

V Bruseli 31. marca 2021
(OR. en)

7144/2/21
REV 2

SOC 152
EMPL 108
ECOFIN 252
EDUC 90

VÝSLEDOK ROKOVANIA

Od: Generálny sekretariát Rady

Komu: Delegácie

Č. predch. dok.: 5945/1/21 REV 1

Predmet: Spoločná správa o zamestnanosti na rok 2021 (9. marca 2021)

Delegáciám v prílohe zasielame spoločnú správu o zamestnanosti na rok 2021, ktorá sa prijala písomným postupom 9. marca 2021.

OBSAH

PREDSLOV	3
HLAVNÉ ZÁVERY	4
1. PREHĽAD TRENDOV A VÝZIEV NA TRHU PRÁCE A V SOCIÁLNEJ OBLASTI V EURÓPSKEJ ÚNII	34
1.1. Trendy na trhu práce.....	34
1.2. Sociálne trendy	45
2. STRUČNÉ ZHRNUTIE SOCIÁLNEHO PREHĽADU	49
2.1. Základné informácie o sociálnom prehľade.....	50
2.2. Informácie vyplývajúce zo sociálneho prehľadu.....	54
3. ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNE REFORMY – VÝSLEDKY A OPATRENIA ČLENSKÝCH ŠTÁTOV	59
3.1 Usmernenie č. 5:	59
3.1.1 <i>Kľúčové ukazovatele</i>	60
3.1.2 <i>Opatrenia prijaté členskými štátmi</i>	82
3.2. Usmernenie č. 6: Zvyšovanie ponuky pracovnej sily a zlepšovanie prístupu k zamestnaniu, zručnostiam a kompetenciám	91
3.2.1 <i>Kľúčové ukazovatele</i>	92
3.2.2 <i>Opatrenia prijaté členskými štátmi</i>	136
3.3. Usmernenie č. 7: Zlepšovanie fungovania trhov práce a účinnosti sociálneho dialógu	166
3.3.1 <i>Kľúčové ukazovatele</i>	167
3.3.2 <i>Opatrenia prijaté členskými štátmi</i>	204
3.4. Usmernenie č. 8: Presadzovanie rovnakých príležitostí pre všetkých, podpora sociálneho začlenenia a boj proti chudobe	217
3.4.1 <i>Kľúčové ukazovatele</i>	217
3.4.2 <i>Opatrenia prijaté členskými štátmi</i>	245

PREDSLOV

Vypracovanie spoločnej správy Európskej komisie a Rady o zamestnanosti je stanovené v článku 148 Zmluvy o fungovaní Európskej únie. Návrh tejto správy vypracovaný Európskou komisiou je súčasťou jesenného balíka. V súlade s usmerneniami pre politiky zamestnanosti členských štátov obsahuje táto spoločná správa o zamestnanosti ročný prehľad kľúčových ukazovateľov vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európskej únii, ako aj prehľad reformných opatrení členských štátov.¹ Správa sa podáva 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 rovnosti 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 spoločne vyhlásili Európsky parlament, Rada a Komisia 17. novembra 2017. 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.

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, ako aj výkonnosti, výziev a politík vykonávaných členskými štátmi s cieľom naplniť usmernenia pre politiky zamestnanosti.

¹ Poslednú aktualizáciu usmernení pre politiky zamestnanosti prijala Rada Európskej únie v októbri 2020 (Ú. v. EÚ L 344, 19.10.2020, s. 22 – 28).

HLAVNÉ ZÁVERY

- 1. Pred vypuknutím krízy spôsobenej ochorením COVID-19 zaznamenávala EÚ stabilný, aj keď spomaľujúci sa, rast zamestnanosti.** Keďže sa od roku 2013 zaznamenávala priaznivá výkonnosť trhov práce, zamestnanosť v roku 2019 naďalej rástla a na konci roka dosiahla rekordnú úroveň. K tomuto hospodárskemu rastu sprevádzanému tvorbou veľkého počtu pracovných miest prispelo reformné úsilie členských štátov po finančnej kríze, hoci v niektorých členských štátoch a regiónoch naďalej pretrvávali výzvy, napríklad v oblasti začlenenia zraniteľných skupín do trhu práce.
- 2. Pandémia ochorenia COVID-19 spôsobila náhlu zmenu spôsobu práce a životného štýlu, čím tento trend zvrátila.** Vybrala si obrovskú daň v podobe ľudských životov a vyvolala nevídaný hospodársky otras, ktorý má nesmierny sociálny vplyv. Vnútroštátne orgány a európske inštitúcie zareagovali rýchlo. Najvyššou politickou prioritou sa stala ochrana zdravia a pracovných miest občanov. Členské štáty poskytli podporu predovšetkým najviac zasiahnutým skupinám aj odvetviam. Realizáciou týchto opatrení sa zatiaľ v EÚ darí predchádzať vypuknutiu obrovskej krízy v oblasti zamestnanosti, ako aj sociálnej krízy. Stále však pretrváva veľa neistôt, keďže nie je známe, ako dlho pandémia potrvá, kedy sa prejaví udržateľná hospodárska obnova a aké dôsledky to bude mať na ľudí v zraniteľnom postavení. Situácia v jednotlivých krajinách sa líši aj z dôvodu vývoja v minulosti. Členské štáty, ktoré zaznamenali závažné sociálno-ekonomické výzvy už pred pandémiou, sú v súčasnosti ešte zraniteľnejšie.

3. **Na zabezpečenie spravodlivej a inkluzívnej obnovy je dôležité vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv.** Navrhovanie politických opatrení na podporu pracovníkov a domácností sa riadi zásadami piliera a jeho tromi rozmermi, ktorými sú rovnosť príležitostí a prístup na trh práce, spravodlivé pracovné podmienky, sociálna ochrana, zdravie a začleňovanie. Boj proti vplyvu pandémie, ako aj príprava na obnovu si vyžadujú posilnenie sociálnej odolnosti a vzostupnej konvergencie, pričom toto úsilie musí byť zamerané predovšetkým na ľudí a ich dobré životné podmienky. Do nedávno prijatých usmernení pre politiku zamestnanosti bolo začlenené aj osobitné usmernenie zamerané na zmiernenie vplyvu ochorenia COVID-19 na zamestnanosť a sociálnu situáciu, pričom členským štátom poskytuje konkrétne usmernenie ako zmodernizovať inštitúcie trhu práce, systémy vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj sociálnej ochrany a zdravotnej starostlivosti s cieľom zabezpečiť ich väčšiu inkluzívnosť a spravodlivosť. Obsahujú aj nové prvky, v ktorých sa premietajú priority Únie, a to najmä pokiaľ ide o sociálne spravodlivú zelenú a digitálnu transformáciu. Kľúčovým cieľom Európskej zelenej dohody je premeniť výzvy v oblasti klímy a životného prostredia na príležitosti a dosiahnuť, aby transformácia bola spravodlivá a inkluzívna pre všetkých.
4. **Reakcia EÚ na krízu bola rýchla a dôrazná.** Členským štátom bola ponúknutá dosiaľ nevídaná finančná podpora na zmiernenie hospodárskeho, sociálneho a zdravotného vplyvu krízy a na podporu obnovy, a to aj z nového nástroja dočasnej podpory na zmiernenie rizík nezamestnanosti v núdzovej situácii (nástroj SURE), nástroja núdzovej podpory a prostredníctvom zvýšenia flexibility pri využívaní fondov politiky súdržnosti v rámci Investičnej iniciatívy v reakcii na koronavírus. Navyše sa z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti, ktorý je kľúčovým prvkom nástroja Next Generation EU, poskytne obrovská finančná podpora na reformy a investície zamerané na pomoc pri vytváraní pracovných miest a na zabezpečovanie lepšej odolnosti hospodárstiev, spoločností a systémov zdravotnej starostlivosti EÚ a ich lepšej pripravenosti na zelenú a dvojakú transformáciu. Je to jedinečná príležitosť na zvýšenie investícií do ľudí a vykonávanie reforiem, ktoré vedú k zrýchleniu procesu hospodárskej obnovy. Rýchla reakcia je v súlade s dlhodobou stratégiou a prispieva k schopnosti Únie dosiahnuť jej dlhodobé ciele.

5. **Cieľom spoločnej správy o zamestnanosti na rok 2021 je pomôcť členským štátom pri identifikovaní prioritných oblastí pre reformy a investície.** Vypracovanie spoločnej správy o zamestnanosti sa stanovuje v článku 148 Zmluvy o fungovaní Európskej únie. Táto správa obsahuje prehľad kľúčových ukazovateľov vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe a realizácie usmernení pre politiky zamestnanosti. Už od vzniku európskeho semestra tvorí jeho neoddeliteľnú súčasť a v rámci jesenného balíka zdôrazňuje kľúčové výzvy v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie, ktoré je potrebné riešiť v ročnom cykle. V mimoriadnom európskom semestri 2021² môže spoločná správa o zamestnanosti navyše pomôcť členským štátom pri identifikovaní prioritných oblastí pre reformy a investície, ktoré sa majú začleniť do plánov podpory obnovy a odolnosti na základe usmernení pre politiky zamestnanosti. V spoločnej správe o zamestnanosti sa uvádzajú výsledky sociálneho prehľadu, ktorý je sprievodným nástrojom Európskeho piliera sociálnych práv, a tieto môžu poslúžiť pri vypracúvaní národných plánov. Na základe spoločnej správy o zamestnanosti Komisia v analytických dokumentoch priložených k návrhom vykonávacích aktov Rady posúdi aj vecnú stránku plánov. Komisia bude navyše v spolupráci s Výborom pre zamestnanosť a Výborom pre sociálnu ochranu naďalej dôkladne monitorovať vývoj na trhu práce a v oblasti sociálnej situácie, na základe ktorého bude pravidelne aktualizovať príslušný monitor výsledkov v oblasti zamestnanosti a monitor výsledkov v oblasti sociálnej ochrany.

² Ako sa uvádza v ročnej stratégii udržateľného rastu na rok 2021, cyklus európskeho semestra na rok 2021 bude upravený tak, aby sa v ňom zohľadnilo zavedenie Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti. Vecnú stránku plánov podpory obnovy a odolnosti, ktoré predložia členské štáty, Komisia posúdi v analytických dokumentoch priložených k návrhom vykonávacích aktov Rady. Týmito analytickými dokumentmi sa nahradia zvyčajné správy o jednotlivých krajinách. Vzhľadom na komplexnú a na budúcnosť orientovanú povahu plánov podpory obnovy a odolnosti nebude treba, aby Komisia v roku 2021 navrhla odporúčania pre jednotlivé krajiny pre tie členské štáty, ktoré takýto plán predložia. Komisia však v roku 2021 navrhne odporúčania týkajúce sa rozpočtovej situácie členských štátov, ako sa to uvádza v Pakte stability a rastu.

6. **Kriza spôsobená ochorením COVID-19 zásadne ovplyvňuje výsledky na trhoch práce v EÚ.** Hoci známky spomalenia rastu zamestnanosti boli zrejme už v druhej polovici roka 2019, pri väčšine ukazovateľov trhu práce sa pozitívny trend prerušil až s vypuknutím pandémie. Celková zamestnanosť (ktorá sa od polovice roka 2013 zvýšila o 15 miliónov) sa od 4. štvrťroka 2019 do druhého štvrťroka 2020 znížila o 6,2 milióna, čo je najprudší pokles za dva za sebou nasledujúce štvrťroky. Potom sa v 3. štvrťroku 2020 mierne zvýšila o 1,9 milióna. Po šiestich rokoch priaznivého vývoja pri plnení cieľa zamestnanosti v rámci stratégie Európa 2020 sa miera zamestnanosti v roku 2020 od tohto cieľa vzdialila. Rýchle prijatie režimov skráteného pracovného času a ďalších opatrení na udržanie trhu práce viedlo doposiaľ spolu s poklesom miery ekonomickej aktivity obyvateľstva k tomu, že miera nezamestnanosti sa do septembra 2020 zvýšila len mierne, a to o 1 percentuálny bod. Nezamestnanosť mladých ľudí (ľudí vo veku 15 – 24 rokov) sa však zvýšila výraznejšie ako v prípade ostatných vekových skupín a podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), prudko stúpol. Závažné dôsledky sa prejavili aj v prípade pracovníkov narodených mimo EÚ. Tieto výsledky sa v jednotlivých krajinách, regiónoch a odvetviach do veľkej miery líšia a zabránenie ešte nepriaznivejšiemu vplyvu v strednodobom až dlhodobom horizonte si bude vyžadovať dôkladné monitorovanie, ako aj politické úsilie.

7. **Intenzívne využívanie režimov skráteného pracovného času pomohlo zmierniť dôsledky otrasu na trhu práce.** Počet odpracovaných hodín na pracovníka sa v 2. štvrtroku 2020 v porovnaní s posledným štvrtrokom 2019 prudko znížil o 11,7 %; (následne stúpol o 10,9 % v 3. štvrtroku 2020 v porovnaní s predchádzajúcim štvrtrokom); zároveň sa značne zvýšil počet hodín neprítomnosti v práci, a to z 9 % v 4. štvrtroku 2019 na 18,7 % v 2. štvrtroku 2020 (približne za polovicu z tohto zvýšeného počtu zodpovedajú dočasné prepustenia). Od samotného začiatku krízy členské štáty rozširovali využívanie režimov skráteného pracovného času a/alebo iných režimov zachovania pracovných miest (alebo ich zavádzali, ak v nich predtým neboli k dispozícii), aby obmedzili straty pracovných miest, zabránili rozptylu ľudského kapitálu a udržali celkový dopyt. Európska únia podporuje toto úsilie prostredníctvom dočasného nástroja SURE. Mimoriadne a synchronizované využitie režimov skráteného pracovného času prispelo k riešeniu okamžitých dôsledkov krízy a zabráneniu nárastu nezamestnanosti. Kým budú zavedené politiky v oblasti obmedzovania a zmiernovania následkov, bude aj naďalej dôležité usilovať sa o zachovanie zamestnanosti v podnikoch, ktoré čelia ťažkostiam. Čím dlhšie však kríza trvá, tým vyššie je v podnikoch riziko dotovania pracovných miest, ktoré už nie sú životaschopné. Preto je pri zvažovaní postupného ukončovania využívania režimov skráteného pracovného času potrebné dôkladne prihliadnuť na jednej strane na potrebnú ochranu podnikov a zamestnancov v situácii, keď si to vyžadujú hospodárske podmienky, a na strane druhej na zavedenie politík na podporu štrukturálnej zmeny a prerozdelenia pracovníkov (napr. na základe dobre navrhnutých stimulov na prijímanie pracovníkov a rekvalifikačných opatrení).

Kríza spôsobená ochorením COVID-19 zvrátila šesť rokov trvajúci priaznivý trend na trhu práce

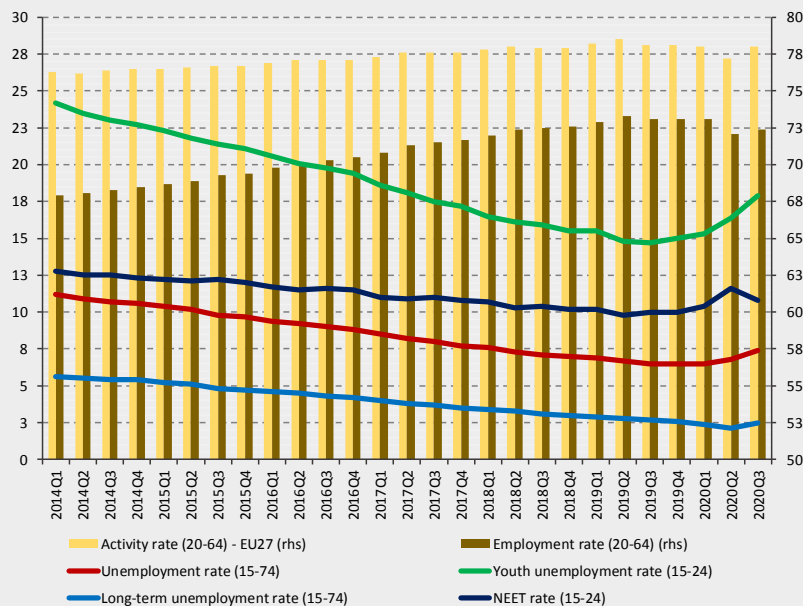
O **4,3 milióna** menej zamestnaných v 3. štvrtroku 2020 v porovnaní so 4. štvrtrokom 2019

72,4 % miera zamestnanosti v 3. štvrtroku 2020 (o 0,7 percentuálneho bodu nižšia ako pred rokom)

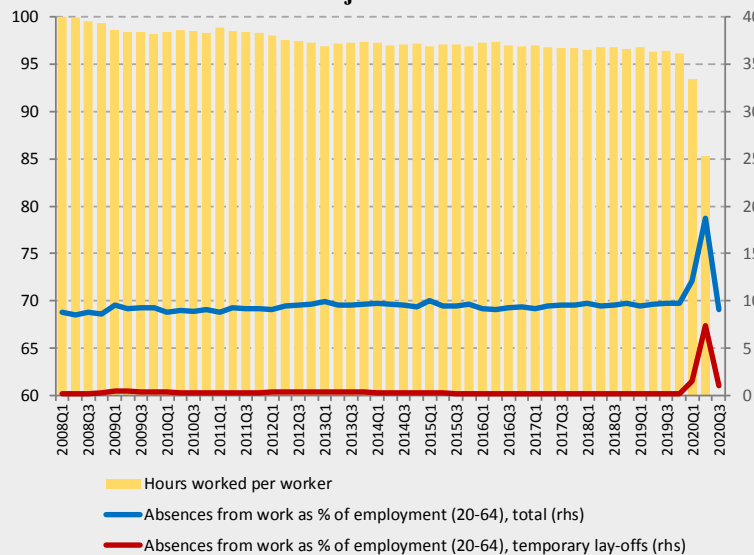
7,5 % miera nezamestnanosti v novembri 2020 (o 0,9 percentuálneho bodu vyššia ako v marci)

-11,7 % odpracovaných hodín na pracovníka v 2. štvrtroku 2020 v porovnaní so 4. štvrtrokom 2019 (+10,9 % v 3. štvrtroku)

Miera ekonomickej aktivity, nezamestnanosti a NEET v krajinách EÚ27, v %



Počet odpracovaných hodín na pracovníka a neprítomnosť v práci v krajinách EÚ27



Zdroj: Eurostat, VZPS. Sezónne očistené, kalendárne neočistené údaje.

8. Hospodársky otras pociťujú jednotlivé odvetvia a kategórie pracovníkov rôzne.

Vo väčšine hospodárskych činností sa k 3. štvrťroku 2020 zaznamenalo zníženie počtu zamestnancov, najprudší pokles sa však zaznamenal v odvetví stravovacích a ubytovacích služieb, v kultúrnom a zábavnom priemysle a odborných činnostiach. Pokles zamestnanosti sa vo väčšej miere týkal pracovníkov v neštandardných formách zamestnávania, hoci medzi jednotlivými krajinami existujú veľké rozdiely. Závažným spôsobom sa prejavil v prípade dočasných zamestnancov, a to v podobe medziročného poklesu o 13,2 % v 3. štvrťroku 2020, zatiaľ čo situácia stálych zamestnancov zostala aj vďaka politickej reakcii nezmenená (medziročne +0,3 %). To sa premietlo do významného poklesu podielu dočasných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov, pričom medzi jednotlivými krajinami aj v tejto oblasti existujú veľké rozdiely.

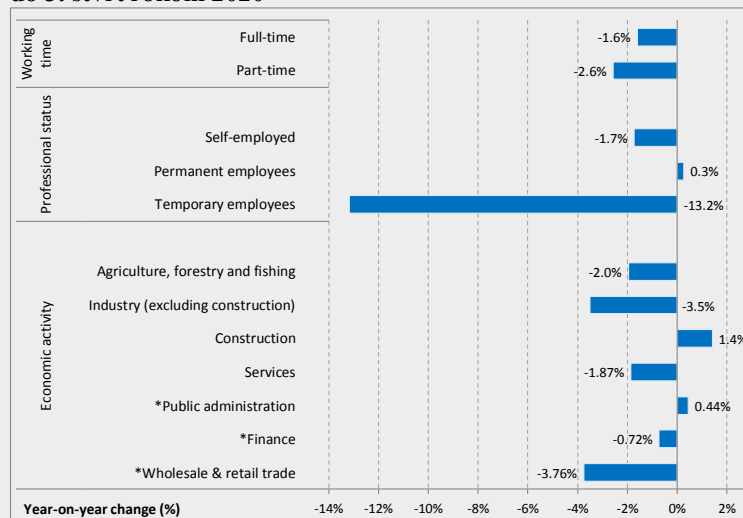
Rôzny vplyv pandémie na pracovné miesta a odvetvia

O 3,3 milióna menej pracovníkov s dočasnou pracovnou zmlouvou za 3. štvrťrok 2020 (medziročne)

Rast zamestnanosti v stavebníctve, verejnej správe a činnostiach v oblasti IKT

Najväčší pokles v relatívnom vyjadrení v obchode, umeleckých činnostiach, zábavnom priemysle a poľnohospodárstve

Zamestnanosť (15 – 64 rokov) podľa druhu pracovnej zmluvy: percentuálna zmena medzi 3. štvrťrokom 2019 do 3. štvrťrokom 2020



Zdroj: Eurostat, VZPS. Poznámka: * Činnosti NACE Rev.2.

9. **V dôsledku krízy spôsobenej ochorením COVID-19 hrozí členským štátom prudký nárast nezamestnanosti mladých ľudí, z čoho vyplýva potreba reforiem a posilnenej podpory.** Po poklese, ktorý pokračoval v priebehu celého roka 2019, sa nezamestnanosť mladých ľudí na úrovni celej EÚ prudko zvýšila z 15,1 % v marci 2020 na 17,5 % v novembri 2020, pričom tento nárast sa uskutočnil rýchlejším tempom ako v prípade celkovej nezamestnanosti. Kríza mala za následok aj najväčší nárast počtu mladých ľudí vo veku 15 až 24 rokov, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, medzi dvomi po sebe nasledujúcimi štvrťrokmi od prvého vypracovania súborov údajov Eurostatu v roku 2006 (z 10,4 % na 11,6 % od 1. štvrťroka 2020 do 2. štvrťroka 2020, po ktorom nasledoval pokles na 10,8 % v 3. štvrťroku 2020). V roku 2019 ukončil jeden z desiatich mladých ľudí vo veku 18 – 24 rokov vzdelávanie alebo odbornú prípravu s kvalifikáciou pod úrovňou vyššieho sekundárneho vzdelania a viac ako štvrtina ľudí vo veku 30 až 34 rokov nemala kvalifikáciu, ktorá by im uľahčovala priamy prístup na trh práce (kvalifikáciu na úrovni sekundárneho OVP alebo terciárneho vzdelania). V návrhoch Komisie týkajúcich sa odporúčaní v oblasti OVP a európskeho vzdelávacieho priestoru sa stanovujú ciele na zlepšenie úrovne dosiahnutého vzdelania v oblasti OVP aj terciárneho vzdelania. Vzhľadom na to, že nárast počtu NEET vyplýva do veľkej miery z poklesu dopytu po pracovnej sile, budú mimoriadne dôležité reformy na podporu vytvárania pracovných miest a zabezpečovanie vzdelania a zručností. Mimoriadne dôležitá bude úspešná realizácia posilnenej záruky pre mladých ľudí vychádzajúca z dobre fungujúcich verejných služieb zamestnanosti a systémov vzdelávania a odbornej prípravy. V prípade mladých žien patriacich do skupiny NEET, ktoré čelia neaktivite viac ako muži, budú k reformám patriť aj opatrenia na odstránenie daňovo-dávkových demotivačných faktorov a pomoc pri zosúladiť pracovných povinností a povinností v oblasti starostlivosti (pozri aj ďalej).

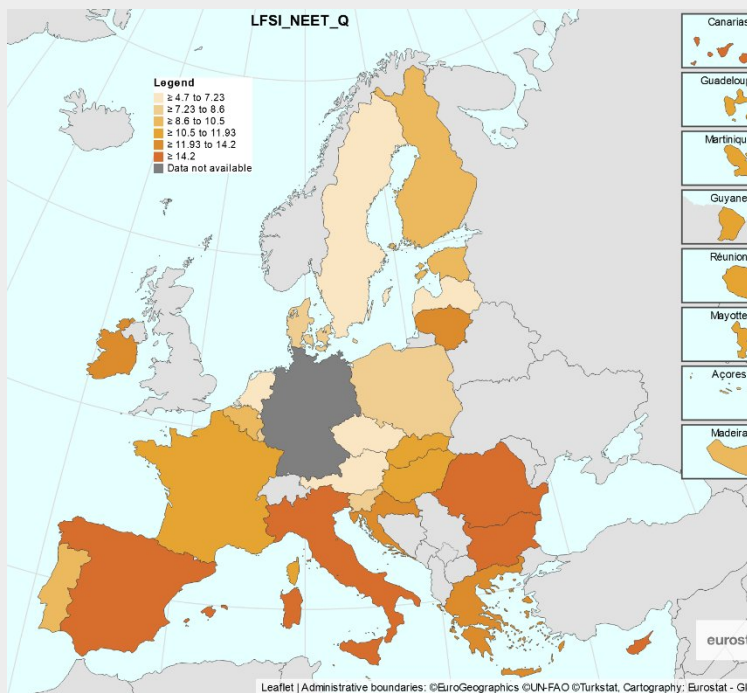
Krída spôsobená ochorením COVID-19 viedla k podstatnému nárastu miery NEET

Mladí ľudia vo veku 15 – 24 rokov, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), (3. štvrťrok 2020)

10,8 %
mladých ľudí NEET (15 – 24 rokov) v 3. štvrťroku 2020 (o 0,8 percentuálneho bodu viac ako v 3. štvrťroku 2019)

–13 %
zamestnaných nízkokvalifikovaných mladých ľudí od konca roka 2019 do 3. štvrťroka 2020

26 %
mladých ľudí (30 – 34 rokov) má kvalifikáciu, ktorá im neumožňuje priamy prístup na trh práce (sú bez kvalifikácie na úrovni sekundárneho OVP alebo terciárneho vzdelania)



Zdroj: Eurostat, VZPS.

10. **Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov zostal nezmenený a rozdiel v odmeňovaní žien a mužov sa za posledných päť rokov zmiernil, kríza však priniesla nové riziká, z ktorých vyplynula potreba reforiem a investícií.** Hoci sa miera zamestnanosti žien zvýšila, rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sa od roku 2013 zmiernili len mierne, a to aj napriek tomu, že ženy dosahujú v priemere vyššie vzdelanie. Pokiaľ ide o zníženie miery zamestnanosti v dôsledku krízy spôsobenej ochorením COVID-19, zatiaľ sa v EÚ nezaznamenali podstatné rozdiely medzi pohlaviami. Nadmerné zastúpenie žien v horšie platených odvetviach a povolaniach, ako aj v zamestnaniach na kratší pracovný čas však spôsobuje ich väčšiu zraniteľnosť na trhu práce zasiahnutom krízou spôsobenou ochorením COVID-19. Rodové rozdiely sú ešte väčšie v prípade žien s malými deťmi: v roku 2019 bol u nich zaznamenaný záporný rozdiel v zamestnanosti v porovnaní s bezdetnými ženami, a to na úrovni 14,3 percentuálneho bodu, zatiaľ čo v prípade mužov v rovnakej situácii bol tento rozdiel kladný, na úrovni 9,6 percentuálneho bodu. Výsledky v oblasti zamestnanosti sú horšie najmä v prípade starších žien, žien narodených mimo EÚ, nízkokvalifikovaných žien a žien so zdravotným postihnutím. Účasť žien na trhu práce možno posilniť reformami a investíciami do vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, služieb dlhodobej starostlivosti a politik v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, k akým patria napríklad rodovo vyvážená rodičovská dovolenka a opatrovateľská dovolenka. K ďalším reformám a investíciám by mohli patriť opatrenia na zabezpečenie rovnakého kariérneho postupu, transparentnosti odmeňovania a úpravy daňovo-dávkového systému, napríklad zdaňovanie jednotlivcov, nie domácností, a zrážky za vyživované osoby a prevoditeľné zrážky.

Rozdiely v zamestnanosti a odmeňovaní žien a mužov sú v niekoľkých členských štátoch naďalej veľké

11,5 percentuálneho bodu rozdiel

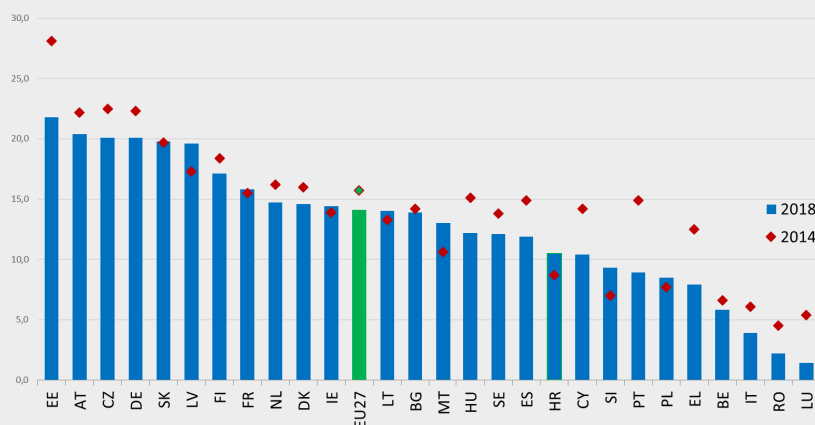
v zamestnanosti žien a mužov

v 3. štvrtroku 2020, ktorý sa od roku 2013 takmer nezmenil

14,3 percentuálneho bodu

vplyv rodičovstva na zamestnanosť (nižšia miera zamestnanosti žien s malými deťmi v porovnaní so ženami, ktoré deti nemajú)

Neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v rokoch 2014 a 2018
(v percentuálnych bodoch)



Zdroj: Eurostat

11. Kríza bude mať pravdepodobne nerovnomerný vplyv na migrantov z krajín mimo EÚ, preto bude potrebné ďalšie úsilie na zabezpečenie ich začlenenia do trhu práce.

Priemerná miera zamestnanosti migrantov z krajín mimo EÚ sa v rokoch 2017 až 2019 zvýšila (zo 61,5 % na 64,2 %). Od začiatku krízy však táto miera zamestnanosti výrazne klesla (na 62,7 % v 3. štvrtroku 2020), a to v dôsledku nadmerného zastúpenia migrantov z krajín mimo EÚ v dočasných zamestnaniach a v odvetviach, ktoré boli krízou výrazne zasiahnuté, hoci počas pandémie zohrávali dôležitú úlohu v kľúčových povolaniach v prvej línii. Okrem toho sa prvá generácia migrujúcich pracovníkov najčastejšie zamestnáva v nízkokvalifikovaných povolaniach, a to aj vtedy, ak má kvalifikáciu z terciárneho vzdelávania. Pri ich začleňovaní do trhu práce pomáhali reakcie členských štátov v podobe politik súvisiacich so zabezpečovaním jazykových kurzov, prístupu k vzdelávaniu a odbornej príprave, poradenstva týkajúceho sa trhu práce a uznávania zručností a kvalifikácií. Zachovaním a posilnením týchto politik sa prispeje k inkluzívnejšej obnove, ktorá bude vychádzať zo zručností a potenciálu migrantov aj utečencov.

12. Riešenie príčin segmentácie trhu práce, a to aj prostredníctvom prijímania právnych predpisov a zabezpečovania zavádzania správnych stimulov na prijímanie pracovníkov na základe stálych pracovných zmlúv, je na posilnenie sociálnej odolnosti kľúčové.

Výskyt dočasného zamestnania sa v jednotlivých krajinách do veľkej miery líši, pričom mladí ľudia a ženy majú v tejto kategórii relatívne silnejšie zastúpenie. Členské štáty s veľkým počtom pracovníkov na dobu určitú zažívajú počas krízy najväčšie výkyvy zamestnanosti. Z tohto hľadiska je zabezpečenie vstupu na trh práce prostredníctvom pracovných zmlúv na určitú dobu, ktoré môžu slúžiť ako „odrazový mostík“ k stálemu zamestnaniu, kľúčové na zvýšenie sociálnej odolnosti a podporu spravodlivej a inkluzívnej obnovy. V tejto súvislosti sú dôležité reformy, ktorých cieľom je zmodernizovať právne predpisy na ochranu zamestnanosti, napríklad stanovením jednoznačných podmienok využívania dočasných pracovných zmlúv, predchádzaním pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, a zabezpečením správnych stimulov na prijímanie pracovníkov na trvalé pracovné zmluvy. Zároveň by mali členské štáty zabezpečiť, aby mali uchádzači o zamestnanie s neistou pracovnou históriou primeraný prístup k sociálnej ochrane, predovšetkým k dávkam v nezamestnanosti, a to aj tak, že zaistia, aby sa požiadavky oprávnenosti mohli upraviť, ak si ekonomické podmienky vyžadujú, a aby mohli využívať príležitosti na odbornú prípravu a rekvalifikáciu.

13. **Množstvo pracovníkov stále nie je chránených primeranými minimálnymi mzdami.** Zákonná minimálna mzda je často v porovnaní s ostatnými mzdami v hospodárstve nízka, a to aj napriek tomu, že nedávno došlo v mnohých členských štátoch k jej zvýšeniu. Minimálna mzda často nepostačuje na ochranu pracovníkov pred rizikom chudoby. Okrem toho sa rozdiely v rozsahu príjmov vyskytujú rovnako v krajinách so zákonnou minimálnou mzdou (z dôvodu výnimiek týkajúcich sa konkrétnych kategórií pracovníkov), ako aj v krajinách, v ktorých sa mzdy stanovujú výlučne na základe kolektívneho vyjednávania (v prípade pracovníkov, ktorí nie sú priamo ani nepriamo zahrnutí do kolektívnych zmlúv). Komisia po konzultácii so sociálnymi partnermi 28. októbra 2020 navrhla smernicu EÚ o primeranej minimálnej mzde v Európskej únii,. V súčasnosti o nej prebiehajú rokovania. V návrhu sa stanovuje rámec na zabezpečenie prístupu pracovníkov v EÚ k ochrane primeranej minimálnej mzdy.
14. **Úprava pracovných podmienok sa stala prioritou počas pandémie a už ňou aj zostane. Bude si vyžadovať investície na pracovisku a reformy na zlepšenie dostupnosti pružných foriem organizácie práce.** Mnohé členské štáty pracovné podmienky upravili, napríklad rozšírili využívanie práce na diaľku, pričom sa osobitne zamerali na ochranu zraniteľných pracovníkov. V čase ohrozenia verejného zdravia sa práca na diaľku ukázala ako veľmi dôležitá na zabezpečenie kontinuity činností, pričom sa ňou zároveň dokázala zabezpečiť aj širšia škála možností na poskytovanie potrebnej dodatočnej starostlivosti. Môže však so sebou niesť riziká, napríklad v súvislosti s pracovnou, fyzickou a duševnou pohodou pracovníkov, ktorí pracujú z domu. Pokračovanie pandémie povedie k prepracovaniu organizácie pracovísk a rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. V problematike práce na diaľku sa právne predpisy jednotlivých členských štátov líšia obsahom aj ďalšími podrobnosťami tejto práce, a to aj pokiaľ ide o podporu informačných a komunikačných technológií (IKT) na tento účel. Členské štáty by mali na základe existujúcich vnútroštátnych postupov v oblasti kolektívneho vyjednávania zaistiť bezpečnosť a primerané prispôsobenie pracovných prostredí, ako aj čo najväčšiu dostupnosť pružných foriem organizácie práce, aby bolo možné vyvážiť pracovný, rodinný a súkromný život. Viac pozornosti je takisto potrebné venovať zlepšovaniu pracovných podmienok pracovníkov v zraniteľných situáciách a pritiahnutiu tých, ktorí vykonávajú nedeklarovanú prácu, do formálneho zamestnania. V dôsledku pandémie sa odhalili aj nedostatky v niektorých zdravotníckych povolaniach, z ktorých vyplýva, že sú potrebné prispôsobenia alebo zlepšenia pracovných podmienok a zručností zdravotníckeho personálu.

