamestnanosti bol väčší v krajinách s relatívne vysokou mierou nezamestnanosti, čo viedlo ku konvergencii mier nezamestnanosti medzi členskými štátmi – pozri graf 2.1.5. V roku 2022 Grécko zaznamenalo najväčšie zníženie o 2,2 percentuálneho bodu a Španielsko o 1,9 percentuálneho bodu, zatiaľ čo situácia v Rumunsku zostala nezmenená a v Maďarsku, Poľsku a na Malte sa v menšej miere zlepšila (o 0,5 percentuálneho bodu). Podľa metodiky sociálneho prehľadu sa Grécko, Španielsko a Taliansko označujú ako „krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“, a to v dôsledku ich nadpriemernej výkonnosti. Zároveň Francúzsko a Švédsko sa označujú ako „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“, napriek zlepšeniam približne na úrovni priemeru EÚ alebo nad ním z dôvodu ich relatívne vysokej miery nezamestnanosti. Vo väčšine členských štátov možno v miere nezamestnanosti pozorovať výrazné regionálne rozdiely (pozri graf 6 v prílohe 5).

Graf 2.1.5: Miera nezamestnanosti dosiahla v roku 2022 v mnohých členských štátoch rekordne nízku úroveň

Miera nezamestnanosti (osôb vo veku 15 – 74 rokov), úrovne v roku 2022 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. Vymedzenie sa líši v prípade ES a FR.
Zdroj: Eurostat [une_rt_a], VZPS v EÚ.

Zelená transformácia má silný potenciál na vytváranie kvalitných pracovných miest a v dôsledku rozdielneho vplyvu v rámci odvetví a regiónov povedie k významnému

prerozdeleniu pracovnej sily. Za pomoci vhodnej politiky zamestnanosti a odbornej prípravy by politiky v oblasti emisnej neutrálnosti mohli do roku 2030 vytvoriť až 1 milión ďalších pracovných miest v EÚ, čím by sa podporilo vytváranie pracovných miest v odvetviach, v ktorých je pravdepodobné, že zaznamenajú rastúci dopyt spojený s ekologizáciou, ako aj v iných nepriamo ovplyvnených odvetviach.[86] V roku 2020 dosiahla zamestnanosť v odvetví environmentálnych tovarov a služieb 2,5 % z celkovej zamestnanosti v EÚ (v porovnaní s 2,2 % v roku 2015), aj keď s veľkými rozdielmi v jednotlivých členských štátoch. Nedávne politické iniciatívy zamerané na využitie vznikajúcich príležitostí v zelených odvetviach, ako je Priemyselný plán Zelenej dohody a akt o emisne neutrálnom priemysle, by mohli vytvoriť dopyt po 450 000 až 550 000 ďalších pracovných miestach na vývoj, výrobu a zavádzanie strategických emisne neutrálnych technológií.[87] Medzi odvetvia, v ktorých sa predpokladá rast zamestnanosti, patrí stavebníctvo, energia a elektrina z obnoviteľných zdrojov, výroba elektrospotrebičov, odpadové hospodárstvo a poľnohospodárstvo. Zvyšovaniu zamestnanosti by však mohol brániť nedostatok pracovnej sily a zručností a nedostatočné investície v porovnaní s rozsahom, ktorý je potrebné investovať. Na zabezpečenie toho, aby všetci pracovníci mohli využívať pracovné príležitosti, ktoré ponúka zelená transformácia, sú kľúčové účinné politiky na podporu zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie, stimulov na prijímanie do zamestnania, primeraných pracovných podmienok a tokov na trhu práce (pozri rámček 2 o podpore zručností a kompetencií pri spravodlivom prechode ku klimatickej neutralite).

Rast nominálnych miezd sa v roku 2022 v dôsledku vysokej inflácie a napätých podmienok na trhu práce začal zrýchľovať. Rast nominálnej odmeny na zamestnanca dosiahol v EÚ v roku 2022 úroveň 4,8 %, čo je výrazne nad priemernou úrovňou približne 1,9 % v rokoch 2013 až 2019. V prvom štvrťroku 2023 sa medziročne zvýšila na 5,5 % – pozri graf 2.1.6. Tento vývoj je odrazom vysokej inflácie (medziročne na úrovni 11,5 % v októbri 2022) a pretrvávajúcich napätých podmienok na trhu práce. V druhom polroku 2022 a na začiatku roka 2023 zaznamenala väčšina členských štátov najvyšší rast nominálnych miezd od roku 2000. V druhom štvrťroku 2023 sa nominálne mzdy medziročne zvýšili o viac ako 10 % v Rumunsku, Maďarsku, Poľsku, Slovinsku, Lotyšsku, Litve a Chorvátsku, ale na Malte o necelé 2 %. Predpokladá sa, že rast nominálnych miezd sa v roku 2023 ďalej zrýchli a v rokoch 2024 a 2025[88] sa bude postupne zmierňovať, a to aj napriek spomaleniu hospodárskeho rastu, keďže inflácia a nedostatok pracovných síl zostávajú vysoké a mzdy majú tendenciu reagovať s oneskorením v dôsledku časového posunu vyjednávaní o mzdách.[89]

---

86 Pozri oznámenie s názvom *Stepping up Europe's 2030 climate ambition Investing in a climate-neutral future for the benefit of our people* (Ambicióznejšie klimatické ciele pre Európu na rok 2030: Investícia do klimaticky neutrálnej budúcnosti v prospech našich občanov), SWD(2020) 176 final. Projekcie podľa modelu EQUEST s použitím scenára „nižšieho zdanenia nízkokvalifikovanej pracovnej sily".

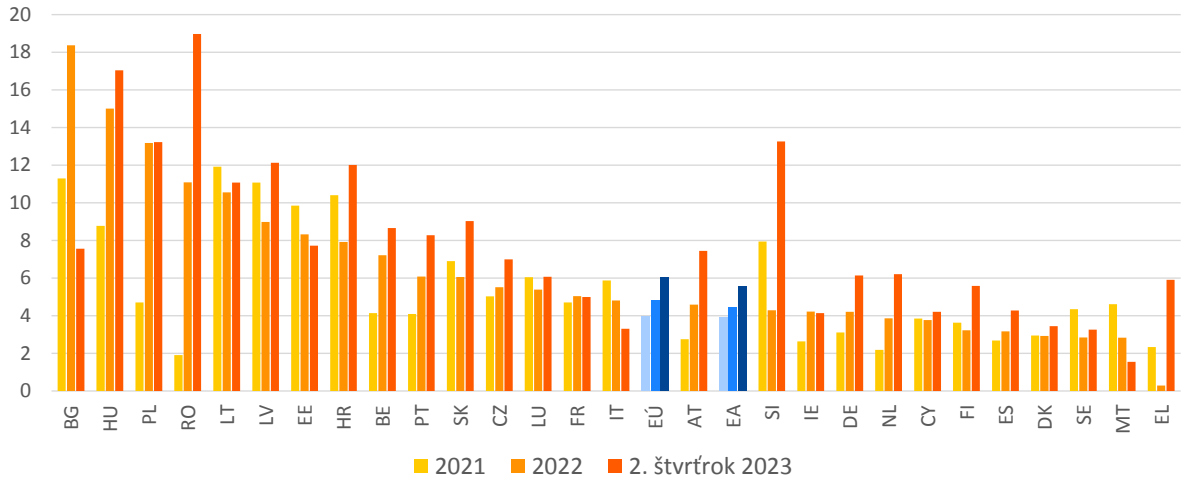
87 Európska komisia, *Employment and Social Developments in Europe 2023* (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2023), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023.

88 Pozri Európska komisia, *European Economic Forecast Autumn 2023* (Európska hospodárska prognóza z jesene 2023), inštitucionálny dokument č. 258, november 2023.

89 Dohody o mzdových podmienkach sú časovo posunuté v tom zmysle, že opätovné vyjednávania prebiehajú v rôznych časoch, zatiaľ čo súvisiace rozhodnutia o mzdách sú platné počas určitého obdobia. V EÚ sa vo väčšine podnikov opätovné vyjednávania o mzdách uskutočňujú len raz ročne alebo menej často. Pozri Fabiani, S., Kwapil, C., Rõõm, T., Galuscak, K. a Lamo, A., *Wage rigidities and labor market adjustment in Europe* (Nepružnosť miezd a prispôsobovanie sa trhu práce v Európe), Journal of the European Economic Association, zv. 8, č. 2 – 3, s 497 – 505, 2010.

Graf 2.1.6: V kontexte vysokej inflácie a napätej situácie na trhu práce v roku 2022 nominálne mzdy pokračovali v raste

Nominálna odmena na zamestnanca (ročná zmena v %, 2021, 2022 a 2. štvrťrok 2023)



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 2022.
Zdroj: Európska komisia, databáza AMECO, nominálna odmena na zamestnanca [hwcdw]. Za 1. štvrťrok a 2. štvrťrok 2023: Výpočty EMPL na základe údajov Eurostatu, odmeny zamestnancov [namq_10_gdp] a celková zamestnanosť (domáci koncept) [namq_10_a10_e], národné účty.

Rast dohodnutých miezd v eurozóne sa v roku 2022 zrýchlil a v prvom polroku 2023 pokračoval rekordne vysokým tempom. Na rozdiel od vývoja odmeny na zamestnanca zachytáva ukazovateľ dohodnutých miezd výsledok procesov kolektívneho vyjednávania v eurozóne a počet odpracovaných hodín naň nemá vplyv. V niektorých odvetviach predstavuje minimálnu mzdu. Dohodnuté mzdy sa v prvom a druhom štvrťroku 2023 zvýšili o 4,3 % (medziročne), čo je výrazne nad mierou rastu zaznamenanou v predchádzajúcich štvrťrokoch (od 2,6 % do 3,1 % v roku 2022).[90] Tieto sadzby boli najvyššie od roku 2009, a to v kontexte výziev v rámci vyjednávaní o mzdách na kompenzáciu strát kúpnej sily. V mnohých nedávnych dohodách o mzdových podmienkach sa trvalé zvyšovanie miezd spájalo s paušálnymi dávkami a jednorazovými platbami, z ktorých mali prospech najmä osoby s nízkymi mzdami.

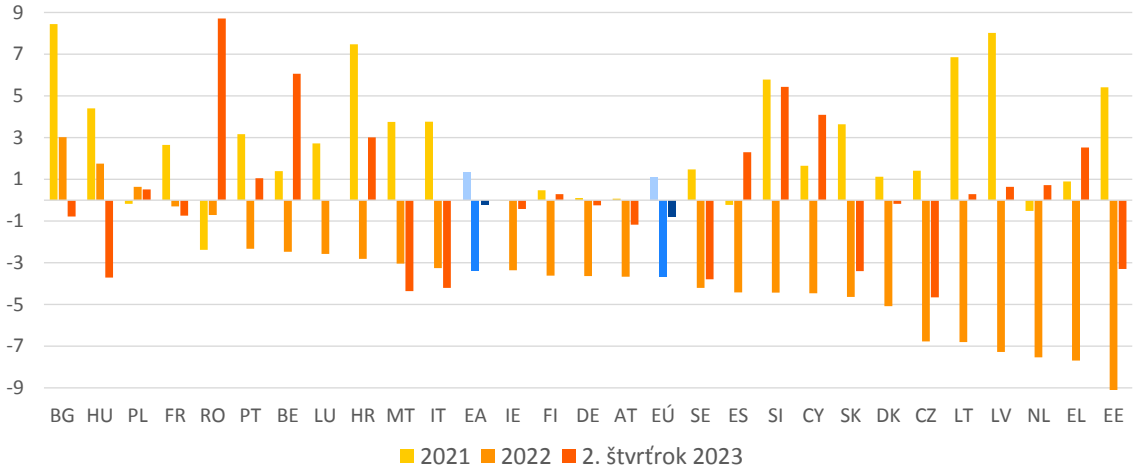
Napriek nominálnemu rastu reálne mzdy v roku 2022 klesli takmer vo všetkých členských štátoch a v EÚ v priemere o 3,7 %, pričom v prvej polovici roka 2023 pokles pokračoval, hoci pomalším tempom (pozri graf 2.1.7). Rast nominálnych miezd zaostával v roku 2022 za infláciou, čo spôsobilo pokles reálnych miezd vo všetkých členských štátoch okrem Bulharska, Maďarska a Poľska. Väčšie zníženie (o 7 % alebo viac) bolo zaznamenané v Estónsku, Grécku, Holandsku a Lotyšsku. V dôsledku výraznejšieho rastu miezd a zmierňovania inflácie sa však pokles reálnych miezd spomaľuje. V druhom štvrťroku 2023

[90] Ukazovateľ ECB dohodnutých miezd v eurozóne predstavuje vážený priemer národných medziročných mier rastu kolektívne dohodnutých miezd vo väčšine krajín eurozóny. Zdroj: ECB Statistical Warehouse.

reálne mzdy v priemere v EÚ stále klesali (medziročne o 0,8 %), ale v takmer polovici členských štátov rástli. Na obmedzenie sociálnych dôsledkov vysokých životných nákladov, najmä v prípade ľudí s nízkymi príjmami, je nevyhnutné postupne obnovovať kúpnu silu a zmierňovať ďalšie straty. Vývoj rozpätia zisku naznačuje potenciálny priestor na ďalšie zvyšovanie miezd v niektorých odvetviach, pričom treba zostať obozretný, pokiaľ ide o sekundárne vplyvy na infláciu.[91] V tejto súvislosti má na dosiahnutie celkového rastu miezd, ktorý podporuje kúpnu silu, najmä pracovníkov s nízkymi a so strednými mzdami, a zároveň posilňuje vytváranie pracovných miest a zabezpečuje konkurencieschopnosť, zásadný význam účinné kolektívne vyjednávanie v súlade s vnútroštátnymi postupmi.

Graf 2.1.7: Reálne mzdy sa v roku 2022 znížili a naďalej klesajú, i keď pomalším tempom

Reálna hrubá mzda a plat na zamestnanca (ročná zmena v %; 2021, 2022 a 2. štvrťrok 2023)



Zdroj: Európska komisia, databáza AMECO, nominálna hrubá mzda a plat na zamestnanca [hwwdw]; deflátor: harmonizovaný index spotrebiteľských cien [zcpih]. Za 2. štvrťrok 2023: Výpočty EMPL na základe údajov Eurostatu, mzdy a platy [namq_10_gdp], celková zamestnanosť (domáci koncept) [namq_10_a10_e] a harmonizovaný index spotrebiteľských cien [prc_hicp_midx].

Od januára 2022 do júla 2023 sa zákonné minimálne mzdy v nominálnom vyjadrení výrazne zvýšili, čím sa kompenzoval vplyv vysokej inflácie na kúpnu silu osôb s minimálnou mzdou v polovici členských štátov so zákonnými minimálnymi mzdami. V období od januára 2022 do januára 2023 sa zákonné minimálne mzdy zvýšili v nominálnom vyjadrení o viac ako 5 % vo všetkých členských štátoch, v ktorých sú takéto mzdy zavedené, a o viac ako 10 % vo väčšine týchto krajín – pozri graf 2.1.8. Tento vývoj bol výsledkom podstatného zvýšenia v priebehu roka 2022 a aktualizácií z januára 2023, a to v situácii, keď boli osoby s nízkymi mzdami zvlášť zasiahnuté vysokými životnými nákladmi. Zvýšenie v roku 2022 odrážalo automatické úpravy indexácie, ak sú takéto mechanizmy zavedené (napr. v Belgicku, vo Francúzsku a v Luxembursku), ako aj diskrečné aktualizácie (napr. v Nemecku, Grécku a Holandsku).[92] V období od januára 2022 do júla 2023 pracovníci s minimálnou mzdou mohli pocítiť podstatné zvýšenie v reálnom vyjadrení

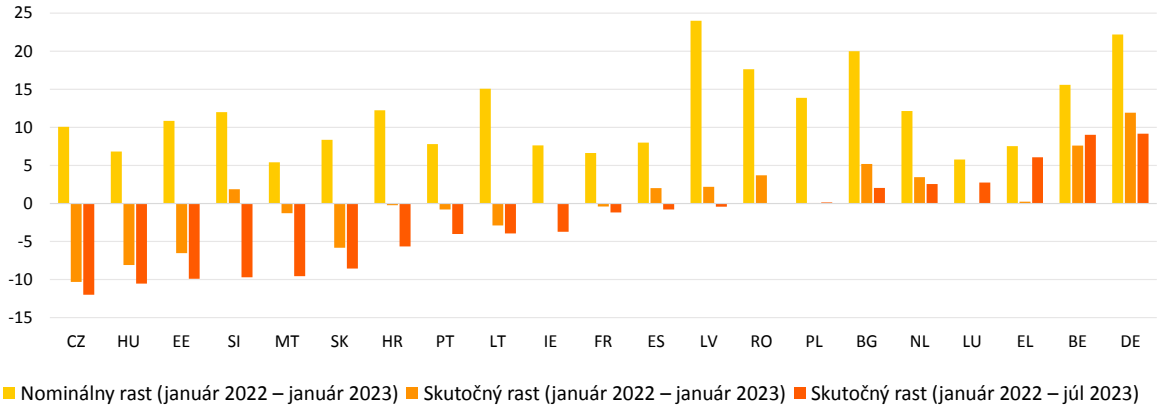
[91] Pozri Európska komisia, *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2023* (Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe: výročné preskúmanie za rok 2023) (pripravuje sa).

[92] Podrobnejšie informácie je možné nájsť v dokumente Európskej komisie, Generálneho riaditeľstva pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie s názvom *Labour Market and Wage Developments in Europe – Annual review 2022* (Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe – výročné preskúmanie za rok 2022), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, 2022.

(o 2 % alebo viac) len v Nemecku, Belgicku, Grécku, Luxembursku, Holandsku a Bulharsku. V Poľsku, Rumunsku, Lotyšsku, Španielsku a vo Francúzsku zostali zákonné minimálne mzdy v reálnom vyjadrení vo všeobecnosti na rovnakej úrovni, pričom sa stále zachovala kúpna sila. V desiatich členských štátoch však poklesli o viac ako 3 % (v reálnom vyjadrení), a to o viac ako 10 % v Česku a Maďarsku a približne o 10 % v Estónsku, na Malte a v Slovinsku.[93] Okrem toho v členských štátoch bez zákonnej minimálnej mzdy kolektívne dohodnuté minimálne mzdy zaznamenali tlmený rast, čo viedlo k značným reálnym stratám.

Graf 2.1.8: Aktualizácie zákonných minimálnych miezd kompenzovali vplyv vysokej inflácie v polovici členských štátov

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 2023.
Zdroj: Sieť korešpondentov nadácie Eurofound a výpočty GR EMPL na základe údajov Eurostatu [earn_mw_cur] a [prc_hicp_midx].

Mať prácu stále nezaručuje vymanenie sa z chudoby. Podiel osôb, ktoré sú zamestnané a ohrozené chudobou v EÚ, bol v roku 2022 na úrovni 8,5 % (vzhľadom na príjmy v roku 2021) a bol nižší ako pred desiatimi rokmi, ale v tomto období klesol v menej ako polovici členských štátov.[94] Rumunsko a Grécko zaznamenali najvýraznejší pokles (oba štáty o 4,5 percentuálneho bodu), ale v roku 2022 boli stále nad priemerom EÚ (14,5 %, resp. 10,6 %). Luxembursko, Španielsko, Taliansko, Estónsko, Portugalsko, Bulharsko a Poľsko sú takisto nad priemerom EÚ a (okrem Poľska) za posledných desať rokov vykazujú nárast. Napriek tlaku, ktorému boli mnohí pracovníci vystavení v dôsledku krízy spôsobenej ochorením COVID-19, vo väčšine členských štátov zostala chudoba zamestnaných od roku 2019 vo všeobecnosti stabilná (vzhľadom na príjmy v roku 2018). V rokoch 2019 až 2022 sa výrazne zvýšila len na Slovensku (o 2,7 percentuálneho bodu), Cypre (o 1,2 percentuálneho bodu) a v Írsku (o 1 percentuálny bod), pričom v Maďarsku, Belgicku, Rumunsku a Španielsku sa znížila o 1 percentuálny bod alebo viac. Podľa predbežných odhadov Eurostatu vzhľadom na príjmový rok 2022 sa očakáva, že chudoba zamestnaných v EÚ v priemere klesne, a to najmä v Chorvátsku, Rakúsku, Estónsku a Taliansku, v súlade s odhadovaným vyšším nárastom príjmov zo zamestnania pracovníkov s nižšími príjmami.[95] Podobne ako v predchádzajúcich rokoch je chudoba zamestnaných v celej EÚ vyššia v prípade nízkokvalifikovaných pracovníkov (18,4 %), zamestnancov na kratší pracovný čas

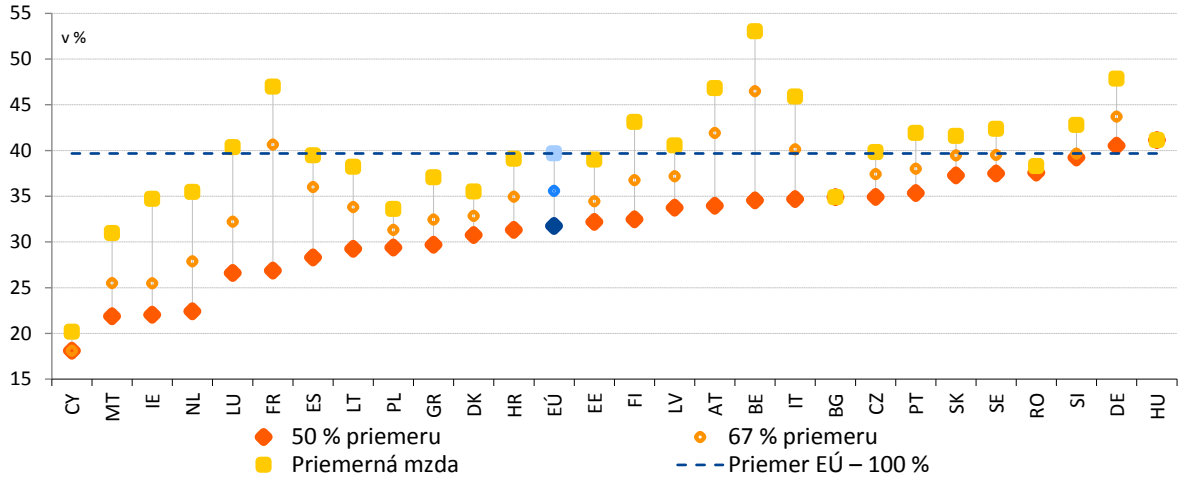
[93] Keďže nominálne sadzby sa zvyčajne stanovujú každoročne v januári a v priebehu roka sa vo väčšine krajín nerevidujú, aktualizácie sa po januári 2023 uskutočnili len v niekoľkých členských štátoch.
[94] Eurostat [ilc_iw01], EU-SILC.
[95] Pozri *Early estimates of income inequalities* (Predbežné odhady príjmových nerovností).

(13,5 %), osôb s dočasnými pracovnými zmluvami (12,2 %), a najmä osôb narodených mimo EÚ (19,9 %) a občanov mimo EÚ (24,3 %).

Zdaňovanie práce môže ovplyvniť pracovné stimuly a stimuly na prijímanie do zamestnania. Daňovo-odvodové zaťaženie pre slobodnú osobu s priemernou mzdou sa v EÚ od roku 2012 znížilo o 2,2 percentuálneho bodu a v roku 2022 dosiahlo 39,7 %.[96] Za rovnaké obdobie zaznamenalo štrnásť členských štátov vo svojom daňovo-odvodovom zaťažení na tejto úrovni miezd výrazný pokles (o viac ako 1 percentuálny bod), pričom najväčší pokles bol zaznamenaný v Maďarsku (o 8,7 percentuálneho bodu), Rumunsku (o 6,2 percentuálneho bodu), Grécku (o 5,7 percentuálneho bodu), Lotyšsku (o 3,7 percentuálneho bodu), Holandsku a vo Francúzsku (o 3,1 percentuálneho bodu). Za rovnaké obdobie bol naopak zaznamenaný výrazný nárast v šiestich krajinách vrátane Portugalska (o 4,3 percentuálneho bodu), Luxemburska (o 3,3 percentuálneho bodu) a Malty (o 2,4 percentuálneho bodu). Treba poznamenať, že daňovo-odvodové zaťaženie pre slobodnú osobu s nízkou mzdou (50 % priemernej mzdy) sa v EÚ od roku 2016 znížilo o 3,3 percentuálneho bodu a od roku 2021 o 0,4 percentuálneho bodu. V roku 2022 sa však toto zaťaženie v jednotlivých členských štátoch značne líšilo – od 18 % na Cypre po 41 % v Maďarsku a Nemecku – pozri graf 2.1.9. Vplyv zdaňovania práce závisí nielen od priemerného daňovo-odvodového zaťaženia, ale aj od koncepcie systému určujúceho rozdelenie daňového zaťaženia medzi zamestnávateľov a zamestnancov.

Graf 2.1.9: Daňovo-odvodové zaťaženie je nižšie v prípade zamestnancov s nízkou mzdou

Daňové zaťaženie slobodného zamestnanca s nízkou mzdou (50 % a 67 % priemernej mzdy) v porovnaní s priemernou mzdou v roku 2022



Zdroj: Európska komisia, GR ECFIN, databáza daní a dávok, podľa modelu daňových výhod OECD (aktualizované v marci 2023).
Poznámka: Členské štáty sú zoradené vo vzostupnom poradí podľa úrovne daňovo-odvodového zaťaženia slobodnej osoby s nízkou mzdou (50 % priemernej mzdy).

Systémy dane z príjmov fyzických osôb zvyčajne bývajú progresívne s nižším daňovo-odvodovým zaťažením práce osôb s nižšími zárobkami. Toto je veľmi výrazné vo Francúzsku, v Belgicku a Luxembursku, pričom Bulharsko a Maďarsko majú naopak systém rovnej dane – pozri graf 2.1.9. Nižšie daňové zaťaženie osôb s nízkymi príjmami má

[96] Daňovo-odvodovým zaťažením sa meria rozdiel medzi nákladmi práce zo strany zamestnávateľov a čistou mzdou zamestnancov.

menej rušivý vplyv na dopyt po pracovnej sile a ponuku pracovnej sily a znižuje prekážky pri zamestnávaní nízkokvalifikovaných pracovníkov, ktorí vo všeobecnosti zaznamenávajú horšie výsledky na trhu práce, pričom opatrenia by mali byť navrhnuté tak, aby nebránili prechodu na pracovné miesta s vyššou úrovňou odmeňovania. Inflácia môže takisto spôsobovať deformácie daňových systémov, a to aj z hľadiska progresivity a daňovej spravodlivosti. Deformácie v daňových systémoch môžu vyplývať z nominálne vymedzených prahových hodnôt, ako sú daňové pásma, daňové úľavy, odpočty alebo oslobodenia od dane. Ak sú v progresívnych daňových systémoch prahové hodnoty stanovené v nominálnom vyjadrení, inflácia vo všeobecnosti spôsobí presun do vyššieho daňového pásma.[97] V dôsledku toho sa môže do vyšších daňových pásiem dostať väčší podiel daňovníkov. Vyššie daňové zaťaženie spojené s narúšaním daňových úľav a výhod má potenciál zvýšiť riziko chudoby v prípade chýbajúcich (automatických) úprav v súvislosti s infláciou alebo iných politických intervencií.

Presun daňového zaťaženia z práce na environmentálne daňové základy môže viesť k zlepšeniu stimulov na trhu práce a k väčšej spravodlivosti a zároveň prispieť k cieľom v oblasti klímy, a to internalizáciou environmentálnych výrobných nákladov.[98] V pláne REPowerEU sa členské štáty vyzývajú, aby zvážili daňové opatrenia stimulujúce úspory energie a znižujúce spotrebu fosílnych palív.[99] Mohlo by to zahŕňať daňové opatrenia, ako sú daňové úľavy a oslobodenie od daní v oblasti zdaňovania vozidiel pri nákupe aj používaní elektrických a vodíkových vozidiel, odpočty dane spojené s úsporami energie a postupné rušenie dotácií, ktoré sú škodlivé pre životné prostredie. Okrem toho navrhované zmeny smernice o zdaňovaní energie prispievajú k tomuto cieľu stanovením cenových signálov, ktorými sa znižuje spotreba fosílnych palív a podporujú úspory energie. Navyše sa v odporúčaní Rady o zabezpečení spravodlivého prechodu na klimatickú neutralitu podporuje aj presun daňového zaťaženia z práce, najmä zníženie daňovo-odvodového zaťaženia pre skupiny s nízkymi a so strednými príjmami smerom k zdrojom príjmov prispievajúcim k cieľom v oblasti klímy a životného prostredia.[100] Takéto daňové presuny sa môžu realizovať spôsobom, ktorý zabráni regresívnym vplyvom a zabezpečí fiškálnu udržateľnosť vrátane financovania primeranej sociálnej ochrany.[101] S týmito cieľmi sa zhodujú podporné opatrenia na zabezpečenie cenovo dostupnej energie zameranej na zraniteľné skupiny, najmä v súvislosti s mimoriadne vysokými cenami energie zaznamenanými v roku 2022.

Rámček piliera 1: Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov a príslušné politické reakcie

97 Presun do vyššieho daňového pásma opisuje situáciu, keď sa daňové zaťaženie domácností zvyšuje, pretože nominálne mzdy (alebo nominálny príjem vo všeobecnosti) sa zvyšujú v dôsledku inflácie (napríklad z dôvodu indexácie miezd alebo iných príjmov). Vyššie nominálne príjmy môžu posunúť daňovníkov do vyšších daňových pásiem, čo vedie k vyšším hraničným a priemerným daňovým sadzbám, hoci mzdy (príjmy) v reálnom vyjadrení zostávajú konštantné.

98 Pozri kapitolu 4 *Annual Report on Taxation 2023* (Výročná správa o zdaňovaní za rok 2023), Európska komisia.

99 Pozri oznámenie Európskej komisie s názvom *Plán REPowerEU*, COM(2022) 230 final.

100 Pozri *odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo*, 2022/C 243/04.

101 *Commission Staff Working Document Accompanying the Proposal for a Council Recommendation on ensuring a fair transition towards climate neutrality* (Pracovný dokument útvarov Komisie pripojený k návrhu odporúčania Rady týkajúceho sa zabezpečenia spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo), SWD(2021) 452 final.

Odstránenie neodôvodnených rozdielov v odmeňovaní žien a mužov má zásadný význam pre dosiahnutie rodovej rovnosti a podporu inkluzívneho a udržateľného rastu. Nerovnosť v odmeňovaní prispieva k rodovej nerovnosti na trhu práce a v spoločnosti počas celého životného cyklu. Po prvé nižšie príjmy žien, ktoré nie sú odôvodnené na základe rôznych osobných alebo pracovných charakteristík, bránia ich ekonomickej nezávislosti počas pracovného života. Negatívne ovplyvňujú aj účasť žien na trhu práce, čo znamená hospodárske a sociálne straty v dôsledku menšieho ako úplného využitia potenciálu na trhu práce. Po druhé rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sa premietajú do rozdielov v dôchodkoch žien a mužov (v roku 2022 bola ich priemerná úroveň v EÚ 26 %), pričom staršie ženy sú viac ohrozené chudobou. Boj proti rodovej diskriminácii v odmeňovaní a nerovnostiam v odmeňovaní a zlepšenie fungovania daňových systémov[102] môže poskytnúť väčšiu motiváciu pre viac žien, aby sa stali ekonomicky aktívnymi. Je to nevyhnutné na riešenie značného nedostatku pracovnej sily a zručností v Únii, ako aj na zabezpečenie primeranosti a udržateľnosti systémov sociálnej ochrany vzhľadom na starnutie obyvateľstva. Odstránenie neodôvodnených rozdielov v odmeňovaní žien a mužov prispeje aj k vykonávaniu zásady č. 2 Európskeho piliera sociálnych práv (týkajúcej sa rodovej rovnosti), a najmä práva na rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty v súlade s článkom 157 ZFEÚ.

Pretrvávajúce rozdiely v odmeňovaní žien a mužov odrážajú štrukturálne faktory a ovplyvňuje ich diskriminácia v odmeňovaní a systematické vychýlenia v mzdových štruktúrach. Napriek pokroku dosiahnutému v posledných rokoch ženy naďalej zarábajú v priemere menej ako muži, a to napriek ich lepším priemerným výsledkom vo vzdelávaní. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov[103] v EÚ v roku 2021 predstavoval 12,7 %, pričom medzi jednotlivými krajinami boli veľké rozdiely, od –0,2 % v Luxembursku po 20,5 % v Estónsku. Vo väčšine členských štátov sa tento rozdiel v poslednom desaťročí znižoval, ale relatívne pomalým tempom vzhľadom na znižovanie dlhodobých rodových rozdielov v účasti na trhu práce a vyššie stupne vzdelania v prípade žien. Príčiny týchto rozdielov v odmeňovaní žien a mužov sú zložité a vzájomne prepojené. Čiastočne ich možno spojiť s i) nadmerným zastúpením žien v relatívne nízko platených pracovných miestach a odvetviach, ako aj v práci na kratší pracovný čas. ii) nedostatočným zastúpením žien vo vedúcich pozíciách a iii) väčšími ťažkosťami žien pri zosúlaďovaní pracovných povinností s opatrovateľskými povinnosťami (ktoré vedú aj k prerušeniam kariéry). Napriek tomu najväčšia časť rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v EÚ nesúvisí s objektívnymi a merateľnými charakteristikami jednotlivcov.[104] To naznačuje, že k existujúcim rozdielom v odmeňovaní žien a mužov pravdepodobne významne prispievajú ďalšie faktory vrátane diskriminácie a netransparentných mzdových štruktúr.

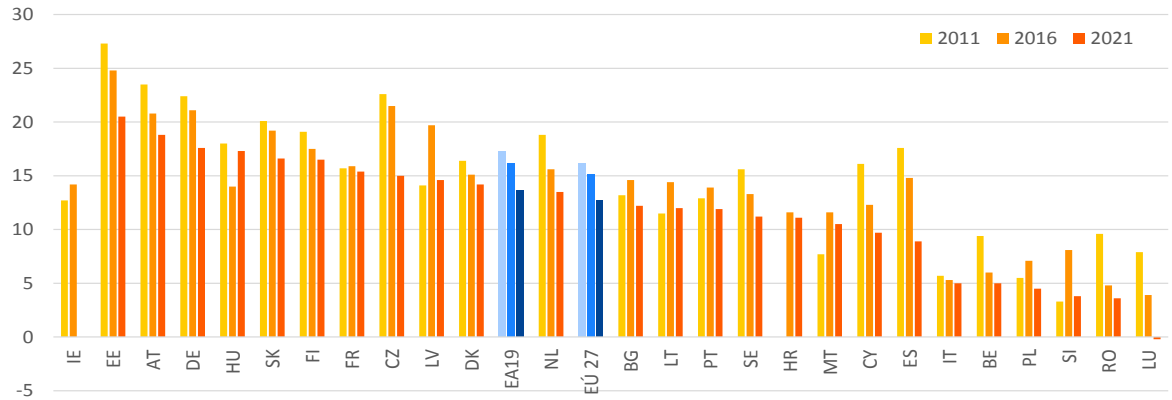
[102] Pozri oddiel 2.2.1.

[103] Vymedzenie Eurostatu (pozri graf). Nezohľadňujú sa v ňom iné faktory, ktoré určujú odmenu, ako napríklad úroveň zamestnania, odpracované roky, vzdelanie, skúsenosti a výkonnosť.

[104] Eurostat, Statistical Working Papers, *Gender pay gaps in the European Union – A statistical analysis* (Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov v Európskej únii – štatistická analýza), 2021.

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 2021, 2016 a 2011)



Poznámka: zoradené podľa hodnôt z roku 2021. Údaje chýbajú v prípade EL za všetky roky, v prípade HR za rok 2011 a v prípade IE za rok 2021.
Zdroj: Eurostat [earn_gr_gpgr2]

Na odhalenie rodového vychýlenia v štruktúrach a stanovovaní odmeňovania sú nevyhnutné opatrenia v oblasti transparentnosti odmeňovania, ktoré umožňujú pracovníkom účinne si uplatňovať právo na rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty. Cieľom smernice o transparentnosti odmeňovania (prijatej 10. mája 2023) je bojovať proti diskriminácii v odmeňovaní a prispieť k zmenšovaniu rozdielov v odmeňovaní žien a mužov v EÚ zvýšením transparentnosti systémov odmeňovania a zvýšením informovanosti o rodových rozdieloch v odmeňovaní jednotlivcov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Členské štáty majú tri mesiace na to, aby smernicu transponovali do svojho vnútroštátneho práva. Očakáva sa, že na základe podávania správ o odmeňovaní ako nástroja tlaku okolia, posilneného posúdením odmeňovania v spoločnostiach s viac ako 100 zamestnancami, v prípade ktorých sa zistili odôvodnené pochybnosti o dodržiavaní práva na rovnakú odmenu, sa bude riešiť systémové podhodnocovanie práce žien na úrovni zamestnávateľov. V smernici sa stanovuje jasný rámec a kritériá na vykonávanie konceptu „práce rovnakej hodnoty“. Smernicou sa výrazne zlepšuje prístup k spravodlivosti a obmedzujú sa procesné prekážky pre obete diskriminácie v odmeňovaní. Okrem toho sa očakáva, že smernica o primeraných minimálnych mzdách v EÚ prispeje aj k zníženiu rozdielov v odmeňovaní žien a mužov vzhľadom na nadmerné zastúpenie žien na nízko platených pracovných miestach.

V posledných rokoch niekoľko členských štátov zaviedlo alebo oznámilo opatrenia, a to aj v rámci svojich plánov obnovy a odolnosti, na zlepšenie transparentnosti odmeňovania a podávania správ o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov. V **Česku** vláda v decembri 2022 schválila akčný plán pre rovnaké odmeňovanie žien a mužov na roky 2023 – 2026, ktorý obsahuje opatrenia na podporu širšieho využívania nástrojov na analýzu systémov odmeňovania a podávanie správ o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov. **Írsko** v júli 2021 aktualizovalo zákon o informáciách o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov, v ktorom sa od organizácií s viac ako 250 zamestnancami vyžaduje, aby podávali správy o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov vrátane bonusov. **Estónsko** v rámci vykonávania plánu rozvoja dobrých životných podmienok na roky 2023 – 2030 a svojho plánu obnovy a odolnosti oznámilo zavedenie digitálneho nástroja s názvom Pay Mirror na podporu zamestnávateľov pri analýze rozdielov v odmeňovaní žien a mužov vo svojich organizáciách

a podávaní správ o týchto rozdieloch. V **Španielsku** v rámci vykonávania ustanovení o plánoch rovnosti, transparentnosti a rovnakom odmeňovaní prijatých v roku 2020 v rámci plánu obnovy a odolnosti vláda a sociálni partneri pripravili sériu nástrojov a príručiek pre spoločnosti a jednotlivcov zapojených do rokovaní o plánoch rovnosti a hodnotenia pracovných miest, ktoré uľahčujú vykonávanie zásady rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty.

2.1.2. Opatrenia prijaté členskými štátmi

Niekoľko členských štátov zaviedlo stimuly na prijímanie do zamestnania a dotácie na vytváranie pracovných miest. V roku 2022 **Chorvátsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti zaviedlo dotácie na zamestnávanie, samostatnú zárobkovú činnosť a stáže registrovaných uchádzačov o zamestnanie v zelenom a digitálnom sektore. **Litva** zaviedla mzdové dotácie pre ukrajinských utečencov, ktoré pokrývajú 75 % mzdových nákladov počas maximálne 36 mesiacov. **Španielsko** v rámci rozsiahlej reformy stimulov na prijímanie do zamestnania v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti prijalo v januári 2023 zákon, v ktorom sa stanovujú úľavy z príspevkov do systému sociálneho zabezpečenia pre osobitné skupiny s nízkou zamestnateľnosťou, ako sú dlhodobo nezamestnaní a mladí ľudia NEET. Nový právny režim sa osobitne zameriava na vytváranie pracovných miest na neurčitý čas vrátane minimálneho trvania zmluvy tri roky a stanovuje sa v ňom všeobecné pravidlo, že súčet úľav z príspevkov do systému sociálneho zabezpečenia so všetkými ostatnými stimulmi na prijímanie do zamestnania nesmie presiahnuť 60 % mzdových nákladov zmluvy. **Taliansko** v júni 2023 zaviedlo dočasné stimuly vo výške 60 % hrubej mesačnej mzdy na obdobie 12 mesiacov na prijímanie osôb so zdravotným postihnutím a mladých ľudí, ktorí sa nezúčastňujú na programoch odbornej prípravy, do trvalého zamestnania. V júli 2023 **Portugalsko** zaviedlo nový program (s názvom Avançar), v rámci ktorého sa poskytuje finančná podpora zamestnávateľom na poskytovanie pracovných zmlúv na dobu neurčitú s platmi vyššími ako 1 330 EUR mladým ľuďom, ktorí majú vysokú akademickú kvalifikáciu, registrovaným ako nezamestnaní. V rámci širšej reformy vláda zaviedla vo **Fínsku** mzdovú dotáciu na zamestnávanie nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, ktorá pokrýva 50 % mzdových nákladov (70 % na zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím). V **Slovinsku** bol v rámci plánu obnovy a odolnosti zavedený systém zamestnanosti s názvom Rýchlejší vstup mladých ľudí na trh práce dotujúci zamestnanie na neurčitý čas pre 4 000 osôb do veku 26 rokov počas 18 mesiacov v celkovej hodnote 27,36 milióna EUR. Okrem toho bol spustený pilotný stimul pre zamestnávanie s názvom Zelené pracovné miesta s cieľom prijať približne 300 nezamestnaných ľudí na zelené pracovné miesta, pričom zamestnávateľom sa na dva roky vyplácajú mesačné dotácie vo výške 340 EUR.

V poslednom čase sa na riešenie vplyvu extrémneho environmentálneho vývoja na miestne podniky a trh práce využívali režimy na udržanie pracovných miest. V roku 2023 niektoré členské štáty prijali núdzové opatrenia v priamej reakcii na environmentálne katastrofy, ako sú požiare, extrémne vlny horúčav a záplavy. **Grécko** v júli a septembri 2023 zaviedlo trojmesačný systém nútených dovoleniek pre podniky postihnuté lesnými požiarmi a záplavami. **Slovinsko** v auguste 2023 zaviedlo núdzovú kompenzáciu za nútené dovolenky pre podniky postihnuté povodňami. **Taliansko** zvažuje systém kompenzácií pre stavebné a poľnohospodárske podniky s cieľom bojovať proti účinkom extrémnych vĺn horúčav.

Niektoré členské štáty v prvej polovici roka 2023 predĺžili svoje režimy skráteného pracovného času. V **Nemecku** spolková vláda predĺžila uvoľnené pravidlá využívania

režimu skráteného pracovného času, ktoré zostali v platnosti do konca júna 2023. Pracovníci, ktorí využívajú režim skráteného pracovného času, dostávajú finančnú podporu vyplácanú miestnou agentúrou práce počas obdobia maximálne 12 mesiacov na pokrytie straty príjmu v dôsledku skráteného pracovného času. Zatiaľ čo spoločnosti im nemusia platiť mzdy, pracovníci dostávajú 60 % svojho čistého príjmu (67 %, ak majú deti) za všetky neodpracované hodiny. Okrem toho Spolkový úrad práce v plnej výške prepláca príspevky na sociálne zabezpečenie, ktoré bežne platia zamestnávatelia. V **Taliansku** vláda schválila 40-týždňový režim skráteného pracovného času pre spoločnosti národného strategického záujmu s viac ako 1 000 zamestnancami, ktoré nedokončili plánované programy komplexných reorganizačných plánov realizovaných prostredníctvom osobitných opatrení v oblasti reštrukturalizácie podnikov a rozsiahlych investícií. V **Slovinsku** bol zavedený systém dotácií na režimy skráteného pracovného času s cieľom absorbovať oneskorený energetický cenový šok v období od januára do marca 2023, ako aj režim nútenej dovolenky obmedzený na 30 dní v prvom polroku 2023. Okrem toho prebiehajú rokovania o trvalom zavedení dotácií v rámci núdzového režimu skráteného pracovného času.

Niekoľko členských štátov podstatne zvýšilo svoje zákonné minimálne mzdy s cieľom chrániť kúpnu silu pracovníkov s nízkymi príjmami v kontexte vysokých životných nákladov. V období od januára 2022 do januára 2023 boli najväčšie zvýšenia zaznamenané v **Lotyšsku** (24 %), za ktorým nasledovalo **Nemecko** (22,2 %), **Bulharsko** (20 %), **Rumunsko** (17,6 %), **Maďarsko** (16 %), **Belgicko** (15,6 %) a **Litva** (15,1 %). Výrazný nárast zaznamenali aj **Česko, Estónsko**, **Slovinsko**, **Holandsko**, **Chorvátsko** a **Poľsko**, a to od 10 % do 15 %. V niektorých z týchto krajín sa zvýšenia zaviedli okrem bežných rokovaní alebo mechanizmov indexácie aj pomocou diskrečných aktualizácií. Ďalšie členské štáty takisto oznámili zvýšenie minimálnej mzdy v priebehu roka 2023 alebo sa k tomu zaviazali. Konkrétne **Grécko** aktualizovalo svoje zákonné minimálne mzdy v apríli 2023 a **Francúzsko** v máji 2023, čo viedlo k zvýšeniu o 9,4 % v prípade Grécka a o 2,2 % v prípade Francúzska a v Rumunsku sa minimálna mzda v októbri zvýši o ďalších 10 %.

Niekoľko členských štátov nedávno zaviedlo reformy svojich systémov stanovovania minimálnych miezd. Od januára 2023 **Cyprus** zaviedol zákonnú minimálnu mzdu, ktorá po prijatí do zamestnania predstavuje 885 EUR mesačne a po šiestich mesiacoch nepretržitého zamestnania sa zvyšuje na 940 EUR. **Bulharsko** prijalo novelu Zákonníka práce s cieľom zaviesť nový mechanizmus na stanovenie zákonnej minimálnej mzdy na úrovni 50 % priemernej hrubej mzdy s odkazom na jednu z orientačných referenčných hodnôt uvedených v smernici o primeraných minimálnych mzdách v EÚ[105]. Podobne **Estónsko** odsúhlasilo postupné zvyšovanie minimálnej mzdy na úroveň 50 % priemernej mzdy do roku 2027. Orientačné referenčné hodnoty sa zvažujú v diskusiách o možných reformách v Belgicku, Írsku, Španielsku a na Slovensku.

Niekoľko členských štátov zmenilo ďalšie aspekty svojich systémov stanovovania miezd, najmä v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním. Koncom roka 2022 **Rumunsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti prijalo zákon o sociálnom dialógu, ktorého cieľom je posilniť kolektívne vyjednávanie a rozsah kolektívnych zmlúv tým, že sa odborom poskytnú väčšie právomoci a zavedie sa jednoduchší postup zastupovania zamestnancov. V novembri 2022 sa **Belgicko** dohodlo na zachovaní súčasného systému automatickej indexácie miezd na základe inflácie v kombinácii s obmedzením akéhokoľvek ďalšieho priestoru

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

na zvyšovanie miezd na základe vývoja miezd v susedných krajinách. Sociálni partneri však boli oprávnení vyjednať jednorazový bonus na zamestnanca až do výšky 500 EUR alebo 750 EUR. **Cyprus** aktualizoval svoj príspevok na životné náklady, ktorý slúži ako základ pre úpravu miezd, čím sa platba zvýšila na 66,7 % inflácie zaznamenanej v predchádzajúcom roku (z 50 % zavedených v roku 2022). V roku 2023 **Španielsko** schválilo dohodu V o zamestnanosti a kolektívnom vyjednávaní, ktorá okrem návrhu zvýšenia miezd poskytuje aj oficiálne odporúčania na zníženie počtu položiek na vyjednávanie v rámci viacerých otázok súvisiacich so zamestnávaním vrátane pracovných zmlúv, odbornej prípravy a zručností alebo odchodu do dôchodku. V máji 2023 **Portugalsko** zaviedlo niekoľko reforiem rámca kolektívneho vyjednávania v súvislosti s jeho pokrytím, mechanizmom rozhodcovského konania a obnovami.

Niektoré členské štáty takisto prijali rôzne opatrenia týkajúce sa miezd vo verejnom sektore. Španielsko okrem zvýšenia o 2 % schváleného na rok 2022 zvýšilo platy verejných zamestnancov o 1,5 % so spätnou platnosťou od januára 2022. Po prijatí mimoriadnych legislatívnych opatrení sa platy verejných zamestnancov vo **Francúzsku** zvýšili o 3,5 %. **Chorvátsko** v súčasnosti mení svoj systém platov vo verejnom sektore ako súčasť svojho plánu obnovy a odolnosti zavedením spoločného základu pre mzdy a koeficientov zložitosti pracovných miest na základe konzistentnejších opisov pracovných miest a rámcov kompetencií, prostredníctvom ktorých by sa mali harmonizovať platy vo verejnej správe. Platy vo verejnom sektore v **Slovinsku** sa v prípade väčšiny zamestnancov vo verejnom sektore zvýšili takmer o 9 % (v dvoch krokoch), pričom na konci roka 2023 sa očakávajú ďalšie reformy.

V súlade s akčným plánom pre sociálne hospodárstvo niektoré členské štáty oznámili alebo vypracovali osobitné právne rámce pre subjekty sociálneho hospodárstva. V **Španielsku** Rada ministrov v apríli 2023 schválila návrh komplexného zákona o sociálnom hospodárstve, ktorého cieľom je i) zlepšiť existujúci právny ekosystém so zmenami zákona o družstvách, zákona o spoločnostiach pôsobiacich v oblasti začleňovania a zákona o sociálnom hospodárstve; ii) rozšíriť vymedzenie pojmu zraniteľnosť a sociálne vylúčenie a iii) objasniť rozsah sociálneho hospodárstva, ktorý bude zahŕňať nové subjekty, ako sú sociálne podniky. Na **Malte** sa očakáva, že na základe zákona o sociálnych podnikoch prijatého v roku 2022 sa vytvorí register sociálnych podnikov a zavedie sa nová forma „sociálne orientovanej spoločnosti“. **Švédsko** prijalo v roku 2022 zákon o registrácii inovátorských organizácií, ktorý týmto registrovaným subjektom umožňuje vykonávať činnosti financované z verejných zdrojov a získať preferenčné zaobchádzanie v rámci postupov verejného obstarávania. Od prijatia zákona o sociálnom hospodárstve v auguste 2022 v **Poľsku** v súlade s plánom obnovy a odolnosti bolo zaregistrovaných viac ako 420 subjektov so štatútom sociálneho podniku.

Komplexné stratégie pre sociálne hospodárstvo sú dôležité aj pre vypracovanie podporných rámcových podmienok. V septembri 2023 prijalo **Nemecko** po verejnej konzultácii so zainteresovanými stranami svoju národnú stratégiu pre sociálne inovácie a podniky, v ktorej sa identifikujú oblasti, kde je potrebné prijať opatrenia. **Grécko** v roku 2023 navrhlo akčný plán pre sociálne hospodárstvo a sociálnu inováciu s cieľom posilniť ekosystém sociálneho hospodárstva investovaním do piatich pilierov (vypracovanie inštitucionálneho rámca, rozvoj finančných nástrojov, budovanie kapacít, posilňovanie partnerstiev a zvyšovanie informovanosti). **Španielsko** prijalo v apríli 2023 svoju novú stratégiu sociálneho hospodárstva na roky 2023 – 2027 a vymenovalo osobitného komisára na koordináciu projektov v rámci strategického investičného plánu pre sociálne hospodárstvo

a ekonomiku starostlivosti. Očakáva sa, že vďaka návrhu odporúčania Rady týkajúceho sa vypracovania rámcových podmienok sociálneho hospodárstva prijatému v júni 2023 sa zvýši informovanosť a členské štáty sa podnietia k vypracovaniu politických a regulačných rámcov, čo povedie k stimulácii rastu sociálneho hospodárstva.[106]

Niekoľko členských štátov zaviedlo opatrenia na zlepšenie spravodlivosti svojich daňových systémov a podporu účasti na trhu práce. Litva zvýšila minimálnu prahovú hodnotu nezdaniteľného príjmu od januára 2023 z 540 EUR na 625 EUR, čím sa zvýšil čistý príjem predovšetkým zamestnancov s minimálnou mzdou. V **Česku** nadobudlo od 1. februára 2023 účinnosť nové opatrenie, ktorým sa znižujú príspevky zamestnávateľov na sociálne zabezpečenie na 19,8 % (zo štandardnej sadzby 24,8 %) pre vybrané skupiny zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas. Cieľom tejto daňovej úľavy je zvýšiť zamestnanosť osôb, ktoré sú buď zraniteľnejšie, čelia predčasnému odchodu z trhu práce alebo majú ťažkosti pri zosúlaďovaní pracovného a rodinného života. V **Portugalsku** sa v strednodobej dohode o zvýšení príjmov, miezd a konkurencieschopnosti, ktorú podpísala vláda a sociálni partneri, zaviedol dodatočný odpočet vo výške 50 % všetkých nákladov na zamestnancov súvisiacich so zvýšením platov na základe kolektívneho vyjednávania. Platí to len pre zamestnancov, ktorých odmena vzrástla v roku 2023 aspoň o 5,1 % v porovnaní s predchádzajúcim rokom a prevyšuje minimálnu mesačnú mzdu. V **Taliansku** sa v zákone o rozpočte schválenom v decembri 2022 stanovilo zníženie príspevkov na sociálne zabezpečenie, ktoré platia zamestnanci, o 3 percentuálne body v prípade hrubých príjmov do 25 000 EUR (a o 2 percentuálne body v prípade hrubých príjmov do 35 000 EUR). Na základe schválenia dekrétu o práci 1. mája 2023 sa toto zníženie daňovo-odvodového zaťaženia do konca roka dočasne zvýšilo o ďalšie 4 percentuálne body. Niektoré členské štáty takisto upravili svoje daňové systémy osobitne tak, aby zohľadňovali vplyv inflácie. V **Nemecku** vláda schválila zákon o kompenzácii inflácie, ktorým sa upravili prahové hodnoty pásma dane z príjmu a základné osobné nezdaniteľné položky na roky 2023 a 2024 s cieľom zmierniť účinky presunu do vyššieho daňového pásma. V rámci opatrení v rozpočte na rok 2023 **Írsko** zvýšilo pásmo štandardnej sadzby dane z príjmu o 3 200 EUR na 40 000 EUR pre slobodné osoby a na 49 000 EUR pre manželské páry s jednou zárobkovo činnou osobou.

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

Tento oddiel sa zaoberá vykonávaním usmernenia pre politiky zamestnanosti č. 6, v ktorom sa odporúča, aby členské štáty vytvorili podmienky na podporu zvyšovania ponuky pracovnej sily, zručností a kompetencií, a to v súlade so zásadami Európskeho piliera sociálnych práv č. 1 (vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie), č. 2 (rodová rovnosť), č. 3 (rovnaké príležitosti), č. 4 (aktívna podpora zamestnanosti), č. 9 (rovnováha medzi pracovným a súkromným životom), č. 11 (starostlivosť o deti a podpora detí) a č. 17 (začleňovanie ľudí so zdravotným postihnutím). V oddiele 2.2.1 sa uvádza kľúčový vývoj v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy[107] a zručností, ako aj situácia na trhu práce 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.

106 Návrh odporúčania Rady týkajúceho sa vypracovania rámcových podmienok sociálneho hospodárstva, prijatý 13. júna 2023.

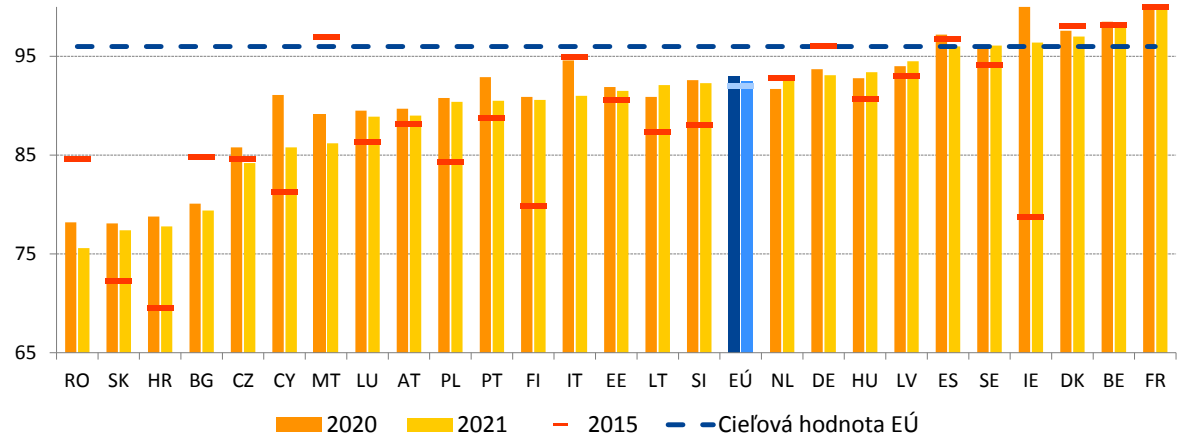
107 Pozri Európska komisia, Monitor vzdelávania a odbornej prípravy 2023 (pripravuje sa).

2.2.1. Kľúčové ukazovatele

Účasť na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve stagnuje. V roku 2021 sa na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve (VSRD) v EÚ zúčastnilo 92,5 % všetkých detí vo veku od troch rokov do veku začiatku povinnej školskej dochádzky, čo je o 0,5 percentuálneho bodu menej ako v predchádzajúcom roku, pričom v rokoch 2018 až 2020 sa účasť zvýšila. V posledných rokoch sa miera účasti vo väčšine členských štátov priblížila k úrovni nad 90 % alebo stagnovala okolo tejto hodnoty (pozri graf 2.2.1). Šesť členských štátov (Francúzsko, Belgicko, Dánsko, Írsko, Španielsko a Švédsko) už dosiahlo cieľovú hodnotu 96 % stanovenú na úrovni EÚ do roku 2030.[108] Zároveň v štyroch ďalších krajinách (Bulharsko, Chorvátsko, Slovensko a Rumunsko) zostáva miera účasti pod 80 %. Vzhľadom na to, že čoraz viac krajín zavádza povinnú predškolskú dochádzku a právny nárok na miesto v rámci VSRD pred povinnou školskou dochádzkou, prístup k VSRD zostáva výzvou najmä pre menšie deti a deti zo znevýhodneného sociálno-ekonomického prostredia. Najmä účasť rómskych detí na VSRD dosahovala v roku 2021 približne polovicu priemeru EÚ (42 % – 44 %) pre všetky deti (v porovnaní s cieľovou hodnotou do roku 2030, ktorá je v novom strategickom rámci EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov stanovená na najmenej 70 %).[109] Prístup ku kvalitným službám VSRD okrem toho sťažujú kapacitné obmedzenia v niektorých geografických oblastiach, ktoré zhoršuje aj nedostatok kvalifikovaných zamestnancov,[110] a v niektorých prípadoch aj problémy súvisiace s cenovou dostupnosťou.

Graf 2.2.1: Účasť na VSRD celkovo stagnuje

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 PT. 2021: vymedzenie sa líši pre PT, EÚ. Údaje za FR za roky 2020 a 2021 sú predbežné. Pre EL nie sú k dispozícii žiadne údaje.
Zdroj: Eurostat, [educ_uoe_enra21].

Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, sa v jednotlivých členských štátoch naďalej pomaly, ale nerovnomerne znižuje, pričom pretrvávajú

108 Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov z 30. 9. 2020 o vytvorení európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2025.

109 Na základe najnovšieho prieskumu Agentúry pre základné práva (FRA) o Rómoch za rok 2021 zverejneného v roku 2022. Viac informácií je k dispozícii v strategickom rámci EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov na roky 2020 – 2030.

110 Hoci vo väčšine krajín sa od učiteľov VSRD (pre vekovú skupinu od troch rokov) vyžaduje kvalifikácia na bakalárskej úrovni, zarábajú v priemere o 22 % menej ako ostatní absolventi terciárneho vzdelávania. Pozri databázu OECD: Skutočné platy učiteľov a riaditeľov škôl.

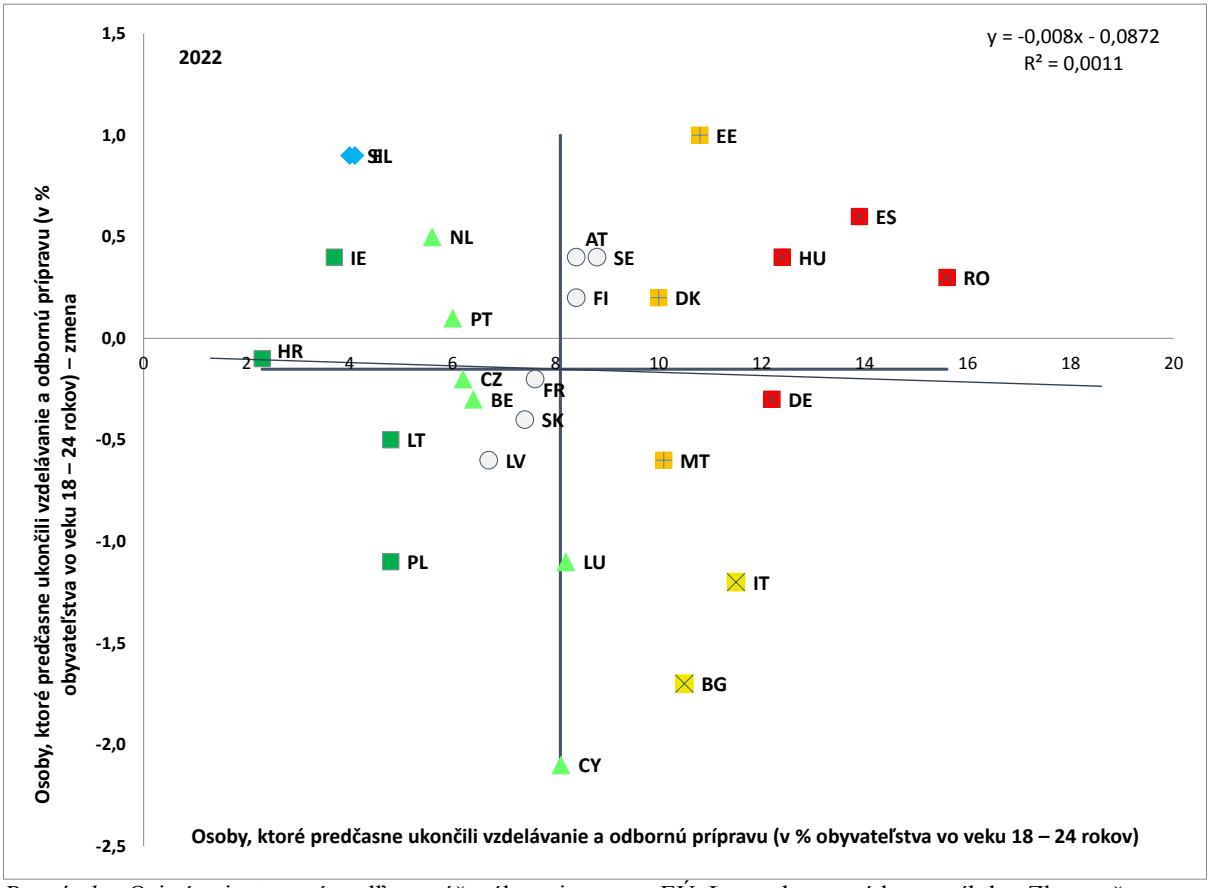
výzvy, pokiaľ ide o zamestnateľnosť a schopnosť učiť sa a prispôsobovať v neskoršom veku. V roku 2022 malo 9,6 % všetkých osôb v EÚ vo veku 18 – 24 rokov nanajvýš nižšie sekundárne vzdelanie a predčasne ukončilo vzdelávanie alebo odbornú prípravu, čo je o 0,2 percentuálneho bodu menej ako v roku 2021 (a o 5,1 percentuálneho bodu menej ako v roku 2007). V roku 2022 bola miera predčasného ukončenia školskej dochádzky v 18 členských štátoch nižšia ako 9 % (t. j. cieľová hodnota európskeho vzdelávacieho priestoru na rok 2030). V Rumunsku, Španielsku, Maďarsku a Nemecku však táto miera zostala nad úrovňou 12 % (v posledných troch menovaných krajinách sa od minulého roka zvýšila), čo zodpovedá „krajinám s kritickou situáciou“ (pozri graf 2.2.2). V Estónsku, Dánsku a na Malte sa miera pohybovala nad úrovňou 10 %, pričom na Malte klesala len nepatrne, zatiaľ čo v Estónsku a Dánsku dokonca rástla, preto boli tieto krajiny označené ako „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Naopak, medzi „krajiny s najlepšími výsledkami“ patrili Chorvátsko (2,3 %), Írsko (3,6 %), Poľsko a Litva (4,8 %). Napriek celkovému pozitívnemu trendu neexistuje medzi členskými štátmi žiadny jasný náznak vzostupnej konvergencie a rozdiely podľa rodu, krajiny narodenia a miesta bydliska (napr. mestské a vidiecke oblasti) zostávajú výrazné. Mladí muži predčasne ukončujú vzdelávanie a odbornú prípravu oveľa častejšie ako mladé ženy, rovnako ako osoby so zdravotným postihnutím v porovnaní s osobami bez zdravotného postihnutia.[111] U mladých ľudí narodených mimo EÚ je takmer trikrát vyššia pravdepodobnosť, že predčasne ukončia vzdelávanie, než u ich rovesníkov narodených v EÚ (21,6 % oproti 8,3 %), zatiaľ čo 71 % mladých Rómov v EÚ (vo veku 18 až 24 rokov) ukončilo vzdelávanie pred dosiahnutím vyššieho sekundárneho vzdelania (podľa prieskumu Agentúry EÚ pre základné práva uskutočneného v rokoch 2020 až 2021). Okrem toho v roku 2022 žilo 8,6 % osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku, vo veľkomestách EÚ, zatiaľ čo 10,6 % žilo v mestách a na predmestiach a 10 % vo vidieckych oblastiach.[112] V niektorých členských štátoch, napríklad v Bulharsku, Maďarsku a Španielsku, boli zaznamenané výrazné regionálne rozdiely v podieloch osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku (pozri graf 1 v prílohe 5).

[111] Pozri EDE, *European comparative data on persons with disabilities* (Európske porovnávacie údaje o osobách so zdravotným postihnutím), 2021. Vyššia miera predčasného ukončenia školskej dochádzky u osôb so zdravotným postihnutím môže byť okrem iného spôsobená problémami s prístupnosťou (napr. fyzickými a architektonickými bariérami) a absenciou prispôsobených programov.

[112] Eurostat [edat_lfse_30].

Graf 2.2.2: Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, sa naďalej pomaly znižuje, pričom medzi jednotlivými členskými štátmi sú značné rozdiely

Osoby, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu (vo veku 18 – 24 rokov), úrovne z roku 2022 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Zlom v časovom rade v prípade SK. Nízka spoľahlivosť údajov za SK. *Zdroj*: Eurostat [edat_lfse_14], VZPS v EÚ.

Čitateľské kompetencie sa v celej EÚ zhoršili, pričom sociálno-ekonomické postavenie má naďalej najväčší vplyv na výsledky. Podľa Pokroku v medzinárodnej úrovni čitateľskej gramotnosti za rok 2021 (PIRLS)[113] vykazovali čitateľské kompetencie žiakov štvrtých ročníkov v rokoch 2016 – 2021 klesajúcu tendenciu vo všetkých členských štátoch s výnimkou Francúzska, kde zostala stabilná (pozri graf 2.2.3). Takmer štvrtina všetkých žiakov dosahuje na škále PIRLS[114] slabé výsledky, pričom tento podiel je obzvlášť vysoký vo frankofónnom spoločenstve Belgicka (38 %), na Cypre (31 %) a Malte (30 %). Okrem toho v porovnaní s rokom 2016 bol nárast podielu žiakov dosahujúcich slabé výsledky vo väčšine krajín sprevádzaný poklesom podielu žiakov s najlepšími výsledkami, čo poukazuje na zhoršenie na systémovej úrovni. Prieskum takisto opätovne potvrdil silný vplyv sociálno-ekonomického zázemia na výsledky vzdelávania. Rozdiel vo výsledkoch detí

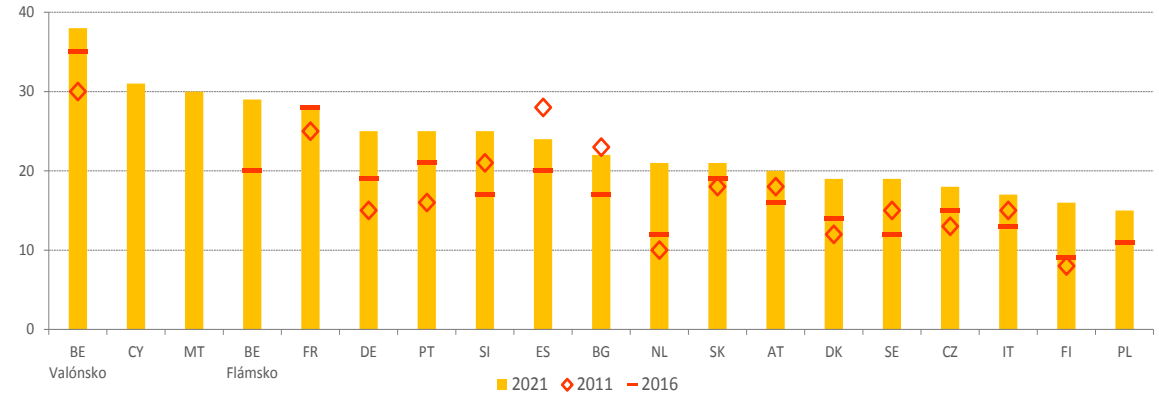
113 Pozri Mullis, I. V. S., von Davier, M., Foy, P., Fishbein, B., Reynolds, K. A. a Wry, E., *PIRLS 2021 International Results in Reading* (Medzinárodné výsledky PIRLS v čítaní za rok 2021), Boston College, TIMSS & PIRLS International Study Center, 2023.

114 PIRLS identifikuje štyri úrovne čitateľských kompetencií, ktoré sa nazývajú „medzinárodné referenčné hodnoty“: nízka, priemerná, vysoká a pokročilá. V tomto dokumente označujeme študentov, ktorí dosiahli nanajvýš nízku medzinárodnú referenčnú hodnotu, ako „študentov dosahujúcich slabé výsledky“.

s vyšším sociálno-ekonomickým postavením bol v porovnaní s ostatnými deťmi v priemere značný (80 bodov), čo približne zodpovedá dvom rokom školskej dochádzky.

Graf 2.2.3: Čitateľská gramotnosť sa v EÚ zhoršila

Podiel študentov štvrtého ročníka, ktorí dosiahli nanajvýš nízku medzinárodnú referenčnú hodnotu v štúdii Pokrok v medzinárodnej úrovni čitateľskej gramotnosti (PIRLS) (v %, za rok 2021).



Poznámka: BE Valónsko odkazuje na Francúzske spoločenstvo Belgicka, zatiaľ čo BE Flámsko odkazuje na Flámske spoločenstvo. Znázorňujú sa len vzdelávacie systémy, ktoré zbierajú údaje na konci štvrtého ročníka. K dispozícii nie sú údaje za Belgicko – Flámske spoločenstvo, Cyprus, Maltu a Poľsko z roku 2011; z roku 2016 nie sú k dispozícii za Cyprus a Maltu.
Zdroj: Výpočet GR EAC na základe štúdie PIRLS za rok 2021.

V tejto súvislosti nedostatok učiteľov ešte viac ohrozuje poskytovanie kvalitného vzdelávania, pričom nábor, pracovné podmienky, kariérne vyhliadky a počiatočné vzdelávanie učiteľov sa v jednotlivých krajinách EÚ značne líšia. Väčšina členských štátov EÚ má problém obsadiť učiteľské miesta vo všetkých sektoroch povinnej školskej dochádzky, prilákať dostatočný počet študentov učiteľstva a udržať začínajúcich učiteľov v tejto profesii. Nedostatok učiteľov je rozdielny aj v jednotlivých študijných a učebných odboroch, ale najzreteľnejšie sa prejavuje vo vede, v technológii, inžinierstve a matematike (STEM).[115] Nedostatok učiteľov je čiastočne spôsobený demografickým vývojom, keďže približne štvrtina učiteľov v Európe (24,5 % na úrovni ISCED 1 – 3) má viac ako 55 rokov a dosahuje vek odchodu do dôchodku. V Estónsku, Lotyšsku, Litve a Taliansku je podiel učiteľov nad 55 rokov dokonca vyšší než 35 %. V mnohých členských štátoch nie je povolanie učiteľa pre mladých ľudí atraktívnou voľbou. Platy učiteľov na nižšom sekundárnom stupni vzdelávania sú v priemere o 11 % nižšie ako platy vysokoškolsky vzdelaných odborníkov.[116] Tento rozdiel v odmeňovaní je ešte väčší v prípade učiteľov pracujúcich v oblasti vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve a primárneho vzdelávania. Iba jeden z piatich učiteľov v členských štátoch, ktorí sa zúčastnili na prieskume TALIS, má pocit, že spoločnosť si ich prácu váži, pričom mnohí učitelia uvádzajú, že ich práca je spojená so stresom a s veľkou pracovnou záťažou.[117] Napriek úsiliu členských štátov prilákať viac študentov do programov vzdelávania učiteľov sa vo viacerých krajinách znižuje počet študentov počiatočného vzdelávania učiteľov, pričom mnohí začínajúci učitelia zanechávajú toto povolanie počas prvých piatich rokov.

115 Pozri Európska komisia, Monitor vzdelávania a odbornej prípravy 2023 (pripravuje sa).

116 Databáza OECD: Učitelia a riaditelia škôl; skutočné platy. Priemer sa vzťahuje na priemer členských štátov EÚ, ktoré sú členmi OECD.

117 OECD, *výsledky TALIS 2018: učitelia a vedúci pracovníci škôl ako účastníci celoživotného vzdelávania*, OECD Publishing, Paríž, 2019.

Absolventi odborného vzdelávania a prípravy majú zvyčajne pomerne dobré vyhliadky na zamestnanie, najmä ak využívajú učenie sa prácou. Spomedzi žiakov a študentov na strednom stupni vzdelávania[118] bola v roku 2021 viac ako polovica (52,1 %) zapísaná do programov s odborným zameraním (t. j. programov poskytujúcich zručnosti a výučbu v súvislosti s konkrétnym remeslom, povolaním alebo profesiou). Aj vzhľadom na rôznorodosť vnútroštátnych systémov vzdelávania a odbornej prípravy v EÚ sa tento podiel pohybuje od 17,6 % na Cypre po 70 % v Slovinsku.[119] V roku 2022 využilo učenie sa prácou počas vzdelávania a odbornej prípravy 60,1 % čerstvých absolventov OVP v EÚ. Medzi členskými štátmi však pretrvávajú veľké rozdiely, a to od viac ako 90 % v Španielsku, Nemecku a Holandsku po menej ako 20 % v Rumunsku, Česku a Poľsku. U čerstvých absolventov OVP, ktorí sa zúčastnili na učení sa prácou, bola výrazne vyššia pravdepodobnosť, že sa zamestnajú (82,5 % v roku 2022 v EÚ), než u tých, ktorí túto možnosť nevyužili (71,6 %). Hoci sa miera zamestnanosti čerstvých absolventov OVP v EÚ za posledný rok vyvíjala celkovo priaznivo a v roku 2022 dosiahla 79,7 %, medzi jednotlivými krajinami existujú veľké rozdiely, a to od 93,9 % v Luxembursku po 57,7 % v Rumunsku.

Hoci sa počet ľudí s dosiahnutým terciárnym stupňom vzdelania stabilne zvyšuje, rozdiely stále pretrvávajú, a to aj z hľadiska rodu a regiónov. V roku 2022 malo terciárne vzdelanie 42 % ľudí vo veku 25 – 34 rokov, čo je nárast oproti 41,2 % v roku 2021 a 36,8 % v roku 2016. Ak bude tento pozitívny trend z posledného desaťročia pokračovať, cieľová hodnota európskeho vzdelávacieho priestoru na úrovni 45 % sa môže dosiahnuť pred rokom 2030.[120] Napriek značnému pokroku na úrovni EÚ zostáva miera dosiahnutého terciárneho stupňa vzdelania v ôsmich krajinách EÚ pod 40 %. Zatiaľ čo v Rumunsku a Taliansku táto miera dokonca nedosahovala ani 30 %, v Írsku a Luxembursku bola v roku 2022 nad úrovňou 60 % (pozri graf 2.2.4). Okrem toho je u mužov menej pravdepodobné, že budú mať terciárne vzdelanie, než u žien (36,5 % v porovnaní so 47,6 %). Rodové rozdiely sa v EÚ pohybujú od 4,6 percentuálneho bodu do 23,8 percentuálneho bodu. V roku 2021 bol rozdiel v terciárnom vzdelaní osôb so zdravotným postihnutím a bez neho (vo veku 30 – 34 rokov) 11,3 percentuálneho bodu, pričom len približne tretina osôb so zdravotným postihnutím mala ukončené terciárne alebo rovnocenné vzdelanie.[121] Okrem toho pretrvávajú výrazné regionálne rozdiely a niektorým regiónom, kde je podiel ľudí s terciárnym stupňom vzdelania pod priemerom EÚ, hrozí, že budú zaostávať za dynamickejšími regiónmi, keďže sa prehlbuje nedostatok talentov a hospodárska priepasť.[122]

---

118 Vyššie sekundárne vzdelávanie (úroveň ISCED 3) alebo postsekundárne vzdelávanie (nezahrňované do terciárneho) (úroveň ISCED 4).

119 Tento odsek vychádza z údajov Eurostatu [educ_uoe_enra16], [tps00215], [edat_lfse_24].

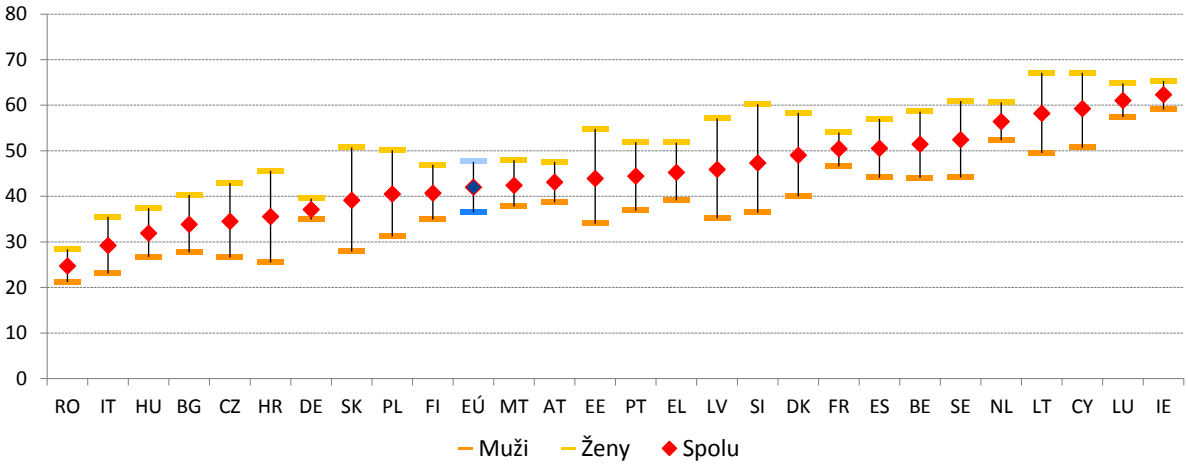
120 Pozri Európska komisia, Monitor vzdelávania a odbornej prípravy 2023 (pripravuje sa).

121 EDE, *European comparative data on persons with disabilities* (Európske porovnávacie údaje o osobách so zdravotným postihnutím), údaje za rok 2021.

122 Podrobné informácie sú uvedené v oznámení Komisie o využití talentov v regiónoch Európy, COM(2023) 32 final.

Graf 2.2.4: Rodové rozdiely v miere dosiahnutého terciárneho vzdelania sú značné

Podiel osôb vo veku 25 až 34 rokov zahrnutých do výberového zisťovania pracovných síl, ktorých najvyššie dosiahnuté vzdelanie alebo odborná príprava zodpovedá terciárnemu vzdelaniu (úrovne ISCED 5 – 8, v %, za rok 2022).



Poznámka: Krajiny sú usporiadané vzostupne podľa celkovej miery dosiahnutého terciárneho vzdelania.
Zdroj: Eurostat [edat_lfse_03], VZPS v EÚ.

