

V Bruseli 25. februára 2019
(OR. en)

6167/19

SOC 81
EMPL 58
EDUC 55
ECOFIN 128

POZNÁMKA

Od: Generálny sekretariát Rady
Komu: Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Predmet: Spoločná správa o zamestnanosti za rok 2019
– prijatie

Delegáciám v prílohe zasielame návrh spoločnej správy o zamestnanosti, ktorý sfinalizoval Výbor pre zamestnanosť.

Výbor stálych predstaviteľov sa vyzýva, aby návrh spoločnej správy o zamestnanosti postúpil Rade EPSCO na prijatie.

OBSAH

PREDSLOV	2
KLÚČOVÉ INFORMÁCIE.....	3
1. PREHĽAD TRENDOV A VÝZIEV NA TRHU PRÁCE A V SOCIÁLNEJ OBLASTI V EURÓPSKEJ ÚNII.....	15
1.1. Trendy na trhu práce	15
1.2. Sociálne trendy.....	21
2. STRUČNÉ ZRHNUTIE SOCIÁLNEHO PREHĽADU	25
2.1. Základné informácie o sociálnom prehľade.....	26
2.2. Informácie vyplývajúce zo sociálneho prehľadu	29
3. ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNE REFORMY – VÝSLEDKY A OPATRENIA ČLENSKÝCH ŠTÁTOV	37
3.1. Usmernenie č. 5: Zvyšovanie dopytu po pracovnej sile	38
3.1.1. Kľúčové ukazovatele.....	39
3.1.2. Politická reakcia	57
3.2. Usmernenie č. 6: Zvyšovanie ponuky pracovnej sily a zlepšovanie prístupu k zamestnaniu, zručnostiam a kompetenciám	65
3.2.1. Kľúčové ukazovatele.....	65
3.2.2. Politická reakcia	102
3.3. Usmernenie č. 7: Zlepšovanie fungovania trhov práce a účinnosti sociálneho dialógu	122
3.3.1. Kľúčové ukazovatele.....	123
3.3.2. Politická reakcia	156
3.4. Usmernenie č. 8: Presadzovanie rovnakých príležitostí pre všetkých, podpora sociálneho začlenenia a boj proti chudobe.....	173
3.4.1. Kľúčové ukazovatele.....	174
3.4.2. Politická reakcia	204
PRÍLOHY	212

PREDSLOV

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

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

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

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

KLÚČOVÉ INFORMÁCIE

Z hľadiska sociálneho prehľadu, ktorý je sprievodným nástrojom Európskeho piliera sociálnych práv, Európa napreduje. V kontexte zlepšujúcej sa situácie na trhoch práce a znižovania chudoby sa za posledný rok zaznamenalo zlepšenie v priemere v celej EÚ vo všetkých 14 hlavných ukazovateľoch sociálneho prehľadu. Z hospodárskeho oživenia však stále nemajú rovnaký prospech všetci občania a všetky krajiny, ako vyplýva aj z analýzy v rámci monitoru výsledkov v oblasti zamestnanosti a monitoru výsledkov v oblasti sociálnej ochrany. Výzvy týkajúce sa konkrétnych zásad piliera sa zistili pri väčšine členských štátov. Súčasný rozmach hospodárstva poskytuje príležitosť na zintenzívnenie reforiem zameraných na zlepšenie inkluzívnosti, odolnosti a spravodlivosti trhov práce a systémov sociálnej ochrany, čím sa podporuje konvergencia smerom k lepším životným a pracovným podmienkam v EÚ. Ako však jasne vyplýva z ročného prieskumu rastu, s hospodárskym oživením sú spojené aj riziká, a preto by sa mali členské štáty urýchlene chopiť tejto príležitosti.

Intenzívne vytváranie pracovných miest pokračuje, výsledkom čoho je rekordná úroveň zamestnanosti v EÚ. V treťom štvrtroku 2018 bolo v EÚ zamestnaných 239,3 milióna osôb, čo je približne o 15 miliónov viac než najnižšia úroveň dosiahnutá v čase vrcholiacej krízy v polovici roka 2013. V rovnakom období vzrástla miera zamestnanosti ľudí vo veku 20 – 64 rokov na 73,2 %: pri súčasnom vývoji je EÚ na dobrej ceste k dosiahnutiu cieľa stratégie Európa 2020, ktorým je 75 % miera zamestnanosti v roku 2020 (a osem členských štátov EÚ už skutočne dosiahlo svoj vnútroštátny cieľ stratégie Európa 2020 v roku 2017). V roku 2017 a prvých troch štvrtrokoch 2018 rástla zamestnanosť vo všetkých skupinách obyvateľstva, pričom najväčšie prírastky boli zaznamenané rovnako ako v predchádzajúcich rokoch medzi pracovníkmi vo vyššom veku (55 – 64 rokov). Vzhľadom na výrazné rozdiely v miere zamestnanosti v celej EÚ však stále je čo zlepšovať, predovšetkým v prípade členských štátov, ktoré ešte zďaleka nedosahujú svoje národné ciele stratégie Európa 2020.

Nezamestnanosť síce opäť dosahuje úroveň ako pred krízou, vo viacerých členských štátoch je však naďalej vysoká. Vďaka stabilnému oživovaniu pracovného trhu miera nezamestnanosti v roku 2017 naďalej klesala a v treťom štvrtroku 2018 sa zastavila na úrovni 6,8 %. V súčasnosti je najnižšia za posledných desať rokov – o 4 percentuálne body nižšia ako pri vrchole v roku 2013. Miera nezamestnanosti v eurozóne na úrovni 8,1 % v 2. štvrtroku 2018 je stále skoro o jeden percentuálny bod vyššia ako najnižšia úroveň zaznamenaná v roku 2008. V určitých členských štátoch zostáva miera nezamestnanosti mimoriadne vysoká.

Zvýšenie zamestnanosti sa naďalej výraznejšie prejavuje v počte zamestnaných osôb než počte odpracovaných hodín. Celkový počet odpracovaných hodín v EÚ v roku 2017 d'alej rástol, i keď pomalšie než celková zamestnanosť, no stále nedosahuje úroveň z roku 2008. Vysoký počet ľudí pracujúcich dobrovoľne na čiastočný úväzok (t. j. pracovníci na čiastočný úväzok, ktorí by chceli pracovať viac), ktorých je naďalej o 1,3 milióna viac ako v roku 2008, naznačuje pretrvávajúcu stagnáciu trhu práce. Napriek tomu je klesajúci počet odpracovaných hodín na osobu súčasťou štrukturálneho trendu, ktorý nastal začiatkom prvého desaťročia 21. storočia.

Celkovo príjmy domácností naďalej rastú takmer vo všetkých členských štátoch. Reálny disponibilný príjem domácnosti na obyvateľa rástol výraznejšie v členských štátoch, ktoré vstúpili do Únie ako posledné, čo svedčí o procese vzostupnej konvergenencie. Vo viacerých krajinách však reálny hrubý disponibilný príjem na obyvateľa zostáva výrazne pod úrovňou pred krízy a v niektorých krajinách zostal medián príjmov domácností stabilný. Súhrnné príjmy domácností rástli pomalšie než HDP, čo poukazuje na to, že nárast príjmu v dôsledku oživenia sa odrazil v domácnostiach len v určitej miere, čím sa vynárajú otázky týkajúce sa inkluzívnosti nedávneho rastu.

V dôsledku výrazného oživenia hospodárstva a trhu práce sa v roku 2017 značne znížil podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením. Z ohrozenia chudobou alebo sociálnym vylúčením sa vymanilo viac ako 5 miliónov ľudí, čo je najväčší pokles od začiatku oživenia. Dôvodom tejto zmeny bol najmä klesajúci počet ľudí, ktorí žijú v domácnostiach, kde (takmer) nikto nepracuje, a/alebo v domácnostiach, ktoré čelia závažnej materiálnej deprivácii (jednotlivé ukazovatele od dosiahnutia príslušných najvyšších úrovní klesli o 7, resp. 16 miliónov). Tieto zlepšenia však neprinášajú rovnaký prospech všetkým občanom a krajinám, pričom miera rizika chudoby klesá len pomaly. Celkový počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením, ktorý v roku 2017 predstavoval 113 miliónov, čiže 22,4 % celkovej populácie, je v súčasnosti nižší ako pred krízou. Podľa odhadov má tento trend pokračovať aj v budúcom roku. K dosiahnutiu cieľa stratégie Európa 2020 v oblasti zníženia chudoby a sociálneho vylúčenia však vedie ešte dlhá cesta. Riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia zostáva problémom v prípade skupín, ako sú deti, osoby so zdravotným postihnutím a osoby s migrantským pôvodom.

Rast reálnej mzdy sa v roku 2017 spomalil, v roku 2018 však začal opäť rásť. Celkovo sa rast miezd nachádza pod úrovňou, ktorá by sa dala očakávať vzhľadom na pozitívny vývoj na trhu práce a hospodársku výkonnosť. Miernu dynamiku miezd v posledných rokoch možno vysvetliť slabým rastom produktivity, nízkymi inflačnými očakávaniami a zostávajúcimi rezervami na trhu práce. Priemerné mzdy v reálnom vyjadrení v mnohých členských štátoch naďalej zaostávajú za úrovňami pred krízy a ich rast v roku 2017 stále nedosahoval rast produktivity. To je v súlade s dlhodobým trendom: v EÚ sa reálna pridaná hodnota na zamestnanca v rokoch 2000 až 2017 zvýšila o 15,6 %, zatiaľ čo reálna odmena na zamestnanca vzrástla len o 11,2 %. Napriek tomuto vývoju všetko nasvedčuje tomu, že dochádza ku konvergencii pracovných príjmov, hoci medzi členskými štátmi a v rámci nich pretrvávajú veľké rozdiely.

Rámce stanovovania miezd (vrátane minimálnych miezd) začínajú reagovať na zlepšenie podmienok na trhu práce. V niekoľkých krajinách sa po zapojení sociálnych partnerov zvýšili najmä zákonom stanovené minimálne mzdy. Tento vývoj je dôležitý vzhľadom na pretrvávajúce vysoké počty ľudí vystavených riziku chudoby zamestnaných osôb vo viacerých členských štátoch, čo si vyžaduje aj opatrenia v oblasti štruktúry daňových systémov a primeranosti dávok. V tejto súvislosti je dôležité, aby sa výška minimálnej mzdy upravovala na základe transparentných a predvídateľných pravidiel, pričom sa zohľadní ich vplyv na konkurencieschopnosť, vytváranie pracovných miest a riziko chudoby zamestnaných osôb.

Napriek sústavnému vytváraniu pracovných miest je pre niektoré skupiny naďalej problematické využívať výhody plynúce z oživenia. Zdrojom rastu zamestnanosti v roku 2017 boli najmä ženy, starší pracovníci a vysokokvalifikované osoby. Miera zamestnanosti nízkokvalifikovaných pracovníkov však na druhej strane stále nedosahuje úroveň pred krízy a zostáva takmer o 30 percentuálnych bodov nižšia ako miera zamestnanosti vysokokvalifikovaných pracovníkov. Hoci sa miera zamestnanosti mladých ľudí zvyšuje, stále je nižšia ako v roku 2008 (o 2,7 percentuálneho bodu). Pozitívne je, že podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, na úrovni 10,9 % opäť dosahuje úroveň z obdobia pred krízou. Ľudia s migrantským pôvodom majú problémy so zamestnateľnosťou: rozdiel v miere zamestnanosti medzi osobami narodenými mimo EÚ a osobami žijúcimi vo svojej rodnej krajine v EÚ predstavoval v roku 2017 10 percentuálnych bodov (nárast oproti 4,5 percentuálneho bodu v roku 2008). Tento rozdiel je výrazný predovšetkým u žien s migrantským pôvodom. A napokon účasť ľudí so zdravotným postihnutím na trhu práce je obvykle menšia, takže ich potenciálny talent zostáva z veľkej časti nevyužitý.

Účasť žien na trhu práce naďalej rastie rýchlym tempom. Miera zamestnanosti žien bola v roku 2017 66,5 %, čo je takmer o 5 percentuálnych bodov viac než v roku 2008. Pretrváva však výrazný rozdiel v miere zamestnanosti žien a mužov a značné rozdiely existujú aj medzi členskými štátmi. Hoci majú ženy vo všeobecnosti vyššie úrovne kvalifikácie ako muži, pokiaľ ide o dosiahnuté terciárne vzdelanie, rozdiel v odmeňovaní žien a mužov je veľký a znižuje sa iba pomaly. Ženy sú nadmerne zastúpené v horšie platených odvetviach a povolaniach a častejšie pracujú na pracovných miestach, ktoré si vyžadujú nižšiu kvalifikáciu, než je ich úroveň zručností. Hlavnou príčinou nižších mier zamestnanosti zostáva vplyv povinností súvisiacich s rodičovstvom a opatrovaním, pričom hlavnou prekážkou zotrvania v zamestnaní alebo návratu do zamestnania je chýbajúci alebo obmedzený prístup k službám. Okrem toho poskytovatelia neformálnej starostlivosti, z ktorých väčšina sú ženy, často prerušujú svoju kariéru, čo môže mať za následok nižšie dôchodkové nároky. Viacero členských štátov prijíma opatrenia na zabezpečenie cenovo dostupných a kvalitných služieb starostlivosti o deti a dlhodobej starostlivosti, ako aj rovnakého prístupu k nim, no zásadné problémy zostávajú nevyriešené. Malo by sa nabádať na rovnomernejšie rozloženie platenej dovolenky z rodinných dôvodov medzi ženami a mužmi. Niekoľko členských štátov upravuje svoje daňové systémy a systémy dávok tak, aby sa odstránili faktory odrádzajúce druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti od práce. Konkrétne opatrenia na odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov zaviedli len v obmedzenom počte krajín.

Miera zamestnanosti starších pracovníkov sa v poslednom desaťročí podstatne zvýšila. Vo vekovej kategórii od 55 do 64 rokov sa zvýšila zo 45,5 % v roku 2008 na 57,1 % v roku 2017. Starší pracovníci boli pred recesiou relatívne viac chránení a miera ich zamestnanosti rástla aj počas krízy, pričom neskôr sa stala dôležitou hnacou silou obnovy pracovných miest. Čoraz dlhší pracovný život sa vysvetľuje viacerými faktormi vrátane zvýšenia zákonného veku odchodu do dôchodku a veku predčasného odchodu do dôchodku, lepšieho prístupu k opatrovateľským službám, dostupnosti pružných foriem organizácie práce a stratégií aktívneho starnutia. Niekoľko členských štátov ďalej podporuje účasť starších pracovníkov na trhu práce vrátane podpory pružného prechodu do dôchodku a poskytovania finančných stimulov tak pre zamestnávateľov, ako aj zamestnancov.

Situácia mladých ľudí na trhu práce sa síce nad'alej zlepšuje, ich nezamestnanosť však zostáva vo viacerých členských štátoch vysoká. Hoci miera nezamestnanosti mladých ľudí (veková skupina od 15 do 24 rokov) konštantne klesá späť na úroveň z roku 2008, medzi krajinami existujú veľké rozdiely, pričom v niektorých krajinách dosahuje veľmi vysokú úroveň. Celkovo 6 miliónov mladých ľudí vo veku od 15 do 24 rokov v EÚ nebolo v roku 2017 zamestnaných, ani neboli v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET). Ak by sa odlúčenie mladých ľudí od trhu práce časom predlžovalo, mohlo by to mať negatívne následky pre sociálnu súdržnosť a potenciálny rast, ako aj negatívne účinky na dotknutých jednotlivcov, napríklad znehodnotenie zručností a vyššie riziko chudoby a sociálneho vylúčenia v neskoršej etape života. Opatrenia, ktoré prijali členské štáty v súlade s odporúčaním Rady z roku 2013 týkajúcim sa zavedenia záruky pre mladých ľudí, majú z hľadiska zlepšenia tejto situácie kľúčový význam.

Zabezpečenie prístupu ku kvalitnému a inkluzívnemu vzdelávaniu a odbornej príprave umožňuje mladším generáciám stať sa angažovanými a aktívnymi občanmi a pomôcť im začleniť sa na trh práce a do spoločnosti. Európa smeruje k dosiahnutiu hlavného cieľa na rok 2020, pokiaľ ide o mieru predčasného ukončenia školskej dochádzky, ktorý predstavuje 10 %, a už takmer dosiahla cieľ vo výške 40 %, pokiaľ ide o dosiahnutie terciárneho vzdelania. Medzi členskými štátmi a skupinami obyvateľstva (napríklad medzi ženami a mužmi a medzi obyvateľmi narodenými v EÚ a obyvateľmi narodenými mimo EÚ) však pretrvávajú veľké rozdiely. Obavy vyvoláva vysoký podiel osôb so slabými výsledkami v základných zručnostiach a silný vzájomný vzťah medzi výsledkami vzdelávania a sociálno-ekonomickým postavením, ako aj výsledkami na trhu práce. Členské štáty podnikajú kroky na zlepšenie svojich vzdelávacích systémov, najmä v záujme ďalšieho znižovania miery predčasného ukončenia štúdia, podpory rovnakého prístupu a zlepšenia vzdelávacích výsledkov znevýhodnených študentov. V niektorých členských štátoch sú prioritou väčšie (a efektívnejšie) investície do systémov vzdelávania a odbornej prípravy. Aj skvalitňovanie vysokoškolského vzdelávania a jeho význam pre trh práce majú popredné miesto v politických programoch členských štátov, najmä v súvislosti s rastúcim počtom osôb s dosiahnutým terciárnym vzdelaním.

Technologické zmeny a súvisiace transformácie na trhoch práce si v rozhodujúcej miere vyžadujú zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu obyvateľstva v produktívnom veku. Relevantná kvalifikácia pre trh práce je pre pracovníkov čoraz dôležitejšia na to, aby sa prispôbili rýchlo sa meniacemu prostrediu. V EÚ je pomer medzi dospelým obyvateľstvom s nízkou kvalifikáciou a počtom pracovných miest, pre ktoré je potrebná nízka úroveň kvalifikácie, v priemere tri ku jednej. Napriek tomu existuje u ľudí s nízkou kvalifikáciou a starších ľudí oveľa menšia pravdepodobnosť, že sa zapoja do programov vzdelávania dospelých, než je priemer. Značné nedostatky pretrvávajú, pokiaľ ide o digitálne zručnosti: základné digitálne zručnosti nemá v EÚ viac ako 40 % dospelých a v niektorých členských štátoch je to až 70 %. To znamená, že podstatná časť obyvateľstva nemá prístup k širokej škále služieb, čo má negatívny vplyv na začlenenie a produktivitu.

Členské štáty prispôbujú svoje systémy rozvoja zručností a vyvíjajú stratégie na zlepšenie relevantnosti odbornej prípravy pre trh práce s cieľom uľahčiť prechod vzdelávajúcich sa osôb na trh práce a v rámci neho. To zahŕňa aj uľahčenie pochopenia zručností a kvalifikácií a ich uznávanie v celej Európe, ako aj zohľadňovanie učenia sa mimo inštitucionálnych kontextov. Systémy odborného vzdelávania a prípravy sa síce prehodnocujú a aktualizujú v snahe zlepšiť ich relevantnosť pre trh práce a podporiť dostupnosť, výzvy v týchto oblastiach však pretrvávajú. Dôležitými politickými nástrojmi na dosiahnutie lepších výsledkov sú poskytovanie stimulov alebo iných prostriedkov podpory znevýhodneným skupinám v snahe zapojiť ich do vzdelávania dospelých a primeraného poradenstva, ako aj poskytovanie finančnej podpory podnikom na odbornú prípravu svojich zamestnancov. Členské štáty naďalej rozširujú ponuku príležitostí na vzdelávanie a získanie kvalifikácie pre dospelých s nízkou úrovňou zručností v súlade s iniciatívou Cesty zvyšovania úrovne zručností. Podpora rozvoja digitálnych zručností zaujíma dôležité miesto medzi prioritami členských štátov v oblasti vzdelávania a zručností.

Výskyt neštandardných foriem práce je na úrovni EÚ zhruba stabilný, problémom pre viaceré členské štáty však zostáva veľká segmentácia trhu práce. Podiel všetkých zamestnancov so zmluvou na určitý čas sa v posledných rokoch výrazne nezmenil – v priemere sa pohybuje na úrovni okolo 14 %. Celkovo viac ako polovica dočasných zamestnancov pracuje na určitý čas „nedobrovoľne“, pričom v 12 členských štátoch dosahuje 70 % alebo viac. Vo viacerých krajinách je kombinácia vysokého podielu dočasných pracovných zmlúv a nízkej miery prechodu na trvalé pracovné zmluvy charakteristickým znakom duality na trhu práce. Okrem toho sa podľa nadácie Eurofound (2017) asi štvrtina všetkých samostatne zárobkovo činných osôb v EÚ klasifikuje ako osoby patriace do jednej z dvoch najrizikovejších kategórií. Okrem toho výsledky prieskumu v 14 členských štátoch z roku 2018 naznačujú, že podiel ľudí, ktorí viac ako polovicu svojich príjmov získavajú prácou pre platformy, mohol dosiahnuť v roku 2017 okolo 2 %. Táto situácia vzbudzuje obavy, pretože pracovníci vykonávajúci atypickú prácu pracujú v zamestnaní nižšej kvality a stretávajú sa s vyšším rizikom chudoby zamestnaných osôb. Očakáva sa, že tento počet sa zvýši, čo svedčí o dôležitosti väčšieho politického zamerania na tento vývoj. V niektorých členských štátoch prebiehajú reformy právnych predpisov v oblasti ochrany zamestnanosti, ktorých cieľom je dosiahnuť väčšiu rovnováhu medzi flexibilitou a istotou a zabrániť segmentácii. Medzi tieto reformy patria – v niektorých prípadoch – prísnejšie podmienky využívania zmlúv na určitý čas alebo väčší rozsah kolektívneho vyjednávania o vymedzení ich rámca. V niekoľkých členských štátoch sa začali regulovať nové formy práce vrátane pracovníkov platforiem a osôb pracujúcich na vlastný účet.

Dávky v nezamestnanosti v primeranej výške, na primerané obdobie a prístupné všetkým pracovníkom, ktoré sú sprevádzané účinnými aktivačnými opatreniami, majú z hľadiska podpory uchádzačov o zamestnanie počas prechodov kľúčový význam. Konceptia týchto systémov sa v značnej miere a vo všetkých rozmeroch medzi členskými štátmi líši. Nedávne reformy v tejto oblasti sa väčšinou zamerali na posilnenie požiadaviek na aktiváciu uchádzačov o zamestnanie, ktorí poberajú dávky, napríklad sprísnením povinností pri hľadaní zamestnania a podmienok na prijatie nového pracovného miesta. Obavy pretrvávajú v súvislosti s krytím atypických pracovníkov, ktorí často nemajú úplný prístup k systému sociálnej ochrany, a chýbajúcim alebo nízkym krytím samostatne zárobkovo činných osôb – otázky, na ktoré sa poukazuje v návrhu Komisie na odporúčanie Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby.

Na zabezpečenie dobre fungujúcich a inkluzívnych trhov práce sú nevyhnutné účinné aktívne politiky trhu práce a verejné služby zamestnanosti. Aktívnymi politikami trhu práce sa dosahuje lepší súlad ponuky a dopytu na trhu práce a zvyšujú sa šance uchádzačov o zamestnanie nájsť si novú prácu. Ich úloha je osobitne dôležitá, pokiaľ ide o podporu integrácie dlhodobo nezamestnaných. Verejné služby zamestnanosti sú hlavnými inštitúciami zodpovednými za podporu nezamestnaných pri hľadaní práce a ich odkazovanie na aktivačné opatrenia. Zapojenie a investície do aktívnych politik trhu práce sa však v rámci EÚ výrazne líšia a účinnosť verejných služieb zamestnanosti pri poskytovaní podpory pri hľadaní zamestnania je rôznorodá medzi jednotlivými členskými štátmi a niekedy aj v rámci nich. Hoci vo väčšine členských štátov sa prijímajú dôležité opatrenia zamerané na poskytovanie individuálne nastavených služieb, v niekoľkých členských štátoch existuje priestor na posilnenie systémov aktívnych politik trhu práce. Členské štáty dosiahli pokrok pri vykonávaní odporúčania Rady z roku 2016 týkajúceho sa integrácie dlhodobo nezamestnaných a zlepšovaní dosahu na neaktívnych ľudí, pričom ďalšie opatrenia sú potrebné na podporu spolupráce medzi rôznymi aktérmi. Členské štáty nad'alej vykonávajú reformy verejných služieb zamestnanosti. Ich verejné služby zamestnanosti spolupracujú v rámci európskej siete verejných služieb zamestnanosti. Hoci niektoré členské štáty prijali ďalšie opatrenia na podporu integrácie migrantov na trh práce (s osobitným zameraním na utečencov), chýba systematický prístup a treba viac investovať do zvyšovania úrovne zručností a uznávania zručností a kvalifikácií, účinných politik trhu práce a podpory zo strany verejných služieb zamestnanosti.

Po prvýkrát od hospodárskej krízy mierne klesla v roku 2017 príjmová nerovnosť v EÚ, a to vďaka rýchlejšiemu zvyšovaniu príjmov domácností s nižšími príjmami. To naznačuje, že oživenie sa začína dostávať aj k najzraniteľnejším osobám. Z dostupných odhadov vyplýva, že tento pozitívny trend bude pokračovať vo väčšine členských štátov. Disponibilný príjem najbohatších 20 % obyvateľstva bol v roku 2017 stále 5,1-krát vyšší než disponibilný príjem najchudobnejších 20 % ľudí v EÚ (5,2 v roku 2016), pričom medzi členskými štátmi existujú veľké rozdiely. Príjmová nerovnosť v niektorých krajinách prekračuje úroveň pred krízy, často sa spája s nerovnakými príležitosťami pri prístupe k vzdelávaniu, odbornej príprave a sociálnej ochrane a súvisí so slabými výsledkami trhu práce. Niektoré členské štáty vykonávajú politiky na znižovanie nerovnosti, najmä v koncepcii stanovovania minimálnej mzdy, daňových systémov a systémov sociálnych dávok. V snahe zastaviť šírenie nerovností z generácie na generáciu môžu členské štáty prijať ďalšie opatrenia v rôznych oblastiach, napríklad podporou rovnakých príležitostí vo vzdelávaní a v odbornej príprave, zabezpečením prístupu k dostupnému a kvalitnému bývaniu, zdravotnej starostlivosti, starostlivosti o deti a k iným základným službám, presadzovaním rodovej rovnosti a riešením regionálnych rozdielov. Zníženie chudoby detí a zvýšenie prístupu k rovnakým príležitostiam pre všetky generácie si vyžadujú integrované stratégie, v ktorých sa spája včasná prevencia, primeraná podpora príjmu a prístup ku kvalitným službám, ako aj zlepšenie pracovných príležitostí.

Meraný vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby sa v roku 2017 mierne zvýšil. Vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby klesol najmä v dlhoročných členských štátoch EÚ, zatiaľ čo v krajinách, ktoré pristúpili nedávno, sa zvýšil. Celkový výsledok závisí od lepších podmienok na trhu práce (a súvisiacich automatických stabilizátorov a zmenených charakteristík osôb ohrozených chudobou), ako aj od zmien v primeranosti dosahu dávok vrátane toho, že dávky niekedy zaostávajú za všeobecne rastúcim príjmom. Primeranosť dávok minimálneho príjmu sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši, o čom svedčia výsledky súvisiaceho referenčného porovnávania.

Členské štáty pokračujú v prijímaní opatrení na modernizáciu systémov sociálnej ochrany, posilňovanie dosahu a primeranosti dávok a služieb. Podnikajú sa kroky na zlepšenie prístupu k sociálnej ochrane, najmä pre samostatne zárobkovo činné osoby a pracovníkov s neštandardnými zmluvami a ich rodiny, ktoré naďalej čelia závažným nedostatkom. Zavádza sa aj niekoľko inovácií, pokiaľ ide o nové formy práce. Pokračuje snaha o zlepšenie primeranosti dávok, hoci v niektorých prípadoch došlo k omeškaniu. Niekoľko členských štátov zlepšuje svoje systémy minimálneho príjmu kombináciou primeranej úrovne podpory s prístupom k tovaru a službám, ktoré ju umožňujú, a so stimulmi na účasť na trhu práce v rámci prístupu aktívneho začleňovania. Niektoré členské štáty posilňujú integrované poskytovanie služieb (ako je sociálna pomoc, zamestnanosť a iné sociálne služby). V kontexte výdavkov na bývanie, na ktoré sa vynakladá značná časť príjmov domácností, a stúpajúceho počtu ľudí bez domova uskutočnili niektoré členské štáty reformy na zlepšenie prístupu k dostupnému bývaní prostredníctvom stimulov alebo preventívnych opatrení.

V dôsledku demografických zmien a zvyšujúcej sa strednej dĺžky života vzniká jednoznačná potreba upraviť dôchodkové systémy, systém zdravotnej starostlivosti a dlhodobej starostlivosti. Rastie dopyt po dlhodobej a zdravotnej starostlivosti a so starnúcim obyvateľstvom sa menia aj potreby. Počas nasledujúcich päťdesiatich rokov sa má zdvojnásobiť počet Európanov starších ako 80 rokov. Do roku 2050 budú na jedného človeka vo veku 65 rokov a viac pripadať len dvaja ľudia v produktívnom veku (15 – 64 rokov) oproti trom v súčasnosti; tento pomer už klesá. Preto zatiaľ čo opatrenia na zlepšenie finančnej udržateľnosti majú stále popredné miesto v programoch mnohých členských štátov, zvyšuje sa význam zabezpečenia primeranosti dôchodkov. Náhrada príjmu a schopnosť dôchodkov predísť chudobe sa medzi členskými štátmi výrazne líši. Členské štáty čoraz častejšie prijímajú opatrenia na zabezpečenie primeranosti dôchodkov prostredníctvom minimálnych záruk a indexácie dávok, podporu pružného odchodu do dôchodku, prispôsobenie dôchodkových práv osobitným kategóriám pracovníkov a posilnenie úlohy doplnkových dôchodkov.

Hlavnou zásadou reforiem v členských štátoch je zlepšenie prístupu ku kvalitnej zdravotnej a dlhodobej starostlivosti spolu so zvýšením ich účinnosti. Pre niektorých Európanov sú významnými prekážkami dostupnosti zdravotnej starostlivosti naďalej náklady a čakacie lehoty. Preto sú reformy systémov zdravotnej starostlivosti vo viacerých členských štátoch zamerané na zlepšenie ich účinnosti lepšou koordináciou, a to najmä so sociálnymi službami, a posilnením úlohy primárnej starostlivosti a prevencie. Prijímajú sa opatrenia na zlepšenie odbornej prípravy a pracovných podmienok zdravotníckych pracovníkov. Väčšinu dlhodobej starostlivosti stále poskytujú rodinní príslušníci, keďže vo väčšine členských štátov chýbajú komplexné systémy, ktoré by zodpovedali potrebám opatery starších ľudí. Cieľom súčasných reforiem je skombinovať systém podpory pre neformálnych a rodinných opatrovateľov poskytovanú verejnými inštitúciami a sieť komunitných a inštitucionálnych služieb s dôrazom na udržateľnosť vzhľadom na demografické výzvy.

Dobre fungujúci sociálny dialóg je kľúčovým prvkom európskeho sociálneho trhového hospodárstva. Pomáha posilňovať sociálnu súdržnosť a obmedzovať konflikty v spoločnosti, čo je spoločným záujmom pracovníkov, zamestnávateľov a vlád. Zapojením sociálnych partnerov do prípravy reforiem sa môže zlepšiť ich koncepcia a vykonávanie, zväčšiť pocit zodpovednosti u občanov a v konečnom dôsledku môže viesť k lepším sociálno-ekonomickým výsledkom. Stupeň a vplyv zapojenia sociálnych partnerov sa však v jednotlivých členských štátoch značne líši a vo viacerých prípadoch je slabý. Hoci neexistuje univerzálny model postupov sociálneho dialógu, v niektorých členských štátoch jednoznačne existuje priestor na zlepšenie kapacity sociálnych partnerov a zabezpečenie primeraného rámca pre predvídateľné a včasné konzultácie, a to aj vo všetkých kľúčových fázach Európskeho semestra. Podobne pri snahe o zabezpečenie účinnej koncepcie a účinného vykonávania reforiem môže zohrať dôležitú úlohu, a aj ju zohráva, využívanie skúseností organizácií občianskej spoločnosti. Stupeň zapojenia so spoločensky zainteresovanými stranami sa však v jednotlivých členských štátoch výrazne líši a v niektorých členských štátoch je problémom nedostatočná schopnosť aktívne sa zúčastňovať na diskusiách o smerovaní.

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

Tento oddiel obsahuje prehľad trendov a výziev na trhu práce a v sociálnej oblasti v Európskej únii a poskytuje podrobnú analýzu hlavných oblastí politiky zamestnanosti a sociálnej politiky.

1.1 Trendy na trhu práce

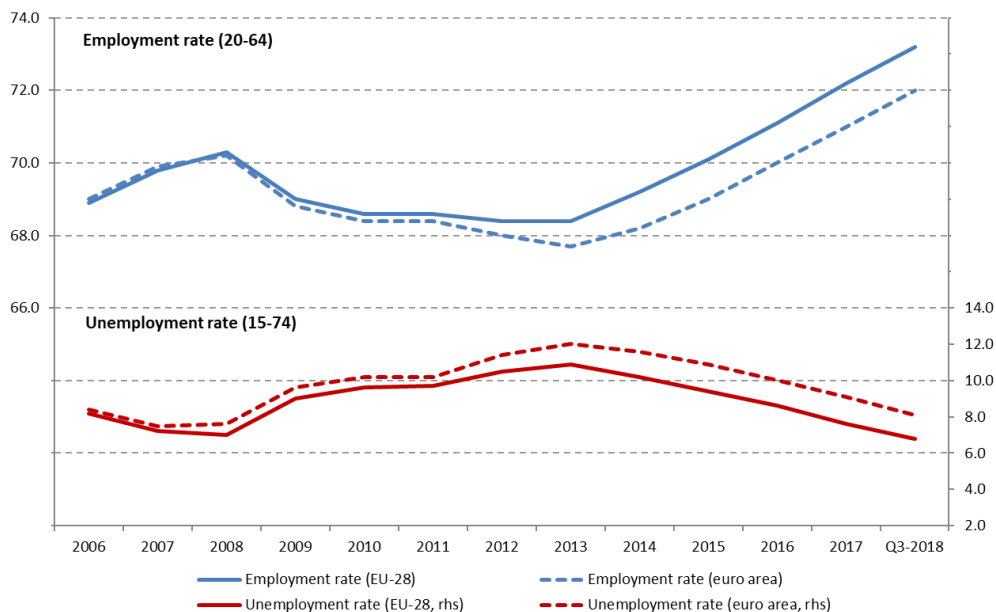
Podmienky na trhu práce sa naďalej zlepšujú, výsledkom čoho je rekordná úroveň zamestnanosti v EÚ. V dôsledku silného hospodárskeho rastu (2,4 %) sa počet zamestnaných osôb v EÚ zvýšil v roku 2017 o 1,6 %, čo predstavuje najväčší ročný nárast od začiatku hospodárskeho oživenia. Celková zamestnanosť v prvých troch štvrtrokoch roka 2018 rástla a dosiahla úroveň 239,3 milióna², čo predstavuje asi o 3 milióny pracovných miest viac ako pred rokom a ide o najvyššiu úroveň, aká sa kedy v EÚ dosiahla. Od polovice roka 2013, keď sa zamestnanosť začala oživovať, vzniklo približne 15 miliónov nových pracovných miest.

Miera zamestnanosti (ľudí vo veku 20 – 64 rokov) stabilne rastie a približuje sa k cieľu stratégie Európa 2020. V porovnaní s rokom 2016 rástla o čosi rýchlejšie – o 1,1 percentuálneho bodu na úroveň 72,2 % v roku 2017 – a v prvých troch štvrtrokoch 2018 sa ďalej zvyšovala až na úroveň 73,2 % (graf 1). Ak bude tento pozitívny trend pokračovať súčasným tempom, EÚ by mohla byť na správnej ceste k dosiahnutiu svojho cieľa stratégie Európa 2020, ktorý predpokladá mieru zamestnanosti na úrovni 75 %. Situácia sa naďalej zlepšuje aj v eurozóne, kde miera zamestnanosti dosiahla najvyššiu úroveň 72 % v treťom štvrtroku 2018. Tento pozitívny vývoj sa opiera o trend neustále rastúcej účasti na trhu práce. V treťom štvrtroku 2018 dosiahla miera ekonomickej aktivity (osôb vo veku 15 – 64 rokov) rekordnú výšku 73,8 % (73,5 % v eurozóne). Miera ekonomickej aktivity v EÚ sa konštantne zvyšovala dokonca aj počas krízy, vďaka čomu sa EÚ vyrovnala USA. Zvyšovanie účasti pracovnej sily v roku 2017 naďalej poháňali starší pracovníci a ženy.

² Zdrojom údajov o celkovej zamestnanosti sú národné účty (vnútroštátna koncepcia), ostatné údaje pochádzajú z prieskumu pracovnej sily. V celom tomto oddiele sa používajú sezónne upravené štvrtročné údaje.

Miera nezamestnanosti sa v súčasnosti vrátila na úroveň z predkrízového obdobia. Vďaka trendu neustáleho vytvárania pracovných miest miera nezamestnanosti naďalej klesala a v 3. štvrťroku 2018 dosiahla 6,8 %, čo je úroveň, ktorá nebola v EÚ zaznamenaná od 1. štvrťroku 2008 a ktorá je o viac než 4 percentuálne body nižšia ako jej najvyššia úroveň v roku 2013. Menej významné je zlepšenie v eurozóne, kde miera nezamestnanosti na úrovni 8,1 % v 3. štvrťroku 2018 stále prevyšuje o 0,8 percentuálneho bodu najnižšiu úroveň zaznamenanú v roku 2008. Tieto pozitívne trendy sú spojené s neprestávajúcim poklesom miery dlhodobej nezamestnanosti (t. j. podielu ekonomicky aktívnych obyvateľov, ktorí sú nezamestnaní najmenej jeden rok), ktorá v medziročnom porovnaní klesla v EÚ o 0,5 percentuálneho bodu na 2,9 % v 3. štvrťroku 2018 (3,7 % v eurozóne). Hoci nezamestnanosť (vrátane dlhodobej) klesla v poslednom roku vo všetkých členských štátoch, stále pretrváva výrazný rozptyl mier nezamestnanosti (ako sa uvádza v oddiele 3.1.1), pričom v niektorých krajinách ani zďaleka nedosahuje najnižšiu úroveň z predkrízového obdobia.

- **Graf 1: Miera zamestnanosti a nezamestnanosti v EÚ a v eurozóne**



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS). Poznámka: sezónne upravené údaje za tretí štvrťrok 2018.

Nezamestnanosť mladých ľudí takisto rýchlo klesá – v 3. štvrtroku 2018 sa medziročne znížila o 1,4 percentuálneho bodu na 15,2 % (17 % v eurozóne). Táto úroveň zodpovedá najnižšej úrovni, ktorá sa dosiahla tesne pred krízou (2. štvrtrok 2008), a v súčasnosti je takmer 9 percentuálnych bodov pod najvyššou mierou v roku 2013. Nezamestnanosť mladých ľudí je však v niektorých členských štátoch stále vysoká, a to viac ako 30 % v Španielsku, Taliansku a Grécku (pozri oddiel 3.2.1). Naďalej sa zlepšuje situácia, pokiaľ ide o ľudí vo veku od 15 do 24 rokov, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) a ktorých miera nezamestnanosti klesla o 0,6 percentuálneho bodu na 10,9 % v roku 2017, čo je podobná úroveň ako v roku 2008.

Pokles nezamestnanosti mladých ľudí sa odráža v súbežnom zvýšení dosiahnutého vzdelania mladých ľudí: miera predčasného ukončenia vzdelávania a odbornej prípravy (ľudí vo veku 18 – 24 rokov), ktorá v poslednom desaťročí stabilne klesá, dosiahla po poslednom znížení (o 0,1 percentuálneho bodu) v roku 2017 úroveň 10,6 %. Hoci existuje priestor na ďalšie zníženie³, uvedená hodnota sa tesne blíži k cieľu stratégie Európa 2020, ktorým je 10 %. Podiel osôb vo veku 30 až 34 rokov s dosiahnutým terciárnym vzdelaním sa neustále zvyšoval a v roku 2017 dosiahol 39,9 %, čo znamená, že cieľ 40 % stanovený v stratégii Európa 2020 je takmer dosiahnutý.

Oživenie sa naďalej výraznejšie prejavuje v počte zamestnaných než počte odpracovaných hodín. Celkový počet odpracovaných hodín v EÚ sa v roku 2017 zvýšil o 1,2 %, čo svedčí o tom, že pokračuje pozitívny trend, ktorý začal v roku 2015. Napriek tomu však ide o menšie zvýšenie oproti celkovej zamestnanosti (vzrástla o 1,6 %, pozri vyššie), čo znamená, že počet odpracovaných hodín na obyvateľa sa znížil.

³ V oznámení s názvom Posilňovanie európskej identity vzdelávaním a kultúrou zo 14. novembra 2017 [COM(2017) 673 final] Komisia vyjadrila ambíciu znížiť úroveň predčasného ukončenia školskej dochádzky na 5 % do roku 2025.

Celkový počet odpracovaných hodín sa ešte nevrátil na najvyššiu úroveň z roku 2008. Tieto údaje svedčia o pretrvávajúcej stagnácii na trhu práce, na čo poukazujú aj iné ukazovatele. V roku 2017 v EÚ takmer 9 miliónov osôb dobrovoľne pracovalo na čiastočný úväzok (ide o pracovníkov, ktorí pracujú na kratší pracovný čas, no chcú by pracovať viac) a hoci ide o pokles maximálnej úrovne 10,3 milióna v roku 2013, stále je to o 1,3 milióna osôb viac ako v roku 2008.

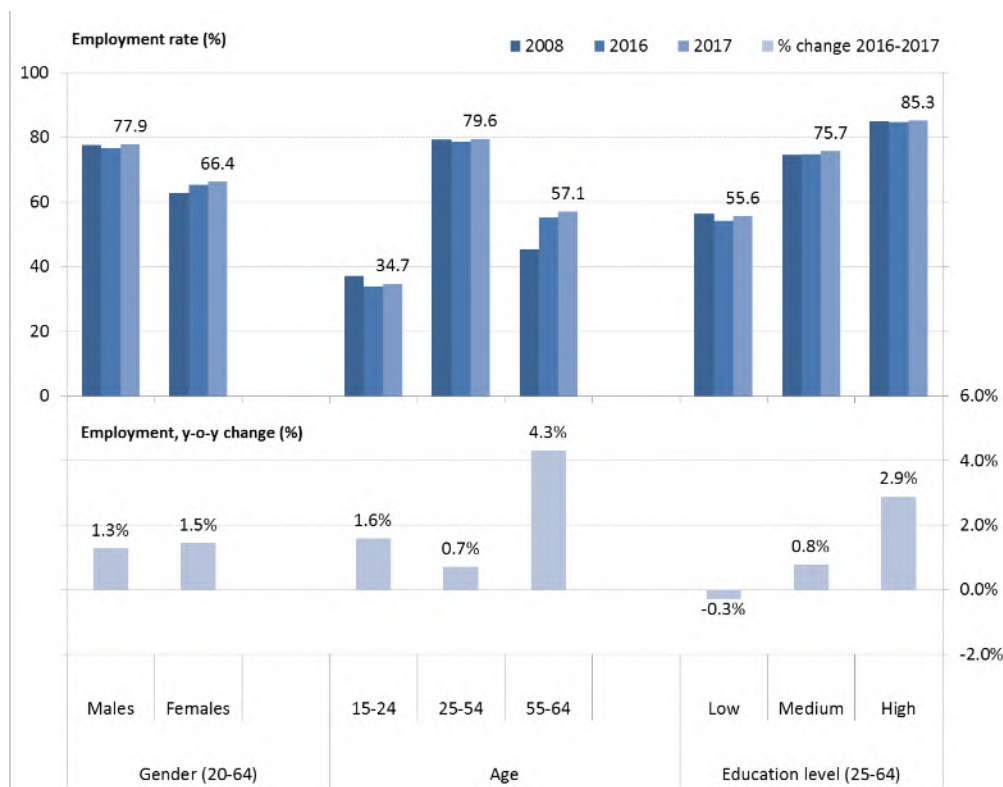
Z dlhodobejšieho hľadiska je mierna dynamika pracovného času súčasťou štrukturálnej zmeny, ktorá súvisí s rastúcim výskytom práce na kratší pracovný čas počas posledných 15 rokov a meniacimi sa preferenciami pracovníkov, pokiaľ ide o rozvrhnutie pracovného času. V dôsledku toho počet odpracovaných hodín na osobu od roku 2000 postupne klesá⁴.

Nárast zamestnanosti sa v roku 2017 rozložil medzi všetky hlavné demografické skupiny.

Najväčší nárast bol podobne ako v predchádzajúcich rokoch zaznamenaný v skupine starších pracovníkov (vo veku 55 – 64 rokov) (graf 2): počet zamestnaných osôb v tejto skupine vzrástol v roku 2017 o 4,3 %, čím sa miera zamestnanosti zvýšila na 57,1 %, teda na historicky najvyššiu úroveň (takmer o 12 percentuálnych bodov viac než v roku 2008). Počet zamestnaných mladých ľudí (vo veku 15 – 24 rokov) sa zvýšil o niečo rýchlejšie ako v roku 2016 (1,6 % oproti 1,3 %). Miera zamestnanosti mladých ľudí sa však ešte úplne neobnovila na úroveň z krízového obdobia, keďže pri hodnote 34,7 % v roku 2017 zostáva o 2,7 percentuálneho bodu pod úrovňou v roku 2008. Napriek tomu a vzhľadom na stabilnú mieru ekonomickej aktivity (41,7 % v roku 2017 v porovnaní s 41,6 % v roku 2016) sa rast zamestnanosti premietol do pokračujúceho poklesu nezamestnanosti v tejto vekovej skupine. Zamestnanosť žien rástla v roku 2017 mierne rýchlejšie ako zamestnanosť mužov (1,5 % oproti 1,3 %). Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov zostáva takmer nezmenený na úrovni 11,5 percentuálneho bodu, čo je o 0,1 percentuálneho bodu menej ako v roku 2016 (je však výrazne menší ako pred krízou, keď predstavoval 15 percentuálnych bodov v roku 2008). Miera zamestnanosti osôb vo veku 20 – 64 rokov narodených mimo EÚ sa v roku 2017 síce zvýšila o 1,7 percentuálneho bodu na 63 %, zostáva však o 10 percentuálnych bodov nižšia ako v prípade obyvateľov narodených v EÚ. Tento rozdiel je vyšší u žien (približne 14 percentuálnych bodov).

⁴ Viac informácií je v správe Európskej komisie (2018): Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti v Európe. Ročný prieskum za rok 2018.

Graf 2: Miery zamestnanosti a rast zamestnanosti v rámci rôznych skupín v EÚ



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS).

V dôsledku oživenia sa zvyšuje počet vysokokvalifikovaných pracovníkov v hospodárstve.

Počet zamestnaných ľudí s vysokoškolským vzdelaním sa v roku 2017 zvýšil o 2,9 % (veková skupina 25 – 64 rokov), zatiaľ čo v prípade pracovníkov so strednou kvalifikáciou (t. j. pracovníkov s vyšším sekundárnym vzdelaním) bol zaznamenaný mierny nárast na úrovni 0,8 %. Počet nízkokvalifikovaných pracovníkov (t. j. s nižším sekundárnym alebo nižším vzdelaním) naopak klesol o 0,3 %. Keďže sa celková populácia nízkokvalifikovaných pracovníkov vo veku 25 – 64 rokov znižuje (o 2,7 % v porovnaní s rokom 2016) – ako súčasť trendu, ktorý je výsledkom starnutia obyvateľstva a vyššieho dosiahnutého vzdelania mladších generácií – miera zamestnanosti v tejto skupine sa v skutočnosti zvýšila z 54,3 % v roku 2016 na 55,6 % v roku 2017. Rozdiel medzi mierou zamestnanosti nízkokvalifikovaných a vysokokvalifikovaných pracovníkov sa mierne zmenšil z 30,5 percentuálneho bodu v roku 2016 na 29,7 percentuálneho bodu v roku 2017, zostáva však veľmi veľký a naznačuje priestor pre opatrenia na zvýšenie zamestnateľnosti ľudí s nízkou úrovňou vzdelania. Podrobný vývoj v jednotlivých členských štátoch je opísaný v ďalších oddieloch tejto správy.

Podiel dočasného zamestnávania na celkovej zamestnanosti sa v roku 2017 takmer nezmenil, zatiaľ čo zamestnávanie na kratší pracovný čas sa okrajovo zmenšilo. V nadväznosti na podobný trend, aký bol zaznamenaný v posledných rokoch, oživenie hospodárstva podporuje vytváranie pracovných miest tak na trvalé, ako aj dočasné pracovné zmluvy, ktorých počet sa v roku 2017 zvýšil približne o 2,7 milióna v prípade trvalých zmlúv a o 0,8 milióna v prípade dočasných (čo zodpovedá percentuálnemu nárastu o 1,7 %, resp. 2,9 %). Podiel dočasných zamestnancov ako podiel na celkovej zamestnanosti však zostal takmer nezmenený – mierne sa zvýšil o 0,1 percentuálneho bodu na 14,3 % (veková skupina 15 – 64 rokov). Už druhý rok po sebe sa podiel pracovníkov na kratší pracovný čas (veková skupina 15 – 64 rokov) mierne znížil (o 0,1 % na 19,4 % v roku 2017), čo je takmer o 2 percentuálne body nad úrovňou z roku 2008. Na druhej strane, ako už bolo uvedené, podiel osôb nedobrovoľne pracujúcich na kratší pracovný čas sa významne znižuje (z 21,1 % v roku 2016 na 19,8 % v roku 2017), i keď zostáva značný. Samostatná zárobková činnosť (veková skupina 15 – 64 rokov) v rámci celkovej zamestnanosti naďalej mierne klesala na úroveň 13,7 % v roku 2017 (zo 14,0 % v roku 2016 a 14,4 % v roku 2013).

Pokiaľ ide o vývoj v jednotlivých odvetviach, zamestnanosť sa naďalej presúvala do služieb.

V súlade s trendom posledných rokov sa najväčší počet pracovných miest vytvoril v oblasti služieb⁵ (2,8 milióna ďalších zamestnaných osôb v roku 2017 alebo +1,6 % v porovnaní s rokom 2016; na základe národných účtov). V rokoch 2008 až 2017 sa podiel zamestnanosti v službách v EÚ neustále zvyšoval zo 70,1 % na 73,9 %. Vďaka zvýšeniu o 2 % zaznamenalo stavebníctvo najväčší nárast zamestnanosti od začiatku recesie a svedčí o konsolidácii oživenia, ktoré sa začalo v roku 2015. Počet zamestnaných osôb je však stále takmer o 15 % nižší ako v roku 2008. Priemysel takisto vykazoval solídny vzostup (o 1,5 %, čo je najviac od roku 2007). Po dlhodobom poklese sa napokon v roku 2017 mierne zvýšila zamestnanosť v poľnohospodárstve o 0,3 %.

⁵ V rámci služieb bolo najväčšie percentuálne zvýšenie zaznamenané v oblasti „informačných a komunikačných činností“, po ktorej nasledovali „odborné, vedecké a technické činnosti; administratívne činnosti a podporné služby“ (v uvedenom poradí o 3,4 % a 2,9 % v roku 2017). Naopak „finančné a poisťovacie služby“ zaznamenali pokles o 0,7 %.

1.2 Sociálne trendy

Počet osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením (AROPE)⁶ sa v roku 2017 podstatne znížil a v súčasnosti je pod úrovňou spred krízy. Klesajúci trend tohto ukazovateľa pokračoval v roku 2017 už piaty rok po sebe, keď klesol na hodnotu 113 miliónov osôb (alebo 22,4 % celkového počtu obyvateľov), čo je v súlade s oživením v oblasti zamestnanosti a zvýšením disponibilného príjmu. Výsledkom bolo, že v roku 2017 bolo v EÚ o viac ako 4 milióny menej osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v porovnaní s obdobím pred krízou (v roku 2008), zatiaľ čo pokles oproti najvyššej úrovni v roku 2012 predstavuje takmer 11 miliónov. Vzhľadom na stagnáciu spôsobenú hospodárskou krízou je dosiahnutie hlavného cieľa stratégie Európa 2020 (o 20 miliónov osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením menej ako v roku 2008) však stále veľmi vzdialené. Súčasný celkový pokles tohto ukazovateľa je spôsobený poklesom počtu domácností, kde takmer nikto nepracuje, a počtu prípadov závažnej materiálnej deprivácie a v menšej miere poklesom podielu obyvateľstva ohrozeného chudobou (pozri ďalej a graf 3).

⁶ Osoby ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením (AROPE) sú ľudia, ktorí sú ohrození chudobou (AROP) a/alebo sú vystavení závažnej materiálnej deprivácii (SMD) a/alebo žijú v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje – t. j. v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce (VLWI).

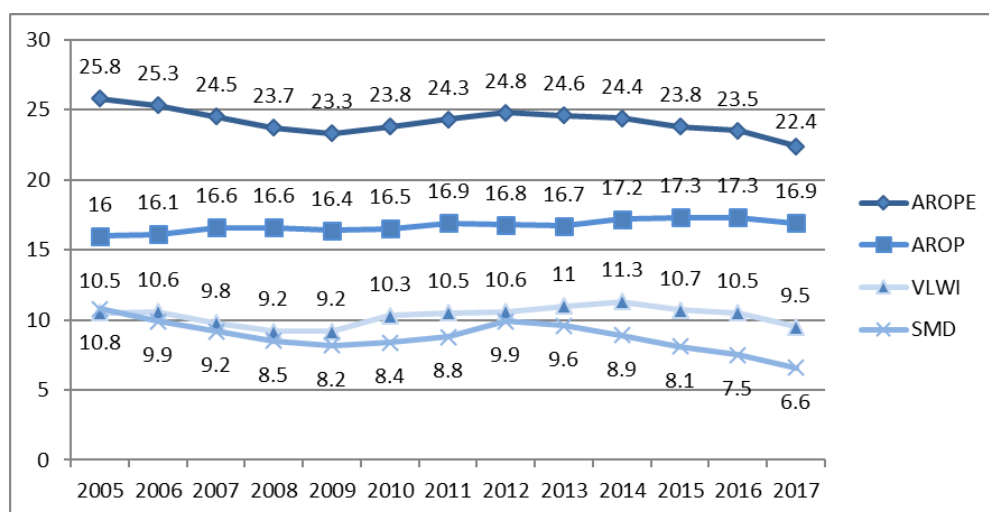
Ľudia ohrození chudobou sú ľudia žijúci v domácnosti, ktorej ekvivalentný disponibilný príjem je nižší ako 60 % národného mediánu ekvivalentného príjmu (tento ukazovateľ je preto ukazovateľom príjmovej chudoby).

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

Ľudia žijúci v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje, sú ľudia vo veku 0 – 59 rokov žijúci v domácnosti, kde dospelí v produktívnom veku (18 – 59 rokov) pracovali v minulom roku menej ako 20 % svojho celkového pracovného potenciálu (t. j. počas referenčného príjmového roku).

⁷ Štatistika EU-SILC o príjmoch je založená na príjmoch za predchádzajúci rok s výnimkou Spojeného kráľovstva (rok prieskumu) a Írska (príjem z obdobia 12 mesiacov pred prieskumom).

Graf 3: Percentuálny podiel obyvateľstva ohrozeného chudobou alebo sociálnym vylúčením (AROE) a podzložky (2005 – 2017).



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (SILC). Poznámka: vysvetlivky sú uvedené v poznámke pod čiarou 6.

V dôsledku prudkého poklesu počtu osôb trpiacich závažnou materiálnou depriváciou (SMD) sú hodnoty na najnižšej úrovni v nedávnej histórii, čo znamená, že životná úroveň rastie. Viac ako 4 milióny ľudí sa vymanili zo závažnej materiálnej deprivácie za rok predchádzajúci roku 2017, čím sa celkový počet dotknutých osôb znížil na 33,1 milióna alebo 6,6 % obyvateľstva EÚ (o 0,9 percentuálneho bodu menej než v roku 2017 a pod úrovňou z roku 2008). Tento pokles predstavuje významné zlepšenie už piaty rok za sebou, čo svedčí o zlepšujúcej sa materiálnej situácii domácností. Napriek tomuto pozitívnemu vývoju však pretrvávajú medzi členskými štátmi veľké rozdiely (pozri oddiel 3.4).

Rekordný nárast miery zamestnanosti prispel k zníženiu počtu osôb žijúcich v domácnostiach takmer bez zamestnania, a to o 3,8 milióna v roku 2017. Z hľadiska podielu obyvateľstva vo veku 0 – 59 rokov to zodpovedá poklesu z 10,5 % v roku 2016 na 9,5 % v roku 2017 – po prvýkrát od roku 2009 sa dosiahla úroveň pod 10 %. Avšak miera, ako aj počet dotknutých osôb zostávajú nad úrovňami spred krízy.

Percentuálny podiel obyvateľstva ohrozeného chudobou po prvýkrát od krízy mierne klesol. Tento ukazovateľ sa počas dvoch rokov nasledujúcich po náraste počtu ľudí ohrozených chudobou do roku 2014 ustálil. V roku 2017 klesla táto miera o 0,4 percentuálneho bodu na 16,9 % alebo takmer o 2 milióny osôb, čo znamená, že rok 2017 je prvým rokom od krízy, v ktorom sa príjmy chudobných domácností zvýšili rýchlejšie ako medián príjmov. Podľa najnovších údajov v rýchlych odhadoch Eurostatu⁸ by mal tento pokles miery príjmovej chudoby pokračovať.

Miera rizika chudoby u osôb žijúcich v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje, sa už štvrtý rok po sebe zvýšila a v súčasnosti dosahuje rekordnú výšku 60,8 %. Poukazuje to na pretrvávajúcu nedostatočnú primeranosť sociálnych dávok vo viacerých krajinách a ide o trend, ktorý sleduje Výbor pre sociálnu ochranu⁹.

Riziko chudoby zamestnaných osôb zostáva vysoké. V roku 2017 malo 9,4 % pracujúceho obyvateľstva menší príjem domácnosti ako 60 % národného mediánu, pričom sa táto hodnota znížila od roku 2016 len mierne (9,6 %) a zostáva výrazne nad úrovňou 8,5 % z roku 2008. Doterajšie zvýšenia mali vplyv na pracovníkov na kratší pracovný čas, ako aj na pracovníkov na plný pracovný čas, hoci pri pracovníkoch na kratší pracovný čas naďalej existuje podstatne vyššie riziko chudoby (15,6 % oproti 7,7 %). Tento trend postihol najmä mladých pracovníkov (vo veku do 30 rokov), ktorí čelia vyššiemu a zvyšujúcemu sa riziku oproti pracovníkom vo veku 30 rokov a viac. Chudoba zamestnaných osôb bola označená ako trend, ktorý by mal sledovať Výbor pre sociálnu ochranu, a to z krátkodobého aj dlhodobého hľadiska¹⁰.

⁸ Údaje v EU-SILC odkazujú vo väčšine členských štátov na príjmy zaznamenané v predchádzajúcom roku (t. j. príjmy za rok 2016 v SILC za rok 2017, pozri tiež poznámku pod čiarou 7). Zo štatistík v rýchlom prehľade zverejnených Eurostatom vyplýva, že zlepšenie ukazovateľa rizika chudoby (ako aj pomeru príjmov horného a dolného kvintilu) sa očakáva aj vo väčšine členských štátov, pokiaľ ide o príjmy zaznamenané v roku 2017 (t. j. ukazovatele zverejnené v roku 2018).

⁹ Výročná správa Výboru pre sociálnu ochranu za rok 2018.

¹⁰ Výročná správa Výboru pre sociálnu ochranu za rok 2018.

Údaje o príjmovej chudobe najzraniteľnejších ľudí poukazujú na mierne zlepšenie, teda obrat predchádzajúcich trendov. Hodnota relatívneho prepadu mediánu príjmovej chudoby, ktorou sa meria, ako ďaleko od hranice chudoby sú tí, ktorým hrozí riziko chudoby (t. j. ako chudobní sú v skutočnosti chudobní ľudia), v roku 2017 klesla. Mierne sa znížila z 25 % na 24,1 %, stále však ostáva za predkrízovými úrovňami. To znamená, že relatívna príjmová situácia najzraniteľnejších osôb sa mierne zlepšuje. Pokiaľ ide o nezamestnaných, riziko chudoby sa síce po prvýkrát od krízy znížilo, so 48,1 % v roku 2017 však dosahuje takmer rekordne vysokú úroveň (48,7 % v roku 2016).

Riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia, ktorým čelia deti, je napriek celkovému zlepšeniu naďalej vysoké. Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (ARPE) u detí (vo veku 0 – 17 rokov) naďalej klesá – z 26,4 % v roku 2016 na 24,9 % v roku 2017 – čo je výrazne pod úrovňou pred krízou. Napriek tomu je 62,8 % detí nízkokvalifikovaných rodičov stále ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v porovnaní s 9,4 % detí vysokokvalifikovaných rodičov. Podiel detí osôb narodených mimo EÚ, ktoré sú ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením, sa v období po kríze zvyšoval a v roku 2017 dosiahol 34,5 %, čo je viac ako dvojnásobok podielu detí osôb narodených v EÚ. Miera rizika chudoby detí žijúcich v domácnostiach s jedným rodičom dvojnásobne prekračuje celkový priemer u detí, čo je rozdiel, ktorý sa naďalej prehĺbuje.

Súhrnné príjmy domácností naďalej rastú, avšak pomalším tempom než hospodárstvo ako celok. Zatiaľ čo hrubý disponibilný príjem domácnosti (HDPD) v roku 2017 štvrtý rok po sebe narástol a v súčasnosti je vo výraznom predstihu pred úrovňou z roku 2008, ročný nárast stále zaostáva za rastom HDP (HDPD sa za rok predchádzajúci roku 2017 zvýšil o menej ako 1 %, zatiaľ čo reálny HDP na obyvateľa sa v tom istom období zvýšil o 2,2 %). To zdôrazňuje, že rast príjmov domácností zaostáva za celkovým rastom príjmov v hospodárstve. Ako sa uvádza v oddiele 3.4, hrubý disponibilný príjem domácnosti na obyvateľa v reálnom vyjadrení zostáva v niekoľkých členských štátoch pod úrovňou pred krízy.

Narastajúca príjmová nerovnosť v období po skončení krízy začala naberať v roku 2017 opačný smer, čo však ešte nekompensuje nárasty z minulosti. Príjem najbohatších 20 % domácností v členských štátoch v priemere viac ako päťkrát prevyšuje príjem najchudobnejších 20 % domácností. Pomer príjmov horného a dolného kvintilu sa v rokoch 2008 až 2016 zvýšil z 5,0 na 5,2, a to aj v dôsledku zlých podmienok na trhu práce a stagnujúcich príjmov, najmä v najspodnejšej časti distribúcie. V roku 2017 sa tento pomer začal znižovať a dosiahol priemernú hodnotu 5,1 v EÚ. Najnovšie rýchle odhady Eurostatu naznačujú, že tento pokles bude pokračovať.

2. STRUČNÉ ZHRNUTIE SOCIÁLNEHO PREHĽADU

V Európskom pilieri sociálnych práv, ktorý bol založený 17. novembra 2017 ako medziinštitucionálne vyhlásenie Európskeho parlamentu, Rady a Komisie, sa stanovuje niekoľko kľúčových zásad a práv na podporu spravodlivých a dobre fungujúcich trhov práce a systémov sociálneho zabezpečenia. Má slúžiť ako kompas pre obnovený proces konvergencie medzi členskými štátmi, ktorý ich má navigovať na ceste k lepším sociálno-ekonomickým podmienkam.

Európsky pilier sociálnych práv dopĺňa sociálny prehľad, ktorý má slúžiť na monitorovanie výsledkov a sledovanie trendov v členských štátoch¹¹. Prehľad obsahuje niekoľko ukazovateľov (hlavných a vedľajších) na sledovanie výkonnosti členských štátov v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti podľa vybraných ukazovateľov na základe troch širších oblastí vymedzených v rámci piliera: i) rovnaké príležitosti a prístup na trh práce; ii) dynamické trhy práce a spravodlivé pracovné podmienky a iii) verejná podpora/sociálna ochrana a začlenenie. Od roku 2018 zahŕňa spoločná správa o zamestnanosti sociálny prehľad, ktorého výsledky (týkajúce sa hlavných ukazovateľov) sú zhrnuté v tejto kapitole. Analýza sa uvádza v kontexte širšej reformy opísanej v kapitole 3.

¹¹ SWD(2017) 200 final, sprievodný dokument k oznámeniu COM(2017) 250 final z 26. apríla 2017.

2.1 Základné informácie o sociálnom prehľade

Sociálny prehľad je ústredný nástroj na monitorovanie výsledkov v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti, ako aj konvergenzie smerom k lepším životným a pracovným

podmienkam. Konkrétne pomáha monitorovať situáciu členských štátov v merateľných oblastiach piliera, a tým dopĺňať existujúce nástroje monitorovania, najmä monitor výsledkov v oblasti zamestnanosti a monitor výsledkov v oblasti sociálnej ochrany¹². Zahŕňa predovšetkým 14 hlavných ukazovateľov, ktoré slúžia na posúdenie všeobecných trendov zamestnanosti a sociálnych trendov¹³:

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

¹² Monitor výsledkov v oblasti zamestnanosti (EPM) a monitor výsledkov v oblasti sociálnej ochrany (SPPM) sú výročné správy, ktoré vypracúva Výbor pre zamestnanosť (v prípade EPM) a Výbor pre sociálnu ochranu (v prípade SPPM). Identifikujú trendy, ktoré treba sledovať, kľúčové výzvy v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti v členských štátoch a monitorujú pokrok pri plnení cieľov stratégie Európa 2020 v oblasti zamestnanosti a znižovania chudoby.

¹³ Pre technické problémy nie sú v spoločnej správe o zamestnanosti za rok 2018 na žiadosť Výboru pre zamestnanosť a Výboru pre sociálnu ochranu (a ich podskupín pre ukazovatele) zahrnuté do prehľadnej tabuľky dva hlavné ukazovatele v oblasti dynamických trhov práce a spravodlivých pracovných podmienok („počet účastníkov na aktívnych politikách trhu práce na 100 osôb uchádzajúcich sa o zamestnanie“ a „mzda zamestnancov za odpracovanú hodinu, v eurách“) ani nie sú prezentované ako hlavné ukazovatele prehľadu v následnej analýze. Po diskusiách sa výbory v septembri 2018 dohodli, že sa tieto ukazovatele nahradia alternatívnymi ukazovateľmi („miera dlhodobej nezamestnanosti“ a „čistý príjem slobodného a bezdetného zamestnanca na plný pracovný čas s priemernou mzdou“). Tieto ukazovatele, ktoré sa vzťahujú najmä na zásady piliera „aktívna podpora zamestnanosti“ a „mzdy“, sa použijú v analýze súčasnej spoločnej správy o zamestnanosti.

- *Dynamické trhy práce a spravodlivé pracovné podmienky:*
 - Miera zamestnanosti, veková skupina 20 – 64 rokov
 - Miera nezamestnanosti, veková skupina 15 – 74 rokov
 - Miera dlhodobej nezamestnanosti, veková skupina 15 – 74 rokov
 - Hrubý disponibilný príjem domácnosti v reálnom vyjadrení na obyvateľa¹⁴
 - Čistý príjem slobodného a bezdetného zamestnanca na plný pracovný čas s priemernou mzdou¹⁵

- *Verejná podpora/sociálna ochrana a začlenenie:*
 - Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby¹⁶
 - Deti vo veku menej ako 3 roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti
 - Subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti¹⁷
 - Podiel obyvateľstva so základnými alebo s vyššími než základnými celkovými digitálnymi zručnosťami

¹⁴ V súlade s požiadavkou výborov sa tento ukazovateľ meria za pomoci „neupraveného príjmu“ (t. j. bez zahrnutia naturálnych sociálnych transferov) a nevyjadruje sa v štandardoch kúpnej sily (PPS).

¹⁵ Úrovne tohto ukazovateľa sú vyjadrené v štandardoch kúpnej sily (PPS), zatiaľ čo zmeny sú vyjadrené v národnej mene v reálnom vyjadrení. Na odstránenie krátkodobých výkyvov sa pri úrovniach aj zmenách používajú priemery za 3 roky. Tento ukazovateľ by sa mal čítať a vykladať v spojení s inými ukazovateľmi, ako je miera chudoby zamestnaných osôb, pomer medzi piatym a prvým decilom rozdelenia príjmov (D5/D1) a iné relevantné ukazovatele EPM/SPPM a rámca spoločného hodnotenia (JAF).

¹⁶ Meria sa ako rozdiel medzi podielom ľudí ohrozených (príjmovou) chudobou v celkovej populácii pred sociálnymi transfermi a po nich.

¹⁷ Subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti znamenajú úsudok samotného jednotlivca o tom, či potreboval vyšetrenie alebo liečbu v rámci určitej zdravotnej starostlivosti, no nedostal ich alebo nevyhľadal z týchto troch dôvodov: „finančné dôvody“, „čakacie lehoty“ a „prid’aleko na cestovanie“. Lekárska starostlivosť predstavuje jednotlivé služby zdravotnej starostlivosti (lekárske vyšetrenie alebo liečba s výnimkou zubnej starostlivosti), ktoré sú poskytované priamo lekármi alebo rovnocennými profesionálmi alebo pod ich priamym dohľadom v zmysle vnútroštátnych zdravotníckych systémov (definícia Eurostatu). Problémy pri získavaní starostlivosti, ktoré ľudia uvádzajú v prípade choroby, môžu poukazovať na prekážky v prístupe k starostlivosti.

Na spoločnej metodike, ktorá sa používa na analýzu hlavných ukazovateľov, sa dohodli Výbor pre zamestnanosť a Výbor pre sociálnu ochranu (podrobnosti v prílohe 3). Touto metodikou sa hodnotí situácia a vývoj v členských štátoch na základe úrovni a medziročných zmien¹⁸ každého hlavného ukazovateľa zahrnutého do sociálneho prehľadu. Úrovnne a zmeny sa klasifikujú podľa ich vzdialenosti od príslušných (nevážených) priemerov EÚ. Výsledky členských štátov v súvislosti s úrovňami a zmenami sa potom skombinujú (podľa vopred stanoveného vzoru) tak, že každý členský štát sa zaradí do jednej zo siedmich kategórií („krajiny s najlepšimi výsledkami“, „krajiny s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“, „krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie“, „krajiny s priemernými/neutrálnymi výsledkami“, „krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“, „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“ a „krajiny s kritickou situáciou“). Na tomto základe sa v tabuľke 1 uvádza zhrnutie výsledných hodnôt sociálneho prehľadu podľa najnovších údajov, ktoré sú k dispozícii pre každý ukazovateľ.

Hodnoty tabuľky by sa mali vykladať starostlivo a nemechanicky. Na tento účel je v kapitole 3 predložená podrobná analýza štrnástich ukazovateľov vrátane dlhodobějších trendov a doplňujúcich ukazovateľov, ak sú relevantné. Nadchádzajúce správy o jednotlivých krajinách obsahujú okrem toho aj hĺbkovú analýzu všetkých „kritických situácií“ a ďalšie sociálno-ekonomické a politické pozadie s cieľom lepšie posúdiť problémy špecifické pre jednotlivé krajiny v kontexte európskeho semestra. Spolu s ďalšou analýzou, ktorá je súčasťou monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti a monitora výsledkov v oblasti sociálnej ochrany, sa vytvorí analytický základ pre prípadné následné návrhy odporúčaní Komisie pre jednotlivé krajiny.

¹⁸ S výnimkou hrubého disponibilného príjmu domácnosti, ktorý sa meria ako hodnota indexu (2008 = 100, a teda odráža zmenu oproti predkrízovému obdobiu) a zmien v poslednom roku; a čistého príjmu slobodného a bezdetného zamestnanca na plný pracovný čas s priemernou mzdou, pri ktorom sa používajú priemery za tri roky, po dohode s Výborom pre zamestnanosť a Výborom pre sociálnu ochranu.

2.2 Informácie vyplývajúce zo sociálneho prehľadu

Z analýzy sociálneho prehľadu vyplýva pokračujúce oživovanie situácie na trhu práce a sociálnej situácie v EÚ ako celku¹⁹. Priemerne bolo v EÚ²⁰ zaznamenané zlepšenie vo všetkých 14 hlavných ukazovateľoch za posledný dostupný rok (t. j. 2017 alebo 2016, v závislosti od dostupnosti údajov). Najvýznamnejší pokrok bol zaznamenaný v (celkových a dlhodobých) mierach nezamestnanosti, ktoré v roku 2017 klesli vo všetkých členských štátoch, pričom sa poukázalo len na jednu „kritickú situáciu“. Pozitívny bol vo všeobecnosti aj vývoj miery zamestnanosti a miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia, pretože veľká väčšina členských štátov zaznamenala v porovnaní s predchádzajúcim rokom zlepšenie.

Väčšina členských štátov sa stretáva s problémami aspoň v jednom hlavnom ukazovateli, celkový počet sa však v porovnaní s minulým rokom znížil. Ak zohľadníme tri problematickejšie kategórie, t. j. „krajiny s kritickou situáciou“, „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“ a „krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“, okrem Fínska, Francúzska, Holandska a Švédska sa v prípade väčšiny členských štátov zaznamenala prinajmenšom jedna výzva.

¹⁹ Konečný termín na vytvorenie hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu je 29. január 2019.

²⁰ Tieto informácie sa vzťahujú na vážené priemery EÚ s výnimkou ukazovateľa „čistý príjem slobodného a bezdetného zamestnanca na plný pracovný čas s priemernou mzdou“, pri ktorom sa použil nevážený priemer.

Ak zohľadníme len kategóriu „kritické situácie“ (t. j. ukazovatele, ktorých úroveň je oveľa horšia než priemer, a buď sa nezlepšujú dostatočne rýchlo alebo sa ďalej zhoršujú), počet členských štátov, pri ktorých bola zaznamenaná výzva, zostal stabilný na úrovni 14, ako je uvedené v spoločnej správe o zamestnanosti za rok 2018 (hoci s menším súborom ukazovateľov v roku 2018; Estónsko a Malta opustili túto skupinu, zatiaľ čo Maďarsko a Lotyšsko sa k nej pripojili). Počet výziev poukazuje na celoplošné zlepšenie. Vo všetkých 14 posudzovaných oblastiach bolo zistených celkovo 118 prípadov „kritických situácií“, „s výsledkami, ktoré treba sledovať“ alebo „so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“, t. j. približne 31 % celkového počtu posúdení (v porovnaní s 33 % v spoločnej správe o zamestnanosti na rok 2018); z toho je 41 „kritických situácií“, čo zodpovedá 10,6 % všetkých posúdení (v porovnaní s 13 % v spoločnej správe o zamestnanosti na rok 2018)²¹.

Pri pohľade na tri všeobecné oblasti zahrnuté do sociálneho prehľadu sa podobne ako v spoločnej správe o zamestnanosti na rok 2018 varovné signály upozorňujúce na problémy častejšie vyskytujú v oblasti „**verejná podpora/sociálna ochrana a začlenenie**“ s priemerným počtom 9,8 prípadu na ukazovateľ (v 3,5 prípadu ide o „kritickú situáciu“). **Deti mladšie ako 3 roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti** sa javia ako ukazovateľ s najväčším počtom výziev, t. j. pre 12 členských štátov (z toho 4 sa nachádzajú v najnižšej kategórii).

Za ním nasledujú ukazovatele „**rovnosť príležitostí a prístup na trh práce**“ a „**dynamické trhy práce a spravodlivé pracovné podmienky**“, na ktoré v priemere pripadá 9, resp. 6,8 varovných signálov (3,4 prípadu, resp. 2 prípady označených ako „kritické situácie“). V prvej oblasti sa najviac varovných signálov (10) týka ukazovateľov „**osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu**“, a „**pomer príjmov horného a dolného kvintilu**“. V druhej oblasti sa javí ako ukazovateľ s najväčším počtom výziev (12 varovných signálov) ukazovateľ „**čistý príjem slobodného a bezdetného zamestnanca na plný pracovný čas s priemernou mzdou**“.

²¹ Tento zlepšujúci sa trend sa potvrdzuje, ak sa z počtu vyradia dva nové ukazovatele („miera dlhodobej nezamestnanosti“ a „čistý príjem slobodného a bezdetného zamestnanca na plný pracovný čas s priemernou mzdou“), aby bolo možné porovnať rovnaký súbor ukazovateľov. V tomto prípade predstavuje celkový percentuálny podiel prípadov „kritických situácií“, „s výsledkami, ktoré treba sledovať“ alebo „so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“ v rámci všetkých posúdení stále 31 %, zatiaľ čo percentuálny podiel „kritických situácií“ sa mierne zvyšuje na 11 %.

Podobne ako v minulom roku sa situácia v členských štátoch a závažnosť príslušných výziev značne líšia. Z posúdení situácie v Grécku, Rumunsku a Taliansku stále vyplývajú „kritické situácie“, „výsledky, ktoré treba sledovať“ alebo „slabé, ale zlepšujúce sa výsledky“ v prípade desiatich alebo viacerých ukazovateľov, z ktorých boli za „kritické situácie“ označené výsledky v 6, 4 resp. 7 ukazovateľoch (pozri tabuľku 1). V uvedených krajinách sú výzvy rovnomerne rozdelené vo všetkých troch oblastiach (napriek tomu boli jedenkrát zaznamenané výsledky „lepšie než priemer EÚ“ v prípade Grécka a Talianska, pokiaľ ide o mieru predčasného ukončenia školskej dochádzky v Grécku a subjektívne neuspokojenú potrebu lekárskej starostlivosti v Taliansku; Rumunsko je „krajinou s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“, pokiaľ ide o mieru nezamestnanosti, a „krajinou s najlepšími výsledkami“, pokiaľ ide o rast hrubého disponibilného príjmu domácnosti na obyvateľa). Z hľadiska celkového počtu výziev nasledujú Chorvátsko a Španielsko (po 9 výziev), Bulharsko (8 výziev) a Lotyšsko (6 výziev). Švédsko je naopak „krajinou s najlepšími výsledkami“ alebo „výsledkami lepšími ako priemer EÚ“ v 11 hlavných ukazovateľoch, za ním nasledujú Česká republika a Holandsko (po 10 ukazovateľov), Rakúsko, Dánsko, Nemecko a Slovinsko (po 8 ukazovateľov).

Pri pohľade na **rovnaké príležitosti a prístup na trh práce** boli zaznamenané priemerne najväčšie zlepšenia, pokiaľ ide o mieru rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia a miery NEET, zatiaľ čo miernejší pokrok nastal v prípade predčasného ukončenia školskej dochádzky, rozdielu v zamestnanosti žien a mužov a nerovnosti príjmov (tento ukazovateľ však vykazuje pokles po prvýkrát v pokrízovom období). Analýza podľa jednotlivých ukazovateľov:

- Španielsko, Taliansko a Rumunsko čelia „kritickej situácii“, pokiaľ ide o osoby, ktoré predčasne ukončujú školskú dochádzku a odbornú prípravu, kým Chorvátsko, Írsko, Poľsko a Slovinsko dosahujú v súvislosti s týmto ukazovateľom „najlepšie výsledky“;
- Grécko, Taliansko a Rumunsko dosahujú kritické výsledky, pokiaľ ide o rozdiely v zamestnanosti žien a mužov, kým Fínsko, Litva a Švédsko v tejto oblasti dosahujú „najlepšie výsledky“;
- Bulharsko, Španielsko, Lotyšsko a Litva čelia „kritickej situácii“, pokiaľ ide o príjmovú nerovnosť, pričom Česká republika, Fínsko, Slovinsko a Slovensko dosahujú v tejto súvislosti najlepšie výsledky;

- pokiaľ ide o mieru rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia, situácia je kritická v Bulharsku, Grécku a Litve, kým Česká republika a Fínsko dosahujú v tomto ohľade „najlepšie výsledky“;
- Cyprus, Chorvátsko, Grécko a Taliansko čelia „kritickej situácii“, pokiaľ ide o NEET, pričom najlepšie výsledky v tejto oblasti dosahujú Rakúsko, Česká republika, Nemecko, Holandsko, Slovinsko a Švédsko.