Výskyt práce na diaľku počas krízy sa v rámci jednotlivých profilov a odvetví do veľkej miery líši

**60 percentu-
álnych bodov**

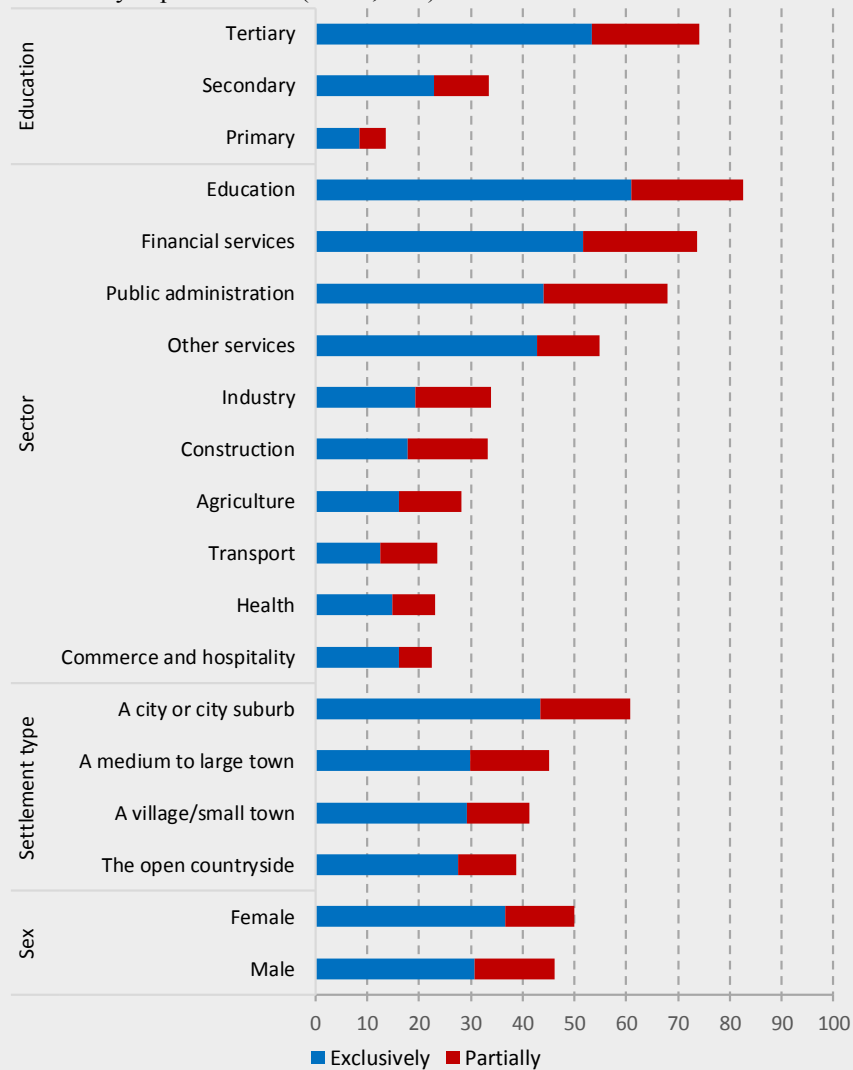
**v prístupe
k práci
na diaľku** medzi
vysokokvalifikova-
nými
a nízkokvalifika-
nými pracovníkmi

61 %

**osôb žijúcich
vo veľkých
mestách má
prístup k práci
na diaľku**
v porovnaní
so 41 % osôb
žijúcich v malých
mestách

**Pracovníci
v oblasti
vzdelávania
a administratív-
nych služieb
využívajú prácu
na diaľku
vo väčšej miere**

Práca z domu počas pandémie ochorenia COVID-19, hlavné charakteristiky zúčastnených pracovníkov (EÚ27, v %).



Zdroj: Eurofound (2020), elektronický prieskum Život, práca a COVID-19.

15. **Aktívne politiky trhu práce sú kľúčové na podporu zmien na trhu práce po otrase vyvolanom pandémiou ochorenia COVID-19.** Kríza zamestnanosti zastihla členské štáty v čase, keď majú odlišné miery uplatňovania aktívnych politik trhu práce (APTP). Podpora bezproblémových zmien postavenia na trhu práce a súčasné predchádzanie rizikám ďalšej polarizácie zručností sú pre inkluzívny rast mimoriadne dôležité. Osobitný význam majú pre členské štáty so stále vysokými mierami dlhodobej nezamestnanosti, ktoré sa v dôsledku otrasu vyvolaného pandémiou ochorenia COVID-19 pravdepodobne ešte zvýšia. Členské štáty zmenili existujúce rámce alebo zaviedli nové systémy aktívnych politik trhu práce tak, aby dokázali lepšie reagovať na podmienky na trhu práce, podporovať zamestnanosť, ako aj zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu, a to často s podporou Európskeho sociálneho fondu. Teraz by už teda mohli kombinovať financovanie z fondov politiky súdržnosti s financovaním z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti s cieľom intenzívnejšej podpory cielených aktívnych politik trhu práce vrátane zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie.
16. **Prístup k systémom dávok v nezamestnanosti na primeraných úrovniach a počas primeraného obdobia má kľúčový význam na zmiernenie nepriaznivého vplyvu krízy a podporu vytvárania nových pracovných miest pre nezamestnaných.** Poskytovanie primeraných dávok v nezamestnanosti počas primeraného obdobia prístupné pre všetkých nezamestnaných vrátane tých, ktorí boli v minulosti zamestnaní s neštandardnými pracovnými zmluvami, má z hľadiska podpory uchádzačov o zamestnanie počas zmeny ich postavenia na trhu práce kľúčový význam. Osobitnú pozornosť je potrebné venovať jednotlivcom s krátkodobou alebo prerušovanou pracovnou históriou, keďže tí často nie sú týmito systémami dostatočne chránení. V reakcii na pandémiu niekoľko členských štátov posilnilo svoje systémy ochrany pred nezamestnanosťou a zmiernilo kritériá oprávnenosti v záujme zvýšenie poskytovanej ochrany. Tieto systémy môže byť potrebné v prípade zmien hospodárskych podmienok podrobnejšie preskúmať, aby bolo možné zachovať primerané príjmy a podporiť pritom účinnú aktiváciu osôb, ktorých sa to týka, s cieľom začleniť ich do pracovného trhu.

17. **Pri riešení nárastu počtu uchádzačov o zamestnanie a podpore ich prerozdelenia v rámci povolání alebo odvetví budú musieť verejné služby zamestnanosti prekonať tradičné spôsoby práce.** V posledných rokoch sa podiel nezamestnaných osôb využívajúcich verejné služby zamestnanosti (VSZ) na hľadanie práce znižuje, hoci medzi jednotlivými členskými štátmi sú v tomto smere veľké rozdiely. Medzi tými, ktorí hľadajú prácu pomocou VSZ sú naďalej nadmerne zastúpení mladí ľudia, nízkokvalifikovaní a starší uchádzači o zamestnanie. Zabezpečenie primeranej a účinnej reakcie na potreby uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov si môže vyžadovať zvýšenie kapacity v oblasti posilnenia systémov profilovania a zlepšenie služieb v oblasti usmerňovania a mentorstva uchádzačov o zamestnanie. Investície do moderných riešení v oblasti informačných a komunikačných technológií (IKT) a rekvalifikácie zamestnancov VSZ budú dôležité na posilnenie ich kapacít. Osobám, ktoré zasiahla kríza, by mohla pri hľadaní práce v súvislosti s budúcou obnovou pomôcť silnejšia podpora vychádzajúca z individuálnych akčných plánov.

VSZ môžu zohrávať kľúčovú úlohu pri uľahčovaní bezproblémovej zmeny postavenia na trhu práce a podpore rýchlej obnovy

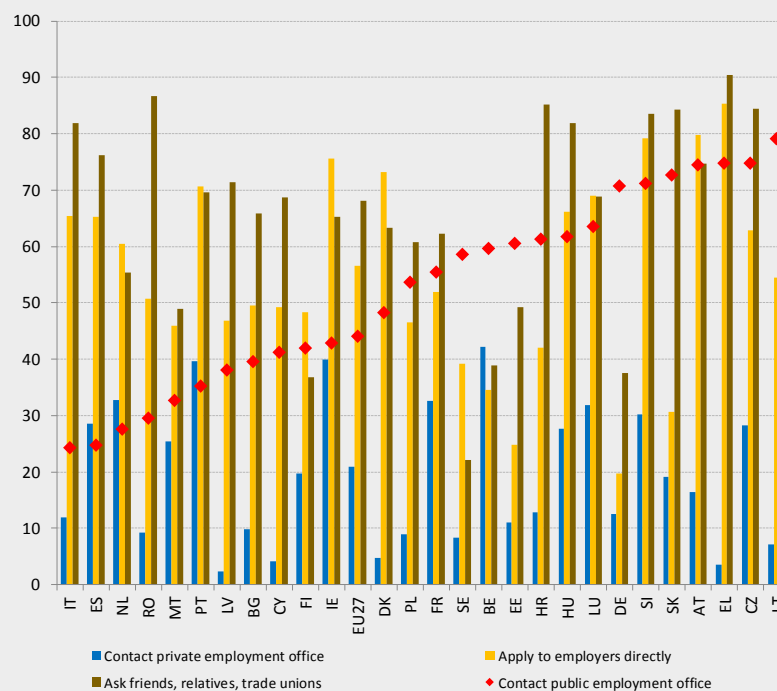
45 percentuálnych bodov

rozdiel medzi najvyššou a najnižšou úrovňou využívania VSZ na hľadanie práce v roku 2019

Nízkokvalifikovaní a starší uchádzači o zamestnanie sú nadmerne zastúpení v skupine osôb, ktoré sa so žiadosťou o pomoc obracajú na VSZ

Vysoké miery dlhodobej nezamestnanosti pred pandémiou môžu všetkým skomplikovať dosiahnutie obnovy

Podiel nezamestnaných osôb, ktoré využili daný spôsob hľadania práce (2019)



Zdroj: Eurostat, VZPS.

18. Sociálny dialóg a zapojenie sociálnych partnerov do tvorby politik majú kľúčový význam pre posilnenie spravodlivej a udržateľnej obnovy a podporu inkluzívneho rastu.

V niektorých členských štátoch kolektívne zmluvy a sociálny dialóg pomohli pri navrhovaní a vykonávaní okamžitej sociálno-ekonomickej reakcie na krízu spôsobenú ochorením COVID-19 vrátane opatrení na rýchle prispôsobenie pracovných režimov, ako je podpora práce na diaľku a ochrana zdravia, príjmov a pracovných miest pracovníkov v prvej línii a kritického personálu. Konzultácie so sociálnymi partnermi týkajúce sa reakcie na krízu sú naďalej intenzívne v tých členských štátoch, ktoré už majú dobre rozvinuté štruktúry sociálneho dialógu. V iných členských štátoch kríza viedla k ďalšiemu zhoršeniu zapájania sociálnych partnerov, ktoré bolo nedostatočné ešte pred výskytom ohrozenia verejného zdravia. Ak chcú členské štáty zabezpečiť účinné a bezproblémové navrhnutie a realizovanie reformných a investičných programov v rámci nového Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti na obdobie 2021 – 2023, je dôležité, aby prípravu svojich národných plánov obnovy a odolnosti so sociálnymi partnermi konzultovali.

19. **Nerovnosti vo vzdelávaní a odbornej príprave ohrozujú sociálnu súdržnosť a inkluzívny rast. To si vyžaduje reformy s cieľom zvýšiť inkluzívnosť systémov vzdelávania a odbornej prípravy a dosiahnuť lepšie výsledky, podporiť najzraniteľnejšie skupiny a investovať do vzdelávacej infraštruktúry vrátane digitálneho vzdelávania.** Deti a mladí ľudia z nižších sociálno-ekonomických skupín často čelia pri dosahovaní vzdelania väčším problémom. V podstatne nižšej miere sa zúčastňujú na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve a častejšie sa im nedarí dosiahnuť základné zručnosti v čítaní na strednej škole. Takisto sú nedostatočne zastúpené v terciárnom vzdelávaní, rovnako ako študenti z vidieckych oblastí, študenti so zdravotným postihnutím a migranti z krajín mimo EÚ. Dištančné vzdelávanie zavedené počas zákazov vychádzania upriamilo pozornosť na tieto znevýhodnenia: žiaci z horších sociálno-ekonomických pomerov začali horšími digitálnymi zručnosťami a častejšie nemali prístup k počítačom a internetovému pripojeniu. Rodové rozdiely sa prehlbujú aj v základných zručnostiach a v oblasti dosahovania terciárneho vzdelania, keďže chlapci dosahujú horšie výsledky ako dievčatá. Hrozí riziko, že kombinácia týchto faktorov sa premietne do znevýhodnenia počas celého pracovného života, a to a vzhľadom na už tak veľký rozdiel medzi zamestnanosťou nízkokvalifikovaných a vysokokvalifikovaných pracovníkov (29,1 percentuálneho bodu v roku 2019). Výsledky v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy, úspech na trhu práce a zapojenie sa do spoločnosti sú navzájom pevne prepojené, preto je na zabezpečenie spravodlivej obnovy a posilnenie sociálnej odolnosti dôležité inkluzívne vzdelávanie. Reformy sa môžu okrem iného týkať: zabraňovania skorému rozdeľovaniu žiakov do vzdelávacích dráh, zavádzania podporných služieb a cielených finančných programov a služieb pre znevýhodnené školy, rodiny a mladých ľudí, posilňovania lepšieho prístupu znevýhodnených detí k vzdelávaniu vrátane začleňovania študentov s osobitnými vzdelávacími potrebami do štandardného prostredia a investícií do infraštruktúry, zariadení a vzdelávacích zdrojov.

Sociálno-ekonomické znevýhodnenia naďalej do veľkej miery ovplyvňujú účasť na vzdelávaní a študijné výstupy

36,4 % žiakov

z horších ekonomických, sociálnych a kultúrnych pomerov **nedosahuje základné zručnosti v čítaní**

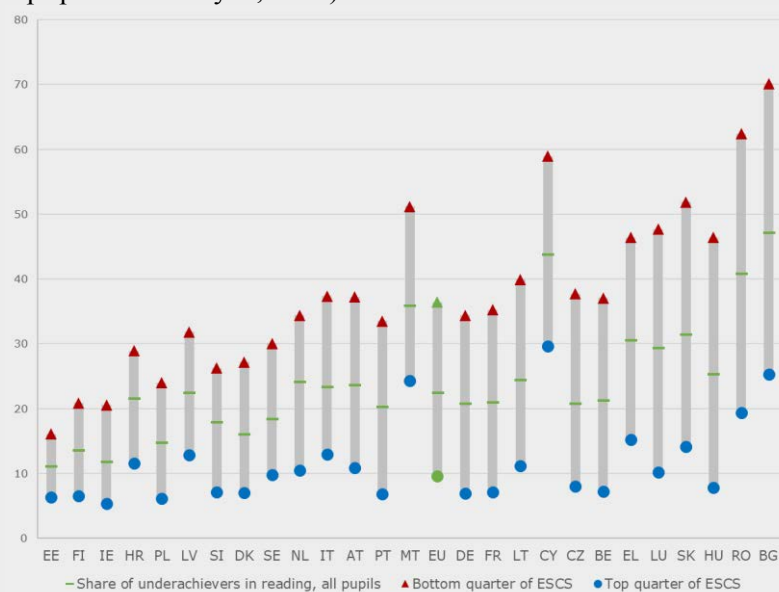
11,3 percentuálneho bodu

rozdiel v roku 2016 v účasti na VSRD v prípade detí, ktorým hrozilo riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia

22,5 %

mladých ľudí narodených mimo EÚ predčasne ukončuje vzdelávanie a odbornú prípravu (v porovnaní s 10,2 % mladých ľudí narodených v rámci EÚ)

Miera nedostatočných výsledkov v čítaní podľa ekonomického, sociálneho a kultúrneho postavenia (v percentuálnych bodoch v prípade 15-ročných, 2018)



Poznámka: ESKP znamená ekonomické, sociálne a kultúrne postavenie.

Zdroj: PISA 2018, OECD.

20. **Zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia patria k najväčším prioritám v oblasti posilňovania inkluzívnej obnovy a podpory digitálnej a zelenej transformácie. Pred krízou spoločnosti v EÚ uvádzali, že v investíciách im bráni predovšetkým nedostatok kvalifikovaných pracovníkov.** Cieľ dosiahnuť do roku 2020 na úrovni celej EÚ 15 % dospelých, ktorí sa vzdelávajú, nesplnilo 20 členských štátov. Dospelí s nižšou kvalifikáciou sa v oveľa menšej miere zúčastňujú na vzdelávaní, hoci ho potrebujú najviac. Štvrtina mladých ľudí nemá kvalifikáciu, ktorá by im umožňovala priamy prístup na trh práce. Niektoré odvetvia ako IKT, pritom uvádzajú veľký rozdiel medzi voľnými pracovnými miestami a absolventmi. V mnohých členských štátoch je naďalej príliš zložitá získať po ukončení formálneho vzdelávania prístup k ďalšiemu vzdelávaniu a odbornej príprave a ani potvrdzovanie zručností ešte nie je dostatočne prepracované. Spoločne s výzvami týkajúcimi sa nových zručností, ktoré vznikajú v súvislosti s digitálnou a zelenou transformáciou, sa tým poukazuje na potrebu podporiť zmenu v oblasti OVP a terciárneho vzdelávania. V Európskom programe v oblasti zručností a v európskom vzdelávacom priestore sa stanovujú politiky celoživotného vzdelávania, zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie vrátane Paktu pre zručnosti a realizácie stratégií týkajúcich sa zručností, prognóz, usmernení a potvrdzovania zručností. V hlavnej iniciatíve „rekvalifikujme a zlepšujme zručnosti“ sa členské štáty dôrazne vyzývajú, aby okrem tradične využívaného Európskeho sociálneho fondu a v komplementárnosti s ním predkladali reformy a investície týkajúce sa zručností, a to najmä digitálnych, na financovanie aj z nového Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti.

Existujúci priestor na posilnenie účasti na vzdelávaní dospelých má kľúčový význam pre podporu kariérneho rastu a úspešnej zmeny pracovného miesta

28,3 percentuálneho bodu

rozdiel v miere zamestnanosti nízkokvalifikovaných a vysokokvalifikovaných pracovníkov

6,5 percentuálneho bodu

rozdiel v účasti nízkokvalifikovaných pracovníkov na vzdelávaní dospelých

V 20 členských štátoch

sa na vzdelávaní dospelých zúčastnilo menej ako 15 % dospelých

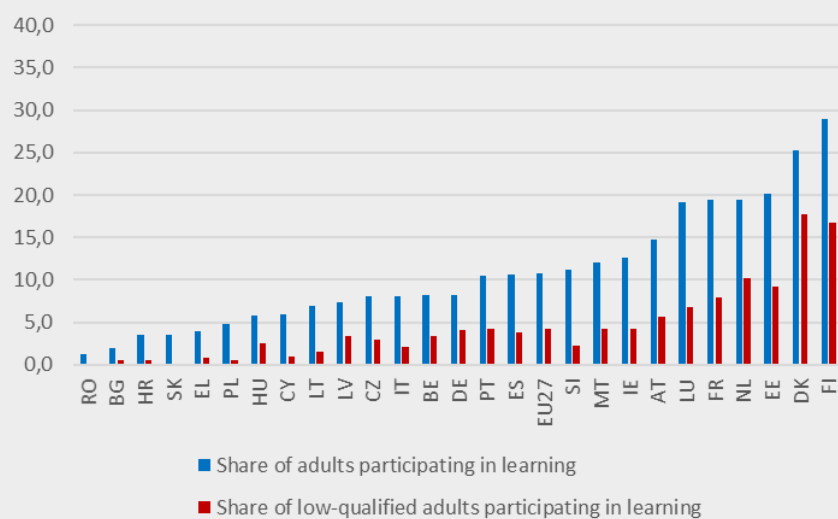
Polovica dospelých

by sa mala do roku 2025 podľa Európskeho programu v oblasti zručností zúčastniť na vzdelávaní dospelých trvajúcom viac ako rok (v porovnaní s 38 % v roku 2016)

Miery zamestnanosti podľa dosiahnutého vzdelania (v % osôb vo veku 25 – 64 rokov v roku 2019)



Podiel dospelých a nízkokvalifikovaných dospelých zúčastňujúcich sa na vzdelávaní (v % osôb vo veku 20 – 64 rokov v roku 2019)



Zdroj: Eurostat.

21. **Krízou spôsobená ochorením COVID-19 zdôraznila význam posilnenia digitálnych zručností.** Počas pandémie sa digitálne zručnosti ukázali ako mimoriadne dôležité na zabezpečenie kontinuity činností, systémov vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj prístupu k službám vrátane zdravotnej starostlivosti, pre veľkú časť občanov EÚ. Digitálne zručnosti budú na dosiahnutie plnej účasti na trhu práce a v spoločnosti, ako aj na podporu zelenej a digitálnej transformácie, čoraz dôležitejšie. Pokrok v dosahovaní základných digitálnych zručností je však pomalý: napriek miernemu zlepšeniu v roku 2019 viac ako štyria ľudia z desiatich v EÚ nemali základné digitálne zručnosti, a to predovšetkým starší ľudia a ľudia s nízkou kvalifikáciou. Navyše pretrvávajú systematické nedostatky odborníkov v oblasti digitálnych technológií a ľudí s pokročilými digitálnymi zručnosťami, pričom túto výzvu zhoršuje aj nedostatočné zastúpenie žien medzi absolventmi terciárneho vzdelávania v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky a na pracovných pozíciách v odvetví IKT. Napriek tomu, že dievčatá dosahujú už v mladom veku v digitálnych zručnostiach lepšie výsledky ako chlapci, zodpovedajúce štúdium alebo kariéru si vyberajú v menšej miere ako chlapci. Reformy na posilnenie digitálnych zručností sú založené na modernizácii učebných plánov, zavádzaní vzdelávania a odbornej prípravy v oblasti IKT na základných a stredných školách, podpore učiteľov a školiteľov, a to aj v oblasti boja proti rodovým stereotypom s cieľom prebudiť záujem a ambície dievčat, príležitostiach na vzdelávanie dospelých v oblasti digitálnych zručností, opatreniach zameraných na zvyšovanie príťažlivosti študijných odborov veda, technológia, inžinierstvo a matematika, ako aj IKT (najmä pre dievčatá), posilnení spolupráce medzi podnikmi, výskumnými strediskami a akademickou obcou, ako aj na investíciách do digitálnej infraštruktúry a zariadení.

Rozdiely v digitálnych zručnostiach sú naďalej výrazné

46 % ľudí

vo veku 16 – 74 rokov v roku 2019 **nemalo základné digitálne zručnosti**

13,5 milióna voľných pracovných miest

v rokoch 2018 a 2019 **vyžadovalo zručnosti v oblasti IKT**

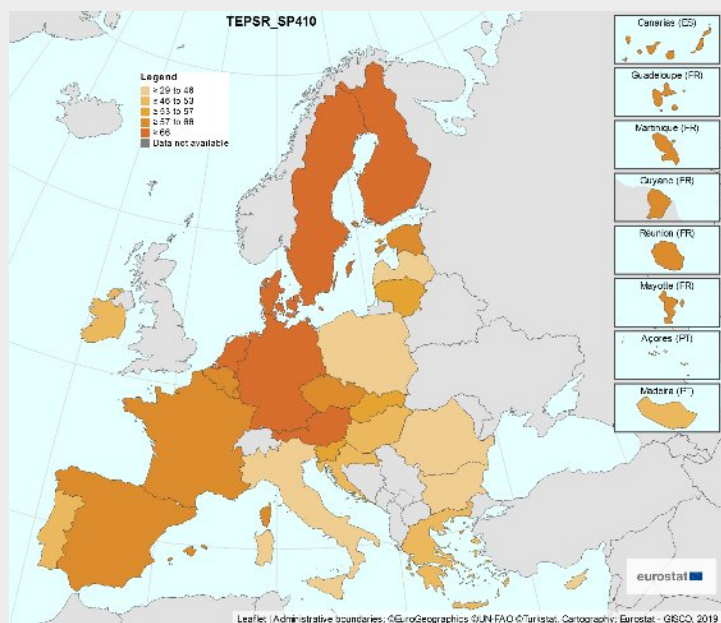
57 %

spoločností uvádzalo ťažkosti pri prijímaní špecialistov na IKT v roku 2019

50,9 %

učiteľov nezískalo počas svojho formálneho vzdelávania odbornú prípravu v oblasti IKT

Osoby so základnými alebo pokročilejšími všeobecnými digitálnymi zručnosťami (2019, v percentuálnych bodoch, osoby vo veku 16 – 74 rokov)



Zdroj: Eurostat.

22. **Celková príjmová nerovnosť sa za posledné roky pred pandémiou ochorenia COVID-19 mierne znížila, ale za posledných desať rokov sa v spodnej časti rozdelenia príjmov zvýšila, čo vyvolalo obavy o inkluzívnosť hospodárskeho rastu.** Príjem najbohatších 20 % domácností v EÚ prevyšuje príjem najchudobnejších 20 % domácností v priemere viac ako päťkrát. V minulých rokoch sa príjmová nerovnosť zvyšovala viac v dolnej časti rozdelenia príjmov (S50/S20) ako v jeho hornej časti (S80/S50). Podľa predbežných odhadov sa zatiaľ prehlbovanie nerovnosti v dôsledku ochorenia COVID-19 darí oslabovať automatickými stabilizátormi a politickými opatreniami prijatými pre prípad núdzových situácií. Riešenie nerovností v príjmoch si vyžaduje, aby členské štáty uskutočnili reformy rôznych oblastí politik vrátane návrhu daňovo-dávkových systémov, mechanizmov stanovovania miezd, inkluzívnosti a rovnosti príležitostí vo vzdelávaní a odbornej príprave (od raného veku), ako aj zabezpečenia prístupu k cenovo dostupným a kvalitným službám pre všetkých. Malo by sa zabezpečiť posúdenie distribučného vplyvu politik, a to predovšetkým politik na podporu súbežnej zelenej a digitálnej transformácie.

**Napriek tomu, že nerovnosť sa nedávno znížila,
v spodnej časti rozdelenia príjmov sa zvýšila**

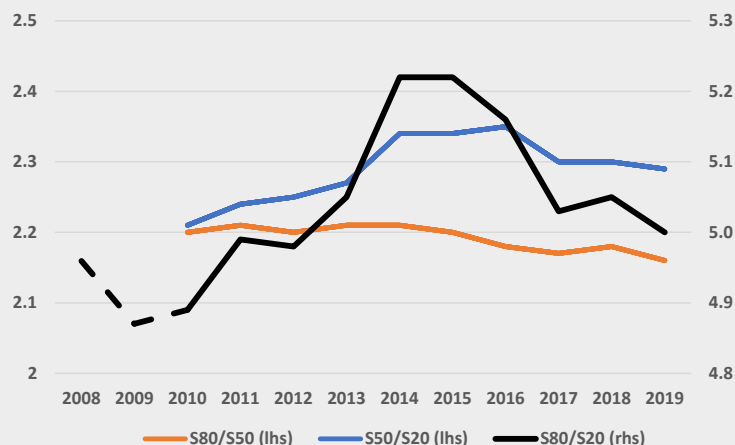
5-násobok

približný pomer
podielu na príjmoch
najbohatších 20 %
k najchudobnejším
20 % v 2019

21,4 %

je podiel
najchudobnejších
40 % obyvateľstva
na príjmoch, od roku
2015 sa zvyšuje

**Pomer príjmov horného a dolného kvintilu (S80/S20)
a rozdelenie podľa hornej a spodnej časti spektra**



Zdroj: Výpočet na základe údajov Eurostatu.

23. **Pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19 sa počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením, siedmy rok po sebe znižoval, hoci pomalý pokrok v krajinách s vyššími mierami chudoby svedčí o výzvach, ktoré to predstavovalo pre systémy sociálnej ochrany.** V roku 2019 bolo chudobou alebo sociálnym vylúčením ohrozených viac ako 91,3 milióna ľudí, čo je o 3,39 milióna menej ako v predchádzajúcom roku. Od dosiahnutia vrcholu v roku 2012 bola najlepšie sa zlepšujúcim prvkom závažná materiálna deprivácia, pričom klesal podiel ľudí žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce, a to vďaka spoľahlivej výkonnosti na trhu práce pred krízou, pričom zníženie miery rizika chudoby nebolo také výrazné. Tento priaznivý vývoj však v mnohých členských štátoch vykazoval aj určité spomalenie. Chudoba zamestnaných a hĺbka chudoby sa pomaly znižovali, a to aj v prípade ľudí v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce. Kríza spôsobená ochorením COVID-19 sprevádzaná nárastom nezamestnanosti a neaktivity spôsobila, že dosiahnutie cieľa stratégie Európa 2020 spočívajúceho v znížení počtu chudobných alebo sociálne vylúčených ľudí o 20 miliónov (v porovnaní s rokom 2008) je veľmi nepravdepodobné. Súčasná situácia prináša väčšie výzvy pre systémy sociálnej ochrany, a to najmä pri udržateľnom zabezpečovaní primeraných príjmov a poskytovaní kvalitných služieb všetkým tým, ktorí ich najviac potrebujú.

24. **Chudoba určitých skupín, a to najmä rodín s deťmi, osôb so zdravotným postihnutím a ľudí narodených mimo EÚ, bola naďalej vysoká, pretože ich kríza spôsobená ochorením COVID-19 zasiahla v neprimerane intenzívnej miere.** Systémy zdravotnej starostlivosti, vzdelávania a sociálnej ochrany, a predovšetkým sociálne služby, čelia nevídanému tlaku, ktorý ešte viac prehĺbuje výzvy, ktorým čelia ľudia v najzraniteľnejších situáciách. Hoci sa riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia detí (do 18 rokov) v posledných rokoch znižovalo, zostalo na úrovni o 1 percentuálny bod vyššej ako v prípade obyvateľstva v produktívnom veku a v niektorých členských štátoch bolo veľmi vysoké. Okrem primeraných úrovní príjmov zohráva pri podpore rodín s deťmi a zabezpečovaní rovnakých príležitostí v živote kľúčovú úlohu aj prístup k službám vrátane vzdelania, zdravotnej starostlivosti a bývania. Komisia navrhne v roku 2021 európsku záruku pre deti s cieľom poskytnúť rámec činnosti na úrovni EÚ. Posilnená podpora je potrebná aj v prípade osôb so zdravotným postihnutím a tých, ktoré sa narodili mimo EÚ, pretože im hrozí vyššie riziko chudoby a sociálneho vylúčenia. Nová stratégia týkajúca sa práv osôb so zdravotným postihnutím, ktorú má Komisia začať realizovať v roku 2021, sa bude zameriavať na podporu hospodárskeho a sociálneho začlenenia osôb so zdravotným postihnutím. Má sa v nej klásť dôraz na najrôznejšie oblasti vrátane vzdelávania, zamestnanosti, primeranej sociálnej ochrany, prístupnosti a nediskriminácie. V Európskom pilieri sociálnych práv sa opätovne zdôrazňuje právo ľudí na prístup ku kvalitným službám. Zlepšovanie prístupu k službám, akými sú sociálne služby, komunitné služby a služby domácej starostlivosti, ktorých cieľom je zabezpečiť nezávislý život a začlenenie do komunity, sa premietne do množstva nadchádzajúcich iniciatív a oblastí činností Komisie, ako sú napríklad uvedené stratégie a nový akčný plán pre integráciu a začlenenie ľudí s migrantským pôvodom.

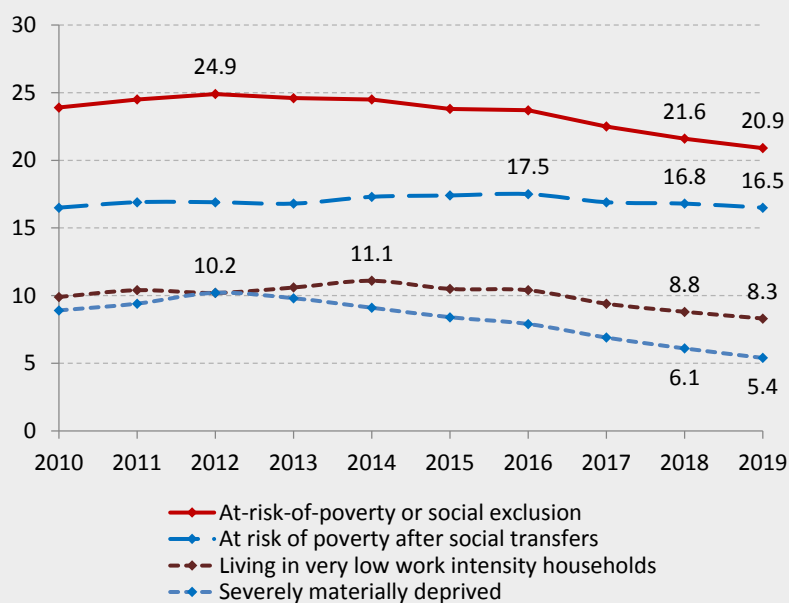
Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia sa pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19 znižovala, hoci pomaly

91,3 milióna ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v roku 2019 v krajinách EÚ27, čo je o 3,39 milióna menej ako v roku 2018

22,2 % detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením

9 % pracovníkov ohrozených chudobou

Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia a jej podzložky v EÚ



Zdroj: Eurostat.

25. Keďže náklady na bývanie sú pre veľkú časť domácností naďalej veľmi vysoké, kríza upriamuje pozornosť na potrebu chrániť najzraniteľnejších. Jeden z desiatich Európanov je nadmerne zaťažený nákladmi na bývanie. Najviac sú týmito nákladmi zaťažené domácnosti s najnižšími príjmami a ľudia žijúci v mestách. Miera bezdomovectva, najextrémnejšej formy vylúčenia z bývania, sa v poslednom desaťročí vo väčšine členských štátov zvýšila. V dôsledku zdravotnej krízy sú tieto problémy s bývaním ešte zrejmejšie. Mnohé členské štáty prijali núdzové opatrenia na ochranu najzraniteľnejších vrátane núdzového ubytovania pre ľudí bez domova. Reformy členských štátov by sa mali osobitne zameriavať na investície do obnovy rezidenčného a sociálneho bývania a na zlepšovanie prístupu ku kvalitnému a cenovo dostupnému bývaniu alebo k pomoci v oblasti bývania.