Čoraz viac absolventov terciárneho vzdelávania je mobilných alebo má pobyt v zahraničí, pričom niektoré členské štáty sú väčšinou vysielajúcimi krajinami.[123] Medzi jednotlivými členskými štátmi existujú značné rozdiely, pokiaľ ide o počet absolventov s pobytom v zahraničí a počet absolventov z inej krajiny EÚ, ktorí do danej krajiny prichádzajú. Priemerný podiel mobilných študentov s ukončeným štúdiom, t. j. študentov, ktorí dokončili sekundárne vzdelávanie niekde inde než v členskom štáte EÚ, v ktorom študovali, sa v rokoch 2017 až 2021 v EÚ27 zvýšil zo 4,4 % na 4,8 %, zatiaľ čo podiel absolventov s pobytom v zahraničí vyjadrený ako percentuálny podiel absolventov vo vysielajúcej krajine sa zvýšil z 3,4 % v roku 2007 na 5,3 % v roku 2022.[124] Desať krajín EÚ bolo v roku 2022 čistými vysielajúcimi krajinami, zatiaľ čo deväť ďalších členských štátov bolo čistými prijímajúcimi krajinami. Spomedzi krajín, z ktorých boli k dispozícii údaje, najväčšiu negatívnu čistú bilanciu v relatívnom vyjadrení zaznamenali Chorvátsko, Litva, Estónsko, Maďarsko a Portugalsko, zatiaľ čo najväčšiu pozitívnu čistú bilanciu mali Rakúsko, Írsko a Belgicko.

S cieľom presadzovať konkurencieschopnosť, podporovať kvalitnú zamestnanosť a zachovať sociálny model EÚ sú potrebné trvalé opatrenia na ďalší rozvoj zručností pracovnej sily, a to aj vzhľadom na zelenú a digitálnu transformáciu. V tejto súvislosti sú dobre fungujúce a účinné systémy vzdelávania a odbornej prípravy kľúčové na to, aby sa mladým ľuďom poskytli zručnosti relevantné pre trh práce, pričom na zabezpečenie neustálej aktualizácie zručností pracovnej sily je prvoradá vysoká účasť na vzdelávaní dospelých. Hlavná cieľová hodnota v oblasti vzdelávania dospelých vyžaduje, aby sa do vzdelávania v EÚ do roku 2030 každoročne zapojilo najmenej 60 % dospelých. Táto cieľová hodnota EÚ a súvisiace národné cieľové hodnoty sú definované z hľadiska účasti na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov (okrem riadenej odbornej prípravy na pracovisku), aby lepšie odrážali realitu kontinuálneho vzdelávania, ktoré sa zväčša poskytuje prostredníctvom krátkych cielených kurzov. Podľa najnovších dostupných údajov zo zisťovania o vzdelávaní

[123] Eurofound, *The role of human capital inequalities in cohesion and convergence* (Úloha nerovností v ľudskom kapitáli pri súdržnosti a konvergencii), 2024 (pripravuje sa).

[124] Údaje za BG, CY, LU, LV, MT, PL, RO a SK nie sú k dispozícii.

dospelých (AES) bola priemerná miera účasti v EÚ na úrovni 37,4 % dospelej populácie (v roku 2016), čo je výrazne menej ako cieľová hodnota na rok 2030 (pozri oddiel 1.3). V tejto súvislosti sa v odporúčaní Rady z júna 2022 týkajúcom sa individuálnych vzdelávacích účtov uvádza, ako môžu členské štáty účinne kombinovať finančnú a nefinančnú podporu s cieľom umožniť všetkým dospelým rozvíjať svoje zručnosti počas celého pracovného života.[125] Okrem toho mikrocertifikáty majú veľký potenciál ponúknuť pracovníkom a uchádzačom o zamestnanie rýchle a cielené zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu, a to aj vzhľadom na nedostatok zručností (pozri odporúčanie Rady z júna 2022 týkajúce sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom).[126] Cieľom Európskeho roka zručností, ktorý vychádza z európskeho programu v oblasti zručností z roku 2020, je podporiť posun v myslení smerom k zvyšovaniu úrovne zručností a rekvalifikácii počas celého života, pomôcť ľuďom získať správne zručnosti pre kvalitné pracovné miesta a využiť mnohé príležitosti, ktoré ponúka zelená a digitálna transformácia.[127]

Nedostatok pracovnej sily a zručností je rozšírený v rôznych povolaniach a na rôznych úrovniach zručností, čo je spôsobené silným dopytom po pracovnej sile, ale aj niektorými ďalšími štrukturálnymi faktormi, ako sú demografické trendy. Všeobecný nedostatok pracovnej sily je spôsobený silným dopytom po pracovnej sile, a to aj napriek nedávnemu spomaleniu hospodárstva, avšak svoju úlohu mohol zohrať aj úbytok pracovnej sily v dôsledku demografických zmien. Zatiaľ čo doteraz bol vplyv starnutia obyvateľstva vyvažovaný zvýšenou účasťou na trhu práce, v nadchádzajúcich desaťročiach sa očakáva pokles pracovnej sily v EÚ. Nedostatok pracovnej sily v niektorých odvetviach a povolaniach zároveň súvisí s novými pracovnými miestami vytvorenými v súvislosti so zelenou a digitálnou transformáciou, ako aj s výrazným nedostatkom zručností a nesúladom medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami pracovnej sily, a to aj vzhľadom na nové požiadavky na zručnosti. Nedostatok v niektorých prípadoch napokon súvisí aj so zlými pracovnými podmienkami, najmä v odvetviach, ako je zdravotná starostlivosť, rezidenčná starostlivosť a doprava.[128] Podpora úspešnej integrácie v súčasnosti nedostatočne zastúpených skupín do trhu práce (ako napríklad žien, mladých ľudí, starších pracovníkov, ľudí s migrantským pôvodom alebo Rómov) by mohla pomôcť vyvážiť vplyv demografických zmien na ponuku pracovnej sily.[129] Na účinné využitie ich potenciálu je nevyhnutné podporovať ich v rozvoji a účinnom využívaní zručností a kompetencií relevantných pre trh práce prostredníctvom primeraného poskytovania možností zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie. Napríklad v povolaniach v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky či zdravotníctva zohráva pri vysvetľovaní nedostatku dôležitú

125 Podrobné informácie sú uvedené v ODPORÚČANÍ RADY zo 16. júna 2022 týkajúcom sa individuálnych vzdelávacích účtov, 2022/C 243/03.

126 Podrobné informácie sú uvedené v ODPORÚČANÍ RADY zo 16. júna 2022 týkajúcom sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť, 2022/C 243/02.

127 Oznámenie Európskej komisie Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť, COM(2020) 274 final; návrh rozhodnutia Európskeho parlamentu a Rady o Európskom roku zručností.

128 Európska komisia, *Addressing labour shortages and skills gaps in the EU*, *Employment and Social Developments in Europe (ESDE), Annual review* [Riešenie nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ, Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe (ESDE), Ročný prieskum], Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023.

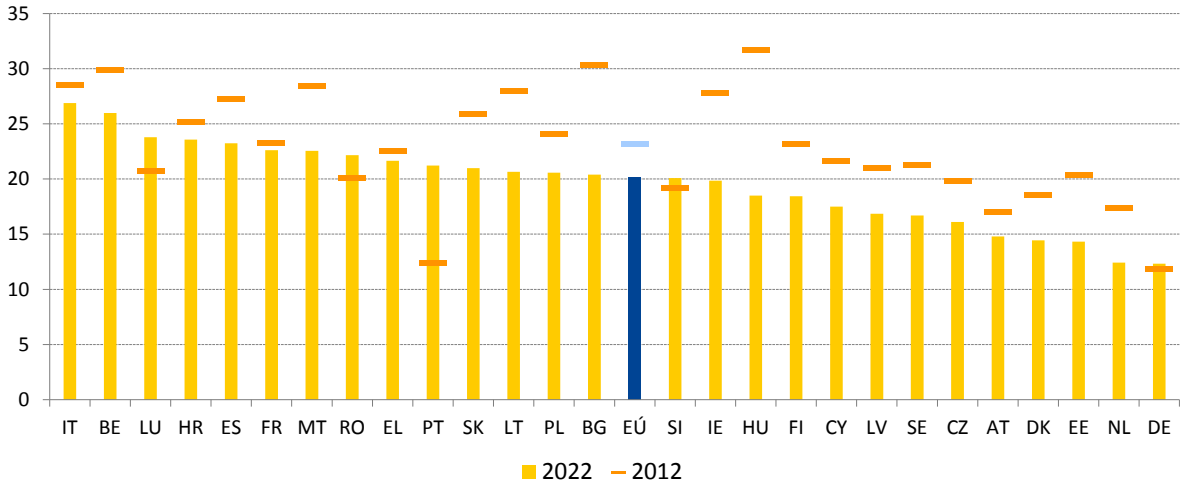
129 Pozri oznámenie Komisie *Demografické zmeny v Európe: súbor nástrojov pre opatrenia*, COM(2023) 577 final.

úlohu obmedzená ponuka zručností špecifických pre danú prácu.[130] Zlepšenie pracovných podmienok by pomohlo prilákať a udržať pracovníkov v určitých odvetviach a povolaniach, ktoré čelia nedostatku pracovnej sily. Okrem toho podpora mobility v rámci EÚ a prilákanie kvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín, pričom sa zabezpečí dodržiavanie a presadzovanie pracovných a sociálnych práv, ako aj nasmerovanie legálnej migrácie do povolaní, ktoré čelia nedostatku pracovnej sily, a to v plnej komplementárnosti s využívaním talentov z Únie, môžu prispieť k riešeniu nedostatku pracovnej sily aj zručností.[131]

Makroekonomický nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami sa v EÚ v poslednom desaťročí zmenšuje.[132] Vo väčšine členských štátov EÚ sa od roku 2012 znižuje (pozri graf 2.2.5). Tento pokles je do veľkej miery spôsobený zvyšovaním dosiahnutého stupňa vzdelania vo všetkých členských štátoch, zatiaľ čo podiel pracovných miest, ktoré si vyžadujú aspoň sekundárne vzdelanie, vo väčšine z nich rastie. V menšej miere odráža aj zmenšujúce sa rozdiely medzi výsledkami v oblasti zamestnanosti v skupinách obyvateľstva s nízkou, so strednou a s vysokou kvalifikáciou. V Taliansku, Belgicku, Luxembursku, Chorvátsku a Španielsku však zostáva makroekonomický nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami relatívne vysoký. Posilnenie vzdelávania dospelých by mohlo pomôcť znížiť nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, a to vďaka lepšiemu zosúladeniu ponuky zručností a dopytu po nich.

Graf 2.2.5: Makroekonomický nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami sa za posledné desaťročie znížil

Relatívny rozptyl miery zamestnanosti pracovníkov s rôznym dosiahnutým stupňom vzdelania, vážený podielom každej skupiny na celkovom počte obyvateľov v produktívnom veku (20 – 64 rokov)



Poznámka: Tento ukazovateľ odráža relatívne väčšie ťažkosti osôb s nízkou a so strednou kvalifikáciou pri vstupe na trh práce v porovnaní s osobami s vysokou kvalifikáciou.
Zdroj: výpočty GR EMPL na základe údajov Eurostatu [lfsg_egaed; lfsq_pgaed;lfsq_agaed], VZPS v EÚ.

130 Európska komisia, *Employment and Social Developments in Europe 2023* (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2023), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023.

131 Najmä prostredníctvom okruhu talentov EÚ spusteného v rámci balíka opatrení v oblasti mobility zručností a talentov, ktorý Komisia prijala 15. novembra 2023.

132 Makroekonomický nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami vzniká vtedy, keď sa spektrum zručností líši medzi dostupnými pracovníkmi a tými, ktorí sa zamestnajú.

Nedostatok zručností môže predstavovať prekážky pre hospodársky rast a môže spomaliť zelenú a digitálnu transformáciu, ak sa nebude primerane riešiť. V roku 2021 malo viac ako 60 % podnikov v EÚ, ktoré prijali alebo sa pokúsili prijať odborníkov v oblasti IKT, problémy s obsadzovaním takýchto voľných pracovných miest.[133] Medzi hlavnými problémami sa často uvádzal nedostatok uchádzačov s príslušným vzdelaním a odbornou prípravou alebo pracovnými skúsenosťami. Prieskum z roku 2023, ktorý sa uskutočnil v rámci Európskeho roka zručností, poukázal na rozsiahly nedostatok zručností v malých a stredných podnikoch, pričom 78 % z nich považuje za veľmi ťažké (52 %) alebo stredne ťažké (26 %) nájsť pracovníkov so správnymi zručnosťami.[134] Asi dve tretiny malých a stredných podnikov (63 %) a v siedmich členských štátoch dokonca približne tri štvrtiny takýchto podnikov sa domnievajú, že nedostatok zručností obmedzuje ich všeobecné podnikateľské aktivity. V prípade takmer polovice z nich (45 %) sa to týkalo najmä využívania digitálnych technológií, zatiaľ čo pre 39 % podnikov boli problémom obmedzenia v oblasti ekologizácie ich činností. Na druhej strane 63 % dospelých pracovníkov uviedlo, že potrebujú ďalej rozvíjať svoje vedomosti a zručnosti, aby mohli lepšie vykonávať svoju prácu, pričom 52 % z nich uznalo potrebu zlepšiť svoje digitálne zručnosti.[135]

Rámček piliera 2: Podpora zručností a kompetencií pre spravodlivú transformáciu na klimaticky neutrálne hospodárstvo

Ďalší rozvoj zručností a kompetencií potrebných pre zelenú transformáciu prispieva k väčšej inovačnej kapacite, konkurencieschopnosti a udržateľnému a inkluzívnemu rastu. Podporuje vykonávanie zásad Európskeho piliera sociálnych práv č. 1 (o vzdelávaní, odbornej príprave a celoživotnom vzdelávaní), č. 3 (o rovnosti príležitostí) a č. 4 (o aktívnej podpore zamestnanosti). Transformácia na klimaticky neutrálne hospodárstvo s cieľom bojovať proti zmene klímy a využiť príležitosti vyplývajúce zo zelených technológií a z priemyselného rozvoja vyvolá zásadnú transformáciu v mnohých odvetviach. Vytvoria sa nové pracovné miesta, pričom niektoré pracovné miesta sa nahradia inými a iné sa nanovo vymedzia. Ekologizácia hospodárstva EÚ v rámci Európskej zelenej dohody ponúka významné príležitosti pre kvalitnú zamestnanosť, pričom do roku 2030 by mohla prispieť k vytvoreniu približne milióna pracovných miest a do roku 2050 možno aj niekoľkonásobne väčšieho počtu, vyžaduje si však primeranú podporu a správne sprievodné politiky.[136] V rámci Priemyselného plánu Zelenej dohody boli zručnosti označené za jeden z pilierov konkurencieschopného emisne neutrálneho priemyslu a katalyzátor rýchlej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo. Okrem toho aktom o emisne neutrálnom priemysle sa posilnia zručnosti pre emisne neutrálne technológie, a to vytvorením špecializovaných programov odbornej prípravy prostredníctvom akadémií emisne neutrálneho priemyslu. Pakt o zručnostiach vychádza z Európskeho programu v oblasti zručností a jeho cieľom je spojiť verejné a súkromné organizácie a povzbudiť ich, aby prijali konkrétne záväzky v oblasti zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie dospelých. Európsky rok zručností je novým

133 Eurostat [isoc_ske_itrcrs].

134 Eurobarometer 529, *Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises* (Nedostatok zručností a stratégie náboru a udržania pracovníkov v malých a stredných podnikoch), 2023.

135 Druhý európsky prieskum zručností a pracovných miest Cedefop, 2021.

136 Pozri Európska komisia, Murauskaite-Bull, I., Scapolo, F., Muench, S. a kol., *The future of jobs is green* (Budúcnosť pracovných miest je zelená), 2021.

impulzom pre zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu a jeho cieľom je zosúladiť ambície a zručnosti ľudí s pracovnými príležitosťami, najmä v oblasti zelenej a digitálnej transformácie. Okrem toho (a v rámci ďalšieho posilňovania profesionálnych zelených zručností) bude musieť každý jednotlivec rozvíjať svoje kompetencie v oblasti udržateľnosti, aby dokázal myslieť, plánovať a konať s ohľadom na environmentálnu udržateľnosť, a tak mohla spoločnosť ako celok podporiť zelenú transformáciu. V tejto súvislosti môžu programy vzdelávania a odbornej prípravy vychádzať z európskeho rámca kompetencií v oblasti udržateľnosti GreenComp, ktorý pozostáva z dvanástich kompetencií v oblasti udržateľnosti.

So zvyšujúcim sa úsilím o dekarbonizáciu sa v rôznych odvetviach a zamestnaniach čoraz viac vyžadujú zručnosti pre zelenú transformáciu. Podľa Európskej klasifikácie zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolaní (ESCO) sa v takmer 300 profiloch povolaní v EÚ vyžaduje aspoň jedna zručnosť označená ako zelená.[137] V roku 2022 čelili všetky členské štáty EÚ nedostatku zručností pre zelenú transformáciu v povolaniach, v ktorých sa takéto zručnosti vyžadujú, aj keď medzi jednotlivými krajinami boli značné rozdiely (od 108 povolaní, ktoré čelili nedostatku zručností, v Holandsku po tri takéto povolania v Grécku).[138] Rozsiahly nedostatok zručností bol zaznamenaný v sektore stavebníctva a vo výrobnom priemysle, ktoré zohrávajú kľúčovú úlohu v zelenej transformácii. Nedostatok zručností v povolaniach murárov, tesárov a stolárov alebo inštalatérov a montérov bol zistený vo viac ako dvoch tretinách členských štátov. Výrazný nedostatok zručností existuje aj v iných profesiách súvisiacich s hodnotovými reťazcami, so zavádzaním alebo s logistikou energie z obnoviteľných zdrojov, ako sú vodiči nákladných vozidiel (v sedemnástich členských štátoch) alebo elektrotechnici (v dvanástich členských štátoch). Riešenie tohto nedostatku pracovnej sily a zručností je kľúčové pre dosiahnutie cieľov klimatickej neutrality a environmentálnej udržateľnosti.[139]

Členské štáty prijímajú opatrenia v rôznych oblastiach politiky s cieľom podporiť zručnosti a kompetencie potrebné pre zelenú transformáciu. Niektoré členské štáty, napríklad **Fínsko** a **Dánsko**, aktualizujú svoje vnútroštátne stratégie v oblasti zručností a financovania s cieľom uprednostniť zručnosti pre zelené hospodárstvo. **Francúzsko** oznámilo opatrenia, na základe ktorých sa rozvoj kompetencií v oblasti udržateľnosti stáva „prierezovou prioritou“ vo všetkých vyučovacích predmetoch povinnej školskej dochádzky vrátane rámca na meranie a rozvoj kompetencií v oblasti udržateľnosti vychádzajúceho z rámca GreenComp. Na **Slovensku** sa v rámci plánu obnovy a odolnosti aktualizujú učebné plány vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom podporiť aj zelené zručnosti relevantné pre trh práce a v **Rumunsku** dostanú odborné školy podporu na modernizáciu svojich učebných plánov a bude sa aktualizovať viac ako desať štandardov povolaní v zozname povolaní odborného vzdelávania a prípravy. Súčasťou plánu obnovy a odolnosti je aj kontinuálny profesijný rozvoj učiteľov a školiteľov, ako aj modernizácia infraštruktúry tried, školiacich stredísk a priestorov na učenie sa prácou. **Španielsko** a **Dánsko** okrem iného upravili svoje aktívne politiky trhu práce tak, aby lepšie prepojili uchádzačov o zamestnanie s príležitosťami v zelenom hospodárstve. Okrem toho viaceré krajiny, napríklad **Francúzsko,**

137 Európska klasifikácia zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolaní (ESCO), Cedefop, 2012.

138 Na základe publikácie Európskeho orgánu práce *EURES Report on labour shortages and surpluses 2022* (Správa EURES o nedostatku a prebytku pracovnej sily za rok 2022), 2023.

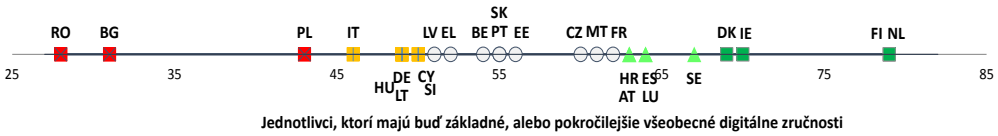
139 Pozri: Európska komisia, *Employment and Social Developments in Europe 2023* (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2023), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023.

Malta a **Švédsko**, vyvíjajú alebo modernizujú svoje systémy informovanosti pre oblasť zručností s cieľom identifikovať alebo predvídať špecifické zručnosti, ktoré sú potrebné pre zelenú transformáciu. Zvyčajne to zahŕňa úzku spoluprácu s priemyslom, so sociálnymi partnermi a s verejnými službami zamestnanosti, a to aj na regionálnej alebo miestnej úrovni.

V tejto súvislosti je potrebné vyvinúť ďalšie značné úsilie na zlepšenie digitálnych zručností obyvateľstva, najmä u osôb s nízkou úrovňou zručností a starších ľudí, ako aj u štátnych príslušníkov tretích krajín. V roku 2021 používalo v práci 60 až 70 % pracovníkov v EÚ digitálne nástroje, ktoré si vyžadovali základnú alebo strednú úroveň digitálnych zručností.[140] Napriek tomu len 53,9 % dospelých Európanov (vo veku 16 – 74 rokov) malo aspoň základné digitálne zručnosti, čo predstavuje značný rozdiel oproti cieľovej hodnote 80 % do roku 2030, ktorá je definovaná v Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv a v Digitálnom kompase plánu pre digitálne desaťročie.[141] V Rumunsku a Bulharsku mala v roku 2021 aspoň základné digitálne zručnosti menej ako tretina dospelej populácie, pričom tieto dve krajiny spolu s Poľskom vykazovali v tomto ohľade znaky „krajín s kritickou situáciou“ (pozri graf 2.2.6). Taliansko, Nemecko, Litva, Maďarsko, Slovinsko a Cyprus boli označené ako „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“, pretože výrazne zaostávali za priemerom EÚ. Zároveň Holandsko, Fínsko, Írsko a Dánsko ako „krajiny s najlepšími výsledkami“ už dosiahli úroveň takmer 80 % dospelej populácie aspoň so základnými digitálnymi zručnosťami. Značné rozdiely sú takisto medzi jednotlivými skupinami obyvateľstva. Zatiaľ čo 71 % mladých ľudí (vo veku 16 – 29 rokov) v EÚ malo aspoň základné digitálne zručnosti, u starších ľudí (vo veku 55 – 74 rokov) to bolo len 34,6 %. Aj nezamestnaní (45 %) a neaktívni ľudia (33 %) zaostávali v základných digitálnych zručnostiach viac ako zvyšok obyvateľstva. V tom istom roku mal aspoň základné digitálne zručnosti podstatne menší podiel štátnych príslušníkov tretích krajín (41,8 %).

Graf 2.2.6: 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 (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Legenda je uvedená v prílohe. V dôsledku podstatných zmien v roku 2021 vo vymedzení ukazovateľa sa pri hodnotení tohto ukazovateľa výnimočne používajú len úrovne (za predpokladu „žiadnej zmeny“ v prípade všetkých členských štátov, ako aj priemeru EÚ).
Zdroj: Eurostat, [tepsr_sp410].

---

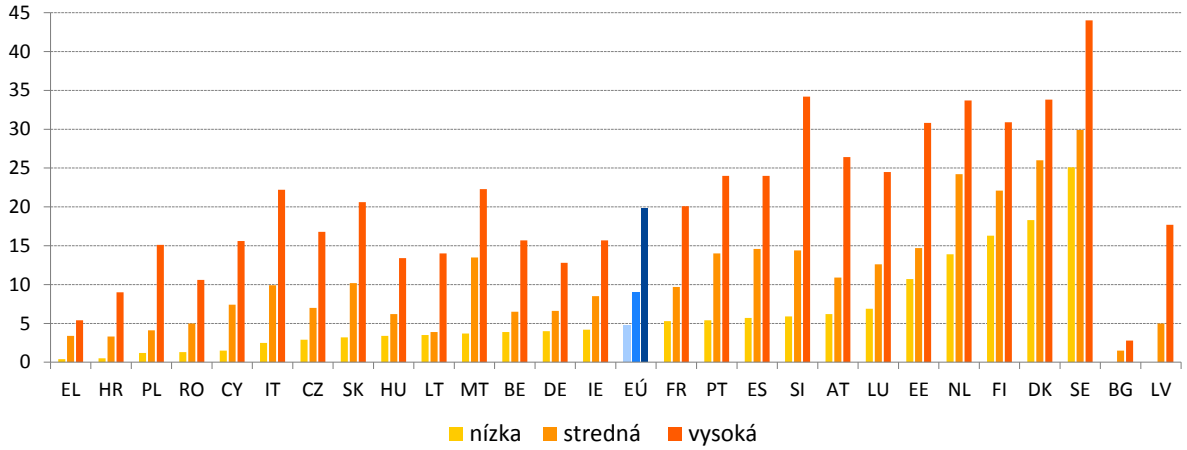
140 Cedefop, *Setting Europe on course for a human digital transition: new evidence from Cedefop's second European skills and jobs survey* (Nasmerovanie Európy na cestu k digitálnej transformácii zameranej na človeka: nové dôkazy z druhého Európskeho prieskumu zručností a pracovných miest strediska Cedefop). Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií. Referenčná séria Cedefop; č. 123, 2022.

141 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).

Ľudia s nízkym dosiahnutým stupňom vzdelania si zaslúžia osobitnú pozornosť v rámci politických opatrení zameraných na zvýšenie účasti na vzdelávaní dospelých. Ľudia s nanajvýš nižším sekundárnym vzdelaním tvoria 20,5 % osôb vo veku 25 – 64 rokov v EÚ a veľký podiel (15,1 %) mladých ľudí (vo veku 25 – 34 rokov). V roku 2022 bola miera účasti dospelých na vzdelávaní v posledných štyroch týždňoch v prípade vysokokvalifikovaných pracovníkov viac ako štvornásobná (19,8 %) a v prípade pracovníkov so strednou kvalifikáciou takmer dvojnásobná (9 %) v porovnaní s osobami s nízkou úrovňou zručností (4,7 %) (pozri graf 2.2.7). Tento rozdiel sa však v jednotlivých krajinách líši – od menej ako dvojnásobku v krajinách ako Švédsko, Dánsko a Fínsko až po viac ako desaťnásobok v krajinách ako Grécko, Chorvátsko a Poľsko. Zlepšenie účasti na vzdelávaní dospelých u celej populácie, najmä u osôb s nízkou úrovňou zručností, má zásadný význam v kontexte rozsiahleho nedostatku pracovnej sily a zručností, ako aj cieľa podporiť inkluzívny a udržateľný rast. V Hodnotení odporúčania o cestách zvyšovania úrovne zručností, ktoré bolo nedávno prijaté v rámci Európskeho roka zručností, sa zdôrazňuje potreba ďalej poskytovať dospelým s nízkou kvalifikáciou príležitosti na rozvoj základných zručností alebo širšieho súboru zručností, ktoré sú dôležité pre aktívnu účasť v spoločnosti a na trhu práce.[142]

Graf 2.2.7: Účasť na vzdelávaní dospelých je značne ovplyvnená dosiahnutým stupňom vzdelania

Účasť dospelých (vo veku 25 – 64 rokov) na vzdelávaní v posledných štyroch týždňoch podľa úrovne dosiahnutého vzdelania (nízka, stredná alebo vysoká), 2022



Poznámky: Pre BG a LV nie sú k dispozícii žiadne údaje o osobách s nízkou úrovňou zručností. Nízka spoľahlivosť údajov za LU. Zlom v časovom rade v prípade SK.
Zdroj: Eurostat [trng_lfse_03], VZPS v EÚ.

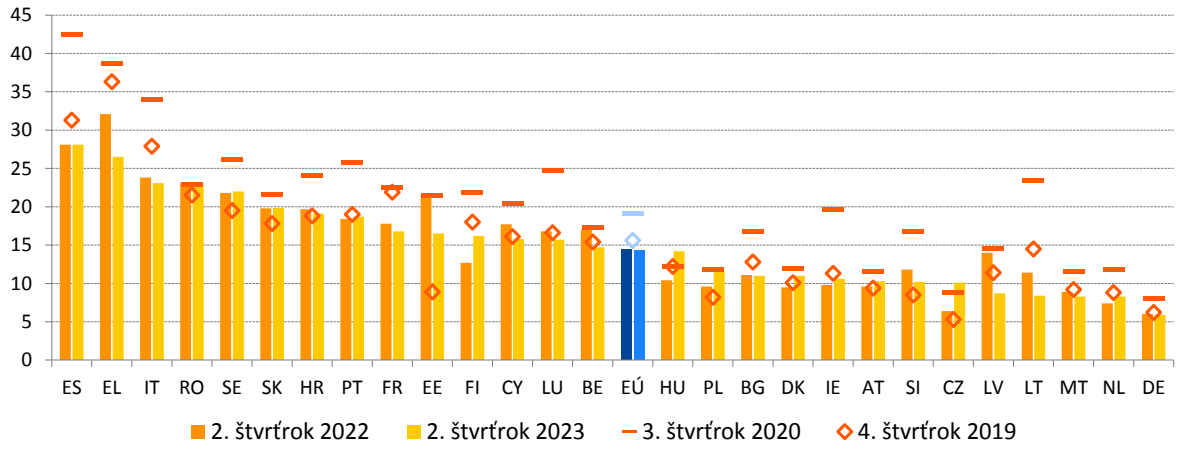
Väčšia časť odbornej prípravy dospelých prebieha v neformálnom prostredí. V roku 2022 sa traja zo štyroch dospelých, ktorí sa v EÚ zúčastnili na vzdelávaní v posledných štyroch týždňoch, učili neformálnym spôsobom, t. j. štruktúrovaným spôsobom vzdelávania mimo tradičných formálnych vzdelávacích inštitúcií. Väčšinou ide o krátke kurzy odbornej prípravy poskytované priamo vo firme alebo špecializovanými centrami. V dvadsiatich členských štátoch bol podiel neformálneho vzdelávania vyšší ako 80 %, zatiaľ čo v ďalších piatich členských štátoch predstavoval dve tretiny alebo menej. Iba v Bulharsku a Grécku tvoril podiel neformálneho vzdelávania menej ako polovicu všetkých vzdelávacích aktivít.

[142] V júli 2023 bolo prijaté Hodnotenie odporúčania o cestách zvyšovania úrovne zručností a hodnotili sa v ňom opatrenia prijaté v reakcii na odporúčanie Rady s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností.

Nezamestnanosť mladých ľudí sa po zlepšení v období hospodárskej obnovy po skončení pandémie COVID-19 stabilizovala pod úrovňou zaznamenanou pred pandémiou, ale v mnohých členských štátoch zostáva relatívne vysoká. Po zotavení z najvyššej zaznamenanej úrovne 19,1 % v 3. štvrťroku 2020 a dosiahnutí predkrízovej úrovne 14,4 % v 2. štvrťroku 2022 zostala vo všeobecnosti miera nezamestnanosti mladých ľudí (vo veku 15 – 24 rokov) v EÚ v 2. štvrťroku 2023 na tejto predkrízovej úrovni (pozri graf 2.2.8). V porovnaní s 2. štvrťrokom 2022 sa miera nezamestnanosti v 15 členských štátoch znížila, a to najmä v Grécku, Estónsku a Lotyšsku o viac ako päť percentuálnych bodov, zatiaľ čo v Maďarsku (3,8 percentuálneho bodu), Česku (3,7 percentuálneho bodu) a Fínsku (3,5 percentuálneho bodu) výrazne vzrástla. Nezamestnanosť mladých ľudí v EÚ zostáva takmer trikrát vyššia ako celková nezamestnanosť obyvateľstva v produktívnom veku. Pohybuje sa od viac ako 20 % v Španielsku, Grécku, Taliansku, Rumunsku a vo Švédsku až po najnižšiu úroveň (5,9 %) v Nemecku. Na prekonanie štrukturálnych výziev, ktoré brzdia mladých ľudí na trhu práce, najmä v kontexte rozsiahleho nedostatku pracovnej sily a zručností, ako aj na boj proti možným dlhodobým negatívnym účinkom na ich kariérne vyhliadky je potrebné vyvíjať trvalé úsilie.

Graf 2.2.8: Nezamestnanosť mladých ľudí sa v súlade s výraznou hospodárskou obnovou zlepšila, ale situácia v niektorých členských štátoch zostáva zložitá

Miera nezamestnanosti mladých ľudí (vo veku 15 – 24 rokov, % ekonomicky aktívneho obyvateľstva) za 4. štvrťrok 2019 (pred krízou), 3. štvrťrok 2020 (vrchol krízy) a 2. štvrťrok 2022 (po kríze), 2. štvrťrok 2023



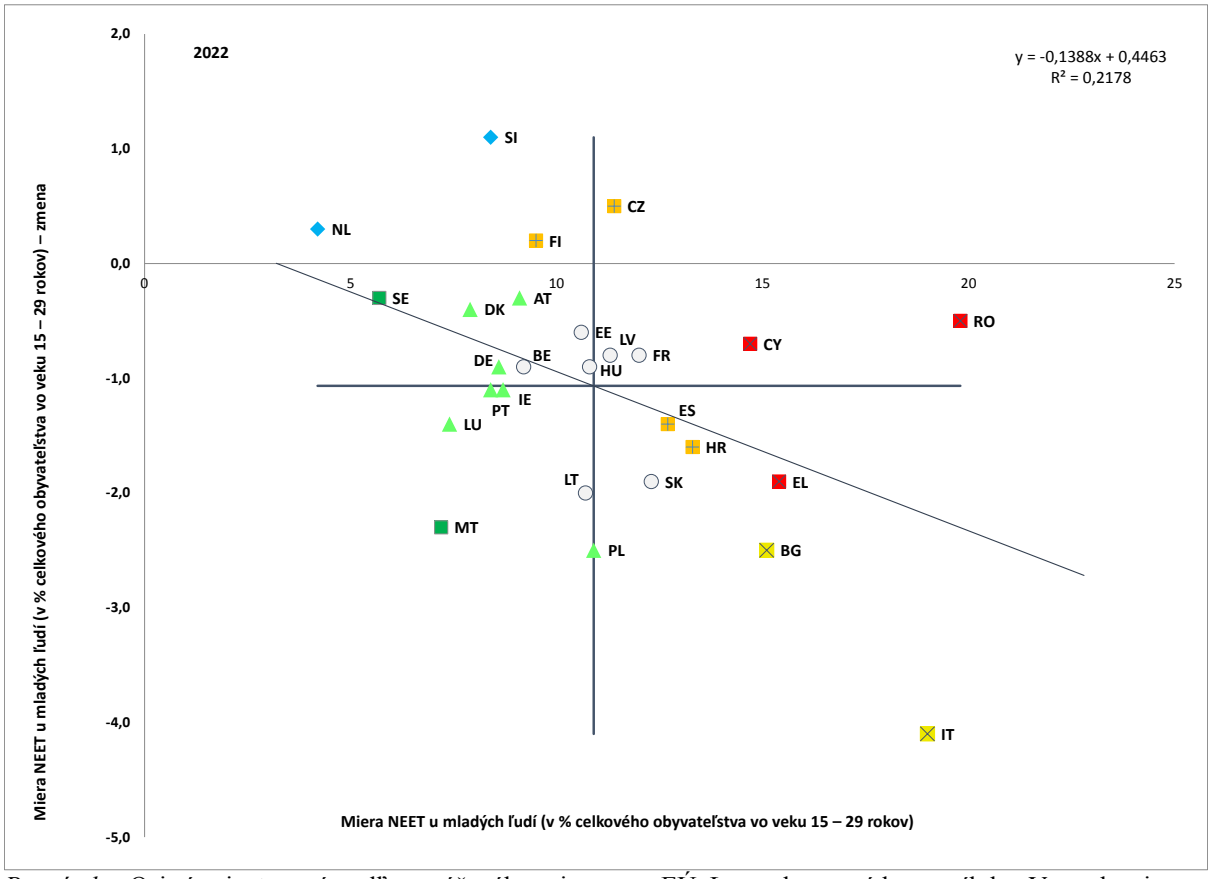
Poznámka: Sezónne očistené údaje. Nízka spoľahlivosť v prípade EE, HR, LU, MT a SI v 4. štvrťroku 2019 a 3. štvrťroku 2020 a v prípade LU, MT a SI v 2. štvrťroku 2022 a 2. štvrťroku 2023. Vymedzenie sa líši v prípade FR a ES v 2. štvrťroku 2022 a 2. štvrťroku 2023.
Zdroj: Eurostat [une_rt_q], VZPS v EÚ.

Po zotavení z krízy spôsobenej ochorením COVID-19 sa podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), výrazne znížil pod úroveň spred pandémie, ale problémy stále pretrvávajú. Po výraznom náraste počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 na úroveň 13,9 % v roku 2020 sa miera NEET (osôb vo veku 15 – 29 rokov) v EÚ naďalej znižovala z 13,1 % v roku 2021 na 11,7 % v roku 2022. Napriek tomu sa Rumunsko (ktoré má najvyššiu mieru 19,8 %), Grécko a Cyprus považujú za „krajiny s kritickou situáciou“, pokiaľ ide o mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, a to z dôvodu pretrvávajúcich vysokých úrovní a nedostatočného zlepšenia v niektorých z nich (pozri graf 2.2.9). Chorvátsko, Španielsko, Česko a Fínsko patria medzi „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“. „Krajiny s najlepším výsledkami“ v EÚ sú Malta a Švédsko, ktoré zaznamenali nízke úrovne, ale aj výrazné zlepšenia. Vo väčšine členských štátov možno pozorovať aj regionálne rozdiely v miere NEET (pozri graf 2 v prílohe 5). Hoci sa miera

nezamestnaných NEET výrazne zlepšila, keď od roku 2021 klesla o 0,7 percentuálneho bodu na 4,3 % v roku 2022 a v súčasnosti je výrazne pod úrovňou spred krízy (4,9 % v roku 2019),[143] väčší podiel ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (7,4 % v roku 2022, čo je pokles zo 7,8 % v roku 2019), zostáva neaktívny, ako je podrobnejšie uvedené v rámčeku piliera 3.[144] Na splnenie ambície dosiahnuť do roku 2030 mieru NEET na úrovni 9 %, ako je stanovené v Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, je potrebné vyvíjať nepretržité úsilie a nadviazať na nedávne zlepšenia.

Graf 2.2.9: Miera NEET výrazne klesá, ale problémy pretrvávajú

Miera NEET (vek 15 – 29 rokov), úrovne v roku 2022 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Vymedzenie sa líši v prípade ES a FR.
Zdroj: Eurostat [lfsi_neet_a], VZPS v EÚ.

Medzi ľuďmi, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, sú výraznejšie zastúpené ženy a osoby s migrantským pôvodom. Hoci sa v rokoch 2021 až 2022 podiel žien, ktoré nie sú zamestnané, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, v EÚ zlepšil (13 %), stále bol o 2,5 percentuálneho bodu vyšší ako u mužov (10,5 %) (pozri graf 2.2.10). V Česku a Rumunsku bol tento rozdiel vyšší ako 10 percentuálnych bodov. Iba v Estónsku, vo Fínsku, v Luxembursku a Belgicku bola miera

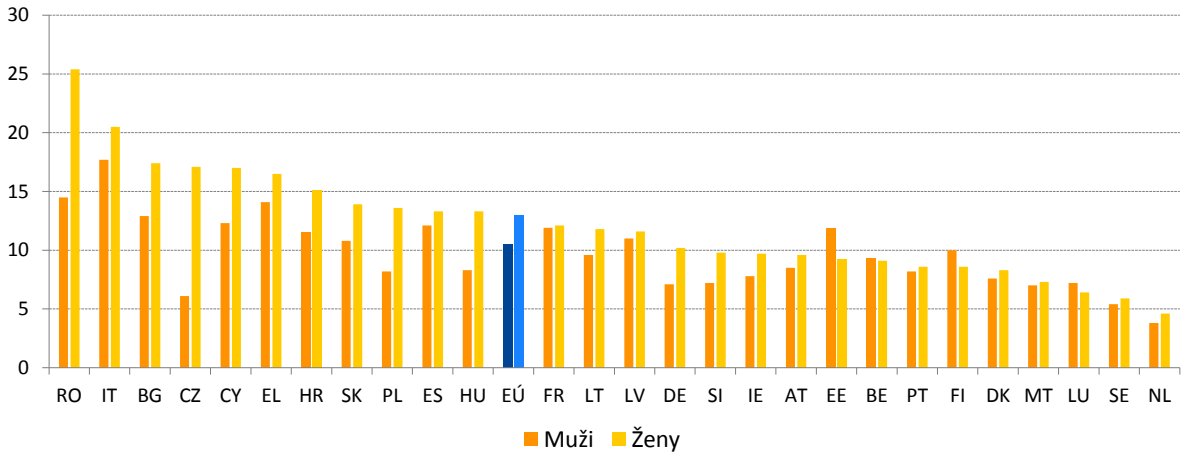
143 Eurostat [edat_lfse_20].

144 Európska komisia, *Employment and Social Developments in Europe 2022* (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2022), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022.

NEET v prípade mužov vyššia ako v prípade žien. Zatiaľ čo medzi mužmi NEET bola neaktivita len o niečo častejšia v porovnaní s nezamestnanosťou (5,7 % oproti 4,8 %), medzi ženami NEET bol výrazne vyšší podiel neaktívnych žien (9,2 % oproti 3,8 %). Napokon, v roku 2022 bol podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, narodených mimo EÚ výrazne vyšší v porovnaní s mladými ľuďmi narodenými v EÚ, najmä v prípade žien. Posilnená záruka pre mladých ľudí môže pomôcť zacieliť na NEET poskytovaním kvalitného zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovských príprav alebo stáží do štyroch mesiacov od straty zamestnania alebo ukončenia formálneho vzdelávania.[145] 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 vrátane intenzívnej prispôsobenej odbornej prípravy v ich domovskej krajine počas prípravnej fázy a nepretržitej podpory pri získavaní zamestnania alebo ďalšieho vzdelávania v ich domovskej krajine počas nadväzujúcej fázy.[146]

Graf 2.2.10: Hoci sa rodové rozdiely, pokiaľ ide o ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, celkovo zlepšujú, naďalej zostávajú značné

Miera NEET u žien a mužov (vo veku 15 – 29 rokov, v %, za rok 2022)



Poznámka: Vymedzenie sa líši v prípade ES a FR.
Zdroj: Eurostat [lfsi_neet_a], VZPS v EÚ.

Rámček piliera 3: Odstránenie rozdielov v príležitostiach pre mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy

Mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), predstavujú nevyužitý zdroj talentu a inovácií, ktorý, ak sa mu venuje pozornosť, môže prispieť k zelenej a digitálnej transformácii a zvýšiť hospodársku a spoločenskú dynamiku. Primerané a včasné začlenenie mladých ľudí

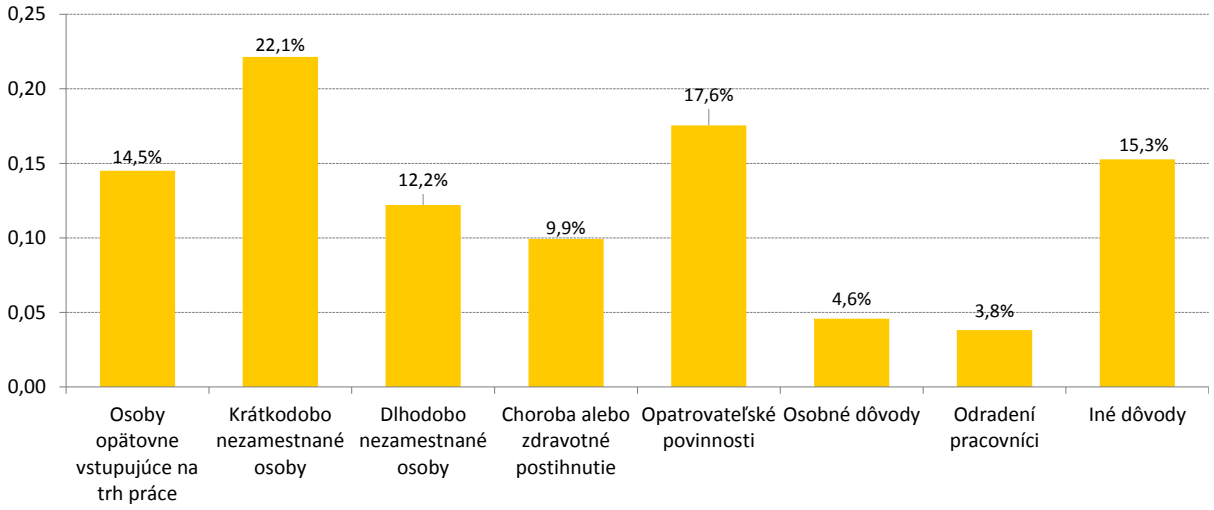
[145] Odporúčanie Rady z 30. októbra 2020 o moste k pracovným miestam – posilnení záruky pre mladých ľudí, a ktorým sa nahrádza odporúčanie Rady z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí, 2020/C 372/01 (Ú. v. EÚ C 372, 4.11.2020, s. 1).

[146] Ďalšie informácie sú k dispozícii na internete: ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve – vytýčiť si cieľ, naučiť sa, zvládnuť, dosiahnuť) – Zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie – Európska komisia (europa.eu).

do trhu práce alebo do systémov vzdelávania a odbornej prípravy je kľúčové, aby sa predišlo tzv. dlhodobejším „stigmatizujúcim účinkom“. Táto situácia môže poškodiť budúce kariérne vyhliadky a zárobkovú schopnosť, pričom sa môže zvýšiť aj riziko chudoby a sociálneho vylúčenia a takisto hrozia vážnejšie fyzické a duševné problémy.[147] Veľké budúce transformácie súvisiace s ekologizáciou a digitalizáciou našich hospodárstiev zvyšujú potrebu zabezpečiť, aby boli mladé generácie dobre integrované do trhu práce a do spoločnosti a aby boli schopné zvládnuť zmeny a riadiť budúce transformácie. Hoci rýchly politický zásah na úrovni EÚ a členských štátov pomohol znížiť mieru NEET (15 – 29 rokov) z najvyššej úrovne 16,4 % zaznamenanej v EÚ v roku 2013 na 12,8 % v roku 2019[148] a potom na rekordne nízku úroveň 11,7 % v roku 2022, 8,3 milióna mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, naďalej predstavuje pre Úniu veľkú výzvu. Túto situáciu je potrebné riešiť v súlade so zásadou Európskeho piliera sociálnych práv č. 4 (o aktívnej podpore zamestnanosti), v ktorej sa zdôrazňuje právo mladých ľudí na ďalšie vzdelávanie a rýchlu učňovskú prípravu, stáž alebo ponuku práce.[149]

Rôznorodá situácia ľudí v EÚ, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, si vyžaduje kombináciu rôznych politických prístupov

Kategorizácia mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, podľa dôvodov neúčasti na zamestnaní, vzdelávaní alebo odbornej príprave



Zdroj: výpočty nadácie Eurofound na základe mikroúdajov z výberového zisťovania pracovných síl.

Mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, tvoria veľmi rôznorodú populáciu, čo si vyžaduje prispôsobené politické prístupy. Zatiaľ čo v roku 2022 predstavoval podiel nezamestnaných NEET v EÚ 4,3 %, podiel neaktívnych NEET bol výrazne vyšší, a to 7,4 %. Najvyšší podiel neaktívnych mladých NEET v Únii bol zaznamenaný najmä v Rumunsku (14,2 %), Taliansku (12,7 %)

147 Európska komisia, *Addressing labour shortages and skills gaps in the EU*, *Employment and Social Developments in Europe (ESDE), Annual review* [Riešenie nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ, Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe (ESDE), Ročný prieskum], Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023.

148 Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí bola spustená v roku 2013 s cieľom poskytnúť podporu mladým ľuďom žijúcim v regiónoch, kde bola nezamestnanosť mladých ľudí vyššia ako 25 %.

149 V Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv sa navrhuje zníženie miery NEET, ako aj cieľová hodnota na rok 2030 pre mieru zamestnanosti v EÚ na úrovni 78 %.

a Bulharsku (11,9 %). Rumunsko v tejto štatistike takisto vykázalo značný rodový rozdiel, keď miera NEET bola u žien o 13,3 percentuálneho bodu vyššia ako u mužov. Za ním nasledovalo Bulharsko (5,9 percentuálneho bodu) a Taliansko (3,8 percentuálneho bodu). Podľa prieskumu nadácie Eurofound môžu byť mladí ľudia neaktívnymi NEET z dôvodov, ako sú rodinné povinnosti, choroba alebo zdravotné postihnutie (pozri graf). Ďalších môže odradiť, že si nedokážu nájsť vhodnú prácu, pričom s odstupom času čelia ďalším prekážkam. Pochopenie príčin ekonomickej neaktivity mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, v každej krajine je kľúčové z hľadiska navrhovania cielených politických intervencií v rozpätí od opatrení na zvýšenie zamestnateľnosti až po starostlivosť a sociálnu pomoc.[150] Vzhľadom na veľký nedostatok pracovnej sily a zručností, ktorému Únia čelí, má pomoc ľuďom, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, pri hľadaní možností vstupu na trh práce ešte väčší význam.

Hoci neexistuje univerzálny prístup, na riešenie problému v súvislosti s mladými ľuďmi, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, sú vo všeobecnosti dôležité podporné a aktivačné opatrenia, rozvoj zručností a cenovo dostupné a kvalitné služby starostlivosti a sociálne služby. V stratégii Cesty k zamestnaniu na roky 2021 – 2025, ktorú prijalo **Írsko**, sa uvádzajú aktivačné programy trhu práce, programy zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie, ako aj dotácie pre zamestnávateľov s cieľom motivovať mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, k účasti na trhu práce. V **Rumunsku** sa projekt „STONE“ zameriava na posilnenie zručností ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy. Iné členské štáty podporujú ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, vo zvyšovaní úrovne digitálnych zručností, napríklad **Taliansko** („*Crescere in Digitale*“), **Španielsko** („*Empleando Digital*“) a **Belgicko** („*BeCode*“ a „*MolenGeek*“).

Starší ľudia sú na trhu práce aktívnejší ako kedykoľvek predtým, ale stále existuje priestor na ďalšie zlepšenie, najmä pokiaľ ide o staršie ženy. V roku 2022 bola polovica obyvateľov EÚ staršia ako 44,4 roka a predpokladá sa, že vekový medián sa zvýši o 4,4 roka a v roku 2100 dosiahne 48,8 roka.[151] Miera zamestnanosti starších pracovníkov (vo veku 55 – 64 rokov) sa výrazne zvýšila zo 44,7 % v roku 2010 na 62,3 % v roku 2020, a to v dôsledku zvýšenia miery ich účasti na trhu práce zo 48 % na 65,4 %. Napriek tomu bola v roku 2022 miera zamestnanosti starších žien (56,2 %) o 12,5 percentuálneho bodu nižšia ako miera zamestnanosti mužov (68,7 %), hoci sa od roku 2010 znížila (o 3,5 percentuálneho bodu). V porovnaní s ostatnými vekovými skupinami majú starší pracovníci tendenciu mať vyššiu stabilitu pracovného miesta, čo sa odráža aj v ich relatívne nízkej miere nezamestnanosti. V roku 2022 bola miera nezamestnanosti starších pracovníkov (vo veku 55 – 74 rokov) na úrovni 4,6 %, čo je o 1,6 percentuálneho bodu menej ako celková miera nezamestnanosti (6,2 %). Prípadná strata zamestnania vo vyššom veku však môže byť nepríjemnejšia, a to aj preto, že starší pracovníci majú zvyčajne väčšie problémy neustále aktualizovať svoje

150 Zdroje: Eurofound, *Impact of COVID-19 on young people in the EU* (Vplyv pandémie COVID-19 na mladých ľudí v EÚ), a Eurofound (2016), *Exploring the diversity of NEETs* (Skúmanie rozmanitosti ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2021. Výpočty sú založené na mikroúdajoch VZPS v EÚ. Medzi osoby „opätovne vstupujúce“ na trh práce patria zamestnanci čerpajúci nútenú dovolenku a ľudia, ktorí sa práve zamestnali alebo vstúpili do procesu vzdelávania a odbornej prípravy.

151 Pozri Eurostat, *Population structure and ageing* (Štruktúra a starnutie obyvateľstva), Statistics explained, 2023.

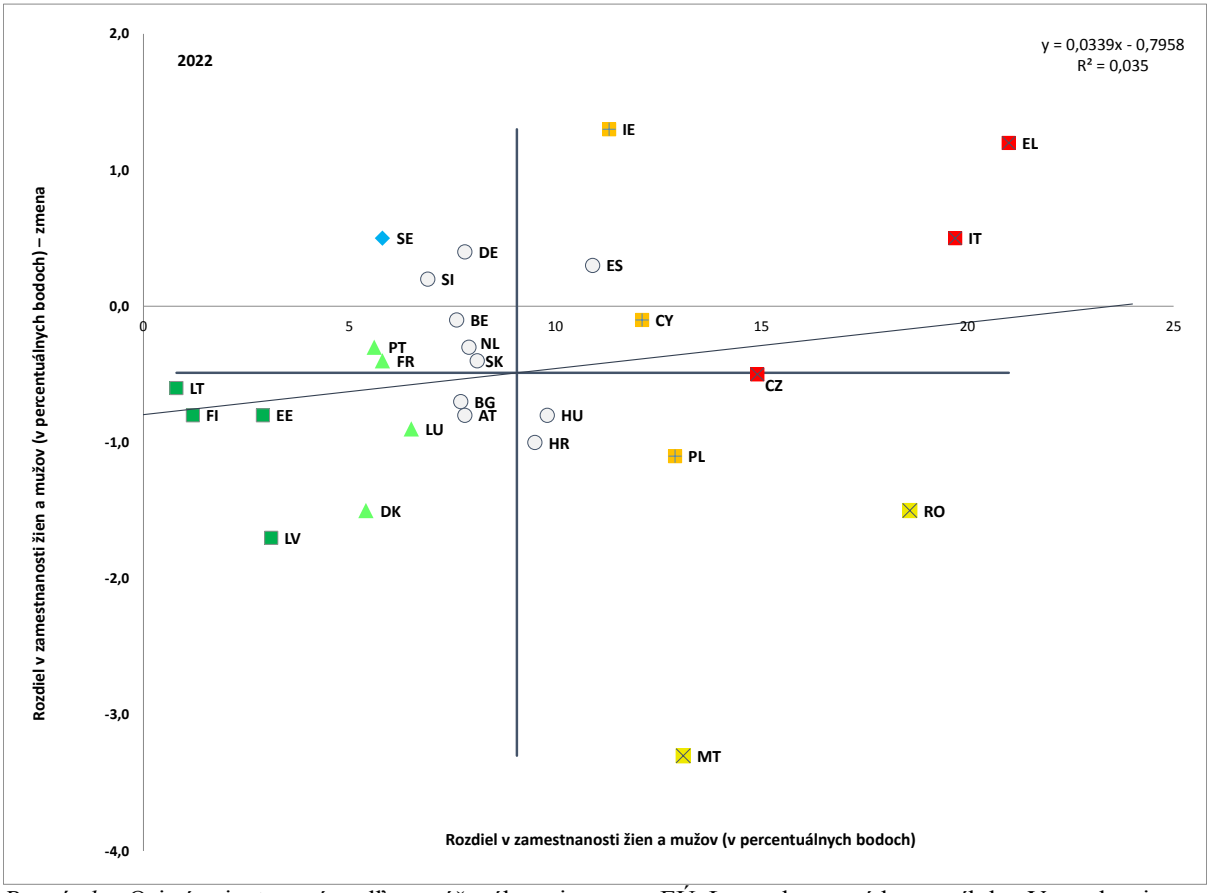
zručnosti. V roku 2022 si 51,1 % nezamestnaných vo veku 55 až 64 rokov hľadalo prácu viac ako rok (v porovnaní s 35,3 % pri zohľadnení celkového obyvateľstva). V kontexte rozsiahleho nedostatku pracovnej sily a zručností v celej EÚ a negatívnych demografických trendov zohráva dlhší pracovný život dôležitú úlohu pri podpore ponuky práce a zabezpečovaní fiškálnej udržateľnosti systémov sociálnej ochrany a zároveň zaručuje sociálnu súdržnosť, solidaritu a prenos poznatkov medzi generáciami. Keďže starší pracovníci môžu byť potenciálne viac vystavení riziku zastaranosti zručností, politiky v oblasti odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania vrátane zabezpečenia primeraných digitálnych zručností sú obzvlášť dôležité na zachovanie ich zamestnateľnosti a podporu aktívneho starnutia.

Rodové nerovnosti na trhu práce sú naďalej rozšírené, pričom medzi členskými štátmi existujú veľké rozdiely bez náznaku vzostupnej konvergencie. V roku 2022 bola miera zamestnanosti mužov v EÚ 80 %, zatiaľ čo u žien predstavovala 69,3 %, čo viedlo k rozdielu v zamestnanosti žien a mužov na úrovni 10,7 percentuálneho bodu. Tento rozdiel sa v posledných rokoch trochu zmenšil (z 11,1 percentuálneho bodu v roku 2020 a 10,9 percentuálneho bodu v roku 2021). Najväčšie rozdiely v zamestnanosti žien a mužov boli zaznamenané v Grécku a Taliansku, kde bola zamestnaná len o niečo viac ako polovica žien (55,9 %, resp. 55 %) v porovnaní s približne tromi štvrtinami mužov (76,9 %, resp. 74,7 %), čo poukazuje na „kritickú situáciu“ (pozri graf 2.2.11). To platí aj pre Česko, kde sa rozdiel trochu zmenšil, ale stále je značný a dosahuje 14,9 percentuálneho bodu. Poľsko, Cyprus a Írsko sú „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“, pričom v prípade Cypru došlo k ďalšiemu nárastu. Najmenšie rozdiely v zamestnanosti žien a mužov v roku 2022 boli naopak zaznamenané v Litve (0,8 percentuálneho bodu), vo Fínsku (1,2 percentuálneho bodu), v Estónsku (2,9 percentuálneho bodu) a Lotyšsku (3,1 percentuálneho bodu), ktoré boli všetky označené za „krajiny s najlepšími výsledkami“. V niektorých členských štátoch, napríklad v Rakúsku, Nemecku a Španielsku, bolo možné pozorovať výrazné rozdiely v miere zamestnanosti žien a mužov v jednotlivých regiónoch (pozri graf 3 v prílohe 5). V záujme dosiahnutia cieľovej hodnoty na rok 2030 pre mieru zamestnanosti stanovenej v Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv sa členské štáty usilujú do roku 2030 znížiť rozdiel v zamestnanosti žien a mužov aspoň o polovicu. Na dosiahnutie tohto zníženia sú potrebné ďalšie politické opatrenia na odstránenie prekážok brániacich účasti žien na trhu práce a ich integrácii v súlade so stratégiou EÚ pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025.[152]

[152] Ďalšie informácie: Európska komisia, *2023 report on gender equality in the EU* (Správa o rodovej rovnosti v EÚ za rok 2023), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023.

Graf 2.2.11: Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov sa vo väčšine krajín znížili, ale zostávajú výrazné bez náznaku vzostupnej konvergencie v členských štátoch

Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov (vo veku 20 – 64 rokov), úroveň z roku 2022 a zmena oproti predchádzajúcemu roku (v percentuálnych bodoch, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. 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, ak sa berie do úvahy ekvivalent plného pracovného času, keďže ženy častejšie pracujú na kratší pracovný čas. V roku 2022 bol podiel žien pracujúcich na kratší pracovný čas výrazne vyšší ako podiel mužov (28,4 % oproti 8,2 %), hoci rodový rozdiel v zamestnaní na kratší pracovný čas sa v posledných rokoch zmenšuje (z 21,1 percentuálneho bodu v roku 2020 na 20,2 percentuálneho bodu v roku 2022). Ak sa zohľadní zamestnanosť v ekvivalentoch plného pracovného času, rozdiel v zamestnanosti žien a mužov vo vekovej skupine 20 – 64 rokov predstavoval v roku 2022 v EÚ 16 percentuálnych bodov, čo je výrazne viac ako rozdiel 10,7 percentuálneho bodu, ak sa neberie do úvahy zamestnanosť v ekvivalentoch plného pracovného času.[153] Rodičovstvo malo na zamestnanosť otcov a matiek opačný vplyv. Zatiaľ čo v roku 2022 bola miera zamestnanosti žien vo veku 25 – 54 rokov s deťmi v EÚ o 5 percentuálnych bodov nižšia v porovnaní s ich bezdetnými rovesníčkami, miera zamestnanosti mužov s deťmi bola

153 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.

o 8,5 percentuálneho bodu vyššia ako miera zamestnanosti mužov bez detí.[154] V prípade osôb s deťmi dosiahol rozdiel v zamestnanosti žien a mužov 17,3 percentuálneho bodu, zatiaľ čo v prípade osôb bez detí predstavoval 3,8 percentuálneho bodu. Medzi zamestnanými ženami s deťmi dosiahol podiel žien zamestnaných na kratší pracovný čas 31,5 % v porovnaní so 4,9 % mužov. Vo väčšine krajín sa vplyv rodičovstva prejavuje v nižšej miere zamestnanosti a vo vyššom podiele žien zamestnaných na kratší pracovný čas – platí to najmä pre krajiny ako Nemecko, Rakúsko a Írsko. Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sa v poslednom desaťročí zmenšujú, ale vo väčšine krajín sú stále veľké, ako je podrobne uvedené v rámčeku piliera 1.[155]

Zlepšenie poskytovania a prístupnosti kvalitného a cenovo dostupného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve je kľúčom k zvýšeniu účasti žien na trhu práce a k rozvoju detí; účasť na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve (VSRD) však napriek tomu klesá.[156] Po tom, čo v roku 2021 dosiahla účasť detí vo veku do troch rokov na formálnom VSRD v EÚ 37,9 %, v roku 2022 výrazne klesla (o 2,2 percentuálneho bodu) na 35,7 %, pričom medzi členskými štátmi pretrvávajú významné rozdiely. Iba deväť z nich dosiahlo revidovaný barcelonský cieľ do roku 2030 stanovený na 45 %, zatiaľ čo väčšina členských štátov stále nedosahuje starý cieľ 33 % detí vo veku do troch rokov zúčastňujúcich sa na formálnom VSRD.[157] Na Slovensku, v Česku, Rumunsku a Maďarsku bola v roku 2022 miera účasti dokonca pod 15 %, čo zodpovedá „krajinám s kritickou situáciou“ (pozri graf 2.2.12). V Poľsku, Bulharsku, Írsku, Litve, Rakúsku, Nemecku, na Cypre a v Chorvátsku sa na VSRD zúčastňovalo len 15 % až 28 % detí vo veku do troch rokov, takže ide o „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“. „Krajiny s najlepšími výsledkami“ v EÚ sú Dánsko, Holandsko, Francúzsko a Švédsko, kde sa na VSRD zúčastňovalo viac ako 50 % detí, v Dánsku a Holandsku dokonca viac ako 70 % detí. Finančné, kultúrne a jazykové bariéry, ako aj regionálne nerovnosti môžu predstavovať prekážky účasti na formálnom VSRD, na ktoré je potrebné primerane reagovať.[158] Celkovo sa zdá, že sú opodstatnené ďalšie politické opatrenia v súlade s Európskou zárukou pre deti, európskou stratégiou v oblasti starostlivosti a odporúčaním Rady o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve.

154 Eurostat [lfst_hheredty].

155 Eurostat [tesem189].

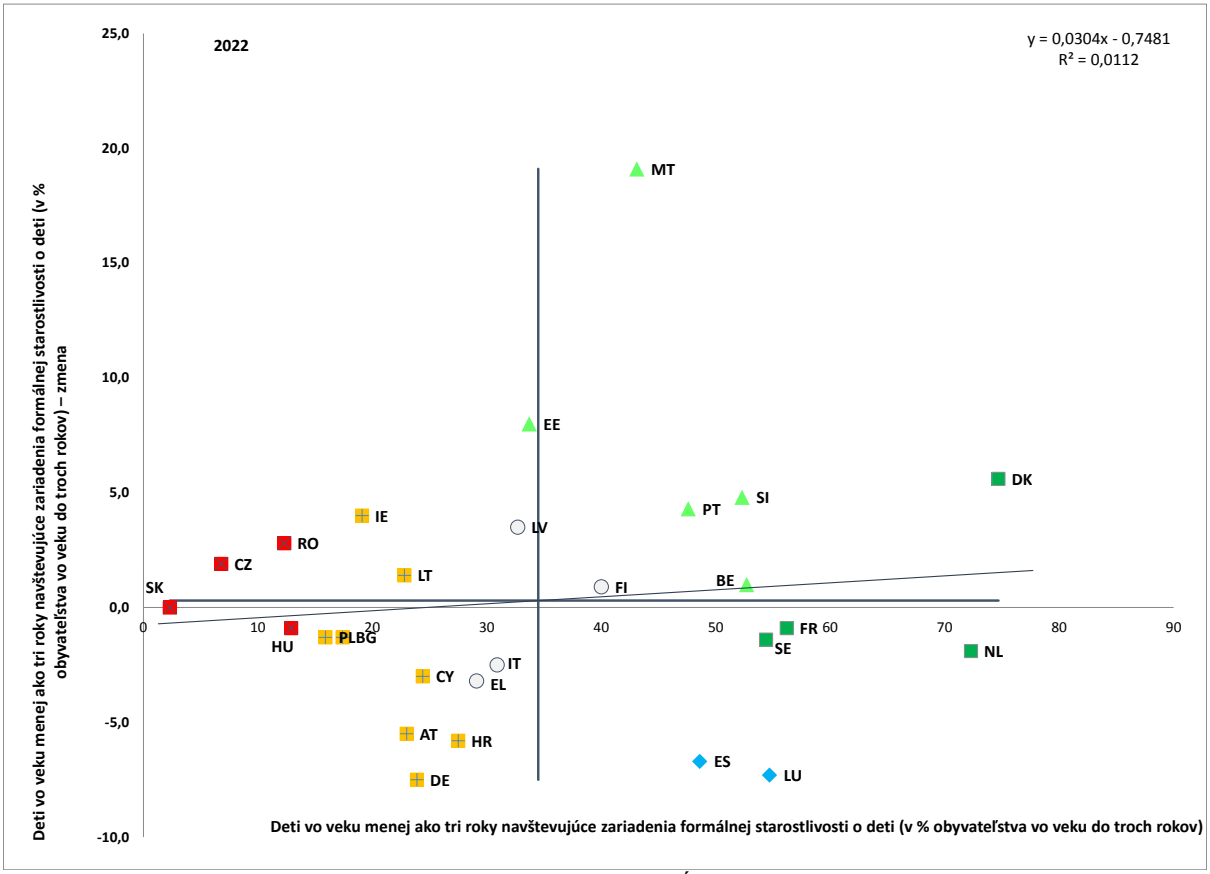
156 Pozri Európska komisia, *Employment and Social Developments in Europe 2023* (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2023), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023.

157 V roku 2002 Európska rada na zasadnutí v Barcelone stanovila ciele v oblasti starostlivosti o deti, ktoré sa mali dosiahnuť do roku 2010, a to zabezpečiť VSRD pre najmenej 33 % detí vo veku do troch rokov a pre najmenej 90 % detí vo veku od troch rokov do veku, v ktorom majú začať povinnú školskú dochádzku. Keďže tieto ciele sa podarilo dosiahnuť, v novembri 2022 ich Rada v odporúčaní o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve revidovala v nadväznosti na návrh európskej stratégie v oblasti starostlivosti, ktorý v septembri 2022 predložila Európska komisia. V odporúčaní sa stanovujú nové ciele v oblasti vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, ktoré odrážajú cieľové hodnoty stanovené v iniciatíve Európsky vzdelávací priestor. Do roku 2030 by malo byť aspoň 45 % 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 VSRD. Členské štáty, ktorých priemerná účasť v období 2017 – 2021 bola nižšia ako 20 %, budú musieť zvýšiť účasť o 90 %, zatiaľ čo členské štáty, ktorých priemerná účasť bola 20 % – 33 %, budú musieť zvýšiť účasť o 45 %, pričom limit je 45 %.

158 Európska komisia, *Employment and Social Developments in Europe Annual Review 2022* (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe za rok 2022), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022.

Graf 2.2.12: Účasť na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve sa vo väčšine členských štátov znížila

Deti vo veku do troch rokov navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti a ročná zmena, úrovne z roku 2022 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Zlom v časových radoch v prípade FR a LU.
Zdroj: Eurostat [tepsr_sp210], EU-SILC.

Ďalším faktorom, ktorý negatívne ovplyvňuje účasť žien na trhu práce, je starostlivosť o osoby s potrebou dlhodobej starostlivosti. Hoci podiel žien a mužov poskytujúcich dlhodobú starostlivosť bol v roku 2022 podobný (22 % žien a 21 % mužov), 17 % žien skrátilo svoj pracovný čas z dôvodu opatrovateľských povinností vrátane neformálnej starostlivosti alebo starostlivosti o vlastné či iné deti v porovnaní s 12 % mužov. Možným vysvetlením je vyššia intenzita opatrovateľskej práce žien. Zatiaľ čo 73 % mužov poskytujúcich neformálnu dlhodobú starostlivosť sa môže spoľahnúť na podporu iných opatrovateľských služieb, ktoré využíva ich prijímateľ starostlivosti, v prípade žien je tento podiel len 61 %.[159] V odporúčaní Rady týkajúcom sa prístupu k cenovo dostupnej vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti sa zdôrazňuje potreba podporovať neformálnych opatrovateľov odbornou prípravou, poradenstvom, psychologickou podporou, respitnou starostlivosťou, opatreniami na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, prístupom k sociálnej ochrane a/alebo primeranou finančnou podporou. Okrem toho sa v odporúčaní zdôrazňuje potreba, aby členské štáty zosúladili ponuku služieb dlhodobej starostlivosti s potrebami starostlivosti a zároveň poskytovali vyváženú kombináciu

159 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, *Gender gaps in the use of time: impacts on care and work-life balance* (Rodové rozdiely vo využívaní času: vplyv na starostlivosť a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom) (pripravuje sa).

možností. Okrem toho by primeraná sociálna ochrana pri dlhodobej starostlivosti mala zabezpečiť, aby boli služby včasné, komplexné a cenovo dostupné.[160]

Koncepcia zdaňovania môže podporiť väčšiu rodovú rovnosť na trhu práce, a to aj zrušením spoločného zdaňovania, keďže 78 % druhých zárobkovo činných osôb v domácnosti v EÚ tvoria ženy. Spoločné progresívne daňové systémy môžu mať negatívny vplyv na vstup druhých zárobkovo činných osôb v domácnosti do zamestnania a ich odpracované hodiny tým, že vytvárajú vysoké marginálne daňové zaťaženie.[161] Stupeň spoločného zdaňovania kombinovaného príjmu páru (vrátane prevoditeľných daňových úľav) a koncepcia systému dávok (napr. odňatie dávok so zisťovaním príjmu) ovplyvňujú úroveň pasce neaktivity pre druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti. Podľa odhadov tvoril príjem žien v roku 2015 v priemere len približne jednu tretinu spoločného príjmu páru.[162] Príjmy párov sú predmetom nižších daní vďaka spoločnému podávaniu daňových priznaní (povinnému alebo dobrovoľnému), čo však zároveň zvyšuje marginálne sadzby dane pre druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti, a to ich odrádza od práce.[163][164] Z nedávneho výskumu skutočne vyplýva, že zrušenie všetkých prvkov spoločného zdaňovania by výrazne zvýšilo ponuku pracovnej sily žien.[165] Pasca neaktivity pre druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti je najväčšia v Dánsku, Litve, Slovinsku, Belgicku a Nemecku a vo väčšine členských štátov k nej významne prispieva zdaňovanie (pozri graf 2.2.13). Ak napríklad neaktívny manželský partner s dvoma deťmi prijme pracovnú ponuku na úrovni 67 % priemernej mzdy v Dánsku, 65 % jeho príjmov pohltia dodatočné dane a odňaté dávky. Vo Švédsku, v Španielsku, Grécku a Estónsku je naopak táto pasca na úrovni menej ako 25 % a na Cypre menej ako 20 %. Príspevok zdaňovania je najvýraznejší v Belgicku, Nemecku a Rumunsku, kde pri vstupe druhej zárobkovo činnej osoby v domácnosti do zamestnania so zárobkom na úrovni 67 % priemernej mzdy dosahuje potenciálna strata z ich príjmu úroveň viac ako 40 %.

---

160 Podrobné informácie sú uvedené v ODPORÚČANÍ RADY z 8. decembra 2022 týkajúcom sa prístupu k cenovo dostupnej vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti (2022/C 476/01).

161 Podrobné informácie o zdaňovaní práce: Európska komisia, *Annual Report on Taxation 2023* (Výročná správa o zdaňovaní za rok 2023), oddiel 2.1.3.

162 Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre spravodlivosť a spotrebiteľov, Rastrigina, O., Verashchagina, A., *Secondary earners and fiscal policies in Europe* (Druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti a fiškálne politiky v Európe), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2015.

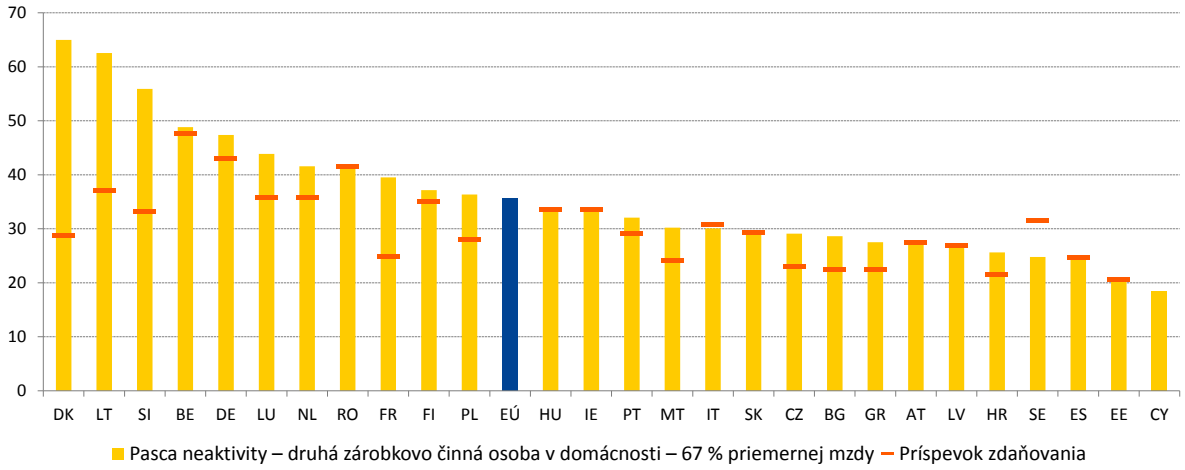
163 Spoločné podávanie daňových priznaní môže znížiť celkové daňové zaťaženie párov s jedným alebo dvoma príjmami v porovnaní s oddeleným podávaním daňových priznaní, ak sú príjmy rozdelené medzi partnerov nerovnomerne. V niektorých členských štátoch, kde táto možnosť existuje, sa môžu páry rozhodnúť, že nebudú podávať daňové priznanie spoločne.

164 Ďalšie informácie: Chen, Q. a kol., *The Role of Structural Fiscal Policy on Female Labor Force Participation* (Úloha štrukturálnej fiškálnej politiky pri účasti žien na trhu práce), pracovné dokumenty MMF 23/186, Washington D.C., Medzinárodný menový fond, 2023.

165 Pozri Bick, Alexander a Nicola Fuchs-Schündeln, „Quantifying the Disincentive Effects of Joint Taxation on Married Women's Labor Supply“, *American Economic Review*, zv. 107, č. 5, 2017, s. 100 – 104, a Bachmann, Ronald, Jäger, Philipp a Jessen, Robin, *„A Split Decision: Welche Auswirkungen hätte die Abschaffung des Ehegattensplittings auf das Arbeitsangebot und die Einkommensverteilung?“, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, zv. 70, č. 2, 2021, s. 105 – 131.

Graf 2.2.13: Zdanenie môže byť pre druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti silným odrádzajúcim faktorom od platenej práce

Pasca neaktivity pre druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti (v %, za rok 2022)

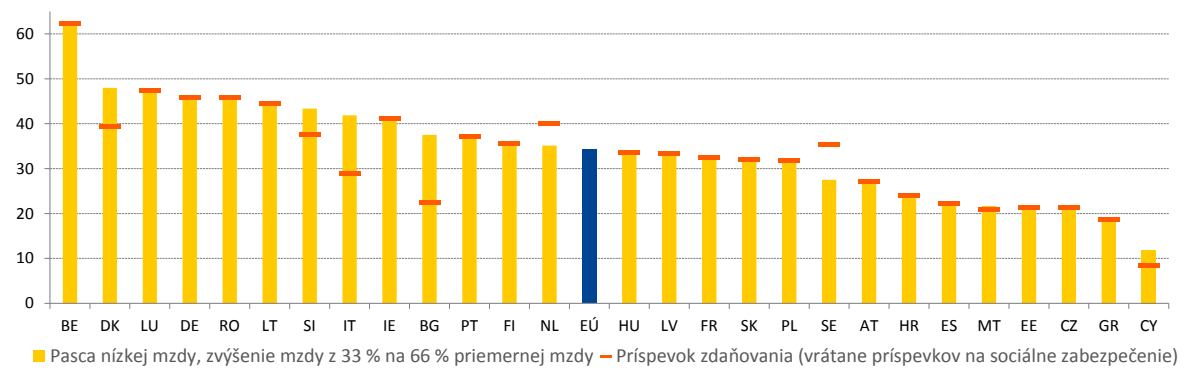


Poznámka: Údaje sa týkajú druhej zárobkovo činnej osoby v domácnosti s príjmom na úrovni 67 % priemernej mzdy v rodine s dvoma zárobkovo činnými osobami a dvoma deťmi; hlavná zárobkovo činná osoba zarába priemernú mzdu. „Príspevok zdaňovania (vrátane príspevkov na sociálne zabezpečenie)“ odkazuje na 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 daňových výhod OECD (aktualizované v marci 2023).

„Pasca nízkej mzdy“ môže neúmerne postihovať ženy, ak sa popri rastúcich zárobkoch príliš rýchlo zvýšia dane a odnímu dávky. Pokiaľ ide o druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti, zdaňovanie vo väčšine členských štátov zohráva kľúčovú úlohu pri stanovení úrovne pasce nízkej mzdy. Na grafe 2.2.14 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 zvýšením počtu odpracovaných hodín. Druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti prichádzajú v EÚ v priemere približne o jednu tretinu (34,2 %) svojho zvýšeného zárobku. Vplyv zdaňovania v tejto pasci je najvyšší v Belgicku, a to viac ako 60 %, po ktorom nasleduje Luxembursko. Ako už bolo uvedené, dostupnosť cenovo dostupných a kvalitných služieb starostlivosti, ako aj široká škála dobre navrhnutých politík na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom môžu ďalej ovplyvniť rozhodnutie ľudí o tom, či budú pracovať viac hodín.