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

- Chorvátsko, Grécko, Taliansko a Španielsko naďalej čelia „kritickej situácii“, pokiaľ ide o mieru zamestnanosti, zatiaľ čo Česká republika, Estónsko, Nemecko, Holandsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo dosahujú „najlepšie výsledky“;
- ani jedna krajina nezaznamenáva kritickú situáciu, pokiaľ ide o mieru nezamestnanosti (výsledky Cypru, Chorvátska, Grécka a Španielska sú „slabé, ale zlepšujú sa“, zatiaľ čo výsledky Talianska „treba sledovať“); na druhej strane, „najlepšie výsledky“ dosahuje Česká republika;
- kritická situácia v súvislosti s mierou nezamestnanosti je v Taliansku (na základe stanovenej metodiky sa nezistili „krajiny s najlepšimi výsledkami“, hoci 14 krajín dosahuje „lepšie výsledky ako priemer EÚ“);
- pokiaľ ide o rast HDPD na obyvateľa, situácia sa považuje za „kritickú“ v Grécku, na Cypre a v Taliansku, pričom Bulharsko, Litva a Rumunsko majú v tejto oblasti „najlepšie výsledky“;
- situácia týkajúca sa čistého príjmu slobodného a bezdetného zamestnanca na plný pracovný čas s priemernou mzdou bola vyhodnotená ako kritická v prípade Maďarska a Slovenska, kým „najlepšie výsledky“ v tejto oblasti dosahujú Rakúsko, Nemecko, Luxembursko, Holandsko a Spojené kráľovstvo.

Pokiaľ ide o **verejnú podporu a sociálnu ochranu a začlenenie**, situácia sa v minulom roku zlepšila z hľadiska dostupnosti starostlivosti o deti, subjektívne neuspokojenej potreby lekárskej starostlivosti, digitálnych zručností a vplyvu sociálnych transferov na znižovanie chudoby. Analýza podľa jednotlivých ukazovateľov:

- Bulharsko, Grécko, Taliansko, Lotyšsko, Portugalsko a Rumunsko čelia „kritickej situácii“, pokiaľ ide o schopnosť sociálnych transferov znižovať riziko chudoby. Naproti tomu Dánsko, Fínsko, Maďarsko a Írsko sú „krajiny s najlepšimi výsledkami“;
- kritická situácia, pokiaľ ide o účasť detí vo veku menej ako 3 roky navštevujúcich zariadenia formálnej starostlivosti o deti, bola zaznamenaná v Bulharsku, Českej republike, Grécku, Poľsku a na Slovensku, pričom „krajiny s najlepšimi výsledkami“ v tejto oblasti sú Francúzsko, Luxembursko, Holandsko a Portugalsko;
- Lotyšsko čelí kritickej situácii z hľadiska subjektívne neuspokojenej potreby lekárskej starostlivosti (na základe stanovenej metodiky sa nezistili „krajiny s najlepšimi výsledkami“, zatiaľ čo výsledky 12 krajín sú „lepšie ako priemer EÚ“);
- Bulharsko, Chorvátsko a Rumunsko čelia „kritickej situácii“ v súvislosti s úrovňou digitálnych zručností, pričom Fínsko, Luxembursko, Holandsko a Švédsko si počinajú najlepšie.

Tabuľka 1: Zhrnutie hlavných ukazovateľov v sociálnom prehľade

	Equal opportunities and access to the labour market					Dynamic labour markets and fair working conditions					Public support / Social protection and inclusion			
	Early leavers from education and training	Gender employment gap	Income quintile ratio	At risk of poverty or social exclusion rate	Youth NEET rate	Employment rate	Unemployment rate	Long-term unemployment rate	GDHI per capita growth	Net earnings of a full-time single worker earning AW	Impact of social transfers on poverty reduction	Children aged less than 3 years in formal childcare	Self-reported unmet need for medical care	Individuals' level of digital skills
Year	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2016	2017	2017	2017	2017
Best performers	HR, IE, PL, SI	FI, LT, SE	CZ, FI, SI, SK	CZ, FI	AT, CZ, DE, NL, SE, SI	CZ, DE, EE, NL, SE, UK	CZ		BG, LT, RO	UK, NL, LU, AT, DE	DK, FI, HU, IE	BE, DK, LU, NL, SE		FI, LU, NL, SE
Better than average	AT, CZ, EL, LT, LV, NL	DK, EE, LU, PT, SI, SK	BE, CY, DK, HU, MT, NL, SE	CY, DE, FR, MT, PL, SE, SI, SK	IE	AT, BG, LT, PT, SI	AT, DE, HU, LU, MT, NL, PL, PT, RO, UK	AT, DE, CY, CZ, DK, EE, HR, HU, MT, NL, PL, PT, SE, UK	DK, EE, HU, SE	BE, FR, SE, DK, IE, FI	CZ, FR, PL, SE, SI, UK	ES, FR, MT, SI	AT, CZ, DE, DK, ES, FR, HU, IT, LU, MT, NL, PL	AT, CZ, DE, MT, UK
On average	BE, DE, EE, FI, FR, SE, UK	AT, BE, BG, CY, DE, ES, FR, IE, NL, UK	DE, EE, FR, HR, LU, PL	BE, EE, HU, IE, PT, UK	BE, FI, FR, HU, LT, LV, MT, PL, PT, SK, UK	CY, FI, FR, HU, IE, LU, LV, MT, PL, SK	BE, BG, DK, EE, FI, FR, IE, LT, LV, SE, SI, SK	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LU, LV, RO, SI	CZ, DE, IE, FI, FR, LU, LV, NL, PT, SI, SK	MT, IT, EL, ES	BE, CY, DE, MT, NL, SK	CY, FI, IE, LV, UK	BE, BG, CY, FI, HR, IE, LT, PT, SE, SK	BE, EE, ES, FR, LT, SI, SK
Good but to monitor	LU	LV	AT	AT, DK, NL	DK, LU	DK					AT	PT		DK
Weak but improving	BG, MT, PT	MT	EL, IT, RO	RO	BG, RO	RO	CY, EL, ES, HR	EL, ES		LT, EE, RO, BG, LV		EL	EE, EL	CY
To watch	CY, DK, HU, SK	CZ, HR, HU, PL	IE, PT, UK	ES, HR, IT, LU, LV	EE, ES	BE	IT	SK	AT, BE, ES, UK	PT, PL, CZ, HR, SI	EE, ES, HR, LT, LU	AT, DE, EE, HR, IT, LT, RO	RO, SI, UK	EL, HU, IE, LV, PL, PT
Critical situations	ES, IT, RO	EL, IT, RO	BG, ES, LT, LV	BG, EL, LT	CY, EL, HR, IT	EL, ES, HR, IT		IT	CY, EL, IT	HU, SK	BG, EL, IT, LV, PT, RO	BG, CZ, PL, SK	LV	BG, HR, RO

Poznámka: údaje boli aktualizované 29. januára 2019. Nie sú dostupné údaje o HDPD na obyvateľa za HR, MT a PL; za CY údaje o čistom príjme slobodného a bezdetného zamestnanca na plný pracovný čas s priemernou mzdou; za IT údaje o úrovni digitálnych zručností jednotlivcov; účasť detí mladších ako 3 roky navštevujúcich zariadenia starostlivosti o deti sa považuje v prípade HU za nespôahlivú. Zlomy v radoch a iné štatistické príznaky sú uvedené v prílohách 1 a 2.

Rámček 1.

Referenčné porovnávanie – súčasný stav

Význam referenčného porovnávania ako nástroja na podporu štrukturálnych reforiem a vzostupnej konvergencie v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti bol uznaný v správe piatich predsedov z júna 2015²² a opätovne zdôraznený v diskusnom dokumente o prehĺbení hospodárskej a menovej únie z mája 2017²³. V oznámení z 26. apríla 2017, ktorým sa zriaďuje Európsky pilier sociálnych práv²⁴, sa referenčné porovnávanie považuje za kľúčový nástroj na podporu vykonávania piliera v rámci európskeho semestra. Odvtedy sa referenčné porovnávanie vypracovalo a prediskutovalo s členskými štátmi vo viacerých oblastiach.

Výbor pre zamestnanosť a Výbor pre sociálnu ochranu sa konkrétne dohodli na spoločnom prístupe, ktorý spočíva v troch krokoch: 1. Identifikácia hlavných výziev a súboru ukazovateľov výsledkov na vysokej úrovni, ktoré sú relevantné pre posudzovanú oblasť politiky; 2. Ukazovatele výkonnosti, ktoré umožňujú referenčné porovnávanie výkonnosti; 3. Identifikácia politických stimulov, ktoré sú doplnené o všeobecné zásady týkajúce sa politických usmernení a v prípade potreby o osobitné ukazovatele; V tejto fáze nie sú stanovené referenčné hodnoty pre politické nástroje, keďže cieľom je umožniť porovnávanie medzi jednotlivými členskými štátmi.

²² *Dobudovanie hospodárskej a menovej únie v Európe*, správa Jeana-Clauda Junckera vypracovaná v úzkej spolupráci s Donaldom Tuskom, Jeroenom Dijsselbloemom, Mariom Draghim a Martinom Schulzom, 22. júna 2015.

²³ COM(2017) 291 final.

²⁴ COM(2017) 250 final.

Rámec referenčného porovnávania dávok v nezamestnanosti a aktívnych politík trhu práce sa po prvýkrát použil v európskom semestri 2018. V tejto súvislosti bola do spoločnej správy o zamestnanosti a správ o jednotlivých krajinách za rok 2018 zahrnutá komparatívna analýza špecifických koncepčných charakteristík a výkonnosti systémov dávok v nezamestnanosti, najmä pokiaľ ide o aspekty oprávnenosti a primeranosti. Po schválení Výborom pre zamestnanosť (EMCO) sú prvky rámca týkajúceho sa aktivačnej zložky systémov dávok v nezamestnanosti (napr. podmienky týkajúce sa dostupnosti pracovať spojené s poberaním dávok v nezamestnanosti) a služieb trhu práce na podporu uchádzačov o zamestnanie súčasťou európskeho semestra 2019 a sú uvedené v tejto správe.

Po schválení Výborom pre sociálnu ochranu (SPC) sa do európskeho semestra 2019 v plnej miere začlení aj rámec referenčného porovnávania pre dávky minimálneho príjmu, ktorý sa týka primeranosti, pokrytia a aktivačných zložiek systémov minimálneho príjmu, a to aj pokiaľ ide o ich súvislosť s vecnými dávkami (zdravotná starostlivosť, vzdelávanie a bývanie).

Tento cyklus semestra po prvýkrát ťaží z výsledkov rámca referenčného porovnávania zručností a vzdelávania dospelých, na ktorom sa dohodlo s Výborom pre zamestnanosť v októbri 2018.

V súčasnosti sa v rámci príslušných výborov pracuje na možných dodatočných rámcoch referenčného porovnávania, napríklad o primeranosti dôchodkov, ktoré sa majú využiť v budúcich cykloch semestra.

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

V tejto časti sa uvádza prehľad najnovších kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie a opatrení prijatých členskými štátmi v prioritných oblastiach stanovených v usmerneniach pre politiky zamestnanosti EÚ²⁵, ktoré Rada prijala v roku 2018. V prípade každého usmernenia sa uvádza najnovší vývoj, pokiaľ ide o vybrané kľúčové ukazovatele, ako aj politické opatrenia, ktoré prijali členské štáty. Pokiaľ ide o politické opatrenia členských štátov, tento oddiel vychádza z národných programov reforiem členských štátov na rok 2018 a zo zdrojov Európskej komisie²⁶. Ak nie je uvedené inak, v správe sa uvádzajú len politické opatrenia realizované po júni 2017. Hĺbkovú analýzu najnovšieho vývoja na trhu práce možno nájsť v Správe o vývoji na trhu práce a vývoji miezd v roku 2018²⁷ a v prieskume vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe v roku 2018²⁸.

²⁵ Rozhodnutie Rady (EÚ) 2018/1215 zo 16. júla 2018 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov.

²⁶ Vráťane databázy LABREF, ktorá je dostupná na adrese <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193&langId=sk>.

²⁷ Európska komisia (2018). Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe. Ročný prieskum za rok 2018. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. K dispozícii na adrese:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=sk&pubId=8139&furtherPubs=yes>.

²⁸ Európska komisia (2018). Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe. Ročný prieskum za rok 2018. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

K dispozícii na adrese:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=sk&pubId=8110&furtherPubs=yes>.

3.1 Usmernenie č. 5: Zvyšovanie dopytu po pracovnej sile

Tento oddiel sa zaoberá vykonávaním usmernenia č. 5 týkajúceho sa zamestnanosti, v ktorom sa odporúča, aby členské štáty vytvorili podmienky na podporu dopytu po pracovnej sile a tvorbu pracovných miest. Najskôr sa poskytuje prehľad o mierach nezamestnanosti a zamestnanosti v jednotlivých členských štátoch, ktorý dopĺňa analýzu na úrovni EÚ uvedenú v kapitole 1 s cieľom zdôrazniť význam vytvárania pracovných miest v jednotlivých krajinách. Ďalej sa rozoberá dynamika samostatnej zárobkovej činnosti ako podnikateľskej činnosti a zdroja rastu zamestnanosti ako takej (aspekty samostatnej zárobkovej činnosti súvisiace s novými formami práce sú uvedené v kapitole 3.3). Na záver sa skúma vývoj v oblasti miezd a daňovo-odvodového zaťaženia ako kľúčových makroekonomických faktorov, ktoré ovplyvňujú nábor pracovníkov. V oddiele 3.1.2 sa opisujú politické opatrenia, ktoré členské štáty vykonali v týchto oblastiach s cieľom podporiť dopyt vrátane dotácií na prijímanie nových pracovníkov.

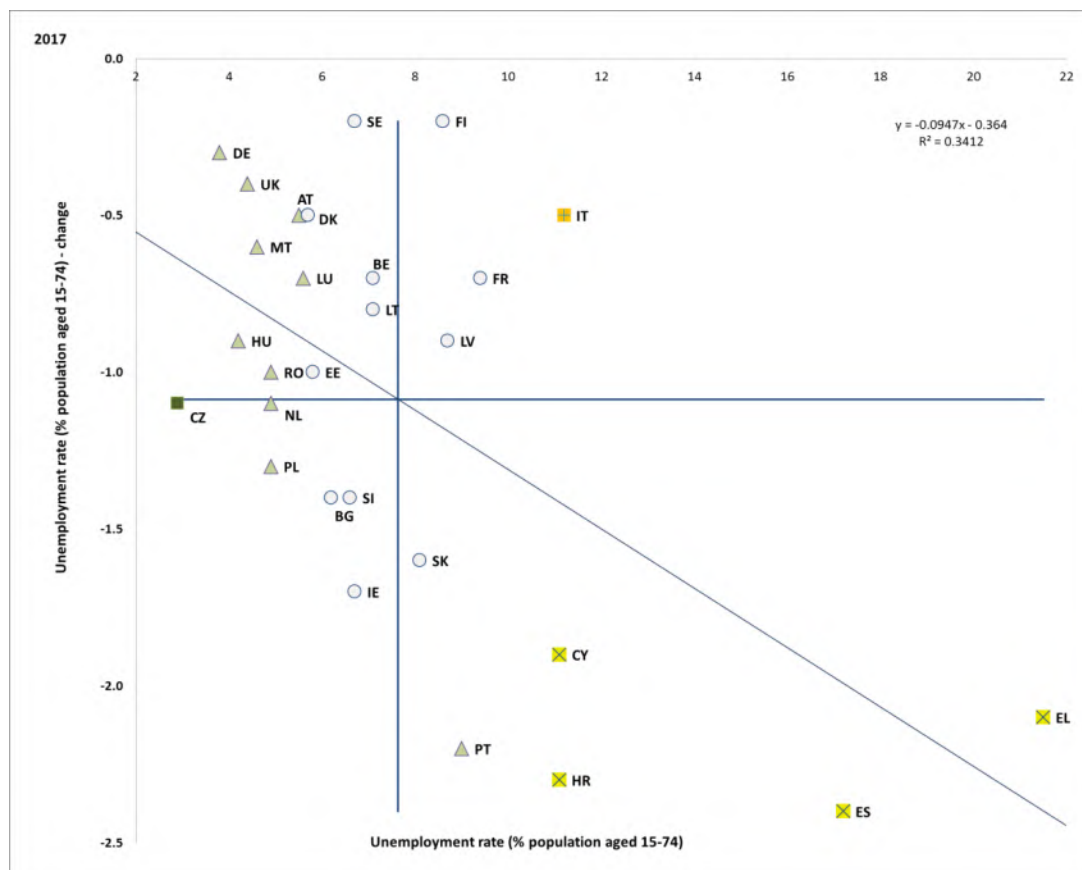
3.1.1 Kľúčové ukazovatele

Pokles nezamestnanosti sa v roku 2017 zrýchlil. Po prvýkrát od krízy klesla miera nezamestnanosti vo všetkých členských štátoch EÚ. K rýchlejšiemu než priemernému poklesu došlo najmä v niektorých členských štátoch, ktoré majú veľmi vysokú mieru nezamestnanosti – Grécko, Španielsko, Chorvátsko a Portugalsko, kde klesla o 2 percentuálne body alebo viac –, čo svedčí o jasnom konvergenčnom trende²⁹ smerom k nižšej miere nezamestnanosti. Prudký pokles však nastal aj v niektorých krajinách s nízkou mierou nezamestnanosti, a to o viac než 1 percentuálny bod v Českej republike, Holandsku a Poľsku. Ako vyplýva z grafu 4 (v ktorom sa spoločne skúmajú úrovne a zmeny podľa dohodnutej metodiky na posúdenie hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu³⁰), rozptyl mier nezamestnanosti zostal v roku 2017 výrazný, pričom hodnoty sa pohybujú v rozmedzí od 3 % v Českej republike do 21,5 % v Grécku. Naďalej vysoká miera nezamestnanosti je v Taliansku, kde sa situácia zlepšila oproti roku 2016 len v obmedzenej miere. Napriek neustálemu poklesu od roku 2013 je miera nezamestnanosti v mnohých členských štátoch oveľa vyššia než v roku 2008 (graf 5), a to najmä v Chorvátsku, Grécku, na Cypre, v Taliansku a Španielsku. Naopak v Nemecku, Maďarsku a Poľsku bola miera nezamestnanosti v roku 2017 o viac ako 2 percentuálne body nižšia ako v období pred krízou.

²⁹ Pri posudzovaní údajov sociálneho prehľadu na základe spoločnej metodiky sa v tejto správe používa koncept konvergencie z hľadiska úrovni, tzv. beta-konvergencia. Tento koncept označuje situáciu, keď sa ukazovatele v krajinách s horšími výsledkami zlepšujú rýchlejšie než v krajinách s najlepšimi výsledkami. Možno ju stanoviť na základe smernice regresnej priamky v bodovom grafe znázorňujúcom úrovne a zmeny.

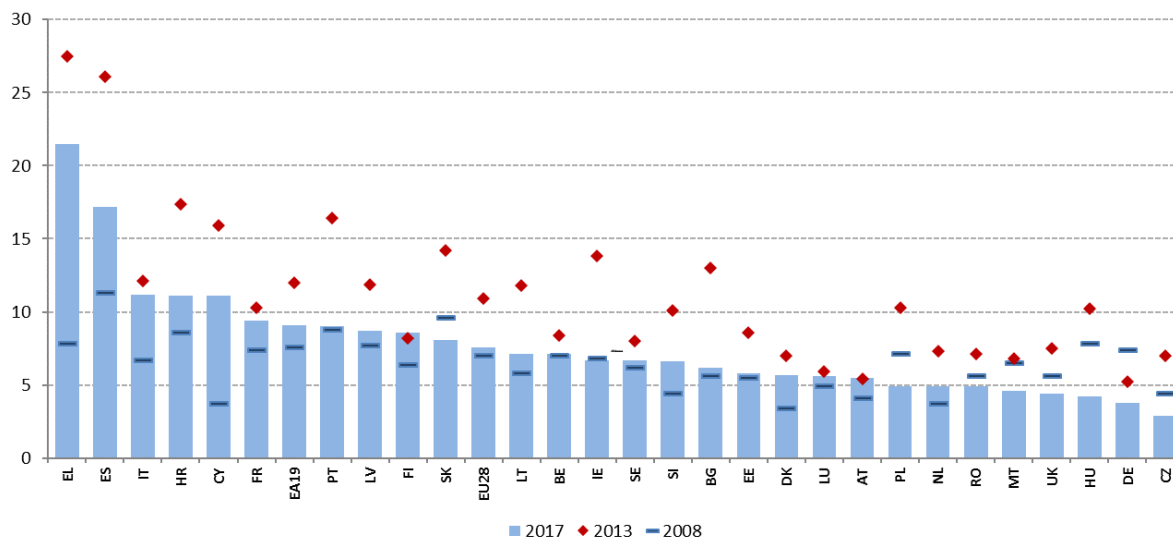
³⁰ Podrobné informácie môžete nájsť v kapitole 2 a prílohe 2.

Graf 4: Miera nezamestnanosti (osôb vo veku od 15 do 74 rokov) a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS). Obdobie: úrovne v roku 2017 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2016. Poznámka: osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Vysvetlivky sú v prílohe.

Graf 5: Miera nezamestnanosti (osôb vo veku od 15 do 74 rokov) – medziročné porovnanie



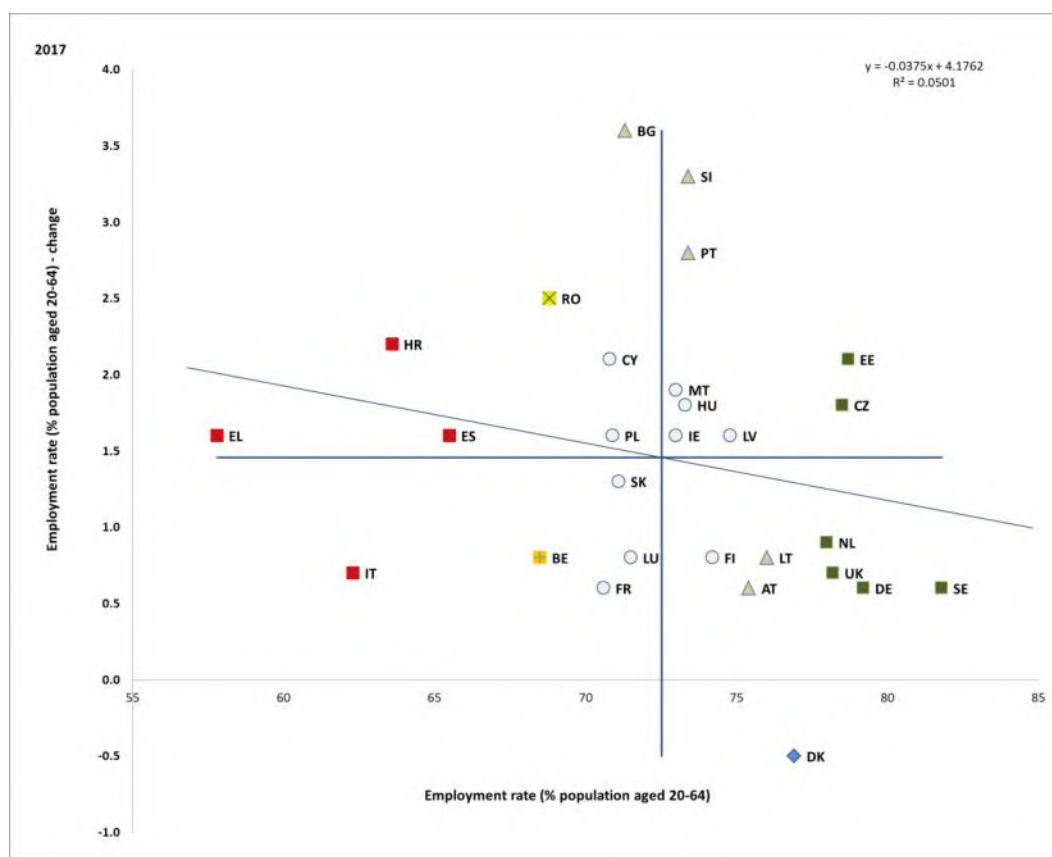
Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS).

Miery zamestnanosti síce zaznamenali výrazný nárast, značné rozdiely však pretrvávajú.

Zvýšenie zaznamenalo 27 členských štátov³¹. Ako je znázornené na obrázku 6, ku konvergencii mier zamestnanosti dochádza len čiastočne: Členské štáty, ktoré majú nižšie miery zamestnanosti, rastú rýchlejšie než priemer, ale situácia sa aj naďalej vyznačuje roztrieštenosťou. Miery zamestnanosti (osôb vo veku 20 až 64 rokov) sa výrazne líšia, a to od 57,8 % v Grécku po 81,8 % vo Švédsku v roku 2017. Na spodnejších priečkach je miera zamestnanosti stále ďaleko pod priemerom EÚ v niektorých krajinách najhoršie zasiahnutých krízou, a to v Grécku, Chorvátsku, Taliansku a Španielsku (s označením „kritická situácia“). Deväť krajín už prekročilo cieľ 75 %, pričom šesť krajín s najlepšimi výsledkami (Švédsko, Nemecko, Estónsko, Česká republika, Spojené kráľovstvo a Holandsko) dosahuje takmer 78 % alebo viac.

³¹ Dánsko zaznamenalo pokles o 0,5 percentuálneho bodu, čo by sa malo interpretovať opatrne, pretože jeho štatistiky zamestnanosti predstavujú zlom v radoch (neúplné údaje) v rokoch 2017 a 2016 (pozri aj prílohy 1 a 2). Zlom v rade sa uvádza v roku 2017 aj v prípade Belgicka.

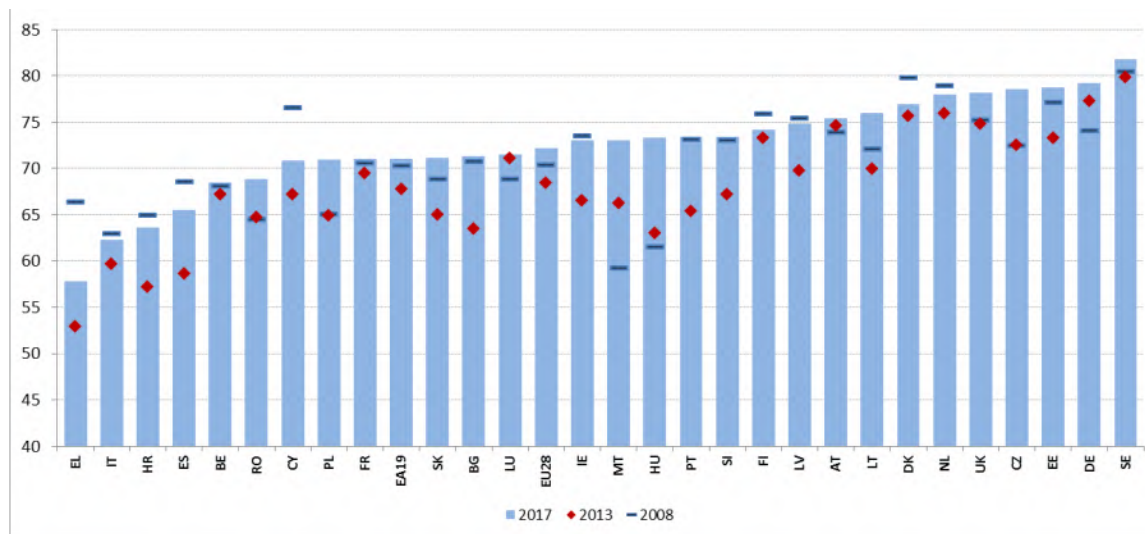
Graf 6: Miera zamestnanosti (osôb vo veku od 20 do 64 rokov) a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS). Obdobie: úrovne v roku 2017 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2016. Poznámka: osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Vysvetlivky sú v prílohe.

Priemerné miery zamestnanosti v EÚ sa od roku 2013 stále zvyšujú a v súčasnosti prekonávajú najvyššie hodnoty z obdobia pred krízou. Maďarsko a Malta, ktoré mali v roku 2008 najnižšie miery zamestnanosti v EÚ, zaznamenali najvyšší dlhodobý nárast (+11,8 percentuálneho bodu, resp. +13,8 percentuálneho bodu v roku 2017) a v súčasnosti sú mierne nad priemerom EÚ. Rozdiely sú však stále vysoké. Konkrétne, podobne ako v prípade miery nezamestnanosti, miery zamestnanosti zostali v roku 2017 pod úrovňami z roku 2008 v krajinách, ktoré boli najviac postihnuté krízou, napríklad Grécko, Taliansko, Chorvátsko, Španielsko, Cyprus a Írsko (graf 7).

Graf 7: Miera zamestnanosti (osôb vo veku od 20 do 64 rokov) – medziročné porovnanie



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS).

Udržateľný rast pracovných miest neovplyvnil dlhodobý klesajúci trend v oblasti samostatnej zárobkovej činnosti. V absolútnom vyjadrení klesol podiel samostatnej zárobkovej činnosti v roku 2017 o 0,5 % (po miernom náraste v roku 2016³²). Ďalej klesala aj v relatívnom vyjadrení a v roku 2017 predstavovala 13,7 % celkovej zamestnanosti (zníženie zo 14,0 % v roku 2016 a 14,4 % v roku 2013). Podiel samostatne zárobkovo činných mužov na celkovom počte zamestnaných mužov na úrovni 17,2 % je naďalej oveľa vyšší ako u žien (9,7 %). Trendy v samostatnej zárobkovej činnosti sú menej negatívne, ak sa vylúči primárny sektor a výroba. Podiel samostatnej zárobkovej činnosti sa v posledných desiatich rokoch zvyšoval vo väčšine odvetví súvisiacich so službami.

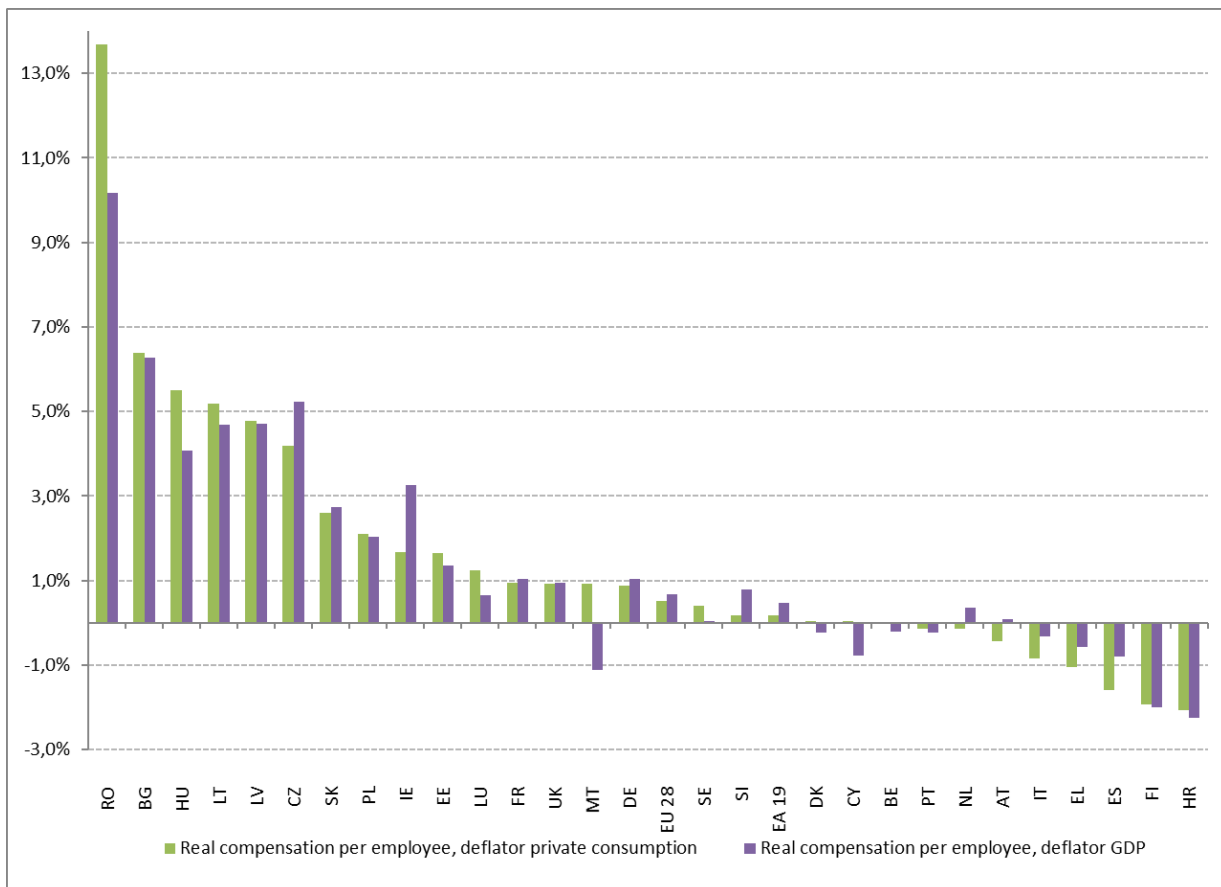
³² Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS).

Celkové údaje sú výsledkom odlišného vývoja v jednotlivých členských štátoch, odvetviach a podskupinách. Trendy v oblasti samostatnej zárobkovej činnosti sa však nezdajú prepojené s výkonnosťou v zamestnaní na úrovni členského štátu alebo odvetvia. Pokiaľ ide o skupiny v závislosti od veku a vzdelania, vývoj do veľkej miery odráža meniace sa zloženie pracovnej sily: podiel samostatnej zárobkovej činnosti klesal u osôb vo veku 15 – 49 rokov, zatiaľ čo výrazne narástol vo vekovej skupine od 50 do 64 rokov (+1,2 %) a 65 rokov a viac (+4,0 %). Dôležitým faktorom je aj úroveň vzdelania, keďže v roku 2017 klesol počet samostatne zárobkovo činných osôb o 3,2 % u ľudí s nižším sekundárnym vzdelaním a vzrástol o 1 % u ľudí s terciárnym vzdelaním. Rastie tiež počet samostatne zárobkovo činných osôb narodených mimo EÚ. Aspekty týkajúce sa samostatnej zárobkovej činnosti ako netypickej formy práce sa podrobne rozoberajú v kapitole 3.3.

Rast miezd je mierny vo väčšine členských štátov. Rast nominálnych miezd v EÚ zostal počas oživenia pomalý, v roku 2017 však začal stúpať, pričom odmena na zamestnanca sa zvýšila o 2,1 % v roku 2017 a o 2,7 % v roku 2018 (podľa prognózy Komisie z jesene 2018). Rozdiely medzi jednotlivými krajinami sú značné, pričom mzdy rastú vo všeobecnosti rýchlejšie v členských štátoch s nižšími úrovňami a v nečlenských štátoch eurozóny. Nárast nominálnej výšky odmeny na zamestnanca bol v roku 2017 najvyšší v Rumunsku (16,0 %), Litve (9,1 %), Maďarsku (7,9 %), Lotyšsku (7,9 %) a Bulharsku (7,5 %), čo poukazuje na konvergenciu miezd medzi východnou a západnou Európou. Na spodných priečkach sa nominálne mzdy znížili vo Fínsku (-1,1 %) a v Chorvátsku (-1,1 %) a na rovnakej úrovni zostali v Španielsku, Taliansku a Grécku.

V reálnom vyjadrení sa rast miezd v roku 2017 v porovnaní s rokom 2016 spomalil, ale v roku 2018 sa mierne zrýchlil. V EÚ stúpili reálne spotrebné mzdy (t. j. mzdy upravené o zmeny spotrebiteľských cien) v roku 2017 o 0,5 %, čo predstavuje pokles v porovnaní s 1,2 % v roku 2016. V eurozóne reálne mzdy takmer stagnovali (+0,2 %). Pokles bol zaznamenaný vo ôsmich krajinách: Španielsko, Taliansko, Grécko, Chorvátsko, Portugalsko, Holandsko, Rakúsko a Fínsko. Spomalenie bolo v porovnaní s rokom 2016 čiastočne spôsobené nárastom spotrebiteľských cien, čo nebolo sprevádzané nárastom odmeňovania. Aj pri pohľade na reálne mzdy upravené o deflátor HDP sa situácia takmer nemení – rast reálnych miezd v EÚ sa v roku 2017 zvýšil len mierne (o 0,7 %) a v 10 krajinách bol zaznamenaný pokles (graf 8). V roku 2018 sa rast reálnej mzdy mierne zvýšil na 1 % (podľa prognózy Komisie z jesene 2018).

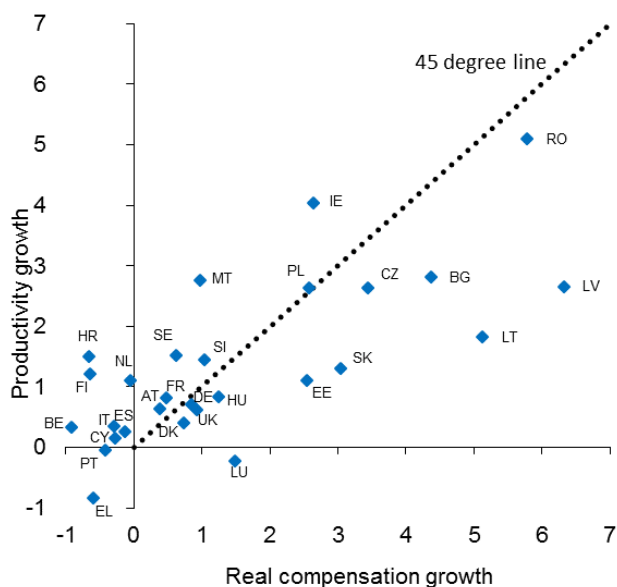
Graf 8: Reálna odmena na zamestnanca, HICP a deflátor HDP, medziročná zmena v % v roku 2017



Zdroj: Európska komisia, databáza AMECO.

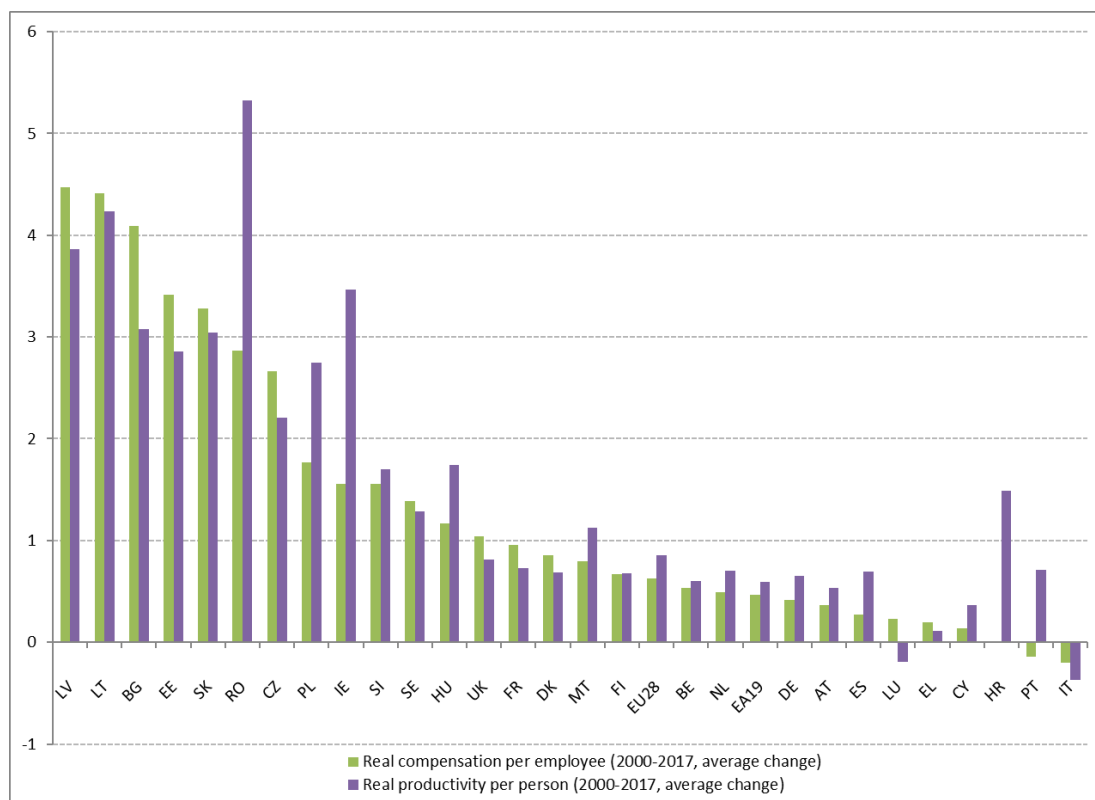
V roku 2017 bol rast reálnych miezd vo väčšine členských štátov nižší ako rast produktivity. Tento trend sa potvrdil aj počas trojročného obdobia (graf 9) a z dlhodobejšieho hľadiska (graf 10). V deviatich krajinách (Belgicko, Cyprus, Fínsko, Chorvátsko, Grécko, Taliansko, Holandsko, Portugalsko a Španielsko) bol v rokoch 2015 – 2017 rast reálnych miezd záporný. Vývoj reálnych miezd v priemere zaostával za produktivitou aj z dlhodobejšieho hľadiska (2000 – 2017). V Portugalsku a Taliansku sú mzdy v reálnom vyjadrení stále nižšie ako v roku 2000. Vo väčšine stredoeurópskych a východoeurópskych členských štátov sa trend z posledného obdobia ubera opačným smerom, keď počas posledných troch rokov rast reálnych miezd prekročil rast produktivity, čiastočne v dôsledku procesu doháňania krajín s vyššími príjmami. V roku 2017 rast reálnych miezd najviac prekročil rast produktivity v pobaltských členských štátoch, Bulharsku a na Slovensku.

Graf 9: Reálna odmena na zamestnanca a produktivitu, priemerná miera rastu v rokoch 2015 – 2016 – 2017



Zdroj: Eurostat, národné účty [vlastné výpočty, z publikácie Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe, ročný prieskum 2018].

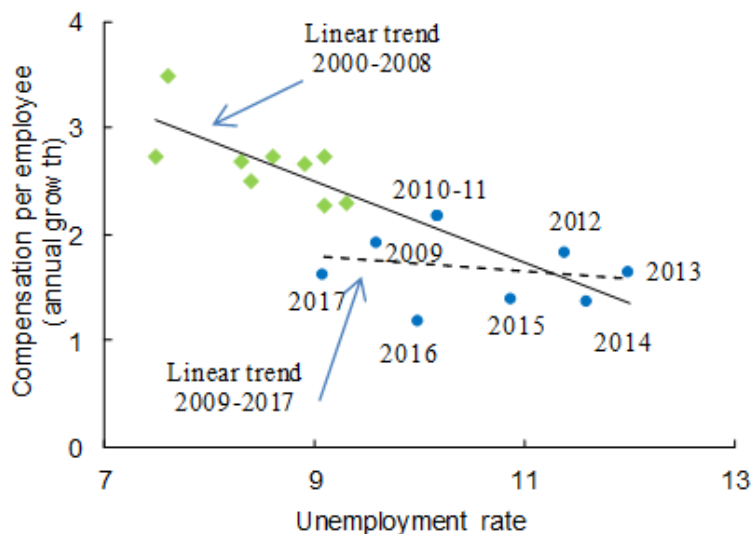
Graf 10: Vývoj miezd a produktivity, priemerné zmeny za obdobie 2000 – 2017 v %



Zdroj: Eurostat, národné účty (vlastné výpočty).

Rast miezd zostáva pod úrovňou, ktorá by sa mohla očakávať na základe súčasných mier nezamestnanosti. Počas hospodárskeho oživenia bol rast miezd celkovo mierny a zdalo sa, že nereaguje na pokles miery nezamestnanosti tak ako v predchádzajúcich hospodárskych cykloch. Tento jav sa nazýva zdanlivým „sploštením“ mzdovej Phillipsovej krivky, t. j. vzťahu medzi rastom miezd a nezamestnanosťou. Táto krivka, ako je uvedená v grafe 11 pre eurozónu, naznačuje, že mzdy slabšie reagovali na celkovú mieru nezamestnanosti v hospodárstve.

Graf 11: Phillipsova krivka pre eurozónu v rokoch: miera rastu odmien na zamestnanca v rokoch 2000 – 2017



Zdroj: Databáza GR ECFIN AMECO a Eurostat, VZPS [vlastné výpočty, z publikácie Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe, ročný prieskum 2018].

Mierny rast nominálnych miezd počas oživenia možno vysvetliť nízkou infláciou, nízkym rastom produktivity, vplyvom niektorých reforiem trhu práce a zostávajúcimi rezervami na trhu práce. Značnú časť obmedzovania nominálnych miezd možno vysvetliť nízkou infláciou (v priemere 1,5 % počas oživenia, v rokoch 2010 – 2017, v porovnaní s 2,2 % v rokoch 2000 – 2007). Rast reálnej produktivity sa medzitým mierne zvýšil (v priemere o 0,7 % v rokoch 2010 – 2017 v porovnaní s 0,4 % pred krízou), ale zároveň sa významne zvýšila miera nezamestnanosti (11,7 % v období po kríze v porovnaní s 8,7 % pred krízou). Z nedávnych odhadov celkovo vyplýva, že súčasné obmedzovanie rastu miezd z veľkej časti vysvetľuje inflácia, produktivita a rezervy trhu práce (MMF 2017³³; Európska komisia 2018³⁴). V niektorých členských štátoch s nízkou mierou nezamestnanosti môžu prispievať k obmedzovaniu rastu miezd skryté rezervy trhu práce, najmä zvýšený podiel podzamestnaných pracovníkov na kratší pracovný čas.

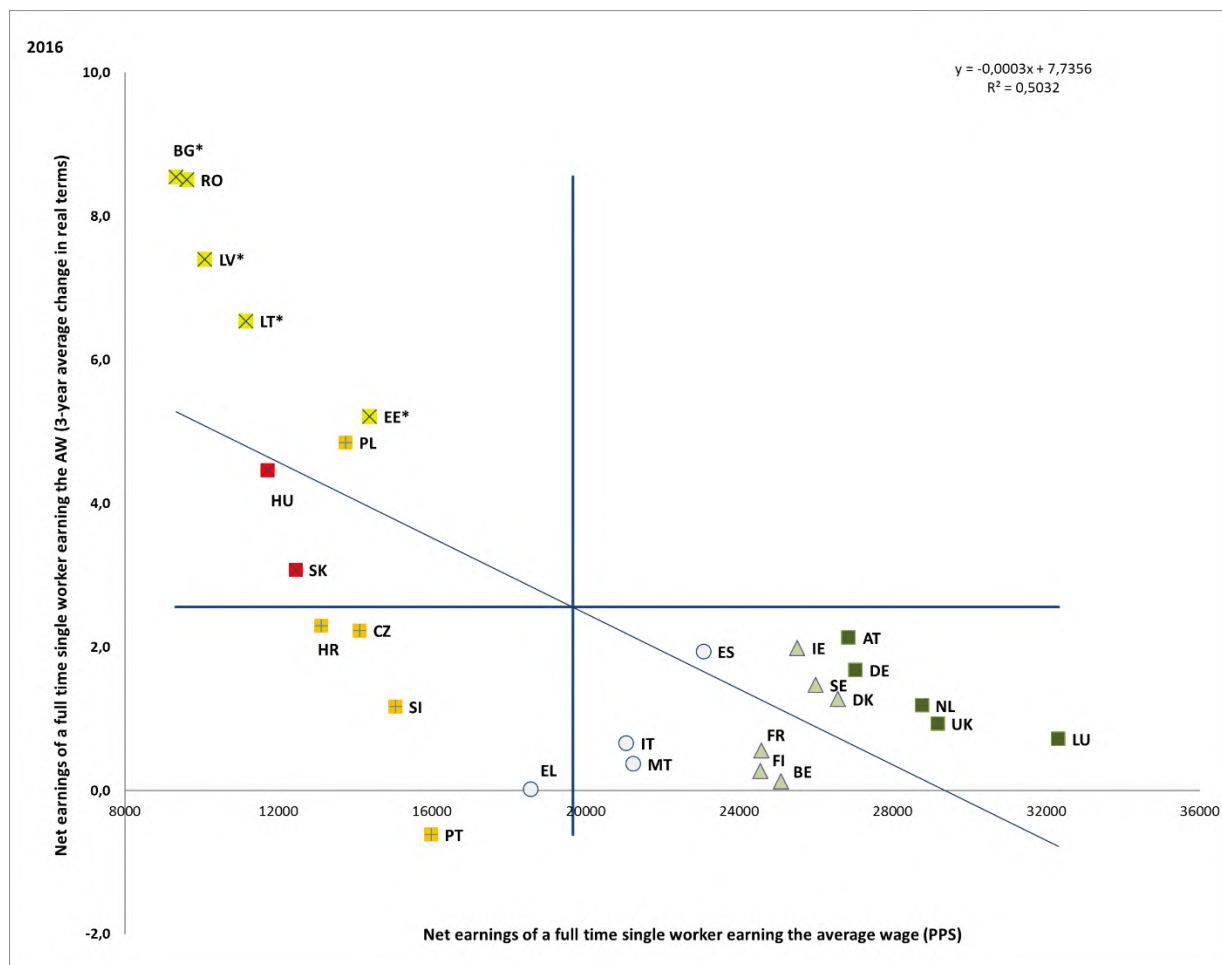
³³ MMF (2017), Globálny hospodársky výhľad, október 2017.

³⁴ Európska komisia (2018). Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe. Ročný prieskum za rok 2018. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

V Európe dochádza ku konvergencii čistých príjmov – rast je rýchly v strednej a východnej Európe a pomalý v západnej a južnej Európe, najmä v krajinách, ktoré kríza postihla najviac. Konvergencia úrovni pracovných príjmov je kľúčovým prvkom, pokiaľ ide o zabezpečenie dôstojnej životnej úrovne pre každého v EÚ, ako sa presadzuje v Európskom pilieri sociálnych práv. Z dostupných informácií vyplýva, že proces konvergenzie prebieha, i keď len pomalým tempom, keďže medzi členskými štátmi pretrvávajú veľké rozdiely. Keď ako referenčné kritérium použijeme slobodného a bezdetného zamestnanca s priemernou mzdou, tak počas trojročného obdobia (2013 – 2016) najviac vzrástli čisté príjmy³⁵ v niektorých krajinách, ktoré sa vyznačujú najnižšími úrovňami. Preto sa Bulharsko, Rumunsko, Lotyšsko, Litva a Estónsko radia medzi krajiny so „slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“. Hoci Slovensko a Maďarsko zaznamenali väčší než priemerný rast, vzhľadom na pomalší pokrok sú v sociálnom prehľade označené ako krajiny s „kritickými situáciami“. Na druhom konci spektra bol rast čistých príjmov mierny (v rozpätí od 0,7 % do 2,1 %) vo všetkých krajinách „s najlepšimi výsledkami“ (Luxembursko, Spojené kráľovstvo, Holandsko, Nemecko a Rakúsko). Čisté príjmy klesli alebo nenarástli v Portugalsku, Grécku a Belgicku.

³⁵ Úrovne čistých príjmov sa merajú v štandardoch kúpnej sily (PPS), aby sa umožnilo zmysluplné porovnanie medzi členskými štátmi. Zmeny sa merajú v národnej mene a v reálnom vyjadrení. Tento ukazovateľ by sa mal čítať a vykladať v spojení s inými ukazovateľmi, ako je miera rizika chudoby zamestnaných osôb, pomer medzi piatym a prvým decilom rozdelenia príjmov (D5/D1) a iné relevantné ukazovatele EPM/SPPM a rámca spoločného hodnotenia (JAF).

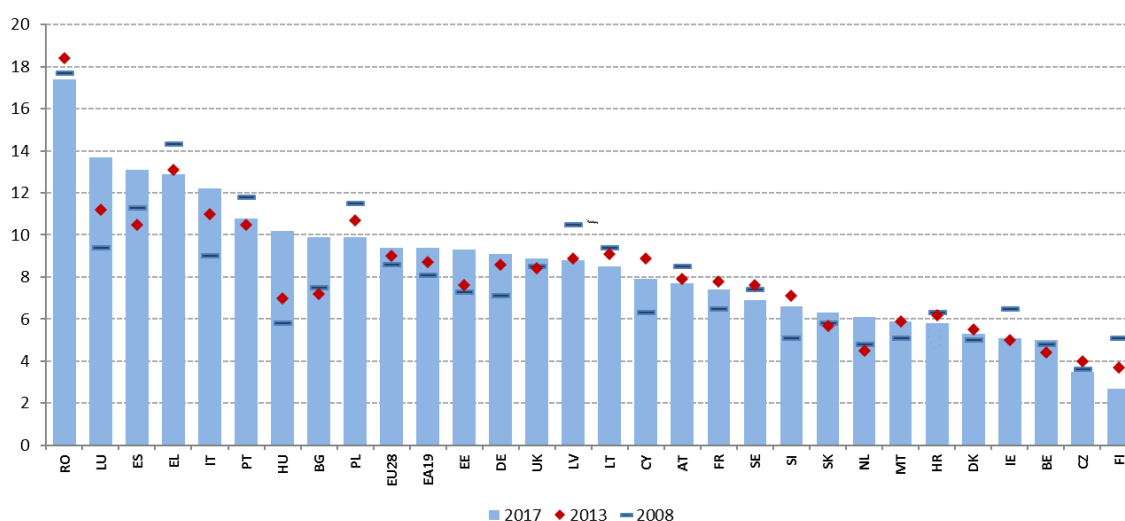
Graf 12: Čisté príjmy a ročná zmena – priemer za tri roky (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: OECD (vlastné výpočty). Obdobie: úrovne v roku 2016 (priemer za 3 roky) a priemerné ročné zmeny v rokoch 2013 – 2016. Poznámka: osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Vysvetlivky sú v prílohe. V členských štátoch označených hviezdíčkou sú jednotkové náklady práce vyššie ako prahová hodnota stanovená na základe postupu pri makroekonomickej nerovnováhe (PMN). Ukazovateľ hodnotiacej tabuľky PMN je percentuálna zmena nominálnych jednotkových nákladov práce počas troch rokov. Prahová hodnota je v prípade krajín eurozóny 9 % a v prípade krajín mimo eurozóny 12 %. Údaje týkajúce sa Cypru nie sú k dispozícii.

Riziko chudoby zamestnaných osôb naďalej prevyšuje úrovně spred krízy a spomaľuje sa len pomaly. Podiel osôb, ktoré pracujú a majú ekvivalentný disponibilný príjem nižší ako hranica rizika chudoby, sa zvýšil z 8,6 % v roku 2008 na 9,0 % v roku 2013 a na 9,4 % v roku 2017. Najvyššia úroveň bola zaznamenaná v Rumunsku (17,4 %), za ktorým nasledovalo Luxembursko, Španielsko, Grécko a Taliansko – vo všetkých týchto krajinách dosahuje viac ako 12 %. Na opačnom konci spektra mali mieru rizika chudoby zamestnaných osôb pod 5 % Fínsko, Česká republika a Írsko. Riziko chudoby zamestnaných osôb sa v roku 2017 naďalej zvyšovalo v niekoľkých členských štátoch vrátane (o viac ako 0,5 percentuálneho bodu) Maďarska, Talianska, Lotyšska, Slovinska, Belgicka a Holandska (pozri aj kapitolu 3.4).

Graf 13: Miera rizika chudoby zamestnaných – viacročné porovnanie



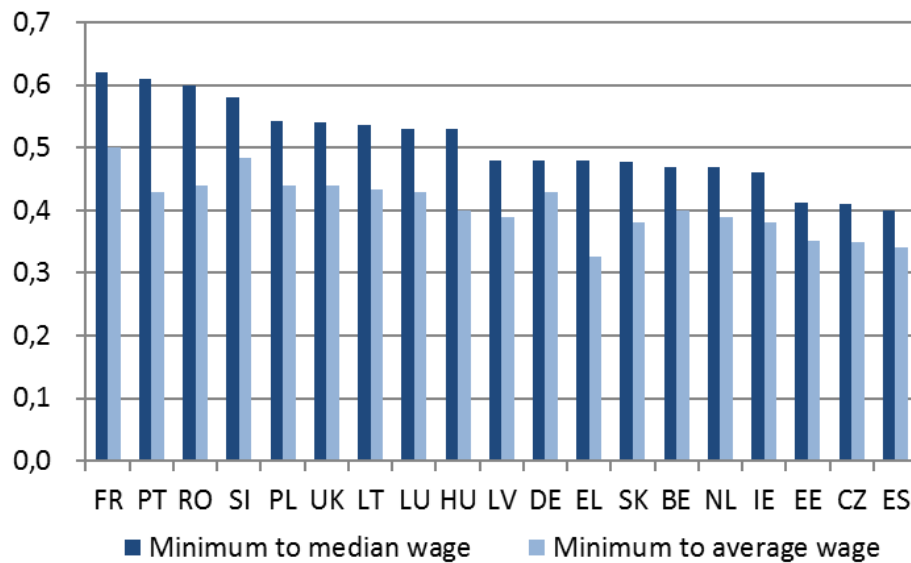
Zdroj: Eurostat. Poznámka: v prípade Chorvátska sú uvedené údaje za rok 2010 namiesto roka 2008.

Mzdové rozpätie v Európe sa vo všeobecnosti javí ako stabilné. Rast miezd, najmä v spodnej časti mzdovej škály, zohráva dôležitú úlohu pri znižovaní príjmových nerovností a rizika chudoby zamestnaných osôb. Rozpätie hrubých príjmov merané ako pomer medzi piatym a prvým decilom (D5/D1) sa v roku 2016 pohybovalo od 1,43 vo Fínsku do 1,90 v Českej republike. Na mzdové rozpätie môžu mať vplyv inštitúcie, ktoré stanovujú mzdy. S menšou príjmovou nerovnosťou sa zvykne spájať najmä dôraznejšie kolektívne vyjednávanie (Európska komisia, 2018³⁶). Rozsah kolektívneho vyjednávania sa v celej Európe značne líši, čo odráža rôzne národné tradície a inštitúcie. V roku 2015 sa percentuálny podiel zamestnancov, ktorí mali právo na vyjednávanie, pohyboval podľa výpočtov OECD v rozmedzí od 98 % v Rakúsku do 7,1 % v Litve.

³⁶ Európska komisia (2018). Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe. Ročný prieskum za rok 2018. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

Vo väčšine členských štátov stanovili zákonné minimálne mzdy nižšiu hranicu prerozdelenia miezd. Minimálne mzdy môžu zväčšiť účasť určitých skupín na trhu práce a podporiť agregovaný dopyt zvýšením príjmu nízkopríjmových rodín, ktoré majú sklon k väčšej spotrebe. Minimálne mzdy zároveň zvyšujú náklady na nábor nízkopríjmových pracovníkov, čím sa môžu potenciálne zhoršiť možnosti zamestnať sa pre skupiny, ktoré obvykle poberajú nízke mzdy (napr. mladí a nízkokvalifikovaní pracovníci), v závislosti od štruktúry hospodárstva a makroekonomickej situácie. Zákonné minimálne mzdy stanovené na vnútroštátnej úrovni existujú vo väčšine členských štátov okrem Rakúska, Cypru, Dánska, Fínska, Talianska a Švédska. Absolútna hodnota minimálnej mzdy nie je na účely medzinárodného porovnania veľmi užitočným meradlom, pretože nezohľadňuje rozdiely medzi jednotlivými krajinami, pokiaľ ide o produktivitu práce a ceny. Je preto užitočnejšie preskúmať minimálnu mzdu vo vzťahu k priemernej mzde alebo mediánu mzdy v danej krajine. Graf 14 znázorňuje minimálnu mzdu ako percentuálny podiel mediánu mzdy v členských štátoch EÚ podľa výpočtov OECD. Najvyššie minimálne mzdy v pomere k mediánu boli zistené vo Francúzsku, v Slovinsku, Portugalsku, Rumunsku a Luxembursku. Najnižšie úrovne sa konštatujú v Španielsku, Českej republike, Estónsku, Holandsku a Írsku. Keďže potenciálny vplyv minimálnej mzdy na zamestnanosť a životné podmienky je vyšší, ak sa vzťahuje na veľkú časť pracovnej sily, tento ukazovateľ by sa mal zohľadniť aj pri diskusii o politických možnostiach na vnútroštátnej úrovni. Mali by sa zväziť aj ciele opatrenia na zníženie rizika chudoby zamestnaných osôb, ako sú dávky podpory v zamestnanosti.

Graf 14: Minimálne mzdy ako podiel mediánu a priemerné príjmy zamestnancov na plný pracovný čas (2017)

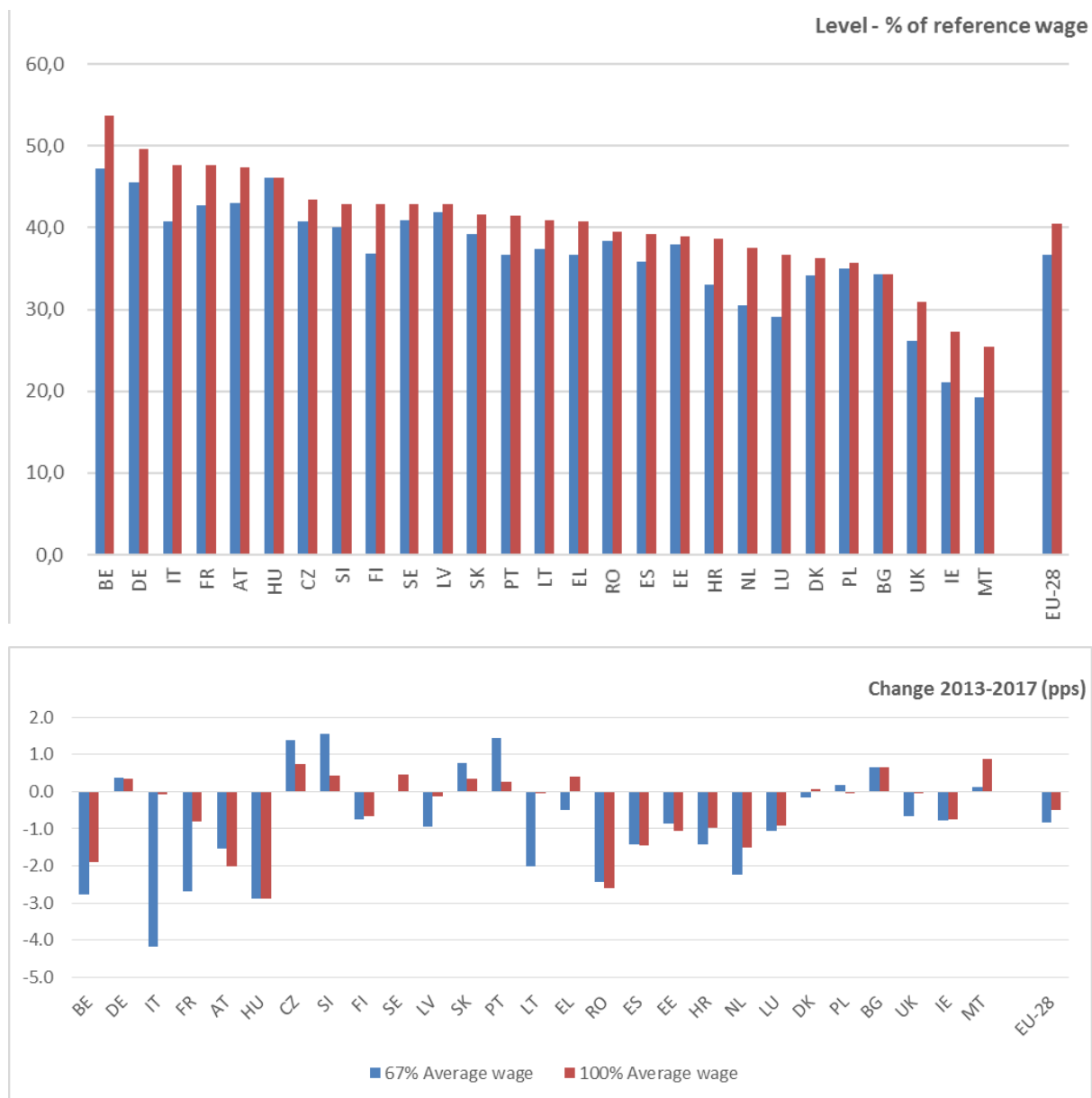


Zdroj: OECD. Poznámky: V AT, CY, DK, FI, IT a SE neexistuje zákonná štátom stanovená minimálna mzda. V prípade BG, HR a MT OECD neposkytlo žiadne informácie. Z údajov Eurostatu vyplýva, že v roku 2017 predstavovala mesačná minimálna mzda ako podiel aritmetického priemeru mesačných miezd 47,8 % v BG, 40,6 % v HR a 43,6 % v MT (priemysel, stavebníctvo a služby; neporovnateľné s údajmi OECD).

Daňové zaťaženie práce v Európe v posledných rokoch postupne klesalo, medzi členskými štátmi však pretrvávajú výrazné rozdiely. Daňovo-odvodové zaťaženie v prípade slobodného zamestnanca s priemernou mzdou sa v roku 2017 pohybovalo v rozmedzí od menej ako 30 % v Írsku a na Malte po 50 % v Belgicku, Nemecku, Taliansku, Francúzsku, Rakúsku a v Maďarsku. V prípade pracovníkov s nižšími príjmami (definovaní ako pracovníci zarábajúci 67 % priemernej mzdy) sa daňovo-odvodové zaťaženie pohybovalo v rozpätí od približne 20 % na Malte a v Írsku do viac ako 45 % v Belgicku, Maďarsku a Nemecku. V súvislosti s progresívnosťou daňových sadzieb a prerozdelačím účinkom daňového systému sa v jednotlivých krajinách objavujú rôzne modely (pozri oddiel 3.4). V roku 2017 daňovo-odvodové zaťaženie slobodných zamestnancov s priemernou mzdou najvýraznejšie kleslo v Maďarsku (–2,1 percentuálneho bodu), Luxembursku (–1,8 percentuálneho bodu) a vo Fínsku (–1,2 percentuálneho bodu), zatiaľ čo k najväčšiemu nárastu došlo v Bulharsku +0,6 percentuálneho bodu). V rokoch 2013 až 2017 sa nevážený priemer daňovo-odvodového zaťaženia v EÚ znížil o 0,5 percentuálneho bodu (a o 0,8 percentuálneho bodu v prípade pracovníkov s nízkymi príjmami, pričom významné zníženia boli zaznamenané v Taliansku, Maďarsku, vo Francúzsku, v Belgicku, Rumunsku a Holandsku). V rovnakom období nastala určitá konvergencia úrovni daňovo-odvodového zaťaženia a rozdiel medzi najvyššou a najnižšou úrovňou daňovo-odvodového zaťaženia pri priemernej mzde klesol o 2,1 percentuálneho bodu a o 2,9 percentuálneho bodu u pracovníkov s nižším príjmom. Je to spôsobené najmä značným znížením v niektorých krajinách s najvyššími sadzbami (Belgicko, Rakúsko, Maďarsko, ako aj Taliansko a Francúzsko, ale s obmedzením na pracovníkov s nižšími príjmami). Výrazné zníženie daňovo-odvodového zaťaženia bolo zaznamenané aj v Rumunsku a Holandsku. V Českej republike, Slovinsku a Portugalsku³⁷ bolo zvýšenie daňovo-odvodového zaťaženia v rovnakom období síce menej zreteľné, ale zasiahlo najmä pracovníkov s nižšími príjmami.

³⁷ Ďalšie informácie o najnovších trendoch vrátane rôznych príjmových skupín možno nájsť v dokumente: Prieskum o daňových politikách v Európskej únii za rok 2018, Európska komisia, GR TAXUD.

Graf 15: Daňovo-odvodové zaťaženie práce, úroveň v roku 2017 a zmena 2013/2017



Zdroj: Databáza Európskej komisie/OECD o daniach a dávkach. Poznámka: údaje sa týkajú domácností s jednou zárobkovo činnou osobou (bez detí). Aktuálne údaje o Cypre nie sú k dispozícii. Údaje boli aktualizované 11. apríla 2018.

3.1.2 Politická reakcia

Niekoľko členských štátov siahlo po dotáciách na zamestnanosť určených na vytváranie pracovných miest, hoci v dôsledku zlepšujúcich sa podmienok na trhu práce dochádza k určitému poklesu. Väčšina opatrení v tejto oblasti je zameraných na osobitné skupiny, ktoré majú problémy integrovať sa na trh práce (napr. mladí ľudia, starší ľudia, dlhodobo nezamestnaní, migranti atď.), a pozostáva z finančných stimulov pre zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú osoby, na ktoré sú tieto opatrenia zamerané. Niekoľko členských štátov zaviedlo alebo potvrdilo ciele dotácie na nábor pracovníkov (podrobnejšie informácie sú uvedené v oddiele 3.2). Niektoré krajiny takisto prijali dotácie na nábor pracovníkov vzťahujúce sa na širšiu verejnosť, t. j. dotácie so žiadnymi alebo s voľnejšími podmienkami oprávnenosti, a to zvyčajne s cieľom podporovať pracovné miesta na neurčitý čas. V Grécku sa v roku 2017 a 2018 začali ďalšie cykly programov verejných prác, ktoré majú osloviť tých, ktorí boli najviac postihnutí nezamestnanosťou a zlepšiť ich kvalifikáciu prostredníctvom poradenstva, odbornej prípravy a certifikácie. K cieľovým skupinám patria utečenci a žiadatelia o azyl, okrem toho sa v máji 2018 začal nový program v oblasti ochrany pred lesnými požiarimi. Ďalšie programy sú zamerané na nezamestnaných absolventov vo verejnom sektore, poskytovanie dotácií zamestnancom súkromného sektora na prijímanie samostatne zárobkovo činných osôb (na základe zmlúv na poskytovanie nezávislých služieb) ako zamestnancov, ako aj na zamestnávanie nezamestnaných ľudí rôznych vekových skupín (väčšinou vysokokvalifikovaných pracovníkov). Počet dotovaných zmlúv vo Francúzsku v roku 2018 klesol z 310 000 na 200 000 a v súčasnosti sú tieto zmluvy obmedzené na najzraniteľnejšie osoby v neziskovom sektore vrátane mladých ľudí a dlhodobo nezamestnaných. Od roku 2018 sa skúmajú existujúce systémy dotovaných zmlúv a boli premenované na *parcours emploi compétence*, čím sa zväčšil ich poradný a vzdelávací rozmer.

V tejto súvislosti sa od apríla 2018 v desiatich oblastiach testuje príplatok na cieľný nábor s názvom *emplois francs* za prijímanie uchádzačov o zamestnanie z najodkázanejších mestských častí (*quartiers politique de la ville*), pričom jedinou podmienkou je, aby bol uchádzač o zamestnanie z danej oblasti. Okrem toho sa v súvislosti s novým plánom boja proti chudobe rozhodlo o dodatočných opatreniach na integráciu ľudí so sociálnymi problémami a ťažkosťami v oblasti zamestnanosti na trh práce (*insertion par l'activité économique*). Taliansko zaviedlo štrukturálne zníženie príspevkov pre zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú natrvalo alebo v rámci učňovskej prípravy mladých ľudí alebo dlhodobo nezamestnaných v južných regiónoch. Portugalsko zaviedlo finančné stimuly za prijímanie stálych zamestnancov vo forme čiastočného oslobodenia od platenia príspevkov do systému sociálneho zabezpečenia v prípade určitých zraniteľných skupín (mladí ľudia, dlhodobo nezamestnaní, starší ľudia) a tiež akčný program na mimoriadnu regularizáciu neistých pracovných zmlúv vo verejnej službe (verejnej správe). V Maďarsku ESF prispieva k posilneniu potenciálu sociálnych podnikov, pokiaľ ide o zamestnanosť, prostredníctvom stimulov a dotácií na vytváranie pracovných miest.

V niektorých členských štátoch sa prijímajú opatrenia na podporu podnikania a zakladania startupov. V Grécku sa poskytujú dotácie, ak mladá samostatne zárobkovo činná osoba alebo podnik vedený mladými ľuďmi do 35 rokov po prvýkrát prijme zamestnancov. Okrem toho legislatívny rámec pre sociálne a solidárne hospodárstvo podporuje rozvoj subjektov v tomto odvetví. V Lotyšsku sa v novom zákone stanovujú hlavné zásady a organizácia práce sociálnych podnikov. Približne 200 sociálnym podnikom bude poskytnutá pomoc. Okrem toho sa znížil limit obratu pre platiteľov dane z mikropodnikov zo 100 000 EUR na 40 000 EUR, pričom sa zachovala jednotná sadzba vo výške 15 %, z ktorej 80 % je presmerovaných do povinných príspevkov na štátne poistenie. Od jesene 2017 existuje v Maďarsku úverový nástroj (ktorý možno kombinovať s viacerými inými grantovými nástrojmi) na podporu začatia podnikateľskej činnosti jednotlivcov alebo sociálnych podnikov s cieľom podporiť ich pri rozširovaní trhových činností. Vláda v Poľsku prijala návrh zákona na zníženie príspevkov na sociálne zabezpečenie pre majiteľov malých podnikov, tzv. malých ZUS príspevkov. Na Slovensku boli prijaté nové právne predpisy o podmienkach verejnej podpory pre sociálne hospodárstvo a sociálne podniky. V Bulharsku boli prijaté nové právne predpisy o podnikoch v sociálnom a solidárnom hospodárstve. Cieľom je zvýšiť zamestnanosť a sociálne začlenenie zraniteľných skupín prostredníctvom stimulov poskytovaných zo strany štátnych a miestnych orgánov. Vo Fínsku je od roku 2018 možné získať dávky v nezamestnanosti vo forme grantu na začatie novej podnikateľskej činnosti, kým bude osoba vykonávať podnikateľskú činnosť na čiastočný úväzok. Zároveň prebiehajú diskusie o tom, ako možno nezamestnaným pomôcť pri zakladaní spoločností. V mnohých členských štátoch sa okrem toho prijali kroky s cieľom zabezpečiť, aby samostatne zárobkovo činné osoby mali primerané sociálne práva (pozri oddiel 3.3 o segmentácii trhu práce).

Niektoré členské štáty znížili náklady práce vďaka zníženiu daňovo-odvodového zaťaženia, pričom sa často zamerali na najnižšie príjmy. Daňovo-odvodové zaťaženie sa riešilo najmä v súvislosti s nízkopríjmovými osobami, a to prostredníctvom reforiem zameraných na dane z príjmu fyzických osôb, ktoré často spočívali vo zvýšení daňových úľav (t. j. nezdaniteľných položiek z príjmu) alebo zavedení progresívnosti celého systému. Napríklad v Litve bola prijatá veľká reforma, ktorou sa zmenil zákon o dani z príjmu fyzických osôb, a namiesto predchádzajúcej paušálnej sadzby sa zaviedla progresivita a zvýšila sa nezdaniteľná položka dane z príjmu. V Lotyšsku sa podobne v rámci rozsiahlej daňovej reformy nahradila 23 % paušálna sadzba dane z príjmov fyzických osôb progresívnym systémom. Zvýšili sa aj nezdaniteľné položky. Aj Estónsko zaviedlo nezdaniteľné položky. Holandsko oznámilo reformu dane z príjmu fyzických osôb, ktorá sa má vykonať v priebehu rokov 2019 a 2020. Zahŕňa zníženie počtu daňových pásiem zo štyroch na dve, ako aj zvýšenie všeobecnej daňovej úľavy a úľavy na dani z príjmu získaného prácou. Očakáva sa, že reformou sa zníži celkové daňové zaťaženie práce, najmä pri stredných a vyšších príjmoch. V Rumunsku sa od roku 2018 znížila paušálna sadzba dane z príjmu fyzických osôb zo 16 % na 10 % a zároveň sa uskutočnili významné zmeny štruktúry príspevkov na sociálne zabezpečenie. Portugalsko zaviedlo reformy týkajúce sa dane z príjmu fyzických osôb zamerané na zníženie daňového zaťaženia osôb s nízkymi až strednými príjmami vrátane zvýšenia počtu daňových pásiem. Ostatné členské štáty zaviedli reformy s užším rozsahom. Napríklad na Malte bola schválená úľava na dani z príjmu zo závislej činnosti vo výške od 40 EUR do 68 EUR pre osoby, ktoré zarábajú menej ako 60 000 EUR ročne, pričom tým, ktorí zarábajú najmenej, sa vráti najvyššia suma dane. V Spojenom kráľovstve sa zvýšili osobné nezdaniteľné položky na 11 850 GBP (približne 13 400 EUR) za rok a prahová hodnota vyššej sadzby sa zvýšila zo 45 000 GBP (približne 50 850 EUR) na 46 350 GBP (približne 52 400 EUR). V Dánsku sa dohodou o dani z roku 2018 posilňuje motivácia pracovať na plný pracovný čas a je zameraná najmä na nezamestnaných a pracovníkov na kratší pracovný čas. Na Cypre sa zmeneným zákonom o prídavkoch na deti, ktorý je v platnosti od januára 2018, zvyšuje hranica príjmu pre nárok na prídavok na dieťa podľa počtu členov rodiny. Na jedno nezaopatrené dieťa je limit stanovený na 49 000 EUR, na dve deti na 59 000 EUR a za každé ďalšie dieťa sa zvýši o 5 000 EUR.

Niekoľko členských štátov konalo aj v oblasti daňovo-odvodového zaťaženia znížením príspevkov na sociálne zabezpečenie. Vo Francúzsku sa má v roku 2019 uskutočniť transformácia daňovej úľavy za zamestnanosť a konkurencieschopnosť na priame zníženie príspevkov na sociálne zabezpečenie z miezd o 6 percentuálnych bodov až do výšky 2,5 násobku minimálnej mzdy (doplnená o posilnené zníženie pri nižších mzdách o 4 percentuálne body a odložená na október 2019). V Chorvátsku sa základ, z ktorého sa počíta príspevok zamestnávateľa na sociálne zabezpečenie, znížil o 50 % v prípade pracovníkov, ktorí boli zamestnaní dlhšie ako 12 mesiacov za minimálnu mzdu. Belgicko zaviedlo zníženie príspevkov na sociálne zabezpečenie pri niektorých typoch práce na zmeny v odvetví stavebníctva. Systém podielu na zisku v súkromnom sektore je nahradený novým poplatkom (suma alebo percentuálny podiel z platu), ktorý nemôže presiahnuť 30 % celkovej hrubej mzdy. Zamestnávateľ je oslobodený od platenia príspevkov na sociálne zabezpečenie z týchto poplatkov, zatiaľ čo zamestnanec by mal platiť solidárny príspevok vo výške 13,07 %. V Nemecku sa osobám s nízkymi príjmami znížia od januára 2019 ich príspevky na sociálne zabezpečenie. Na ľudí s príjmom od 450 EUR do 1 300 EUR mesačne (predtým 850 EUR) sa vzťahuje rozšírená „prechodná oblasť“ so zníženými príspevkami na sociálne zabezpečenie. Znížené príspevky na dôchodkové zabezpečenie už nebudú viesť k nižším nárokom na dôchodok. Očakáva sa, že z reformy bude mať osôh až 3,5 milióna zamestnancov. V Maďarsku sa výška príspevku na sociálne zabezpečenie znížila v roku 2018 o 2,5 percentuálneho bodu (z 22 % na 19,5 %), čo bolo súčasťou dohody o minimálnej mzde z roku 2016 medzi sociálnymi partnermi a vládou.