26. **Krízou spôsobená ochorením COVID-19 je významným pripomenutím dôležitosti systémov sociálnej ochrany a ich úlohy pri zmierňovaní hospodárskych a sociálnych účinkov zníženej hospodárskej činnosti.** Krízou spôsobená ochorením COVID-19 pravdepodobne spôsobí zvýšenie počtu ľudí, ktorí poberajú dávky v nezamestnanosti a ďalšiu podporu príjmu, čo bude záťažovým testom kapacity našich systémov sociálnej ochrany. Krajiny rozšírili a navýšili existujúce systémy a dočasne rozšírili ich pôsobnosť a uvoľnili podmienky oprávnenosti. Vo fáze obnovy je potrebné nepretržité úsilie na zachovanie a posilnenie sociálnej ochrany pre všetkých. V nadväznosti na reakciu na krízu by sa mala v súlade s odporúčaním o prístupe k sociálnej ochrane ďalej zlepšiť ochrana samostatne zárobkovo činných osôb a neštandardných pracovníkov na štrukturálnej úrovni. Reformy by sa mali okrem iného týkať rozsahu, primeranosti, prevoditeľnosti práv na sociálnu ochranu, transparentnosti systémov a podpory začleňovania osôb, ktoré sú schopné pracovať, do trhu práce.

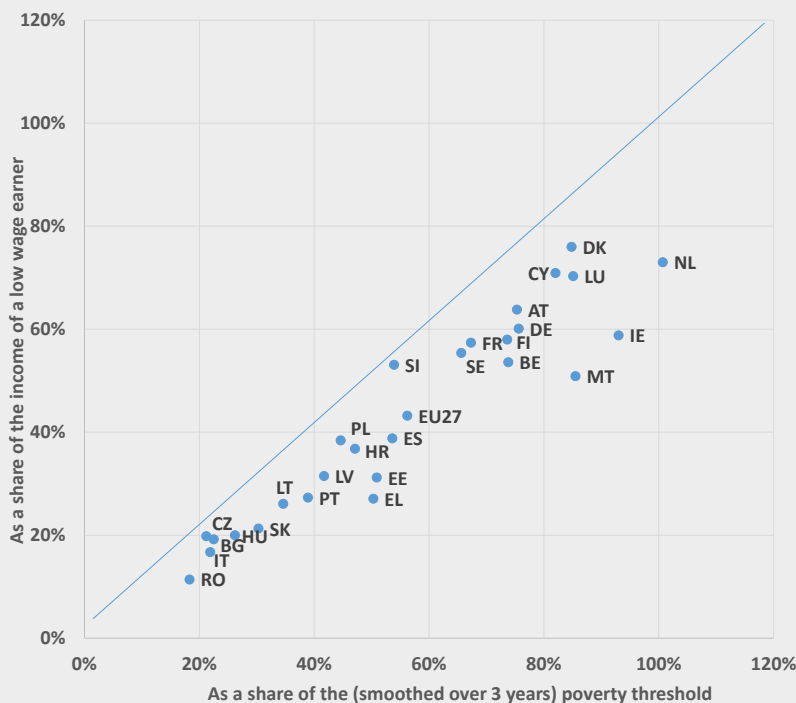
Vo väčšine členských štátov je výška minimálneho príjmu nastavená pod hranicou chudoby

Sociálne transfery (okrem dôchodkov)

znižujú chudobu priemerne o **32,4 %**

63,9 % obyvateľov EÚ ohrozených chudobou dostalo v roku 2018 určitú formu dávok

Čistý príjem poberateľov minimálneho príjmu (príjmový rok: 2018)



Zdroj: Výpočet na základe údajov OECD a Eurostatu.

27. **COVID-19 predstavuje pre systémy zdravotnej a dlhodobej starostlivosti dosiaľ nevídanú záťaž. Na kapacitu v oblasti reakcie našich systémov zdravotnej starostlivosti na krízu je často vyvíjaný veľký tlak, pričom existujúce štrukturálne výzvy v oblasti účinnosti, prístupnosti a odolnosti zdravotnej starostlivosti sa ešte viac prehlbujú.** Tieto výzvy súvisia napríklad s nedostatočným financovaním investícií do zdravotníctva (vrátane pripravenosti a reakcie na krízu), obmedzenou koordináciou a integráciou starostlivosti, nedostatočnou primárnou zdravotnou starostlivosťou, pretrvávajúcimi prekážkami v prístupe k zdravotnej starostlivosti a neuspokojenými potrebami lekárskej starostlivosti. Tieto ťažkosti sa najviac dotkli tých najzraniteľnejších. Ako už bolo uvedené, v dôsledku pandémie sa takisto upriamila pozornosť na nedostatky v niektorých zdravotníckych povolaniach a na veľký význam prispôsobenia alebo zlepšenia pracovných podmienok a zručností zdravotníckeho personálu. Reformy by sa mali týkať najmä posilnenia kapacít v oblasti zdravotnej starostlivosti v členských štátoch (predovšetkým zvýšenia pohotovostnej kapacity a kapacity krízového riadenia), lepšej koordinácie medzi nemocničnou, ambulantnou a primárnou zdravotnou starostlivosťou, zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie zdravotníckych pracovníkov a zlepšenia ich pracovných podmienok, digitálneho zdravia a zníženia doplatkov. Pandémiou boli do veľkej miery zasiahnuté aj systémy dlhodobej starostlivosti, a to v dôsledku vysokej zraniteľnosti tých, ktorí ich využívajú, ako aj zdravotníckeho personálu, voči ochoreniu COVID-19. Objavili sa výzvy, ktorým musia systémy dlhodobej starostlivosti čeliť, a to od zložitých situácií pracovníkov a neformálnych opatrovateľov až po prerušenie poskytovania služieb a problémy s kapacitou. Reformy by sa mali okrem iného týkať preventívnych opatrení, ako sú aktívne a zdravé starnutie, a reaktívnych opatrení, ako je zavedenie riadne integrovaných služieb zdravotnej a sociálnej starostlivosti, rozšírenie prístupu k týmto službám a ich rozsahu, najmä k službám domácej starostlivosti a komunitným službám, zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia pracovnej sily a zlepšovanie jej pracovných podmienok, a pritom by sa nimi mali podporovať integrované služby starostlivosti a nezávislý spôsob života.

V niekoľkých členských štátoch má na prístup k zdravotnej starostlivosti vplyv úroveň príjmov

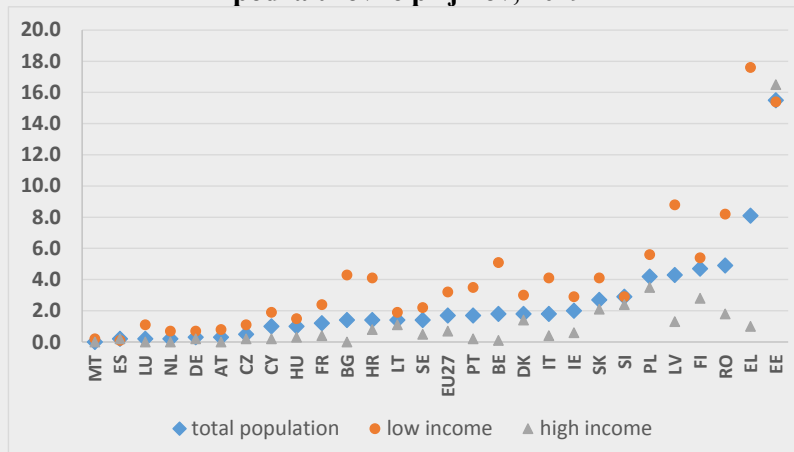
1,7 %

obyvateľov EÚ uviedlo, že v roku 2019, ešte pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19, **neboli uspokojené ich potreby v oblasti lekárskej starostlivosti**

v **12 členských štátoch**

tvoria **doplatky** viac ako **20 % výdavkov na zdravie**

Subjektívne neuspokojené potreby lekárskeho vyšetrenia podľa úrovne príjmov, 2019



Zdroj: Výpočet na základe údajov Eurostatu.

28. Demografické zmeny naďalej predstavujú dlhodobé výzvy pre dôchodkové systémy.

Primeranosť dôchodkov bola aj v roku 2019 vo všeobecnosti stabilná. Dôchodkové príjmy vo vzťahu k príjmom z práce mierne klesli, zatiaľ čo podiel starších ľudí v situácii závažnej materiálnej deprivácie sa naďalej znižoval. Rozdiely v dôchodkoch žien a mužov zostali značné, hoci sa za posledných desať rokov postupne zmiernili. Vplyv krízy na zamestnanosť a príjmy z práce, najmä v prípade neštandardných pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb, ešte prehĺbuje riziká, pokiaľ ide o primeranosť dôchodkov z dlhodobého hľadiska. Reformy by sa mali zameriavať na vytváranie inkluzívnych a udržateľných dôchodkových systémov a poskytovanie primeraného prístupu k nim rovnako pre ženy a mužov, ako aj pre ľudí s rôznymi druhmi pracovných zmlúv a v rôznych hospodárskych činnostiach, a aj na zabezpečenie primeraného príjmu v starobe.

29. **Členské štáty by mali prijať opatrenia na riešenie výziev v oblasti zamestnanosti, zručností a sociálnej politiky identifikované v tejto spoločnej správe o zamestnanosti.**

Z analýzy uvedenej v správe vyplýva množstvo prioritných oblastí, na ktoré by mali byť zamerané reformy a investície. Ide o posilňovanie vytvárania pracovných miest, uľahčenie prechodu z nezamestnanosti do zamestnania a medzi odvetviami, zlepšenie hospodárskej a sociálnej odolnosti a zmiernenie vplyvu krízy na zamestnanosť a sociálnu situáciu.

Financovanie zo zdrojov EÚ vrátane Európskeho sociálneho fondu (s dodatočnými zdrojmi sprístupnenými z iniciatívy REACT-EU), Európskeho sociálneho fondu plus a nového Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti zabezpečuje členským štátom podporu pri zrýchľovaní realizácie politických opatrení v týchto oblastiach.

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

- a) zachovali režimy skráteného pracovného času a iné opatrenia zamerané na zachovanie pracovných miest na také dlhé obdobie, aké je potrebné, a skombinovali ich s režimami zvyšovania úrovne zručností/rekvalifikácie, hneď, ako to podmienky umožnia, zaviedli podporu prerozdelenia pracovnej sily (napr. na základe dobre navrhnutých stimulov na prijímanie pracovníkov a odbornej prípravy), a to najmä do zeleného a digitálneho hospodárstva, a zároveň zabezpečili pracovníkom počas tohto prechodu ochranu,
- b) zaistili bezpečné pracovné prostredie prispôbené novým požiadavkám na obmedzenie fyzického kontaktu a dostupnosť pružných foriem organizácie práce,
- c) posilnili podporu trhu práce, ako aj príležitosti na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností s cieľom riešiť nárast nezamestnanosti mladých ľudí, a to predovšetkým prostredníctvom podpory kvalitnej učňovskej prípravy a odbornej stáže (najmä v MSP), stimulov v oblasti prijímania pracovníkov, vzdelávacej infraštruktúry, technológie a zariadení,
- d) posilnili opatrenia v oblasti aktívnych politík trhu práce, aby dokázali lepšie reagovať na podmienky na trhu práce, podporovať zamestnanosť a samostatnú zárobkovú činnosť; investovali do verejných služieb zamestnanosti, najmä s cieľom zvýšiť ich kapacitu, zmodernizovať ich infraštruktúru IKT, posilniť profilovanie, zlepšiť monitorovanie a hodnotenie politík a programov a zabezpečiť primerané zručnosti zamestnancov,
- e) podporovali kolektívne vyjednávanie a sociálny dialóg, ak je zavedená zákonná minimálna mzda, mali by s účinným zapojením sociálnych partnerov zabezpečiť jej stanovenie na primeranej úrovni prostredníctvom transparentných a predvídateľných kritérií a pravidelne a včas ju aktualizovať,

- f) zreformovali reguláciu trhu práce, ako aj daňovo-dávkové systémy, a tým zabezpečili zníženie segmentácie trhu práce a nárast kvalitných pracovných miest po obnove, zabezpečili prístup pracovníkov s neštandardnými formami zamestnania a samostatne zárobkovo činných osôb k sociálnej ochrane,
- g) investovali do rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností, predovšetkým v oblasti digitálnych zručností, a to posilnením systémov OVP a podporou ďalšieho vzdelávania a odbornej prípravy, podporou veľkých verejno-súkromných partnerstiev medzi viacerými zainteresovanými stranami v rámci Paktu pre zručnosti, poskytovaním lepších stimulov podnikom a pracovníkom na zapájanie sa do činností zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie, investovania do infraštruktúry a zariadení vrátane ich digitálnej podoby a podpory učiteľov a školiteľov; zabezpečili rovnaký prístup k vzdelávaniu a odbornej príprave,
- h) investovali do primeraných a udržateľných systémov sociálnej ochrany pre všetkých prostredníctvom podpory reforiem na zachovanie a posilnenie ochrany a zlepšovania ochrany tých, ktorí nemajú dostatočnú ochranu alebo do nej dosiaľ neboli zahrnutí, zabezpečovali primerané dávky, prevoditeľnosť práv, prístup ku kvalitným službám a podporu začleňovania tých, ktorí sú schopní pracovať, do trhu práce, investovali do kvality a prístupnosti služieb vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (VSRD) a do služieb dlhodobej starostlivosti, posúdili distribučný vplyv politík,
- i) investovali do obnovy rezidenčného a sociálneho bývania, uľahčili prístup ku kvalitnému a cenovo dostupnému bývaniu, sociálnemu bývaniu alebo prípadne k pomoci v oblasti bývania;
- j) investovali do kapacít systému zdravotnej starostlivosti vrátane pohotovostnej kapacity, primárnej zdravotnej starostlivosti, koordinácie starostlivosti, zdravotníckych pracovníkov a elektronického zdravotníctva, znížili doplatky, zlepšili dostupnosť zdravotnej starostlivosti a podporili zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu zdravotníckych pracovníkov.

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

V tomto oddiele sa uvádza súhrnný prehľad trendov a výziev na trhu práce a v sociálnej oblasti v Európskej únii³.

1.1. Trendy na trhu práce

V roku 2019 hospodársky rast naďalej prispieval k tvorbe pracovných miest, hoci pomalším tempom ako v minulých rokoch. V štvrtom štvrťroku 2019 bolo v krajinách EÚ27 zamestnaných 209,5 milióna ľudí (o 1,9 milióna viac ako v 4. štvrťroku 2018), čo je historicky najvyššia úroveň. Starší a vysokokvalifikovaní pracovníci boli v tomto období naďalej hlavnými stimulmi rastu zamestnanosti, čo v roku 2019 prispelo k nárastu celkovej miery zamestnanosti ľudí vo veku 20 – 64 rokov na úroveň 73 %. Nezamestnanosť dosiahla v štvrtom štvrťroku 2019 rekordne nízku úroveň 6,5 %. Klesala aj nezamestnanosť mladých ľudí a dlhodobá nezamestnanosť, hoci v niektorých členských štátoch boli stále vysoké.

Kríza spôsobená ochorením COVID-19 zvrátila v krajinách EÚ27 priaznivý vývoj zamestnanosti za posledných šesť rokov. Hospodárska recesia vyvolaná pandémiou mala na trh práce veľký vplyv. Celková zamestnanosť sa počas prvých dvoch štvrťrokov 2020 rýchlo znižovala až na 203,3 milióna v druhom štvrťroku 2020. Zamestnaných bolo o 6,2 milióna (alebo 3 %) menej osôb, čo je vôbec najväčší zaznamenaný pokles za dva za sebou nasledujúce štvrťroky od roku 1995.⁴ Celková zamestnanosť sa potom v 3. štvrťroku 2020 mierne zvýšila na 205,2 milióna. V ročnom vyjadrení sa predpokladá, že po zvýšení o 1 % v roku 2019 sa celková zamestnanosť v roku 2020 zníži o 4,5 % a v roku 2021 zvýši o 1,8 %, ⁵ pričom v závislosti od ďalšieho vývoja pandémie hrozí riziko horšieho než očakávaného vývoja.

³ Ak nie je uvedené inak, všetky informácie v správe sa týkajú krajín EÚ27.

⁴ Zdrojom údajov o celkovej zamestnanosti sú národné účty (vnútroštátna koncepcia), ostatné údaje pochádzajú z výberového zisťovania pracovných síl. ⁵ V celom tomto oddiele sa používajú sezónne očistené štvrťročné údaje.

⁵ Európska komisia (2020), *Európska hospodárska prognóza, jeseň 2020*, inštitucionálny dokument 136.

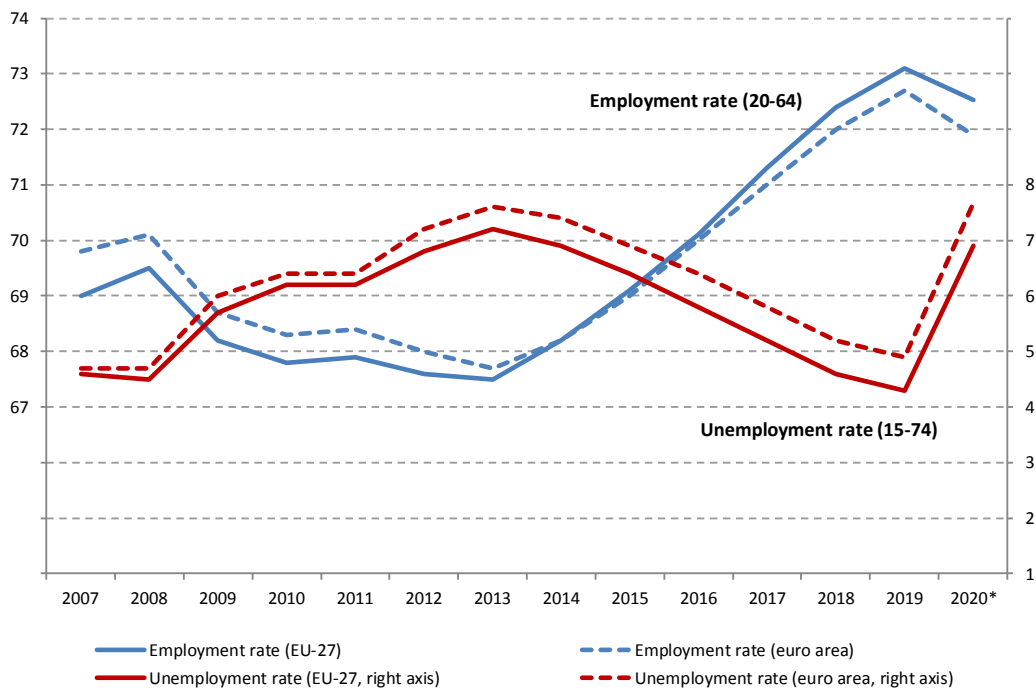
Miera zamestnanosti ľudí vo veku 20 – 64 rokov klesala aj napriek rýchlej politickej reakcii a opatreniam prijatým na obmedzenie straty pracovných miest. V roku 2019 sa miera zamestnanosti v krajinách EÚ27 naďalej zvyšovala až na priemernú úroveň 73,1 % (72,7 % v eurozóne), čo je o 0,7 percentuálneho bodu viac ako v roku 2018 (v prípade EÚ aj eurozóny; graf 1). Po dosiahnutí vrcholu na úrovni 73,3 % v 2. štvrtroku 2019 sa však v druhej časti roka začala pomaly znižovať. Po vypuknutí krízy spôsobenej ochorením COVID-19 miera zamestnanosti klesla v 2. štvrtroku 2020 na 72,1 %, teda na úroveň o 1 percentuálneho bodu nižšiu ako v 4. štvrtroku 2019 a 1,2 percentuálneho bodu nižšiu ako v 2. štvrtroku 2019. Miera zamestnanosti bola potom v 3. štvrtroku 2020 na úrovni 72,4 %. V eurozóne bol pokles výraznejší, miera zamestnanosti dosiahla v 2. štvrtroku 2020 úroveň 71,5 %, o 1,1 percentuálneho bodu nižšiu ako v 4. štvrtroku 2019 a o 1,4 percentuálneho bodu nižšiu ako v 2. štvrtroku 2019. Miera zamestnanosti žien sa znížila takmer rovnako (o 1 percentuálny bod v krajinách EÚ27 a v eurozóne) ako v prípade mužov (o 1 percentuálny bod v krajinách EÚ27 a 1,2 percentuálneho bodu v eurozóne), hoci rozdiely zostali vo všeobecnosti na predpandemických úrovniach (11,7 percentuálneho bodu v roku 2019 a takmer 11,5 percentuálneho bodu v 3. štvrtroku 2020). Po šiestich rokoch priaznivého vývoja v oblasti plnenia cieľa stratégie Európa 2020 stanoveného na úrovni 75 %⁶ sa od neho miera zamestnanosti začala vzdävať, pričom jeho dosiahnutie je vzhľadom na ďalší vývoj hospodárskej činnosti a s ním súvisiace dôsledky na zamestnanosť neisté.⁷

⁶ Treba poznamenať, že cieľ miery zamestnanosti na úrovni 75 % (ľudí vo veku 20 – 64 rokov) bol v stratégii Európa 2020 stanovený pre EÚ v inom zložení (so Spojeným kráľovstvom a bez Chorvátska).

⁷ Na základe výročnej správy o výsledkoch v oblasti zamestnanosti z roku 2020 a monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti Výboru pre zamestnanosť (EMCO) sa odhaduje, že miera zamestnanosti v EÚ27 sa v roku 2020 zvýši o 4,4 % a potom v roku 2021 znovu klesne (na základe jarnej hospodárskej prognózy Komisie z roku 2020).

Graf 1: Pandémia vyvolala na trhu práce obrovský otras, ktorý spôsobil prerušenie šesťročného obdobia priaznivých výsledkov

Miera zamestnanosti a nezamestnanosti v EÚ27 a v eurozóne



*priemer za 1., 2. a 3. štvrťrok 2020, sezónne očistený.
Zdroj: Eurostat, VZPS.

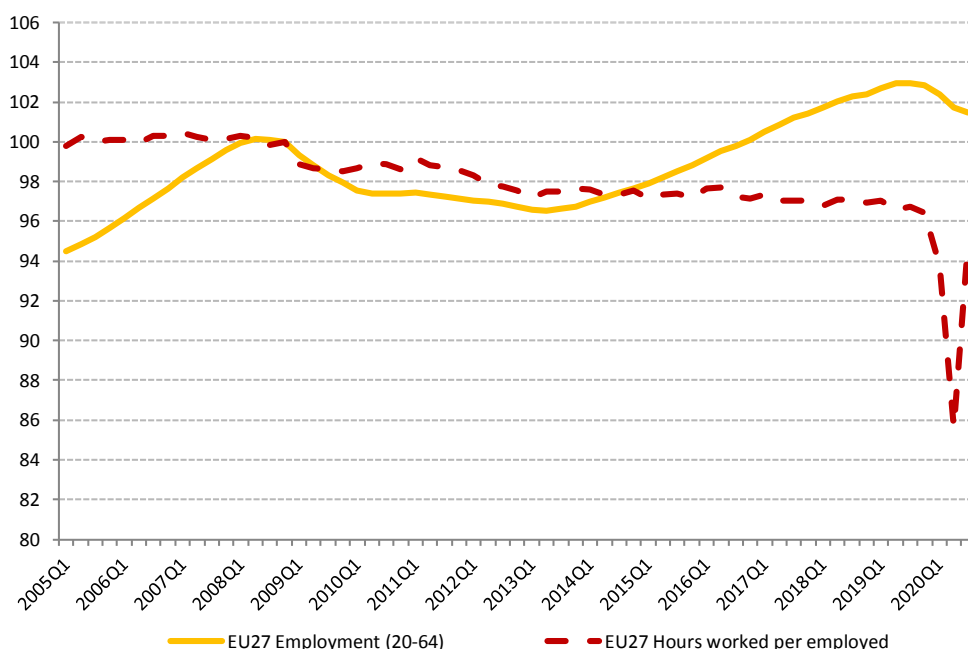
V porovnaní so závažnosťou otrasu v oblasti HDP mala kríza na miery nezamestnanosti v Európe len mierny vplyv.⁸ Miera nezamestnanosti sa v priebehu roka 2019 naďalej znižovala v EÚ aj v eurozóne (graf 1). V 3. štvrtroku 2020 bolo nezamestnaných 7,4 % ekonomicky aktívneho obyvateľstva, čo je o 0,9 percentuálneho bodu viac ako v 4. štvrtroku 2019 (vôbec najnižšia zaznamenaná úroveň v krajinách EÚ27) a tiež o 0,9 percentuálneho bodu viac ako v 3. štvrtroku 2019. V eurozóne bola miera nezamestnanosti vyššia: v 3. štvrtroku 2020 na úrovni 8,3 %, čo je o 1 percentuálny bod viac ako v 3. štvrtroku 2019 a v 4. štvrtroku 2019. Rozdiely sú však závažné pri pohľade na rozdelenie podľa vekových skupín. Miera nezamestnanosti sa po poklese v roku 2019 v porovnaní s predchádzajúcim rokom zvýšila najmä v prípade mladých ľudí (15 – 24 rokov). V období od 4. štvrtroku 2019 do 3. štvrtroku 2020 sa v krajinách EÚ27 aj v eurozóne zvýšila o 2,9 percentuálneho bodu. V rovnakom období sa miera nezamestnanosti zvýšila menej výrazne v prípade osôb vo veku 55 – 74 rokov (0,3 percentuálneho bodu v krajinách EÚ27 a 0,2 percentuálneho bodu v eurozóne). Pokiaľ ide o mesačné údaje, celková harmonizovaná miera nezamestnanosti sa od vypuknutia pandémie zvýšila a v EÚ27 v júli minulého roku dosiahla 7,8 % (8,7 % v eurozóne) a potom v novembri klesla na 7,5 % (8,3 % v eurozóne). Z toho vyplýva, že v danom čase bolo v krajinách EÚ27 nezamestnaných 15,9 milióna ľudí, čo je o 1,8 milióna viac ako za rovnaký mesiac roka 2019 (13,6 milióna v eurozóne, čo je o 1,4 milióna viac). Táto pomalá reakcia v oblasti nezamestnanosti môže mať dve hlavné príčiny. Prvou je to, že znižovaniu stavov zamestnancov sa podarilo čiastočne zabrániť významným znížením počtu odpracovaných hodín na zamestnanca (najmä vďaka rýchlemu prijatiu opatrení v oblasti skrátenia pracovného času) a obmedzeniami v oblasti prepúšťania zavedenými v niekoľkých členských štátoch. Druhou je to, že závažnosť hospodárskeho otrasu prinútila mnohých nezamestnaných k neaktivite (mala odrádzajúci účinok). V členských štátoch je však situácia do veľkej miery rôznorodá (pozri graf 2 a oddiel 3.1.1). V 2. štvrtroku 2020 dosiahla dlhodobá nezamestnanosť vôbec najnižšiu úroveň v krajinách EÚ27, a to 2 % ekonomicky aktívneho obyvateľstva (2,3 % v eurozóne). Zatiaľ čo potenciálny vplyv krízy na tento ukazovateľ bude viditeľný až s oneskorením, mierny nárast možno pozorovať už v 3. štvrtroku 2020 (2,4 % v EÚ27 a 2,8 % v eurozóne).

⁸ Podrobné informácie sa nachádzajú v správe *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2020* [Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, výročné preskúmanie za rok 2020] (k dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!MM76mf>) a v správe *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020* [Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe, výročné preskúmanie za rok 2020].

V celkovom počte odpracovaných hodín sa zaznamenal prudký pokles, ktorý súvisel najmä s prijatím opatrení na zamedzenie šírenia nákazy v boji proti pandémie. Pandémia ochorenia COVID-19 narušila priaznivý vývoj, ktorý sa začal obnovou v roku 2013. Celkový počet odpracovaných hodín v hospodárstve dosiahol v štvrtom štvrtroku 2019 vrchol na úrovni približne 85 miliárd. Potom (medzištvrtročne) prudko klesol o 3,1 % v 1. štvrtroku 2020 a o 10,7 % v 2. štvrtroku 2020 a následne stúpol o 11,9 % v 3. štvrtroku 2020. Počet odpracovaných hodín na zamestnanca v krajinách EÚ27, ktorý už mal klesajúci trend (graf 2), sa v 1. štvrtroku 2020 znížil o 2,8 % a v 2. štvrtroku 2020 o 8,7 % a potom sa v 3. štvrtroku 2020 zvýšil o 10,9 % (medzištvrtročné zmeny). Prudký pokles v prvých dvoch štvrtrokoch 2020 je dôsledkom najmä rozsiahleho využívania režimu skráteného pracovného času alebo režimu dočasných prepúšťaní, ako aj obmedzení v oblasti prepúšťania zavedených niektorými členskými štátmi na zachovanie zamestnanosti. Rušivý účinok pandémie na zamestnanosť však môže mať na odpracované hodiny aj udržateľný vplyv. Tento vývoj môžu prehĺbiť dlhodobé trendy, napríklad vysoký podiel práce na kratší pracovný čas, práce na vyžiadanie v rámci digitálnych platforiem a štruktúrovanejšia zmena organizácie práce smerom k odvetviam menej náročným na pracovnú silu.

Graf 2: Na trendy v oblasti zamestnanosti a odpracovaných hodín mala pandémie závažný vplyv

Rast zamestnanosti (v skupine 20 – 64 rokov) a počet odpracovaných hodín na zamestnanca v krajinách EÚ27 a v eurozóne (kumulatívna zmena do 3. štvrtroku 2020, štvrtročné údaje – index 4. štvrtrok 2008 = 100)

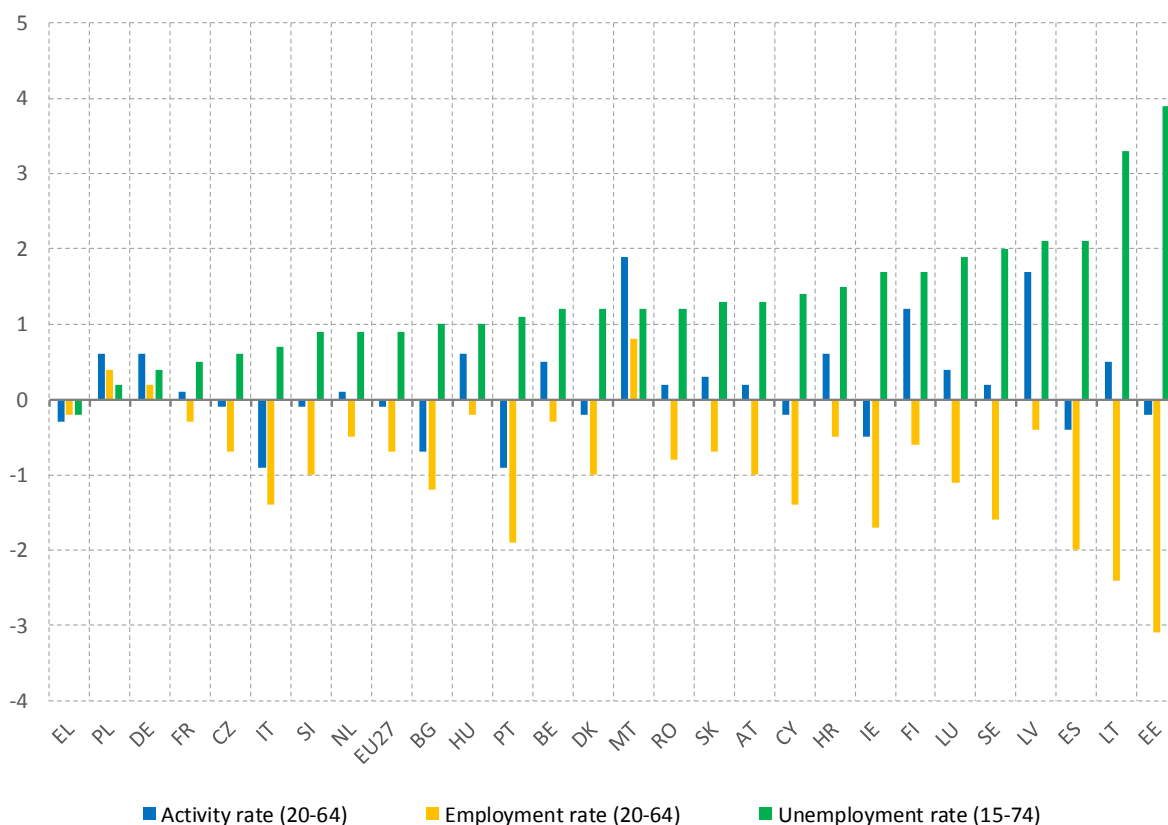


Zdroj: Eurostat, národné účty, sezónne a kalendárne očistené údaje (výpočty GR EMPL).

Účasť na trhu práce počas pandémie prudko klesla. Po dosiahnutí vrcholu v 2. štvrťroku 2019 na úrovni 78,5 % v krajinách EÚ27 a 78,8 % v eurozóne miera ekonomickej aktivity obyvateľstva vo vekovej skupine 20 – 64 rokov klesla v 2. štvrťroku 2020 na 77,2 % v oboch prípadoch a potom sa čiastočne zvýšila na 78 % v krajinách EÚ27 a na 78,1 % v eurozóne, a to so značnými rozdielmi medzi jednotlivými krajinami. Miery ekonomickej aktivity obyvateľstva sa spoločne s mierami zamestnanosti vo väčšine členských štátov znížili (pozri graf 3 a kapitolu 3.1). Tento pokles sa významne neprejavil v rozdieloch medzi pohlaviami (pokles o 1,4 percentuálneho bodu v krajinách EÚ27 a o 1,9 percentuálneho bodu v eurozóne v prípade mužov v porovnaní s poklesom o 1,5 percentuálneho bodu a o 1,8 percentuálneho bodu v prípade žien). Do veľkej miery však ovplyvnil skupinu mladších ľudí (15 – 24 rokov) v porovnaní so staršími pracovníkmi (55 – 64 rokov).