Graf 2.2.14: V mnohých členských štátoch dane odrádzajú zamestnancov s nízkou mzdou od toho, aby pracovali viac hodín

Pasca nízkej mzdy pre druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti (v %, za rok 2022)



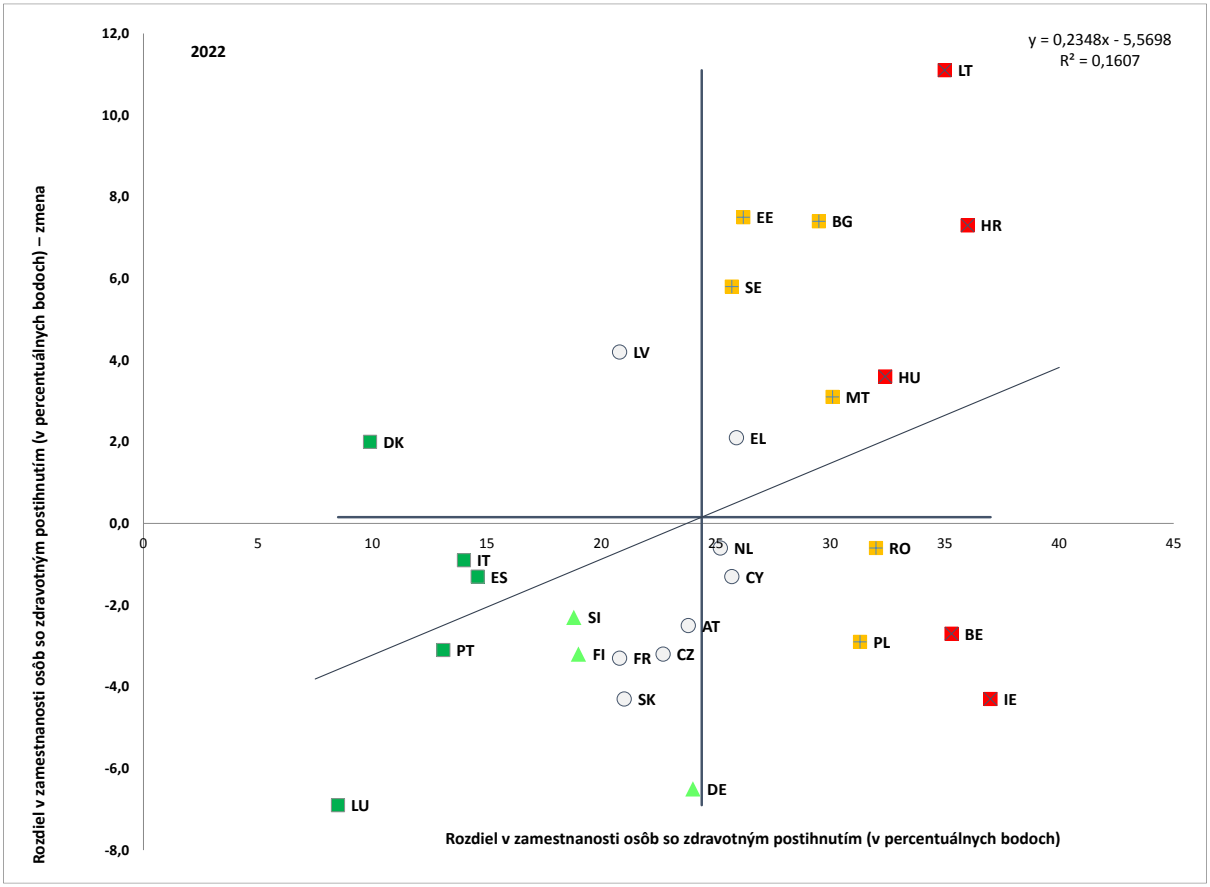
Poznámka: Pasca nízkej mzdy – dochádza k nej vtedy, ak sa mzda druhej zárobkovo činnej osoby v domácnosti zvýši z 33 % na 66 %, pričom hlavná zárobkovo činná osoba v domácnosti zarába 100 % priemernej mzdy a v rodine sú dve deti.
Zdroj: Európska komisia, GR ECFIN, databáza daní a dávok, podľa modelu OECD týkajúceho sa daňových výhod.

Napriek nedávnym zlepšeniam je miera zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím nižšia a v členských štátoch neboli zaznamenané žiadne známky vzostupnej konvergencie. V roku 2022 bol rozdiel v zamestnanosti medzi osobami so zdravotným postihnutím a bez zdravotného postihnutia v EÚ 21,4 percentuálneho bodu, pričom od roku 2021 sa znížil o 1,7 percentuálneho bodu. Hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu vypovedá o širokej škále situácií v členských štátoch (pozri graf 2.2.15 a takisto rámček piliera 4). Medzi „krajiny s kritickou situáciou“, kde sú rozdiely najväčšie, patria Írsko, Chorvátsko, Belgicko a Litva (približne 35 percentuálnych bodov alebo viac), a Maďarsko (32,4 percentuálneho bodu). Bulharsko, Estónsko, Švédsko, Malta, Poľsko a Rumunsko sú označované ako „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“, z dôvodu veľkého nárastu alebo rozdielov, ktoré sú relatívne vyššie ako priemer. Najmenšie rozdiely boli zaznamenané v Luxembursku, Dánsku, Portugalsku, Taliansku a Španielsku (menej ako 15 percentuálnych bodov), čo sú „krajiny s najlepšími výsledkami“ v EÚ. V súlade so stratégiou v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030 je na zlepšenie situácie osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce potrebné ďalšie politické úsilie a cielené opatrenia, ako sú opísané v balíku opatrení v oblasti zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím[166].

[166] Pozri Balík opatrení v oblasti zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím na zlepšenie výsledkov osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce – Zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie – Európska komisia (europa.eu).

Graf 2.2.15: Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím je stále veľký, pričom medzi členskými štátmi možno pozorovať veľmi rozdielne trendy

Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím v porovnaní s osobami bez zdravotného postihnutia (vo veku 20 – 64 rokov), úrovne z roku 2022 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Zlom v časovom rade v prípade LU.
Zdroj: Eurostat [tepsr_sp200], EU-SILC.

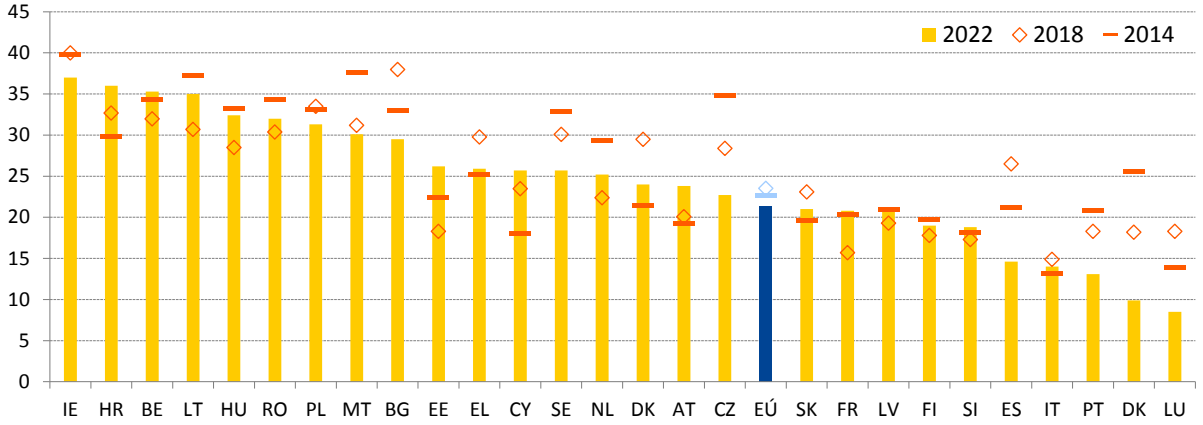
Rámček piliera 4: Posilnenie integrácie osôb so zdravotným postihnutím do trhu práce

Zlepšenie výsledkov osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce je kľúčom k posilneniu rovnosti a takisto môže prispieť k riešeniu nedostatku pracovnej sily v súlade so zásadami Európskeho piliera sociálnych práv č. 3 (o rovnakých príležitostiach) a č. 17 (o začleňovaní ľudí so zdravotným postihnutím). Balík opatrení v oblasti zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím, ktorý Európska komisia oznámila v septembri 2022, je jednou zo siedmich kľúčových iniciatív stratégie v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030. Jeho cieľom je posilniť pracovné príležitosti pre osoby so zdravotným postihnutím poskytnutím usmernení členským štátom, zamestnávateľom a orgánom, ktoré pokrývajú všetky fázy procesu zamestnávania od náboru cez udržanie zamestnancov až po návrat do práce. Na posilnenie integrácie osôb so zdravotným postihnutím do trhu práce je kľúčové posilniť kapacity služieb zamestnanosti a integrácie, podporovať prijímanie do zamestnania, bojovať proti stereotypom a zároveň zabezpečiť primerané úpravy v práci v závislosti od potrieb osôb so zdravotným postihnutím, aby mohli vykonávať svoje zamestnanie.

Napriek neustálemu úsiliu členských štátov v poslednom desaťročí osoby so zdravotným postihnutím stále čelia na trhu práce značným prekážkam. V roku 2022 deklarovalo v EÚ zdravotné postihnutie približne 47 miliónov ľudí (okolo 17 %) v produktívnom veku. Ich výsledky na trhu práce sú stále podstatne nižšie ako u ostatného obyvateľstva. Zatiaľ čo miera zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím sa zvýšila zo 48,7 % v roku 2014 (v EÚ28) na 50,7 % v roku 2020 (v EÚ27, z toho tretina na plný pracovný čas), rozdiel medzi osobami so zdravotným postihnutím a bez neho zostal v roku 2022 veľký, a to 21,4 percentuálneho bodu, pričom za desať rokov sa znížil len o 1,3 percentuálneho bodu.[167] V niektorých členských štátoch sa tento rozdiel znížil, zatiaľ čo v iných sa ešte viac prehĺbil (pozri graf). Okrem toho bola v roku 2020 miera nezamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím veľmi vysoká, a to 17,1 % (oproti 9,7 % u osôb bez zdravotného postihnutia). Mnohé osoby so zdravotným postihnutím sa takisto nezúčastňujú na trhu práce, čo sa odráža v miere ekonomickej aktivity na úrovni 60,7 % (v porovnaní s 83,4 % v prípade osôb bez zdravotného postihnutia). V niektorých prípadoch sú osoby so zdravotným postihnutím zamestnané v segregovaných zariadeniach, ako sú chránené dielne, ktoré nemusia vždy zabezpečovať primerané pracovné podmienky, pracovné práva ani podporovať prechod na otvorený trh práce.

Značný rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím s veľkými rozdielmi medzi členskými štátmi

Rozdiel medzi mierou zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím a osôb bez zdravotného postihnutia (vo veku 20 – 64 rokov, v percentuálnych bodoch)



Poznámka: Údaje za EÚ27. Zlom v časovom rade v prípade LU v roku 2022 a predbežné údaje za FR v roku 2022.
Zdroj: Eurostat [hlth_dlm200], EU-SILC.

Všetky členské štáty poskytujú určitú podporu na uľahčenie zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. Patria sem daňové úľavy, zníženie príspevkov na sociálne zabezpečenie alebo povinné zdravotné poistenie, mzdové alebo iné dotácie, granty, zvyšovanie povedomia a informovanosti, odborná príprava alebo poradenstvo. Napríklad v roku 2022 začalo **Írsko** zavádzať prístup včasného zapojenia zameraný na zlepšenie služieb zamestnanosti ponúkaných uchádzačom o zamestnanie so zdravotným postihnutím

[167] Údaje uvedené v tomto oddiele vychádzajú z prieskumu EU-SILC, ktorý využíva vlastné vymedzenie postavenia v zamestnaní a uvádza mieru zamestnanosti o 1,5 percentuálneho bodu nižšiu ako ukazovateľ VZPS (na základe vymedzenia MOP) od roku 2009, hoci s ním vysoko koreluje. Pozri Európska komisia: *European Comparative data on Europe 2020* (Európske porovnávacie údaje o stratégii Európa 2020), 2021, a projekt Európska expertíza v oblasti zdravotného postihnutia (EDE), *The Employment of Persons with Disabilities* (Zamestnanosť osôb so zdravotným postihnutím), 2023 (zatiaľ neuverejnené).

prostredníctvom verejných služieb zamestnanosti, a to aktívnym ponúkaním a poskytovaním služieb a podpory v oblasti zamestnanosti čo najskôr. V **Litve** sa reformou z roku 2023 rozširuje uplatniteľnosť opatrení aktívnych politík trhu práce a sociálnych služieb na osoby so zdravotným postihnutím s cieľom uľahčiť ich vstup na otvorený trh práce a ruší sa podpora sociálnych podnikov, ktoré vytvárali segregované pracoviská. V roku 2022 **Holandsko** zaviedlo niekoľko opatrení na zlepšenie príležitostí zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. Okrem iného bola zavedená koncepcia „*proefplaats*“ poskytujúca osobám so zdravotným postihnutím dvojmesačné skúšobné obdobie, ktoré je neplatené, pričom sú však zachované práva na dávky v nezamestnanosti a súčasťou sú rôzne podporné služby.

Hoci je miera zamestnanosti občanov EÚ žijúcich v inom členskom štáte vyššia ako miera zamestnanosti štátnych príslušníkov, majú tendenciu mať nadmerné zastúpenie v základných povolaniach. Po výraznom poklese v súvislosti s pandémiou COVID-19 sa miera zamestnanosti občanov EÚ v produktívnom veku žijúcich v inom členskom štáte v roku 2022 vrátila na úroveň 77,1 %[168], čo je o 1,7 percentuálneho bodu viac ako priemerná miera zamestnanosti štátnych príslušníkov (75,4 %) a o 15,2 percentuálneho bodu viac ako miera zamestnanosti štátnych príslušníkov tretích krajín. Občania EÚ žijúci v inom členskom štáte, ako aj štátni príslušníci tretích krajín mali v porovnaní so štátnymi príslušníkmi nadmerné zastúpenie v základných povolaniach, ako sú pracovníci v službách a predaji, ako aj v remeselných a príbuzných profesiách.[169] Krátkodobí mobilní pracovníci, ako napríklad sezónni pracovníci, sú obzvlášť vystavení zlým pracovným podmienkam a vykorisťovaniu, keďže rozdiel medzi krajinou pobytu a krajinou výkonu práce spôsobuje ťažkosti pri presadzovaní rovnakých práv.[170] Hoci sa integrácia osôb narodených mimo EÚ do trhu práce celkovo zlepšuje, zdá sa, že je potrebné vyvinúť ďalšie úsilie. Miera zamestnanosti osôb narodených mimo EÚ (vo veku 20 – 64 rokov) sa zvýšila zo 63,4 % v roku 2021 na 65,9 % v roku 2022 a rozdiel medzi ich mierou zamestnanosti a mierou zamestnanosti osôb narodených v EÚ sa znížil z 10,7 percentuálneho bodu v roku 2021 na 9,7 percentuálneho bodu v roku 2022. Tento rozdiel bol najväčší v Bulharsku (viac ako 20 percentuálnych bodov), Holandsku, vo Švédsku, v Belgicku a Nemecku (viac ako 16 percentuálnych bodov), zatiaľ čo v Rumunsku, Česku, Poľsku, na Malte a Slovensku bol dokonca záporný.

Situácia osôb, ktoré sa narodili v zahraničí, na trhu práce sa líši v závislosti od ich úrovne vzdelania a krajiny narodenia. V EÚ malo zamestnanie v priemere 77 % osôb narodených v inej krajine EÚ, zatiaľ čo v prípade osôb narodených v krajine to bolo 75,6 %. Medzi osobami s nižším stredným vzdelaním alebo nižším stupňom vzdelania dosiahla miera zamestnanosti osôb narodených mimo EÚ 57,3 %, t. j. o 1 percentuálny bod vyššia než u osôb narodených v krajine pobytu, zatiaľ čo u nízkokvalifikovaných osôb narodených v inej krajine EÚ bola zaznamenaná miera zamestnanosti 68,3 %, t. j. o 11 percentuálnych bodov vyššia než u osôb narodených v krajine. Medzi osobami s terciárnym vzdelaním vykazovali v roku 2022 najvyššiu mieru zamestnanosti obyvatelia narodení v krajine pobytu, a to 87,3 % v porovnaní s mierou zamestnanosti 85,7 % u osôb narodených v inej krajine EÚ a 74,5 % u osôb narodených mimo EÚ. Nesúlad medzi úrovňou kvalifikácie

168 Nie sú k dispozícii údaje z roku 2022 za BG, PL a RO. Pozri Eurostat [lfsa_ergaedn], VZPS.

169 Európska komisia, *Annual report on intra-EU labour mobility* (Výročná správa o mobilite pracovnej sily v rámci EÚ), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023 (pripravuje sa).

170 Európska komisia, *Report on seasonal workers and intra-EU labour mobility* (Správa o sezónnych pracovníkoch a mobilite pracovnej sily v rámci EÚ), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023.

a zamestnanosťou je výrazne vyšší v prípade občanov krajín mimo EÚ, z čoho vyplýva miera nadmernej kvalifikácie 39,4 % v roku 2022 oproti 21,1 % v prípade občanov EÚ.[171]

2.2.2. Opatrenia prijaté členskými štátmi

Členské štáty naďalej zlepšujú prístup k vzdelávaniu a starostlivosti v ranom detstve (VSRD), najmä so zameraním na znevýhodnené deti, v súlade s Európskou zárukou pre deti. Pätnásť členských štátov sa zaviazalo vykonať s podporou Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti významné reformy a investície v tejto oblasti politiky v hodnote takmer 8 miliárd EUR. **Bulharsko** zaviedlo od školského roku 2023/2024 trojročné povinné predškolské vzdelávanie od veku štyroch rokov, ktoré sa bude postupne zavádzať v rámci strategického rámca krajiny pre rozvoj vzdelávania, odbornej prípravy a učenia na roky 2021 – 2030. Na **Slovensku** sa prostredníctvom novely zákona zaviedol právny nárok na miesto v materskej škole, a to od septembra 2024 pre štvorročné deti a od septembra 2025 pre trojročné deti. V **Írsku** majú od januára 2023 rodiny, ktoré využívajú registrované predškolské vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve, nárok na zvýšenú hodinovú dotáciu v rámci národného systému starostlivosti o deti (NCS). Vo **Švédsku** musia obce ponúknuť miesto v rámci VSRD deťom, ktoré žijú vo Švédsku krátky čas, aj keď o to ich rodičia alebo zákonní zástupcovia nepožiadali. Na **Slovensku** sa z Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+) podporujú cielené opatrenia na zvýšenie účasti detí zo znevýhodneného prostredia vrátane detí so zdravotným postihnutím a Rómov. **Portugalsko** rozširuje bezplatný prístup k VSRD so zámerom postupne pokryť všetky deti vo veku od dvoch rokov a v **Chorvátsku** sa prehodnocujú dojednania o financovaní medzi štátom a obcami s cieľom zlepšiť udržateľnosť novej infraštruktúry a zabezpečiť rovnaké príležitosti. V **Rakúsku** sa prostredníctvom novely zákona o financovaní materských škôl poskytuje spolkovým krajinám na roky 2022/2023 až 2026/2027 celkovo 200 miliónov EUR ročne vo forme účelových dotácií na podporu rozširovania služieb starostlivosti o deti v systéme základného vzdelávania, a to popri opatreniach na zlepšenie prístupu k VSRD v rámci plánu obnovy a odolnosti. V **Belgicku** sa vo Valónskom regióne predpokladá financovanie z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti určené na vytvorenie a renovovanie infraštruktúry starostlivosti o deti v ranom detstve s cieľom zlepšiť pokrytie. V centre pozornosti budú lokality s nízkym pokrytím starostlivosti o deti v kombinácii s nízkou mierou zamestnanosti žien, vysokým podielom osamelých rodičov a nízkym príjmom na obyvateľa. **Maďarsko** plánuje využiť Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti a fondy politiky súdržnosti na vytvorenie nových miest v rámci VSRD pre deti vo veku do troch rokov s cieľom dosiahnuť do konca roka 2026 počet 60 000 miest, pričom v roku 2026 sa uskutoční posúdenie potrieb. Zámerom je vytvoriť nové miesta v osadách (najmä v tých znevýhodnených), kde doteraz jasle neboli. V **Rumunsku** sa predškolské vzdelávanie od veku troch rokov stane od školského roku 2030/2031 povinným a v rámci plánu obnovy a odolnosti sa uskutočňujú investície do výstavby, vybavenia a sprevádzkovania 110 jaslí a 412 doplnkových služieb pre znevýhodnené skupiny.

Politiky sa väčšmi zameriavajú na rozvoj kvality služieb VSRD, a to aj vzhľadom na nedostatok kvalifikovaných zamestnancov. Írsko využilo koncom roka 2022 podporu z ESF+ a zvýšilo mzdy viac než 70 % pracovníkov v oblasti VSRD, čo predstavuje približne 27 000 zamestnancov, a podporilo profesionalizáciu pracovníkov v oblasti starostlivosti o deti. V **Dánsku** nadobudne od roku 2024 účinnosť nový zákon o minimálnych normách

[171] *Zdroj*: Eurostat [lfsa_eoqgan].

týkajúcich sa počtu detí v pomere k počtu zamestnancov. **Nemecko** naďalej podporuje spolkové krajiny pri zvyšovaní kvality poskytovaných služieb okrem iného v oblastiach ako pomer počtu detí k počtu zamestnancov, nábor a udržanie si kvalifikovaných zamestnancov, vedenie, jazykové vzdelávanie. **Estónsko** si určilo cieľ vytvoriť integrovaný systém VSRD so spoločnými normami kvality vrátane spoločných učebných plánov. V **Litve** boli v zmysle plánu obnovy a odolnosti krajiny prijaté nové usmernenia týkajúce sa obsahu programov predškolského vzdelávania. V **Grécku** sa posilnil kontinuálny profesijný rozvoj zamestnancov v oblasti VSRD. **Česko** *s* podporou EÚ v rámci Nástroja technickej podpory (TSI) vyvíja systém monitorovania a hodnotenia kvality VSRD, ktorý bude usmerňovať a podporovať aktuálne rozširovanie tohto sektora financované z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti a fondov politiky súdržnosti. V **Belgicku** Flámsky región investuje do VSRD ďalších 270 miliónov EUR so zámerom vytvoriť ďalších 5 000 miest a znížiť pomer počtu detí k počtu zamestnancov.

Vzhľadom na nedostatok učiteľov existuje priestor na posilnenie úsilia o zvýšenie atraktívnosti učiteľského povolania, najmä zlepšením pracovných podmienok. V posledných rokoch bola zavedená široká škála opatrení, ale vo väčšine krajín sa ich vplyv ešte neprejavil. V **Bulharsku** po výraznom zvýšení miezd od roku 2016 (čím sa viac než zdvojnásobili nástupné platy) stúpol počet študentov v bakalárskych študijných programoch v oblasti vzdelávania o 24,5 % a v rokoch 2018 až 2022 sa počet študentov v príslušných magisterských študijných programoch zvýšil o 40 %. **Holandsko** a **Estónsko** nedávno prijali akčné plány zamerané na učiteľov, ktoré sa okrem iného zaoberajú mzdami učiteľov, pracovnými podmienkami, možnosťami kariérneho rastu a odbornej prípravy, alternatívnymi možnosťami vstupu do profesie, ako aj posilnením spolupráce medzi rôznymi zainteresovanými stranami a školami. Niektoré krajiny, v ktorých majú učitelia obzvlášť nízke mzdy, pristúpili k ich výraznému zvýšeniu a stanovili si ciele založené na porovnaní s priemernou mzdou v danej krajine. Ide napríklad o **Litvu**, **Česko**, **Bulharsko** a **Estónsko**. **Rumunsko** sa v júni 2023 rozhodlo zvýšiť mzdy učiteľov v priemere o 25 %. Okrem všeobecného zvýšenia miezd boli zavedené aj ďalšie finančné stimuly. Napríklad **Holandsko** zaviedlo tzv. príspevok trhu práce (*arbeidsmarkttoelage*), ktorý je určený učiteľom vyučujúcim na znevýhodnených školách. Vo **Švédsku** môžu zriaďovatelia škôl získať dodatočné granty na odmeňovanie za vynikajúce výsledky alebo vyučovanie znevýhodnených detí. Niektoré krajiny sa zameriavajú na pracovné podmienky a kariérne príležitosti. **Grécko** vypracovalo národný rámec pre kariérny rast a zaviedlo hodnotenie učiteľov. **Švédsko** a **Holandsko** zamestnali ďalších pedagogických asistentov s cieľom znížiť administratívnu záťaž učiteľov. **Belgicko, Česko, Rumunsko** a **Slovensko** rozvíjajú programy mentorstva s osobitným zameraním na začínajúcich učiteľov.

Členské štáty si kladú za cieľ štrukturálnym spôsobom prilákať do učiteľského povolania viac uchádzačov o zamestnanie a zároveň zavádzajú okamžité opatrenia na odstránenie nedostatku učiteľov. Pri riešení akútneho nedostatku učiteľov sa mnohé členské štáty čoraz viac opierajú o zastupujúcich alebo nekvalifikovaných učiteľov, čo môže mať vplyv na kvalitu vzdelávania. V **Slovinsku** umožňuje nový právny predpis dočasne zamestnávať osoby bez kvalifikácie, aby plnili úlohy spojené s vyučovaním, a zároveň sa zjednodušuje postup prijímania do zamestnania. **Belgicko** v školskom roku 2022/2023 pilotne zaviedlo platformy a zoznamy náhradných učiteľov, aby riešilo problém nedostatku učiteľov. V **Írsku** bol oznámený pilotný program, ktorý školám umožňuje mať spoločných učiteľov. V rovnakom duchu sa v **Rumunsku** v novom zákone o preduniverzitnom vzdelávaní zavádza možnosť spoločného využívania zdrojov vrátane učiteľov. V **Holandsku** ministerstvo školstva umožnilo školám v piatich najväčších mestách experimentovať

s týždennými rozvrhmi. Školy môžu jeden deň v týždni organizovať vzdelávanie odlišným spôsobom, napríklad pozvať externých odborníkov, aby viedli hodiny v rámci malej časti učebného plánu. Celkovo už približne dve tretiny krajín vytvorili alternatívne možnosti vstupu do tejto profesie. **Lotyšsko** nedávno zaviedlo nové zrýchlené iniciatívy na získanie učiteľskej kvalifikácie pre mladých odborníkov, najmä z oblastí STEM, a vytvorilo príležitosti pre učiteľov na rozširovanie kvalifikácií v ďalších predmetoch. Vo **Švédsku** sa pilotne skúša nové kratšie doplnkové pedagogické vzdelávanie, ktoré má umožniť rýchlejší prístup k učiteľskému povolaniu. V **Rakúsku** si učitelia môžu dokončiť magisterské štúdium, keď už vykonávajú učiteľské povolanie. V **Česku** môžu absolventi s magisterským titulom, ktorý zodpovedá školským predmetom, vykonávať učiteľské povolanie maximálne tri roky, počas ktorých musia získať požadovanú kvalifikáciu. V **Litve** sa v záujme podpory alternatívnych možností vstupu do profesie zaviedli pružnejšie požiadavky na kvalifikáciu učiteľov. S cieľom prilákať viac uchádzačov o zamestnanie do učiteľského povolania sa v **Belgicku** uznáva desaťročná pracovná prax získaná v súkromnom sektore (nedávno bol predložený návrh upraviť túto dĺžku vo Flámsku na 15 rokov, čaká sa na schválenie parlamentom). V **Estónsku**, vo **Fínsku**, v **Írsku** a **Luxembursku** sa vytvárajú ďalšie študijné miesta v oblasti vzdelávania učiteľov a v **Bulharsku, Chorvátsku, Estónsku, Litve** a **Slovinsku** sa zaviedli štipendiá s cieľom povzbudiť mladých ľudí, aby študovali učiteľstvo.

Členské štáty pokračujú vo vykonávaní opatrení na obmedzenie predčasného ukončenia školskej dochádzky a riešenie nerovností vo vzdelávaní. Napríklad **Rumunsko** spustilo v roku 2022 národný program na zníženie predčasného ukončenia školskej dochádzky s veľkou finančnou podporou z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti a ESF+ (od roku 2024). 37 % základných a nižších stredných škôl odvtedy získalo granty na znižovanie a prevenciu predčasného ukončenia školskej dochádzky, a to aj prostredníctvom doplňujúcej pedagogickej podpory, opatrení sociálnej podpory a mimoškolských aktivít. V novom zákone o vzdelávaní sa predpokladá pokračovanie tohto úsilia prostredníctvom viacerých národných programov. V **Španielsku** funguje program na usmerňovanie, rozvoj a obohacovanie prostredníctvom vzdelávania v centrách pre zložité špeciálne vzdelávanie (PROA+) na roky 2021 – 2023, ktorý je financovaný prostredníctvom ESF+ a Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti a ktorého cieľom je zlepšiť úspech žiakov v škole tým, že sa im poskytuje cielená podpora. Centrá sa nachádzajú v oblastiach s vysokým podielom znevýhodnených a zraniteľných mladých ľudí, mladých ľudí s poruchami učenia alebo inými problémami, ktoré môžu brániť úspechu vo vzdelávaní. V **Luxembursku** sa v júli 2023 zvýšil vek povinnej školskej dochádzky zo 16 na 18 rokov s cieľom znížiť predčasné ukončenie školskej dochádzky a nezamestnanosť mladých ľudí. Právny predpis nadobudne účinnosť od školského roka 2026/2027. V roku 2023 bola na **Slovensku** vytvorená sieť približne 160 zariadení pre poradenstvo a prevenciu, ktoré budú spolupracovať so školskými inkluzívnymi tímami. Učiteľom a ďalším zamestnancom budú pomáhať pri poskytovaní špecializovanej podpory okrem iného deťom s autizmom alebo so zdravotným postihnutím. Podobne aj **Poľsko** vytvorilo 23 centier na podporu inkluzívneho vzdelávania a rozširuje nasadzovanie inkluzívnych tímov v školách, ktoré podporia aj začleňovanie žiakov so zdravotným postihnutím. **Švédsko** zvyšuje od apríla 2023 finančnú podporu pre učiteľov špeciálneho vzdelávania a zdravotné služby pre študentov. **Malta** v roku 2023 zverejnila revidovanú stratégiu zameranú na predčasné ukončenie školskej dochádzky a odbornú prípravu založenú na prevencii, intervencii a kompenzácii. **Írsko** v septembri 2023 rozšírilo svoj program podpory škôl v znevýhodnených lokalitách (DEIS) na ďalších 322 škôl a znížilo v nich pomer počtu učiteľov k počtu žiakov.

Kľúčovou prioritou je naďalej posilňovanie získavania základných zručností a prechod na vyučovanie a učenie sa založené na kompetenciách. Niekoľko členských štátov sa v posledných rokoch pustilo do rozsiahlych reforiem učebných plánov, ktoré by mohli pomôcť zvrátiť zhoršujúci sa trend vzdelávacích výstupov. S cieľom podporiť získavanie kľúčových kompetencií zaviedlo **Slovensko** komplexnú reformu učebných plánov pre základné školy, ktorá bola podporená v rámci plánu obnovy a odolnosti. Reforma sa zameriava na posilnenie digitálnych zručností, kritického myslenia a tvorivosti žiakov, posilnenie inkluzívnosti vzdelávania a zlepšenie mentorstva pre učiteľov. **Holandsko** od septembra 2022 podporuje v rámci svojho „hlavného plánu pre základné zručnosti“ približne 2 200 škôl a 650 000 žiakov a študentov od vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve až po stredoškolské a odborné vzdelávanie. Plán podporuje zručnosti v čítaní a písaní v holandčine, matematiku, občiansku výchovu a digitálnu gramotnosť. **Francúzsko** zavádza v školskom roku 2023/2024 jednu hodinu týždenne zameranú na diferencované vyučovanie francúzštiny a matematiky pre všetkých žiakov, rozširuje podporný program na všetky školy („*Devoirs faits*“) a poskytuje učiteľom pedagogické poradenstvo. Po reformách učebných plánov stredných škôl zverejnilo **Írsko** v marci 2023 nový rámec učebných plánov pre základné školy, v ktorom sa kladie väčší dôraz na oblasti STEM, psychickú a fyzickú pohodu žiakov a výučbu cudzích jazykov už na úrovni primárneho vzdelávania. **Slovinsko** vyhlásilo v novembri 2022 v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti výzvu na predkladanie návrhov projektov na realizáciu rozsiahlej odbornej prípravy pedagogických pracovníkov v oblasti digitálnych zručností, kompetencií týkajúcich sa environmentálnej udržateľnosti a finančnej gramotnosti, pričom má za cieľ poskytnúť do júna 2026 odbornú prípravu pre 20 000 učiteľov a riaditeľov škôl. **Litva** prijala v septembri 2023 osobitný plán na zlepšenie výsledkov vzdelávania v predmetoch STEM. Podporuje aj vzdelávanie v oblastiach STEM prostredníctvom novovytvorených centier vybavených laboratóriami. **Chorvátsko** sa pripravuje na pilotné zavedenie reformy týkajúcej sa celodennej školskej výučby v roku 2023, v rámci ktorej sa zvýši počet vyučovacích hodín vo všetkých predmetoch týkajúcich sa základných zručností.

Digitálna transformácia vzdelávacích systémov sa zrýchľuje. Po pandémii sa reformám a investíciám na podnietenie digitálneho vzdelávania dostalo výraznej podpory z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti, pričom na investície do ľudského kapitálu a digitalizácie bolo vyčlenených spolu 29 miliárd EUR. Vo viacerých členských štátoch sa digitálna transformácia vzdelávania rieši prostredníctvom rôznych stratégií zameraných na digitalizáciu vzdelávania a digitálne zručnosti. **Francúzsko** napríklad prijalo novú stratégiu pre digitálne vzdelávanie (2023 – 2027), ktorej cieľom je posilniť spoluprácu medzi celoštátnymi a miestnymi aktérmi, rozvíjať digitálne zručnosti žiakov a poskytovať učiteľom digitálne zdroje a kontinuálny profesijný rozvoj. **Rakúsko** prijalo strategický rámec „Univerzity a digitálna transformácia 2030“, v ktorom sa vymedzuje súbor zásad pre univerzity a rad opatrení na podporu digitalizácie vysokoškolského vzdelávania. Flámske spoločenstvo **Belgicka** zriadilo s využitím Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti fond na podporu vysokoškolského vzdelávania s cieľom zabezpečiť nadčasovosť a digitalizáciu vysokoškolského vzdelávania a posilniť celoživotné vzdelávanie v inštitúciách vysokoškolského vzdelávania. Okrem toho všetky tri belgické spoločenstvá plánujú využiť Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti na zaistenie digitálneho vybavenia a IT infraštruktúry v školách. V **Rumunsku** bol schválený legislatívny rámec pre digitalizáciu vzdelávacích procesov a obsahu, v ktorom sa stanovuje aj profil digitálnych kompetencií učiteľov. V **Litve** sa realizuje projekt EdTech zameraný na vybavenie vzdelávacích inštitúcií na všetkých úrovniach digitálnymi nástrojmi, testovanie inovatívnych digitálnych vzdelávacích riešení a online odbornú prípravu v oblasti digitálnych zručností koncipovanú

v súlade s digitálnymi rámcami EÚ. Do roku 2024 najmenej 3 000 učiteľov a akademických pracovníkov absolvuje kurz IT kompetencií a najmenej 500 učiteľov získa magisterský titul v oblasti IKT, ako sa predpokladá v rámci plánu obnovy a odolnosti.

Členské štáty prijmú opatrenia na posilnenie prínosu vysokoškolského vzdelávania k zručnostiam relevantným pre trh práce a k podpore inovácií. Väčšina z nich spustila osobitné programy na oživenie ponuky odbornej prípravy a zvýšenie jej relevantnosti pre trh práce, pričom mnohé sa zameriavajú na digitálnu transformáciu vysokoškolského vzdelávania a zavádzanie mikrocertifikátov. Iné realizujú komplexné reformy vrátane zásadných zmien v mechanizmoch riadenia, akreditácie a zabezpečovania kvality, pričom posilňujú výskum a podporujú internacionalizáciu. Napríklad **Bulharsko** realizuje rozsiahly program modernizácie systému vysokoškolského vzdelávania, ktorý je spolufinancovaný z ESF. Jeho cieľom je zaviesť model kompetencií, podporiť rozvoj spoločných univerzitných programov, uľahčiť rozvoj prierezových zručností a zlepšiť kompetencie pedagogických pracovníkov. Okrem toho sa s podporou z ESF+ takisto aktualizujú učebné plány, aby sa posilnilo zameranie na kompetencie pre zelenú transformáciu. **Chorvátsko** *v* rámci svojho národného plánu rozvoja vzdelávacieho systému na roky 2021 – 2027, ktorý bol prijatý v marci 2023, reformuje systém vysokoškolského vzdelávania s cieľom podporiť excelentnosť, zlepšiť relevantnosť pre trh práce a internacionalizáciu, a to sčasti prostredníctvom plánu obnovy a odolnosti. Zaviedlo dohody o výsledkoch a zrevidovalo metódy interného zabezpečovania kvality a externého hodnotenia inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, ako aj postupy akreditácie inštitúcií vysokoškolského vzdelávania a nových študijných programov. **Rumunsko** podpísalo s univerzitami 61 zmlúv o grante na financovanie integrovaných opatrení zameraných na zlepšenie digitálnej infraštruktúry a rozvoj digitálnych kompetencií študentov spolu s rozvojom digitálnych zručností pedagogických a výskumných pracovníkov prostredníctvom účasti na výskumných projektoch a projektoch zameraných na prax. V **Grécku** zahŕňajú nedávne reformy poskytnutie väčšej autonómie inštitúciám vysokoškolského vzdelávania, zlepšenie ich fungovania, zavedenie cieľov a kritérií výsledkov súvisiacich s financovaním a zvýšenie kvality. **Slovinsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti investovalo 56,5 milióna EUR do 38 pilotných projektov, v ktorých sa budú testovať riešenia na integráciu digitálnych kompetencií a kompetencií v oblasti udržateľného rozvoja do učebných plánov vysokoškolského vzdelávania s cieľom zlepšiť výsledky na trhu práce.

Významnou súčasťou programu politík členských štátov je zosúladenie systémov odborného vzdelávania a prípravy (OVP) so vznikajúcimi potrebami v oblasti zručností. Francúzske spoločenstvo **Belgicka** zaviedlo reformu, ktorá sa bude uplatňovať od roku 2024 a prostredníctvom ktorej sa má zvýšiť relevantnosť OVP pre trh práce. V **Bulharsku** sa v rámci plánu obnovy a odolnosti mení regulačný rámec OVP s cieľom podporiť prispôsobenie OVP potrebám trhu práce. Estónsko v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti investuje do aktualizácie a vypracovania nových profesijných noriem, špecifikuje vzdelávacie výstupy súvisiace so zelenými zručnosťami a identifikuje konkrétne oblasti a zručnosti s najväčším potenciálom pre zelenú transformáciu. Cieľom tohto opatrenia, ktoré bolo prijaté v júni 2022, je podporiť zavádzanie zelených technológií prostredníctvom prenosu vedomostí, modernizovaním obsahu a organizovaním programov odbornej prípravy na získanie odbornej spôsobilosti vo vysokoškolskom vzdelávaní a v oblasti OVP, ako aj zabezpečovanie zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie. **Španielsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti pracuje v priebehu roka 2023 na digitálnej transformácii, inovácii a internacionalizácii OVP investovaním do digitálnej a zelenej odbornej prípravy učiteľov OVP, úpravou učební v súlade s technologickými potrebami a zriadením siete 50 centier

excelentnosti na podnecovanie výskumu a inovácie, ktorá bude dokončená v roku 2024. **Cyprus** sa v rámci opatrení prijatých v apríli 2023 zameriava na osoby zamestnané v povolaniach alebo odvetviach súvisiacich so zelenou ekonomikou a na nezamestnaných, ktorí chcú pracovať v takýchto povolaniach, s cieľom poskytnúť im možnosti rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností v centrách odbornej prípravy. Okrem toho Cyprus investoval aj do vzdelávacích programov na získanie digitálnych zručností v centrách odborného vzdelávania a prípravy. **Slovensko** na základe svojho plánu obnovy a odolnosti aktualizuje programy vzdelávania a odbornej prípravy tak, aby odrážali aktuálne potreby trhu práce, a to aj v súvislosti so zelenou transformáciou. Zahŕňa to aj vypracovanie nových učebných plánov OVP, odbornú prípravu učiteľov, nové vybavenie pre oblasť OVP a odbornú prípravu zamestnancov.

Viaceré krajiny EÚ podporujú učenie sa prácou a učňovskú prípravu prostredníctvom nových politických opatrení, a to aj v oblasti vyššieho odborného vzdelávania a prípravy. V **Belgicku** zaviedlo Flámsko v septembri 2022 alternačnú odbornú prípravu vo vzdelávaní dospelých a v septembri 2023 finančnú podporu pre podniky a žiakov zapojených do učenia sa prácou. **Litva** prijala v septembri 2022 systém učňovskej prípravy a v nadväznosti na to zriadila v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti systém podpory učňovskej prípravy s osobitným zameraním na malé a stredné podniky. Program využíva podporu EÚ a zahŕňa preplácanie nákladov zamestnávateľov a spolufinancovanie miezd učňov. **Rakúsko** zaviedlo od septembra 2022 „akadémiu alternačnej odbornej prípravy“, ktorá ponúka učenie sa prácou v kombinácii so vzdelávaním na odbornej škole, zahŕňa povinné obdobie mobility v zahraničí a vedie k získaniu vyššej kvalifikácie v oblasti OVP. **Rumunsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti rozšírilo v septembri 2022 alternačnú odbornú prípravu na vysokoškolské (technické) vzdelávanie, počnúc od akademického roka 2024/2025. Výsledkom je plná dostupnosť možnosti alternačnej odbornej prípravy od vyššieho sekundárneho vzdelávania až po vysokoškolské vzdelávanie. Okrem toho **Nemecko** na jeseň a v zime 2022 aktualizovalo svoju iniciatívu „Excelentnosť v OVP“, ktorá tvorí súčasť jeho stratégie „Kvalifikovaná pracovná sila“. Opatrenia sa delia na tri oblasti činnosti: 1. podpora príležitostí pre talenty v OVP; 2. vytvorenie atraktívneho a inovatívneho prostredia OVP a 3. rozšírenie medzinárodnej orientácie OVP. Medzi nové prvky patria: lepšie príležitosti pre účastníkov odbornej prípravy s výbornými výsledkami na získanie finančnej podpory, rozšírenie odbornej orientácie na digitálne formáty, kampaň na zviditeľnenie OVP, vypracovanie a testovanie ďalších inovatívnych koncepcií ponúk na získanie kvalifikácie, rozšírenie *národnej stratégie ďalšieho vzdelávania* (NWS), premena medzipodnikových centier odborného vzdelávania (ÜBS) na centrá excelentnosti, vývoj nového portálu, ktorý umožní transparentný prístup učiteľov a školiteľov k ponukám na získanie kvalifikácie, a stimuly pre účastníkov odbornej prípravy a mladých zamestnancov, aby vycestovali za OVP do zahraničia.

V členských štátoch sa zavádzajú nové systémy a modely na predvídanie budúcich potrieb v oblasti zručností a odbornej prípravy. Slovensko v nadväznosti na novelu zákona o službách zamestnanosti prijatú v decembri 2022 využije finančné prostriedky z ESF+ na posilnenie spolupráce so sektorovými radami v oblasti predvídania dopytu po vedomostiach a zručnostiach. V rámci Aliancie sektorových rád budú mať tieto subjekty za úlohu zosúlaďovať systém celoživotného vzdelávania s konkrétnymi potrebami trhu práce. Vo **Fínsku** sa v roku 2023 v rámci plánu obnovy a odolnosti vyvíja systém prognózovania potrieb pracovných síl a kompetencií. Tento model bude zahŕňať tvorbu prognóz strednodobého dopytu po pracovnej sile, vzdelaní a potrebných zručnostiach. Patrí sem predpovedanie počtu získaných kvalifikácií na rôznych úrovniach vzdelávania,

vyhodnocovanie prechodu medzi úrovňami odbornej prípravy, ako aj posudzovanie pracovného potenciálu nezamestnaných a neaktívnych osôb.

V mnohých krajinách boli zavedené opatrenia na posilnenie digitálnych zručností dospelého obyvateľstva s cieľom podporiť urýchlenú digitálnu transformáciu. V **Belgicku** Valónsko prijalo rámec na poskytovanie základných digitálnych zručností, ktorý sa realizuje podľa valónskeho zákona o základnej odbornej príprave v digitálnej oblasti prijatého v auguste 2022. Od februára 2023 zaviedlo **Česko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti nový nástroj aktívnej politiky zamestnanosti: príspevok na úhradu kurzu digitálneho vzdelávania, ktorým možno pokryť 82 % nákladov na kurzy zamerané na získanie digitálnych zručností. **Estónsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti pracovalo na reforme digitálnej transformácie podnikov, pričom sa zameralo na posilnenie ich kapacít na úrovni riadenia s cieľom viesť a podporiť digitálnu transformáciu, ako aj na zabezpečenie dostatočného počtu odborníkov v oblasti IKT. Cieľom reformy, ktorá bola prijatá v roku 2022 a potrvá do roku 2026, je takisto ponúknuť nové kariérne príležitosti a zvýšiť účasť žien na odbornej príprave a v povolaniach v oblasti IKT. **Cyprus** v roku 2023 investoval do webového portálu Digitálna občianska akadémia, ktorého súčasťou je nástroj pomáhajúci ľuďom vyhodnotiť úroveň svojich digitálnych zručností a potrieb, zostaviť si plán rozvoja a ktorý ponúka bezplatný výber kurzov. **Lotyšsko** zahrnulo do svojho plánu obnovy a odolnosti niekoľko opatrení týkajúcich sa posilnenia digitálnych zručností. Patrí medzi ne podpora identifikácie a plánovania potrieb odbornej prípravy na základe spoločného posudzovania základných digitálnych zručností. Mnohé z týchto opatrení sú v súlade s ustanoveniami európskeho rámca digitálnych kompetencií. **Poľsko** predstavilo vo februári 2023 nový program rozvoja digitálnych kompetencií s cieľom zvýšiť úroveň digitálnych kompetencií bežnej populácie a odborníkov v oblasti IKT. S cieľom riešiť priepasť v digitálnej gramotnosti prijalo **Slovensko** v decembri 2022 národnú stratégiu digitálnych zručností a akčný plán s rôznymi opatreniami zameranými na odborníkov v oblasti IKT, ženy v oblasti IKT, učiteľov na všetkých stupňoch vzdelávania, zamestnancov, uchádzačov o zamestnanie, znevýhodnené skupiny, ako aj seniorov.

Niekoľko krajín EÚ zaviedlo opatrenia na posilnenie rozvoja zručností prostredníctvom mikrocertifikátov. V **Maďarsku** sa novelou zákona o vzdelávaní dospelých z roku 2023 zaviedlo právne vymedzenie kľúčových pojmov a postupov týkajúcich sa poskytovania krátkodobých (najmä online) kurzov a ich certifikácie. V lete 2023 bol v **Maďarsku** spustený projekt Nástroja technickej podpory, ktorý podporuje vytvorenie zastrešujúceho právneho rámca a databázy mikrocertifikátov pre všetky stupne vzdelávania a odbornej prípravy. Po zavedení tohto rámca sa budú na stimulovanie rozvoja a používania mikrocertifikátov využívať finančné prostriedky z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti a ESF+. V **Estónsku** prebieha novelizácia zákona o vzdelávaní dospelých s cieľom začleniť prvky zabezpečenia kvality do vydávania mikrokvalifikácií. Vykonávanie sa podporí z finančných prostriedkov EÚ (ESF+, Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti, FST). V **Írsku** tvoria mikrocertifikáty ako prostriedok na uľahčenie možností celoživotného vzdelávania a podporu uznávania predchádzajúcich vzdelávacích procesov súčasť stratégie agentúry SOLAS (írskej národnej agentúry zodpovednej za ďalšie vzdelávanie a odbornú prípravu) na roky 2020 – 2024. Agentúra SOLAS zamýšľa využiť projekty v rámci Inovačného fondu na pilotné skúšanie troch prístupov spoločne s národnou agentúrou pre kvalitu a kvalifikácie (*Quality and Qualifications Ireland*, QQI), vďaka čomu bude možné potvrdzovať nové účelové kvalifikácie zahŕňajúce kumulovateľné certifikované moduly ponúkané súkromnými poskytovateľmi v oblasti ďalšieho vzdelávania a odbornej prípravy. V **Španielsku** sa v rámci plánu obnovy a odolnosti a v súlade s organickým

zákonom o OVP z roku 2022 nahradí súčasný národný katalóg profesijných kvalifikácií novým národným katalógom noriem odbornej spôsobilosti, ktorý umožní poskytovanie mikroformátov odbornej prípravy a vydávanie mikrocertifikátov. Španielsko takisto podporuje mikrocertifikáty na univerzitách prostredníctvom osobitného akčného plánu, v rámci ktorého sa vytvorí približne 1 000 nových kurzov a ročne sa udelí 60 000 mikrocertifikátov v rozsahu 15 ECTS.

Všetky členské štáty sledujú cieľ zvýšiť účasť dospelých na vzdelávaní, čo pre niekoľko krajín EÚ, ktoré majú naďalej pomerne nízku mieru účasti, znamená potrebu naliehavých politických opatrení. Hlavná cieľová hodnota EÚ v oblasti vzdelávania dospelých si vyžaduje, aby sa do vzdelávania v EÚ do roku 2030 každoročne zapojilo najmenej 60 % dospelých. Zlepšenie účasti dospelých na vzdelávaní bolo takisto jedným z hlavných cieľov odporúčania Rady týkajúceho sa individuálnych vzdelávacích účtov, ktoré dosiaľ začalo vykonávať 15 členských štátov, a to aj prostredníctvom opatrení financovaných z ESF+ a Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti.[172] V **Belgicku** sa v rámci plánu obnovy a odolnosti uplatňuje komplexný prístup, ktorý zahŕňa vytvorenie špecializovaného informačného systému a osobitné právne úpravy. V rámci toho federálna vláda zaviedla od roku 2023 nárok na štyri dni (od roku 2024 na päť dní) platenej dovolenky na odbornú prípravu ročne pre pracovníkov v podnikoch s najmenej 20 zamestnancami. Okrem toho by tieto podniky mali identifikovať príležitosti odbornej prípravy pre svojich zamestnancov. V roku 2023 tri členské štáty s využitím technickej pomoci OECD a so spolufinancovaním prostredníctvom Nástroja technickej podpory dokončili projekty, ktoré sú základom spustenia alebo revízie stratégií v oblasti zručností. Medzi priority **Luxemburska** patria príležitosti pre dospelých rozvíjať zručnosti relevantné pre trh práce, lepšie poradenstvo a udržanie si talentov zo zahraničia. **Írsko** začalo v roku 2016 realizovať svoju národnú stratégiu v oblasti zručností zahŕňajúcu ciele do roku 2025, z ktorej hodnotení vyplynuli ďalšie prioritné opatrenia vrátane potreby vyváženejšej a diverzifikovanejšej ponuky zručností a lepšieho využívania zručností na podporu inovácií. **Bulharsko** od októbra 2022 začalo vypracúvať akčný plán v oblasti zručností (s využitím Nástroja technickej podpory) zameraný na potreby zručností, pokiaľ ide o mladých ľudí a dospelých, ako aj potrebu lepšieho využívania dostupných zručností.

Posilnená záruka pre mladých ľudí naďalej podporuje zamestnateľnosť mladých ľudí. Medzi nedávnymi opatreniami, ktoré členské štáty s podporou z ESF+ prijali v rámci posilnenej záruky pre mladých ľudí, je aj novelizácia nariadenia o národnom systéme záruky pre mladých ľudí v **Španielsku**, ktorej cieľom je odstrániť nedostatky v postupoch registrácie mladých NEET v rámci záruky pre mladých ľudí. **Slovensko** prijalo v októbri 2022 Národný plán posilnenia Záruky pre mladých ľudí, ktorý zintenzívni podporu práce s mládežou, individualizované poradenstvo, mentorstvo, informačnú kampaň, využívanie nástrojov na profilovanie mladých uchádzačov o zamestnanie, ďalšie vzdelávanie a rozvoj a hodnotenie zručností (najmä digitálnych, zelených a podnikateľských zručností), podporu vytvárania pracovných miest, absolventskú odbornú prax a samostatnú zárobkovú činnosť. **Grécko** v rámci svojho národného plánu týkajúceho sa záruky pre mladých ľudí prijalo „Národnú stratégiu zamestnanosti mladých ľudí na roky 2021 – 2027“ ako nástroj na riešenie nezamestnanosti mladých ľudí uľahčením ich prístupu na trh práce prostredníctvom zvyšovania ich zručností a zamestnateľnosti, pričom využilo aj podporu z ESF+ a Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti. **Bulharsko** prijalo v júni 2022 iniciatívu „Zamestnanosť mladých ľudí+“ podporovanú z ESF+, ktorej cieľom je zvýšiť

[172] Ide o BE, BG, CY, CZ, EE, EL, FR, HR, HU, LT, LV, PL, PT, RO, SK.

zamestnateľnosť mladých ľudí a uľahčiť im prechod zo vzdelávania na trh práce, a to okrem iného prostredníctvom stáží, odbornej prípravy na pracovisku a všeobecnejšie prostredníctvom získavania prenosných a mäkkých zručností. Cieľom projektu je podporiť 15 200 neaktívnych a nezamestnaných osôb vrátane dlhodobo nezamestnaných.

Členské štáty sa usilujú zlepšiť prechod mladých ľudí zo vzdelávania na trh práce, pričom často využívajú podporu z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti. **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 alternujúcej 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. Napokon program Investigo poskytuje prácu spojenú s vypracovaním výskumného projektu. Na **Cypre** plánuje ministerstvo školstva, športu a mládeže do roku 2023 rozšíriť pilotný mechanizmus sledovania absolventov na všetky inštitúcie vysokoškolského vzdelávania. Aj v **Portugalsku** boli v máji 2023 prijaté dve reformy, na základe ktorých musí byť mesačný príspevok počas skúšobnej lehoty vo výške najmenej 80 % zákonnej minimálnej mzdy a mladí pracujúci študenti (do 27 rokov) môžu popri mzde poberať aj rodinné prídavky a študijné štipendiá. Napokon **Švédsko** spustilo dve iniciatívy, z ktorých prvou je štúdia, ktorá sa má dokončiť v roku 2024 a ktorá je zameraná na možnosti vstupu do pracovného života pre mladých ľudí vo vyššom sekundárnom vzdelávaní. V rámci druhej iniciatívy môžu obce s vysokou nezamestnanosťou v roku 2023 získať až 150 miliónov SEK (približne 12,8 milióna EUR) vo forme grantov na opatrenia na vytváranie pracovných miest pre mladých ľudí a dočasných pracovných miest vo forme letných brigád.

Niektoré členské štáty začali a rozšírili iniciatívy na zlepšenie integrácie starších pracovníkov do trhu práce, ktoré majú pomôcť čeliť výzve starnutia obyvateľstva a súčasnému značnému nedostatku pracovnej sily a zručností. V **Luxembursku** sa v marci 2023 predĺžila účinnosť zákona, ktorým sa zmierňujú pravidlá obmedzujúce platené zamestnávanie osôb, ktoré odišli do predčasného dôchodku, s cieľom pokryť potrebu zamestnancov v rôznych odvetviach, najmä v zdravotníctve, vzhľadom na nedostatok kvalifikovaných zamestnancov. Vo **Fínsku** nadobudla v januári 2023 účinnosť novela zákona, ktorej cieľom je zvýšiť zamestnanosť osôb starších ako 55 rokov o 10 000 osôb do roku 2029, zrušiť dodatočné dni dávky v nezamestnanosti a zaviesť novú cielenú úpravu ochrany v nezamestnanosti pre osoby staršie ako 55 rokov.

Členské štáty prijali opatrenia na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, v mnohých prípadoch na účely transpozície smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom. Napríklad **Rumunsko** pristúpilo v septembri 2022 k predĺženiu otcovskej dovolenky z piatich na desať pracovných dní (a o ďalších päť dní pre otcov, ktorí získali osvedčenie o absolvovaní kurzu starostlivosti o dieťa). Zaviedli sa aj nové pravidlá týkajúce sa povinnosti zamestnávateľov schváliť otcovskú dovolenku, zákazu prepustenia pracovníka počas otcovskej dovolenky, ako aj sankcií v prípade ich nedodržania. V **Slovinsku** nadobudne v apríli 2024 účinnosť novela zákona o rodičovskej ochrane a rodinných dávkach, ktorá sa týka práva na rodičovskú dovolenku (každý rodič má namiesto doterajších 130 dní aktuálne nárok na 160 dní rodičovskej dovolenky, pričom 60 dní je v prípade oboch rodičov neprenosných), na otcovskú dovolenku, náhradu mzdy/platu počas takejto dovolenky a flexibilné formy organizácie práce. Vo **Fínsku** majú od septembra 2022

obaja rodičia nárok na vyššiu kvótu, konkrétne na 160 dní poberania rodičovského príspevku, z ktorých je prenosných maximálne 63 dní. V **Poľsku** sú v novej novele Zákonníka práce a ďalších zákonov z apríla 2023 zahrnuté ustanovenia týkajúce sa opatrovateľskej dovolenky (až päť dní ročne), rodičovskej dovolenky, ktorá sa musí rozdeliť medzi rodičov, otcovskej dovolenky a pracovného voľna z dôvodu vyššej moci. **Portugalsko** zaviedlo v apríli 2023 zmeny v Zákonníku práce, na základe ktorých sa predĺžila výlučná otcovská dovolenka na 28 dní namiesto súčasných 20 dní a bola zavedená možnosť čerpať rodičovskú dovolenku súbežne s prácou na kratší pracovný čas. **Taliansko** vo svojom zákone o rozpočte na rok 2023 zaviedlo jeden mesiac nepovinnej materskej, prípadne otcovskej dovolenky navyše, ktorá je platená na úrovni 80 % a možno ju využiť až do šiesteho roku života dieťaťa. **Cyprus** v decembri 2022 zaviedol do vnútroštátnych právnych predpisov právo na platenú rodičovskú dovolenku, flexibilné čerpanie rodičovskej dovolenky, opatrovateľskú dovolenku, ako aj právo pracujúcich rodičov (s deťmi do 8 rokov) a „opatrovateľov“ požiadať o flexibilné formy organizácie práce. Každý pracujúci rodič s dieťaťom do 8 rokov jednotlivo má právo na rodičovskú dovolenku v trvaní 18 týždňov. V **Španielsku** boli v júni 2023 rozšírené práva na dovolenku aj na nezosobášené páry, čo prispieva k transpozícii smernice EÚ o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov. Týka sa to: i) dovolenky z dôvodu vážneho úrazu alebo choroby; ii) dovolenky z dôvodu úmrtia; iii) práva na skrátený alebo upravený pracovný čas; iv) dovolenky z dôvodu registrácie partnerstva a v) osobnej dovolenky (*excedencias*) na opatrovanie.

Členské štáty zaviedli opatrenia na podporu zamestnanosti žien a riešenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. V **Estónsku** vypracovalo ministerstvo sociálnych vecí v spolupráci s Univerzitou v Tallinne a Estónskym štatistickým úradom v rámci plánu obnovy a odolnosti prototyp nástroja na zisťovanie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov s názvom „mzdové zrkadlo“. Do praxe sa tento nástroj zavedie do 31. marca 2024 a bude zamestnávateľom ponúkať jednoduchý spôsob, ako získať a analyzovať údaje a informácie týkajúce sa rozdielov v odmeňovaní žien a mužov v danej organizácii a ich možných príčin, čím im pomôže pri prijímaní informovaných rozhodnutí a účinných opatrení na uplatňovanie zásady rovnakého odmeňovania za prácu rovnakej hodnoty. V **Španielsku** budú vyhradené finančné prostriedky z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti na účely podpory zamestnanosti žien v troch hlavných oblastiach: a) odborná príprava v oblastiach digitálnych zručností, ekologických zručností, dlhodobej starostlivosti a sociálneho hospodárstva; b) spôsoby integrácie pre ženy, ktoré sú obeťou násilia alebo obchodu s ľuďmi; a c) uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti vo všetkých prvkoch ročných plánov zamestnanosti VSZ. **Rakúsko** vyhlásilo výzvu na predkladanie projektov zahŕňajúcich opatrenia na posilnenie postavenia dievčat a žien v digitálnom svete a na diverzifikáciu možností vzdelávania a vstupu do povolaní so zameraním na oblasti STEM (veda, technológia, inžinierstvo a matematika). Vo **Francúzsku** sa má prostredníctvom návrhu zákona zvýšiť povinná kvóta týkajúca sa počtu žien pri vymenúvaní do vyšších a riadiacich funkcií vo verejnom sektore na 50 %. Takisto sa má podľa vzoru súkromného sektora zaviesť index rovnosti medzi mužmi a ženami v zamestnaní v rámci verejných služieb. V **Belgicku** spustila federálna vláda v apríli 2023 projekt „Chlieb a ruže“, ktorý sa zameriava na zamestnávanie žien, najmä tých, ktoré sú v zraniteľnej situácii. V **Nemecku** poskytuje spolková vláda prostredníctvom programu „Kurz integrácie s dieťaťom: Základné kamene pre budúcnosť“ (*Integrationskurs mit Kind – Bausteine für die Zukunft*) podporu pri starostlivosti o deti účastníkom kurzov integrácie, ktorí majú deti, ktoré ešte nedovŕšili vek povinnej školskej dochádzky, pokiaľ v danej obci nie je k dispozícii dostatok služieb pravidelnej starostlivosti o deti. Vo **Švédsku** sa vláda dohodla so švédskym združením miestnych orgánov a regiónov na spoločnej iniciatíve na podporu žien narodených

v zahraničí, ktoré majú deti vo veku 0 – 6 rokov. Dohoda zahŕňa prostriedky vo výške takmer 20 miliónov SEK (približne 1,7 milióna EUR) a bude pokrývať obdobie 2023 – 2025.

Viaceré členské štáty prijímajú opatrenia na zvýšenie inkluzívnosti svojich vzdelávacích systémov a zlepšenie prístupu osôb so zdravotným postihnutím k celoživotnému vzdelávaniu. V **Írsku** sa bude v rámci pilotného projektu zvyšovať kapacita škôl pri navrhovaní a realizácii osobitných opatrení na podporu inkluzívneho vzdelávania v hlavnom vzdelávacom prúde, zvyšovať úroveň zručností učiteľov s cieľom zabezpečiť kvalitné inkluzívne vzdelávanie, ako aj podporovať informovanosť zainteresovaných strán o inkluzívnom vzdelávaní. Projekt je podporovaný z Nástroja technickej pomoci, bude trvať dva školské roky a skončí sa v júni 2025. Popri tom sa bude pokračovať v plnení 4. národného plánu v oblasti prístupu k vysokoškolskému vzdelávaniu, ktorý uľahčuje prístup k štúdiu pre zraniteľné skupiny vrátane študentov so zdravotným postihnutím a úspešné ukončenie štúdia. **Belgicko** prijalo v roku 2022 nový federálny zákon, v ktorom sa pre zamestnávateľov s najmenej 20 zamestnancami stanovuje povinnosť každoročne vypracovať plán podnikovej odbornej prípravy, a to na základe porady s výborom zastupujúcim zamestnancov, odborovou organizáciou alebo so zamestnancami, v ktorom sa vymedzia cieľové skupiny zamestnancov. Takéto plány by sa predovšetkým zameriavali na ohrozené skupiny identifikované v kolektívnych zmluvách (vrátane osôb so zdravotným postihnutím) a na profily pracovných miest s nedostatkom uchádzačov. **Francúzsko** prijalo zákon, ktorého cieľom je zlepšiť pracovné podmienky zamestnancov poskytujúcich podporu študentom so zdravotným postihnutím a pedagogických asistentov zlepšením prístupu k zmluvám na neurčitý čas. **Malta** začala v rámci plánu obnovy a odolnosti reformu zameranú na zlepšenie vzdelávacích možností tak, aby sa dosiahlo inkluzívnejšie a kvalitnejšie vzdelávanie. Opatrenia v rámci národnej stratégie politiky inklúzie sa majú realizovať do decembra 2025 a okrem iného zahŕňajú ročné individuálne plány vzdelávania pre študentov s osobitnými potrebami.

Viacero členských štátov prijalo opatrenia na podporu integrácie vysídlených osôb z Ukrajiny do trhu práce. Rakúsko zaviedlo na obdobie od marca 2022 do apríla 2024 možnosť pre učiteľov z Ukrajiny získať na základe svojej kvalifikácie zamestnanie vo forme osobitnej zmluvy a dočasne pozastavilo požiadavku, aby mali aspoň základné znalosti nemeckého jazyka. **Bulharsko** zaviedlo cielenú podporu vo výške 6,9 milióna EUR zo zdrojov REACT-EU na podporu rýchlej integrácie viac než 3 220 utečencov z Ukrajiny do trhu práce. Vo **Švédsku** môžu obce od marca 2023 získať 100 miliónov SEK (približne 8,5 milióna EUR) vo forme štátnych grantov na poskytovanie výučby švédčiny pre dospelých, ktorú organizuje daná obec pre osoby požívajúce ochranu podľa smernice o dočasnej ochrane. Od júna 2022 majú v **Nemecku** ukrajinskí utečenci, ktorí tam požiadali o povolenie na pobyt na základe smernice o dočasnej ochrane a nenašli si prácu, nárok na pravidelnú sociálnu pomoc a dávky pre uchádzačov o zamestnanie vrátane nároku na prístup k integračným a jazykovým kurzom, pracovným ponukám a podpore pri organizovaní starostlivosti o deti.

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 trhov 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 prispôsobené pracovné prostredie) a č. 13 (dávky v nezamestnanosti). Takisto sa zaoberá nadviazaním na existujúce vnútroštátne postupy, podporou sociálneho dialógu a zapojením organizácií občianskej spoločnosti. V oddiele 2.3.2 sa uvádzajú politické opatrenia jednotlivých členských štátov v týchto oblastiach.

2.3.1. Kľúčové ukazovatele

Hoci sa v rámci rôznych zmluvných dojednaní zohľadňujú aj líšiace sa individuálne preferencie a potreby a ponúka sa väčšia flexibilita, jednou z viacerých príčin nerovnosti je naďalej segmentácia trhu práce. Je to tak najmä v situáciách, keď dočasné pracovné zmluvy neslúžia ako odrazový mostík k trvalému pracovnému miestu. Takéto zmluvy (a najmä zmluvy na veľmi krátky čas) sa často spájajú s menej priaznivými pracovnými podmienkami, menšou motiváciou zapájať sa a investovať do kontinuálneho vzdelávania a odbornej prípravy špecifickej pre danú prácu a s rozdielmi v sociálnej ochrane v porovnaní s trvalým zamestnaním.[173] Vyššiemu riziku neistoty sú vo všeobecnosti vystavené aj samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov a v niektorých prípadoch sa touto formou môžu zakrývať závislé pracovnoprávne vzťahy (tzv. nepravá samostatná zárobková činnosť), pričom tieto osoby naďalej čelia rozdielom v pokrytí sociálnej ochrany.[174] Všeobecnejšie rozšírené využívanie atypických foriem zamestnania môže znížiť atraktívnosť odvetví a povolaní pre pracovníkov, a tým prispieť k prehĺbeniu nedostatku pracovnej sily[175]. Súčasne s rozsiahlou škálou foriem zmluvných dojednaní musí existovať aj primeraný prístup k sociálnej ochrane a k možnostiam vzdelávania a rozvoja, vďaka čomu sa pracovníci budú zároveň pripravovať na budúce transformácie. Predchádzanie pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k nižšej istote zamestnania a vyššej neistote, a predchádzanie zneužívaniu atypických zmlúv prispieva k uplatňovaniu zásady č. 5 Európskeho piliera sociálnych práv týkajúcej sa bezpečného a adaptabilného zamestnania.

Stabilný rast zamestnanosti po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 neviedol v EÚ k zvýšeniu podielu dočasných pracovníkov. Percentuálny podiel osôb zamestnaných na základe dočasnej pracovnej zmluvy v EÚ na celkovom počte zamestnaných osôb vo veku 20 – 64 rokov zostal v roku 2022 vo všeobecnosti stabilný na úrovni 12,9 %, čo je o 1,3 percentuálneho bodu menej ako vrcholná hodnota dosiahnutá v roku 2019.[176] Medzi členskými štátmi však stále existujú značné rozdiely, pričom rozdiel medzi najvyšším a najnižším podielom je 22 percentuálnych bodov. Zatiaľ čo v Holandsku, Španielsku, Taliansku, Portugalsku, Poľsku a vo Fínsku dosahuje podiel dočasnej práce 15 % alebo

---

173 Eurofound, *Labour market segmentation, Observatory* (Segmentácia trhu práce, monitorovanie), 2019.

174 Pozri správu o vykonávaní odporúčania Rady z roku 2019 o prístupe k sociálnej ochrane, COM(2023) 43 final.

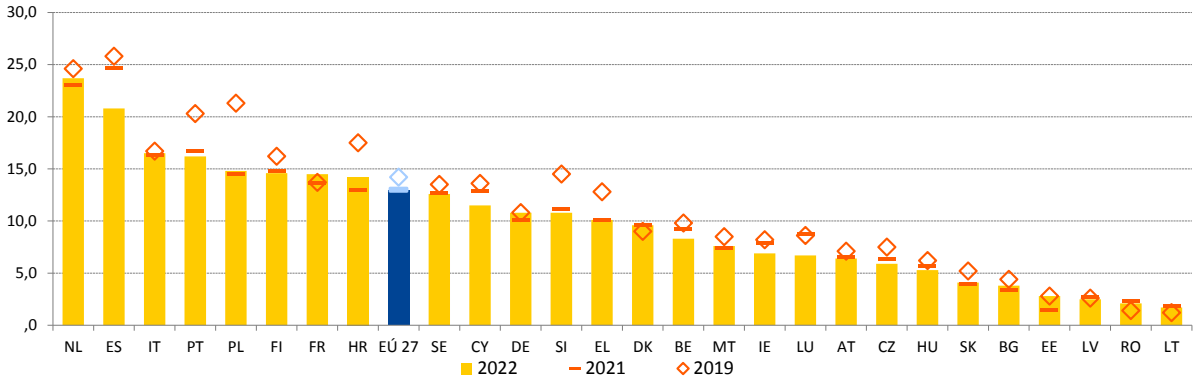
175 Európska komisia, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, ročný prieskum za rok 2023), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023.

176 Vymedzuje sa to ako atypické formy organizácie práce (napríklad flexibilné formy organizácie práce, pracovné zmluvy na určitý čas, pracovné zmluvy na vyžiadanie a pracovné zmluvy na nula hodín), zmluva s agentúrou dočasného zamestnávania alebo ako práca na kratší pracovný čas (ukazovatele Eurostatu) [lfsi_pt_a] a [lfsi_pt_q].

vyššiu úroveň, v Bulharsku, Estónsku, Lotyšsku, Rumunsku a Litve je to menej než 4 % (pozri graf 2.3.1). Pokiaľ ide o novšie štvrťročné údaje, podiel dočasných zamestnancov (vo veku 20 – 64 rokov, sezónne očistené údaje) dosiahol v 2. štvrťroku 2023 v EÚ 12,3 %, čo je o 1 percentuálny bod menej ako v 1. štvrťroku 2022. V období medzi 2. štvrťrokom 2020 a 2. štvrťrokom 2023 Španielsko a Poľsko zaznamenali výrazný pokles podielu dočasných zamestnancov (o 5,2, resp. 3,9 percentuálneho bodu), zatiaľ čo vo Francúzsku a v Taliansku bol pozorovaný nárast (o viac než 2 percentuálne body).

Graf 2.3.1: Dočasná práca je 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)

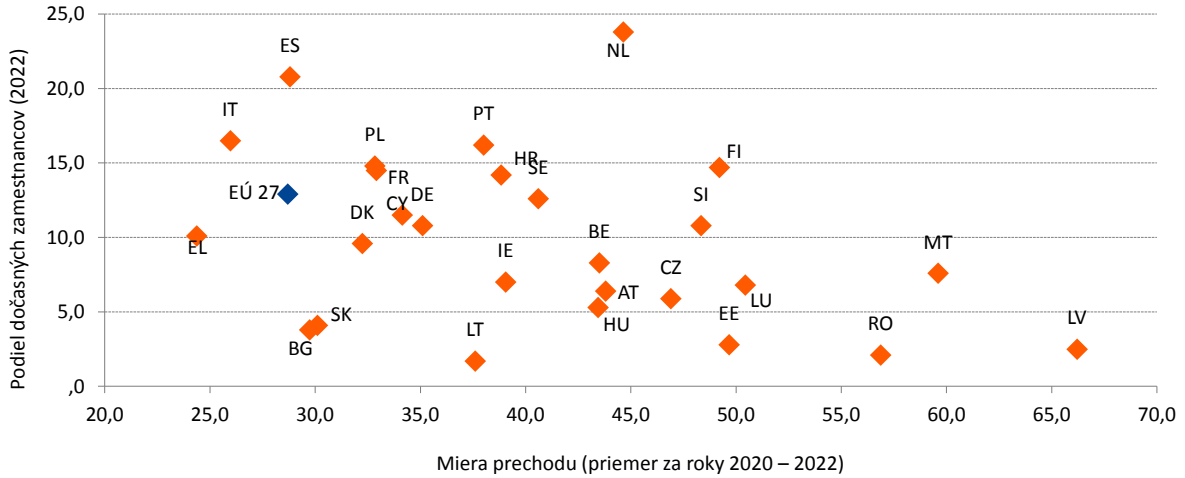


Poznámka: Vymedzenie sa líši v prípade ES a FR v rokoch 2021 a 2022 (pozri metaúdaje).
Zdroj: Eurostat, [lfsi_pt_a], VZPS v EÚ.

V niektorých členských štátoch sa vysoký podiel dočasnej práce spája s nízkou mierou prechodu na trvalé pracovné zmluvy, čo predstavuje výzvy pre dobre fungujúce a inkluzívne trhy práce. V roku 2022 bol v Španielsku a Taliansku zaznamenaný vysoký podiel dočasných pracovných zmlúv (viac než 15 % a v Španielsku dokonca viac než 20 %) v kombinácii s nízkou mierou prechodu (menej než 30 %) (priemer EÚ v týchto dvoch kategóriách štatistických údajov je 12,9 % a 28,7 % – pozri graf 2.3.2). Ďalšie členské štáty, napríklad Holandsko, Portugalsko, Poľsko, Fínsko, Francúzsko a Chorvátsko, naďalej vykazovali mieru dočasnej práce nad priemerom EÚ, ale v spojení s pomerne vysokou mierou prechodu na trvalé pracovné zmluvy (od 32 % do 50 %). Lotyšsko, Rumunsko a Estónsko naopak vykazovali nízky podiel dočasných pracovných zmlúv (menej než 4 %), sprevádzaný veľmi vysokou mierou prechodu (takmer 50 % alebo viac).

Graf 2.3.2: Dočasné pracovné zmluvy sa v niektorých prípadoch spájajú s nízkou mierou prechodu na trvalé pracovné miesta

Dočasní zamestnanci ako percentuálny podiel z celkového počtu zamestnancov (vo veku 20 – 64 rokov) v roku 2022 a miera prechodu na trvalé pracovné miesta (vo veku 15 – 64 rokov) (priemerná hodnota za roky 2020, 2021 a 2022).



Poznámka: V prípade miery prechodu z dočasnej na trvalú pracovnú zmluvu sa berie do úvahy širšia veková skupina 15 – 64 rokov. Miery prechodu na trhu práce v prípade DE, FR, LT, AT, PT a priemer EÚ27 sa vzťahujú na rok 2020, hodnoty za IE, SK a SE sa vzťahujú na rok 2021. V prípade dočasnej práce sa používa veková skupina 20 – 64 rokov v súlade s hlavným ukazovateľom sociálneho prehľadu týkajúcim sa zamestnanosti a so súvisiacou analýzou v tomto oddiele. Vymedzenie sa líši v prípade ES a FR v roku 2022.
Zdroj: Eurostat, [lfsa_etpgan], VZPS v EÚ a [ilc_lvhl32], EU-SILC.

Niektorí zamestnanci majú dočasnú pracovnú zmluvu, pretože si nemôžu nájsť trvalé pracovné miesto alebo je dané pracovné miesto dostupné len na základe tohto typu zmluvy, pričom medzi jednotlivými krajinami EÚ existujú značné rozdiely. Podiel nedobrovoľných dočasných pracovníkov je dôležitým ukazovateľom segmentácie trhu práce, ktorý nezodpovedá preferenciám zamestnancov týkajúcim sa väčšej flexibility. Podiel zamestnancov (vo veku 20 – 64 rokov), ktorí sú nedobrovoľne zamestnaní na základe dočasnej pracovnej zmluvy, predstavoval v roku 2022 v EÚ 7,3 %, čo je o 0,6 percentuálneho bodu menej než v roku 2021. Medzi jednotlivými členskými štátmi však pretrvávajú výrazné rozdiely, ktoré sa pohybujú od viac než 10 % v Španielsku, Taliansku, Portugalsku, vo Fínsku a na Cypre až po 3 % alebo menej v Rakúsku, Bulharsku, Dánsku, Maďarsku, Rumunsku a Litve.[177] Podiel nedobrovoľného dočasného zamestnania je vo všeobecnosti vyšší u zamestnaných žien (až na pár výnimiek ako Bulharsko, Litva a Luxembursko), hoci rozdiel je celkovo pomerne malý (menej než 1,5 percentuálneho bodu) s výnimkou Cypru, Grécka, Španielska a Fínska, kde je väčší ako 4 percentuálne body.

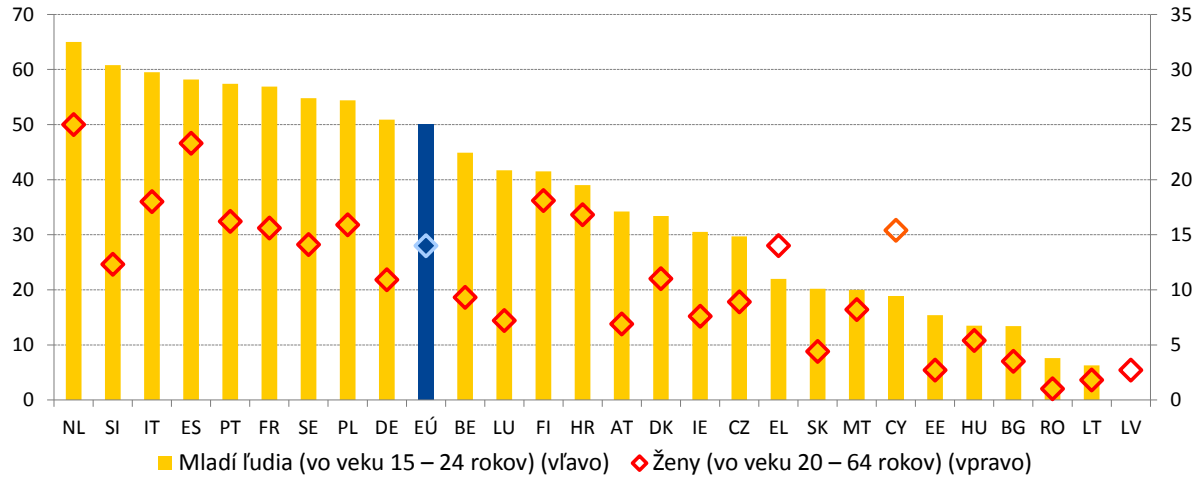
Podiel pracovníkov s dočasnou prácou je naďalej významný medzi mladými ľuďmi, ženami a migrantmi. V roku 2022 dosiahol tento podiel medzi mladými ľuďmi (vo veku 15 – 24 rokov) v EÚ úroveň 50 % (o 1 percentuálny bod viac než v roku 2021). Toto číslo je o 39,1 percentuálneho bodu vyššie ako u osôb vo veku 25 – 59 rokov. V roku 2022 bol najvyšší podiel mladých ľudí s dočasnou pracovnou zmluvou zaznamenaný v Holandsku, Slovinsku, Portugalsku, Taliansku a Španielsku (približne 60 % alebo vyšší), zatiaľ čo najnižší bol v Rumunsku a Litve (menej než 10 %, pozri graf 2.3.3). Podiel zamestnaných žien (vo veku 20 – 64 rokov) s dočasnou pracovnou zmluvou v EÚ predstavoval 14 %, čo je

[177] Eurostat [lfsa_etgar]. Nízka spoľahlivosť údajov z roku 2022 za EE, LV a SK. Vymedzenie sa líši v prípade ES a FR.

v podstate nezmenená hodnota oproti roku 2021. Rodový rozdiel v dočasnej práci sa zvýšil z 1,5 percentuálneho bodu v roku 2021 na 2 percentuálne body v roku 2022, pričom medzi členskými štátmi existujú výrazné rozdiely. Najväčší podiel dočasne zamestnaných žien bol zaznamenaný v Holandsku, Španielsku, vo Fínsku a v Taliansku (približne 18 % alebo vyšší), po nich nasledujú Chorvátsko, Portugalsko, Poľsko, Francúzsko, Cyprus a Švédsko (stále nad priemerom EÚ). V Rumunsku, Litve, Estónsku, Lotyšsku a Bulharsku bol tento podiel približne 4 % alebo nižší. V roku 2021 bol na základe dočasnej pracovnej zmluvy zamestnaný každý piaty migrant a pre porovnanie približne každý ôsmy pracovník narodený v EÚ.[178] Celkovo boli pracovníci v dočasnom zamestnaní v roku 2022 takisto ohrození vyšším rizikom chudoby (12,2 %, na základe príjmov v roku 2021) než pracovníci s trvalou pracovnou zmluvou (5,2 %).[179]

Graf 2.3.3: Miera dočasného zamestnania mladých ľudí a žien sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši

Podiel dočasnej práce na celkovej zamestnanosti žien (v %, 2022, os vpravo) a podiel mladých dočasných zamestnancov (vo veku 15 – 24 rokov) zo všetkých zamestnancov v tejto vekovej skupine (v %, 2022, os vpravo).