Rámce na stanovovanie miezd boli v posledných rokoch predmetom veľkých reforiem. V

Grécku sa po vystúpení z programu EMS v auguste 2018 opätovne zaviedli dve zásady kolektívneho vyjednávania zastavené v roku 2011: možnosť administratívneho rozšírenia sektorových dohôd na strany, ktoré nie sú signatármi dohody, a zásada najvýhodnejšieho ustanovenia (v prípade protichodných kolektívnych zmlúv, napr. na úrovni sektora a firmy dostáva prednosť zmluva, ktorá je výhodnejšia pre pracovníka). V Chorvátsku bol v návrhu zákona o mzdách v štátnej službe stanovený rámec pre systém platobných tried a platobné stupne, ako aj hodnotenie efektívnosti práce. Francúzsko na základe predchádzajúcich reforiem presnejšie vymedzilo okruh každej úrovne kolektívneho vyjednávania. Pri stanovovaní rámca a podmienok využívania zmlúv na určitý čas, zmlúv na uskutočnenie projektu a dočasných zmlúv v budúcnosti bude kolektívne vyjednanie na úrovni odvetvia prevažovať nad vnútroštátnym pracovným právom (pozri kapitolu 3.3). Dohoda na úrovni podniku môže byť menej výhodná ako na úrovni odvetvia s výnimkou 13 vymedzených oblastí vyjednávania vrátane sektorových minimálnych miezd, pričom dohody na úrovni odvetvia sa uplatňujú, ak sa nedosiahne dohoda na úrovni podniku. Okrem toho sa väčšinové dohody na úrovni podniku, ktorých cieľom je zachovať zamestnanosť (*accords de compétitivité*), v súčasnosti rozšírili nad rámec podmienok pracovného času a zahŕňajú aj odmeňovanie, čo podnikom takisto umožňuje prepustiť zamestnancov, ktorí takéto dohody odmietajú zo skutočných a vážnych dôvodov. V Taliansku sa v marci 2018 uzavrela dohoda medzi hlavnými odborovými zväzmi a organizáciou zamestnávateľov, ktorá vytvorila podmienky pre posilnenie kolektívneho vyjednávania stanovením kritérií na meranie reprezentatívnosti združení sociálnych partnerov. Na Cypre vstúpila do platnosti v roku 2018 nová dohoda o indexe úpravy nákladov na bývanie, čo viedlo k obmedzenému zvýšeniu miezd a definovaniu kritérií frekvencie a charakteru pravidelných úprav.

V Lotyšsku sa za účasti sociálnych partnerov stanovujú nové podmienky práce nadčas zároveň s rokovami o minimálnych mzdách v jednotlivých sektoroch. V Portugalsku sa spolu so sociálnymi partnermi dohodlo na súbore opatrení (a teraz sa o ňom diskutuje v Parlamente) s cieľom zväčšiť rozsah pôsobnosti kolektívneho vyjednávania. Konkrétne tzv. pracovné kredity by už neboli predmetom individuálnej dohody, ale boli by súčasťou kolektívneho vyjednávania alebo skupinových dohôd, ku ktorým sa dospelo po konzultácii s pracovníkom (pozri tiež kapitolu 3.3). V Španielsku dospeli sociálni partneri v júli 2018 k predbežnej dohode o mzdách na roky 2018 – 2020, ktorá obsahuje celkové 2 % zvýšenie miezd (mierne nad očakávanou mierou inflácie) okrem ďalšieho 1 % v závislosti od výsledkov, produktivity a miery absentérstva v podniku/sektore. Rumunsko zaviedlo vyjednávanie o mzdách, ktoré je povinné pre všetky podniky. Írsko zaviedlo pre určité kategórie samostatne zárobkovo činných osôb možnosť kolektívneho vyjednávania, Slovensko opätovne zaviedlo možnosť rozšíriť za určitých podmienok kolektívne zmluvy vyššej úrovne na nezúčastnených zamestnávateľov bez ich súhlasu.

Keďže podmienky na pracovnom trhu sa zlepšujú, vo viacerých krajinách sa zvýšila minimálna mzda a zároveň sa podnikajú kroky na zlepšenie predvídateľnosti rámcov na stanovovanie minimálnych miezd. Zákonom stanovené minimálne mzdy sa zvýšili vo všetkých krajinách, v ktorých došlo k zmenám v rokoch 2017 a 2018, s výnimkou Nemecka, Grécka, Luxemburska a Belgicka, kde došlo k poklesu v reálnom vyjadrení³⁸. V posledných rokoch sa v čoraz väčšom počte krajín vrátane Nemecka a Írska podieľali na stanovení minimálnej mzdy expertné skupiny. Malta zriadi takúto skupinu v roku 2018 a o možnom zapojení odborníkov sa diskutuje v Bulharsku a Rumunsku. Estónsko schválilo zvýšenie minimálnej mzdy s cieľom dosiahnuť v roku 2018 výšku 500 EUR a v roku 2019 výšku 540 EUR, pričom pri budúcich zvýšeníach sa bude opierať o oficiálne predpovede produktivity práce a hospodárskeho rastu. Írsko zvýšilo národnú minimálnu mzdu o 30 centov na 9,55 EUR za hodinu v nadväznosti na odporúčanie komisie pre nízke mzdy, v ktorom sa takisto zohľadňuje vývoj konkurencieschopnosti a vplyv na zamestnanosť.

³⁸ Eurofound (2018), Zákonné minimálne mzdy 2018.

V Španielsku sa na základe zákona (odsúhlaseného sociálnymi partnermi) zvýšila minimálna mzda o 4 % v roku 2018 v porovnaní s rokom 2017. V roku 2019 sa zaviedlo ďalšie zvýšenie o 22,3 % na 900 EUR mesačne. Nová úprava v Chorvátsku okrem zvýšenia minimálnej mzdy a zníženia príspevkov zamestnávateľov na zdravotné poistenie stanovuje, že dodatočné príjmy (z práce nadčas, nočnej práce alebo práce počas sviatkov) sú vylúčené z definície minimálnej mzdy. Lotyšsko stanovilo zvýšenie minimálnej mzdy od roku 2018 na 430 EUR mesačne (z 380 EUR). V Maďarsku sa minimálna mzda zvýšila v roku 2018 o 8 % na 127 500 HUF, čo je približne 407 EUR, a minimálna mzda kvalifikovaných pracovníkov sa zvýšila o 12 % na 138 000 HUF, čo je približne 440 EUR. Na Slovensku sa od 1. januára 2019 zvýši minimálna mzda na 520 EUR z pôvodných 480 EUR. Česká republika pokračovala vo zvyšovaní minimálnej mzdy v roku 2018 a 2019 (z 12 200 CZK na 13 350 CZK, t. j. zo 476 na 520 EUR). Spojené kráľovstvo zvýšilo v apríli 2018 svoje vnútroštátne životné minimum (na 7,83 GBP za hodinu, približne 6,9 EUR), ako aj národnú minimálnu mzdu pre mladých pracovníkov. Minimálna mzda pre mladých pracovníkov sa zvýšila aj v Holandsku, zatiaľ čo Nemecko zaviedlo minimálnu mzdu pre dočasných agentúrnych pracovníkov. Napokon Bulharsko prijalo zákon o ratifikácii Dohovoru MOP č. 131 s cieľom dosiahnuť dohodu so sociálnymi partnermi o vývoji transparentného mechanizmu stanovovania minimálnej mzdy.

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

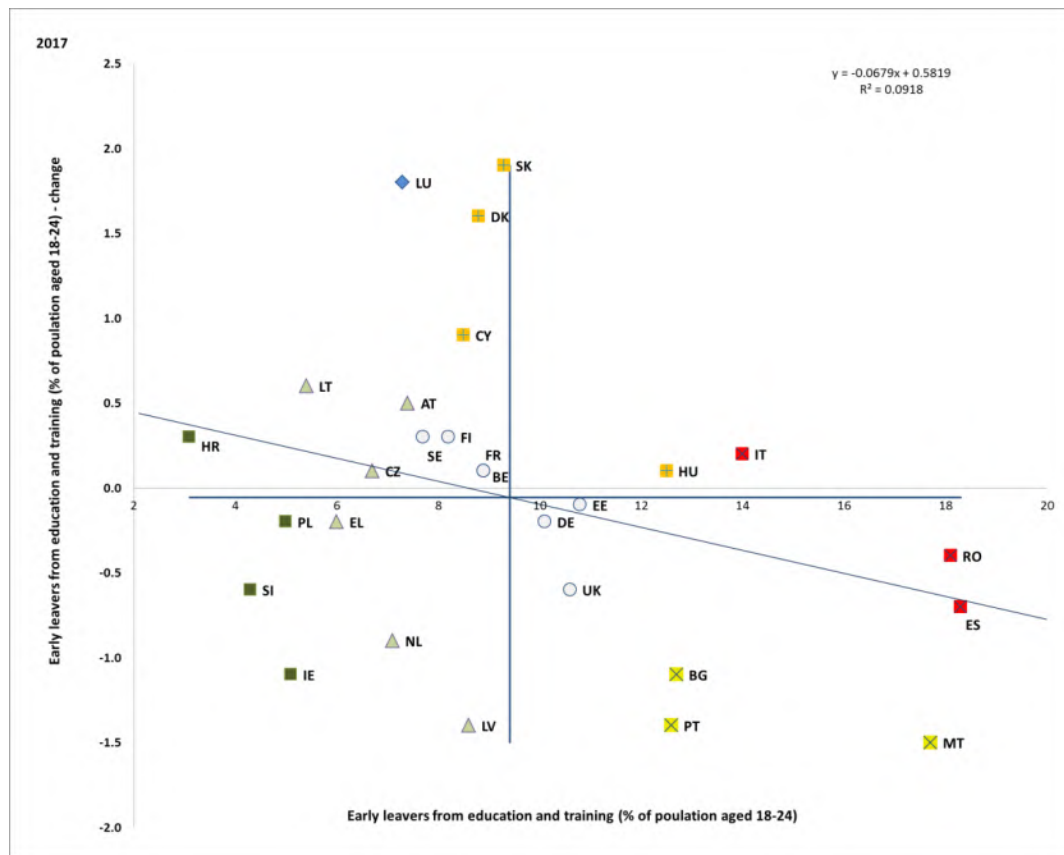
Tento oddiel sa zaoberá vykonávaním usmernenia v oblasti zamestnanosti č. 6, v ktorom sa odporúča, aby členské štáty vytvorili podmienky na podporu ponuky v oblasti pracovnej sily, zručností a kompetencií. Predstavujú sa v ňom ukazovatele o dosiahnutom stupni vzdelávania a odbornej prípravy, výsledky a vplyv na zamestnateľnosť pracovnej sily. Následne sa venuje výsledkom rôznych skupín osôb, ktoré sú na trhu práce nedostatočne zastúpené (napr. mladí ľudia, starší pracovníci, ženy, osoby s migrantským pôvodom a osoby so zdravotným postihnutím). V oddiele 3.2.2 sa uvádzajú politické opatrenia členských štátov v týchto oblastiach a opatrenia zamerané na uvedené skupiny.

3.2.1 Kľúčové ukazovatele

Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili vzdelávanie a odbornú prípravu, v priebehu rokov nad'alej klesá, hoci sa tento klesajúci trend nedávno spomalil a medzi členskými štátmi aj nad'alej pretrvávajú veľké rozdiely. Priemerná miera predčasného ukončenia školskej dochádzky v EÚ celkovo klesla zo 14,7 % v roku 2008 na 11,9 % v roku 2013 a ďalej na 10,6 % v roku 2017. Situácia sa takmer nezmenila v porovnaní s predchádzajúcim rokom, keď priemerná miera predčasného ukončenia školskej dochádzky v EÚ bola na úrovni 10,7 %. Osemnásť členských štátov cieľovú hodnotu EÚ (< 10 %) už dosiahlo. Nemecko (10,1 %), Spojené kráľovstvo (10,6 %) a Estónsko (10,8 %) sa k nej veľmi blížia. V roku 2017 bol medzi členskými štátmi badateľný určitý stupeň konvergenencie, pokiaľ ide o najnovšie trendy (graf 16). Portugalsko, Malta a Bulharsko (všetky tieto krajiny boli označené ako „krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“) zaznamenali výrazný pokles miery predčasného ukončenia školskej dochádzky (o viac než 1 percentuálny bod), výrazne zvýšenie však zaznamenalo Slovensko (+1,9 percentuálneho bodu), Luxembursko (+1,8 percentuálneho bodu) a Cyprus (+1 percentuálneho bodu)³⁹. Podľa hodnotiacej tabuľky sociálneho prehľadu zostáva situácia aj napriek určitému zlepšeniu „kritická“ v Španielsku (18,3 %) a Rumunsku (18,1 %) a rovnako aj v Taliansku (14 %), kde sa miera predčasného ukončenia školskej dochádzky mierne zvýšila.

³⁹ Dánsko tiež zaznamenalo zvýšenie o 1,6 percentuálneho bodu, čo by sa malo interpretovať opatrne, pretože v jeho štatistikách zamestnanosti sa vyskytol zlom v radoch (neúplné údaje) v rokoch 2017 a 2016 (pozri aj prílohy 1 a 2). V roku 2017 sa eviduje zlom v časovom rade aj v prípade Belgicka a Malty.

Graf 16: Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu (% obyvateľstva vo veku 18 – 24 rokov) a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)

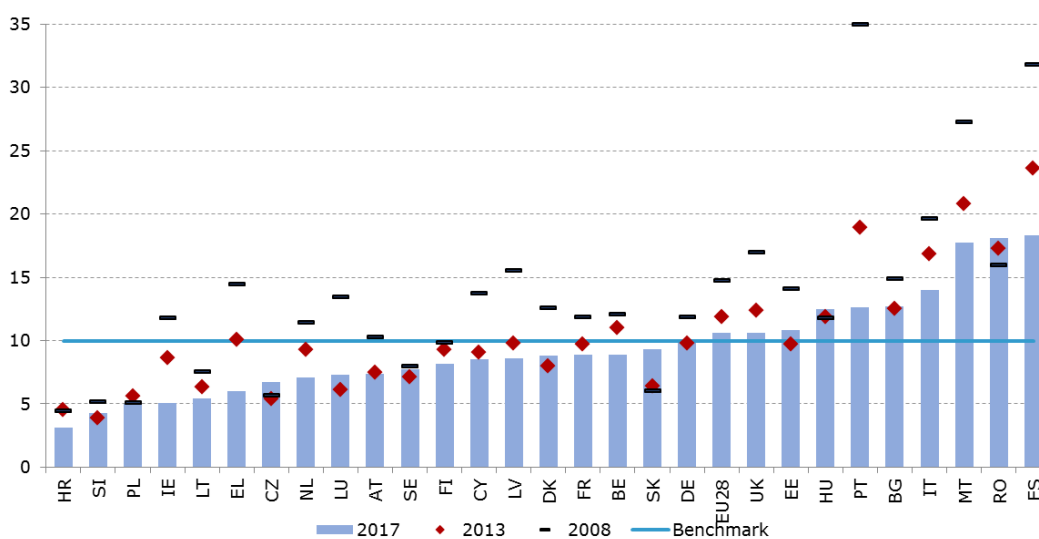


Zdroj: Eurostat. Obdobie: úrovne v roku 2017 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2016. Poznámka: osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Vysvetlivky sú v prílohe.

Vo väčšine členských štátov EÚ došlo k pozoruhodnému dlhodobému zlepšeniu a to najmä v tých krajinách, ktoré predtým vykazovali mimoriadne vysoký podiel osôb s predčasne ukončenou školskou dochádzkou. V rokoch 2008 až 2017 Írsko aj Grécko dokázali výrazne znížiť miery predčasného ukončenia školskej dochádzky o 6,6, resp. 8,4 percentuálneho bodu a v súčasnosti je miera v oboch krajinách výrazne pod cieľovou hodnotou EÚ.

Španielsko (18,3 %) a Portugalsko (12,6 %) stanovený cieľ doposiaľ síce nedosiahli, dokázali však od roku 2008 výrazne znížiť miery predčasného ukončenia školskej dochádzky o 13,4, resp. 22,3 percentuálneho bodu. Rumunsko je jedinou krajinou spomedzi krajín s vysokou mierou predčasného ukončenia školskej dochádzky, ktorá medziročne nevykazuje žiaden významný pokrok, zatiaľ čo Slovensko zaznamenalo pomerne výrazný nárast o 3,3 percentuálneho bodu, hoci v roku 2017 naďalej zostáva pod hodnotou stanovenou ako hlavný cieľ EÚ (graf 17).

Graf 17: Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu, 2008 – 2017 (%)



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

Miery predčasného ukončenia školskej dochádzky sa aj naďalej značne líšia v prípade mužov a žien, ako aj v prípade domáceho obyvateľstva a osôb, ktoré sa narodili mimo EÚ. Zatiaľ čo v EÚ v roku 2017 miera predčasného ukončenia školskej dochádzky u mladých žien bola na úrovni 8,9 %, u mladých mužov táto hodnota dosiahla 12,1 %. Tento rodový rozdiel je obzvlášť výrazný v Dánsku, Luxembursku, Taliansku, Portugalsku, na Malte, v Estónsku, Lotyšsku a Španielsku (viac ako 5 percentuálnych bodov), pričom Bulharsko, Maďarsko a Slovensko sú jedinými členskými štátmi, v ktorých je miera predčasného ukončenia školskej dochádzky u mužov nižšia ako u žien. Zároveň sú miery predčasného ukončenia školskej dochádzky oveľa vyššie u žiakov, ktorí sa narodili mimo EÚ v porovnaní so žiakmi narodenými v danej krajine. V roku 2017 bol priemer v EÚ medzi domácim obyvateľstvom na úrovni 9,6 %; v prípade žiakov, ktorí sa narodili mimo EÚ, bola táto miera však dvakrát vyššia.

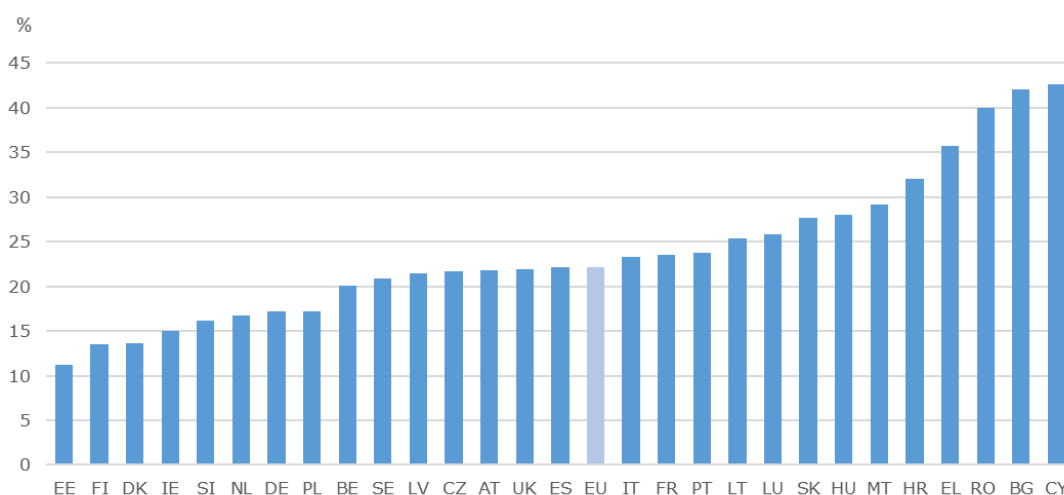
Percentuálny podiel osôb narodených mimo EÚ, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku, je mimoriadne nízky v Írsku, Luxembursku a Holandsku – vo všetkých troch krajinách je podiel nižší ako referenčná hodnota vo výške 10 %, zatiaľ čo v Španielsku (31,9 %) a Taliansku (30,1 %) je mimoriadne vysoký.

Po niekoľkých rokoch stáleho pokroku opäť stúpa miera nedostatočných výsledkov v základných zručnostiach⁴⁰ u 15-ročných. Z programu OECD pre medzinárodné hodnotenie študentov (PISA) z roku 2015 vyplýva, že priemerný podiel žiakov, ktorí nedosahujú základnú úroveň, je v EÚ približne 20 %, z toho 19,7 % v čítaní, 22,2 % v matematike a 20,6 % v prírodných vedách. V porovnaní s predchádzajúcim cyklom PISA z roku 2012⁴¹ sa situácia zhoršila vo všetkých troch oblastiach: o 1,9 percentuálneho bodu v čítaní, o 0,1 percentuálneho bodu v matematike a o 4 percentuálne body v prírodných vedách. Osoby s nízkou úrovňou základných zručností si zaslúžia ďalšiu podporu, pretože im v budúcnosti vo väčšej miere hrozí nezamestnanosť a sociálne vylúčenie. V roku 2015 bol percentuálny podiel študentov s výkonom na nízkej úrovni v oblasti matematiky v rámci EÚ 22,2 %, pričom sa medzi jednotlivými členskými štátmi zaznamenali výrazné rozdiely. Kým v Estónsku, vo Fínsku, v Dánsku a Írsku podiel osôb s nízkou úrovňou základných zručností v oblasti matematiky bol nižší ako 15 %, Cyprus, Bulharsko, Rumunsko, Grécko a Chorvátsko čelili situácii, keď viac ako 30 % študentov nedosiahlo základnú úroveň zručností v matematike (graf 18).

⁴⁰ V štúdiu PISA sa definujú „žiaci s výkonom na nízkej úrovni“ ako tí 15-roční študenti, ktorých úroveň základných zručností je nižšia ako základná úroveň znalostí potrebná na to, aby sa dokázali plne začleniť do modernej spoločnosti (t. j. úroveň 2).

⁴¹ Prieskum základných zručností 15-ročných programu OECD pre medzinárodné hodnotenie študentov (PISA) sa uskutočňuje každé tri roky.

Graf 18: Percentuálne zastúpenie študentov s výkonom na nízkej úrovni v matematike, 2015

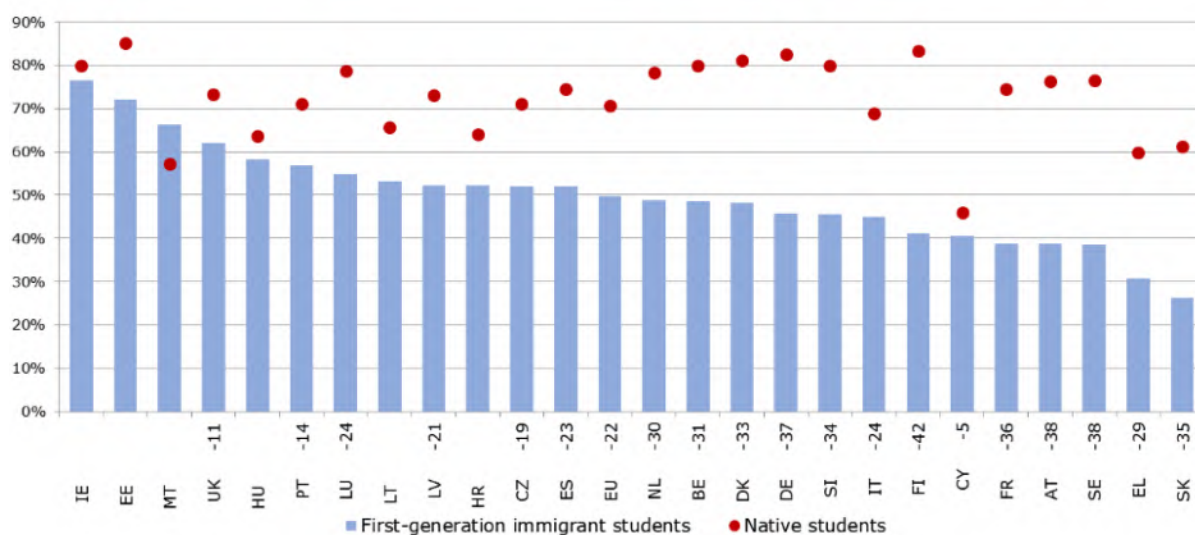


Zdroj: OECD. Poznámka: krajiny sú zoradené vzostupne podľa percentuálneho zastúpenia študentov s výkonom na nízkej úrovni v matematike. Vážený priemer EÚ, vypočítaný GR pre vzdelávanie, mládež, šport a kultúru.

Sociálno-ekonomické postavenie študentov a migrantský pôvod sú faktormi, ktoré silne ovplyvňujú výsledky v oblasti vzdelávania. Medzi študentmi so slabým výkonom je nadmerne vysoký počet študentov s nižším sociálno-ekonomickým postavením alebo s migrantským pôvodom, ktorí pri dosiahnutí úrovne základných zručností čelia problémom vo všetkých troch oblastiach. Bližšia analýza študentov, ktorí dosiahli úroveň základných zručností vo všetkých troch oblastiach, a nepriaznivých situácií, v ktorých sa študenti nachádzali, ukazuje, že rozdiel vo výkonnosti medzi domácimi študentmi a študentmi, ktorí sa narodili v zahraničí, je v EÚ v priemere 23 percentuálnych bodov, pričom výkon domácich študentov je lepší vo všetkých členských štátoch s výnimkou Malty (pozri graf 19). Fínsko, Švédsko, Rakúsko, Nemecko a Francúzsko evidujú veľmi výrazne rozdiely (v rozmedzí od 35 do 40 percentuálnych bodov), pričom na Cypre, v Spojenom kráľovstve a v Portugalsku je rozdiel vo výkonnosti nižší ako 15 percentuálnych bodov. Vzdelávacie výsledky na nízkej úrovni a nerovnosť spojená so sociálno-ekonomickým zázemím sú hlavnými prekážkami ďalšieho rozvoja ľudského kapitálu a môžu potenciálne spôsobiť dominový efekt, ktorý zasiahne úroveň zručností.

Osobitnou výzvou aj naďalej ostáva začleňovanie rómskeho obyvateľstva do procesu vzdelávania. Dôvodom sú viaceré faktory vrátane školskej segregácie, neinkluzívnej výučby či prekážok spôsobených extrémnou chudobou alebo segregáciou v oblasti bývania. Bez ohľadu na úsilie, ktoré sa vynaložilo na zvýšenie miery školskej dochádzky a zníženie miery jej predčasného ukončenia, pretrvávajú závažné problémy v súvislosti s podporou etnicky zmiešaných škôl, ako aj s podporou opatrení na odstránenie segregácie. Treba tiež poznamenať, že značný počet rómskych detí v Maďarsku, Bulharsku, Rumunsku a na Slovensku žije vo veľkej chudobe bez prístupu k základným verejným službám.

Graf 19: Percentuálne zastúpenie študentov s migrantským pôvodom, ktorí dosiahli základné zručnosti, 2015

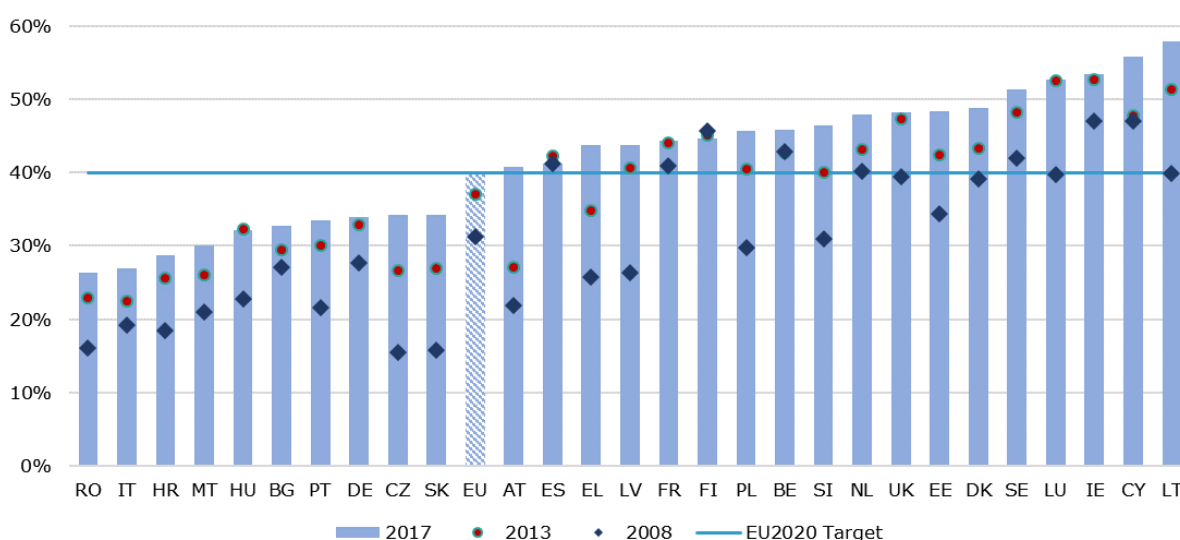


Zdroj: OECD (2018): odolnosť študentov s prisťahovaleckým pôvodom: Faktory ovplyvňujúce dobré životné podmienky, graf 3.7.

Poznámky: Štatisticky významné rozdiely sa uvádzajú vedľa názvu krajiny/ekonomiky. Uvádzajú sa len krajiny, pre ktoré sú k dispozícii platné údaje o študentoch s prisťahovaleckým pôvodom. Priemer EÚ sa vzťahuje len na skupinu krajín/ekonomík, pre ktoré sú k dispozícii platné informácie o oboch skupinách študentov. Študenti, ktorí získali základné akademické zručnosti, dosiahli vo všetkých troch kľúčových oblastiach štúdie PISA, ktorými sú matematika, čítanie a prírodné vedy, aspoň druhú úroveň odborných zručností. Krajiny a ekonomiky sú zoradené zostupne podľa percentuálneho podielu študentov prvej generácie s prisťahovaleckým pôvodom, ktorí dosiahli základné úrovne odbornej zručnosti v kľúčových oblastiach štúdie PISA.

V EÚ naďalej stúpa percentuálne zastúpenie osôb vo veku 30 – 34 rokov, ktoré úspešne ukončili terciárne vzdelávanie, a hlavný cieľ na úrovni 40 % sa takmer dosiahol. Výsledkom uvedeného postupného rastu v posledných rokoch je, že v roku 2017 v rámci EÚ malo 39,9 % obyvateľov vo veku od 30 do 34 rokov terciárne vzdelanie. Vo väčšine členských štátov sa podiel osôb s dosiahnutým terciárnym vzdelaním v rokoch 2013 až 2017 zvýšil. Jedine v Španielsku (o 1,1 percentuálneho bodu) a v menšej miere aj vo Fínsku (o 0,5 percentuálneho bodu) a v Maďarsku (o 0,2 percentuálneho bodu) podiel obyvateľstva s terciárnym vzdelaním v rovnakom období klesol. Naopak, Slovensko, Grécko a Česká republika zaznamenali pozoruhodný nárast, a to o 7,4, resp. 6,5 a 6 percentuálnych bodov. Spomedzi krajín, v ktorých je podiel osôb s terciárnym vzdelaním nižší ako 40 %, len Rumunsko, Taliansko a Chorvátsko (graf 20) nedosiahli hodnotu na úrovni 30 %. Celkovo si svoje príslušné národné ciele v roku 2017 splnilo 15 z 28 členských štátov.

Graf 20: Dosiahnuté terciárne vzdelanie, 2008, 2013, 2017 a cieľ stratégie Európa 2020

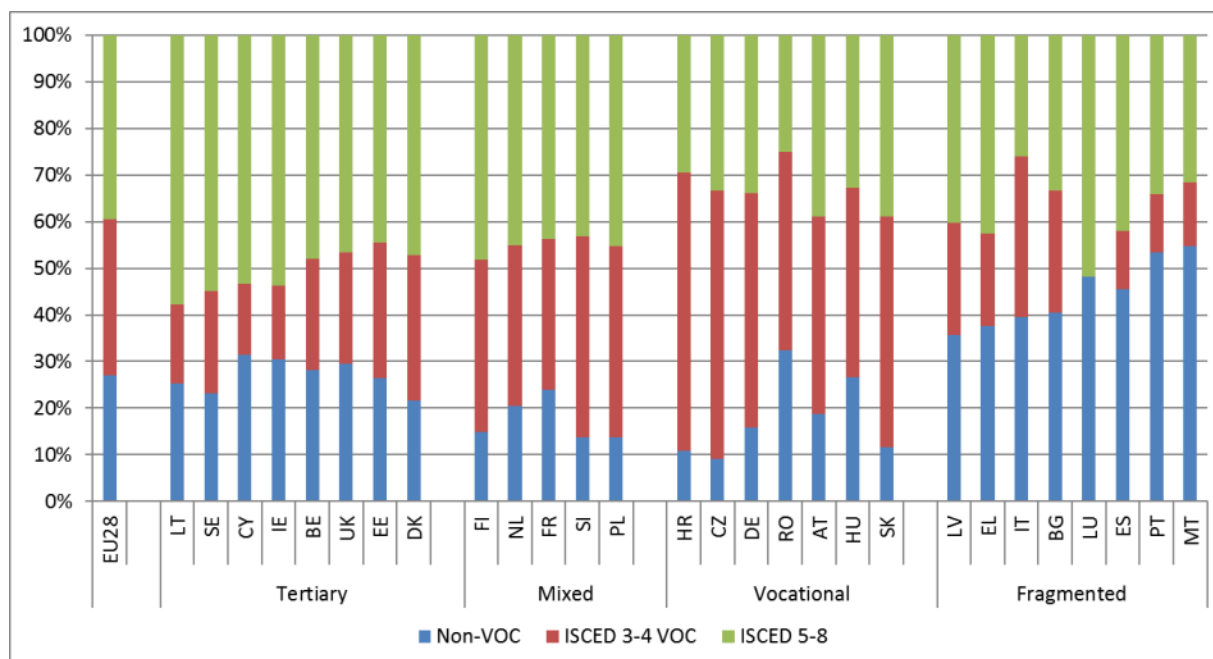


Zdroj: Eurostat, VZPS [edat_lfse_03]. Ukazovatele vyjadrujú percentuálne zastúpenie celkovej populácie vo veku 30 – 34 rokov s ukončeným terciárnym vzdelaním (ISCED 5 – 8). V roku 2014 nastal zlom v časovom rade z dôvodu zavedenia novej klasifikácie ISCED. Údaje z roku 2017 týkajúce sa Luxemburska sú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

Podiel žien s terciárnym vzdelaním je vyšší ako podiel mužov, pričom existujú výrazné rozdiely medzi domácim obyvateľstvom a osobami narodenými mimo EÚ. Podiel žien vo veku od 30 do 34 rokov s vysokoškolským vzdelaním bol v roku 2017 na úrovni 44,9 % v porovnaní s mužmi, kde táto hodnota dosiahla 34,9 %. Uvedený rozdiel sa počas posledných 15 rokov prehĺbil a je mimoriadne výrazný v Lotyšsku, Litve a Slovinsku, kde je podiel žien s terciárnym vzdelaním o 20 percentuálnych bodov vyšší ako podiel mužov. V takmer všetkých členských štátoch je podiel osôb, ktoré sa narodili v členskom štáte alebo v EÚ, zároveň vyšší ako podiel osôb, ktoré sa narodili mimo EÚ. Uvedený rozdiel zodpovedá v priemere približne 5,5 percentuálneho bodu, čo znamená, že výzvy, pokiaľ ide o rovnosť, sociálny rozmer vysokoškolského vzdelávania a prístup k nemu, pretrvávajú.

Približne jedna tretina mladých dospelých v EÚ má kvalifikáciu súvisiacu s odborným vzdelávaním a prípravou. V roku 2016 získalo 33 % mladých dospelých vo vekovej skupine 30 – 34 rokov odborné sekundárne vzdelanie. Ako ukazuje graf 21, uvedený podiel bol vyšší ako 40 % v krajinách ako Slovensko, Maďarsko, Rakúsko, Rumunsko, Nemecko, Česká republika a Chorvátsko, ktorých model prechodu zo vzdelávacieho systému do zamestnania je pevne zakotvený v systéme odborného vzdelávania. Podiel bol naopak porovnateľne nižší (menej ako 20 %) v krajinách, ktorých model je viac zameraný na terciárne vzdelávanie (napr. Litva, Švédsko, Cyprus a Írsko), alebo v krajinách s nižším zastúpením kvalifikácií, ktoré sú priamo relevantné pre trh práce (napr. Malta, Portugalsko, Španielsko, Luxembursko a Grécko).

Graf 21: Vzdelanie a zamestnanosť: možnosti prechodu a systémy vzdelávania, 2016

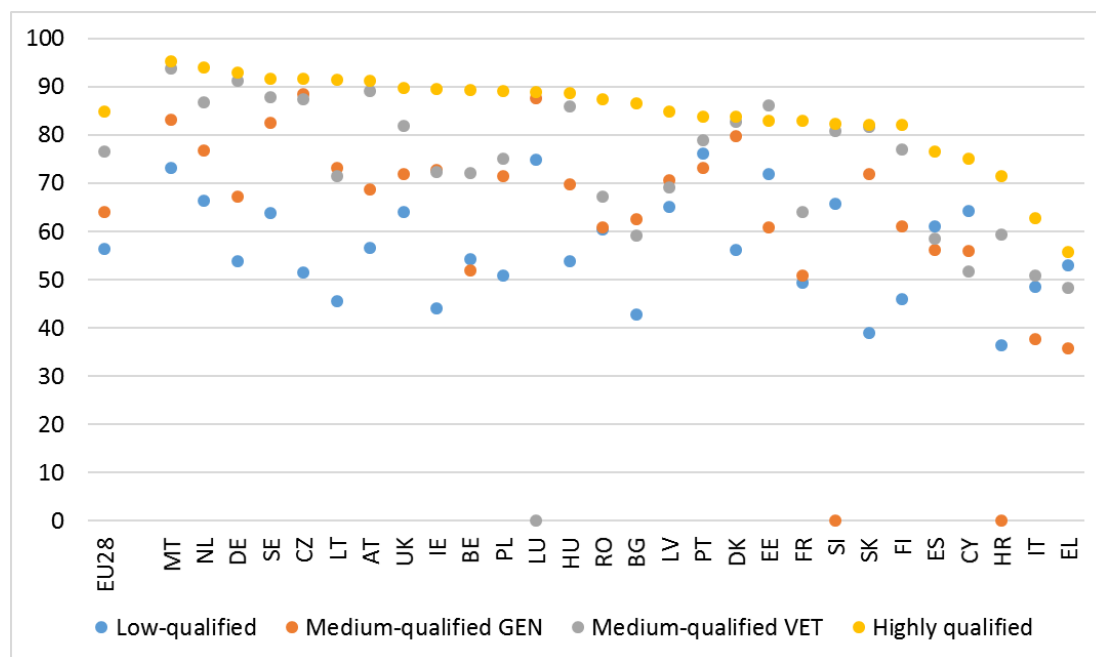


Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS). Online údajový kód: [lfso_16feduc].
 Poznámka: vzdelanie iné ako odborné sekundárne vzdelanie zahŕňa kvalifikácie na úrovni ISCED 0 – 2 alebo kvalifikácie na strednej úrovni (ISCED 3 – 4) všeobecného zamerania; odborné sekundárne vzdelanie ISCED 3 – 4 odb. je kvalifikácia na strednej úrovni (ISCED 3 – 4) s odborným zameraním; ISCED 5 – 8 znamená vysokú úroveň dosiahnutého vzdelania.

Nie každý má rovnakú možnosť získať zručnosti a kvalifikácie, ktoré sú na trhu práce žiadané. V niektorých krajinách viac ako polovica mladých ľudí vo veku od 30 do 34 rokov uvádza, že nemá žiadnu kvalifikáciu, či už odbornú alebo akademickú, ktorá by bola jednoznačne prepojená s trhom práce. Táto skutočnosť ovplyvňuje integráciu na trhu práce. Kým miera zamestnanosti u osôb s odborným vzdelaním a prípravou a kvalifikáciami získanými v rámci vysokoškolského vzdelávania (ako ukazuje graf 22) je približne 80 %, menej ako 70 % osôb, ktoré ukončili vyššie stredoškolské vzdelanie všeobecného zamerania, je po dovŕšení 25 rokov zamestnaných. Osoby bez vyššieho sekundárneho vzdelania sú ešte znevýhodnenejšie – menej ako 60 % je po dovŕšení 25 rokov zamestnaných.

Aj pre osoby s kvalifikáciami, ktoré sú na trhu práce žiadané – či už akademického alebo odborného zamerania –, je čoraz dôležitejšie prispôbiť sa rýchlo sa meniacej ekonomike a reagovať na dopyt po vysokých kvalifikáciách. Miera zamestnanosti čerstvých absolventov s terciárnym vzdelaním v roku 2017 bola 84,9 %, čo je o 0,9 percentuálneho bodu viac ako celková miera zamestnanosti u dospelých osôb v produktívnom veku s rovnakým dosiahnutým vzdelaním. Len v niekoľkých členských štátoch (Taliansko, Grécko, Chorvátsko, Cyprus, Slovinsko a Španielsko) sú čerství absolventi s terciárnym vzdelaním naďalej znevýhodnení, hoci sa situácia vo všetkých týchto krajinách, s výnimkou Chorvátska, zlepšila. S nevelkým rozdielom nasledovala miera zamestnanosti čerstvých absolventov so strednou úrovňou odbornej kvalifikácie, ktorá bola na úrovni 76,6 %, čo je o 5,7 percentuálneho bodu viac než celková miera zamestnanosti dospelých osôb v produktívnom veku so vzdelaním na strednom stupni. Naznačuje to, že čerství absolventi odborného vzdelávania a prípravy sa pri prijímaní do zamestnania uprednostňujú. Naopak, miera zamestnanosti osôb, ktoré získali len všeobecnú kvalifikáciu na strednej úrovni, bola 64,1 %. Mladí dospelí, ktorí mali len nízku kvalifikáciu, boli na trhu práce ešte znevýhodnenejší, pričom miera zamestnanosti bola v ich prípade v roku 2017 na úrovni 56,4 %.

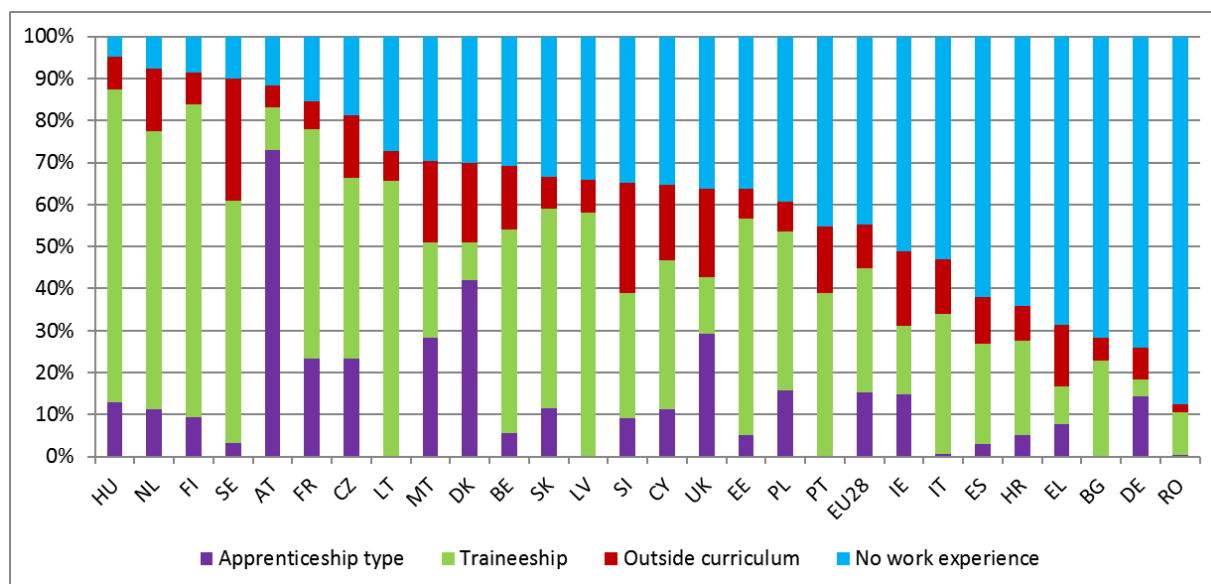
Graf 22: Miera zamestnanosti čerstvých absolventov podľa úrovne vzdelania, 2017



Zdroj: Eurostat, VZPS. Poznámka: mladí dospelí vo veku 20 – 34 rokov. Údaje, ktoré sa týkajú osôb si nízku kvalifikáciou, sa vzťahujú na všetkých mladých dospelých, ktorí nie sú zaradení do ďalšieho procesu vzdelávania alebo odbornej prípravy, a to bez ohľadu na to, ako dávno vzdelávanie ukončili. Údaje, ktoré sa týkajú osôb so strednou a vysokou kvalifikáciou, sa vzťahujú len na osoby, ktoré vzdelávanie úspešne ukončili 1 až 3 roky pred uskutočnením prieskumu.

Jedným zo spôsobov, ako zlepšiť výsledky mladých ľudí na trhu práce, je poskytnúť im príležitosti získať skúsenosti v reálnom pracovnom prostredí – buď učením sa na pracovisku priamo v konkrétnych spoločnostiach, alebo formou učňovskej prípravy v nadväznosti na učebné osnovy ich programu. Mladí ľudia, ktorí počas svojich štúdií získali takéto skúsenosti, si dokážu ľahšie nájsť prácu a môžu sa dokonca uchádzať o vyššie pozície. Podľa grafu 23 však menej ako 50 % osôb, ktoré absolvovali odborné vzdelanie a prípravu (OVP), uvádza, že počas štúdia mali možnosť získať podobné skúsenosti. Podiel osôb, ktoré mali možnosť získať podstatnejšie skúsenosti na pracovisku v rámci učňovskej prípravy, bol dokonca ešte nižší. Krajiny s najväčším podielom študentov s OVP, ktorí majú prístup k učeniu sa na pracovisku (viac ako 90 %), sú Maďarsko, Holandsko, Fínsko a Švédsko.

Graf 23: Prístup k učeniu sa na pracovisku a k učňovskej príprave v oblasti OVP, 2016



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS). Online údajový kód: [lfso_16feduc].
 Poznámky: mladí dospelí vo veku 15 – 34 rokov, ktorí majú odbornú kvalifikáciu na úrovni vyššieho sekundárneho alebo postsekundárneho neterciárneho vzdelávania. V prípade LU nie sú k dispozícii žiadne údaje. V prípade BG, LV, LT a PT nie sú k dispozícii údaje o „učňovskej príprave“. V prípade DE nemusia byť údaje reprezentatívne vzhľadom na veľký počet respondentov, ktorí neposkytli odpoveď.

Dospelí s nízkou kvalifikáciou sú na trhu práce často výrazne znevýhodnení v porovnaní so svojimi rovesníkmi, ktorí pokračovali vo vzdelávaní dlhšie. V EÚ je pomer medzi dospelým obyvateľstvom s nízkou kvalifikáciou a počtom pracovných miest, ktoré si vyžadujú nízke úrovne kvalifikácie, v priemere tri ku jednej (tabuľka 2). Inak povedané, dospelých s nízkou kvalifikáciou je trikrát viac než pracovných miest, pre ktoré je potrebná len nízka úroveň kvalifikácie. Táto otázka je naliehavejšia v krajinách ako Malta, Portugalsko, Grécko, Taliansko a Španielsko, kde je pomer vyšší ako 4. To môže mať napokon za následok slabšiu mieru účasti jednotlivca na trhu práce, zvýšenie prípadov neistej práce, vysokú nezamestnanosť a celkovo riziko úplného odchodu z trhu práce.

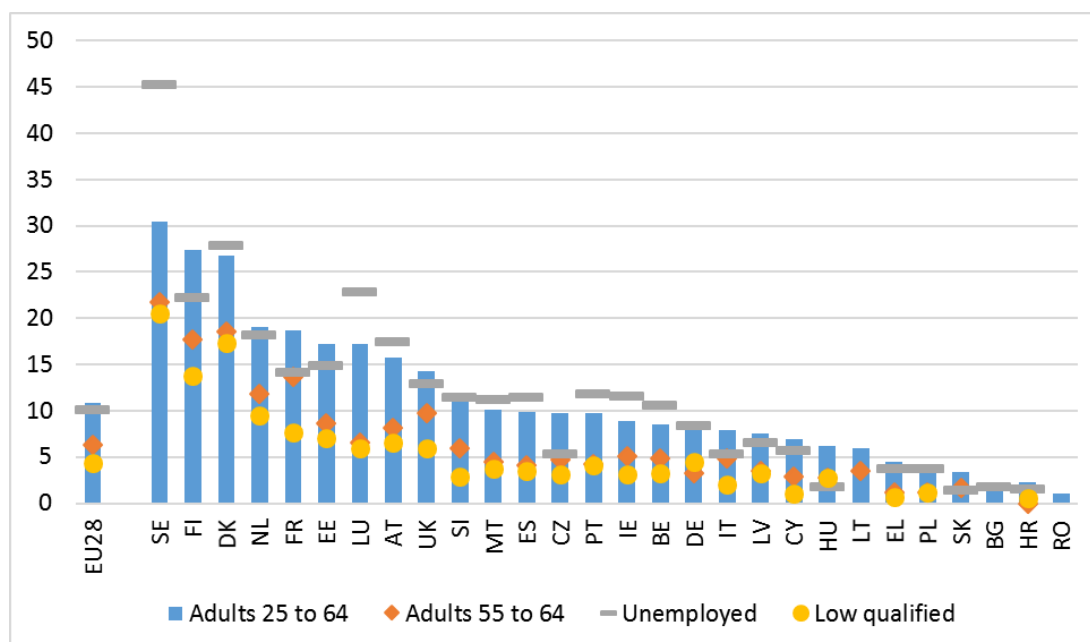
Tabuľka 2: Počet dospelých s nízkou kvalifikáciou a počet pracovných miest, ktoré si vyžadujú len nízku kvalifikáciu v EÚ.

	Celkový počet dospelých s nízkou kvalifikáciou vo veku 25 – 64 rokov (v tisícoch)	Celkový počet pracovných miest, pre ktoré sú potrebné len elementárne zručnosti (v tisícoch)	Pomer
EÚ28	61 353,0	20 210,6	3,0
Malta	125,8	17,6	7,1
Portugalsko	2 897,3	490,0	5,9
Grécko	1 583,2	268,0	5,9
Taliansko	12 834,9	2 517,8	5,1
Španielsko	10 654,1	2 409,0	4,4
Švédsko	751,0	231,1	3,2
Rumunsko	2 417,4	776,4	3,1
Belgicko	1 386,0	449,6	3,1
Chorvátsko	366,5	119,4	3,1
Francúzsko	7 200,6	2 692,9	2,7
Luxembursko	64,8	24,6	2,6
Holandsko	1 902,2	742,0	2,6
Spojené kráľovstvo	6 744,3	2 641,3	2,6
Írsko	443,0	176,3	2,5
Fínsko	329,0	148,3	2,2
Rakúsko	728,4	337,3	2,2
Slovinsko	140,7	67,5	2,1
Bulharsko	677,2	333,0	2,0
Nemecko	6 116,8	3 154,2	1,9
Maďarsko	857,9	460,4	1,9
Dánsko	527,3	302,3	1,7
Cyprus	88,1	53,5	1,6
Estónsko	80,4	51,5	1,6
Poľsko	1 617,0	1 041,6	1,6
Česká republika	367,2	266,3	1,4
Slovensko	272,2	217,3	1,3
Lotyšsko	100,7	106,7	0,9
Litva	79,4	115,1	0,7

Zdroj: Eurostat, VZPS, 2017.

Ľudia s nízkou kvalifikáciou a starší ľudia sa oveľa menej zapájajú do programov vzdelávania dospelých. V roku 2017 bola miera účasti na programoch vzdelávania dospelých v EÚ pre nízkokvalifikovaných a starších ľudí dvakrát nižšia ako celková miera účasti vo výške 10,9 % (graf 24). Dokonca aj nezamestnaní, ktorí by mali byť osobitnou cieľovou skupinou pre rekvalifikáciu, sa v porovnaní s priemerným zamestnancom oveľa menej zapájajú do procesu vzdelávania. Tento trend je badateľný aj v krajinách, kde celková účasť na vzdelávaní dospelých dosahuje takmer priemer EÚ alebo je nad týmto priemerom.

Graf 24: Účasť na vzdelávaní dospelých podľa demografických skupín

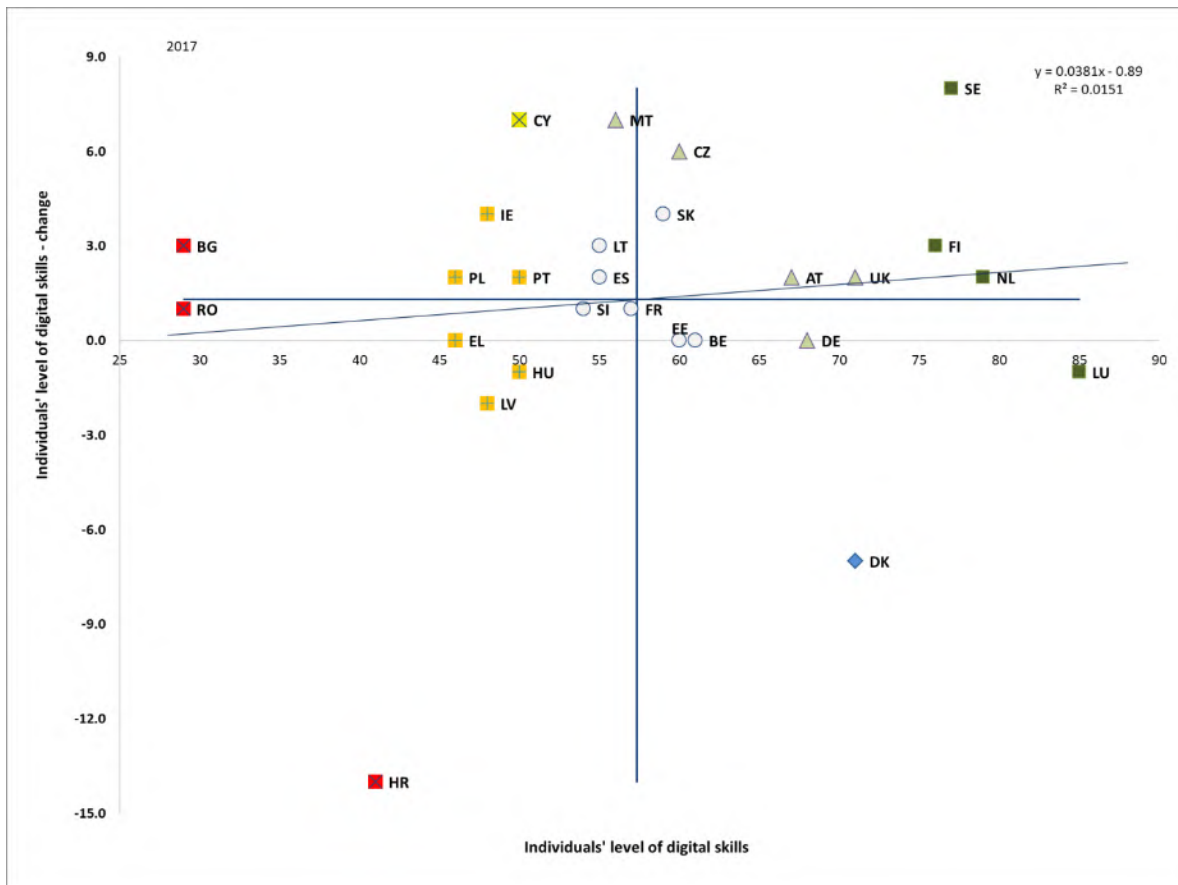


Zdroj: EÚ, VZPS, 2017.

Úroveň digitálnych zručností sa zvyšuje len pomaly a pretrvávajúci rozdiel medzi tými s najlepšimi výsledkami a tými so slabými výsledkami, vedie k dvojrýchlostnej digitálnej Európe. V EÚ malo v roku 2017 v priemere 57 % obyvateľov vo veku od 16 do 64 rokov aspoň základné digitálne zručnosti. Nízka úroveň digitálnych zručností môže ovplyvniť produktivitu a rastový potenciál, ale aj sociálne vylúčenie, ktoré sa týka významnej časti obyvateľstva vzhľadom na meniace sa podmienky využívania služieb a vplyv technológií na svet práce.

Úroveň je obzvlášť nízka v Bulharsku, Rumunsku a Chorvátsku („krajiny s kritickou situáciou“). V ďalších šiestich krajinách (Grécko, Poľsko, Portugalsko, Lotyšsko, Írsko, a Maďarsko, všetky označené ako „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“) je úroveň pomerne vyššia (približne 50 %). V porovnaní s priemerom je však stále nízka. Najlepšie výsledky dosahujú Luxembursko, Holandsko, Švédsko a Fínsko, kde sa priemerné hodnoty pohybujú nad 75 %.

Graf 25: Podiel obyvateľstva so základnou alebo s vyššou úrovňou všeobecných digitálnych zručností a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat. Obdobie: úrovne v roku 2017 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2016. Poznámka: osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Vysvetlivky sú v prílohe. Pre IT nie sú k dispozícii žiadne údaje.

Poskytovanie poradenstva o možnostiach vzdelávania môže účinne podnecovať individuálny dopyt po vzdelávaní a účasť na ňom. Poskytovanie poradenstva o možnostiach vzdelávania je podľa referenčného rámca zručností dospelých a vzdelávania⁴² jedným z kľúčových politických nástrojov na podporu účasti dospelých na vzdelávaní. Podľa najnovších údajov (z roku 2016) prieskumu vzdelávania dospelých⁴³, ktoré sa týkajú prístupu k poradenstvu o možnostiach vzdelávania, existuje veľmi silná pozitívna súvislosť medzi podielom dospelých (vo veku od 25 do 64 rokov), ktorým bolo takéto poradenstvo poskytnuté, a podielom dospelých, ktorí sa napokon rozhodnú pre účasť na vzdelávaní⁴⁴. Zatiaľ čo vo väčšine členských štátov sú verejné poradenské služby bežným politickým nástrojom, ich rozsah, pokiaľ ide o pôsobnosť, sa v jednotlivých krajinách značne líši. Konkrétne, ako ukazuje graf 26, v roku 2016 sa podiel dospelých, ktorým inštitúcie alebo organizácie počas posledných 12 mesiacov poskytli bezplatne informácie alebo poradenstvo o možnostiach vzdelávania, pohyboval od 1,5 % v Rumunsku po takmer 56 % vo Švédsku (priemer EÚ: 24,3 %).

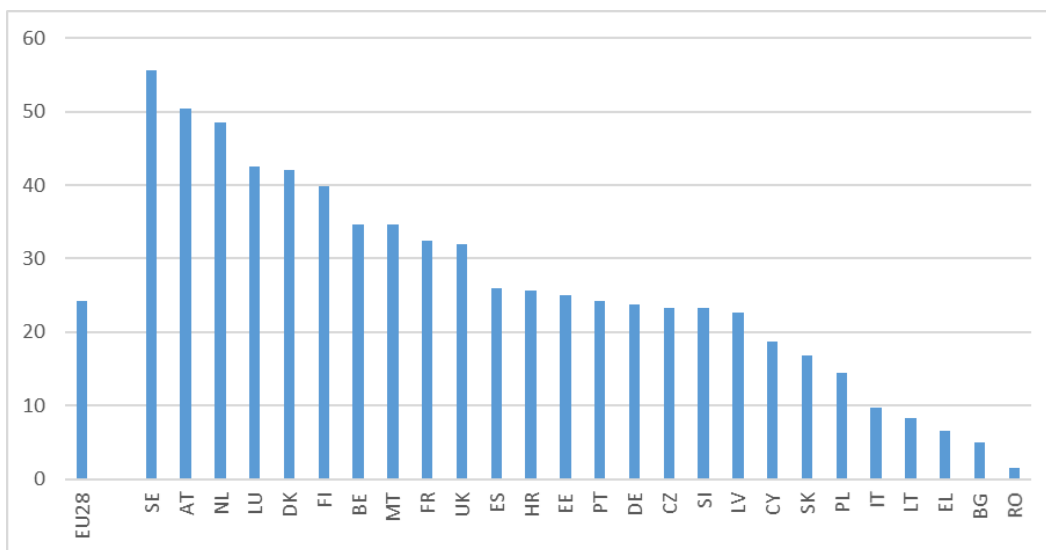
⁴² GR EMPL spolupracovalo s členskými štátmi (v spolupráci s GR pre vzdelávanie a kultúru) s cieľom vypracovať komplexný rámec pre porovnávanie zručností dospelých a systémov vzdelávania dospelých v EÚ z hľadiska jednotlivých krajín. Tento rámec je založený na trojstupňovom prístupe, ktorý v júni 2017 schválil Výbor pre zamestnanosť (EMCO) a Výbor pre sociálnu ochranu (SPC). V prvom kroku sa diskutuje o hlavných kľúčových výzvach v oblasti zručností dospelých a vzdelávania a identifikuje sa súbor ukazovateľov výsledkov na vysokej úrovni (miera zamestnanosti, produktivita a nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami). V druhom kroku sa identifikuje súbor ukazovateľov výkonnosti vrátane podielu dospelých so zručnosťami na strednej alebo vysokej úrovni, účasti dospelých na vzdelávaní, digitálnych zručností, ako aj podiel pracovných miest, ktoré si vyžadujú zručnosti na strednej a vysokej úrovni. V treťom kroku sa sleduje tematický prístup s cieľom určiť kľúčové nástroje politiky, ktorými je možné účinne zlepšovať zručnosti dospelých a systémy vzdelávania: poskytovanie poradenstva o možnostiach vzdelávania, iniciatívy zamerané na zapojenie znevýhodnených skupín, akými sú nezamestnaní a nízkokvalifikovaní pracovníci, do vzdelávania, a opatrenia na podporu/motiváciu podnikov, pokiaľ ide o odbornú prípravu zamestnancov. Tieto ukazovatele sú uvedené v tomto oddiele.

⁴³ Údaje zahŕňajú rozsah služieb (napríklad poskytovanie informácií, hodnotenie, zručnosti v oblasti riadenia kariéry, zameranie a poradenstvo), ktoré majú vzdelávajúcim sa osobám a/alebo potenciálnym vzdelávajúcim sa osobám pomôcť pri rozhodovaní, pokiaľ ide o možnosti vzdelávania a odbornej prípravy.

⁴⁴ Európska komisia (2015), Hĺbková analýza politik vzdelávania dospelých a ich účinnosti v Európe.

V krajinách ako Bulharsko, Grécko, Litva a Taliansko využilo tento druh bezplatných služieb menej ako 10 % dospelých, pričom účasť na vzdelávaní je v týchto krajinách za rovnaké referenčné obdobie relatívne nízka (29 % v porovnaní s priemerom EÚ na úrovni 43 %). Na druhej strane vo Švédsku, v Rakúsku, Holandsku, Luxembursku a Dánsku viac ako 40 % dospelých využilo poradenstvo o možnostiach vzdelávania. To môže byť jeden z faktorov pomerne vysokej miery účasti na vzdelávaní dospelých zaznamenananej v týchto krajinách (57 % oproti priemeru EÚ na úrovni 43 %).

Graf 26: Podiel dospelých, ktorí využili poradenstvo o možnostiach vzdelávania dospelých, 2016



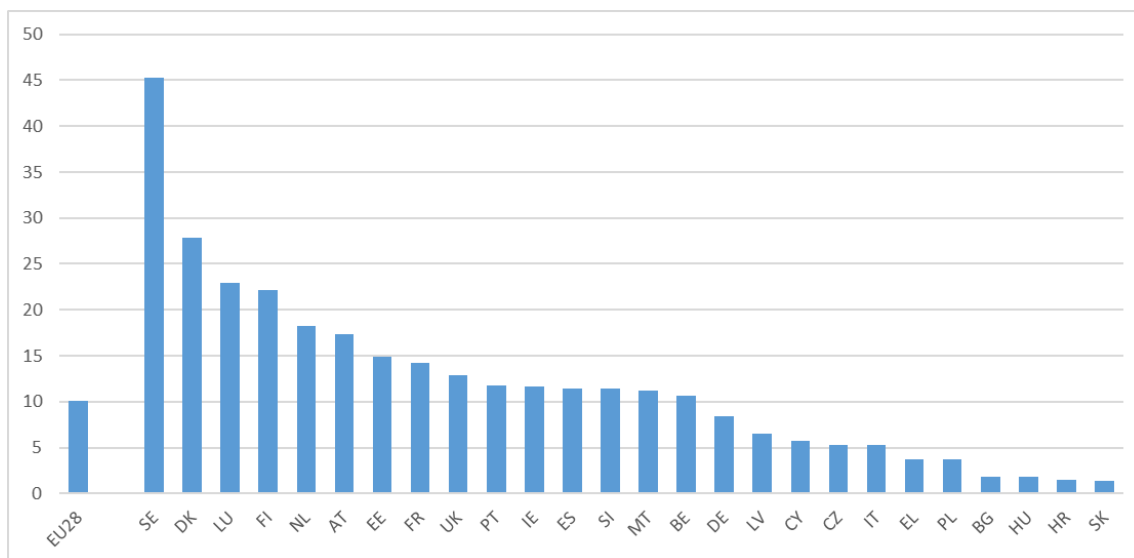
Zdroj: Eurostat, zisťovanie o vzdelávaní dospelých. Údaje sa týkajú roku 2016. Údaje za Írsko a Maďarsko chýbajú.

Opatrenia v oblasti odbornej prípravy určené na zapojenie znevýhodnených osôb sú mimoriadne dôležité. Opatrenia môžu mať rôzne formy vrátane napríklad formálneho alebo neformálneho odborného vzdelávania alebo programov rozvíjania základných zručností⁴⁵. Osoby s nízkou kvalifikáciou a nezamestnaní dospelí čelia osobitným výzvam, pokiaľ ide o prístup k vzdelávaniu. Podľa údajov z VZPS z roku 2017 sa podiel nezamestnaných dospelých, ktorí sa počas posledných štyroch týždňov pred realizáciou prieskumu zúčastnili na akejkoľvek odbornej príprave (sú zahrnutí do celkového počtu všetkých nezamestnaných dospelých), pohybuje v rozmedzí od takmer 1,5 % na Slovensku do takmer 45 % vo Švédsku (priemer EÚ: 10,1 %) (graf 27). Okrem Slovenska sa na vzdelávaní zúčastňuje menej ako 10 % nezamestnaných dospelých aj v krajinách ako Chorvátsko, Maďarsko, Bulharsko, Poľsko, Grécko, Taliansko, Česká republika, Cyprus, Lotyšsko a Nemecko. Na druhej strane, v Dánsku, Luxembursku a vo Fínsku je podiel účasti vyšší ako 20 %. Bližší pohľad na podiel nízkokvalifikovaných⁴⁶ dospelých, ktorí sa počas posledných štyroch týždňov pred realizáciou prieskumu zúčastnili akejkoľvek prípravnej aktivity (ako podiel celkového počtu nízkokvalifikovaných dospelých), ukazuje aj významné rozdiely medzi jednotlivými členskými štátmi (graf 28). Na Cypre, v Grécku a Chorvátsku sa vzdelávania zúčastňuje menej ako 1 % nízkokvalifikovaných dospelých, kým vo Švédsku, v Dánsku a vo Fínsku je tento podiel vyšší ako 10 % (priemer EÚ: 4,3 %).

⁴⁵ Pozri napríklad ESRI (Inštitút pre ekonomický a sociálny výskum) (2012), Gramotnosť, numerické zručnosti a aktivácia medzi nezamestnanými; Shaw, N., Armistead, C. (2002), Evaluation of the Union Learning Fund Year 4, London: Ministerstvo školstva a odborných zručností; Casey, H. et al (2006), You wouldn't expect a maths teacher to teach plastering: Embedding literacy, language and numeracy in post-16 vocational programmes – the impact on learning and achievement', NRDC.

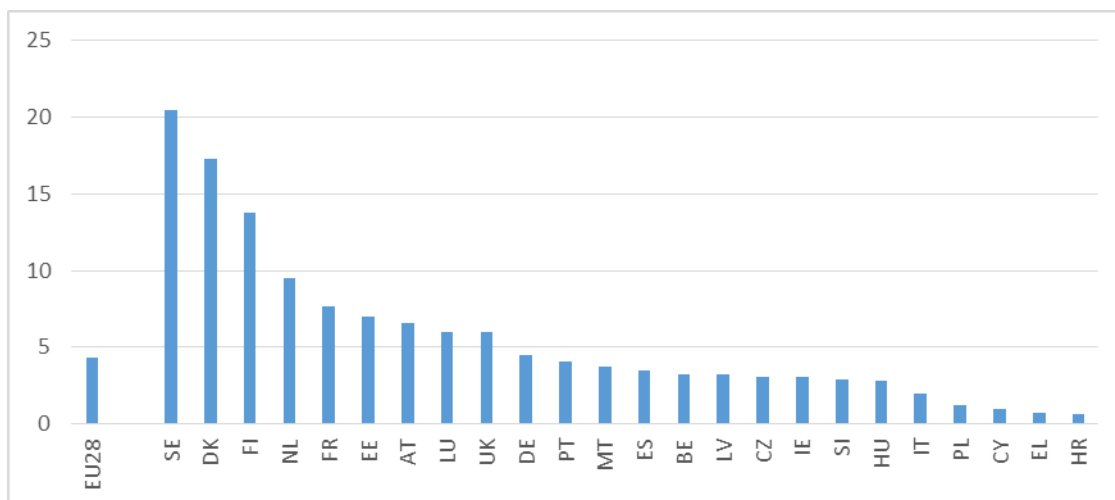
⁴⁶ Nízkokvalifikované osoby sú definované ako osoby, ktorých najvyššie dosiahnuté vzdelanie je nižšie sekundárne vzdelanie (ISCED úrovne 0 – 2).

Graf 27: Podiel nezamestnaných dospelých, ktorí sa zúčastňujú vzdelávania (ako podiel na celkovom počte nezamestnaných dospelých), 2017



Zdroj: zisťovanie pracovných síl EÚ. Údaje sa týkajú roku 2017. Údaje za LT a RO chýbajú.

Graf 28: Podiel dospelých s nízkou kvalifikáciou, ktorí sa zúčastňujú vzdelávania (ako podiel na celkovom počte nízkokvalifikovaných dospelých), 2017

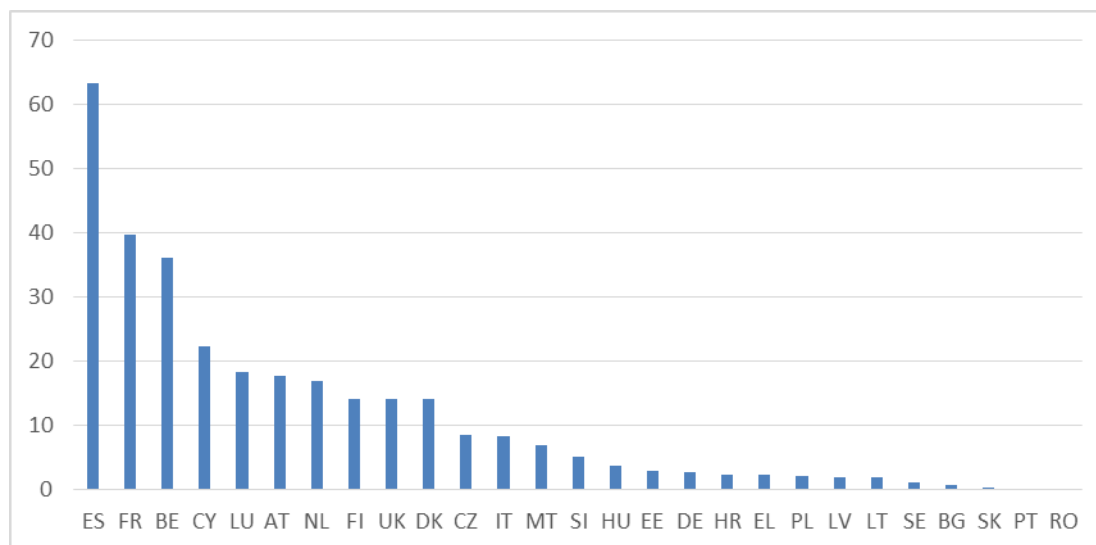


Zdroj: zisťovanie pracovných síl EÚ. Údaje sa týkajú roku 2017. Údaje za RO, BG, LT, SK nie sú k dispozícii.

Poskytovanie finančných stimulov pre zamestnávateľov ich môže podporiť v tom, aby investovali do školení pre zamestnancov. Vo väčšine prípadov sú to práve zamestnávatelia, ktorí poskytujú alebo financujú svojim zamestnancom vzdelávanie dospelých, keďže podporujú viac ako dve tretiny všetkých dospelých, ktorí sa zúčastňujú na odbornej príprave súvisiacej so zamestnaním. Napriek nízkej celkovej miere pokrytia je v členských štátoch poskytovanie verejného financovania zamestnávateľom bežnými politickým nástrojom. Stimuly môžu vo všeobecnosti mať formu daňových stimulov (zápočet dane alebo daňové úľavy), priamych subvencií určených na odbornú prípravu (vrátane podpory zo strany EÚ) alebo systémov financovania z odvodov (fondy na podporu vzdelávania). Existujú aj dôkazy o tom, že poskytnutie priamych subvencií podnikom (napr. vo forme grantov) môže byť v porovnaní s ostatnými formami finančných stimulov účinnším prostriedkom, ako riadiť účasť zamestnancov na vzdelávaní. Dôležité je vhodne zamerať finančnú podporu na odbornú prípravu, napríklad zameraním sa na podniky, ktoré čelia finančným a kapacitným obmedzeniam, najmä MSP, s cieľom predísť účinkom mŕtvej váhy (financovanie investícií, ktoré by sa realizovali aj tak). Z dôkazov totiž vyplýva, že dosah, a nie objem finančnej podpory, má silnú pozitívnu súvislosť s účasťou dospelých na vzdelávaní. Podľa posledných (2015) údajov o finančnej podpore zo zisťovania o trvalom odbornom vzdelávaní⁴⁷ sa percentuálny podiel spoločností, ktorým bola podľa vlastných vyjadrení v posledných 12 mesiacoch poskytnutá akákoľvek forma verejného spolufinancovania určeného na činnosti v oblasti odbornej prípravy (čo odráža dosah finančnej podpory), pohybuje v rozmedzí od 0,1 % v Rumunsku po takmer 64 % v Španielsku (graf 29). Okrem Rumunska je aj v Portugalsku, na Slovensku a v Bulharsku podiel spoločností, ktoré dostávajú takýto druh finančnej podpory, nižší ako 1 %. Naopak, na Cypre, v Belgicku, vo Francúzsku a v Španielsku je vyšší ako 20 %.

⁴⁷ Údaje sú súčasťou európskej štatistiky o celoživotnom vzdelávaní a týkajú sa všetkých troch druhov finančných stimulov, konkrétne priamych subvencií na odbornú prípravu, daňových stimulov a príjmov z odvodových fondov na odbornú prípravu. Prieskum okrem iného poskytuje údaje o príjmoch podnikov z kolektívnych, zo vzájomných alebo z iných fondov odbornej prípravy a o akejkoľvek inej finančnej podpore získanej z verejného sektora na účely poskytovania ďalšieho odborného vzdelávania.

Graf 29: Finančná podpora na odbornú prípravu poskytovaná spoločnostiam, 2015



Zdroj: Eurostat, zisťovanie o trvalom odbornom vzdelávaní. Údaje sa týkajú roku 2015 a ukazujú percentuálny podiel podnikov s 10 a viac zamestnancami, ktoré uvádzajú, že im bola poskytnutá finančná podpora z verejných zdrojov určená na poskytovanie odbornej prípravy počas referenčného roka (2015). Údaje za Írsko chýbajú.

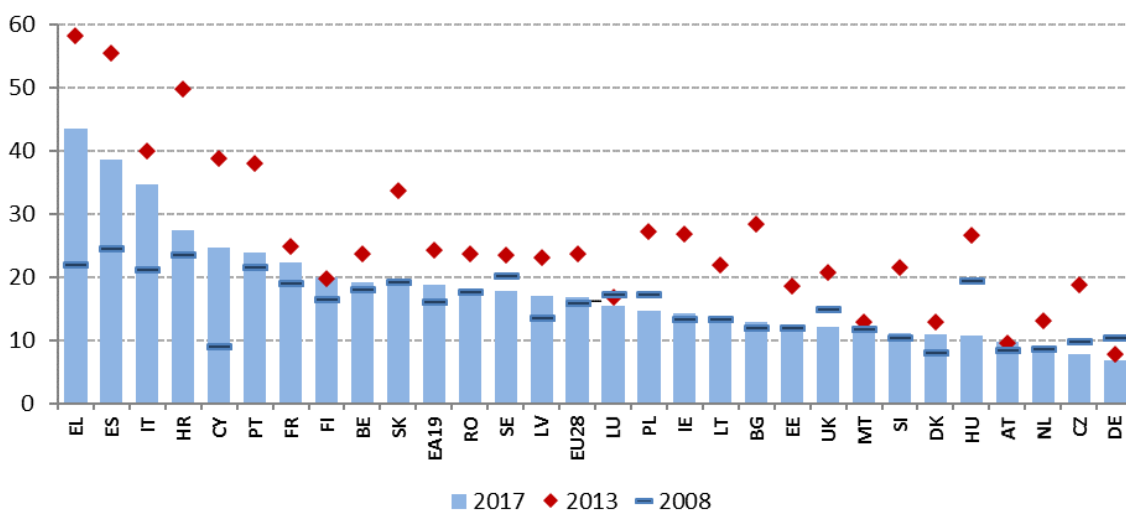
Situácia mladých ľudí na trhu práce sa naďalej zlepšuje, čo zodpovedá posilňovaniu

makroekonomického prostredia. Miera nezamestnanosti mladých ľudí v EÚ klesla z maxima na úrovni 23,7 % v roku 2013 na 16,8 % v roku 2017. Je však stále vyššia ako v roku 2008 a v niektorých členských štátoch (Taliansko, Španielsko a Grécko) zostáva nad úrovňou 30 %.

Rozptyl miery nezamestnanosti mladých ľudí sa postupom času znižuje (pozri graf 30), pričom krajiny s vyššími mierami nezamestnanosti zaznamenali vyššie zníženia. Existujú však aj výnimky (Taliansko, Francúzsko, Belgicko), kde je pokles pomerne pomalý. Na druhej strane spektra sa dosiahli pozoruhodné zníženia, a to v Českej republike, Maďarsku, Slovinsku, Bulharsku, Írsku a Poľsku, kde boli miery nezamestnanosti mladých ľudí v roku 2017 výrazne pod priemerom EÚ. Úrovně a trendy v miere nezamestnanosti sú podobné u mladých mužov a mladých žien (16,1 % v prípade žien a 17,4 % v prípade mužov v roku 2017).

Oživenie zamestnanosti nie vždy vedie ku tvorbe kvalitných pracovných miest, keďže mladí ľudia sú častejšie zamestnaní na základe neštandardných a neistých zmlúv vrátane práce na dobu určitú, nedobrovoľnej práce na čiastočný pracovný úväzok a pracovných miest s nízkymi platmi. V roku 2017 pracovalo 43,9 % mladých pracovníkov na základe zmluvy na dobu určitú (nárast zo 42,2 % v roku 2013) – v Slovinsku a Španielsku sa to týka viac ako 7 z 10 mladých pracovníkov. Vo vekovej skupine 25 – 54 rokov má takéto zmluvy len 12,2 % pracovníkov.