Graf 3: Vplyv pandémie sa v jednotlivých členských štátoch líšil

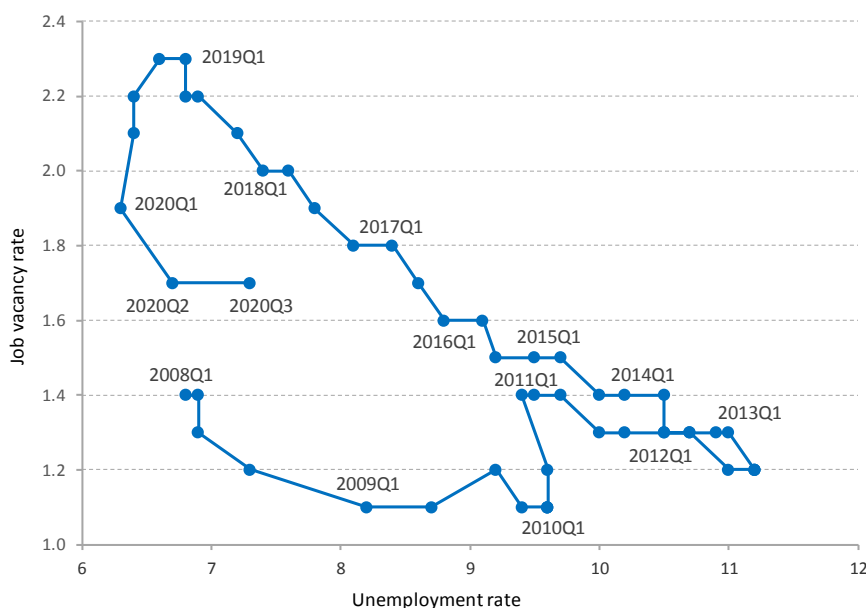
Miera zamestnanosti, nezamestnanosti a ekonomickej aktivity obyvateľstva v krajinách EÚ27: kumulatívna zmena (v percentuálnych bodoch) od 4. štvrťroka 2019 do 3. štvrťroka 2020



Zdroj: Eurostat, VZPS. Sezónne očistené údaje, kalendárne neočistené.

Miera voľných pracovných miest sa významne znížila, pričom tento pokles sa začal ešte pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19⁹. Beveridgova krivka¹⁰ (graf 4) zobrazuje veľký pokles počtu voľných pracovných miest zároveň s miernym zvýšením nezamestnanosti (v skupine 15 – 74 rokov). V EÚ27 bola miera voľných pracovných miest 1,7 % v 2. aj 3. štvrťroku 2020, čo je pokles z 1,9 % v 1. štvrťroku 2020 a z 2,3 % v druhom štvrťroku 2019. Tento najnovší vývoj narušil mierny, hoci stabilný nárast miery voľných pracovných miest zaznamenaný v období od roku 2014 do začiatku roka 2019 (z 1,3 % v 1. štvrťroku 2014 na 2,3 % v 1. štvrťroku 2019) pred krízou. Vzhľadom na tieto nové súvislosti sa očakáva, že kľúčovú úlohu pri vytváraní odolných a konkurencieschopných trhov práce bude zohrávať lepšie zosúladovanie pracovníkov a pracovných miest (pozri oddiel 3.3). Hoci sa v oblasti dopytu po pracovnej sile situácia v jednotlivých členských štátoch do veľkej miery líši, schopnosť identifikovať zmeny a pripraviť sa na ne v oblasti potrebných zručností bude významne ovplyvňovať vývoj miery voľných pracovných miest v období po kríze¹¹.

Graf 4: Počet voľných pracovných miest sa znižuje a nezamestnanosť mierne zvyšuje
Beveridgova krivka v EÚ27, 2008 – 2020, štvrťročné údaje



Zdroj: Eurostat, VZPS a štatistiky voľných pracovných miest.

Poznámka: Sezónne očistené údaje (okrem miery voľných pracovných miest za roky 2008 a 2009).

⁹ Miera voľných pracovných miest je percentuálny podiel všetkých voľných pracovných miest vyjadrená ako percentuálny podiel obsadených a voľných pracovných miest.

¹⁰ Beveridgova krivka je grafické znázornenie vzťahu medzi nezamestnanosťou a počtom voľných pracovných miest (buď miera voľných pracovných miest, alebo, ako v tomto prípade, ukazovateľ nedostatku pracovných síl).

¹¹ Pozri dokument Európskej komisie (2020), *Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe, výročné preskúmanie za rok 2020*

Hospodársky otras ovplyvnil zamestnanosť vo všetkých odvetviach, hoci medzi jednotlivými hospodárskymi činnosťami existujú významné rozdiely. Vo všetkých hospodárskych činnostiach s výnimkou stavebníctva, informačnej a komunikačnej oblasti a verejnej správy (podľa klasifikácie NACE Rev.2) sa v období od 3. štvrťroka 2019 do 3. štvrťroka 2020 zaznamenal pokles zamestnanosti. V absolútnom vyjadrení boli v krajinách EÚ27 najviac zasiahnutými činnosťami „veľkoobchod a maloobchod, ubytovacie služby a doprava“ (o 1,9 milióna menej zamestnaných ľudí v porovnaní s 3. štvrťrokom 2019; zníženie o 3,8 %), po ktorých nasledovali „odborné, vedecké a technické činnosti“ (t. j. administratívne a podporné služby) o 0,8 milióna menej zamestnaných osôb v porovnaní s 3. štvrťrokom 2019 (zníženie o 3,2 %). V relatívnom vyjadrení došlo k ďalšiemu najvýraznejšiemu zníženiu činností v oblasti poľnohospodárstva, lesného hospodárstva a rybolovu (o 3,6 %). V prípade poľnohospodárstva vplyv pandémie pravdepodobne ešte zrýchlil dlhodobý klesajúci trend. Počet ľudí zamestnaných v stavebníctve sa však v porovnaní s 3. štvrťrokom 2019 zvýšil o 1,2 %.

Medzi najviac postihnutých zhoršením situácie na trhu práce patria mladí ľudia, hoci medzi jednotlivými členskými štátmi sú v tomto smere veľké rozdiely. V roku 2019 sa miera zamestnanosti mladých ľudí (15 – 24 rokov) v krajinách EÚ27 zvýšila na úroveň 33,5 %, čo je o 0,6 percentuálneho bodu viac ako v roku 2018 (34 % a 0,6 percentuálneho bodu v eurozóne). Po začatí krízy spôsobenej ochorením COVID-19 sa za rok od 3. štvrťroka 2019 do 3. štvrťroka 2020 znížila o 1,5 percentuálneho bodu na 31,3 % (o 1,3 percentuálneho bodu v eurozóne, na 32 % v 3. štvrťroku 2020). Miera nezamestnanosti mladých ľudí (15 – 24 rokov), ktorá predtým v roku 2019 dosiahla minimum, sa v krajinách EÚ27 aj v eurozóne v období od 4. štvrťroka 2019 do 3. štvrťroka 2020 zvýšila o 2,9 percentuálneho bodu. Celkovo bolo v EÚ v 3. štvrťroku 2020 nezamestnaných 3,1 milióna mladých ľudí, pričom tento počet sa zvýši na 5 miliónov, ak sa zoberú do úvahy všetky osoby, ktoré nie sú zamestnané, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET). Štvrťročná miera NEET sa v EÚ27 v 3. štvrťroku 2020 zvýšila na 10,8 % a v eurozóne na 11 % (z minimálnej úrovne 9,8 % a 9,9 % v 2. štvrťroku 2019).

Starší pracovníci zvládli vplyv pandémie na trh práce lepšie. Miera ekonomickej aktivity starších pracovníkov (vo veku 55 – 64 rokov) sa počas roka 2019 naďalej zvyšovala. V 3. štvrtroku 2020 sa zastavila na úrovni 63 %, čo je o 0,7 percentuálneho bodu viac ako v 2. štvrtroku 2019 a o 9,6 percentuálneho bodu viac ako v 3. štvrtroku 2013, keď sa začala predchádzajúca obnova. Miera nezamestnanosti (v skupine 55 – 74 rokov) zostala stabilná na nízkej úrovni (4,9 % v 3. štvrtroku 2020 a 4,4 % v 2. štvrtroku 2020 v porovnaní so 4,8 % v 2. štvrtroku 2019). Naopak, miera zamestnanosti (v skupine 55 – 64 rokov), ktorá bola v 3. štvrtroku 2020 na úrovni 59,7 % (po stabilnom raste o 10,6 percentuálneho bodu od 3. štvrtroka 2013), sa udržala na relatívne lepších pozíciách ako v prípade ostatných vekových skupín, pričom napríklad nedošlo k žiadnej zmene v porovnaní s 1. štvrtrokom 2020 (pričom miera zamestnanosti mladých ľudí vo veku 15 – 24 rokov sa za rovnaké obdobie znížila o 1,5 percentuálneho bodu). Miera zamestnanosti dospelých v produktívnom veku (25 – 54 rokov) sa znížila o 0,8 percentuálneho bodu, čo viedlo k 79,8 % miere zamestnanosti v 3. štvrtroku 2020.

Na mieru zamestnanosti žien mal otras v dôsledku krízy spôsobenej ochorením COVID-19 miernejší vplyv ako na mieru zamestnanosti mužov, rozdiely medzi pohlaviami však pretrvávajú a je potrebné ich naďalej monitorovať.

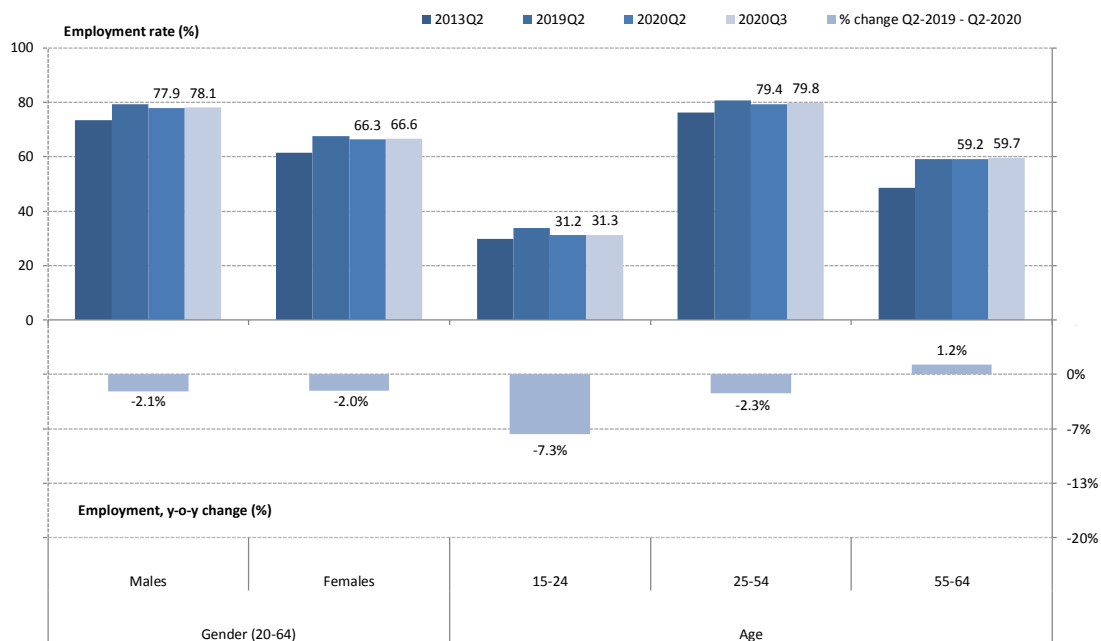
V roku 2019 sa miera zamestnanosti žien zvýšila na 67,3 %, čo je o 0,8 percentuálneho bodu viac ako v predchádzajúcom roku. V 3. štvrtroku 2020 vykázala miera zamestnanosti žien miernejší pokles (o 0,6 percentuálneho bodu v porovnaní s 3. štvrtrokom 2019) ako v prípade mužov (o 0,9 percentuálneho bodu). Tento najnovší vývoj však nemal za následok významné zníženie rozdielu v zamestnanosti žien a mužov, ktorý bol v 3. štvrtroku 2020 na úrovni 11,5 percentuálneho bodu (mierne nižší ako 11,8 percentuálneho bodu zaznamenaný v 3. štvrtroku 2019). Vplyv krízy na výsledky v oblasti zamestnanosti podľa pohlavia si vyžaduje dôkladnejšie monitorovanie, keďže zníženie rozdielu môže vyplývať skôr zo závažnejšieho a dočasného vplyvu pandémie na zamestnanosť mužov ako zo zvýšenej miery účasti žien na trhu práce. Rozdiel v zamestnanosti zostal v 3. štvrtroku 2020 v prípade žien vo veku 25 – 49 rokov na úrovni 11,8 percentuálneho bodu, pričom v prípade žien vo veku 55 – 64 rokov sa zvýšil na 13,3 percentuálneho bodu. Rozdiel v prípade nízkokvalifikovaných žien v roku 2019 bol 22,1 percentuálneho bodu, čiže podstatne vyšší ako v prípade žien kvalifikovaných na strednej úrovni (12,1 percentuálneho bodu) a vysokokvalifikovaných žien (6,4 percentuálneho bodu).

Na mieru zamestnanosti ľudí narodených mimo EÚ mala pandémia veľký vplyv. Pred krízou sa tento ukazovateľ (vo vekovej skupine 20 – 64 rokov) až do roku 2019 stabilne zvyšoval. Potom v 3. štvrtroku 2020 klesol na 62,7 % (o 2,3 % percentuálneho bodu menej ako v 3. štvrtroku 2019), čo zodpovedá v absolútnom vyjadrení poklesu o 1,5 milióna ľudí (zo 16,5 milióna v 3. štvrtroku 2019 na 15 miliónov v 3. štvrtroku 2020) a v reálnom vyjadrení 9 %.

Napriek poklesu je počet pracovníkov v neštandardných zamestnaniach naďalej pomerne vysoký, čím sa ešte zvyšuje individuálna a sociálna zraniteľnosť voči zmenám na trhu práce. Z celkového počtu zamestnancov v krajinách EÚ27 (vo veku 15 – 64 rokov) v roku 2019 (167 miliónov) bolo takmer 85 % zamestnaných na trvalé pracovné zmluvy (nárast o 1,3 % v porovnaní s rokom 2018), zatiaľ čo zostávajúcich 25,2 milióna bolo zamestnaných na pracovné zmluvy s obmedzeným trvaním (pokles o 1,3 % v porovnaní s rokom 2018). Počas pandémie sa počet dočasných pracovníkov ešte znížil. Približne 21,5 milióna pracovníkov (vo veku 15 – 64 rokov, sezónne očistené údaje) malo v krajinách EÚ27 v 3. štvrtroku 2020 dočasné pracovné zmluvy, čo je pokles o 3,2 milióna v porovnaní s predchádzajúcim rokom. V dôsledku toho sa podiel dočasných pracovných zmlúv na celkovej zamestnanosti v 3. štvrtroku 2020 znížil na 11,2 % (pokles o 1,5 percentuálneho bodu v porovnaní s predchádzajúcim rokom). Tento podiel je v eurozóne naďalej mierne vyšší, a to 11,9 %. Podiel zamestnancov na kratší pracovný čas (v skupine 15 – 64 rokov) na celkovej zamestnanosti sa znížil o 1,2 percentuálneho bodu (na 17,1 % v 3. štvrtroku 2020) a v eurozóne ešte viac (o 1,5 percentuálneho bodu). Z toho sa podiel *nedobrovoľných* zamestnancov na kratší pracovný čas znížil medzi rokmi 2018 a 2019 o 1,5 percentuálneho bodu a teraz je na úrovni o 6,2 percentuálneho bodu nižšej ako v prípade vrcholu z roku 2014 (32,7 %), pričom v eurozóne je tento údaj mierne vyšší (26,9 % v roku 2019). Počet zamestnancov s druhým zamestnaním sa v roku 2019 naďalej postupne zvyšoval (8,2 milióna ľudí v roku 2019 v porovnaní so 7,8 v roku 2014).

Graf 5: Rozdielne vplyvy krízy podľa pohlavia a veku

Miery zamestnanosti (vnútroštátna koncepcia) podľa pohlavia a vekových skupín v EÚ27, sezónne očistené údaje



Zdroj: Eurostat, VZPS.

Pre zlepšenie zamestnateľnosti a výsledkov na trhu práce má naďalej kľúčový význam dosiahnutý stupeň vzdelania. Pred pandémiou počet zamestnaných ľudí (vo veku 25 – 64 rokov) s vyšším vzdelaním naďalej stabilne rástol (o 0,5 percentuálneho bodu medzi rokmi 2018 a 2019), čo malo za následok zodpovedajúcu mieru zamestnanosti na úrovni 86,2 %. V 3. štvrtroku 2020 bola miera zamestnanosti absolventov terciárneho vzdelávania na úrovni 85,2 % (o 0,7 percentuálneho bodu menej ako v 3. štvrtroku 2019). Miera zamestnanosti pracovníkov so strednou kvalifikáciou (t. j. tých, ktorí majú vyššie sekundárne vzdelanie) sa v roku 2019 udržala na úrovni 76,5 % a v 3. štvrtroku 2020 na úrovni 75,8 %. V ročnom vyjadrení ide o nárast o 0,5 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2018 a o 4,7 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2014. V týchto zmenách sa premieta skutočnosť, že dopyt po pracovnej sile sa postupne mení v prospech vyšších kvalifikácií vrátane digitálnych zručností. Tento trend často súvisí s vyššou priemernou úrovňou zručností nových skupín obyvateľstva vstupujúcich na trh práce.¹² Podiel nízkokvalifikovaných pracovníkov (t. j. pracovníkov s nižším sekundárnym vzdelaním alebo vzdelaním na ešte nižšej úrovni) sa v roku 2019 zvýšil o 0,7 percentuálneho bodu (a o 1 percentuálny bod medzi rokmi 2017 a 2018). Miera zamestnanosti tejto skupiny bola v roku 2019 na úrovni 56,3 %. V štvrtročnom vyjadrení bola miera zamestnanosti tejto skupiny v 3. štvrtroku 2020 na úrovni 55,8 %, čo je o 1 percentuálny bod menej ako v 3. štvrtroku 2019. Rozdiel v zamestnanosti medzi nízkokvalifikovanými a vysokokvalifikovanými pracovníkmi bol v roku 2019 na úrovni 30 percentuálnych bodov, z čoho vyplynula potreba ďalšieho zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie.

¹² Európska komisia (2020). Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe. Výročné preskúmanie za rok 2020. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/MM76mf>

1.2. Sociálne trendy

Pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19 sa počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v krajinách EÚ27 neustále znižoval.¹³¹⁴ Tento klesajúci trend pokračoval sedem rokov po sebe až do roku 2019 (graf 6), keď počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením klesol na 91,3 milióna (20,9 % celkového obyvateľstva), čo je približne o 3,39 milióna menej ako v roku 2018 (o 4 percentuálneho bodu menej ako vrchol z roku 2012). V celkovom trende sa zaznamenal pokles v prípade troch čiastkových ukazovateľov, miery závažnej materiálnej deprivácie (o 0,7 percentuálneho bodu), miery veľmi nízkej intenzity práce (o 0,5 percentuálneho bodu) a miery rizika chudoby (o 0,3 percentuálneho bodu). Tento vývoj je v súlade s nárastom zamestnanosti a disponibilných príjmov zaznamenaným v roku 2019 (pozri oddiel 3.4). Ani jeden z týchto ukazovateľov však neodráža účinky krízy spôsobenej ochorením COVID-19. Vzhľadom na význam pracovného príjmu pre živobytie príslušníkov domácností a pokles miery zamestnanosti aj odpracovaných hodín sa v roku 2020 príjmová situácia a intenzita práce v rámci domácností pravdepodobne ešte zhoršia. V dôsledku toho sa môže narušiť priaznivý vývoj v oblasti rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia a môžeme sa ešte viac vzdialiť od cieľa stratégie Európa 2020 spočívajúceho v znížení počtu ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením o 20 miliónov.

¹³ Ľudia ohrození chudobou alebo sociálnym vylúčením sú ľudia, ktorí sú ohrození chudobou alebo sú vystavení závažnej materiálnej deprivácii alebo žijú v domácnostiach, kde (takmer) nikto nepracuje, t. j. v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce, alebo sú vystavení kombinácii uvedených faktorov.

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 domácnosti 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 až 59 rokov žijúci v domácnosti, kde dospelí v produktívnom veku (18 – 59 rokov) odpracovali počas minulého roka (t. j. počas roka príjmového referenčného obdobia) menej ako 20 % svojho celkového pracovného potenciálu.

¹⁴ Štatistika EU-SILC o príjmoch je založená na príjmoch za predchádzajúci rok s výnimkou Írska (príjem z obdobia 12 mesiacov pred prieskumom).

Percentuálny podiel ľudí ohrozených chudobou sa po sociálnych transferoch v roku 2019 znížil, stále je však vysoký; vplyv krízy je ťažké odhadnúť. Ukazovateľ rizika chudoby bol naďalej vo všeobecnosti stabilný, pričom v roku 2019 sa mierne znížil na 16,5 % (zo 16,8 % v roku 2018, na základe príjmov za predchádzajúci rok). Počet ľudí žijúcich v domácnostiach s ekvivalentným disponibilným príjmom do 60 % národného mediánu bol mierne pod úrovňou 84,5 milióna, čo je o jeden a pol milióna ľudí menej ako v predchádzajúcom roku. Z rýchlych odhadov Eurostatu za príjmový rok 2019 vyplýva pomerne stabilný scenár.¹⁵ V čase vypracovania neboli rýchle odhady týkajúce sa príjmov za rok 2020 (v ktorých by sa premietal vplyv krízy) ešte k dispozícii. Zmeny v roku 2020 je ťažké predvídať, a to aj v dôsledku pravdepodobného vplyvu krízy na medián príjmov. Z výsledkov simulácií¹⁶ vyplýva, že vďaka politickým opatreniam prijatým v reakcii na krízu sa môže v EÚ miera rizika chudoby zvýšiť v priemere iba o 0,1 percentuálneho bodu. Namiesto toho by sa o 1,7 percentuálneho bodu zvýšila pevne stanovená miera rizika chudoby (t. j. miera vypočítaná na základe hranice chudoby stanovenej vo východiskovom roku), v ktorej sa premieta podstatný očakávaný pokles úrovni príjmov vo vzťahu k pevnej hranici chudoby.¹⁷

Prudký pokles počtu ľudí žijúcich v závažnej materiálnej deprivácii, ku ktorému došlo ešte pred pandémiou, prispel k vzostupnej sociálnej konvergencii. Takmer 3 milióny ľudí sa v roku 2019 vymanili zo závažnej materiálnej deprivácie, čím sa ich celkový počet znížil na 23,7 milióna alebo 5,4 % obyvateľstva EÚ. Tento pokles predstavoval podstatné zlepšenie siedmy rok po sebe. Spôsobili ho dobré výsledky v členských štátoch, v ktorých bola závažná materiálna deprivácia najvyššia (pozri oddiel 3.4), čo prispelo k ďalšiemu vzostupu sociálnej konvergencie (hoci k nemu v roku 2019 dochádzalo pomalším tempom ako v predchádzajúcich rokoch).

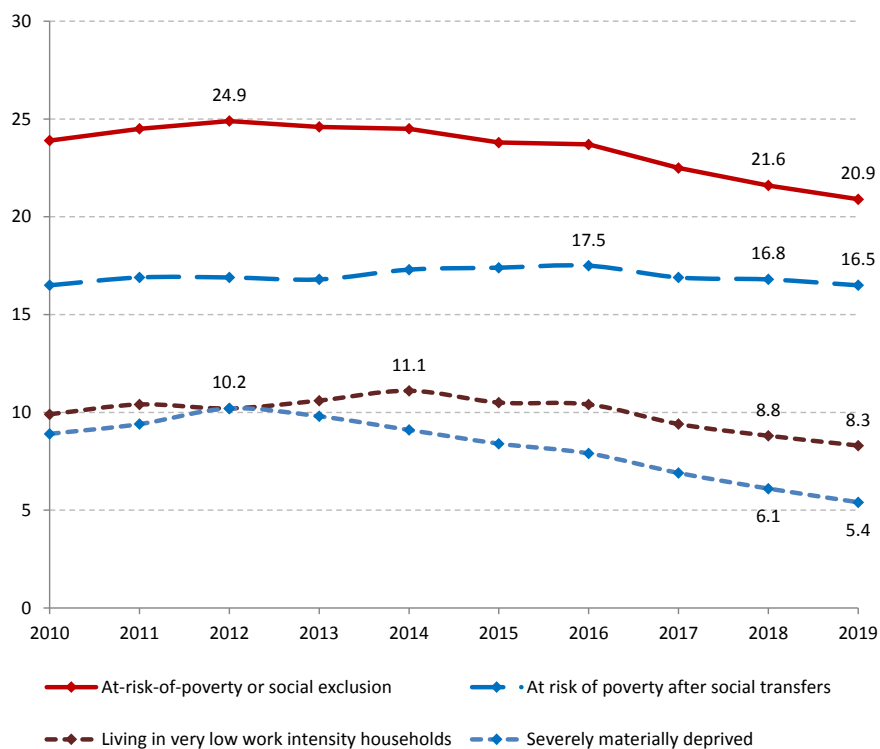
¹⁵ Údaje v EU-SILC sa vo väčšine členských štátov týkajú príjmov zaznamenaných v predchádzajúcom roku (t. j. príjmy za rok 2018 v SILC za rok 2019). Eurostat zverejnil rýchle odhady pre príjmový rok 2019 (t. j. ukazovatele EU-SILC uverejnené v roku 2020), zatiaľ však nie pre rok 2020. Pozri metodickú poznámku a výsledky Eurostatu na adrese: <https://europa.eu/!qv46uJ>

¹⁶ Pozri [Almeida a kol. \(2020\), Households' income and the cushioning effect of fiscal policy measures during the Great Lockdown](#) [Príjem domácností a zmierňujúci účinok opatrení fiškálnej politiky počas veľkého lockdownu]. Pracovné dokumenty Spoločného výskumného centra o zdanení a štrukturálnych reformách č. 06/2020. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!Vj39hX> a sprievodný politický dokument na adrese <https://europa.eu/!JU66Gc>

¹⁷ V tomto prípade je hranica chudoby pevne stanovená na základe hodnoty vyplývajúcej zo základných simulácií modelu EUROMOD z roku 2019, nie na základe odhadovanej hranice chudoby na rok 2020.

Graf 6: Podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením pred pandémiou ochorenia COVID-19 klesal, ale podiel ľudí ohrozených chudobou zostal vo všeobecnosti stabilný

Percentuálny podiel obyvateľstva ohrozeného chudobou alebo sociálnym vylúčením a jeho čiastkové ukazovatele (2010 – 2019)



Zdroj: Eurostat, ukazovatele t2020_50, t2020_51, t2020_52, t2020_53.

Dobrá výkonnosť na trhu práce pred pandémiou zároveň prispela k ďalšiemu znižovaniu počtu osôb žijúcich v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje. Počet ľudí žijúcich

v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce klesol v roku 2019 o viac ako 1,6 milióna ľudí. To predstavovalo 8,3 % celkového obyvateľstva a ďalší pokles od vrcholu z roku 2014. Vzhľadom na to, že otras v dôsledku krízy spôsobenej ochorením COVID-19 postihol relatívne väčší počet pracovníkov v menej stabilných zamestnaniach (pozri oddiel 3.3), sa tento ukazovateľ môže v roku 2020 podstatne zhoršiť.

Hoci sa riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia v roku 2019 podstatne zmiernilo, je

naďalej vysoké v prípade detí. V rokoch 2018 až 2019 sa počet detí (vo veku do 18 rokov) ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v krajinách EÚ27 znížil o 993 000, resp. o 5,3 %. V dôsledku toho bola súvisiaca miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v prípade detí na úrovni 22,2 %, čo je pokles z úrovne 23,4 % v roku 2018. V porovnaní s mierou rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia na úrovni 20,9 % v prípade obyvateľstva v produktívnom veku (18 – 64 rokov) a 18,5 % v prípade starších ľudí (nad 65 rokov) je táto miera naďalej vysoká.

Riziko chudoby zamestnaných sa v roku 2019 mierne znížilo, zostalo však vysoké, pričom hĺbka chudoby bola naďalej vysoká v prípade ľudí žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce. V roku 2019 sa percentuálny podiel ľudí ohrozených chudobou zamestnaných znížil o 0,3 percentuálneho bodu na úroveň 9 %, čo je ďalšie vzdialenie od vrcholu na úrovni 9,8 % z roku 2016, ale stále o 0,5 percentuálneho bodu viac ako minimum z roku 2010. Ľudia pracujúci na kratší pracovný čas a ľudia s dočasnými pracovnými zmluvami sú takémuto riziku naďalej viac vystavení, pričom miera ohrozenia chudobou zamestnaných je v ich prípade 15,1 % a 16,2 % (pozri aj oddiely 3.1.1 a 3.4.1). Zároveň bola v roku 2019 hodnota relatívneho prepadu mediánu príjmovej chudoby¹⁸, ktorou sa meria vzdialenosť úrovni príjmov ľudí ohrozených chudobou od hranice chudoby (t. j. závažnosť chudoby), na úrovni 24,5 %, čiže sa od roku 2018 nezmenila. Členské štáty vykazujú rozdielnú dynamiku (podrobné informácie v oddiele 3.4.1). Na súhrnnej úrovni sa v roku 2019 medzera chudoby v prípade obyvateľstva v produktívnom veku (18 – 64 rokov) žijúceho v domácnostiach, kde (takmer) nikto nepracuje¹⁹, zvýšila na úroveň 37,3 %, z čoho vyplýva nízka primeranosť a rozsah dávok.

Príjmová nerovnosť bola v roku 2019 stále vysoká a konvergencia sa spomalila. Úrovně príjmov 20 % najbohatších domácností v členských štátoch boli v priemere päťnásobne vyššie ako úrovne príjmov 20 % najchudobnejších domácností. Z dôkazov vyplýva, že za posledné desaťročie bolo celkové zvýšenie príjmovej nerovnosti vyvolané zvýšením nerovností v spodnej časti rozdelenia (pozri oddiel 3.4). Nedostatočné zlepšenia, najmä v krajinách s vyššími úrovňami nerovnosti, naznačujú pomalšie tempo konvergencie. Podiel príjmov domácností v spodných 40 % rozdelenia príjmov sa do roku 2019 zvyšoval v súlade s miernymi zlepšeniami ostatných ukazovateľov príjmovej nerovnosti. Priemer krajín EÚ27 dosiahol v roku 2019 úroveň 21,4 % v porovnaní s 21,2 % v rokoch 2018 a 2017 (a minimálnou úrovňou 20,9 % v rokoch 2014 a 2015). Vzhľadom na dlhodobý charakter týchto problémov je dôležité do hĺbky porozumieť možným spôsobom dosiahnutia pokroku prostredníctvom systematických prognostických analýz a posilniť odolnosť EÚ.

¹⁸ 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 (hraničný bod: 60 % mediánu ekvivalentného príjmu).

¹⁹ Ukazovateľ sa vypočítava ako rozdiel medzi mediánom ekvivalentného celkového čistého príjmu osôb pod hranicou rizika chudoby a s veľmi nízkou intenzitou práce a samotnou hranicou rizika chudoby, pričom je vyjadrený ako percentuálny podiel hranice rizika chudoby. Táto hranica je stanovená na 60 % národného mediánu ekvivalentného disponibilného príjmu všetkých ľudí v krajine, a nie v celej EÚ.

2. STRUČNÉ ZHRNUTIE SOCIÁLNEHO PREHĽADU

Európsky pilier sociálnych práv spoločne vyhlásili Európsky parlament, Rada a Komisia 17. novembra 2017. Stanovuje sa v ňom dvadsať zásad a práv na podporu rovnosti príležitostí a prístupu na trh práce, spravodlivých pracovných podmienok, sociálnej ochrany a začleňovania. Má slúžiť ako kompas pre proces konvergencie medzi členskými štátmi, ktorý ich má navigovať na ceste k lepším sociálno-ekonomickým podmienkam. Najmä v súčasnej krízovej situácii je vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv prioritou. Komisia predloží v prvom štvrtroku 2021 ambiciózný akčný plán na zabezpečenie jeho plného vykonávania. Tento akčný plán bude kľúčovým nástrojom tejto Komisie na podporu sociálno-hospodárskej obnovy a odolnosti v strednodobom a dlhodobom horizonte s cieľom posilniť sociálnu spravodlivosť digitálnej a zelenej transformácie.

Sociálny prehľad, ktorý má slúžiť na monitorovanie výsledkov a sledovanie trendov v členských štátoch, je sprievodným nástrojom Európskeho piliera sociálnych práv²⁰. Prehľad obsahuje niekoľko ukazovateľov (hlavných a vedľajších) na sledovanie výsledkov členských štátov v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie na základe troch širších oblastí vymedzených v rámci piliera: i) rovnosť príležitostí a prístup na trh práce; ii) dynamické trhy práce a spravodlivé pracovné podmienky a iii) verejná podpora/sociálna ochrana a začlenenie. Od vydania z roku 2018 obsahuje spoločná správa o zamestnanosti sociálny prehľad, ktorého výsledky sú, pokiaľ ide o hlavné ukazovatele, zhrnuté v tejto kapitole. Analýza sa uvádza v kontexte širšej reformy opísanej v kapitole 3.

²⁰ 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 rozmeroch piliera, a tým dopĺňa existujúce nástroje monitorovania, najmä monitor výsledkov v oblasti zamestnanosti a monitor výsledkov v oblasti sociálnej ochrany²¹. Sociálny prehľad zahŕňa predovšetkým 14 hlavných ukazovateľov, ktoré slúžia na posúdenie všeobecných trendov zamestnanosti a sociálnych trendov:

– *Rovnosť príležitostí a prístup na trh práce:*

- podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu, veková skupina 18 – 24 rokov
- rozdiel v miere zamestnanosti žien a mužov, veková skupina 20 – 64 rokov
- príjmová nerovnosť meraná ako pomer príjmov horného a dolného kvintilu – S80/S20,
- miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia
- mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, veková skupina 15 – 24 rokov

²¹ Monitor výsledkov v oblasti zamestnanosti (EPM) a monitor výsledkov v oblasti sociálnej ochrany (SPPM) sú výročné správy, ktoré vypracúva Výbor pre zamestnanosť (v prípade monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti) a Výbor pre sociálnu ochranu (v prípade monitora výsledkov v oblasti sociálnej ochrany). Identifikujú sa v nich trendy, ktoré treba sledovať, kľúčové výzvy v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v členských štátoch a monitoruje pokrok pri plnení cieľov stratégie Európa 2020 v oblasti zamestnanosti a znižovania chudoby.

– *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 obyvateľa²²
- čistý príjem slobodného a bezdetného zamestnanca na plný pracovný čas s priemernou mzdou²³

– *Verejná podpora/sociálna ochrana a začlenenie:*

- vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby²⁴
- Deti vo veku menej ako 3 roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti
- subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti²⁵
- podiel obyvateľstva so základnými alebo s vyššími než základnými celkovými digitálnymi zručnosťami.

²² V súlade s požiadavkou Výboru pre sociálnu ochranu sa tento ukazovateľ meria za pomoci „neupraveného príjmu“ (t. j. bez zahrnutia naturálnych sociálnych transferov) a nevyjadruje sa v štandardoch kúpnej sily (PPS).

²³ 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 sú miera chudoby zamestnaných, pomer medzi piatym a prvým decilom rozdelenia príjmov (D5/D1) a iné relevantné ukazovatele EPM/SPPM a rámca spoločného hodnotenia.

²⁴ Meria sa ako rozdiel medzi podielom ľudí ohrozených (príjmovou) chudobou na celkovom obyvateľstve pred sociálnymi transfermi a po nich.