Poznámka: Nie sú k dispozícii údaje za LV.
Zdroj: Eurostat [lfsi_pt_a], VZPS v EÚ.

Podiel zamestnanosti na kratší pracovný čas v roku 2022 v EÚ naďalej pomaly, ale stabilne klesal, hoci vo viacerých členských štátoch stále s výraznou nedobrovoľnou zložkou. V roku 2022 pracovalo v EÚ na kratší pracovný čas približne 32,8 milióna zamestnaných osôb (vo veku 20 – 64 rokov), čo je o 2,7 milióna menej než v roku 2019. V roku 2022 to znamená podiel 17 % (o 1,7 percentuálneho bodu nižší než v roku 2019). Tento klesajúci trend môže takisto významne prispieť k aspoň čiastočnému riešeniu značného nedostatku pracovnej sily a zručností v Únii. Pretrvávajú však významné rozdiely medzi členskými štátmi. V Holandsku, Rakúsku, Nemecku, Belgicku a Dánsku bol podiel zamestnancov na kratší pracovný čas vyšší ako 20 %, zatiaľ čo v Bulharsku, na Slovensku, v Rumunsku, Maďarsku a Chorvátsku bol nižší ako 5 % (pozri graf 2.3.4). Podiel nedobrovoľnej práce na kratší pracovný čas z celkovej zamestnanosti na kratší pracovný čas klesol v roku 2022 v EÚ o 2,5 percentuálneho bodu na 21,5 %, opäť s výraznými rozdielmi

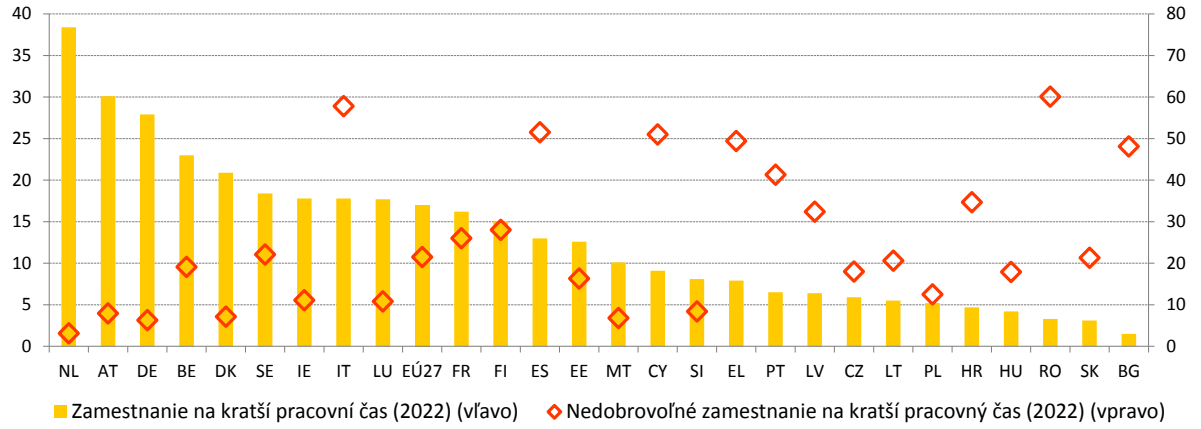
178 Európska komisia, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, ročný prieskum za rok 2023), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023.

179 Eurostat [ilc_iw05].

medzi krajinami.[180] Rumunsko, Taliansko, Španielsko, Cyprus, Grécko a Bulharsko vykázali hodnoty na úrovni približne 50 % alebo vyššie, zatiaľ čo Holandsko, Rakúsko, Nemecko, Dánsko, Malta a Slovinsko zaznamenali hodnoty pod 10 %.

Graf 2.3.4: Podiel zamestnania na kratší pracovný čas naďalej pomaly klesá, ale s výraznými rozdielmi v nedobrovoľnej zložke medzi jednotlivými členskými štátmi

Podiel zamestnania na kratší pracovný čas z celkovej zamestnanosti (osôb vo veku 20 – 64 rokov) a nedobrovoľného zamestnania na kratší pracovný čas 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 rokoch 2021 a 2022 (pozri metaúdaje).
Zdroj: Eurostat, [lfsi_pt_a] a [lfsa_eppgai], VZPS v EÚ.

Podiel samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov je vo viacerých členských štátoch pomerne vysoký, pričom mladí ľudia majú často zväčša jedného hlavného alebo jediného klienta. V roku 2022 predstavovali samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov 9 % celkovej zamestnanosti v EÚ (vo vekovej skupine 20 – 64 rokov), čo je približne 17,5 milióna osôb.[181] Po výraznom poklese v roku 2020 sa tento podiel ešte nedostal na úroveň spred krízy (9,4 % v roku 2019). Najvyššia miera (nad 14 %) je v Grécku, Poľsku a Taliansku, po ktorých nasledujú Česko, Holandsko, Slovensko, Malta, Belgicko, Litva a Rumunsko (nad 10 %). Naopak najnižšie podiely (pod 6 %) vykázali Nemecko, Dánsko, Švédsko a Luxembursko. V roku 2022 bolo v EÚ približne 770 000 samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov (resp. približne 4 % z celkového počtu samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov) ohrozených tzv. závislou samostatnou zárobkovou činnosťou (tzn. počas posledných 12 mesiacov pracovali len pre jedného klienta alebo mali jedného prevažujúceho klienta, ktorý určuje ich pracovný čas). Zo správy Európskeho orgánu práce vyplýva, že znaky takejto závislej samostatnej zárobkovej činnosti možno častejšie badať u mladých samostatne zárobkovo činných osôb (podiel 6 % osôb vo veku 15 – 34 rokov). Z hľadiska druhov povolania sa tieto znaky ekonomickej a organizačnej závislosti častejšie vyskytujú v prípade operátorov strojov a zariadení, montážnych pracovníkov a nekvalifikovaných pracovníkov (9,8 %), ďalej v školstve,

180 Eurostat [lfsa_eppgai], VZPS v EÚ.

181 Porovnanie s hodnotami pred rokom 2021 sa nevykonáva, pretože v roku 2021 došlo v tomto ukazovateli k zlomu v časovom rade v prípade všetkých členských štátov z dôvodu nadobudnutia účinnosti nového regulačného rámca pre európsku sociálnu štatistiku. Eurostat [lfsa_esgais] a [lfsa_egaps], VZPS v EÚ. Pozri aj *Milasi, Santo a kol., Solo self-employment and lack of paid employment: an occupational perspective across EU countries* (Samostatná zárobková činnosť bez zamestnancov a nedostatok plateného zamestnania: situácia z hľadiska zamestnania naprieč krajinami EÚ), 2022.

zdravotníctve a sociálnej oblasti (5,8 %) a v oblastiach informačných a komunikačných technológií, finančníctva a poisťovníctva a v oblasti nehnuteľností (4,1 %).[182]

Oživenie na trhoch práce v EÚ posilnilo úlohu platformovej ekonomiky, ktorá prispieva k vytváraniu príležitostí na trhu práce, no zároveň môže predstavovať výzvy z pohľadu pracovných podmienok a sociálnej ochrany. V priemere 2,4 % respondentov v EÚ uviedlo, že v roku 2022 poskytovalo prácu prostredníctvom digitálnych platforiem pre služby online, a 1,9 % uviedlo prácu prostredníctvom digitálnych platforiem pre služby na mieste.[183] Graf 2.3.5 poukazuje na veľké rozdiely medzi jednotlivými krajinami v podiele respondentov, ktorí uviedli, že pracovali prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem, a to od 8,5 % na Malte a 7,5 % na Slovensku a v Portugalsku po 2,5 % v Holandsku a 1,4 % v Dánsku. Hoci sa do práce pre platformy zapája relatívne podobný podiel mužov aj žien, v ich motivácii na vykonávanie takéhoto typu práce existujú rodové rozdiely (t. j. ženy využívajú prácu pre platformy, aby si privyrobili a aby mali flexibilitu umožňujúcu zosúladiť prácu s rodinnými povinnosťami, zatiaľ čo pre mužov sú stimulom príležitosti na prácu v globálnom rozmere a na rozširovanie klientskej základne).[184] Celkovo sa výzvy súvisiace s prácou pre platformy týkajú neprehľadnosti systémov algoritmického riadenia a ich vplyvu na prideľovanie úloh, a tým aj na zárobky pracovníkov platforiem (podrobná analýza sa uvádza v osobitnom rámčeku piliera 5), ako aj možného nesprávneho klasifikovania postavenia v zamestnaní týchto pracovníkov (môžu byť nesprávne klasifikovaní ako samostatne zárobkovo činné osoby, a teda ako osoby bez nároku na práva a ochranu zamestnancov). Navyše v kontexte práce pre platformy ostáva prístup ku kolektívnemu zastupovaniu a vyjednávaniu dosiaľ obmedzený.[185]

[182] Tieto údaje nemusia byť v súlade s vymedzeniami používanými vo vnútroštátnych právnych predpisoch, a preto by sa k nim malo pristupovať opatrne. Pozri: Williams, C. a kol., *Extent of dependent self-employment in the European Union* (Rozsah závislej samostatnej zárobkovej činnosti v Európskej únii). Európsky orgán práce: Európska platforma boja proti nedeklarovanej práci, 2023.

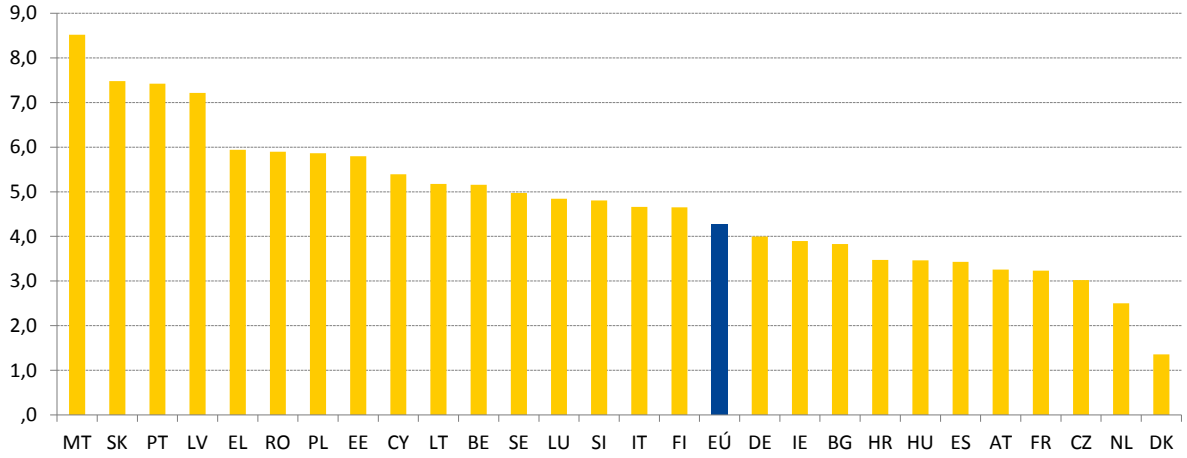
[183] Platformy pre služby online a platformy pre služby na mieste sú príklady konkrétnych typov platforiem. Neúplný zoznam digitálnych platforiem pre služby online zahŕňa napríklad Upwork, Freelancer, Clickworker alebo PeoplePerHour; ako príklad platforiem pre služby na mieste možno uviesť Uber, Deliveroo, Handy alebo TaskRabbit. Pozri: Fernandez Macias, E. a kol., The platformisation of work (Platformizácia práce), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie; a databázu nadácie Eurofound o platformovej ekonomike, 2023.

[184] Pozri: Eurofound, *Gender differences in motivation to engage in platform work* (Rodové rozdiely v motivácii pracovať pre platformy), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023.

[185] Európska komisia, *Joint Employment Report 2023 – As adopted by the Council on 13 March 2023* (Spoločná správa o zamestnanosti na rok 2023, prijatá Radou 13. marca 2023), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023, https://data.europa.eu/doi/10.2767/372552.

Graf 2.3.5: Rozdielna intenzita práce prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem naprieč členskými štátmi

Podiel respondentov, ktorí niekedy poskytovali prácu prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem v EÚ, jún 2023.



Zdroj: Eurofound, elektronický prieskum, 2023.

Štúdie o umelej inteligencii poukazujú na potenciálne silný vplyv strojového učenia na trhy práce, pričom sa očakáva, že v porovnaní s predchádzajúcim technologickým vývojom budú viac ovplyvnené administratívne a kreatívne profesie. Podľa OECD bolo v roku 2019 celkovo 26,7 % pracovnej sily v členských krajinách zamestnanej na pracovných miestach s vysokým rizikom automatizácie, pričom na súhrnnej úrovni v EÚ boli najviac postihnuté Maďarsko, Slovensko, Česko a Poľsko, v ktorých zamestnanosť v takýchto povolaniach dosahovala približne 35 % (pozri graf 2.3.6).[186] Sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie sú v takomto kontexte kľúčové na zabezpečenie participatívneho prístupu k riadeniu zmien vyplývajúcich z technologického vývoja, na riešenie potenciálnych obáv [t. j. obáv súvisiacich s možnou stratou zamestnania, so zastaranosťou zručností alebo s obmedzením možnosti redizajnu pracovného miesta zamestnancom (tzv. *job crafting*)] a zároveň na podporu adaptácie pracovníkov (aj prostredníctvom poskytovania zručností). Okrem toho je veľmi dôležité, aby boli tieto zmeny sprevádzané účinnými aktívnymi politikami trhu práce vrátane systémov zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie a služieb zamestnanosti a aby sa zároveň zabezpečili rozsiahle prínosy pre celú spoločnosť, a to aj vďaka účinnej podpore prechodu zo zamestnania do zamestnania tam, keď je to potrebné. Pokiaľ ide o generatívnu umelú inteligenciu, podľa nadácie Eurofound sa využívanie strojového učenia vo všeobecnosti považuje za pozitívne, pretože môže pomôcť tráviť menej času rutinnými úlohami a viac sa zamerať na úlohy s vyššou pridanou hodnotou.[187] Celkovo možno konštatovať, že hoci umelá inteligencia a modely strojového učenia, najmä tie, ktoré sú založené na generatívnych predtrénovaných transformačných mechanizmoch (napríklad

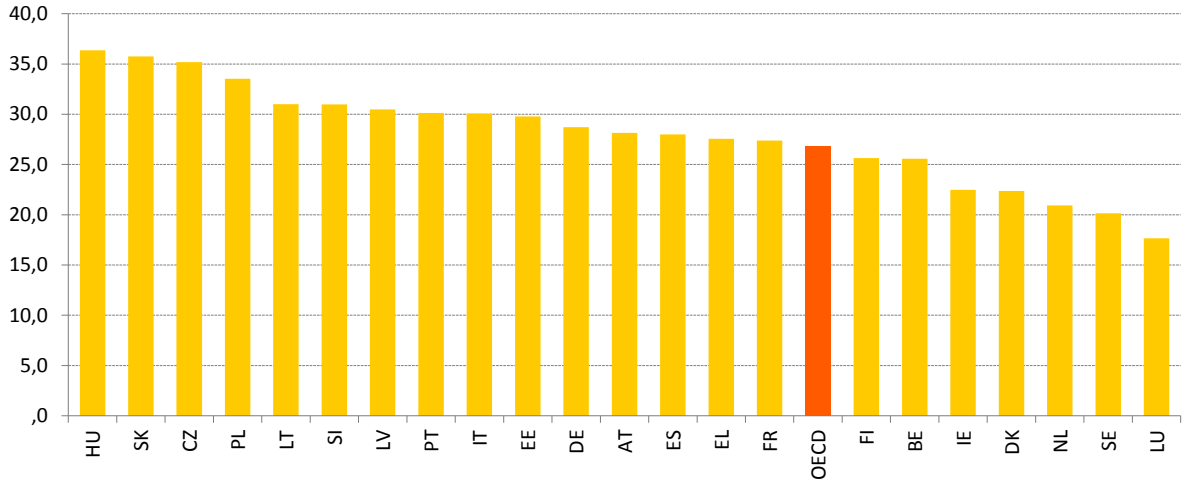
[186] Pozri *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market* (Výhľad OECD v oblasti zamestnanosti na rok 2023: umelá inteligencia a trh práce), OECD Publishing, 2023 a Gmyrek, P., *a kol.*, *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (Generatívna umelá inteligencia a pracovné miesta: globálna analýza potenciálnych účinkov na množstvo a kvalitu pracovných miest), pracovný dokument MOP č. 96, 2023.

[187] Eurofound, *Ethical digitalisation at work: from theory to practice* (Etická digitalizácia v práci: od teórie k praxi), 2023; Eurofound, *Ethics in the digital workplace* (Etika na digitálnom pracovisku), 2022; a Eurofound, *Digitisation in the workplace* (Digitalizácia na pracovisku), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, 2021.

ChatGPT), prinášajú veľké príležitosti, môžu mať v budúcnosti silný vplyv na pracovníkov na administratívnych pozíciách[188] či ovplyvniť dokonca aj kreatívne povolania.[189] Rýchly pokrok v týchto technológiách si vyžaduje pozorný dohľad, aby bolo možné využiť ich výhody a zároveň predvídať potenciálne negatívne vplyvy a vypracovať vhodné opatrenia politík vrátane opatrení týkajúcich sa trhov práce a primeranej účasti pracovníkov na zvyšovaní produktivity, ktoré prináša umelá inteligencia. V tejto súvislosti predstavuje umelá inteligencia výzvy z hľadiska transparentnosti, zodpovednosti a jej možného vplyvu na práva a príjmy pracovníkov. V navrhovanom akte o umelej inteligencii sa napríklad systémy umelej inteligencie používané pri nábore a riadení pracovníkov označujú za vysoko rizikové a ukladajú sa v ňom požiadavky na transparentnosť, bezpečnosť, presnosť a ľudský dohľad.

Graf 2.3.6: Prejavujú sa rozdiely medzi jednotlivými krajinami, pokiaľ ide o očakávaný vplyv automatizácie na zamestnanosť

Podiel zamestnanosti v povolaniach s najvyšším rizikom automatizácie, v %, 2019.



Poznámka: Výsledky vychádzajú z prieskumu medzi odborníkmi, ktorí hodnotili mieru, v akej je možná automatizácia rôznych zručností a schopností v jednotlivých povolaniach. Krajiny OECD, ktoré sú členmi EÚ27.

Zdroj: OECD, *OECD Employment Outlook 2023* (Výhľad zamestnanosti OECD na rok 2023), OECD Publishing, 2023.

Rámček piliera 5: Vplyv algoritmického riadenia na pracovisku, a to aj v kontexte digitálnych pracovných platforiem

188 Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D. 2023. *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (Generatívna umelá inteligencia a pracovné miesta: globálna analýza potenciálnych účinkov na množstvo a kvalitu pracovných miest), pracovný dokument MOP č. 96, (Ženeva, MOP) https://doi.org/10.54394/FHEM8239.

189 Pozri napríklad dohodu medzi združeniami Writers Guild of America a Alliance of Motion Picture and Television Producers s cieľom riešiť existujúce obavy týkajúce sa vplyvu umelej inteligencie na filmový priemysel. Nová zmluva obsahuje predpisy o používaní umelej inteligencie vo filmových a televíznych projektoch, pričom sa uzavrela na konci jedného z najdlhších hollywoodskych štrajkov.

Je veľmi dôležité podporovať spravodlivé pracovné podmienky a inkluzívne pracovné miesta, najmä vzhľadom na rýchle tempo využívania algoritmov a umelej inteligencie. Algoritmické riadenie sa vzťahuje na používanie algoritmov a techník umelej inteligencie (t. j. strojového učenia a iných výpočtových metód). Hoci sa algoritmické riadenie najskôr spájalo s platformovou ekonomikou, v poslednom čase sa presadzuje aj v tradičných hospodárskych odvetviach ako finančníctvo, maloobchod alebo logistika. Jeho hlavným zameraním je koordinácia a riadenie vstupov práce, napríklad s cieľom predvídať a optimalizovať obchodné rozhodnutia, napr. o prideľovaní zdrojov, priraďovaní úloh, plánovaní a hodnotení výkonnosti pracovníkov. V záujme vývoja a používania techník algoritmického riadenia a umelej inteligencie spôsobom, ktorý je zameraný na človeka, transparentný a zodpovedný, sú obzvlášť dôležité niektoré zásady Európskeho piliera sociálnych práv. Napríklad v zásade č. 10 sa zdôrazňuje význam zdravého, bezpečného a prispôsobeného pracovného prostredia vrátane práv pracovníkov na súkromie, správu a ochranu údajov. Cieľom zásady č. 3 je predchádzať diskriminácii stanovením práva na rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí, okrem iného pokiaľ ide o zamestnanie, a to aj keď sa používajú algoritmy.

Možno očakávať, že algoritmické riadenie prispeje k zvýšeniu efektívnosti a zlepšeniu celkovej kvality služieb v platformovej ekonomike. Digitálne pracovné platformy využívajú automatizované monitorovacie a rozhodovacie systémy, ktoré sú podporované algoritmami a technológiami založenými na údajoch, na koordináciu a optimalizáciu priraďovania úloh pracovníkom.[190] Tieto algoritmy zohľadňujú faktory ako lokalita, dostupnosť, zručnosti a historické údaje o výkonnosti, aby mohli v reálnom čase priradiť úlohy najvhodnejším pracovníkom, a tým zvýšiť efektivitu. Monitorovanie výkonnosti pracovníkov v algoritmickom riadení prostredníctvom hodnotení a iných ukazovateľov poskytuje spätnú väzbu v reálnom čase, ktorá sa môže použiť na presadzovanie štandardov platformy. Dynamické stanovovanie cien a stimuly (t. j. bonusy) v rámci algoritmického riadenia môžu platformám takisto pomôcť prilákať pracovníkov v časoch najväčšieho dopytu.

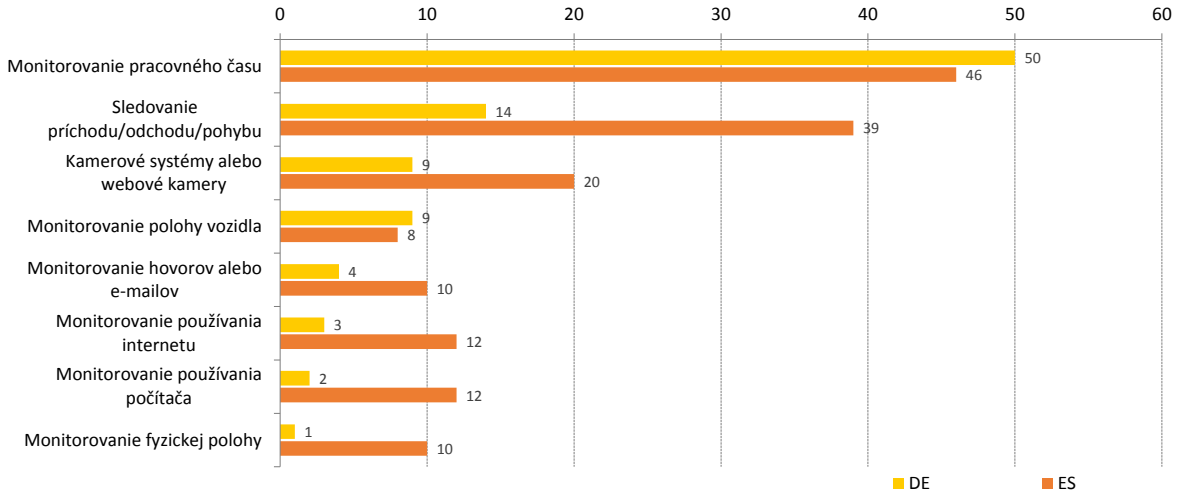
Algoritmické riadenie zároveň predstavuje určité výzvy pre pracovníkov vrátane etických aspektov a dôsledkov, pokiaľ ide o pracovné podmienky. Zavedenie algoritmického riadenia v podnikoch môže viesť k zvýšenej kontrole pracovníkov a k ich väčšiemu vystaveniu hodnoteniam, čo môže mať vplyv na právo zamestnancov na psychickú a fyzickú pohodu. Negatívny vplyv na pracovníkov sa môže napríklad prejaviť pri uplatňovaní rozhodovacej právomoci algoritmu na digitálnych platformách trhu práce, ktorá zahŕňa aj možnosť ukončiť zmluvu. Integrácia systémov umelej inteligencie do algoritmického riadenia prináša riziko, že sa posilnia existujúce diskriminačné praktiky a predsudky. Spracúvanie a uchovávanie údajov, na ktorom je algoritmické riadenie založené, ďalej vystavuje pracovníkov možnému porušeniu ochrany osobných údajov. S cieľom riešiť dôsledky možných porušení a zaistiť ochranu jednotlivcov sú v tejto súvislosti nevyhnutné záruky a opatrenia na zmiernenie rizík. Automatizované kontrolné mechanizmy algoritmického riadenia môžu navyše obmedziť autonómnosť pracovníkov, obmedziť ich rozhodovacie právomoci a kontrolu nad svojimi pracovnými úlohami, čo v konečnom dôsledku ovplyvní ich psychosociálne a zdravotné výsledky.

[190] Tretí prieskum COLLEEM bol rozšírený a premenovaný na *AMPWork: Algorithmic Management and Platform Work Survey* (Prieskum algoritmického riadenia a práce pre platformy). Predchádzajúce prieskumy COLLEEM (I a II) poskytli kvantitatívny prehľad o rozšírenosti a podmienkach práce pre platformy v Európe.

Algoritmické riadenie na pracoviskách je pomerne nová koncepcia a podklady pre politiky sú v členských štátoch a rôznych odvetviach stále pomerne obmedzené. Nedávna štúdia Spoločného výskumného centra Európskej komisie poskytuje prehľad o zavádzaní a rozšírenosti automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích nástrojov v Nemecku a Španielsku.[191] Ukázalo sa, že približne 20 % nemeckých a 35 % španielskych pracovníkov bolo vystavených aspoň jednému automatizovanému rozhodovaciemu systému. Ide o používanie algoritmov na automatizované priraďovanie úloh, poskytovanie pokynov alebo hodnotenie výkonnosti prostredníctvom automatizovaného hodnotenia (pozri príklady a rozšírenosť typov digitálneho monitorovania v grafe). Z výskumu takisto vyplynulo, že len 5 % nemeckých a 15 % španielskych pracovníkov pozná politiku svojej organizácie týkajúcu sa digitálnych informácií, ktoré podnik zhromažďuje o svojich pracovníkoch alebo ich pracovných činnostiach.

Približne polovica všetkých opýtaných pracovníkov v Nemecku a Španielsku uvádza sledovanie pracovného času

Typy digitálnych nástrojov používané na monitorovanie práce a dohľad nad prácou, v % respondentov, ktorí uviedli jednotlivé typy.



Zdroj: Fernández-Macías, E. a kol., *The platformisation of work. Evidence from the JRC* (Platformizácia práce, Dôkazy zo Spoločného výskumného centra).

Len zopár členských štátov dosiaľ prijalo politické opatrenia s cieľom zaistiť, aby algoritmické riadenie zvyšovalo efektívnosť pracoviska bez toho, aby ohrozovalo psychickú a fyzickú pohodu zamestnancov. V **Portugalsku** sa v zákone č. 13/2023 vyžaduje, aby zamestnanci dostávali informácie o parametroch algoritmov, ktoré majú vplyv na rozhodnutia zamestnávateľa. Podobne aj v **Španielsku** sa zákonom č. 12/2021 priznáva zástupcom zamestnancov právo na informácie o parametroch algoritmov, pravidlách a pokynoch ovplyvňujúcich pracovné podmienky. Navrhovaná smernica o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy bude slúžiť na zmiernenie potenciálnych nebezpečenstiev spojených s algoritmami pre osoby pôsobiace na digitálnych pracovných platformách. Stanovujú sa v nej aj kolektívne práva zástupcov pracovníkov týkajúce sa informácií. Tieto nové práva nielenže zvýšia transparentnosť automatizovaných systémov pre pracovníkov platforiem, ale bude sa na základe nich zároveň vyžadovať, aby digitálne pracovné platformy systematicky posudzovali vplyv takýchto systémov na pracovné

[191] Fernandez Macias, E. a kol., *The platformisation of work* (Platformizácia práce), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023.

podmienky. Ďalej sa týmito právami zabezpečí, aby v kontexte práce pre platformy podliehali významné automatizované rozhodnutia ľudskému preskúmaniu.

V EÚ badať známky klesajúcej miery nedeklarovanej práce, hoci medzi jednotlivými krajinami sa prejavujú veľké rozdiely. Podľa najnovších odhadov[192] bolo v roku 2019 v súkromnom sektore v EÚ 9,7 % všetkých pracovných vstupov nedeklarovaných (v porovnaní s 10,2 % v roku 2013). Nedeklarovaná práca predstavovala v roku 2019 v súkromnom sektore v EÚ 14,6 % hrubej pridanej hodnoty, pričom v roku 2013 to bolo 14,9 %. Medzi rokmi 2013 a 2019 došlo podľa všetkého k poklesu v 19 členských štátoch (z 26, keďže nie sú k dispozícii odhady za rok 2013 v prípade Malty), pričom výnimku tvoria Bulharsko, Francúzsko, Holandsko, Litva, Nemecko, Rumunsko a Taliansko. Môže to odrážať pokrok dosiahnutý v boji proti nedeklarovanej práci okrem iného prostredníctvom zmien v pracovnoprávnych predpisoch, zvýšených zdrojov pre inšpektoráty práce, ako aj opatrení na riešenie porušení a zabezpečenie dodržiavania predpisov (pozri oddiel 2.3.2). Podľa nadácie Eurofound[193] sa zdroje vyčlenené na inštitúcie presadzovania práva vo väčšine krajín EÚ za posledné desaťročie skutočne zvýšili. Mnohé členské štáty však v roku 2021 ešte stále nedosahovali odporúčaný počet inšpektorov na 10 000 zamestnaných osôb. Európska platforma boja proti nedeklarovanej práci podporuje výmenu najlepších postupov medzi krajinami EÚ vrátane navrhovania a monitorovania kľúčových ukazovateľov výkonnosti (KPI) s cieľom hodnotiť účinnosť inšpektorátov práce.[194]

Vďaka oživeniu po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 klesla dlhodobá nezamestnanosť, no niektoré členské štáty naďalej čelia značným výzvam. V roku 2022 dosiahla miera dlhodobej nezamestnanosti v EÚ 2,4 %, čo je o 0,4 percentuálneho bodu menej než v predchádzajúcom roku, pričom k poklesu došlo takmer vo všetkých členských štátoch (pozri graf 2.3.7). Rozdiel medzi najvyššou a najnižšou mierou v rámci všetkých krajín EÚ sa znížil z 8,4 percentuálneho bodu v roku 2021 na 7,2 percentuálneho bodu v roku 2022, čo je znakom konvergencie smerom nahor, pričom tento výsledok vyplýva z toho, že členské štáty s najvyššími mierami v roku 2022 zaznamenali najvýraznejšie medziročné zlepšenie. Ide o Grécko (-1,5 percentuálneho bodu na 7,7 %), Španielsko (-1,2 percentuálneho bodu na 5 %) a Taliansko (-0,8 percentuálneho bodu na 4,6 %). Výrazný pokles zaznamenalo aj Rakúsko (-0,8 percentuálneho bodu), ale na relatívne nízkej úrovni (1,2 % v roku 2022). Na druhej strane miera dlhodobej nezamestnanosti stúpla na Slovensku, ktoré je aktuálne „krajinou s kritickou situáciou“, v Rumunsku, ktoré je teraz „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“, a na Malte, ktorá je označená za „krajinu s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie“. Naopak, Dánsko, Rakúsko, Česko, Nemecko, Estónsko, Írsko, Luxembursko, Maďarsko, Holandsko a Poľsko sú „krajinami s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“ a v roku 2022 zaznamenali nízku a vo všeobecnosti klesajúcu mieru. Rozdiely v miere dlhodobej nezamestnanosti medzi mužmi a ženami boli

192 K odhadom skutočného rozsahu ekonomiky nedeklarovanej práce treba pristupovať opatrne. Pozri Franic, J., *Extent of undeclared work in the European Union* (Rozsah nedeklarovanej práce v Európskej únii). Európsky orgán práce: Európska platforma boja proti nedeklarovanej práci, 2023.

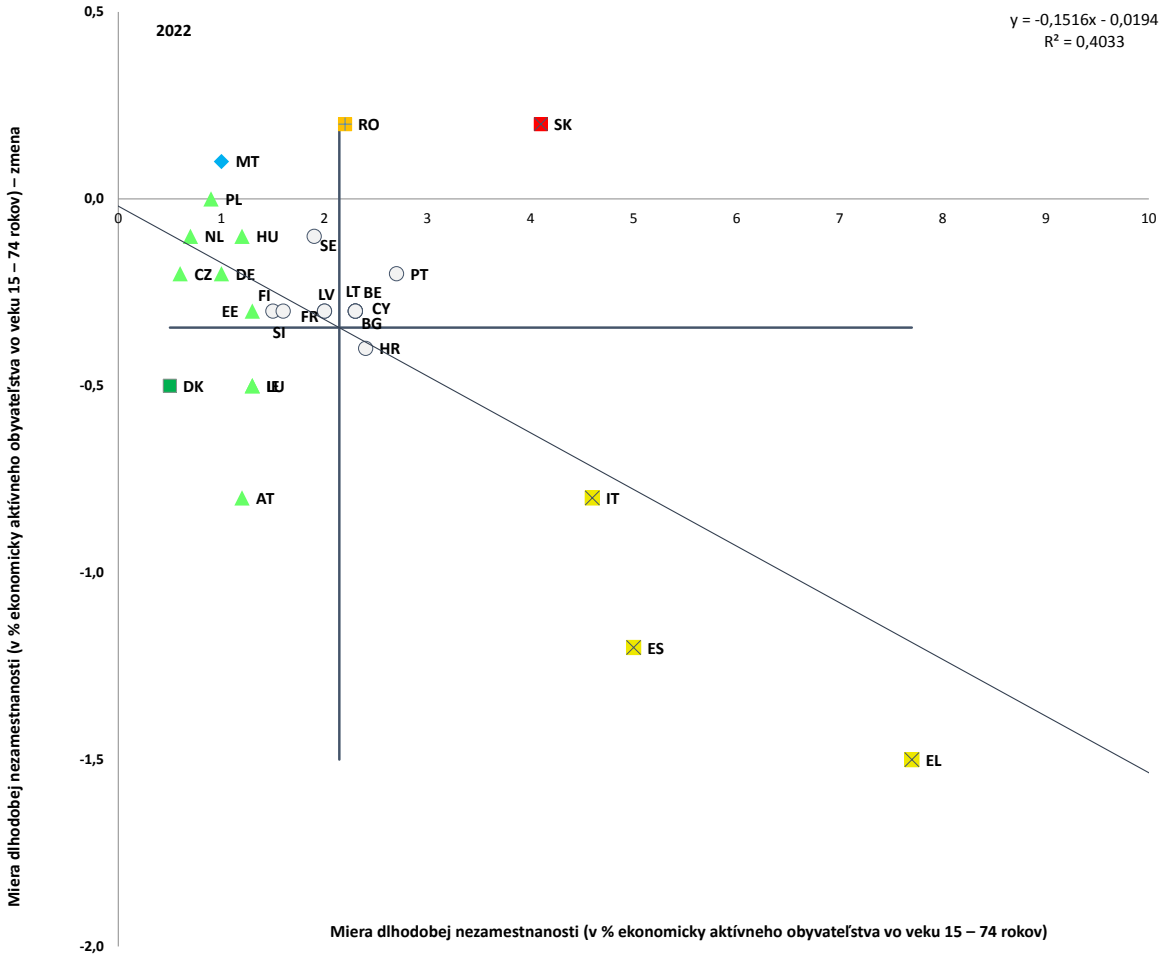
193 Sieť európskych korešpondentov nadácie Eurofound. Pozri: Eurofound, *Minimum wages: Non-compliance and enforcement across the EU* (Minimálne mzdy: Nedodržiavanie predpisov a presadzovanie práva v EÚ), 2023 (pripravuje sa).

194 Williams, C. a kol., *Key Performance Indicators measuring the effectiveness of labour inspectorates* (Kľúčové ukazovatele výkonnosti na meranie účinnosti inšpektorátov práce). Európsky orgán práce: Európska platforma boja proti nedeklarovanej práci, 2023.

v roku 2022 vo väčšine členských štátov nízke (menej než 0,5 percentuálneho bodu), s výnimkou Grécka (5 percentuálnych bodov), Španielska (2 percentuálne body) a Lotyšska (1,2 percentuálneho bodu). Pozorujú sa aj veľké regionálne rozdiely (pozri graf 7 v prílohe 5), pričom najväčší rozptyl v miere dlhodobej nezamestnanosti na úrovni NUTS-II je v Rakúsku (79,7 %), Taliansku (69,9 %), Bulharsku (67,9 %) a Belgicku (64,1 %).[195] Kľúčom k riešeniu tejto výzvy je naďalej pokrok členských štátov pri vykonávaní odporúčania Rady z roku 2016 týkajúceho sa integrácie dlhodobo nezamestnaných.[196]

Graf 2.3.7: Miera dlhodobej nezamestnanosti klesá takmer vo všetkých členských štátoch, najmä v tých s najvyššou mierou dlhodobej nezamestnanosti

Miera dlhodobej nezamestnanosti, úrovne v roku 2022 a zmeny oproti roku 2021 (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Vymedzenie sa líši v prípade ES a FR.
Zdroj: Eurostat [tesem130], VZPS v EÚ.

Miera účasti na aktivačných opatreniach sa medzi jednotlivými členskými štátmi líši, a to aj pri zohľadnení rozdielov v miere dlhodobej nezamestnanosti medzi jednotlivými

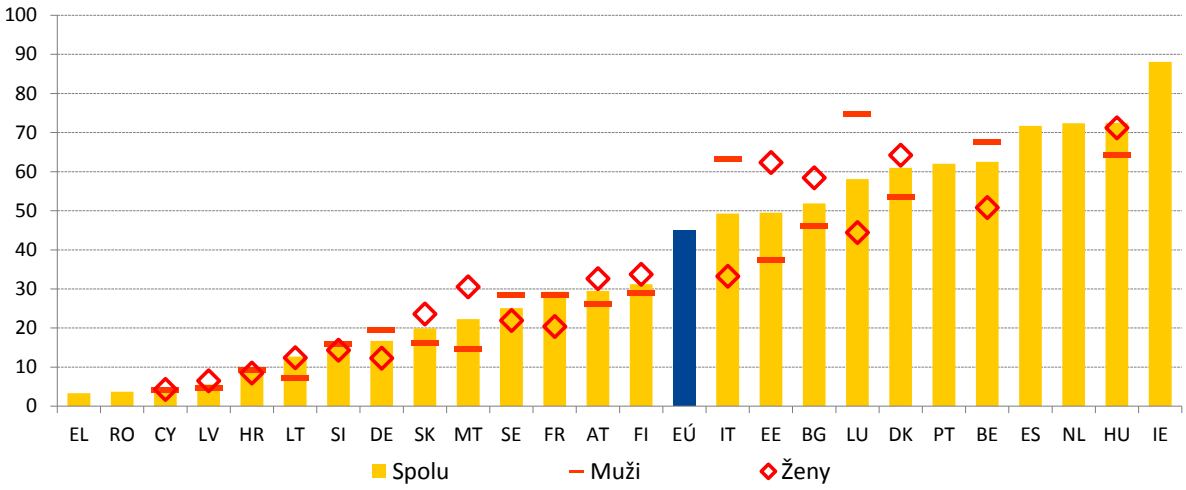
195 Eurostat [lfst_r_lmdltu].

196 COM(2019) 169 final, o hodnotení odporúčania Rady týkajúceho sa integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce.

krajinami. V roku 2021 sa podiel nezamestnaných osôb, ktoré chcú pracovať a zúčastnili sa na opatreniach aktívnej politiky trhu práce, v jednotlivých členských štátoch výrazne líšil. Na jednej strane sú krajiny ako Grécko, Rumunsko, Cyprus, Lotyšsko a Chorvátsko s hodnotami pod 10 %. Na druhej strane figuruje Írsko, v ktorom tento podiel dosiahol takmer 90 %, a Maďarsko, Holandsko a Španielsko s viac než 70 %. V niektorých krajinách (Luxembursko, Taliansko, Estónsko, Belgicko, Malta) existujú výrazné rozdiely v účasti mužov a žien (t. j. na úrovni 15 percentuálnych bodov alebo výrazne vyššej, pozri graf 2.3.8).[197] V členských štátoch s relatívne vysokou, ale zlepšujúcou sa mierou dlhodobej nezamestnanosti zostáva kľúčom k riešeniu tejto výzvy podrobnejšie monitorovanie účasti na aktivačných opatreniach a posudzovanie kvality a účinnosti intervencií vrátane prepojení so sociálnou ochranou.

Graf 2.3.8: Rozdielna miera účasti na aktívnych politikách trhu práce v jednotlivých členských štátoch a značné rozdiely medzi mužmi a ženami v niektorých členských štátoch

Účastníci pravidelných intervencií v rámci politiky trhu práce (kategórie 2 – 7) na 100 nezamestnaných osôb, ktoré chcú pracovať, všetky vekové kategórie, výsledky podľa rodu, 2021



Poznámka: Časový rad pre CZ nie je k dispozícii. Najnovšie dostupné údaje týkajúce sa žien za EL, IE, NL, PT, PL (2019) a za RO (2020). Nie je k dispozícii žiadne členenie podľa rodu na úrovni EÚ. Hodnoty nad 100 % by mohli naznačovať, že ľudia sú registrovaní v súbore údajov aktívnej politiky trhu práce viac než raz z dôvodu ich účasti na rôznych kategóriách opatrení alebo preto, že účastníci nie sú registrovaní ako uchádzači o zamestnanie.
Zdroj: Eurostat [lmp_ind_actsup].

Jedným z kľúčových cieľov odporúčania Rady týkajúceho sa integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce je poskytnúť dohody o pracovnej integrácii všetkým osobám, ktoré sú v evidencii najmenej 18 mesiacov. V roku 2021 sa na trh práce vrátilo 54,4 % všetkých dlhodobo nezamestnaných v EÚ, ktorým bola ponúknutá osobitná dohoda o pracovnej integrácii. Ešte vyšší podiel, 61,1 %, bol zaznamenaný v prípade dlhodobo nezamestnaných, ktorí dostali individualizované akčné plány s hĺbkovým posúdením. Podiel dlhodobo nezamestnaných, ktorí dostali riadne individualizované akčné plány a ktorí boli prijatí do zamestnania, bol však nižší, a to 47,7 %, čo je pod priemerom 49,9 % v roku 2021. Zatiaľ čo polovica členských štátov dosiahla v roku 2021 aspoň 95 % pokrytie, zostalo deväť

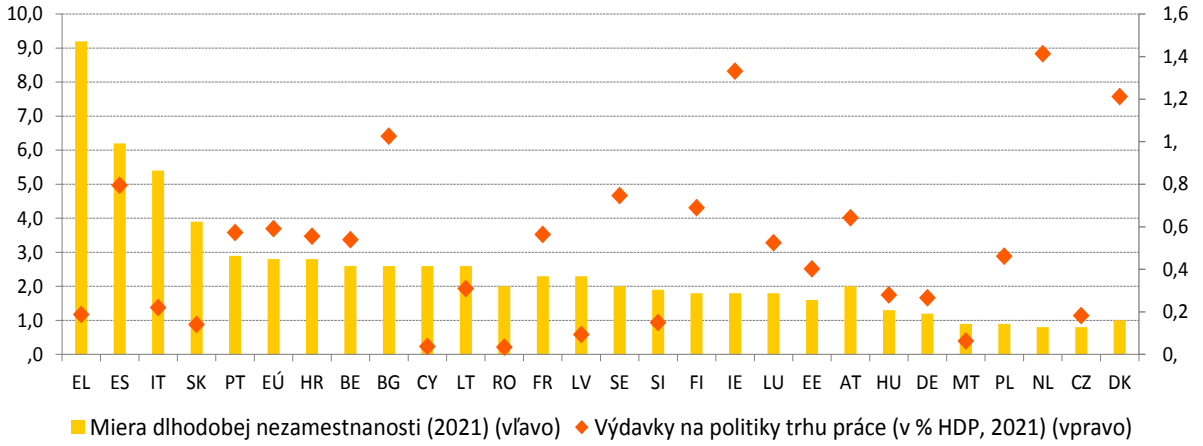
[197] Opatrenia politiky trhu práce (kategórie 2 – 7) zahŕňajú okrem iného poskytovanie odbornej prípravy (2), stimuly na prijímanie do zamestnania (4), podporu zamestnanosti a rehabilitácie (5), priame vytváranie pracovných miest (6) a stimuly na začatie podnikateľskej činnosti (7). Tento ukazovateľ by sa však mal vykladať opatrne, pretože meria len účasť na politikách trhu práce (a nie ich účinnosť).

krajín, v ktorých sedem rokov po prijatí odporúčania Rady najmenej jeden z troch dlhodobo nezamestnaných, ktorý je v evidencii 18 mesiacov alebo dlhšie, nedostal individualizovaný akčný plán. To poukazuje na význam intenzívnejšieho cieleného úsilia v dotknutých členských štátoch.[198]

Účinné aktívne politiky trhu práce zohrávajú kľúčovú úlohu pri zvyšovaní miery zamestnanosti, podpore prechodu zo zamestnania do zamestnania a riešení nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ, pričom výdavky v jednotlivých členských štátoch sa značne líšia. Analýza výdavkov na opatrenia trhu práce v percentuálnom podiele HDP môže slúžiť ako ukazovateľ úsilia členských štátov o riešenie výziev v oblasti integrácie do trhu práce, najmä ak sa analyzujú spoločne s mierou dlhodobej nezamestnanosti.[199] Napríklad Španielsko v roku 2021 vynaložilo relatívne viac prostriedkov na intervencie aktívnej politiky trhu práce (t. j. 0,8 % HDP), pričom malo relatívne vysokú mieru dlhodobej nezamestnanosti, a to viac než 6 % (pozri graf 2.3.9). V Grécku, Taliansku a na Slovensku, ktoré majú dlhodobú mieru nezamestnanosti nad priemerom EÚ (viac než 9 % v Grécku, 5 % v Taliansku a okolo 4 % na Slovensku), boli výdavky na opatrenia trhu práce naopak relatívne nízke (t. j. na úrovni 0,2 % HDP alebo okolo tejto úrovne). V Holandsku, Írsku a Dánsku boli výdavky na opatrenia trhu práce relatívne vysoké, a to na úrovni 1,2 % HDP v roku 2021 alebo vyššej, ale pri nízkom podiele dlhodobo nezamestnaných (t. j. nižšom než 2 %). Napokon v krajinách ako Portugalsko, Chorvátsko a Belgicko sa úroveň výdavkov pohybovala okolo priemeru EÚ, rovnako ako ich miera dlhodobej nezamestnanosti.

Graf 2.3.9: Medzi členskými štátmi existujú značné rozdiely, pokiaľ ide o výdavky na aktiváciu

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



Zdroj: Eurostat [lmp_expsumm], databáza politiky trhu práce a [tesem130], VZPS v EÚ.

Verejné služby zamestnanosti (VSZ) pokračovali v digitalizácii svojich služieb a posilňovaní spolupráce so zamestnávateľmi. Po pandémii ochorenia COVID-19 VSZ

198 Európska komisia, *Data collection for monitoring of the LTU Recommendation: 2021* (Zber údajov na účely monitorovania odporúčania týkajúceho sa dlhodobej nezamestnanosti: 2021), 2022.

199 Pokiaľ ide o účinnosť aktívnych politík trhu práce financovaných z ESF, v nedávnej metaanalýze kontrafaktuálnych hodnotení vplyvu ESF sa naznačuje, že v priemere majú pozitívny vplyv na pravdepodobnosť prijatia účastníkov do zamestnania.

postupne rozvíjali svoje služby (t. j. registráciu, profilovanie, zosúlaďovanie ponúkaných a požadovaných pracovných miest a poskytovanie poradenstva a odbornej prípravy) prostredníctvom digitálnych platforiem. Do svojej práce takisto ďalej integrovali využívanie nástrojov na získavanie informácií o zručnostiach.[200] VSZ zintenzívnili spoluprácu so zamestnávateľmi, v niektorých prípadoch aj prostredníctvom rozvoja nových služieb pre zamestnávateľov v oblasti budovania značky, vzťahov s verejnosťou a riadenia ľudských zdrojov. Vo všeobecnosti sa posilnila spolupráca s miestnymi a regionálnymi orgánmi, napríklad pri práci so zraniteľnými skupinami. V nadväznosti na útočnú vojnu Ruska proti Ukrajine zohrali VSZ kľúčovú úlohu pri podpore integrácie vysídlených osôb z Ukrajiny do trhu práce. V apríli 2023 bol ich celkový počet registrovaný v rámci VSZ 344 000. Podľa údajov 19 VSZ je v príslušných krajinách zamestnaných približne 1,5 milióna vysídlených osôb.[201]

Počet krátkodobo nezamestnaných, na ktorých sa vzťahuje pokrytie dávkami v nezamestnanosti, sa v roku 2022 v EÚ a takmer vo všetkých členských štátoch mierne znížil. Ich podiel sa znížil zo 42,2 % v roku 2021 na 40 % v roku 2022 (pozri graf 2.3.10).[202] Je možné pozorovať značné rozdiely medzi jednotlivými členskými štátmi. Zatiaľ čo najväčší pokles zaznamenali Litva (–9,9 percentuálneho bodu), Holandsko (–9,1 percentuálneho bodu) a Portugalsko (–9,1 percentuálneho bodu), pokrytie sa zvýšilo v Taliansku (3,9 percentuálneho bodu) a Chorvátsku (2,8 percentuálneho bodu). V roku 2022 bola najvyššia miera pokrytia zaznamenaná v Nemecku (90 %) a vo Fínsku (viac než 50 %), po ktorých nasledovali Francúzsko, Belgicko, Litva a Estónsko s nižšími hodnotami, no stále na úrovni 40 % alebo vyššej. Najnižšia miera pokrytia bola naopak zaznamenaná v Rumunsku, Poľsku a na Cypre (pod 15 %). V roku 2022 dostávalo dávky alebo pomoc v EÚ 35 % nezamestnaných v evidencii menej ako jeden rok, v roku 2021 to bolo 37,8 %.

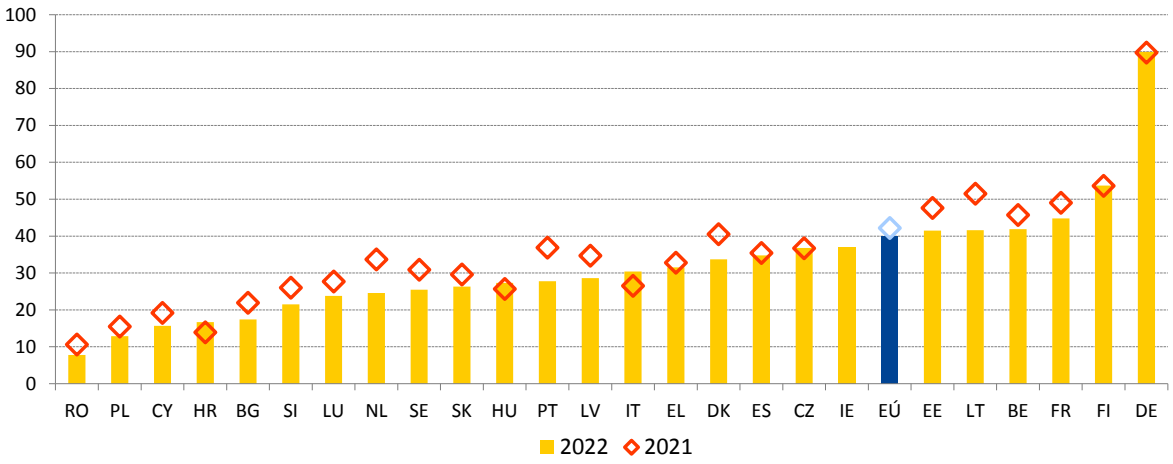
200 Pozri Európska komisia, *Annual Report:European Network of Public Employment Services (PES)* (Výročná správa: Európska sieť verejných služieb zamestnanosti), 2022; Európska komisia, *Main outcomes of the third cycle of PES Benchlearning* (Hlavné výsledky tretieho cyklu referenčného učenia v rámci verejných služieb zamestnanosti), Sieť verejných služieb zamestnanosti, 2022 a *Európska komisia, Peters, M., Assessment report on PES capacity: 2022* (Hodnotiaca správa o kapacite verejných služieb zamestnanosti), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2022.

201 Porovnateľnosť údajov o zamestnanosti môže byť ovplyvnená používaním rôznych zdrojov v jednotlivých krajinách. Tieto štatistické údaje by sa preto mali vykladať opatrne. Pozri Európska komisia, GR EMPL, dotazník siete verejných služieb zamestnanosti pre verejné služby zamestnanosti (správy) a Európsky orgán práce, *Overview of the measures taken by EU and EFTA countries regarding employment and social security of displaced persons from Ukraine* (Prehľad opatrení prijatých krajinami EÚ a EZVO v oblasti zamestnanosti a sociálneho zabezpečenia vysídlených osôb z Ukrajiny), február 2023.

202 Krátkodobo nezamestnané osoby sú osoby, ktoré sú nezamestnané menej ako 12 mesiacov.

Graf 2.3.10: Mierny pokles miery pokrytia dávkami v nezamestnanosti takmer vo všetkých členských štátoch a pretrvávajúce rozdiely

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



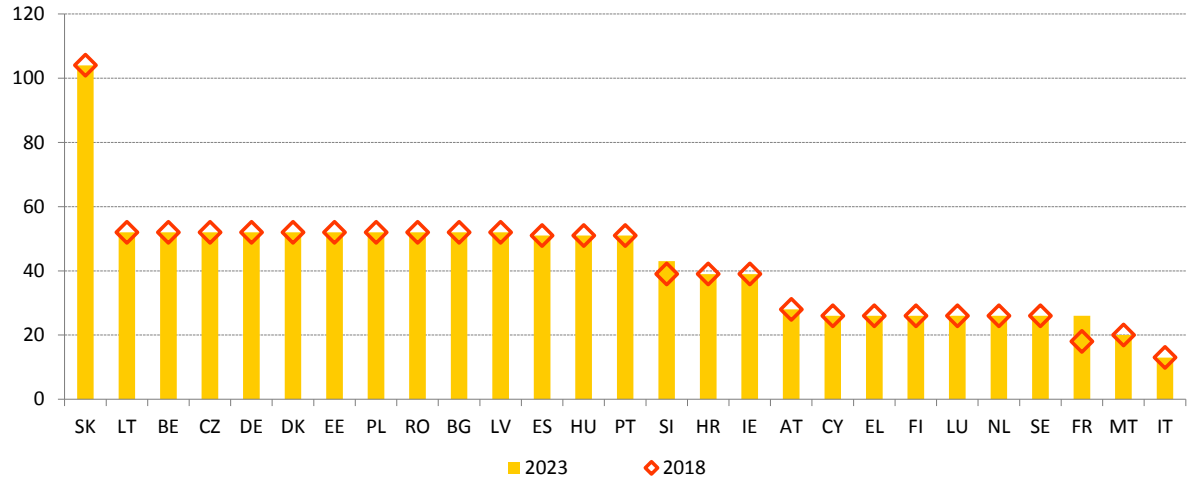
Poznámka: Nie sú k dispozícii údaje z roku 2021 za IE a MT. Nie sú k dispozícii údaje z roku 2022 za AT a MT.
Zdroj: Eurostat [lfsa_ugadra], VZPS v EÚ.

Obdobie poistenia na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti zostalo v roku 2023 v podstate stabilné, rovnako ako maximálne trvanie nároku na dávku.[203] Obdobie poistenia na vznik nároku na dávku zostalo stabilné takmer vo všetkých členských štátoch a pohybovalo sa od 13 týždňov platenia poistného v Taliansku do 104 týždňov na Slovensku (pozri graf 2.3.11). Vo Francúzsku sa maximálne trvanie poskytovania dávok (v prípade pracovníka s ročnou pracovnou históriou) v roku 2019 predĺžilo z 52 na 72 týždňov, zatiaľ čo v Lotyšsku sa v roku 2020 skrátilo z 39 na 35 týždňov. Vo všetkých ostatných členských štátoch zostala dĺžka trvania za posledných päť rokov nezmenená, pričom medzi členskými štátmi pretrvávajú značné rozdiely (pozri graf 2.3.12). Celkovo je v 16 krajinách EÚ možné požiadať o dávku v nezamestnanosti s ročnou pracovnou históriou najviac na šesť mesiacov (24 týždňov). Náhrada príjmu je naďalej úzko spojená s dĺžkou obdobia nezamestnanosti. V grafe 2.3.13 sa porovnávajú čisté miery náhrady pre zamestnancov s nízkou mzdou (na úrovni 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 sa pohybujú na úrovni od 7,9 % predchádzajúcich (čistých) príjmov v Maďarsku po 90 % v Belgicku. V Luxembursku, Dánsku, vo Francúzsku a Fínsku je miera náhrady (ktorá je vo všetkých uvedených krajinách vyššia ako 60 % a v niektorých prípadoch výrazne nad touto úrovňou) rovnaká aj v 12. mesiaci obdobia nezamestnanosti.

[203] 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 krízu spôsobenú ochorením COVID-19.

Graf 2.3.11: Až na zopár výnimiek zostalo obdobie prispievania na vznik nároku na dávky v nezamestnanosti v posledných piatich rokoch stabilné

Dĺžky požadovaného obdobia poistenia na vznik nároku (v týždňoch, 2023 a 2018)

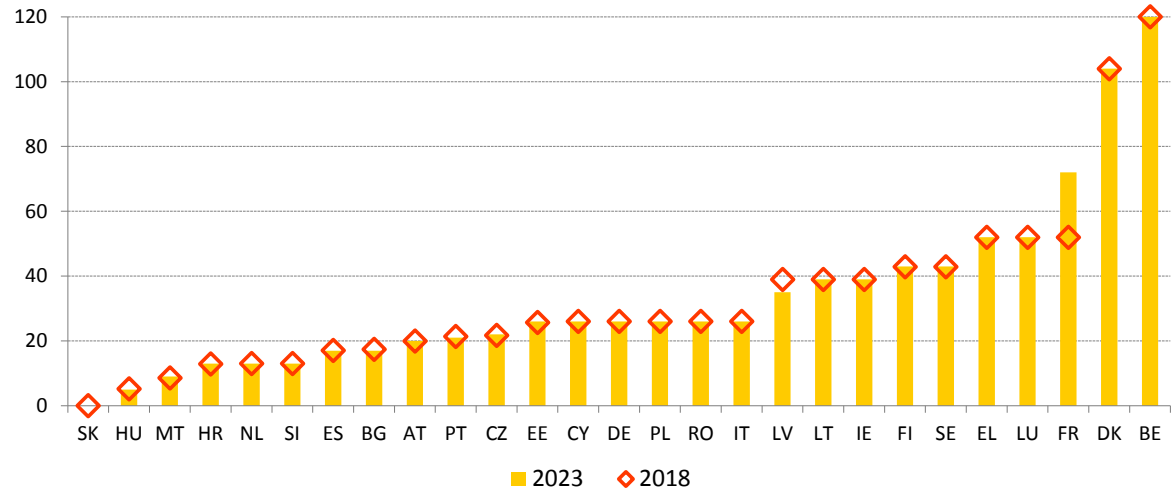


Poznámka: Na Malte (2018 a 2023) musí mať dotknutá osoba od začiatku pracovnej histórie uhradených aspoň 50 týždenných príspevkov, z ktorých najmenej 20 musí byť uhradených alebo pripísaných v predchádzajúcich dvoch kalendárnych rokoch; v Írsku (2018 a 2023) musí mať dotknutá osoba od začiatku pracovnej histórie uhradených aspoň 104 týždenných príspevkov; v Rakúsku (2023) 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 2018 a január 2023).

Graf 2.3.12: Vo väčšine členských štátov umožňuje jednoročná pracovná história prístup k dávkam v nezamestnanosti na maximálne 6 mesiacov

Maximálne trvanie poskytovania dávok v počte týždňov pri jednoročnej pracovnej histórii (v týždňoch, 2023 a 2018)

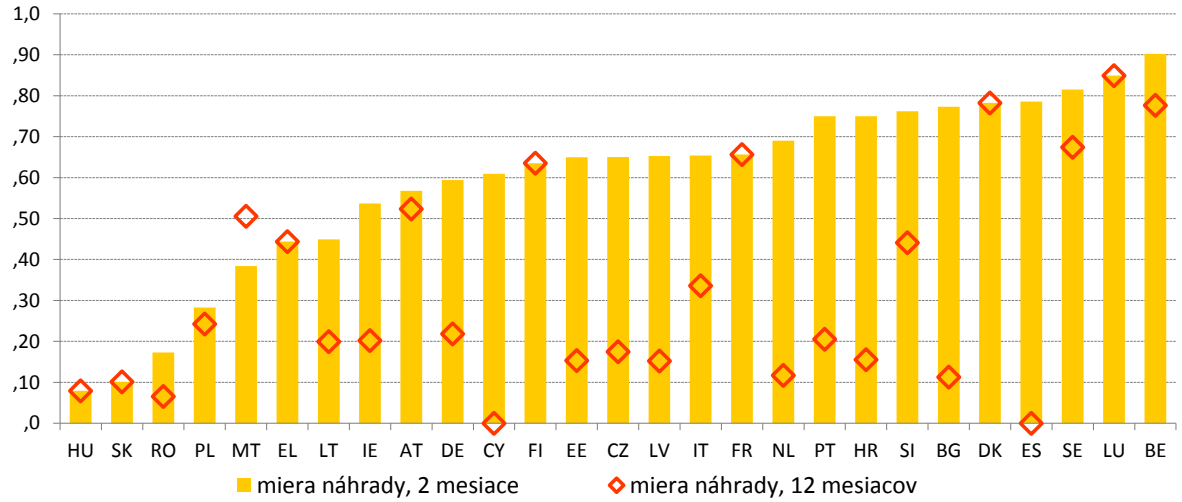


Poznámka: V Belgicku je trvanie poskytovania dávok neobmedzené. Na Cypre sa týždne počítajú na základe šiestich pracovných dní za týždeň. V Írsku sa dávka vypláca 39 týždňov (234 dní) len osobám, ktoré do systému sociálneho zabezpečenia uhradili aspoň 260 týždenných príspevkov. Na Slovensku osoba, ktorá 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 dĺžka trvania závisí od úrovne miery nezamestnanosti v danom regióne v porovnaní s celoštátnym priemerom.

Zdroj: databáza MISSOC (január 2018 a január 2023) a vnútroštátne právne predpisy.

Graf 2.3.13: Miera náhrady dávok v nezamestnanosti v druhom mesiaci nezamestnanosti vo väčšine členských štátov presahuje 60 %

Čistá miera náhrady dávok v nezamestnanosti na úrovni 67 % priemernej mzdy v druhom a dvanástom mesiaci nezamestnanosti (2022)



Poznámka: Tento ukazovateľ sa počíta pre prípad slobodnej bezdetnej osoby vo veku 20 rokov s krátkou pracovnou históriou (jeden rok). Zahrnuté sú rôzne zložky príjmu, dávky v nezamestnanosti a ďalšie dávky (napríklad sociálna pomoc a príspevky na bývanie).
Zdroj: Výpočty Európskej komisie, na základe údajov modelu daňových výhod OECD.

Celkové číselné údaje týkajúce sa mobility v rámci EÚ zostali v rokoch 2016 až 2022 stabilné, rovnako ako zloženie tokov podľa občianstva. V roku 2021 bol zaznamenaný najväčší čistý ročný odlev štátnych príslušníkov EÚ z Poľska, po ktorom nasledovalo Nemecko a Taliansko. Vo všetkých ostatných členských štátoch boli toky štátnych príslušníkov EÚ do danej krajiny a z nej pomerne vyrovnané. Napriek 8 % nárastu cezhraničnej mobility pracovníkov v EÚ v rokoch 2021 až 2022 zostal smer tokov cezhraničnej mobility v podstate nezmenený. Celkovo k nemu dochádza najmä medzi regiónmi EÚ, ktoré spolu geograficky susedia a medzi ktorými sú viditeľnejšie rozdiely v priemerných mzdách a pracovných podmienkach.[204]

Sociálni partneri zohrávajú kľúčovú úlohu pri navrhovaní a vykonávaní reforiem a politík na vnútroštátnej úrovni, ktoré podporujú zamestnanosť, kvalitné pracovné miesta, rozvoj zručností a sociálnu ochranu. Na obrázku 2.3.14 je znázornená účasť sociálnych partnerov v 440 prípadoch, v ktorých vlády prijali právne predpisy alebo implementovali iné (nezáväzné) dokumenty, ako aj tripartitné dohody v období od januára 2022 do júla 2023.[205] Uvedená miera zapojenia sa líši v závislosti od tematickej oblasti, dokonca aj v rámci tej istej krajiny. Najvyššia miera zapojenia sociálnych partnerov bola zaznamenaná v oblasti ochrany zamestnanosti a udržania pracovnej sily, po ktorej nasledovala ochrana príjmov a podpora pri udržaní podnikania. Celkovo možno konštatovať, že lepšie výsledky hodnotenia kvality a intenzity zapojenia dosiahli členské štáty so zaužívanou tradíciou sociálneho dialógu, čo možno aj očakávať, a to aj pokiaľ ide o porady

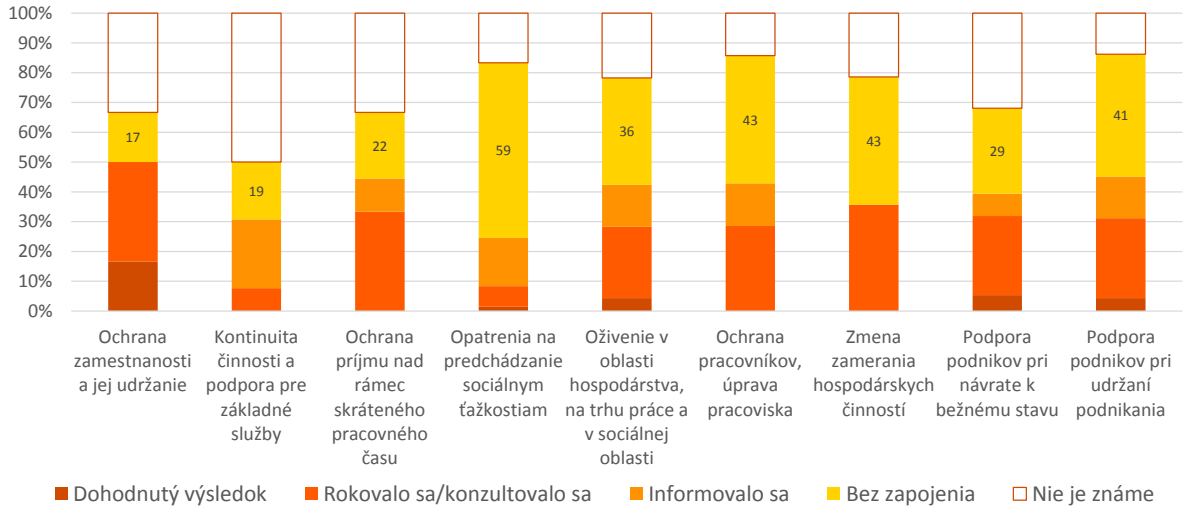
[204] Pozri Európska komisia (2023), Výročná správa o mobilite pracovnej sily v rámci EÚ (pripravuje sa).

[205] Pozri Eurofound, *Involvement of social partners in the implementation of national recovery and resilience plans* (Zapojenie sociálnych partnerov do vykonávania národných plánov obnovy a odolnosti). Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2023. Kľúčové opatrenia možno nájsť v databáze EU PolicyWatch nadácie Eurofound.

v kontexte európskeho semestra. V záveroch z ročných hodnotení mnohostranného dohľadu, ktoré vykonáva Výbor pre zamestnanosť (EMCO), sa medzitým zdôraznilo, že hoci je inštitucionálny rámec pre sociálny dialóg vo všetkých členských štátoch až na pár výnimiek primeraný, je naďalej mimoriadne dôležité vyhýbať sa tomu, aby boli sociálni partneri zapájaní len formálne, a zabezpečiť včasné a zmysluplné porady počas celého procesu tvorby politiky. V uvedených hodnoteniach sa takisto zdôraznilo, že kvalita porád sa môže zlepšiť, ak sa porady opierajú o zistenia založené na dôkazoch a predbežné posúdenia vplyvu navrhovaných právnych predpisov.[206] Viac než dva roky po prijatí Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti vo väčšine členských štátov napredujú procesy sociálneho dialógu týkajúce sa vykonávania plánov obnovy a odolnosti.[207] Vzhľadom na odlišnú rýchlosť vykonávania plánov obnovy a odolnosti sa podľa prieskumu, ktorý uskutočnila nadácia Eurofound v júni 2023, viacerí sociálni partneri domnievajú, že v niektorých členských štátoch naďalej existuje priestor na zlepšenie.[208]

Graf 2.3.14: Miera zapojenia sociálnych partnerov sa líši v závislosti od tematickej oblasti

Forma zapojenia sociálnych partnerov do navrhovania politických opatrení v rámci obnovy



Poznámka: Politické opatrenia, kolektívne zmluvy a podnikové postupy prijaté vládami, sociálnymi partnermi a inými aktérmi, zozbierané od januára 2022 do júla 2023. Graf zahŕňa 440 prípadov prijatia právnych predpisov alebo nezáväzných dokumentov považovaných za dokumenty patriace do oblasti pôsobnosti sociálnych partnerov.
Zdroj: databáza EU PolicyWatch nadácie Euroufound.

Na základe návrhu Komisie z 25. januára 2023 prijala Rada v júni 2023 odporúčanie týkajúce sa posilnenia sociálneho dialógu v Európskej únii. Členským štátom sa v ňom odporúča, aby zaistili *priaznivé prostredie* pre bipartitný a tripartitný sociálny dialóg vrátane kolektívneho vyjednávania vo verejnom a v súkromnom sektore na všetkých úrovniach,

206 Stanovisko Výboru pre zamestnanosť a Výboru pre sociálnu ochranu 9955/23.

207 Európska komisia, *Správa Komisie Európskemu parlamentu a Rade – Správa o preskúmaní vykonávania Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti*, COM(2022) 383 final, 2022.

208 Výsledky prebiehajúcej štúdie nadácie Eurofound o zapojení národných sociálnych partnerov do vykonávania plánov obnovy a odolnosti. Súhrnné výsledky názorov, ktoré sieti národných korešpondentov nadácie Eurofound vyjadrilo 174 sociálnych partnerov a zástupcov vlád. Pozri Eurofound, *Involvement of social partners in the implementation of national recovery and resilience plans* (Zapojenie sociálnych partnerov do vykonávania národných plánov obnovy a odolnosti), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, 2023.

v ktorom sa i) dodržiavajú základné práva na slobodu združovania a na kolektívne vyjednávanie; ii) podporujú silné, nezávislé odborové zväzy a organizácie zamestnávateľov v záujme podpory zmysluplného sociálneho dialógu; iii) uplatňujú opatrenia na posilnenie kapacity odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov; iv) zabezpečuje prístup k relevantným informáciám, ktoré sú potrebné pre účasť na sociálnom dialógu; v) podporuje zapájanie všetkých strán do sociálneho dialógu; vi) podporuje kolektívne vyjednávanie v novom svete práce a spravodlivá a primeraná transformácia na klimaticky neutrálne hospodárstvo a ktoré sa prispôsobuje digitálnemu veku, a vii) poskytuje primeraná inštitucionálna podpora v záujme podpory zmysluplného sociálneho dialógu.[209] V súlade s usmerneniami pre politiky zamestnanosti z roku 2023 sa v odporúčaní Rady členské štáty vyzývajú, aby *zmysluplne a včas* zapájali sociálnych partnerov. V odporúčaní sa ďalej požaduje *systematické* zapojenie sociálnych partnerov do navrhovania a vykonávania politík zamestnanosti a sociálnych politík a prípadne hospodárskych a iných verejných politík.

V rámci Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+) sa vyžaduje, aby členské štáty, ktorým bolo adresované odporúčanie pre danú krajinu týkajúce sa sociálneho dialógu, vynaložili aspoň 0,25 % finančných prostriedkov na podporu budovania kapacít sociálnych partnerov a organizácií občianskej spoločnosti. Všetky ostatné členské štáty sa vyzývajú, aby zo zdrojov ESF+ vyčlenili primeranú sumu. Z predbežných údajov vyplýva, že 17 členských štátov má naprogramované vyčleniť viac než 0,5 % svojich finančných prostriedkov z ESF+ na podporu budovania kapacít sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti. Celkové pridelené rozpočtové prostriedky sa odhadujú na 1,07 miliardy EUR, čo predstavuje približne 0,75 % celkového financovania z ESF+ (v bežných cenách).[210]

V záujme dosiahnutia udržateľných a inkluzívnych zmien sú kľúčové konzultácie s organizáciami občianskej spoločnosti a ich zapojenie. V usmerneniach pre politiky zamestnanosti sa organizácie občianskej spoločnosti označujú za kľúčových partnerov pri prijímaní príslušných právnych predpisov a vládnych opatrení v oblasti zamestnanosti a sociálnych otázok. Úsilie o posilnenie zapojenia organizácií občianskej spoločnosti do tvorby príslušnej politiky, ktoré stavia na existujúcich vnútroštátnych postupoch a tradíciách, je kľúčové pri získavaní cenných poznatkov o existujúcich a vznikajúcich výzvach, ako aj o účinnosti politických intervencií v praxi. Rovnako ako v prípade sociálnych partnerov musia byť príslušné konzultácie zmysluplné, transparentné a včasné. Na úrovni EÚ sa s organizáciami občianskej spoločnosti konzultuje o prioritách a návrhoch politík, a to aj v kontexte európskeho semestra, sú zapojené do vykonávania politík a sú podporované prostredníctvom programov financovania EÚ vrátane zložky EaSI v rámci financovania z ESF+ a programu Občania, rovnosť, práva a hodnoty.

---

209 Oznámenie Komisie, *Posilnenie sociálneho dialógu v Európskej únii: využitie jeho plného potenciálu na riadenie spravodlivej transformácie* a odporúčanie Rady týkajúce sa *posilnenia sociálneho dialógu v Európskej únii*.

210 Pridelené rozpočtové prostriedky na budovanie kapacít v rámci jednotlivých členských štátov ako percentuálny podiel z celkového financovania z ESF+ v danej krajine v období 2021 – 2027. Údaje zostavilo GR EMPL v júli 2023 len na informačné účely. Skutočné údaje podliehajú programovaniu a môžu sa líšiť.

2.3.2. Opatrenia prijaté členskými štátmi

Niektoré členské štáty vykonali revíziu právnych predpisov a prijali opatrenia s cieľom riešiť príčiny segmentácie trhu práce. V **Belgicku** sa v novom opatrení (t. j. v dohode federálnej vlády o trhu práce), ktoré bolo prijaté v januári 2023, stanovuje za určitých podmienok nový systém pre pracovníkov, ktorí môžu začať pracovať na novom pracovnom mieste počas výpovednej lehoty alebo sa počas jednej tretiny výpovednej lehoty zúčastňovať na včasných aktivačných opatreniach, pričom im zostane mzda a ostatné výhody. **Taliansko** v máji 2023 aktualizovalo právne predpisy s cieľom predĺžiť trvanie pracovných zmlúv na dobu určitú, ktoré teraz môžu presiahnuť 12 mesiacov a za určitých podmienok až 24 mesiacov. **Taliansko** takisto prijalo cielené opatrenie, na základe ktorého majú počas roku 2023 podniky, ktoré zamestnávajú na základe trvalých pracovných zmlúv alebo v ktorých zamestnanci prechádzajú z dočasnej pracovnej zmluvy na trvalú, výnimku z platenia príspevkov na sociálne zabezpečenie (v rámci limitu 8 000 EUR), pokiaľ ide o osoby, na ktoré sa vzťahuje systém minimálneho príjmu. **Španielsko** v júli 2022 zaviedlo zmeny v pravidlách platných pre štatutárnych zdravotníckych pracovníkov s cieľom znížiť počet pracovných zmlúv na dobu určitú v sektore verejného zdravotníctva. **Portugalsko** zaviedlo ako súčasť širšej reformy v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti zmeny v oblasti pracovných zmlúv na dobu určitú. Po prijatí nových ustanovení v máji 2023 je možné pracovné zmluvy na dobu určitú predlžovať štyrikrát (predtým šesťkrát). Maximálna dĺžka trvania po sebe nasledujúcich dočasných pracovných zmlúv u toho istého zamestnávateľa by zároveň nemala presahovať štyri roky a v prípade prekročenia tohto trvania sa má zmeniť na pracovnú zmluvu na neurčitý čas. Okrem toho **Portugalsko** prijalo ďalšie opatrenia týkajúce sa ukončenia pracovnej zmluvy na dobu určitú, v ktorých sa stanovuje náhrada zodpovedajúca 24 dňom základného platu ročne (predtým to bolo 18 dní). Zaviedli sa aj nové ustanovenia, ktorými sa mení skúšobná lehota pri pracovných zmluvách na dobu určitú v závislosti od trvania predchádzajúceho pracovného pomeru. **Česko** v apríli 2023 prijalo nové zmeny pracovného práva s cieľom zlepšiť ochranu dočasných agentúrnych zamestnancov na úroveň podobnú ochrane riadnych zamestnancov, napríklad v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

Rôzne členské štáty upravujú svoje právne predpisy na ochranu zamestnanosti. Španielsko prijalo v júni 2023 v rámci širšej reformy ustanovenia, ktorými sa pridávajú nové dôvody objektívnej neplatnosti prepustenia zamestnancov, ktorí sú na novozavedenej rodičovskej dovolenke alebo využívajú úpravu pracovného času. Takisto bol až do 31. decembra 2023 pre podniky, ktoré využívajú pomoc z verejných zdrojov, predĺžený zákaz prepúšťať zamestnancov z objektívnych dôvodov súvisiacich so zvýšením nákladov na energie. **Španielsko** prijalo vo februári 2023 nové pravidlá o ochrane oznamovateľov a boji proti korupcii s cieľom chrániť pracovníkov pred nepriaznivými alebo poškodzujúcimi dôsledkami v rámci ich pracovnoprávneho vzťahu. Napokon v septembri 2022 bola prijatá novela národného zákona o vede s cieľom zlepšiť pracovné podmienky a vytvoriť lepšie kariérne vyhliadky pre výskumných pracovníkov (t. j. podobne ako v prípade systému trvalých zamestnaneckých pomerov). **Francúzsko** prijalo vo februári 2023 ustanovenia o nových pravidlách výkonu regulovaných slobodných povolaní v rámci podniku. Zjednodušuje a objasňuje sa nimi právny rámec uplatniteľný na výkon týchto povolaní a nadobudnú účinnosť 1. septembra 2024. **Švédsko** v októbri 2022 v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti aktualizovalo svoj Zákonník práce s cieľom zvýšiť predvídateľnosť pre zamestnávateľov a zamestnancov zavedením jasných pravidiel týkajúcich sa prepúšťania z objektívnych dôvodov. Obdobie pracovnej zmluvy na dobu určitú bolo nahradené osobitným obdobím, ktoré umožňuje rýchlejší prístup k trvalému zamestnaniu.