Graf 30: Miera nezamestnanosti mladých ľudí (vo veku od 15 do 24 rokov), medziročné porovnanie

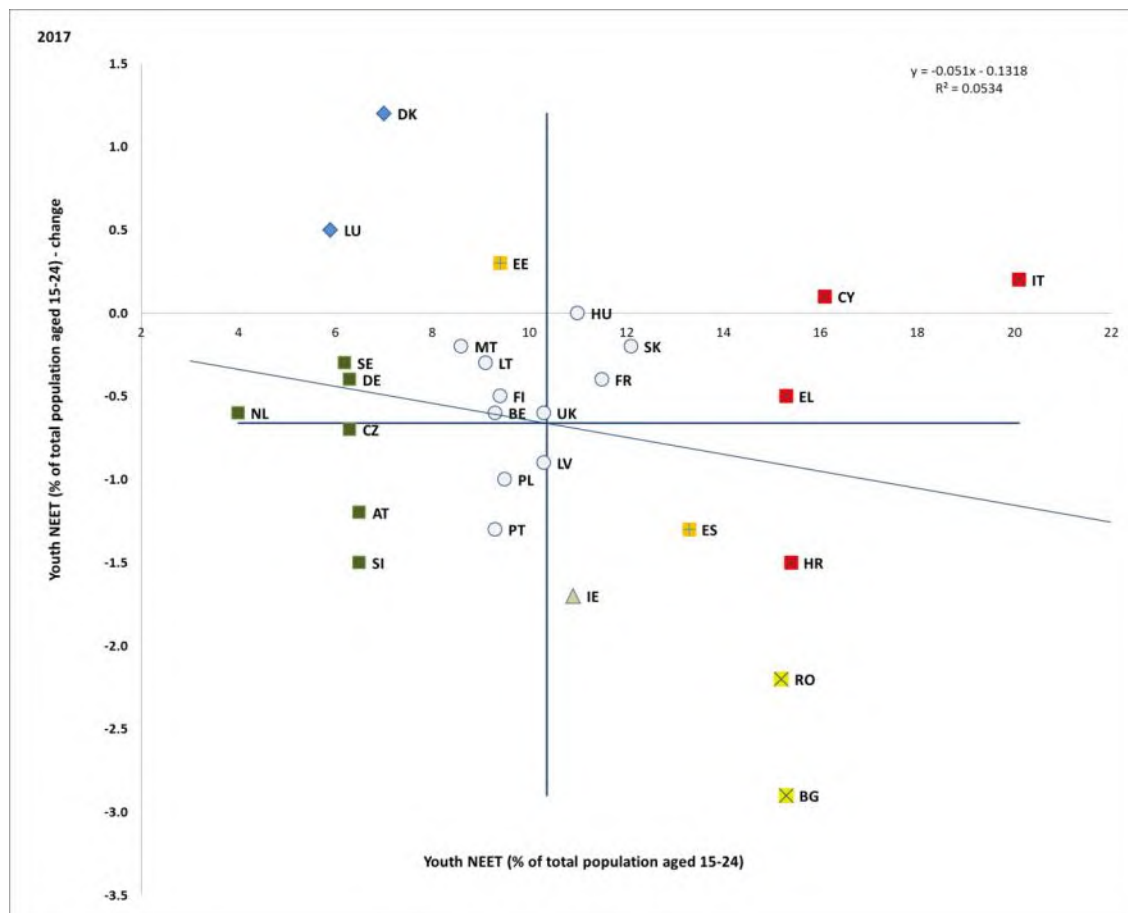


Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS).

Okrem mladých ľudí, ktorí sú zamestnaní alebo si hľadajú zamestnanie, je značná časť mladých ľudí vo veku od 15 do 24 rokov ekonomicky neaktívna. Celkovo takmer 6 miliónov ľudí vo veku od 15 do 24 rokov v EÚ nebolo v roku 2017 zamestnaných, ani neboli v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET). To predstavuje 10,9 % obyvateľov v tejto vekovej skupine, čo znamená pokles z maxima 13,2 % dosiahnutého v roku 2012 späť na úroveň z roku 2008 (10,9 %). K tomuto poklesu došlo najmä v dôsledku prechodu NEET do zamestnania. Ako ukazuje graf 31, viaceré krajiny stále zaznamenávajú mieru NEET nad 15 % (Taliansko, Cyprus, Bulharsko, Chorvátsko, Grécko a Rumunsko). Počet NEET narastá v Luxembursku, Estónsku a, čo je ešte znepokojujúcejšie, v dvoch krajinách s najvyššími mierami (Cyprus a Taliansko, obidve „krajiny s kritickou situáciou“)⁴⁸. Preto je konvergencia len obmedzená, čo naznačuje aj ľahko negatívny sklon regresnej priamky. Pozitívnymi príkladmi sú Bulharsko a Rumunsko, kde zaznamenali pozoruhodný pokles z pôvodne vysokých úrovní („krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“).

⁴⁸ Dánsko tiež zaznamenalo zvýšenie, čo by sa malo interpretovať opatrne, pretože v jeho štatistikách zamestnanosti sa vyskytol zlom v radoch (neúplné údaje) v rokoch 2017 a 2016 (pozri aj prílohy 1 a 2). Zlom v časovom rade bol zaznamenaný v roku 2017 aj v prípade Belgicka, Írska a Malty.

Graf 31: Podiel NEET (vo veku od 15 do 24 rokov) a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat. Obdobie: úrovne v roku 2017 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2016. Poznámka: osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Vysvetlivky sú v prílohe.

Po znížení miery nezamestnanosti mladých ľudí je väčšina NEET neaktívna, pričom existujú podstatné rozdiely medzi členskými štátmi. Miera neaktivity je mimoriadne vysoká v Bulharsku, Rumunsku a Taliansku, pričom v Španielsku, Chorvátsku a Grécku prevláda nezamestnanosť.

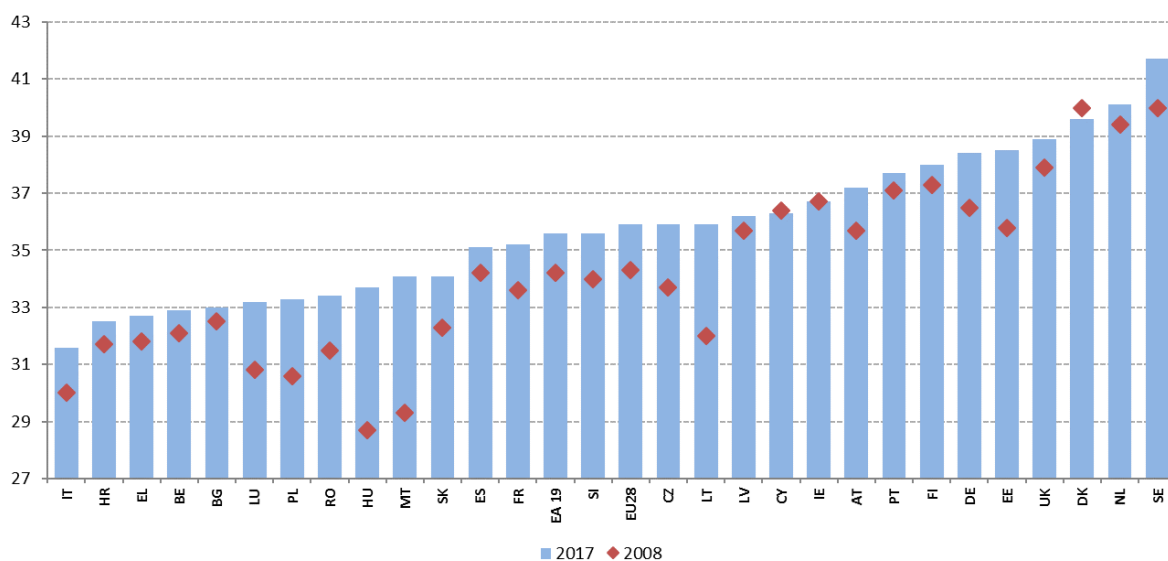
Najväčšie riziko dostať sa do situácie NEET hrozí osobám, ktoré dosiahli len nízku úroveň vzdelania⁴⁹. V prípade žien patriacich do skupiny NEET sa neaktivity vyskytuje častejšie ako nezamestnanosť, pričom u mužov je to opačne.

⁴⁹ Eurofond (2016), Skúmanie rozmanitosti NEET. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

Miera zamestnanosti starších pracovníkov sa v poslednom desaťročí podstatne zvýšila. Starší pracovníci (vo veku od 55 do 64 rokov) prekonalí krízu relatívne lepšie ako ostatné vekové skupiny a počas oživenia boli hnacou silou tvorby pracovných miest. Medzi druhým kvartálom 2013 a druhým kvartálom 2018 sa zamestnalo takmer 7 miliónov ďalších osôb. Ako bolo uvedené v časti 1, veková skupina od 55 do 64 rokov je dokonca veľmi dôležitou hnacou silou celkového zvýšenia mier zamestnanosti za posledných desať rokov. V roku 2017 sa miera zamestnanosti osôb vo veku od 55 do 64 rokov zvýšila na 55,3 %, čo je o 1,8 percentuálneho bodu viac než v predchádzajúcom roku, a predpokladá sa, že tento stabilný nárast bude pokračovať aj v kontexte demografických zmien. Miery nezamestnanosti u starších pracovníkov sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líšia, v rozmedzí od 76,4 % vo Švédsku po 38,3 % v Grécku, pričom Španielsko, Belgicko, Poľsko a Malta zaznamenali miery pod 50 % alebo blízko tejto hodnoty. Miera zamestnanosti žien vo veku od 55 do 64 rokov rastie rýchlejšie ako v prípade mužov a v roku 2016 bola na úrovni 50,9 %.

Od roku 2008 sa priemerná dĺžka aktívneho pracovného života zvýšila takmer vo všetkých členských štátoch. Výrazné zvýšenie (o viac ako dva roky) zaznamenali v Estónsku, Litve, Českej republike, na Malte, v Maďarsku, Poľsku a Luxembursku. Rozdiel v trvaní aktívneho pracovného života medzi mužmi a ženami sa zmenšuje, je však stále významný, pričom ženy zotrvávajú na trhu práce v priemere o 4,9 roka menej než muži (33,4 roka oproti 38,3 roka v roku 2017). Tento priemer je výsledkom významných rozdielov v členských štátoch a je vyvolaný rôznymi faktormi, akými sú napr. nedostatočný prístup k službám starostlivosti a nižší vek odchodu do dôchodku u žien v niektorých členských štátoch.

Graf 32: Priemerná dĺžka pracovného života, porovnanie rokov 2008 – 2017

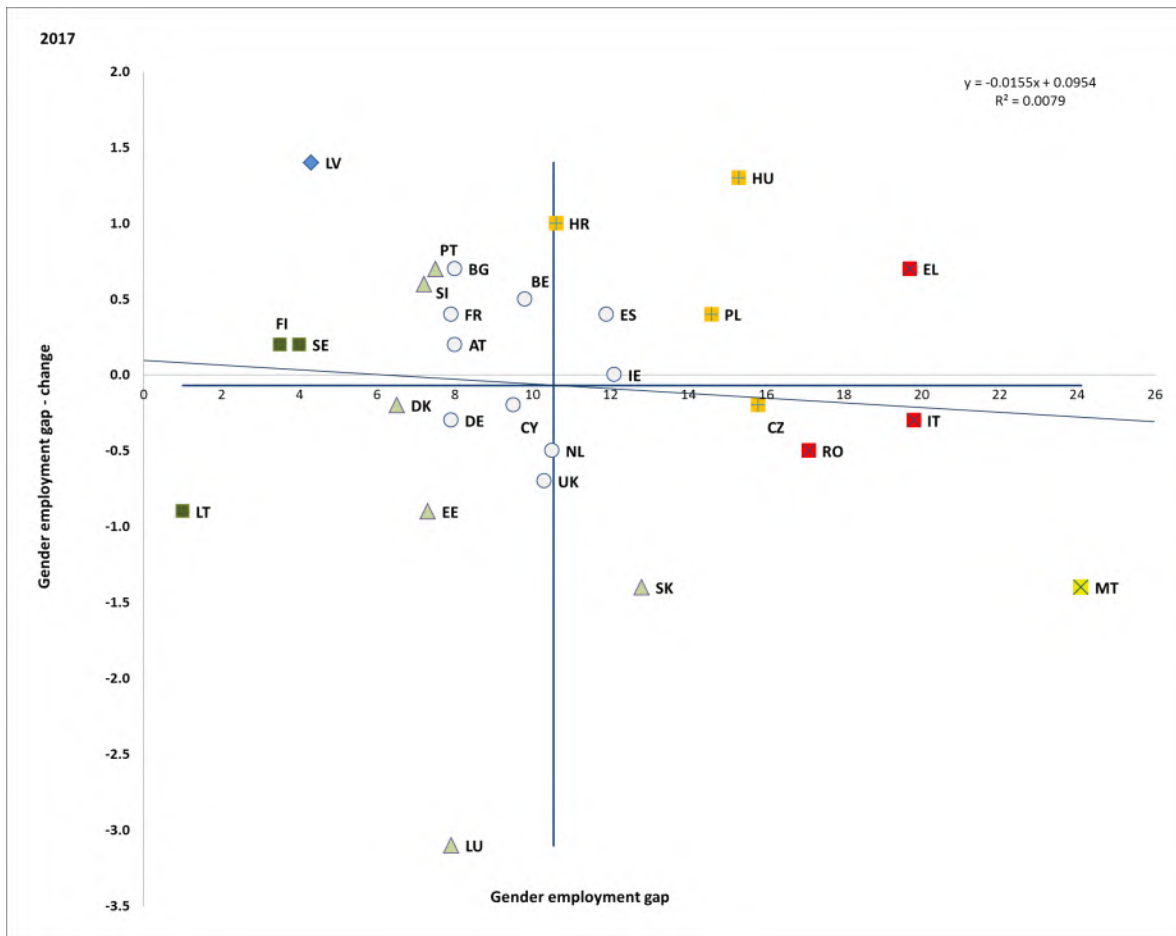


Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS).

Miera zamestnanosti žien v roku 2017 stabilne rástla. Dosiahla 66,5 % v porovnaní so 65,3 % v predchádzajúcom roku. Miera zamestnanosti žien sa zlepšila vo všetkých členských štátoch s výnimkou Dánska⁵⁰ (kde je však aj tak veľmi vysoká). Pohybuje sa v rozmedzí od 79,9 % vo Švédsku po 48,0 % v Grécku, pričom nízke miery zamestnanosti (menej ako 60 %) sa zaznamenali aj v Španielsku, na Malte, v Chorvátsku a v Taliansku. Vo všetkých členských štátoch sú ženy napriek dosiahnutému pokroku menej reprezentované na trhu práce ako muži. Rodový rozdiel v zamestnaní – hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu – ostáva s 11,5 percentuálneho bodu na vysokej úrovni. Vzhľadom na malú zmenu v porovnaní s minulým rokom je konvergencia medzi členskými štátmi obmedzená. Taliansko, Grécko a Rumunsko sú označené ako „krajiny s kritickou situáciou“, zatiaľ čo Malta, kde je rodový rozdiel v zamestnanosti žien a mužov stále najväčší, v roku 2017 zaznamenala výrazné zlepšenie. Výrazné zvýšenie (o 1 percentuálny bod alebo viac) zaznamenali Lotyšsko, Maďarsko a Chorvátsko, hoci miera zamestnanosti v týchto členských štátoch stúpala v prípade oboch pohlaví, avšak rástla oveľa rýchlejšie u mužov ako u žien. Lotyšsko, Litva, Fínsko a Švédsko majú najnižšie rozdiely v zamestnanosti žien a mužov.

⁵⁰ Tento vývoj je však potrebné vykladať opatrne vzhľadom na zlomy v časových radoch.

Graf 33: Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS). Obdobie: úrovne v roku 2017 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2016. Poznámka: osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Vysvetlivky sú v prílohe.

Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov je väčší, pokiaľ ide o ekvivalenty plného pracovného času, keďže v prípade žien je podiel práce na čiastočný pracovný úväzok vyšší. Priemerný rodový rozdiel v zamestnaní na čiastočný pracovný úväzok sa v roku 2017 v porovnaní s rokom 2016 len mierne znížil a bol na úrovni 23 percentuálnych bodov. V roku 2017 pracovalo v EÚ na čiastočný pracovný úväzok celkovo 31,1 % žien v porovnaní s mužmi, u ktorých táto hodnota bola na úrovni 8,2 %. Medzi jednotlivými členskými štátmi však existujú veľké rozdiely. Zatiaľ čo podiel žien pracujúcich na čiastočný pracovný úväzok je vo väčšine východoeurópskych členských štátov tradične nízky (menej ako 10 % v Bulharsku, Chorvátsku, Litve, Maďarsku, Poľsku, Rumunsku a Lotyšsku), v Holandsku tento podiel dosiahol 74,1 % (v prípade mužov 22,6 %), v Rakúsku 49,9 % (10,5 % v prípade mužov) a v Nemecku 46,8 % (9,3 % v prípade mužov). Práca na čiastočný úväzok je dôležitým faktorom pre udržanie žien na trhu práce, najmä ak majú deti. Dlhé obdobia skráteného pracovného času však môžu viesť k rodovým rozdielom v mzdách a dôchodkoch, pretože s čiastočným pracovným úväzkom sa zvyčajne spájajú aj nižšie hodinové zárobky a nižšie príspevky na sociálne zabezpečenie. Až 22,5 % žien zamestnaných v roku 2017 na kratší pracovný čas si takýto úväzok ne zvolilo dobrovoľne, hoci tento počet klesá.

Okrem nižšej miery zamestnanosti ženy často čelia aj významným rozdielom v odmeňovaní.

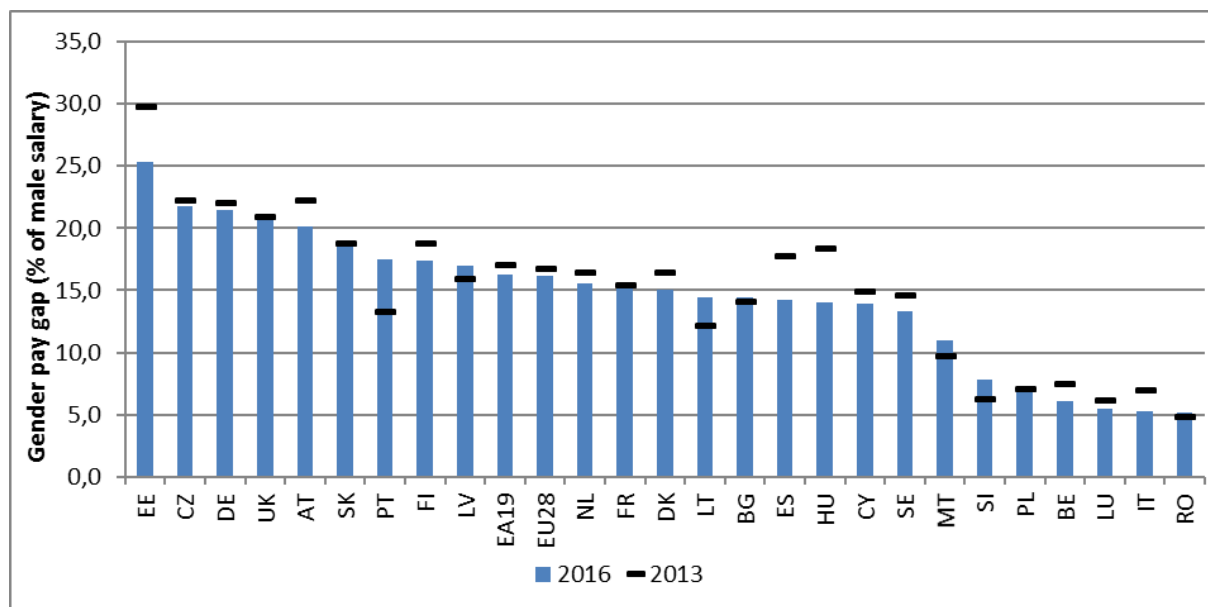
Napriek tomu, že ženy sú vo všeobecnosti lepšie kvalifikované ako muži⁵¹, rozdiel v odmeňovaní žien a mužov mal v roku 2016 stabilnú úroveň 16,2 %⁵², čo je v porovnaní s rokom 2013 len mierny pokles (16,8 %). Ženy sú spravidla nadmerne zastúpené v nízkopríjmových sektoroch a povolaniach a často vykonávajú nekvalifikovanú prácu, ktorá nezodpovedá úrovni ich zručností. Aj po vylúčení faktorov, akými sú napríklad rozdielne skúsenosti, stupeň vzdelania, druh zmluvy atď., časť rozdielov v odmeňovaní žien a mužov pretrváva.

⁵¹ V roku 2017 malo 44,9 % žien vo veku od 30 do 34 rokov v EÚ terciárne vzdelanie v porovnaní s mužmi, u ktorých táto hodnota je na úrovni 34,9 % (pozri aj text v úvode tejto časti); vo všetkých členských štátoch dosiahol terciárne vzdelanie viac žien než mužov.

⁵² Referenčným ukazovateľom sociálneho prehľadu je neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov (t. j. nie je upravený vzhľadom na individuálne charakteristiky, ktorými možno odôvodniť časť rozdielov v zárobkoch), ktorý by mal poskytnúť celkový obraz rodovej nerovnosti v oblasti zárobkov. Z výskumov vyplýva, že väčšina rozdielov medzi ženami a mužmi pretrváva aj po zohľadnení rozdielov v dosiahnutom vzdelaní, vo výbere zamestnania, v pracovnom čase a iných pozorovateľných údajoch (napr. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

Rozdiely medzi jednotlivými krajinami sú značné. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov zostáva vyšší ako 20 % v Estónsku, Českej republike, Nemecku, Spojenom kráľovstve a Rakúsku, zatiaľ čo Rumunsko, Taliansko a Luxembursko zaznamenávajú najnižšie hodnoty (mierne nad 5 %). Situácia v Estónsku, Maďarsku a Španielsku sa od roku 2013 výrazne zlepšila, zatiaľ čo v Portugalsku a Litve rozdiely v odmeňovaní žien a mužov narástli o viac ako 2 percentuálne body. Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sa často premietajú do rozdielu v ich dôchodkoch, ktorý bol v roku 2016 na úrovni približne 37,2 % (pokles o 1,1 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2015). Najväčší bol na Cypre, v Holandsku a na Malte (viac ako 44 %), zatiaľ čo najmenší rozdiel (nižší ako 10 %) zaznamenali v Estónsku, Dánsku a na Slovensku.

Graf 34: Neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v rokoch 2013 a 2016

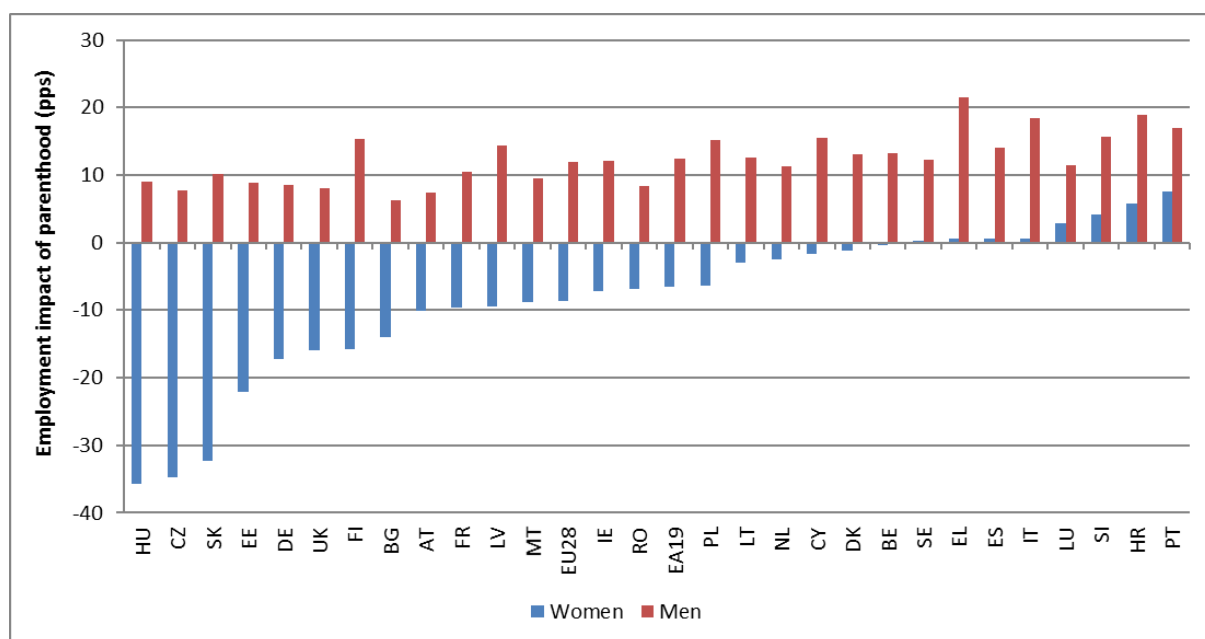


Zdroj: Eurostat. Poznámka: neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov sa meria ako rozdiel medzi priemernou hrubou hodinovou mzdou platených zamestnancov a zamestnankýň vyjadrený ako percentuálny podiel priemernej hrubej hodinovej mzdy platených zamestnancov – mužov. Za Chorvátsko, Grécko a Írsko nie sú k dispozícii aktuálne údaje.

Rozdiely v zamestnanosti sú väčšie u žien, ktoré majú opatrovateľské povinnosti. Jedným z hlavných faktorov, ktoré bránia plnej účasti žien na trhu práce, je napríklad rodičovstvo.

Vo všetkých členských štátoch sa rozdiel v zamestnanosti žien a mužov výrazne prehĺbuje, keď sa prihliada na rodičovstvo. V roku 2017 bola miera zamestnanosti žien (vo veku od 20 do 49 rokov) s dieťaťom vo veku do 6 rokov v priemere o 9,2 percentuálneho bodu nižšia ako u žien bez detí. V Českej republike, Maďarsku a na Slovensku je negatívny vplyv rodičovstva mimoriadne vysoký (viac ako 40 percentuálnych bodov), zatiaľ čo v Portugalsku, Luxembursku, vo Švédsku a v Chorvátsku je vplyv pozitívny, hoci je nižší než v prípade mužov. Naopak, rodičovstvo má vo všetkých členských štátoch EÚ pozitívny vplyv na účasť mužov na trhu práce (v priemere +12,4 percentuálneho bodu).

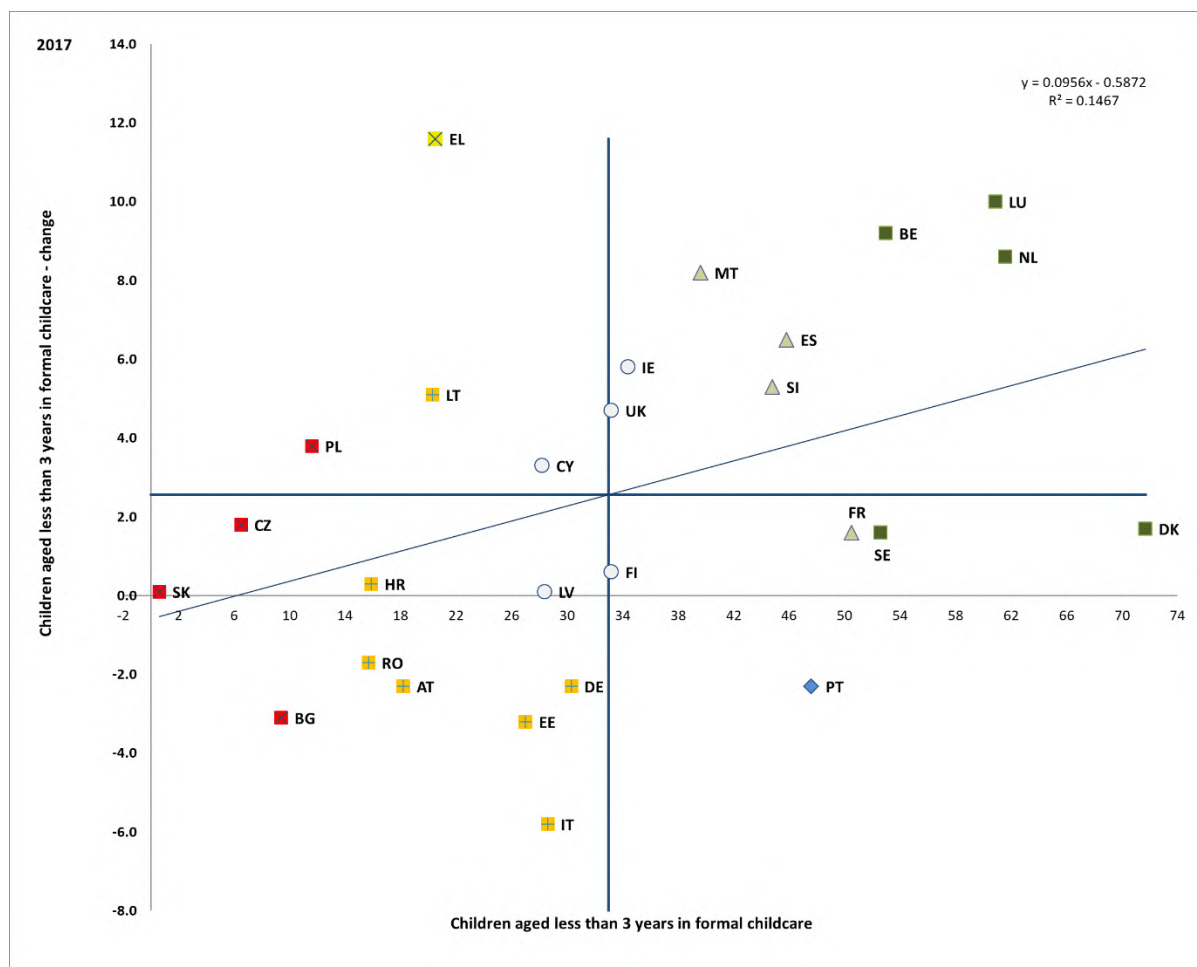
Graf 35: Vplyv rodičovstva na zamestnanosť žien a mužov (vo veku 20 – 49 rokov) v roku 2017



Zdroj: Eurostat. Poznámka: vplyv rodičovstva na zamestnanosť sa meria ako rozdiel (v percentuálnych bodoch) medzi mierou zamestnanosti žien (mužov) s minimálne jedným dieťaťom mladším ako 6 rokov a mierou zamestnanosti bezdetných žien (mužov).

Nerovnaký prístup k dostupným a kvalitným službám starostlivosti o deti a dlhodobej starostlivosti prispieva k negatívnemu vplyvu rodičovstva na zamestnanosť žien. Ako vyplýva z hlavného ukazovateľa sociálneho prehľadu o využívaní formálnej starostlivosti o deti, približne 34 % detí mladších ako 3 roky bolo v roku 2017 vo formálnej starostlivosti. To znamená, že sa podarilo dosiahnuť barcelonský cieľ dostupnosti (veľmi kvalitných a cenovo dostupných) zariadení starostlivosti o deti v tejto vekovej skupine. Medzi jednotlivými krajinami však pretrvávajú veľké rozdiely. Zatiaľ čo miera účasti detí na formálnej starostlivosti dosiahla v Dánsku viac ako 70 % a v Luxembursku a Holandsku viac ako 60 %, na Slovensku, v Českej republike a Bulharsku bola nižšia ako 10 % (tieto krajiny spolu s Poľskom boli označené za „krajiny s kritickou situáciou“). V týchto členských štátoch sa nedostatok formálnych opatrení v oblasti starostlivosti o deti takisto premieta do slabej výkonnosti žien na trhu práce (vo väčšine týchto štátov je rozdiel v zamestnanosti žien a mužov vyšší ako priemer EÚ a rodičovstvo má negatívny vplyv na miery zamestnanosti). V roku 2017 bolo 21,6 % žien v EÚ, ktoré mali opatrovateľské povinnosti, neaktívnych alebo pracovalo na čiastočný úväzok, čo bolo zapríčinené nedostatkom služieb starostlivosti o deti a dlhodobej starostlivosti. V Grécku, Španielsku, Chorvátsku a na Cypre bol tento podiel výrazne vyšší ako 50 % a v Rumunsku a Lotyšsku dosiahol rekordnú úroveň (viac ako 89 %).

Graf 36: Deti mladšie ako 3 roky vo formálnej starostlivosti a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (EU-SILC). Obdobie: úroveň v roku 2017 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2016. Poznámka: osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Vysvetlivky sú v prílohe.

Poskytovanie dostupných, kvalitných a udržateľných služieb formálnej dlhodobej starostlivosti je aj naďalej výzvou vo viacerých členských štátoch. Nedostatočnosť služieb dlhodobej starostlivosti môže byť hlavnou prekážkou, ktorá ženám bráni zotrvať v zamestnaní, keďže neformálna starostlivosť je často pre mnohé rodiny jedinou možnosťou. Demografické zmeny túto situáciu ešte vyostrujú, pretože sa odhaduje, že počet závislých starších ľudí sa v rokoch 2016 až 2070 zvýši o 13 miliónov⁵³. Okrem toho sú osoby, ktoré poskytujú neformálnu starostlivosť a z ktorých väčšina sú ženy, vystavené väčšiemu riziku chudoby a finančnej závislosti, a to najmä v prípade, keď sú nútené znížiť počet svojich pracovných hodín alebo odísť zo zamestnania z dôvodu starostlivosti o svojich príbuzných, čím sa zníži ich príjem a zároveň aj ich nároky na dôchodok.

Ženy takisto zvyknú čeliť silným finančným demotivačným faktorom pri vstupe na trh práce, alebo ak prejavia záujem o vyšší pracovný úväzok. Najmä v prípade, keď sa daň z príjmu vyberá skôr z príjmu celej domácnosti než z príjmov jednotlivcov, nepracujúci partneri a druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti (často ženy) môžu čeliť vysokým finančným prekážkam, pokiaľ ide o účasť na trhu práce alebo o zvýšenie pracovného úväzku. Určité iné prvky daňového systému a systému sociálneho zabezpečenia môžu rovnako negatívne ovplyvniť ponuku pracovnej sily vrátane prenosných zrážok a zrážok za vyživované osoby a rodinu. V roku 2016 bola odmeraná pasca neaktivity v prípade druhej zárobkovo činnnej osoby obzvlášť vysoká v Dánsku, Nemecku, Belgicku a vo Francúzsku, zatiaľ čo pasca nízkej mzdy bola vysoká v Belgicku, Nemecku a Luxembursku⁵⁴. Vysoké náklady na zariadenia starostlivosti zvyšujú pasce neaktivity, ktoré odrádzajú od nástupu do zamestnania alebo zvýšenia pracovného úväzku.

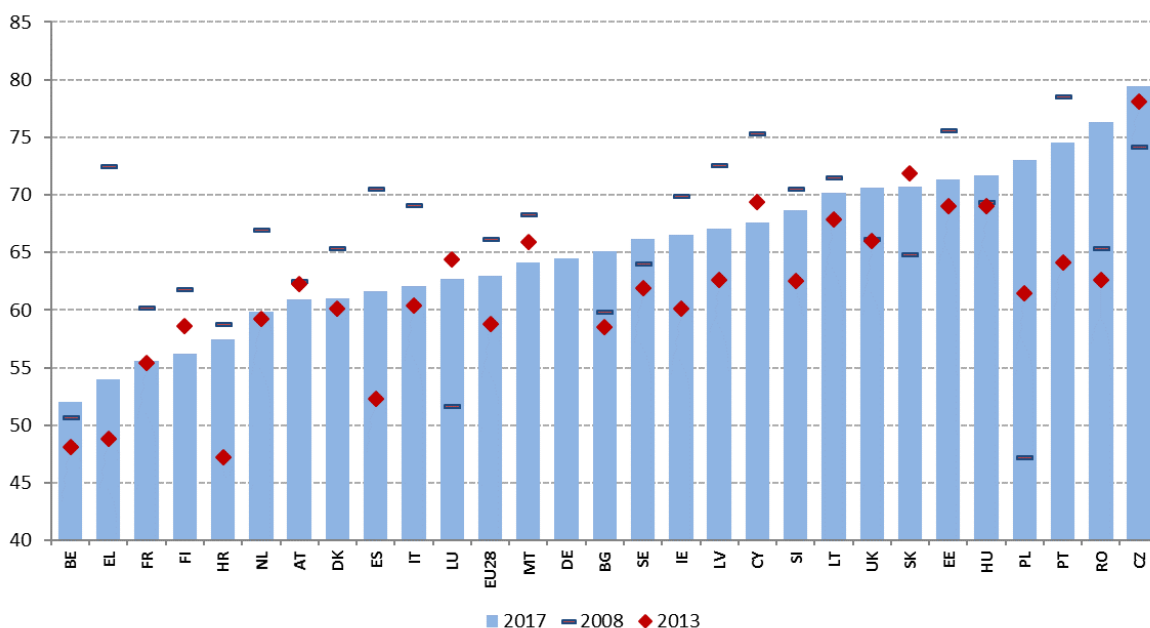
⁵³ Európska komisia (2018), Správa o starnutí obyvateľstva za rok 2018⁶, European Economy Institutional Paper č. 079.

⁵⁴ Pasca neaktivity pre druhú zárobkovo činnú osobu v domácnosti sa meria marginálna efektívna sadzba dane uplatniteľná na príjem z pracovnej činnosti druhého člena dvojice, ktorá prechádza zo systému sociálnej pomoci do pracovného života. Pasca nízkej mzdy sa počíta za bezdetný pár, kde druhá zárobkovo činná osoba zvyšuje príjem v rozmedzí 33 % až 67 % priemernej mzdy a kde hlavná zárobkovo činná osoba zarába 100 % priemernej mzdy (databáza daní a dávok, ktorú spravuje Európska komisia).

Osoby s migrantským pôvodom majú len čiastočne prospech zo všeobecného zlepšenia podmienok na trhu práce.

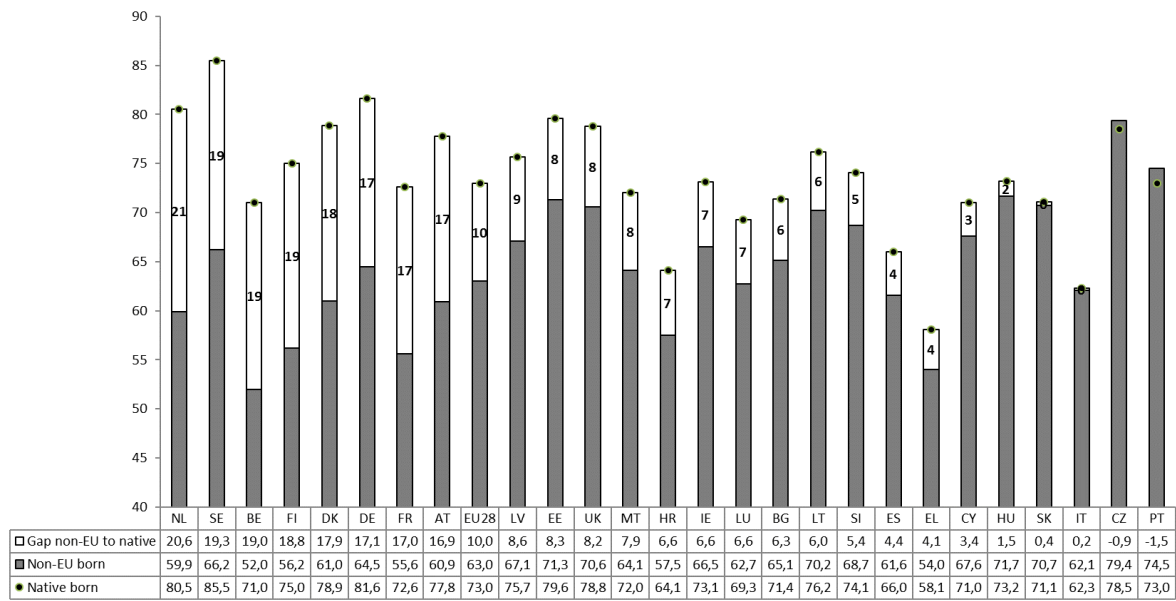
Napriek tomu, že podiel ľudí narodených mimo EÚ na obyvateľstve EÚ narastá (zo 6,6 % v roku 2014 na 7,2 % v roku 2017), majú menšiu šancu zamestnať sa než ľudia narodení v EÚ. V roku 2017 bolo 63 % osôb narodených mimo EÚ v produktívnom veku (20 až 64 rokov) zamestnaných, čo je o veľa menej ako pred krízou (66,2 % v roku 2008). Rozdiel v zamestnanosti medzi týmito dvoma skupinami bol v roku 2017 na úrovni 10 percentuálnych bodov. Je to o niečo lepší výsledok ako v roku 2016 (10,5 percentuálneho bodu), avšak v porovnaní s rokom 2008 predstavuje výrazne zhoršenie (4,5 percentuálneho bodu). V niektorých členských štátoch (Fínsko, Švédsko, Holandsko a Belgicko) bol tento rozdiel v roku 2017 približne alebo takmer 20 percentuálnych bodov. Situácia je ešte zložitejšia v prípade žien narodených mimo EÚ. Ich miera zamestnanosti bola v roku 2017 na úrovni 54,1 %, v porovnaní s domácimi ženami to predstavuje rozdiel vo výške 13,6 %. Okrem toho zamestnaným ľuďom narodeným mimo EÚ v porovnaní s domácim obyvateľstvom viac hrozí riziko chudoby zamestnaných osôb.

Graf 37: Miera zamestnanosti osôb narodených mimo EÚ, viacročné porovnanie



Zdroj: Eurostat. Poznámka: v prípade Nemecka nie sú k dispozícii žiadne údaje za roky 2008 a 2013.

Graf 38: Miera zamestnanosti podľa krajiny narodenia, osoby vo veku od 20 do 64 rokov, rok 2017



Zdroj: Eurostat.

Výzvy, ktorým čelia ľudia s migrantským pôvodom, majú tendenciu prenášať sa na ďalšie generácie. Podiel osôb s migrantským pôvodom stúpa, a to najmä medzi mladými ľuďmi⁵⁵, a existujú dôkazy o tom, že miera zamestnanosti u ľudí narodených v EÚ, ktorých rodičia sa narodili mimo EÚ, je v porovnaní s domácim obyvateľstvom nižšia⁵⁶. Táto situácia prispieva k vyššej miere nezamestnanosti niektorých skupín znevýhodnených mladých ľudí. Ľudia s migrantským pôvodom navyše aj na trhu práce dosahujú výrazne odlišné výsledky⁵⁷. Kým však miery zamestnanosti migrantov sú sčasti spôsobené vyšším podielom osôb s nízkou úrovňou vzdelania, zvyšujúca sa úroveň vzdelania⁵⁸ sa nepremiata do lepších výsledkov v oblasti zamestnanosti a dochádza k výrazne nedostatočnému využívaniu zručností a kvalifikácií migrantov⁵⁹.

⁵⁵ V roku 2014 malo v EÚ okolo 20 % ľudí vo veku od 15 do 29 rokov migrantský pôvod – buď sa narodili v zahraničí, alebo majú aspoň jedného rodiča, ktorý sa narodil v zahraničí. Zdroj: Eurostat.

⁵⁶ OECD (2017), *Catching Up? Intergenerational Mobility and Children of Immigrants*.

⁵⁷ Miera zamestnanosti osôb narodených mimo EÚ je vyššia u tých osôb, ktoré prišli študovať alebo pracovať (71 % v roku 2014, čo je dokonca vyššia miera než u osôb narodených v EÚ), a nižšia u tých osôb, ktoré prišli z rodinných dôvodov a ako utečenci. Najväčší podiel medzi osobami narodenými mimo EÚ pripadal v roku 2014 na migrantov, ktorí prišli z rodinných dôvodov (52 %). Ich miera zamestnanosti v roku 2014 predstavovala 53 %, čo je nižšia miera než v prípade utečencov (56 %).

⁵⁸ Pokiaľ ide o úroveň vzdelania, štátni príslušníci tretích krajín (vo veku od 25 do 54 rokov) mali v roku 2017 častejšie nízku úroveň vzdelania (43,6 %) v porovnaní so štátnymi príslušníkmi hostiteľskej krajiny (21,2 %) a menej z nich dosiahlo terciárne vzdelanie (26,3 % oproti 31,6 %).

⁵⁹ Rozdiel v miere zamestnanosti medzi osobami narodenými mimo EÚ a osobami narodenými v EÚ je najvýraznejší u ľudí s terciárnym vzdelaním, čo svedčí o tom, že migranti majú z dosiahnutého vzdelania menší prínos než ľudia narodení v EÚ (pozri aj Vývoj zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe v roku 2015). V roku 2017 približne 42 % štátnych príslušníkov tretích krajín s vysokým stupňom vzdelania malo príliš vysokú kvalifikáciu pre prácu, ktorú vykonávali, teda pracovali v zamestnaní, ktoré si vyžadovalo len nízku alebo strednú úroveň zručností. V prípade štátnych príslušníkov hostiteľskej krajiny sa táto situácia týkala 20 %. Rozdiel medzi týmito dvoma skupinami sa však v posledných rokoch zmenšil, a to z 25 percentuálnych bodov v roku 2012 na 20 percentuálnych bodov v roku 2017.

Rozdiely v miere zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím poukazujú na nevyužitý potenciál ich talentu. V EÚ bol v roku 2016 rozdiel v zamestnanosti⁶⁰ osôb so zdravotným postihnutím a osôb bez zdravotného postihnutia vysoký. V prípade osôb so zdravotným postihnutím bola miera zamestnanosti 48,1 %, u osôb bez zdravotného postihnutia 73,9 %. Medzi jednotlivými členskými štátmi⁶¹ existujú významné odchýlky, čo sa týka rozdielu zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím, a to v rozmedzí od 14,7 percentuálneho bodu (Taliansko) až po 45 percentuálnych bodov (Írsko). Okrem toho je len 59,7 % osôb so zdravotným postihnutím v EÚ ekonomicky činných, v porovnaní s 82,2 % osôb bez zdravotného postihnutia. Z toho vyplýva, že pri vstupe na trh práce sa osoby so zdravotným postihnutím stretávajú s významnými prekážkami⁶². V krajinách, v ktorých zaznamenávajú podobný podiel aktivity u osôb bez zdravotného postihnutia, sa však môžu miery aktivity osôb so zdravotným postihnutím navzájom značne líšiť. Dôležitým problémom je aj kvalita práce. V roku 2016 osoby so zdravotným postihnutím v EÚ v oveľa väčšej miere čelili chudobe zamestnaných než bežné obyvateľstvo⁶³. Pokiaľ ide o pohlavie, miera zamestnanosti žien so zdravotným postihnutím (45,9 %) bola len o niečo nižšia ako miera zamestnanosti mužov so zdravotným postihnutím (50,6 %) a v niektorých členských štátoch bol tento rozdiel obrátený. Čo sa týka vnímania celkovej kvality života u ľudí so zdravotným postihnutím, podľa zistení nadácie Eurofound⁶⁴ sa rozsah, v akom sa cítia byť vylúčení zo spoločnosti, značne líši v závislosti od toho, či sú alebo nie sú zamestnaní. Osoby, ktoré majú prácu, zriedkavejšie uvádzajú, že sa cítia byť vylúčené zo spoločnosti, v porovnaní s dlhodobo nezamestnanými respondentmi alebo osobami, ktoré z dôvodu zdravotného postihnutia nemôžu pracovať.

⁶⁰ Údaje sú z EU-SILC 2015, ktorá bola analyzovaná Akademickou sieťou európskych odborníkov v oblasti zdravotného postihnutia (ANED).

⁶¹ Výskyt zdravotného postihnutia sa v jednotlivých členských štátoch do značnej miery líši. V porovnaní s priemerom EÚ (17 %) je pomerne nízky v prípade Írska – 12,9 % (veková skupina 16 – 64 rokov).

⁶² Tamtiež.

⁶³ EU-SILC (2017), Osoby ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením podľa úrovne obmedzenia činnosti, pohlavia a veku [hlth_dpe050].

⁶⁴ Eurofond (2018), Sociálna situácia a stav zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, pripravuje sa.

3.2.2 Politická reakcia

Zníženie miery predčasného ukončenia školskej dochádzky, zabránenie sociálnemu vylúčeniu a pomoc mladým ľuďom pri prechode na trh práce si vyžaduje komplexné stratégie zamerané na základné príčiny predčasného ukončenia školskej dochádzky. Mnohé členské štáty nedávno zaviedli opatrenia na zníženie počtu osôb, ktoré predčasne ukončia školskú dochádzku. Tieto zahŕňajú politiky zamerané na podporu jazykových znalostí pre študentov s iným materinským jazykom, vzdelávanie a profesijné poradenstvo v školách alebo opatrenia na podporu návratu osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku, späť do systému vzdelávania a odbornej prípravy. Napríklad v Bulharsku sa v rámci projektu „Tvoja trieda“ financuje dodatočná pedagogická podpora pre študentov, ktorým hrozí predčasné ukončenie štúdia – napríklad vo forme jazykovej prípravy, ďalších vyučovacích hodín na vyplnenie nedostatkov vo vedomostiach alebo mimoškolských aktivít s cieľom zvýšiť motiváciu študentov. Švédsko finančne podporuje školy v závislosti od sociálno-ekonomického zázemia žiakov a chce takto podporovať vyvážené sociálne zloženie a predchádzať predčasnému ukončeniu školskej dochádzky. V Španielsku sa programom Proeducar podporujú politiky, ktoré zvyšujú kvalitu a rovnosť systému vzdelávania a podporujú programy druhej šance.

Kľúčom k zlepšeniu vzdelávacích výsledkov žiakov je zabezpečenie prístupu k cenovo dostupnému a kvalitnému vzdelávaniu, ako aj podpora kontinuálneho profesijného rozvoja učiteľov. Írsky akčný plán pre vzdelávanie sa zameriava na podporu kvality, excelentnosti a inovácie, odstránenie kritických rozdielov v zručnostiach, vedúce postavenie v oblasti najdôležitejších podporných technológií a podporu začlenenia. Cieľom nedávnej reformy stredoškolského vzdelávania v Luxembursku je prispôsobiť vzdelávanie potrebám študentov, zvýšiť samostatnosť škôl pri tvorbe učebných plánov podľa profilu, ktorý si zvolia, diverzifikovať jazykovú ponuku a zaviesť trojročný plán rozvoja škôl, ktorý by sa týkal takých aspektov, akými sú napríklad poradenstvo, študijné úspechy, mimoškolské aktivity, psychologicko-sociálna pomoc a zlepšenie digitálnych zručností. V Chorvátsku sa v rámci iniciatívy Škola pre život zavádza nový študijný program založený na zohľadnení výsledkov vzdelávania. V rámci programu už nie je najdôležitejšia perspektíva triedy, pozornosť sa zameriava na vnímanie žiakov, uznáva sa význam prípravy učiteľov a zavádza sa medzipredmetová výučba kľúčových zručností, ako napríklad podnikania, rozvíjania schopnosti učiť sa alebo občianskej výchovy. „Spolupráca pre najlepšiu školu“ (Samverkan för bästa skola) je iniciatívou Švédska na boj proti nerovnostiam. „Spolupráca pre najlepšiu školu“ (Samverkan för bästa skola) je iniciatívou Švédska na boj proti nerovnostiam. Poskytuje individualizovanú podporu, ktorá je prakticky orientovaná a ktorú dopĺňa profesionálny rozvoj učiteľov v školách, ktoré čelia najväčším výzvam pri poskytovaní kvalitnej výučby a kde vysoký podiel žiakov neukončí vzdelávanie. Cyprus zavádza nový rámec odborného vzdelávania pre učiteľov s cieľom zvýšiť ich priebežnú odbornú prípravu a začal s aktualizáciou učebných osnov na základe ukazovateľov úspešnosti a primeranosti. V Litve nové nariadenie o vzdelávaní učiteľov definuje požiadavky kladené na kvalitu študijných programov a stáže učiteľov; špecifikujú sa v ňom aj možnosti odbornej prípravy učiteľov a profesijného rozvoja a stanovujú sa kritériá pre národné strediská odbornej prípravy učiteľov.

Účinné presadzovanie legislatívnych zmien týkajúcich sa začlenenia rómskeho obyvateľstva do vzdelávania je nad'alej dôležité. Bulharsko v súčasnosti realizuje opatrenia pre rómskych študentov, ktoré zahŕňajú štipendiá a mimoškolské aktivity, dodatočné hodiny bulharčiny a aktivity s rodičmi. Maďarsko v júli 2017 zmenilo zákony o rovnakom zaobchádzaní a verejnom školstve s cieľom zakázať segregáciu. Okrem toho boli v roku 2017 identifikované školy so slabými výsledkami, s vysokou mierou predčasného ukončenia školskej dochádzky a s vysokým rizikom segregácie. Cieľom je, aby tieto školy absolvovali odbornú prípravu a komplexnú rozvojovú podporu a zaviedli diferencované výučbové metódy. Do jednotlivých vzdelávacích okresov sa vyšli úradníci a zriadia sa pracovné skupiny na boj proti segregácii. V Rumunsku sa rozšírili povinnosti školských inšpektorátov a agentúry na zabezpečenie kvality (ARACIP) týkajúce sa monitorovania segregácie. Na Slovensku sa v súčasnosti vykonáva revidovaný akčný plán na integráciu rómskeho obyvateľstva, ktorý vláda schválila vo februári 2017. Na výsledky však treba počkať. Slovenská republika prijala 10-ročný národný plán rozvoja vzdelávania, ktorý je zameraný aj na aspekty inkluzívnosti a kvality vzdelávania rómskych detí. V Portugalsku zahŕňa revidovaná národná stratégia pre integráciu rómskych komunit na roky 2013 – 2020 ako hlavné priority prístup k vzdelávaniu, úspechy v oblasti vzdelávania a celoživotné vzdelávanie.

Skvalitnenie vysokoškolského vzdelávania je prioritou, najmä v kontexte neustále rastúcej miery dosiahnutého terciárneho vzdelania. V oznámení Komisie o novom programe EÚ pre vysokoškolské vzdelávanie z roku 2017⁶⁵ sa zdôrazňuje význam opatrení, ktoré sú zamerané na rozšírenie účasti na vysokoškolskom vzdelávaní, zvýšenie miery dokončenia vzdelávania, vybavenie študentov zručnosťami a kompetenciami relevantnými pre pracovný svet alebo zlepšenie efektívnosti systému financovania vysokoškolského vzdelávania. Niekoľko členských štátov ohlásilo reformy v súlade s týmito zásadami. Francúzsko nedávno prijalo zákon, ktorým chce podporiť študentov v úspešnom absolvovaní vysokoškolského vzdelávania, najmä lepším poradenstvom o tom, ako začať študovať na vysokej škole, poskytnutím podpory počas štúdia a zverejnením kompetencií, ktoré sa od študentov očakávajú a ktoré sú potrebné pre rôzne študijné odbory, ešte pred začiatkom štúdia. Rakúsko a Česká republika zaviedli nové systémy financovania vysokoškolského vzdelávania zamerané na podporu diverzifikácie a kvality. Zákon o vysokoškolskom vzdelávaní a vede nedávno prijatý v Poľsku (Ustawa 2.0) je výsledkom významného modernizačného úsilia, ktorého cieľom je zvýšiť kvalitu v sektore vysokoškolského vzdelávania. Portugalsko zaviedlo opatrenia na zvýšenie účasti na vysokoškolskom vzdelávaní. K týmto opatreniam patrí napríklad posilnenie mechanizmov sociálnej podpory pre študentov zo znevýhodneného prostredia výrazným zvýšením štipendií, zavedením sociálneho systému na platenie školného vo viacerých splátkach a realizáciou prepracovaného programu „+Superior“ s cieľom presadzovať a podporiť zápis v redšie osídlených oblastiach a oblastiach s nižším dopytom.

Členské štáty pokračujú v snahe, aby sa naprieč Európou dalo ľahšie orientovať

v problematike zručností a kvalifikácií. Všetky členské štáty si stanovili národné kvalifikačné rámce, ktoré sa opierajú o výsledky vzdelávania. Takmer všetky členské štáty (27) zosúlادili svoje kvalifikačné úrovne s európskym kvalifikačným rámcom a 20 členských štátov v prípade jednotlivých kvalifikácií uvádza úroveň EKR, aby kvalifikácie boli zrozumiteľnejšie a aby sa uľahčilo ich porovnávanie (Belgicko, Česká republika, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Grécko, Holandsko, Írsko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Maďarsko, Malta, Nemecko, Portugalsko, Rakúsko, Slovinsko, Spojené kráľovstvo a Taliansko).

⁶⁵ COM(2017) 247 final.

Čoraz viac členských štátov zohľadňuje vzdelávanie mimo rámca inštitucionálneho vzdelávania a odbornej prípravy. V 15 krajinách bol vytvorený koordinačný mechanizmus, ktorým sa má podporiť vzájomná výmena a konzistentnosť, pokiaľ ide o snahy jednotlivých krajín v oblasti potvrdzovania v sektorech vzdelávania a odbornej prípravy, trhu práce a tretieho sektora (Belgicko, Dánsko, Francúzsko, Grécko, Holandsko, Írsko, Lotyšsko, Malta, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Španielsko, Švédsko a Taliansko). Vo väčšine krajín sa zintenzívňuje prepojenie medzi národnými kvalifikačnými rámcami (NKR) a potvrdzovaním. V 11 krajinách je možné na základe potvrdenia získať akúkoľvek odbornú kvalifikáciu zahrnutú do rámca (Belgicko, Francúzsko, Holandsko, Írsko, Lotyšsko, Malta, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Spojené kráľovstvo) a v ďalších štyroch krajinách je možné získať kredity, ktoré umožnia získať kvalifikáciu (Dánsko, Estónsko, Španielsko, Slovinsko).

Členské štáty smerujú ku komplexnému strategickému prístupu, pokiaľ ide o riadenie zručností. V roku 2016 Rada v rámci balíka programu v oblasti zručností prijala odporúčanie o cestách zvyšovania úrovne zručností. Toto odporúčanie má pomôcť riešiť problémy s chýbajúcimi zručnosťami, nerovnosťou a novými potrebami trhu práce, ktoré si vyžadujú vyššiu úroveň zručností. Prostredníctvom týchto ciest zvyšovania úrovne zručností by tvorcovia politiky navrhovali a vykonávali politiky osobitne prispôbené potrebám dospelých s nízkou úrovňou zručností.

Niekoľko členských štátov pracuje na národných stratégiách zručností podporovaných Komisiou v spolupráci s OECD (Španielsko, Taliansko, Portugalsko, Slovinsko a nedávno aj Belgicko/Flámsko). Po ukončení diagnostickej fázy a po identifikácii hlavných výziev v oblasti zručností Taliansko a Slovinsko teraz realizujú fázu navrhovania opatrení v rámci tohto procesu. Portugalsko dokončilo diagnostickú fázu aj fázu navrhovania opatrení a v máji tohto roku spustilo svoj akčný plán. Lotyšsko a Poľsko odštartujú projekty v oblasti stratégie zručností neskôr v roku 2018. Vo Francúzsku sa reformou odbornej prípravy v roku 2018 vytvára nový orgán („France competences“), ktorým sa má zabezpečiť komplexný prístup, pokiaľ ide o potreby zručností, kvalitu odbornej prípravy a náklady.

Prijali sa ďalšie kroky na podporu odborného vzdelávania a prípravy a zjednodušenie prístupu k nemu a účasti na ňom. Luxembursko zmenilo legislatívu, pokiaľ ide o podporu a vývoj celoživotného vzdelávania. Cieľom je zlepšiť efektivitu vynaložených finančných prostriedkov prostredníctvom spolufinancovania celoživotného odborného vzdelávania. Francúzsko prisľúbilo dodatočné finančné prostriedky na odbornú a učňovskú prípravu prostredníctvom takzvaného plánu Plan d'investissement dans les compétences, z ktorého vyplýva, že verejné výdavky na odbornú a učňovskú prípravu sa zvýšia v priemere o takmer 10 %. Vo Francúzsku sa zákon o „slobode zvoliť si svoju profesionálnu budúcnosť“ zameriava na posilnenie a podporu prístupu k ďalšej odbornej príprave a učňovskej príprave. Cieľom maltského programu pod názvom „Získaj kvalifikáciu“ je zlepšiť finančnú podporu pre študentov, ktorí chcú absolvovať odbornú prípravu.

Členské štáty prispôsobujú svoje systémy odborného vzdelávania a prípravy, aby zlepšili význam týchto systémov pre trh práce. Slovinsko zaviedlo prílohu k osvedčeniu, v ktorej sa uvádzajú podrobné, jednotné a medzinárodne porovnateľné informácie o odbornej kvalifikácii určené zamestnávateľom. V rámci reformy technického vzdelávania Spojené kráľovstvo oznámilo zavedenie úrovni T – technické kvalifikácie. Študenti vo veku 16 až 19 rokov si budú môcť zvoliť úroveň T ako alternatívu k úrovni A, ktorá je hlavnou kvalifikáciou získanou po ukončení školskej dochádzky. Grécko rozšírilo svoju podporu učňovskej prípravy pre absolventov vyšších stredných odborných škôl, v rámci ktorej je možné získať kvalifikáciu na úrovni 5 EKR a ktorá je zameraná na uľahčenie prechodu na trh práce. Chorvátsko upravilo zákon o odbornom vzdelávaní, v ktorom sa stanovuje vypracovanie a návrh nových odborných učebných osnov na získanie odborných kvalifikácií podľa požiadaviek trhu práce; zriaďuje sa ním aj lepší systém zabezpečenia kvality a regionálne kompetenčné centrá. Na Cypre vláda zaviedla opatrenia zamerané na zlepšenie kvality odborného vzdelávania a na získavanie zručností a schopností požadovaných na trhu práce, najmä podporou spolupráce medzi poskytovateľmi OVP a priemyslom, pokiaľ ide o praktickú odbornú prípravu (umiestnením účastníkov vzdelávania v priemysle). Vo Fínsku je cieľom reformy odborného vzdelávania a prípravy zlepšiť interakciu medzi inštitúciami OVP a trhom práce, ako aj posilniť flexibilitu vzdelávacích dráh s cieľom urýchliť prechod zo vzdelávania do zamestnania. Reformné opatrenia v oblasti odborného vzdelávania a prípravy sa ďalej zameriavajú na rozvoj učňovskej prípravy a odbornej prípravy na pracovisku a uľahčenie individuálnych spôsobov vzdelávania a rozvoja kompetencií. Poľská reforma vysokoškolského vzdelávania a vedy si vyžaduje, aby inštitúcie odborného vyššieho vzdelávania poskytovali študentom 6-mesačnú učňovskú prípravu alebo duálne štúdium organizované v spolupráci so zamestnávateľmi s cieľom vybaviť ich zručnosťami relevantnými pre pracovný trh.

Niekoľko členských štátov prijalo rôzne opatrenia na podporu rozvoja digitálnych zručností. V Bulharsku sa zavádza projekt financovaný EÚ „Vzdelávanie pre budúcnosť“ s cieľom začleniť do vzdelávania aj digitálne technológie a zaviesť inovatívne vyučovacie metódy, ako aj zvýšiť motiváciu učiť sa a prekonať ťažkosti, pokiaľ ide o obsah vzdelávania. Spojené kráľovstvo zavádza národnú schému rekvalifikácie, v ktorej využije ďalších 30 miliónov GBP (34 miliónov EUR) na osobitné potreby v oblasti digitálnych zručností. Španielsko prijalo program odbornej prípravy v oblasti digitálnych zručností pre mladých odborníkov, v rámci ktorého ponúka nezamestnaným mladým ľuďom začleneným do systému záruk pre mladých ľudí odbornú prípravu orientovanú na digitálny priemysel a nové obchodné modely. Malta zriadila v rámci národnej rady pre zručnosti podvýbor, ktorý vykonáva výskum a vydáva odporúčania na riešenie nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými digitálnymi zručnosťami. Grécko v roku 2017 opätovne vytvorilo Národnú koalíciu pre aktualizáciu národných kvalifikácií. V Portugalsku existuje integrovaná verejná politika INCoDe.2030 zameraná na zvýšenie digitálnych kompetencií. Táto iniciatíva sa zameriava na koncepciu digitálnych kompetencií v širšom zmysle vrátane koncepcie digitálnej gramotnosti, ako aj na získavanie nových vedomostí prostredníctvom výskumu.

Dôležitou prioritou naďalej zostáva ďalšie zlepšovanie zamestnanosti mladých ľudí a podpora prechodu mladých ľudí medzi vzdelávaním a trhom práce. V systéme záruky pre mladých ľudí bolo v roku 2017 zaregistrovaných viac ako 5 miliónov osôb, 3,5 milióna z nich prijalo ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, stáže alebo učňovskej prípravy a takmer polovica mladých ľudí bola 6 mesiacov po odchode z registra záruky stále v zamestnaní, prípadne v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy. V mnohých členských štátoch je však odhadovaný podiel mladých ľudí NEET registrovaných v systéme počas celého roka stále pod úrovňou 50 %. V situácii, keď sa výkonnosť mladých ľudí na trhu práce výrazne zlepšila, sú politické opatrenia na podporu záruky pre mladých ľudí čoraz cielenejšie.

Členské štáty zintenzívňujú svoje úsilie v oblasti osvetu, zlepšujú prístupnosť služieb pre mladých ľudí a zabezpečujú lepšiu identifikáciu osôb v núdzi. Fínsko transformovalo kontaktné poradenské strediská pre mládež (Ohjaamo, pôvodne prevádzkované v rámci financovania z ESF) na trvalé poradenské strediská, ktoré získajú rozsiahlu finančnú podporu s cieľom osloviť mladých ľudí a poskytovať integrované služby. Nemecko zavádza agentúry na podporu zamestnanosti mladých ľudí. Cyprus spustil osvetový projekt podporovaný ministerstvom školstva v spolupráci s ministerstvom práce a cyperskou radou mládeže, ktorého cieľom je osloviť 4 000 neaktívnych mladých ľudí NEET a poskytnúť im aktivačnú podporu prostredníctvom poradenstva a odbornej prípravy prispôsobenej na mieru. V Chorvátsku sa v novembri 2017 zaviedol systém mapovania mladých ľudí NEET, ktorý sa zameriava na identifikáciu neregistrovaných NEET a ich charakteristík a ktorého cieľom je poskytnúť tejto skupine cielenejšie opatrenia.

Zavedli sa aj nové opatrenia na lepšiu podporu mladých ľudí, ktorí čelia viacerým znevýhodneniam. Tieto opatrenia okrem iného zahŕňajú lepšiu spoluprácu medzi službami zamestnanosti, sociálnymi a vzdelávacími službami. V Rakúsku sa využíva systém mentorstva mladých ľudí na to, aby ostali čo možno najdlhšie v systéme vzdelávania a odbornej prípravy alebo sa do systému vzdelávania a odbornej prípravy opäť začlenili. Írsko v roku 2018 oznámilo program podpory zamestnanosti mladých ľudí. Program ponúka pracovné stáže pre mladých uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní alebo čelia značným prekážkam v nástupe do zamestnania. Účastníci sa učia základné pracovné a sociálne zručnosti v podpornom prostredí a zároveň dostávajú týždennú výplatu, ktorá sa rovná čistej minimálnej mzde. Grécko predložilo revidovaný akčný plán záruky pre mladých ľudí so zvýšeným rozpočtom a predĺžením rôznych intervencií pre mladých ľudí v situácii NEET až do veku 29 rokov.

Členské štáty nad'alej podporujú dopyt na trhu práce prostredníctvom stimulov v oblasti zamestnanosti a podnikania, najmä vo forme cielených dotácií na mzdy a na nábor pracovníkov. V marci 2018 Belgicko prijalo nový zákon na podporu nových „pracovných miest pre nováčikov“, ktorý ešte nenadobudol účinnosť. Cieľom je znížiť náklady na zamestnanie neskúsených mladých ľudí od 18 do 21 rokov bez zníženia ich čistej mzdy. Od júla 2017 Valónsko ponúka finančné stimuly zamerané na začlenenie zraniteľných skupín, ako sú mladí ľudia, dlhodobo nezamestnaní, pracovníci s nízkou kvalifikáciou a starší pracovníci. Od septembra 2018 sa zaviedol stimul pre odbornú prípravu v odvetví, v ktorom je nedostatok pracovnej sily, s cieľom podporiť uchádzačov o zamestnanie v príprave na zamestnanie, pre ktoré existujú reálne vyhliadky na integráciu. Opatrenie „*coup de poing pénuries*“ sa zameriava na pomoc spoločnostiam pri nábore schopných ľudí prostredníctvom vytvárania individualizovanej a bezplatnej odbornej prípravy pre spoločnosť.

Napokon bol zreformovaný plán odbornej prípravy a integrácie tak, aby sa zefektívnil a aby uchádzačom o zamestnanie umožňoval získať zručnosti prostredníctvom zmluvy a podnikom umožňoval vyškoliť si (prípadne aj na pracovisku) svojich budúcich pracovníkov podľa svojich potrieb. Španielsko zaviedlo nový program mzdových dotácií pre 10 000 nezamestnaných vo veku 18 až 29 rokov zameraný predovšetkým na absolventov vysokých škôl (6 000 miest). V prípade prijatia dlhodobo nezamestnaných ľudí a príjemcov minimálneho príjmu do zamestnania sa poskytuje dlhšie subvenčné obdobie. Španielsko takisto prijalo zníženie príspevkov na sociálne zabezpečenie počas 3 rokov pre firmy, ktoré zmenia zmluvy o odbornej príprave na zmluvy na dobu neurčitú. Takisto zaviedlo nové dotácie na mzdy pre mladých podnikateľov (do 35 rokov) v prípade prvého náboru do zamestnania. Pre mladých nezamestnaných (do 29 rokov) sa zavádza dlhšie subvenčné obdobie. Taliansko ponúka niekoľko stimulov spojených s príspevkami na sociálne zabezpečenie, ako je napríklad znížený príspevok počas troch rokov pre súkromné spoločnosti, ktoré zamestnávajú mladých ľudí na dobu neurčitú, alebo úplné oslobodenie od príspevkov počas troch rokov pre zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú mladých ľudí na dobu neurčitú po tom, čo absolvovali stáže alebo program duálneho odborného vzdelávania a prípravy, a pre zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú mladých ľudí zapísaných do programu záruky pre mladých ľudí. Rumunsko plánuje zvýšiť dotácie na prijatie mladých ľudí NEET a mladých absolventov do zamestnania. Rumunsko zvýšilo dotáciu na zamestnanie mladých NEET a mladých absolventov z 900 lei mesačne (približne 196 EUR) na 2 250 lei mesačne (približne 490 EUR). Rumunsko takisto zvýšilo dotáciu na uzatvorenie zmluvy o učňovskej príprave, a to z 1 125 lei mesačne (približne 245 EUR) na 2 250 lei mesačne (približne 490 EUR), ako aj dotáciu na uzatvorenie zmluvy o stáži, a to z 1 350 lei mesačne (približne 294 EUR) na 2 250 lei mesačne (približne 490 EUR). V Maďarsku sa v auguste 2018 rozšírilo územné pokrytie programom stáží na celú krajinu s cieľom umožniť mladým ľuďom získať pracovné skúsenosti.

Vo viacerých členských štátoch sa kladie veľký dôraz na zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu mladých ľudí prostredníctvom aktívnych politik trhu práce. V Chorvátsku ministerstvo práce a dôchodkového systému a riadiaca rada chorvátskej štátnej služby zamestnanosti prijali nový balík aktívnych opatrení na trhu práce s dodatočným dôrazom na odbornú prípravu a školenia na pracovisku určenú aj mladým ľuďom. V Španielsku plán pre zamestnanosť mladých ľudí, ktorý bol prijatý v decembri 2018, zahŕňa opatrenia na podporu získavania zručností vrátane cudzích jazykov a digitálnych kompetencií s cieľom podporiť dobrovoľnú pracovnú mobilitu a zosúladiť zručností a pracovných miest v strategických odvetviach.

Členské štáty pokračujú v tom, aby svoje právne predpisy o stážach prispôbili rámcu kvality pre stáže⁶⁶, a ďalej rozvíjajú finančné stimuly určené pre stáže. V Litve bol prijatý nový zákon o zamestnaní, ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 2017. V tomto zákone sa rozlišuje medzi dvoma typmi stáží, konkrétne „dobrovoľníckou praxou“ (článok 10) a „pokročilým vzdelávaním“ (článok 39) a stanovuje sa jasnejší rámec pre neplatené a platené stáže. V Španielsku sa v zákone o rozpočte na rok 2018 vyčleňujú rozpočtové prostriedky určené na odbornú prípravu v rámci záruky pre mladých ľudí (*bono de formacion garantia juvenil*). Konkrétne ide o finančnú podporu vo výške 430 EUR počas maximálne 18 mesiacov určenú mladým ľuďom, ktorí na základe zmluvy absolvujú odbornú a učňovskú prípravu. Rumunsko v júli 2018 prijalo zákon o stážach na podporu ľudí starších ako 16 rokov. Zákon stanovuje povinnosť pre zamestnávateľov poskytovať mesačnú mzdu vo výške minimálne 50 % hrubej minimálnej mzdy, a to počas maximálne 720 hodín (do 6 mesiacov). Na konci stáže sa poskytne odmena za prijatie stážistov.

⁶⁶ Odporúčanie Rady z 10. marca 2014 o rámci kvality pre stáže, 2014/C 88/01.

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

S rozpočtom 86,4 miliardy EUR na roky 2014 – 2020 je Európsky sociálny fond (ESF) jedným z kľúčových nástrojov EÚ na riešenie otázok identifikovaných v odporúčaníach pre jednotlivé krajiny. Operačné programy priamo prispievajú k podpore udržateľnej a kvalitnej zamestnanosti, k podpore sociálneho začlenenia, prispievajú k investíciám do vzdelávania a odbornej prípravy a k posilňovaniu budovania inštitucionálnych kapacít.

Jednou z kľúčových priorít politiky je zamestnanosť mladých ľudí. Táto problematika sa rieši prostredníctvom vlastných zdrojov ESF, ako aj prostredníctvom iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí. Rozpočet iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí sa zvýšil v roku 2017 na 8,9 miliardy EUR a pokrýva celé programové obdobie 2014 – 2020. Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí je osobitne zameraná na mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), v tých regiónoch EÚ, ktoré v roku 2012 čelili najvyššej miere nezamestnanosti mladých ľudí.

V rokoch 2014 až 2017 využilo podporu z ESF a iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí viac ako 15 miliónov účastníkov vrátane takmer 3 miliónov dlhodobo nezamestnaných (17 %). Mladí ľudia vo veku do 25 rokov (42 % všetkých účastníkov) a nízkokvalifikovaní ľudia s primárnym alebo nižším sekundárnym vzdelaním (44 % všetkých účastníkov) sú kľúčovými cieľovými skupinami týchto intervencií. Vykonávanie, ktoré v roku 2017 zaznamenalo prudké zrýchlenie, by malo v nadchádzajúcich rokoch napredovať stabilným tempom.

V rokoch 2014 až 2017 bolo v rámci iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí podporených viac ako 2,4 milióna mladých ľudí NEET:

- 1,5 milióna mladých ľudí úspešne ukončilo intervenciu podporenú v rámci iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí,
- 780 000 mladých ľudí bolo v čase odchodu v procese vzdelávania/odbornej prípravy, získavalo kvalifikáciu alebo bolo zamestnaných vrátane samostatnej zárobkovej činnosti,
- 550 000 mladých ľudí prijalo v čase odchodu ponúkané zamestnanie, ďalšie vzdelávanie, učňovskú prípravu alebo stáž.

Európska komisia 30. mája 2018 prijala návrh týkajúci sa Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+) na roky 2021 – 2027. Na základe návrhu by ESF+ umožnil zamerať podporu v širšom rámci štrukturálnych a investičných fondov na výzvy identifikované v rámci európskeho semestra. ESF+ v tejto súvislosti zluči:

- Európsky sociálny fond (ESF) a iniciatívu na podporu zamestnanosti mladých ľudí,
- Fond európskej pomoci pre najodkázanejšie osoby (FEAD),
- program EÚ v oblasti zamestnanosti a sociálnej inovácie a
- program EÚ v oblasti zdravia.

Podľa návrhu by cieľom nariadenia o ESF+ bolo zabezpečiť, aby sa zdroje v rámci zdieľaného hospodárenia zameriavali na kľúčové identifikované výzvy, a najmä na:

- podporu zásad Európskeho piliera sociálnych práv a vykonávanie odporúčaní v rámci európskeho semestra,
- pokračovanie v poskytovaní podpory mladým ľuďom, pričom sa členským štátom s vysokou mierou nezamestnanosti mladých ľudí pridelí určitá minimálna výška prostriedkov,
- podporu sociálneho začlenenia s minimálnym podielom 25 %,
- podporu činnosti Únie v oblasti sociálnej inovácie, mobility a zdravia,
- podporu dlhodobej integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín v súčinnosti s Fondom pre azyl a migráciu (AMIF),
- zjednodušenie s cieľom znížiť administratívne zaťaženie vnútroštátnych orgánov alebo organizácií, ktoré využívajú opatrenia ESF+.

Viacero členských štátov pokračuje v snahách podporiť účasť starších pracovníkov na trhu práce. V Dánsku sa dôchodkovými dohodami zvyšuje motivácia starších pracovníkov zotrvať dlhšie na trhu práce. Celá rada iniciatív zvyšuje mieru flexibility v dôchodkovom systéme vrátane vyšších finančných stimulov určených na odloženie odchodu do dôchodku a na zriadenie súkromných dôchodkových systémov. Grécko prijalo program dotácií pre verejný sektor a miestne podniky, subjekty a organizácie s cieľom zamestnať 10 000 dlhodobu nezamestnaných vo veku 55 – 67 rokov. Na Malte dôchodcovia, ktorí majú menej ako 65 rokov a sú samostatne zárobkovo činní alebo pracujú na čiastočný pracovný úväzok, budú môcť platiť vnútroštátny príspevok na poistenie pomerne vo výške 15 % namiesto plnej sadzby. Slovinsko zaviedlo dotáciu zameranú na trvalé zamestnanie osôb starších ako 58 rokov s prioritou pre príjemcov dávok v nezamestnanosti a peňažných dávok sociálnej pomoci. Dotácia predstavuje 11 000 EUR a vypláca sa zamestnávateľovi v dvoch častiach (polovica v čase nástupu do zamestnania a polovica po vyplatení 18. mzdy). Okrem toho bol spustený projekt, ktorého cieľom je poskytovať komplexnú podporu spoločnostiam, pričom je podpora určená na aktívne starnutie pracovných síl. Obidve opatrenia sú spolufinancované z EÚ. V Španielsku sa zákonom schváleným koncom roku 2017 (zákon č. 6/2017 z 24. októbra o naliehavých reformách týkajúcej sa samostatnej zárobkovej činnosti) zlepšuje možnosť kombinovať prácu a dôchodkové dávky pre pracovníkov v rámci všeobecného systému. Tento zákon umožňuje tiež kombinovať prácu a plnú výšku dôchodku, ak samostatne zárobkovo činná osoba prijala zamestnanca. Napokon bola v marci 2018, v súlade so stratégiou aktívneho starnutia, zriadená vládna rada pre aktívne starnutie a medzigeneračnú spoluprácu, ktorú tvoria ministri a zástupcovia profesijných inštitúcií, mimovládnych organizácií a hospodárstva. Na Slovensku sa od júla 2018 zaviedla odvodová úľava z príspevku na sociálne poistenie pre dôchodcov, ktorí pracujú na dohodu vykonávanú mimo pracovného pomeru, za predpokladu, že hrubý príjem nepresahuje 200 EUR.