²⁵ Subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti znamená úsudok samotného jednotlivca o tom, či potreboval vyššie vyšetrenie alebo liečbu v rámci určitej zdravotnej starostlivosti, no nedostal ich alebo ich 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 systémov zdravotnej starostlivosti (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 (podrobné informácie pozri v prílohe 3). Touto metodikou sa hodnotí situácia a vývoj v členských štátoch na základe úrovni a ročných zmien²⁶ každého hlavného ukazovateľa zahrnutého do sociálneho prehľadu. Úrovně a zmeny sa klasifikujú podľa ich vzdialenosti od príslušných (nevážených) priemerov EÚ. Výsledky členských štátov v súvislosti s úrovňami a zmenami sa potom skombinujú (podľa vopred stanoveného vzoru) tak, že každý členský štát sa zaradi 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. V kapitole 3 sa uvádza podrobná analýza štrnástich ukazovateľov vrátane dlhodobějších trendov a doplňujúcich ukazovateľov, ak sú relevantné.

Výsledné hodnoty sociálneho prehľadu pomáhajú identifikovať výzvy v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v členských štátoch. V kontexte európskeho semestra sa informácie vyplývajúce zo sociálneho prehľadu pravidelne využívajú na vypracovanie správ o jednotlivých krajinách, ktoré slúžia ako podklady pre analýzu výziev v konkrétnych krajinách. Na úrovni členských štátov slúžia aj na vypracovanie národných programov reforiem, programov stability a konvergenčných programov. Spolu s ďalšou analýzou, ktorá je súčasťou monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti a monitora výsledkov v oblasti sociálnej ochrany, tvoria analytický základ pre prípadné následné návrhy odporúčaní Komisie pre jednotlivé krajiny. Počas tohto procesu sa výsledné hodnoty tabuľky vykladajú starostlivo a nemechanicky a do úvahy sa berú aj ďalšie prvky (kvalitatívnej a kvantitatívnej povahy).

²⁶ 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.

Sociálnym prehľadom sa podporí príprava národných programov reforiem, ako aj plánov obnovy a odolnosti, čo sú hlavné referenčné dokumenty v rámci Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti. Ako sa uvádza v ročnej stratégii udržateľného rastu na rok 2021²⁷, Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti si vyžaduje zmenu v cykle európskeho semestra na rok 2021. Vzhľadom na komplementárnosť s európskym semestrom sa členské štáty vyzývajú, aby predložili svoje národné programy reforiem, ako aj plány obnovy a odolnosti v jednom ucelenom dokumente. Okrem toho, ako sa zdôrazňuje v usmernení o plánoch obnovy a odolnosti²⁸ určenom členským štátom, členské štáty sa vyzývajú, aby v širšom zmysle vysvetlili súdržnosť plánov s plnením Európskeho piliera sociálnych práv a ich účinné prispievanie k nemu. Ďalej sa vyzývajú, aby poskytli informácie o celkovom hospodárskom a sociálnom vplyve plánu (spolu s posúdením makroekonomického výhľadu), ktoré budú obsahovať príslušné ukazovatele vrátane ukazovateľov zo sociálneho prehľadu. Vecnú stránku plánov, ktoré predložia členské štáty v roku 2021, bude Komisia posudzovať v analytických dokumentoch priložených k návrhom vykonávacích aktov Rady²⁹.

²⁷ COM(2020) 575 final.

²⁸ SWD(2020) 205 final.

²⁹ Tieto dokumenty nahradia v roku 2021 správy o jednotlivých krajinách. Okrem toho, s výnimkou odporúčaní týkajúcich sa rozpočtovej situácie na základe Paktu stability a rastu, Komisia týmto členským štátom v roku 2021 nenavrhne odporúčania pre jednotlivé krajiny.

V spoločnej správe o zamestnanosti na rok 2021 sa do sociálneho prehľadu zahŕňa regionálny rozmer. Vývoj ukazovateľov na vnútroštátnej úrovni môže zakrývať dôležité rozdiely na regionálnej úrovni (zatiaľ čo v mnohých členských štátoch sa o viacerých politikách a financovaní často rozhoduje na tejto úrovni). Spoločná správa o zamestnanosti obsahuje v tejto súvislosti už druhý rok informácie o regionálnej situácii vychádzajúce zo sociálneho prehľadu. Pokiaľ ide o niektoré hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu, v prílohe 4 sa uvádza najmä súbor máp regionálnych členení podľa členských štátov³⁰. V analýze v kapitole 3 sa okrem toho v prípade potreby uvádzajú zistenia na regionálnej úrovni týkajúce sa členských štátov, v ktorých existujú veľké rozdiely³¹ medzi regiónmi NUTS 2. Údaje a zistenia umožňujú lepšie pochopiť, ako sa rôznym regiónom v určitej krajine darí, pokiaľ ide o niektoré kľúčové oblasti piliera, a pomáhajú monitorovať konvergenciu v rámci krajín, posudzovať vplyv regionálnych politik a ovplyvňovať tvorbu regionálnej politiky.

2.2. Informácie vyplývajúce zo sociálneho prehľadu

Do sociálneho prehľadu sa premietajú podmienky zamestnania po kríze spôsobenej ochorením COVID-19, pričom sa v ňom na základe dostupnosti údajov uvádzajú sociálne podmienky a podmienky v oblasti zručností pred pandémiou. Od predloženia prehľadu vychádza posúdenie hlavných ukazovateľov (prostredníctvom metodiky opísanej v predchádzajúcom oddiele) situácie členských štátov z najnovších dostupných ročných údajov o úrovniach a zmenách. V súčasnom štádiu tento prístup znamená využitie údajov za rok 2019 (a zmien v porovnaní s rokom 2018) v prípade väčšiny ukazovateľov. Na základe ročných údajov však nie je možné zaznamenať najnovší vývoj na trhu práce v kontexte krízy a jeho zvrät v porovnaní s minulými trendmi (pred pandémiou). V tejto súvislosti skupina pre ukazovatele Výboru pre zamestnanosť súhlasila s dočasným odklonom od využívania ročných údajov na vypracovanie posúdenia sociálneho prehľadu a namiesto toho s používaním najnovších štvrťročných údajov za týchto päť hlavných ukazovateľov trhu práce³², za ktoré sú aktuálne dostupné (na základe výberového zisťovania pracovných síl):

³⁰ V prípade ktorých sú k dispozícii údaje na regionálnej úrovni (NUTS 2) [predčasné ukončenie školskej dochádzky, rozdiel v zamestnanosti žien a mužov, miera NEET, miera zamestnanosti, miera nezamestnanosti, miera dlhodobej nezamestnanosti, miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia, vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby, subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti a pomer príjmov horného a dolného kvintilu].

³¹ Na základe variačného koeficientu váženého podľa počtu obyvateľov.

³² V prípade týchto piatich ukazovateľov sa používajú hodnoty za 2. štvrťrok 2020 (sezónne očistené) ako „úrovne“ ukazovateľov a rozdiely medzi 2. štvrťrokom 2020 a 2. štvrťrokom 2019 (sezónne očistené) sa považujú za „zmeny“. Príslušné ročné bodové grafy a tabuľky údajov za rok 2019 sa na informačné účely uvádzajú v prílohe.

- miera zamestnanosti, veková skupina 20 – 64 rokov
- rozdiel v miere zamestnanosti žien a mužov, veková skupina 20 – 64 rokov
- miera nezamestnanosti, veková skupina 15 – 74 rokov
- miera dlhodobej nezamestnanosti, veková skupina 15 – 74 rokov
- mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (miera NEET), veková skupina 15 – 24 rokov.

Z hlavných ukazovateľov vyplýva určité zhoršenie podmienok na trhu práce v prvej polovici roka 2020. Z piatich uvedených ukazovateľov trhu práce sa miera zamestnanosti a miera NEET v porovnaní s rovnakým štvrťrokom 2019 v 2. štvrťroku 2020 v krajinách EÚ²⁷³³ zhoršili, pričom miera nezamestnanosti a rodový rozdiel v zamestnanosti zostali zhruba nezmenené; miera dlhodobej nezamestnanosti však naopak vykázali určité zlepšenie (podrobné informácie o najnovších trendoch sa nachádzajú v kapitole 1).

Ukazovatele sociálnej situácie a zručností, za ktoré sú k dispozícii iba údaje pred pandémiou ochorenia COVID-19, sa v roku 2019 naďalej zlepšovali³⁴. Zostávajúcich deväť hlavných ukazovateľov vykazovalo priaznivý alebo vo všeobecnosti stabilný ročný trend (t. j. buď v roku 2019, alebo v roku 2018, v závislosti od dostupnosti údajov). Konkrétne sa v priemere zaznamenalo zlepšenie v oblasti chudoby, nerovnosti a súvisiacich ukazovateľov (t. j. podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením, pomer príjmov horného a dolného kvintilu, hrubý disponibilný príjem domácnosti na obyvateľa, čistý príjem slobodného zamestnanca na plný pracovný čas s priemernou mzdou), ako aj v ukazovateľoch vzdelávania, starostlivosti o deti a zručností (osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu, účasť detí vo veku menej ako tri roky navštevujúcich zariadenia starostlivosti o deti, podiel obyvateľstva so základnými alebo s vyššími než základnými digitálnymi zručnosťami). Vo všeobecnosti sa zaznamenal stabilný trend, pokiaľ ide o vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby a subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti.

³³ 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.

³⁴ Konečný termín na vytvorenie hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu je 11. januára 2021.

Ako sa zdôrazňuje v bodových grafoch v kapitole 3, v prípade väčšiny ukazovateľov trhu práce možno v členských štátoch pozorovať odlišný trend (okrem miery nezamestnanosti a miery dlhodobej nezamestnanosti). To znamená, že v priemere členské štáty s horšou počiatočnou situáciou zaznamenali v 2. štvrtroku 2020 v porovnaní s 2. štvrtrokom 2019, väčšie zhoršenie. Určitú mieru konvergenie však možno pozorovať pri iných hlavných ukazovateľoch (v niektorých prípadoch nie je trend jednoznačne vymedzený).

Takmer všetky členské štáty sa stretávajú s problémami minimálne v súvislosti s jedným hlavným ukazovateľom. Ak zohľadníme tri najproblematickejšie kategórie, (t. j. „krajiny s kritickou situáciou“, „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“ a „krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“), zaznamenali všetky členské štáty, okrem Nemecka a Holandska, prinajmenšom jeden problém. Pri pohľade len na „krajiny s kritickou situáciou“ (t. j. ukazovatele, ktorých úroveň je oveľa horšia ako priemer, a buď sa nezlepšujú dostatočne rýchlo, alebo sa ešte ďalej zhoršujú), bolo označených 13 členských štátov, čo je o jeden menej, ako je uvedených v spoločnej správe o zamestnanosti prijatej v roku 2020³⁵. Maďarsko sa dostalo do tejto skupiny krajín (alebo sa do nej „opätovne dostalo“, po tom, ako ju opustilo v predchádzajúcom roku), zatiaľ čo Estónsko a Litva ju opustili. Vo všetkých 14 posudzovaných oblastiach bolo zistených celkovo 120 prípadov „krajín s kritickou situáciou“, „krajín s výsledkami, ktoré treba sledovať“, alebo „krajín so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“, t. j. približne 32 % celkového počtu posúdení (taký istý percentuálny bod ako v spoločnej správe o zamestnanosti prijatej v roku 2020). Z toho je 41 „krajín s kritickou situáciou“ (čo zodpovedá 11,1 % všetkých posúdení) v porovnaní so 40 v spoločnej správe o zamestnanosti prijatej v roku 2019 (čo zodpovedá 10,3 % všetkých posúdení).

³⁵ Údaje nie sú priamo porovnateľné, keďže v správe prijatej v roku 2020 sa uvádzajú za krajiny EÚ28 a v súčasnej správe za krajiny EÚ27; na výpočet priemerných hodnôt a štandardných odchýlok má vplyv zloženie krajín. Spojené kráľovstvo nie je v správe prijatej v roku 2020 označené ako „krajina s kritickou situáciou“.

Situácia členských štátov a závažnosť ich výziev sa rovnako ako v predchádzajúcich rokoch do veľkej miery líšili, a to aj vzhľadom na to, ako sa do ukazovateľov trhu práce premietol vplyv krízy. Z posúdení situácie v Rumunsku, Taliansku, Grécku a Španielsku stále vyplývajú „kritické situácie“, „výsledky, ktoré treba sledovať“ alebo „slabé, ale zlepšujúce sa výsledky“ v prípade desiatich alebo viacerých ukazovateľov, pričom po týchto krajinách nasleduje Bulharsko – s 9 výzvami (pozri tabuľku 1). Z uvedených krajín sa najväčšie množstvo „kritických situácií“ zaznamenalo v Bulharsku, Rumunsku a Taliansku (v každej z nich po šesť), pričom po nich nasleduje Španielsko (päť) a Grécko (tri). Grécko, Rumunsko a Španielsko však oznámili aj niekoľko priaznivých posúdení (zaznamenaných pred začiatkom pandémie): Grécko patrí medzi „krajiny s najlepšimi výsledkami“, pokiaľ ide o predčasné ukončenie školskej dochádzky, a „krajiny s výsledkami lepšími ako priemer“, pokiaľ ide o príjmovú nerovnosť a úroveň digitálnych zručností jednotlivcov; Španielsko patrí medzi „krajiny s najlepšimi výsledkami“, pokiaľ ide o účasť na starostlivosti o deti a „krajiny s výsledkami lepšími ako priemer“, pokiaľ ide o subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti; Rumunsko patrí medzi „krajiny s najlepšimi výsledkami“, pokiaľ ide o rast disponibilného príjmu domácností na obyvateľa. Z hľadiska celkového počtu výziev nasledujú Lotyšsko (sedem výziev), Cyprus, a Maďarsko (každá krajina po šesť výziev)³⁶. Na druhej strane, Dánsko a Holandsko patria medzi „krajiny s najlepšimi výsledkami“ alebo „krajiny s výsledkami lepšími ako priemer“ v desiatich hlavných ukazovateľoch, pričom po nich nasledujú Česko a Švédsko (každá z nich po deväť ukazovateľov) a Fínsko (osem ukazovateľov).

³⁶ Treba poznamenať, že Taliansko malo v spoločnej správe o zamestnanosti prijatej v roku 2020 viac ako desať výziev. V čase vypracúvania správy chýbajú údaje v prípade Talianska za štyri hlavné ukazovatele a v prípade Lotyšska za jeden hlavný ukazovateľ.

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	2019	Q2-2020	2019	2019	Q2-2020	Q2-2020	Q2-2020	Q2-2020	2019	2019	2019	2019	2019	2019
Best performers	EL, HR, IE, LT, SI	FI, LT, LV	BE, CZ, SI	FI, SI	CZ, LV, NL, SE	CZ, DE, NL, SE	CZ, DE, PL		EE, HU, LT, RO	DE, DK, IE, LU, NL	AT, DK, FI, IE, SI	BE, DK, ES, LU, NL, PT, SE		DE, DK, FI, NL, SE
Better than average	CZ, EE, FI, PL, PT, SE	AT, DE, DK, FR, LU, PT, SE, SI	AT, DK, EL, FI, IE, MT, NL	AT, CY, DE, DK, HR, NL, PL, SK	DK, EE, LU, MT, PL, SI	DK, EE, FI, LT, LV, MT, PL	BE, FR, HU, IE, IT, MT, NL, PT	CZ, DK, EE, FR, HU, NL, PL, PT	CZ, SE, SK	BE, FI, SE	BE, FR, LT, SE, SK	FR, LT, MT, SI	AT, CZ, DE, ES, LT, LU, MT, NL	AT, CZ, EE, EL, HR, IE
On average	AT, BE, DE, DK, FR, LV, NL, SK	BE, BG, EE, ES, HR, IE, NL, SK	DE, EE, FR, HR, HU, LU, PL, PT	BE, HU, IE, LU, PT	BE, FI, HU, LT, PT, SK	CY, FR, HU, LU, SI, SK	AT, BG, CY, DK, FI, HR, LU, RO, SI, SK	AT, BE, BG, CY, FI, HR, IE, LV, RO, SE, SI	DE, DK, FI, FR, HR, IE, LV, NL, PT, SI	CY, EL, FR, MT	CY, CZ, DE, NL, PL	CY, DE, EE, FI, IE, IT, LV	BE, BG, CY, FR, HR, HU, IE, IT, PT, SE, SI, SK	BE, ES, FR, LT, MT, PT, SI, SK
Good but to monitor			SK	CZ, FR				MT		AT				LU
Weak but improving	IT, RO	EL	LT	EL, IT, LT	RO	HR	EL	EL, ES, IT		BG, HU, LT, LV, PL, RO		SK	EE, EL, LV	
To watch	CY, HU, LU	CY, CZ	CY, ES, SE	EE, ES, MT, SE	AT, EL, FR, HR, IE	AT, BE, BG, IE, PT, RO	EE, LT, LV, SE	LT, LU, SK	AT, BE, ES	CZ, EE, ES, HR, IT, PT, SI	EE, HR, HU, LU, MT, PT	AT, BG, EL	DK, FI, PL, RO	CY, HU, PL
Critical situations	BG, ES, MT	HU, IT, MT, PL, RO	BG, IT, LV, RO	BG, LV, RO	BG, CY, ES, IT	EL, ES, IT	ES		CY, EL, IT	SK	BG, EL, ES, IT, LV, RO	CZ, HR, HU, PL, RO		BG, LV, RO

Poznámka: aktualizácia z 11. januára 2021. Za DE nie sú k dispozícii údaje o miere NEET a údaje o miere dlhodobej nezamestnanosti. Za BG a MT nie sú k dispozícii údaje o raste HDPD na obyvateľa. Za IT nie sú k dispozícii údaje o úrovni digitálnych zručností jednotlivcov (chýbajú údaje za rok 2017). Zlomy v radoch a iné štatistické príznaky sú uvedené v prílohách 1 a 2.

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

V tomto oddiele sa uvádza prehľad najnovších kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie a opatrení prijatých členskými štátmi v prioritných oblastiach stanovených v usmerneniach pre politiky zamestnanosti EÚ, ktoré Rada prijala v roku 2020³⁷. Vychádza z národných programov reforiem členských štátov na rok 2020 a zo zdrojov Európskej komisie³⁸. Ak nie je uvedené inak, v správe sa uvádzajú len politické opatrenia realizované po júni 2019. Hĺbkovú analýzu najnovšieho vývoja na trhu práce možno nájsť vo výročnom preskúmaní za rok 2020 Vývoj na trhu práce a vývoj miezd³⁹ a vo výročnom preskúmaní za rok 2020 Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe⁴⁰.

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. Potom sa zaoberá trendmi v oblasti samostatnej zárobkovej činnosti, dynamiky miezd, minimálnej mzdy a daňovo-odvodového zaťaženia. V oddiele 3.1.2 sa uvádzajú politické opatrenia realizované členskými štátmi v týchto oblastiach, pričom sa kladie osobitný dôraz na politické reakcie s cieľom zachovať zamestnanosť a podporiť vytváranie pracovných miest v súvislosti s pandémiou.

³⁷ Ú. v. EÚ L 344, 19.10.2020, s. 22 – 28.

³⁸ Vráťane databázy LABREF, ktorá je dostupná na adrese: <https://europa.eu/!NR68Bw>.

³⁹ Európska komisia (2020). Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe. Výročné preskúmanie za rok 2020. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

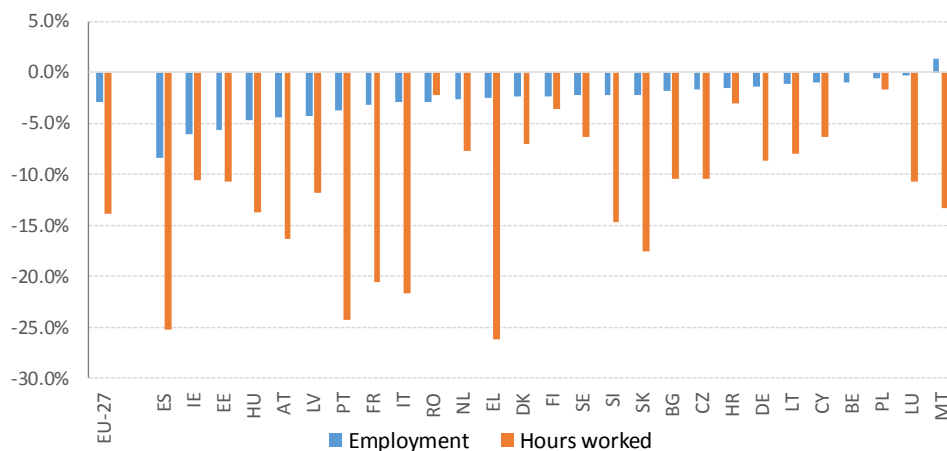
⁴⁰ Európska komisia (2020). Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe. Výročné preskúmanie za rok 2020. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!MM76mf>.

3.1.1 Kľúčové ukazovatele

V druhom štvrtroku 2020 klesol počet zamestnaných ľudí, čo odráža vplyv krízy spôsobenej ochorením COVID-19. Počas roka 2019 sa celková zamestnanosť (na základe národných účtov, vnútroštátnej zamestnanosti, sezónne očistené) vo všetkých členských štátoch v porovnaní s rokom 2018 zvýšila alebo zostala nezmenená (s výnimkou mierneho poklesu v Poľsku a Rumunsku). Rast zamestnanosti sa v niekoľkých členských štátoch v prvom štvrtroku 2020 spomalil alebo prešiel do záporných čísel (priemerne bol medzištvrtročne v EÚ na úrovni $-0,2\%$). Následne všetky členské štáty (s výnimkou Malty) zaznamenali v druhom štvrtroku pokles (v EÚ na priemernej úrovni o $2,8\%$). V porovnaní s maximálnou úrovňou zamestnanosti v štvrtom štvrtroku 2019 znamenal tento pokles viac ako šesť miliónov ľudí. Najväčší pokles zaznamenali Španielsko (o $8,4\%$, čo zodpovedá 1,7 milióna ľudí), Írsko (o $6,1\%$), Estónsko (o $5,6\%$) a Maďarsko (o $4,6\%$). V ostatných 13 členských štátoch bol rast zamestnanosti na úrovni pod -2% (graf 7). Na druhej strane bol pokles mierny na Cypre (o 1%), v Poľsku (o $0,5\%$) a Luxembursku (o $0,3\%$). Malta ako jediná zaznamenala rast zamestnanosti, a to o $1,4\%$. V treťom štvrtroku 2020 sa zamestnanosť v porovnaní s predchádzajúcim štvrtrokom čiastočne zlepšila (o $0,9\%$ v priemere EÚ). Nárast bol zaznamenaný v 19 členských štátoch (nezobrazené v grafe), pričom najväčší bol v Írsku ($+3,3\%$), Španielsku ($+3,1\%$), Rakúsku ($+3\%$) a Maďarsku ($+2,4\%$). Naopak v Rumunsku a Litve sa v porovnaní s predchádzajúcim štvrtrokom zaznamenali najväčšie straty zamestnanosti, a to o 1% v Rumunsku a o $1,9\%$ v Litve.

Graf 7: Výrazný pokles zamestnanosti v EÚ

Percentuálna zmena celkovej zamestnanosti a odpracovaných hodín v období od 4. štvrťroku 2019 do 2. štvrťroku 2020

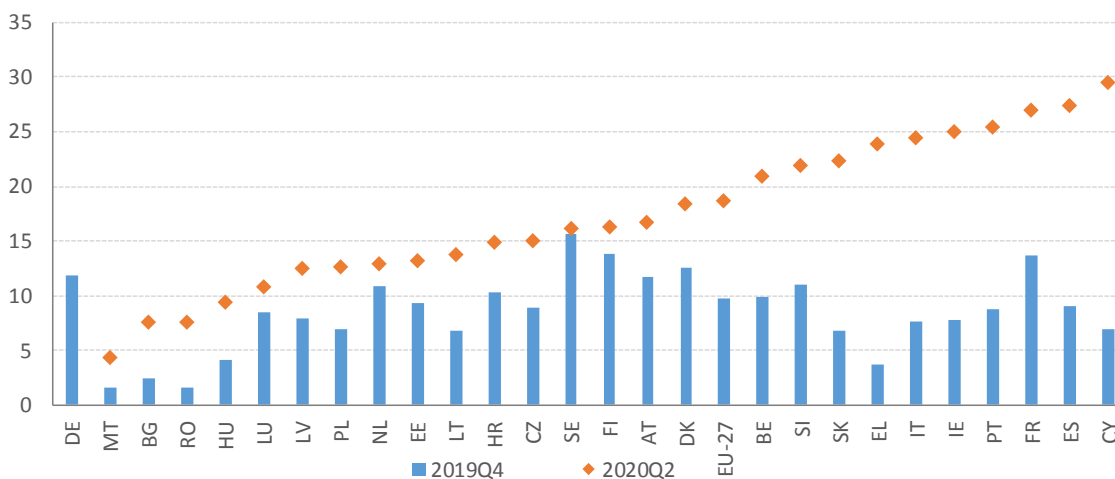


Zdroj: Eurostat, národné účty.

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

Graf 8: Neprítomnosť v práci sa v EÚ prudko zvýšila

Neprítomnosť v práci ako podiel na celkovej zamestnanosti (v skupine 20 – 64 rokov)



Zdroj:

Eurostat, VZPS. Poznámka: Sezónne očistené údaje. Za 2. štvrťrok 2020 nie sú dostupné údaje týkajúce sa DE.

Režimy skráteného pracovného času prispeli k obmedzeniu zániku pracovných miest.

Od samotného začiatku krízy členské štáty intenzívne využívali a/alebo posilňovali režimy skráteného pracovného času alebo iné režimy zachovania pracovných miest, aby obmedzili straty pracovných miest, zabránili rozptylu ľudského kapitálu na úrovni podnikov a udržali celkový dopyt počas silnej hospodárskej recesie. Zároveň zamestnávateľi sami od seba prispôbili dopyt po pracovnej sile, aby zabezpečili udržateľnosť svojich činností. Ako sa uvádza v oddiele 1 a vyplýva z grafu 7, pokles počtu odpracovaných hodín bol podstatne vyšší ako pokles zamestnanosti (o 13,9 %/3 % v EÚ v 2. štvrťroku 2020 v porovnaní so 4. štvrťrokom 2019), čo možno do veľkej miery pripísať fungovaniu režimov skráteného pracovného času. V rámci jednotlivých krajín sa najväčšie nezrovnalosti v týchto dvoch ukazovateľoch⁴¹ vyskytli v Luxembursku, Grécku, na Slovensku, v Litve, Taliansku, Portugalsku, Slovinsku a vo Francúzsku. Počet odpracovaných hodín sa v 3. štvrťroku 2020 čiastočne zvýšil, a to priemerným nárastom o 11,9 % v porovnaní s predchádzajúcim štvrťrokom a stúpol vo všetkých členských štátoch okrem Rumunska. Zároveň, ako to jednoznačne vyplýva z grafu 8, v 2. štvrťroku sa prudko zvýšil počet pracovníkov neprítomných v práci (v rámci celkovej zamestnanosti), pričom za celú EÚ došlo k nárastu o 9 percentuálnych bodov (z 9,7 % v 4. štvrťroku 2019 po stabilnom trende za posledné desaťročie na 18,7 % v 2. štvrťroku 2020). Samotné dočasné prepustenia predstavujú takmer polovicu všetkých neprítomností (náhle zvýšenie z 0,2 % v 4. štvrťroku 2019 na 7,4 % v 2. štvrťroku 2020). Najväčší nárast podielu neprítomnosti sa zaznamenal na Cypre (+22,6 percentuálneho bodu), v Grécku (+20,3 percentuálneho bodu), Španielsku (+18,4 percentuálneho bodu), Írsku (+17,4 percentuálneho bodu), Taliansku (+16,9 percentuálneho bodu) a Portugalsku (+16,8 percentuálneho bodu). V 3. štvrťroku klesol podiel pracovníkov neprítomných v práci na 9,1 % (1,1 %, pokiaľ ide iba o prepúšťanie).

Využívanie režimov skráteného pracovného času dosiahlo počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 nevídanú mieru vo všetkých krajinách (za ktoré sú k dispozícii verejne dostupné údaje)⁴². Využívanie skráteného pracovného času bolo rozšírené najmä v odvetví služieb (predovšetkým v hoteloch a reštauráciách) a v maloobchodnom predaji. V členských štátoch, v ktorých boli tieto režimy zavedené ako nové, sa skrátený pracovný čas využíval porovnateľne menej. Mohlo to tak byť čiastočne v dôsledku návrhu týchto režimov, pomalého prispôbovania novým administratívnym postupom alebo oneskorení pri ich zavádzaní. V niektorých novozavedených režimoch (napríklad v Bulharsku, Česku, Chorvátsku a Maďarsku) mohla ich využívanie obmedziť požiadavka, aby podniky niesli časť nákladov. V Poľsku sa počiatočné využívanie oslabilo v dôsledku požiadavky na zachovanie zamestnania po skončení poskytovania podpory.

⁴¹ Teda v pomere medzi poklesom počtu odpracovaných hodín a poklesom zamestnanosti.

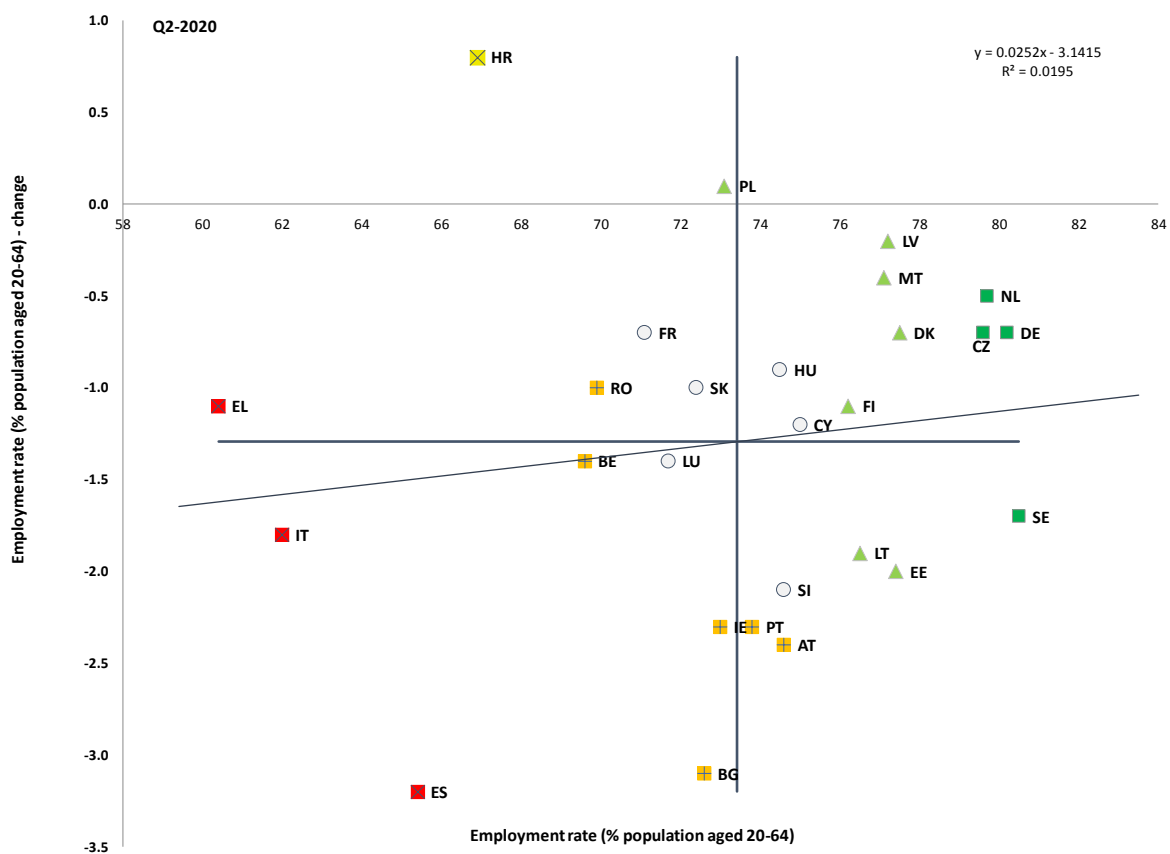
⁴² Podrobné informácie pozri vo výročnom preskúmaní za rok 2020 Vývoj na trhu práce a vývoj miezd: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=113&furtherNews=yes&newsId=9873>.

Za obmedzeným poklesom miery celkovej zamestnanosti sa skrývajú veľké rozdiely medzi jednotlivými štátmi. V priebehu roka 2019 sa miera zamestnanosti (vo vekovej skupine 20 – 64 rokov) v priemere zvýšila vo všetkých členských štátoch (s výnimkou mierneho poklesu vo Švédsku, hoci z najvyššej úrovne v EÚ). Ako sa uvádza v oddiele 1, v 2. štvrtroku 2020 sa miera zamestnanosti znížila o 1,2 percentuálneho bodu na 72,1 % z vrcholu na úrovni 73,3 % dosiahnutého v 2. štvrtroku 2019 (v dôsledku čoho sa ukazovateľ vrátil na úroveň z prvého štvrtroku 2018). Ako už bolo uvedené, celkový mierny pokles možno pripísať mimoriadnym opatreniam prijatým v dôsledku krízy. Za touto situáciou sa však skrývajú veľké rozdiely medzi jednotlivými členskými štátmi. Ako sa zobrazuje v grafe 9 na základe údajov Eurostatu o výberovom zisťovaní pracovných síl (VZPS), najväčší pokles zaznamenalo Španielsko (o 3,2 percentuálneho bodu) a za ním nasledovali Bulharsko (3,1 percentuálneho bodu), Rakúsko (2,4 percentuálneho bodu), Írsko a Portugalsko (2,4 percentuálneho bodu). Na druhej strane, najväčší nárast zaznamenalo Chorvátsko a Poľsko (Chorvátsko o 0,8 percentuálneho bodu a Poľsko o 0,1 percentuálneho bodu), zatiaľ čo Malta a Lotyšsko zaznamenali stabilný vývoj alebo nepatrný pokles. V 3. štvrtroku sa celková miera zamestnanosti mierne zvýšila na 72,4 % s nárastom v porovnaní s 2. štvrtrokom vo všetkých členských štátoch okrem štyroch (Švédsko, Lotyšsko, Cyprus a Litva).

Pokiaľ ide o posúdenie na základe metodiky hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu, situácia sa v porovnaní s predchádzajúcim rokom zásadne nezmenila, pričom Grécko, Taliansko a Španielsko sú naďalej označené ako krajiny s „kritickou situáciou“ (s mierami približne 65 %) a Švédsko, Nemecko, Česko a Holandsko sú „krajínami s najlepšimi výsledkami“ (s mierami takmer 80 % alebo vyššími). Uprostred sú Bulharsko, Írsko, Rakúsko a Portugalsko klasifikované ako „krajiny, ktoré treba sledovať“ (hoci ich príslušné úrovne sa stále blížia priemeru), pretože v nich došlo v 2. štvrtroku 2020 k náhlemu poklesu mier zamestnanosti. Ku „krajinám, ktoré treba sledovať“, patria aj Belgicko a Rumunsko s poklesom miery zamestnanosti pod 70 % za posledný rok. Chorvátsko, ktoré v 2. štvrtroku 2020 opäť dosiahlo nízku mieru zamestnanosti, na úrovni 66,9 %, je vzhľadom na nárast (napriek kríze) označené ako „krajina so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“. Z priaznivého vývoja regresnej priamky vyplýva, že členské štáty zaznamenávajú mierne odlišný trend (t. j. miery zamestnanosti klesali rýchlejšie v krajinách, ktoré začali na nižšej úrovni). Nie je ešte isté, či sa tento trend udrží, ako sa to stalo v prípade finančnej krízy. Z hľadiska miery zamestnanosti vykazujú viaceré členské štáty výrazné regionálne rozdiely (pozri prílohu 4).