Vo viacerých členských štátoch sa pokročilo v zavádzaní nových a implementácii existujúcich opatrení na podporu zdravého, bezpečného a prispôsobeného pracovného prostredia. Dánsko v marci 2023 v rámci rozsiahlej reformy prijalo novelu zákona o rovnakom zaobchádzaní. Nové ustanovenia zahŕňajú objasnenie zodpovednosti zamestnávateľa za určité priestupky vrátane obťažovania. **Nemecko** prijalo v júni 2022 cielené opatrenie na podporu inkluzívnejšieho trhu práce vrátane krokov na zvýšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na ceste na pracovisko, z pracoviska a na samotnom pracovisku. **Grécko** prijalo v auguste 2022 stratégiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na roky 2022 – 2027, ako aj sprievodný akčný plán na roky 2022 – 2023. Nová stratégia sa opiera o sociálny dialóg a dosahuje vyváženú účasť zamestnancov a zamestnávateľov na bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. **Španielsko** prijalo v marci 2023 stratégiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na roky 2023 – 2027 s cieľom ďalej zlepšovať podmienky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, znižovať počet nehôd na pracovisku a predvídať možné hrozby a riziká pre zdravie a bezpečnosť pracovníkov. Prvýkrát bolo medzi priority stratégie zaradené duševné zdravie. **Španielsko** už v októbri 2022 zriadilo nový fond pre odškodnenie (spravovaný Národným inštitútom sociálneho zabezpečenia), ktorý je určený pre obete vystavenia azbestu v práci, doma alebo v životnom prostredí. Neskôr bolo v máji 2023 prijaté cielené opatrenie na zníženie pracovných rizík vyplývajúcich z práce vonku v extrémnych poveternostných podmienkach. V tejto súvislosti musia podniky zaviesť viacero opatrení v závislosti od závažnosti podmienok (napr. vysoké teploty). Napokon **Poľsko** zverejnilo návrh nariadenia s cieľom aktualizovať existujúce minimálne zdravotné a bezpečnostné požiadavky týkajúce sa pracovných staníc s obrazovkami.

Viaceré členské štáty prijali opatrenia na zabezpečenie flexibilnejších foriem organizácie práce pre zamestnancov. **Belgicko** prijalo v januári 2023 reformu s cieľom zaviesť väčšiu flexibilitu pracovného času a lepšiu podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Toto opatrenie zahŕňa právo na štvordňový pracovný týždeň (odpracovaním väčšieho počtu hodín denne), právo na zmenu pracovného režimu (t. j. jeden týždeň odpracovať viac hodín a druhý menej) a včasné informovanie o pružnom rozvrhnutí pracovného času v prípade práce na kratší pracovný čas. **Portugalsko** prijalo v máji 2023 ustanovenia upravujúce preplácanie práce nadčas pracovníkom, ktorí majú nadčasy viac než 100 hodín ročne. Po prekročení uvedeného limitu sa v opatrení stanovujú sumy, ktoré sa musia vyplácať za hodinu alebo časť hodiny na základe rôznych kritérií. **Portugalsko** prijalo v júni 2023 v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti aj pilotný program na zavedenie štvordňového pracovného týždňa v súkromnom sektore. Zahŕňa skúšobné šesťmesačné obdobie, počas ktorého sa týždenný pracovný čas skráti na 36, 34 alebo 32 hodín bez zníženia mzdy. Po skončení tohto skúšobného obdobia bude mať podnik jeden mesiac na to, aby sa rozhodol, či bude v novom režime pokračovať (alebo od neho upustí).

Okrem toho niektoré členské štáty prijali nové ustanovenia alebo novelizovali existujúce právne predpisy o pracovnom čase a jeho organizácii s cieľom zohľadniť trendy týkajúce sa telepráce, práce na diaľku a práva na odpojenie sa. V **Chorvátsku** sa v rámci plánu obnovy a odolnosti aktualizovali vnútroštátne právne predpisy prostredníctvom novely Zákonníka práce, ktorá nadobudla účinnosť v januári 2023. Popri klasickej telepráci sa v nových právnych predpisoch zaviedla aj možnosť práce na diaľku, v rámci ktorej si zamestnanci môžu slobodne určiť miesto výkonu práce. V **Rumunsku** bol novelizovaný zákon č. 81/2018 o telepráci prostredníctvom mimoriadnych nariadení vlády v nadväznosti na rýchly rast počtu dohôd o telepráci, ktorý bol zaznamenaný počas pandémie ochorenia COVID-19. **Belgicko** v septembri 2022 stanovilo, že v prípade podnikov s 20 a viac zamestnancami musia podnikové kolektívne zmluvy alebo všeobecné pravidlá

zamestnávateľa obsahovať ustanovenia o práve pracovníkov na odpojenie sa. Podobné ustanovenia boli schválené v prípade večernej a nočnej práce za predpokladu splnenia určitých podmienok. **Poľsko** v apríli 2023 v súlade so svojím plánom obnovy a odolnosti zaviedlo predpisy týkajúce sa práce na diaľku. Súčasťou novelizácie Zákonníka práce a ďalších zákonov je nové vymedzenie práce na diaľku vrátane dvoch konkrétnych foriem telepráce: práce na diaľku (t. j. v prípade pracovníkov v povolaniach, ktoré sa vzhľadom na svoj charakter považujú za oprávnené) a príležitostnej telepráce (t. j. najviac 24 dní ročne na pracovníka). V **Luxembursku** bolo v júli 2023 novým zákonom zavedené právo na odpojenie sa, zatiaľ čo v **Rumunsku** umožňuje nový zákon prácu na diaľku zamestnancom s deťmi. **Taliansko** transponovalo „pracovný dekrét“ do zákona, v ktorom sa zavádzajú nové pravidlá o inteligentnej organizácii práce v prípade zraniteľných osôb. V rámci vykonávania plánu obnovy a odolnosti **Španielsko** plánuje prijať ustanovenia regulačného rozvoja týkajúce sa práv a podmienok pri telepráci vo verejnom sektore. Aj **Cyprus** v rámci plánu obnovy a odolnosti plánuje prijať nový návrh zákona, ktorý bude upravovať práva a povinnosti zamestnávateľov a zamestnancov využívajúcich teleprácu.

Niekoľko členských štátov prijalo opatrenia na zlepšenie pracovných podmienok pri práci pre platformy so zameraním najmä na odvetvia dopravy a doručovania, a to v nadväznosti na výrazný rast platformovej ekonomiky. Malta prijala v októbri 2022 nový zákon, ktorým sa pre pracovníkov digitálnych platforiem zaviedla domnienka o pracovnoprávnom vzťahu. Právne predpisy takisto zaisťujú, aby pracovníci platforiem dostávali mzdu na úrovni minimálnej mzdy alebo vyššej. V **Španielsku** sa v „zákone o doručovateľoch“, ktorý bol prijatý v roku 2021 v rámci plánu obnovy a odolnosti, stanovuje právna domnienka o pracovnoprávnom vzťahu v odvetví doručovania. V zákone sa zároveň priznáva zástupcom zamestnancov právo na informácie o parametroch algoritmov ovplyvňujúcich pracovné podmienky. V **Belgicku** sa prostredníctvom „dohody o práci“ z januára 2023 zavádza právna domnienka o pracovnoprávnom vzťahu pre pracovníkov platforiem. V tomto novom zákone sa uvádza osem kritérií, na základe ktorých pracovné súdy určia, či má byť pracovník klasifikovaný ako samostatne zárobkovo činná osoba alebo ako zamestnanec. V **Chorvátsku** sa návrhom zákona predloženým vo februári 2023 v rámci plánu obnovy a odolnosti zavádza spoločná zodpovednosť digitálnych pracovných platforiem a agregátorov pôsobiacich ako sprostredkovatelia vo vzťahu k pracovníkom platforiem. Hlavným cieľom je riešiť nesprávne klasifikovanie zamestnancov. V návrhu zákona sa uvádzajú faktory svedčiace o existencii pracovnoprávneho vzťahu s platformami alebo agregátormi bez ohľadu na typ zmluvy. **Portugalsko** v apríli 2023 upravilo svoj Zákonník práce a zaviedlo pre pracovníkov platforiem domnienku o pracovnoprávnom vzťahu na základe súboru šiestich kritérií. Okrem toho sa v zákone vyžaduje, aby zamestnávatelia poskytovali informácie a boli transparentní, pokiaľ ide o používanie algoritmov alebo umelej inteligencie v procesoch výberu a prepúšťania pracovníkov.

Niektoré členské štáty prijímajú opatrenia na boj proti nedeklarovanej práci s cieľom lepšie chrániť práva pracovníkov a zabezpečiť spravodlivú hospodársku súťaž. Taliansko prijalo v decembri 2022 v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti národný plán boja proti nedeklarovanej práci vrátane plánu jeho vykonávania. Aj **Chorvátsko** v rámci širšej reformy ako súčasť plánu obnovy a odolnosti prijalo nový pracovný zákon o sledovaní nedeklarovanej práce. V novom zákone z decembra 2022 sa vymedzuje nedeklarovaná práca a všetky jej znaky, poskytujú sa dodatočné prostriedky na lepšiu podporu inšpekcie práce, zavádzajú sa ustanovenia o priestupkoch a upravuje sa proces prechodu pracovníkov z nedeklarovanej práce na deklarovanú prácu. **Česko** zaviedlo v apríli 2023 zmeny právnych predpisov s cieľom zaistiť, aby zamestnávatelia nahlasovali a registrovali zamestnancov,

ktorí sú cudzími štátnymi príslušníkmi a majú nárok na dočasnú ochranu. Zámerom je chrániť osoby s dohodou o vykonávaní práce pred nezákonnými postupmi zamestnávateľov a zvýšiť efektívnosť výdavkov na sociálne zabezpečenie osôb, ktoré majú nárok na dočasnú ochranu. **Rumunsko** plánuje v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti zriadiť funkčnú digitálnu platformu na riadenie využívania poukážok pre pracovníkov v domácnosti a umožniť interoperabilitu operácií súvisiacich s poukážkami v rôznych verejných databázach.

Viaceré členské štáty prijali cielené opatrenia na riešenie dlhodobej nezamestnanosti a zabezpečenie odolnejšieho trhu práce. Belgicko začalo v apríli 2023 s finančnou podporou EÚ realizovať projekt „*Territoires zéro chômeurs de longue durée*“, ktorého cieľom je znížiť počet dlhodobo nezamestnaných a poskytnúť dodatočné pracovné príležitosti v konkrétnych oblastiach vo Valónskom regióne. **Cyprus** začal v októbri 2022 v rámci svojich VSZ navrhovať a realizovať štvormesačné programy individualizovanej podpory, pričom v každom z nich bude zapojených najmenej 40 zraniteľných nezamestnaných osôb. Tieto programy sú založené na častých stretnutiach a odporúčaniach, následných opatreniach a hodnotení. Zároveň **Španielsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti poskytuje od augusta 2021 financovanie nových územných projektov, v ktorých sa vypracúvajú individualizované plány pre dlhodobo nezamestnaných, vrátane podpory pre projekty v oblasti podnikania a mikropodnikania. **Švédsko** prijalo v marci 2023 cielené opatrenie na posilnenie podpory poskytovanej verejnými službami zamestnanosti (VSZ) osobám, ktoré sú dlhodobo nezamestnané alebo im hrozí, že sa stanú dlhodobo nezamestnanými. Niektoré opatrenia zahŕňajú špecializovanejšie intervencie alebo sú zamerané na posilnenie kapacít VSZ.

Viaceré členské štáty novelizovali existujúce rámce aktívnej politiky trhu práce s cieľom zvýšiť ich účinnosť pri nasmerovaní uchádzačov o zamestnanie na dostupné príležitosti. **Belgicko** prijalo v júli 2022 cielenú reformu na posilnenie aktivácie nezamestnaných a neaktívnych osôb a prechodu pracovníkov v regióne Flámsko. Toto opatrenie vychádza z dohody medzi regionálnou vládou a flámskymi sociálnymi partnermi. **Grécko** prijalo v auguste 2022 v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti národnú stratégiu pre aktívnu politiku trhu práce na roky 2022 – 2030. Stratégia zaisťuje holistický prístup k rozvoju a vykonávaniu aktivačných opatrení v kombinácii s inými politikami. Opatrenia v rámci stratégie sú financované aj z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti a ESF+. **Litva** zaviedla v júli 2022 v rámci širšej reformy osobitný status osoby pripravujúcej sa na trh práce. Cieľom je identifikovať a podporiť jednotlivcov, ktorí čelia problémom v prístupe k zamestnaniu. Toto opatrenie je v gescii obcí a zabezpečuje ho tím pre správu prípadov v spolupráci so sociálnymi partnermi. V decembri 2022 Litva v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti rozšírila existujúci rámec s cieľom uľahčiť aktiváciu osôb v zraniteľnej situácii a ich prechod do zamestnania. Tento model podpory zamestnanosti kombinuje poskytovanie poradenstva v oblasti zamestnanosti a rôznych konzultácií s priamou podporou príjmu v koordinácii so sociálnymi službami. **Španielsko** má v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti do konca roka 2024 vytvoriť sieť 20 centier pre orientáciu, podnikanie a inovácie pre zamestnanosť. Očakáva sa, že budú rozmiestnené po celom území (t. j. jedno centrum na úrovni ústrednej štátnej správy a po jednom v každom regióne) s cieľom zlepšiť koordináciu medzi regionálnymi VSZ. **Francúzsko** plánuje v rámci širšej reformy reorganizovať svoj systém VSZ „*Pôle Emploi*“ s cieľom ďalej zvýšiť koordináciu medzi zainteresovanými stranami a zlepšiť poradenstvo a podporu poskytovanú uchádzačom o zamestnanie. V návrhu zákona „o plnej zamestnanosti“ sa takisto zavádzajú prísnejšie podmienky na získanie podpory minimálneho príjmu vrátane účasti na povinných týždenných

aktivitách. **Lotyšsko** plánuje v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti zmeniť svoj rámec aktívnej politiky trhu práce a aktualizovať ponuku zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie s cieľom posilniť zameranie na digitálne zručnosti. **Cyprus** by mal v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti do konca roka 2023 prijať stratégiu aktívnych politík trhu práce na roky 2023 – 2025. Prostredníctvom tejto novej stratégie by sa mala zlepšiť účasť na aktivačných opatreniach, najmä pokiaľ ide o zraniteľné skupiny, ako aj zvýšiť administratívna účinnosť a dlhodobá kapacita VSZ.

Niektoré členské štáty zaviedli opatrenia na zvýšenie dostupnosti a účinnosti verejných služieb zamestnanosti (VSZ), a to aj vzhľadom na meniace sa potreby trhu práce a potreby v oblasti zručností. V **Belgicku** môžu uchádzači o zamestnanie v evidencii využiť program na vyskúšanie si pracovného miesta organizovaný v rámci VSZ vo Valónsku (Forem), ktorý umožňuje získať prístup k rôznym pracovným miestam a až potom sa rozhodnúť pre výber konkrétneho zamestnania alebo odbornej prípravy, vďaka čomu sa znižuje riziko nadmernej kvalifikácie.[211] **Rakúsko** v roku 2022 zvýšilo svoj finančný príspevok na podporu aktivácie žien na trhu práce (o 4 % v porovnaní s rokom 2021). Vďaka tomuto úsiliu sa približne 239 000 žien zúčastnilo na opatreniach na podporu zamestnanosti, z ktorých 137 000 sa týkalo získavania zručností. Vo **Francúzsku** teraz ponúka program VSZ s názvom *„Les Entreprises s'engagent“* (Podniky sa zapájajú) rozhranie, v ktorom môžu zamestnávatelia požiadať, aby sa na ne príslušné subjekty obrátili v súvislosti s postupmi pri zamestnávaní osôb vysídlených z Ukrajiny.[209] **Fínsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti aktualizovalo svoj severský model služieb zamestnanosti a stanovilo rôzne cieľové hodnoty týkajúce sa individualizovanej podpory uchádzačov o zamestnanie (t. j. ročný počet pohovorov pri hľadaní pracovného miesta). **Švédsko** v roku 2022 aktualizovalo úlohy VSZ, ktoré by teraz mali posilňovať prepojenia so súkromným sektorom, ďalej podporovať uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú vzdialení od trhu práce, a zintenzívniť úsilie o zvýšenie počtu účastníkov zapojených do pracovného umiestnenia, odbornej prípravy a programov dotácií na zamestnávanie. **Litva** zaviedla v auguste 2022 v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti nové ustanovenia, ktorými sa reformuje systém poradenstva pre voľbu povolania a stanovuje sa rámec, riadenie a zabezpečenie kvality profesijného poradenstva. Vymedzujú sa v ňom funkcie a základné požiadavky na kompetencie odborníkov v oblasti kariérneho poradenstva a príslušných inštitúcií vrátane sociálnych partnerov. **Grécko** v decembri 2022 v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti zriadilo digitálny register gréckych verejných služieb zamestnanosti (DYPA) s cieľom zlepšiť evidenciu uchádzačov o zamestnanie a poskytnúť im lepší prístup k dávkam a sociálnym službám prostredníctvom interoperabilného systému. **Grécko** takisto aktualizovalo svoj rámec pre vzájomné záväzky medzi DYPA a uchádzačmi o zamestnanie v evidencii s cieľom lepšie sledovať a presadzovať povinnosti všetkých strán. **Španielsko** prijalo vo februári 2023 v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti nové právne predpisy na posilnenie svojho systému zamestnanosti. Zahŕňa opatrenia na zvýšenie účasti súkromných a miestnych subjektov, zlepšenie rámca hodnotenia a nový katalóg zaručených služieb pre zamestnávateľov aj uchádzačov o zamestnanie. Krajina by mala modernizáciu (t. j. vnútorné riadenie a digitalizáciu systémov) svojich ústredných VSZ dokončiť do konca roka 2023. **Dánsko** v marci 2023 zrevidovalo existujúci rámec s cieľom znížiť administratívne procesy na úradoch práce, okrem iného rozšírením využívania digitálnych nástrojov a zjednodušením následných postupov. V júni 2023 **Dánsko** prijalo aj cielené opatrenie, ktoré nadobudne účinnosť

[211] Príklady najlepších postupov zozbierané sieťou VSZ v kontexte referenčného učenia v rámci VSZ. Pozri viac informácií vo vedomostnom centre VSZ.

1. januára 2024 a na základe ktorého budú VSZ vo väčšej miere zodpovedné za kontaktovanie poberateľov dávok v nezamestnanosti v prvých troch mesiacoch účasti na programe. **Írsko** v júli 2023 prijalo stratégiu Cesty k zamestnaniu na roky 2021 – 2025. Jedným z jej hlavných cieľov je posilniť írske verejné služby zamestnanosti (Intreo) rozvojom ich kapacity a prístupu zameraného na zákazníka. Zahŕňa opatrenia podporované z plánu obnovy a odolnosti a ESF+.

V záujme účinných aktívnych politík trhu práce je veľmi dôležitá spolupráca medzi verejnými službami zamestnanosti a sociálnymi službami. Švédsko v marci 2023 navrhlo zlepšenie výmeny informácií medzi VSZ a obcami v krajine s cieľom riešiť riziko vylúčenia z trhu práce a uľahčiť prechod z nezamestnanosti do vzdelávania dospelých. **Dánsko** v júni 2023 prijalo dočasné opatrenie na opätovné zavedenie práva na odbornú prípravu alebo zvyšovanie úrovne zručností so zvýšenou sadzbou dávky v nezamestnanosti na úrovni 110 % v prípade povolaní, ktoré čelia nedostatku pracovnej sily. V rámci opatrenia sa počíta s vytvorením ďalších synergií medzi poradenstvom, ktoré poskytujú úrady práce nezamestnaným, a sprievodnými podpornými opatreniami v priebehu zvyšovania úrovne zručností.

Členské štáty prijali niektoré cielené opatrenia na uľahčenie mobility pracovnej sily a prilákanie zahraničných talentov do povolaní s nedostatkom uchádzačov. Belgicko prijalo v novembri 2022 „dohodu federálnej vlády o trhu práce“, v rámci ktorej boli rôzne odvetvové výbory sociálnych partnerov poverené vypracovaním zoznamu všetkých profilov pracovných miest s nedostatkom uchádzačov vrátane analýzy príčin nedostatku a odporúčaných opatrení. Malo by to slúžiť ako východiskový bod úsilia o zvýšenie atraktívnosti niektorých povolaní, a to aj z hľadiska pracovných podmienok. V **Belgicku** valónska verejná služba zamestnanosti (Forem) v júli 2023 aktualizovala zoznam povolaní s nedostatkom uchádzačov, ktorý obsahuje napríklad 56 profilov v stavebníctve, po ktorých nasleduje priemysel. Pomôže to nasmerovať nezamestnané osoby na tieto profily a lepšie zacieliť rôzne finančné stimuly. Podobne Flámsky región vo februári 2023 aktualizoval svoj zoznam povolaní s nedostatkom uchádzačov, pričom použil osobitnú metodiku založenú na troch potenciálnych príčinách nedostatku – kvantitatívne, kvalitatívne príčiny a/alebo špecifické pracovné okolnosti. Zoznam obsahuje spolu 234 povolaní s nedostatkom uchádzačov, z toho jednu tretinu tvoria povolania v priemysle a remeslách. **Nemecko** aktualizovalo v júni 2023 svoj právny rámec s cieľom uľahčiť migráciu kvalifikovanej pracovnej sily z tretích krajín, a to aj prostredníctvom jednoduchšieho uznávania zručností a predchádzajúcej odbornej praxe. **Španielsko** v júli 2022 prijalo opatrenia na posilnenie možností legálnej migrácie a zlepšenie riadenia imigračných konaní. Španielsko takisto rozšírilo právny režim pre vysokokvalifikovaných migrantov na osoby s osvedčením z vyššieho odborného vzdelávania a prípravy a zrušilo niektoré požiadavky na podniky týkajúce sa prijímania zahraničných zamestnancov. Vzhľadom na rastúci nedostatok pracovnej sily v zdravotníctve a sociálnych službách **Slovinsko** prijalo opatrenia na zjednodušenie postupov pri zamestnávaní zahraničných pracovníkov vrátane možnosti ľahšej zmeny zamestnávateľa, čo umožňuje väčšiu flexibilitu a spravodlivejšie pracovné podmienky.

V prvom polroku 2023 niektoré členské štáty prijali opatrenia na lepšie prispôsobenie svojich systémov dávok v nezamestnanosti sociálno-ekonomickej situácii. Belgicko sa v novembri 2022 rozhodlo okrem automatickej indexácie v súvislosti s infláciou zvýšiť minimálnu dávku v nezamestnanosti o 1,3 percentuálneho bodu. **Estónsko** v decembri 2022 v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti predĺžilo trvanie poistenia v nezamestnanosti,

úprava nadobudne účinnosť od júla 2023. **Francúzsko** prijalo v decembri 2022 rozhodnutie o dočasnom skrátení trvania dávok v nezamestnanosti (do augusta 2024) a zrušení prístupu k dávkam v nezamestnanosti v prípade osôb, ktoré opustia zamestnanie alebo odmietnu pracovnú zmluvu na neurčitý čas. Cieľom opatrenia je takisto uľahčiť prístup k odbornej certifikácii a rekvalifikácii, najmä v odvetviach, v ktorých je nedostatok pracovnej sily (napr. v zdravotníctve). **Španielsko** v septembri 2022 prijalo nové zmeny, na základe ktorých sa pracovníkom v domácnosti poskytuje právo na príspevkové dávky v nezamestnanosti, a od júla 2023 sa priznáva nárok umelcom na osobitné dávky v nezamestnanosti. **Švédsko** v júni 2023 novelizovalo svoj zákon o poistení v nezamestnanosti, pričom zmiernilo požiadavky na prístup k dávkam v nezamestnanosti a nárok na ne (t. j. namiesto 80 hodín sa vyžaduje mať najmenej 60 hodín počas minimálne šiestich mesiacov v 12-mesačnom období). Takisto sa znížil počet odpracovaných hodín zo 480 hodín na minimálne 420 hodín a dočasne sa skrátilo aj obdobie poistenia na vznik nároku na dávku zo šiestich dní na dva dni. **Chorvátsko** plánuje v decembri 2023 v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti prijať nový zákon o zmene zákona o trhu práce, ktorým sa zvyšujú dávky v nezamestnanosti a predlžuje sa trvanie ich poberania, zmierňujú sa požiadavky na pracovníkov v zraniteľnej situácii a digitalizuje sa proces podávania žiadostí o dávky v nezamestnanosti. **Fínsko** oznámilo zmeny v systéme dávok v nezamestnanosti s cieľom zlepšiť motiváciu pracovať, najmä zavedením prísnejšieho obdobia poistenia na vznik nároku na dávku. Zmeny sa očakávajú aj v oblasti nároku na denné príspevky pre nezamestnaných. Podmienky nároku na dávku budú určené novými podmienkami týkajúcimi sa maximálneho príjmu a očakáva sa aj postupné znižovanie výšky dávky v nezamestnanosti zo súčasnej úrovne na 80 % pôvodnej úrovne po ôsmich týždňoch nezamestnanosti a na 75 % po 34 týždňoch nezamestnanosti.

Niektoré členské štáty podnikajú kroky na posilnenie sociálneho dialógu a spolupráce so sociálnymi partnermi pri formulovaní politík týkajúcich sa zamestnanosti. Rumunsko v decembri 2022 v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti prijalo nový zákon o sociálnom dialógu s cieľom riešiť nedostatky v procese sociálneho dialógu v súlade s príslušnými odporúčaniami pre danú krajinu, ktoré prijala Rada, a odporúčaním MOP. Nový zákon zahŕňa určité revízie vo vymedzení hospodárskych odvetví ako základu pre ďalšie kolektívne zmluvy na úrovni odvetvia. **Maďarsko** zriadilo v máji 2023 (ako súčasť základných podmienok v rámci financovania politiky súdržnosti) *ad hoc* podvýbor tripartitného fóra (t. j. Stáleho konzultačného fóra) s cieľom zabezpečiť, aby sa navrhovanie, vykonávanie, monitorovanie a preskúmanie strategického rámca aktívnych politík trhu práce uskutočňovalo v spolupráci so sociálnymi partnermi. Očakáva sa, že zriadením tohto podvýboru sa zvýši frekvencia a hĺbka diskusií.

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

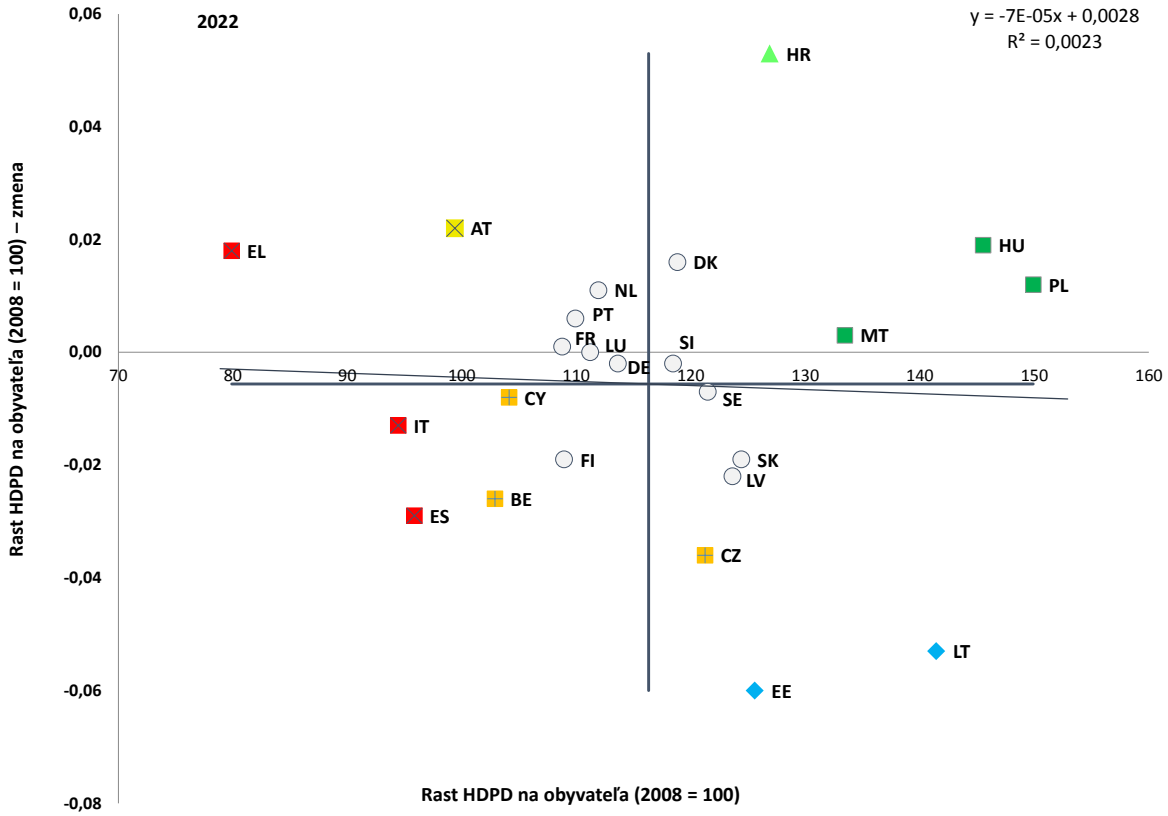
Tento oddiel sa zaoberá vykonávaním usmernenia pre politiky zamestnanosti č. 8, v ktorom sa odporúča, aby členské štáty presadzovali rovnaké príležitosti pre všetkých, podporovali sociálne začlenenie a bojovali proti chudobe v súlade so zásadami piliera č. 2 (rodová rovnosť), č. 3 (rovnaké príležitosti), 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 prijaté členskými štátmi.

2.4.1. Kľúčové ukazovatele

Rast hrubého disponibilného príjmu domácností (HDPD) na obyvateľa sa na úrovni EÚ v roku 2022 mierne znížil a v členských štátoch zostal celkovo stabilný v podmienkach postupného spomalenia hospodárskeho rastu. Najväčší nárast bol zaznamenaný v Chorvátsku, zatiaľ čo menší, no aj tak výrazný nárast vykázali Rakúsko, Maďarsko, Grécko a Dánsko (pozri graf 2.4.1). „Krajinami s najlepšími výsledkami“ sú Maďarsko, Poľsko a Malta, a to vďaka vysokým úrovniam v roku 2022 dosahujúcim viac než 140 – 130 % úrovne z roku 2008. Najväčší pokles zaznamenalo Estónsko, po ktorom nasledovali Litva, Česko a Španielsko, ktoré si s výnimkou Španielska naďalej udržali vysokú úroveň reálnych príjmov. Ako sa uvádza v oddiele 1.2, tieto zmeny odrážajú kombinovaný účinok klesajúceho rastu reálnej mzdy a vývoja ostatných zložiek HDPD vrátane ďalšieho postupného ukončovania dočasných opatrení na podporu príjmu v nadväznosti na oživenie po pandémii ochorenia COVID-19 a následnú stabilizáciu. Na základe výsledkov v roku 2022 a zmeny oproti roku 2021 sa dospelo k záveru, že Grécko, Taliansko a Španielsko sú „krajinami s kritickou situáciou“ vzhľadom na veľmi nízke úrovne, resp. na kombináciu nízkych úrovní a zhoršenia v rovnakom čase. Do istej miery podobná situácia panuje na Cypre a v Belgicku, v ktorých bolo popri vyšších úrovniach zaznamenané aj zhoršenie, a takisto v Česku, ktoré dosiahlo vyššiu úroveň aj rozsiahlejšie zhoršenie. Situácia vo všetkých týchto troch krajinách predstavuje „výsledky, ktoré treba sledovať“.

Graf 2.4.1: Rast hrubého disponibilného príjmu domácností (HDPD) na obyvateľa bol v roku 2022 vo väčšine členských štátov v podstate stabilný

Rast reálneho hrubého disponibilného príjmu domácností na obyvateľa, úrovne z roku 2022 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (2008 = 100, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



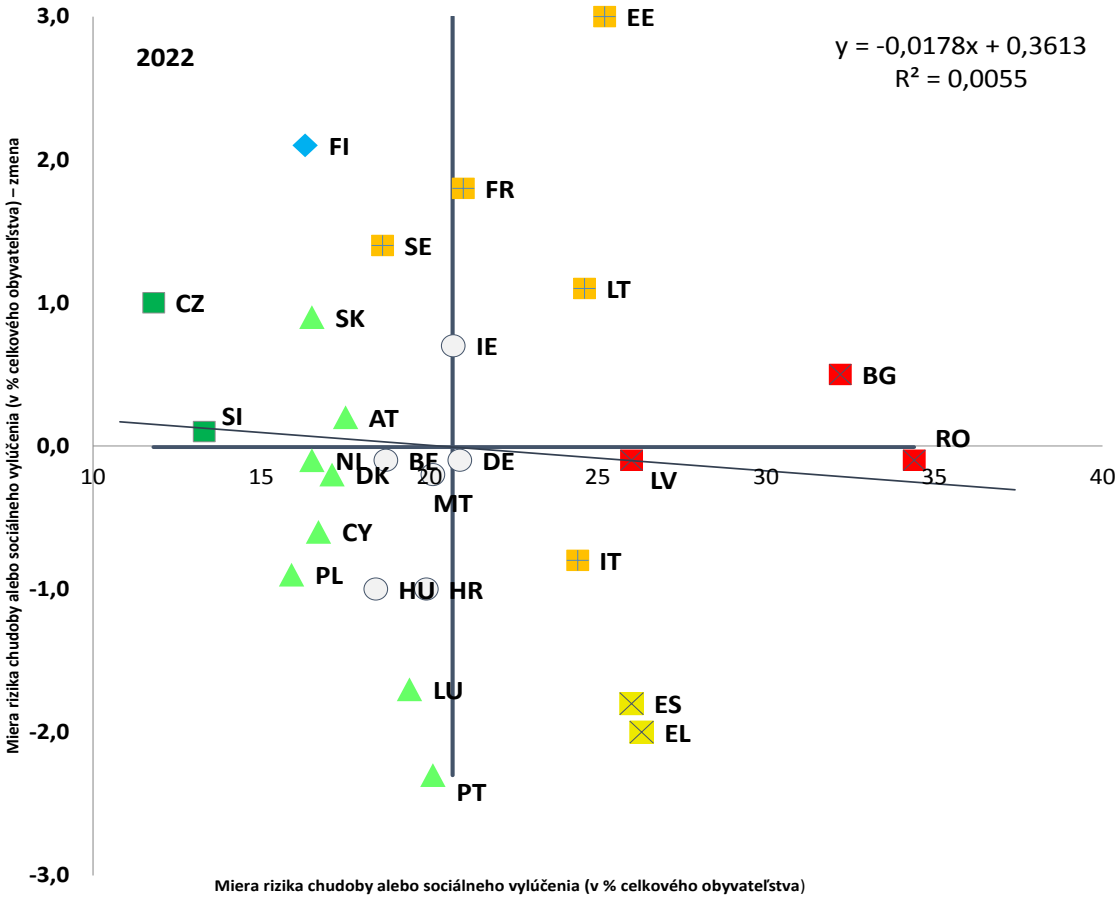
Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Nie sú k dispozícii údaje za BG, IE a RO.
Zdroj: Eurostat [tepsr_wc310], európske účty podľa odvetvia.

Podiel osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením zostal v EÚ vo všeobecnosti stabilný a vo väčšine členských štátov sa v roku 2022 znížil alebo zostal stabilný vďaka rozhodným politickým opatreniam prijatým v rámci krízy spôsobenej ochorením COVID-19 a energetickej krízy. Krajinami „s kritickou situáciou“ sú Rumunsko, Bulharsko a Lotyšsko, v ktorých sa relatívne vysoké úrovne nezlepšili (34,4 %, 32,2 % a 26 %, pozri graf 2.4.2). Francúzsko, Švédsko, Taliansko, Litva a Estónsko sú „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“, pričom všetky okrem Talianska zaznamenávajú výrazný nárast (o 1 až 3 percentuálne body), zatiaľ čo Estónsko a Litva vykazujú úroveň, ktorá je už výrazne nad priemerom EÚ. V Grécku, Španielsku a Taliansku zostala úroveň miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia nad priemerom EÚ (21,6 %), ale klesla. Väčšina krajín, ktoré sú označené ako „krajiny s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“, zaznamenala pokles úrovne miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia, pričom najväčšie zlepšenie bolo zaznamenané v Portugalsku (o 2,3 percentuálneho bodu) a Luxembursku (o 1,7 percentuálneho bodu). „Krajinami s najlepšími výsledkami“ sú Slovinsko a Česko, ktoré majú najnižšie úrovne miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (13,3 %, resp. 11,8 %), hoci v Česku došlo k nárastu. Keďže niektoré členské štáty, ktoré sa pohybovali okolo priemeru EÚ alebo nad priemerom EÚ, dosiahli výsledky lepšie ako priemer EÚ, existujú určité známky konvergencie, ale medzi členskými štátmi naďalej pretrvávajú veľké rozdiely. Rozdiely v miere rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia sú rozsiahle aj medzi regiónmi EÚ, a to aj v rámci členských štátov, napríklad v Taliansku, Poľsku, Maďarsku, Španielsku a Belgicku (pozri graf 8 v prílohe 5). Priebežné posudzovanie distribučného vplyvu reforiem a investícií[212] je zásadné na zabezpečenie ich účinnosti pri znižovaní chudoby a prispievaní k dosiahnutiu hlavnej cieľovej hodnoty EÚ vymaniť z chudoby aspoň 15 miliónov osôb do roku 2030.

[212] Pozri oznámenie Komisie o zlepšení posudzovania distribučného vplyvu politík členských štátov, COM(2022) 494 final.

Graf 2.4.2: Podiel osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením zostal v EÚ celkovo stabilný, pričom badať určité známky konvergencie medzi členskými štátmi

Podiel obyvateľov ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením, úrovne v roku 2022 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Zlom v časovom rade v prípade FR, LU a FI.
Zdroj: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

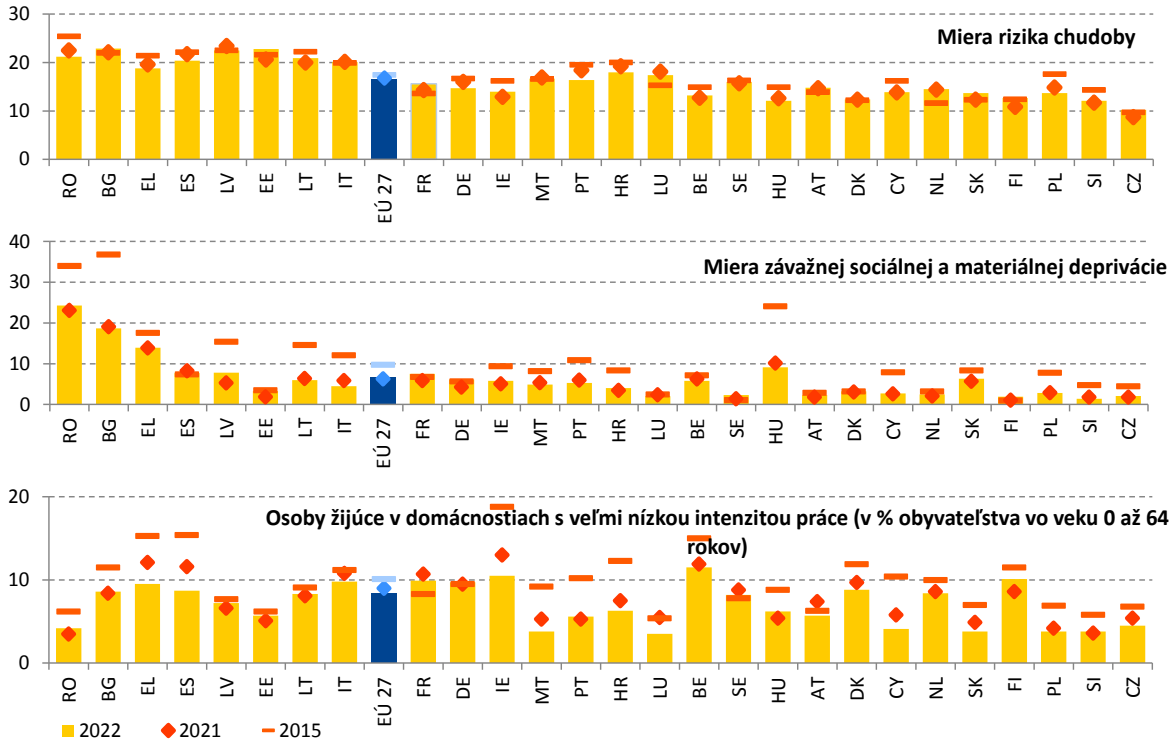
Peňažná chudoba, závažná materiálna a sociálna deprivácia a podiel osôb, ktoré žijú v domácnostiach (takmer) bez zamestnania, boli vo väčšine členských štátov takisto vo všeobecnosti stabilné. Podobne ako v prípade miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia napriek vyšším cenám energií a životným nákladom v období oživenia po pandémii ochorenia COVID-19 tento trend odráža účinky politických opatrení prijatých na úrovni EÚ a členských štátov počas nedávnych kríz. V roku 2022 (vzťahujúce sa na príjmy za rok 2021) malo najnižšiu mieru rizika chudoby v EÚ Česko, po ktorom nasledovali Slovinsko, Maďarsko, Dánsko a Fínsko, hoci v prípade Česka a Fínska sa táto miera zvýšila (pozri horný panel grafu 2.4.3). Najvyššie podiely mali naopak Bulharsko, Estónsko, Lotyšsko a Rumunsko, pričom Bulharsko a Estónsko zaznamenali aj nárast. Podľa rýchlych odhadov Eurostatu vzťahujúcim sa na príjmy v roku 2022 zostala miera rizika chudoby vo väčšine členských štátov stabilná, zvýšila sa v Grécku a Chorvátsku a klesla v Taliansku, Estónsku, Bulharsku a Rumunsku.[213] Pozitívny vývoj v tejto oblasti je aj výsledkom prijatých opatrení na podporu príjmu, ktoré zmiernili vplyv vysokej inflácie

[213] Pozri *Flash estimates experimental results* (Rýchle odhady – experimentálne výsledky), k dispozícii na osobitnom webovom sídle Eurostatu.

na zraniteľnejšie skupiny obyvateľstva. Zvýšenie životných nákladov však ovplyvňuje reálne príjmy, ako to zachytáva miera rizika chudoby *zakotvená v roku 2021*, ktorá sa podľa odhadov zvýšila približne v polovici členských štátov, čo skôr poukazuje na zhoršenie životnej úrovne.[214] Podiel osôb čeliacich závažnej materiálnej a sociálnej deprivácii zostal v EÚ v roku 2022 takisto v podstate stabilný, ale v jednotlivých členských štátoch sa predsa výrazne líšil a pohyboval sa od úrovne 1,4 % v Slovinsku po 24,3 % v Rumunsku (pozri stredný panel grafu 2.4.3). V Taliansku a Maďarsku sa táto miera znížila o viac než 1 percentuálny bod, zatiaľ čo vo väčšine ostatných krajín zostala v podstate stabilná a zvýšila sa len v zopár ďalších krajinách, napríklad v Rumunsku, Lotyšsku, Estónsku, vo Francúzsku a v Nemecku. V dôsledku pozitívnej dynamiky trhu práce vo fáze oživenia sa podiel osôb, ktoré žijú v domácnostiach (takmer) bez zamestnania, v roku 2022 (na základe aktivity v roku 2021) vo väčšine členských štátov znížil, konkrétne o 2 percentuálne body alebo viac v Luxembursku (ktoré zároveň malo najnižšiu úroveň, 3,5 %), Španielsku, Grécku a Írsku (pozri stredný panel grafu 2.4.3). Írsko a Grécko však naďalej patria medzi členské štáty, v ktorých je táto miera najvyššia (t. j. nad 9 %), spolu s Belgickom, Nemeckom, Talianskom, Francúzskom a Fínskom. Z uvedených krajín došlo k nárastu iba vo Fínsku.

Graf 2.4.3: Miera rizika chudoby, závažná sociálna a materiálna deprivácia a podiel domácností (takmer) bez zamestnania vykazujú vo väčšine členských štátov celkovú stabilitu alebo pokles

Zložky hlavného ukazovateľa miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (v %, 2015, 2021, 2022)



Poznámka: Ukazovatele sú zoradené podľa mier rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v roku 2022. Údaje za FR sú predbežné. Zlom v časovom rade v prípade FR a LU vo všetkých troch zložkách a takisto v prípade FI v ukazovateli osôb žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce.
Zdroj: Eurostat [tessi010], [tepsr_lm420], [tepsr_lm430], EU-SILC.

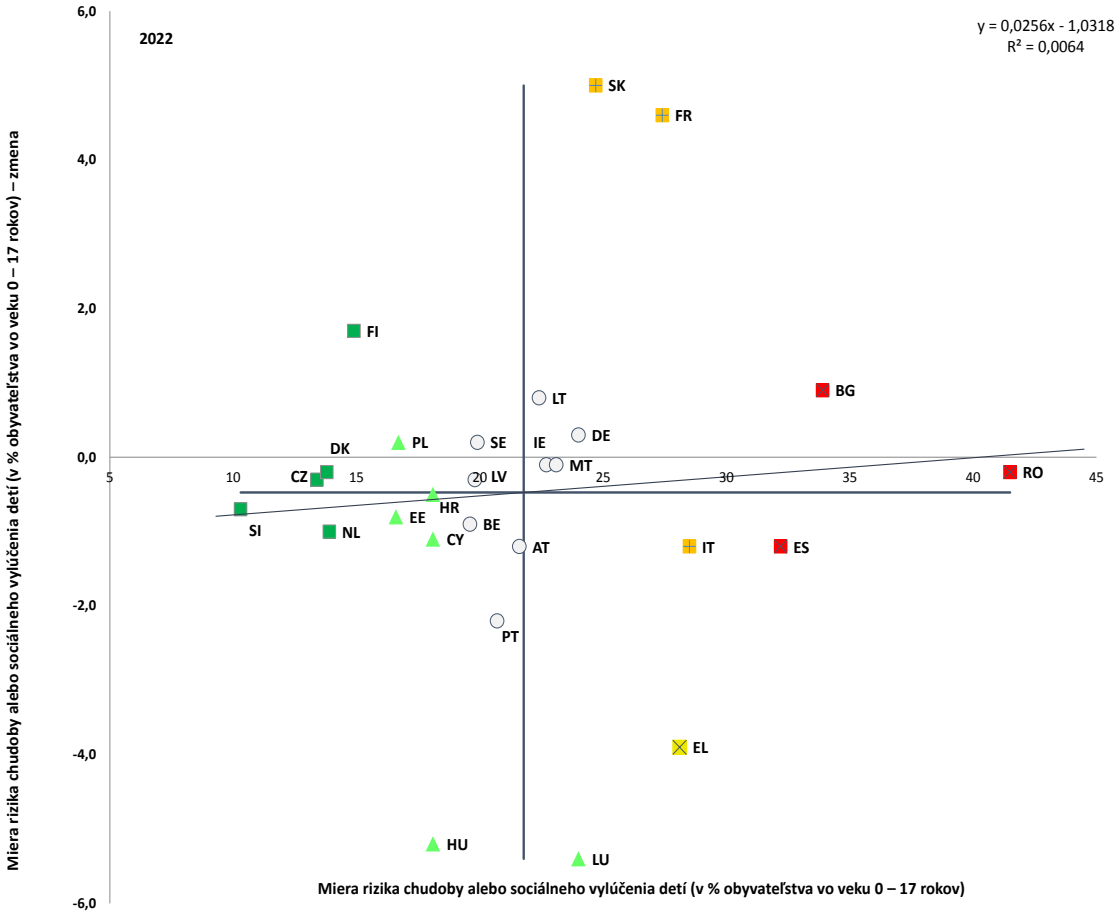
[214] Osoby započítané do miery rizika chudoby zakotvenej v roku 2021 sú osoby s ekvivalentným disponibilným príjmom pod hranicou rizika chudoby *vypočítanou v roku 2021*, upravenou harmonizovaným cenovým indexom (HICP) v rokoch 2021 až 2022. Pozri článok Eurostatu.

Podiel detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením sa v roku 2022 mierne zvýšil.[215] Priemer EÚ bol 24,7 % oproti 24,4 % v roku 2021. Najnižšie miery zaznamenali Slovinsko, Česko, Dánsko, Holandsko a Fínsko (nárast vykázalo len Fínsko), ktoré sú „krajinami s najlepšími výsledkami“ (pozri graf 2.4.4). Najvyššie podiely mali naopak Rumunsko, Bulharsko a Španielsko, ktoré sú všetky „krajinami s kritickou situáciou“, pričom v prípade Bulharska sa podiel zvýšil a v prípade Rumunska a Španielska nedošlo k žiadnemu výraznému zlepšeniu. K veľkému nárastu došlo na Slovensku a vo Francúzsku, zatiaľ čo najväčší pokles bol zaznamenaný v Luxembursku, Maďarsku, Grécku a Portugalsku. Peňažná chudoba detí v roku 2022 (vzťahujúce sa na príjmy za rok 2021) bola na úrovni 19,3 % a v 21 členských štátoch klesala, pričom ale Francúzsko a Slovensko zaznamenali výrazný nárast. Rýchle odhady Eurostatu týkajúce sa príjmov v roku 2022 naznačujú celkovú stabilitu detskej chudoby vo väčšine krajín (s poklesom v Grécku a Írsku a nárastom v Česku). Hoci v priemere sa v EÚ podiel detí v závažnej materiálnej a sociálnej deprivácii zvýšil zo 7,5 % v roku 2021 na 8,4 % v roku 2022, v polovici členských štátov klesol, najmä v Maďarsku a Taliansku. Maďarsko napriek tomu zostalo v skupine krajín s najvyšším podielom spolu s Rumunskom, Bulharskom a Gréckom. Podiel detí žijúcich v domácnostiach (takmer) bez zamestnania sa znížil alebo zostal stabilný v 20 členských štátoch (na základe aktivity v roku 2021). Najvyšší zostal v Írsku, po ktorom nasledovalo Nemecko, Francúzsko a Bulharsko, všetky s hodnotou mierne nad 10 %.

[215] Okrem miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí sa v tomto odseku odkazuje na výpočty podľa rýchlych odhadov Eurostatu a zložky miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia,[ilc_li02], [ilc_mdsd11] a [ilc_lvhl11n]. Pokiaľ ide o referenčný rok pre mieru rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí a jej zložky, pozri poznámky pod čiarou č. 4 a 5 v prílohe 2.

Graf 2.4.4: Podiel detí (vo veku 0 – 17 rokov) ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením zostal v roku 2022 vo všeobecnosti stabilný, pričom sa medzi členskými štátmi neprejavujú žiadne jednoznačné známky konvergencie

Podiel obyvateľov ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením, úrovne v roku 2022 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Zlom v časovom rade v prípade FR, LU a FI.
Zdroj: Eurostat [tepsr_lm412], EU-SILC.

Je menej pravdepodobné, že deti vyrastajúce v chudobe alebo sociálne vylúčené naplno uplatnia svoj potenciál na trhu práce a v spoločnosti. Týka sa to najmä ťažkostí, ktorým čelia v súvislosti s prístupom ku kvalitnému vzdelaniu a jeho dokončením, so získaním zručností relevantných pre trh práce, ako aj s prístupom k pracovným príležitostiam v neskoršom veku, čo zvyšuje riziko medzigeneračného prenosu chudoby. **Z** tohto hľadiska sa včasné intervencie na zníženie chudoby detí javia ako mimoriadne dôležité. Rámec referenčného porovnávania starostlivosti o deti a podpory detí určuje ukazovatele, ktoré umožňujú monitorovať situáciu detí v jednotlivých členských štátoch.[216] V roku 2022 (vzhľadom na úrovne príjmov v roku 2021) zostal vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby detí v niektorých členských štátoch výrazne nižší ako priemer EÚ (na úrovni 42 %), a to najmä v Španielsku, Rumunsku a Grécku (21,5 % v prípade Španielska a 24,8 % v prípade Rumunska a Grécka), zatiaľ čo „krajiny s najlepšími

216 Súvisiaci podkladový dokument pre podskupinu ukazovateľov Výboru pre sociálnu ochranu je k dispozícii online.

výsledkami“ boli výrazne nad priemerom EÚ (58,1 % v Nemecku, 59,9 % v Írsku a 66,8 % vo Fínsku); pozri rovnaký ukazovateľ v grafe 2.4.9 vzťahujúci sa na celkové obyvateľstvo).[217] Okrem toho sa materiálna deprivácia u detí naďalej blížila k 20 % alebo bola vyššia než 20 % (v roku 2021) v Bulharsku, Grécku, na Cypre, v Maďarsku, Rumunsku a Španielsku, pričom priemer EÚ bol 13 %.[218]

Hĺbka chudoby sa v EÚ a približne v polovici členských štátov v priemere znížila, a to tak v celkovom obyvateľstve, ako aj u detí. Táto hĺbka sa meria ako rozdiel medzi typickou úrovňou príjmu osôb ohrozených chudobou a úrovňou príjmu, pod ktorou sa osoby považujú za ohrozené chudobou. Z pohľadu celkového obyvateľstva v roku 2022 (vzťahujúce sa na príjmy za rok 2021) predstavoval tento rozdiel v relatívnom vyjadrení 23,1 % hranice rizika chudoby v EÚ v porovnaní s 24,5 % v roku 2021 (vzťahujúce sa na príjmy za rok 2020).[219] Najširší bol v Rumunsku (32 %), a to aj napriek výraznému zníženiu (o 6,1 percentuálneho bodu), po ktorom nasledovali Španielsko (27,8 %), Lotyšsko (27,7 %), Taliansko (26,1 %) a Bulharsko (26 %). Najvýraznejší pokles bol zaznamenaný na Slovensku a v Maďarsku, ktoré dosiahli úrovne pod priemerom EÚ (18,4 % a 19,4 %). Chudoba sa prehlbuje medzi osobami žijúcimi v domácnostiach (takmer) bez zamestnania a v roku 2021 dosiahla v EÚ mieru približne 36 % (vzťahujúce sa na príjmy za rok 2020). Situácia je naprieč členskými štátmi v podstate podobná, pokiaľ ide o deti, u ktorých je hĺbka chudoby v EÚ v priemere väčšia (24,4 %) než v prípade bežnej populácie. Hĺbka chudoby u detí bola najvyššia v Bulharsku (42,8 %), kde aj výrazne stúpla (o 9,1 percentuálneho bodu), nasledovalo Rumunsko (33,1 %), Španielsko (31,8 %) a Taliansko (27,9 %), ktoré si napriek nedávnemu poklesu udržalo vysokú úroveň. Vysoké hodnoty v prípade detí vykazujú aj Portugalsko (26,1 %) a Holandsko (26 %). Najnižšie miery naopak zaznamenalo Fínsko (12,3 %) a Maďarsko (14,5 %).

Oproti stabilným alebo pozitívnym trendom v prípade celkového obyvateľstva sa riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia u osôb so zdravotným postihnutím v roku 2022 zlepšilo len mierne. Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u osôb so zdravotným postihnutím v EÚ klesla z 29,7 % v roku 2021 na 28,8 % v roku 2022, no naďalej je vyššia než v prípade ostatného obyvateľstva a v jednotlivých členských štátoch sa výrazne líši (pozri graf 2.4.5). Obzvlášť zložitej situácii s mierou rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia nad 35 % čelí osem členských štátov (Bulharsko, Estónsko, Litva, Rumunsko, Lotyšsko, Írsko,

---

217 Výpočet možno uskutočniť s použitím miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí po transferoch a pred transfermi (okrem dôchodkov), Eurostat [ilc_li02], resp. [ilc_li09], podobne ako v prípade hlavného ukazovateľa. V tejto analýze sa nezohľadňujú naturálne sociálne transfery, ktoré okrem iného zahŕňajú bezplatné vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve, vzdelávanie a zdravotnú starostlivosť. V údajoch z roku 2022 za Španielsko a Rumunsko došlo k zlomu v časovom rade.

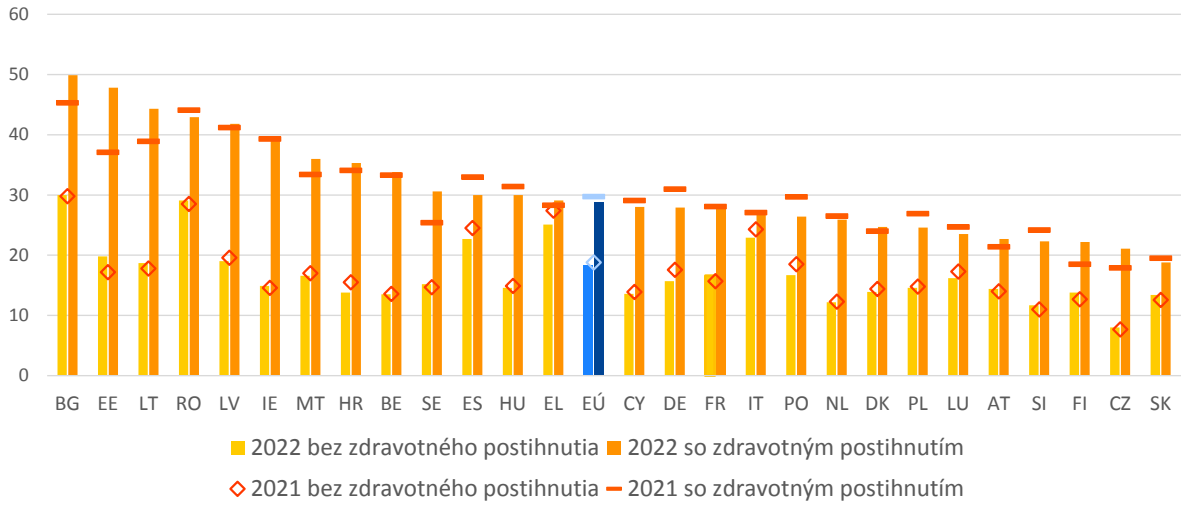
218 Eurostat [ilc_chmd01] – viac informácií o tomto ukazovateli je k dispozícii tu. Deprivácia u detí sa týka nedostatočného prístupu najmenej k trom zo 17 položiek, ktoré deti potrebujú, najmä aby mohli chodiť do školy a zdravo rásť (napr. vhodné knihy a čerstvé ovocie a zelenina).

219 Tento odsek vychádza z údajov Eurostatu [ilc_li11]. Tento ukazovateľ, známy aj ako relatívny prepad 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). Tento ukazovateľ týkajúci sa osôb žijúcich v domácnostiach (takmer) bez zamestnania 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 osôb v krajine, a nie za EÚ ako celok.

Malta a Chorvátsko). Spomedzi týchto krajín vykázalo pokles len Rumunsko (o 1,3 percentuálneho bodu), zatiaľ čo výrazný nárast bol zaznamenaný v Estónsku, Litve a Bulharsku. Aj vo Švédsku došlo k výraznému nárastu miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u osôb so zdravotným postihnutím, hoci táto miera sa naďalej výrazne približuje k priemeru EÚ (30,6 %). Riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia býva celkovo nižšie u osôb so zdravotným postihnutím vo veku 65 rokov alebo starších, ktoré žijú v súkromných domácnostiach, pričom výraznou výnimkou sú Estónsko, Bulharsko a Lotyšsko, ktoré v prípade tejto vekovej skupiny zaznamenali viac než dvojnásobok priemeru EÚ (61,8 % v Estónsku, 55,1 % v Bulharsku a 48,1 % v Lotyšsku v porovnaní s priemerom EÚ 23,9 %). Medzi jednotlivými krajinami zároveň výrazne kolíše rozdiel v riziku chudoby medzi osobami so zdravotným postihnutím a bez zdravotného postihnutia. Najmenší rozdiel v roku 2022 mali Taliansko a Grécko (4 percentuálne body), zatiaľ čo v Estónsku, Litve a Írsku boli rozdiely šesťkrát väčšie (28 percentuálnych bodov v Estónsku, 25,6 percentuálneho bodu v Litve a 24,6 percentuálneho bodu v Írsku).

Graf 2.4.5: Osoby so zdravotným postihnutím čelia vyššiemu riziku chudoby a sociálneho vylúčenia než osoby bez zdravotného postihnutia

Podiel osôb so zdravotným postihnutím a bez zdravotného postihnutia ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením, veková skupina 16 rokov a viac, 2022 a 2021 (v %)



Poznámka: Zlom v časovom rade v prípade FR a LU.
Zdroj: Eurostat [hlth_dpe010], EU-SILC.

Podiel osôb s prisťahovaleckým pôvodom ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením zostal v roku 2022 oveľa vyšší než v prípade ostatného obyvateľstva, čo si vyžaduje cielené intervencie. Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u osôb narodených mimo EÚ bola vo väčšine prípadov oveľa vyššia než u osôb narodených v EÚ (o viac než 20 percentuálnych bodov) vo viacerých členských štátoch: 52,2 % oproti 24,1 % v Grécku, 50,9 % oproti 20,6 % v Španielsku, 42,7 % oproti 15 % v Belgicku, 41,4 % oproti 11,6 % v Rakúsku, 41,2 % oproti 16,5 % vo Francúzsku.[220] Spomedzi týchto krajín došlo k poklesu miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u osôb narodených mimo EÚ v porovnaní s rokom 2021 len v Španielsku (o 5,5 percentuálneho bodu).

[220] 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 alebo viac. Nie sú k dispozícii údaje z roku 2022 za Rumunsko.

Veľmi veľký počet Rómov v krajinách EÚ naďalej čelí chudobe. To následne prispieva k ďalšej diskriminácii. V roku 2021 bolo v členských štátoch, v ktorých agentúra FRA vykonala prieskum, v priemere 80 % Rómov ohrozených chudobou a u rómskych detí bola táto miera ešte vyššia, a to 83 %, pričom medzi rokmi 2016 a 2021 nebol zaznamenaný žiadny zjavný pokrok.[221] V priemere takmer polovica rómskeho obyvateľstva (48 %) čelila závažnej materiálnej deprivácii, pričom podiel mladších a starších osôb bol ešte vyšší. Rozdiel v materiálnej deprivácii medzi rómskymi deťmi a ostatnými deťmi dosahuje 47 %. V porovnaní s rokom 2016 sa však táto situácia zlepšila v šiestich z deviatich krajín, za ktoré sú k dispozícii porovnateľné údaje. V strategickom rámci EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov na roky 2020 – 2030, ktorý bol prijatý v októbri 2020, sa členské štáty vyzývajú, aby znížili rozdiel v chudobe medzi Rómami a bežnou populáciou, a to aj u detí, aspoň o polovicu a aby zaistili vymanenie väčšiny Rómov z chudoby do roku 2030. V odporúčaní Rady o rovnosti, začlenení a účasti Rómov, ktoré bolo prijaté v marci 2021[222], sa členským štátom uložil záväzok bojovať proti mimoriadne vysokej miere rizika chudoby a materiálnej a sociálnej deprivácie Rómov s cieľom poskytnúť účinnú podporu pre rovnosť, začlenenie a účasť Rómov. Z posúdenia revidovaných vnútroštátnych strategických rámcov pre Rómov vyplývajú výzvy, aby sa členské štáty zaoberali identifikovanými oblasťami, ktoré treba zlepšiť, ako aj aby svoje rámce revidovali a zmenili a stanovili si v nich vyššiu úroveň ambícií.[223] Rada 9. októbra 2023 prijala závery o zabezpečení rovnakého prístupu Rómov k primeranému a nesegregovanému bývaniu a o riešení segregovaných osád, pričom členské štáty vyzvala, aby na tento účel určili a využili všetky dostupné finančné prostriedky.

Energetická chudoba sa v roku 2022 v celej EÚ zvýšila, čo takisto odráža počiatočný vplyv energetickej krízy. Jedným z hlavných ukazovateľov používaných na monitorovanie energetickej chudoby v EÚ je podiel osôb, ktoré nedokážu doma udržiavať primerané teplo.[224] Údaje o tomto podiele za rok 2022 odrážajú vplyv prudkého nárastu cien energií, ktorý sa začal v druhej polovici roka 2021 a v roku 2022 sa prehĺbil. V tejto súvislosti sa podiel osôb, ktoré nedokážu doma udržiavať primerané teplo, v EÚ zvýšil o 2,4 percentuálneho bodu a v roku 2022 dosiahol 9,3 %. Tým sa prerušil trend neustáleho poklesu v EÚ v rokoch 2015 – 2021 (z 9,6 % na 6,9 %). Ako sa dalo očakávať, podiel osôb v tejto situácii spomedzi osôb ohrozených chudobou v roku 2022 stúpal rýchlejšie ako v prípade bežnej populácie, konkrétne o 3,8 percentuálneho bodu, a dosiahol viac než dvojnásobok celkového priemeru EÚ (20,2 % v roku 2022). Miera neschopnosti udržiavať doma primerané teplo v jednotlivých členských štátoch značne kolísala od 1,4 % vo Fínsku v roku 2022 až po 22,5 % v Bulharsku (pozri graf 2.4.6). Vo všetkých členských štátoch bola vyššia u osôb ohrozených chudobou, a to od 3,9 % vo Fínsku po 50,6 % na Cypre. Najväčší nárast z pohľadu celkového obyvateľstva zaznamenali Rumunsko, Francúzsko, Írsko

---

221 Údaje týkajúce sa Rómov pochádzajú z prieskumu agentúry FRA *Roma Survey 2021* (Prieskum o Rómoch 2021). Prieskum sa uskutočnil v BG, CZ, EL, ES, HR, HU, PT, RO a na SK. Vzhľadom na rozdielnu veľkosť vzorky a odlišné charakteristiky by sa k porovnávaniu s predchádzajúcimi vydaniami prieskumu (t. j. z roku 2016) malo pristupovať opatrne. Pozri podrobné vysvetlenie možných obmedzení pri analýze trendov v správe agentúry FRA o prieskume (s. 10 – 11). Ďalší prieskum agentúry FRA o Rómoch sa uskutoční v roku 2024 a bude nadväzovať na prieskum z roku 2021.

222 Odporúčanie Rady o rovnosti, začlenení a účasti Rómov bolo prijaté v marci 2021. Ú. v. EÚ C 93, 19.3.2021, s. 1 – 14.

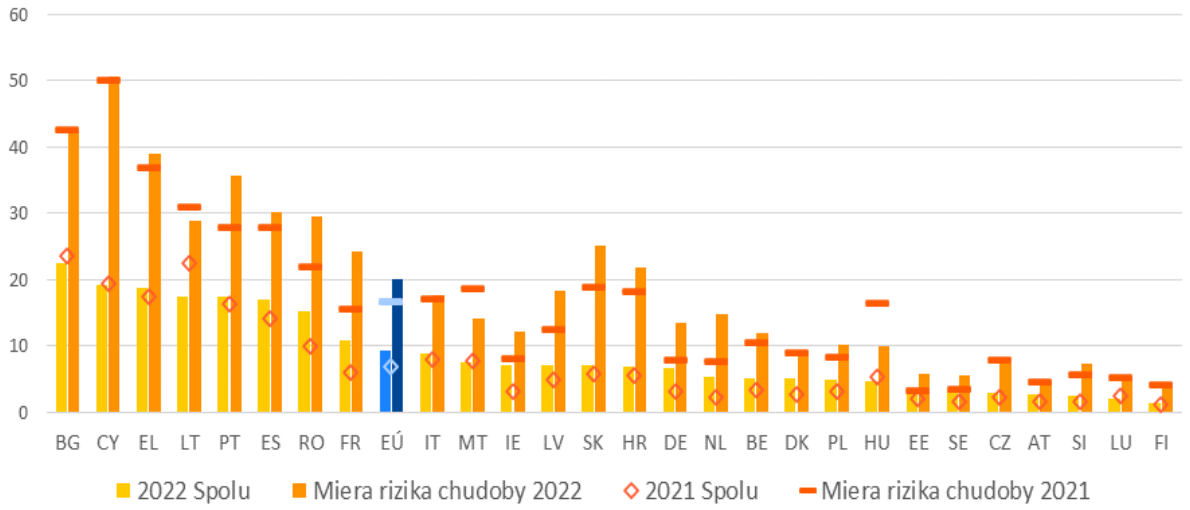
223 Pozri posúdenie v dokumente COM(2023) 7 final.

224 Pozri viac informácií v dokumente Výboru pre sociálnu ochranu – podskupiny pre ukazovatele *Fiche on available energy poverty indicators at EU level* (Prehľad o dostupných ukazovateľoch energetickej chudoby na úrovni EÚ).

a Nemecko, zatiaľ čo najväčší nárast v prípade osôb ohrozených chudobou zaznamenali Portugalsko, Rumunsko, Francúzsko, Lotyšsko, Slovensko, Nemecko a Holandsko.

Graf 2.4.6: Energetická chudoba v EÚ a vo väčšine členských štátov v roku 2022 rástla

Osoby, ktoré nedokážu doma udržiavať primerané teplo, celkové obyvateľstvo a obyvateľstvo ohrozené chudobou, 2021 a 2022 (v %)



Poznámka: Zlom v časovom rade v prípade FR a LU.
Zdroj: Eurostat [ilc_mdes01], EU-SILC.

Rámček piliera 6: Prístup k základným službám v EÚ

Základné služby napĺňajú základné ľudské potreby, sú kľúčom k psychickej a fyzickej pohode a podporujú prístup k tovarom a službám, ktoré umožňujú aktívnu účasť v spoločnosti a na trhu práce. V zásade č. 20 Európskeho piliera sociálnych práv sa uvádza, že každý má právo na prístup ku kvalitným základným službám[225], a vyzýva sa v nej, aby sa ľuďom v núdzi poskytovala v tomto smere podpora, čo je dôležitým faktorom napredovania pri dosahovaní cieľovej hodnoty EÚ týkajúcej sa zníženia chudoby do roku 2030. Na úrovni EÚ sa prístup k základným službám podporuje prostredníctvom odvetvových právnych predpisov, povinností univerzálnej a verejnej služby, ochrany spotrebiteľa a financovania. Odvetvové právne predpisy, ktoré boli prijaté alebo zrevidované od prijatia piliera, obsahujú ustanovenia zamerané na lepšiu identifikáciu osôb bez prístupu k základným službám, posudzovanie príčin a prijímanie potrebných opatrení.[226] V odporúčaní Rady o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo a v odporúčaní Rady o minimálnom príjme sa členské štáty takisto vyzývajú, aby podporovali prístup k základným

[225] Základné služby sú prístup k vode, sanitácii, energii, doprave, finančným službám a digitálnej komunikácii. Medzi podporné služby patrí vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve, vzdelávanie a odborná príprava, zdravotná starostlivosť, dlhodobá starostlivosť, ako aj služby sociálneho začlenenia.

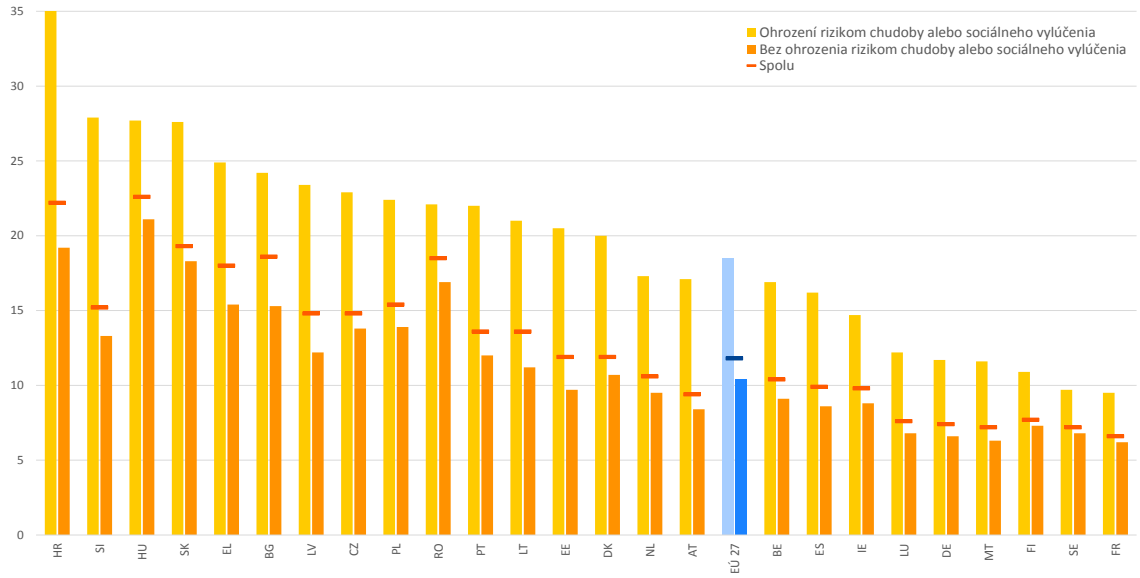
[226] Napr. smernica (EÚ) 2018/1972, ktorou sa stanovuje európsky kódex elektronických komunikácií (prepracované znenie); smernica (EÚ) 2020/2184 o kvalite vody určenej na ľudskú spotrebu (prepracované znenie) a návrh smernice o čistení komunálnych odpadových vôd (prepracované znenie), COM(2022) 541 final.

službám.[227] V júni 2023 Komisia zverejnila svoju prvú správu o prístupe k základným službám v EÚ.[228]

Zatiaľ čo väčšina obyvateľstva EÚ má prístup k základným službám, ľudia ohrození chudobou alebo sociálnym vylúčením a najzraniteľnejší ľudia čelia značným prekážkam. Významnou prekážkou môže byť cenová dostupnosť. V tejto súvislosti 9,3 % obyvateľov EÚ nedokáže doma udržiavať primerané teplo, 2,4 % obyvateľov si nemôže dovoliť domáce pripojenie na internet na osobné účely, 2,4 % obyvateľov si nemôže dovoliť pravidelne využívať verejnú dopravu a 1,5 % obyvateľov žije v domácnostiach bez vane, sprchy alebo splachovacej toalety, pričom dané údaje sa výrazne líšia v závislosti od krajiny.[229] Domácnosti ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením zo svojho rozpočtu zvyčajne minú o 60 % viac na základné služby, preto sú zraniteľnejšie voči rastu cien (pozri graf). Výzvu predstavuje aj dostupnosť a prístupnosť, a to niekedy aj v súvislosti s ďalšími aspektmi, ako sú nedostatočné zručnosti alebo zemepisné faktory (rozdiel medzi mestom a vidiekom, vzdialené a ostrovné regióny).

Výdavky domácností na základné služby, ľudia ohrození chudobou alebo sociálnym vylúčením a ľudia neohrození chudobou alebo sociálnym vylúčením

Mediánový podiel základných služieb na disponibilnom príjme domácností (ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením a ľudí neohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením) v roku 2015 (%)



Poznámka: Vážený priemer EÚ nezahŕňa CY a IT. Používa sa staré vymedzenie pojmu „ľudia ohrození chudobou alebo sociálnym vylúčením“ pre stratégiu EÚ 2020.
Zdroj: Eurostat [icw_aff_03], zisťovanie rodinných účtov.

Medzi členskými štátmi sa zaznamenali značné rozdiely, pokiaľ ide o podporu prístupu zraniteľných skupín k základným službám. V **Nemecku** a vo **Fínsku** sa podpora

227 Odporúčanie Rady o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo (2022/C 243/04), resp. odporúčanie Rady o primeranom minimálnom príjme zaručujúcom aktívne začleňovanie (2023/C 41/01).

228 *Správa Komisie o prístupe k základným službám v EÚ*, SWD(2023) 213 final/2.

229 Eurostat, EU-SILC [ilc_mdes01], [ilc_mddu07a], údaje za rok 2022, [ilc_mdes13a], údaje za rok 2014 (v module *ad hoc* k materiálnej deprivácii, v roku 2024 sa očakávajú nové dôkazy zo šesťročného modulu prístupu k službám), resp. [ilc_mdho05], údaje za rok 2020.

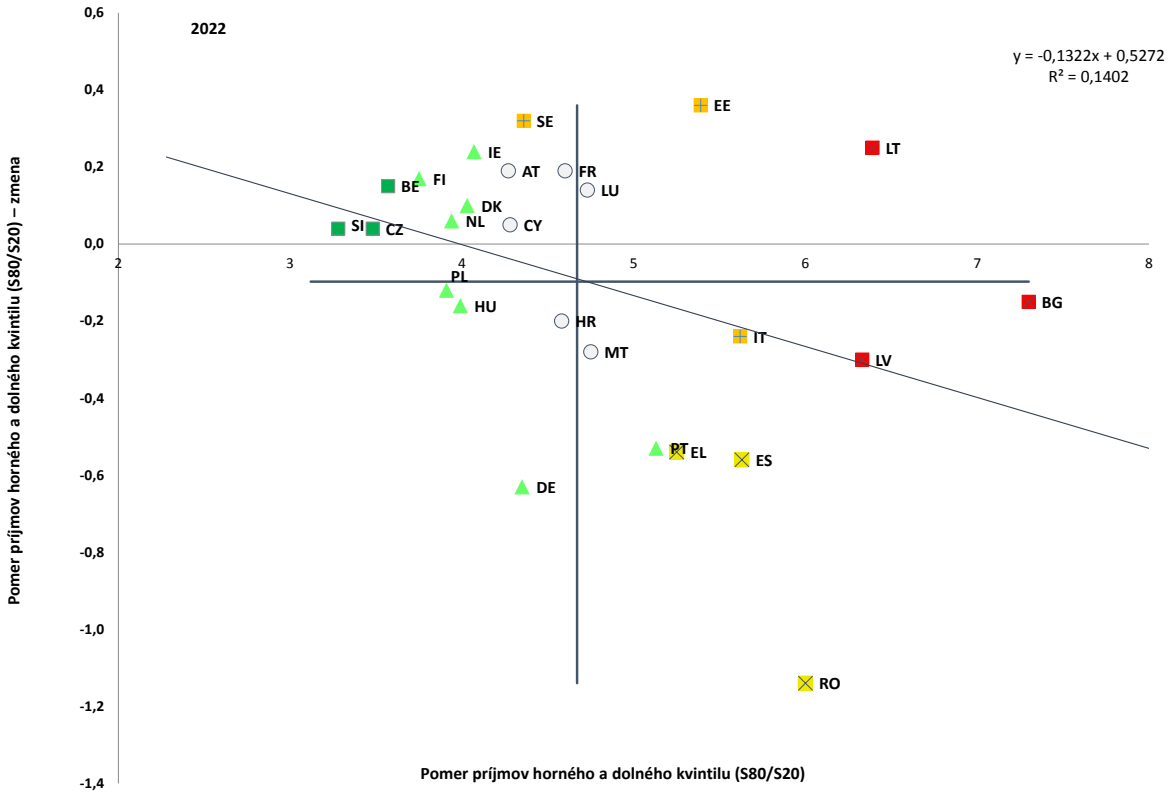
poskytuje v rámci systému dávok minimálneho príjmu, pričom sa sumami výslovne zohľadňujú náklady na základné služby. Vo **Švédsku** sa poskytuje nepriama podpora, pretože náklady na základné služby sú zahrnuté v nájme, a tak sú začlenené aj do výpočtu peňažnej dávky. Na **Malte** majú domácnosti s nízkymi príjmami nárok na tzv. príspevok na energie, ktorý sa vzťahuje na vodu, elektrinu a plyn. V **Litve** a **Rumunsku** obce uhrádzajú všetky náklady na pripojenie domácností s nízkymi príjmami k vodovodnému systému a kanalizácii, prípadne ich časť. Na **Cypre** sa poskytujú lístky na školský autobus zadarmo, 50-percentná zľava na cestovné pre všetkých držiteľov sociálnych kariet a bezplatná doprava pre všetkých príjemcov pomoci, ako aj pre ľudí s nízkymi dôchodkami. Štyri členské štáty (**Nemecko, Litva, Portugalsko a Fínsko**) zabezpečujú základné dodávky, prípadne neprerušované dodávky v oblasti digitálnej pripojiteľnosti pre domácnosti, zatiaľ čo ďalšie dva štáty (**Belgicko** a **Portugalsko**) nedávno aktualizovali svoje právne predpisy týkajúce sa telekomunikácií tak, aby sa sociálne tarify rozšírili aj na poskytovanie mobilného širokopásmového pripojenia na internet. V niekoľkých členských štátoch (**Litva, Írsko, Španielsko a Fínsko**) sa vyvíjajú stratégie s cieľom zabezpečiť, aby bol vždy možný výber hotovosti z bankomatov v primeranej blízkosti.