Mnohé členské štáty pokračujú v úsilí v oblasti služieb starostlivosti o deti a dlhodobej starostlivosti s cieľom odstrániť prekážky v zamestnanosti žien. Nemecko v júni 2018 prijalo program „Financovanie starostlivosti o deti“, ktorý podporuje zvýšenie počtu miest v zariadeniach starostlivosti o veľmi malé deti s cieľom zvýšiť počet žien pracujúcich na plný úväzok. Cieľom tohto programu s rozpočtom vo výške 3,28 miliardy EUR je poskytnúť ďalších 100 000 miest pre deti. Nemecko okrem toho zvýšilo dávky na dlhodobú starostlivosť doma od roku 2015 celkovo o viac než 5 miliárd EUR. Írsko predložilo systém vzdelávania v ranom detstve pre deti v predškolskom veku. Od septembra 2018 je veková hranica pre účasť na systéme starostlivosti stanovená na 2 roky a 8 mesiacov a deti môžu v tomto systéme zotrvať až do veku povinnej školskej dochádzky. Aj Grécko rozšírilo povinné predškolské vzdelávanie z 1 na 2 roky a poskytlo 15 miliónov EUR na vytvorenie ďalších 10 000 miest v zariadeniach starostlivosti o deti. Niektoré členské štáty podnikli kroky na zlepšenie cenovej dostupnosti starostlivosti o deti. V Španielsku bol upravený zákon o dani z príjmu fyzických osôb s cieľom umožniť odpočet nákladov na starostlivosť o deti do veku 3 alebo viac rokov v závislosti od autonómnej oblasti. Fínsko znížilo poplatky za vzdelávanie v ranom detstve pre rodiny s nízkymi a so stredne vysokými príjmami. Odhaduje sa, že približne 6 700 nových rodín bude oprávnených na využívanie bezplatného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve. Írsko oznámilo jednotný finančne dostupný systém starostlivosti o deti, ktorý by poskytoval finančnú podporu pre predškolské a školské zariadenia starostlivosti o deti. Bulharsko prijalo opatrenia zamerané na zriadenie väčšieho počtu zariadení dlhodobej starostlivosti pre staršie osoby a osoby so zdravotným postihnutím. Niektoré členské štáty prijali opatrenia týkajúce sa aj neformálnej spoplatnenej starostlivosti. Česká republika prijala zákon o osobitnej dovolenke pre opatrovateľov (platená dovolenka v trvaní do troch mesiacov pre neformálnych opatrovateľov závislých osôb). Írsko plánuje rozšíriť nárok na rodičovskú dovolenku na 26 týždňov (6 mesiacov) za každé dieťa. V prípade schválenia bude podľa právnych predpisov možné poskytnúť rodičom, ktorí už využili existujúci 18-týždňový nárok na rodičovskú dovolenku, dodatočných 8 týždňov rodičovskej dovolenky. V januári 2018 sa zmenil systém financovania pre jasle a minijasle v Maďarsku s cieľom posilniť ich udržateľnosť, a to prostredníctvom financovania na základe úloh. Na dosiahnutie cieľa, ktorým je zvýšenie počtu miest v zariadeniach dennej starostlivosti pre deti vo veku 1 – 3 roky na 60 000 do roku 2020, poskytla vláda na rozvoj jaslí 10 miliárd HUF (približne 31 miliónov EUR) v roku 2018 a 11,5 miliardy HUF (približne 36 miliónov EUR) v roku 2019. Estónsko napokon zaviedlo 5 ďalších dní dovolenky pre opatrovateľov (platených vo výške minimálnej mzdy).

Vyvážené rozdeľovanie platenej dovolenky medzi ženy a mužov sa ukázalo ako zvlášť prínosné pri zvyšovaní zamestnanosti žien po narodení detí. Španielsko predĺžilo dobu vyplácania dávok v otcovstve zo štyroch na päť týždňov. Okrem toho sa dosiahla dohoda so sociálnymi partnermi o predĺžení otcovskej dovolenky pre zamestnancov vo verejnom sektore na 16 týždňov, ktoré sa bude uplatňovať postupne v priebehu nasledujúcich troch rokov (8 týždňov v roku 2019, 12 týždňov v roku 2020 a 16 týždňov v roku 2021). Česká republika zaviedla jeden týždeň platenej otcovskej dovolenky. Slovinsko skrátilo trvanie otcovskej dovolenky z 90 na 30 dní, ale výrazne zvýšilo dávky otcovskej dovolenky na 100 % poberanej mzdy. V Holandsku bol preložený parlamentu na čítanie návrh zákona týkajúci sa predĺženia otcovskej dovolenky z 2 na 5 dní a poskytnutia ďalších 5 týždňov dovolenky pre rodičov. Estónsko plánuje pružnejšiu úpravu rodičovskej dovolenky, aby obaja rodičia mohli čerpať dovolenku súčasne.

Niektoré členské štáty upravujú svoje daňové systémy a systémy dávok tak, aby sa odstránili faktory, ktoré odrádzajú druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti od nástupu do práce.

Dánsko prijalo daňovú dohodu z roku 2018, v ktorej sa posilňuje motivácia pracovať na plný pracovný úväzok, najmä motivácia nezamestnaných a pracovníkov na čiastočný pracovný úväzok. Španielsko upravilo zákon o rozpočte na rok 2018 s cieľom zaviesť odpočet dane z príjmu fyzických osôb pre vyživovaného partnera s nízkym príjmom. Lotyšsko rozšírilo rozsah nezdaniteľného príjmu aj na nepracujúcich manželských partnerov, ktorí sa starajú o dieťa mladšie ako 3 roky alebo o najmenej 3 deti vo veku do 18 rokov.

Len obmedzený počet členských štátov podnikol kroky na riešenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Švédsko zriadilo novú agentúru pre pracovné prostredie, ktorá bude zhromažďovať a šíriť informácie o politikách v oblasti pracovného prostredia vrátane rodovej segregácie v povolaniach. Estónsko plánuje zvýšiť transparentnosť odmeňovania vo verejnom sektore a vytvorí IT nástroj na analýzu mzdových rozdielov medzi mužmi a ženami. Francúzsko oznámilo súbor 10 opatrení na podporu odstraňovania rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Portugalsko v auguste 2018 zaviedlo opatrenia na podporu rovnakého odmeňovania žien a mužov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Tieto opatrenia zahŕňajú vypracovanie výročnej správy o všeobecných a odvetvových informáciách týkajúcich sa rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a hodnotenie jednotlivých spoločností, povolání a úrovní kvalifikácií. Plánuje sa zavedenie osobitných opatrení inšpektorátu práce a sankcií voči zamestnávateľom uplatniteľných v prípade diskriminačného zaobchádzania. Nemecko začalo v roku 2018 prvé hodnotenie zákona o transparentnosti v štruktúre mzdy, s dôrazom na právo jednotlivcov vyžadovať informácie o plate a povinnosť podávať správy o rodovej rovnosti a rovnakom odmeňovaní žien a mužov.

Mnohé členské štáty prijímajú opatrenia určené na podporu integrácie ľudí s migrantským pôvodom, a to prostredníctvom strategických plánov, financovania, právnych predpisov a inovačných opatrení. Fínsko zaviedlo nové modely integrácie financovania, ktoré urýchľujú integračný proces a umožňujú migrantom pružne kombinovať vzdelávanie a prácu. Malta v decembri 2017 spustila stratégiu a akčný plán pre integráciu migrantov („Vízia 2020“). Cieľom je vytvoriť rámec pre pochopenie úspešnej integrácie. V Belgicku sa integračný program nemeckého spoločenstva stal povinným pre cudzích štátnych príslušníkov, ktorí sú vo veku nad 18 rokov, sú zaregistrovaní v obci od januára 2018 a majú povolenie na pobyt platné aspoň tri mesiace. V Rakúsku v lete 2017 nadobudli účinnosť dva nové integračné zákony ako súčasť širšieho úsilia o podporu integrácie. V zákone o integrácii sa vyžaduje, aby utečenci a osoby s doplnkovou ochranou podpísali „vyhlásenie o integrácii“ a aby sa zúčastnili na integračných kurzoch. S účinnosťou od 1. januára 2018 sa upravil federálny zákon o azyle, podľa ktorého príjemcovia doplnkovej ochrany a žiadatelia o azyl majú nárok na integračnú podporu pod podmienkou, že poskytnutie medzinárodnej ochrany je veľmi pravdepodobné.

Podpora integrácie migrantov na trhu práce je v mnohých členských štátoch prioritou.

Flámska verejná služba zamestnanosti (VDAB) v Belgicku vykonala svoj akčný plán na rok 2017 pod názvom „Integrácia prostredníctvom práce“. Švédsko prijalo nové opatrenia na uľahčenie integrácie migrantov, ktorí prišli do krajiny nedávno, a to najmä integrácie do trhu práce. Okrem iného to zahŕňa poskytovanie cieleného vzdelávania a odbornej prípravy. Švédska agentúra pre hospodársky a regionálny rast uľahčuje kontakty a vytváranie sietí medzi ženami, ktoré sa narodili v zahraničí, najmä tými, ktoré prišli do krajiny len nedávno, a zamestnávateľmi. V Estónsku sa začala informačná kampaň s cieľom podporiť prístup druhej a tretej generácie k zamestnaniu vo verejnom sektore. Spustil sa aj pilotný mentorský program, ktorý má štátnym príslušníkom tretích krajín uľahčiť prístup na trh práce.

Podpora prístupu k vzdelávaniu a odbornej príprave môže byť kľúčovou hnacou silou integrácie do trhu práce a celkovo do spoločnosti. Na základe povinnosti vzdelávania sa a odbornej prípravy, ktorú zaviedlo Švédsko, všetci noví prisťahovalci z tretích krajín, ktorí využívajú vstupný program verejnej služby zamestnanosti a považujú sa za osoby, ktoré potrebujú na získanie práce vzdelanie alebo odbornú prípravu, môžu byť inštruovaní, aby sa uchádzali o účasť na vzdelávaní a odbornej príprave. V Estónsku bola v roku 2017 ďalej rozvinutá online platforma pre prisťahovalcov určená na učenie sa estónskeho jazyka. Vo Fínsku sa reformy v oblasti základného a odborného vzdelávania zamerali na posilnenie rozvoja jazykových schopností migrantov. Okrem toho bola prijatá legislatívna zmena, ktorou sa má migrantom zabezpečiť rozvoj gramotnosti ako súčasť vzdelávania dospelých. Chorvátsko zlepšilo svoj systém uznávania kvalifikácií osôb, ktorým sa poskytla medzinárodná ochrana, a umožnilo im bezplatne dokončiť vzdelávanie, ktoré začali v krajine pôvodu. V Nemecku boli zavedené opatrenia na pomoc štátnym príslušníkom tretích krajín pri ich integrácii do trhu práce uznaním ich profesijnej kvalifikácie a vzdelania, ako aj ich neformálnych zručností.

Členské štáty prijímajú aj osobitné opatrenia pre utečencov a žiadateľov o azyl. V Belgicku bola dohodnutá štruktúrna spolupráca medzi Federálnou agentúrou pre prijímanie žiadateľov o azyl (Fedasil) a Valónskou verejnou agentúrou práce (Forem), najmä s cieľom uľahčiť žiadateľom o azyl prístup k zamestnaniu. V Estónsku sa pre osoby, ktorým sa poskytla medzinárodná ochrana, zaviedlo nové opatrenie na trhu práce („Moje prvé zamestnanie v Estónsku“), ktoré bolo spolufinancované z Európskeho sociálneho fondu. V Luxembursku Agentúra pre zamestnanosť zriadila službu pre integráciu osôb, ktorým sa poskytla medzinárodná ochrana, do trhu práce. V Holandsku bol spustený program pre osoby s postavením medzinárodnej ochrany a osoby s migrantským pôvodom narodené v Holandsku s cieľom zlepšiť prístup k zamestnaniu. Francúzsko spustilo iniciatívu „cesta pre 1 000 utečencov“, ktorá ponúka 1 000 osobám, ktorým sa poskytla medzinárodná ochrana, osemmesačný integračný prístup vrátane ubytovania, jazykových kurzov a certifikovaného odborného vzdelávania.

Viacere členské štáty podporujú zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím. Grécka vláda od septembra 2017 dotuje zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím a prispôsobenie pracovísk v miestnej samospráve a súkromných spoločnostiach. Švédsko tiež zvýšilo strop na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. Poľsko realizuje projekt financovaný z Európskeho sociálneho fondu s cieľom znížiť prekážky zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. Bulharsko investuje do odbornej prípravy s cieľom zvýšiť zamestnateľnosť osôb so zdravotným postihnutím („odborná príprava a zamestnanosť“), pričom prioritou sú osoby s ťažším zdravotným postihnutím. V nedávno prijatom zákone o osobách so zdravotným postihnutím sa zaviedla aj kvóta pre zamestnávateľov (s počtom zamestnancov 50 alebo viac) na zamestnávanie ľudí s trvalým zdravotným postihnutím. Nový zákon upravuje aj chránené pracoviská pre ľudí s viacnásobným trvalým zdravotným postihnutím, ktoré sa zabezpečia v centrách chránených pracovných miest.

Belgicko vďaka spolufinancovaniu z Európskeho sociálneho fondu uskutočňuje kampane na zvyšovanie povedomia o zdravotnom postihnutí pre zamestnávateľov, ako aj programy odbornej prípravy zamerané na ľudí so zdravotným postihnutím. Francúzsko prijalo zákon *loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel* („zákon o slobode vybrať si vlastnú profesionálnu budúcnosť“), ktorého cieľom je podporovať zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím. Týmto zákonom sa rozširujú sociálne a zdravotné prístupy určené na pomoc pri hľadaní zamestnania. Požiadavka, aby 6 % zamestnaných osôb boli osoby so zdravotným postihnutím, sa presúva z pracovnej jednotky na úroveň spoločnosti a zavádza sa povinné vyhlásenie spoločnosti (od januára 2020) o opatreniach prijatých na začlenenie pracovníkov so zdravotným postihnutím. Portugalsko zaviedlo novú sociálnu dávku určenú osobám so zdravotným postihnutím nad 60 % s cieľom podporiť ich, aby pokračovali v práci alebo hľadaní práce (v súčasnosti ľudia so zdravotným postihnutím nemajú nárok na dávky v invalidite, ak dostávajú akúkoľvek formu odmeny). Malta zavádza nové rozpočtové opatrenie, ktoré umožní ľuďom so zdravotným postihnutím poberať invalidný dôchodok v plnej výške aj v prípade, ak pracujú/získajú pracovné miesto. Na Slovensku sa od júla 2018 zaviedla odvodová úľava z príspevku na sociálne poistenie pre dôchodcov so zdravotným postihnutím, ktorí pracujú na dohodu uzavretú mimo pracovného pomeru, za predpokladu, že hrubý plat nepresahuje 200 EUR.

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

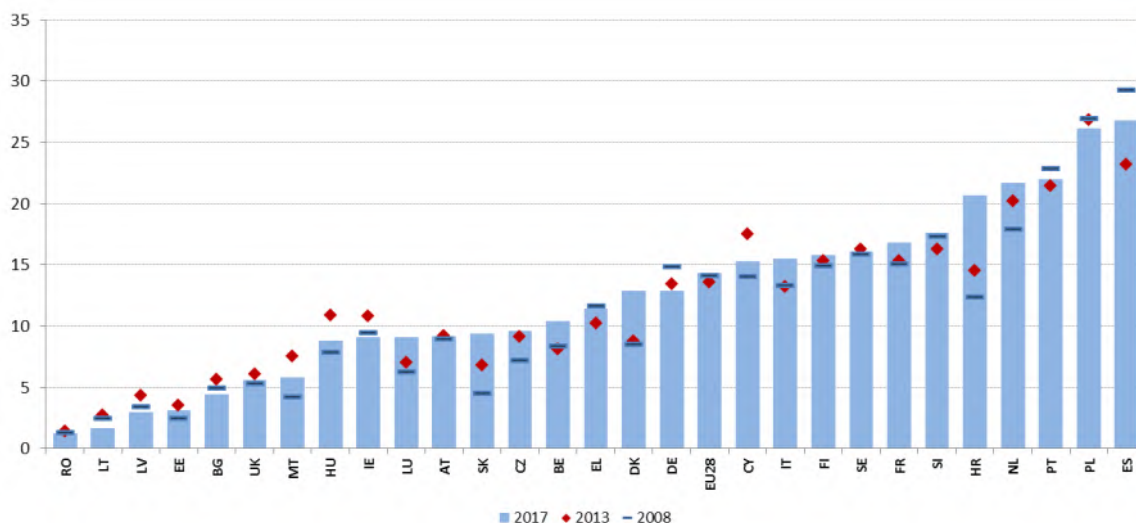
Tento oddiel sa zaoberá vykonávaním usmernenia pre politiky zamestnanosti č. 7, v ktorom sa odporúča, aby členské štáty zlepšovali fungovanie trhu práce účinnosť sociálneho dialógu. To zahŕňa vyvažovanie flexibility a istoty v politikách trhu práce, predchádzanie segmentácii trhu práce a podporu prechodu na formy zamestnania na neurčitý čas, zabezpečenie účinných aktívnych politik trhu práce a verejných služieb zamestnanosti, poskytovanie primeraných dávok v nezamestnanosti, ktoré neodrádzajú od rýchleho návratu do zamestnania, či podporu mobility pracovníkov a študentov. Okrem toho sa v usmernení odporúča, aby členské štáty zabezpečili včasné a zmysluplné zapojenie sociálnych partnerov do navrhovania a vykonávania politik, a to aj vďaka podpore zvýšenej kapacity sociálnych partnerov.

Kapitola sa začína stručnou prezentáciou kľúčových ukazovateľov poukazujúcich na výzvy v tejto oblasti, najmä na segmentáciu medzi stálymi a dočasnými pracovnými miestami (a súvisiace otázky kvality práce), účasť na aktívnych politikách trhu práce a VSZ, fungovanie dávok v nezamestnanosti (prostredníctvom aktualizácie referenčného porovnávania predstaveného v roku 2018) a rozšírenie mobility pracovníkov a vzdelávajúcich sa osôb. Oddiel 3.3.2 referuje o politických opatreniach jednotlivých členských štátov v týchto oblastiach.

3.3.1 Kľúčové ukazovatele

Hoci je segmentácia trhu práce na úrovni EÚ stabilná, pre viaceré členské štáty predstavuje problém. Segmentácia je situácia, keď na trhu práce existujú (aspoň) dva „segmenty“ pracovníkov charakterizované rôznymi právami, nárokmi a/alebo pracovnými podmienkami. Najmä ak sa k tomuto javu pridružia obmedzené možnosti prechodu z atypického na trvalé pracovné miesta, fungovanie a spravodlivosť trhov práce sa môžu ocitnúť v ohrození. Približným ukazovateľom segmentácie trhu práce v členskom štáte môže byť vysoký podiel dočasných pracovníkov. Na úrovni EÚ (graf 39) sa podiel dočasných pracovných zmlúv na celkovom počte zamestnancov v posledných rokoch výrazne nezmenil: v posledných desiatich rokoch sa pohybuje na priemernej úrovni približne 14 %. V niektorých členských štátoch sú však úrovne oveľa vyššie: týka sa to najmä Španielska, Poľska, Portugalska, Holandska a Chorvátska, ktoré v roku 2017 zaznamenali miery nad 20 %. V ďalších šiestich členských štátoch (Slovinsko, Francúzsko, Švédsko, Fínsko, Taliansko a Cyprus) sa štatistiky pohybovali v rozpätí od 15 % do 20 %. V niektorých z týchto krajín od roku 2008 do roku 2017 došlo k výraznému zvýšeniu – najmä v Chorvátsku (o 8 percentuálnych bodov), na Slovensku (o 5 percentuálnych bodov), v Holandsku (približne o 4 percentuálnych bodov) a Taliansku (o 2 percentuálne body). Výrazné zvýšenie zaznamenalo aj Dánsko (z 8,5 % v roku 2008 na 12,9 % v roku 2017). Osobitným prípadom je Španielsko, kde podiel dočasných zmlúv počas krízy výrazne klesol (z 29,2 % v roku 2008 na 23,2 % v roku 2013), aby sa s oživením opäť zvýšil (až na 26,8 % v roku 2017).

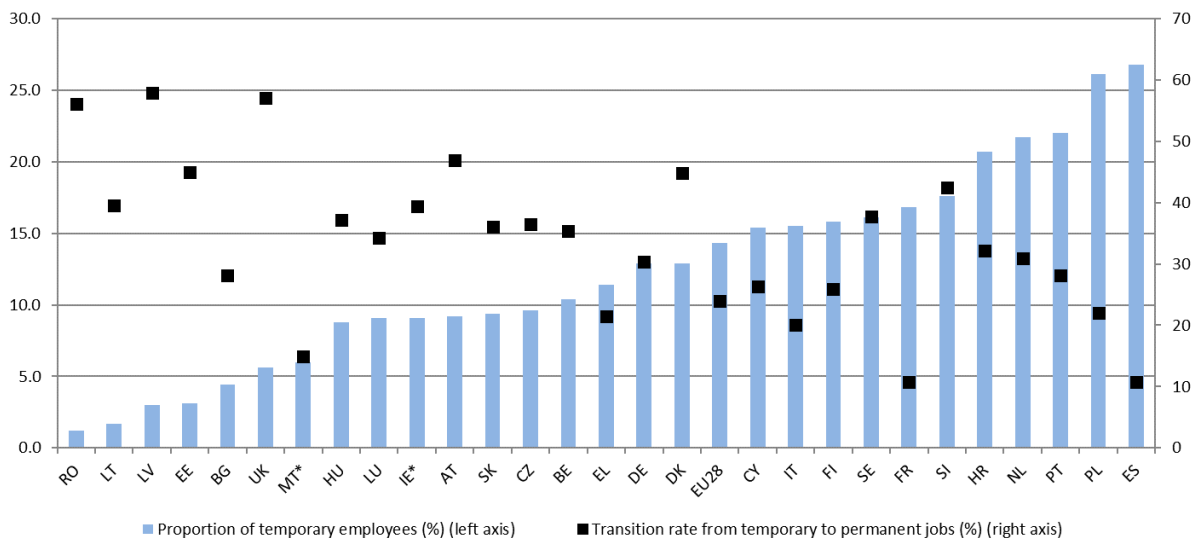
Graf 39: Podiel dočasných pracovníkov na celkovom počte zamestnancov (15 – 64 rokov).



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS).

Dočasné zmluvy môžu slúžiť ako odrazový mostík k trvalému zamestnaniu, ale často predstavujú „slepé uličky“. Graf 40 znázorňuje mieru prechodu z dočasných na trvalé zmluvy (priemer za obdobie troch rokov s cieľom minimalizovať vplyv krátkodobých výkyvov), pričom sa zároveň uvádza podiel dočasných zmlúv na celkovom počte zamestnancov. Spomedzi pracovníkov s dočasnou zmluvou v nasledujúcom roku získalo trvalú zmluvu 24 %. V mnohých členských štátoch je však ročná miera prechodu výrazne pod priemerom EÚ. Týka sa to najmä Španielska, Francúzska, Poľska a Talianska, ktoré majú jednak nízku mieru prechodu (Španielsko a Francúzsko približne 11 %, Taliansko 20 % a Poľsko 22 %), jednak vysoký podiel dočasných zmlúv, čo poukazuje na segmentáciu. Miera prechodu je pomerne vyššia v členských štátoch s nízkym podielom zmlúv na dobu určitú. Naopak, v krajinách s vysokým podielom zmlúv na dobu určitú pracovníci zvyčajne zotrvávajú na dočasných pracovných miestach. Významné výnimky predstavuje Švédsko a Slovinsko, ktoré napriek vysokému podielu dočasných zamestnancov vykazujú úrovne prechodu okolo 40 %, prípadne viac.

Graf 40: Podiel dočasných pracovníkov z celkového počtu zamestnancov vo veku 15 – 64 rokov (2017) a miera prechodu na trvalé pracovné miesta, 3-ročný priemer (2016).



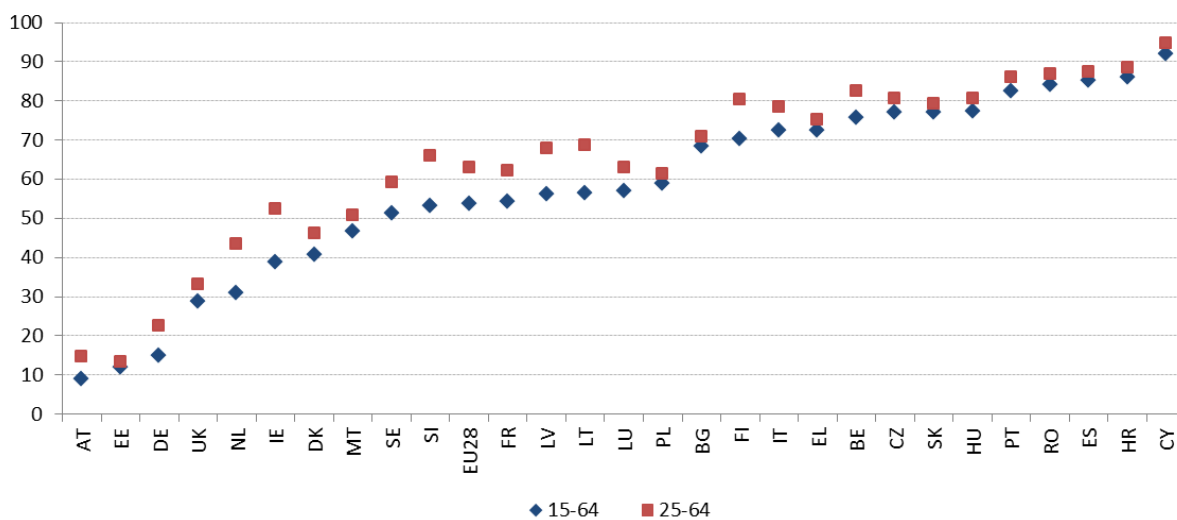
Zdroj: Eurostat, VZPS, SILC.

Poznámka: miera prechodu v prípade IE a MT je z roku 2015.

V EÚ má väčšina dočasných pracovníkov zmluvu na dobu určitú, pretože si nemôžu nájsť trvalé zamestnanie. Podiel „nedobrovoľných“ dočasných pracovníkov je ďalším ukazovateľom segmentácie trhu práce; v tejto situácii je v EÚ približne 54 % všetkých dočasných pracovníkov vo veku 15 – 64 rokov (o 2 percentuálne body viac než v roku 2008), ale v 12 členských štátoch je podiel nad 70 %.

V tejto súvislosti sa v mimoriadne prekérnej situácii nachádzajú členské štáty, ako je Portugalsko, Chorvátsko a Španielsko, v ktorých sa k vysokému podielu dočasných pracovníkov ešte pridáva percentuálny podiel „nedobrovoľných“ dočasných zamestnancov na úrovni viac než 80 % (graf 41). Aj situácia na Cypre si vyžaduje určité monitorovanie: hoci podiel dočasných zamestnancov je len mierne nad priemerom EÚ, 91,9 % z nich sa v tejto situácii nachádza preto, lebo si nedokázali nájsť trvalé zamestnanie. Mladší pracovníci sú zvyčajne ochotnejší akceptovať dočasné pracovné miesta; ako vidno z grafu 41, v prípade vekovej skupiny 25 – 64 rokov je podiel nedobrovoľných dočasných pracovníkov vyšší vo všetkých členských štátoch. Zaujímavé je, že rozdiel medzi vekovými skupinami 15 – 64 rokov a 25 – 64 rokov je najnižší v tých prípadoch, kde je podiel nedobrovoľných dočasných pracovníkov najvyšší, čo naznačuje, že na segmentovanejších trhoch práce aj mladší pracovníci výrazne preferujú trvalé pracovné zmluvy. Podiel starších pracovníkov (55 – 64 rokov) na nedobrovoľných dočasných zmluvách sa v dôsledku krízy výrazne zvýšil, a to z 51,9 % v roku 2008 na 60,6 % v roku 2017.

Graf 41: Nedobrovoľní dočasní pracovníci ako podiel na celkovej počte dočasných pracovníkov, 2017.



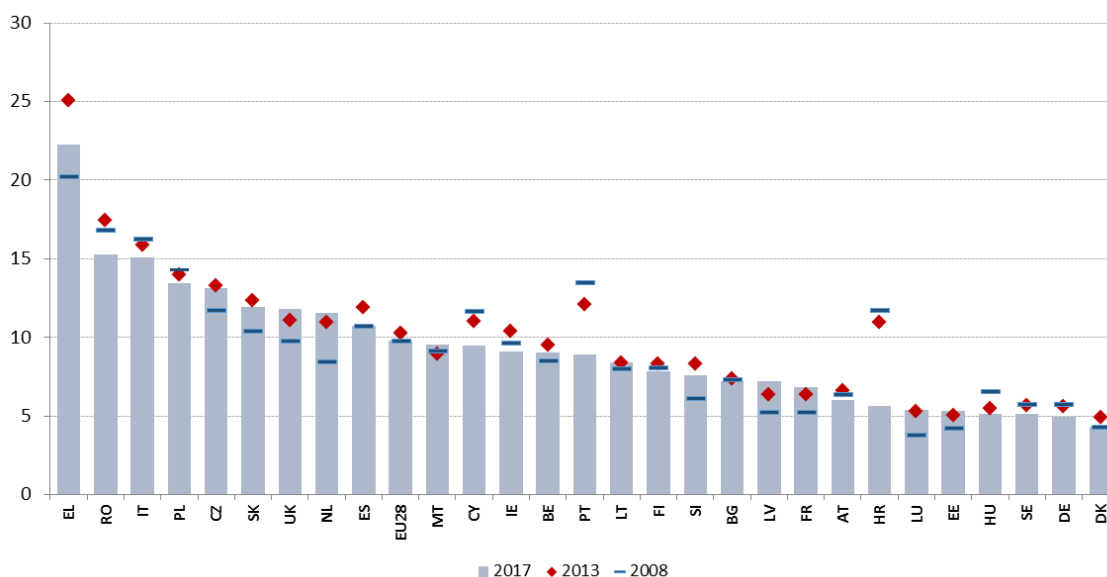
Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS).

Aj vysoký podiel samostatne zárobkovo činných osôb môže byť znakom segmentácie trhu práce. Samostatná zárobková činnosť je síce zvyčajne dobrovoľná, ale môže zakrývať závislé pracovné vzťahy (tzv. nepravá samostatná zárobková činnosť). Systémy sociálneho zabezpečenia okrem toho často nie sú prispôsobené na to, aby zahŕňali samostatne zárobkovo činné osoby (tejto otázke sa venuje kapitola 3.4). Stupeň autonómie samostatne zárobkovo činných osôb nie je možné merať na základe porovnateľných štatistických údajov Eurostatu medzi jednotlivými členskými štátmi⁶⁷. Niektoré zástupné informácie sa však dajú odvodiť z podielu samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov (tzv. pracovníci na vlastný účet) na celkovej zamestnanosti – ak je vysoký, mohlo by to signalizovať potrebu ďalšieho posúdenia danej krajiny. V roku 2017 boli na čele tejto štatistiky Grécko (22,3 %), Rumunsko (15,3 %) a Taliansko (15,1 %) a za nimi nasledovali Poľsko, Česká republika, Slovensko, Spojené kráľovstvo a Holandsko s mierami nad 11 % (graf 42). Na spodnom konci sú Dánsko, Nemecko, Švédsko a Maďarsko, ktoré vykazujú miery okolo 5 % alebo nižšie. Od roku 2008 zostáva podiel pracovníkov na vlastný účet v EÚ v priemere stabilný, ale v niektorých krajinách sa zaznamenalo výrazné zvýšenie, najmä v Holandsku (z 8,4 % v roku 2008 na 11,5 % v roku 2017) a v Spojenom kráľovstve (z 9,8 % na 11,8 %). K výraznému poklesu naopak došlo v Chorvátsku (z 11,7 % na 5,7 %) a v Portugalsku (z 13,5 % na 8,9 %).

⁶⁷ Túto otázku pomôže objasniť pripravovaný ad hoc modul Eurostatu založený na VZPS a zameraný na samostatnú zárobkovú činnosť, ktorého výsledky sa očakávajú v roku 2019.

Podľa Eurofoundu⁶⁸ by v roku 2015 približne štvrtina všetkých samostatne zárobkovo činných osôb v EÚ mohla byť zaradená medzi „zraniteľných“ alebo „skrytých“ pracovníkov⁶⁹, pričom medzi členskými štátmi existujú podstatné rozdiely. Takíto pracovníci sa vyznačujú hospodárskou závislosťou, nízkou úrovňou autonómie a finančnou zraniteľnosťou. Preto možno očakávať, že nepravé samostatne zárobkovo činné osoby budú patriť práve do týchto skupín. Graf 43 znázorňuje rozdelenie samostatne zárobkovo činných osôb v týchto dvoch kategóriách ako podiel na celkovej zamestnanosti podľa členských štátov.

Graf 42: Samostatná zárobková činnosť bez zamestnancov ako percentuálny podiel celkovej zamestnanosti.

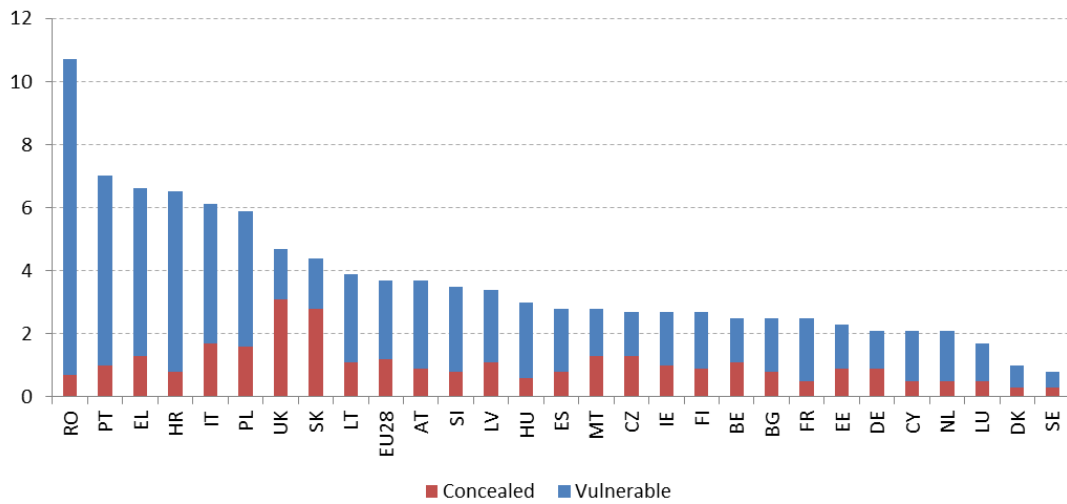


Zdroj: Eurostat, VZPS – vlastné výpočty.

⁶⁸ Eurofound (2017), Prieskum samostatnej zárobkovej činnosti v Európskej únii, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

⁶⁹ Na základe údajov zo šiesteho európskeho prieskumu pracovných podmienok (EWCS) z roku 2015 sa rozlišuje päť rôznych skupín samostatne zárobkovo činných osôb („zamestnávateľa“, „osoby stabilne pracujúce na vlastný účet“, „malí obchodníci a poľnohospodári“, „zraniteľní pracovníci“ a „skrytí pracovníci“). Klastre sú výsledkom štatistického modelu (analýza latentnej triedy), ktorým sa kontrolujú premenné poukazujúce na hospodársku závislosť (napr. počet klientov, ľahkosť nadobúdania nových zákazníkov), prevádzkovú závislosť (napr. schopnosť vybrať si voľno v krátkom čase) či rozsah podnikateľskej činnosti (napr. viacero prevádzok, motivácia stať sa samostatne zárobkovo činnou osobou). Viac podrobností v zdrojoch nadácie Eurofound (2017), tamtiež.

Graf 43: „Zraniteľné“ a „skryté“ samostatne zárobkovo činné osoby ako podiel na celkovej zamestnanosti.



Zdroj: Eurofound (2017) – na základe šiesteho Európskeho prieskumu pracovných podmienok (2015).

Tzv. platformová práca, ktorá sa v súčasnosti obmedzuje na malé časti pracovnej sily, môže mať významný vplyv na pracovné podmienky a modely. Nedávno sa v online prieskume Európskej komisie COLLEEM⁷⁰ skúmalo používanie online platforiem medzi častými používateľmi internetu vo veku od 16 do 74 rokov v 14 krajinách EÚ a dospelo sa tak k niekoľkým predbežným dôkazom o situácii pracovníkov platforiem. Podľa Európskej komisie (2018)⁷¹ na základe výsledkov prieskumu podiel ľudí, ktorých príjmy z nadpolovičnej časti pochádzajú z platformovej práce, sa v roku 2017 mierne zvýšil nad 2 %, pričom najvyššie úrovne boli zaznamenané v Spojenom kráľovstve (4,3 %) a v Holandsku (2,9 %). Približne polovica ľudí, pre ktorých platformová práca predstavuje hlavnú činnosť, sa považuje za plne alebo čiastočne samostatne zárobkovo činné osoby, hoci významná časť (38 %) sa považuje za zamestnancov. Z toho vyplýva, že na mnohých pracovníkov platforiem sa nemusí vzťahovať sociálna ochrana. Tento problém ešte komplikuje skutočnosť, že ich postavenie v zamestnaní často nie je na regulačné účely jasné.

⁷⁰ Prieskum COLLEEM (Kolaboratívne hospodárstvo a zamestnanosť) je online panelová analýza digitálnych platforiem, ktorú si objednalo GR EMPL a ktorú koordinuje Spoločné výskumné centrum (JRC). Projekt sa uskutočnil v 14 členských štátoch EÚ: DE, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK a UK. Prieskum sa uskutočnil v júni 2017. Pozri Pesole a kol. (2018).

⁷¹ Európska komisia (2018). Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe. Ročný prieskum za rok 2018. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

Dočasní pracovníci mají z viacerých rôznych hľadísk nižšiu kvalitu pracovných miest. Šiesty Európsky prieskum pracovných podmienok (2015) poskytuje informácie o viacerých kľúčových aspektoch kvality pracovných miest. Na základe tohto prieskumu nadácia Eurofound⁷² vypočítala sedem ukazovateľov kvality pracovných miest (týkajúcich sa fyzického prostredia, sociálneho prostredia, intenzity práce, zručností a samostatnosti, kvality pracovného času, perspektívy a zárobku). Pri pohľade na rozdiely v hodnotení šiestich zo siedmich ukazovateľov kvality pracovných miest⁷³ (tabuľka 3) sú pracovníci s krátkodobými pracovnými zmluvami pod priemerom v štyroch z nich, pričom najproblematickejšie sú *perspektíva* (vrátane istoty zamestnania a kariérneho postupu) a *zručnosti a samostatnosť* (čo zahŕňa napríklad prístup k odbornej príprave a samostatnosť v rozhodovaní). Na druhej strane, pokiaľ ide o sociálne prostredie, dosahujú mierne vyššie hodnotenie než priemer. Dlhodobejšie dočasné zmluvy vykazujú podobné charakteristiky, ale ich kvalita pracovných miest je v ich prípade bližšie k priemeru; okrem toho sa v porovnaní s priemerom pohybujú v menej priaznivom *sociálnom prostredí*. Aj keď sa v štatistikách vezmú do úvahy faktory, ako sú individuálne alebo špecifické pracovné charakteristiky (graf 44), rozdiely pretrvávajú. Pracovníkom so zmluvami na dobu určitú takisto hrozí vyše trojnásobné riziko chudoby než osobám v trvalom pracovnom pomere (16,3 % dočasných pracovníkov v porovnaní s 5,8 % trvalých zamestnancov v roku 2017). Tento rozdiel od krízy navyše neustále rastie.

⁷² Eurofound (2018), „Má postavenie v zamestnaní vplyv na kvalitu pracovných miest?“, pripravuje sa.

⁷³ Siedme hľadisko, t. j. príjmy, bolo z analýzy vylúčené z dôvodu nízkej spoľahlivosti.

Tabuľka 3: Hodnotenie kvality pracovných miest podľa postavenia v zamestnaní (2015)

		Dimensions of job quality					
		Physical environment	Work intensity	Working time quality	Social environment	Prospects	Skills and Discretion
Employment status	Indefinite Contract	84	35	71	65	56	56
	Fixed-term>1 year	83	34	70	59	46	52
	Fixed term<1 year	81	36	70	65	38	44
	Other employees	82	30	71	64	41	44
	Self-emp, no employees - dependent	83	27	72	44	44	54
	Self-emp, no employees - independent	83	26	67	47	50	64
	Employers	84	35	60	76	62	71
	Total	83	34	70	64	53	56

Zdroj: Výpočet nadácie Eurofound na základe EWCS 2015. Zelená znamená „lepšie ako priemer“, červená „horšie ako priemer“. Odtieň označuje odchýlku od priemeru (tmavšie odtiene sú od priemeru vzdialenejšie).

Graf 44: Vplyvy postavenia v zamestnaní na špecifické aspekty kvality pracovných miest pri zohľadnení individuálnych a špecifických pracovných charakteristík (2015)



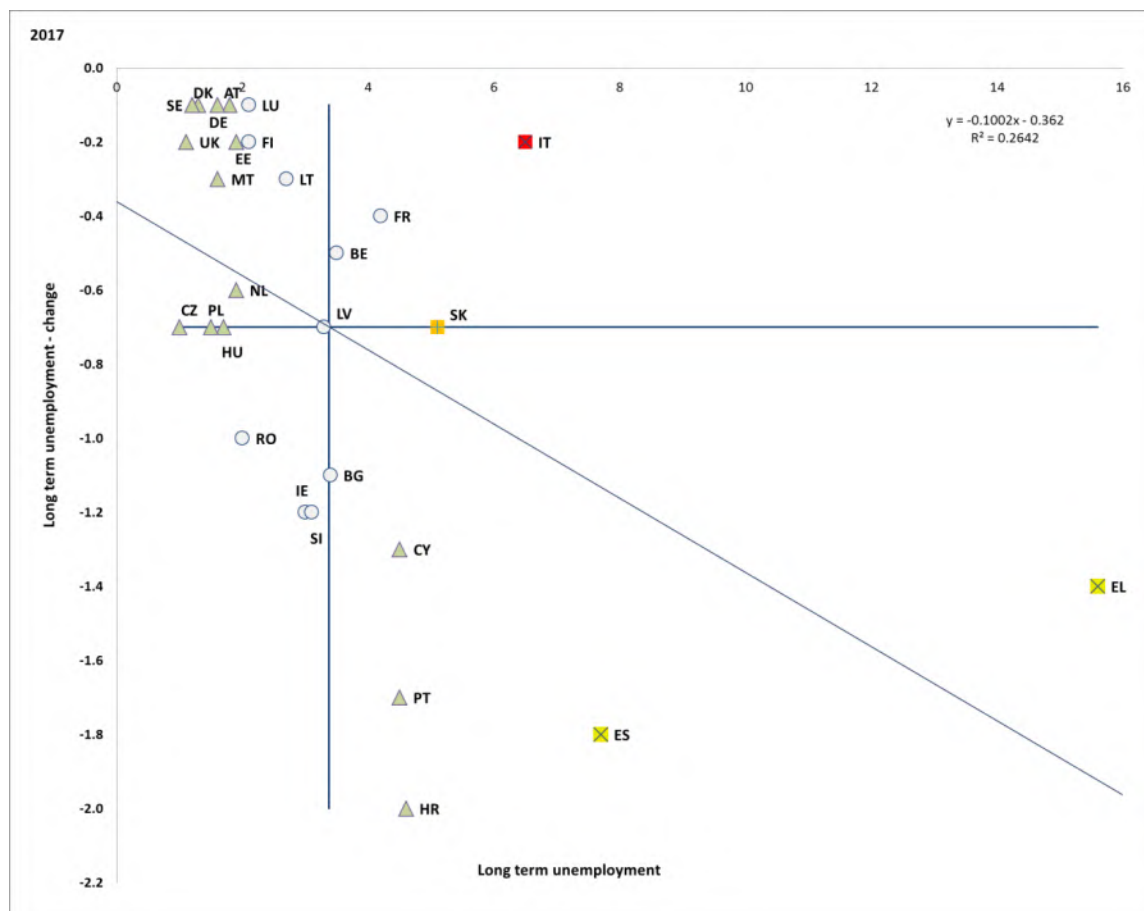
Zdroj: Výpočet nadácie Eurofound na základe EWCS 2015.

Poznámka: Farby predstavujú relatívny vzťah medzi jednotlivými ukazovateľmi kvality pracovného miesta a postavením v zamestnaní v porovnaní s referenčnou skupinou zamestnancov s trvalými pracovnými zmluvami. Výsledky vyplývajú z viacúrovňových regresíí pri zohľadnení jednotlivých charakteristík, druhu povolania, sektora a ďalších premenných.

Účinné aktívne politiky trhu práce (AFTP) sú kľúčovou zložkou dobre fungujúcich trhov práce. Zvyšujú šancu uchádzačov o zamestnanie nájsť si novú prácu a zlepšujú zosúladienie ponuky a dopytu na trhu práce. Hlavnou výzvou, ktorú sa snažia riešiť AFTP, je nezamestnanosť, najmä dlhodobá (t. j. dlhšia ako jeden rok). Z dôkazov vyplýva, že čím dlhšie je uchádzač o zamestnanie nezamestnaný, tým vyššie je riziko postupnej straty zručností, demotivácie a celkového odlúčenia od trhu práce. Dlhodobá nezamestnanosť je preto ukazovateľom účinnosti AFTP a meradlom toho, akým problémom krajina čelí v súvislosti s aktiváciou nezamestnaných osôb⁷⁴. Na obrázku 45 je znázornená miera dlhodobej nezamestnanosti (t. j. pomer medzi počtom ľudí nezamestnaných počas viac ako jedného roka a ekonomicky činným obyvateľstvom) v roku 2017 a jej zmena v porovnaní s rokom 2016. Ako sa uvádza aj v kapitole 1, v roku 2017 sa dlhodobá nezamestnanosť vo všetkých členských štátoch znížila v dôsledku oživenia trhu práce. Napriek tomu, že trend má vo všeobecnosti konvergujúci charakter (ako dokazuje negatívny sklon regresnej priamky), medzi členskými štátmi pretrvávajú výrazné rozdiely: v roku 2017 sa miery pohybovali od 1 % v Českej republike po 15,6 % v Grécku. Spolu so Španielskom (ktoré vykazuje mieru 7,7 %) sa Grécko považuje za „krajinu so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“, pretože má síce oveľa vyššiu úroveň než priemer, ale za posledný rok došlo k rapidnému poklesu. Taliansko, ktoré zaznamenalo relatívne nižšiu mieru dlhodobej nezamestnanosti (6,5 %), sa považuje za „krajinu s kritickou situáciou“, keďže v roku 2017 v porovnaní s predchádzajúcim rokom došlo len k malému zlepšeniu. Slovensko sa vzhľadom na úroveň 5,1 % považuje za „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“. Spomedzi krajín označených ako „lepšie ako priemer“ za zmienku stoja Cyprus, Portugalsko a Chorvátsko, ktoré boli do tejto skupiny zaradené na základe medziročnej zmeny, ktorá poukazuje na výrazné zlepšenie v roku 2017 (úroveň nie je ďaleko od priemeru EÚ, ale stále sa nachádza nad ním).

⁷⁴ Výbor pre zamestnanosť sa preto dohodol na používaní miery dlhodobej nezamestnanosti ako hlavného ukazovateľa sociálneho prehľadu na účely monitorovania aktívnej podpory zamestnanosti.

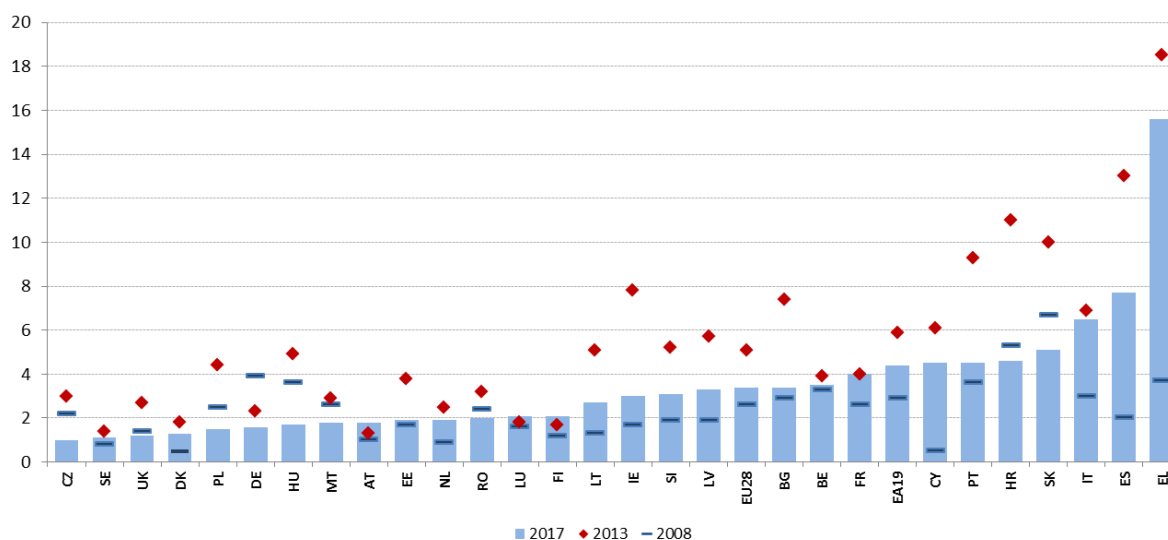
Graf 45: Miera dlhodobej nezamestnanosti (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS). Obdobie: úrovne v roku 2017 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2016. Poznámka: osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Vysvetlivky sú v prílohe.

Vo väčšine členských štátov sa miera dlhodobej nezamestnanosti ešte neobnovila na predkrízovú úroveň. Zlepšenie oproti roku 2013 (referenčný vrchol krízy) je markantné (o viac ako 4 percentuálne body) v Chorvátsku, Španielsku, na Slovensku, v Portugalsku, Írsku a Bulharsku. V niekoľkých členských štátoch však miera dlhodobej nezamestnanosti v roku 2017 bola rovnaká alebo vyššia ako v roku 2013, najmä vo Francúzsku (rovnaká miera), v Rakúsku (+0,5 percentuálneho bodu), vo Fínsku (+0,4 percentuálneho bodu) a v Luxembursku (+0,3 percentuálneho bodu). Okrem toho v 19 členských štátoch je miera dlhodobej nezamestnanosti stále vyššia ako v roku 2008, pričom najväčšie rozdiely boli zaznamenané v prípade Grécka (+11,9 percentuálneho bodu), Španielska (+5,7 percentuálneho bodu), Cypru (+4 percentuálne body) a Talianska (+3,5 percentuálneho bodu). Svedčí to o intenzite recesie, ktorá tieto krajiny zasiahla v minulých rokoch, a jej pretrvávajúcom vplyve na výsledky trhu práce – ale zároveň aj o výzvach, ktorým čelia verejné služby zamestnanosti a systémy APTP, ktoré boli v mnohých prípadoch vystavené veľkému tlaku, keď prudko stúpol počet uchádzačov o zamestnanie. V iných členských štátoch bola miera dlhodobej nezamestnanosti hlboko pod úrovňou pred krízy do roku 2017 (najmä v Nemecku, Maďarsku a Českej republike, kde predstavovala menej ako polovicu hodnoty z roku 2008).

Graf 46: Percentuálny podiel dlhodobej nezamestnanosti v ekonomicky činnom obyvateľstve



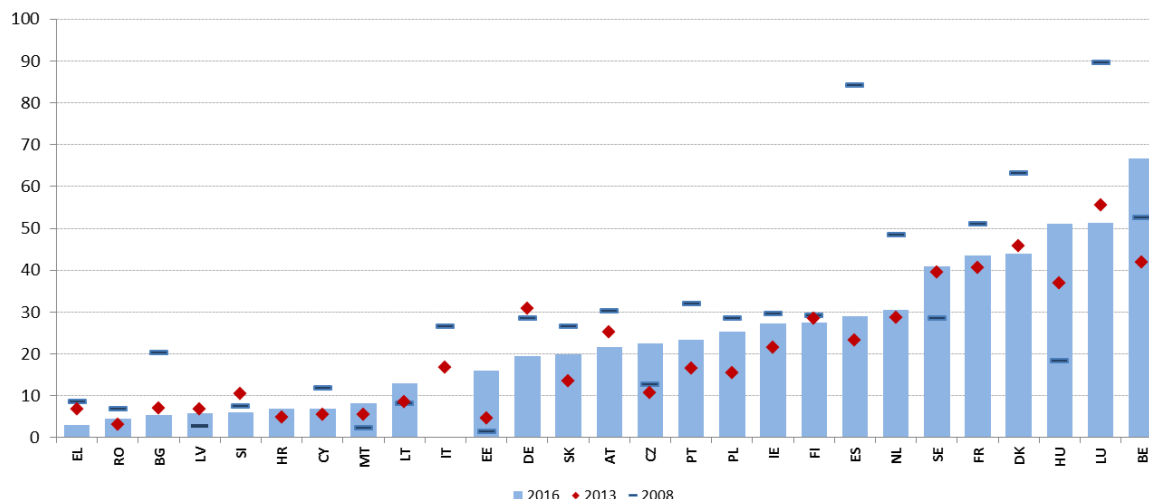
Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS).

Účasť na aktívnych politikách trhu práce sa v jednotlivých krajinách EÚ stále výrazne líši.

Aktívne politiky trhu práce (AFTP) predstavujú jeden zo základných kameňov z hľadiska zabezpečenia účinných zmien postavenia na trhu práce a dobrého fungovania trhov práce. AFTP spolu s efektívnou infraštruktúrou celoživotného vzdelávania predstavujú skutočný podporný (a ochranný) pilier dobre vyváženej štruktúry flexiistoty, ktorá sa uznáva ako faktor zlepšovania fungovania trhu práce. V tejto súvislosti možno pozorovať rozdiely medzi členskými štátmi, pokiaľ ide o účasť na aktivačných opatreniach⁷⁵. Na jednej strane existuje veľká skupina členských štátov (Grécko, Rumunsko, Bulharsko, Lotyšsko, Slovinsko, Chorvátsko, Cyprus a Malta), kde sa v roku 2016 zúčastnilo na AFTP menej než 10 % tých, ktorí chcú pracovať. Okrem toho sa tento podiel v posledných rokoch vo väčšine prípadov ešte znižuje. Oproti nim stojí druhá skupina krajín, v ktorých miera účasti prekračuje 40 % (Švédsko, Francúzsko, Dánsko, Maďarsko, Luxembursko a Belgicko) a v ktorých je tento trend od roku 2013 vo všeobecnosti pozitívny alebo konštantný. Preto sa zdá, že v prípade tohto politického ukazovateľa nedochádza ku konvergencii. Vo väčšine krajín sa po vypuknutí krízy miery účasti znížili (významnými výnimkami boli Belgicko, Maďarsko, Švédsko, Česká republika a Estónsko), z čoho vyplýva, že po zvýšení počtu uchádzačov o prácu nenasledoval pomerný nárast účasti na AFTP.

⁷⁵ Tento ukazovateľ by sa však mal interpretovať opatrne, lebo sa ním meria len účasť na politikách trhu práce (a nie ich účinnosť) a vo viacerých krajinách je vzhľadom na postupy zberu údajov otázna štatistická spoľahlivosť.

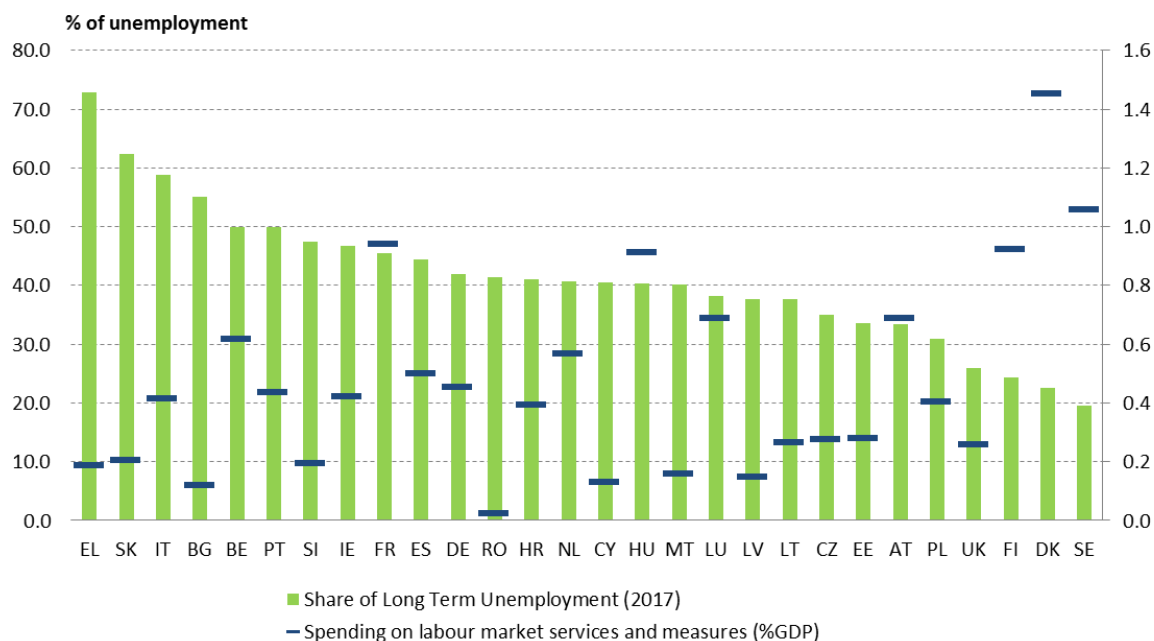
Graf 47: Počet účastníkov na APTP na 100 osôb uchádzajúcich sa o zamestnanie



Zdroj: Databáza politik trhu práce a VZPS. Aktuálne údaje o UK nie sú k dispozícii; za rok 2016 nie sú k dispozícii žiadne údaje týkajúce sa IT.

Zdá sa, že medzi členskými štátmi sú veľké rozdiely aj v celkových investíciách do aktívnych politik trhu práce. Ak podiel dlhodobo nezamestnaných predstavuje hrubú aproximáciu, pokiaľ ide o účinnosť APTP, aj spomínaná divergencia predstavuje dôvod na obavy. Hoci výdavky na služby a opatrenia týkajúce sa trhu práce do určitej miery súvisia s nezamestnanosťou a konkurencieschopnosťou v danom členskom štáte, údaje ilustrujú veľké rozdiely v odhodlaní budovať účinné systémy APTP. Výdavky na služby a opatrenia trhu práce sa v niektorých menej odhodlaných členských štátoch pohybujú od 1,5 % HDP až po menej ako 0,1 % (graf 48). Okrem toho členské štáty s najnižšími investíciami do APTP sú zvyčajne tie, v ktorých je podstatná časť systému APTP spolufinancovaná z ESF, a kde nie je istá dlhodobá udržateľnosť systému.

Graf 48: Výdavky na služby a opatrenia na trhu práce (2016) a podiel dlhodobo nezamestnaných (2017)

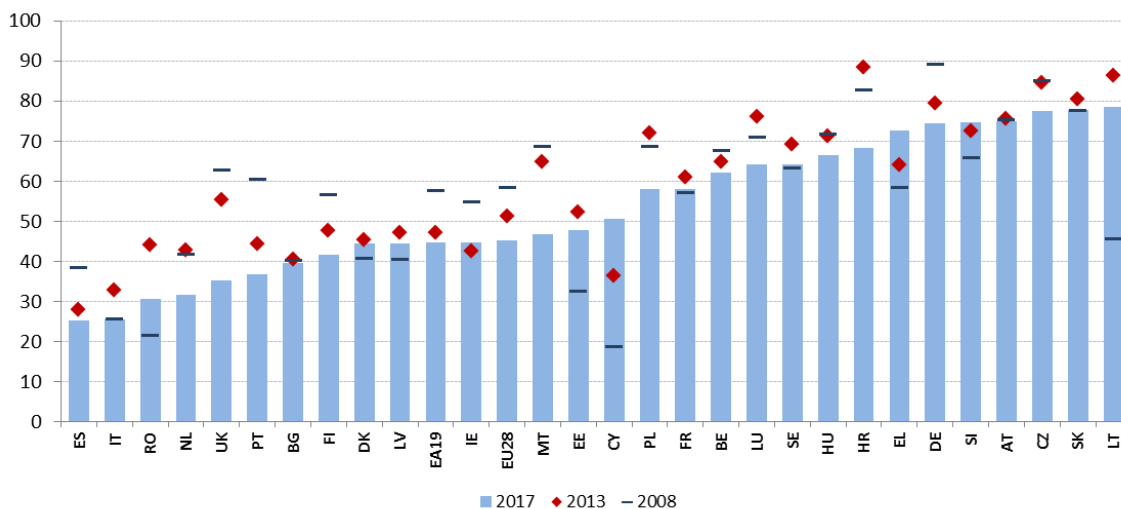


Hlavnými inštitúciami na trhu práce zodpovednými za pomoc pri hľadaní pracovného miesta a usmerňovanie uchádzačov o zamestnanie, aby sa zúčastňovali na aktivačných opatreniach, sú verejné služby zamestnanosti (VSZ). Hoci VSZ majú v každej krajine inú štruktúru, cieľom všetkých z nich je zosúladiť ponuku a dopyt na trhu práce poskytovaním služieb tak registrovaným nezamestnaným osobám, ako aj zamestnávateľom. Zodpovedajú najmä za profilovanie klientov, poskytovanie poradenstva a individualizovanej podpory či odporúčania na odbornú prípravu a aktivačné opatrenia, pričom (v mnohých krajinách) vyplácajú aj dávky v nezamestnanosti a/alebo sociálne dávky.

Účinnosť verejných služieb zamestnanosti z hľadiska poskytovania pomoci pri hľadaní pracovného miesta sa však medzi členskými štátmi líši, okrem iného aj v závislosti od ich kapacity, kvality poskytovaných služieb či koordinácie s inými aktérmi. Tieto rozdiely sa v mnohých prípadoch premietajú do miery, v akej nezamestnaní využívajú VSZ na hľadanie zamestnania (nad rámec formálnych registračných požiadaviek, ktoré sú vo všeobecnosti potrebné na prístup k dávkam v nezamestnanosti a ďalším sociálnym dávkam).

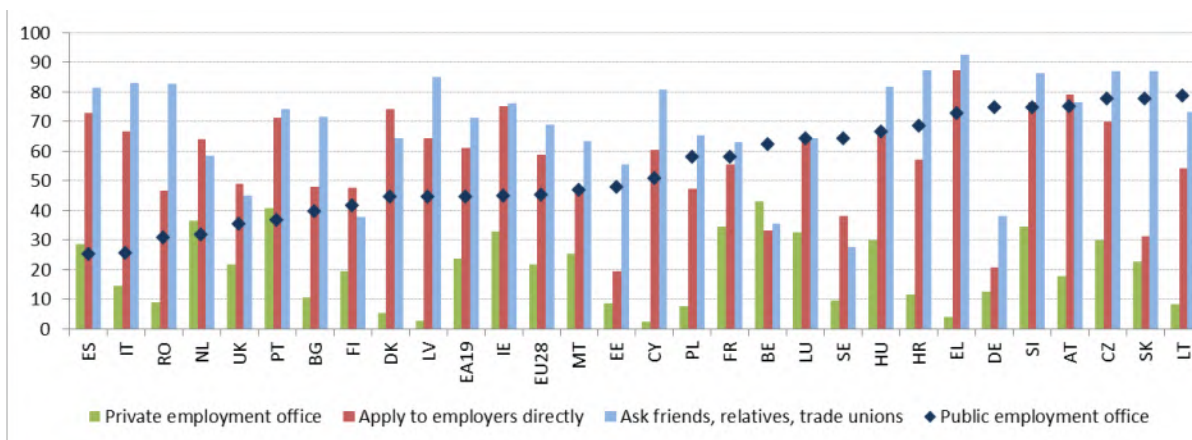
Graf 49 zobrazuje podiel nezamestnaných ľudí, ktorí na hľadanie práce využívajú verejné služby zamestnanosti. Tieto hodnoty sa výrazne nelíšia od hodnôt uverejnených v spoločnej správe o zamestnanosti za rok 2018. V spodnej časti rebríčka sú Španielsko, Taliansko a Rumunsku, v ktorých bol v roku 2017 podiel najnižší (menej ako 30 %). Za nimi nasledujú Holandsko, Spojené kráľovstvo a Portugalsko (s podielom 30 % až 40 %). V členských štátoch ako Litva, Slovensko, Česko, Rakúsko, Slovinsko, Nemecko a Grécko naopak podiel nezamestnaných, ktorí uvádzajú, že využívajú verejné služby zamestnanosti na hľadanie zamestnania, prekračuje 70 %. V priemere sa využívanie VSZ od začiatku krízy neustále znižuje: z 58,1 % v roku 2008 klesol na 45,2 % v roku 2017 (o 1 percentuálny bod menej než v roku 2016). V niekoľkých členských štátoch však možno pozorovať opačný trend. K významnému nárastu došlo v Lotyšsku a na Cypre (o viac ako 30 percentuálnych bodov), v Estónsku a Grécku (približne o 15 percentuálnych bodov), ako aj v Rumunsku a Slovinsku (približne o 9 percentuálnych bodov). V niektorých z týchto krajín však vyššie miery môžu byť spôsobené prísnejšími povinnosťami, pokiaľ ide o registráciu na účely poberania dávok. Graf 50 ukazuje, ako nezamestnaní využívajú niektoré alternatívne metódy hľadania práce vrátane súkromných úradov práce, priameho podávania žiadostí zamestnávateľom a neformálnych metód, ako sú kontakty so známymi, príbuznými či odborovými zväzmi. Hoci je ťažké vyvodit' všeobecné závery, zdá sa, že v členských štátoch, v ktorých je využívanie VSZ nízke, sa najčastejšie používajú neformálne metódy.

Graf 49: Podiel nezamestnaných ľudí, ktorí na hľadanie práce využívajú verejné služby zamestnanosti



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS).

Graf 50: Podiel nezamestnaných osôb, ktoré používajú vybrané metódy hľadania práce (2017)



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS).

Kľúčom k podpore uchádzačov o zamestnanie pri zmene postavenia na trhu práce je poskytovanie primeraných dávok v nezamestnanosti s primeraným trvaním, ktoré majú byť prístupné všetkým pracovníkom a ktoré majú sprevádzať účinné aktívne politiky trhu práce. Spoločná správa o zamestnanosti z roku 2018 obsahovala rozsiahlu komparatívnu analýzu hlavných charakteristík systémov dávok v nezamestnanosti v celej EÚ na základe výsledkov referenčného porovnávania dávok v nezamestnanosti a APTP, ktoré zrealizoval Výbor pre zamestnanosť (EMCO). Analýza, ktorá sa zamerala na viacero ukazovateľov výkonnosti a politických stimulov (za rok 2016 alebo 2017 v závislosti od dostupnosti údajov), je vo všeobecnosti aktuálna aj v súčasnosti, keďže počas referenčného obdobia pre túto správu došlo len k malým politickým zmenám (podrobnosti o reformách prijatých členskými štátmi v tejto oblasti možno nájsť v oddiele 3.3.2; dlhodobý prehľad reforiem vykonaných členskými štátmi možno nájsť v prameňoch Európskej komisie z roku 2018⁷⁶). Tento oddiel uvádza aktualizované údaje, najmä pokiaľ ide o ukazovatele politických stimulov. Okrem toho sa zaoberá dodatočnými ukazovateľmi prítomnosti požiadaviek na hľadanie zamestnania pre nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, na ktorých sa dohodol Výbor pre zamestnanosť v roku 2018.

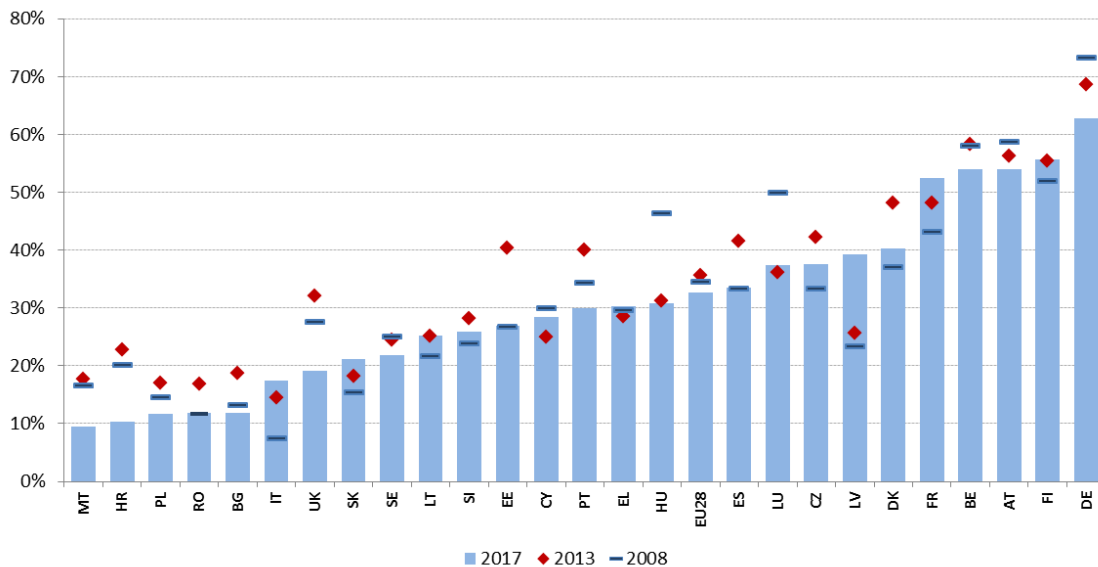
Podiel krátkodobo nezamestnaných osôb⁷⁷, ktoré poberajú dávky v nezamestnanosti, predstavuje v priemere približne jednu tretinu. Tento podiel sa mierne znížil v dôsledku krízy (z 34,4 % v roku 2008 na 32,7 % v roku 2017) a v posledných rokoch sa výrazne nemení. Medzi jednotlivými krajinami však pretrvávajú značné rozdiely (graf 51). Tieto rozdiely závisia od štruktúry politiky systémov dávok v nezamestnanosti (najmä pokiaľ ide o podmienky oprávnenosti, maximálnu dĺžku trvania, prítomnosť požiadaviek na hľadanie zamestnania, prekrývanie s inými systémami sociálnej ochrany), ako aj od cyklickej pozície jednotlivých krajín. Z dlhodobého hľadiska k najväčšiemu nárastu v pokrytí dávkami medzi rokmi 2008 až 2017 došlo v Lotyšsku (o takmer 16 percentuálnych bodov), Taliansku (10 percentuálnych bodov) a vo Francúzsku (9 percentuálnych bodov).

⁷⁶ Európska komisia (2018). Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe. Ročný prieskum za rok 2018. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

⁷⁷ Takých, ktorí sú nezamestnaní menej než jeden rok.

Najväčšie poklesy boli zasa zaznamenané v Maďarsku (–15 percentuálnych bodov), Luxembursku (–12 percentuálnych bodov), Chorvátsku a Nemecku (–10 percentuálnych bodov). Nemecko má však napriek tomu stále najvyššiu mieru pokrytia (62,8 %). Po ňom nasledujú Fínsko, Rakúsko, Belgicko a Francúzsko s úrovňami nad 50 %. Naopak najnižšie pokrytie možno pozorovať na Malte, v Chorvátsku, Poľsku, Rumunsku a Bulharsku, kde je úroveň výrazne nižšia než 15 % a bez náznaku zlepšenia.

- **Graf 51: Pokrytie krátkodobo nezamestnaných dávkami v nezamestnanosti**

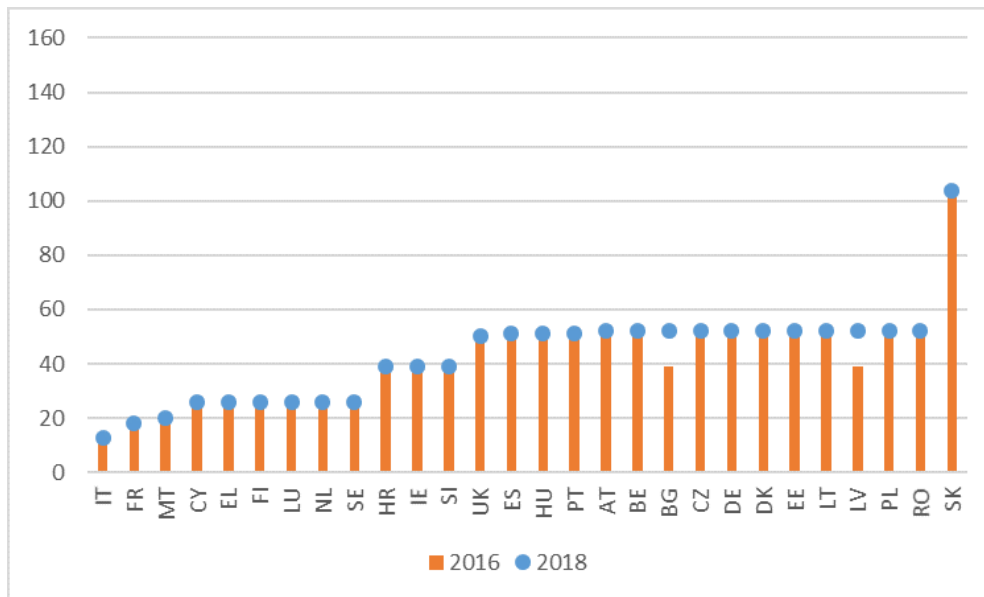


Zdroj: výpočet Eurostatu, VZPS. Poznámka: údaje za IE a NL nie sú dostupné.

Medzi rokmi 2016 a 2018 v členských štátoch nedošlo k žiadnym veľkým zmenám v štruktúre dávok v nezamestnanosti. Na získanie nároku na dávky v nezamestnanosti sa od nezamestnaných vo všeobecnosti vyžaduje, aby mali istý minimálny objem odpracovaného času a/alebo aby počas určitého obdobia platili poistné príspevky. Ako je znázornené na grafe 52, toto minimálne obdobie sa pohybuje od menej ako 20 týždňov vo Francúzsku a v Taliansku až po jeden rok (52 týždňov) alebo viac v Poľsku, Rumunsku a na Slovensku. Medzi rokmi 2016 a 2018 v tejto súvislosti nedošlo k takmer žiadnej zmene s výnimkou dvoch krajín. V Bulharsku sa dĺžka požadovaného obdobia poistenia zvýšila z 9 mesiacov poistenia počas 15 mesiacov pred nezamestnanosťou na minimálne 12 mesiacov poistenia počas 18 mesiacov pred nezamestnanosťou. K podobnému predĺženiu došlo v Lotyšsku, v ktorom sa požiadavka zvýšila z 9 mesiacov platby príspevkov počas 12 mesiacov pred nezamestnanosťou na 12 mesiacov platby príspevkov počas 16 mesiacov pred nezamestnanosťou. Pokiaľ ide o maximálnu dĺžku trvania dávok (graf 53), medzi rokmi 2017 a 2018 nedošlo k žiadnej zmene. Na najvyššej úrovni s neobmedzeným trvaním vyplácania dávok zostáva Belgicko, čo by sa malo posudzovať s ohľadom na skutočnosť, že v krajine neexistuje systém pomoci v nezamestnanosti. Na opačnom konci sú Maďarsko a Malta. Maximálne trvanie je vo väčšine členských štátov aj naďalej kratšie než doba prispievania; iba v štyroch prípadoch je rovnaké (Francúzsko, Holandsko, Grécko, Luxembursko) a v troch prípadoch vyššie (Fínsko, Dánsko, Belgicko). Medzi členskými štátmi sú výrazné rozdiely, aj pokiaľ ide o úroveň a primeranosť dávok v nezamestnanosti. Čistá miera náhrady za pracovníka s nízkou mzdou s krátkou pracovnou históriou (1 rok) sa pohybuje v rozsahu od menej než 20 % predchádzajúcich (čistých) príjmov v Maďarsku do zhruba 90 % v Luxembursku (graf 54). Porovnanie medzi čistými mierami náhrady v 2. a 12. mesiaci obdobia nezamestnanosti ukazuje účinok buď uplynutia nároku na dávky (pričom dotknuté osoby sa zaraďujú do iných systémov, ako sú nezamestnanecká či sociálna pomoc), alebo postupného obmedzenia veľkorysosti dávok⁷⁸.

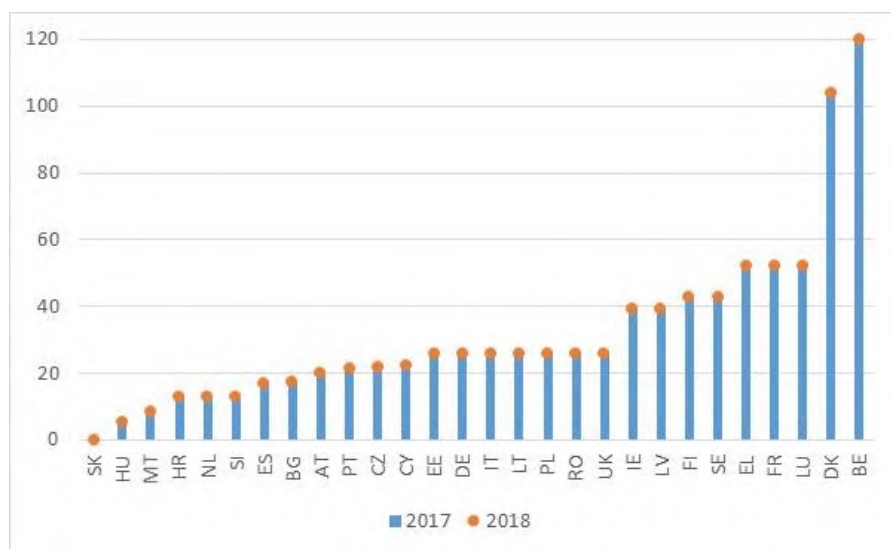
⁷⁸ Od prijatia spoločnej správy o zamestnanosti za rok 2018 v Rade sa modely OECD používané pre tento ukazovateľ zdokonalili, najmä v prípade AT, DK, EE, FI, DE, ES, IE, IT a UK.

- **Graf 52: Dĺžka požadovaného obdobia poistenia, 2016 a 2018 (v týždňoch)**



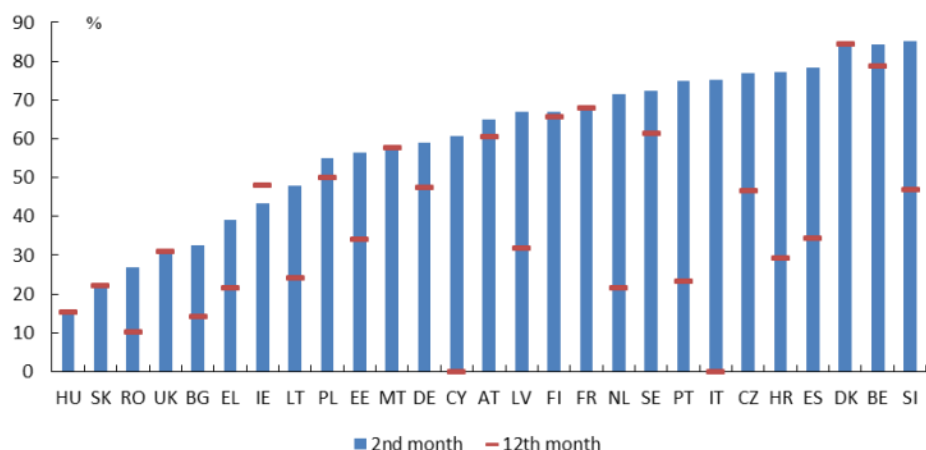
Zdroj: Databáza MISSOC (spoločný informačný systém o sociálnej ochrane) a vnútroštátne právne predpisy. Poznámka: Na Malte (2018) sú minimálne kvalifikačné kritériá 50 týždňov uhrádzaných príspevkov, z ktorých bolo aspoň 20 platených alebo započítaných v predchádzajúcich 2 kalendárnych rokoch, zatiaľ čo v Írsku (2016 a 2018) musí mať dotknutá osoba od začiatku pracovnej histórie uhradených aspoň 104 týždenných príspevkov.