Graf 9: Miera zamestnanosti klesla v takmer všetkých členských štátoch

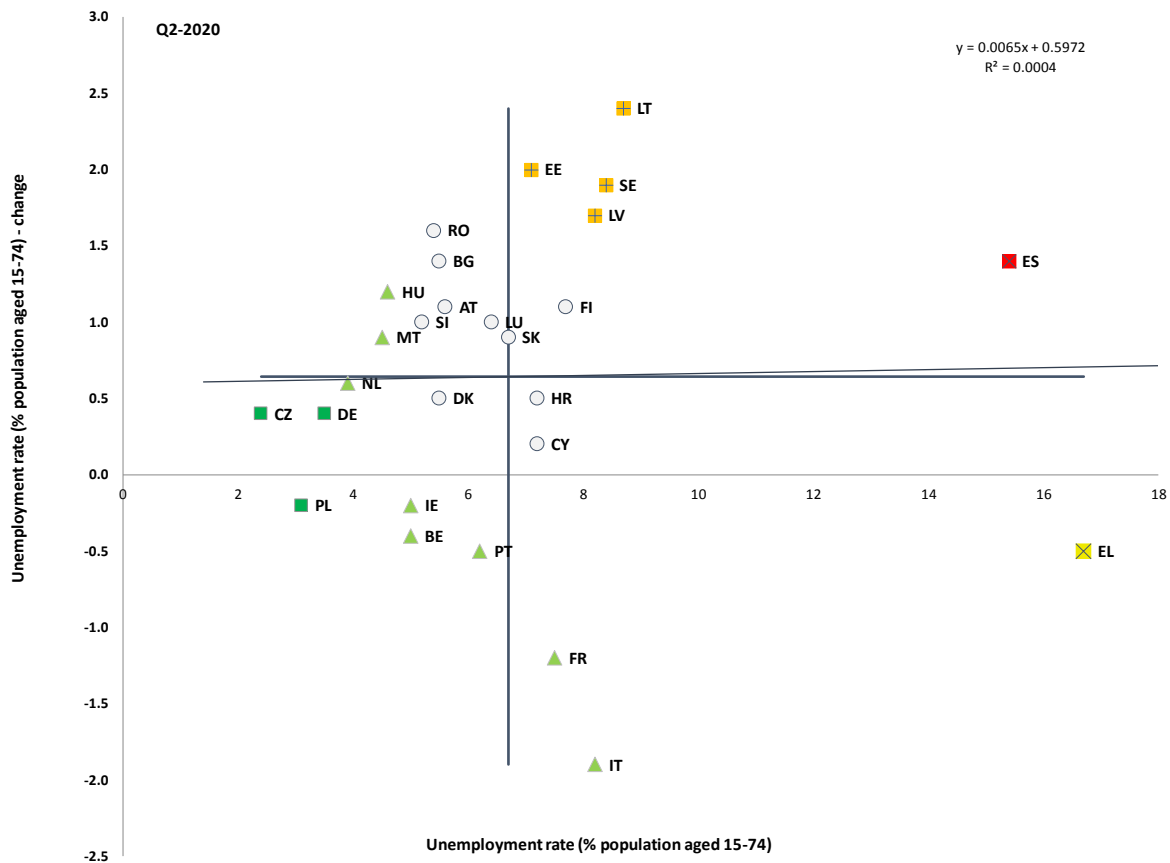
Miera zamestnanosti (v skupine 20 – 64 rokov) a jej ročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, VZPS. Obdobie: úroveň v 2. štvrtroku 2020 a ročné zmeny v porovnaní s 2. štvrtrokom 2019.
 Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Vo väčšine členských štátov bol rast nezamestnanosti doteraz mierny. Ako sa uvádza v oddiele 1, priemerná miera nezamestnanosti v EÚ sa v júli 2020 zvýšila na 7,8 %, t. j. o 1,3 percentuálneho bodu v porovnaní s najnižšou predkrízovou úrovňou zaznamenanou vo februári 2020, pred poklesom na 7,5 % v novembri 2020. Zvýšenie nastalo po nepretržitom poklese vo väčšine členských štátov v roku 2019. Tento mierny nárast možno považovať za účinok fungovania režimov skráteného pracovného času, hoci do istej miery sa na ňom mohla podieľať aj neaktivita (v niektorých členských štátoch zamestnanie prestala hľadať veľká časť pracovníkov, a to najmä vo fázach zákazu vychádzania). V grafe 10 je znázornená úroveň miery nezamestnanosti v 2. štvrťroku 2020 a zmena v porovnaní s 2. štvrťrokom 2019, z ktorej vyplýva, že tento mierny priemerný nárast zodpovedá veľmi rozdielnym trendom v jednotlivých krajinách. V prípade 20 z 27 členských štátov sa miera nezamestnanosti v tomto období v podstate zvýšila, a to takmer o 2 percentuálne body alebo o viac v Litve, Lotyšsku, Estónsku a Švédsku (všetky sú na základe metodiky sociálneho prehľadu označené ako „krajiny, ktoré treba sledovať“). Na druhej strane v 2. štvrťroku miera nezamestnanosti v skutočnosti klesla v Taliansku, vo Francúzsku, v Portugalsku, Belgicku, Írsku, Poľsku a Grécku (v prípade Talianska o takmer 2 percentuálne body). Tento vývoj možno vysvetliť klesajúcou mierou ekonomickej aktivity (o 2,9 percentuálneho bodu v Portugalsku, 2,8 percentuálneho bodu v Taliansku, 2,7 percentuálneho bodu v Írsku, 2 percentuálne body vo Francúzsku, 1,7 percentuálneho bodu v Belgicku, 1,4 percentuálneho bodu v Grécku). Z údajov za 3. štvrťrok 2020 však vyplýva skutočný nárast nezamestnanosti v porovnaní s predchádzajúcim rokom v prípade všetkých krajín okrem Grécka. Pri porovnaní sa Španielsko stále klasifikuje ako „krajina s kritickou situáciou“ a Grécko ako „krajina so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“ (s mierou nezamestnanosti viac ako 15 %), pričom Česko, Nemecko a Poľsko sú „krajínami s najlepšimi výsledkami“ (s mierou nezamestnanosti pod 4 %). Veľké rozdiely pretrvávajú na regionálnej úrovni (pozri prílohu 4), na ktorej majú niektoré regióny Grécka, Talianska a Španielska mieru nezamestnanosti nad 20 %.

Graf 10: Nezamestnanosť sa na celkovej úrovni mierne zvýšila vo väčšine členských štátov
 Miera nezamestnanosti (v skupine 15 – 74 rokov) a ročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, VZPS. Obdobie: úrovne v 2. štvrtroku 2020 a ročné zmeny v porovnaní s 2. štvrtrokom 2019.
 Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Na samostatne zárobkovú činnosť mala kríza v priemere menší vplyv ako na celkovú zamestnanosť – medzi jednotlivými členskými štátmi sú však väčšie rozdiely V období od 4. štvrťroka 2019 do 2. štvrťroka 2020 klesol počet samostatne zárobkovo činných osôb o 2,2 % (resp. 677 000) v porovnaní s 3 % v prípade celkovej zamestnanosti (údaje z národných účtov, sezónne očistené⁴³). Hoci je tento pokles značný, z porovnania s celkovou zamestnanosťou vyplýva, že značná časť samostatne zárobkovo činných osôb dokázala svoju činnosť zachovať aj napriek kolapsu hospodárskej činnosti, a to buď (dočasným) zmenšením objemu podnikania, alebo prechodom na rôzne formy práce na diaľku. Samostatne zárobkovo činné osoby však naďalej predstavujú v prípade dlhšieho trvania recesie jednu z najohrozenejších kategórií, a to aj z dôvodu obmedzeného prístupu k systémom sociálnej ochrany v množstve členských štátov. Len v ôsmich členských štátoch klesala v období od 4. štvrťroka 2019 do 2. štvrťroka 2020 samostatne zárobková činnosť rýchlejšie ako celková zamestnanosť (Bulharsko, Nemecko, Estónsko, Grécko, Taliansko, Rumunsko, Slovensko a Fínsko). Celkovo sa najväčší pokles zaznamenal v Rumunsku (o 11,7 %), po ktorom nasledovalo Estónsko (o 6,1 %), Írsko (o 5,5 %) a Španielsko (o 4,6 %). Je zaujímavé, že počet samostatne zárobkovo činných osôb sa počas krízy v 11 členských štátoch od 4. štvrťroka 2019 do 2. štvrťroka 2020 zvýšil, pričom najväčší nárast sa zaznamenal v Lotyšsku, Chorvátsku a na Malte. V 3. štvrťroku 2020 zostal počet samostatne zárobkovo činných osôb v porovnaní s 2. štvrťrokom zhruba konštantný (v porovnaní s oživením v celkovej zamestnanosti). Naďalej klesal najmä v Rumunsku, Nemecku, Fínsku, na Slovensku, vo Francúzsku, v Dánsku, Taliansku, na Cypre a v Bulharsku.

⁴³ Z údajov VZPS Eurostatu (veková skupina 15 – 64 rokov, sezónne neočistené údaje) vyplýva v rovnakom období pokles o 1,8 %.

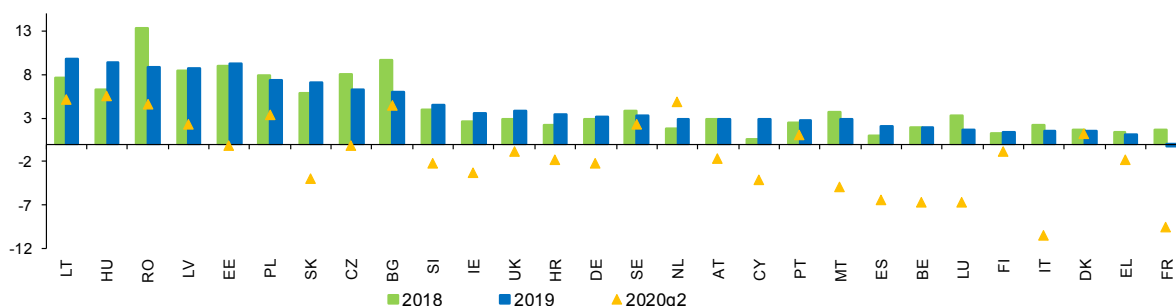
V posledných rokoch sa podiel samostatnej zárobkovej činnosti na celkovej zamestnanosti pomaly znižoval. Celkovo sa podiel samostatnej zárobkovej činnosti na celkovej zamestnanosti pomaly znižoval zo 14,3 % v roku 2008 na 13,4 % v roku 2019⁴⁴. Tento pokles bol evidentný najmä vo fáze hospodárskeho rozmachu v rokoch 2013 až 2019, keď sa vytvárali pracovné miesta v primeranom počte. Ako sa podrobne uvádza v spoločnej správe o zamestnanosti prijatej v roku 2020, za týmto poklesom v priebehu času sa skrýva neustály posun v zložení samostatne zárobkovej činnosti od tradičných činností k službám a odvetviám s vyššou pridanou hodnotou, a to najmä od poľnohospodárstva, obchodu a dopravy k informačným, komunikačným, odborným, vedeckým a technickým činnostiam, zdravotnej starostlivosti a sociálnej práci. Táto štrukturálna zmena je sprevádzaná rýchlejšim nárastom priemernej úrovne dosahovaného vzdelania samostatne zárobkovo činných osôb v porovnaní so zamestnancami: podiel pracovníkov s terciárnym vzdelaním medzi samostatne zárobkovo činnými osobami sa zvýšil z 26 % v roku 2008 na 36,1 % v roku 2019, pričom v prípade zamestnancov ide o menší nárast (z 26,1 % na 34,5 %). V dôsledku krízy sa pravdepodobne zrýchlil posun smerom k odvetviám služieb a vyššej úrovni vzdelania samostatne zárobkovo činných osôb, keďže k najzasiahnutejším pracovníkom v tradičných odvetviach (ktoré nemožno vykonávať digitálne) patria nízkokvalifikovaní pracovníci.

⁴⁴ Údaje VZPS Eurostatu, veková skupina 15 – 64 rokov.

Rast nominálnych miezd sa v roku 2019 zrýchlil v reakcii na hospodársku recesiu. Priemerný rast nominálnej odmeny zamestnancov v krajinách EÚ27 dosiahol úroveň nad 3 % a nad 4 % v pobaltských krajinách, v krajinách strednej a východnej Európy a v Írsku (graf 11). V prípade Maďarska, Litvy a Írska zmeny v roku 2019 podstatne predstihli úroveň za predchádzajúci rok, zatiaľ čo v Rumunsku, Bulharsku, Estónsku a Česku sa zaznamenali náznaky spomalenia trendu vysokého rastu. Rast miezd sa spomalil aj vo Švédsku, ale najmä v Taliansku a vo Francúzsku (kde zostal na rovnakej úrovni ako v roku 2018). V roku 2020 sa v niektorých členských štátoch začala recesia, a preto sa rast odmien zamestnancov vo väčšine z nich začal spomaľovať. V tejto reakcii sa premietajú najmä chýbajúce odpracované hodiny (a často aj súvisiace mzdové náklady) z dôvodu rozšíreného využívania režimov skráteného pracovného času. V závislosti od koncepcie režimov jednotlivých krajín sa podiel zamestnancov, ktorých sa to týkalo, ako aj intenzita poklesu odpracovaných hodín a pokles miezd do veľkej miery líšili. Do 2. štvrťroka 2020 veľké množstvo (18) členských štátov zaznamenalo negatívne zmeny (medziročné), pričom značný pokles sa prejavil vo Francúzsku (o 9,5 %), v Luxembursku (o 6,8 %), v Belgicku (o 6,7 %) a Taliansku (o 10,5 %). V niektorých zo zvyšných krajín bol kladný vývoj vyšší ako 3 %, a to v Poľsku, Bulharsku, Rumunsku a Holandsku, a osobitne významný bol v Maďarsku (+5,5 %) a Litve (+5,1 %). Okrem toho mala snaha podnikov o zníženie počtu odpracovaných hodín s cieľom ušetriť na nákladoch práce vplyv aj na odmeny zamestnancov, pretože im boli zmrazené pohyblivé zložky mzdy alebo odložené obnovenie pracovných zmlúv. Vývoj miezd sa v 3 štvrťroku 2020 vo viacerých krajinách čiastočne zlepšil v súlade s nárastom počtu odpracovaných hodín – len šesť krajín zaznamenalo pokles.

Graf 11: Rast nominálnych miezd prešiel počas krízy vo väčšine členských štátov do záporných čísel

Nominálna odmena na zamestnanca, 2018 – 2019 a 2. štvrťrok 2020, ročná zmena v %



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

Zdroj: Európska komisia, databáza AMECO.

Hoci sa odmena na zamestnanca znížila, menší počet odpracovaných hodín spôsobil zvýšenie hodinovej mzdy. Zatiaľ čo iba v Česku sa hodinová mzda v 2. štvrtroku 2020 v skutočnosti znížila (medzištvrtročne), vo všeobecnosti predstihla odmenu na zamestnanca. V siedmich krajinách je rozdiel viac ako 10 percentuálnych bodov, pričom najvyššie hodnoty majú Malta, Slovinsko a Taliansko.

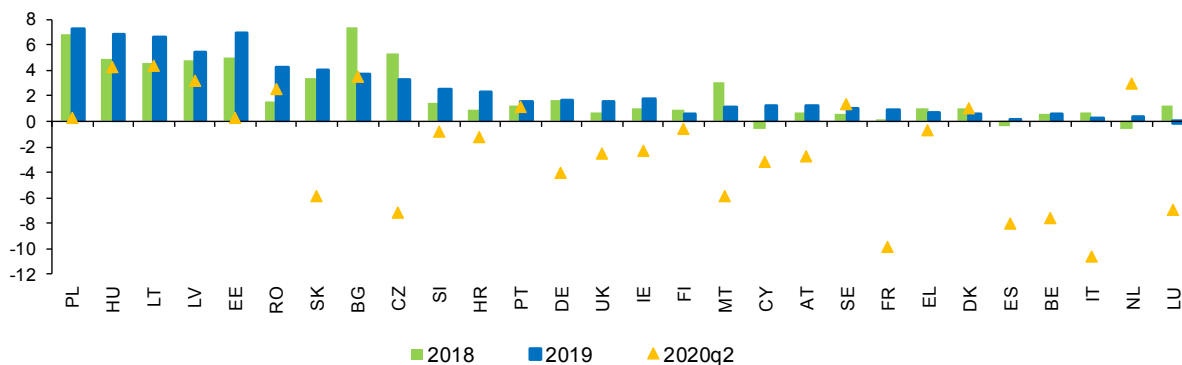
Reálne mzdy sa v roku 2019 zvýšili takmer vo všetkých členských štátoch, v prvej polovici roka 2020 však klesli.⁴⁵ V reálnom vyjadrení (deflovanom o infláciu meranú indexom spotrebiteľských cien) bol rast miezd v roku 2019 mimoriadne vysoký (nad 5 %) v strednej a východnej Európe (Poľsko, Maďarsko, Rumunsko, Slovensko) a v pobaltských krajinách (Estónsko, Lotyšsko a Litva). Silná dynamika reálnych miezd v krajinách s HDP na obyvateľa blížiacim sa priemeru EÚ preto viedla k zníženiu rozptylu reálnych miezd v EÚ. Nárast o necelé 1 % sa pozoroval v deviatich krajinách vrátane Švédska, Francúzska a Grécka a o takmer zanedbateľnú úroveň v Taliansku a Holandsku (pozri graf 12). Luxembursko zaznamenalo záporný rast reálnych miezd. Najväčšie rozdiely v dynamike reálnych miezd sa zaznamenali v druhom štvrtroku 2020. V niekoľkých členských štátoch sa súhrnné reálne mzdy značne znížili, najmä v Belgicku (o 7,6 %), Španielsku o 8,0 %), Francúzsku (o 9,8 %) a Taliansku (o 10,6 %). Toto zníženie možno (aspoň) čiastočne vysvetliť vplyvom režimov skráteného pracovného času v závislosti od koncepcie vnútroštátnych opatrení (v krajinách, v ktorých sa dávky vyplácajú priamo zamestnancom a sú zaznamenávané ako sociálne transfery, viedli režimy skráteného pracovného času k viditeľnému zníženiu mzdových nákladov)⁴⁶. Inde okrem najnovšieho trendu pokračoval priaznivý vývoj, a to najmä v Litve, Maďarsku, Bulharsku a Lotyšsku.

⁴⁵ Z pohľadu zamestnancov je najdôležitejším meradlom miezd hrubá mzda a plat, teda po odpočítaní príspevkov platených zamestnávateľom.

⁴⁶ Dias da Silva a kol. (2020), *Short-time work schemes and their effects on wages and disposable income* [Režimy skráteného pracovného času a ich vplyv na mzdy a disponibilný príjem], ECB Economic Bulletin, č. 4/2020.

Graf 12: Rast reálnych miezd bol v roku 2019 výrazný vo východoeurópskych a pobaltských členských štátoch

Reálna mzda na zamestnanca, 2018, 2019 a 2. štvrťrok 2020, ročná zmena v %



1. Reálna hrubá mzda a plat na zamestnanca; deflátor: súkromná spotreba. 2. Krajiny sú usporiadané zostupne podľa rastu reálnej mzdy v roku 2019. Zdroj: Európska komisia, databáza AMECO.

Po poklese, ku ktorému došlo po predchádzajúcej finančnej kríze, sa mzdová kvóta v rokoch 2018 a 2019 v priemere mierne zvýšila, pričom rast miezd bol v priemere mierne vyšší ako produktivita práce. V roku 2019 sa mzdová kvóta v krajinách EÚ⁴⁷ mierne zvýšila na 55,4 % (z dolnej úrovne 55 % v rokoch 2015 až 2017), pričom zvýšenie o viac ako 1 percentuálny bod sa zaznamenalo na Cypre, v Slovinsku, na Slovensku, v Litve a Lotyšsku. Zároveň sa mzdová kvóta v siedmich krajinách znížila, a to aspoň o 1 percentuálny bod vo Francúzsku, v Rumunsku a Bulharsku. V období 2013 – 2019 sa mzdová kvóta zvýšila v členských štátoch, ktorých počiatočné úrovne boli porovnateľne nízke, a to najmä v Lotyšsku, Litve, Rumunsku a na Slovensku, pričom vykazovali určitú mieru konvergencie. Spomedzi najväčších krajín EÚ sa mzdová kvóta zvýšila iba v Nemecku (o 1,7 percentuálneho bodu), mierne znížila v Taliansku (o 0,3 percentuálneho bodu), zatiaľ čo vo Francúzsku, v Španielsku a Holandsku sa zaznamenali zníženia vyššie ako 1 percentuálny bod.

⁴⁷ Zdroj: Databáza AMECO.

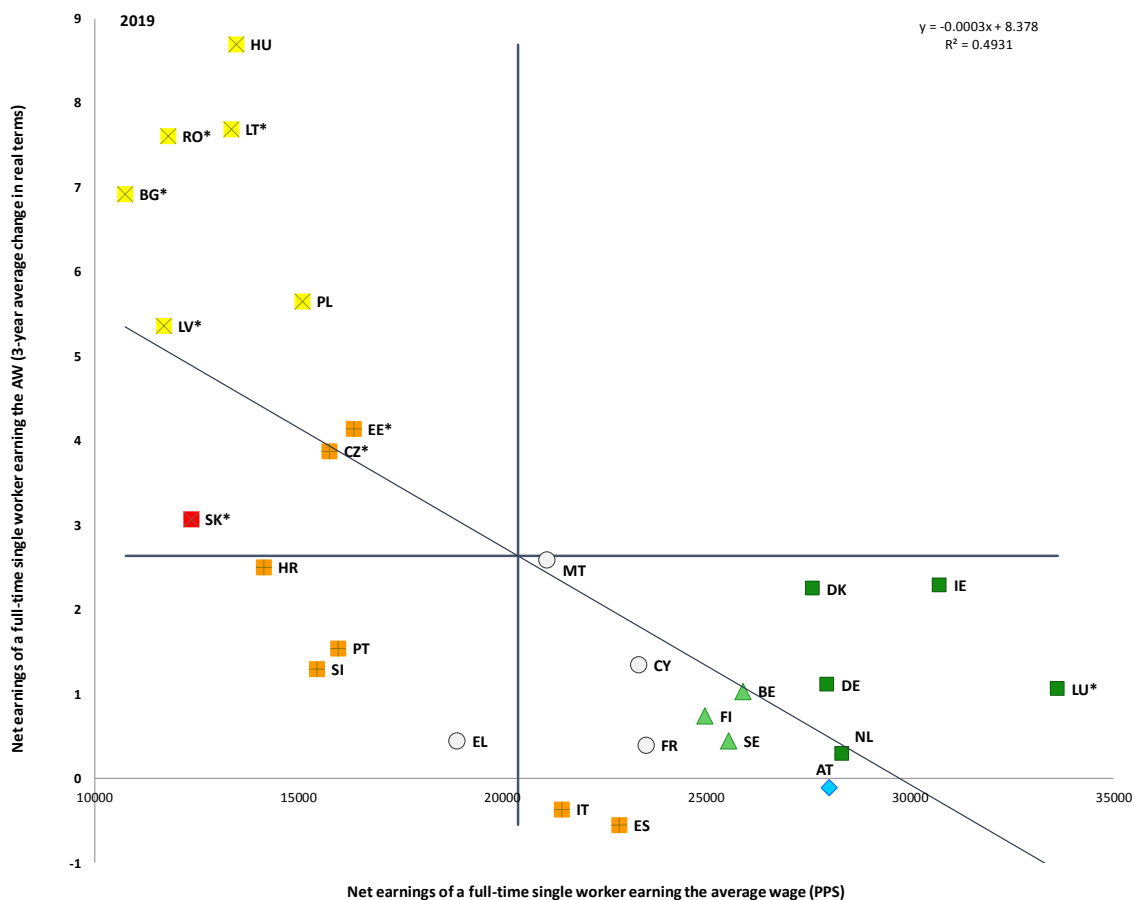
Za posledné tri roky v strednej a východnej Európe rastú čisté príjmy nad'alej rýchlejšie, čo prispieva ku konvergencii úrovni pracovných príjmov. Zdá sa, že tento trend jasne vyplýva z rozmiestnenia krajín na grafe 13, pričom sa ako referenčná hodnota používa jeden slobodný a bezdetný zamestnanec s priemernou mzdou počas trojročného obdobia (2016 – 2019)⁴⁸. Vzostupná konvergencia životnej úrovne je v súlade s cieľmi Európskeho piliera sociálnych práv. V spodnej časti rozdelenia čistých príjmov sa za posledné tri roky zaznamenal v Bulharsku, Rumunsku, Lotyšsku, Litve, Maďarsku a Poľsku, v ktorých dosahujú čisté príjmy v štandardoch kúpnej sily úroveň približne 15 000 EUR alebo menej, priemerný nárast viac ako 5 %, pričom tieto krajiny sú klasifikované ako „krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“⁴⁹. V ostatných krajinách, v ktorých sa zaznamenali podobne nízke úrovne, nedošlo k takému rýchlemu rastu a klasifikujú sa ako „krajiny, ktoré treba sledovať“ (Chorvátsko, Slovinsko, Portugalsko, Česko a Estónsko) alebo „krajiny s kritickou situáciou“ (Slovensko). Medzi „krajiny s najlepšimi výsledkami“, kde sú čisté príjmy v štandardoch kúpnej sily približne 30 000 EUR alebo vyššie, patria Dánsko, Nemecko, Holandsko, Írsko a Luxembursko. V týchto členských štátoch sa v porovnaní s krajinami s podobnými úrovňami čisté príjmy zvyšovali rýchlejšie. V Španielsku, Grécku a Taliansku s úrovňami čistých príjmov blížiacimi sa priemeru, sa za posledné tri roky zaznamenal záporný alebo stagnujúci vývoj (zodpovedajúci vysokým mieram nezamestnanosti). Dôležité je, že krajiny, ktoré zaznamenávajú vyšší ako priemerný rast čistých príjmov, vykazujú aj rýchly nárast jednotkových nákladov práce, ktorého dlhodobé dôsledky na konkurencieschopnosť treba monitorovať.

⁴⁸ 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, pomer medzi piatym a prvým decilom rozdelenia príjmov (D5/D1) a iné relevantné ukazovatele EPM/SPPM a rámca spoločného hodnotenia.

⁴⁹ Je zaujímavé, že niekoľko týchto krajín zaznamenáva aj vysoké mzdové nerovnosti merané pomerom medzi piatym a prvým decilom rozdelenia príjmov (D5/D1). Podľa OECD patrili v roku 2017 ku krajinám EÚ s najvyšším pomerom D5/D1 Rumunsko (2,9), Lotyšsko (2,6), Litva (2,5) a Bulharsko (2,5). Na druhej strane škály sa nachádzajú krajiny s najnižším zaznamenaným pomerom, konkrétne Fínsko (1,8), Slovensko (1,8) a Česko (1,7).

Graf 13: Čistý príjem v strednej a východnej Európe rýchlo rástol, čím sa podporovala vzostupná konvergencia

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

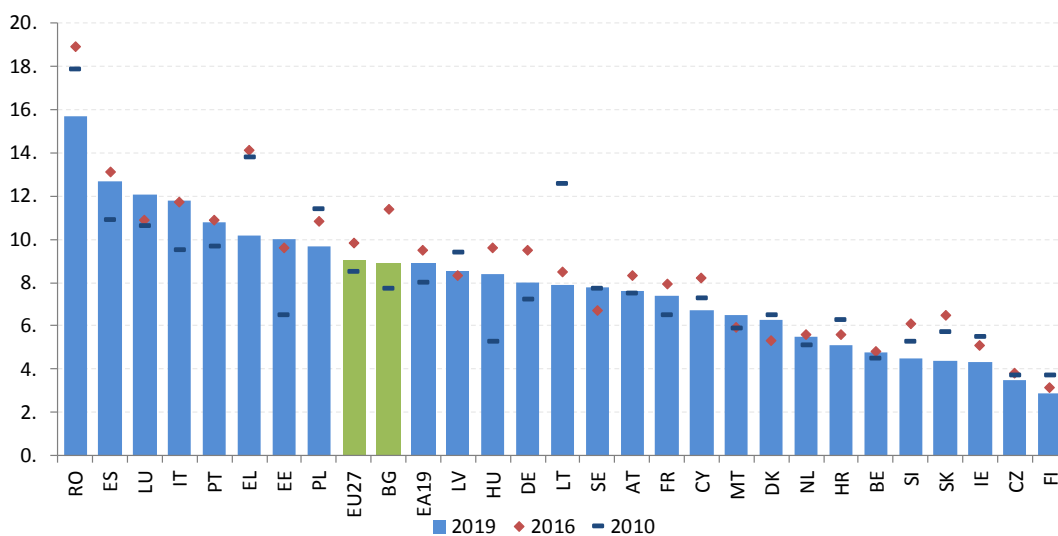


Zdroj: Databáza daní a dávok (vlastné výpočty). Obdobie: úrovne v roku 2019 (priemer za tri roky) a priemerné ročné zmeny v rokoch 2016 – 2019. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. V členských štátoch označených hviezdíčkou sú nominálne jednotkové náklady práce vyššie ako prahová hodnota stanovená na základe postupu pri makroekonomickej nerovnováhe (PMN). Ukazovateľ hodnotiacej tabuľky postupu pri makroekonomickej nerovnováhe 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 %.

Mat' prácu niekedy nestačí na zabezpečenie dôstojného života. V posledných rokoch sa situácia pracovníkov s nízkou mzdou v mnohých krajinách zhoršila. V poslednom desaťročí sa v krajinách EÚ27 prehĺbila chudoba zamestnaných, a to z 8,5 % v roku 2007 na 9,8 % v roku 2016, a následne sa v roku 2019 znovu znížila na 9 %⁵⁰. Štrukturálne trendy pretvárajúce trhy práce, ako je digitalizácia a zvyšovanie počtu neštandardných foriem práce, majú za následok väčšiu polarizáciu práce, zníženie miery zamestnávania v povolaniach so strednou úrovňou odmeňovania a súbežné zvyšovanie počtu povolanií s nízkou a vysokou úrovňou odmeňovania⁵¹. Pracovníkom s dočasnou pracovnou zmluvou hrozí väčšie riziko chudoby zamestnaných (16,2 %) ako pracovníkom s trvalou pracovnou zmluvou (5,9 %); rovnako to platí pre nízkokvalifikovaných pracovníkov (19 %) v porovnaní s vysokokvalifikovanými pracovníkmi (4,9 %). Okrem toho je v prípade pracovníkov narodených mimo EÚ chudoba zamestnaných oveľa pravdepodobnejšia (20,1 %) ako v prípade pracovníkov narodených v EÚ (8,1 %). Z grafu 14 vyplýva, že v Rumunsku, Španielsku, Taliansku, Luxembursku, Portugalsku a Grécku bolo viac ako 10 % pracovníkov ohrozených chudobou. V tejto skupine sa miera chudoby zamestnaných v porovnaní s rokom 2010 v skutočnosti zvýšila v Španielsku, Taliansku, Luxembursku a Portugalsku.

Graf 14: Chudoba zamestnaných sa vo väčšine členských štátov za posledné desaťročie zvýšila

Miera rizika chudoby zamestnaných, viacročné porovnanie



Zdroj: Eurostat, EU-SILC. Poznámka: zlomy v radoch v prípade BE v roku 2019 a DK, EE, LU a NL v predchádzajúcich rokoch.

⁵⁰ Ide o súhrnné údaje za EÚ vrátane Spojeného kráľovstva, ale bez Chorvátska, porovnateľné sú len v rokoch 2007 až 2016. V priemere sa v súčasných 27 členských štátoch (t. j. vrátane Chorvátska a bez Spojeného kráľovstva) chudoba zamestnaných zvýšila z 8,5 % v roku 2010 (najskoršie dostupné údaje) na 9,3 % v roku 2018. Chudoba zamestnaných je podiel osôb, ktoré pracujú a majú ekvivalentný disponibilný príjem pod hranicou rizika chudoby, ktorá je stanovená na 60 % národného mediánu ekvivalentného disponibilného príjmu (po sociálnych transferoch).

⁵¹ Európska komisia (2019): Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe: výročné preskúmanie za rok 2019, Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie.

Vyššiu pravdepodobnosť minimálnej mzdy majú v porovnaní s ostatnými pracovníkmi ženy, mladí a nízkokvalifikovaní pracovníci, ako aj pracovníci v neštandardných zamestnaniach⁵².

Konkrétne v prípade mladých pracovníkov je v porovnaní so staršími pracovníkmi pravdepodobnosť minimálnej mzdy trikrát vyššia a v prípade žien oproti mužom takmer dvakrát vyššia. Pravdepodobnosť minimálnej mzdy je podobne trikrát vyššia aj v prípade dočasnej práce a dvakrát vyššia v prípade práce na kratší pracovný čas. „Typický“ pracovník s minimálnou mzdou vo väčšine členských štátov má viac ako 25 rokov, má vyššie sekundárne vzdelanie a žije s ďalšou osobou. Čiastočne to odráža relatívne menší podiel mladých, nízkokvalifikovaných pracovníkov a rodičov samoživiteľov na celkovej pracovnej sile.

Napriek nedávnomu zvýšeniu minimálnej mzdy, ku ktorému došlo v mnohých členských štátoch⁵³, zostáva zákonná minimálna mzda v porovnaní s ostatnými mzdami v hospodárstve v mnohých prípadoch naďalej nízka. Na základe údajov Eurostatu je takmer vo všetkých členských štátoch zákonná minimálna mzda stanovená pod úrovňou 60 % mediánu mzdy a na úrovni 50 % priemernej mzdy. V roku 2019 dosiahla zákonná minimálna mzda obe hodnoty iba v Portugalsku, pričom v Bulharsku dosiahla 60 % mediánu. V tom istom roku bola minimálna mzda na úrovni pod 50 % mediánu mzdy v deviatich krajinách EÚ (v Estónsku, na Malte, v Írsku, Česku, Lotyšsku, Nemecku, Holandsku, Chorvátsku a Grécku, pozri graf 15). Sedem krajín (Estónsko, Malta, Írsko, Česko, Lotyšsko, Maďarsko a Rumunsko) malo v tom istom roku minimálnu mzdu na úrovni pod 40 % priemernej mzdy⁵⁴. V niektorých prípadoch minimálna mzda nepostačovala ani na ochranu pracovníkov pred rizikom chudoby. V niekoľkých členských štátoch existujú nedostatky v pokrytí, pokiaľ ide o minimálne mzdy. V krajinách so zákonnou minimálnou mzdou nie sú určité kategórie pracovníkov chránené minimálnou mzdou, pretože sa uplatňujú výnimky. V krajinách, v ktorých sa mzdy stanovujú výlučne prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, existujú nedostatky v pokrytí v prípade pracovníkov, na ktorých sa priamo ani nepriamo nevzťahujú kolektívne zmluvy.