Príjmová nerovnosť v EÚ sa v roku 2022 v priemere znížila, pričom sa v rôznych členských štátoch zaznamenali odlišné situácie. Priemer EÚ poklesol z hodnoty 4,99 za rok 2021 na 4,74 v roku 2022 (príjmový rok 2020, resp. 2021) s rôznymi trendmi naprieč členskými štátmi (pozri graf 2.4.7). Najvýznamnejší pokles zaznamenalo Rumunsko (1,14), ktoré má však stále jednu z najvyšších mier (6) a teraz sa považuje za „krajinu so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“. Španielsko a Grécko zaznamenali omnoho menšie zníženie, a to asi o 0,5, pričom pokles nastal z pomerne vysokej počiatočnej miery, a preto sa takisto označujú ako „krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“. Za „krajiny s kritickou situáciou“ sa považujú Bulharsko a Lotyšsko, ktoré majú jedny z najvyšších mier príjmovej nerovnosti v Únii, a to napriek pomerne malému poklesu v roku 2022, kým Litva, ktorá je rovnako „krajinou s kritickou situáciou“ dokonca zaznamenala ďalší nárast. Estónsko a Švédsko zaznamenali najvýraznejšie nárasty a patria medzi „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“, rovnako ako Taliansko, ktoré naopak vykázalo mierny pokles, no z vyššej miery. Slovensko, Slovinsko, Česko a Belgicko boli v roku 2022 „krajinami s najlepšími výsledkami“, keďže všetky mali pomerne nízku mieru. V niektorých členských štátoch, ako je napríklad Maďarsko, Taliansko a Švédsko, sa miera príjmovej nerovnosti líši v závislosti od regiónu (pozri graf 4 v prílohe 5). Podľa rýchlych odhadov Eurostatu sa príjmové nerovnosti v roku 2022 (príjmový rok) takisto buď zachovali, alebo znížili (napr. v Rumunsku), čo odráža okamžitú politickú reakciu na úrovni EÚ aj členských štátov s cieľom bojovať proti nepriaznivému vplyvu inflácie[230], najmä na domácnosti s nízkymi príjmami. Mimoriadne dôležité sú systematické posúdenia distribučného vplyvu politických opatrení s cieľom zohľadniť ich vplyv na príjmovú nerovnosť a získať informácie na účely tvorby politík *ex ante*.

[230] Pozri *Flash estimates experimental results* (Rýchle odhady – experimentálne výsledky), s. 11.

Graf 2.4.7: Príjmová nerovnosť v EÚ sa v priemere znížila, pričom sa na úrovni krajín zaznamenali odlišné situácie

Pomer príjmov horného a dolného kvintilu (S80/S20), úrovne v roku 2022 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)

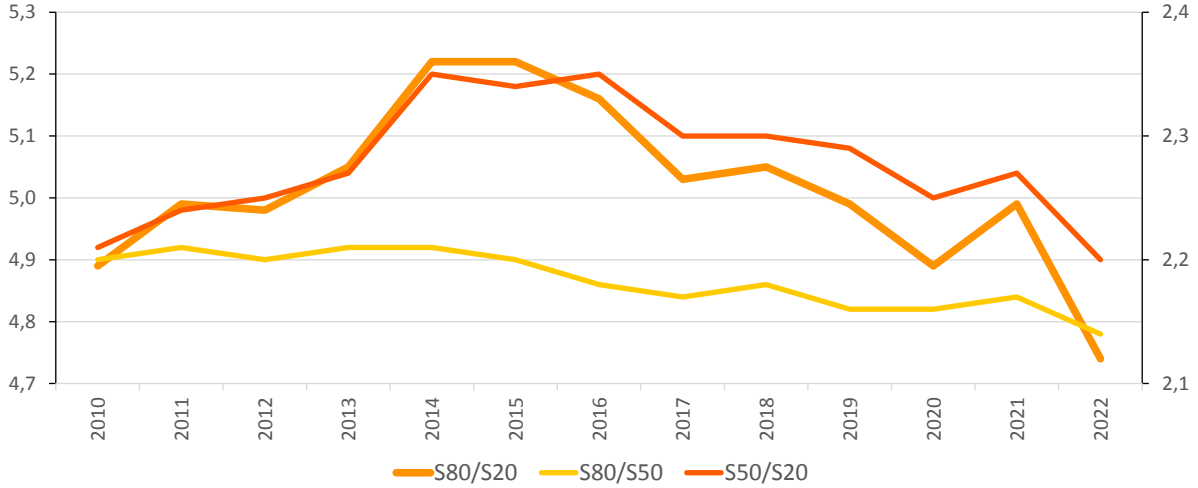


Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Zlom v časových radoch v prípade FR a LU.
Zdroj: Eurostat [tessi180], EU-SILC.

Priemerný pokles príjmových nerovností v Únii je predovšetkým výsledkom vývoja v spodnej časti rozdelenia príjmov. Zvýšenie príjmových nerovností krátko po roku 2010 v priemere spôsobili nárasty v spodnej časti rozdelenia príjmov (ako naznačuje ukazovateľ S50/S20 – pozri graf 2.4.8). Podobne celkové zníženie v poslednom období od roku 2016 odráža hlavne pokles v uvedenej časti rozdelenia príjmov. Rovnako ako v predchádzajúcich rokoch platí, že členské štáty s vyššou celkovou príjmovou nerovnosťou (meranou podľa ukazovateľa S80/S20) v roku 2022 (vzťahujúce sa na príjmy za rok 2021) vo všeobecnosti zaznamenali väčšie nerovnosti v hornej aj spodnej časti rozdelenia príjmov, ako vyplýva z analýzy ukazovateľov S50/S20 a S80/S50. Až na zopár výnimiek (t. j. Bulharsko, Litva, Portugalsko a Malta) zaznamenali členské štáty s príjmovými nerovnosťami prekračujúcimi priemer EÚ v spodnej časti rozdelenia príjmov stále väčšie nerovnosti než v jeho hornej časti. Najvýraznejšie sa to ukázalo v krajinách ako Rumunsko, Španielsko a Lotyšsko.

Graf 2.4.8: Príjmové nerovnosti sa v EÚ znížili predovšetkým v dôsledku nárastu v spodnej časti rozdelenia príjmov

Pomery horného a dolného kvintilu S80/S20 (ľavá os), S80/S50 (pravá os) a S50/S20 (pravá os, 2010 – 2022



Poznámka: V roku 2020 došlo k zlomu v časovom rade, odhad 2014 – 2019.
Zdroj: Eurostat [tessi180], [ilc_di11d], [ilc_di11e], EU-SILC.

Predbežné odhady výdavkov na dávky sociálnej ochrany (ako podiel HDP) za rok 2022 vykazujú pokračujúci pokles. Podiel takýchto výdavkov v pomere k HDP v roku 2022 predstavoval 27,2 % (len mierne nad úrovňou spred krízy spôsobenej ochorením COVID-19, t. j. 26,8 %), čo je o 3 percentuálne body menej ako v roku 2020 a o 1,5 percentuálneho bodu menej než v roku 2021.[231] Napriek určitej konvergencii v súvislosti s úrovňou výdavkov v rokoch 2020 a 2021 (vzhľadom na politickú reakciu na krízu spôsobenú ochorením COVID-19) v roku 2022 celkovo pretrvali značné rozdiely naprieč EÚ, pokiaľ ide o podiel výdavkov (na dávky sociálnej ochrany) vyjadrený percentuálnym podielom HDP, pričom sa v piatich členských štátoch zaznamenala úroveň 30 % alebo vyššia, kým v ôsmich iných štátoch bol podiel nižší ako 20 % HDP. V celej EÚ sa v roku 2022 prudko znížili výdavky na dávky v nezamestnanosti (–25,2 %), no vzrástli výdavky na rodinné dávky (+6,1 %), dávky v invalidite (+4,9 %), starobné a pozostalostné dávky (+4,9 %), nemocenské a vecné dávky (+3,5 %), dávky v prípade sociálneho vylúčenia (+1,4 %) a príspevky na bývanie (+1,2 %). Celkovo starobné a pozostalostné dávky predstavovali aj naďalej najvyššiu kategóriu výdavkov na dávky v roku 2022 (46,3 % na úrovni EÚ v porovnaní s hodnotou 45,3 % v roku 2021) a ich podiel sa zvýšil takmer vo všetkých členských štátoch (v 21 z 24). Druhou najvyššou kategóriou výdavkov na dávky sú stále vecné a nemocenské dávky (30,0 % na úrovni EÚ v porovnaní s hodnotou 29,7 % v roku 2021), hoci ich celkový podiel sa v 12 členských štátoch znížil. Rodinné dávky v roku 2022 predstavovali 8,6 % výdavkov na dávky (nárast oproti hodnote 8,3 % za rok 2021), zatiaľ čo dávky v invalidite tvorili 7,0 % (v porovnaní s podielom 6,9 % v roku 2021). Podiel dávok v nezamestnanosti sa v celej EÚ znížil z 5,9 % v roku 2021 na 4,3 % v roku 2022 (v 26 členských štátoch). Napokon zostal podiel dávok v prípade sociálneho vylúčenia (2,6 % v roku 2022) a príspevkov na bývanie (1,3 %) rovnaký ako v roku 2021 (keď takisto predstavoval 2,6 %, resp. 1,3 %).

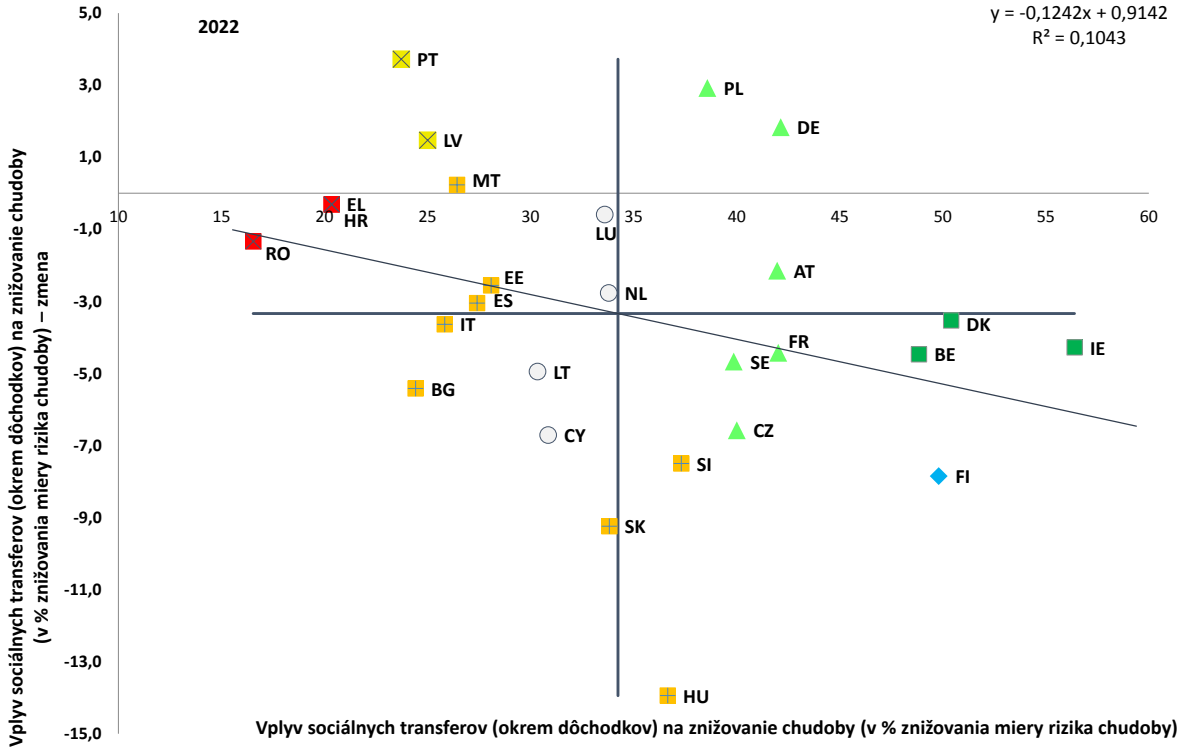
231 Eurostat, *Early estimates – Social protection* (Predbežné odhady – Sociálna ochrana) (posledná aktualizácia 31. 10. 2023), zahŕňajúce všetky členské štáty okrem EL, NL a RO vrátane odhadu agregovaných údajov pre EÚ27.

Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby sa v roku 2022 zmiernil, a to aj v dôsledku postupného ukončenia mimoriadnych podporných opatrení prijatých počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19. Tento trend bol medzi rokmi 2021 a 2022 zaznamenaný na úrovni EÚ aj v prevažnej väčšine členských štátov (vzhľadom na príjmový rok 2020, resp. 2021; pozri graf 2.4.9).[232] Rozdiely medzi členskými štátmi zostali značné, pokiaľ ide o úrovne aj zmeny. V roku 2022 (vzťahujúce sa na príjmy za rok 2021) mali sociálne transfery vplyv na znižovanie chudoby v rozsahu od 16,5 % v Rumunsku do 56,4 % v Írsku. Rumunsko, Chorvátsko aj Grécko zaznamenali nízke miery v približnej hodnote 20 % alebo nižšie, a tak sa považovali za „krajiny s kritickou situáciou“. Až osem krajín bolo označených za „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“ (Maďarsko, Slovensko a Slovinsko, ktoré zaznamenali hodnoty dosahujúce alebo prekračujúce priemer EÚ, ale zároveň aj významné poklesy, ako aj Bulharsko, Taliansko, Španielsko, Estónsko a Malta, ktorých hodnoty sú nižšie alebo výrazne nižšie ako priemer EÚ, pričom vo všetkých uvedených krajinách okrem Malty došlo k ďalším poklesom). Na druhej strane spektra dosiahli najvyššiu úroveň Írsko, Dánsko a Belgicko (približne 50 % alebo viac), ktoré sa považujú za „krajiny s najlepšími výsledkami“, hoci všetky zaznamenali poklesy. Fínsko, ktoré takisto patrí medzi krajiny s najvyššími úrovňami, napriek tomu zaznamenalo pomerne značné zníženie účinkov sociálnych transferov na znižovanie chudoby. Považuje sa preto za „krajinu s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie“. Len Portugalsko, Poľsko, Nemecko a Lotyšsko vykázali nárast účinnosti svojich sociálnych transferov, zatiaľ čo najvýraznejší pokles nastal v Maďarsku a na Slovensku (zníženie o viac ako 9 percentuálnych bodov). Aj naprieč regiónmi EÚ sa ukázali veľké rozdiely vo vplyve sociálnych transferov na znižovanie chudoby, a to najmä v Taliansku, Maďarsku a Poľsku (pozri graf 9 v prílohe 5).

[232] V prípade tohto indikátora síce v roku 2022 vplyvom metodickej zmeny došlo k zlomu v časovom rade takmer vo všetkých členských štátoch vrátane Maďarska, no (nezverejnené) hodnoty ukazovateľa podľa výpočtu Eurostatu na základe starej metodiky vyplýva podobný pokles za rok 2022, čo predstavuje vo všeobecnosti rovnaké celkové posúdenie.

Graf 2.4.9: Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby sa vo väčšine členských štátov v roku 2022 znížil

Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby, úrovne v roku 2022 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Zlom v časovom rade v prípade všetkých členských štátov okrem EE, FI a SE.
Zdroj: Eurostat [tespm050], EU-SILC.

Sociálna ochrana naďalej zohráva dôležitú úlohu, pokiaľ ide o znižovanie rizika chudoby pracovníkov s atypickou formou zamestnania; peňažná chudoba sa ich však stále týka výraznejšie než iných pracovníkov. Vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby v EÚ bol v roku 2022 značne väčší v prípade pracovníkov s atypickou formou zamestnania, ako sú zamestnanci s dočasnou pracovnou zmluvou[233] (27,3 %), zamestnanci na kratší pracovný čas (24,8 %), ako aj samostatne zárobkovo činné osoby (26,7 %), než v prípade priemerného zamestnanca (12,5 %). Napriek uvedenému väčšiemu vplyvu sociálnych transferov na daných pracovníkov sa v roku 2022 (vzhľadom na príjmy v roku 2021) peňažná chudoba medzi takýmito pracovníkmi vyskytovala vo vyššej miere, a to vo väčšine členských štátov. Vo všeobecnosti bola na úrovni EÚ zaznamenaná miera rizika chudoby predstavujúca 15,9 % v prípade pracovníkov s dočasnou pracovnou zmluvou, 14,6 % v prípade zamestnancov na kratší pracovný čas a 21 % v prípade samostatne zárobkovo činných osôb[234] v porovnaní s priemernou hodnotou 6,6 % v prípade všetkých

233 Vzhľadom na obmedzenia v dostupnosti údajov sa zamestnanci s dočasnou pracovnou zmluvou identifikujú ako ľudia, ktorí mali takéto postavenie v zamestnaní počas referenčného obdobia prieskumu, pričom sa ich sociálna situácia (príjem atď.) meria počas referenčného príjmového roku (n-1).

234 Posudzovanie príjmu samostatne zárobkovo činných osôb je však náročné a ukazovateľ materiálnej a sociálnej deprivácie vykazuje podobnú úroveň v prípade samostatne zárobkovo činných osôb aj

zamestnancov. V deviatich členských štátoch dokonca peňažná chudoba v prípade pracovníkov s dočasnou pracovnou zmluvou dosahovala mieru 20 % a viac a v štyroch z uvedených krajín (Taliansko, Portugalsko, Španielsko a Švédsko) presahovala priemer EÚ. Medzi samostatne zárobkovo činnými osobami prekračovala miera chudoby priemer EÚ v ôsmich členských štátoch, pričom v Estónsku predstavovala až 30,9 % a v Rumunsku dosahovala až 55,8 %.[235] Rozdiely v sociálnej ochrane sú badateľné aj v prípade ľudí bez zamestnania, čo vyplýva aj z vysokej miery chudoby medzi nezamestnanými, ktorá v roku 2022 v EÚ dosiahla 46,2 %, a v krajinách ako Bulharsko, Lotyšsko, Litva, Holandsko a Slovensko dosahovala vyše 50 %.

Pokrytie sociálnych dávok sa značne líši v závislosti od členského štátu, kategórie pracovníkov, ako aj postavenia v zamestnaní. V priemere sa v roku 2022 (vzhľadom na príjmy v roku 2021) v EÚ zaznamenal vyšší podiel ľudí v produktívnom veku (16 – 64), ktorí sú ohrození chudobou pred sociálnymi transfermi a poberajú sociálne dávky[236], medzi pracovníkmi s dočasnou pracovnou zmluvou (44,9 %) a zamestnancami na kratší pracovný čas (36,1 %) než medzi všetkými zamestnancami (35,6 %). V siedmich členských štátoch (Luxembursko, Maďarsko, Estónsko, Cyprus, Belgicko, Lotyšsko a Bulharsko) je však menej pravdepodobné, že dávky poberajú zamestnanci s dočasnou pracovnou zmluvou, než že ich poberajú zamestnanci s trvalou pracovnou zmluvou, a v šiestich členských štátoch (Luxembursko, Španielsko, Litva, Malta, Slovinsko a Bulharsko) je menej pravdepodobné, že dávky poberajú zamestnanci na kratší pracovný čas, nech že ich poberajú zamestnanci na plný pracovný čas. Spolu v piatich krajinách (Chorvátsko, Grécko, Luxembursko, Poľsko a Rumunsko) poberalo sociálne dávky menej ako 10 % zamestnancov ohrozených chudobou pred sociálnymi transfermi. Najmenšia pravdepodobnosť, pokiaľ ide o poberanie dávok, bola u samostatne zárobkovo činných osôb ohrozených chudobou pred transfermi, pričom pokrytie v EÚ27 v roku 2022 dosahovalo 16,5 %, čo je pokles v porovnaní s hodnotou 29 % za rok 2021. Je to výsledkom postupného ukončenia mimoriadnych podporných opatrení prijatých v reakcii na pandémiu ochorenia COVID-19.[237] Tento podiel bol v siedmich členských štátoch (Chorvátsko, Grécko, Luxembursko, Holandsko, Poľsko, Portugalsko a Rumunsko) dokonca nižší ako 5 %. A napokon, zatiaľ čo v priemere v EÚ poberala v roku 2022 sociálne dávky približne polovica (54,2 %) nezamestnaných ohrozených chudobou, v piatich členských štátoch (Chorvátsko, Grécko, Holandsko, Poľsko a Slovensko) bol tento podiel oveľa nižší, a to pod 20 %.

Prístup k primeranej sociálnej ochrane je v rôznych členských štátoch stále rozmanitý aj napriek určitým zlepšeniam za posledných niekoľko rokov.[238] Pokiaľ ide o formálne pokrytie, na jar 2022 v 17 členských štátoch pretrvávali rozdiely minimálne v prípade jednej skupiny pracovníkov s atypickou formou zamestnania aspoň v jednej oblasti sociálnej

---

zamestnancov (8,5 %, resp. 8,2 % v EÚ27 za rok 2022). Len v troch členských štátoch (CY, EL a RO) sa vyskytujú významné rozdiely (t. j. väčšia deprivácia v prípade samostatne zárobkovo činných osôb).

235 Medzi uvedených osem členských štátov patria LV, LU, EL, ES, PT, PL, EE a RO, pričom väčšina z nich má v rámci pracovnej sily nadpriemerný podiel samostatne zárobkovo činných osôb.

236 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 s výnimkou starobných a pozostalostných dôchodkov.

237 Pozri aj správu Komisie o vykonávaní odporúčania Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby, COM(2023) 43 final.

238 Pozri správu Komisie o vykonávaní odporúčania Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby, COM(2023) 43 final a monitorovací rámec schválený v roku 2020, ako aj čiastočnú aktualizáciu (2022) uverejnenú v júli 2023.

ochrany, pričom najčastejšie išlo o dávky v nezamestnanosti, nemocenské dávky a dávky v materstve.[239] Navyše bol v 13 členských štátoch prístup aspoň k jednej oblasti sociálnej ochrany dobrovoľný minimálne pre jednu skupinu pracovníkov s atypickou formou zamestnania, najčastejšie v súvislosti so starobnými dávkami a dávkami v nezamestnanosti. Pokiaľ ide o samostatne zárobkovo činné osoby, tieto sa stretávali s rozdielmi vo formálnom pokrytí aspoň v jednej oblasti sociálnej ochrany v 19 členských štátoch, najčastejšie vo vzťahu k dávkam v nezamestnanosti a dávkam v súvislosti s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania. Navyše bolo ich pokrytie v 18 členských štátoch dobrovoľné, najčastejšie v súvislosti s nemocenskými dávkami, starobnými dávkami a dávkami v materstve.

Rámček piliera 7: Budúcnosť sociálnej ochrany

Systémy sociálnej ochrany zohrávajú v členských štátoch EÚ kľúčovú úlohu, pokiaľ ide o zabezpečenie sociálnej súdržnosti a príjmovej istoty vzhľadom na riziká, ako aj makroekonomickú stabilizáciu, a tak sa musia pripraviť na výzvy budúcnosti. Výdavky na sociálnu ochranu tvoria asi 30 % HDP EÚ, pričom sa značne líšia v závislosti od krajiny. Celkovo sa systémy sociálnej ochrany ukázali ako účinné pri podpore sociálno-ekonomickej odolnosti počas pandémie COVID-19 a nedávnejšej energetickej krízy. Schopnosť systémov sociálnej ochrany zachovať si primeranosť a fiškálnu udržateľnosť je však pod stále väčším tlakom v dôsledku starnutia obyvateľstva, štrukturálnych zmien vo svete práce, ako aj zelenej a digitálnej transformácie, ktoré pretvárajú hospodárstvo aj spoločnosť. Tento vývoj bude mať vplyv na navrhovanie a rozsah systémov sociálnej ochrany a ich financovanie. V praxi to znamená, že sa vyžaduje vyššia miera účasti na kvalitných pracovných miestach vo všetkých skupinách obyvateľstva, dlhší pracovný život, primerané reakcie na chudobu zamestnaných a rastúci podiel atypických foriem zamestnania[240], lepšia organizácia a efektívnosť poskytovania služieb, ako aj reakcia sociálnej politiky na zmenu klímy a zelenú transformáciu. K odolnosti systémov sociálnej ochrany voči budúcim zmenám už prispieva niekoľko iniciatív EÚ, treba však podniknúť ďalšie kroky.[241]

Vzhľadom na pokračujúce megatrendy by sa k politikám sociálneho zabezpečenia malo pristupovať s celoživotnou perspektívou od narodenia až po starobu. V tejto súvislosti sa za kľúčové považujú tri funkcie:[242] 1. regulácia trhu práce (hlavne s cieľom riešiť nerovnosti na trhu práce, podporovať kvalitu pracovných miest a sociálny dialóg); 2. sociálna ochrana (zameraná na ochranu príjmu pred rizikami a stabilizáciu) a 3. aktívne a preventívne sociálne politiky vrátane poskytovania podpory zamestnanosti, vzdelávania, zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie, zdravia, sociálnych služieb a služieb starostlivosti, ktoré umožňujú

239 Formálne pokrytie znamená, že v konkrétnej oblasti sociálnej ochrany (napr. staroba, ochrana v nezamestnanosti, materstvo alebo otcovstvo) sa v existujúcich právnych predpisoch alebo kolektívnej zmluve stanovuje, že jednotlivci v danej skupine majú nárok na účasť v systéme sociálnej ochrany, ktorý pokrýva konkrétnu oblasť.

240 Pozri aj správu Komisie o vykonávaní odporúčania Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby, COM(2023) 43 final.

241 Napríklad odporúčanie Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby (2019), o dlhodobej starostlivosti (2022), o spravodlivej transformácii na klimaticky neutrálne hospodárstvo (2022) a o primeranom minimálnom príjme zabezpečujúcom aktívne začlenenie (2023), ako aj smernica o primeraných minimálnych mzdách.

242 V rámci Akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv (2021) Komisia zriadila skupinu na vysokej úrovni pre budúcnosť sociálnej ochrany a sociálneho štátu v EÚ, ktorej správa vyšla začiatkom roka 2023. Pozri celé znenie správy a infografiku vrátane 21 kľúčových odporúčaní.

plnohodnotnú účasť v hospodárstve a spoločnosti.[243] Aktívne a preventívne sociálne politiky v rôznych životných fázach môžu mať „dvojaký prínos“, a to zníženie budúcich výdavkov na ochranu príjmu vďaka zlepšeniam v oblasti zamestnanosti, psychickej a fyzickej pohody a zdravia a podporu inkluzívneho rastu, pričom sa zároveň zvýši základ dane. V diagrame sú zobrazené návraty aktívnych a preventívnych sociálnych politík v priebehu života.

Aktívne a preventívne sociálne politiky: návratnosť pre spoločnosť a jednotlivcov

Zdroj: Reprodukcia grafu 2 v Hemerijck, A., Ronchi, S., Plavgo, I., *Social investment as a conceptual framework for analysing well-being returns and reforms in 21st century welfare states* (Sociálne investície ako koncepčný rámec pre analýzu návratnosti investícií do psychickej a fyzickej pohody a reforiem v sociálnych štátoch 21. storočia), *Socio-Economic Review*, 2022.

Modely financovania sociálnej ochrany takisto treba prispôsobiť novým skutočnostiam. Je potrebné uspokojiť rastúce potreby v oblasti financovania spôsobené starnutím obyvateľstva a podporovať zelenú a digitálnu transformáciu, pričom treba zohľadniť aj vplyv na daňovú kapacitu členských štátov a zároveň zabezpečiť spravodlivosť a širokú podporu transformácií v budúcnosti. Úloha príspevkov na sociálne zabezpečenie a všeobecného zdaňovania sa možno bude musieť opätovne vyvážiť. Zdroje financovania sa od zdaňovania práce presunuli hlavne k ekologickým daniam a daniam z majetku a zároveň sa zlepšila aj efektívnosť a spravodlivosť financovania.

Viaceré členské štáty začali dlhodobé reflexie a reformy týkajúce sa systémov sociálnej ochrany s cieľom pripraviť ich na novú situáciu. Napríklad **Fínsko** spustilo dlhodobú reformu svojho systému sociálneho zabezpečenia prostredníctvom parlamentného výboru, ktorý navrhuje transformácie, ktoré treba vykonať do roku 2027. **Portugalsko** prijalo dokument s názvom Zelená kniha o budúcnosti práce s cieľom zlepšiť záchrannú sociálnu sieť (a to aj pre pracovníkov s atypickou formou zamestnania) a minimálne pracovné normy a zároveň zabezpečiť udržateľnosť systému sociálnej ochrany prostredníctvom diverzifikácie zdrojov financovania. **Belgicko** sa svojím národným plánom o prístupe k sociálnej ochrane zaviazalo, že posilní spravodlivosť a efektívnosť svojho systému sociálnej ochrany, odstráni

[243] EUI, súhrnná správa *Learning from adversity: towards a European Union of social investment welfare states* (Poučenie z nepriaznivej situácie: smerom k Európskej únii sociálnych štátov, ktoré investujú do sociálnej oblasti, Robert Schuman Center, 2023.

rozdiely vo formálnom pokrytí a primeranosti a že bude riešiť horizontálne aspekty, napríklad digitálnu priepasť a nevyužitie práv.

Primeranosť systémov minimálneho príjmu zostala vo väčšine členských štátov EÚ stabilná. Vplyv uvedených systémov na znižovanie chudoby a stimuly pre účasť na trhu práce, ktoré vyplývajú zo systémov, možno posúdiť porovnaním príjmu príjemcov minimálneho príjmu s vnútroštátnou hranicou chudoby a príjmom zamestnanca s nízkou mzdou[244]. Zatiaľ čo v niektorých krajinách, ako je Litva, Lotyšsko a Španielsko, sa v roku 2021 primeranosť minimálneho príjmu oproti roku 2020 (príjmové roky) zvýšila, a to najmä v porovnaní s príjmom zamestnanca s nízkou mzdou, dve tretiny krajín EÚ zaznamenali mierny pokles (predovšetkým Malta, Luxembursko, Poľsko, Slovinsko, Holandsko, Írsko, Grécko, Taliansko, Chorvátsko, Cyprus a Estónsko, kde došlo k zníženiu o 3 až 5 percentuálnych bodov). Primeranosť minimálneho príjmu zostala nad hodnotou 80 % hranice rizika chudoby v Holandsku, Írsku, Dánsku, Taliansku a aj na Cypre, zatiaľ čo v Rumunsku, Bulharsku, Maďarsku a na Slovensku zostáva pod jednou tretinou hranice.

Pokrytie minimálneho príjmu vyjadrené mierou poberania dávok sa v EÚ vo všeobecnosti nezmenilo, aj keď v niekoľkých členských štátoch nastali značné zmeny. Oproti roku 2021 zaznamenalo Grécko, Maďarsko aj Bulharsko v roku 2022 (za príjmové roky 2021, resp. 2020) výrazný pokles miery pokrytia (nad 4 percentuálne body; pozri graf 2.4.10). Naopak najväčšie zlepšenie nastalo v Rumunsku (o 18 percentuálnych bodov), hoci miera zostala pod priemerom EÚ (81,1 %). Výrazné zlepšenia (nad 4 percentuálne body) zaznamenali aj Slovensko, Malta, Španielsko a Chorvátsko (ktoré je však naďalej členským štátom s najnižšou mierou pokrytia). V Dánsku, Írsku, vo Francúzsku a Fínsku sa miera poberanie dávok približovala k 100 %. Dôkazy z administratívnych údajov naznačujú, že ročná miera odchodu príjemcov minimálneho príjmu, ktorí využívajú aktívne politiky na trhu práce, do zamestnania sa v rôznych členských štátoch výrazne líši, a to od 6 % po približne 50 %[245]. Takéto rozdiely môžu zodpovedať rozličným úrovniam celkovej efektívnosti. Navyše platí, že aj keď sú sociálne služby a verejné služby zamestnanosti dostatočne skoordinované, poskytovanie sociálnych dávok a procesy integrácie do trhu práce často zostávajú oddelené. Je dôležité, že v odporúčaní Rady o primeranom minimálnom príjme zaručujúcom aktívne začleňovanie sa uvádzajú oblasti ďalšej modernizácie systémov minimálneho príjmu spolu s prístupom aktívneho začleňovania.[246]

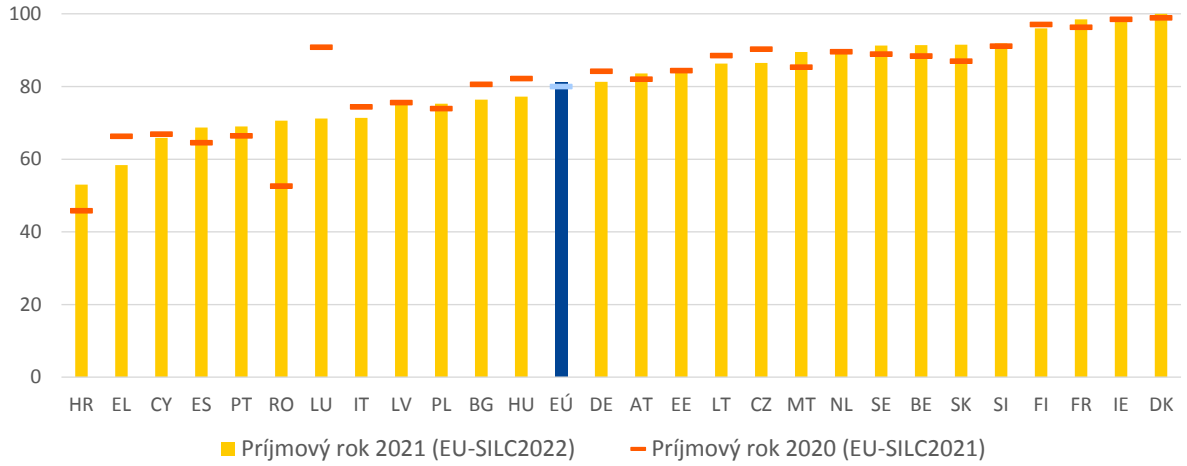
244 Podľa metodiky dohodnutej v rámci referenčného porovnávania pre minimálny príjem, pozri spoločné správy o zamestnanosti od roku 2019.

245 Pozri *The 2022 Minimum Income Report* (Správa o minimálnom príjme za rok 2022).

246 Odporúčanie Rady o primeranom minimálnom príjme zaručujúcom aktívne začleňovanie (2023/C 41/01).

Graf 2.4.10 Podiel ľudí ohrozených chudobou v domácnostiach (takmer) bez zamestnania poberajúcich sociálne dávky bol vo všeobecnosti stabilný

Miera poberania dávok v prípade osôb ohrozených chudobou vo veku 18 – 64 rokov a žijúcich v domácnostiach (takmer) bez zamestnania (v %, rok prieskumu 2021 a 2022, príjmový rok 2020, resp. 2021)



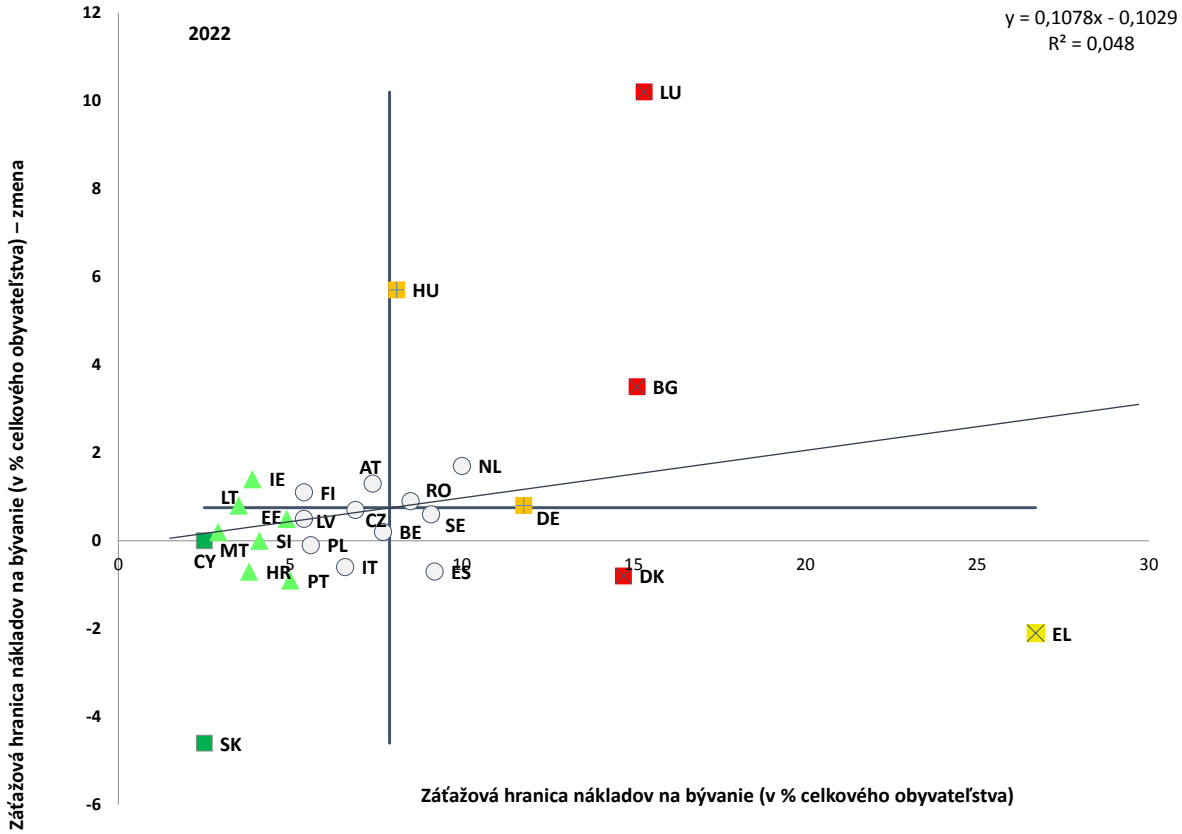
Poznámka: Údaje za FR sú predbežné. V roku 2022 došlo k zlomu v časovom rade v prípade FR a LU a v roku 2021 v prípade LU.
Zdroj: Eurostat [ilc_li70], EU-SILC.

Cenová dostupnosť bývania je v EÚ stále väčšou výzvou. V roku 2022 žilo 9,1 % všetkých obyvateľov EÚ v domácnosti, kde náklady na bývanie spolu predstavovali viac ako 40 % celého disponibilného príjmu. V prípade uvedenej záťažovej hranice nákladov na bývanie došlo na úrovni EÚ k nárastu z hodnoty 8,9 % v roku 2021 a 7,8 % v roku 2020. Grécko sa v rámci tohto rozmeru považuje za „krajinu so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“, keďže zaznamenalo najvyššiu hranicu (26,7 %), ale v porovnaní s rokom 2021 došlo k poklesu (už od roku 2015, keď hranica dosahovala 45,5 %). Luxembursko malo druhú najvyššiu záťažovú hranicu nákladov na bývanie, pričom sa od roku 2021 zvýšila o 5,5 percentuálnych bodov, a momentálne je „krajinou s kritickou situáciou“ rovnako ako Bulharsko a Dánsko. Najnižšia záťažová hranica nákladov na bývanie bola zaznamenaná na Slovensku a na Cypre, ktoré boli „krajinami s najlepšími výsledkami“, a na Malte (pozri graf 2.4.11). V prípade ľudí ohrozených chudobou bola záťažová hranica nákladov na bývanie výrazne vyššia ako v prípade ostatného obyvateľstva na úrovni EÚ (33,1 %, t. j. o 29,2 percentuálneho bodu vyššia), pričom hodnoty boli naprieč členskými štátmi do určitej miery heterogénne.[247] Najvyššia záťažová hranica nákladov v prípade obyvateľstva ohrozeného chudobou bola zaznamenaná v Grécku, Dánsku a Bulharsku (84,5 %, t. j. nárast o 7,8 percentuálneho bodu, 70,7 %, t. j. pokles o 1,4 percentuálneho bodu a 50,1 %, t. j. nárast o 12,9 percentuálneho bodu), zatiaľ čo najnižšiu hranicu (pod 15 %) zaznamenali Cyprus, Malta, Litva a Slovensko (po prudkom poklese o 18,5 percentuálneho bodu). 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 nájmom[248].

247 Eurostat [ilc_lvho07a], EU-SILC.
248 Eurostat [ilc_lvho07c], EU-SILC.

Graf 2.4.11: Záťažová hranica nákladov na bývanie sa mierne zvýšila a vykazuje výrazné odchýlky medzi jednotlivými členskými štátmi

Podiel osôb žijúcich v domácnostiach, ktoré sú nadmerne zaťažené nákladmi na bývanie, úrovne v roku 2022 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. V prípade FR a LU existuje zlom v časových radoch.
Zdroj: Eurostat [tespm140], EU-SILC.

Domácnosti s jedným rodičom a rodiny s deťmi sa so závažnými problémami s bývaním stretávajú s väčšou pravdepodobnosťou.[249] Závažná deprivácia v oblasti bývania sa v roku 2020 týkala 7,6 % domácností s jedným rodičom, ktoré boli takisto s väčšou pravdepodobnosťou nadmerne zaťažené nákladmi na bývanie (s mierou 16,2 % v rámci EÚ, čo je takmer dvojnásobok priemeru). Podiel detí žijúcich v domácnostiach, ktoré musia riešiť nadmerné zaťaženie nákladmi na bývanie, sa v EÚ znížil z hodnoty 7,8 % v roku 2021 na 7,1 % v roku 2022. Výrazne sa však zvýšil v Luxembursku, Bulharsku a Holandsku (o 12,1, 4,6, resp. 4,1 percentuálneho bodu), kým na Slovensku a v Grécku sa znížil (o 7, resp. 5,7 percentuálneho bodu). Grécko napriek tomu zostalo krajinou s najvyššou mierou (30 %), nasleduje Luxembursko (16 %), Bulharsko (14,3 %), Španielsko (11,5 %) a Nemecko (9,4 %).

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, ktorí zažívajú bezdomovectvo, nedajú sa porovnať údaje

[249] Tento odsek vychádza z údajov Eurostatu [ilc_mdho06a], [ilc_mdho06b], [ilc_lvho07e] a [ilc_lvho07a], EU-SILC. V prípade Luxemburska došlo v roku 2022 k zlomu v časovom rade.

za jednotlivé členské štáty a je ťažké presne kvantifikovať uvedený jav na úrovni EÚ. V roku 2023 však FEANTSA a Nadácia Abbého Pierra odhadli, že počet ľudí bez domova, ktorí prespávali na ulici alebo v dočasnom/núdzovom ubytovaní, bol v EÚ každú noc najmenej 895 000. Odhad vychádzal z extrapolovaných údajov z výpočtov v určitých časových bodoch, ktoré sa vykonali od roku 2017 do roku 2022.[250] Podľa vnútroštátnych údajov, pokiaľ sú dostupné, sa situácia vo väčšine členských štátov zhoršila. Medzi významné výnimky patrí Fínsko, Dánsko a Holandsko. Súčasná hospodárska situácia, ktorá sa vyznačuje rastúcimi životnými nákladmi, ešte posilnila príčiny bezdomovectva a zhoršila životnú situáciu najodkázanejších domácností.

Rámček piliera 8: Zlepšenie prístupu k cenovo dostupnému bývaniu a podpore pri bývaní pre osoby v núdzi v EÚ

Prístup k primeranému bývaniu a podpore pri bývaní predstavuje základné právo[251] a zároveň je kľúčový pre psychickú a fyzickú pohodu jednotlivcov a sociálnu súdržnosť. Kríza spôsobená ochorením COVID-19 ešte zvýraznila význam prístupného, cenovo dostupného a kvalitného bývania pri podpore účasti na trhu práce a lepších výsledkov vzdelávania. V rámci článku 31 Európskej sociálnej charty a zásady č. 19 Európskeho piliera sociálnych práv sa členské štáty vyzývajú, aby poskytli prístup k sociálnemu bývaniu a podpore pri bývaní, zabránili nútenému vysťahovaniu a zabezpečili sociálne začlenenie zraniteľných osôb a ľudí bez domova.

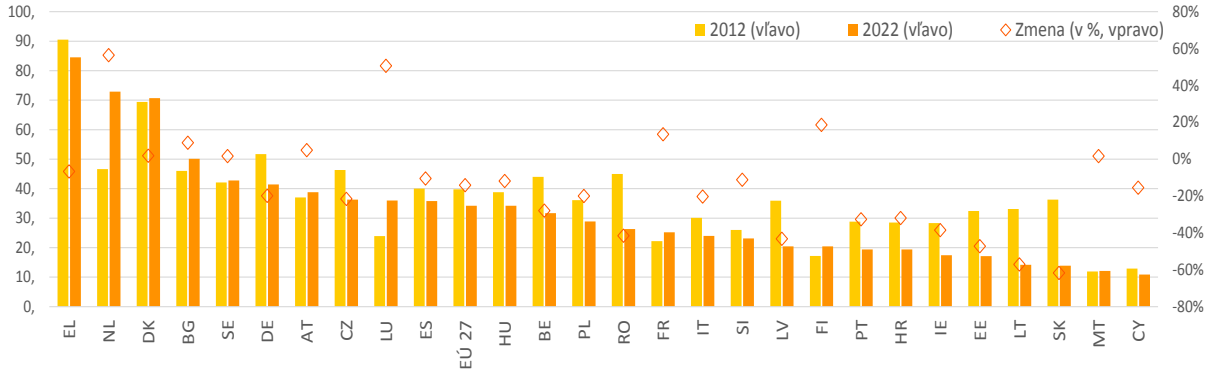
Náklady na bývanie tvoria veľký podiel disponibilného príjmu, najmä v prípade ľudí ohrozených chudobou, pričom sa podiel v jednotlivých členských štátoch znižuje pomaly a nerovnomerne. Náklady na bývanie predstavujú záväzky, ktorým sa nemožno vyhnúť bez toho, aby bola vážne ohrozená kvalita života, prípadne bez rizika finančných ťažkostí. V roku 2022 podiel osôb ohrozených chudobou, ktoré boli nadmerne zaťažené nákladmi na bývanie, dosiahol v rámci EÚ 34,2 %, čo je viac ako trojnásobok hodnoty pre celkové obyvateľstvo (9,1 %). Príčinou je pomalý pokrok na úrovni EÚ (pokles len o 5,6 percentuálneho bodu) od roku 2012, pričom medzi jednotlivými členskými štátmi sú významné rozdiely. Značný pokrok dosiahlo Slovensko spolu s Litvou, kde sa záťažová hranica zmenšila o viac ako polovicu. Nasleduje Estónsko, Lotyšsko a Rumunsko s poklesom o 40 %. Zároveň bolo zvýšenie záťažovej hranice o viac ako 50 % zaznamenané v Holandsku a Luxembursku. Fínsko a Francúzsko zaznamenali nárast o vyše 10 %. Naprieč jednotlivými členskými štátmi v dlhodobom horizonte nebadať žiadne vzorce konvergencie či odchýlky.

[250] Pozri Nadácia Abbého Pierra – FEANTSA: *Eighth overview of housing exclusion in Europe* (Ôsmy prehľad o vylúčení z bývania v Európe), 2023.

[251] Pozri článok 25 bod 1 Všeobecnej deklarácie ľudských práv a článok 34 Charty základných práv Európskej únie.

Záťažová hranica nákladov na bývanie v prípade osôb ohrozených chudobou v roku 2012 a 2022

Podiel osôb ohrozených chudobou, ktoré žijú v domácnostiach nadmerne zaťažených nákladmi na bývanie, údaje za rok 2012 a 2022 (%, úrovne a zmena percentuálneho podielu)



Zdroj: Eurostat [ilc_lvho07a]. Zlom v časovom rade v prípade FR a LU v roku 2022.

Medzi základné predpoklady pre kvalitu bývania patrí dodržiavanie noriem týkajúcich sa stavu materiálu, fyzická prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím a vytváranie inkluzívnych susedstiev. Závažná neprimeranosť bývania vrátane neprimeranej veľkosti sa často klasifikuje ako jedna z foriem bezdomovectva.[252] Okrem toho sa nedostatočne zastúpené alebo marginalizované komunity, ako sú Rómovia, často stretávajú so segregáciou v oblasti bývania (t. j. nerovnaký prístup k bežnému, inkluzívnemu a vysokokvalitnému bývaniu a súvisiacim službám). Systémy sociálneho bývania zamerané na riešenie uvedených výziev sa v rámci EÚ líšia, pokiaľ ide o ich ciele, požiadavky a podmienky na získanie nároku, ale aj finančné zdroje (materiálna podpora alebo peňažné príspevky).[253] Investície do sociálneho bývania môžu zlepšiť prístupnosť a cenovú dostupnosť bývania pre nízkopríjmové a zraniteľné skupiny vrátane ľudí bez domova.

Politiky EÚ môžu mať pozitívny vplyv na cenovú dostupnosť, prístupnosť a primeranosť bývania, najmä pre osoby v núdzi. Zatiaľ čo hlavnú zodpovednosť za bývanie a pomoc pri bývaní nesú členské štáty, finančné prostriedky (z EFRR, ESF+, Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti a programu InvestEU) a politiky EÚ môžu podporiť úsilie vnútroštátnych a regionálnych verejných orgánov pri riešení týchto výziev, napríklad v oblasti súdržnosti a rozvoja miest, zamestnanosti a sociálnej ochrany, priemyselnej a energetickej politiky. Okrem toho môžu iniciatívy EÚ, ako je Nový európsky Bauhaus a iniciatíva za cenovo dostupné bývanie, prispieť k zvýšeniu udržateľnosti bývania a inkluzívnosti.[254]

Prístup k cenovo dostupnému a sociálnemu bývaniu je v mnohých členských štátoch jednou z priorít politickej, legislatívnej a finančnej agendy. Medzi tieto členské štáty patrí predovšetkým **Česko, Grécko, Španielsko, Francúzsko, Taliansko, Lotyšsko, Malta, Poľsko, Portugalsko** a **Slovensko**. Napríklad **Lotyšsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti spustilo vývoj stratégie cenovo dostupného bývania s cieľom vytvoriť primeranú podporu pre všetky príjmové skupiny. **Francúzsko** prijalo konkrétne opatrenia na reguláciu

252 Nadácia Abbého Pierra – FEANTSA, *Third overview of housing exclusion in Europe* (Tretí prehľad o vylúčení z bývania v Európe), 2018.

253 OECD, *Building for a better tomorrow: Policies to make housing more affordable* (Budovanie lepších zajtrajškov: Politiky zamerané na zlepšenie cenovej dostupnosti bývania), Paríž, 2021.

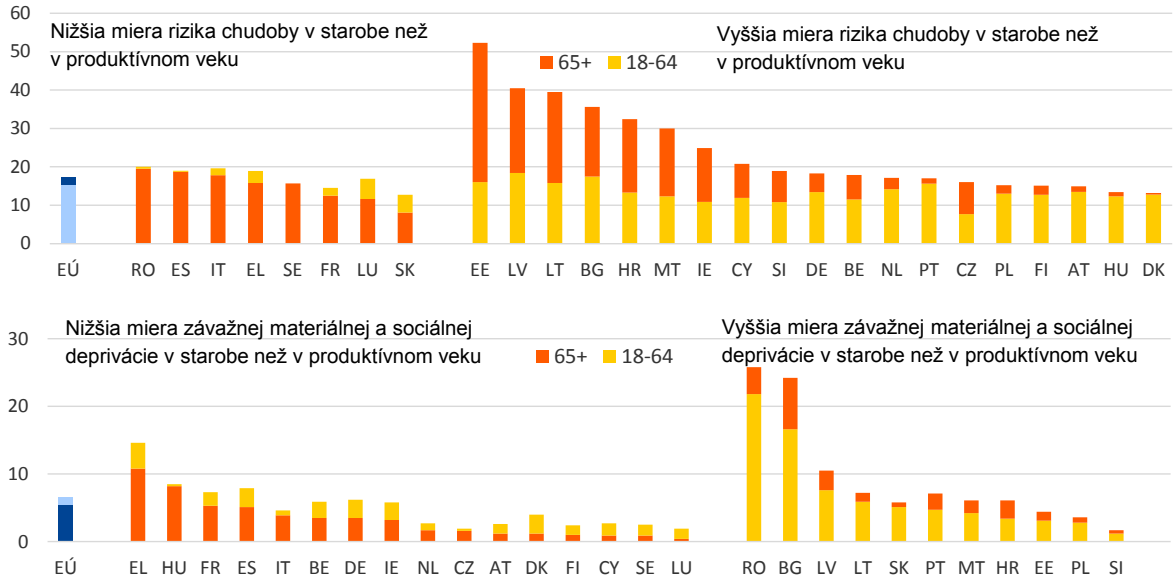
254 Pozri Nový európsky Bauhaus:krásny, udržateľný, spoločný (europa.eu) a iniciatíva za cenovo dostupné bývanie.

nájmov, zatiaľ čo **Portugalsko** zaviedlo systém príspevkov, ktorými sa rodinám pomáha s platením nájmov a hypoték (ako súčasť rozsiahleho balíka právnych predpisov *Mais Habitação*), ako aj ďalšie opatrenia na zmiernenie vplyvu rastúcich úrokových sadzieb úverov na bývanie. **Grécko** vypracovalo program na podporu úverov a podporu pri bývaní v miestnom kontexte a takisto poskytlo zvýšený príspevok na bývanie pre študentov. **Malta** vypracovala podporný program pre kupujúcich, ktorí nehnuteľnosť kupujú prvýkrát, pričom poskytuje 10 000 grantov. **Poľsko** prijalo zákon o bytových družstvách. A napokon, v **Taliansku** a **Lotyšsku** boli vytvorené špecifické príspevky na riešenie dosahov zvýšenia cien energií.

V roku 2022 miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia medzi ľuďmi vo veku 65 rokov a viac opäť vzrástla, a to po miernom poklese v rokoch 2020 až 2021. Od roku 2015 sa uvedená miera zvýšila z 18 % na 20,2 %, pričom pretrvávajú rozdiely medzi ženami a mužmi (22,9 %, resp. 16,7 %). Príčinou takéhoto celkového trendu je nárast peňažnej chudoby v uvedenej skupine obyvateľstva, a to z hodnoty 16,8 % v roku 2021 na 17,3 % v roku 2022. Vo väčšine krajín je riziko chudoby v starobe vyššie než v prípade obyvateľstva v produktívnom veku (18 – 64 rokov), hoci rozdiel medzi týmito dvoma skupinami sa výrazne líši v závislosti od členského štátu (pozri horný panel grafu 2.4.12). Miera závažnej materiálnej alebo sociálnej deprivácie vykazuje neustály pokles, hoci medzi rokmi 2021 a 2022 došlo k miernemu nárastu (z hodnoty 7,4 % v roku 2015 na 5,3 % v roku 2021 a 5,5 % v roku 2022). Uvedená miera je vo väčšine členských štátov nižšia ako v prípade obyvateľstva v produktívnom veku na úrovni EÚ, t. j. 6,6 % v roku 2022 (pozri dolný panel grafu 2.4.12).

Graf 2.4.12: Starší ľudia (vo veku 65 rokov a viac) sú vystavení vyššiemu riziku chudoby ako obyvateľstvo v produktívnom veku, sú však všeobecne menej vystavení závažnej materiálnej a sociálnej deprivácii

Miery rizika chudoby (horný panel) a miery závažnej materiálnej a sociálnej deprivácie (dolný panel) podľa vekových skupín (v %, 2022)



Poznámka: Na ľavej strane stĺpec 18 – 64 dopĺňa stĺpec 65+; na pravej strane stĺpec 65+ dopĺňa stĺpec 18 – 64. V prípade FR a LU existuje zlom v časovom rade.
Zdroj: Eurostat [ilc_li02] a [ilc_mdsd11], EU-SILC.

Dôchodky predstavujú v EÚ v priemere asi tri pätiny príjmu ku koncu kariéry. V roku 2022 priemerný dôchodok osôb vo veku 65 – 74 rokov aj naďalej predstavoval podiel

0,58 pracovného príjmu osôb vo veku 50 – 59 rokov.[255] Táto celková miera náhrady sa pomaly zvyšuje z hodnoty 0,54 za rok 2012. V niektorých krajinách (napríklad v Luxembursku, Španielsku, Taliansku a Grécku) dosahuje hodnotu nad 0,70. V uvedených členských štátoch je miera chudoby v starobe v porovnaní s produktívnym vekom zvyčajne nižšia. Na druhej strane je miera náhrady v 12 členských štátoch nižšia ako 0,50 a v štyroch z nich je dokonca pod hodnotou 0,40 (v Litve, Írsku, Bulharsku a Chorvátsku), zatiaľ čo Rumunsko zaznamenalo nárast z hodnoty 0,38 v roku 2021 na 0,52 v roku 2022. V roku 2022 bola vo väčšine členských štátov táto miera nižšia medzi ženami.[256]

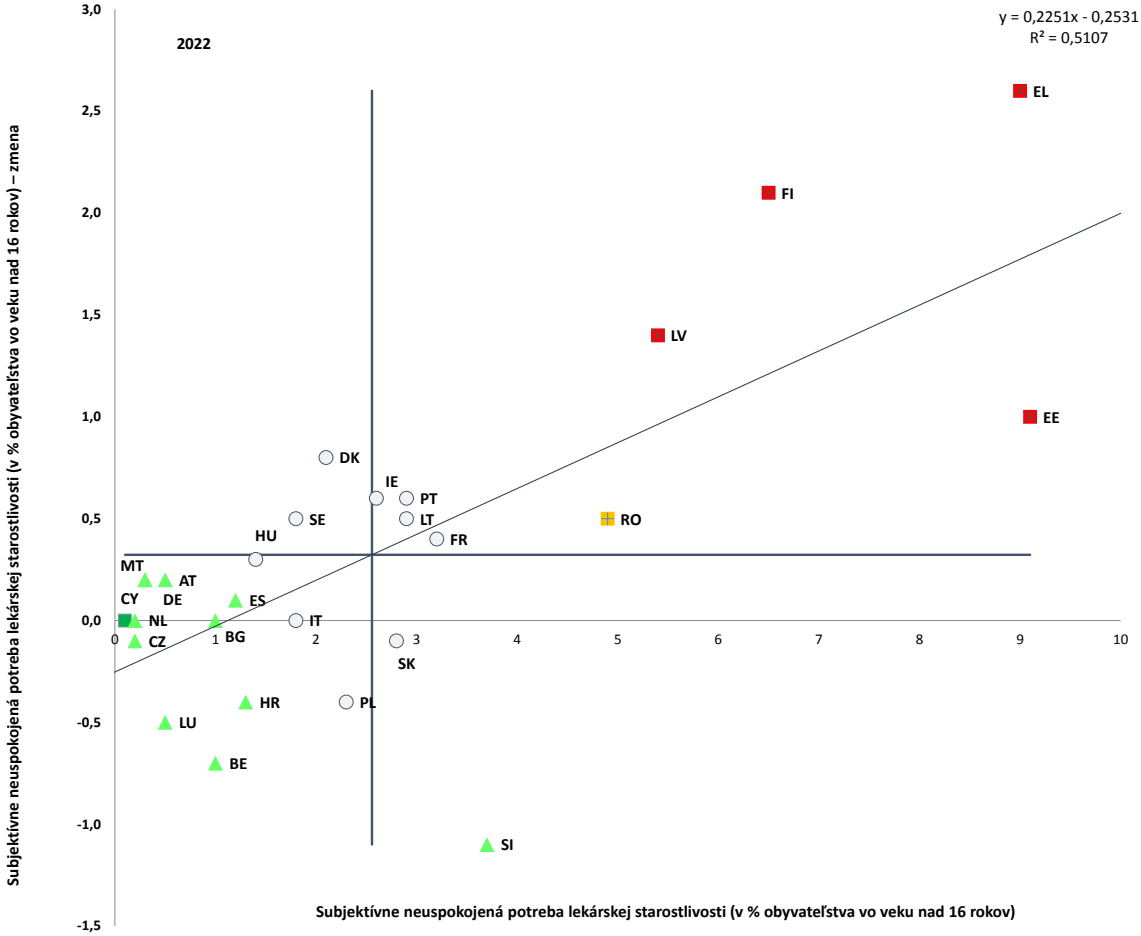
V roku 2022 subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti zostali v priemere celkom stabilné, medzi jednotlivými členskými štátmi sú však značné rozdiely. Priemer EÚ sa síce len mierne zvýšil z hodnoty 2 % v roku 2021 na 2,2 % v roku 2022, no pretrvávajú výrazné odchýlky medzi jednotlivými krajinami, a to od hodnoty 0,1 % na Cypre až po 9,1 % v Estónsku (pozri graf 2.4.13), pričom je zrejmý divergentný vzorec. Najvyššiu mieru neuspokojených potrieb lekárskej starostlivosti zaznamenali Estónsko, Grécko, Fínsko a Lotyšsko, ktoré sa považujú za „krajiny s kritickou situáciou“, ako aj Rumunsko, ktoré je „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Za posledné desaťročie sa miery uvedených krajín vo všeobecnosti znížili, no teraz sú opäť na vzostupe. Hlavne Grécko (predovšetkým preto, že lekárska starostlivosť je „príliš drahá“) s Fínskom (najmä z dôvodov súvisiacich s „čakacími lehotami“) vykázali v roku 2022 nárast o viac než 2 percentuálne body. Najnižšiu mieru neuspokojených potrieb (s hodnotou pod 1 %) zaznamenal Cyprus, ktorý je v tejto oblasti „krajinou s najlepšími výsledkami“, ako aj Holandsko, Česko, Nemecko, Malta, Luxembursko a Rakúsko, pričom všetky uvedené krajiny sú „krajiny s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“ (spolu s Belgickom, Bulharskom, Španielskom a Chorvátskom). Ľudia žijúci v domácnostiach s nízkymi príjmami častejšie uvádzajú neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti, hoci sa výška rozdielu v porovnaní s celkovým obyvateľstvom v jednotlivých členských štátoch líši. Najväčšie rozdiely medzi najnižším a najvyšším príjmovým kvintilom vykazuje Grécko (11 percentuálnych bodov), Lotyšsko, Rumunsko (obe 8,4 percentuálneho bodu), Fínsko (7,6 percentuálneho bodu) a Portugalsko (6,1 percentuálneho bodu). V súvislosti s oznámenými neuspokojenými potrebami boli badateľné aj regionálne rozdiely, napríklad v prípade Maďarska, Rumunska a Poľska (pozri graf 10 v prílohe 5).

255 Ako vyplýva z celkovej miery náhrady, Eurostat [ilc_pnp3], EU-SILC, ktorá je vymedzená 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.

256 Ďalšie informácie o kľúčových prvkoch dôchodkových systémov sú dostupné v rámci referenčného porovnávania primeranosti dôchodkov, ktorý vypracoval Výbor pre sociálnu ochranu spolu s Európskou komisiou. Rámec sa má uplatňovať na základe podrobnejšej analýzy v Správe o primeranosti dôchodkov.

Graf 2.4.13: Medzi jednotlivými členskými štátmi boli zaznamenané veľké rozdiely v subjektívne neuspokojených potrebách lekárskej starostlivosti

Subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti, úrovne v roku 2022 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (v %, hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Zlom v časových radoch v prípade FR a LU.
Zdroj: Eurostat, [tespm_110], EU-SILC.

Demografický vývoj, predovšetkým predpokladaná vyššia budúca očakávaná dĺžka života, zvyšuje potenciálnu potrebu dlhodobej starostlivosti do budúcnosti. Predpokladá sa, že počet osôb, ktoré môžu potrebovať dlhodobú starostlivosť, sa v EÚ zvýši z 30,8 milióna v roku 2019 na 33,7 milióna v roku 2030 a 38,1 milióna v roku 2050.[257] Podľa údajov za rok 2019 v EÚ 26,6 % ľudí vo veku 65 rokov alebo viac žijúcich v súkromných domácnostiach potrebovalo dlhodobú starostlivosť, pričom medzi ženami a mužmi sú výrazné rozdiely (32,1 % žien v porovnaní s 19,2 % mužov).[258] Z najnovších mikrosimulácií

257 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.

258 Eurostat [hlth_ehis_tadle], európsky prieskum zdravia formou rozhovorov. Toto opatrenie založené na prieskume zachytáva len osoby v súkromných domácnostiach, ale nie osoby v rezidenčnej starostlivosti.

Spoločného výskumného centra vyplýva, že okrem demografických faktorov patrí medzi kľúčové faktory, ktoré ovplyvňujú predpokladanú potrebu dlhodobej starostlivosti, vzdelávanie, podpora zdravia a prevencia chorôb.[259]

Osoby, ktoré potrebujú dlhodobú starostlivosť, majú často obmedzený prístup k formálnym službám domácej starostlivosti, pretože nie sú cenovo dostupné, nie sú k dispozícii alebo majú nedostatočnú kvalitu. V roku 2019 uviedlo 46,5 % osôb v EÚ vo veku nad 65 rokov so závažnými ťažkosťami s osobnou starostlivosťou alebo domácimi prácami, že ich potreba pomoci s takýmito činnosťami nebola uspokojená. Táto bola výraznejšia v prípade ľudí v kvintile s najnižšími príjmami (51,2 %) v porovnaní s osobami v kvintile s najvyššími príjmami (39,9 %). Chýbajúci prístup k formálnej starostlivosti sa môže pretaviť do neuspokojených potrieb v oblasti starostlivosti alebo do záťaže neformálnych opatrovateľov. Problémy s prístupom ešte prehlbuje značný nedostatok pracovnej sily a zručností v sektore starostlivosti. Odhaduje sa, že s cieľom uspokojiť rastúci dopyt by sa podiel dlhodobej starostlivosti na celkovej zamestnanosti za najbližšie desaťročie v krajinách OECD musel zvýšiť v priemere o 32 % alebo o 0,6 percentuálneho bodu.[260] V uvedenom sektore sa takisto musia zlepšiť pracovné podmienky, aby bolo možné udržať zamestnancov a prilákať pracovníkov so správnymi zručnosťami. V dôsledku lepších pracovných podmienok spolu s lepším vzdelávaním a odbornou prípravou na povolania v danom sektore by sa takisto zvýšila kvalita poskytovanej starostlivosti. Na meranie úrovne sociálnej ochrany v oblasti dlhodobej starostlivosti v starobe a jej porovnanie medzi jednotlivými krajinami organizácia OECD s podporou Európskej komisie vypracovala súbor typických prípadov potrieb dlhodobej starostlivosti.[261] Z analýzy vyplýva, že aj po získaní dávok na dlhodobú starostlivosť môžu byť náklady na starostlivosť z vlastného vrecka v niektorých členských štátoch veľmi vysoké, najmä v prípade starších ľudí s vážnymi potrebami dlhodobej starostlivosti, ktorí využívajú domácu starostlivosť (pozri graf 2.4.14).

---

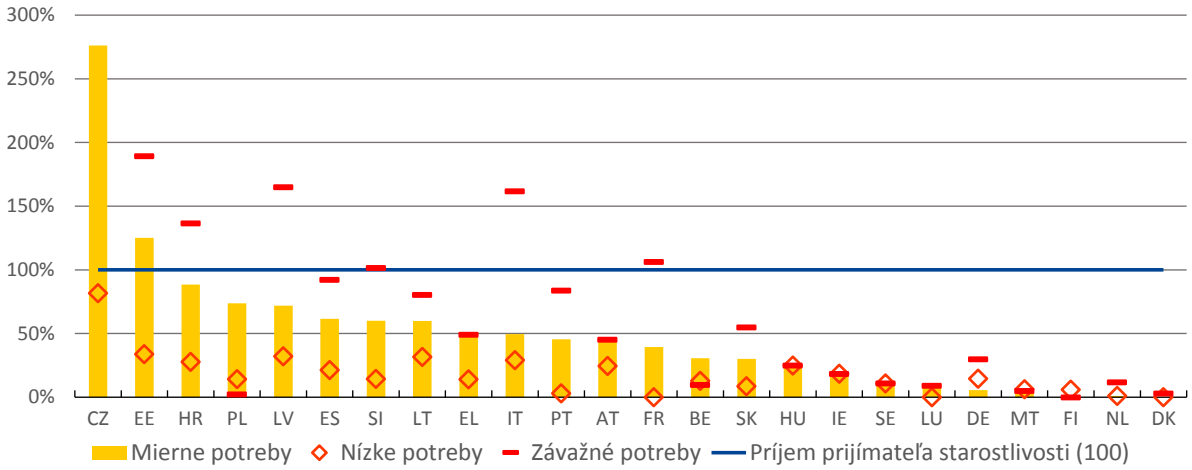
259 Spoločné výskumné centrum, *Demographic microsimulation of long-term care needs in the European Union* (Demografická mikrosimulácia potrieb dlhodobej starostlivosti v Európskej únii), 2023 (pripravuje sa).

260 OECD, *Beyond Applause? Improving Working Conditions in Long-Term Care* (Viac než potlesk? Zlepšenie pracovných podmienok v oblasti dlhodobej starostlivosti), 2023.

261 Cravo Oliveira Hashiguchi, T. a Llena-Nozal, A., *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, 2021.

Graf 2.4.14: 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 na domácu starostlivosť z vlastného vrecka ako podiel na príjme v starobe (po verejnej podpore) pre prijímateľov starostlivosti s mediánom príjmu a bez čistého bohatstva, podľa stupňa závažnosti, 2022



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

Takmer všetky členské štáty zaviedli podporné opatrenia, aby ľuďom pomohli zvládnuť vyššie životné náklady. Väčšina členských štátov (**Belgicko, Cyprus, Španielsko, Fínsko, Litva, Holandsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko**) zvýšili dávky, napríklad minimálny príjem, rodinné dávky a prídavky na dieťa, dávky v nezamestnanosti a dôchodky. **Slovinsko** je jednou z mála krajín, ktoré upravili aj príspevky na bývanie. **Grécko** a **Slovensko** si zvolili jednorazové mimoriadne platby a dodatočné splátky minimálneho príjmu, rodinných dávok a prídavkov na dieťa počas celého roka 2022. A nakoniec **Švédsko** už od pandémie poskytuje dodatočnú sumu na príspevky na bývanie pre rodiny s deťmi. Táto suma bola ešte navýšená v júni 2023 v reakcii na vysoké životné náklady.[262]

Na podporu prístupu k základným službám, najmä k energii, v kontexte zvýšených cien členské štáty prijali významné núdzové opatrenia, ktoré boli dočasné, no často neadresné.[263] **Belgicko** napríklad v zime 2022 – 23 zaviedlo dva balíky príspevkov na podporu všetkých domácností vo forme automatických odpočtov z účtov za elektrinu a plyn. **Írsko** pridelilo 1,2 miliardy EUR na energetickú podporu prostredníctvom platby kreditu, čo spotrebiteľom pomáha znížiť účty za elektrinu. **Francúzsko** zaviedlo mimoriadny energetický poukaz ako jednorazovú dodatočnú podporu pre najzraniteľnejšie domácnosti a **Česko** uplatnilo dočasný strop cien energií. **Bulharsko** a **Rumunsko** poskytli dočasnú podporu prostredníctvom systému poukazov pre najzraniteľnejšie domácnosti, pričom využili finančné prostriedky z REACT-EU fondu ESF v rámci iniciatívy SAFE. **Španielsko** predĺžilo

262 Opatrenia, ktoré členské štáty zaviedli s cieľom riešiť rastúce ceny energií a vysoké životné náklady, sú rozsiahlejšie zmapované vo Výročnej správe Výboru pre sociálnu ochranu za rok 2023.

263 V súvislosti s týmito opatreniami pozri aj Výročnú správu Výboru pre sociálnu ochranu za rok 2023.

opatrenie, ktorým sa zaručujú základné dodávky vody, plynu, elektriny a telekomunikácií, do 31. decembra 2023. **Taliansko** zriadilo fond vo výške 112 miliónov EUR s cieľom financovať adresný poukaz na pokrytie nákladov na dopravu jednotlivcov s nízkymi príjmami. **Malta** od októbra 2022 zaviedla bezplatnú verejnú dopravu pre všetkých obyvateľov, ktorí sú držiteľmi osobnej dopravnej karty. **Slovinsko** zastropovalo ceny elektriny a plynu pre domácnosti. Takisto dočasne znížilo sadzbu DPH (z 22 % na 9,5 %) a o polovicu znížilo spotrebné dane na elektrinu a plyn. **Slovensko** zaviedlo cenové stropy pre plyn, vykurovanie a elektrinu pre domácnosti a podniky. Takisto boli prijaté určité jednorazové platby pre ľudí, ktorí sú vysokými cenami energií zasiahnutí najviac.

Viaceré členské štáty sa zamerali na riešenie a prevenciu výziev súvisiacich s chudobou, a to zlepšením primeranosti a pokrytia dávok minimálneho príjmu a sociálnej pomoci. **Lotyšsko** prijalo reformu minimálneho príjmu, ktorá zahŕňala zvýšenie všetkých transferov súvisiacich s minimálnym príjmom v roku 2023 a 2024, ako aj prepojenie prahových hodnôt minimálneho príjmu, dôchodkov a rôznych opatrení sociálnej podpory v budúcnosti s mediánom príjmu, čím sa predpokladá ročná indexácia. **Poľsko** a **Maďarsko** zaviedli opatrenia zacielené na konkrétne vekové skupiny alebo oblasti. **Bulharsko** v zmysle svojej reformy dávok minimálneho príjmu zaviedlo novely zákona týkajúce sa príspevku na kúrenie s cieľom sprehľadniť cieľové skupiny, zvýšiť prahovú hodnotu príjmu a rozšíriť pokrytie príspevku. **Česko** navýšilo tzv. životné a existenčné minimum približne o 5 % a zvýšilo sumu tzv. existenčného minima, pričom sa obe sumy používajú na výpočet ďalších príspevkov.

V niekoľkých členských štátoch boli prijaté kroky smerom k modernizácii minimálneho príjmu a sociálnej pomoci. Nemecko zaviedlo významnú reformu poskytovania minimálneho príjmu prostredníctvom zákona o príspevkoch pre občanov (*Bürgergeld-Gesetz*). Základná podpora príjmu pre uchádzačov o zamestnanie prešla zodpovedajúcou reformou. Okrem úpravy štandardných mier potrieb (úroveň príspevkov) sa zákon zameriava na poskytovanie podpory pri využívaní nových príležitostí žiadateľom, ktorí sú schopní pracovať. Zákonom sa stimuluje rozvoj zručností prostredníctvom príspevku na ďalšie vzdelávanie a odbornú prípravu (*Weiterbildungsgeld*), bonusového príspevku pre občanov (*Bürgergeldbonus*) a bonusu na stále vzdelávanie a odbornú prípravu (*Weiterbildungsprämie*). Zrušila sa priorita pracovného umiestnenia v zväzku II sociálneho kódexu, čo viacerým ľuďom umožňuje zapojiť sa do prvotnej a ďalšej odbornej prípravy. Vo **Fínsku** má parlamentný výbor pre sociálne zabezpečenie so sedemročným mandátom (2020 – 2027) za úlohu zreformovať fínsky systém sociálneho zabezpečenia tak, aby bol menej zložitý. V predbežnej správe sa uvádzajú alternatívne spôsoby organizácie sociálneho zabezpečenia, ako aj návrhy reforiem vrátane politických usmernení týkajúcich sa ukazovateľov a nástrojov na posudzovanie pokroku. V **Portugalsku** bolo úsilie zamerané na modernizáciu a zjednodušenie systému sociálneho zabezpečenia a posilnenie využívania príspevkov prostredníctvom tzv. digitálnej transformácie sociálneho zabezpečenia. Zatiaľ síce ide len o predbežnú fázu, no v nedávno zrevidovanom pláne obnovy a odolnosti boli prijaté kroky na dosiahnutie jedinej sociálnej dávky, ktorá by nahradila súbor nepríspevkových dávok. **Španielsko** pokračuje v snahe o vykonanie reformy minimálneho príjmu, pričom sa konkrétne usiluje o zriadenie centra na vytvorenie integračných ciest pre poberateľov minimálneho príjmu. Po dokončení pilotných projektov podporovaných z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti sa v rámci hodnotenia posúdia faktory pokrytia, účinnosti a úspešnosti. **Rumunsko** zrevidovalo svoje právne predpisy týkajúce sa minimálneho príjmu, aby zlepšilo sociálnu pomoc. Cieľom reformy je znížiť chudobu, podporiť zamestnanosť prostredníctvom aktivačných opatrení, zvýšiť dosiahnutý stupeň vzdelania a zároveň znížiť administratívnu záťaž pre verejnú správu aj prijímateľov.

Slovensko poskytlo stabilizačný príspevok pre zdravotníckych pracovníkov a ďalších zamestnancov v zariadeniach na sociálnu ochranu detí.

Odolné sociálne služby sú kľúčové, ako sa ukázalo počas pandémie ochorenia COVID-19. Cyprus prijal reformu zameranú na reštrukturalizáciu a modernizáciu sociálnych služieb s cieľom okamžite reagovať na potreby zraniteľných ľudí. V **Lotyšsku** sa v novom vyhlásení vlády stanovuje cieľ zaviesť minimálny súbor sociálnych služieb, ktoré sa majú povinne poskytovať na miestnej úrovni. Podobne aj **Španielsko** v rámci svojho plánu obnovy a odolnosti prijme reformu, ktorou sa zaručí minimálne spoločné portfólio služieb a spoločných noriem v oblasti poskytovania sociálnych služieb naprieč krajinou. V rámci svojho plánu obnovy a odolnosti plánuje **Bulharsko** do konca roka 2023 vypracovať vnútroštátne mapovanie sociálnych služieb, v ktorom sa zistia nedostatky v poskytovaní uvedených služieb. Mapovanie takisto pomôže určiť, aké investície sú potrebné.

V rokoch 2022 – 2023 sa zaviedlo niekoľko reforiem súvisiacich so systémami dávok v nezamestnanosti.[264] Vzhľadom na neistú hospodársku situáciu sa **Švédsko** v júni 2023 rozhodlo, že zachová ľahší prístup k dávkam v nezamestnanosti, najmä pokiaľ ide o obdobie poistenia, pracovnú históriu a potenciálny prístup pre podnikateľov (v prípade opakovaného prerušenia podnikateľských činností). **Estónsko** ako súčasť svojho plánu obnovy a odolnosti v decembri 2022 prijalo reformu dávok poistenia v nezamestnanosti, takže lehota vyplácania dávok od konca júna 2023 závisí od hospodárskeho cyklu. Zámerom je zlepšiť sociálnu ochranu nezamestnaných s náročnejšími podmienkami na trhu práce a zároveň podporiť rýchlejší návrat do zamestnania, keď sa situácia zlepší. Vo **Francúzsku** sa v dôsledku reformy poistenia v nezamestnanosti, ktorá bola prijatá v decembri 2022, skrátila dĺžka vyplácania dávok v nezamestnanosti a zrušil sa prístup k dávkam v nezamestnanosti v prípade odchodu zo zamestnania. **Fínsko** oznámilo reformu na poskytnutie ďalších pracovných stimulov, ktorými sa predĺži trvanie predchádzajúcej práce a výška dávky sa upraví tak, aby závisela od predchádzajúcich zárobkov, pričom sa miera náhrady postupne zníži.

Niektoré členské štáty prijali opatrenia s cieľom posilniť prístup k sociálnej ochrane pre konkrétne skupiny, napríklad samostatne zárobkovo činné osoby. Vláda v **Litve** v júni 2023 ako súčasť plánu obnovy a odolnosti navrhla reformu poistenia v nezamestnanosti so zámerom obmedziť trvanie minimálnych požadovaných príspevkov (z 12 mesiacov na 9 za posledných 30 mesiacov) a zahrnúť samostatne zárobkovo činné osoby. V **Španielsku** sa reformou z júla 2022 zriadil nový systém príspevkov pre samostatne zárobkovo činné osoby a zlepšila sa ochrana v prípade ukončenia činnosti. Španielsko takisto upravilo novú dávku pre samostatne zárobkovo činných pracovníkov, ktorí pôsobia v sektore zasiahnutom dočasným prepúšťaním v súvislosti s cyklickým mechanizmom RED pre flexibilitu a stabilizáciu zamestnanosti. Navyše boli v rámci reformy postavenia umelcov od júla 2023 zavedené osobitné dávky v nezamestnanosti pre umelcov. V septembri 2023 **Česko** zaviedlo isté zmeny pre pracovníkov na tzv. dohodu o vykonaní práce s cieľom dosiahnuť aspoň sčasti rovnaké podmienky ako v prípade bežných pracovných zmlúv (zavedenie plateného voľna a mimoriadnej mzdy za prácu cez víkendy, v noci a cez sviatky). V **Belgicku** sa novými nariadeniami, ktoré boli schválené v decembri 2022, upravili právne predpisy o sociálnej ochrane tak, aby sa v nich zohľadnila osobitná situácia zamestnanosti a pracovné vzťahy umelcov a technikov, pričom vzniklo nové postavenie tzv. pracovníkov

[264] Pozri aj správu Komisie o vykonávaní odporúčania Rady o prístupe k sociálnej ochrane, COM(2023) 43 final, ktorá bola prijatá v januári 2023.

v umení. V súvislosti s tzv. novým príspevkom na prácu v umení (od októbra 2022) sa takisto rozšírili pokryté kategórie pracovníkov v umení a zlepšil sa ich prístup k osobitnému typu dávok v nezamestnanosti.

Prístup k nemocenským dávkam sa zjednodušil v dôsledku rôznych opatrení. V **Írsku** sa od januára 2023 aktom o pracovnom voľne zo zdravotných dôvodov z roku 2022 zaviedlo zákonné právo na nemocenské dávky, ktorým sa zamestnancom (najmä tým s nízkym platom a bez nároku na podnikový systém nemocenských dávok) poskytuje právo na minimálne obdobie plateného voľna, ak ochorejú alebo utrpia zranenie, pre ktoré nie sú schopní pracovať. Dĺžka plateného pracovného voľna zo zdravotných dôvodov sa v najbližších troch rokoch bude postupne zvyšovať, aby sa predišlo nadmernému finančnému zaťaženiu zamestnávateľov. **Španielsko** od júna 2023 zaviedlo tri situácie mimo zamestnania, ktoré predstavujú nové dôvody na pracovné voľno zo zdravotných dôvodov, pričom sa nevyžaduje žiadna minimálna doba prispievania. **Cyprus** v rámci svojej politiky digitalizácie a modernizácie komunikácie občanov so systémom sociálneho poistenia vo februári 2023 spustil elektronickú platformu na podávanie žiadostí o nemocenské dávky.