- **Graf 53: Maximálne trvanie poskytovania dávok pri odpracovanom jednom roku, 2017 a 2018**



Zdroj: Databáza MISSOC (spoločný informačný systém o sociálnej ochrane) a vnútroštátne právne predpisy (január 2017 a január 2018). Poznámka: v Belgicku je trvanie poskytovania dávok neobmedzené. Na Cypre sa týždne vypočítavajú na základe 6 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 4 rokov platila príspevky na poistenie v nezamestnanosti aspoň 2 roky). V Poľsku sa dĺžka trvania líši v závislosti od úrovne miery nezamestnanosti v danom regióne v porovnaní s celoštátnym priemerom.

Graf 54: Čistá miera náhrady dávok v nezamestnanosti na úrovni 67 % priemernej mzdy v 2. a 12. mesiaci nezamestnanosti (2018)



Zdroj: Európska komisia, na základe údajov modelu daňových výhod OECD. Poznámka: ukazovateľ sa počíta pre prípad jednej bezdetnej osoby vo veku 20 rokov s krátkou pracovnou históriou (1 rok). Ďalšie metodické údaje sú uvedené v poznámke pod čiarou 76.

Členské štáty vypracovali niekoľko stratégií na aktiváciu príjemcov dávok v nezamestnanosti.

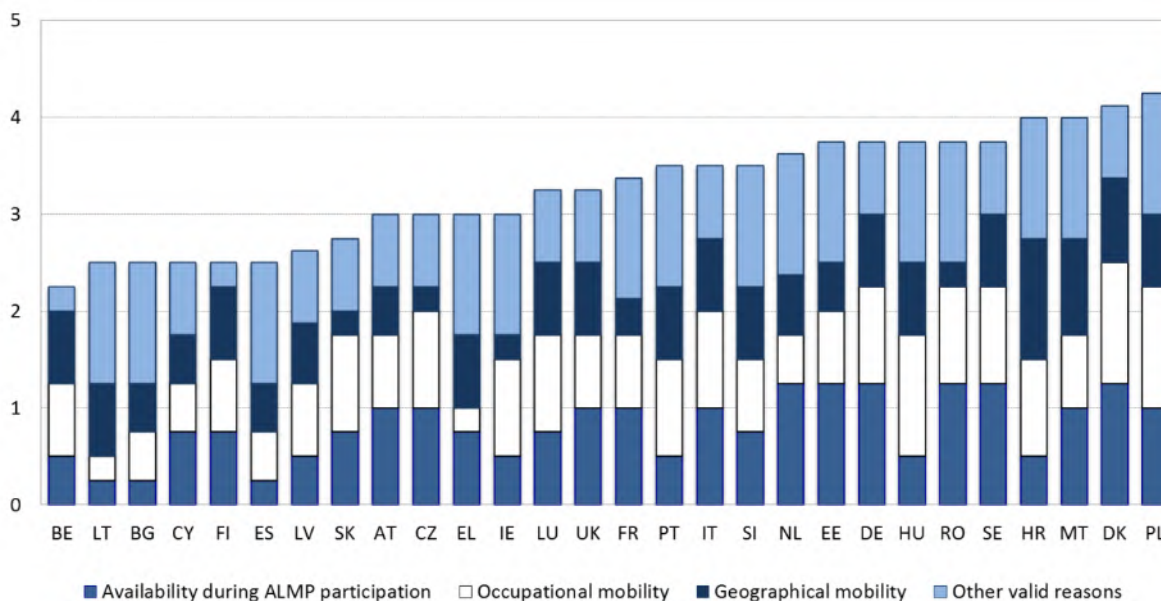
Prijaté politické nástroje sa riadia zásadou vzájomného záväzku. Presnejšie sa od príjemcov dávok v nezamestnanosti vyžaduje, aby sa zapájali do činností súvisiacich s hľadaním zamestnania; orgány verejnej moci ich zároveň musia v tomto úsilí podporovať a pomáhať im prekonať prekážky, ktoré im môžu brániť v opätovnom získaní zamestnania. Zároveň monitorujú dodržiavanie podmienok disponibilít na výkon zamestnania (a v prípade potreby ukladajú sankcie). Členské štáty vo veľkej miere uplatňujú zásadu včasnej intervencie a individuálne prispôsobených služieb pre nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie s cieľom skrátiť obdobia nezamestnanosti, ponúkať pracovné miesta, ktoré čo najviac zodpovedajú profilu uchádzača, a predchádzať dlhodobej nezamestnanosti a demotivácii. Vo väčšine členských štátov majú verejné služby zamestnanosti povinnosť poskytovať uchádzačom o zamestnanie určité druhy včasnej podpory (profilovanie, navrhovanie individuálnych akčných plánov, individuálne poradenstvo).

V prísnosti podmienok disponibilít na výkon zamestnania a požiadaviek na hľadanie zamestnania, ktorými sú podmienené dávky v nezamestnanosti, panuje veľká rozmanitosť.

Nasledujúca analýza na základe ukazovateľov OECD⁷⁹ poskytuje informácie o právnych (t. j. de iure) podmienkach, ale nie o ich účinnom vykonávaní. Preto by sa ukazovatele nemali vykladať zjednodušene, a to aj preto, že nemožno určiť „optimálny“ stupeň prísnosti požiadaviek týkajúcich sa hľadania zamestnania a disponibilít. Graf 55 znázorňuje závažnosť požiadaviek na disponibilitu a kritériá vhodnosti práce pre prijímateľov dávok v nezamestnanosti. Najprísnejšie sa javia v Poľsku, Dánsku, na Malte a v Chorvátsku a najmenej prísne naopak v Belgicku, Litve, Bulharsku, na Cypre, vo Fínsku a v Španielsku. Na grafe 56 sú vidno veľké rozdiely v prísnosti požiadaviek týkajúcich sa hľadania zamestnania a monitorovania. Konkrétne možno skonštatovať, že požiadavky sú prísnejšie na Malte, v Spojenom kráľovstve a Luxembursku, zatiaľ čo najbenevolentnejšie sú na Cypre, v Grécku a Poľsku. Graf 57 napokon ilustruje aj veľké rozdiely v prísnosti sankcií uplatňovaných v prípadoch, keď príjemcovia dávok v nezamestnanosti nespĺňajú požiadavky na disponibilitu a hľadanie zamestnania. Zdá sa, že sankcie sú najprísnejšie v Slovinsku, Rumunsku, Luxembursku, Grécku, Chorvátsku a Portugalsku a najmenej striktné v Rakúsku, Maďarsku, na Cypre, v Írsku, Dánsku a Nemecku (v niektorých prípadoch tu však výhody majú krátke trvanie). Malta, Chorvátsko a Estónsko majú podľa všetkého prísnejšie ustanovenia vo všetkých aspektoch. Niekoľko členských štátov však uplatňuje prísne ustanovenia v prípade určitých zložiek a menej prísne v prípade iných. Dánsko má napríklad druhé najprísnejšie ustanovenia týkajúce sa požiadaviek na disponibilitu a kritériá vhodnosti práce, ale jedny z najmenej prísnych, pokiaľ ide o sankcie uplatňované na dávky. Tieto rôzne prístupy poukazujú na to, ako vnútroštátne systémy riešia otázku morálneho hazardu súvisiaceho s poistnými dávkami v nezamestnanosti. Predpokladá sa napríklad, že prísnejšie požiadavky na hľadanie zamestnania a disponibilitu majú za následok väčšie úsilie pri hľadaní zamestnania a rýchlejšie prijímanie ponúk pracovných miest, čím sa vykompenzujú možné finančné demotivačné prvky vytvorené systémami dávok v nezamestnanosti a skrátia obdobia nezamestnanosti. Príliš striktné požiadavky však zároveň môžu mať kontraproduktívne účinky, napríklad z hľadiska zníženia pokrytia dávkami alebo horšieho súladu medzi profilmi uchádzačov a ponúkanými pracovnými miestami – uchádzači sa totiž na nich nemusia dlho udržať (a viac ľudí sa môže častejšie opätovne ocítať v nezamestnanosti).

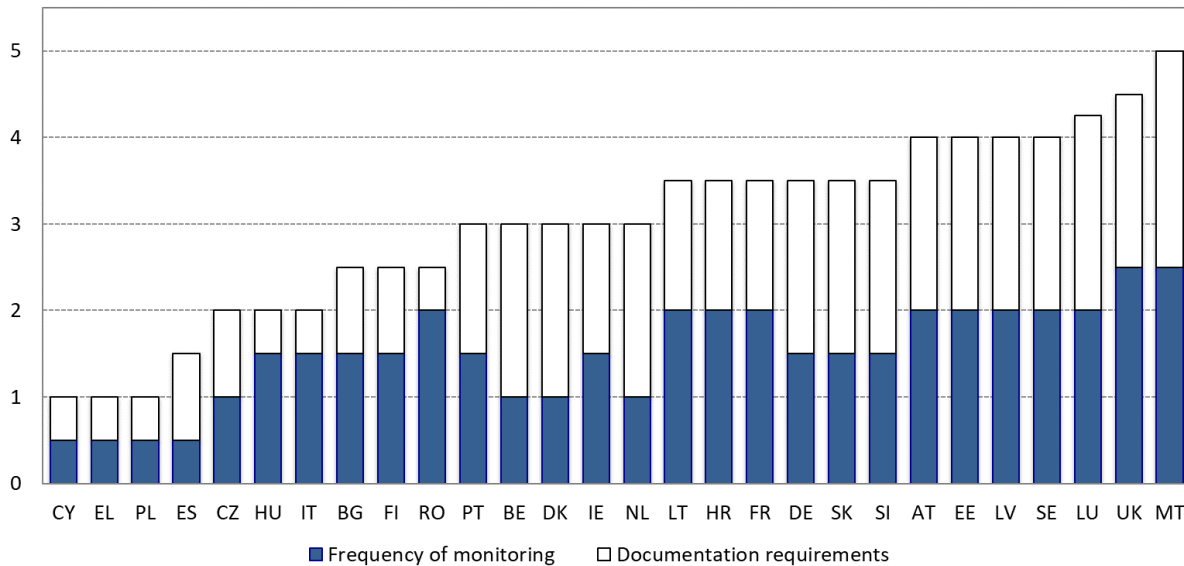
⁷⁹ Tieto politické ukazovatele vypracovala OECD na základe údajov zozbieraných v komplexných odborných prieskumoch.

Graf 55: Požiadavky na disponibilitu a kritériá vhodnosti práce, 2017



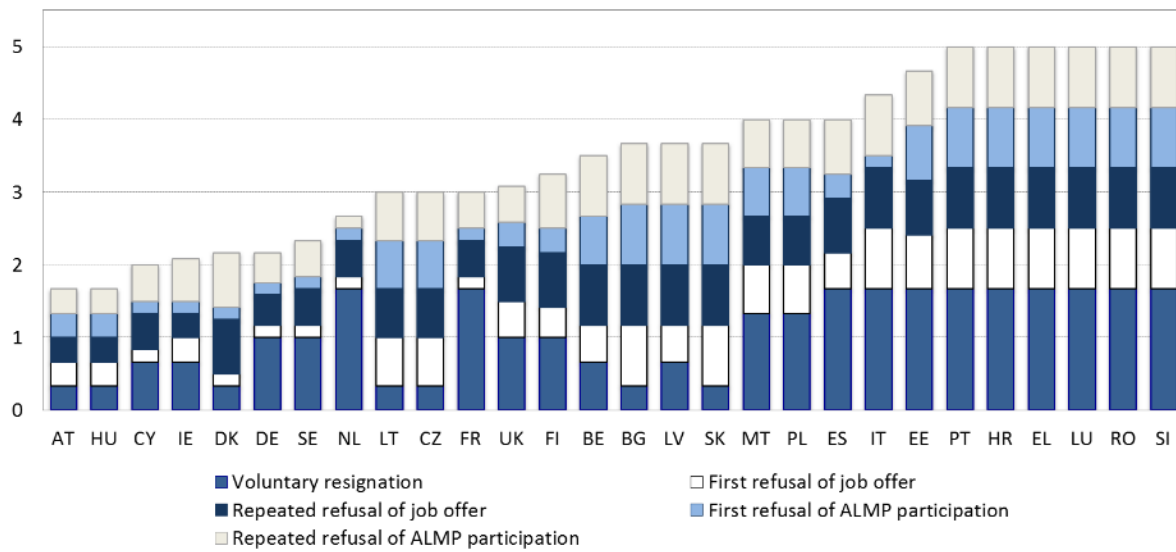
Zdroj: OECD. Poznámka: hodnotenie od 1 (najmiernejšie) po 5 (najprísnejšie).

Graf 56: Požiadavky na hľadanie zamestnania a monitorovanie, 2017



Zdroj: OECD. Poznámka: hodnotenie od 1 (najmiernejšie) po 5 (najprísnejšie).

Graf 57: Prísnosť sankcií uplatňovaných na dávky, 2017



Zdroj: OECD. Poznámka: hodnotenie od 1 (najmiernejšie) po 5 (najprísnejšie).

Odstraňovanie prekážok mobility pracovníkov a študentov môže zvýšiť zamestnateľnosť a rozvoj zručností, čím sa prispeje k plnému využitiu potenciálu európskeho trhu práce. V roku 2017 v EÚ približne 12,4 milióna občanov v produktívnom veku (20 – 64 rokov) žilo v inej krajine, než je krajina, v ktorej mali občianstvo⁸⁰. Tento počet sa v porovnaní s rokom 2016 zvýšil o 5 %, čo je podobný trend ako v predchádzajúcich rokoch. Hlavnými krajinami pobytu v roku 2017 boli Nemecko a Spojené kráľovstvo, v ktorých sa zdržiavali 3 milióny, resp. 2,6 milióna ľudí. Za nimi nasledovalo Španielsko (1,4 milióna), Taliansko (1,2 milióna) a Francúzsko (približne 1 milión). Zatiaľ čo Nemecko a Spojené kráľovstvo už od roku 2015 vykazujú stúpajúci trend, v Taliansku a vo Francúzsku je rast miernejší (a nižší ako priemer). Naopak Španielsko malo v absolútnom vyjadrení nižší počet migrantov z EÚ28, pričom v porovnaní s rokom 2016 došlo k zníženiu o 1 %. Pokračuje tak (čoraz pomalšie) klesajúci trend, ktorý sa pozoruje od roku 2014. Od roku 2016 sa hlavné krajiny pôvodu nemenia, pričom najväčšie skupiny na úrovni EÚ tvoria štátni príslušníci Rumunska, Poľska, Portugalska, Talianska a Bulharska. Spolu ich je takmer 6,6 milióna, čo je viac ako polovica všetkých migrantov z EÚ28 v EÚ. V pomere k počtu obyvateľov je vysťahovalectvo najvyššie v Litve, Rumunsku a Lotyšsku. V Litve, Rumunsku, Lotyšsku, Estónsku a Chorvátsku bol zaznamenaný stúpajúci trend. Hlavné krajiny pôvodu a cieľové krajiny v prípade ekonomicky činných občanov (t. j. zamestnanci a uchádzači o zamestnanie) zostali rovnaké.

Štúdium v zahraničí je prospešné pre rozvoj zručností a lepšie budúce vyhliadky na trhu práce. Mobilní študenti po návrate domov z pobytu v zahraničí prispievajú k rozvoju vedomostí, pevnejšiemu kultúrnemu povedomiu, modernizácii technológií a budovaniu kapacít vo svojej vlasti. Okrem toho cezhraničné výmeny študentov zlepšujú príležitosti na spoluprácu medzi akademickými inštitúciami, čím prispievajú k plneniu európskeho cieľa, ktorým je otvorenosť a modernizácia vzdelávacích systémov.

⁸⁰ Toto číslo sa týka „dlhodobých“ migrantov z EÚ28 v produktívnom veku, ktorí žijú v EÚ28, a vychádza z demografickej štatistiky Eurostatu. Pre podrobnejšie informácie pozri: Európska komisia, Výročná správa o pracovnej mobilite v rámci EÚ za rok 2018, Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie (prípravuje sa).

Len malý podiel Európanov však absolvovalo študijnú mobilitu. V roku 2016 sa iba 10,7 % absolventov vysokoškolského štúdia pochádzajúcich z členských štátov EÚ zúčastnilo na nejakej mobilite. Z toho 3,1 % získalo akademický titul v rámci mobility v inej krajine ako v tej, v ktorej študovali, zatiaľ čo 7,6 % absolvovalo pobyt na základe kreditovej mobility a strávil dočasné obdobie štúdia a/alebo stáž v zahraničí. Členské štáty s najvyšším podielom mobilných absolventov v zahraničí sú Luxembursko (84,4 %), Holandsko (23,2 %) a Fínsko (19,5 %). Miera mobility študentov presahuje 15 % ešte v ďalších štyroch členských štátoch EÚ (Nemecko, Francúzsko, Cyprus a Litva). Tendencie v účasti na mobilitách medzi krajinami vysvetľujú viaceré faktory, ako je geografická blízkosť, jazykové väzby alebo dostupnosť anglických jazykových programov v neanglofónnych krajinách. Kvalita výučby na univerzitách a ich reputácia sú tiež silnými priťahujúcimi faktormi.

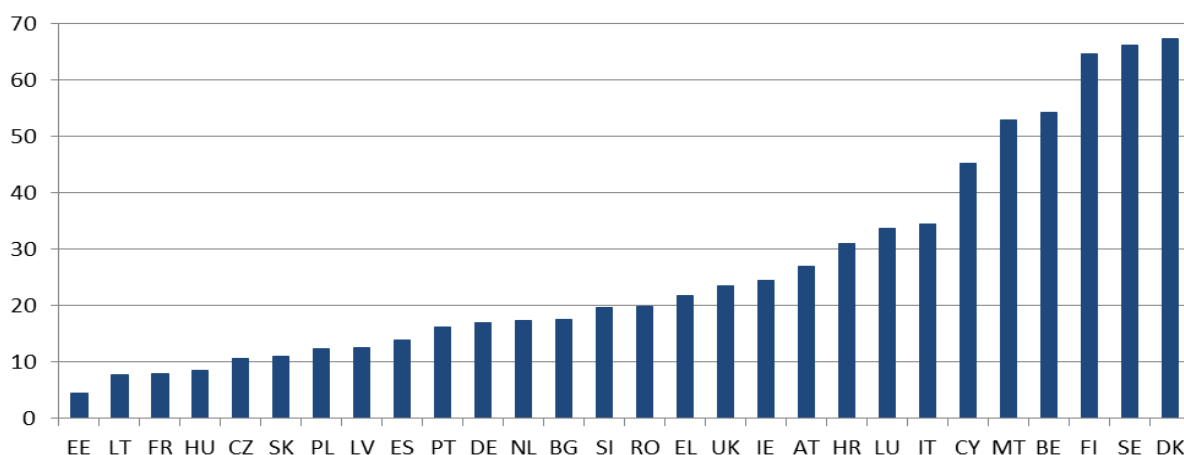
Sociálny dialóg, či už bipartitný alebo tripartitný, je kľúčovým prvkom európskeho sociálneho trhového hospodárstva. Umožňuje podporovať dohody a politické opatrenia, ktoré vyvažujú záujmy oboch strán odvetvia. Účinný sociálny dialóg hľadá riešenia, ktoré sú prijateľné pre zapojených partnerov, a tým znižuje konflikty v spoločnosti a posilňuje sociálnu súdržnosť. Dôležitým prvkom takéhoto dialógu je vzájomný rešpekt a dôvera medzi partnermi, ktoré sa opierajú aj o skúsenosti z predchádzajúcej dobrej spolupráce a pridanú hodnotu takto vyrokovaných výsledkov. Aby sa umožnili podobné rokovania, sociálni partneri musia byť nezávislí jeden od druhého, ale aj od vlády (autonómia sociálnych partnerov). Len tak môže byť sociálny dialóg v prospech pracovníkov, zamestnávateľov a vlád. Iniciatíva Nový začiatok pre sociálny dialóg, ktorá sa začala v marci 2015, závery Rady a štvorstranné vyhlásenie podpísané európskymi sociálnymi partnermi, Komisiou a holandským predsedníctvom v mene Rady s názvom Nový začiatok pre silný sociálny dialóg (obe prijaté v júni 2016), sú výzvou pre členské štáty, aby do navrhovania a vykonávania príslušných reforiem a politík úzko zapájali sociálnych partnerov v súlade s vnútroštátnymi postupmi. V Európskom pilieri sociálnych práv a novom usmernení pre zamestnanosť č. 7 sa opätovne potvrdzuje, že sociálny dialóg je jednou zo základných hodnôt Európskej únie.

V Európskej únii je výzvou rozmanitosť vnútroštátnych systémov sociálneho dialógu. To súvisí najmä s odlišnými inštitucionálnymi rámcami a operačnými kapacitami organizácií sociálnych partnerov, čo prispieva k významným rozdielom v kvalite sociálneho dialógu. Hoci univerzálny model neexistuje, ak majú tripartitné systémy sociálneho dialógu dobre fungovať a byť účinné, v každom prípade by sa malo dbať na včasné a zmysluplné zapojenie sociálnych partnerov do tvorby a vykonávania politiky, a to aj poskytovaním podpory na zvýšenie ich kapacít. To platí aj pre bipartitný sociálny dialóg.

Kapacita sociálnych partnerov zohráva dôležitú úlohu pri formovaní sociálneho dialógu.

Číselné údaje o členskej základni sociálnych partnerov poskytujú určitú predstavu o ich schopnosti zastupovať príslušné kolektívne záujmy oboch strán odvetvia (graf 58). Čím je členská základňa rozsiahlejšia a reprezentatívnejšia, tým sú ich hlas aj mandát odôvodnene silnejšie. Tieto údaje však neposkytujú úplný obraz. Napríklad v niektorých členských štátoch s nízkou nameranou hustotou odborov (napr. vo Francúzsku) môžu mať odborové zväzy pomerne širokú podporu aj u nečlenov (pozri údaje Eurobarometra o dôvere v odbory) a môžu sa výrazne podieľať na vývoji politiky. Vo väčšine členských štátov od 80. rokov minulého storočia hustota odborov klesá, zatiaľ čo hustota zamestnávateľov je o niečo stabilnejšia. Okrem agregovaných počtov členov môže mať na kapacitu sociálnych partnerov vplyv aj štruktúra zastúpenia – v závislosti od toho, či je viac alebo menej fragmentovaná. To osobitne platí v prípade, ak je roztrieštené zastúpenie slabo koordinované.

- **Graf 58: Miera hustoty odborových zväzov**



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

Opatrenia na budovanie kapacít sú vo viacerých členských štátoch podporované z európskych štrukturálnych a investičných fondov. Finančná podpora bola pridelená okrem iného Bulharsku, Cypru, Česku, Grécku, Francúzsku, Maďarsku, Litve, Lotyšsku, Poľsku, Slovensku a Portugalsku. V Portugalsku Európsky sociálny fond (ESF) podporuje budovanie inštitucionálnych kapacít sociálnych partnerov vzhľadom na ich dôležitú úlohu v modernizácii inštitúcií trhu práce vrátane riadenia a vykonávania aktívnych politík trhu práce a odborného vzdelávania a prípravy. V Lotyšsku ESF podporuje posilňovanie dvojstranného sociálneho dialógu. Cieľom projektov je vytvoriť právny rámec na uľahčenie sociálneho dialógu v rôznych odvetviach. Vo viacerých členských štátoch však stále existuje priestor na zlepšenie využitia dostupných finančných prostriedkov EÚ v záujme väčšej kapacity sociálnych partnerov.

Meniaci sa svet práce ponúka organizáciám sociálnych partnerov nové príležitosti, ale prináša aj nové hrozby. Už teraz majú pracovníci s rôznymi zmluvnými podmienkami veľmi odlišné modely zastúpenia. Najmä trvalí zamestnanci sú pridružení k odborovým organizáciám vo výrazne vyššej miere než pracovníci s pracovnými zmluvami na určitý čas. Okrem toho väčšina novších foriem zamestnania trpí nedostatočným zastúpením. Výskum zrealizovaný v Holandsku naznačuje, že tento vývoj môže mať vplyv na výsledky kolektívneho vyjednávania a že mzdy v odvetviach s mnohými nezávislými pracovníkmi (a nižším členským zastúpením) môžu rásť menej v porovnaní s inými sektormi⁸¹. Zároveň sú podniky v expandujúcom odvetví služieb v porovnaní s priemyselnými podnikmi menej často členmi organizácií zamestnávateľov. Organizácie sociálnych partnerov v posledných rokoch organizujú iniciatívy, aby prilákali nových členov alebo dali väčší priestor niektorým nedostatočne zastúpeným skupinám (mládež, pracovníci platforiem), pričom využívajú ciele stratégie a náborové úsilie a vytvárajú osobitné štruktúry v rámci existujúcich organizácií⁸².

V EÚ sa reprezentatívnosť organizácií sociálnych partnerov zvyčajne posudzuje na základe dvoch rôznych zásad. Niektoré krajiny sa spoliehajú najmä na „právny súlad“, čo znamená, že určitý počet právnych požiadaviek reguluje reprezentatívnosť sociálnych partnerov a stanovuje podmienky účasti na kolektívnom vyjednaní a záväzných kolektívnych zmluvách (napr. voľby a hustota alebo členstvo na strane odborov či pokrytie zamestnancov alebo hustota členských zamestnávateľov na strane zamestnávateľov). Iné členské štáty sa spoliehajú na zásadu „vzájomného uznávania“, ktorá funguje na princípe samoregulácie sociálnych partnerov. Mnohé krajiny používajú kombináciu týchto dvoch zásad. V praxi pre nedostatok transparentnosti niekedy reprezentatívnosť rôznych organizácií nemožno jednoznačne posúdiť⁸³.

⁸¹ DNB (2018), DNBulletin: Flexibilisering arbeidsmarkt gaat gepaard met daling arbeidsinkomensquote, uverejnené 1. februára 2018.

⁸² Pozri kapitolu 5 v správe Vývoj zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, vydanie 2017 aj 2018.

⁸³ Eurofound (2016): Koncepcia reprezentatívnosti na vnútroštátnej, medzinárodnej a európskej úrovni.

Európsky semester venuje čoraz väčšiu pozornosť sociálnemu dialógu. V roku 2017 sa vo Výbore pre zamestnanosť uskutočnil prvý plnohodnotný mnohostranný dohľad nad zapojením sociálnych partnerov do reforiem a politík, ktorý bol inštitucionálne podporený usmerneniami politík zamestnanosti. Situácia bola preskúmaná v 14 členských štátoch a v prípade každého boli vypracované špecifické závery. Zapojení boli aj zástupcovia národných sociálnych partnerov, ktorí vyjadrili svoj názor na súčasný stav. Hoci fungovanie sociálneho dialógu je špecifické pre každú krajinu, preskúmanie odhalilo určité výzvy spoločné pre niekoľko skúmaných členských štátov. Medzi ne patria otázky týkajúce sa kapacity sociálnych partnerov a potreba predvídateľnejších, účelnejších a včasnejších konzultácií so sociálnymi partnermi zameraných na rôzne fázy reforiem. Závery mnohostranného dohľadu spolu s ďalšou analýzou, ktorá bola súčasťou správ o jednotlivých krajinách, napokon vyústili do toho, že sociálnemu dialógu bol venovaný veľký priestor aj v odporúčaníach pre jednotlivé krajiny, ktoré Komisia navrhla v máji a Rada prijala v júli 2018. V prípade dvoch členských štátov (Maďarsko a Rumunsko) odporúčania výslovne vyzývajú na zlepšenie sociálneho dialógu, zatiaľ čo v prípade niekoľkých ďalších členských štátov sa v odôvodneniach pripomína význam sociálnych partnerov, a v niektorých prípadoch sa poukazuje aj na aktuálne výzvy. V niektorých krajinách existuje priestor na to, aby sa zlepšila kapacita sociálnych partnerov a aby sa im poskytol primeraný rámec pre predvídateľné a včasné konzultácie o tvorbe politiky, a najmä o reformách, a to aj vo všetkých kľúčových fázach európskeho semestra.

V snahe zabezpečiť účinné koncipovanie a vykonávanie reforiem dôležitú úlohu zohrávajú aj konzultácie s organizáciami občianskej spoločnosti. Ako sa zdôrazňuje v revidovaných usmerneniach politík zamestnanosti prijatých v júli 2018, členské štáty by mali v príslušných prípadoch a na základe existujúcich vnútroštátnych postupov zohľadniť skúsenosti organizácií občianskej spoločnosti v oblasti zamestnanosti a sociálnych otázok. Aby bola ich účasť prínosná pri určovaní politických výziev a nápravných opatrení, je dôležité, aby bol dialóg inšpirovaný zásadami otvorenosti, pluralizmu a transparentnosti. Z predbežných dôkazov⁸⁴ vyplýva, že miera zapojenia zainteresovaných strán z radov občianskej spoločnosti sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši, pokiaľ ide o európsky semester, ako aj všeobecnejšie konzultácie o plánovaných reformách. Konzultácie so zainteresovanými stranami v krajinách, v ktorých je občianska spoločnosť menej organizovaná, môžu byť náročné: v niektorých členských štátoch môže byť problémom najmä nedostatočná schopnosť aktívne sa zapájať do politických diskusií.

3.3.2 Politická reakcia

V niektorých členských štátoch prebiehajú reformy právnych predpisov v oblasti ochrany zamestnanosti, ktorých cieľom je dosiahnuť väčšiu rovnováhu medzi flexibilitou a istotou a zabrániť segmentácii. Francúzsko v rámci širšej reformy pracovného práva v januári 2018 zaviedlo povinnú referenčnú hodnotu založenú na služobnom aj fyzickom veku na účely kompenzácie zamestnancov v prípade neoprávneného prepustenia z ekonomických dôvodov, ktorej cieľom je zjednotiť pravidlá stanovovania súm v podobných prípadoch a uľahčiť riešenie sporov vo fáze zmierovacieho konania. Na vykompenzovanie tohto kroku sa odstupné v prípade ekonomicky odôvodneného prepustenia zvýši o 25 %. Spoločnosti môžu okrem toho po rokovaní s odbormi prostredníctvom väčšinového súhlasu uplatniť tzv. *rupture conventionnelle collective*, t. j. vzájomne dohodnutý postup odstúpenia výmenou za kompenzáciu pre zamestnancov (ktorá nemôže byť nižšia než individuálne odstupné).

⁸⁴ To naznačujú napríklad výstupy seminára s názvom Sociálny pilier a európsky semester ako nástroje na budovanie sociálnej Európy – diskusia s občianskou spoločnosťou, ktorý sa konal 2. októbra 2018 v Bruseli.

Použitie tohto mechanizmu musia schváliť verejné orgány, najmä preto, aby sa zabránilo zneužívaniu. Lehota na začatie súdneho sporu o odvolanie (s výnimkou prípadov obťažovania a diskriminácie) sa skrátila z 2 na 1 rok. Okrem toho boli v decembri 2017 zrevidované pravidlá kolektívneho vyjednávania s cieľom obmedziť rozsah posudzovania finančných ťažkostí odôvodňujúcich hromadné prepúšťanie; posudzovanie hospodárskych ťažkostí podnikov sa odteraz obmedzuje na vnútroštátne územie, a už neprebíha na celosvetovej úrovni – takýto postup totiž podnikom dával väčší priestor na odôvodnenie hromadného prepúšťania. V Belgicku boli v roku 2018 skrátené výpovedné lehoty na začiatku každej novej pracovnej zmluvy (z 2 na 1 týždeň počas prvých 3 mesiacov a zo 4 na 3 týždne od štvrtého mesiaca). V Chorvátsku v roku 2017 bola zmenou zákonníka práce opäť zavedená možnosť zrušená v roku 2014, na základe ktorej sa zamestnávateľ môže obrátiť na súd s cieľom zvrátiť nesúhlas zamestnaneckej rady s prepustením chránených zamestnancov (napr. zamestnancov, ktorí sú členmi zamestnaneckej rady, zamestnancov so zdravotným postihnutím, starších zamestnancov atď.). V Taliansku sa nedávno zvýšila kompenzácia pracovníkov v prípade nespravodlivého prepustenia.

Viacere členské štáty plánujú v tejto oblasti ďalšie opatrenia, ktoré môžu byť prijaté v blízkej budúcnosti. V Holandsku bol v apríli 2018 predložený na verejnú konzultáciu (navrhovaný) balík komplexných opatrení v záujme lepšej rovnováhy v právnych predpisoch o ochrane zamestnanosti. Súčasťou balíka je zavedenie dodatočného odôvodnenia (tzv. akumulačný základ) na prepustenie zamestnancov s trvalou pracovnou zmluvou, možné predĺženie skúšobnej lehoty v prípade trvalých pracovných zmlúv (z 2 na 5 mesiacov), predĺženie platnosti po sebe nasledujúcich dočasných zmlúv na 3 roky (namiesto 2 rokov, ako to bolo predtým) a možnosť rozlišovať príspevky na dávky v nezamestnanosti vzhľadom na typ zmluvy. Vo Fínsku vláda predložila parlamentu návrh na zmenu zákona o pracovných zmluvách s cieľom lepšie zohľadniť situáciu malých podnikov znížením prahovej hodnoty pre individuálne prepúšťanie.

Pokiaľ ide o dočasné zmluvy, niektoré členské štáty zavádzajú prísnejšie podmienky ich používania (s cieľom predchádzať zneužívaniu) alebo dávajú väčší priestor kolektívnemu vyjednávaniu pri rokovaní o ich rámci. V Českej republike bolo v júli 2017 zavedených niekoľko opatrení zameraných na predchádzanie zneužívaniu zo strany agentúr dočasného zamestnávania. Patria k nim prísnejšie sankcie pre zodpovedného zástupcu agentúry dočasného zamestnávania, ktorá stratila licenciu z dôvodu porušenia povinností. V Slovinsku sa mení zákon o inšpekcii práce s cieľom predchádzať nezákonnému využívaniu atypických foriem práce vrátane práce na základe občianskoprávných zmlúv a sankcionovať tých zamestnávateľov, ktorí meškajú s výplatami. Ak inšpektor zistí, že práca je nezákonne vykonávaná na základe občianskoprávnej zmluvy, zamestnávateľ je povinný do troch dní ponúknuť pracovníkovi primeranú pracovnú zmluvu. Francúzsko umožnilo, aby v prípade určovania rámca využívania zmlúv na dobu určitú a dočasných zmlúv vyjednávanie na úrovni odvetvia bolo nadradené vnútroštátnemu pracovnému právu (pozri kapitolu 3.1). Dohody na úrovni spoločnosti môžu byť menej výhodné než dohody na úrovni odvetví, keďže v prípade spoločnosti sa ruší možnosť stanovovať „nemenné doložky“. V Portugalsku bola v júni 2018 uzavretá dohoda so sociálnymi partnermi o komplexnom balíku opatrení na riešenie segmentácie trhu práce (mal by byť prijatý do konca roku 2018). K zmenám patria: skrátenie maximálneho trvania zmlúv na určitý čas z troch na dva roky (vrátane obnovení platnosti), pričom celková dĺžka trvania predĺžení nesmie byť dlhšia ako počiatočné obdobie, zníženie maximálneho trvania zmlúv na dobu neurčitú (*contratos de trabalho a termo incerto*) zo šiestich na štyri roky a obmedzenie rozsahu odôvodnení používania dočasných zmlúv v prípade mladých pracovníkov a dlhodobo nezamestnaných. Zároveň sa skúšobná lehota predĺži na 180 dní v prípade prvých zmlúv, ako aj v prípade novoprijatých dlhodobo nezamestnaných. V tripartitnej dohode sa takisto požaduje zdanenie nadmernej fluktuácie pracovnej sily, pričom vymedzenie pojmu „nadmerná“ (podľa odvetví) sa má vymedziť vo vykonávacej vyhláške a v spolupráci so sociálnymi partnermi. Grécko zasa plánuje zvýšiť ochranu pracovníkov vykonávajúcich prácu na objednávku. Po prvýkrát sa zavedie integrovaný systém pravidiel, v rámci ktorého sa stanoví vzájomná a spoločná zodpovednosť zadávajúceho subjektu, dodávateľa a subdodávateľa vo vzťahu k pracovníkom pri výkone práce na objednávku. Tým sa rozšíri ochrana práv pracovníkov, pokiaľ ide o mzdy, poistné príspevky, náhrady za prepustenie zo zamestnania a odškodnenie v prípade pracovného úrazu. V Taliansku sa maximálna dĺžka trvania zmlúv na dobu určitú znížila z 36 na 24 mesiacov.

Maximálny počet predĺžení sa znížil z 5 na 4 a predĺženie po 12. mesiaci je povolené len v prípade, že sa predĺženie oficiálne opätovne odôvodní. V príslušnom zákone sa tiež zvýšil dodatočný príspevok na sociálne zabezpečenie, ktorý platia zamestnávateľa za obnovenie dočasných pracovných zmlúv, o 0,5 percentuálneho bodu. Kvóta pracovníkov s dočasnými zmluvami sa zvýšila z 20 % na 30 % všetkých zamestnancov, ale teraz zahŕňa aj agentúrnych pracovníkov.

Zavádzajú sa niektoré inovácie, pokiaľ ide o nové formy práce vrátane pracovníkov platformami a pracovníkov na vlastný účet. Vo Francúzsku bolo zavedené dobrovoľné prijatie sociálnej charty zo strany online platformami vo vzťahu k nezávislým pracovníkom. Táto charta by mala pozostávať zo súboru zásad, ktoré sa uplatňujú na nezávislých pracovníkov registrovaných na online platformách, vrátane toho, že platformy musia prispievať na úrazové poistenie a povinne financovať odbornú prípravu určenú nezávislým pracovníkom. V Belgicku sa možnosť tzv. pružného zamestnávania (ktoré už existovalo v hotelovom, reštauračnom a stravovacom sektore) rozšírila aj na iné odvetvia, najmä na maloobchod. O pružné zamestnanie môžu požiadať dôchodcovia a všetci pracovníci, ktorí majú zmluvu aspoň na štyri pätiny plného úväzku. Príjmy z pružných pracovných miest nepodliehajú zdaneniu a povinnosti odvádzať príspevky na sociálne zabezpečenie zo strany zamestnancov, zatiaľ čo zamestnávateľa platia znížené príspevky na sociálne zabezpečenie. Španielsko sa reformou zákona o autonómnych pracovníkoch z roku 2017 snaží o zlepšenie kvality práce samostatne zárobkovo činných osôb vrátane sociálnej ochrany a bezpečnosti pri práci. Novými opatreniami sa predlžuje vyplácanie paušálnej sadzby príspevku na sociálne zabezpečenie vo výške 50 EUR zo 6 na 12 mesiacov a pri rozhodovaní o výške súm sa zavádza vyššia miera flexibility. Reforma tiež umožňuje vyplácanie dôchodkov aj v prípade nezávislej práce, podporuje rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a zaisťuje lepší prístup k odbornej príprave. Okrem toho španielska vláda stanovila povinné krytie úrazov v nezamestnanosti, pracovných a mimopracovných úrazov a chorôb z povolania pre samostatne zárobkovo činné osoby do roku 2019. V Írsku sa v zákone o zamestnanosti z roku 2017 upravuje niekoľko oblastí súčasných právnych predpisov o zamestnanosti, pokiaľ ide o slabo platených, zraniteľnejších zamestnancov.

Cieľom návrhu zákona je zabezpečiť, aby boli zamestnanci lepšie informovaní o povahe svojich pracovných dohôd (a ich hlavných podmienok) už v ranom štádiu. Zamestnávateľa po novom možno sankcionovať, ak v stanovenej lehote nepredloží hlavné podmienky zamestnania. Okrem toho sa vo väčšine prípadov zakazujú pracovné zmluvy na nula hodín; zavádza sa ustanovenie o „hodinových pásmach“, aby zamestnanci s pracovnými zmluvami na nízky počet hodín, ktorí sústavne pracujú dlhšie, než je stanovené v ich zmluvách, mali nárok na umiestnenie v hodinovom pásme, ktoré lepšie odráža realitu; okrem toho sa zavádza vyššia minimálna platba pre zamestnancov, ktorí počas určitého obdobia boli povolaní do práce, ale v skutočnosti nepracovali. V Portugalsku plánovaný *contrato-geração* zahŕňa dva prvky: zavedenie finančnej podpory pre spoločnosti, ktoré súčasne prijímajú mladú nezamestnanú osobu (alebo mladého človeka, ktorý si hľadá prvé zamestnanie) a staršiu dlhodobo nezamestnanú osobu, a podporu zamestnanosti mladých ľudí v kombinácii s čiastočným dôchodkom starších pracovníkov.

Niektoré členské štáty prijali opatrenia v oblasti organizácie pracovného času, ale nie vždy s cieľom zvýšiť prispôsobivosť. V Belgicku bolo v roku 2017 zmodernizovaných a zjednodušených viacero povinností týkajúcich sa práce na čiastočný úväzok, najmä pokiaľ ide o zníženie formalít pri určovaní rozvrhov pevnej alebo premenlivej práce, nahlasovanie a dohľad nad odchýlkami. Okrem toho sa od februára 2018 začal uplatňovať právny rámec pre úsporu dovolenky: ak sa uzavrie dohoda na odvetvovej alebo podnikovej úrovni, zamestnanci si môžu zbierať určitý objem dovolenky a využiť ju neskôr. Navyše bol zjednodušený postup využívania práce v noci a v nedeľu v oblasti elektronického obchodu. Vo Francúzsku sa rozšíril rozsah pôsobnosti tzv. dohôd v záujme konkurencieschopnosti (*accords de compétitivité*) (pozri kapitolu 3.1). Portugalsko v rámci tripartitnej dohody so sociálnymi partnermi o reforme pracovného práva plánuje odstrániť individuálne pracovné kredity, ako aj tie kolektívne zakotvené v individuálnych dohodách. Platnosť už existujúcich dohôd uplynie jeden rok po zavedení nových pravidiel. Nové dohody sa budú uzatvárať na základe kolektívneho vyjednávania alebo skupinových dohôd, ktoré sa majú uzavrieť po konzultácii s pracovníkmi. Opatrením sa stanovujú denné limity pracovného času, minimálny počet pracovníkov, ktorí súhlasia s podmienkami, a použitie zásady najvýhodnejšieho zaobchádzania.

Niekoľko členských štátov prijalo opatrenia na predchádzanie využívaniu nedeklarovanej práce, zlepšenie bezpečnosti pri práci a/alebo posilnenie inšpektorátov práce. V Bulharsku sa na základe zmeny zákona o verejnom obstarávaní z konca roka 2017 vyradujú z postupu verejného obstarávania účastníci, ktorým bola za predchádzajúce trojročné obdobie uložená pokuta za používanie nedeklarovanej práce. Táto požiadavka sa vzťahuje aj na subdodávateľov, ktorí sú najčastejšie malými podnikmi a mikropodnikmi (často v stavebnom sektore). Zároveň sa organizujú informačné kampane na zvýšenie informovanosti rizikových skupín o nevýhodách spojených s neoficiálne vyplácanými mzdami, najmä pokiaľ ide o nižšie príspevky na sociálne zabezpečenie. Grécko v roku 2018 dokončilo systém automatickej výmeny informácií medzi databázami jednotlivých ministerstiev a inštitúcií trhu práce, ako aj políciou. Okrem toho bol zrevidovaný systém pokút pre zamestnávateľov, ktorí nedeklarovali závislého pracovníka. Táto pokuta sa značne zníži, ak zamestnávateľ zamestná neohláseného pracovníka na plný úväzok do 10 dní od inšpekcie (opatrenie je zamerané na stimulovanie transformácie nedeklarovanej práce na formálnu prácu). V Španielsku sa strategický plán pre dôstojnú prácu na roky 2018 – 2020 dohodnutý s autonómnymi oblasťami a po porade so sociálnymi partnermi zameriava na posilnenie kapacity inšpektorátov práce a na štrukturalizáciu ich činnosti konkrétnym a merateľným spôsobom. Plán takisto venuje pozornosť výzvam vyplývajúcim z nových foriem práce, pracovným podmienkam a nediskriminácii na pracovisku. V Estónsku sa zmenou zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ktorá bola prijatá v máji 2018, zlepšuje ochrana pred zdravotnými rizikami na pracovisku a zabezpečuje sa, aby sa bezpečnostné pokyny a školenia v poskytovaní prvej pomoci prispôbili osobitostiam spoločnosti. Ako už bolo uvedené, Slovinsko prijíma opatrenia na predchádzanie nezákonnému využívaniu atypických foriem práce. Inšpektorát práce má navyše ďalšie právomoci pri vyšetrení prípadov nevyplatených miezd (jedno z najčastejších porušení od roku 2009). Na Cypre sa bude podporovať revízia systému inšpekcii práce s cieľom zlepšiť ich účinnosť a efektívnosť v boji proti nedeklarovanej práci. Zahŕňalo by to vyššie pokuty a zavedenie elektronického vyhlásenia o začatí zamestnania. Okrem toho bol predložený na schválenie počas nasledujúcich mesiacov nový návrh zákona, ktorým sa ustanovuje centralizovaný inšpektorát práce.

V Portugalsku prebieha proces náboru inšpektorov práce a vyhlasovania nových súťaží. Okrem toho Portugalsko s cieľom zabrániť nedeklarovanej alebo nedostatočne deklarovanej práci plánuje predĺžiť maximálne trvanie zmlúv na veľmi krátke obdobie z 15 na 35 dní (s maximálnym ročným trvaním 70 dní u toho istého zamestnávateľa). Posilní sa transparentnosť pri využívaní dočasnej agentúrnej práce, pričom sa zavedie povinnosť informovať pracovníka o dôvode vypovedania zmluvy medzi používateľskou firmou a agentúrou dočasného zamestnávania.

Členské štáty aj napriek pretrvávajúcim výzvam prijímajú pomerne málo politických opatrení na posilnenie svojich systémov APTP. Grécko zavádza nový systém realizácie APTP s cieľom zvýšiť účinnosť aktivačných politík kvalitnejšími činnosťami profilovania a zosúladovania ponuky pracovnej sily s dopytom. Lepšie zameranie APTP má naďalej zásadný význam, ak majú takéto reformy dosiahnuť lepšie výsledky. Zatiaľ bol na jednom miestnom úrade práce spustený pilotný projekt týkajúci sa viac ako 3 000 nezamestnaných (starších ako 45 rokov, ktorí sú najmenej 6 mesiacov nezamestnaní). Cyprus začal pilotnú fázu novovytvoreného systému monitorovania a hodnotenia aktívnych politík trhu práce, ktorý umožňuje zefektívňovať opatrenia na trhu práce. Tvorcom politík to umožní lepšie navrhovať a revidovať prebiehajúce programy v oblasti trhu práce. V Španielsku bol vypracovaný rozsiahly strategický rámec pre koordináciu celoštátneho systému zamestnanosti. Týmto opatrením sa stanovuje organizačný rámec pre všetky činnosti vykonávané v rámci španielskeho celoštátneho systému zamestnanosti v rokoch 2017 až 2020. Ide o základ pre navrhovanie a riadenie aktívnych politík trhu práce, činností v oblasti odbornej prípravy a mnohých ďalších stratégií regionálnych verejných služieb zamestnanosti, ako aj rámec na vymedzovanie zásad, cieľov, nástrojov a finančných zdrojov.

Členské štáty ešte stále uprednostňujú poskytovanie individuálnejšie zameraných služieb. Estónsko ďalej rozširuje poskytovanie APTP zamestnaným osobám, aby sa zabránilo nezamestnanosti zmiernením kritérií oprávnenosti. Do cieľovej skupiny patria osoby pracujúce na základe zmlúv o poskytnutí služby alebo dohôd o oprávnení, ako aj osoby so mzdami na úrovni vnútroštátneho priemeru. Pretrvávajúce problémy majú vyriešiť stabilné úrovne výdavkov VSZ na APTP i ľudské zdroje. Maďarsko prijalo ďalšie kroky na riešenie výziev programu verejných prác zavedením programov, ktoré posilňujú prechod z týchto programov na primárny trh práce.

V programe na vytváranie pracovných miest sa zamestnanie osôb na výkon verejných prác zaraďuje do kategórie primárnej podpory, zatiaľ čo dva ďalšie programy poskytujú buď stimuly či bonusy na prijímanie do zamestnania, prípadne ponúkajú mentorstvo pre ľudí, ktorí prichádzajú z programov verejných prác, s cieľom uľahčiť ich integráciu na primárnom trhu práce. V Španielsku bol nedávno prijatý plán pre zamestnanosť mladých ľudí na roky 2019 – 2021, ktorý zahŕňa zvýšenie počtu poradcov (+ 3 000) integrovaných do verejných služieb zamestnanosti, ktorí budú poskytovať ďalšie usmernenia a podporu mladým uchádzačom o zamestnanie.

Stále sa podporujú aj opatrenia na zlepšenie zložiek APTP zameraných na odbornú prípravu.

V Chorvátsku bol prijatý nový balík deviatich aktívnych opatrení na trhu práce. V novom balíku sa kladie väčší dôraz na odbornú prípravu a školenia zamestnancov, najmä v prípade mladých ľudí, starších pracovníkov a dlhodobo nezamestnaných. Takisto sa budú viac stimulovať príspevky na samostatnú zárobkovú činnosť. Okrem toho sa budú poskytovať dotácie zamestnávateľom v záujme podpory zamestnávania pracovníkov vo veku 50 rokov a viac. Francúzsko naďalej investuje do odborného vzdelávania a učňovskej prípravy v rámci plánu investícií do zručností (*Plan d'investissement dans les compétences*, pozri kapitolu 3.2). Cieľom je poskytnúť odbornú prípravu 1 miliónu nezamestnaných s nízkou úrovňou kvalifikácie a 800 000 mladým ľuďom, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, a to čiastočne prostredníctvom učňovskej prípravy.

Verejné služby zamestnanosti (VSZ) sa riadia programom reforiem s cieľom zvýšiť

inštitucionálne kapacity v časech klesajúcej nezamestnanosti. Na tento účel VSZ čoraz viac ťažia zo svojej účasti na „projekte referenčného učenia“ realizovaného v rámci európskej siete verejných služieb zamestnanosti. Od roku 2015 sa VSZ v rámci referenčného učenia podporujú pri rozvíjaní informovanosti o silných stránkach, ako aj oblastiach na ďalšie zlepšenie, aby mohli svojim zákazníkom poskytovať kvalitnejšie služby. Keďže počet registrovaných uchádzačov o zamestnanie v posledných rokoch stabilne klesá, od VSZ sa požaduje, aby strategicky presúvali svoje zdroje podľa potrieb zákazníkov. Určité cieľové skupiny, ako sú dlhodobo nezamestnaní a zvyšujúci sa počet starších pracovníkov, si naďalej vyžadujú intenzívnu podporu, keďže väčšina VSZ má starnúcu klientsku základňu. Litva mení fungovanie VSZ a optimalizuje zdroje s cieľom skvalitniť ich prácu s klientmi a znížiť záťaž z vyše 400 na menej než 300 prípadov na jedného referenta. Cyprus realizuje program Podpora a modernizácia VSZ 2014 – 2020, a to prostredníctvom reformných opatrení na posilnenie VSZ.

Nedávno bolo prijatých ďalších 30 poradcov, aby si mohli efektívnejšie a účinnejšie plniť svoj súčasný mandát, ktorého súčasťou je vykonávanie záruky pre mladých ľudí a odporúčania Rady o integrácii dlhodobo nezamestnaných do trhu práce. Dodatočnými opatreniami, ktoré zahŕňajú odbornú prípravu poradcov v oblasti zamestnanosti, odbornú prípravu pracovníkov VSZ, zlepšenie systému pracovného umiestňovania uchádzačov a vytvorenie IT platformy, sa skvalitnia služby tak pre uchádzačov o zamestnanie, ako aj pre zamestnávateľov. Španielsko v roku 2018 prijalo opatrenia na zlepšenie zamestnanosti a pracovných podmienok. Príslušné ministerstvo a sociálni partneri podpísali dokument, ktorý ich zaväzuje podporovať opatrenia zamerané na to, aby štátni zamestnanci nadobudli svoju niekdajšiu kúpnu silu a mali lepšie pracovné podmienky. Toto opatrenie nadväzuje na dohodu z apríla 2017 o znížení celkového podielu dočasných pracovných zmlúv vo verejnom sektore na 8 % v roku 2020 prostredníctvom výberových konaní na trvalé pracovné miesta (približne 250 000). V Grécku v rokoch 2017 a 2018 pokračoval proces transformácie VSZ s cieľom zlepšiť ich fungovanie. Na jeseň 2017 sa začala používať nová metodika profilovania, ktorá sa začala zavádzať v roku 2018. Okrem toho sa pripravuje nový nástroj na hodnotenie zručností. Nábor ďalších poradcov v oblasti zamestnanosti, ktorý sa začal v prvom polroku 2018, by do konca roka 2018 mal viesť k takmer zdvojnásobeniu ich počtu. Rakúsko podniklo kroky na posúdenie a navrhnutie efektívnejšieho riadenia VSZ, a to najmä preskúmaním a revíziou všetkých nástrojov, ktoré VSZ využívajú na účinné a efektívne opätovné začleňovanie do trhu práce. Prioritou sú špecifické vzdelávanie a odborná kvalifikácia na výkon konkrétnych pracovných miest, ktoré sa realizujú v spolupráci so zamestnávateľmi, a zvýšené stimuly pre zamestnanosť.

Od VSZ sa požaduje, aby zintenzívnili spoluprácu so zamestnávateľmi a miestnymi orgánmi s cieľom lepšie plniť požiadavky prehrievajúcich sa trhov práce. VSZ preto vypracúvajú komplexné stratégie zapájania zamestnávateľov a rozvíjajú rozličné prístupy k segmentácii zamestnávateľov a organizácii služieb pre zamestnávateľov. VSZ väčšinou koordinujú služby pre zamestnávateľov ústredne, ale poskytujú ich aj na miestnej a regionálnej úrovni. VSZ by okrem toho mali určiť spoločné minimálne normy poskytovania služieb zamestnávateľom vrátane merania ich spokojnosti. V Taliansku a Španielsku centrálné agentúry VSZ (ANPAL a SEPE) podporujú aktivity vzájomného učenia medzi regiónmi s cieľom výmeny informácií o osvedčených postupoch, ktoré umožnia zlepšiť služby pre zamestnávateľov. V Litve plánujú VSZ vytvoriť model spolupráce medzi VSZ a obcami v záujme spoločných opatrení na aktiváciu príjemcov sociálnej pomoci. Tento model bude musieť byť doplnený plánom vykonávania. V Portugalsku sa vypracovala nová metodika vzťahu so zamestnávateľmi a zaviedla sa funkcia manažéra ako jediné kontaktné miesto pre veľkých zamestnávateľov („Gestor+“).

Členské štáty pokračujú vo vykonávaní odporúčania Rady o dlhodobej nezamestnanosti⁸⁵.

Sebahodnotenie členských štátov v roku 2018 ukázalo v porovnaní s rokom 2016 celkové zvýšenie o 15 %, pričom najvýznamnejší pokrok dosiahli členské štáty s menej rozvinutými systémami. Konkrétnejšie, pokiaľ ide o registráciu nezamestnaných, krajiny na jej podporu používajú rôzne prístupy a stimuly. Najúčinnějšíe sú tie, pri ktorých je registrácia spojená s nárokom na určité formy dávok alebo služieb. Stále však existuje priestor na zlepšenie dosahu na neaktívne osoby vo viacerých členských štátoch (napr. v Bulharsku, Estónsku a Rumunsku). Viaceré prístupy existujú aj z hľadiska fungovania jednotných kontaktných miest pre služby: niektoré krajiny sa snažia integrovať všetky služby do jedného subjektu (napr. Fínsko, Nemecko a Írsko), iné majú „premostňovacie subjekty“ spájajúce rôzne inštitúcie alebo orgány (napr. Holandsko). Výzvou v mnohých členských štátoch zostáva účinná koordinácia medzi orgánmi a službami v oblasti sociálnej práce a zamestnanosti (napr. v Chorvátsku, Grécku, Maďarsku, Lotyšsku, Rumunsku a Španielsku). Situáciu často komplikujú problémy spojené s ochranou údajov a so zdrojmi. Hoci sa plánujú opatrenia na zlepšenie, realizácia v praxi sa ešte nezačala. Dohody o pracovnej integrácii v určitej forme existujú takmer vo všetkých členských štátoch, ale chýbajú niektoré prvky, najmä prípadné hĺbkové (opätovné) posudzovanie. Niektoré členské štáty (napr. Česká republika, Grécko a Slovensko) ešte nepristúpili k cielenejšiemu/individuálnejšiemu prístupu k riadeniu prípadov dlhodobo nezamestnaných. V kontexte vzťahov so zamestnávateľmi sa realizuje mnoho rôznych činností. Dohody so sociálnymi partnermi sú vo všeobecnosti uzavreté všade, ale nie vždy sa premietajú do reality na miestnej úrovni. Niektoré členské štáty (napr. Grécko, Portugalsko, Slovinsko a Švédsko) vyčleňujú zamestnancov VSZ, aby spolupracovali so zamestnávateľmi: to sa javí ako dobrý prístup; v niektorých členských štátoch (napr. v Chorvátsku, vo Francúzsku a v Taliansku) sú však ešte potrebné zlepšenia, najmä vo forme strategickjších partnerstiev a prístupov.

⁸⁵ Tento odsek vychádza zo záverov tematickej revízie EMCO o vykonávaní odporúčania Rady o integrácii dlhodobo nezamestnaných do trhu práce z 3. októbra 2018. V súčasnosti prebieha hĺbkové hodnotenie, ktoré sa uverejní začiatkom roka 2019 spolu so správou Rade.

Členské štáty poskytujú individualizovanejšiu podporu dlhodobo nezamestnaným a lepšie integrované služby. V Bulharsku dlhodobo nezamestnaní s príslušným úradom práce podpisujú dohody o pracovnej integrácii, ktorých súčasťou sú návrhy na osobitné služby v oblasti zamestnanosti a odporúčania na využívanie služieb poskytovaných inými inštitúciami. Od januára 2018 poskytujú poradenské útvary v oblasti práce a rodiny a mobilné spoločné tímy Agentúry pre zamestnanosť a Agentúry pre sociálnu pomoc komplexné a integrované služby nezamestnaným osobám v odľahlých oblastiach. V Rumunsku prebieha pilotný projekt zameraný na vytvorenie integrovaných tímov, ktoré majú súčasne riešiť viacero otázok vrátane sociálnych vecí, vzdelávania a zdravotnej starostlivosti, a to aj v spolupráci s VSZ. V rámci tohto projektu sa spomínaný prístup odskúša v 139 najznevýhodnenejších obciach, ktoré boli vybrané na základe máp chudoby a kritérií dohodnutých vládou, a neskôr by sa mal rozšíriť na ďalšie. Slovinsko prijalo programy sociálnej aktivity na obdobie 2017 – 2020 s cieľom podporiť sociálne a pracovné začlenenie 12 500 najťažšie zamestnateľných a zraniteľných osôb. Cieľom je vybaviť tieto osoby zručnosťami, vďaka ktorým budú mať väčšiu šancu začleniť sa do trhu práce. V Írsku funguje dobrovoľný systém YESS (program na podporu zamestnanosti mladých ľudí), ktorý sa zameriava na mladých uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní alebo čelia značným prekážkam pri hľadaní zamestnania. Cieľom programu je poskytnúť príležitosť osvojiť si základné pracovné a sociálne zručnosti v motivujúcom kontexte odbornej stáže. Štandardné trvanie takýchto stáží bude tri mesiace, ale keď príslušný odvetvový referent posúdi pokrok daného jednotlivca, bude ich možné predĺžiť na šesť alebo deväť mesiacov.

Na začlenenie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce sa často využívajú politické opatrenia v podobe dotácií a stimulov. Cyprus vyhlásil program poskytovania stimulov v záujme nábora nezamestnaných osôb do súkromného sektora. Dotácia sa poskytuje len počas prvých 10 (+2) mesiacov zamestnania. Pomoc z programu využilo 946 podnikov a zamestnanie získalo 1 176 účastníkov. V Luxembursku boli zavedené nové opatrenia zamerané na vytváranie trvalých pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných vo veku 30 rokov a viac, ktoré zodpovedajú novým potrebám zamestnávateľov. Program má osobitnú zložku pre osoby nad 50 rokov, ktorá umožňuje náhradu celkových mzdových nákladov až do odchodu do dôchodku. Na druhej strane, Francúzsko vzhľadom na zlepšenie situácie na trhu práce znížilo objem svojich dotovaných zamestnaneckých systémov (pozri aj oddiel 3.1.2). V Rakúsku budú prijaté opatrenia zamerané na zníženie dlhodobej nezamestnanosti sprísnením sankcií, posilnením obmedzení, aby nezamestnaní neodmietali pracovné ponuky dokonca ani v prípade, že do zamestnania musia dochádzať až do 2,5 hodiny denne, a reformovaním dávok v nezamestnanosti a pomoci v nezamestnanosti. Vo všeobecnosti je cieľom vytvoriť silnejšie stimuly pre nezamestnaných, aby prijímali ponuky práce, znížili nezamestnanosť a zefektívniť politiku trhu práce. Švédsko zaviedlo tzv. štartovné pracovné miesta pre dlhodobo nezamestnaných alebo nových prisťahovalcov, ktoré možno pružne kombinovať so vzdelávaním a s odbornou prípravou. Dotácia na mzdy na štartovných pracovných miestach je obmedzená na 20 000 SEK v hrubom mesačne (približne 1 950 EUR) a strop je 80 %. Slovinsko sa dotáciami usiluje podporiť trvalé zamestnanie osôb starších ako 58 rokov až dovtedy, kým nespĺňajú podmienky na odchod do dôchodku. Do trhu práce sa prioritne začleňujú príjemcovia dávok v nezamestnanosti a peňažných dávok sociálnej pomoci. Dotácia predstavuje 11 000 EUR a vypláca sa zamestnávateľovi v dvoch častiach (polovica v čase nástupu do zamestnania a polovica po 18. mzde). Grécko spustilo program, ktorý zabezpečuje maximálne na 36 mesiacov zamestnanie na plný úväzok v sektore verejného zdravotníctva, a je výslovne zameraný na integráciu dlhodobo nezamestnaných do trhu práce.

Pokračuje spolupráca so súkromným sektorom, aby častejšie dochádzalo k prechodu na primárny trh práce. Vo Švédsku sa bývalá vláda a niektorí sociálni partneri dohodli na zavedení tzv. „nástupných dohôd“ s cieľom umožniť dlhodobo nezamestnaným a novým pristáhovalcom získať zamestnanie u zamestnávateľa, na ktorého sa vzťahuje kolektívna zmluva o nástupných dohodách. Na Malte sa pracuje na revízii systému komunitnej práce pre dlhodobo nezamestnaných, aby osoby, ktorým hrozí odlúčenie od trhu práce, zostali formálne zamestnané a aktívne.

Nedávne reformy v oblasti dávok v nezamestnanosti sa väčšinou zameriavajú na posilnenie aktivačných požiadaviek. Vo Fínsku majú od januára 2018 nezamestnaní uchádzači o zamestnanie nárok na celú sumu dávok v nezamestnanosti len vtedy, ak zároveň majú aj príjem z nejakej pracovnej činnosti alebo sa podieľajú na programoch, ktoré zlepšujú ich vyhliadky na zamestnanie (pričom sa uplatňujú určité prahové hodnoty). Ak uchádzač o zamestnanie počas 65-dňového obdobia monitorovania nepreukáže, že vykonáva požadovanú činnosť, dávka v nezamestnanosti vyplatená na nasledujúcich 65 dní sa zníži o 4,65 %. Vláda okrem toho pripravuje právne predpisy, na základe ktorých by nezamestnaní uchádzači o zamestnanie museli podať jednu žiadosť o pracovné miesto týždenne; v opačnom prípade by sa im znížila dávka v nezamestnanosti. O návrhu sa v súčasnosti konzultuje so sociálnymi partnermi, ale tak zamestnanci, ako aj zamestnávateľa k nemu vyjadrili výhrady, keďže môže viesť uchádzača k podávaniu žiadostí bez úmyslu zamestnať sa. V Slovinsku sú od januára 2018 prepustení pracovníci povinní ohlásiť sa službám zamestnanosti už počas výpovednej lehoty v prípade, že pracovná zmluva bola ukončená z obchodných dôvodov alebo z dôvodu nespôsobilosti. Ak tak neurobia, prvé tri mesiace nezamestnanosti budú dostávať nižšie dávky (60 % namiesto 80 % referenčného platu). Okrem toho osoby s nízkou kvalifikáciou s málo žiadanými povolaniami môžu po nástupe do zamestnania aj naďalej poberať 20 % svojej dávky v nezamestnanosti, a to najviac počas 12 mesiacov. Francúzsko bude na základe zákona o slobode vybrať si budúcu kariéru (*loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel*) prísnejšie kontrolovať hľadanie zamestnania, čo vykompenzuje posilnenými a cieľenými sprievodnými opatreniami. Odvetvia sa vyzývajú, aby rokovali o dohodách v záujme podpory udržateľnejších foriem práce, ale v prípade zlyhania kolektívneho vyjednávania môže zasiahnuť aj vláda.

Osoby poberajúce dávky v nezamestnanosti budú mať možnosť zároveň vykonávať prácu na čiastočný úväzok, a to za prísnejších podmienok. Dávka v nezamestnanosti, ktorá bola predtým výlučne financovaná z príspevkov na sociálne zabezpečenie, bude navyše doplnená zvýšením širšej dane s názvom CSG – contribution sociale généralisée. Od 1. januára 2019 rokovania o poistení v nezamestnanosti bude regulovať vláda, ktorá bude určovať povinné celkové finančné krytie a ciele, ktoré sa majú splniť. Prístup k dávkam by sa mal poskytnúť aj nezávislým pracovníkom a zamestnancom, ktorí za určitých podmienok sami podajú výpoveď. Španielsko zaviedlo „univerzálnu sociálnu kartu“ s cieľom zhromaždiť informácie o sociálnych dávkach, ktoré poberajú všetci jednotlivci, ako aj o prípadných situáciách, v ktorých vzniká nárok na sociálne dávky (napr. závislosť, zdravotné postihnutie, nezamestnanosť alebo početné rodiny). Očakáva sa, že tento krok zlepší koordináciu medzi správnymi orgánmi, zvýši účinnosť sociálnych dávok a v konečnom dôsledku pomôže identifikovať zraniteľné situácie. Návrh a vývoj systému univerzálnej sociálnej karty sa zavŕšil koncom roka 2017 a v októbri 2018 bol tento systém spustený.

V rámci prebiehajúcich reforiem boli v niektorých prípadoch upravené podmienky oprávnenosti na dávky v nezamestnanosti a v mnohých prípadoch sa sprísnil. Bulharsko v roku 2018 zvýšilo minimálnu dávku v nezamestnanosti zo 7,2 BGN (približne 3,7 EUR) na 9 BGN (4,6 EUR) na deň, pričom strop je 74,3 BGN (38 EUR). Zároveň sa sprísnila požiadavka oprávnenosti – poistená osoba musela pracovať najmenej 12 mesiacov počas posledných 18 mesiacov, a nie 9 mesiacov počas posledných 15 mesiacov, ako to bolo predtým. Toto sprísnenie by mohlo mať vplyv na mladých pracovníkov a osoby, u ktorých je väčšia pravdepodobnosť prerušenia kariéry, najmä sezónnych pracovníkov a pracovníkov na neistých pracovných miestach. Portugalsko sa vybralo iným smerom a skrátilo záručnú lehotu na prístup k pôvodnej dávke v nezamestnanosti po skončení platnosti zmluvy na dobu určitú, a to zo 180 na 120 dní.

V Rakúsku sa plánuje balík opatrení na zníženie dlhodobej nezamestnanosti sprísnením pravidiel týkajúcich sa mobility príjemcov dávok v nezamestnanosti (povinnosť prijať ponuku pracovného miesta dokonca aj v prípade dlhšieho dochádzania do zamestnania až do 2,5 hodiny denne), zrušením predĺženia nároku na dávky v nezamestnanosti v dôsledku choroby (okrem hospitalizácie) a obmedzením trvania okrajového zamestnania počas poberania dávok v nezamestnanosti.

Vo všeobecnosti je cieľom vytvoriť silnejšie stimuly pre nezamestnaných, aby prijímali ponuky práce, znížiť nezamestnanosť a zefektívniť politiku trhu práce. V Španielsku mimoriadna dotácia v prípade nezamestnanosti vo výške 460 EUR mesačne nahrádza predchádzajúce systémy nepríspevkových dávok v nezamestnanosti (PREPARA a PAE), ktoré už nie sú v platnosti.

Španielsko takisto dočasne predĺžilo program PAE pre nezamestnané osoby, ktoré nie sú oprávnené na novú dotáciu v prípade nezamestnanosti.

Niektoré členské štáty prijali opatrenia na podporu (vnútroštátnej aj zahraničnej) mobility pracovníkov a študentov s cieľom zvýšiť zamestnateľnosť a zlepšiť rozvoj zručností a/alebo prilákať host'ujúcich pracovníkov v odvetviach, ktoré vykazujú nedostatok pracovných síl.

Fínsko v roku 2018 zaviedlo opatrenia na podporu regionálnej mobility a dochádzania nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie vrátane poskytovania príspevkov na mobilitu (v súčasnosti sú k dispozícii aj na prácu na čiastočný úväzok s pracovným časom kratším než 18 hodín týždenne či odbornú prípravu súvisiacu s prácou) a poskytovania cielených informácií o ekonomickej podpore mobility. V prípade výnimočne dlhých vzdialeností dochádzky do zamestnania možno poskytnúť vyšší príspevok na mobilitu. O reforme sa konzultovalo aj so sociálnymi partnermi. V Lotyšsku sa v roku 2018 opatrenia na podporu mobility nezamestnaných ľudí rozšírili aj na hlavné mesto (Riga z nich predtým bola vylúčená). Opatrenie sa vzťahuje na regionálnu mobilitu osôb, ktoré prijímú pracovnú ponuku v iných regiónoch, ale aj na tých, ktorí sú zapojení do určitých iniciatív APTP vrátane záruky pre mladých ľudí, dotovaného zamestnávania a opatrení na podporu odbornej prípravy. V decembri 2017 sa začali uplatňovať podporné opatrenia zamerané na prilákanie zdravotníckych pracovníkov (lekárov a zdravotných sestier) na prácu v regiónoch mimo Rigy. Okrem toho bol v Lotyšsku schválený zoznam 237 vysokokvalifikovaných povolání, v ktorých sa v súčasnosti pociťuje značný nedostatok pracovnej sily a ktoré by mohli prilákať cudzincov. Na dotknutých zamestnancov, ktorí chcú získať modrú kartu EÚ, sa uplatňujú určité preferenčné podmienky.

V Poľsku sa očakáva, že po vytvorení Národnej agentúry pre akademické výmeny v roku 2017 sa uľahčí internacionalizácia poľských univerzít vďaka podpore akademickej mobility v záujme zvyšovania kvality. V Bulharsku bol schválený zjednodušený postup udeľovania modrej karty pre štátnych príslušníkov tretích krajín s cieľom prekonať zistený nedostatok kvalifikovaných odborníkov. Na vydanie modrej karty EÚ sa nevzťahuje test trhu práce; okrem toho sa modrá karta EÚ teraz vydáva na obdobie až 4 rokov, zatiaľ čo v minulosti sa vydávala na obdobie jedného roka. V Estónsku sa zmenou „cudzineckého zákona“ špičkovým odborníkom udeľuje výnimka z imigračných kvót a predlžuje sa maximálny čas krátkodobého zamestnania na 12 mesiacov, pričom imigračná kvóta zostane nezmenená.

Účasť vnútroštátnych sociálnych partnerov na tvorbe a vykonávaní reforiem a politik zameraných na zamestnanosť a sociálnu oblasť sa v jednotlivých členských štátoch líši.

Kvalita a forma tejto účasti odráža rozmanitosť vnútroštátnych inštitucionálnych rámcov a postupov sociálneho dialógu. Vo viacerých členských štátoch výrazne absentuje včasný a zmysluplný dialóg. Vo viacerých členských štátoch sa však počas posledných 18 mesiacov sociálni partneri do navrhovania príslušných politických reforiem zapojili⁸⁶. Nové právne predpisy a opatrenia týkajúce sa fungovania trhu práce boli predmetom diskusií alebo dohôd napríklad v Bulharsku, Chorvátsku, Dánsku, vo Fínsku, v Holandsku, Portugalsku či vo Švédsku (integrácia migrantov). Ako sa uvádza aj v oddiele 3.1, sociálni partneri v mnohých krajinách rokovali o reformách rámca stanovovania miezd. V Estónsku sa vláda rozhodla obnoviť pravidelné tripartitné stretnutia so sociálnymi partnermi, ktoré sa prestali konať v roku 2002. Rokovania o stanovení alebo zvýšení minimálnej mzdy sa uskutočnili napríklad v Bulharsku, Estónsku, Poľsku, Portugalsku a Španielsku. Sociálni partneri sa zapojili do diskusií o reformách sociálnej ochrany a/alebo dávok v nezamestnanosti napríklad v Chorvátsku, vo Francúzsku, Fínsku, v Nemecku, Portugalsku, Španielsku a Slovinsku.

⁸⁶ Podrobná analýza účasti sociálnych partnerov na nedávnych reformách je k dispozícii v dokumente Eurofound (2019), „Postupy sociálneho dialógu v rámci Európskeho semestra“, pripravuje sa.

O politikách v oblasti vzdelávania a OVP, ako aj reformách a nových politikách odbornej prípravy, učňovskej prípravy a celoživotného vzdelávania sa za prítomnosti sociálnych partnerov rokovalo v Českej republike, Dánsku, vo Francúzsku, v Lotyšsku, Holandsku a Poľsku. V Maďarsku bolo vo februári 2018 založené nové fórum pre sociálny dialóg – konzultačné fórum poskytovateľov verejných služieb – ktoré má v spoločnostiach vo väčšinovom verejnom vlastníctve poskytujúcich verejné služby slúžiť na sociálny dialóg a konzultácie, podávanie návrhov a poradné práva.

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

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

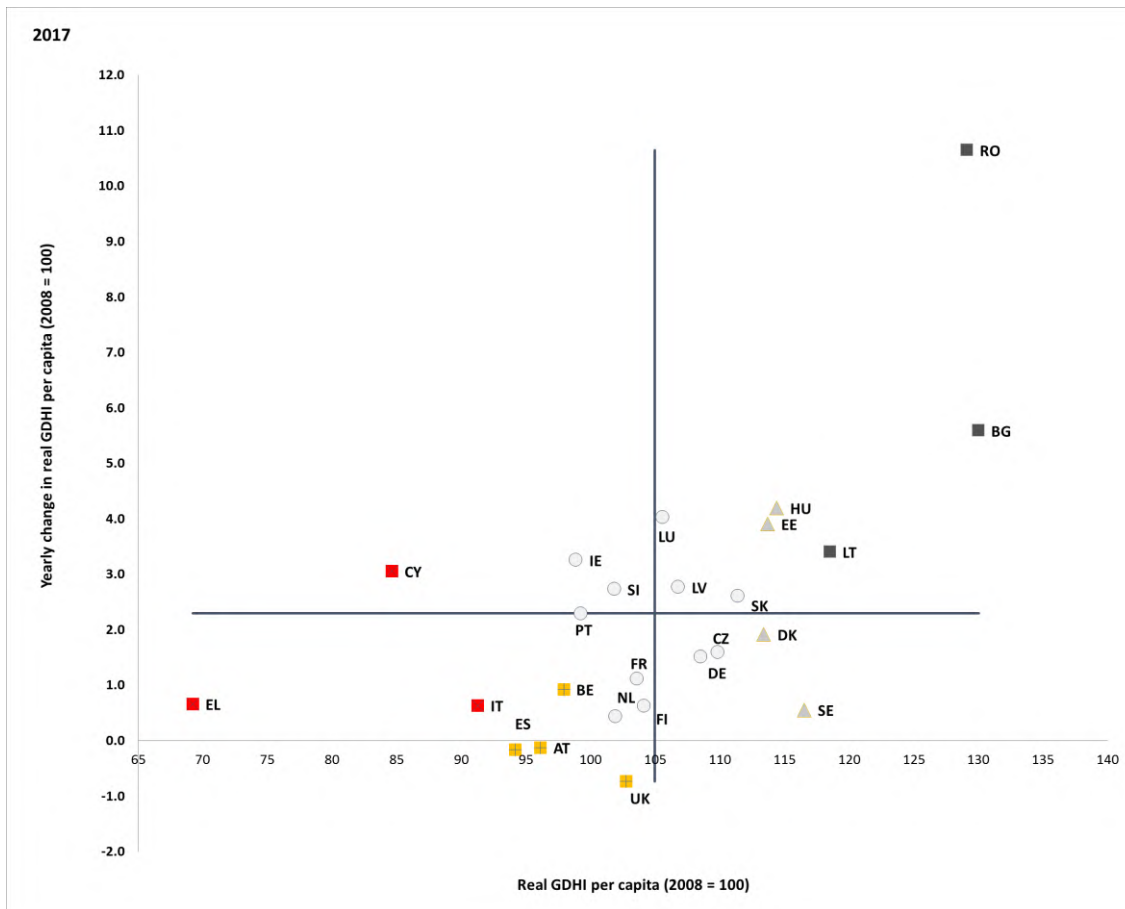
3.4.1 Kľúčové ukazovatele

Celkové príjmy domácností v roku 2017 naďalej stúpali takmer vo všetkých krajinách EÚ.

Reálny disponibilný príjem domácnosti (HDPD) na obyvateľa⁸⁷ sa zvýšil v prípade všetkých členských štátov s výnimkou Španielska, Rakúska a Spojeného kráľovstva, kde zaznamenal mierne poklesy. Zlepšenia boli vo všeobecnosti najrýchlejšie v krajinách, ktoré nedávno vstúpili do EÚ, ako sú Rumunsko, Bulharsko, Maďarsko a Estónsko, a pomalšie v členských štátoch, ktoré sú už dlhšie členmi EÚ, ako je napríklad Grécko, Taliansko, Holandsko, Fínsko a Švédsko. Odráža to prebiehajúcu konvergenciu úrovní, pričom najlepšie výsledky v tejto súvislosti momentálne dosahujú Bulharsko a Rumunsko. Vo viacerých krajinách reálny HDPD na obyvateľa zostáva výrazne pod úrovňou pred krízy. Týka sa to najmä Grécka, Cypru a Talianska, kde úrovne v roku 2017 dosahovali približne 69,3 %, resp. 84,6 % a 91,3 % úrovni zaznamenaných v roku 2008 (všetky tri krajiny sú označené ako „krajiny s kritickou situáciou“). V Španielsku, Rakúsku, Belgicku („krajiny, ktoré treba sledovať“), Írsku a Portugalsku („priemerné výsledky“) bol reálny HDPD na obyvateľa v rozmedzí od 90 % do 100 % hodnoty z roku 2008. Vo všetkých týchto krajinách okrem Cypru a Írska miera rastu v roku 2017 zaostávala za (neváženým) priemerom EÚ a v prípade Španielska a Rakúska bola dokonca negatívna.

⁸⁷ HDPD sa meria pomocou „neupraveného príjmu“ (t. j. bez začlenenia naturálnych sociálnych transferov) v reálnom vyjadrení. K 29. januáru 2019 neboli dostupné údaje za HR, MT a PL.