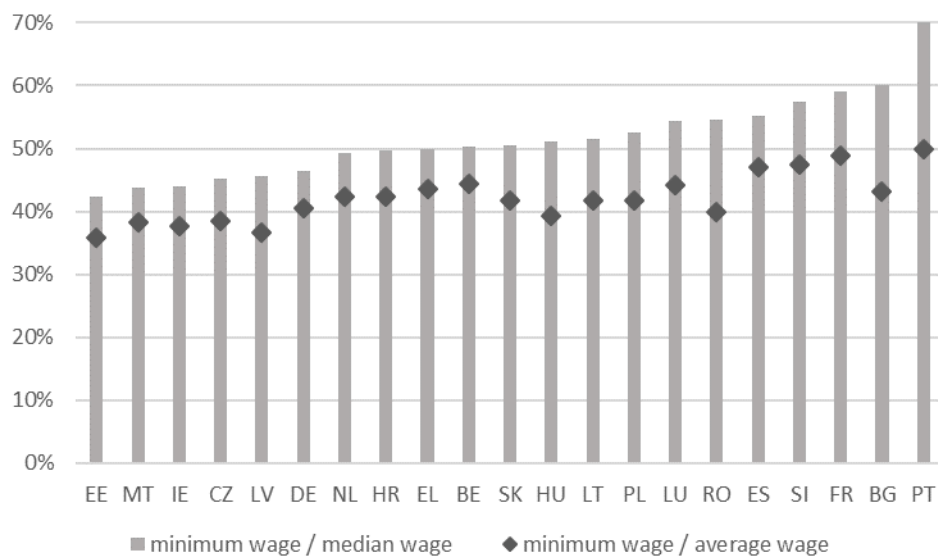
⁵² Podrobné informácie sa nachádzajú v posúdení vplyvu, ktoré je priložené k návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o primeranej minimálnej mzde v Európskej únii, SWD(2020) 245 final.

⁵³ Podrobné informácie pozri v oddiele 3.1.2.

⁵⁴ Na základe výberového zisťovania o štruktúre miezd. Výberové zisťovanie o štruktúre miezd sa vzťahuje na podniky s minimálne 10 zamestnancami, čo by mohlo viesť k zvýšeniu odhadov príjmov v členských štátoch, v ktorých malé podniky tvoria veľkú časť hospodárstva. Toto by sa malo zohľadniť pri porovnaníach „podobný s podobným“ a medzi jednotlivými krajinami.

Graf 15: Takmer vo všetkých členských štátoch je zákonná minimálna mzda stanovená pod úrovňou 60 % mediánu mzdy a na úrovni 50 % priemernej mzdy

Minimálne mzdy ako percentuálny podiel hrubého mediánu a priemernej mzdy zamestnancov na plný pracovný čas, 2019



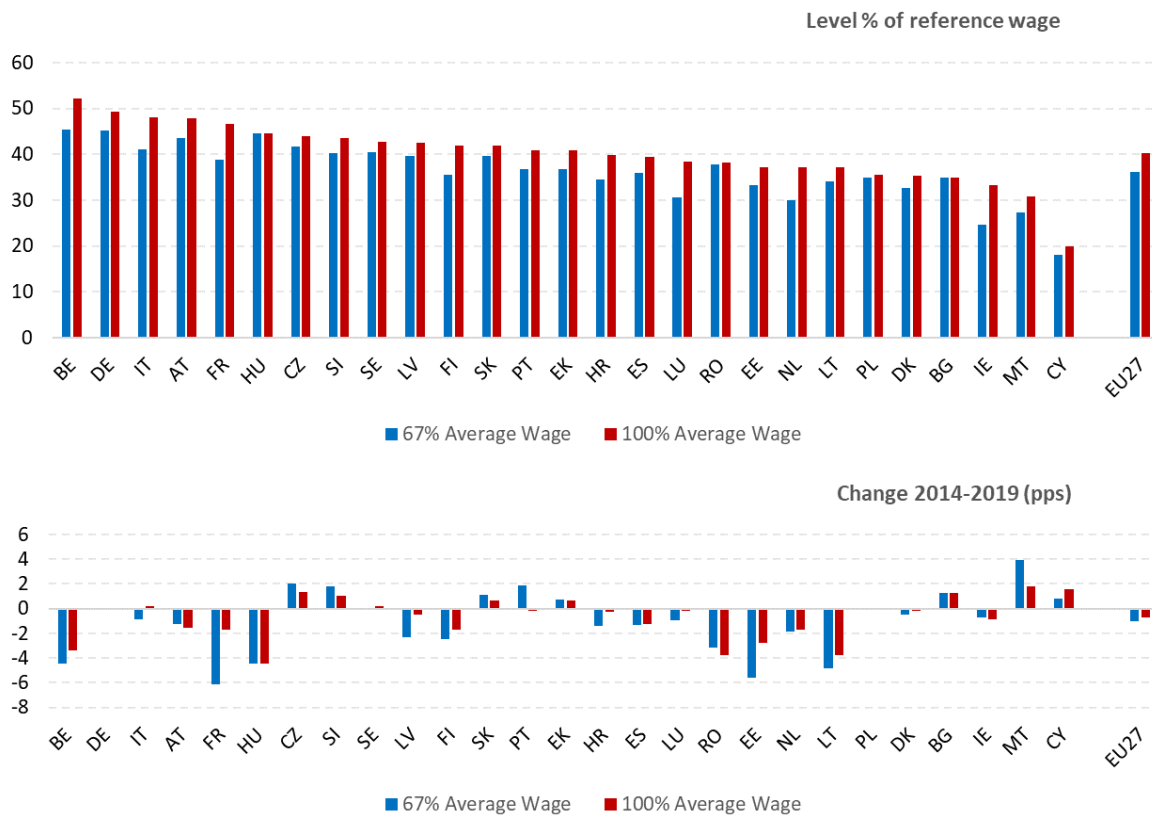
Zdroj: Výpočty Komisie na základe údajov Eurostatu (z posúdenia vplyvu, ktoré je priložené k návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o primeranej minimálnej mzde v Európskej únii, SWD(2020) 245 final.)

Poznámka: Priemerné mzdy aj medián miezd sa vypočítavajú na základe zisťovania miezd. Na extrapoláciu mediánu miezd a priemerných miezd v roku 2019 sa použila najmä posledná dostupná vlna výberového zisťovania o štruktúre miezd (ktorá sa vzťahovala na príjmy v roku 2014). Odvožené mediány a priemery boli extrapolované s použitím údajov o mzdovej zložke indexu nákladov práce (LCI) uverejnenej v súbore údajov „lc_lci_r2_a“ Eurobase. Konečné pomery sa vypočítali ako mesačná hrubá minimálna mzda platná k 1. júlu 2019 vydelená mediánom/priemerným mesačným zárobkom odhadovaným za referenčný rok 2019. Zobrazujú sa členské štáty so zákonnou minimálnou mzdou.

Komisia 28. októbra 2020 predložila návrh smernice EÚ o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii (2020/0310 (COD)). V súčasnosti o nej prebiehajú rokovania. V návrhu sa stanovuje rámec na zabezpečenie prístupu pracovníkov v EÚ k ochrane primeranej minimálnej mzdy. Jej cieľom je podporovať kolektívne vyjednávanie o mzdách vo všetkých členských štátoch a zlepšiť presadzovanie a monitorovanie ochrany minimálnej mzdy. Pre krajiny so zákonnými minimálnymi mzdami navrhuje požiadavky vrátane 1) stanovenia jasných a stabilných kritérií stanovovania minimálnej mzdy, orientačných referenčných hodnôt na usmernenie posudzovania primeranosti, pravidelných a včasných aktualizácií minimálnych miezd, 2) primeraného a odôvodneného využívania odchýlok a zrážok zo zákonných minimálnych miezd a 3) účinného zapojenia sociálnych partnerov do stanovovania a aktualizácie zákonnej minimálnej mzdy. V súlade s článkom 154 ods. 3 ZFEÚ sa uskutočnila dvojfázová konzultácia so sociálnymi partnermi.

Graf 16: Napriek celkovému poklesu je daňovo-odvodové zaťaženie práce v niektorých členských štátoch naďalej vysoké

Daňovo-odvodové zaťaženie práce v prípade nízkych a priemerných miezd, úroveň a zmena v období 2014 – 2019



Zdroj: Databáza Európskej komisie/OECD o daniach a dávkach.

Poznámka: Údaje sa týkajú domácností s jednou zárobkovo činnou osobou bez detí.

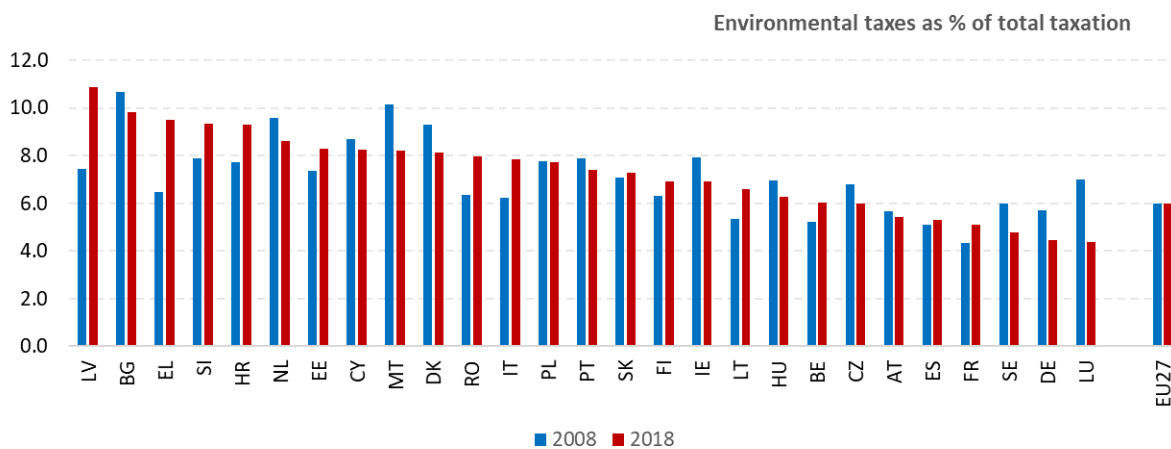
Priemerné daňové zaťaženie práce v krajinách EÚ27 má naďalej mierne klesajúci trend, pričom vo väčšine členských štátov dochádza k relatívne malým zmenám. V roku 2019 bolo zníženie daňovo-odvodového zaťaženia slobodných zamestnancov s priemernou mzdou najvýraznejšie v Litve (o 3,4 percentuálneho bodu), pričom zníženia v iných štátoch neboli také výrazné (menej ako jeden percentuálny bod). Najvyšší nárast sa zaznamenal na Cypre (1,2 percentuálneho bodu) a v Estónsku (1,1 percentuálneho bodu). Rozdiely medzi členskými štátmi sú naďalej značné (pozri graf 16), pričom daňovo-odvodové zaťaženie sa pohybuje od 20 % na Cypre do viac ako 45 % v Belgicku, Nemecku, Taliansku, Rakúsku a vo Francúzsku. Podobne sa v jednotlivých členských štátoch do veľkej miery líši aj daňovo-odvodové zaťaženie pracovníkov s nízkymi príjmami (vymedzenými ako zarábajúci 67 % priemernej mzdy). Z dlhodobého hľadiska sa daňovo-odvodové zaťaženie znížilo v prípade pracovníkov s priemernej mzdou aj s nízkymi príjmami, pričom v druhom prípade bolo v priemere výraznejšie. Od roku 2014 do roku 2019 sa nevážené priemerné daňovo-odvodové zaťaženie v EÚ znížilo o 0,7 percentuálneho bodu (a o 1,1 percentuálneho bodu v prípade pracovníkov s nízkymi príjmami). Veľké zníženie v oboch príjmových skupinách sa zaznamenalo v Litve, Maďarsku, Rumunsku, Belgicku a Estónsku (hoci v Belgicku zostali obe úrovne medzi najvyššími), pričom podstatné zníženie v prípade pracovníkov s nízkymi príjmami sa zaznamenalo aj vo Francúzsku, v Lotyšsku a Fínsku.

V niekoľkých členských štátoch je priestor na posun zdaňovania od zdaňovania práce k iným zdrojom, ktoré menej spomaľujú rast a viac podporujú environmentálne ciele.

Environmentálne dane (t. j. dane z energie, dane z dopravy, dane za znečistenie a dane zo zdrojov) prispievali v roku 2018 k celkovým daňovým príjmom v krajinách EÚ27 na úrovni približne 6 %, pričom sa tento podiel pohyboval od 10,9 % v Lotyšsku do 4,4 % v Luxembursku (graf 17). Dane z energie predstavovali v roku 2018 najväčší príspevok a tvorili približne 77 % príjmov z environmentálnych daní v krajinách EÚ27. V prípade krajín EÚ27 ako celku zostal v období 2008 až 2018 podiel environmentálnych daní na celkových daňových príjmoch relatívne stabilný. Zmeny na vnútroštátnej úrovni boli výraznejšie, pričom najvyšší nárast zaznamenali Lotyšsko a Grécko a najvyšší pokles Luxembursko. Treba však poznamenať, že len samotný podiel environmentálneho zdaňovania nepostačuje na vypracovanie záveru o tom, či je daňový systém členského štátu na účely podpory environmentálnych cieľov⁵⁵ dobre koncipovaný.

⁵⁵ Rovnaká úroveň environmentálneho zdaňovania môže vyplývať aj z nízkej sadzby dane v rámci veľkého základu dane (t. j. vysoká úroveň znečisťovania) alebo vysokej sadzby dane v rámci malého základu dane.

Graf 17: Podiel environmentálnych daní sa v EÚ za posledné desaťročie v priemere nezvýšil
 Environmentálne dane ako % celkového zdaňovania, 2008 – 2018



Zdroj: Európska komisia, GR pre dane a colnú úniu, na základe údajov Eurostatu.

Ak nie sú environmentálne dane navrhnuté správne, môžu mať nepriaznivé distribučné vplyvy spočívajúce v porovnateľne vyššom zaťažení domácností s nízkymi príjmami. Preto sa ako alternatívne riešenia ponúkajú kompenzačné mechanizmy, ktorými je potrebné zabezpečiť primeranú recykláciu príjmov alebo investície do verejných statkov, ako je verejná doprava. V kontexte opatrenia v oblasti klímy na znižovanie emisií skleníkových plynov (v súlade so zvýšenými cieľmi a ambicióznymi úrovňami navrhovanými v pláne cieľov v oblasti klímy do roku 2030 a v návrhu európskeho právneho predpisu v oblasti klímy) sa stanovuje zvyšovanie cien emisií oxidu uhličitého a nákladov na energiu, a to aj prostredníctvom uhlíkovej dane a možných rozšírení systému obchodovania s emisiami. Z pohľadu spotrebiteľa sú ich vplyvy podobné. Z dôkazov vyplýva, že dane z palív a ďalších energetických výrobkov predstavujú pre disponibilný príjem domácností s najnižšími príjmami najväčšiu záťaž⁵⁶. Posúdenie vplyvu priložené k plánu cieľov v oblasti klímy do roku 2030⁵⁷ poukazuje aj na vyššie pomerné výdavky domácností s nižšími príjmami na elektrinu, plyn a tuhé palivá. Z pohľadu kapitálu sa preto vyžadujú kompenzačné fiškálne nástroje na zmiernenie týchto regresívnych vplyvov. Nedostatočná cenová dostupnosť energetických výrobkov môže okrem toho ešte viac prehĺbiť energetickú chudobu⁵⁸. Na zabezpečenie prístupu k základným službám, ktorý je zakotvený ako zásada v Európskom pilieri sociálnych práv, možno predpokladať podporu z ďalších špecializovaných fiškálnych nástrojov.

⁵⁶ Európska komisia (2020). Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe. Výročné preskúmanie za rok 2020. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!MM76mf>.

⁵⁷ SWD(2020) 178 final, s. 115.

⁵⁸ Odporúčanie Komisie týkajúce sa energetickej chudoby [C(2020) 9600 final] a k nemu priložený pracovný dokument útvarov Komisie obsahujúci usmernenie EÚ o energetickej chudobe [SWD(2020) 960 final].

Kompenzačné zníženia zdaňovania práce preukázateľne viedli k prínosom v oblasti

zamestnanosti a hospodárskeho rastu. Znížením zdaňovania práce sa vo všeobecnosti zlepšia pracovné stimuly, a to najmä v prípade pracovníkov s nízkou mzdou, ale aj iných cieľových skupín, ako sú mladí a starší pracovníci. Kompenzačné opatrenie, ktoré sprevádza stúpajúce ceny emisií oxidu uhličitého, možno považovať za spôsob posilnenia stimulov pre zamestnávateľov v oblasti udržania svojej pracovnej sily pri zvyšovaní výrobných nákladov (stimulovanie dopytu po pracovnej sile). Okrem toho možno znižovanie zdaňovania práce využiť na zvýšenie čistej mzdy pracovníkov (pri daných nákladoch práce), a tým zvýšiť stimul na aktívnu účasť na trhu práce (stimulovanie ponuky pracovnej sily). Z uvedeného posúdenia vplyvu priloženého k plánu cieľov v oblasti klímy do roku 2030 najnovšie vyplynul priaznivý rast a priaznivé účinky recyklácie príjmov z uhlíkovej dane na zamestnanosť v podobe príjmu alebo zníženia zdaňovania práce⁵⁹.

Príjmy z environmentálneho zdaňovania možno využiť na podporu všetkých príjmov.

Recyklácia kapitálových príjmov sa realizovala napríklad vo forme transferov jednorazovej sumy alebo dávok „uhlíkových dividend“, aby boli prínosné aj pre domácnosti bez pracovného príjmu. Vo výročnom preskúmaní za rok 2020 Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, ktoré vychádzalo z modelovania, sa uvádza príklad fiškálnej reformy neutrálnej z hľadiska príjmov, ktorá pozostáva z dane z energie a dávky vo forme jednorazovej sumy priznávanej všetkým domácnostiam. Vyplýva z neho, že takýto transfer môže plne zmierniť nepriaznivý vplyv dane na chudobu aj nerovnosť. Je to tak preto, lebo táto dávka, napriek tomu, že sa priznáva celoplošne, zabezpečuje relatívne väčšiu podporu chudobnejším ako bohatším domácnostiam⁶⁰.

⁵⁹ Pozri ďalšie podobné výsledky vo výročnom preskúmaní Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe.

⁶⁰ Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, výročné preskúmanie za rok 2020, kapitola 3, oddiel 4.2.

3.1.2 Opatrenia prijaté členskými štátmi

Po vypuknutí pandémie ochorenia COVID-19 začali všetky členské štáty využívať režimy skráteného pracovného času na zmiernenie dôsledkov hospodárskeho otrasu na trhu práce.

V dôsledku pandémie boli podniky v celej EÚ náhle donútené obmedziť alebo pozastaviť svoje činnosti, pretože došlo k narušeniu dodávateľských reťazcov, zavedeniu prísnych opatrení na zamedzenie šíreniu nákazy a následnému poklesu dopytu po širokej škále výrobkov a služieb.

V reakcii na tento vývoj všetky členské štáty EÚ posilnili existujúce režimy skráteného pracovného času alebo zaviedli nové s cieľom zachovať zamestnanosť v najakútnejšej fáze ohrozenia verejného zdravia. Európska únia podporuje toto úsilie prostredníctvom nástroja dočasnej *podpory na zmiernenie rizík nezamestnanosti v núdzovej situácii (SURE)*.

Režimy skráteného pracovného času sú verejné programy zamerané na zabránenie nadmerným stratám pracovných miest v dôsledku hospodárskeho poklesu. Podnikom s hospodárskymi ťažkosťami umožňujú, aby dočasne skrátili pracovný čas svojim zamestnancom, ktorým sa za neodpracované hodiny poskytne podpora príjmu z verejných prostriedkov. Hlavným cieľom týchto režimov je ochrániť zamestnancov a zosúladiť ponúkaných a požadovaných pracovných miest, a tým obmedziť dlhodobé dôsledky prechodného otrasu. Vo všeobecnosti sa využívajú v prípade vonkajších udalostí, ktoré bránia vykonávaniu činností (ako sú napr. technické havárie, nepriaznivé poveternostné podmienky ovplyvňujúce prácu v stavebníctve alebo poľnohospodárstve, dôsledky vyššej moci), a prechodného poklesu činností (napr. zníženie obratu alebo počtu objednávok, ktoré sa považuje za dočasné). Kľúčovou charakteristikou je zachovanie pracovnoprávneho vzťahu v období skráteného pracovného času, a to aj v prípadoch skrátenia pracovného času na nulu (t. j. úplného prerušenia práce).

Režimy skráteného pracovného času môžu byť prínosné pre zamestnávateľov, pracovníkov aj hospodárstvo ako také. Spoločnostiam umožňujú upraviť náklady práce v prípade oslabenia hospodárskej činnosti, zachovať pracovné miesta a ľudský kapitál a zároveň zabrániť dlhým a nákladným postupom prepúšťania, ako aj nákladom na opätovné prijímanie pracovníkov po plnom obnovení činností. Pracovníkom tieto režimy zabezpečujú (čiastočnú) náhradu príjmov a zároveň zabraňujú ich prepúšťaniu, pričom záťaž spočívajúcu v prispôbovaní rozkladajú rovnomernejšie medzi všetkých zamestnancov. Obmedzením straty pracovných miest sa režimom skráteného pracovného času darí zmenšovať kolísanie zamestnania a príjmov a posilňovať odolnosť trhu práce, zmiernovať záťaž, ktorú to predstavuje pre systémy dávok v nezamestnanosti, ako aj znižovať pravdepodobnosť dlhodobej nezamestnanosti.

Pred vypuknutím pandémie ochorenia COVID-19 malo 17 členských štátov EÚ zavedený režim alebo rámec poskytovania podpory pri skrátenom pracovnom čase. Tieto režimy sa však zavádzali a spravovali najrôznejšími spôsobmi, napríklad prostredníctvom špecializovaných režimov, systémov dávok v nezamestnanosti alebo aktívnych politík trhu práce.

Špecializované a riadne zavedené režimy mali ešte pred krízou Belgicko, Nemecko, Francúzsko, Taliansko, Luxembursko, Rakúsko a Portugalsko. V týchto krajinách spoločnosti podávajú žiadosť orgánom zodpovedným za riadenie režimu. Po udelení povolenia môže spoločnosť upraviť pracovný čas svojich zamestnancov, vyplácať im pravidelný plat za odpracované hodiny a odškodnenie za neodpracované hodiny (vo všeobecnosti v menšej výške ako bežná mzda). Spoločnosti sú potom tieto náklady (plne alebo čiastočne) uhradené z verejného režimu skráteného pracovného času⁶¹. V roku 2014 Švédsko prijalo do svojich právnych predpisov podobný režim s cieľom „aktivovať“ ho v prípade závažnej a hlbokej hospodárskej recesie. Bulharsko zaviedlo právny rámec po kríze z roku 2009, jeho režim však zostal „neaktívny“, pretože v posledných rokoch pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19 nebol financovaný. Režim skráteného pracovného času malo aj Maďarsko („*Azonnal Cselekszünk*“), bol však relatívne malý a pred vypuknutím krízy v dôsledku ochorenia COVID-19 sa využíval a financoval iba prerušovane.

V Dánsku, Írsku, Holandsku, Španielsku a vo Fínsku sa podpora skráteného pracovného času zvyčajne (pred krízou) zabezpečovala prostredníctvom systému dávok v nezamestnanosti.

V týchto systémoch majú podniky možnosť dočasne skrátiť svojim zamestnancom pracovný čas (v niektorých prípadoch, napríklad vo Fínsku, aj dočasne prepustiť zamestnancov, pričom ich pracovnoprávny vzťah zostáva v platnosti). Pracovníci, ktorých sa to týka, sa na druhej strane môžu zaregistrovať ako uchádzači o zamestnanie a poberať dávky v nezamestnanosti vo výške primeranej počtu neodpracovaných dní (takzvané *čiasťové dávky v nezamestnanosti*). Podmienky na získanie tejto „čiasťovej“ dávky v nezamestnanosti sa stanovujú pre každého pracovníka osobitne a sú rovnaké ako v prípade štandardnej („plnej“) dávky v nezamestnanosti. Konkrétne (s určitými výnimkami, napríklad v Španielsku) môžu pracovníci poberať čiastočnú dávku v nezamestnanosti, ak majú potrebný záznam o platení poisťných príspevkov a splňajú štandardné požiadavky týkajúce sa hľadania práce a ochoty pracovať (čiže sa od nich očakáva prijatie možných ponúk na prácu na plný pracovný čas).

⁶¹ Výnimkou je Belgicko, keďže tam dostávajú pracovníci odškodnenie priamo od federálnej agentúry zodpovednej za vyplácanie dávok poistenia v nezamestnanosti.

V Chorvátsku a na Slovensku sa skrátенý pracovný čas spravuje ako forma aktívnej politiky trhu práce. Pôvodne bol na tieto režimy vyhradený obmedzený rozpočet, týkali sa malého počtu podnikov a pracovníkov a obsahovali požiadavky na udržanie pracovného miesta (povinnosť zamestnávateľov zachovať určité obdobie po prijatí podpory úrovne zamestnanosti). Tieto režimy boli v reakcii na krízu spôsobenú ochorením COVID-19 značne posilnené, bol na ne vyčlenený veľký rozpočet a začali sa vzťahovať na najrôznejšie podniky a pracovníkov.

Po vypuknutí ochorenia COVID-19 všetky členské štáty prijali vnútroštátne režimy skrátенého pracovného času s cieľom uľahčiť ich využívanie a rozšíriť rozsah ich potenciálnych prijímateľov. Okrem iného sa uľahčili administratívne postupy povoľovania podpory týkajúcej sa skrátенého pracovného času, a to napríklad skrátенím oznamovacích období, zavedením nového dôvodu „núdzové opatrenia v súvislosti s ochorením COVID-19“ (automaticky sa považuje za vyššiu moc) a/alebo zmiernením požiadaviek na predchádzajúce konzultácie so zástupcami pracovníkov a skrátенím času, odkedy je možné požiadať o dávku. Takisto sa pôsobnosť režimov rozšírila na spoločnosti a odvetvia, ktorých sa predtým netýkali. Nemecko, Španielsko, Francúzsko, Taliansko, Luxembursko, Rakúsko, Portugalsko a Fínsko napríklad zmenili pravidlá svojich režimov skrátенého pracovného času s cieľom uľahčiť postupy, zjednodušiť prístup a/alebo rozšíriť ich pôsobnosť (napr. aj na samostatne zárobkovo činné osoby a pracovníkov, ktorí boli zamestnaní len nedávno). Španielsko a Fínsko uľahčili administratívne postupy a v podstatnej miere uvoľnili kritériá oprávnenosti, aby zamestnancom umožnili prijímať podporu týkajúcu sa skrátенého pracovného času bez ohľadu na ich záznam o platení poisťných príspevkov a bez toho, aby boli dotknuté nároky na „štandardné“ dávky v nezamestnanosti, ktoré nadobudli. Niektoré členské štáty znížili náklady zamestnávateľov na nulu. Využívanie skrátенého pracovného času bolo predĺžené aj vzhľadom na výnimočný charakter krízy a neistotu spojenú s jej trvaním. Okrem toho niektoré členské štáty (napríklad Belgicko a Francúzsko) dočasne zvýšili úroveň odškodnenia pracovníkov alebo zamestnávateľov za neodpracované hodiny. Francúzsko zaviedlo aj odvetvové výnimky zo spoločných pravidiel platné pre konkrétne odvetvia, na ktoré mali núdzové opatrenia v súvislosti s ochorením COVID-19 väčší vplyv (letectvo, cestovný ruch).

Niektoré členské štáty sa rozhodli zaviesť nové programy s osobitným zameraním na zachovanie úrovni zamestnanosti v spoločnostiach zasiahnutých pandémiou ochorenia COVID-19. Dánsko, Írsko a Holandsko napríklad zaviedli nové núdzové režimy (skráteneho pracovného času), v rámci ktorých sa podpora poskytuje priamo zamestnávateľom, a nie prostredníctvom systému dávok v nezamestnanosti. V Holandsku bol napríklad predchádzajúci režim skráteneho pracovného času nahradený lepšie financovaným režimom. Zamestnávatelia, ktorí očakávajú stratu príjmov (vo výške najmenej 20 %), môžu požiadať o príspevok na náklady práce v maximálnej výške 90 %. Tento režim prebiehal od marca 2020 a bol predĺžený do júla 2021. Dotácia na náklady práce sa od októbra 2020 znížila na 80 %. Vzhľadom na nové opatrenia na zamedzenie šírenia holandská vláda zvýšila percentuálny podiel dotácií na mzdové náklady na konci januára 2021 na 85 %.

Všetky členské štáty, ktoré ešte nemali zavedené režimy skráteneho pracovného času, prijali núdzové opatrenia na zabránenie prepúšťaniu v podobe skráteneho pracovného času. To znamenalo priznanie dočasnej podpory pracovníkom zamestnaným v spoločnostiach, ktorých činnosti boli pozastavené alebo výrazne obmedzené. Konkrétne v niektorých krajinách (napr. na Malte, v Grécku, Litve a Rumunsku), v ktorých už právne predpisy umožňovali zamestnávateľom v riadne odôvodnených prípadoch skrátiť pracovný čas alebo pozastaviť platnosť pracovných zmlúv zamestnancov, boli zavedené verejné subvencie na financovanie podpory príjmov pracovníkov, ktorých sa to týkalo. Od júna 2020 sa napríklad v rámci režimu SYNERGASIA v Grécku povoľuje zníženie týždenného pracovného času zamestnancov na plný pracovný čas až na 50 % v spoločnostiach, ktoré zaznamenávajú aspoň 20 % pokles obratu. Štát uhrádza 60 % čistej mzdy zamestnancov a 100 % príspevkov na sociálne zabezpečenie za neodpracované hodiny. Ak je čistá mzda po uvedenej úprave nižšia ako čistá zákonná minimálna mzda alebo denná mzda, rozdiel sa vypláca zo štátneho rozpočtu.

Hoci sú režimy skráteného pracovného času z krátkodobého hľadiska vhodné na riešenie bezprostredných dôsledkov vonkajšieho hospodárskeho otrasu, ich dlhodobejšie využívanie môže spomaliť štrukturálne zmeny. Zachovanie existujúcich pracovných miest vyvoláva od začiatku krízy spôsobenej ochorením COVID-19 na trhu práce najväčšie obavy. Čím dlhšie pandémia trvá, tým evidentnejší je hospodársky vplyv krízy na štruktúru dopytu a na činnosť podnikov, a tým zjavnejšia je potreba štrukturálnej zmeny. A čím dlhšie pretrváva kríza, tým sa zvyšuje pravdepodobnosť, že režimy skráteného pracovného času dotujú pracovné miesta v podnikoch, ktoré už nie sú životaschopné. Režimy skráteného pracovného času môžu znižovať aj pravdepodobnosť, že ľudia bez istého pracovného miesta si nájdu prácu, čo môže vyústiť do spomalenia rastu pracovných miest počas obnovy. Politiky na podporu štrukturálnych zmien a prerozdelenie pracovníkov v rámci odvetví (napr. prostredníctvom dobre navrhnutých stimulov na prijímanie pracovníkov a rekvalifikačných opatrení) možno podporiť pri prvých signáloch hospodárskej obnovy na základe konkrétnej hospodárskej situácie v jednotlivých krajinách.

Niektoré členské štáty už začali znižovať mieru využívania režimov skráteného pracovného času a ďalších núdzových opatrení, iné ich upravili alebo predĺžili. V Estónsku napríklad v lete uplynula platnosť núdzových opatrení prijatých v reakcii na pandémiu a (v čase vypracúvania tohto dokumentu) zatiaľ neboli obnovené. Ďalšie členské štáty začali obmedzovať prístup k núdzovým režimom iba na podniky, ktoré naďalej priamo ovplyvňujú obmedzenia súvisiace so sanitárnou krízou (napr. Belgicko, Grécko a Cyprus). A napokon niekoľko členských štátov už rozšírilo platnosť niektorých núdzových opatrení do konca roka 2020 (napr. Francúzsko⁶², Taliansko a Grécko) alebo 2021 (napr. Nemecko, Malta, Švédsko, Cyprus, Španielsko).

⁶² Francúzsko je osobitným prípadom: výška náhrady pre zamestnávateľov sa od 1. júla znížila, ale zostala zachovaná na úrovni jej núdzových opatrení pre tie sektory, ktoré kríza najviac zasiahla.

Niektoré členské štáty prijali opatrenia na zvýšenie počtu zachovaných pracovných miest zamestnancov a podporu dopytu po pracovnej sile prostredníctvom stimulov na prijímanie pracovníkov⁶³. V Grécku boli napríklad existujúce subvenčné schémy na prijímanie pracovníkov riadené verejnými službami zamestnanosti posilnené o nové miesta, predĺžené (až na dva roky) a zvýšené (na 75 % – 100 % mzdových nákladov so stropom 750 – 900 EUR, a to v závislosti od každého programu). Okrem toho bola v októbri zavedená nová schéma na podporu vytvorenia 100 000 pracovných miest v súkromnom sektore prostredníctvom štátnej úhrady príspevkov na sociálne zabezpečenie za šesť mesiacov. V Chorvátsku bola dočasná schéma podpory miezd (vo výške 50 % minimálnej mzdy) rozšírená o podporu pracovníkov zasiahnutých sanitárnymi obmedzeniami, z ktorých väčšinu tvoria sezónni pracovníci v cestovnom ruchu a odvetví služieb. V Rumunsku bolo prijatých niekoľko opatrení (okrem existujúcich subvenčných schém zamestnanosti) na riešenie najnovších výziev na trhu práce vrátane podpory mladých a starších pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb. V belgickom regióne Flámsko sa uskutočnila revízia existujúcich stimulov na prijímanie dlhodobo nezamestnaných a vo Valónsku sa posúdil celkový rámec stimulov na prijímanie pracovníkov s cieľom zlepšiť jeho účinnosť. Maďarsko v máji 2020 prijalo akčný plán na zachovanie pracovných miest a vytvorenie nových v prioritne vymedzených odvetviach, ku ktorým patria zdravotníctvo, stavebníctvo, poľnohospodárstvo, doprava a cestovný ruch. Akčný plán zahŕňa opatrenia, ktorými sa okrem iného poskytuje mzdová kompenzácia spoločnostiam, pokiaľ ide o ich vysokokvalifikovaných zamestnancov v odvetví výskumu, vývoja a inovácie (RDI), a poskytujú mzdové dotácie zamestnávateľom v prípade zamestnania uchádzačov o zamestnanie. V auguste Taliansko zaviedlo stimul na prijímanie zamestnancov s cieľom podporiť vytváranie pracovných miest na dobu neurčitú. Španielsko zaviedlo stimuly na prijímanie pracovníkov zacielené na nepriaznivo zasiahnutých pracovníkov v odvetví cestovného ruchu na Baleárskych a Kanárskych ostrovoch. V Lotyšsku bola zavedená nová trojmesačná schéma mzdových dotácií platná do konca roka 2020. Zamestnávateľ získa ekvivalent 50 % mesačnej mzdy zamestnanca (maximálne 430 EUR mesačne) pod podmienkou, že budú predtým nezamestnané osoby zamestnávať ešte minimálne tri mesiace po ukončení subvencií. Cyprus plánuje koncom októbra zaviesť subvenčné schémy na podporu nábora nezamestnaných, bývalých väzňov a mladých ľudí. V rámci širšej reformy chce Fínsko zjednodušiť súčasný systém vyplácania subvencií, aby ich podniky, a to najmä malé a stredné, viac využívali.