Viacero členských štátov posilnilo rodinné dávky a starostlivosť o deti, a to aj v reakcii na vyššie životné náklady. Rakúsko na školské roky 2022/23 až 2026/27 pridelilo celkovo 200 miliónov EUR ročne v dotáciách od spolkovej vlády pre spolkové krajiny na osobitný účel s cieľom pokračovať v rozšírení služieb základnej vzdelávacej starostlivosti o deti. V **Bulharsku** sa príspevky pri zápise do školy vo výške 300 BGN (154 EUR), ktoré sa pôvodne poskytovali žiakom na začiatku 1. a 8. ročníka, rozšírili tak, že zahŕňajú aj žiakov začínajúcich 2., 3. a 4. ročník. Na **Cypre** sa služby starostlivosti o deti do 4 rokov dotujú priamymi platbami materským školám. Dotácia môže dosahovať až 80 % mesačných nákladov na starostlivosť o dieťa, pričom maximálna výška závisí od úrovne príjmu. **Česko** rodičom s ročným príjmom menším ako 1 milión CZK (40 000 EUR) poskytlo jednorazový príspevok vo výške 5 000 CZK (200 EUR). V **Estónsku** sa rodinné príspevky zvýšili v prípade rodín s tromi alebo viacerými deťmi. V **Nemecku** je od januára 2023 prídavok na dieťa nastavený vo výške 250 EUR na dieťa za mesiac, pričom pri prvom a druhom dieťati je vyšší a pri treťom mierne nižší. Rodiny s nízkymi príjmami dostávajú podporu vo forme dodatočných prídavkov na dieťa. **Grécko** ponúklo 50 stredne veľkým a 70 veľkým podnikom finančnú podporu na vytvorenie zariadení starostlivosti o deti vo veku od 6 mesiacov do 2,5 roka. V rámci pilotného projektu sa rodičom s deťmi do 2,5 roka rozdávajú poukazy na čiastočné pokrytie služieb starostlivosti o deti, ktoré poskytujú certifikovaní opatrovatelia. **Írsko** pridelilo dodatočných 121 miliónov EUR na národný program starostlivosti o deti. V **Holandsku** už čiastočné preplácanie nákladov na starostlivosť o dieťa v závislosti od príjmu nezávisí od počtu skutočne odpracovaných hodín rodičov. **Poľsko** pridelilo takmer 704 miliónov EUR z ESF+ a 380 miliónov EUR z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti na vytvorenie viac ako 100 000 nových miest v zariadeniach starostlivosti o deti v rokoch 2022 až 2029, pričom to zahŕňa zariadenia prispôsobené potrebám detí, ktoré majú zdravotné postihnutie alebo potrebujú osobitnú starostlivosť. V **Portugalsku** sa zaviedla nová dávka so zisťovaním príjmu v rámci záruky pre deti. Takisto sa aktualizovala výška rodinnej dávky. Na **Slovensku** sa zvýšil rodičovský príspevok. Zamestnaní rodičia môžu príspevok využiť na výdavky spojené so starostlivosťou o deti do troch rokov. V **Slovinsku** dostali poberatelia finančnej sociálnej pomoci a podpory príjmu jednorazový dodatočný príspevok na energie, pričom jeho výška závisela od veľkosti rodiny a minimálny príspevok predstavoval 200 EUR. Okrem toho rodiny v októbri, novembri a decembri 2022 dostali navýšené prídavky na dieťa, a to od 21 EUR do 123 EUR. V **Španielsku** sa prídavky na dieťa vo výške 100 EUR mesačne za dieťa do troch rokov rozšírili tak, aby okrem pracujúcich

matiek zahŕňali aj ženy, ktoré poberajú príspevkové alebo nepríspevkové dávky v nezamestnanosti.

Členské štáty prijali opatrenia v súlade s odporúčaním Rady z roku 2021, ktorým sa zriaďuje Európska záruka pre deti. Zatiaľ čo niektoré členské štáty stále pracujú na svojich akčných plánoch na vykonávanie Európskej záruky pre deti, prijalo sa už niekoľko politických opatrení, ktoré sú zamerané napríklad na zlepšenie sociálneho začlenenia zraniteľných detí, ako je deinštitucionalizácia alternatívnej starostlivosti v **Grécku** a školská strava zadarmo v **Chorvátsku** a **Luxembursku**. V **Španielsku** sa zavedením Európskej záruky pre deti spustil širší súbor reforiem, pričom sa medzi rokmi 2021 a 2023 malo prijať 11 legislatívnych aktov vrátane modernizácie sociálnych služieb a posilnenia vzdelávacieho systému s cieľom zaručiť inkluzívne vzdelávanie pre deti so špeciálnymi potrebami v rámci plánu obnovy a odolnosti. Takisto bol zriadený systém viacúrovňového riadenia na vykonávanie záruky, pričom na regionálnej úrovni pôsobia koordinátori.

Viacero členských štátov prijalo opatrenia na posilnenie dávok v invalidite alebo finančnej podpory pre rodiny a opatrovateľov nezaopatrených rodinných príslušníkov so zdravotným postihnutím. Niektoré krajiny zaviedli legislatívne zmeny, ktorými sa osobám s opatrovateľskými povinnosťami poskytuje lepšia ochrana a finančná podpora, napr. prostredníctvom nových práv rodičov detí so zdravotným postihnutím (**Francúzsko**), nových dávok pre rodinných príslušníkov, ktorí poskytujú starostlivosť príbuznému so zdravotným postihnutím (**Slovensko**), obmedzenia prekážok v prístupe k príspevkom na opatrovanie pre osoby, ktoré spolu žijú, alebo prostredníctvom daňových úľav pre rodičov detí so zdravotným postihnutím (**Malta**). **Malta** a **Chorvátsko** takisto vyvíjajú systémy osobnej asistencie s cieľom podporiť samostatnosť osôb so zdravotným postihnutím a zlepšiť ich účasť na vzdelávaní, v zamestnaní a živote spoločnosti. Niekoľko členských štátov ďalej investuje do zlepšovania sociálnych služieb a domácej starostlivosti s cieľom podporiť osoby so zdravotným postihnutím, aby naďalej žili doma, a to aj v súvislosti s reformami systémov dlhodobej starostlivosti (napr. **Bulharsko, Slovinsko**).

Prístup k cenovo dostupnému a sociálnemu bývaniu je v mnohých členských štátoch jednou z priorít politickej, legislatívnej a finančnej agendy. Napríklad **Lotyšsko** ako súčasť svojho plánu obnovy a odolnosti začalo vyvíjať stratégiu cenovo dostupného bývania s cieľom zabezpečiť primeranú podporu prostredníctvom sociálneho bývania a obecných bytov s nízkym nájmom, a to aj pre zraniteľné domácnosti. **Francúzsko** prijalo konkrétne opatrenia na reguláciu nájmov, zatiaľ čo **Portugalsko** zaviedlo systém príspevkov, ktorými sa rodinám pomáha s platením nájmov a hypoték (ako súčasť balíka právnych predpisov *Mais Habitação*), ako aj ďalšie opatrenia na zmiernenie vplyvu rastúcich úrokových sadzieb úverov na bývanie. **Grécko** sa rozhodlo zamerať na študentov, ktorým poskytuje zvýšený príspevok na bývanie. V **Taliansku** a **Lotyšsku** sa vytvorili špecifické príspevky na riešenie dosahov zvýšenia cien energií. **Grécko** s cieľom uľahčiť prístup k bývaniu a zlepšiť cenovú dostupnosť bývania zaviedlo program na podporu úverov a podporu pri bývaní v miestnom kontexte, zatiaľ čo **Malta** vypracovala podporný program pre kupujúcich, ktorí nehnuteľnosť kupujú prvýkrát. **Poľsko** prijalo zákon o bytových družstvách.

V súvislosti s dôchodkami boli prijaté opatrenia, ktoré sú zamerané na zvýšenie odolnosti a spravodlivosti systémov. Zahŕňali najmä aktualizáciu dôchodkov (**Bulharsko**), revíziu mechanizmov indexácie dôchodkov (**Estónsko** a **Taliansko**) a akruálnych sadzieb s cieľom presadzovať prístup k základným starobným dávkam, zvýšenie úrovne minimálnych dôchodkov (**Belgicko, Chorvátsko, Lotyšsko**), ako aj zníženie daňového zaťaženia osôb s nízkymi dôchodkami (**Nemecko, Malta, Estónsko, Taliansko**). **Španielsko** sa v rámci

svojho plánu obnovy a odolnosti rozhodlo postupne zvyšovať maximálny základ príspevku na dôchodkové poistenie, ako aj maximálne dôchodky a zaviedlo nový akruálny spôsob zvýšenia minimálnych a nepríspevkových dôchodkov v súlade s vývojom minimálnej mzdy. V marci 2023 boli takisto prijaté rôzne opatrenia na zníženie rozdielu v dôchodkoch žien a mužov vrátane lepšieho pokrytia kariéry a navýšenia doplnkovej sumy na vyrovnanie rozdielu v dôchodkoch žien a mužov. Napokon sa španielskou reformou dôchodkového systému z roku 2023 zabezpečuje rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami na kratší a plný pracovný čas, pokiaľ ide o výpočet doby prispievania vzhľadom na oprávnenosť na starobný dôchodok; takisto sa rozhodlo, že príspevky na sociálne zabezpečenie zo strany samostatne zárobkovo činných osôb sa budú postupne vyrovnávať príspevkom zamestnancov. Vo **Francúzsku**, v **Portugalsku** a **Dánsku** sa zaviedli mimoriadne zvýšenia dôchodkov a podpora v prípade nízkych dôchodkov. Verejné dôchodky sa zvýšili v **Holandsku** a **Litve**. Štedrosť a podmienky prístupu k pozostalostným dôchodkom sa zmiernili v **Chorvátsku** a na **Malte**, zatiaľ čo v **Španielsku**, vo **Francúzsku**, v **Nemecku** a na **Malte** boli prijaté opatrenia na zlepšenie situácie osôb so zníženou pracovnou schopnosťou. **Belgická** reforma z júla 2023 sa týkala rodičovstva, pracovného voľna v súvislosti so starostlivosťou a dočasnej nezamestnanosti v dobe prispievania s ohľadom na prístup k minimálnemu dôchodku. Pre zvýšenie dôchodkov a príspevkové kredity pri výchove detí sa rozhodli aj **Česko** s **Maltou**. Napokon sa **Taliansko** rozhodlo, že na rok 2023 dočasne predĺži preddavky sociálnych dôchodkov (*APE Sociale*) určené pre ľudí od 63 rokov, ktorí nemajú nárok na dôchodok, pričom vykonávali fyzicky náročnú prácu alebo majú zdravotné postihnutie aspoň v miere 74 %, ako aj pre nezamestnaných, ktorí vyčerpali svoje dávky v nezamestnanosti, a pre opatrovateľov. Od júla 2023 sa na **Slovensku** uplatňuje mimoriadne zvýšenie dôchodkov a zároveň sa zmiernili kritériá na poskytnutie invalidného dôchodku, pričom jeho suma sa zvýšila.

Reformy súvisiace s vekom odchodu do dôchodku a dlhším pracovným životom vyplývajú z úvah o fiškálnej udržateľnosti aj primeranosti. V **Belgicku, Česku** a vo **Fínsku** je zámerom podporovať dlhší pracovný život a skombinovať prácu s dôchodkom prostredníctvom pozitívnych stimulov a väčšej flexibility, ako je to v **Dánsku** a **Chorvátsku**. Zopár opatrení má za cieľ zvýšiť vek odchodu do dôchodku – napríklad vo **Francúzsku** a v **Česku**, pričom v Česku je snaha aj o sprísnenie predčasného odchodu do dôchodku. **Írsko** v septembri 2022 prijalo dôchodkovú reformu, ktorou sa poskytuje možnosť pracovať do veku 70 rokov a získať tak vyšší dôchodok. Stanovuje sa v nej aj prechod k tzv. prístupu celkových príspevkov v niekoľkých fázach v priebehu rokov, v rámci ktorého bude výška dôchodkov prepojená s príspevkami na sociálne poistenie počas celého pracovného života. Opatrovateľom poskytujúcim dlhodobú starostlivosť sa čas strávený starostlivosťou zohľadní v dôchodkovom systéme. **Taliansko** ďalej predĺžilo platnosť ustanovení o predčasnom odchode do dôchodku pre ľudí s dlhou kariérou alebo osobitným pracovným postavením a zároveň sprísnilo kritériá oprávnenosti. Napokon sa do popredia dostal trend smerujúci k posilneniu úlohy kapitalizačných dôchodkových systémov a podpore individuálnych nárokov. V niektorých prípadoch to zahŕňalo posilnenie kolektívnych práv na zamestnanecký dôchodkový systém, ako je to v **Dánsku**, kým v iných prípadoch došlo k posilneniu práv jednotlivcov, konkrétne v zákonných kapitalizačných dôchodkových systémoch. Konkrétne v **Holandsku** bola široká reforma v júni 2023 zameraná na to, aby bol druhý pilier transparentnejší, spravodlivejší, odolnejší voči otrasom a vhodnejší pre dynamický trh práce. **Rumunsko** prijalo opatrenia na zabezpečenie udržateľnosti druhého piliera. **Slovensko** v rámci Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti v roku 2022 prijalo dôchodkovú reformu, ktorou sa vek odchodu do dôchodku prepája s očakávanou dĺžkou života.

Členské štáty prijali opatrenia s cieľom posilniť primárnu zdravotnú starostlivosť a podporiť integráciu starostlivosti, ako aj prístup. Taliansko v júni 2022 prijalo zákon na podporu nových modelov a noriem primárnej zdravotnej starostlivosti. V **Litve** parlament v júli 2022 schválil reformu siete inštitúcií zdravotnej starostlivosti, ktorej cieľom je vytvoriť centrá zdravotnej starostlivosti na posilnenie primárnej zdravotnej starostlivosti. Krajina takisto znížila maximálne ročné náklady na ambulantné lieky hradené z vrecka, a to od polovice roka 2023. V **Maďarsku** bola v decembri 2022 prijatá reforma zameraná na podporu multidisciplinárnych skupinových ambulancií. **Chorvátsko** v marci 2023 zmenilo svoj zákon o zdravotnej starostlivosti s cieľom podporiť postupy integrovanej starostlivosti so zameraním na primárnu zdravotnú starostlivosť. V **Belgicku** je na rok 2024 pripravený nový interfederálny plán integrovanej starostlivosti, zatiaľ čo v tzv. novej dohode pre všeobecných lekárov a ambulancie všeobecných lekárov sa predpokladá vývoj nového modelu financovania s cieľom podporovať lepšie postupy integrovanej starostlivosti. **Rumunsko** predĺžilo poskytovanie služieb, ktoré zastrešujú všeobecní lekári s verejnými zmluvami, na rok 2023. Podobne aj **Portugalsko** v priebehu roka 2023 plánuje zriadiť nové miestne zdravotné jednotky s cieľom zlepšiť integráciu starostlivosti. Navyše Portugalsko od júna 2022 zrušilo väčšinu poplatkov účtovaných pacientom vo verejnom národnom systéme zdravotnej starostlivosti. V januári 2023 **Slovensko** prijalo stratégiu všeobecnej ambulantnej starostlivosti s cieľom posilniť primárnu zdravotnú starostlivosť. **Slovinsko** v júni 2023 odsúhlasilo značné navýšenie zdrojov na digitalizáciu zdravotnej starostlivosti, od ktorej sa očakáva posilnenie postupov integrovanej starostlivosti. **Írsko** v apríli 2023 zrušilo poplatky účtované v štátnych nemocniciach. **Fínsko** v novembri 2022 zmenilo svoj zákon o zdravotnej starostlivosti tak, aby sa znížili maximálne čakacie lehoty v prípade ambulantnej starostlivosti, ktorá nie je naliehavá, v rámci verejnej primárnej zdravotnej starostlivosti.

Niekoľko členských štátov prijalo opatrenia na riešenie nedostatku pracovnej sily v oblasti zdravotnej starostlivosti a udržanie zdravotníckych pracovníkov, ako aj na zlepšenie riadenia v danom sektore. Malta koncom roka 2022 prijala širší strategický rámec pre zdravotníckych pracovníkov, zatiaľ čo **Rumunsko** prijalo legislatívny rámec v roku 2023 v rámci svojej národnej stratégie. **Luxembursko** v decembri 2022 spustilo kampaň na prilákanie nových študentov do zdravotníckych povolaní a prijalo opatrenia na modernizáciu vzdelávania zdravotných sestier. **Francúzsko** prijalo v apríli 2023 nový zákon s cieľom zlepšiť povolanie ambulantných sestier prostredníctvom delenia úloh. Cieľom zmeny **chorvátskeho** zákona o zdravotnej starostlivosti (z apríla 2023) je posilnenie riadenia všeobecných nemocníc prevedením vlastníctva z obcí na štát. V decembri 2022 **Maďarsko** prijalo opatrenia na reorganizáciu systému zdravotnej starostlivosti a centralizáciu riadenia v prípade funkcií, ako je primárna zdravotná starostlivosť a integrácia s dlhodobou starostlivosťou. **Fínsko** prijalo reformu, ktorá bola vykonaná v januári 2023 a jej cieľom bola reorganizácia primárnej a špecializovanej zdravotnej starostlivosti prostredníctvom zriadenia 22 okresov poskytovania služieb v oblasti zdravia a psychickej a fyzickej pohody. **Švédsko** s podporou Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti pokračovalo vo svojej iniciatíve starostlivosti o starších ľudí, ktorá je zameraná na odbornú prípravu ošetrovateľov a riadiacich pracovníkov v oblasti starostlivosti o starších ľudí. Švédsko navyše zabezpečilo právnu ochranu pracovnej pozície pomocnej zdravotnej sestry s cieľom zatraktívniť toto povolanie. **Slovinsko** prijalo legislatívne zmeny, ktoré umožňujú rýchlejšie zamestnávať štátnych príslušníkov tretích krajín v oblasti zdravotnej starostlivosti, sociálnej starostlivosti a vzdelávania.

Boli prijaté kroky na podporu verejného zdravia, najmä prostredníctvom prevencie chorôb a podpory zdravia, a posilnili sa opatrenia v špecifických oblastiach liečby,

hlavne v súvislosti s rakovinou a duševným zdravím. **Francúzsko** prijalo národnú stratégiu prevencie na roky 2023 – 2027, ktorá je zameraná na zlepšenie prístupu k preventívnej starostlivosti. **Španielsko** v auguste 2022 prijalo novú stratégiu verejného zdravia ako nástroj, ktorým sa má podnietiť zohľadnenie zdravia a rovnosti v otázkach zdravia vo všetkých verejných politikách. **Slovensko** schválilo národný akčný plán na kontrolu tabaku pre roky 2023 – 2030. **Rumunsko** v novembri 2022 prijalo národný plán boja proti rakovine s cieľom uplatňovať od roku 2023 integrovaný a multidisciplinárny prístup k liečbe. **Taliansko** zas prijalo národný onkologický plán na roky 2023 – 2027, ktorým sa má hlavne doplniť národný onkologický register a sieť regionálnych onkologických registrov. **Bulharsko** v januári 2023 prijalo národný plán boja proti rakovine. **Francúzsko** v septembri 2022 prijalo opatrenia na zlepšenie prístupu k psychiatrickej starostlivosti a **Španielsko** v polovici roka 2022 spustilo svoju stratégiu pre duševné zdravie na roky 2022 – 2026 zameranú na zlepšenie služieb a podpory pre rodiny, ako aj na presadzovanie modelu komplexnej a komunitnej starostlivosti. V **Portugalsku** sa očakáva, že v roku 2023 nadobudne účinnosť nový zákon o duševnom zdraví, ktorým sa posilnia nedávne reformy na podporu deinštitucionalizácie.

Niekoľko členských štátov sa usiluje o reformy a investície v oblasti dlhodobej starostlivosti v súlade s odporúčaním Rady o prístupe k cenovo dostupnej vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti. Patria k nim opatrenia na zlepšenie dostupnosti služieb v **Bulharsku, Estónsku, Španielsku, Taliansku, Litve, Portugalsku, Rumunsku** a **Slovinsku**, ich cenovej dostupnosti v **Estónsku, Taliansku** a **Slovinsku**, ich kvality v **Estónsku, Španielsku, Litve** a **Slovinsku**, ako aj na podporu pracovnej sily v **Bulharsku** a **Litve. Bulharsko** využíva ESF a ESF+ na rozšírenie domácej starostlivosti vrátane odbornej prípravy zamestnancov na daný účel. **Estónsko** sa usiluje o reformu na zníženie platieb za všeobecnú starostlivosť z vlastného vrecka, rozšírenie služieb sociálneho zabezpečenia tak, aby bol možný samostatný život doma, a takisto stanovilo normy kvality pre domácu a všeobecnú starostlivosť. **Španielsko** používa finančné prostriedky z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti na zlepšenie prístupnosti starostlivosti pre osoby so zdravotným postihnutím, spustenie deinštitucionalizácie a rozvoj starostlivosti na diaľku a pripravuje sa na aktualizáciu infraštruktúry starostlivosti v súlade s modelom dlhodobej starostlivosti nastaveným na komunitnú starostlivosť. **Taliansko** vypracovalo plán na vymedzenie minimálnej úrovne sociálnych služieb pre starších ľudí, ktorí nie sú samostatní, a zriadilo fond na investície do samostatného bývania a zamestnávania pracovníkov sociálnych služieb na účely realizácie jedinečných miest prístupu. **Litva** pripravuje nový model dlhodobej starostlivosti s cieľom zjednodušiť administratívne a finančné zriadenie, stanoviť minimálne požiadavky pre poskytovateľov dlhodobej starostlivosti a rozšíriť komunitnú starostlivosť. Navyše plánuje použiť Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti a Kohézne fondy na budovanie kapacity a zlepšenie ľudských zdrojov a infraštruktúry v oblasti dlhodobej starostlivosti. **Rumunsko** prijalo národnú stratégiu dlhodobej starostlivosti a aktívneho starnutia na roky 2023 – 2030, ktorá obsahuje opatrenia na riešenie potrieb lekárskej starostlivosti v rámci dlhodobej starostlivosti a zlepšenie komunitnej starostlivosti pre starších ľudí. **Slovinsko** pracuje na novej reforme s cieľom rozšíriť možnosti nerezidenčnej starostlivosti, stanoviť normy kvality a zlepšiť finančnú životaschopnosť systému dlhodobej starostlivosti tým, že sa dlhodobá starostlivosť zavedie ako nový pilier sociálneho zabezpečenia.

KAPITOLA 3. ANALÝZA JEDNOTLIVÝCH KRAJÍN V PRVEJ FÁZE

V tejto kapitole sa uvádzajú informácie o krajinách, ktoré sú súčasťou analýzy jednotlivých krajín v prvej fáze, na základe zásad rámca sociálnej konvergencie[265]. Obsahuje podklady pre kľúčové horizontálne zistenia uvedené v oddiele 1.5 kapitoly 1. Všetky informácie síce vychádzajú z výkladov sociálneho prehľadu a kategorizácie SSZ, ako sa opisuje v rámčeku v oddiele 1.5 a v prílohe 6, no ich štruktúra závisí od situácie v danej krajine: poradie troch oblastí politiky, na ktoré sa vzťahujú informácie (zamestnanosť; vzdelávanie a zručnosti; sociálna ochrana a začlenenie), sa určuje podľa vývoja v dotknutej krajine, ako vyplýva z tabuliek sociálneho prehľadu v prílohe 9. Podobne sa v grafoch pre jednotlivé krajiny zobrazuje najrelevantnejší problém alebo kľúčový vývoj v danej krajine.

Analýza jednotlivých krajín v prvej fáze vychádza z celého súboru hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu. Každý z ukazovateľov sa kontroluje na základe metodiky SSZ, ktorá určuje relatívne postavenie členských štátov. Toto relatívne postavenie je vyjadrené z hľadiska štandardných odchýlok od priemeru absolútnej úrovne hodnoty ukazovateľa a jej zmeny v porovnaní s predchádzajúcim rokom (viac technických podrobností pozri v prílohe 4). Výsledky sú zhrnuté do jednej zo siedmich možných kategórií každého ukazovateľa za dotknutú krajinu („krajiny s najlepšími 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“ a „krajiny s kritickou situáciou“). Toto zodpovedá farebnej škále od zelenej po červenú. Stručný prehľad ukazovateľov a ich rating v prípade každého členského štátu sa uvádza v tabuľkách v prílohe 9.

Každý z hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu sa posudzuje metodikou vysvetlenou vyššie, aby sa zistilo, či je v druhej fáze potrebná ďalšia analýza. Označenie ako „krajina s kritickou situáciou“ sa používa na členský štát, ktorého výsledky v prípade konkrétneho ukazovateľa sú omnoho horšie ako priemer EÚ, pričom v porovnaní s predchádzajúcim rokom sa situácia zhoršuje alebo nezlepšuje dostatočne rýchlo. Označenie ako „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, sa uplatňuje v dvoch prípadoch: a) keď sú výsledky členského štátu v prípade konkrétneho ukazovateľa horšie ako priemer EÚ, pričom v porovnaní s predchádzajúcim rokom sa situácia zhoršuje alebo nezlepšuje dostatočne rýchlo, a b) keď výsledky v prípade konkrétneho ukazovateľa zodpovedajú priemeru EÚ, v ktorých sa však situácia zhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.

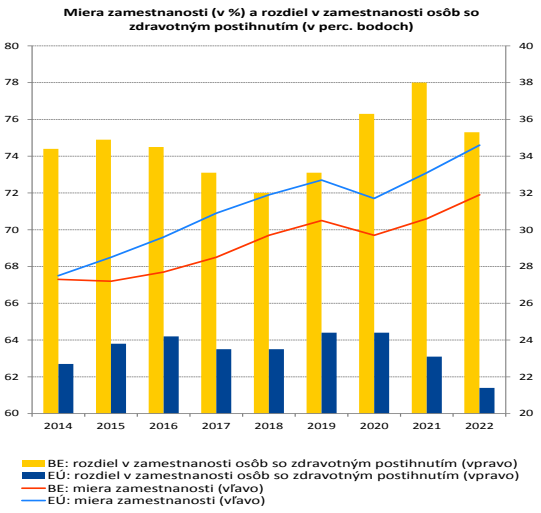
Ďalšia analýza v druhej fáze sa považuje za opodstatnenú v prípade členských štátov, v ktorých je šesť alebo viac hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu označených červenou („krajina s kritickou situáciou“) alebo oranžovou („krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“). Ďalší dôvod domnievať sa, že si situácia vyžaduje ďalšiu analýzu v druhej fáze, je prípad, keď ukazovateľ s červenou alebo oranžovou farbou vykazuje v kategorizácii SSZ zhoršenie dvakrát za sebou. Príkladom je zmena označenia ako „krajina

[265] Vytvorila sa osobitná spoločná pracovná skupina EMCO – SPC s cieľom rokovať o iniciatíve. Skupina vykonávala činnosť od októbra 2022 do mája 2023. Výstupy sa postúpili Výboru pre zamestnanosť (EMCO) a Výboru pre sociálnu ochranu (SPC), ktoré pripravili ministerskú diskusiu na zasadnutí Rady EPSCO v júni 2023. Uvedená práca a jej výsledky sú zdokumentované v správe pracovnej skupiny EMCO – SPC o zavedení rámca sociálnej konvergencie do európskeho semestra a jej kľúčových posolstvách.

s priemernými výsledkami“ na „krajina so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“ v SSZ na rok 2023, po ktorej nasleduje ďalšie zhoršenie na „krajina s kritickou situáciou“ vo vydaní na rok 2024. Toto by sa považovalo za ďalšiu „značku“ smerom k minimálnej prahovej hodnote v rámci celkovo šiestich značiek. Ak má napríklad krajina v danom roku n päť hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu označených červenou alebo oranžovou a jeden z nich vykazuje v rokoch n a n – 1 dva po sebe nasledujúce roky zhoršenia, krajina sa považuje za krajinu, ktorá má v danom roku n celkovo šesť značiek (päť červených/oranžových signálov na základe ukazovateľov v danom roku + 1 z nich s dvomi po sebe nasledujúcimi zhoršeniami). Preto by sa v prípade takejto krajiny takisto vyžadovala ďalšia analýza. Pri hodnotení celkového počtu značiek smerom k prahovej hodnote sa zohľadňuje akýkoľvek zlom v časovom rade a problémy v súvislosti s kvalitou a výkladom údajov.

Belgicko

Trh práce v Belgicku sa po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 rýchlo obnovil, no jeho výsledky sú naďalej podpriemerné. Pokiaľ ide o mieru nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti, považuje sa Belgicko za „krajinu s priemernými výsledkami“. Aj keď miera zamestnanosti od roku 2017 rastie v celkovom súlade s priemerom EÚ a dosiahla novú rekordnú hodnotu 71,9 %, stále zaostáva za ostatnými členskými štátmi a Belgicko sa už tri roky po sebe označuje ako „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Príčinou je hlavne miera ekonomickej aktivity obyvateľstva v Belgicku, ktorá je nižšia ako priemer. Pokiaľ ide o rozdiel v zamestnanosti žien a mužov, Belgicko sa s hodnotou 7,6 percentuálneho bodu považuje za „krajinu s priemernými výsledkami“, kým osoby so zdravotným postihnutím stále čelia pretrvávajúcim výzvam v súvislosti s prístupom na trh práce. V tejto súvislosti sa Belgicko posledné tri roky eviduje ako „krajina s kritickou situáciou“. Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím medzi rokmi 2018 a 2021 neustále rástol (z 32 percentuálnych bodov na 38 percentuálnych bodov) a aj napriek poklesu na 35,3 percentuálneho bodu v roku 2022 sa Belgicko v tejto súvislosti naďalej umiestňuje medzi členskými štátmi s najhoršími výsledkami (v porovnaní s priemerom EÚ, ktorý predstavuje 21,4 percentuálneho bodu). Napokon rast hrubého disponibilného príjmu domácností na obyvateľa nezodpovedal priemeru EÚ, a tak je Belgicko aj v tomto kontexte „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“.



Poznámka: Zlom v časovom rade v prípade BE v roku 2017.
Zdroj: Eurostat [lfsi_emp_a], VZPS v EÚ [tepsr_sp200], EU-SILC.

Belgicko má mierne nadpriemerné výsledky v oblasti vzdelávania a zručností. Keďže v Belgicku navštevuje zariadenia formálnej starostlivosti o deti viac ako polovica (52,7 %) detí do troch rokov, ide o „krajinu s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. Navyše je podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, relatívne nízky (6,4 %) a v tejto súvislosti je Belgicko označené ako „krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“, pričom zaznamenalo zlepšenie oproti predchádzajúcemu roku. Pokiaľ ide o podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), Belgicko je „krajinou s priemernými výsledkami“ s podielom 9,2 %. Podiel obyvateľov, ktorí majú aspoň základné digitálne zručnosti na podporu zelenej a digitálnej transformácie, takisto zodpovedá „krajine s priemernými výsledkami“ s hodnotou 54,2 % (v porovnaní s 53,9 % v EÚ).

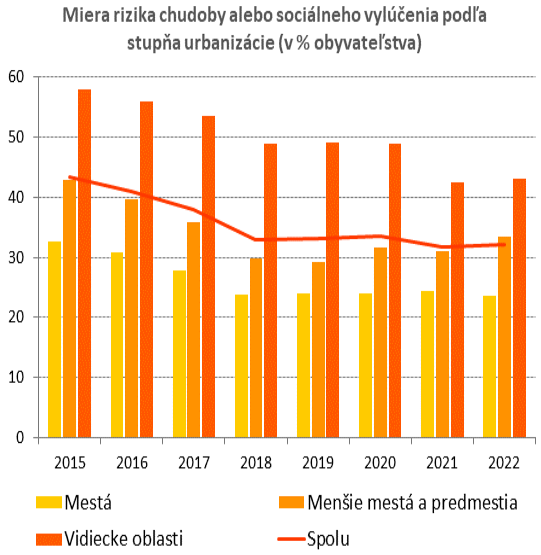
Sociálne politiky sú vo všeobecnosti účinné pri prevencii a zmierňovaní rizika chudoby a sociálneho vylúčenia, ako aj príjmovej nerovnosti. Podiel celkového obyvateľstva a detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením od roku 2017 klesá a vo všeobecnosti

zodpovedá priemeru EÚ. Belgicko je „krajina s najlepšími výsledkami“ vzhľadom na ďalšie dva rozmery v sociálnej oblasti: vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby, ktorý výrazne presahuje priemer EÚ (48,8 % oproti hodnote 35,3 % v roku 2022), a nízke miery nerovnosti merané ako pomer príjmov horného a dolného kvintilu. Keďže len 1 % obyvateľov Belgicka oznámilo, že sa v roku 2022 ocitlo v situácii subjektívne neuspokojených potrieb lekárskej starostlivosti, Belgicko je v tomto smere „krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“.

Vzhľadom na zistenia uvedenej analýzy v prvej fáze, predovšetkým na tri ukazovatele s označením „krajina s kritickou situáciou“ a „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa Belgicko nejaví ako krajina, ktorá čelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto sa nevyžaduje ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Bulharsko

Bulharsko čelí značným výzvam súvisiacim s chudobou a sociálnym začlenením. Napriek nedávnym poklesom predstavuje celkový podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením 32,2 %, a teda je jedným z najvyšších v EÚ (priemer EÚ je 21,6 %), čo znamená, že ide o „krajinu s kritickou situáciou“. Podobne sa miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia medzi deťmi medzi rokmi 2021 a 2022 zvýšila o 0,9 percentuálneho bodu a v roku 2022 dosiahla 33,9 % (čo je značne nad priemerom EÚ, ktorý predstavuje 24,7 %), takže Bulharsko je aj v tejto súvislosti „krajina s kritickou situáciou“. Riziko chudoby je mimoriadne vysoké v prípade osôb so zdravotným postihnutím a ľudí žijúcich vo vidieckych a vzdialených oblastiach, ako aj medzi rómskym obyvateľstvom. V tejto súvislosti mali sociálne transfery (okrem dôchodkov) v Bulharsku obmedzený vplyv, keďže chudoba sa znížila len o 24,4 % (v porovnaní s hodnotou 35,3 % v EÚ), preto ide o „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Navyše je nerovnosť meraná ako pomer príjmov horného a dolného kvintilu medzi najväčšími v EÚ (7,3 v porovnaní s hodnotou 4,7 v EÚ) a Bulharsko sa tak považuje za „krajinu s kritickou situáciou“ napriek tomu, že za posledné tri roky došlo k miernemu zníženiu. Situáciu zhoršuje množstvo ľudí žijúcich v domácnostiach nadmerne zaťažených nákladmi na bývanie (15,1 % celkového obyvateľstva), čo takisto poukazuje na „krajinu s kritickou situáciou“.



Zdroj: Eurostat [ilc_peps13n], EU-SILC.

Napriek nedávnym zlepšeniam Bulharsko stále čelí výzvam súvisiacim s budovaním zručností. Podiel dospelých, ktorí majú aspoň základné digitálne zručnosti, je naďalej nízky (31,2 % v porovnaní s podielom 53,9 % v EÚ v roku 2021), čo znamená, že Bulharsko je „krajina s kritickou situáciou“. Zdá sa, že na podporu zelenej a digitálnej transformácie je dôležité posilniť získavanie zručností u dospelých, a to aj v digitálnej oblasti. Zároveň sa znížil podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu, pričom teraz dosahuje 10,5 %. Táto hodnota je vyššia ako priemer EÚ predstavujúci 9,6 %, ale približuje sa k nemu. Vo vidieckych oblastiach je však tento podiel naďalej mimoriadne vysoký (19,1 %). Napokon podiel detí vo veku do troch rokov, ktoré navštevujú zariadenia formálnej starostlivosti o deti, v roku 2022 predstavoval len 17,4 % (v porovnaní s podielom 35,7 % v EÚ). Takáto nízka miera spolu s výzvami v oblasti kvality poskytovania starostlivosti o deti znamená, že Bulharsko je „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“, keďže situácia je potenciálne nepriaznivá pre dlhodobé vyhliadky detí v oblasti vzdelávania.

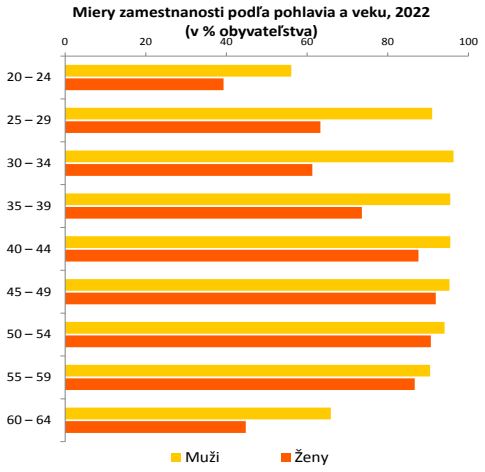
Bulharský trh práce sa v poslednom čase zlepšil, no pretrvávajú určité výzvy, najmä pre osoby so zdravotným postihnutím a mladých ľudí. Krajina vykazuje výrazné oživenie trhu práce s historicky najvyššou mierou zamestnanosti (75,7 % v roku 2022) a stabilný pokles miery nezamestnanosti (na hodnotu 4,3 % v uvedenom roku). Dlhodobá

nezamestnanosť má takisto klesajúci trend a zároveň sa znižuje rozdiel v zamestnanosti žien a mužov (z úrovne 8,4 percentuálneho bodu v roku 2021 na hodnotu 7,7 percentuálneho bodu v roku 2022). Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím však v roku 2022 stále výrazne prekračoval priemer EÚ (29,5 percentuálneho bodu v porovnaní s hodnotou 21,4 percentuálneho bodu), preto je Bulharsko „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Navyše sa podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) síce v posledných rokoch znižuje, no v roku 2022 predstavoval 15,1 %, čo je stále viac ako priemer EÚ (11,7 %). V dôsledku toho sa Bulharsko považuje za „krajinu so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“.

Vzhľadom na zistenia uvedenej analýzy v prvej fáze, predovšetkým na osem ukazovateľov s označením „krajina s kritickou situáciou“ a „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **bolo Bulharsko identifikované ako krajina, ktorá čelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto sa vyžaduje ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Česko

V Česku prebiehala obnova hospodárstva po pandémii ochorenia COVID-19 a energetických krízach miernym tempom, pričom sa pozitívne výsledky trhu práce spájajú s rastúcim nedostatkom pracovnej sily a náročnejšími podmienkami pre určité skupiny, najmä ženy. Česko v roku 2022 patrilo medzi krajiny s najlepšími výsledkami, pokiaľ ide o mieru zamestnanosti a nezamestnanosti (81,3 %, resp. 2,2 %). Nízka miera dlhodobej nezamestnanosti (0,6 % v roku 2022) znamená, že aj v tomto prípade je Česko „krajinou s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. Miera zamestnanosti žien je však stále výrazne nižšia než miera zamestnanosti mužov (rozdiel 14,9 percentuálneho bodu v roku 2022). Česko je tak „krajinou s kritickou situáciou“. Zatiaľ čo miera účasti detí do troch rokov v zariadeniach formálnej starostlivosti o deti (6,8 % v roku 2022) sa v porovnaní s rokom 2021 zvýšila o 1,9 percentuálneho bodu, stále je výrazne pod priemerom EÚ (35,9 %). Tieto údaje poukazujú na pretrvávajúcu „kritickú situáciu“, ktorá má v spojení s výzvami týkajúcimi sa kvality poskytovania starostlivosti o deti potenciál nepriaznivo ovplyvniť dlhodobé vyhliadky detí v oblasti vzdelávania. Takisto môže byť jedným z faktorov nižšej účasti žien na trhu práce. Podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) predstavoval v roku 2022 11,4 %. Česko je v tejto súvislosti „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“.[266] Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím predstavoval v roku 2022 22,7 percentuálneho bodu a Česko je tak naďalej „krajina s priemernými výsledkami“. Posilnenie účasti žien a mladých ľudí na trhu práce by mohlo prispieť k zmierneniu nedostatku pracovnej sily.



Zdroj: Eurostat [lfsa_ergaed], VZPS v EÚ.

Pokiaľ ide o zručnosti, Česko dosahuje priemerné výsledky. Existuje však priestor na zlepšenie kapacity na podporu inovácií a uľahčenie zelenej a digitálnej transformácie. Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, sa v roku 2022 zlepšil a Česko sa považuje za „krajinu s lepšími ako priemernými výsledkami“. V roku 2021 dosahoval podiel dospelých, ktorí majú aspoň základné digitálne zručnosti, 59,7 %, čo viedlo k označeniu „krajina s priemernými výsledkami“ v porovnaní s hodnotou 53,9 % v EÚ. Podpora vzdelávania dospelých a rozvoja ich zručností, najmä digitálnych zručností, môže prispieť k podpore súčasných trendov smerujúcich k priemyselnej automatizácii a robotizácii.

Česko má dobre fungujúci systém sociálnej ochrany, ktorý sa ukázal ako účinný pri zmierňovaní rizika chudoby a nerovnosti. Celkové riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia predstavovalo v roku 2022 11,8 %, čo je najnižšia miera v EÚ. Česko je tak „krajinou s najlepšími výsledkami“ aj napriek nárastu o 1 percentuálny bod v roku 2022.

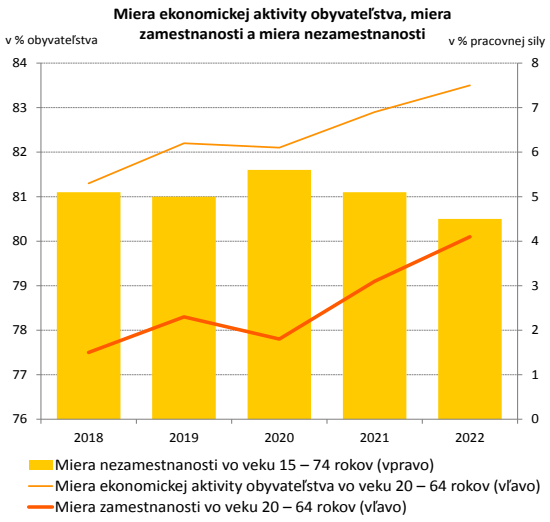
[266] Zlom v časovom rade v rokoch 2021 a 2022.

Situácia detí je vo všeobecnosti stabilná. Česko vykazuje výrazné výsledky, čo sa týka pomeru príjmov horného a dolného kvintilu (3,5 v roku 2022). Reálny hrubý disponibilný príjem domácností na obyvateľa (HDPD) sa znížil z hodnoty 125,8 v roku 2021 na 121,2 v roku 2022, preto je Česko „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Celkové nadmerné zaťaženie nákladmi na bývanie sa v roku 2022 mierne zvýšilo, a to o 6,9 %, no označenie zostáva ako „krajina s priemernými výsledkami“. Cenová dostupnosť bývania v českých mestách si však vyžaduje dôkladné monitorovanie, keďže záťažová hranica nákladov na bývanie v mestách bola v roku 2022 vyššia (10,6 %) (nárast o 0,3 percentuálneho bodu od roku 2021) než vo vidieckych oblastiach (4,0 %). Česko je „krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“, pokiaľ ide o subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti. Rýchle starnutie obyvateľstva však stále vytvára tlak na systém zdravotnej starostlivosti a dlhodobej starostlivosti, preto sa vyžaduje dôkladné monitorovanie.

Vzhľadom na zistenia uvedenej analýzy v prvej fáze, predovšetkým na štyri ukazovatele s označením „krajina s kritickou situáciou“ a „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa Česko nejaví ako krajina, ktorá čelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto sa nevyžaduje ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Dánsko

Dánsky trh práce sa po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 rýchlo obnovil a zachováva si odolnosť aj napriek spomaleniu hospodárskej činnosti v roku 2023 a stále väčším nedostatkom. V oblasti spravodlivých pracovných podmienok boli zaznamenané celkovo dobré výsledky. Vďaka vysokej miere zamestnanosti (80,1 %) a nízkej miere nezamestnanosti (4,5 %) v roku 2022 je Dánsko „krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. Pokiaľ ide o mieru dlhodobej nezamestnanosti, Dánsko je „krajinou s najlepšími výsledkami“ (vykazuje pokles z 1 % v roku 2021 na 0,5 % v roku 2022). Krajina však čelí nedostatku pracovnej sily v niekoľkých sektoroch, najmä v sektoroch súvisiacich so zeleným a digitálnym hospodárstvom. Miera neúspešných náborov v spoločnostiach dosahovala medzi februárom 2021 a 2022 hodnotu 29 %.[267] Pokiaľ ide o špecifické skupiny obyvateľstva, situácia mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), v Dánsku znamená, že ide o „krajinu s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. Podobne je to aj v prípade rozdielu v zamestnanosti žien a mužov, ktorý sa v roku 2022 značne znížil na hodnotu 5,4 percentuálneho bodu. Napriek tomu, že rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím sa v roku 2022 zvýšil o 2 percentuálne body na úroveň 9,9 percentuálneho bodu, je Dánsko naďalej „krajinou s najlepšími výsledkami“ v tejto oblasti.



Zdroj: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], VZPS v EÚ.

Dánsko má vo všeobecnosti silné výsledky v oblasti vzdelávania a zručností, ale podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, naďalej rastie. Hoci sa podiel takýchto osôb v mnohých členských štátoch znižuje, v Dánsku v roku 2022 vzrástol na 10 %, čím mierne presahuje priemer EÚ v hodnote 9,6 %, a tak je teraz Dánsko „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Tejto skutočnosti treba venovať pozornosť vzhľadom na horšiu situáciu na trhu práce a nedostatok kvalifikovaných pracovníkov. Pozitívne je, že Dánsko patrí medzi „krajiny s najlepšími výsledkami“, pokiaľ ide o podiel detí do troch rokov navštevujúcich zariadenia formálnej starostlivosti o deti a podiel dospelých, ktorí majú aspoň základné digitálne zručnosti, ktorými sa podporuje spravodlivá zelená a digitálna transformácia.

Dánsko má veľmi dobre fungujúci systém sociálnej ochrany, no náklady na bývanie stále predstavujú výzvu. V oblasti sociálnej ochrany a začlenenia je Dánsko „krajinou s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“, prípadne „krajinou s najlepšími výsledkami“, okrem iného v súvislosti s rizikom chudoby alebo sociálneho vylúčenia vo všeobecnosti a v prípade

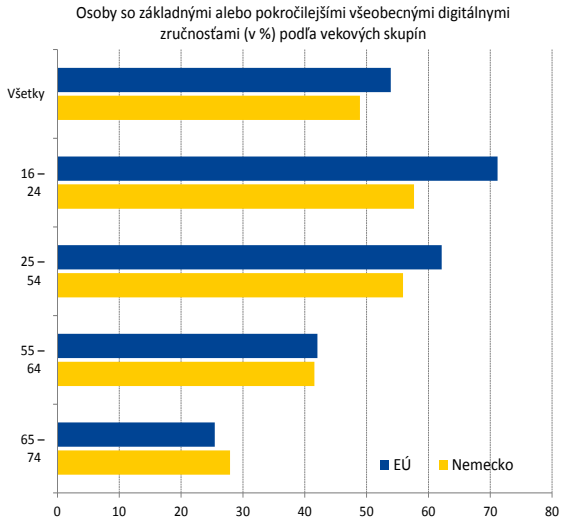
[267] Dánska agentúra pre trh práce a nábor, *Recruitment Survey Report* (Správa o prieskume náboru), jún 2022.

detí aj vzhľadom na vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby. V roku 2022 sa však Dánsko pre vysoký (14,7 %) podiel domácností, ktoré sú za posledné tri roky nadmerne zaťažené nákladmi na bývanie, považuje za „krajinu s kritickou situáciou“. Toto označenie zodpovedá obmedzenej ponuke cenovo dostupného bývania vo väčších mestách.

Vzhľadom na zistenia uvedenej analýzy v prvej fáze, predovšetkým na dva ukazovatele s označením „krajina s kritickou situáciou“ a „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa Dánsko nejaví ako krajina, ktorá čelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto sa nevyžaduje ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Nemecko

Nemecko čelí výzvam v oblasti vzdelávania a zručností, ktoré treba riešiť hlavne s ohľadom na zelenú a digitálnu transformáciu. Napriek miernemu poklesu bol podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu (vo veku 18 – 24 rokov), v roku 2022 vysoký a dosahoval 12,2 % (v porovnaní s hodnotou 12,5 % v roku 2021 a 9,6 % v EÚ), čo znamená, že za posledné dva roky je Nemecko „krajinou s kritickou situáciou“. Rovnako podiel obyvateľov, ktorí majú aspoň základné digitálne zručnosti, predstavoval v roku 2021 48,9 % (v porovnaní s priemerom EÚ 53,9 %), a tak sa Nemecko považuje za „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Rozdiel medzi výsledkami Nemecka a priemerom EÚ bol výrazne vyšší v prípade mladšej vekovej kohorty (16 – 24 rokov) a predstavoval 13,5 percentuálneho bodu.



Zdroj: Eurostat, [tepsr_sp410].

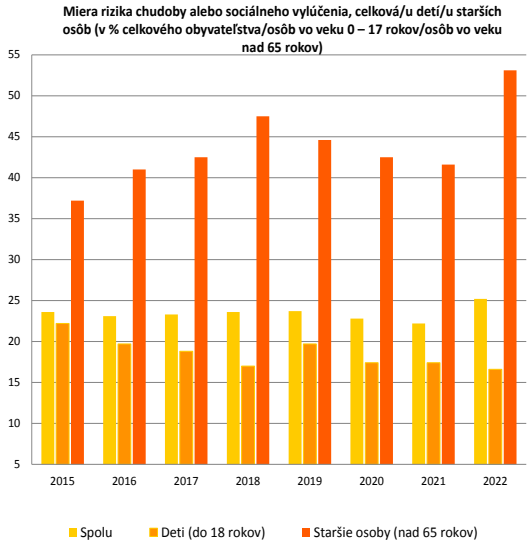
Po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 došlo na nemeckom trhu práce k obnove a jeho výsledky sú vo všeobecnosti dobré, aj keď zamestnanosť žien na kratší pracovný čas je naďalej veľmi vysoká a miera účasti na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve je pomerne nízka. Nemecko zaznamenalo celkovo pozitívny vývoj v oblasti spravodlivých pracovných podmienok. Miera zamestnanosti je vysoká, pričom v roku 2022 dosiahla 80,7 % a naďalej sa zvyšovala, hoci pomalším tempom. Celková miera nezamestnanosti a jej dlhodobá zložka dosiahli nové historické minimá (konkrétne 3,1 % a 1,0 %). V prvej uvedenej kategórii je Nemecko už tretí rok po sebe „krajinou s najlepšími výsledkami“. V súlade s uvedeným pozitívnym všeobecným vývojom sa znížil aj podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), a to z hodnoty 9,5 % v roku 2021 na 8,6 % v roku 2022, čo znamená, že Nemecko je „krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. To isté platí aj pre rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím, ktorý sa znížil z hodnoty 30,5 percentuálneho bodu v roku 2021 na 24 percentuálnych bodov v roku 2022. Na druhej strane rozdiel v zamestnanosti žien a mužov na kratší pracovný čas zostáva naďalej jedným z najväčších v EÚ, keďže predstavuje 36,7 percentuálneho bodu (oproti hodnote 20,2 percentuálneho bodu v EÚ), aj keď rozdiel v zamestnanosti žien a mužov vo všeobecnosti zostal v roku 2022 približne na úrovni 7 percentuálnych bodov, takže Nemecko je „krajina s priemernými výsledkami“. Súvisí to okrem iného s relatívne nízkym podielom detí do troch rokov navštevujúcich zariadenia formálnej starostlivosti o deti (23,9 % v roku 2022 oproti hodnote 35,7 % v EÚ), ktorý je v kombinácii s výzvami týkajúcimi sa kvality poskytovania starostlivosti o deti dôvodom, prečo sa Nemecko považuje za „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Napokon zostal reálny hrubý disponibilný príjem domácností na obyvateľa (HDPD) vo všeobecnosti stabilný (113,6 v roku 2022) a Nemecko sa za posledné dva roky označuje ako „krajina s priemernými výsledkami“.

Pokiaľ ide o sociálnu stránku, nadmerné zaťaženie nákladmi na bývanie predstavuje výzvu pre mnohé domácnosti. Za posledné dva roky sa miera zvyšovala a v roku 2022 dosiahla 11,8 % v porovnaní s hodnotou 9,1 % v rámci EÚ, takže sa Nemecko považuje za „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Čiastočne to odráža neuspokojený dopyt po novej výstavbe. Pozitívne je, že pomer príjmov horného a dolného kvintilu, ktorým sa merajú výsledky v oblasti nerovnosti, sa v roku 2022 ďalej znižoval a Nemecko je teraz „krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. Pokiaľ ide o vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby a podiel obyvateľov so subjektívne neuspokojenými potrebami lekárskej starostlivosti, Nemecko sa považuje za „krajinu s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. Zároveň je však „krajinou s priemernými výsledkami“, čo sa týka podielu všetkých obyvateľov a detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením, ktorý predstavuje 20,9 %, resp. 24 % (21,6 % a 24,7 % v EÚ).

Vzhľadom na zistenia uvedenej analýzy v prvej fáze, predovšetkým na štyri ukazovatele s označením „krajina s kritickou situáciou“ a „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa Nemecko nejaví ako krajina, ktorá čelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto sa nevyžaduje ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Estónsko

Estónsko čelí výzvam v oblasti sociálnej ochrany a začlenenia. Viacero ukazovateľov sociálneho prehľadu v tejto oblasti poukazuje na to, že ide o „krajinu s kritickou situáciou“ alebo „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením sa v roku 2022 zvýšil o 3 percentuálne body na hodnotu 25,2 %. Prekračuje tak priemer EÚ na úrovni 21,6 % a Estónsko sa považuje za „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Navyše riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia v prípade starších ľudí a osôb so zdravotným postihnutím patrí medzi najvyššie v EÚ (53,1 %, resp. 47,8 % v porovnaní s mierou 20,2 %, resp. 28,8 % v EÚ), kým v prípade detí je Estónsko „krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. V tejto súvislosti treba poznamenať, že vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby sa znížil z hodnoty 31,7 % v roku 2020 na 28,1 % v roku 2022, čo je výrazne pod priemerom EÚ na úrovni 35,3 %, a Estónsko je tak „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Nerovnosť, ktorá sa meria ako pomer príjmov horného a dolného kvintilu, sa zvýšila z hodnoty 5 v roku 2021 na 5,4 v roku 2022 (aj v tejto súvislosti sa Estónsko považuje za „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“) v porovnaní s priemerom EÚ na úrovni 4,7 za rok 2022, čím sa prerušil výrazný a stabilný pokles od roku 2014. Estónsko má jednu z najvyšších úrovní subjektívne neuspokojených potrieb lekárskej starostlivosti v EÚ (9,1 % v porovnaní s mierou 2,2 % v roku 2022), čo znamená, že ide o „krajinu s kritickou situáciou“. Prístup k zdravotnej starostlivosti je naďalej výzvou v kontexte rastúceho nedostatku zdravotníckych pracovníkov, vysokých platieb z vlastného vrecka a rýchleho starnutia obyvateľstva.



Zdroj: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

V oblasti vzdelávania a zručností má Estónsko ešte priestor na zníženie miery predčasného ukončenia školskej dochádzky. Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, sa v roku 2022 zvýšil o 1 percentuálny bod na úroveň 10,8 %, takže ide o „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Zlepšenie tohto rozmeru je dôležité pre vývoj pracovnej sily pre budúcnosť s kľúčovými prierezovými zručnosťami a kompetenciami. Pokiaľ ide o účasť detí do troch rokov v zariadeniach formálnej starostlivosti o deti, Estónsko je „krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“, keďže miera účasti sa značne zvýšila, a to o 8 percentuálnych bodov z 25,7 % v roku 2021 na 33,7 % v roku 2022 (v EÚ dosahovala 35,7 %). Podiel obyvateľov, ktorí majú aspoň základné digitálne zručnosti na podporu zelenej a digitálnej transformácie, hodnotou 56,4 % zodpovedá „krajine s priemernými výsledkami“.

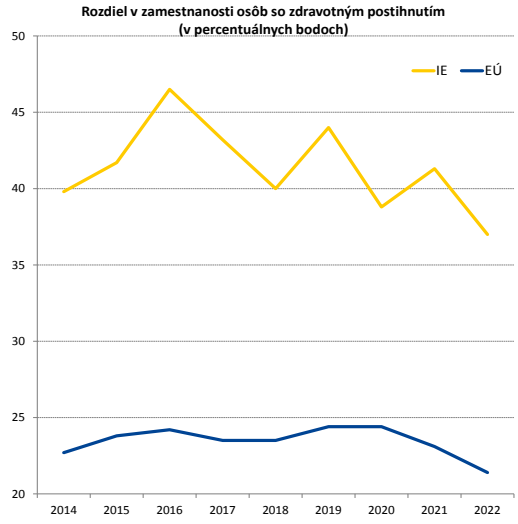
Estónsky trh práce mal aj v rokoch 2022 a 2023 stále silné výsledky. Väčšina ukazovateľov sociálneho prehľadu v oblasti spravodlivých pracovných podmienok vykazuje pozitívny vývoj. Miera zamestnanosti dosiahla v roku 2022 81,9 % a miera nezamestnanosti

poklesla z hodnoty 6,9 % v roku 2020 na 5,6 % v roku 2022, hoci v druhej polovici roka 2022 došlo k spomaleniu hospodárskeho rastu. Estónsko vykazuje jeden z najnižších rozdielov v zamestnanosti žien a mužov v EÚ a v posledných troch rokoch tak patrí medzi „krajiny s najlepšími výsledkami“. Podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), v roku 2022 zaznamenal pokles a takisto zostal pod priemerom EÚ. Zároveň sa však značne zväčšil rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím (o 7,5 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2021), ktorý v roku 2022 prvýkrát prekročil priemer EÚ (26,2 % oproti hodnote 21,4 % v EÚ), a Estónsko sa tak označuje ako „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“).

Vzhľadom na zistenia uvedenej analýzy v prvej fáze, predovšetkým na šesť ukazovateľov s označením „krajina s kritickou situáciou“ a „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **bolo Estónsko identifikované ako krajina, ktorá čelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto sa vyžaduje ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Írsko

Írsky trh práce má dobré výsledky, no zraniteľné skupiny stále zaostávajú. Írska miera zamestnanosti dosiahla v roku 2022 rekordne vysokú úroveň 78,2 % a miera nezamestnanosti zas zaznamenala historicky najnižšiu úroveň 4,5 %. Írsko je tak „krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. To isté platí aj pre mieru dlhodobej nezamestnanosti. Napriek tomu môže posilnenie aktivácie a zamestnateľnosti nedostatočne zastúpených skupín, ako sú osoby so zdravotným postihnutím, ženy, osamelí rodičia a osoby s nízkou úrovňou zručností, prispieť k riešeniu nedostatku pracovnej sily a zručností. Napriek zlepšeniu dosiahnutému do roku 2022 pretrváva veľký rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím, ktorý predstavuje 37 percentuálnych bodov oproti priemeru EÚ na úrovni 21,4 percentuálneho bodu. Írsko preto patrí medzi krajiny s najhoršími výsledkami a javí sa ako „krajina s kritickou situáciou“. Na zníženie daného rozdielu sa zameriavajú nové pracovné metódy a vyškolení zamestnanci poverení príslušnými prípadmi. Medzi osobami so zdravotným postihnutím je zvyčajne zaznamenaná vysoká miera predčasného ukončenia školskej dochádzky, ako aj nižší dosiahnutý stupeň vzdelania. Hoci sa miera zamestnanosti žien za posledné roky zvýšila, rozdiel v zamestnanosti žien a mužov sa v roku 2022 zväčšil na 11,3 percentuálneho bodu v dôsledku rýchlejšieho rastu miery zamestnanosti mužov. V tejto súvislosti je teraz Írsko „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Na druhej strane sa považuje za „krajinu s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“, pokiaľ ide o podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), ktorý je s hodnotou 8,7 % pod priemerom EÚ.



Poznámka: Rozdiel v miere zamestnanosti celkového obyvateľstva a osôb so zdravotným postihnutím.
Zdroj: Eurostat [hlth_dlm200], EU-SILC.

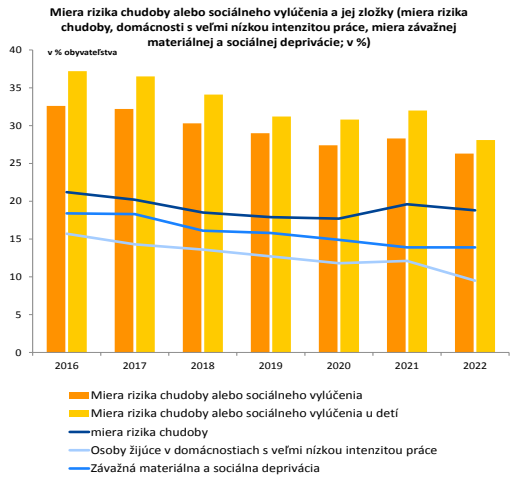
Írsko má silné výsledky v oblasti vzdelávania a zručností. Írsko patrí medzi „krajiny s najlepšími výsledkami“, čo sa týka podielu osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu. Tento podiel predstavuje 3,7 %, hoci v roku 2022 mierne stúpol. Podiel dospelých, ktorí majú aspoň základné digitálne zručnosti, je s hodnotou 70,5 % jedným z najvyšších v EÚ (priemer EÚ je 53,9 %). Vďaka tomu sa podporuje zelená a digitálna transformácia.

Írsky systém sociálnej ochrany sa ukázal ako účinný pri zmierňovaní rizika chudoby vo všeobecnosti, hoci niektoré skupiny sú stále vystavené väčšiemu riziku a boli zaznamenané aj výzvy v oblasti vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (VSRD). Vďaka celkovému vplyvu sociálnych transferov na znižovanie chudoby (na úrovni 56,4 % oproti hodnote 35,3 % v EÚ) patrí Írsko medzi „krajiny s najlepšími výsledkami“. Pokiaľ ide o riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia vo všeobecnosti a v prípade detí, Írsko je „krajina s priemernými výsledkami“; väčším rizikám však čelia zraniteľné skupiny, najmä osamelí rodičia, Travelleri a osoby so zdravotným postihnutím, ako aj starší ľudia (od veku 65 rokov). Miera účasti detí do troch rokov v zariadeniach formálnej starostlivosti o deti znamená, že Írsko je „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“, a to aj napriek zlepšeniu o 4 percentuálne body na úroveň 20,6 % v roku 2022. Náklady väčšiny typov domácností na prístup k vzdelávaniu a starostlivosti v ranom detstve patrili v roku 2022 k tým najvyšším v EÚ a predstavujú tak významnú príčinu nízkej účasti. Pokračujúce snahy o zlepšenie prístupnosti a cenovej dostupnosti starostlivosti o deti môžu mať pozitívny vplyv na účasť a takisto na zamestnanosť žien. A napokon, pokiaľ ide o podiel domácností nadmerne zaťažených nákladmi na bývanie, Írsko je „krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“; zabezpečenie bývania je však už mnoho rokov výrazne nedostatočné. Mimoriadne kritický je nedostatok sociálneho bývania a zlá cenová dostupnosť, v dôsledku čoho bola zaznamenaná rekordne vysoká miera bezdomovectva.

Vzhľadom na zistenia uvedenej analýzy v prvej fáze a predovšetkým tri ukazovatele, ktoré poukazujú na „krajinu s kritickou situáciou“ alebo „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa nezdá, že by Írsko čelilo potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto sa nevyžaduje ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Grécko

Grécky trh práce sa zlepšil a počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 a energetickej krízy sa prejavila jeho odolnosť. Krajina napriek tomu stále čelí značným výzvam. V roku 2022 bolo v Grécku zamestnaných 66,3 % všetkých obyvateľov v produktívnom veku, čo je o 8 percentuálnych bodov viac ako v roku 2020. Táto hodnota však naďalej zostáva výrazne pod priemerom EÚ, ktorý predstavuje 74,6 %, a odráža tak problémy so zamestnateľnosťou určitých skupín obyvateľstva. V sociálnom prehľade sa poukazuje na „kritickú situáciu“ mladých ľudí aj žien. Konkrétne je podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), naďalej vysoký (15,3 % v roku 2022 v porovnaní s hodnotou 11,7 % v EÚ), zatiaľ čo miera zamestnanosti žien predstavuje 55,9 %, a tak je jednou z najnižších



Zdroj: Eurostat [ilc_pecs01], [tepsr_lm430], [ilc_li02], [tespm030], EU-SILC.

v EÚ, čo má za následok najväčší rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v EÚ (21,0 percentuálneho bodu). Na druhej strane sa Grécko považuje za „krajinu s priemernými výsledkami“, pokiaľ ide o rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím, pričom sa miera nezamestnanosti za rok 2022 znížila na 12,5 % a pomer dlhodobej nezamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím poklesol na 7,7 %. A napokon, hrubý disponibilný príjem domácností na obyvateľa, ktorý v roku 2022 predstavoval 79,9 %, sa udržal pod úrovňou z roku 2008 a vyžaduje si dôkladné monitorovanie s ohľadom na jeho „kritickú situáciu“ a vplyv vysokej inflácie.

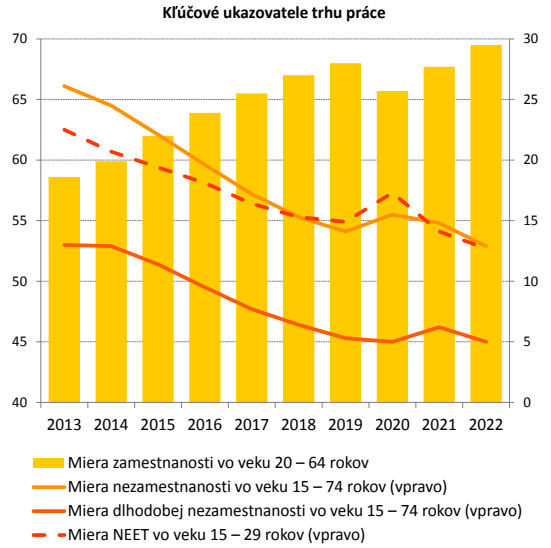
Riziko chudoby a nerovnosti síce pokleslo, ale účinnosť systému sociálnej ochrany a neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti naďalej predstavujú závažný problém. V roku 2022 sa vplyvom sociálnych transferov (okrem dôchodkov) chudoba v Grécku znížila o 20,3 %, čo je hodnota o 15 percentuálnych bodov nižšia ako priemer EÚ. Grécko sa preto označuje ako „krajina s kritickou situáciou“. Podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením a miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v prípade detí naďalej klesali, a to z hodnoty 28,3 %, resp. 32 % v roku 2021 na 26,3 %, resp. 28,1 % v roku 2022. V oboch prípadoch sa situácia zlepšila a Grécko sa už namiesto „krajiny s kritickou situáciou“ považuje za „krajinu so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“, aj keď sú dané hodnoty stále značne vyššie než priemerné hodnoty EÚ (21,6 %, resp. 24,7 %). Nerovnosť meraná ako pomer príjmov horného a dolného kvintilu sa takisto znížila z hodnoty 5,8 v roku 2021 na 5,3 v roku 2022, čo je približne rovnaká úroveň ako v roku 2020. Podiel ľudí žijúcich v domácnostiach nadmerne zaťažených nákladmi na bývanie sa znížil z hodnoty 33,3 % v roku 2020 na 26,7 % v roku 2022. V tomto smere je Grécko „krajinou so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“. Vzhľadom na krízu spôsobenú ochorením COVID-19 vzrástli subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti na hodnotu 9 % (o 6,8 percentuálneho bodu viac ako priemer EÚ), čo predstavuje „kritickú situáciu“.

S ohľadom na digitálnu a zelenú transformáciu je pre Grécko stále prioritou, aby dospelí získali digitálne zručnosti. V roku 2021 malo aspoň základné digitálne zručnosti 52,5 % dospelých, čo je podiel o 1,4 percentuálneho bodu nižší než priemer EÚ. Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, zostal hlboko pod priemerom EÚ (4,1 % v porovnaní s podielom 9,6 % v EÚ), aj keď sa v roku 2022 zvýšil o 0,9 percentuálneho bodu. Grécko sa preto považuje za „krajinu s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie“. Podiel detí vo veku do troch rokov, ktoré navštevujú zariadenia formálnej starostlivosti o deti, sa v roku 2022 znížil o 3,2 percentuálneho bodu na hodnotu 29,1 %, čo poukazuje na „krajinu s priemernými výsledkami“ (v porovnaní s podielom 35,7 % v EÚ).

Vzhľadom na zistenia uvedenej analýzy v prvej fáze, predovšetkým na päť ukazovateľov s označením „krajina s kritickou situáciou“ a „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa Grécko nejaví ako krajina, ktorá čelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto sa nevyžaduje ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Španielsko

Španielsky trh práce čelí značným výzvam aj napriek jeho výraznému zotaveniu. Miera zamestnanosti sa v roku 2022 zvýšila na 69,5 %, čím prekonala úroveň 68 % spred krízy (2019). Naďalej je však omnoho nižšia ako priemer EÚ, ktorý dosahuje 74,6 %, a predstavuje tak „kritickú situáciu“.[268] V dôsledku klesajúceho trendu miery nezamestnanosti a jej dlhodobej zložky sa Španielsko v roku 2022 už nepovažuje za „krajinu s kritickou situáciou“, ale za „krajinu so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“, hoci uvedené miery naďalej výrazne presahujú priemer EÚ (12,9 % oproti 6,2 %, resp. 5 % v porovnaní s 2,4 %)[1]. Podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) sa v roku 2022 zlepšil a dosiahol úroveň 12,7 %, no v tejto súvislosti je Španielsko stále „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Nezamestnanosť mladých ľudí je stále vysoká, pričom v Melille dosahuje 52,4 %, v Ceute 44,4 % a v najvzdialenejšom regióne Kanárske ostrovy 43,9 %. Pozitívnejšia je skutočnosť, že pokiaľ ide o rozdiel v zamestnanosti žien a mužov, Španielsko je „krajina s priemernými výsledkami“ a v súvislosti s rozdielom v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím patrí medzi „krajiny s najlepšími výsledkami“. Zároveň je rast hrubého disponibilného príjmu domácností na obyvateľa stále „kritický“ a zostáva pod základnou hodnotou z roku 2008.



Zdroj: Eurostat, [lfsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a], [edat_lfse_20], VZPS v EÚ.

Španielsko čelí výzvam súvisiacim s predčasným ukončením vzdelávania a odbornej prípravy, no zároveň má pomerne dobré výsledky v oblasti digitálnych zručností. Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, sa v roku 2022 mierne zvýšil na 13,9 % (v porovnaní s priemerom EÚ na úrovni 9,6 %), takže sa klasifikácia Španielska zhoršuje z „krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“ na „krajinu s kritickou situáciou“. Pretrvávajú regionálne rozdiely, pričom východ a juh vykazujú mimoriadne vysoké úrovne, kým východné a severozápadné regióny zaznamenali zhoršujúce sa výsledky. Na druhej strane je Španielsko „krajinou s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“ v oblasti digitálnych zručností, keďže 64,2 % dospelých obyvateľov malo v roku 2021 aspoň základné digitálne zručnosti (v porovnaní s 53,9 % obyvateľov EÚ), ktorými sa podporuje zelená a digitálna transformácia, ako aj všeobecnejšie zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia pracovnej sily.

Španielsko sa stretáva s výzvami súvisiacimi so sociálnou ochranou a začlenením. Na základe celkovej miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia a pomeru príjmov

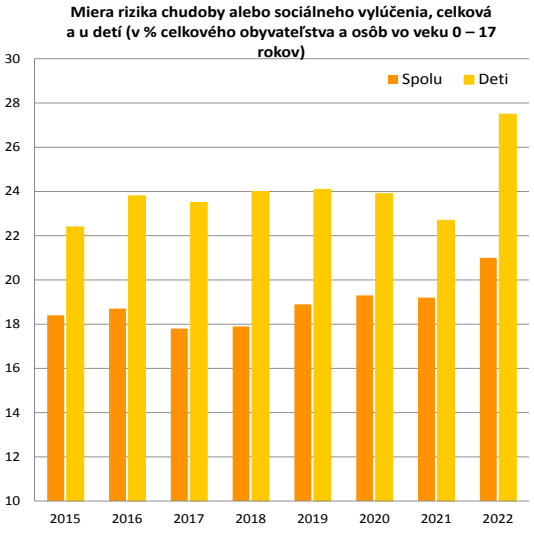
268 Poznámka: vymedzenie miery zamestnanosti a nezamestnanosti v Španielsku sa v rokoch 2021 a 2022 líši, pretože Španielsko do svojho vymedzenia zahŕňa dočasne prepustených zamestnancov (pozri metaúdaje Eurostatu).

horného a dolného kvintilu sa Španielsko považuje za „krajinu so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“, hoci dané úrovne sú stále pomerne vysoké a v roku 2022 dosahovali hodnotu 26 %, resp. 5,6. Navyše podiel detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením predstavoval v roku 2022 32,2 % (o 7,5 percentuálneho bodu viac, ako je priemer EÚ za rok 2022), a tak sa Španielsko posledné tri roky stále označuje ako „krajina s kritickou situáciou“. V tejto súvislosti je vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby (v roku 2022 na úrovni 27,4 % v porovnaní s hodnotou 35,3 % v EÚ) pomerne nízky. Ide teda o „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Pozitívne je, že pokiaľ ide o subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti, Španielsko je naďalej „krajinou s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. Podiel detí vo veku do troch rokov navštevujúcich zariadenia formálnej starostlivosti o deti znamená, že Španielsko je „krajina s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie“, v dôsledku značného poklesu v roku 2022 (z hodnoty 55,3 % na 48,6 %), ktorý čiastočne súvisí s pretrvávajúcimi problémami s cenovou dostupnosťou.

Vzhľadom na zistenia uvedenej analýzy v prvej fáze, predovšetkým na šesť ukazovateľov s označením „krajina s kritickou situáciou“ a „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **bolo Španielsko identifikované ako krajina, ktorá čelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto sa vyžaduje ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Francúzsko

Francúzsko má silný systém sociálnej ochrany, čelí však viditeľnejším rizikám chudoby. Francúzsko je vo všeobecnosti „krajinou s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“, pokiaľ ide o vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby. Podiel obyvateľov ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením zostal v roku 2022 mierne pod priemerom EÚ (21,0 % v porovnaní s hodnotou 21,6 %). Napriek tomu sa miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia medziročne zvýšila o 1,8 percentuálneho bodu, čo je odchýlka od trendu medzi obyvateľmi EÚ.[269] V súvislosti s rastúcou infláciou sa miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v prípade detí značne zvýšila (o 4,7 percentuálneho bodu) na 27,4 % v roku 2022[270], a tak výrazne prekročila priemer EÚ na úrovni 24,7 %. Na základe uvedeného vývoja sa Francúzsko považuje za „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Rast hrubého príjmu domácností zostal o 1,1 percentuálneho bodu pod priemerom EÚ za rok 2021. Čo sa týka nerovnosti meranej ako pomer príjmov horného a dolného kvintilu, Francúzsko sa stále označuje za „krajinu s priemernými výsledkami“, hoci od roku 2018 bol



Zdroj: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

269 Zlom v časovom rade: prieskum FR-SILC v roku 2022 prvýkrát zahŕňal štyri zámorské departementy (Francúzska Guyana, Réunion, Martinik a Guadeloupe).

270 Takýto nárast sa zdá vysoký, hoci sú zahrnuté uvedené zámorské departementy.

zaznamenaný prevažne stúpajúci trend. Najvzdialenejšie regióny vykazujú výrazne horšie výsledky než metropolitné Francúzsko, a to vo všetkých oblastiach sociálneho prehľadu.

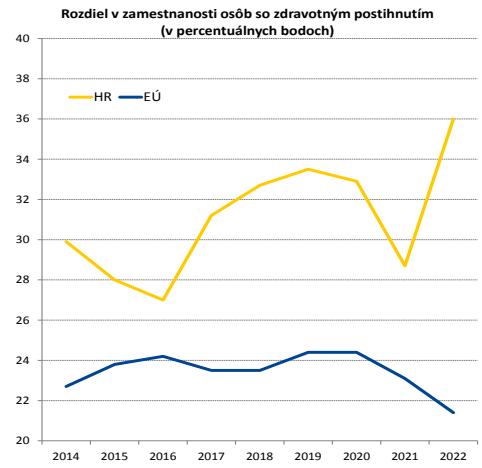
Výsledky francúzskeho trhu práce sa naďalej zlepšovali napriek spomaleniu hospodárstva v druhej polovici roka 2022, stále väčším prekážkam dodávok a vysokým cenám energií. Miera nezamestnanosti medzi rokmi 2021 a 2022 klesla o 0,6 percentuálneho bodu na 7,3 % (7,2 % v 2. štvrťroku 2023), čo predstavuje najnižšiu mieru od roku 2008, no Francúzsko sa aj tak považuje za „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“, pretože sa výsledky v pomere k priemeru EÚ druhýkrát zhoršili.[271] Takisto sa zlepšila nezamestnanosť mladých ľudí, ako aj podiel tých, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), pričom v najvzdialenejších regiónoch boli obe hodnoty stále vysoké. Integrácia niektorých zraniteľných skupín do trhu práce naďalej predstavuje výzvu, najmä pre osoby narodené mimo EÚ a ľudí s nízkym dosiahnutým stupňom vzdelania. Čo sa týka rozdielu v zamestnanosti žien a mužov, Francúzsko sa označuje za „krajinu s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“ (5,8 percentuálneho bodu v roku 2022 v porovnaní s hodnotou 9,1 percentuálneho bodu v EÚ). Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím sa medzi rokmi 2021 a 2022 znížil o 3,3 percentuálneho bodu, no s hodnotou 20,8 percentuálneho bodu je naďalej značný.

Pokiaľ ide o ukazovatele sociálneho prehľadu týkajúce sa rovnakých príležitostí, Francúzsko vykazuje celkovo dobré výsledky. Na základe podielu dospelých, ktorí majú aspoň základné digitálne zručnosti, a podielu osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, sa Francúzsko považuje za „krajinu s priemernými výsledkami“ (prvý uvedený podiel predstavoval v roku 2021 62 % a druhý podiel dosiahol v roku 2022 7,6 %). Francúzsko je „krajinou s najlepšími výsledkami“ v súvislosti s podielom detí vo veku do troch rokov navštevujúcich zariadenia formálnej starostlivosti o deti. Vzdelávací systém sa však stále vyznačuje výrazným podielom študentov dosahujúcich slabé výsledky a veľkými nerovnosťami.

Vzhľadom na zistenia uvedenej analýzy v prvej fáze, predovšetkým na tri ukazovatele s označením „krajina s kritickou situáciou“ a „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať,“ vrátane jedného ukazovateľa, ktorý sa časom zhoršil, **sa Francúzsko nejaví ako krajina, ktorá čelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto sa nevyžaduje ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Chorvátsko

V Chorvátsku v rokoch 2021 a 2022 prebehlo výrazné zotavenie, stále však čelí značným výzvam na trhu práce. Miera zamestnanosti bola v roku 2022 stále výrazne nižšia, ako je priemer EÚ (69,7 % v porovnaní s hodnotou 76,4 %), a to aj napriek určitým zlepšeniam od roku 2021. V tejto súvislosti je Chorvátsko už dva roky po sebe „krajinou s kritickou situáciou“. Miera nezamestnanosti a dlhodobej líši,



Zdroj: Eurostat, [tepsr_sp200], EU-SILC.

[271] Vymedzenie miery zamestnanosti a nezamestnan
pretože Francúzsko počíta aj dočasne prepustených

nezamestnanosti sa síce približuje k priemeru EÚ (v roku 2022 predstavovala 7 %, resp. 2,4 %), no pre percentuálny podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), je Chorvátsko naďalej „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“, keďže v roku 2022 dosiahol 13,3 % v porovnaní s podielom 11,7 % v EÚ, a to dokonca po miernom poklese od predchádzajúceho roka. Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím je „kritický“, pričom bola zaznamenaná jedna z najvyšších úrovní (36 percentuálnych bodov v porovnaní s priemerom EÚ, ktorý predstavuje 24,4 percentuálneho bodu) so zhoršujúcim sa trendom.