Graf 59: Reálny HDPD na obyvateľa, index 2008 = 100 a ročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)

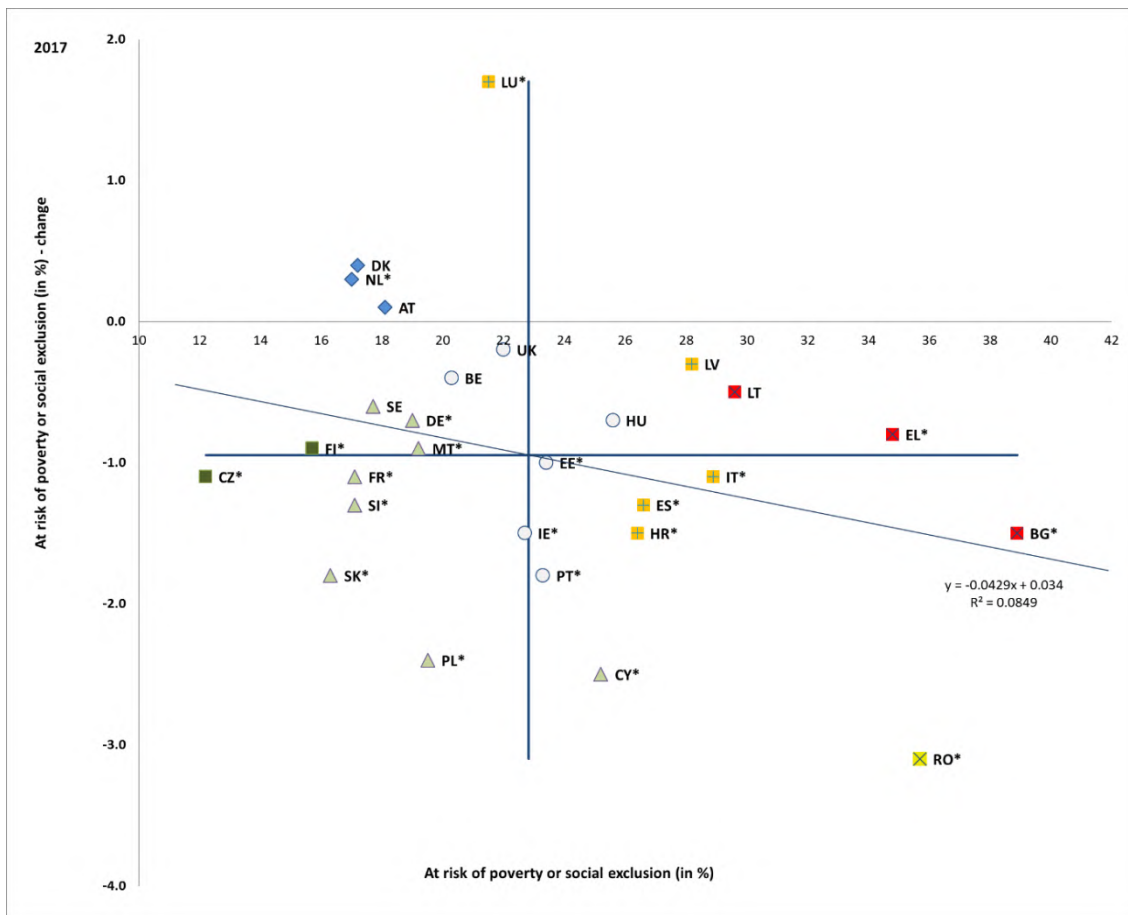


Zdroj: Eurostat, národné účty [nasq_10_nf_tr a namq_10_gdp], vlastné výpočty. Obdobie: úrovne v roku 2017 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2016. Poznámka: osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Vysvetlivky sú v prílohe. K 29. januáru 2019 neboli dostupné údaje za HR, MT a PL.

Vo väčšine krajín došlo v roku 2017 k ďalšiemu výraznému zlepšeniu z hľadiska podielu ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením⁸⁸. Účinky hospodárskeho oživenia boli viditeľnejšie. Takmer vo všetkých členských štátoch zjavne klesá riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia (pozri aj oddiel 1.2). Zlepšenia sú zjavné najmä v Rumunsku, na Cypre a v Poľsku, kde miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia klesla o viac ako 2 %. Naopak, v prípade Luxemburska a Holandska sa zaznamenal v miere rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia štatisticky významný medziročný nárast, ale z pôvodne nízkej úrovne. V Bulharsku, Grécku a Litve zostáva situácia „kritická“ vzhľadom na pretrvávajúce veľmi vysoké úrovne a iba mierny pokles za posledný rok. Negatívna korelácia medzi trendmi a úrovňami (pozri graf 60) naznačuje, že medzi členskými štátmi dochádza ku konvergencii. Spomedzi rôznych vekových skupín sú najviac ohrození chudobou alebo sociálnym vylúčením mladí ľudia vo veku 18 – 24 rokov: v tejto populácii je miera 29,2 %. V prípade tohto ukazovateľa došlo vo väčšine členských štátov zlepšeniu, čo odráža pokles nezamestnanosti mladých ľudí.

⁸⁸ Pokiaľ ide o vymedzenie rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia a jeho zložiek, pozri kapitolu 1.2. Poznámka: štatistika príjmov EU-SILC sa vzťahuje na predchádzajúci príjmový rok. Údaje EU-SILC za rok 2017, pokiaľ ide o mieru rizika chudoby alebo vylúčenia, pomer príjmov horného a dolného kvintilu atď. sa preto týkajú príjmového roka 2016.

Graf 60: Percentuálny podiel obyvateľov ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v roku 2017 a zmena oproti predchádzajúcemu roku (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)

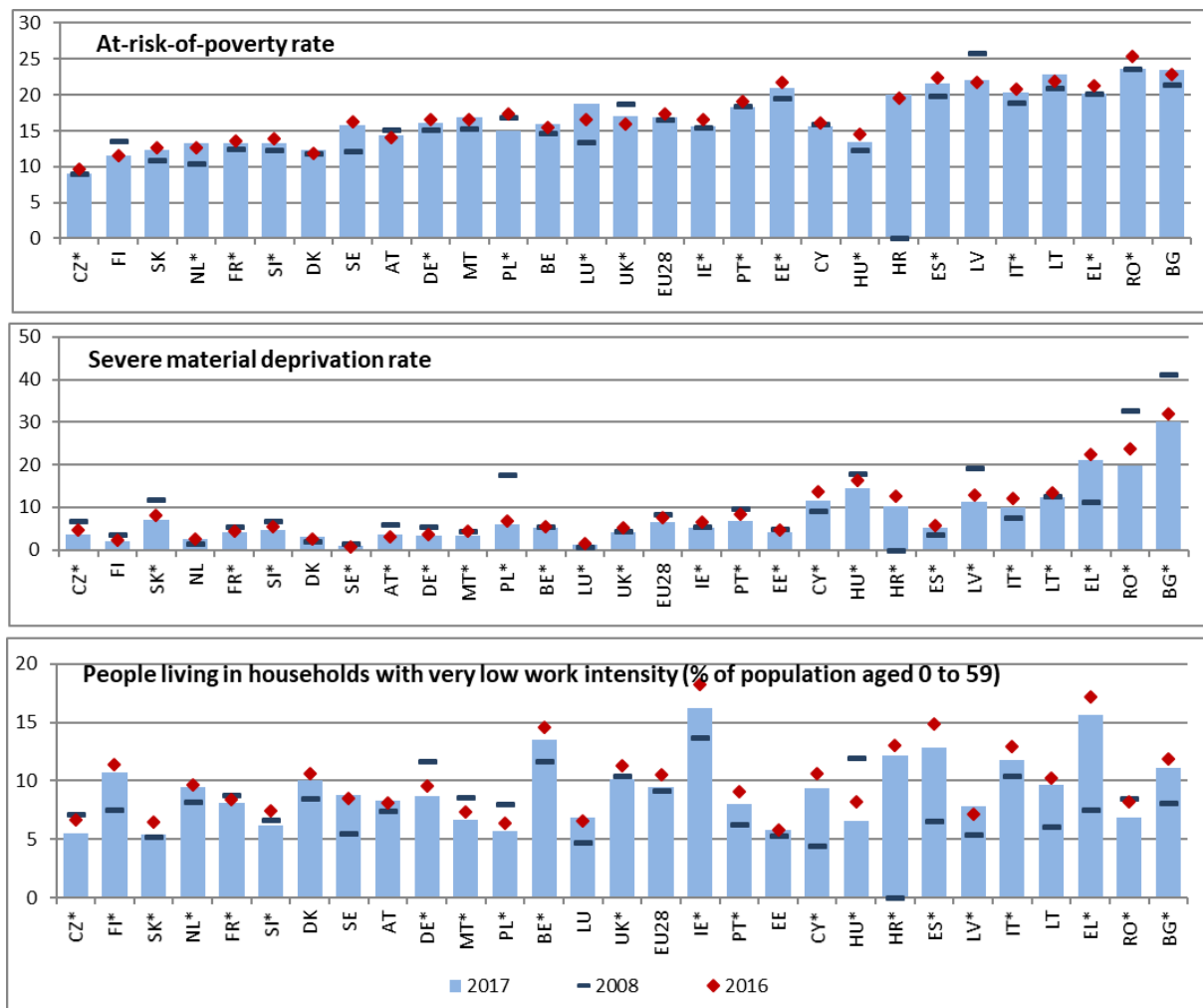


Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (SILC). Obdobie: úrovne v roku 2017 a medzoročné zmeny v porovnaní s rokom 2016. Poznámka: osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Vysvetlivky sú v prílohe. Krajiny so štatisticky významnou zmenou miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia sú označené hviezdíčkou (*).

Hoci miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí (vo veku 0 – 17 rokov) klesá, vo väčšine členských štátov zostáva výrazne nad úrovňou v prípade celkovej populácie. V roku 2017 sa vo všetkých členských štátoch, kde bola nad priemerom EÚ (24,9 %), znížila. Napriek tomu zostáva mimoriadne vysoká v Rumunsku (41,7 %), Bulharsku (41,6 %) a Grécku (36,2 %). Na druhej strane je v niektorých členských štátoch s podpriemernou úrovňou chudoby detí trend oveľa vyrovnanjší, čo okrem iného odráža postavenie detí migrantov. To je prípad Rakúska, Belgicka, Francúzska a Švédska. Vo vekovej skupine 25 – 54 rokov klesla táto miera o 1,4 percentuálneho bodu na 21,5 %. Osoby vo veku nad 55 rokov sú aj naďalej najmenej ohrozené chudobou alebo vylúčením: v ich prípade je miera 20,6 %.

Ľudia s migrantským pôvodom čelia výrazne vyššiemu riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia. V porovnaní s domácimi obyvateľmi bola miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v roku 2017 u osôb, ktoré sa narodili mimo EÚ, skoro dvojnásobná (38,3 % oproti 20,7 %). Tento rozdiel bol obzvlášť veľký v Belgicku (37,1 percentuálneho bodu), Grécku (31,7 percentuálneho bodu) a vo Švédsku (29,6 percentuálneho bodu), zatiaľ čo najmenší bol v Poľsku (4,6 percentuálneho bodu), Portugalsku (6,8 percentuálneho bodu) a Českej republike (7,8 percentuálneho bodu).

• Graf 61: Čiastkové ukazovatele miery ohrozenia chudobou alebo sociálnym vylúčením



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (SILC). Poznámka: Ukazovatele sú zoradené podľa miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v roku 2017. Krajiny so štatisticky významnou zmenou medzi rokom 2016 a 2017 sú označené hviezdíčkou (*). Štatistické významné označenia pre priemery EÚ nie sú k dispozícii. V prípade roku 2008 boli použité hodnoty EÚ27 (údaje o HR neboli dostupné).

Celkovo podiel obyvateľov EÚ ohrozených chudobou po troch rokoch stability v roku 2017 mierne klesol. Najväčší pokles bol zaznamenaný v Poľsku (o -2,3 percentuálneho bodu), Rumunsku (o -1,7 percentuálneho bodu) a Maďarsku (-1,1 percentuálneho bodu). Naopak, tento ukazovateľ sa zvýšil so štatisticky významnou zmenou v Luxembursku (+2,2 percentuálneho bodu), Spojenom kráľovstve (+1,1 percentuálneho bodu) a Holandsku (+0,5 percentuálneho bodu). Vo všetkých členských štátoch okrem siedmich zostal v roku 2017 podiel ľudí ohrozených chudobou vyšší než v období pred krízou (2008) (graf 61). Bleskové odhady Eurostatu poukazujú na ďalší pokles miery rizika chudoby v Grécku, Rumunsku a Portugalsku a na jej zvýšenie v Spojenom kráľovstve.

Miera závažnej materiálnej deprivácie dosiahla doteraz najnižšiu úroveň. Takmer všetky členské štáty v roku 2017 zaznamenali (štatisticky významný) pokles. K najväčšiemu ročnému zníženiu – o 4,1 percentuálneho bodu – došlo v Rumunsku. Medzi členskými štátmi pretrvávajú veľké rozdiely: Fínsko a Holandsko vykazujú mieru závažnej materiálnej deprivácie pod 3 %, zatiaľ čo na druhom konci spektra je Bulharsko s mierou 30 %, ďalej Grécko (21,1 %) a Rumunsko (19,7 %). Materiálnej deprivácii čelí mierne vyšší podiel žien (6,8 %) v porovnaní s mužmi (6,4 %). Vo všetkých vekových skupinách došlo k poklesu, pričom závažná materiálna deprivácia stále najviac hrozí mladým ľuďom vo veku 18 – 24 rokov (7,5 %), za ktorými nasledujú deti vo veku 0 – 17 rokov (7,1 %), obyvateľstvo v hlavnom produktívnom veku, t. j. 25 – 54 rokov (6,6 %) a staršie osoby, t. j. nad 65 rokov (5,3 %).

Podiel ľudí žijúcich v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje, ešte viac klesol. V 21 členských štátoch sa podiel obyvateľov vo veku 0 – 59 rokov žijúcich v domácnostiach, kde dospelí pracujú menej ako 20 % potenciálu, v roku 2017 znížil so štatisticky významnou zmenou. Napriek zlepšeniam však len v 9 členských štátoch tento podiel klesol pod predkrízovú úroveň. Najväčšie medziročné zníženia boli zaznamenané v Španielsku (o -2,1 percentuálneho bodu), Írsku (o -2,0 percentuálneho bodu), Grécku (o -1,6 percentuálneho bodu) a Rumunsku (o -1,3 percentuálneho bodu). Riziko chudoby, ktorému čelia tí, ktorí žijú v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje, však vo väčšine členských štátov stále rastie. Na Slovensku dosiahlo úroveň 79,9 %, v Litve 78,2 % a v Lotyšsku 77,8 %.

Výzvou zostáva zníženie rizika chudoby zamestnaných osôb. Ako sa uvádza aj v oddiele 3.1, aj napriek celkovému zníženiu miery rizika chudoby podiel ľudí, ktorým hrozí chudoba zamestnaných, zostal v roku 2017 stabilný. V siedmich členských štátoch bol chudobou ohrozený viac než jeden človek z desiatich. Miera rizika chudoby zamestnaných bola najvyššia v Rumunsku, hoci aj tam klesá (v roku 2017 bola na úrovni 17,4 %, čo je pokles z 19,7 % v roku 2014). Spôsobuje to vysoký podiel neistej samostatnej zárobkovej činnosti. Vysoké miery boli zaznamenané aj v Luxembursku (13,7 %) a Španielsku (13 %), kde kľúčovým faktorom bolo riziko chudoby v prípade zamestnancov s dočasnými zmluvami. Na druhej strane tri krajiny mali mieru rizika chudoby zamestnaných pod alebo blízko k 5 % (Fínsko, Česká republika a Írsko).

Hĺbka príjmovej chudoby po prvýkrát od roku 2008 klesla, ale v porovnaní s predkrízovou úrovňou je stále vysoká. Relatívny prepád mediánu príjmov v riziku chudoby, ktorým sa meria priemerná vzdialenosť od hranice príjmovej chudoby u tých, ktorým hrozí chudoba⁸⁹, vo väčšine členských štátov od krízy rastie. V roku 2017 však tento počet v prípade 11 členských štátov medziročne klesol a v prípade ďalších 5 zostal vo všeobecnosti stabilný, pričom v priemere klesol z 25 % na 24,1 %. Táto zmena bola spôsobená zlepšeniami z hľadiska hĺbky príjmovej chudoby obyvateľstva v produktívnom veku, a najmä detí. Miera zostáva vysoká najmä v Rumunsku, Španielsku, Bulharsku a Grécku (nad 30 %). Naopak, hĺbka príjmovej chudoby v prípade osôb vo veku 65 rokov a viac zostala stabilná. Zlepšenia boli najvýraznejšie v Taliansku, Maďarsku a Rumunsku.

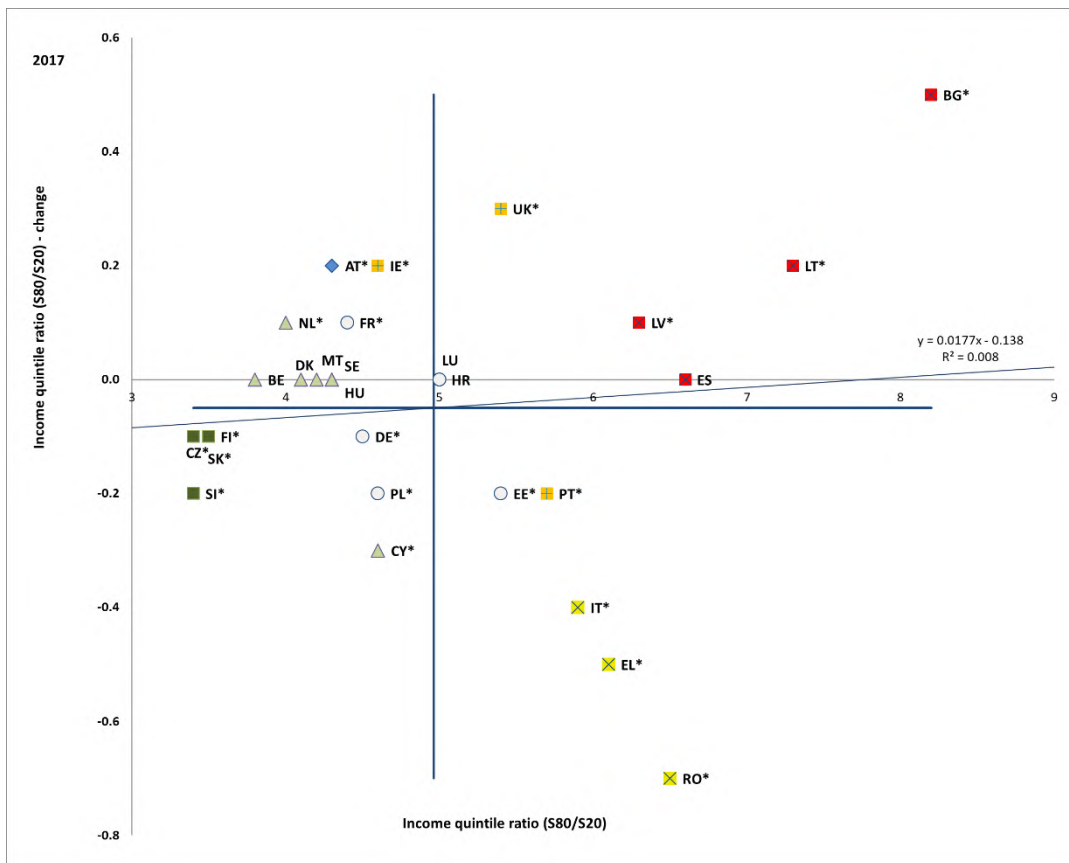
⁸⁹ Relatívny prepád mediánu príjmov v riziku chudoby sa vypočítava ako rozdiel medzi mediánom ekvivalentného celkového čistého príjmu osôb pod hranicou rizika chudoby a mierou rizika chudoby a je vyjadrený ako percentuálny podiel hranice rizika chudoby (60 % národného mediánu ekvivalentného príjmu).

Osoby so zdravotným postihnutím sú oveľa častejšie vystavené riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia než ľudia bez zdravotného postihnutia. V roku 2016 bolo 30,1 % osôb so zdravotným postihnutím v EÚ ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v porovnaní s 20,9 % ľudí bez zdravotného postihnutia,⁹⁰ čo zodpovedá rozdielu 9,2 percentuálneho bodu. Veľmi dôležitým vysvetľujúcim faktorom je závažnosť postihnutia. V roku 2015 bolo v EÚ ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením 36,1 % ľudí s ťažkým zdravotným postihnutím vo veku 16 rokov alebo viac v porovnaní s 27,4 % osôb s miernym postihnutím a 20,8 % bez zdravotného postihnutia.

Príjmová nerovnosť sa v roku 2017 po prvýkrát od začiatku krízy mierne znížila. Podiel príjmov najbohatších 20 % v porovnaní s najchudobnejšími 20 % vo väčšine členských štátov klesol (graf 62), hoci väčšina z nich mala v roku 2017 pomer príjmov horného a dolného kvintilu nad úrovňou z roku 2008. V roku 2017 boli najvyššie úrovne nerovnosti príjmov s pomerom príjmov horného a dolného kvintilu nad 6 zaznamenané v Lotyšsku, Španielsku, Litve a Bulharsku (všetky zaradené medzi „krajiny s kritickou situáciou“, pričom v Bulharsku došlo k veľkému zvýšeniu). Hoci Rumunsko, Grécko a Taliansko majú stále vysoké úrovne, zaznamenali výrazné zníženie („krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“). Zlepšenia odrážajú rýchlejšie zvýšenia v domácnostiach s príjmom v prvom kvintile.

⁹⁰ EU-SILC (2017), osoby ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením podľa úrovne obmedzenia činnosti, pohlavia a veku [hlth_dpe010].

Graf 62: Pomer príjmov horného a dolného kvintilu a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (SILC). Obdobie: úrovne v roku 2017 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2016. Poznámka: osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Vysvetlivky sú v prílohe. Krajiny so štatisticky významnou zmenou v pomere príjmov horného a dolného kvintilu sú označené hviezdičkou (*).

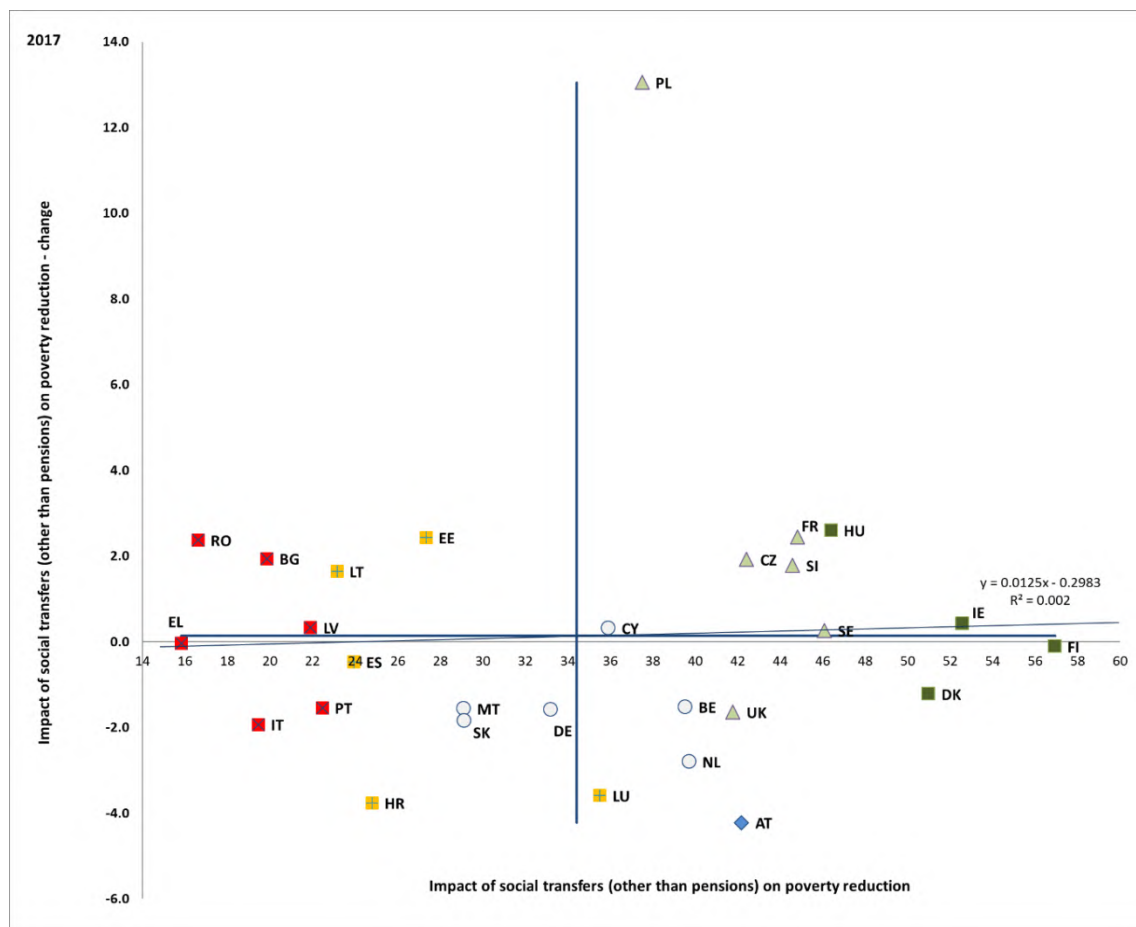
Výdavky na sociálnu ochranu sa vo všetkých členských štátoch naďalej zvyšovali, ale pretrvávajú medzi nimi veľké rozdiely⁹¹. V reálnom vyjadrení sa výdavky na sociálnu ochranu vo všetkých členských štátoch medzi rokmi 2014 a 2015 zvýšili⁹². Ako percento HDP sa však výdavky na sociálnu ochranu zvýšili iba v 7 krajinách, zatiaľ čo v 16 klesli. Bolo to spôsobené najmä nižším podielom výdavkov na dávky v nezamestnanosti, čo je v súlade so zlepšovaním podmienok na trhu práce. Výdavky spojené s chorobami a zdravím vyjadrené ako percento HDP sa zasa zvýšili v 10 krajinách a v 12 klesli. Výdavky na sociálnu ochranu vyjadrené ako percentuálny podiel HDP boli celkovo najvyššie vo Francúzsku (31,9 %), v Dánsku (31,1 %) a vo Fínsku (31,1 %). Na druhej strane predstavovali menej ako 15 % HDP v Litve (14,8 %), Lotyšsku (14,7 %) a Rumunsku (14,3 %).

Vplyv sociálnych transferov na znižovanie príjmovej chudoby sa mierne zvýšil. Sociálne transfery bez dôchodkov v roku 2017 znížili riziko chudoby o 33,9 % oproti 33,2 % v roku 2016. Medzi členskými štátmi však pretrvávajú značné rozdiely (graf 63). Mnohé krajiny s najväčším rizikom chudoby majú aj najslabší vplyv sociálnych transferov (Grécko, Rumunsko, Taliansko, Bulharsko a Lotyšsko).

⁹¹ Na základe údajov ESSPROS. Údaje o PL za rok 2015 nie sú k dispozícii.

⁹² Pozri aj Európska komisia (2018), Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe. Ročný prieskum za rok 2018. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, s. 38.

Graf 63: Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



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

Samostatne zárobkovo činné osoby a pracovníci s neštandardnými zmluvami čelia väčšej ekonomickej neistote a obmedzenému prístupu k sociálnej ochrane⁹³. Samostatne zárobkovo činné osoby v roku 2017 nemali prístup k ochrane pred nezamestnanosťou v jedenástich krajinách, k povinnému zdravotnému zabezpečeniu v troch krajinách a k ochrane pred pracovnými úrazmi v desiatich krajinách⁹⁴. Pracovníci s neštandardnými zmluvami majú zvyčajne rovnaké formálne krytie z väčšiny systémov sociálneho zabezpečenia ako tí so štandardnými zmluvami, hoci často to neplatí pri určitých kategóriách pracovníkov (napr. u príležitostných a sezónnych pracovníkov, pracovníkov pohotovostnej služby, pracovníkov s dočasnými agentúrnymi zmluvami, zmluvami podľa občianskeho práva alebo pracovnými zmluvami na nula hodín, ktorí sú z príslušných systémov často vylúčení). Celkovo boli viac alebo menej zaťažujúce prekážky, s ktorými sa stretávajú pracovníci s neštandardnými zmluvami a samostatne zárobkovo činné osoby v súvislosti s efektívnym krytím, čo znamená schopnosť v prípade potreby kumulovať a využívať primerané nároky, identifikované v prípade takmer všetkých členských štátov (minimálne kvalifikačné obdobia, čakacie lehoty, neprevoditeľnosť práv na sociálnu ochranu).

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

⁹³ Touto témou sa čiastočne zaoberá aj oddiel 3.3.

⁹⁴ Dôkazy uvedené v tomto odseku a tých nasledujúcich vychádzajú z dokumentu Európskej komisie, SWD (2018) 70 final – Posúdenie vplyvu sprevádzajúce návrh odporúčania Rady o prístupe pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb k sociálnej ochrane.

Ako sa zdôrazňuje v Európskom pilieri sociálnych práv, **systemy minimálneho príjmu by mali kombinovať primeranú úroveň podpory s prístupom k podporným tovarom a službám a so stimulmi na (opätovnú) integráciu do trhu práce tých, ktorí môžu pracovať**. Užitočné informácie o výkonnosti systémov minimálneho príjmu môže poskytnúť porovnávací analýza ich špecifických stavebných prvkov a ich prepojenia s poskytovaním iných dávok a aktivačnými podpornými opatreniami. Analýza uvedená v nasledujúcich bodoch vychádza z referenčného porovnávania dávok minimálneho príjmu, ktoré sa v rokoch 2017 s 2018 uskutočnilo vo Výbore pre sociálnu ochranu⁹⁵. Tento rámec referenčného porovnávania sa zameriava na dávky minimálneho príjmu určené pre osoby v produktívnom veku, ktoré môžu pracovať, nie sú zamestnané a nemajú nárok ani nie sú oprávnené na dávky sociálneho poistenia, prípadne ich vyčerpali.

Primeranosť dávok minimálneho príjmu sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši.

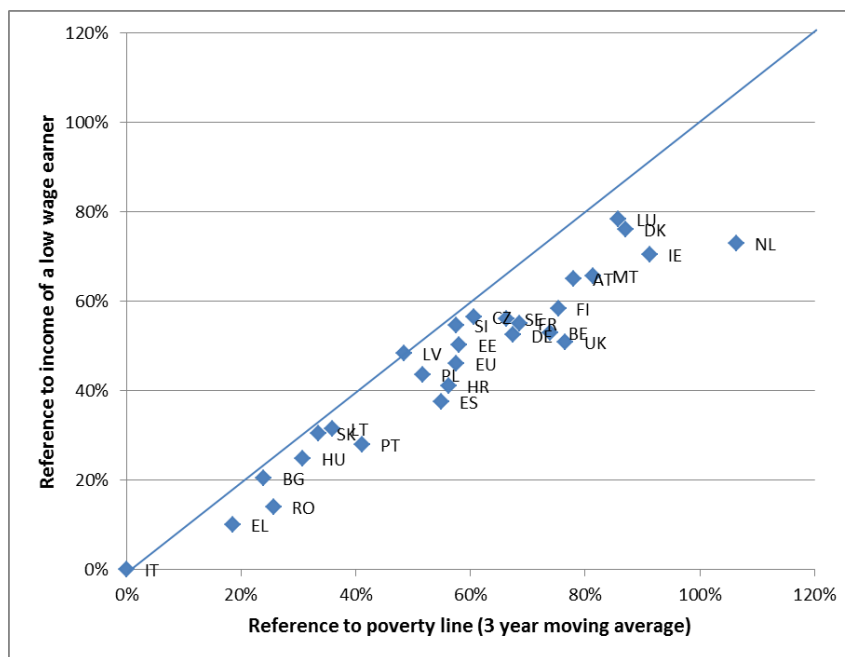
Primeranosť dávok minimálneho príjmu možno merať porovnaním príjmov príjemcov s vnútroštátnou hranicou chudoby (ako ukazovateľom vplyvu systémov na zmiernovanie príjmovej chudoby) a príjmov príjemcov s príjmami zamestnanca s nízkou mzdou⁹⁶ (na posúdenie aktivačného rozmeru a potenciálnych odrádzajúcich účinkov systémov). Obidva ukazovatele naznačujú podobné výsledky, pokiaľ ide o primeranosť minimálneho príjmu v členských štátoch v roku 2016⁹⁷ (graf 64). Pri pohľade na jednočlenné domácnosti bola primeranosť v roku 2016 najvyššia v Holandsku, Írsku, Dánsku a Luxembursku. V týchto členských štátoch úroveň dávok presiahla 80 % vnútroštátnej hranice príjmovej chudoby (stanovenej na 60 % národného mediánu ekvivalentného disponibilného príjmu po sociálnych transferoch). Konkrétne v prípade Holandska úroveň dávok predstavovala 106 % hranice chudoby, vďaka čomu sa príjemcovia vymanili z príjmovej chudoby. Na druhom konci z hľadiska primeranosti minimálneho príjmu sú Bulharsko, Rumunsko, Maďarsko, Slovensko a Litva, kde v **roku 2016** predmetná úroveň bola pod 40 % hranice chudoby, resp. tretinou **príjmov zamestnanca s nízkou mzdou**.

⁹⁵ Schválené Výborom pre sociálnu ochranu v júni 2018.

⁹⁶ „Zamestnanec s nízkou mzdou“ sa v rámci referenčného porovnávania vymedzuje ako osoba zarábajúca 50 % priemernej národnej hrubej mzdy.

⁹⁷ Ukazovatele sú založené na najnovších dostupných informáciách podľa modelu daňových výhod OECD. Údaje za CY nie sú k dispozícii. Údaje za IT a EL nezahŕňajú novo zavedené systémy minimálneho príjmu a neboli zahrnuté do tejto analýzy.

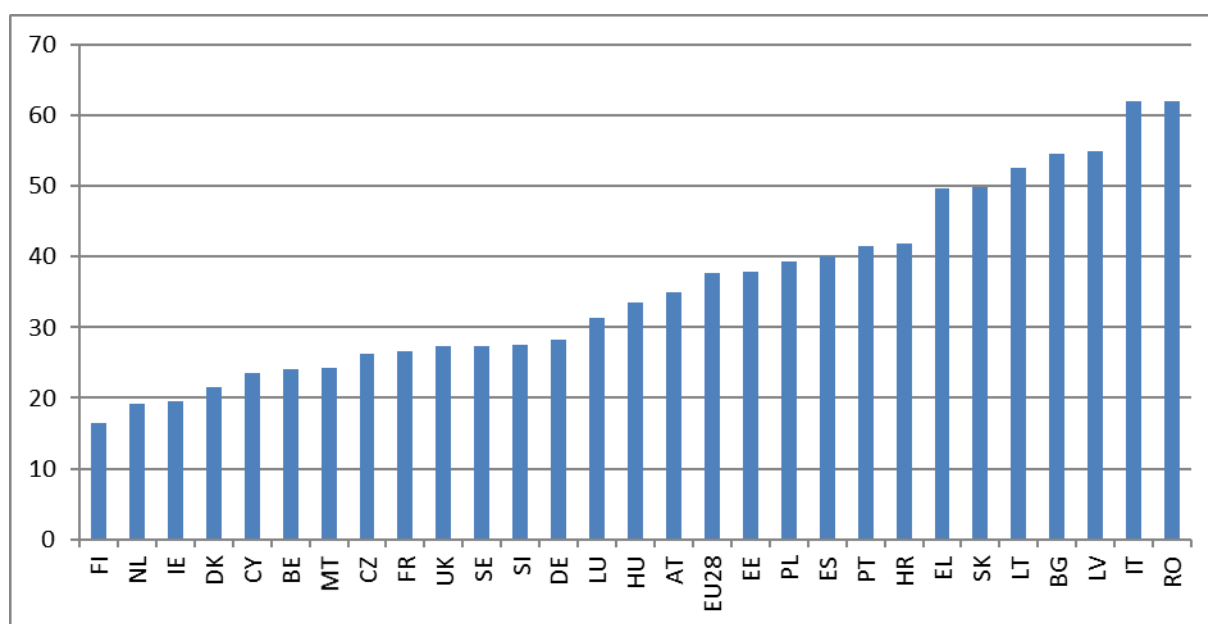
Graf 64: Čistý príjem poberateľov minimálneho príjmu ako % hranice rizika chudoby (údaje vyrovnané za tri roky) a ako % príjmov zamestnanca s nízkou mzdou (2016)



Zdroj: Eurostat, OECD. Poznámka: Údaje za CY nie sú k dispozícii. Údaje za IT a EL nezahŕňajú novo zavedené systémy minimálneho príjmu z roku 2017. Najnovšie dostupné informácie o hranici príjmovej chudoby v IE, HR a UK sú za príjmový rok 2015.

Primeranosť dávok minimálneho príjmu má vplyv najmä na hĺbku príjmovej chudoby príjemcov. Relatívny prepád mediánu príjmov v riziku chudoby⁹⁸ obyvateľstva v produktívnom veku (16 – 64 rokov) sa v roku 2017 prvýkrát mierne znížil v súlade s celkovým ukazovateľom, ale zostáva výrazne nad úrovňami pred krízy. Prepád je podstatne väčší v prípade osôb vo veku 18 – 59 rokov, ktoré žijú v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje (graf 65). Z údajov EU-SILC za rok 2016 vyplýva, že hĺbka príjmovej chudoby bola najvyššia u ľudí z domácností, kde (takmer) nikto nepracuje, v Litve, Bulharsku, Lotyšsku, Taliansku a Rumunsku (nad 50 %). Najmenší rozdiel bol naopak zaznamenaný vo Fínsku, v Holandsku a Írsku (pod 20 %). Relatívny prepád mediánu príjmovej chudoby v prípade osôb, ktoré žijú v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje, zvyčajne poukazuje na nedostatky v primeranosti a pokrytí systémov dávok (ako sa uvádza aj vo výročnej správe Výboru pre sociálnu ochranu z roku 2018).

Graf 65: Relatívny prepád mediánu príjmov v riziku chudoby u osôb vo veku 18 – 59 rokov z domácností, kde takmer nikto nepracuje (2016)



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

⁹⁸ Odkaz na vymedzenie pojmu relatívny prepád mediánu príjmov v riziku chudoby možno nájsť v poznámke pod čiarou⁸⁹.

Všetky členské štáty v rámci systémov minimálneho príjmu využívajú zisťovanie majetkových pomerov spolu s ďalšími požiadavkami oprávnenosti. Prísnejšie požiadavky na oprávnenosť znamenajú nižšie pokrytie⁹⁹ a naopak. Zisťovanie majetkových pomerov je najčastejšie používaným spôsobom, ako pomôcť tým, ktorí žijú v chudobe¹⁰⁰. Pri zisťovaní majetkových pomerov sa vo všeobecnosti posudzujú zdroje (či už príjem, aktíva, nehnuteľný alebo hnuteľný majetok) všetkých členov domácnosti, a nielen priamych žiadateľov. Vo väčšine členských štátov je prahovou hodnotou, ktorá sa používa pri zisťovaní majetkových pomerov, maximálna výška poskytovanej dávky (a skutočná výška podpory predstavuje rozdiel medzi maximálnou výškou dávky a príjmom osoby alebo domácnosti), pričom niekoľko členských štátov neberie ohľad na časť príjmov dotknutých osôb, čo má pozitívny vplyv na pokrytie systémami a prispieva k znižovaniu rizika chudoby zamestnaných osôb. Vplyv na pokrytie systémami majú aj iné požiadavky oprávnenosti, ako napríklad tie, ktoré sa týkajú pobytu (keďže tento faktor môže znížiť pokrytie ľudí, ktorí sú mobilní v rámci krajiny alebo nemajú domov).

Prijemcovia minimálneho príjmu majú väčšie ťažkosti s prístupom k rôznym službám v naturáliách. Prístup k službám (meraný neuspokojenými potrebami v oblasti lekárskej starostlivosti, nadmernou záťažou nákladov na bývanie a neúčastou na odbornej príprave v súvislosti s odbornou činnosťou¹⁰¹) je základným prvkom integrovaných stratégií aktívneho začleňovania. V roku 2016 mali ľudia vo veku 18 – 59 rokov ohrození chudobou, ktorí žili v domácnostiach, kde takmer nikto nepracoval, vo všeobecnosti obmedzenejší prístup k spomínaným službám než osoby patriace do rovnakej vekovej skupiny, ktoré neboli ohrozené chudobou ani nežili v domácnostiach, kde takmer nikto nepracoval. Pokiaľ ide o kombinované fungovanie služieb, Fínsko, Maďarsko a Spojené kráľovstvo sú jediné členské štáty, v ktorých bol v roku 2016 rozdiel v prístupe k službám vo všetkých troch oblastiach pod priemerom EÚ.

⁹⁹ Počet osôb, ktoré spĺňajú požiadavky oprávnenosti a mohli by potenciálne využívať dávky zo systému.

¹⁰⁰ To sa líši od teoretickej koncepcie „všeobecného základného príjmu“, kde sa určitá úroveň príjmu poskytuje každému občanovi bez ohľadu na jeho situáciu. Viac informácií možno nájsť v zdroji Európska komisia (2018), Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti v Európe. Výročná správa za rok 2018, s. 142.

¹⁰¹ Podľa ad hoc modulu EU-SILC z roku 2016 o prístupe k službám. Dôvody, ktoré sa zohľadňujú na účely referenčného porovnávania: „nie sú k dispozícii žiadne vhodné kurzy alebo programy“ a „nemôžem si to dovoliť“.

Naopak, rozdiely v prístupe boli vo všetkých troch skúmaných oblastiach nad priemerom EÚ v Grécku a Lotyšsku. Konkrétnejšie boli najväčšie rozdiely v neuspokojených potrebách v oblasti zdravotnej starostlivosti zaznamenané v Lotyšsku (14,8 percentuálneho bodu) a v Grécku (34,1 percentuálneho bodu), zatiaľ čo najnižšie boli v Dánsku, Španielsku, Holandsku a Spojenom kráľovstve (menej než 1 percentuálny bod). V oblasti bývania boli najväčšie rozdiely z hľadiska záťažovej hranice nákladov na bývanie v Dánsku, Grécku, Rakúsku a Taliansku (nad 50 percentuálnych bodov), zatiaľ čo najnižšie boli na Malte, Cypre, v Írsku a vo Fínsku (do 20 percentuálnych bodov)¹⁰². V oblasti vzdelávania dospelých v roku 2016 Švédsko a Dánsko zaznamenali negatívny rozdiel, čo svedčí o lepšom prístupe pre ľudí ohrozených chudobou z domácností, kde takmer nikto nepracuje. Na Malte a v Spojenom kráľovstve nebol žiadny rozdiel. Najväčšie rozdiely boli zistené v Lotyšsku, Španielsku a Litve (viac ako 16 percentuálnych bodov).

Prístup ku kvalitnému bývaní sa od roku 2008 zlepšuje, ale v niektorých krajinách značná časť obyvateľstva uvádza, že má problémy s kvalitou bývania. V EÚ 13,1 % obyvateľstva v roku 2017 uviedlo, že žije v obydli so zatekajúcou strechou, vlhkými stenami, podlahami alebo základmi, alebo hnilobou na okenných rámoch alebo podlahe. To je o 2,3 percentuálneho bodu menej než v roku 2016¹⁰³. Táto zložka deprivácie v oblasti bývania¹⁰⁴ je osobitným problémom v 5 členských štátoch (Cyprus, Portugalsko, Maďarsko, Lotyšsko a Slovinsko), kde viac ako 20 % obyvateľstva uvádza, že vo svojom obydli čelí tomuto problému s kvalitou. Rumunsko v roku 2017 zaznamenalo výrazné zlepšenie a podiel obyvateľov, ktorí uviedli, že v domácnosti nemajú vaňu, sprchu, ani interiérový splachovací záchod, klesal. Napriek tomu zostáva na nezanedbateľnej úrovni 27,2 %. V Lotyšsku, Bulharsku a Litve nemá vaňu, sprchu ani interiérový splachovací záchod na výhradné použitie v danej domácnosti približne 10 % obyvateľstva.

¹⁰² Ďalej v texte sa uvádza podrobnejší prehľad o otázke nenaplnených potrieb zdravotnej starostlivosti a prístupu k bývaní.

¹⁰³ Údaje v tomto odseku pochádzajú z EU-SILC.

¹⁰⁴ Miera deprivácie v oblasti bývania je miera nedostatočného vybavenia obydli a vypočítava sa vo vzťahu k tým domácnostiam, ktoré sa vyznačujú aspoň jedným z týchto prvkov: i) zatekajúca strecha, ii) žiadna vaňa ani sprcha v byte, iii) žiadna interiérová toaleta, iv) obydlie považované za príliš tmavé.

Podiel disponibilných príjmov domácností vynakladaných na výdavky súvisiace s bývaním zostáva vo viacerých členských štátoch značný. Pri zohľadnení nákladov na bývanie je vystavených riziku chudoby 156 miliónov ľudí v porovnaní s 85 miliónmi pred zohľadnením nákladov na bývanie. Tento problém zaťažuje najmä domácnosti s nižším príjmom. V roku 2017 vynakladalo 10,2 % domácností v EÚ na náklady na bývanie viac ako 40 % svojho disponibilného príjmu, ale tento podiel je až 37,8 % v prípade domácností ohrozených chudobou. Napriek miernemu zlepšeniu v porovnaní s predchádzajúcimi rokmi zostáva záťažová hranica nákladov na bývanie najvyššia v Grécku, a to na úrovni 39,6 % v roku 2017. Bulharsko, Dánsko a Nemecko sú po Grécku členskými štátmi s najvyšším počtom obyvateľov, ktorí čelia nadmernej záťaži nákladov na bývanie (viac ako 15 % obyvateľstva v každom z nich). Tento účinok je výrazný najmä v Dánsku a Nemecku, kde je podiel ľudí ohrozených chudobou pred zohľadnením nákladov na bývanie pod priemerom EÚ, ale po ich zohľadnení nad ním. Naopak v Estónsku, Írsku, vo Fínsku, na Cypre a Malte menej ako 5 % obyvateľstva žije v domácnostiach nadmerne zaťažených nákladmi súvisiacimi s bývaním. Vo väčšine krajín sú nájomcovia, ktorí si prenajímajú bývanie za trhovú cenu, oveľa preťaženejší nákladmi spojenými s bývaním než vlastníci s hypotékou alebo úverom (priemer EÚ je 25,1 % v prípade nájomníkov platiacich trhovú nájomné v porovnaní s približne 5 % v prípade vlastníkov).

Rastúce nájomné predstavuje v niektorých členských štátoch čoraz väčšiu záťaž pre chudobných. V roku 2016 sa od roku 2015 nájomné v reálnom vyjadrení v 7 krajinách (v Írsku, Estónsku, Litve, Slovinsku, Maďarsku, Rakúsku a Poľsku) zvýšilo o viac ako 5 %. Vysoké nájomné môže predstavovať riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia, najmä v krajinách, ako je Slovinsko, Írsko, Rakúsko a Litva, kde nájomníkom hrozí oveľa väčšie riziko chudoby než vlastníkom. Celostátne údaje môžu navyše zastierať problémy na úrovni konkrétnych miest.

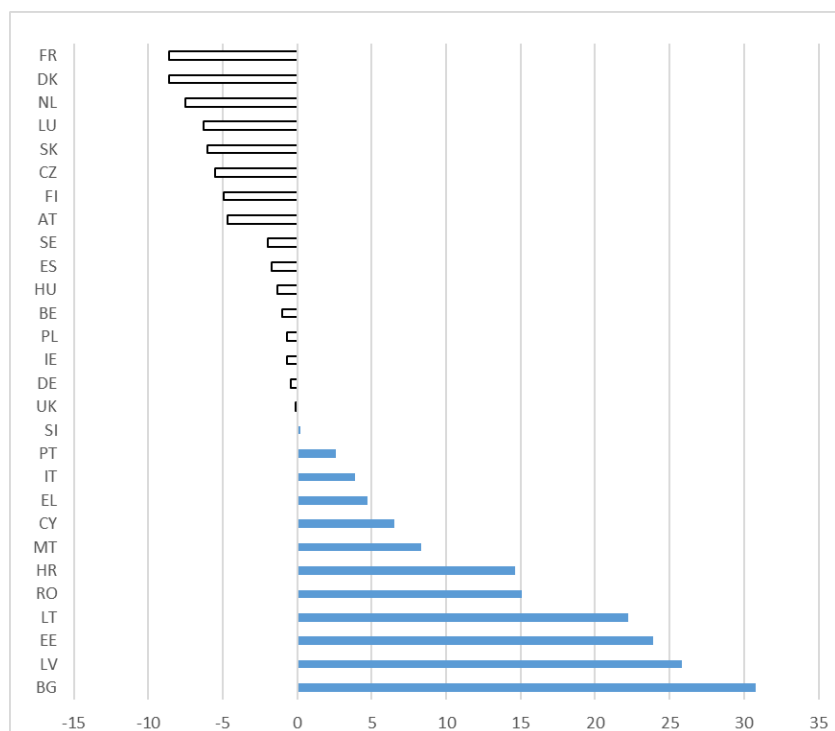
Nedávny vývoj bezdomovectva naznačuje, že situácia sa nezlepšuje. Odhady počtu bezdomovcov nie sú medzi jednotlivými krajinami porovnateľné vzhľadom na nedostatok oficiálnych zdrojov a rôzne metodiky počítania bezdomovcov. Dostupné údaje umožňujú monitorovať len vývoj problému v priebehu času (pričom vo väčšine prípadov je posledný skúmaný rok 2017 alebo 2016). Naznačujú však, že bezdomovectvo sa v poslednom čase zvýšilo vo všetkých 25 zahrnutých členských štátoch s výnimkou Fínska, kde sa situácia zlepšila¹⁰⁵.

Dôchodkový príjem poskytuje starším ľuďom relatívnu ochranu pred rizikom chudoby.

Na úrovni EÚ je miera rizika chudoby (AROP) u starších ľudí nižšia než u ľudí v produktívnom veku (14,6 % v porovnaní so 16,7 % v roku 2017). V poslednom desaťročí sa tento vzťah v porovnaní s obdobím pred krízou obrátil, čo čiastočne vysvetľuje skutočnosť, že kríza takmer vo všetkých európskych krajinách znížila priemerné reálne disponibilné príjmy domácností, najmä medzi obyvateľmi v produktívnom veku, zatiaľ čo dôchodky zostali odolnejšie. Medzi staršími ľuďmi však poklesla aj závažná materiálna deprivácia (zo 7,4 % v roku 2008 na 6,3 % v roku 2017), čo naznačuje, že celkové zníženie chudoby a sociálneho vylúčenia nemalo len relatívny účinok.

¹⁰⁵ Údaje zozbierala Európska federácia národných združení pracujúcich s bezdomovcami (FEANTSA). Pozri FEANTSA (2018), Tretí prehľad o vylúčení z bývania v Európe.

Graf 66: Percentuálny podiel obyvateľstva vo veku 65 rokov a viac ohrozeného chudobou alebo sociálnym vylúčením v pomere k priemeru EÚ, 2017



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (EU-SILC). Poznámky: údaje sú štandardizované (EÚ28 = 0). Údaje za IE a UK sú za rok 2016.

Riziko chudoby a sociálneho vylúčenia u starších ľudí vo väčšine členských štátov neustále klesá. Celkovo bolo v roku 2017 ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením približne o 1,7 milióna menej ľudí vo veku 65 rokov a viac v porovnaní s úrovňami pred krízou (2008). Celkové zlepšenie však skrýva výrazné rozdiely medzi členskými štátmi: k výraznému zníženiu rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v starobe došlo na Cypre (–24,7 percentuálneho bodu od roku 2008), v Bulharsku (–16,6 percentuálneho bodu), Rumunsku (–16,2 percentuálneho bodu) a Lotyšsku (–14,9 percentuálneho bodu), zatiaľ čo zvýšenie zaznamenali Luxembursko (+6,4 percentuálneho bodu) a Nemecko (+2,2 percentuálneho bodu).

Osobitne znepokojujúca je však situácia starších žien, keďže jedna z piatich žien vo veku 65 rokov je v EÚ ohrozená chudobou alebo sociálnym vylúčením. V roku 2017 sa miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u žien pohybovala od približne 10 % v Dánsku, vo Francúzsku a v Holandsku do viac ako 50 % v Bulharsku a viac ako 40 % v pobaltských štátoch. Najvyššie rodové rozdiely z hľadiska miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia zaznamenali Litva (19,9 percentuálneho bodu) a Estónsko (19,7 percentuálneho bodu), po ktorých nasledovali Lotyšsko (16,6 percentuálneho bodu) a Bulharsko (16,2 percentuálneho bodu). Staršie ženy majú nižšie príjmy než starší muži: v roku 2016 bol v EÚ pomer mediánu príjmov starších žien o 6 percentuálnych bodov nižší než u mužov vo vzťahu k mladším ľuďom rovnakého pohlavia (90 % v prípade žien a 96 % v prípade mužov). Ženy majú teda nižší príjem nielen počas pracovného života, ale aj na dôchodku, čo prispieva k rodovým rozdielom v príjmoch v starobe.

V priemere majú ľudia vo veku 65 rokov a viac v EÚ o niečo nižší príjem než mladšie vekové skupiny. Medián disponibilného príjmu osôb vo veku 65 rokov a viac bol v roku 2017 na úrovni 92 % príjmov mladšej populácie. Celkový relatívny pomer mediánu príjmov bol nižší než 75 % v piatich krajinách (Dánsko, Malta, Litva, Lotyšsko a Estónsko) a nižší než 80 % v ďalších štyroch (Belgicko, Švédsko, Cyprus a Česká republika). Starší muži v deviatich členských štátoch (Luxembursko, Grécko, Francúzsko, Španielsko, Maďarsko, Taliansko, Rakúsko, Poľsko a Rumunsko) a staršie ženy v dvoch členských štátoch (Luxembursko a Grécko) mali naopak v roku 2017 vyšší medián príjmov než osoby pod 65 rokov.

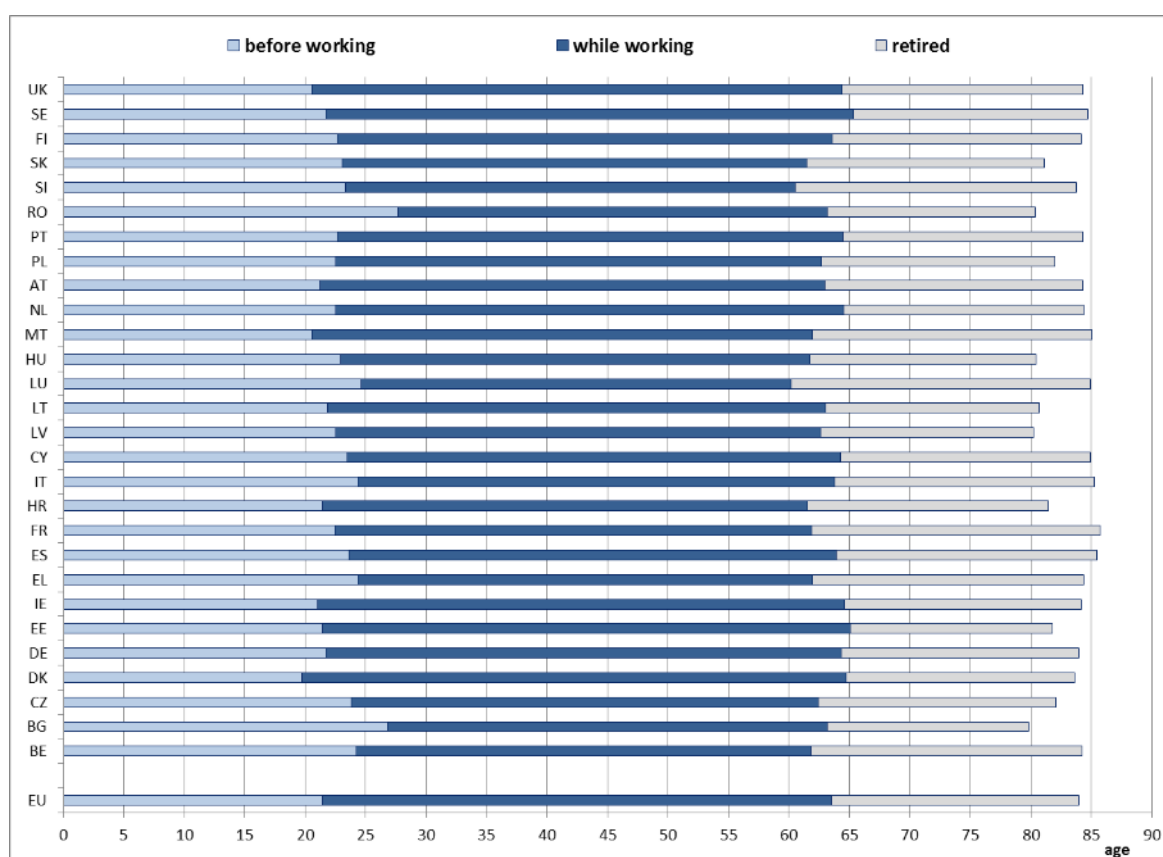
Zatiaľ čo dôchodky v priemere predstavujú viac ako polovicu pracovného príjmu ku koncu kariéry, kapacita dôchodkov ako náhrada príjmov sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši. V roku 2017 bola celková miera náhrady¹⁰⁶ v EÚ v priemere 59 %, pričom medzi jednotlivými krajinami boli značné rozdiely. Tento pomer sa pohyboval v rozpätí od 80 % v Luxembursku do menej ako 40 % v Írsku, Bulharsku a Chorvátsku¹⁰⁷.

¹⁰⁶ Pomer mediánu individuálnych hrubých dôchodkov ľudí vo veku 65 až 74 rokov k mediánu individuálnych hrubých zárobkov ľudí vo veku 50 až 59 rokov.

¹⁰⁷ Údaje za Chorvátsko a Írsko sú za rok 2016.

V súvislosti s rastúcou očakávanou dĺžkou života sa dôchodky musia prispôbiť. Pracovný život sa začína neskôr a je dlhší a ľudia žijú vo všeobecnosti dlhšie. Tretím relevantným rozmerom primeranosti dôchodkov je okrem znižovania príjmovej chudoby a náhrady príjmu dĺžka dôchodku. Hoci sa potreby s vekom zvyšujú, hodnota dôchodkov v priebehu času stráveného na dôchodku klesá. V EÚ pomer medzi časom stráveným na dôchodku a časom stráveným v práci v súčasnosti predstavuje v priemere 51 %. Graf 67 poskytuje prehľad priemernej dĺžky života pred nástupom do práce, počas pracovného života a po odchode do dôchodku v jednotlivých členských štátoch (vychádzajúc z odhadu začiatku zamestnania/vstupu na trh práce, odhadu priemerného veku odchodu z trhu práce a očakávanej dĺžky života vo veku 60 rokov).

Graf 67: Časť života strávená v rôznych fázach ekonomickej činnosti, 2017



Zdroj: Správa o starnutí obyvateľstva za rok 2018, pokiaľ ide o vstup na trh práce a vek odchodu z trhu práce; Eurostat, pokiaľ ide o očakávanú dĺžku života. Poznámka: „aktívna pracovná činnosť“ je obdobie medzi vstupom na trh práce a odchodom z trhu práce.

Ľudia v neštandardnom pracovnom pomere alebo samostatne zárobkovo činné osoby majú na prístup k dôchodkovým právam a na ich nadobudnutie často menej priaznivé podmienky ako zamestnanci s pracovnou zmluvou na dobu neurčitú a plný úväzok. Údaje z prieskumov SHARE¹⁰⁸ umožňujú meranie vplyvu samostatnej zárobkovej činnosti na dôchodkový príjem a životnú úroveň porovnaním situácie samostatne zárobkovo činných osôb na dôchodku¹⁰⁹ a zamestnancov na dôchodku vo väčšine členských štátov¹¹⁰. Samostatne zárobkovo činné osoby na dôchodku majú v porovnaní so zamestnancami na dôchodku takmer vo všetkých skúmaných krajinách nižšie príjmy. Najvyššie rozdiely v príjmoch možno pozorovať v Luxembursku, Dánsku a vo Francúzsku a v deviatich krajinách rozdiel presahuje 20 % (Správa o primeranosti dôchodkov 2018, s. 67). Iba v Maďarsku a Estónsku majú samostatne zárobkovo činné osoby na dôchodku o niečo vyšší príjem než zamestnanci na dôchodku (pozri graf 68). Rozdiel v príjmoch spolu s vyššou príjmovou nerovnosťou¹¹¹ vedie k podstatne vyššej miere rizika chudoby pre samostatne zárobkovo činné osoby na dôchodku (Správa o primeranosti dôchodkov 2018, s. 68), ktorá predstavuje približne dvojnásobok miery rizika chudoby zamestnancov na dôchodku. Samostatne zárobkovo činné osoby majú nižšie dôchodky než zamestnanci na dôchodku v každej skúmanej krajine.

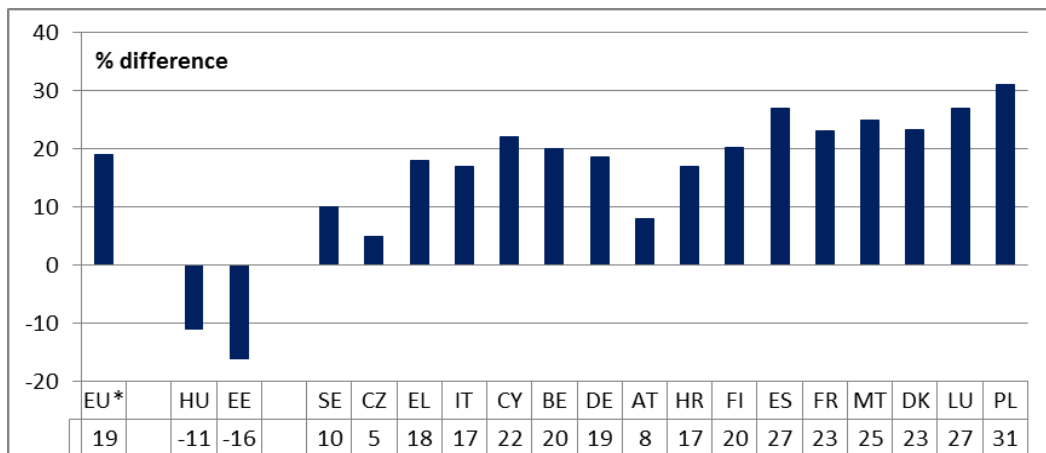
¹⁰⁸ Výskum zdravia, starnutia a dôchodku v Európe. Zdroj údajov: SHARE, vlna 7, 2017.

¹⁰⁹ Na účely tohto porovnania sú „samostatne zárobkovo činné osoby na dôchodku“ definované ako dôchodcovia, ktorí strávili 50 % alebo viac svojej pracovnej kariéry ako samostatne zárobkovo činné osoby.

¹¹⁰ Výskum zdravia, starnutia a dôchodku v Európe (SHARE) je multidisciplinárna a nadnárodná panelová databáza mikroúdajov o zdraví, sociálno-ekonomickom postavení a sociálnych a rodinných sieťach vyše 120 000 osôb vo veku 50 rokov a viac (vyše 297 000 rozhovorov). SHARE zahŕňa 27 európskych krajín. SHARE, vlna 7, prieskum bez IE, NL a UK. V niektorých členských štátoch veľkosť vzorky neumožňuje porovnanie.

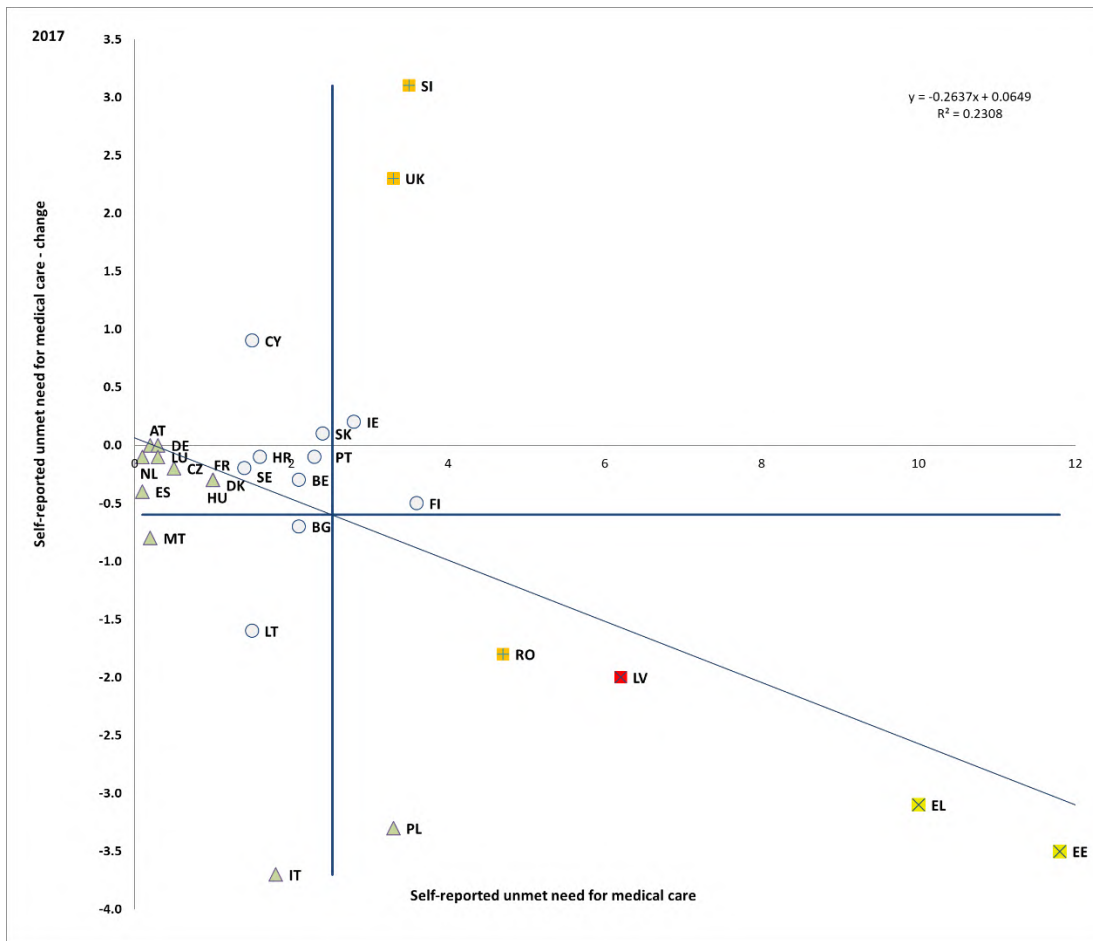
¹¹¹ Pomer horného a dolného kvintilu je o jednu tretinu vyšší medzi samostatne zárobkovo činnými osobami na dôchodku než u zamestnancov na dôchodku.

Graf 68: Relatívny rozdiel mediánu ekvivalentného disponibilného príjmu medzi zamestnancami na dôchodku a samostatne zárobkovo činnými osobami na dôchodku, 2017, v %



Zdroj: SHARE. Poznámky: EÚ* nezahŕňa IE, NL a UK. Veľkosti vzoriek v BG, LV, LT, PT, RO, SI a SK neumožňujú rozlišovať medzi kategóriami dôchodcov.

Graf 69: Subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



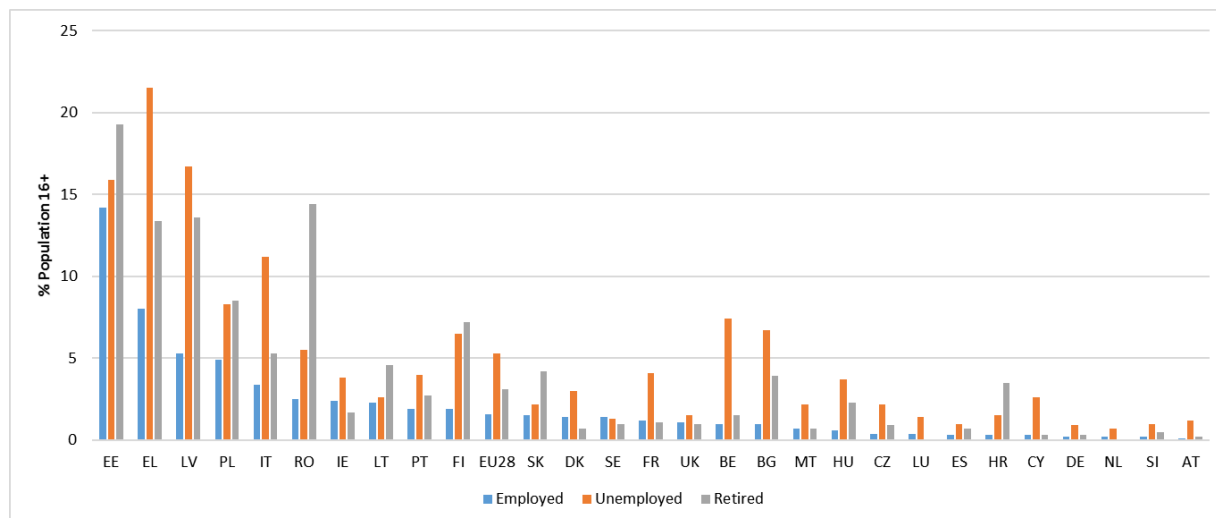
Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (SILC). Obdobie: úrovne v roku 2017 a medzoročné zmeny v porovnaní s rokom 2016. Poznámka: osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Vysvetlivky sú v prílohe.

Existujú náznaky konvergenzie z hľadiska podielu obyvateľov, ktorí vykazujú neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti¹¹². Po tom, ako došlo k zvráteniu predchádzajúcej tendencie, sa vynorila slabá negatívna korelácia medzi úrovňou a zmenami v neuspokojených potrebách zdravotnej starostlivosti, pričom krajiny, v ktorých sa najčastejšie objavujú neuspokojené potreby, vykazujú najpozitívnejší trend (pozri graf 69). V niektorých členských štátoch významnými prekážkami v dostupnosti zdravotnej starostlivosti zostávajú náklady a čakacie lehoty. Napriek tomu sa počet obyvateľov EÚ so subjektívne neuspokojenými potrebami lekárskej starostlivosti z dôvodu privysokých nákladov, prídlhých čakacích lehôt alebo priveľkej vzdialenosti v roku 2017 znížil na 1,6 %. Podiel ľudí, ktorí sa stretávali s týmito problémami, však stále prekročoval 5 % v Estónsku a Grécku (nad 10 %) a v Lotyšsku. Nárast bol v roku 2017 zaznamenaný v Slovinsku, Spojenom kráľovstve, na Cypre, v Írsku a na Slovensku.

Dôležitú úlohu pri vysvetľovaní problematického prístupu k zdravotnej starostlivosti v niektorých krajinách môže zohrávať aj ekonomické postavenie. Hoci väčšina krajín nevykazuje výrazné rozdiely v závislosti od ekonomického postavenia, v niektorých z nich môžu nezamestnaní (a v menšom rozsahu dôchodcovia) narážať na väčšie ťažkosti pri prístupe k zdravotnej starostlivosti (pozri graf 70). Dokonca aj v krajinách, kde je percentuálny podiel neuspokojených potrieb v prípade celého obyvateľstva nižší než priemer EÚ, číselné údaje naznačujú, že nezamestnaní môžu mať ťažkosti s prístupom k zdravotnej starostlivosti (napr. Belgicko, Francúzsko, Taliansko a Maďarsko).

¹¹² Subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti znamená úsudok samotného jednotlivca o tom, či potreboval vyšetrenie alebo liečbu v rámci určitej zdravotnej starostlivosti, no nedostal ich alebo nevyhľadal z týchto troch dôvodov: „finančné dôvody“, „čakacie lehoty“ a „prid'aleko na cestovanie“. Lekárska starostlivosť predstavuje jednotlivé služby zdravotnej starostlivosti (lekárske vyšetrenie alebo liečba s výnimkou zubnej starostlivosti), ktoré sú poskytované priamo lekármi alebo rovnocennými profesionálmi alebo pod ich priamym dohľadom v zmysle vnútroštátnych zdravotníckych systémov (definícia Eurostatu). Problémy pri získavaní starostlivosti, ktoré ľudia uvádzajú v prípade choroby, môžu poukazovať na prekážky v prístupe k starostlivosti.

Graf 70: Subjektívne neuspokojená potreba lekárskeho vyšetrenia podľa ekonomického postavenia (2016)



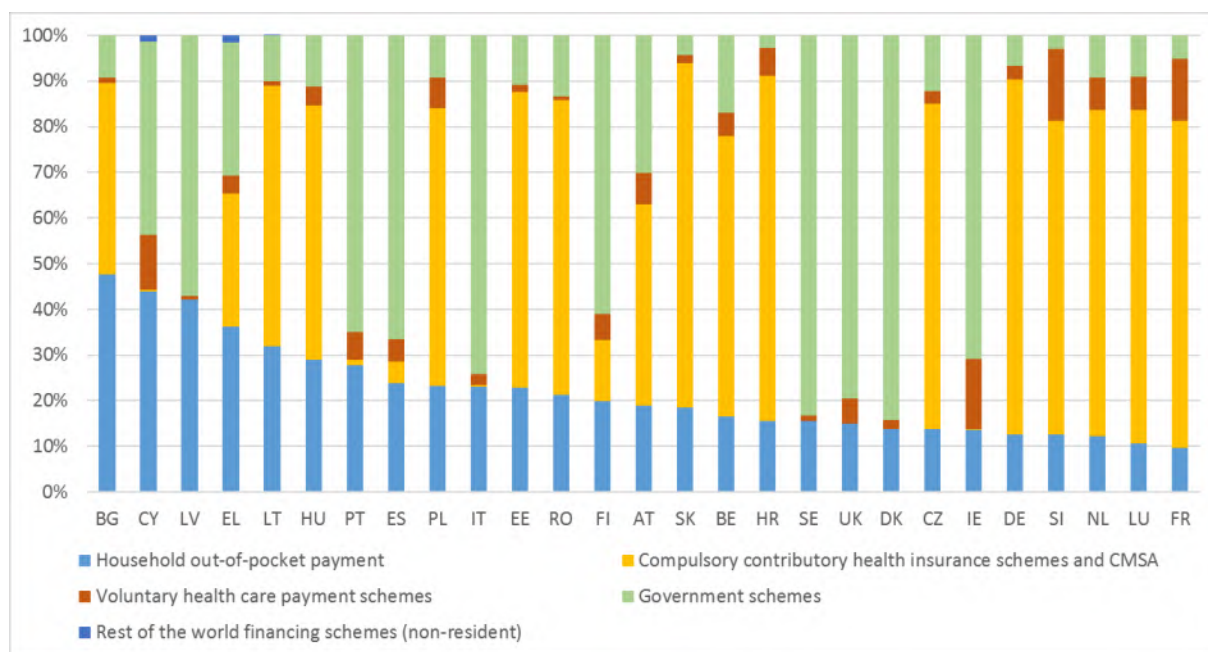
Zdroj: Eurostat [hlth_silc_13].

Stredná dĺžka života v zdraví (vo veku 65 rokov) sa v EÚ ďalej zvýšila v prípade mužov na 9,8 roku a v prípade žien na 10,1 roku. Najdlhšiu strednú dĺžku života v zdraví vo veku 65 rokov možno očakávať vo Švédsku, na Malte a v Írsku (približne 12 rokov v prípade oboch pohlaví), zatiaľ čo obzvlášť nízka je v Lotyšsku, na Slovensku a v Chorvátsku (približne 5 rokov).

Zdravotná starostlivosť je financovaná z rôznych programov, pričom relatívny význam každej schémy pomoci sa v jednotlivých členských štátoch líši. V roku 2016 výdavky z vlastného vrečka¹¹³, t. j. výdavky domácností na zdravie (vrátane zdravotníckeho tovaru), ktoré neboli uhradené zo žiadneho systému alebo zaplatené ako spoluúčasť v rámci nejakého organizovaného systému, merané ako podiel aktuálnych výdavkov na zdravie, boli v Bulharsku, Grécku, na Cypre, v Lotyšsku a Litve vyššie ako 30 % (graf 71).

¹¹³ Výdavky z vlastného vrečka sú priame platby za tovar a služby, ktoré sú uhrádzané z primárneho príjmu alebo úspor domácností, pričom používateľ v čase zakúpenia tovaru alebo využitia služieb uskutoční platbu buď bez toho, aby mu bola vrátená akákoľvek náhrada, alebo vo forme spoluúčasti v rámci organizovaného systému.

Graf 71: Výdavky na zdravotnú starostlivosť podľa zdroja financovania, 2016



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

Čím viac obyvateľstvo v EÚ starne, tým viac narastá potreba dlhodobej starostlivosti.

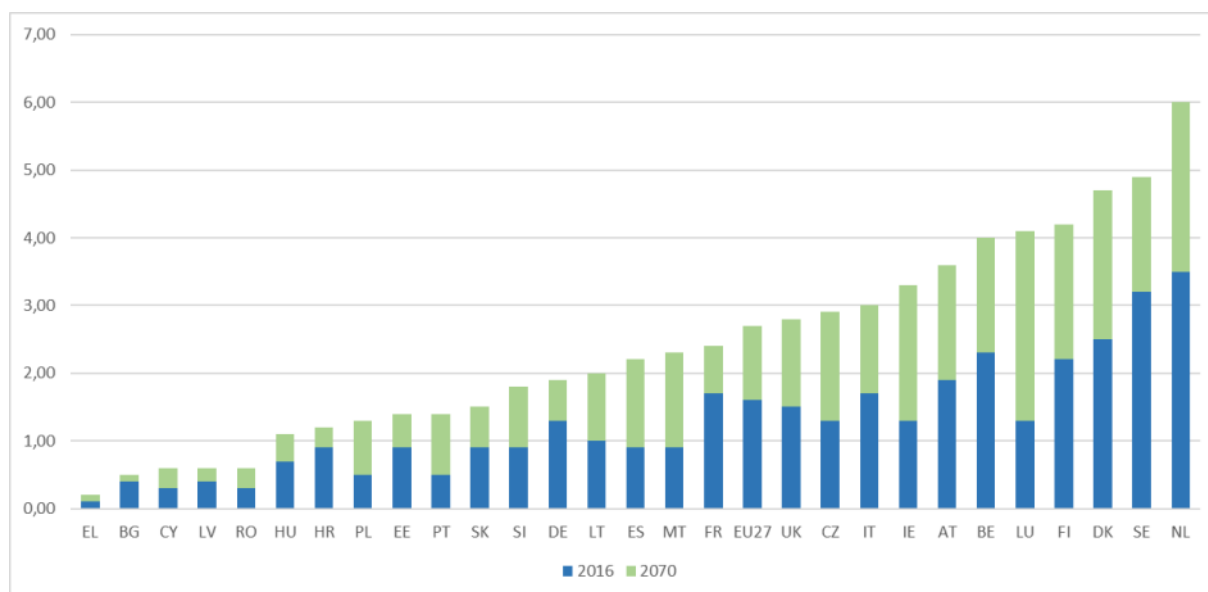
V priebehu nasledujúcich šiestich desaťročí (do roku 2070) sa počet Európanov vo veku 80 rokov a viac zdvojnásobí a index ekonomickej závislosti poproduktívnej zložky (ľudia vo veku 65 rokov a viac v porovnaní s osobami vo veku 15 – 64 rokov) sa podľa očakávaní zvýši z 29,6 % v roku 2016 na 51,2 % v roku 2070¹¹⁴ (v EÚ budú len 2 osoby v produktívnom veku na každú osobu vo veku 65 rokov a viac v porovnaní s 3,3 v súčasnosti). Riziko závislosti stúpa s vekom, keďže s ním sa množia zdravotné problémy (60 % ľudí vo veku 75 – 84 rokov a 70 % vo veku 85 rokov a viac sa sťažuje na zdravotné postihnutie).

Predpokladá sa výrazný nárast potrieb dlhodobej starostlivosti.

Dlhodobá starostlivosť predstavuje v porovnaní so zdravotníctvom a s dôchodkami najrýchlejšie rastúce sociálne výdavky. Verejné výdavky EÚ na dlhodobú starostlivosť sa podľa predpokladov v rokoch 2016 až 2070 zvýšia z 1,6 % na 2,7 % HDP, pričom situácia s v jednotlivých krajinách EÚ bude značne líšiť (pozri graf 72).

¹¹⁴ Správa o starnutí obyvateľstva za rok 2018, Európska komisia.

Graf 72: Odhadované verejné výdavky na dlhodobú starostlivosť ako % HDP, 2016 a 2070



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

Udržateľnosť dlhodobej starostlivosti bude výzvou aj pre tie členské štáty, ktoré sa v súčasnosti vo veľkej miere spoliehajú na neformálnu starostlivosť. V dôsledku meniacich sa rodinných modelov (menej detí, rodinní príslušníci žijúci ďalej) sa počet neformálnych opatrovateľov znižuje, pričom sa zároveň zvyšuje zamestnanosť žien a zvyšuje sa vek odchodu do dôchodku. Neformálna starostlivosť so sebou prináša aj významné náklady pre hospodárstvo, pretože neformálni opatrovatelia sčasti alebo úplne opúšťajú formálne zamestnanie, a teda platia len nízke alebo žiadne dane a príspevky. Výzvy navyše existujú aj pri nábore opatrovateľov a ich udržiavaní v zamestnaní. Táto oblasť sa vyznačuje rozsiahlym využívaním práce na čiastočný úväzok a dočasných zmlúv, čo znižuje jej atraktivnosť.

3.4.2 Politická reakcia

Vo viacerých členských štátoch sa zavádzajú reformy s cieľom posilniť prístup aktívneho začleňovania. Niektoré členské štáty posilňujú integrované poskytovanie služieb (ako je sociálna pomoc, služby zamestnanosti a iné sociálne služby), najmä prostredníctvom prístupu zameraného na jednotlivca v záujme riešenia zložitých potrieb najzraniteľnejších osôb. V Bulharsku prebieha zavádzanie centier pre zamestnanosť a sociálnu pomoc, ktoré poskytujú integrované a mobilné služby¹¹⁵. Do februára 2018 bolo v prevádzke 73 takýchto centier založených s podporou z ESF, ktoré poskytujú služby zamestnanosti a sociálnej pomoci. Od roku 2018 centrá ponúkajú dohody o pracovnej integrácii pre dlhodobo nezamestnaných, vďaka ktorým dlhodobo nezamestnaní dostávajú konkrétne služby zamestnanosti a odporúčania na služby, ktoré poskytujú iné inštitúcie. V Írsku *akčný plán pre domácnosti nezamestnaných osôb* rozširuje aktivačné služby na ľudí, ktorí nepracujú, ale nie sú definovaní ako nezamestnaní podľa tradičných modelov. Zameriava sa najmä na zlepšenie miery zamestnanosti rodín s deťmi – tak tradičných „užších“ rodín, ako aj rodín osamelých rodičov a ľudí so zdravotným postihnutím. Vo Fínsku jednotné riadiace strediská pre mládež („Ohjaamo“), ktoré pôvodne fungovali vďaka financovaniu z ESF, nadobudli trvalý charakter a boli rozšírené o psychologicko-sociálnu podporu. V Grécku sa začali v roku 2017 otvárať komunitné centrá, ktoré slúžia ako jednotné kontaktné miesta v oblasti sociálnych služieb na komunálnej úrovni, a teraz sa vzťahujú na celú krajinu. Centrá podporujú vykonávanie systému príjmov zo sociálnej solidarity (SSI), ktoré príjemcom sprístupňujú doplnkové sociálne služby. Do februára 2018 bolo v prevádzke 203 z 240 plánovaných centier. Okrem toho čoraz viac obcí v celej EÚ poskytuje integrované sociálne služby zamerané na komplexné potreby zraniteľných skupín (napr. jednotné kontaktné miesta v Aténach či služby na podporu zdravia v Essene). Tieto činnosti boli podporené z ESF.

¹¹⁵ Spoločné tímy agentúry pre sociálnu pomoc a zamestnanosť ponúkajú komplexné integrované služby nezamestnaným ľuďom v odľahlých oblastiach Bulharska.

Niekoľko členských štátov pokračuje v modernizácii a zvyšovaní primeranosti niektorých dávok, hoci v niektorých prípadoch došlo k oneskoreniam. Litva v roku 2018 zvýšila štátom podporovaný príjem a rodinné dávky. V Bulharsku sa po 9 rokoch bez zmien v roku 2018 minimálny príjem zvýšil o 15 %. Vo Francúzsku sa v nadväznosti na viacročný plán boja proti chudobe, ktorý vznikol v roku 2013, minimálny príjem (*revenu de solidarité active – RSA socle*) v septembri 2017 zvýšil o 1,6 % a v apríli 2018 ešte o 1 %. Tieto zvýšenia sú poslednými zo série, ktorá umožnila zvýšenie minimálneho príjmu v pomere k inflácii, a dopĺňa ich obnovený dôraz na aktiváciu príjemcov (*garantie d'activité*) ako súčasť nedávno oznámeného plánu boja proti chudobe. V Rumunsku sa však plánovaná konsolidácia existujúcich sociálnych dávok odložila na apríl 2019 a v Chorvátsku vykonávanie nového zákona o sociálnej starostlivosti nadobudne účinnosť až v decembri 2019. Plánovaný plán zlepšovania minimálneho príjmu Lotyšska (ktorý bol predložený v máji 2018 a mal by nadobudnúť účinnosť v roku 2020) vláda ešte neprijala. V Luxembursku sa od januára 2019 zákonom o príjme zodpovedajúcom sociálnemu začleneniu (*Revenu d'inclusion sociale*) nahradí garantovaný minimálny príjem (GMP). Jeho cieľom je realizovať prístup sociálneho začlenenia, vytvoriť jednotný systém politik stabilizácie príjmu, sociálnej aktivácie a opätovného profesionálneho začlenenia, prijať opatrenia proti chudobe detí a rodín s jedným rodičom a zjednodušiť administratívny postup.

Pokrytie sociálnej ochrany sa vo viacerých členských štátoch zvyšuje. Belgicko prijalo zákon, ktorým sa odstraňujú obmedzenia prístupu k systémom podnikového dôchodkového poistenia pre mladých ľudí a krátkodobé zmluvy. Ďalšie krajiny plánujú zaviesť alebo prijali opatrenia v prospech samostatne zárobkovo činných osôb alebo majiteľov malých podnikov. Tieto opatrenia zahŕňajú znížené príspevky do určitej prahovej hodnoty (Lotyšsko, Poľsko), pokrytie nezávislých pracovníkov v systéme nezamestnanosti (Francúzsko) alebo možnosť zahrnúť nezávislých pracovníkov do poistenia pracovných úrazov prostredníctvom sociálnej charty online platforiem (Francúzsko, pozri aj oddiel 3.3.2). Španielsko stanovilo povinné krytie úrazov v nezamestnanosti, pracovných a mimopracovných úrazov a chorôb z povolania pre samostatne zárobkovo činné osoby do roku 2019.

Prijímajú sa opatrenia zamerané na riešenie nerovnosti príjmov a chudoby zamestnaných, ktoré upravujú daňové systémy a primeranosť dávok. Popri minimálnej mzde môže pomôcť zmierniť riziko chudoby zamestnaných ľudí viacero politík zameraných na znižovanie nerovnosti v súvislosti so systémom daňových úľav. V Litve bola v júni 2018 prijatá reforma systému paušálnej dane z príjmu, ktorou sa zaviedla progresívna, dvojpásmová štruktúra, ktorá by mala pomôcť znížiť príjmovú nerovnosť. V Lotyšsku je zavedenie progresívnej dane z príjmu fyzických osôb sprevádzané nezdaniteľnými príspevkami na daň z príjmov fyzických osôb a pre nezaopatrené osoby. V Českej republike sa pripravuje reforma zameraná na modernizáciu systému dane z príjmov fyzických osôb, ktorou sa pridáva ďalší stupeň progresivity, najmä pridaním novej sadzby dane vo výške 23 % uplatniteľnej na vyššie príjmy, aj keď harmonogram reformy je nejasný.

Niektoré členské štáty prijali opatrenia osobitne zamerané na chudobu detí. Zo štátneho rozpočtu na rok 2018 bolo v Španielsku vyčlenených 100 miliónov EUR na boj proti extrémnej chudobe, pričom osobitná pozornosť sa venuje rodinám s deťmi. Litovský zákon o dávkach pre deti zavádza univerzálny systém prídavkov na deti. Okrem toho sa rodinám s nízkymi príjmami s jedným dieťaťom alebo viacerými deťmi a rodinám s tromi alebo viac deťmi vypláca dodatočná suma bez ohľadu na príjmy rodiny. V Lotyšsku bola zavedená dodatočná dávka k štátnemu príspevku pre rodiny s dvomi alebo viacerými deťmi. Grécko prijalo reformu systému prídavkov na deti, ktorá dve predchádzajúce dávky („jednotný prídavok na dieťa“ a „dávka pre početnú rodinu“) nahrádza jedným prídavkom na dieťa založeným na preskúmaní majetkových pomerov. Cieľom tejto reformy bolo zlepšiť zacielenie a zvýšiť rovnosť medzi podporovanými deťmi. Poľsko v roku 2018 zaviedlo nový program („Dobrý začiatok“) na podporu rodín so školopovinnými deťmi. Každé dieťa, ktoré chodí do školy, dostane každý rok jednorazovú dávku vo výške 300 PLN (približne 70 EUR), a to bez ohľadu na príjmy rodiny.

Prijímajú sa opatrenia v oblasti sociálneho začlenenia pre osoby so zdravotným postihnutím s cieľom doplniť politiky zamestnanosti a zabrániť utrpeniu v dôsledku chudoby. Španielsko s cieľom zlepšiť efektívnosť a zabezpečiť, aby ľudia poberali dávky, na ktoré majú nárok, zaviedlo univerzálnu sociálnu kartu, ktorá umožňuje na jednom mieste zhromažďovať informácie o všetkých dávkach, ktoré osoba poberá, ako aj všetkých iných dávkach, na ktoré môže mať nárok. Na rok 2018 sa v Estónsku zvýšil príspevok v pracovnej neschopnosti pre tých, ktorí nie sú schopní pracovať alebo ktorých schopnosť je obmedzená. Malta v roku 2017 zrealizovala ďalšiu reformu v oblasti invalidných dôchodkov, v rámci ktorej bol zavedený trojúrovňový platobný systém, na základe ktorého osoby neschopné pracovať z dôvodu zdravotného postihnutia budú mesačne poberať stabilne sa zvyšujúce sumy, až kým ich dôchodok nedosiahne ekvivalent minimálnej mzdy. Na základe poľského vládneho zákona z roku 2016 rodičia dieťaťa s ťažkým zdravotným postihnutím majú v prvom roku jeho života nárok na dávku 4 000 zlotých (približne 940 EUR). V Portugalsku bol v roku 2017 prijatý nový model podpory nezávislého bývania financovaný z ESF, v rámci ktorého majú všetky osoby s úrovňou práceneschopnosti 60 % alebo viac nárok na 40 hodín podpory týždenne od špecializovaného podporného pracovníka, ktorý im pomáha v oblasti osobnej starostlivosti, zdravia, výživy, cestovania, vysokoškolského vzdelávania, odborného vzdelávania, kultúrnych aktivít, športu, hľadania práce, účasti na spoločenskom dianí a činnosti súvisiacich s občianstvom. Okrem toho v roku 2017 portugalská vláda spojila tri dávky pre osoby so zdravotným postihnutím – príspevok pre osoby so zdravotným postihnutím, sociálny invalidný dôchodok a invalidný dôchodok – do jednej dávky s názvom „sociálna dávka na začlenenie“. Rumunsko začalo na výpočet dávok pre osoby so zdravotným postihnutím namiesto indexu spotrebiteľských cien používať sociálny referenčný ukazovateľ, čo viedlo k zvýšeniu dávok pre dospelých so zdravotným postihnutím.

Niekoľko členských štátov realizuje reformy v oblasti prístupu k bývaniu. Dánsko prijalo akčný plán na boj proti bezdomovectvu, ktorý je založený na posilnení preventívnych opatrení a zlepšovaní usmernení o tom, ako sa vymaniť z bezdomovectva. Grécko zaviedlo nový príspevok na bývanie založený na preskúmaní majetkových pomerov určený pre rodiny s nízkymi príjmami, ktoré žijú v prenajatom obydľí, a pre osoby, ktoré splácajú hypotéku. Španielsko prijalo národný plán, ktorý zahŕňa pomoc pre rodiny s nízkymi príjmami, aby dokázali platiť nájomné a vyhli sa vystaňovaniu, finančnú pomoc pre mladých ľudí, ktorí kupujú domy v riedko osídlených oblastiach, a pomoc na rekonštrukciu obydľí pre osobitné zraniteľné skupiny. Švédska vláda vyčlenila dodatočné finančné prostriedky na podporu neziskových organizácií, ktoré bojujú proti bezdomovectvu mladých dospelých. Litva poskytuje určitú finančnú podporu pre mladé rodiny na nákup prvého bývania v určitých regiónoch.

Dynamika dôchodkových reforiem sa začína zameriavať na problémy súvisiace s primeranosťou. Hoci v dôchodkových programoch mnohých členských štátov zostávajú jednou z priorit opatrenia na zlepšenie finančnej udržateľnosti, tento proces sprevádzajú kroky na prispôsobenie rozsahu dôchodkového mixu, aby bolo možné reagovať na niektoré kľúčové výzvy pracovného trhu a dôchodkového systému: patrí sem zabezpečenie primeranosti dôchodkov, kombinácia práce s dôchodkami a prispôsobenie nároku na dôchodok osobitným kategóriám pracovníkov.

Niektoré členské štáty sa aj naďalej zameriavajú na obnovu rovnováhy medzi trvaním dôchodku a očakávanou dĺžkou života. Napríklad reforma z roku 2017 v Českej republike obmedzila pokračujúci nárast dôchodkového veku na 65 rokov. Táto hranica sa má dosiahnuť v roku 2030 a následne sa prepojí s očakávanou dĺžkou života, hoci na uzákonenie prepojenia budú potrebné ďalšie právne predpisy. Iné krajiny zvyšujú požiadavky na dĺžku výkonu zamestnania. Napríklad v Litve sa dĺžka doby prispievania bude postupne zvyšovať z 30 rokov v roku 2017 na 35 rokov do roku 2027. Poľsko naopak od októbra 2017 opätovne zaviedlo nižší, diferencovaný dôchodkový vek pre mužov a ženy (65 rokov a 60 rokov). To vyvolalo prudký nárast poberania dôchodkov, pričom novo priznané dôchodky pre ženy sú v priemere oveľa nižšie než u mužov¹¹⁶.

¹¹⁶ Európska komisia a Výbor pre sociálnu ochranu (2018). Správa o primeranosti dôchodkov 2018: primeranosť súčasných a budúcich príjmov v starobe v EÚ.

Viac dôchodkových reforiem sa zameriava na znižovanie chudoby (napr. minimálne záruky) a **zlepšenie zachovania príjmu** (napr. priaznivá indexácia, posilnenie úlohy doplnkových dôchodkov). Lotyšsko, Malta a Rumunsko zvýšili nezdaniteľné minimá, z čoho by mali mať prospech príjemcovia nižších dôchodkov. V Bulharsku, Poľsku a Rumunsku boli zvýšené minimálne dôchodky, pričom v Rumunsku došlo v roku 2017 až k 30-percentnému zvýšeniu. Zaviedli sa aj iné opatrenia, ako napríklad dodatočné záruky pre dôchodcov s dlhou kariérou. Napríklad Rakúsko v roku 2017 zvýšilo osobám, ktoré prispievali aspoň 30 rokov, minimálny dôchodok z 883 EUR na 1 000 EUR mesačne¹¹⁷. V Španielsku sa v roku 2018 zvýšili minimálne sumy dôchodkov o 3 %.

Hlavnou zásadou vo viacerých členských štátoch sa stalo zlepšenie účinnosti zdravotnej starostlivosti zlepšením koordinácie a posilnením úlohy primárnej zdravotnej starostlivosti. V Estónsku je v rámci plánov pre zdravotné strediská a nemocničné siete snaha vytvoriť multidisciplinárne tímy, nanovo vymedziť úlohy rodinných lekárov vo vzťahu k špecialistom a zlepšiť odbornú prípravu. Írsko zvyšuje kapitálové investície, a to okrem iného aj zriadením centier primárnej zdravotnej starostlivosti v celej krajine. Bulharsko a Francúzsko predložili na jeseň 2018 návrhy na zásadnú reformu systému zdravotnej starostlivosti vrátane efektívnejšej nemocničnej starostlivosti a lepšej integrácie starostlivosti. Na Slovensku pokračuje úsilie o posilnenie slabej úlohy všeobecných lekárov pri prvom kontakte a zabránenie nepotrebným postúpeniam špecializovaným lekárom. V Lotyšsku sa ambulancie primárnej zdravotnej starostlivosti transformujú do väčších zdravotných stredísk s 3 až 6 rodinnými lekármi, aspoň dvomi zdravotnými sestrami a potenciálne aj špecialistami. Zároveň prebiehajú reformy služieb pre hospitalizovaných pacientov. V Chorvátsku by funkčná integrácia nemocníc (stále v pilotnej fáze) a zlepšená primárna zdravotná starostlivosť mali zlepšiť kvalitu služieb, priniesť úspory a finančnú stabilitu, ako aj zvýšiť úroveň bezpečnosti a spokojnosť pacientov. V Rakúsku sa do roku 2021 otvorí 75 centier so zmiešanými odbornými tímami.

¹¹⁷ Tamtiež.

Prijímajú sa opatrenia na zlepšenie odbornej prípravy a pracovných podmienok zdravotníckych pracovníkov. V Taliansku sa kombinujú zručnosti všeobecných lekárov, špecialistov a zdravotných sestier s cieľom poskytovať komplexnú starostlivosť v obciach. Aj Maďarsko a Švédsko kladú veľký dôraz na posilnenie ponuky zručností v sektore zdravotnej starostlivosti a zlepšenie pracovných podmienok a plátov. V Rumunsku sa od 1. marca 2018 výrazne zvýšili hrubé platy lekárov a zdravotných sestier (o 70 % až 172 %). Lotyšská vláda plánuje do roku 2023 významné (takmer trojnásobné) zvýšenie miezd zdravotníckych pracovníkov. V Lotyšsku, Poľsku, Portugalsku a Rumunsku sa plánujú podporné opatrenia zamerané na prilákanie lekárov a zdravotných sestier do prímestských a vidieckych oblastí.

V niektorých členských štátoch sa zavádzajú **osobitné opatrenia na zlepšenie prístupu k zdravotnej starostlivosti, ktoré zahŕňajú zníženie výdavkov z vlastného vrecka**, najmä spoluúčasti. Príkladom je Cyprus, ktorý v roku 2017 prijal zásadnú reformu s cieľom okrem iného zabezpečiť do roku 2020 všeobecný prístup k zdravotnej starostlivosti. V Estónsku sa od roku 2018 ešte rozšírila dodatočná náhrada nákladov na lieky na lekárske predpis. V Litve sa v roku 2017 uskutočnilo niekoľko opatrení s cieľom obmedziť výdavky na lieky z vlastného vrecka a zvýšiť transparentnosť farmaceutickej politiky. Ich súčasťou bolo zníženie DPH na drahé lieky a obmedzenie rozdielov medzi cenami liekov v lekárňach a ich referenčnými cenami, ako aj propagácia generík a racionálneho používania liekov.

Niektoré členské štáty sa zameriavajú na holistický prístup k dlhodobej starostlivosti.

Bulharsko prijalo akčný plán vykonávania národnej stratégie dlhodobej starostlivosti, ktorý zahŕňa posilnenie inštitucionálneho rámca pre poskytovanie a rozvoj integrovaných sociálnych služieb. Poľsko navrhlo sociálnu politiku pre staršie závislé osoby na základe systému podpory neformálnych opatrovateľov zo strany verejných inštitúcií a s oporou siete komunitných a inštitucionálnych služieb. Nemecko zaviedlo v roku 2017 nové vymedzenie potrieb dlhodobej starostlivosti, v ktorom sa zohľadňujú kognitívne a psychické postihnutia, a investovalo do opatrení na posilnenie dlhodobej domácej starostlivosti, akými sú podpora pre opatrovateľov z radov rodinných príslušníkov, miestne podporné štruktúry a rozvoj nových foriem bývania pre príjemcov starostlivosti. Nemecko pripravuje aj komplexný akčný plán na zlepšenie pracovných podmienok odborníkov v oblasti dlhodobej starostlivosti.

Členské štáty navrhujú rôzne možnosti politiky na zvýšenie počtu opatrovateľov. Česká republika prijala osobitnú dovolenku (platenú až tri mesiace) pre neformálnych opatrovateľov rodinných príslušníkov. Estónsko poskytuje zamestnaným opatrovateľom (príbuzným, manželským partnerom, registrovaným partnerom alebo opatrovateľom) možnosť získať päť dodatočných platených dní dovolenky za kalendárny rok na starostlivosť o dospelé osoby so zdravotným postihnutím. V Nemecku prebieha reforma vzdelávania a odbornej prípravy zdravotných sestier s cieľom zaviesť spoločnú odbornú prípravu pre zdravotné sestry v zdravotnej starostlivosti, pediatrickej a dlhodobej starostlivosti a znížiť nedostatok pracovných síl. Maďarsko od januára 2019 rozšírilo výhody pre rodičov starajúcich sa o svoje deti odkázané na domácu starostlivosť.

PRÍLOHY

Príloha 1. Hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu, úrovne

	Equal opportunities and access to the labour market														
	Early leavers from education and training (% of population aged 18-24)			Gender employment gap (pps)			Income quintile ratio (S80/S20)			At risk of poverty or social exclusion (in %)			Youth NEET (% of total population aged 15-24)		
Year	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
EU28	11.0	10.7	10.6	11.6	11.6	11.5	5.2	5.2	5.1	23.8	23.5	22.4	12.0	11.6	10.9
EA19	11.6	11.1	11.0	11.2	11.2	11.2	5.2	5.2	5.1	23.1	23.1	22.1	12.2	11.7	11.2
EUnw	9.8	9.5	9.4	10.7	10.6	10.5	5.1	5.0	5.0	24.3	23.8	22.8	11.7	11.0	10.4
EAnw	10.1	9.5	9.4	10.4	10.3	10.1	5.0	5.0	4.9	23.6	23.1	22.3	11.5	10.8	10.2
BE	10.1	8.8	8.9b	8.3	9.3	9.8b	3.8	3.8	3.8	21.1	20.7	20.3	12.2	9.9	9.3b
BG	13.4	13.8	12.7	6.6	7.3	8.0	7.1	7.7b	8.2	41.3	40.4b	38.9	19.3	18.2	15.3
CZ	6.2	6.6	6.7	16.6	16.0	15.8	3.5	3.5	3.4	14.0	13.3	12.2	7.5	7.0	6.3
DK	7.8	7.2b	8.8b	7.6	6.7b	6.5b	4.1	4.1	4.1	17.7	16.8	17.2	6.2	5.8b	7.0b
DE	10.1	10.3	10.1	8.7	8.2	7.9	4.8	4.6	4.5	20.0	19.7	19.0	6.2	6.7	6.3
EE	12.2	10.9	10.8	7.9	8.2	7.3	6.2	5.6	5.4	24.2	24.4	23.4	10.8	9.1	9.4
IE	7.0	6.2	5.1b	12.3	12.1	12.1	4.5	4.4	4.6	26.0	24.2	22.7	14.3	12.6	10.9b
EL	7.9	6.2	6.0	18.0	19.0	19.7	6.5	6.6	6.1	35.7	35.6	34.8	17.2	15.8	15.3
ES	20.0	19.0	18.3	11.2	11.5	11.9	6.9	6.6	6.6	28.6	27.9	26.6	15.6	14.6	13.3
FR	9.2	8.8	8.9	7.2	7.5	7.9	4.3	4.3	4.4	17.7	18.2	17.1	12.0	11.9	11.5
HR	2.8u	2.8u	3.1	9.5	9.6	10.6	5.2	5.0	5.0	29.1	27.9	26.4	18.1	16.9	15.4
IT	14.7	13.8	14.0	20.0	20.1	19.8	5.8	6.3	5.9	28.7	30.0	28.9	21.4	19.9	20.1
CY	5.2	7.6	8.5	8.3	9.7	9.5	5.2	4.9	4.6	28.9	27.7	25.2	15.3	16.0	16.1
LV	9.9	10.0	8.6	4.1	2.9	4.3	6.5	6.2	6.3	30.9	28.5	28.2	10.5	11.2	10.3
LT	5.5	4.8	5.4	2.4	1.9	1.0	7.5	7.1	7.3	29.3	30.1	29.6	9.2	9.4	9.1
LU	9.3b	5.5	7.3	11.7b	11.0	7.9	4.3	5.0b	5.0	18.5	19.8b	21.5	6.2b	5.4	5.9
HU	11.6b	12.4	12.5	13.7	14.0	15.3	4.3	4.3	4.3	28.2	26.3	25.6	11.6b	11.0	11.0
MT	20.2	19.2	17.7b	26.8	25.5	24.1	4.2	4.2	4.2	22.4	20.1	19.2	10.5	8.8	8.6b
NL	8.2	8.0	7.1	11.1	11.0	10.5	3.8	3.9b	4.0	16.4	16.7b	17.0	4.7	4.6	4.0
AT	7.3	6.9	7.4	8.2	7.8	8.0	4.0	4.1	4.3	18.3	18.0	18.1	7.5	7.7	6.5
PL	5.3	5.2	5.0	13.8	14.2	14.6	4.9	4.8	4.6	23.4	21.9	19.5	11.0	10.5	9.5
PT	13.7	14.0	12.6	6.7	6.8	7.5	6.0	5.9	5.7	26.6	25.1	23.3	11.3	10.6	9.3
RO	19.1	18.5	18.1	17.5	17.6	17.1	8.3	7.2	6.5	37.4	38.8	35.7	18.1	17.4	15.2
SI	5.0	4.9	4.3	8.6	6.6	7.2	3.6	3.6	3.4	19.2	18.4	17.1	9.5	8.0	6.5
SK	6.9	7.4	9.3	14.7	14.2	12.8	3.5	3.6	3.5	18.4	18.1	16.3	13.7	12.3	12.1
FI	9.2	7.9	8.2	2.1	3.3	3.5	3.6	3.6	3.5	16.8	16.6	15.7	10.6	9.9	9.4
SE	7.0	7.4	7.7	4.2	3.8	4.0	4.1	4.3	4.3	18.6	18.3	17.7	6.7	6.5	6.2
UK	10.8	11.2	10.6	11.2	11.0	10.3	5.2	5.1	5.4b	23.5	22.2	22.0b	11.1	10.9	10.3

Zdroj: Eurostat.

Poznámka: EÚ nev. a EZ nev. odkazujú na nevážené priemery za EÚ a eurozónu.

Značky – b: zlom v časovom rade; e: odhadované; p: predbežné; u: nízka spoľahlivosť (malý počet zistení).

Príloha 1 (pokračovanie). Hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu, úrovn

	Dynamic labour markets and fair working conditions														
	Employment rate (% population aged 20-64)			Unemployment rate (% active population aged 15-74)			Long term unemployment rate (% active population aged 15-74)			Real GDHI per capita (2008 = 100)			Net earnings of a full-time single worker earning the average wage (PPS)		
Year	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2014	2015	2016
EU28	70.1	71.1	72.2	9.4	8.6	7.6	4.5	4.0	3.4	100.7	102.6	103.4	:	:	:
EA19	69.0	70.0	71.0	10.9	10.0	9.1	5.5	5.0	4.4	98.0	99.4	100.4	:	:	:
EUnw	70.0	71.1	72.5	9.7	8.7	7.6	4.8	4.1	3.4	100.3	103.3	105.0	19063	19267	19671
EAnw	69.6	70.6	72.0	10.5	9.7	8.6	5.3	4.7	4.0	96.3	98.5	100.4	20118	20574	20987
BE	67.2	67.7	68.5 b	8.5	7.8	7.1 b	4.4	4.0	3.5 b	96.3	97.0	97.9	24355	24772	25082
BG	67.1	67.7	71.3	9.2	7.6	6.2	5.6	4.5	3.4	116.9	123.2	130.0	8164	8742	9329
CZ	74.8	76.7	78.5	5.1	4.0	2.9	2.4	1.7	1.0	104.9	108.2	109.9	13496	13809	14111
DK	76.5	77.4 b	76.9 b	6.2	6.2	5.7	1.7	1.4 b	1.3 b	107.8	111.3	113.4	25491	26170	26568
DE	78.0	78.6	79.2	4.6	4.1	3.8	2.0	1.7	1.6	105.3	106.9	108.5	25935	26528	27040
EE	76.5	76.6	78.7	6.2	6.8	5.8	2.4	2.1	1.9	105.7	109.4	113.7	13048	13741	14373
IE	69.9	71.4	73.0	10.0	8.4	6.7	5.3	4.2	3.0	92.9	95.8	98.9	24726	24994	25510
EL	54.9	56.2	57.8	24.9	23.6	21.5	18.2	17.0	15.6	69.6	68.8	69.3	18169	18447	18577
ES	62.0	63.9	65.5	22.1	19.6	17.2	11.4	9.5	7.7	92.7	94.3	94.2	21999	22584	23077
FR	69.5	70.0	70.6	10.4	10.1	9.4	4.6	4.6	4.2	100.9	102.5	103.6	23761	24291	24579
HR	60.6	61.4	63.6	16.1	13.4	11.1	10.2	6.6	4.6				:	12789	13113
IT	60.5	61.6	62.3	11.9	11.7	11.2	6.9	6.7	6.5	89.6	90.7	91.3	20597	20762	21070
CY	67.9	68.7	70.8	15.0	13.0	11.1	6.8	5.8	4.5	78.0	82.1	84.6	:	:	:
LV	72.5	73.2	74.8	9.9	9.6	8.7	4.5	4.0	3.3	98.5	103.9	106.8	6994	8502	10082
LT	73.3	75.2	76.0	9.1	7.9	7.1	3.9	3.0	2.7	108.2	114.6	118.5	9912	10517	11151
LU	70.9 b	70.7	71.5	6.5	6.3	5.6	1.9 b	2.2	2.1	102.5	101.5	105.6	31367	31922	32320
HU	68.9	71.5	73.3	6.8	5.1	4.2	3.1	2.4	1.7	103.4	109.8	114.4	11256	11480	11712
MT	69.0	71.1	73.0	5.9	5.2	4.6	2.4	1.9	1.6				21284	21218	21243
NL	76.4	77.1	78.0	6.9	6.0	4.9	3.0	2.5	1.9	100.1	101.5	102.0	27800	28570	28768
AT	74.3	74.8	75.4	5.7	6.0	5.5	1.7	1.9	1.8	95.2	96.3	96.1	25379	26039	26859
PL	67.8	69.3	70.9	7.5	6.2	4.9	3.0	2.2	1.5	117.7	124.8		12606	13221	13757
PT	69.1	70.6	73.4	12.6	11.2	9.0	7.2	6.2	4.5	94.7	97.0	99.3	16207	16043	15984
RO	66.0	66.3	68.8	6.8	5.9	4.9	3.0	3.0	2.0	106.1	116.7	129.1	8621	8987	9609
SI	69.1	70.1	73.4	9.0	8.0	6.6	4.7	4.3	3.1	94.6	99.1	101.8	14741	14958	15049
SK	67.7	69.8	71.1	11.5	9.7	8.1	7.6	5.8	5.1	105.8	108.6	111.4	11698	12106	12446
FI	72.9	73.4	74.2	9.4	8.8	8.6	2.3	2.3	2.1	102.6	103.5	104.2	24154	24346	24545
SE	80.5	81.2	81.8	7.4	6.9	6.7	1.5	1.3	1.2	113.3	115.9	116.5	25612	25892	25992
UK	76.8	77.5	78.2	5.3	4.8	4.4	1.6	1.3	1.1	104.4	103.5	102.7	28255	28770	29177

Zdroj: Eurostat, OECD.

Poznámka: EÚ nev. a EZ nev. odkazujú na nevážené priemery za EÚ a eurozónu. Reálny HDPD sa meria pomocou „neupraveného príjmu“ (t. j. bez zarátania naturálnych sociálnych transferov) a bez úpravy o štandard kúpnej sily. Čisté príjmy slobodných zamestnancov na plný úväzok s priemernou mzdou by sa mali čítať a vykladať v spojení s inými ukazovateľmi, ako je miera chudoby zamestnaných osôb, pomer medzi piatym a prvým decilom rozdelenia príjmov (D5/D1) a iné relevantné ukazovatele EPM/SPPM a rámca spoločného hodnotenia (JAF). Pri tomto ukazovateli sa používajú 3-ročné priemery na odstránenie krátkodobých výkyvov.

Značky – b: zlom v časovom rade; e: odhadované; p: predbežné; u: nízka spoľahlivosť (malý počet zistení).

Príloha 1 (pokračovanie). Hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu, úrovne

	Public support / Social protection and inclusion											
	Impact of social transfers (other than pensions) on poverty reduction (%)			Children aged less than 3 years old in formal childcare (%)			Self-reported unmet need for medical care (%)			Individuals who have basic or above basic overall digital skills (% of population aged 16-74)		
Year	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
EU28	33.7	33.2	34.0	30.3	32.9	34.0	3.2	2.5	1.7	55.0	56.0	57.0
EA19	33.1	32.3	32.0	33.9	38.2	39.0	2.6	2.3	1.3	:	:	:
EUnw	35.2	34.3	34.4	28.0	29.9	33.0	3.4	3.1	2.5	55.2	55.6	57.3
EAnw	35.0	34.2	33.5	29.4	32.3	35.4	3.4	3.4	2.7	56.7	57.0	59.7
BE	44.2	41.1	39.5	50.1	43.8	53.0	2.4	2.4	2.1	60.0	61.0	61.0
BG	22.5	17.9 b	19.9	9.0	12.5	9.4	4.7	2.8 b	2.1	31.0	26.0	29.0
CZ	42.3	40.5	42.4	2.9	4.7	6.5	0.8	0.7	0.5	57.0	54.0	60.0
DK	52.7	52.2	51.0	77.3	70.0	71.7	1.3	1.3	1.0	75.0	78.0	71.0
DE	33.5	34.8	33.2	25.9	32.6	30.3	0.5	0.3	0.3	67.0	68.0	68.0
EE	22.3	24.9	27.3	21.5	30.2	27.0	12.7	15.3	11.8	65.0	60.0	60.0
IE	55.0	52.2	52.6	30.6	28.6	34.4	2.8	2.6	2.8	44.0	44.0	48.0
EL	16.1	15.9	15.8	11.4	8.9	20.5	12.3	13.1	10.0	44.0	46.0	46.0
ES	26.6	24.4	23.9	39.7	39.3	45.8	0.6	0.5	0.1	54.0	53.0	55.0
FR	43.1	42.4	44.8	41.8	48.9	50.5	1.2	1.3	1.0	57.0	56.0	57.0
HR	35.5	28.6	24.8	11.8	15.6	15.9	1.9	1.7	1.6	51.0	55.0	41.0
IT	21.7	21.4	19.4	27.3	34.4	28.6	7.2	5.5	1.8	43.0	44.0	u
CY	36.2	35.6	35.9	20.8	24.9	28.2	1.5	0.6	1.5	43.0	43.0	50.0
LV	17.6	21.6	21.9	22.8	28.3	28.4	8.4 b	8.2	6.2	49.0	50.0 b	48.0
LT	22.4	21.5	23.2	9.7	15.2	20.3	2.9	3.1	1.5	51.0	52.0	55.0
LU	43.8	39.1 b	35.5	51.9	50.9	60.9	0.9	0.4 b	0.3	86.0	86.0	85.0
HU	42.0	43.8	46.4	15.3	15.6	0.0	2.6	1.3	1.0	50.0	51.0	50.0
MT	31.2	30.7	29.1	17.9	31.4	39.6	0.8	1.0	0.2	52.0	49.0	56.0
NL	48.0	42.5 b	39.7	46.3	53.0	61.6	0.1	0.2 b	0.1	72.0	77.0	79.0
AT	45.7	46.4	42.2	22.2	20.5	18.2	0.1	0.2	0.2	64.0	65.0	67.0
PL	23.1	24.5	37.5	5.4	7.8	11.6	7.3	6.6	3.3b	40.0	44.0	46.0
PT	26.1	24.0	22.5	47.2	49.9	47.6	3.0	2.4	2.3	48.0	48.0	50.0
RO	13.3	14.2	16.6	9.4	17.4	15.7	9.4	6.5	4.7	26.0	28.0	29.0
SI	42.3	42.8	44.6	37.4	39.5	44.8	0.2	0.4	3.5	51.0	53.0	54.0
SK	35.3	31.0	29.1	1.1	0.5	0.6	2.1	2.3	2.4	53.0	55.0	59.0
FI	53.7	57.0	56.9	32.6	32.6	33.2	4.3 b	4.1	3.6	74.0	73.0	76.0
SE	45.3	45.8	46.1	64.0	51.0	52.6	1.3	1.6	1.4	72.0	69.0 b	77.0
UK	43.3	43.4	41.8b	30.4	28.5	33.2	2.8	1.0	3.3b	67.0	69.0	71.0

Zdroj: Eurostat.

Poznámka: EÚ nev. a EZ nev. odkazujú na nevážené priemery za EÚ a eurozónu.

Značky – b: zlom v časovom rade; e: odhadované; p: predbežné; u: nízka spoľahlivosť (malý počet zistení).

Príloha 2. Hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu, zmeny a vzdialenosť od EÚ

Year	Equal opportunities and access to the labour market														
	Early leavers from education and training (% of population aged 18-24)			Gender employment gap (pps)			Income quintile ratio (S80/S20)			At risk of poverty or social exclusion (in %)			Youth NEET (% of total population aged 15-24)		
	2017			2017			2017			2017			2017		
	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU
EU28	-0.1	1.2	0.0	-0.1	1.0	0.0	-0.1	0.1	-0.1	-1.1	-0.4	-0.2	-0.7	0.5	0.0
EA19	-0.1	1.6	0.0	0.0	0.7	0.1	-0.1	0.1	-0.1	-1.0	-0.7	-0.1	-0.5	0.8	0.2
EUnw	-0.1	0.0	0.0	-0.1	0.0	0.0	-0.1	0.0	0.0	-0.9	0.0	0.0	-0.7	0.0	0.0
EAnw	-0.1	0.0	0.0	-0.2	-0.4	-0.1	-0.1	-0.1	0.0	-0.8	-0.5	0.1	-0.6	-0.2	0.1
BE	0.1b	-0.5	0.2	0.5b	-0.7	0.6	0.0	-1.2	0.1	-0.4	-2.5	0.5	-0.6b	-1.1	0.1
BG	-1.1	3.3	-1.0	0.7	-2.5	0.8	0.5*	3.2	0.6	-1.5*	16.1	-0.6	-2.9	4.9	-2.2
CZ	0.1	-2.7	0.2	-0.2	5.3	-0.1	-0.1*	-1.6	-0.1	-1.1*	-10.6	-0.2	-0.7	-4.1	0.0
DK	1.6b	-0.6	1.7	-0.2b	-4.0	-0.1	0.0	-0.9	0.1	0.4	-5.6	1.3	1.2b	-3.4	1.9
DE	-0.2	0.7	-0.1	-0.3	-2.6	-0.2	-0.1*	-0.5	-0.1	-0.7*	-3.8	0.2	-0.4	-4.1	0.3
EE	-0.1	1.4	0.0	-0.9	-3.2	-0.8	-0.2*	0.4	-0.2	-1.0*	0.6	-0.1	0.3	-1.0	1.0
IE	-1.1b	-4.3	-1.0	0.0	1.6	0.1	0.2*	-0.4	0.3	-1.5*	-0.1	-0.6	-1.7b	0.5	-1.0
EL	-0.2	-3.4	-0.1	0.7	9.2	0.8	-0.5*	1.1	-0.5	-0.8*	12.0	0.1	-0.5	4.9	0.2
ES	-0.7	8.9	-0.6	0.4	1.4	0.5	0.0	1.6	0.1	-1.3*	3.8	-0.4	-1.3	2.9	-0.6
FR	0.1	-0.5	0.2	0.4	-2.6	0.5	0.1*	-0.6	0.2	-1.1*	-5.7	-0.2	-0.4	1.1	0.3
HR	0.3	-6.3	0.4	1.0	0.1	1.1	0.0	0.0	0.1	-1.5*	3.6	-0.6	-1.5	5.0	-0.8
IT	0.2	4.6	0.3	-0.3	9.3	-0.2	-0.4*	0.9	-0.4	-1.1*	6.1	-0.2	0.2	9.7	0.9
CY	0.9	-0.9	1.0	-0.2	-1.0	-0.1	-0.3*	-0.4	-0.3	-2.5*	2.4	-1.6	0.1	5.7	0.8
LV	-1.4	-0.8	-1.3	1.4	-6.2	1.5	0.1*	1.3	0.2	-0.3	5.4	0.6	-0.9	-0.1	-0.2
LT	0.6	-4.0	0.7	-0.9	-9.5	-0.8	0.2*	2.3	0.3	-0.5	6.8	0.4	-0.3	-1.3	0.4
LU	1.8	-2.1	1.9	-3.1	-2.6	-3.0	0.0	0.0	0.1	1.7*	-1.3	2.6	0.5	-4.5	1.2
HU	0.1	3.1	0.2	1.3	4.8	1.4	0.0	-0.7	0.1	-0.7	2.8	0.2	0.0	0.6	0.7
MT	-1.5b	8.3	-1.4	-1.4	13.6	-1.3	0.0	-0.8	0.1	-0.9*	-3.6	0.0	-0.2b	-1.8	0.5
NL	-0.9	-2.3	-0.8	-0.5	0.0	-0.4	0.1*	-1.0	0.2	0.3*	-5.8	1.2	-0.6	-6.4	0.1
AT	0.5	-2.0	0.6	0.2	-2.5	0.3	0.2*	-0.7	0.3	0.1	-4.7	1.0	-1.2	-3.9	-0.5
PL	-0.2	-4.4	-0.1	0.4	4.1	0.5	-0.2*	-0.4	-0.2	-2.4*	-3.3	-1.5	-1.0	-0.9	-0.3
PT	-1.4	3.2	-1.3	0.7	-3.0	0.8	-0.2*	0.7	-0.2	-1.8*	0.5	-0.9	-1.3	-1.1	-0.6
RO	-0.4	8.7	-0.3	-0.5	6.6	-0.4	-0.7*	1.5	-0.7	-3.1*	12.9	-2.2	-2.2	4.8	-1.5
SI	-0.6	-5.1	-0.5	0.6	-3.3	0.7	-0.2*	-1.6	-0.2	-1.3*	-5.7	-0.4	-1.5	-3.9	-0.8
SK	1.9	-0.1	2.0	-1.4	2.3	-1.3	-0.1*	-1.5	-0.1	-1.8*	-6.5	-0.9	-0.2	1.7	0.5
FI	0.3	-1.2	0.4	0.2	-7.0	0.3	-0.1*	-1.5	-0.1	-0.9*	-7.1	0.0	-0.5	-1.0	0.2
SE	0.3	-1.7	0.4	0.2	-6.5	0.3	0.0	-0.7	0.1	-0.6	-5.1	0.3	-0.3	-4.2	0.4
UK	-0.6	1.2	-0.5	-0.7	-0.2	-0.6	0.3b*	0.4	0.4	-0.2b	-0.8	0.7	-0.6	-0.1	0.1

Zdroj: Eurostat.

* označuje štatisticky významné zmeny.

Poznámka: EÚ nev. a EZ nev. odkazujú na nevážené priemery za EÚ a eurozónu. K 26. októbru 2018 nie sú k dispozícii odhady štatistickej významnosti zmien ukazovateľov založených na VZPS a SILC.

Značky – b: zlom v časovom rade; e: odhadované; p: predbežné; u: nízka spoľahlivosť (malý počet zistení).

Príloha 2 (pokračovanie). Hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu, zmeny a vzdialenosť od EÚ

Year	Dynamic labour markets and fair working conditions														
	Employment rate (% population aged 20-64)			Unemployment rate (% active population aged 15-74)			Long term unemployment rate (% active population aged 15-74)			Real GDHI per capita (2008 = 100)			Net earnings of a full-time single worker earning the average wage		
	2017			2017			2017			2017			2016		
	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y- Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y- Y for EU
EU28	1.1	-0.3	-0.4	-1.0	0.0	0.1	-0.6	0.0	0.1	0.8	-1.5	-0.7	:	:	:
EA19	1.0	-1.5	-0.5	-0.9	1.5	0.2	-0.6	1.0	0.1	1.0	-4.6	-0.6	:	:	:
EUnw	1.5	0.0	0.0	-1.1	0.0	0.0	-0.7	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0	2.6	0.0	0.0
EAnw	1.4	-0.6	-0.1	-1.1	0.9	0.0	-0.7	0.7	0.0	1.9	-4.5	0.4	1.9	0	-0.6
BE	0.8 b	-4.0	-0.7	-0.7 b	-0.5	0.4	-0.5 b	0.1	0.2	0.9	-7.0	-0.6	0.1	5411	-2.4
BG	3.6	-1.2	2.1	-1.4	-1.4	-0.3	-1.1	0.0	-0.4	5.6	25.1	4.0	8.6	-10342	6.0
CZ	1.8	6.0	0.3	-1.1	-4.7	0.0	-0.7	-2.4	0.0	1.6	4.9	0.0	2.2	-5560	-0.3
DK	-0.5 b	4.4	-2.0	-0.5	-1.9	0.6	-0.1 b	-2.1	0.6	1.9	8.5	0.4	1.3	6896	-1.3
DE	0.6	6.7	-0.9	-0.3	-3.8	0.8	-0.1	-1.8	0.6	1.5	3.6	0.0	1.7	7369	-0.9
EE	2.1	6.2	0.6	-1.0	-1.8	0.1	-0.2	-1.5	0.5	3.9	8.8	2.4	5.2	-5298	2.7
IE	1.6	0.5	0.1	-1.7	-0.9	-0.6	-1.2	-0.4	-0.5	3.3	-6.1	1.7	2.0	5839	-0.6
EL	1.6	-14.7	0.1	-2.1	13.9	-1.0	-1.4	12.2	-0.7	0.7	-35.7	-0.9	0.0	-1094	-2.5
ES	1.6	-7.0	0.1	-2.4	9.6	-1.3	-1.8	4.3	-1.1	-0.2	-10.8	-1.7	1.9	3406	-0.6
FR	0.6	-1.9	-0.9	-0.7	1.8	0.4	-0.4	0.8	0.3	1.1	-1.3	-0.4	0.6	4908	-2.0
HR	2.2	-8.9	0.7	-2.3	3.5	-1.2	-2.0	1.2	-1.3	:	:	:	2.3	-6558	-0.3
IT	0.7	-10.2	-0.8	-0.5	3.6	0.6	-0.2	3.1	0.5	0.6	-13.7	-0.9	0.7	1399	-1.9
CY	2.1	-1.7	0.6	-1.9	3.5	-0.8	-1.3	1.1	-0.6	3.1	-20.3	1.5	:	:	:
LV	1.6	2.3	0.1	-0.9	1.1	0.2	-0.7	-0.1	0.0	2.8	1.9	1.2	7.4	-9590	4.8
LT	0.8	3.5	-0.7	-0.8	-0.5	0.3	-0.3	-0.7	0.4	3.4	13.6	1.8	6.5	-8521	4.0
LU	0.8	-1.0	-0.7	-0.7	-2.0	0.4	-0.1	-1.3	0.6	4.0	0.6	2.5	0.7	12649	-1.8
HU	1.8	0.8	0.3	-0.9	-3.4	0.2	-0.7	-1.7	0.0	4.2	9.4	2.6	4.5	-7960	1.9
MT	1.9	0.5	0.4	-0.6	-3.0	0.5	-0.3	-1.8	0.4	:	:	:	0.4	1572	-2.2
NL	0.9	5.5	-0.6	-1.1	-2.7	0.0	-0.6	-1.5	0.1	0.4	-3.0	-1.1	1.2	9097	-1.4
AT	0.6	2.9	-0.9	-0.5	-2.1	0.6	-0.1	-1.6	0.6	-0.1	-8.8	-1.7	2.1	7188	-0.4
PL	1.6	-1.6	0.1	-1.3	-2.7	-0.2	-0.7	-1.9	0.0	:	:	:	4.9	-5915	2.3
PT	2.8	0.9	1.3	-2.2	1.4	-1.1	-1.7	1.1	-1.0	2.3	-5.7	0.7	-0.6	-3688	-3.2
RO	2.5	-3.7	1.0	-1.0	-2.7	0.1	-1.0	-1.4	-0.3	10.6	24.2	9.1	8.5	-10063	6.0
SI	3.3	0.9	1.8	-1.4	-1.0	-0.3	-1.2	-0.3	-0.5	2.7	-3.1	1.2	1.2	-4622	-1.4
SK	1.3	-1.4	-0.2	-1.6	0.5	-0.5	-0.7	1.7	0.0	2.6	6.5	1.1	3.1	-7225	0.5
FI	0.8	1.7	-0.7	-0.2	1.0	0.9	-0.2	-1.3	0.5	0.6	-0.8	-0.9	0.3	4874	-2.3
SE	0.6	9.3	-0.9	-0.2	-0.9	0.9	-0.1	-2.2	0.6	0.6	11.6	-1.0	1.5	6321	-1.1
UK	0.7	5.7	-0.8	-0.4	-3.2	0.7	-0.2	-2.3	0.5	-0.7	-2.2	-2.3	0.9	9506	-1.6

Zdroj: Eurostat, OECD.

Poznámka: EÚ nev. a EZ nev. odkazujú na nevážené priemery za EÚ a eurozónu. Reálny HDPD sa meria pomocou „neupraveného príjmu“ (t. j. bez zarátania naturálnych sociálnych transferov) a bez úpravy o štandard kúpnej sily. Čisté príjmy slobodných zamestnancov na plný úväzok s priemernou mzdou by sa mali čítať a vykladať v spojení s inými ukazovateľmi, ako je miera chudoby zamestnaných osôb, pomer medzi piatym a prvým decilom rozdelenia príjmov (D5/D1) a iné relevantné ukazovatele EPM/SPPM a rámca spoločného hodnotenia (JAF). V prípade tohto ukazovateľa je vzdialenosť od priemeru EÚ vyjadrená v štandardoch kúpnej sily (PPS), zatiaľ čo zmeny sú vyjadrené v reálnych hodnotách v národnej mene; tak pri úrovniach, ako aj zmenách sa na odstránenie krátkodobých výkyvov používajú 3-ročné priemery. K 26. októbru 2018 nie sú k dispozícii odhady štatistickej významnosti zmien ukazovateľov založených na VZPS a SILC.

Značky – b: zlom v časovom rade; e: odhadované; p: predbežné; u: nízka spoľahlivosť (malý počet zistení).

Príloha 2 (pokračovanie). Hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu, zmeny a vzdialenosť od EÚ

Year	Public support / Social protection and inclusion											
	Impact of social transfers (other than pensions) on poverty reduction (%)			Children aged less than 3 years old in formal childcare (%)			Self-reported unmet need for medical care (%)			Individuals who have basic or above basic overall digital skills (% of population aged 16-74)		
	2017			2017			2017			2017		
	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU
EU28	0.8	-0.4	0.6	1.1	1.0	-2.0	-0.8	-0.8	-0.2	1.0	-0.3	-0.3
EA19	-0.3	-2.4	-0.4	0.8	6.0	-2.3	-1.0	-1.2	-0.4	:	:	:
EUnw	0.1	0.0	0.0	3.1	0.0	0.0	-0.6	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0
EAnw	-0.6	-0.9	-0.8	3.1	2.4	0.0	-0.6	0.2	0.0	1.9	2.3	0.6
BE	-1.5	5.1	-1.7	9.2	21.4	6.1	-0.3	-0.4	0.3	0.0	3.7	-1.3
BG	1.9	-14.6	1.8	-3.1	-22.2	-6.2	-0.7	-0.4	-0.1	3.0	-28.3	1.7
CZ	1.9	8.0	1.8	1.8	-25.1	-1.3	-0.2	-2.0	0.4	6.0	2.7	4.7
DK	-1.2	16.6	-1.4	1.7	40.1	-1.4	-0.3	-1.5	0.3	-7.0	13.7	-8.3
DE	-1.6	-1.2	-1.7	-2.3	-1.3	-5.4	0.0	-2.2	0.6	0.0	10.7	-1.3
EE	2.4	-7.1	2.3	-3.2	-4.6	-6.3	-3.5	9.3	-2.9	0.0	2.7	-1.3
IE	0.4	18.2	0.3	5.8	1.4	2.7	0.2	0.3	0.8	4.0	-9.3	2.7
EL	0.0	-18.6	-0.2	11.6	-11.1	8.5	-3.1	7.5	-2.5	0.0	-11.3	-1.3
ES	-0.5	-10.5	-0.6	6.5	14.2	3.4	-0.4	-2.4	0.2	2.0	-2.3	0.7
FR	2.4	10.4	2.3	1.6	18.9	-1.5	-0.3	-1.5	0.3	1.0	-0.3	-0.3
HR	-3.8	-9.6	-3.9	0.3	-15.7	-2.8	-0.1	-0.9	0.5	-14.0	-16.3	-15.3
IT	-1.9	-15.0	-2.1	-5.8	-3.0	-8.9	-3.7	-0.7	-3.1	:	:	:
CY	0.3	1.5	0.2	3.3	-3.4	0.2	0.9	-1.0	1.5	7.0	-7.3	5.7
LV	0.3	-12.5	0.2	0.1	-3.2	-3.0	-2.0	3.7	-1.4	-2.0	-9.3	-3.3
LT	1.6	-11.3	1.5	5.1	-11.3	2.0	-1.6	-1.0	-1.0	3.0	-2.3	1.7
LU	-3.6	1.1	-3.7	10.0	29.3	6.9	-0.1	-2.2	0.5	-1.0	27.7	-2.3
HU	2.6	12.0	2.5	-15.6	-31.6	-18.7	-0.3	-1.5	0.3	-1.0	-7.3	-2.3
MT	-1.6	-5.3	-1.7	8.2	8.0	5.1	-0.8	-2.3	-0.2	7.0	-1.3	5.7
NL	-2.8	5.3	-2.9	8.6	30.0	5.5	-0.1	-2.4	0.5	2.0	21.7	0.7
AT	-4.2	7.8	-4.4	-2.3	-13.4	-5.4	0.0	-2.3	0.6	2.0	9.7	0.7
PL	13.1	3.1	12.9	3.8	-20.0	0.7	-3.3b	0.8	-2.7	2.0	-11.3	0.7
PT	-1.5	-12.0	-1.7	-2.3	16.0	-5.4	-0.1	-0.2	0.5	2.0	-7.3	0.7
RO	2.4	-17.8	2.2	-1.7	-15.9	-4.8	-1.8	2.2	-1.2	1.0	-28.3	-0.3
SI	1.8	10.2	1.6	5.3	13.2	2.2	3.1	1.0	3.7	1.0	-3.3	-0.3
SK	-1.8	-5.3	-2.0	0.1	-31.0	-3.0	0.1	-0.1	0.7	4.0	1.7	2.7
FI	-0.1	22.5	-0.2	0.6	1.6	-2.5	-0.5	1.1	0.1	3.0	18.7	1.7
SE	0.3	11.7	0.1	1.6	21.0	-1.5	-0.2	-1.1	0.4	8.0	19.7	6.7
UK	-1.6b	7.4	-1.8	4.7	0.2	1.6	2.3b	0.8	2.9	2.0	13.7	0.7

Zdroj: Eurostat.

Poznámka: EÚ nev. a EZ nev. odkazujú na nevážené priemery za EÚ a eurozónu.

Značky – b: zlom v časovom rade; e: odhadované; p: predbežné; u: nízka spoľahlivosť (malý počet zistení). K 26. októbru 2018 nie sú k dispozícii odhady štatistickej významnosti zmien ukazovateľov založených na VZPS a SILC.

Príloha 3. Metodická poznámka o identifikácii trendov a úrovni v hodnotiacej tabuľke

Európska komisia, Výbor pre zamestnanosť a Výbor pre sociálnu ochranu sa v polovici roka 2015 dohodli na metodike posudzovania výkonnosti členských štátov na základe hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie. Dohodlo sa, že metodika by mala pri každom ukazovateli umožňovať meranie relatívneho postavenia pre každý členský štát v rámci rozdelenia hodnôt ukazovateľov (príslušných skóre) pre EÚ. Táto metodika sa uplatňuje na úrovne rokov (úrovne), ako aj na medziročné zmeny (zmeny), čím sa umožňuje ucelené posudzovanie výkonnosti členských štátov¹¹⁸.

V roku 2017 sa Komisia po dohode s Výborom pre zamestnanosť a Výborom pre sociálnu ochranu rozhodla uplatniť metodiku na nový sociálny prehľad, ktorý by bol pripojený k Európskemu pilieru sociálnych práv.

Pre každý ukazovateľ sú úrovne a zmeny konvertované na štandardné skóre (známe aj ako Z-skóre), čo umožňuje uplatňovať rovnaký metrický systém na všetky ukazovatele. Dosiahne sa to štandardizáciou nespracovaných hodnôt úrovni a zmien podľa tohto vzorca:

$$z - \text{score for } MS_x = \frac{[MS_x \text{ indicator} - \text{average } (MS \text{ indicator})]}{\text{standard deviation } (MS \text{ indicator})}$$

Potom sa analyzujú rozdelenia skóre (samostatne pre úrovne a zmeny). Tento prístup umožňuje vyjadriť pre každý členský štát jeho nespracovanú hodnotu ukazovateľa z hľadiska toho, o koľko štandardných odchýlok sa táto hodnota líši od (neváženého) priemeru. Výsledky každého členského štátu sa posudzujú a klasifikujú na základe výsledného Z-skóre v porovnaní so súborom vopred stanovených prahových hodnôt vo forme násobkov štandardnej odchýlky.

¹¹⁸ S výnimkou nového ukazovateľa „čisté príjmy slobodného bezdetného zamestnanca na plný úväzok s priemernou mzdou“, pri ktorom sa na odstránenie krátkodobých výkyvov používajú 3-ročné priemery tak pre úrovne, ako aj pre zmeny.

Najdôležitejším problémom tohto prístupu je stanovenie medzných bodov. Keďže nie je možné určiť predpokladané parametre týkajúce sa rozdelenia pozorovaných nespracovaných hodnôt¹¹⁹, bežným pravidlom je použiť pri výbere prahových hodnôt hrubú empirickú mierku. Podľa analýzy kľúčových ukazovateľov použitých v hodnotiacej tabuľke sa dohodlo, že sa posúdia tieto body:

1. každé skóre pod -1 znamená veľmi dobré výsledky;
2. každé skóre v rozmedzí od -1 do $-0,5$ znamená dobré výsledky;
3. každé skóre v rozmedzí od $-0,5$ do $0,5$ znamená neutrálne výsledky;
4. každé skóre v rozmedzí od $0,5$ do 1 znamená zlé výsledky;
5. každé skóre nad 1 znamená veľmi zlé výsledky¹²⁰.

1. Tabuľka 4: Prahové hodnoty pre Z-skóre

Prahové hodnoty pre Z-skóre					
	-1,0	-0,5	0	0,5	1,0
	<i>(nižšia ako)</i>	<i>(nižšia ako)</i>	<i>(medzi)</i>	<i>(vyššia ako)</i>	<i>(vyššia ako)</i>
	Posúdenie				
Úrovne	veľmi nízka	nízka	priemerná	vysoká	veľmi vysoká
Zmeny	omnoho nižšia ako priemer	nižšia ako priemer	priemerná	vyššia ako priemer	omnoho vyššia ako priemer

¹¹⁹ Boli vykonané kontrolné skúšky normality a rozdelenia v dvoch osiach (distribúcia v tvare T) a výsledkom bolo odmietnutie akejkoľvek distribučnej hypotézy.

¹²⁰ V prípade normality zvolené medzné body zhruba zodpovedajú podielom 15 %, 30 %, 50 %, 70 % a 85 % kumulatívneho rozdelenia.

Kombináciou hodnotenia úrovní a zmien je možné zaradiť celkovú výkonnosť krajiny podľa každého ukazovateľa do jednej z týchto siedmich kategórií. Systém farebných kódov je použitý aj v príslušných grafoch v texte správy. Systém farebných kódov je použitý aj v príslušných grafoch v texte správy.

V nasledujúcich tabuľkách sa uvádza klasifikácia na základe Z-skóre v prípade tých ukazovateľov, pri ktorých sa nízka hodnota považuje za dobrá výkonnosť (napr. miera nezamestnanosti, miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia atď.).

Krajiny s najlepšimi výsledkami	so skóre menej ako –1,0 pre úrovne a menej ako 1,0 pre zmeny	Členské štáty s omnoho lepšimi úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa situácia zlepšuje alebo sa nezhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny s výsledkami lepšimi ako priemer EÚ	so skóre v rozmedzí od –1,0 do –0,5 pre úrovne a menej ako 1 pre zmeny <u>alebo</u> v rozmedzí od –0,5 do 0,5 pre úrovne a menej ako –1,0 pre zmeny	Členské štáty s lepšimi úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa situácia zlepšuje alebo sa nezhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie	so skóre menej ako –0,5 pre úrovne a viac ako 1,0 pre zmeny a ktoré predstavuje zmenu vyššiu ako nula ¹²¹	Členské štáty s lepšimi alebo omnoho lepšimi úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa však situácia zhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny s priemernými/neutrálnymi výsledkami	so skóre v rozmedzí od –0,5 do 0,5 pre úrovne a od –1,0 do 1,0 pre zmeny	Členské štáty s priemernými úrovňami, v ktorých sa situácia nezlepšuje ani nezhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami	so skóre viac ako 0,5 pre úrovne a menej ako –1,0 pre zmeny	Členské štáty s horšími alebo omnoho horšími úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa však situácia zlepšuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.

¹²¹ Posledná uvedená podmienka bráni tomu, aby bol členský štát, ktorý dosahuje „nízku“ alebo „veľmi nízku“ úroveň, označený za „krajinu so zhoršujúcimi sa výsledkami“, keď vykazuje zmenu „omnoho vyššiu ako priemer“, ale predsa zlepšujúcu sa.

Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať	Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať so skóre v rozmedzí od 0,5 do 1,0 pre úrovne a viac ako -1,0 pre zmeny <u>alebo</u> so skóre v rozmedzí od -0,5 do 0,5 pre úrovne a viac ako 1,0 pre zmeny (a ktoré predstavuje zmenu vyššiu ako nula ¹²²)	Do tejto kategórie patria dva odlišné prípady: i) členské štáty s horšími úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa situácia zhoršuje alebo sa nezlepšuje dostatočne rýchlo; ii) členské štáty s úrovňami zodpovedajúcimi priemeru EÚ, v ktorých sa však situácia zhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny s kritickou situáciou	so skóre viac ako 1,0 pre úrovne a viac ako -1,0 pre zmeny	Členské štáty s omnoho horšími úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa situácia zhoršuje alebo sa nezlepšuje dostatočne rýchlo.

Level	Change				
	Much lower than average	Lower than average	On average	Higher than average	Much higher than average
Very low					
Low					
On average					
High					
Very high					

¹²² Posledná uvedená podmienka bráni tomu, aby bol členský štát, ktorý dosahuje „priemernú“ úroveň, označený za „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“, keď vykazuje zmenu „omnoho vyššiu ako priemer“, ale predsa zlepšujúcu sa.

V nasledujúcich tabuľkách sa uvádza klasifikácia na základe Z-skóre v prípade tých ukazovateľov, pri ktorých sa vysoká hodnota považuje za dobrú výkonnosť (napr. miera zamestnanosti, účasť na starostlivosti o deti atď.).

Krajiny s najlepšimi výsledkami	so skóre viac ako 1,0 pre úrovne a viac ako –1,0 pre zmeny	Členské štáty s omnoho lepšimi úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa situácia zlepšuje alebo sa nezhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny s výsledkami lepšími ako priemer EÚ	so skóre v rozmedzí od 1,0 do 0,5 pre úrovne a viac ako –1,0 pre zmeny <u>alebo</u> so skóre v rozmedzí od –0,5 do 0,5 pre úrovne a viac ako 1,0 pre zmeny	Členské štáty s lepšimi úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa situácia zlepšuje alebo sa nezhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie	so skóre viac ako 0,5 pre úrovne a menej ako –1 pre zmeny a ktoré predstavuje zmenu nižšiu ako nula ¹²³	Členské štáty s lepšimi alebo omnoho lepšimi úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa však situácia zhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny s priemernými/neutrálnymi výsledkami	so skóre v rozmedzí od –0,5 do 0,5 pre úrovne a od –1,0 do 1,0 pre zmeny	Členské štáty s priemernými úrovňami, v ktorých sa situácia nezlepšuje ani nezhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami	so skóre menej ako –0,5 pre úrovne a menej ako 1,0 pre zmeny	Členské štáty s horšími alebo omnoho horšími úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa však situácia zlepšuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.

¹²³ Posledná uvedená podmienka bráni tomu, aby bol členský štát, ktorý dosahuje „vysokú“ alebo „veľmi vysokú“ úroveň, označený za štát so „zhoršujúcimi sa výsledkami“, keď vykazuje zmenu „omnoho nižšiu ako priemer“, ale predsa zlepšujúcu sa.

Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať	so skóre v rozmedzí od –0,5 do –1,0 pre úrovne a menej ako 1,0 pre zmeny alebo so skóre v rozmedzí od –0,5 do 0,5 pre úrovne a menej ako –1,0 pre zmeny (a ktoré predstavuje zmenu nižšiu ako nula ¹²⁴)	Do tejto kategórie patria dva odlišné prípady: i) členské štáty s horšími úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa situácia zhoršuje alebo sa nezlepšuje dostatočne rýchlo; ii) členské štáty s úrovňami zodpovedajúcimi priemeru EÚ, v ktorých sa však situácia zhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny s kritickou situáciou	so skóre menej ako 1,0 pre úrovne a menej ako 1,0 pre zmeny	Členské štáty s omnoho horšími úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa situácia zhoršuje alebo sa nezlepšuje dostatočne rýchlo.

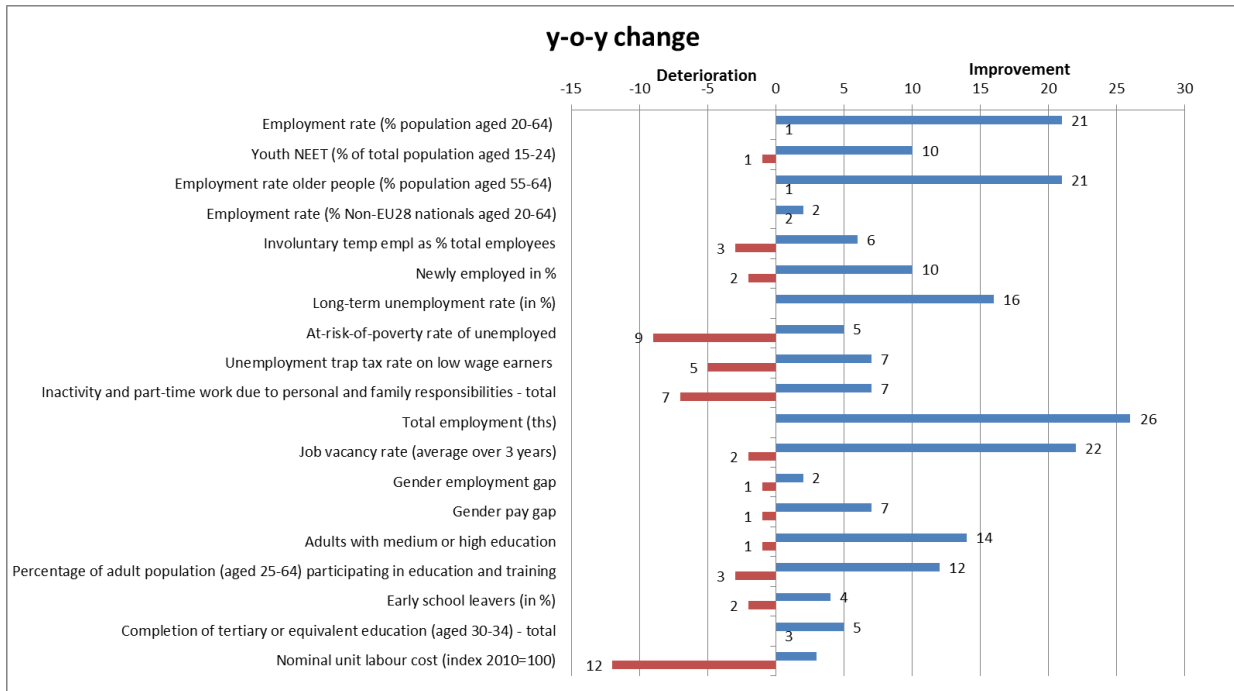
Level	Change				
	Much higher than average	Higher than average	On average	Lower than average	Much lower than average
Very high					
High					
On average					
Low					
Very low					

¹²⁴ Posledná uvedená podmienka bráni tomu, aby bol členský štát, ktorý dosahuje „priemernú“ úroveň, označený za „krajinu s výsledkami, ktoré treba sledovať“, keď vykazuje zmenu „omnoho nižšiu ako priemer“, ale predsa zlepšujúcu sa.

Súhrnná tabuľka medzných bodov

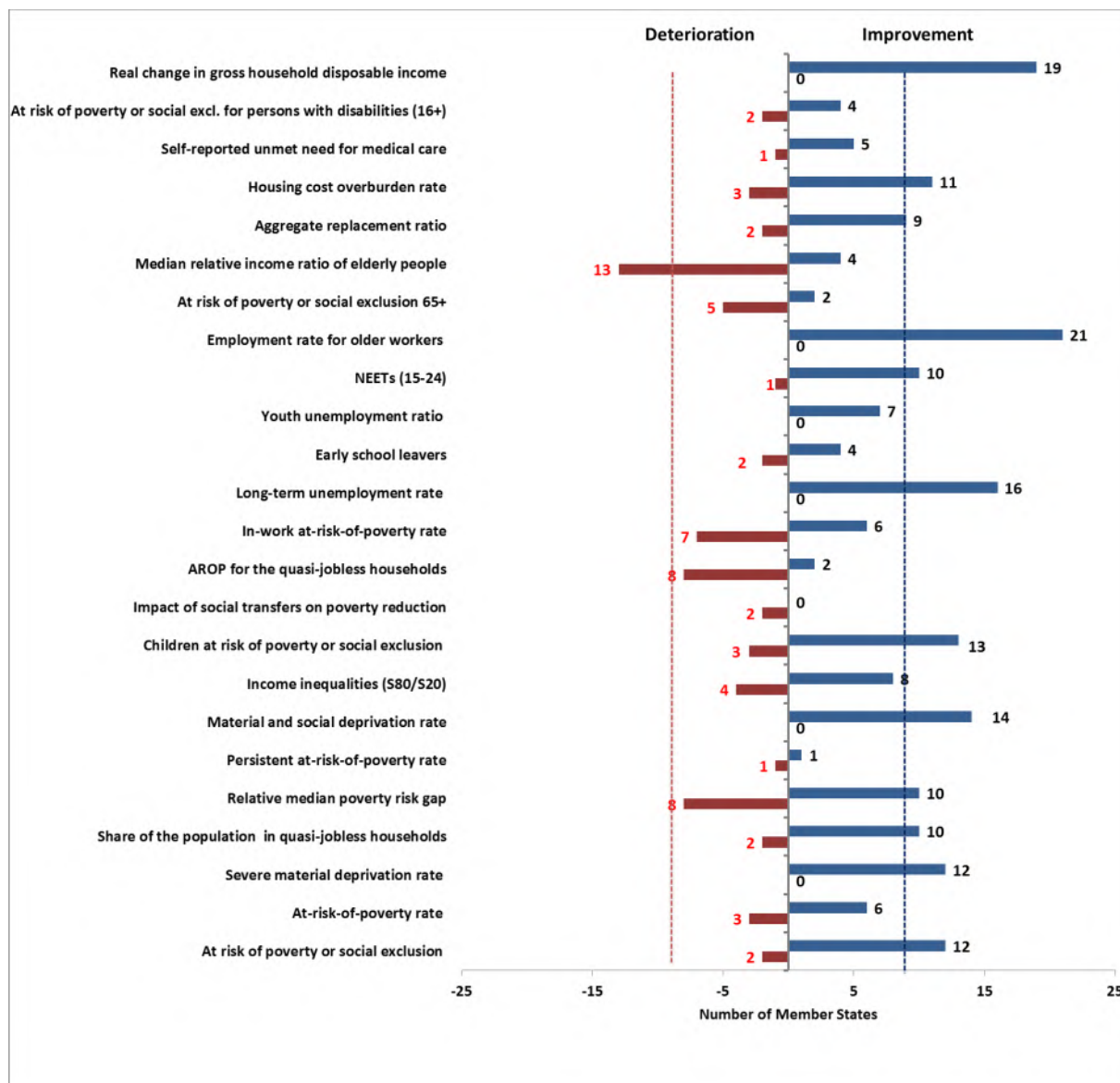
		Veľmi nízka	nízka	priemerná	vysoká	Veľmi vysoká
Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku (% obyvateľstva vo veku 18 – 24 rokov)	Úrovne	menej ako 5,4 %	menej ako 7,4 %	medzi 7,4 % a 11,4 %	viac ako 11,4 %	viac ako 13,4 %
	Zmeny	menej ako -1,0	menej ako -0,5	medzi -0,5 a 0,4 perc. bodu	viac ako 0,4 perc.	viac ako 0,8 perc.
Rodové rozdiely v zamestnanosti (v perc. bodoch)	Úrovne	menej ako 5,2	menej ako 7,8	medzi 7,8 a 13,2 perc. bodu	viac ako 13,2 perc.	viac ako 15,9 perc.
	Zmeny	menej ako -1,0	menej ako -0,5	medzi -0,5 a 0,4 perc. bodu	viac ako 0,4 perc.	viac ako 0,9 perc.
Pomer príjmov horného a dolného kvintilu (S80/S20)	Úrovne	menej ako 3,7	menej ako 4,3	medzi 4,3 a 5,6	viac ako 5,6	viac ako 6,2
	Zmeny	menej ako -0,3	menej ako -0,2	medzi -0,2 a 0,1	viac ako 0,1	viac ako 0,2
Riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia (%)	Úrovne	menej ako 16,3	menej ako 19,6	medzi 19,6 % a 26,1 %	viac ako 26,1 %	viac ako 29,4 %
	Zmeny	menej ako -1,9	menej ako -1,4	medzi -1,4 a -0,5 perc. bodu	viac ako -0,5 perc.	viac ako 0,0 perc.
Miera NEET u mladých ľudí (% celkovej populácie vo veku 15 – 24 rokov)	Úrovne	menej ako 6,5 %	menej ako 8,4 %	medzi 8,4 % a 12,3 %	viac ako 12,3 %	viac ako 14,2 %
	Zmeny	menej ako -1,5	menej ako -1,1	medzi -1,1 a -0,2 perc. bodu	viac ako -0,2 perc.	viac ako 0,2 perc.
Miera zamestnanosti (% populácie vo veku 20 – 64 rokov)	Úrovne	menej ako 67,0	menej ako 69,8	medzi 69,8 % a 75,3 %	viac ako 75,3 %	viac ako 78,0 %
	Zmeny	menej ako -0,5	menej ako 1,0	medzi 1,0 a 1,9 perc. bodu	viac ako 1,9 perc.	viac ako 2,4 perc.
Miera nezamestnanosti (% ekonomicky činného obyvateľstva vo veku 15 – 74 rokov)	Úrovne	menej ako 3,6 %	menej ako 5,6 %	medzi 5,6 % a 9,6 %	viac ako 9,6 %	viac ako 11,7 %
	Zmeny	menej ako -1,7	menej ako -1,4	medzi -1,4 a -0,8 perc. bodu	viac ako -0,8 perc.	viac ako -0,4 perc.
Miera dlhodobej nezamestnanosti (% ekonomicky činného obyvateľstva vo veku 15 – 74 rokov)	Úrovne	menej ako 0,5 %	menej ako 1,9 %	medzi 1,9 % a 4,8 %	viac ako 4,8 %	viac ako 6,3 %
	Zmeny	menej ako -1,3	menej ako -1,0	medzi -1,0 perc. bodu a -0,4	viac ako -0,4 perc.	viac ako -0,1 perc.
Reálny HDPD na obyvateľa (2008 = 100)	Úrovne	menej ako 91,9	menej ako 98,4	medzi 98,4 % a 111,5	viac ako 111,5	viac ako 118,0
	Zmeny	menej ako -0,1	menej ako 1,1	medzi 1,1 perc. bodu a 3,5	viac ako 3,5 perc.	viac ako 4,7 perc.
Čisté príjmy slobodného pracovníka na plný úväzok, ktorý zarába priemernú mzdu (úrovne v PPS, zmeny v národnej mene v reálnom vyjadrení)	Úrovne	menej ako 12 559	menej ako 16 115	medzi 16 115 a 23 228	viac ako 23 228	viac ako 26 784
	Zmeny	menej ako -0,1 %	menej ako 1,2 %	medzi 1,2 % a 3,9 %	viac ako 3,9 %	viac ako 5,2 %
Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby (%)	Úrovne	menej ako 22,7	menej ako 28,6	medzi 28,6 % a 40,3 %	viac ako 40,3 %	viac ako 46,1 %
	Zmeny	menej ako -3,1	menej ako -1,5	medzi -1,5 a 1,7 perc. bodu	viac ako 1,7 perc.	viac ako 3,4 perc.
Deti vo veku menej ako 3 roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti (%)	Úrovne	menej ako 14,6	menej ako 23,8	medzi 23,8 % a 42,1 %	viac ako 42,1 %	viac ako 51,3 %
	Zmeny	menej ako -2,0	menej ako -0,3	medzi 0,3 a 4,9 perc. bodu	viac ako 4,9 perc.	viac ako 7,1 perc.
Subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti (%)	Úrovne	menej ako 0,0 %	menej ako 1,1 %	medzi 1,1 % a 3,9 %	viac ako 3,9 %	viac ako 5,3 %
	Zmeny	menej ako -2,1	menej ako -1,4	medzi -1,4 a 0,2 perc. bodu	viac ako 0,2 perc.	viac ako 0,9 perc.
Osoby so základnými alebo pokročilejšími všeobecnými digitálnymi zručnosťami (% obyvateľstva vo veku 16 – 74 rokov)	Úrovne	menej ako 43,4	menej ako 50,4	medzi 50,4 % a 64,3 %	viac ako 64,3 %	viac ako 71,3 %
	Zmeny	menej ako -3,0	menej ako -0,9	medzi 0,9 perc. bodu a 3,5	viac ako 3,5 perc.	viac ako 5,6 perc.

Príloha 4: Súhrnný prehľad „trendov zamestnanosti, ktoré treba sledovať“ a počet členských štátov, ktoré zaznamenali zhoršenie alebo zlepšenie, podľa zistení monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti za rok 2018.



Poznámka: zmeny 2016 – 2017, s výnimkou miery rizika chudoby nezamestnaných a pasce nezamestnanosti a rozdielov v príjmoch žien a mužov, kde sa skúma obdobie 2015 – 2016.

Príloha 5: Súhrnný prehľad „sociálnych trendov, ktoré treba sledovať“ a počet členských štátov, ktoré v období 2015 – 2016 zaznamenali zhoršenie alebo zlepšenie, podľa zistení monitora výsledkov v oblasti sociálnej ochrany z augusta 2018.



Poznámka: v prípade ukazovateľov založených na EU-SILC sa uvedené zmeny v období 2015 – 2016 vo všeobecnosti vzťahujú na obdobie 2014 – 2015 pri ukazovateľoch príjmov a pracovnej intenzity domácností a podobne aj pri neuspokojených potrebách lekárskej starostlivosti. V prípade ukazovateľov založených na VZPS [miera dlhodobej nezamestnanosti, osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku, miera nezamestnanosti mládeže, NEET (15 – 24), miera zamestnanosti (55 – 64)] a závažnej materiálnej deprivácii (v prípade niekoľkých členských štátov za rok 2017 v auguste 2018 ešte neboli k dispozícii konečné údaje) sa zmeny vzťahujú na obdobie 2016 – 2017.