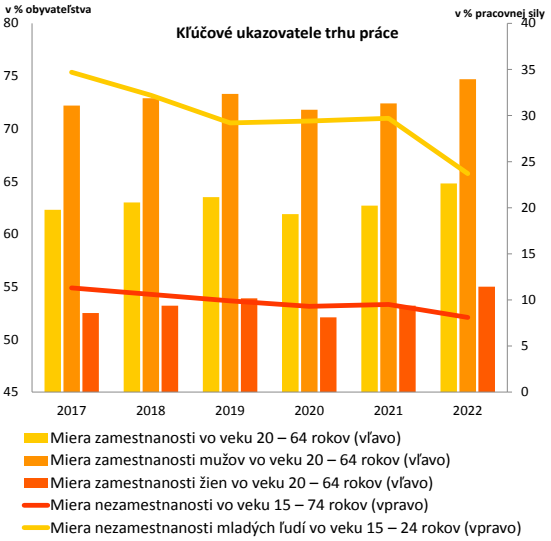
Chorvátsko sa stretáva s určitými výzvami v oblasti sociálnej ochrany a sociálneho začlenenia. Zatiaľ čo miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia zostáva pod priemerom EÚ v prípade celkového obyvateľstva (19,9 % v porovnaní s mierou 21,6 %) aj detí (18,1 % v porovnaní s hodnotou 24,7 %), vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby je od roku 2020 „kritický“, pričom v roku 2022 bol omnoho nižší (20,4 %), než je priemer EÚ (35,3 %). Táto situácia sa dôkladne monitoruje, a to aj v súvislosti s možným vplyvom súčasných vysokých životných nákladov na riziko chudoby.

Chorvátsko dosahuje pomerne dobré výsledky, pokiaľ ide o predčasné ukončenie školskej dochádzky a digitálne zručnosti. Chorvátsko stále patrí medzi „krajiny s najlepšími výsledkami“, čo sa týka podielu osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu. Tento podiel v roku 2022 predstavoval 2,3 % v porovnaní s priemerom EÚ, ktorý dosiahol 9,6 %. Na základe podielu dospelých, ktorí majú aspoň základné digitálne zručnosti, sa Chorvátsko považuje za „krajinu s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“, keďže jeho podiel dosiahol 63,3 % v porovnaní s priemerom EÚ s hodnotou 53,9 % za rok 2021. Uvedený výsledok je dôležitý pre podporu zelenej a digitálnej transformácie. Na druhej strane sa nedávno výrazne znížil podiel detí do troch rokov navštevujúcich zariadenia formálnej starostlivosti o deti (z hodnoty 33,3 % v roku 2021 na 27,5 % v roku 2022). Znamená to, že podiel Chorvátska je o 8,2 percentuálneho bodu menší ako priemer EÚ, a tak ide o „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“.

Vzhľadom na zistenia uvedenej analýzy v prvej fáze, predovšetkým na päť ukazovateľov s označením „krajina s kritickou situáciou“ a „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa Chorvátsko nejaví ako krajina, ktorá čelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto sa nevyžaduje ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Taliansko

Napriek výraznému zotaveniu v oblasti zamestnanosti Taliansko čelí dôležitým výzvam na trhu práce. Niektoré ukazovatele sociálneho prehľadu v oblasti spravodlivých pracovných podmienok poukazujú na „kritickú situáciu“. Aj keď miera zamestnanosti v roku 2022 dosiahla rekordnú hodnotu 64,8 %, je takmer o 9,8 percentuálneho bodu pod priemerom EÚ. Taliansko je preto jednou z krajín s najhoršími výsledkami v EÚ. Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v roku 2022 predstavuje 19,7 percentuálneho bodu a od roku 2020 je stabilný. V porovnaní s priemerom EÚ je takmer dvojnásobný (10,7 %), čo znamená „kritickú situáciu“. Výskyt nedobrovoľnej práce na kratší pracovný čas je naďalej vysoký, najmä v prípade mladých ľudí a mužov. Okrem toho bol rast hrubého disponibilného príjmu domácnosti (HDPD) na obyvateľa, ktorý v roku 2021 dosiahol 94,6 %, stále výrazne nižší než priemer EÚ s hodnotou 109,9 % v porovnaní s rokom 2008, pričom v roku 2022 vplyvom vysokej inflácie poklesol na 93,8 %, čo je takisto znakom „kritickej situácie“. Na druhej strane Taliansko dosiahlo lepšie výsledky v súvislosti s nezamestnanosťou a jej dlhodobým komponentom, pričom sa z hľadiska oboch ukazovateľov v roku 2022 považuje za „krajinu so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“. Napokon, pokiaľ ide o rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím, Taliansko dlhodobo patrí medzi „krajiny s najlepšími výsledkami“.



Zdroj: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], VZPS

Hoci situácia mladých ľudí vykazuje znaky zlepšenia, taliansky systém vzdelávania a odbornej prípravy naďalej čelí výzvam. Treba poznamenať, že v roku 2021 v Taliansku podiel dospelých, ktorí majú aspoň základné digitálne zručnosti, predstavoval 45,6 % a bol hlboko pod priemerom EÚ (53,9 %). Taliansko sa preto stále považuje za „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“, a to aj v súvislosti s jeho potenciálom na podporu zelenej a digitálnej transformácie. Situácia osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, a mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), sa v porovnaní s predchádzajúcim rokom mierne zlepšila a Taliansko sa teraz považuje za „krajinu so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“. Miera NEET však v Taliansku dosahuje 19 %, takže stále patrí k najvyšším v EÚ (priemer EÚ: 11,7 %).

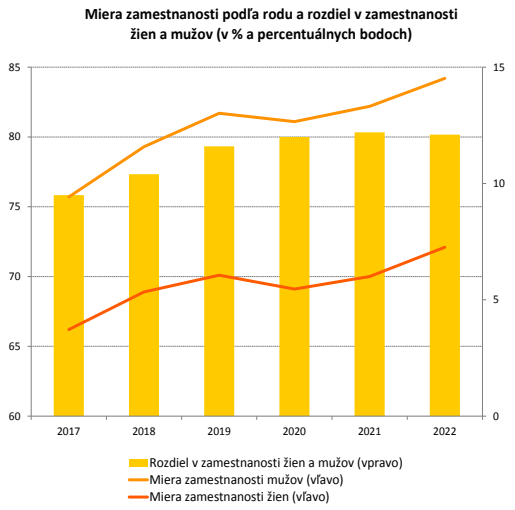
Čo sa týka sociálnej ochrany a začlenenia, napriek nedávnym pokrokom stále existuje priestor na ďalšie zlepšenie. V prípade troch ukazovateľov v oblasti sociálnej ochrany a začlenenia sa Taliansko považuje za „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“, a všetky ukazovatele okrem subjektívne neuspokojených potrieb lekárskej starostlivosti vykazujú horšie výsledky, než je priemer EÚ. V roku 2022 celkový podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením mierne poklesol na 24,4 %, hoci je naďalej vysoký, a miera rizika

chudoby ako taká zostala v porovnaní s rokom 2021 bez zmien. Podobne sa znížila aj miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v prípade detí, a to z hodnoty 29,7 % v roku 2021 na 28,5 % v roku 2022. Navyše sa sociálnymi transfermi v roku 2022 chudoba v Taliansku znížila len o 25,8 % (oproti hodnote 35,3 % v EÚ), a tak je Taliansko v súvislosti s ich účinnosťou „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“. A napokon, aj príjmová nerovnosť meraná ako pomer príjmov horného a dolného kvintilu sa vyznačuje rovnakou dynamikou ako chudoba: v roku 2022 sa síce mierne znížila, no na základe pomeru (5,6 %) je Taliansko „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“.

Vzhľadom na zistenia uvedenej analýzy v prvej fáze, predovšetkým na osem ukazovateľov s označením „krajina s kritickou situáciou“ a „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **bolo Taliansko identifikované ako krajina, ktorá čelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto sa vyžaduje ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Cyprus

Výsledky cyperského trhu práce vo všeobecnosti zodpovedajú priemeru EÚ, niektoré skupiny obyvateľstva však stále čelia výzvam. Miera zamestnanosti dosiahla v roku 2022 77,9 % a v 2. štvrťroku 2023 sa ďalej zvýšila na 79,0 %, čo je takmer rekordne vysoká hodnota (v porovnaní s mierou 75,4 % v EÚ). Zároveň bola nezamestnanosť s hodnotou 6,8 % v roku 2022 pomerne nízka, hoci stále mierne prekračovala priemer EÚ na úrovni 6,2 %. Jej dlhodobá zložka s hodnotou 2,3 % zodpovedala priemeru (2,4 % v EÚ) po tom, ako v roku 2021 zaznamenala malý nárast. Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím na Cypre sa svojou úrovňou 25,7 percentuálneho bodu približuje k priemeru EÚ, pričom sa oproti predchádzajúcemu roku znížil. Zároveň je integrácia mladých ľudí a žien do trhu práce naďalej slabá. Podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), je stále veľmi vysoký a predstavuje 14,7 % (v porovnaní s priemerom EÚ 11,7 %), pričom oproti predchádzajúcemu roku došlo k zhoršeniu v pomere k priemeru EÚ (napriek poklesu v absolútnom zmysle), a tak sa Cyprus už nepovažuje za „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“, ale za „krajinu s kritickou situáciou“. Zatiaľ čo sa miera zamestnanosti zvýšila v prípade mužov aj žien, v súvislosti s rozdielom v zamestnanosti žien a mužov sa Cyprus už druhý rok po sebe označuje ako „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Dôvodom je pomerne vysoká a stále rastúca úroveň tohto rozdielu (12,1 percentuálneho bodu v porovnaní s hodnotou 10,7 percentuálneho bodu v EÚ). Podiel detí do troch rokov navštevujúcich zariadenia formálnej starostlivosti o deti na Cypre predstavoval 24,4 %, čo je hodnota výrazne pod priemerom EÚ (35,7 %), ktorá je následkom významného poklesu od predchádzajúceho roka. Keďže formálna starostlivosť o deti je dôležitá pre účasť osôb s opatrovateľskými povinnosťami na trhu práce, Cyprus je v tejto situácii „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Napokon reálny hrubý disponibilný príjem domácností na obyvateľa stále nedosiahol úroveň z roku 2008, pričom od roku 2021 nastalo mierne zhoršenie, takže Cyprus je aj v tomto smere „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“.



Zdroj: Eurostat [lfsi_emp_q], VZPS v EÚ.

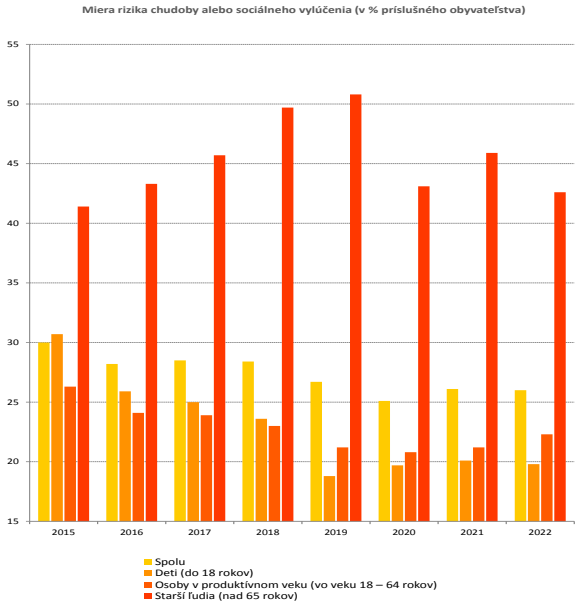
Pri rozvoji zručností nastali zlepšenia, no niektoré výzvy zostávajú. Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, sa znížil z hodnoty 10,2 % v roku 2021 na 8,1 % v roku 2022, takže sa Cyprus považuje za „krajinu s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. Podiel dospelých, ktorí majú aspoň základné digitálne zručnosti, predstavoval v roku 2021 50,2 % (v porovnaní s priemerom EÚ na úrovni 53,9 %), a tak je Cyprus „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“, pričom ide o oblasť podpory zelenej a digitálnej transformácie.

Systém sociálnej ochrany sa javí ako účinný pri podpore dobrých sociálnych výstupov na Cypre. Riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia predstavovalo v roku 2022 16,7 % (oproti úrovni 21,6 % v EÚ), a to aj v prípade detí (medzi deťmi dosahovalo 18,1 % v porovnaní s mierou 24,7 % v EÚ), takže sa krajina v oboch rozmeroch považuje za „krajinu s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. Okrem iného to odráža aj vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby, v súvislosti s čím je krajina označená ako „krajina s priemernými výsledkami“ (31,2 % v porovnaní s hodnotou 35,3 % v EÚ), a nízku mieru nadmerného zaťaženia nákladmi na bývanie, na základe čoho je Cyprus „krajinou s najlepšími výsledkami“. Subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti na úrovni 0,1 % predstavujú jednu z najnižších mier v EÚ, takže sa Cyprus opäť ukazuje ako „krajina s najlepšími výsledkami“.

Vzhľadom na zistenia uvedenej analýzy v prvej fáze, predovšetkým na päť ukazovateľov s označením „krajina s kritickou situáciou“ a „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa Cyprus nejaví ako krajina, ktorá čelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto sa nevyžaduje ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Lotyšsko

Lotyšsko síce v niektorých oblastiach dosahuje priemerné výsledky, no vo všeobecnosti čelí v sociálnej oblasti značným výzvam. Pokiaľ ide o riziko chudoby u detí, Lotyšsko má priemerné výsledky, ale celkový podiel osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v roku 2022 predstavoval 26 %, čo je jeden z najvyšších podielov v EÚ a výrazne presahuje priemer EÚ s hodnotou 21,6 %. Keďže sa relatívne výsledky krajiny v tejto oblasti zhoršili už dva roky po sebe, Lotyšsko je teraz „krajinou s kritickou situáciou“. Navyše je chudobou alebo sociálnym vylúčením ohrozených 42,6 % starších ľudí, čo je omnoho viac než v prípade celkového obyvateľstva. Okrem toho bola v posledných troch rokoch stále „kritická“ aj príjmová nerovnosť, pričom pomer príjmov horného a dolného kvintilu patril k tým najvyšším (6,3 v roku 2022 v porovnaní s hodnotou 4,7 v EÚ). Reforma minimálneho príjmu (prepojenie prahovej hodnoty garantovaného minimálneho príjmu s mediánovou mzdou) a zvýšenie minimálnej mzdy (aspoň na 620 EUR v roku 2023 a 700 EUR v roku 2024) majú za cieľ riešiť výzvy súvisiace s chudobou a nerovnosťou. Účinok uvedených opatrení však zatiaľ ovplyvnila vysoká miera inflácie (ktorá už teraz klesá) v Lotyšsku počas prvých mesiacov roka 2023 a koncom roka 2022. Bolo zaznamenané zhoršenie situácie s neuspokojenými potrebami lekárskej starostlivosti, ktoré sa v roku 2022 týkali 5,4 % obyvateľov (v porovnaní s hodnotou 2,2 % v EÚ). Situácia je teda „kritická“. Predchádzala jej situácia z roku 2021, keď sa Lotyšsko považovalo za „krajinu so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“, pričom sa v rovnakom čase vykonali dodatočné dočasné investície do zdravotnej starostlivosti s cieľom zmierniť účinky pandémie ochorenia COVID-19. Od pripravovanej reformy zdravotnej starostlivosti sa očakáva širšie pokrytie a zabezpečenie zákonných lekárskych služieb vyššej kvality, ktoré by sa obyvateľom mali poskytovať viac štrukturálne.



Zdroj: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

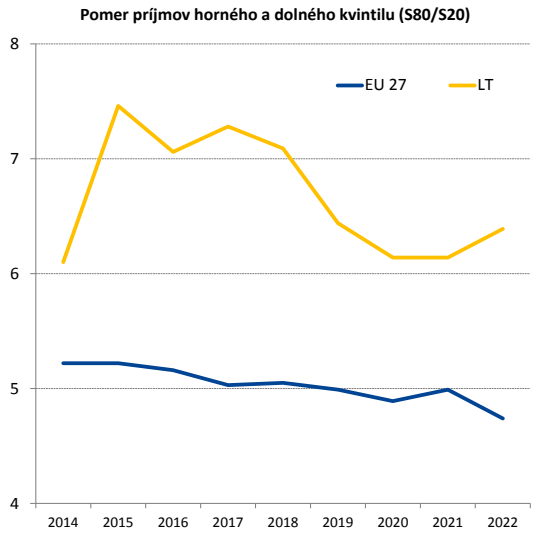
Lotyšský trh práce sa po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 veľmi rýchlo zotavil. V roku 2022 sa miera zamestnanosti zvýšila na 77,0 % (z hodnoty 75,3 % v roku 2021), a tak zostala len mierne pod úrovňou spred pandémie. V súvislosti s týmto ukazovateľom je Lotyšsko „krajinou s priemernými výsledkami“. Čo sa týka rozdielu v zamestnanosti žien a mužov, patrí medzi „krajiny s najlepšími výsledkami“ a vzhľadom na mieru NEET medzi mladými ľuďmi je „krajinou s priemernými výsledkami“. Lotyšsko sa v minulosti považovalo za „krajinu s najlepšími výsledkami“ aj v prípade rozdielu v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím, no momentálne je „krajinou s priemernými výsledkami“ v dôsledku nedávneho nárastu, hoci stále vykazuje hodnotu pod priemerom EÚ (20,8 percentuálneho bodu v porovnaní s rozdielom 21,4 percentuálneho bodu za rok 2022).

V oblasti vzdelávania a zručností je Lotyšsko vo všeobecnosti „krajinou s priemernými výsledkami“. Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, v roku 2022 dosahoval 6,7 % (v porovnaní s podielom 9,6 % v EÚ), čo je ďalšie zníženie z hodnoty 7,3 % v roku 2021. Očakáva sa, že pozitívny trend od roku 2016 bude pokračovať aj v dôsledku nedávno zavedených reforiem v odbornom vzdelávaní a príprave, ktorými sa zabezpečí zvýšená flexibilita. Podiel dospelých, ktorí majú aspoň základné digitálne zručnosti, predstavoval 50,8 % (v porovnaní s hodnotou 53,9 % v EÚ), čo takisto znamená „krajinu s priemernými výsledkami“ v oblasti, v ktorej sa podporuje zelená a digitálna transformácia.

Vzhľadom na zistenia uvedenej analýzy v prvej fáze, predovšetkým na tri ukazovatele s označením „krajina s kritickou situáciou“ a „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa Lotyšsko nejaví ako krajina, ktorá čelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto sa nevyžaduje ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Litva

Litva čelí výzvam spojeným so sociálnym začlenením a sociálnou ochranou. Primeranosť záchrannej sociálnej siete je stále nízka a v rámci plánovania, organizácie a poskytovania sociálnych služieb sa vyskytujú rôzne druhy neefektívnosti a fragmentácie. V súvislosti s podielom ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením sa zistil klesajúci trend, no pokles na 23,5 % v roku 2021 bol nedávno zvrátený vplyvom nárastu na úroveň 24,6 % v roku 2022. Litva je teda „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Navyše patrí nerovnosť meraná ako pomer príjmov horného a dolného kvintilu medzi najväčšie v EÚ a v posledných dvoch rokoch je Litva stále „krajinou s kritickou situáciou“. V roku 2022 príjem najbohatších 20 % obyvateľov viac než šesťnásobne prekročil príjem najchudobnejších 20 % obyvateľov, pričom tento pomer od roku 2021 mierne rastie, zatiaľ čo v rámci EÚ klesá. Pozitívne je, že Litva už tretí rok po sebe patrí medzi „krajiny s najlepšími výsledkami“ v raste disponibilného príjmu domácností. Znamená to, že postupne dobieha ostatné krajiny. Pokiaľ ide o záťažovú hranicu nákladov na bývanie, Litva sa považuje za „krajinu s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“.



Zdroj: Eurostat [tessi180], VZPS v EÚ.

Pretrvávajú výzvy súvisiace s rozvojom zručností. Podiel dospelých, ktorí majú aspoň základné digitálne zručnosti (48,8 % v roku 2022), bol hlboko pod priemerom EÚ (53,9 %). Litva sa preto považuje za „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“, a to aj v súvislosti so vznikajúcimi potrebami zručností na podporu zelenej a digitálnej transformácie. Medzi rokmi 2020 a 2022 sa síce zistil výrazný nárast podielu detí do troch rokov navštevujúcich zariadenia formálnej starostlivosti o deti (z hodnoty 16,2 % na 22,8 %), no tento podiel stále patrí medzi najnižšie v EÚ a nedosahuje úroveň 26,6 % spred pandémie (2019). Za posledné tri roky sa Litva v tejto situácii klasifikuje ako „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Naopak, čo sa týka osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, dosahuje Litva lepšie výsledky a z „krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie“, v roku 2020 sa stala „krajinou s najlepšími výsledkami“ v roku 2022.

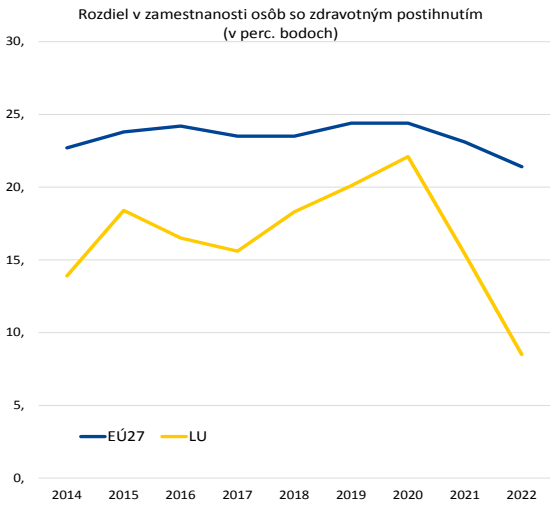
Trh práce po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 zaznamenal celkovo výrazné zotavenie, došlo však k zhoršeniu situácie osôb so zdravotným postihnutím. Celková miera zamestnanosti predstavovala v roku 2022 79,0 % (nárast z hodnoty 77,4 % v roku 2021), čo znamená, že Litva je podobne ako v minulých rokoch „krajinou s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“ (priemer EÚ je 76,2 %). Zároveň sa rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím zvýšil z úrovne 23,9 percentuálneho bodu v roku 2021 na 35 percentuálnych bodov (v porovnaní s hodnotou 21,4 percentuálneho bodu v EÚ), čo predstavuje už druhé zhoršenie za dva po sebe nasledujúce roky (z „krajiny s výsledkami lepšími ako priemer“ sa stala „krajina s kritickou situáciou“). Zlepšila sa miera dlhodobej nezamestnanosti aj podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese

vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), pričom miera NEET klesla z úrovne 13 % v roku 2020 na 10,7 % v roku 2022. Klasifikácia Litvy sa tak zmenila z „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“ v roku 2020 na „krajinu s priemernými výsledkami“ v rokoch 2021 a 2022. Napokon je Litva už tradične „krajinou s najlepšími výsledkami“, pokiaľ ide o rozdiel v zamestnanosti žien a mužov, keďže daný ukazovateľ má hodnotu 0,8 percentuálneho bodu a v krajine je pomerne vysoká miera zamestnanosti mužov aj žien (79,4 %, resp. 78,6 % v roku 2022).

Vzhľadom na zistenia uvedenej analýzy v prvej fáze, predovšetkým na päť ukazovateľov s označením „krajina s kritickou situáciou“ a „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **bola Litva identifikovaná ako krajina, ktorá čelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto sa vyžaduje ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Luxembursko

Trh práce sa po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 rýchlo zotavil a zachováva si odolnosť aj napriek nedávnemu spomaleniu hospodárskej činnosti. Pretavuje sa to do celkovo dobrých výsledkov v oblasti spravodlivých pracovných podmienok. Miera zamestnanosti dosiahla v roku 2022 novú rekordnú výšku (74,8 %), ktorá mierne prekračuje priemer EÚ, zatiaľ čo miera nezamestnanosti klesla na 4,6 %. Dlhodobá nezamestnanosť sa v rokoch 2020 a 2021 zvýšila, ale v roku 2022 sa vrátila na úroveň spred pandémie (1,3 %). Luxembursko je tak „krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. To isté platí aj pre rozdiel v zamestnanosti žien a mužov, ktorý sa výrazne znížil z hodnoty 7,4 percentuálneho bodu v roku 2021 na 6,5 percentuálneho bodu v roku 2022. Navyše je Luxembursko už druhý rok jednou z krajín s najlepšími výsledkami, pokiaľ ide o rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím[272] (8,5 percentuálneho bodu v porovnaní s hodnotou 21,4 percentuálneho bodu v EÚ). Podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), síce zostal výrazne pod priemerom EÚ, no medzi rokmi 2020 a 2021 sa zvýšil. V roku 2022 sa významne znížil na 6,8 %, preto sa Luxembursko v tejto súvislosti označuje ako „krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. Index reálneho hrubého disponibilného príjmu domácností na obyvateľa (2008 = 100) sa síce s hodnotou 111,9 približuje priemeru EÚ (109,5), Luxembursko sa však stále považuje za „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“, keďže došlo k malému poklesu vo chvíli, keď ostatné členské štáty zaznamenali rast.



Zdroj: Eurostat [tepsr_sp200], EU-SILC.

Luxembursko vykazuje silné výsledky v oblasti vzdelávania a zručností. V tejto politickej oblasti sa Luxembursko väčšinou označuje ako „krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. Konkrétne sa počas pandémie zvýšil podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, no v roku 2022 sa výrazne znížil, a tak sa Luxembursko stalo „krajinou s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. V roku 2021 malo základné digitálne zručnosti 63,8 % dospelých, čo predstavuje podiel takmer o 10 percentuálnych bodov vyšší než priemer EÚ, čím sa podporuje zelená a digitálna transformácia. Luxembursko takisto stále patrí medzi členské štáty s najvyšším podielom detí do troch rokov, ktoré navštevujú zariadenia formálnej starostlivosti o deti, hoci v dôsledku značného zhoršenia v roku 2022 (z hodnoty 62 % v roku 2021 na 54,7 %) je teraz „krajinou s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie“.

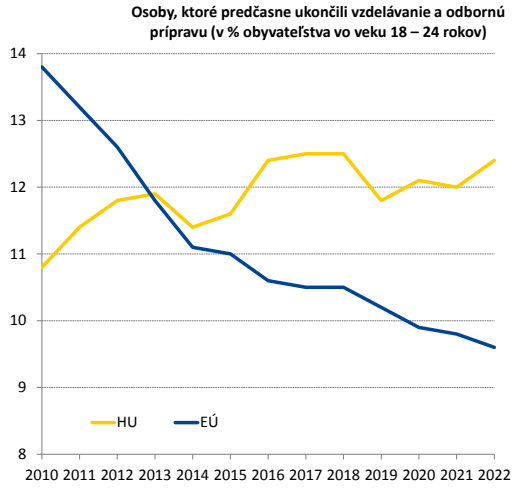
[272] Zlom v časovom rade v prípade všetkých ukazovateľov pre Luxembursko na základe EU-SILC v rokoch 2021, 2022 a 2023.

Sociálna situácia v Luxembursku je vo všeobecnosti dobrá, no vyznačuje sa aj výzvami spojenými s nákladmi na bývanie. Krajina v roku 2022 zaznamenala významné zlepšenia podielu osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením nielen vo všeobecnosti, ale najmä v prípade detí. Podľa oboch údajov je Luxembursko „krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. Vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby a subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti vykazujú „krajinu s priemernými výsledkami“, resp. „krajinu s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. Na druhej strane sa výrazne zhoršila záťažová hranica nákladov na bývanie, a to z úrovne „krajiny s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“ na úroveň „krajiny s kritickou situáciou“, čo zodpovedá vplyvu veľmi veľkého zvýšenia cien obytných nehnuteľností.

Vzhľadom na zistenia uvedenej analýzy v prvej fáze, predovšetkým na jeden ukazovateľ s označením „krajina s kritickou situáciou“ alebo „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa Luxembursko nejaví ako krajina, ktorá čelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto sa nevyžaduje ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Maďarsko

Maďarsko čelí značným výzvam v oblasti vzdelávania a rozvoja zručností. Konkrétne je podiel detí do troch rokov navštevujúcich zariadenia formálnej starostlivosti o deti nízky (12,9 % v roku 2022 v porovnaní s podielom 35,9 % v EÚ) a od roku 2021 klesá, čo v posledných dvoch rokoch znamená „kritickú situáciu“. Miera osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, takisto zostáva v kategórii „kritická situácia“, keďže stúpla z hodnoty 12,0 % v roku 2021 na 12,4 % v roku 2022, a to napriek klesajúcemu trendu v EÚ. V prípade Rómov bol daný podiel v roku 2021 šesťkrát vyšší než v prípade ostatných obyvateľov (60,8 % v porovnaní s mierou 9,3 %). Navyše je v Maďarsku podiel dospelých, ktorí majú aspoň základné digitálne zručnosti (49,1 %), nižší než priemer EÚ (53,9 % v roku 2021). Maďarsko je tak „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“, keďže vykazuje mimoriadne nízke miery medzi osobami s nízkou úrovňou zručností, nezamestnanými a ľuďmi vo veku nad 55 rokov. Zvládnutie týchto výziev v oblasti vzdelávania a zručností môže prispieť k riešeniu nedostatku pracovnej sily a zručností a podporiť spravodlivú zelenú a digitálnu transformáciu.



Zdroj: Eurostat [sdg_04_10], VZPS v EÚ.

Maďarsko čelí výzvam v oblasti sociálnej politiky, ktoré sa ešte zhoršujú v dôsledku vysokej inflácie. Vplyvom sociálnych transferov sa peňažná chudoba v Maďarsku znižuje o 36,7 %, čo približne zodpovedá priemeru EÚ. Napriek tomu je to „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, pretože v porovnaní s predchádzajúcim rokom ukazovateľ výrazne poklesol.[273] Pokiaľ ide o riziko chudoby a sociálneho vylúčenia, Maďarsko sa považuje za „krajinu s priemernými výsledkami“ v prípade celkového obyvateľstva a v prípade detí je „krajinou s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“ (s úrovňou 18,4 %, resp. 18,1 %). Miera závažnej materiálnej a sociálnej deprivácie však patrí medzi najvyššie v EÚ (9,1 % v roku 2022). Záťažová hranica nákladov na bývanie prudko stúpla, a to z úrovne 2,4 % v roku 2021 („krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“) na 8,1 % v roku 2022 („krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“). V dôsledku toho sú vysoké životné náklady pre mnohé domácnosti s nižšími príjmami ešte náročnejšie.

Maďarský trh práce dobre zvládol krízu spôsobenú ochorením COVID-19, no jeho výstupy v prípade niektorých zraniteľných skupín stále zaostávajú. Trh práce sa rýchlo

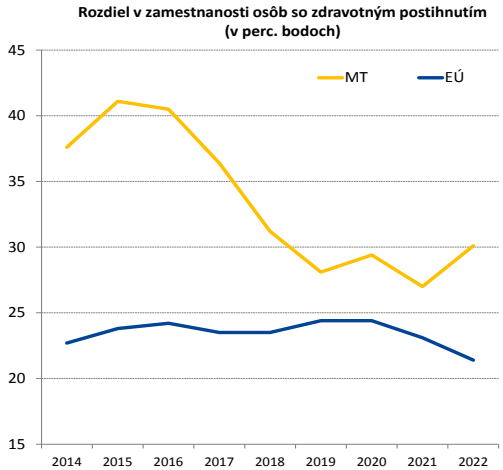
[273] V prípade tohto ukazovateľa síce v roku 2022 vplyvom metodickej zmeny došlo k zlomu v časovom rade takmer vo všetkých členských štátoch vrátane Maďarska, no (nezverejnené) hodnoty ukazovateľa podľa výpočtu Eurostatu na základe starej metodiky vykazujú podobný pokles v roku 2022 a vyplýva z nich to isté posúdenie Maďarska ako „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“, preto sú súvisiace závery nezmenené.

zotavil a Maďarsko sa v oblasti spravodlivých pracovných podmienok považuje za „krajinu s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“ (prípadne za „krajinu s najlepšími výsledkami“ v súvislosti s rastom hrubého disponibilného príjmu domácností), pričom miera zamestnanosti v roku 2022 dosiahla rekordne vysokú hodnotu 80,2 %. Niektoré zraniteľné skupiny sa však stále stretávajú s významnými prekážkami, ktoré im bránia vstúpiť na trh práce a prosperovať. Zatiaľ čo rozdiel v zamestnanosti žien a mužov za rok 2022 predstavuje 9,8 percentuálneho bodu a Maďarsko sa stále považuje za „krajinu s priemernými výsledkami“, rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím sa zvýšil o 3,6 percentuálneho bodu a dosiahol veľmi vysokú úroveň 32,4 percentuálneho bodu (v porovnaní s hodnotou 21,4 % v EÚ), čo znamená, že Maďarsko je „krajina s kritickou situáciou“, hoci predtým bolo „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Okrem toho je miera zamestnanosti medzi osobami s nízkou úrovňou zručností a Rómami výrazne nižšia než priemer (38,7 %, resp. 45,9 % vo vekovej skupine od 15 do 64 rokov v porovnaní s priemerom 74,4 %).

Vzhľadom na zistenia uvedenej analýzy v prvej fáze, predovšetkým na šesť ukazovateľov s označením „krajina s kritickou situáciou“ a „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **bolo Maďarsko identifikované ako krajina, ktorá čelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto sa vyžaduje ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Malta

Trh práce na Malte má vo všeobecnosti silné výsledky, niektoré skupiny obyvateľstva však stále čelia výzvam. Miera zamestnanosti na Malte patrí medzi najvyššie v EÚ a v roku 2022 dosiahla 81,1 % (v 2. štvrťroku 2023 až 82,7 %), z čoho okrem vývoja hrubého príjmu domácností na obyvateľa vyplýva aj postavenie Malty ako „krajiny s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. Miera nezamestnanosti dosiahla v roku 2022 historické minimum 2,9 %, kým podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) prudko poklesol z hodnoty 9,5 % v roku 2021 na 7,2 % v roku 2022 (v porovnaní s hodnotou 11,7 % v EÚ). Malta je tak „krajinou s najlepšími výsledkami“ v oboch oblastiach. Miera dlhodobej nezamestnanosti sa v roku 2022 mierne zvýšila na 1 %, čo znamená, že Malta je „krajina s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie“, aj keď je uvedená miera stále hlboko pod priemerom EÚ (2,4 %). Pokiaľ ide o rozdiel v zamestnanosti žien a mužov, Malta je „krajina so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“, keďže v roku 2022 predstavoval 13,1 percentuálneho bodu, čím presahoval priemer EÚ s hodnotou 10,7 percentuálneho bodu, aj keď sa od roku 2021 znížil o 3,3 percentuálneho bodu. Osoby so zdravotným postihnutím sa stretávajú s výzvami, ktoré sa týkajú integrácie do trhu práce, ako vyplýva z pomerne veľkého a stále rastúceho rozdielu v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím. Vzhľadom na túto situáciu sa Malta považuje za „krajinu s výsledkami, ktoré



Zdroj: Eurostat, [tepsr_sp200], EU-SILC.

treba sledovať“. Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím sa v roku 2019 stabilizoval na pomerne vysokej úrovni a v roku 2022 sa ďalej zväčšoval (o 3,1 percentuálneho bodu), až dosiahol úroveň 30,1 percentuálneho bodu, ktorá prekračuje priemer EÚ (21,4 percentuálneho bodu).

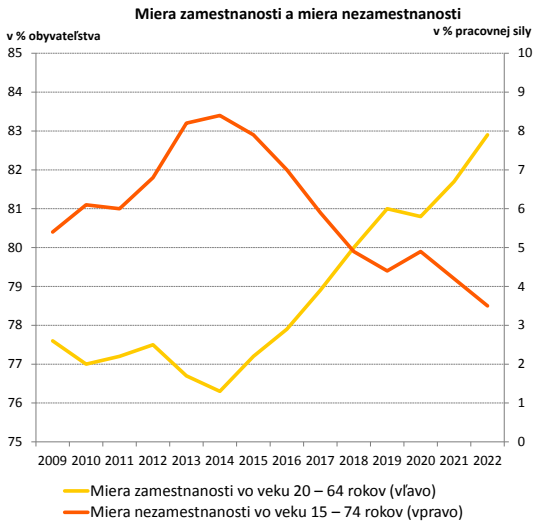
Systém vzdelávania a odbornej prípravy na Malte má vo všeobecnosti dobré výsledky, no mladí ľudia sa stále stretávajú s určitými výzvami. Podiel detí do troch rokov navštevujúcich zariadenia formálnej starostlivosti o deti v roku 2022 predstavoval 43,1 % (v porovnaní s priemerom EÚ 35,7 %), čo znamená, že Malta je „krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. Na druhej strane sa podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, v roku 2022 síce znížil o 0,6 percentuálneho bodu na 10,1 %, no v relatívnom ponímaní sa zvýšil. Malta je teraz „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, a to v ostrom protiklade s jej dobrými výsledkami, pokiaľ ide o mieru NEET u mladých ľudí. V roku 2021 malo 61,2 % dospelých na Malte aspoň základné digitálne zručnosti (aj keď medzi úrovňami zručností boli značné rozdiely). Táto hodnota prekračuje priemer EÚ, ktorý predstavuje 53,9 %, pričom uvedené zručnosti slúžia na podporu digitálnej a zelenej transformácie.

Sociálna situácia na Malte je vo všeobecnosti dobrá, aj keď boli zaznamenané výzvy v súvislosti s vplyvom sociálnych transferov na znižovanie chudoby. Pokiaľ ide o riziko chudoby a príjmovú nerovnosť, Malta je „krajina s priemernými výsledkami“. V roku 2022 dosahoval podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením celkovo 20,1 % a v prípade detí 23,1 % (v porovnaní s podielom 21,6 %, resp. 24,7 % v EÚ). Malta sa považuje za „krajinu s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“, čo sa týka nadmerného zaťaženia nákladmi na bývanie, ktoré predstavuje 2,9 % (v porovnaní s mierou 9,1 % v EÚ), ako aj subjektívne neuspokojených potrieb lekárskej starostlivosti (0,3 % v porovnaní s hodnotou 2,2 % v EÚ). Na Malte je však vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby nízky, keďže dosahuje hodnotu 26,4 %, čo je výrazne pod priemerom EÚ na úrovni 35,3 %, a Malta je tak „krajinou s výsledkami, ktoré treba sledovať“.

Vzhľadom na zistenia uvedenej analýzy v prvej fáze, predovšetkým na tri ukazovatele s označením „krajina s kritickou situáciou“ a „krajina s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa Malta nejaví ako krajina, ktorá čelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto sa nevyžaduje ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Holandsko

Po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 došlo v Holandsku k rýchlej obnove hospodárstva a krajina naďalej dosahuje pomerne dobré výsledky s ohľadom na všetky ukazovatele sociálneho prehľadu, ktoré súvisia s trhom práce. Miera zamestnanosti v roku 2022 dosiahla 82,9 % (83,6 % v 2. štvrťroku 2023) a patrí tak k tým najvyšším v EÚ, zatiaľ čo nezamestnanosť je stále veľmi nízka (3,5 % v roku 2022). Podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, stále patrí medzi najnižšie v EÚ, a to aj napriek miernemu zvýšeniu v roku 2022 (o 0,3 percentuálneho bodu na 4,2 %) v kontraste s klesajúcim trendom v EÚ (výsledkom je zhoršenie klasifikácie z „krajiny s najlepšími výsledkami“ na „krajinu s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie“). Na pozadí takýchto celkovo veľmi dobrých výsledkov sa v dôsledku pandémie ochorenia COVID-19 posilnilo riziko vysokej segmentácie na trhu práce, ktorá je stále jednou z najvýznamnejších štrukturálnych výziev v Holandsku. Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov sa v roku 2022 síce udržal pod priemerom EÚ (7,9 percentuálneho bodu v porovnaní s priemerom 10,7 percentuálneho bodu), ale zamestnanie na kratší pracovný čas je veľmi rozšírené, najmä medzi ženami. To má za následok jeden z najväčších rozdielov v zamestnanosti žien a mužov na kratší pracovný čas v EÚ (42,3 percentuálneho bodu v porovnaní s priemerom EÚ v hodnote 20,4 percentuálneho bodu v roku 2022) a značný rozdiel v dôchodkoch žien a mužov (37,9 % oproti hodnote 26,0 % v EÚ v roku 2022).



Zdroj: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], VZPS

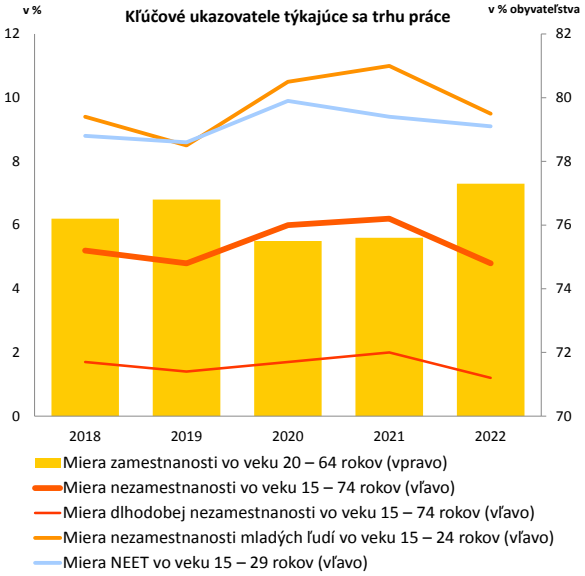
Holandsko naďalej vykazuje silné výsledky, pokiaľ ide o budovanie zručností. Podľa podielu osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, je Holandsko naďalej „krajinou s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“ (5,6 % v roku 2022), hoci tento podiel od predchádzajúceho roka mierne stúpol (o 0,5 percentuálneho bodu). V roku 2021 malo 78,9 % dospelých obyvateľov aspoň základné digitálne zručnosti, čo je jeden z najväčších podielov v EÚ. Stále je však dôležitá účinná osveta zameraná na ľudí v nepriaznivej situácii na trhu práce (ako sú osoby s nízkou úrovňou zručností, ľudia s flexibilnými alebo dočasnými pracovnými zmluvami, ľudia s migrantským pôvodom a osoby so zdravotným postihnutím). Konkrétne sa môže stať, že zraniteľné skupiny nezískajú vždy rovnakú alebo primeranú podporu v dôsledku decentralizovaného vykonávania.

Podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením je v Holandsku naďalej celkovo stabilný a značne nižší ako priemer EÚ. Pretrvávajú výzvy pre špecifické skupiny, ako sú ľudia s migrantským pôvodom a osoby so zdravotným postihnutím. Záťažová hranica nákladov na bývanie sa zvýšila z úrovne 8,3 % v roku 2020 na 10,0 % v roku 2022, čím mierne presahuje priemer EÚ na úrovni 9,1 %. Osobitne sa to týka ľudí ohrozených chudobou, v prípade ktorých záťažová hranica nákladov na bývanie predstavuje 41,2 %.

Vzhľadom na zistenia z uvedenej analýzy v prvej fáze, a najmä na neprítomnosť ukazovateľa označujúceho „krajiny s kritickou situáciou“ alebo „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa nezdá, že by Holandsko čelilo potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto nebude potrebná ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Rakúsko

Rakúsko zaznamenalo výrazné zotavenie trhu práce napriek znakom spomalenia hospodárskeho rastu. V roku 2022 miera zamestnanosti viedla k označeniu „krajina s priemernými výsledkami“ na úrovni 77,3 % po zlepšení, ale zostala na tejto úrovni aj v 2. štvrťroku 2023 po stagnácii rastu HDP v 4. štvrťroku 2022. Miera nezamestnanosti aj jej dlhodobá zložka prudko klesli (na 4,5 %, resp. 1,2 %), čo predstavuje „výsledky lepšie ako priemer EÚ“. V tejto súvislosti miera mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), ďalej klesla na 9,1 % v roku 2022. Aj keď sa rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v roku 2022 zmenšil na 7,8 percentuálneho bodu a zostal „priemerný“, Rakúsko zaznamenalo jednu z najvyšších mier zamestnanosti žien na kratší pracovný čas v EÚ, a to 50,3 % v roku 2022, a jeden z najväčších a zväčšujúcich sa rozdielov medzi ženami a mužmi v tejto súvislosti (39,7 percentuálneho bodu). Podiel detí vo veku menej ako tri roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti sa v roku 2022 výrazne znížil (o 5,5 percentuálneho bodu) na 23 % (v porovnaní s 35,9 % v EÚ) a teraz je v kategórii „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Táto nízka miera a obmedzená ponuka vysokokvalitnej a dostupnej starostlivosti o deti môžu byť potenciálne škodlivé pre dlhodobé vyhliadky detí na vzdelávanie a zostávajú hlavným faktorom, ktorý prispieva k vysokej miere práce žien na kratší pracovný čas. A napokon, skutočný hrubý disponibilný príjem domácností na obyvateľa (HDPD) bol pod úrovňou z roku 2008 (na úrovni 97,9 % v roku 2021) a výrazne pod priemerom EÚ (109,9). Aj keď sa mierne zotavuje z poklesu v roku 2020 v súvislosti s krízou COVID-19, HDPD na obyvateľa je „slabé, ale so zlepšujúcimi sa výsledkami“.



Zdroj: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a], [edat_lfse_20], VZPS EÚ.

Rakúsko naďalej vykazuje dobré výsledky v oblasti zručností a odbornej prípravy, ale problémy pretrvávajú pre nízkokvalifikované osoby a osoby s prisťahovaleckým pôvodom. Podiel dospelých, ktorí majú aspoň základné digitálne zručnosti, bol vysoký, 63,3 % v roku 2021, a bol „lepší ako priemer EÚ“ (54 % v EÚ). Zručnosti potrebné pre zelenú a digitálnu transformáciu by sa však mohli viac podporovať s cieľom riešiť súvisiace nedostatky. Zatiaľ čo podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, bol v roku 2022 na úrovni 8,4 %, a teda viedol k označeniu „krajina s priemernými výsledkami“, približne 45 % dlhodobo nezamestnaných ukončilo v Rakúsku iba nižšie stredoškolské vzdelanie. Zlepšením základných zručností znevýhodnených osôb sa môže využiť ich potenciál a zlepšiť ich účasť na trhu práce. V roku 2021 malo 23,6 % osôb s prisťahovaleckým pôvodom vo veku 25 – 64 rokov len nižšie stredoškolské vzdelanie

a účasť na vzdelávaní osôb vo veku 15 – 19 rokov, ktoré sa nenarodili v Rakúsku, bola v roku 2020 na úrovni 61,2 %, čo je výrazne pod úrovňou štátnych príslušníkov (80,7 %).

Rakúsko dosahuje pomerne dobré výsledky v oblasti sociálnej ochrany a začleňovania. Podiel osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením je v roku 2022 stabilný na úrovni 17,5 % a miera detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením klesla na 21,6 %. Vážna materiálna a sociálna deprivácia sa však v roku 2022 zvýšila o 0,5 percentuálneho bodu na 2,3 % a miera osôb ohrozených peňažnou chudobou (14,8 %) zostala nad úrovňami spred pandémie. Výrazný vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby (41,2 % v roku 2022 v porovnaní s 35,3 % v EÚ) a nízka úroveň subjektívne neuspokojenej potreby lekárskej starostlivosti naďalej odrážajú situáciu „s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“.

Vzhľadom na zistenia z uvedenej analýzy v prvej fáze, a najmä na jeden ukazovateľ označujúci „krajiny s kritickou situáciou“ alebo „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa nezdá, že by Rakúsko čelilo potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto nebude potrebná ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Poľsko

Poľský trh práce vo všeobecnosti dosahuje dobré výsledky, ale ženy a osoby so zdravotným postihnutím čelia značným problémom. Miera zamestnanosti aj nezamestnanosti dosiahla úroveň spred pandémie a zaznamenala najlepšie výsledky za posledné tri desaťročia. S jednou z najnižších mier nezamestnanosti v EÚ na úrovni 2,9 % v roku 2022 patrí Poľsko medzi „krajiny s najlepšími výsledkami“, zatiaľ čo miera jeho zamestnanosti viedla k označeniu „krajina s priemernými výsledkami“ na úrovni 76,7 % (v porovnaní so 74,6 % v EÚ). Zároveň je prítomný výrazný nedostatok pracovnej sily, ktorý sa zhoršuje poklesom obyvateľstva v produktívnom veku a nižšou účasťou niektorých skupín obyvateľstva na trhu práce. Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov stále dosahuje „výsledky, ktoré treba sledovať“ s úrovňou 12,9 percentuálneho bodu (v porovnaní s 10,7 percentuálneho bodu v EÚ) v roku 2022 a zlepšuje sa len pomaly. Jedným z hlavných dôvodov nečinnosti žien sú opatrovateľské povinnosti, pokiaľ ide o deti a osoby, ktoré potrebujú dlhodobú starostlivosť. Odráža sa to v podiele iba 15,9 % detí vo veku menej ako tri roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti, čo predstavuje „výsledky, ktoré treba sledovať“, keďže zostáva hlboko pod priemerom EÚ (35,7 %) a v roku 2022 sa zároveň mierne zhoršil, čím sa odchyľuje od jeho stúpajúceho trendu od roku 2019. Táto nízka miera v kombinácii s problémami v oblasti kvality môže byť potenciálne škodlivá pre dlhodobé vyhliadky detí na vzdelávanie a pre účasť žien na trhu práce. Osoby so zdravotným postihnutím stále čelia značným prekážkam v prístupe na trh

Zdroj: Eurostat [tepsr_sp200], [tesem060], [tepsr_sp210], EU-SILC.

práce, čo môže byť ďalším dôvodom nečinnosti.[274] Napriek poklesu v roku 2022 v porovnaní s rokom 2021 (31,3 percentuálneho bodu v porovnaní s 34,2 percentuálneho bodu) sa rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím neznižuje dostatočne rýchlo a zostáva výrazne nad priemerom EÚ na úrovni 21,4 percentuálneho bodu, čo predstavuje „výsledky, ktoré treba sledovať“.

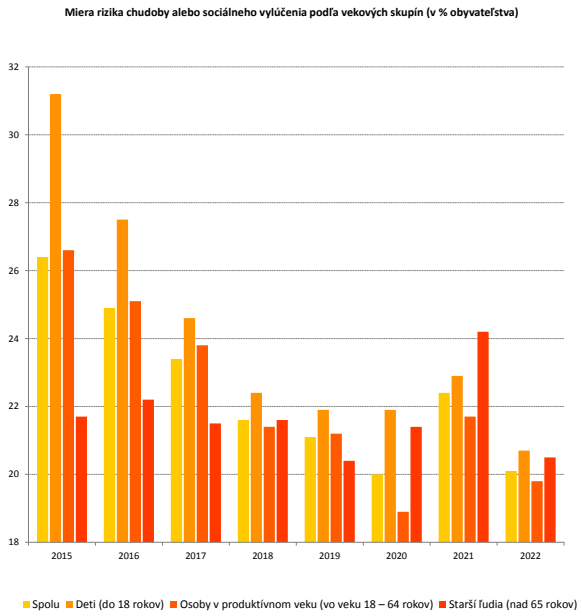
Poľsko vykazuje určitý dobrý vývoj v oblasti vzdelávania mladých ľudí, ale úroveň digitálnych zručností zostáva veľmi nízka. Podiel dospelých aspoň so základnými digitálnymi zručnosťami je v Poľsku 42,9 %, čo je výrazne menej ako priemer EÚ (53,9 % v roku 2021) a ide o „kritickú situáciu“. Posilnenie získavania digitálnych zručností môže podporiť zelenú a digitálnu transformáciu. Naproti tomu podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, je len polovičný v porovnaní s EÚ (4,8 % v porovnaní s 9,6 %) a Poľsko dosahuje „výsledky lepšie ako priemer EÚ“, pokiaľ ide o podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET).

Sociálna situácia je v Poľsku pomerne dobrá. Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (15,9 %) a príjmová nerovnosť (pomer príjmov horného a dolného kvintilu, 3,9 %) zostávajú „lepšie ako priemer EÚ“ v porovnaní s priemerom EÚ (21,6 %, resp. 4,7 %). Mohlo by to byť aspoň čiastočne spôsobené vplyvom sociálnych transferov na znižovanie chudoby (38,6 % zníženie miery rizika chudoby v porovnaní s priemerom EÚ na úrovni 35,3 %), v súvislosti s ktorým sú výsledky „lepšie ako priemer EÚ“.

Vzhľadom na zistenia z uvedenej analýzy v prvej fáze, a najmä na štyri ukazovatele označujúce „krajiny s kritickou situáciou“ alebo „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa nezdá, že by Poľsko čelilo potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto nebude potrebná ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Portugalsko

Zvýšila sa účinnosť portugalského systému sociálnej ochrany pri zmierňovaní rizík chudoby a znižovaní príjmových nerovností. Výrazné zlepšenia boli zaznamenané v podiele osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením a pomere príjmov horného a dolného kvintilu, čím sa kompenzovalo zhoršenie v roku 2021, pričom oba ukazovatele sú teraz „lepšie ako priemer EÚ“. Miera osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením sa od roku 2021 znížila o 2,3 percentuálneho bodu a v roku 2022 sa vrátila pod priemer EÚ (20,1 % v porovnaní s 21,6 %), pričom pomer príjmov horného a dolného kvintilu zostáva mierne nad priemerom EÚ (5,1 v porovnaní so 4,7). Podiel osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym



Zdroj: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

274 OECD, *Trendy regionálnej ekonomickej nec* pracovných miest, OECD Publishing, Paríž, 2

vylúčením však zostáva veľmi vysoký na Azorských ostrovoch a Madeire (30,3 %, resp. 30,2 %) a neustále sa zvyšuje, čo poukazuje na rastúce rozdiely medzi kontinentálnym Portugalskom a jeho najvzdialenejšími regiónmi. Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby sa v roku 2022 zvýšil o 3,7 percentuálneho bodu (viac ako v ktoromkoľvek inom členskom štáte), pričom sa zmenil z „kritickej situácie“ na „slabé, ale zlepšujúce sa výsledky“.[275] Napriek tomuto nedávnemu vývoju výsledky Portugalska v tomto ukazovateli naďalej výrazne zaostávajú za priemerom EÚ (23,7 % v porovnaní s 35,3 %) a ešte sa musia dostať na úroveň spred pandémie.

Portugalsko vykazuje zlepšenie v oblasti vzdelávania a zručností. Väčšina ukazovateľov sociálneho prehľadu v tejto oblasti bola v roku 2022 „lepšia ako priemer EÚ“. Miera osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, sa od roku 2021 do roku 2022 mierne zvýšila (0,1 percentuálneho bodu) a po výraznom poklese za posledných päť rokov zostáva „lepšia ako priemer EÚ“. Podiel dospelých aspoň so základnými digitálnymi zručnosťami bol v roku 2021 na úrovni 55,3 % (v porovnaní s 53,9 % v EÚ), a teda bol „priemerný“. Zabezpečenie udržateľnosti týchto výsledkov môže Portugalsku pomôcť pri riešení jeho výziev v oblasti zručností vzhľadom na meniace sa potreby trhu práce, ako aj zelenú a digitálnu transformáciu.

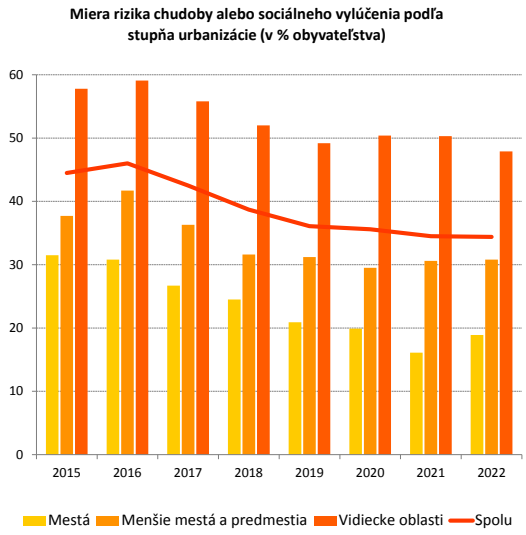
Portugalský trh práce sa ukázal ako odolný aj napriek spomaleniu hospodárskej obnovy po kríze spôsobenej pandémiou COVID-19. Všetky ukazovatele sociálneho prehľadu v oblasti „spravodlivých pracovných podmienok“ sa v porovnaní s predchádzajúcim rokom nezmenili a zostávajú na úrovni „krajina s priemernými výsledkami“. V roku 2022 bola miera zamestnanosti a nezamestnanosti lepšia ako príslušný priemer EÚ (77,5 % v porovnaní so 74,6 %, resp. 6,0 % v porovnaní so 6,2 %) s mierne podpriemerným zlepšením oproti minulému roku. Po zvýšení z 2,3 % na 2,9 % od roku 2020 do roku 2021 sa miera dlhodobej nezamestnanosti v roku 2022 mierne zlepšila (2,7 %).

Vzhľadom na zistenia z uvedenej analýzy v prvej fáze, a najmä na neprítomnosť ukazovateľa označujúceho „krajiny s kritickou situáciou“ alebo „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa nezdá, že by Portugalsko čelilo potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto nebude potrebná ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

[275] Prerušenie časového radu v roku 2022.

Rumunsko

Napriek výraznému pokroku je riziko chudoby v Rumunsku trvalo vysoké, najmä pre zraniteľné skupiny a vo vidieckych oblastiach. Aj keď miera osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením od roku 2015 klesla zo 44,5 % na 34,4 % v roku 2022, zostáva výrazne nad priemerom EÚ (na úrovni 21,6 %), rovnako ako miera detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením. Tieto miery a vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby vykazujú „kritické situácie“. Riziko chudoby sa týka 41,5 % všetkých detí, pričom v porovnaní s rokom 2021 nedošlo k žiadnemu zlepšeniu. Systém sociálnej ochrany vykazoval obmedzenú účinnosť, keďže sociálne transfery (okrem dôchodkov) viedli k zníženiu chudoby iba o 16,5 % (v porovnaní s 35,3 % v EÚ). Zatiaľ čo pomer príjmov horného a dolného kvintilu klesol od roku 2021 do roku 2022 podstatne viac ako vo väčšine ostatných členských štátov (zo 7,14 na 6,0), zostáva jedným z najvyšších v EÚ. Subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti boli v roku 2022 na úrovni 4,9 % a dosahujú „výsledky, ktoré treba sledovať“. Zraniteľné skupiny, osoby žijúce vo vidieckych oblastiach a marginalizované komunity, ako sú Rómovia, čelia väčším ťažkostiam pri prístupe k základným a sociálnym službám.



Zdroj: Eurostat, EU-SILC [ilc_peps13n].

Pretrvávajúce problémy v oblasti vzdelávania a rozvoja zručností ohrozujú udržateľnú sociálno-ekonomickú konvergenciu. Ukazovatele sociálneho prehľadu týkajúce sa budovania zručností naďalej zobrazujú „kritické situácie“. Predovšetkým podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu (15,6 %), je jedným z najvyšších v EÚ a v porovnaní s klesajúcim trendom v EÚ nevykazuje za posledných niekoľko rokov žiadne jasné zlepšenie. Napriek nedávnym zlepšeniam podiel detí vo veku menej ako tri roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti neustále vykazuje „kritickú situáciu“ a zostáva medzi najnižšími v roku 2022 (12,3 % v porovnaní s 35,7 % v EÚ). Táto nízka miera v kombinácii s problémami v oblasti kvality môže byť potenciálne škodlivá pre dlhodobé vyhliadky na vzdelávanie, ale aj pre účasť žien na trhu práce. Jednotlivci aspoň so základnými digitálnymi zručnosťami tvorili v roku 2021 27,8 % dospelej populácie, čo je výrazne pod priemerom EÚ na úrovni 53,9 %, a takisto predstavuje „kritickú situáciu“. Na posilnenie konkurencieschopnosti a zabezpečenie potenciálu inkluzívneho rastu existuje priestor na ďalšie zlepšovanie kvality, dostupnosti a relevantnosti vzdelávania a odbornej prípravy pre trh práce a na podporu získavania zručností so zameraním na znevýhodnené skupiny vzhľadom na nedostatok pracovnej sily a zručností, zelenú a digitálnu transformáciu a demografické výzvy.

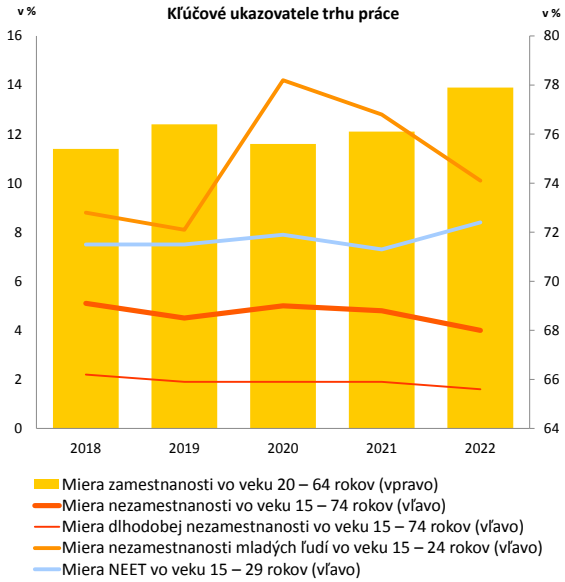
Trh práce preukázal odolnosť voči kríze COVID-19, no stále čelí závažným problémom. V roku 2022 bola miera zamestnanosti stále výrazne pod priemerom EÚ (68,5 % v porovnaní so 74,6 %) a situácia zostala „kritická“, čo čiastočne odrážalo veľké rozdiely vo výsledkoch

trhu práce medzi skupinami obyvateľstva. Miera dlhodobej nezamestnanosti sa v porovnaní so zlepšujúcim sa trendom v EÚ zvýšila (o 0,2 percentuálneho bodu na 2,2 %) a teraz dosahuje „výsledky, ktoré treba sledovať“. Podiel mladých šudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, klesol na 19,8 % (stále medzi najvyššími v EÚ), pričom zostal v „kritickej situácii“ v dôsledku pomalého tempa zlepšovania. Pozitívne je, že rozdiel v zamestnanosti žien a mužov, ktorý bol v „kritickej situácii“, sa v rokoch 2020 a 2021 priblížil k priemeru EÚ a s 18,6 percentuálneho bodu sa v roku 2022 zmenil na „slabý, ale so zlepšujúcimi sa výsledkami“. Podobne sa v roku 2022 znížil rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím (o 0,6 percentuálneho bodu), pričom sa presunul z „kritickej situácie“ na „výsledky, ktoré treba sledovať“.

Vzhľadom na zistenia z uvedenej analýzy v prvej fáze, a najmä na 11 ukazovateľov označujúcich „krajiny s kritickou situáciou“ alebo „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa zistilo, že Rumunsko čelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, ktoré si vyžadujú ďalšiu analýzu v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Slovinsko

Slovinsko zažilo po pandémii COVID-19 výrazné zotavenie trhu práce. V roku 2022 sa miera zamestnanosti, nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti naďalej zlepšovala v súlade s celkovým trendom v EÚ a dosiahla historicky vysokú úroveň, respektíve nízku úroveň v prípade nezamestnanosti (77,9 %, 4 %, resp. 1,6 %). Všetky tieto ukazovatele trhu práce viedli k označeniu „krajina s priemernými výsledkami“ alebo „krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“. Štrukturálne faktory, akými sú rýchle starnutie obyvateľstva a nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, však môžu zhoršiť existujúci nedostatok pracovnej sily.



Zdroj: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a], [edat_lfse_20], VZPS EÚ.

Slovinsko čelí určitým výzvam súvisiacim so systémom vzdelávania a odbornej prípravy, najmä v súvislosti s digitálnymi zručnosťami. V roku 2021 malo 49,7 % dospelých aspoň základné digitálne zručnosti, čo je pod priemerom EÚ (53,9 %) a predstavuje „výsledky, ktoré treba sledovať“, najmä vzhľadom na podporu zelenej a digitálnej transformácie. Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, sa oproti zlepšujúcemu sa trendu vo väčšine členských štátov zvýšil o 0,9 percentuálneho bodu. To viedlo k zhoršeniu z „krajín s najlepšími výsledkami“ na „krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie“, hoci Slovinsko má stále jeden z najnižších podielov v EÚ. Z toho analogicky vyplýva, že zatiaľ čo podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), sa takisto zvýšil (o 1,1 percentuálneho bodu), a s úrovňou 8,4 % v roku 2022 zostáva pod priemerom EÚ (11,7 %) a takisto predstavuje kategóriu „krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie“.

Slovinsko má celkovo dobre fungujúci systém sociálnej ochrany. Takmer všetky ukazovatele sociálneho prehľadu v oblasti „sociálnej ochrany a začlenenia“ sú „lepšie ako priemer EÚ“ alebo vyzdvihujú Slovinsko medzi „krajiny s najlepšími výsledkami“ v roku 2022. Podobne ako v predchádzajúcich rokoch malo Slovinsko jeden z najnižších podielov obyvateľstva a detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením, a to 13,3 %, resp. 10,3 %. Niektoré zraniteľné skupiny, najmä ženy s nízkou úrovňou vzdelania, nezamestnané a staršie ženy, však čelia oveľa vyššiemu riziku chudoby, a preto je opodstatnené ďalšie politické úsilie zamerané na tieto skupiny. Aj keď Slovinsko malo v predchádzajúcich rokoch pomerne vysoký („lepší ako priemer EÚ“) vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby, v roku 2022 sa tento vplyv znížil oveľa viac ako

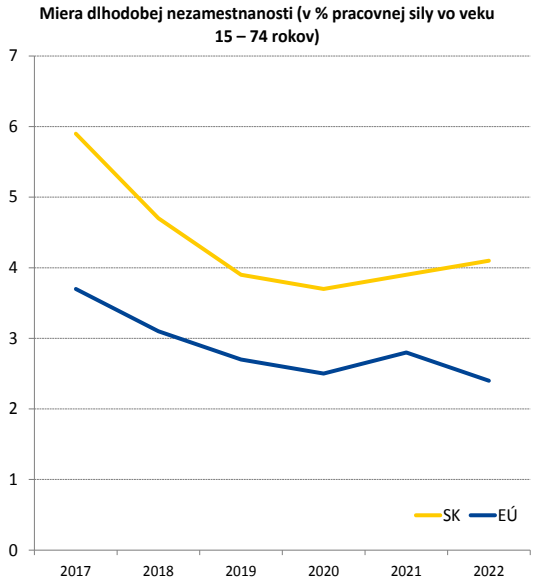
vo väčšine členských štátov, čo predstavuje „výsledky, ktoré treba sledovať“.[276] Najmä sociálne transfery sú najmenej účinné pri znižovaní rizika chudoby u starších ľudí (65 rokov a viac), pričom v prípade žien vo veku 75 rokov a viac sa v roku 2022 zaznamenala takmer dvojnásobná miera ohrozenia chudobou alebo sociálnym vylúčením (26,1 %) než v prípade bežnej populácie. A napokon, subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti zostali na pomerne vysokej úrovni v porovnaní s priemerom EÚ (2,2 %), a to aj napriek výraznému zlepšeniu zo 4,8 % v roku 2021 na 3,7 % v roku 2022.

Vzhľadom na zistenia z uvedenej analýzy v prvej fáze, a najmä na dva ukazovatele označujúce „krajiny s kritickou situáciou“ alebo „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa nezdá, že by Slovinsko čelilo potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto nebude potrebná ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

[276] Prerušenie časového radu v roku 2022.

Slovensko

Trh práce na Slovensku dosahuje vo všeobecnosti dobré výsledky, no dlhodobá nezamestnanosť naďalej predstavuje problém. Po výraznom zotavení z krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 dosiahla v roku 2022 miera zamestnanosti rekordnú úroveň 76,7 % a miera nezamestnanosti bola na úrovni 6,1 % (lepšia ako priemer EÚ na úrovni 74,6 %, resp. 6,2 %). Zlepšil sa aj podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), ktorý klesol zo 14,2 % v roku 2021 na 12,3 % v roku 2022. Napriek tomu sa miera dlhodobej nezamestnanosti považuje za „kritickú“, keďže sa zhoršila z 3,9 % v roku 2021 na 4,1 % v roku 2022 (v porovnaní s 2,4 % v EÚ). Okrem toho existujú veľké regionálne rozdiely medzi západnými a východnými regiónmi.



Zdroj: Eurostat [une_ltu_a], VZPS EÚ.

Účasť na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve je nedostatočná a predstavuje „kritickú situáciu“. V roku 2022 malo Slovensko najnižšiu mieru účasti detí vo veku menej ako tri roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti v EÚ (2,3 % v porovnaní s 35,7 % v EÚ). Účasť na vzdelávaní v ranom detstve a starostlivosti o deti staršie ako tri roky zostáva takisto jednou z najnižších v EÚ (77,4 % v porovnaní s 91,8 % v EÚ v roku 2021), s podielom iba 33 % medzi rómskymi deťmi (hoci sa zlepšila z 27 % v roku 2016). Na druhej strane je Slovensko označené ako „krajina s priemernými výsledkami“, pokiaľ ide o osoby, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu a podiel dospelých aspoň so základnými digitálnymi zručnosťami.

Slovensko má nízke celkové riziko chudoby a patrí medzi „krajiny s najlepšími výsledkami“ v oblasti príjmovej nerovnosti, ale riziká chudoby u detí sa považujú za „výsledky, ktoré treba pozorovať“. Slovensko čelí veľkým regionálnym rozdielom, pričom východná časť krajiny zažíva výraznejšiu úroveň chudoby a sociálneho vylúčenia. Krajina má jednu z najväčších rómskych populácií v EÚ, pričom tisíce ľudí žijú v izolovaných oblastiach bez prístupu k základným službám. V dôsledku prudkého nárastu v roku 2022 (na 24,7 % z 19,7 % v roku 2021) dosahuje miera detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením „výsledky, ktoré treba sledovať“, pričom sa počas dvoch po sebe nasledujúcich rokov zhoršuje. To isté platí pre vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby.[277]

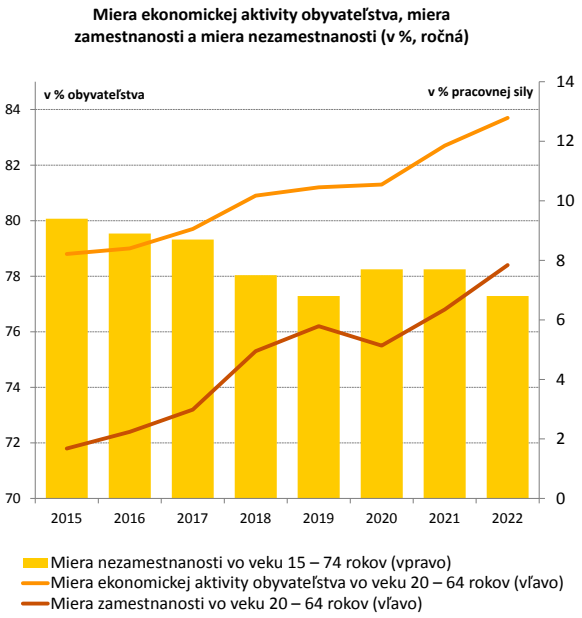
Vzhľadom na zistenia z uvedenej analýzy v prvej fáze, a najmä na štyri ukazovatele označujúce „krajiny s kritickou situáciou“ alebo „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“

[277] Tento ukazovateľ má prerušenie časového sledu v roku 2022.

vrátane ukazovateľa, ktorý sa v priebehu času zhoršil, **sa nezdá, že by Slovensko čelilo potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto nebude potrebná ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

Fínsko

Fínsky trh práce sa rýchlo zotavil z krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 a zostáva napätý. Fínsko naďalej dosahuje výsledky v súlade s priemerom EÚ v ukazovateľoch sociálneho prehľadu v oblasti „spravodlivých pracovných podmienok“. V roku 2022 sa miera zamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti zlepšila a bola lepšia ako príslušný priemer EÚ (78,4 % v porovnaní so 74,6 %, resp. 1,5 % v porovnaní s 2,4 %) za napätých podmienok na trhu práce. Fínsko malo v roku 2022 jeden z najmenších rozdielov v zamestnanosti žien a mužov v EÚ (1,2 percentuálneho bodu v porovnaní 10,7 percentuálneho bodu v priemere EÚ) a zostáva medzi „krajinami s najlepšími výsledkami“. Podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), je stále pod priemerom EÚ, ale v roku 2022 sa mierne zhoršil (z 9,2 % na 9,3 %) v porovnaní so zlepšujúcim sa trendom vo väčšine ostatných členských štátov, čo predstavuje „výsledky, ktoré treba sledovať“.



Fínsko dosahuje aj naďalej dobré výsledky v oblasti vzdelávania a zručností. V roku 2021 malo 79 % dospelej populácie aspoň základné digitálne zručnosti, čo je jedna z najvyšších úrovní v EÚ. Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, bol v roku 2022 na úrovni 8,4 % (v porovnaní s 9,6 % v EÚ), pričom v porovnaní s minulým rokom nedošlo k žiadnemu výraznému zhoršeniu. Podpora príležitostí na vzdelávanie a získavania zručností v súlade s týmito významnými výsledkami môže pomôcť zabezpečiť dlhodobý potenciál rastu hospodárstva vzhľadom na starnutie obyvateľstva, zelenú a digitálnu transformáciu a nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v niektorých sektoroch, ako sú sociálne a zdravotnícke služby.

Zdroj: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], VZPS

Fínsko má účinný a inkluzívny systém sociálnej ochrany, ktorý poskytuje primerané pokrytie, ale zahŕňa aj určité pasce neaktivity a zložitosť, ktoré sa riešia v kontexte komplexnej reformy. To sa odráža v celkovo dobrých výsledkoch vo väčšine ukazovateľov sociálneho prehľadu v oblasti „sociálnej ochrany a začlenenia“, hoci subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti naďalej predstavujú „kritickú situáciu“. V prípade tohto ukazovateľa je trend výrazne rastúci, o 2,1 percentuálneho bodu na 6,5 % v roku 2022, čo je výrazne nad priemerom EÚ (2,6 %). Dlhé čakacie doby na primárnu a špecializovanú starostlivosť sú spôsobené najmä nevybavenou starostlivosťou v dôsledku pandémie COVID-19 a nedostatkom starostlivosti a zdravotníckeho personálu. Podiel osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením sa v roku 2022 zvýšil o 2,1 percentuálneho bodu (na 16,3 %), čo je stále výrazne pod priemerom EÚ (24,7 %). Vplyv sociálnych

transferov na znižovanie chudoby zostáva vysoký a nad priemerom EÚ (49,8 % v porovnaní s 35,3 %), hoci sa od roku 2021 zhoršil o 7,9 percentuálneho bodu.[278] V oboch prípadoch dochádza k zhoršeniu z kategórie „krajín s najlepšími výsledkami“ na kategóriu „krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie“.[279]

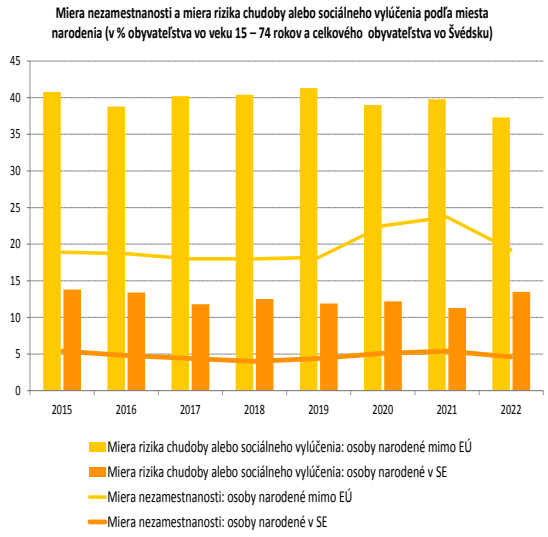
Vzhľadom na zistenia z uvedenej analýzy v prvej fáze, a najmä na dva ukazovatele označujúce „krajiny s kritickou situáciou“ alebo „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa zdá, že Fínsko nečelí potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto nebude potrebná ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).

278 Prerušenie časového radu v roku 2022.

279 V prípade ukazovateľov osôb a detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením došlo k prerušeniu časového radu v roku 2022.

Švédsko

Švédsky trh práce sa rýchlo zotavil z krízy spôsobenej pandémiou COVID-19, no niektoré skupiny obyvateľstva stále čelia prekážkam integrácie do trhu práce. Výrazný rast zamestnanosti viedol v roku 2022 k rekordne vysokej miere zamestnanosti na úrovni 82,2 %. Krajina má takisto jeden z najnižších podielov mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) v EÚ. Miera nezamestnanosti na úrovni 7,5 % v roku 2022 (v porovnaní so 6,2 % v EÚ) však zostáva medzi „výsledkami, ktoré treba sledovať“ a je možné pozorovať veľké rozdiely medzi skupinami obyvateľstva v súvislosti s krajinou narodenia. Zatiaľ čo miera nezamestnanosti osôb narodených v krajine bola 4,6 %, u osôb narodených mimo EÚ bola miera nezamestnanosti až 19,2 %. Okrem toho existuje výrazný rozdiel medzi mierou nezamestnanosti osôb narodených mimo EÚ, pokiaľ ide o pohlavie, ktorá v roku 2022 predstavovala 22,3 % u žien a 16,7 % u mužov. Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím takisto predstavuje „výsledky, ktoré treba sledovať“ v dôsledku prudkého nárastu o 5,8 percentuálneho bodu na 25,7 percentuálneho bodu v roku 2022. V tom istom roku sa rozdiel v zamestnanosti žien a mužov zväčšil a teraz predstavuje „dobré výsledky, ktoré si však vyžadujú monitorovanie“.



Zdroj: Eurostat, [lfsq_urgacob], VZPS EÚ, [ilc_peps06n], EU-SILC.

Vo Švédsku sa zvýšili riziká chudoby alebo sociálneho vylúčenia a príjmových nerovností, zatiaľ čo ostatné výsledky v sociálnej oblasti sú dobré alebo priemerné. Podiel osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením sa v roku 2022 mierne zvýšil o 1,4 percentuálneho bodu na 18,6 % (v porovnaní s 21,6 % v EÚ), čo teraz predstavuje „výsledky, ktoré treba sledovať“ v porovnaní s rokom 2021, kedy boli „lepšie ako priemer EÚ“. Podobne sa pomer príjmov horného a dolného kvintilu prudko zvýšil zo 4,0 v roku 2021 na 4,4 v roku 2022, čo je najvyššia úroveň, aká bola kedy zaznamenaná vo Švédsku (v porovnaní so 4,7 v EÚ), a takisto predstavuje „výsledky, ktoré treba sledovať“. Rovnako ako v prípade výsledkov na trhu práce je rozdiel v miere osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením medzi osobami narodenými v danej krajine (13,5 % v roku 2022) a osobami narodenými mimo EÚ (37,3 %) veľký. Vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby vedie k označeniu „krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“, zatiaľ čo výsledky súvisiace s nadmerným zaťažením nákladov na bývanie a subjektívne neuspokojenými potrebami lekárskej starostlivosti vedú k označeniu „krajina s priemernými výsledkami“.

Švédsko dosahuje veľmi dobré výsledky v oblasti zručností, ale nerovnosti v systéme vzdelávania pretrvávajú. Krajina patrí „medzi krajiny s najlepšími výsledkami“ z hľadiska podielu detí vo veku menej ako tri roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti. Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie alebo odbornú prípravu (veková

skupina 18 – 24 rokov), však od roku 2020 stúpa a v roku 2022 dosiahol 8,8 %. Študenti narodení mimo EÚ predčasne ukončujú štúdium viac ako dvakrát častejšie (17,3 %) ako študenti narodení v danej krajine (6,7 %). Podiel dospelej populácie aspoň so základnými digitálnymi zručnosťami je naďalej „lepší ako priemer EÚ“, a to na úrovni 66,5 % v roku 2021 (v porovnaní s 53,9 % v EÚ), čo podporuje zelenú a digitálnu transformáciu.

Vzhľadom na zistenia z uvedenej analýzy v prvej fáze, a najmä na štyri ukazovatele označujúce „krajiny s kritickou situáciou“ alebo „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“, **sa nezdá, že by Švédsko čelilo potenciálnym rizikám pre vzostupnú sociálnu konvergenciu, a preto nebude potrebná ďalšia analýza v druhej fáze** (pozri rámček v oddiele 1.5).