⁶³ Tento odsek sa týka nezacielených subvencií na prijímanie pracovníkov. Ďalšie podrobnosti o opatreniach zacielených na konkrétne skupiny alebo prijatých vo všeobecnejších súvislostiach v rámci aktívnych politik trhu práce sa nachádzajú v oddieloch 3.2 a 3.3.

Pripravujú sa plány na zníženie administratívneho zaťaženia zamestnávateľov a zrýchlenie vyplácania, ktoré budú úzko súvisieť s identifikáciou budúcich potrieb v oblasti zručností zamestnancov. V Litve boli dotácie na mzdy dostupné pre tých, ktorí zamestnávajú určité podporované osoby (napr. osoby so zdravotným postihnutím, staršie osoby alebo mladých ľudí, dlhodobo nezamestnaných atď.). Takéto dotácie sa mohli vyplácať najviac šesť mesiacov (najviac minimálna mesačná mzda vo výške 607 EUR), a to najdlhšie do 31. decembra 2020.

Zákonné minimálne mzdy sa v porovnaní s predchádzajúcim rokom vo väčšine členských štátov v roku 2020 zvýšili⁶⁴. V niektorých z nich sa zvýšili výrazne (napríklad v Poľsku o 17 %, na Slovensku o 12 %, v Česku o 11 %). Minimálna mzda v Rumunsku sa zvýšila o 7 % a dosiahla úroveň približne 40 % priemernej mzdy v krajine. V Belgicku zostala zákonná minimálna mzda zmrazená (okrem indexácie), keďže sociálni partneri nedokázali dospieť k dohode. V Španielsku bolo so sociálnymi partnermi vyrokované a dohodnuté najnovšie zvýšenie minimálnej mzdy (o 5,5 % po zvýšení o 22,3 % v roku 2019) inak ako v predchádzajúcom prípade. Minimálna mzda v Lotyšsku sa na základe rozhodnutia vlády zvýši od januára 2021 o 16 %. V Nemecku navrhla Komisia pre minimálnu mzdu 10 % zvýšenie minimálnej mzdy v priebehu nasledujúcich dvoch rokov v štyroch krokoch. Nemecko v súčasnosti reviduje úroveň minimálnej mzdy na základe skúseností získaných od zavedenia zákonnej minimálnej mzdy. Niektoré vlády (napríklad v Španielsku) oznámili alebo zvažujú plány na zvýšenie zákonnej minimálnej mzdy na 60 % mediánu mzdy alebo priemernej mzdy. Na Slovensku bol v roku 2019 prijatý nový mechanizmus stanovovania zákonnej minimálnej mzdy, podľa ktorého, ak sociálni partneri do stanovenej lehoty nevyjadria nesúhlas s úrovňou minimálnej mzdy na nasledujúci rok (každý rok do 15. júla), táto úroveň sa stanoví automaticky na 60 % priemernej nominálnej hrubej mzdy v hospodárstve za predchádzajúci rok. Tento nový mechanizmus mal byť prvýkrát uplatnený na minimálnu mzdu na rok 2021, v októbri 2020 však národná rada prijala ďalšiu zmenu, ktorou sa umožňuje zvýšenie ad hoc v roku 2021 (nižšie ako na základe predchádzajúceho výpočtu) a automatický vzorec sa znižuje na 57 % priemernej nominálnej hrubej mzdy za posledné dva roky. V mnohých krajinách prebiehajú diskusie o ďalšom podstatnom zvýšení minimálnej mzdy po roku 2020, a to čiastočne v súvislosti s relatívnym cieľom a čiastočne v absolútnom vyjadrení.

⁶⁴ Pozri Eurofound (2020): Minimálne mzdy v roku 2020: výročný prehľad. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!hR69mk>.

Za posledný rok boli zaznamenané len malé zmeny pravidiel a rámcov stanovovania miezd. Jedinou výnimkou je Grécko, v ktorom bola v októbri 2019 zavedená možnosť odstúpiť od odvetvových alebo zamestnaneckých dohôd, a to najmä pre podniky, ktoré čelia ekonomickým problémom (konkurz, reštrukturalizácia, likvidácia, nesplácané úvery), alebo ak patria do osobitnej kategórie, ako napr. podniky sociálneho hospodárstva. O predĺžení platnosti kolektívnych dohôd rozhoduje minister práce na základe výslovnej žiadosti niektorého zo signatárov. V prípade tejto žiadosti musí byť okrem existujúceho kritéria reprezentatívnosti (50 % pracovnej sily, ktorej sa týka dohoda) splnená aj požiadavka na predloženie analýzy odhadovaného hospodárskeho vplyvu a vplyvu na trh práce. Vytvorili sa verejné registre, jeden pre združenia zamestnávateľov a jeden pre odbory, ktorých cieľom je overovať reprezentatívnosť pri uzatváraní kolektívnych pracovných zmlúv. Vplyv týchto zmien na kolektívne vyjednávanie v praxi sa však prejaví až časom. V rámci EÚ boli niektoré opatrenia na stanovovanie miezd (či už kolektívne dohodnuté alebo z iniciatívy vlády) v súvislosti s reakciou na pandémiu ochorenia COVID-19 zacielené na zdravotníctvo a súvisiace profesie. Niekoľko členských štátov vrátane Bulharska, Lotyšska a Litvy zaviedlo opatrenia na dočasné navýšenie miezd zdravotníckych pracovníkov a/alebo iných kategórií pracovníkov priamo zapojených do boja proti pandémie. Nedávno boli uzavreté kolektívne zmluvy týkajúce sa zdravotníctva napríklad v Rakúsku, Belgicku (na federálnej úrovni), vo Francúzsku a v Nemecku (zdravotné sestry).

Väčšina opatrení prijatých v oblasti zdaňovania práce za posledné mesiace bola navrhnutá v reakcii na pandémiu ochorenia COVID-19. V analýze pôvodnej daňovej reakcie členských štátov na pandémiu sa zdôrazňuje, že ich cieľom bolo zabrániť prudkému nárastu nezamestnanosti a zmierniť tlak na spoločnosti. Členské štáty zaviedli aj opatrenia na ochranu peňažných tokov podnikov, pričom najčastejším opatrením boli odklady platieb daní. Takéto odklady boli zavedené pre tieto daňové kategórie: daň z príjmov právnických osôb, daň z príjmov fyzických osôb, daň z nehnuteľností, DPH a príspevky na sociálne zabezpečenie. Niektoré členské štáty zaviedli aj všeobecnejšie daňové úľavy vrátane zníženia daní a/alebo príspevkov na sociálne zabezpečenie v prípade včasných platieb, zníženia daní pre závažne zasiahnuté spoločnosti, dočasného pozastavenia určitých daní a platieb príspevkov na sociálne zabezpečenie a daňových úverov.

Mnohé členské štáty navrhli daňové opatrenia zamerané na ochranu zraniteľných pracovníkov, hospodárskych odvetví alebo kategórií obyvateľstva v podobe zacielených dočasných opatrení. Belgicko a Taliansko napríklad zaviedli možnosť odložiť platby príspevkov na sociálne zabezpečenie za rok 2020. V Belgicku môžu samostatne zárobkovo činné osoby v závislosti od osobitných podmienok využiť výhodu zníženia alebo zrušenia platieb príspevkov na sociálne zabezpečenie. V Španielsku môžu samostatne zárobkovo činné osoby odložiť platby daní a príspevkov na sociálne zabezpečenie na šesť mesiacov, ak prerušili svoju činnosť z dôvodu vyhlásenia núdzového stavu. Poľsko zaviedlo dočasné oslobodenie (alebo zníženie, v závislosti od veľkosti podniku) od platieb príspevkov na sociálne zabezpečenie pre malé podniky a sociálne družstvá. Portugalsko zaviedlo čiastočné oslobodenie od platieb príspevkov na sociálne zabezpečenie zamestnávateľmi, a to na tri mesiace, pokiaľ ide o pracovníkov, pre ktorých platia mimoriadne podporné opatrenia. Slovensko odložilo termín povinných platieb zamestnávateľov a samostatne zárobkovo činných osôb do fondov sociálneho zabezpečenia. Podľa tohto rámca majú nárok na odloženie svojich platieb zamestnávateľa a samostatne zárobkovo činné osoby s povinnosťou uhrádzať povinné príspevky do fondov sociálneho poistenia, ktorých príjem z podnikania klesol aspoň o 40 %. Vo Fínsku boli s cieľom motivovať zamestnávateľov v súkromnom sektore k zachovaniu čo najväčšieho počtu pracovných miest o 2,6 percentuálneho bodu znížené príspevky zamestnávateľov na sociálne zabezpečenie od mája do decembra 2020. Na úhradu dodatočných nákladov bude slúžiť zvýšenie príspevkov o 0,4 percentuálneho bodu v rokoch 2022 až 2025. Toto opatrenie bolo navrhnuté v koordinácii so sociálnymi partnermi. Okrem toho štát tri mesiace (s možnosťou predĺženia) spolufinancuje časť príspevkov na sociálne zabezpečenie za podnikateľov, ktorí zaznamenali pokles obratu. V Taliansku sa zaviedla dočasná výnimka z povinného sociálneho príspevku pre zamestnávateľov, ktorí sa rozhodnú nevyužiť režimy skráteného pracovného času a opätovne začať svoju činnosť naplno. Maďarsko s cieľom čeliť vplyvu krízy zaviedlo dočasné oslobodenie od dane zo mzdy zamestnancov v niektorých sektoroch a od paušálnych daní malých podnikov.

V ostatných prípadoch boli prijaté stabilnejšie alebo trvalejšie opatrenia, ktorých cieľom je znížiť daňovo-odvodové zaťaženie práce s možnými priaznivými účinkami na dopyt po pracovnej sile a ponuku pracovnej sily. Grécko napríklad znížilo príspevky na sociálne zabezpečenie pre zamestnancov na plný pracovný čas o 0,9 percentuálneho bodu s účinnosťou od júna 2020. Vláda oznámila ďalšie zníženie o 3 percentuálne body v roku 2021. V Poľsku bolo okrem oslobodenia mladších pracovníkov od dane zavedené od októbra 2019 aj zníženie sadzby v prvej kategórii dane z príjmov, a to z 18 % na 17 %. Zvýšili sa aj náklady na zamestnancov, ktoré možno odpočítať z daní. Litva zvýšila nezdaniteľné minimum dane z príjmu z 350 EUR mesačne na 400 EUR mesačne s účinnosťou od júla 2020. Taliansko znížilo daňovo-odvodové zaťaženie závislých pracovníkov: pri príjmoch do 28 000 EUR ročne sa za posledných šesť mesiacov roka 2020 poskytuje príspevok vo výške 600 EUR, ktorý sa od roku 2021 zvýši na 1 200 EUR. Pri vyšších príjmoch, do 40 000 EUR, sa predpokladá nižší príspevok. Týmto opatrením sa nahrádza predchádzajúci rabat (bonus Renzi) v prípade príjmov od 8 000 EUR do 26 600 EUR. Vo Flámsku (Belgicko) sa od roku 2021 zvýši čistá mzda pracovníkov s hrubým mesačným platom do 1 700 EUR o zamestnanecký bonus vo výške minimálne 50 EUR mesačne. Bonus sa postupne znižuje až na nulu, a to v prípade ľudí s hrubým mesačným platom 2 500 EUR. Týmto opatrením sa má riešiť pasca nezamestnanosti a neaktivity. V Maďarsku sa od 1. júla 2019 znížila daň zo sociálnych príspevkov z 19,5 % na 17,5 % a od 1. júla 2020 klesla o ďalšie 2 percentuálne body na 15,5 %.

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

Tento oddiel sa zaoberá vykonávaním usmernenia pre politiky zamestnanosti č. 6, v ktorom sa odporúča, aby členské štáty vytvorili podmienky na podporu ponuky pracovnej sily, zručností a kompetencií. V oddiele 3.2.2 sa uvádzajú politické opatrenia, ktoré jednotlivé členské štáty v týchto oblastiach politiky realizovali.

3.2.1 Kľúčové ukazovatele

Za posledných desať rokov sa na úrovni EÚ podstatne znížil podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu⁶⁵, z krízy spôsobenej ochorením COVID-19 však vyplynula potreba ďalšieho úsilia. Podiel predčasného ukončenia školskej dochádzky bol v roku 2019 na úrovni 10,2 %, teda len o 0,2 percentuálneho bodu vyšší ako hlavný cieľ stratégie Európa 2020, pričom nasledoval po období zásadného zlepšenia (takmer o 4 percentuálne body) od roku 2009. Pokrok na úrovni EÚ možno pripísať najmä členským štátom, v ktorých sa zaznamenali veľmi výrazné zlepšenia: Portugalsku (pokles o 20,3 percentuálneho bodu), Španielsku (pokles o 13,6 percentuálneho bodu), Grécku (pokles o 10,1 percentuálneho bodu) a Malte (pokles o 8,5 percentuálneho bodu)⁶⁶. Za posledné desaťročie zaznamenali zvýšenie mier predčasného ukončenia školskej dochádzky iba Slovensko (o 3,4 percentuálneho bodu) a Česko (o 1,3 percentuálneho bodu) (pozri graf 17 a graf 19). Za posledné štyri roky však neboli na úrovni EÚ zaznamenané žiadne zásadné zlepšenia, keďže podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku, sa držal na priemernej úrovni. Pre niekoľko členských štátov s nedostatočnými výsledkami v tejto oblasti vyplývajúcimi zo sociálneho prehľadu, konkrétne pre Španielsko, Maltu, Rumunsko, Bulharsko a Taliansko, zostáva predčasné ukončenie školskej dochádzky kľúčovou výzvou a prioritou, v ktorej sa od predchádzajúceho roka dosiahli rôzne úrovne zlepšenia. Z hľadiska miery predčasného ukončenia školskej dochádzky vykazujú viaceré krajiny veľké regionálne rozdiely (pozri prílohu 4). Po predĺženom období uzatvorenia škôl pre krízu spôsobenú ochorením COVID-19 sa môžu zvýšiť miery predčasného ukončenia štúdia, a to vzhľadom na disproportčný vplyv na tých najzraniteľnejších žiakov, takže na riešenie tejto výzvy je potrebné ďalšie úsilie.

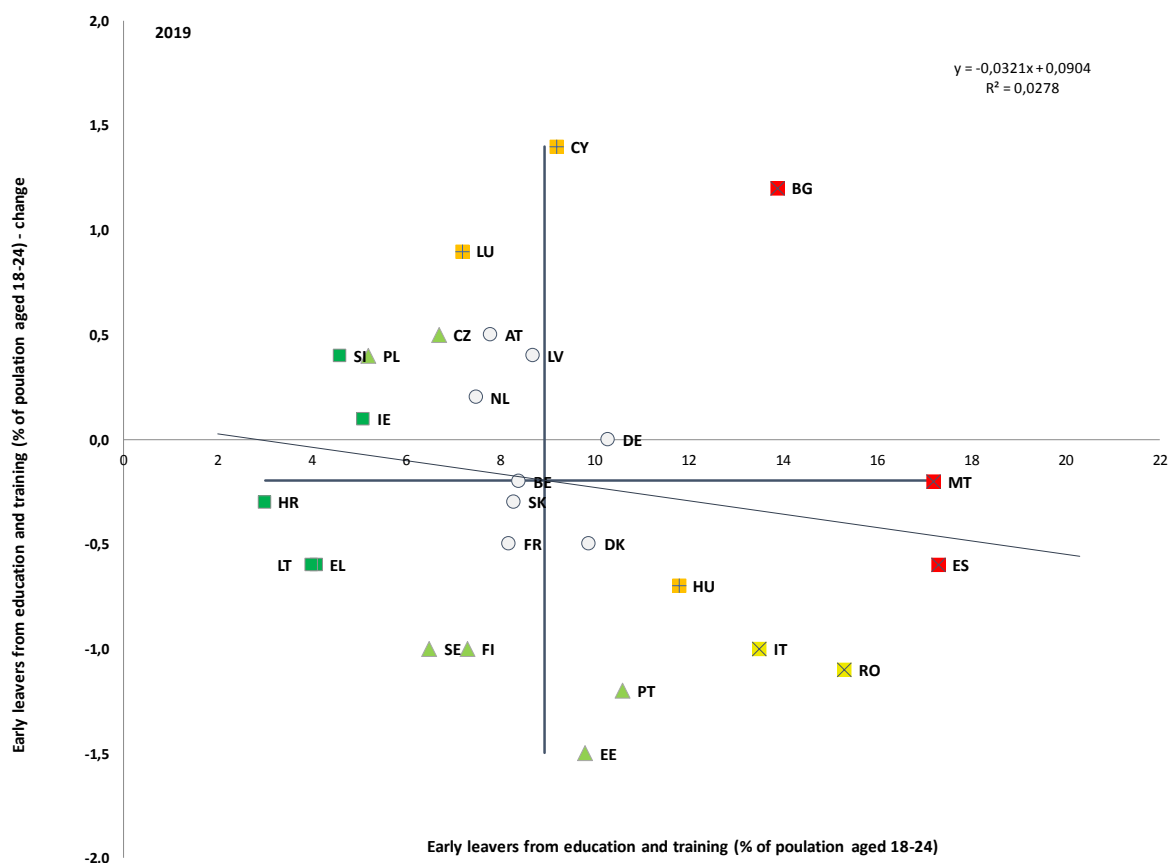
⁶⁵ Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu, sa vymedzuje ako podiel osôb vo veku 18 – 24 rokov s nanajvyš nižším sekundárnym vzdelaním (t. j. na úrovniach ISCED 0 – 2), ktoré sa v priebehu štyroch týždňov pred výberovým zisťovaním pracovných síl EÚ (VZPS) nezúčastňovali na ďalšom vzdelávaní ani odbornej príprave.

⁶⁶ Členské štáty využívajú na dosiahnutie týchto zlepšení rôzne zásahy vrátane podpory z fondov EÚ. Analýza sa uvádza v posúdení vykonávania odporúčania Rady z roku 2011 o politikách na zníženie miery predčasného ukončovania školskej dochádzky, ktoré vypracovala Európska komisia (2020).

Predčasné ukončenie školskej dochádzky postihuje najmä mladých ľudí, ktorí potrebujú na pokračovanie vo vzdelávaní ďalšiu podporu. V roku 2019 ukončilo v EÚ v priemere predčasne školskú dochádzku viac mladých mužov (11,9 %) ako mladých žien (8,4 %). Odlišné výsledky sa zaznamenali iba v Rumunsku a Česku (v Rumunsku to bolo 14,9 % chlapcov a 15,8 % dievčat a v Česku 6,6 % chlapcov a 6,8 % dievčat). Celkovo majú na predčasné ukončenie školskej dochádzky vplyv sociálno-ekonomické pomery študentov, pričom zásadnú úlohu zohráva vzdelanie dosiahnuté rodičmi. Úlohu zohráva aj migrantský pôvod, keďže osoby narodené v danej krajine predčasne ukončujú školskú dochádzku v podstatne menšej priemernej miere (8,9 %) ako osoby narodené v inej krajine EÚ (21,4 %) a osoby narodené mimo EÚ (22,5 %). V troch členských štátoch (Taliansko, Španielsko a Grécko) tvorili v roku 2019 mladí ľudia narodení mimo EÚ viac než 25 % osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku.

Graf 18: Miera predčasného ukončenia školskej dochádzky sa medzi jednotlivými členskými štátmi značne líši

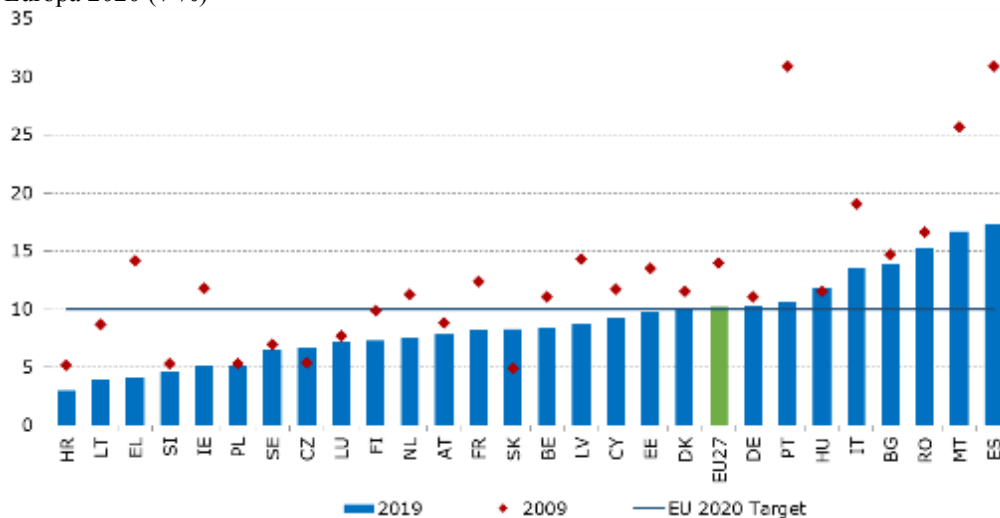
Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu (v % obyvateľov vo veku 18 – 24 rokov) a ročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, VZPS, online údajový kód: [edat_lfse_14]. Obdobie: úrovne v roku 2019 a ročné zmeny v porovnaní s rokom 2018. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Údaje za HR sú nespoľahlivé. Zlomy v radoch v prípade NL.

Graf 19: Cieľ stratégie Európa 2020 týkajúci sa predčasného ukončenia školskej dochádzky bol takmer dosiahnutý

Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu, údaje za roky 2009, 2019 a cieľ stratégie Európa 2020 (v %)



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

Poznámka: Všetky krajiny: zlom v časovom rade v roku 2014 (prechod z klasifikácie ISCED z roku 1997 na klasifikáciu ISCED z roku 2011). Údaje za HR týkajúce sa roka 2019 sú nespoľahlivé.

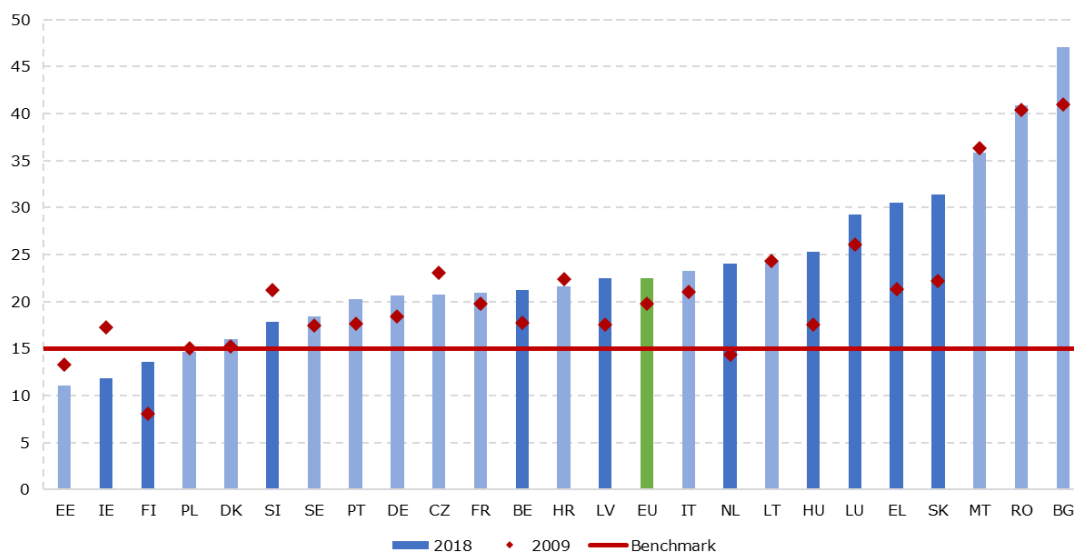
V EÚ viac ako jeden z piatich žiakov nedosahuje minimálnu úroveň zručností v čítaní, matematike a prírodných vedách, pričom sa v týchto oblastiach postupom časom podarilo dosiahnuť len veľmi obmedzený pokrok. Referenčná hodnota strategického rámca pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave (ET 2020) týkajúca sa zníženia (na úroveň pod 15 % v EÚ do roku 2020) miery študentov s nedostatočnými výsledkami v čítaní, matematike a prírodných vedách medzi 15-ročnými študentmi nebola dosiahnutá v žiadnej z troch oblastí testovaných v rámci Programu OECD pre medzinárodné hodnotenie žiakov (PISA). V krajinách EÚ27 v roku 2018 dosiahlo 22,5 % žiakov nedostatočné výsledky v čítaní, 22,9 % v matematike a 22,3 % v prírodných vedách. Od roku 2009 sa tento podiel v EÚ zhoršil v prípade prírodných vied aj čítania, pričom v oblasti matematiky zostal nezmenený, pozri graf 20⁶⁷. Rozdiely medzi ženami a mužmi v oblasti nedostatočných výsledkov boli pomerne malé v matematike a prírodných vedách, v čítaní sa však zaznamenal veľký rozdiel (miera nedostatočných výsledkov bola 17,4 % v prípade dievčat a 27,3 % v prípade chlapcov). S cieľom začať riešiť tento významný problém sa v oznámení Komisie o vytvorení európskeho vzdelávacieho priestoru znovu prijíma záväzok pre EÚ ako celok dosiahnuť do roku 2030 v oblasti znižovania podielu študentov s nedostatočnými výsledkami v čítaní, matematike a prírodných vedách úroveň maximálne 15 %⁶⁸.

⁶⁷ Táto výzva sa podrobnejšie opisuje v Monitore vzdelávania a odbornej prípravy za rok 2019, s. 60. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!GK66PE>.

⁶⁸ Oznámenie Komisie o vytvorení európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2025, COM(2020) 625 final.

Graf 20: Výsledky v oblasti čítania sa v jednotlivých členských štátoch EÚ do veľkej miery líšia

Dlhodobá zmena miery nedostatočných výsledkov v oblasti čítania, 2009 – 2018 (v %)



Zdroj: PISA 2018, OECD. Poznámka: Tmavšie zvislé pruhy označujú štatisticky významné zmeny v rokoch 2009 až 2018. Údaje týkajúce sa AT, CY a ES nie sú k dispozícii.

Krízou spôsobená ochorením COVID-19 zdôraznila výzvu spočívajúcu v priepasti medzi zručnosťami a vzdelaním, čo znamená, že primerané politické reakcie sú ešte naliehavjšie.

Krízou spôsobená ochorením COVID-19, ktorá spôsobila náhle zrýchlenie digitalizácie vzdelávania, by mohla ešte prehĺbiť pretrvávajúci pevný vzťah medzi sociálno-ekonomickými pomermi a študijnými výstupmi. Z predbežnej analýzy⁶⁹ vyplýva, že zákazky vychádzania mali nepomerne nepriaznivejší účinok na zraniteľné osoby alebo osoby z menej rozvinutých regiónov. Pri dištančnom vzdelávaní sa napríklad predpokladá, že každé dieťa má aspoň počítač alebo tablet, rýchle internetové pripojenie, zručnosti v používaní týchto zariadení a primeranú podporu rodičov pri takomto vzdelávaní. V prípade žiakov z chudobnejších oblastí alebo rodín to tak ale byť nemusí. V EÚ si v roku 2018 nemohlo dovoliť počítač 3,9 % domácností. V prípade domácností s príjmom pod 60 % mediánu ekvivalentného príjmu to bolo 12,8 % a v prípade domácností osôb, ktoré sa nenarodili v EÚ, 8 %⁷⁰. Ešte závažnejšie to môže byť v prípade žiakov, ktorí sú žiadateľmi o azyl a utečencami, pretože majú často sťažený prístup k vzdelávaniu. Skutočné účinky krízy na vzdelávacie výstupy nemožno v tejto fáze posúdiť, ale v najbližších rokoch si zaslúžia dôkladné monitorovanie.

⁶⁹ Európska komisia, Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, výročné preskúmanie za rok 2020, s. 32.

⁷⁰ Monitor vzdelávania a odbornej prípravy Európskej komisie na rok 2020, na základe prieskumu Eurostatu EU-SILC s názvom Osoby, ktoré si nemôžu dovoliť počítač, online údajový kód: [ilc_mddu03].

Účasť na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve sa v poslednom desaťročí stabilne zvyšovala, v prípade detí z horších sociálno-ekonomických pomerov je však neustále nižšia.

V roku 2009 sa v strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave (ET 2020) stanovila ambícia dosiahnuť do roku 2020 v prípade detí od štyroch rokov do veku začatia povinnej školskej dochádzky úroveň účasti na VSRD aspoň 95 %⁷¹. V roku 2018 krajiny EÚ27 dosiahli tento cieľ na úrovni 94,8 % (čo je nárast o 4,5 percentuálneho bodu od roku 2009). V roku 2018 zabezpečili tejto vekovej skupine všeobecný prístup k VSRD Francúzsko, Dánsko a Írsko. Významné zlepšenia sa za posledných desať rokov zaznamenali aj v Írsku (o 26,4 percentuálneho bodu), Poľsku (o 22,1 percentuálneho bodu) a Fínsku (o 17,4 percentuálneho bodu). Naopak, miery účasti sa mierne zhoršili v Taliansku (o 4,9 percentuálneho bodu), Estónsku (o 3,3 percentuálneho bodu), Holandsku (o 2,6 percentuálneho bodu), Bulharsku (o 1,8 percentuálneho bodu), Rumunsku (o 1,7 percentuálneho bodu), Belgicku (o 0,8 percentuálneho bodu) a Španielsku (o 0,4 percentuálneho bodu). Napriek celkovo priaznivej situácii stále pretrvávajú významné výzvy v oblasti začleňovania a rovnosti. Z analýzy údajov prieskumu vyplývajú výrazne nižšie miery účasti na VSRD v prípade detí z horších sociálno-ekonomických pomerov alebo sociálne znevýhodnených skupín⁷². Takáto nerovnosť v ranom detstve sa pravdepodobne neskôr prejaví na horších výstupoch vzdelávania, nižšej úrovni dosiahnutého vzdelania a horších vyhliadkach na trhu práce.

⁷¹ Závety Rady z 12. mája 2009 o strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave (ET 2020). V európskom vzdelávacom priestore je už stanovená ambícia dosiahnuť do roku 2030 účasť na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve na úrovni aspoň 98 % detí vo veku od troch rokov do veku, v ktorom majú začať povinnú školskú dochádzku.

⁷² Flisi, S. a Blasko, Zs. *A note on early childhood education and care participation by socio-economic background* [Poznámka k účasti na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve na základe sociálno-ekonomických pomerov], 2019.

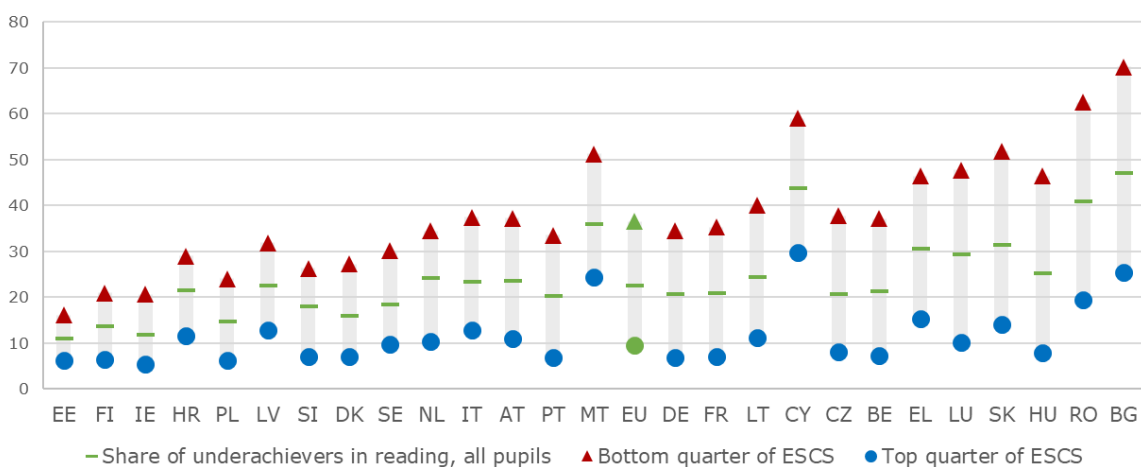
Sociálno-ekonomické pomery a migrantský pôvod majú nad'alej najväčší vplyv na študijné výsledky, pričom v nich medzi mestskými a vidieckymi oblast'ami existujú v mnohých členských štátoch veľké rozdiely. Na grafe 21 sa znázorňuje, že vo všetkých členských štátoch je podiel žiakov s nedostatočnými výsledkami v čítaní oveľa väčší v dolnej štvrtine indexu ekonomického, sociálneho a kultúrneho postavenia (ESKP) ako v jeho hornej štvrtine⁷³. Najväčšie rozdiely vo výsledkoch medzi žiakmi z horných a dolných kvartilov sa zaznamenali v Bulharsku (44,9 percentuálneho bodu), Rumunsku (43,1 percentuálneho bodu), Maďarsku (38,6 percentuálneho bodu), na Slovensku (37,8 percentuálneho bodu) a v Luxembursku (37,5 percentuálneho bodu). Krajiny ako Estónsko, Fínsko, Írsko, Poľsko, Chorvátsko a Lotyšsko však dokázali zmierniť vplyv sociálno-ekonomických pomerov na študijné výstupy. Okrem toho členské štáty s nízkym podielom žiakov s nedostatočnými výsledkami v čítaní zaznamenávajú častejšie aj menší rozdiel medzi hornou a dolnou časťou škály ekonomického, sociálneho a kultúrneho postavenia (ESKP). Z toho vyplýva, že dobré systémy vzdelávania dokážu podporiť zároveň kvalitu aj rovnosť. V roku 2018 bol v mnohých členských štátoch EÚ podiel žiakov s migrantským pôvodom s nedostatočnými výsledkami v čítaní stále oveľa vyšší ako v prípade žiakov bez migrantského pôvodu⁷⁴. Najdôležitejšiu úlohu v tom podľa všetkého zohrávajú jazykové bariéry, z čoho vyplýva potreba dôrazu na jazykové vzdelávanie. A napokon je štatisticky významný a v mnohých štátoch aj dosť veľký rozdiel vo výsledkoch v čítaní medzi žiakmi navštevujúcimi školy v mestách a vo vidieckych oblastiach. V Maďarsku, Bulharsku, Rumunsku, na Slovensku a v Portugalsku dokonca prekročil 100 bodov PISA, čo zodpovedá približne dvom až trom rokom školskej dochádzky.

⁷³ OECD meria index ekonomického, sociálneho a kultúrneho postavenia (ESKP) na základe zohľadnenia viacerých premenných súvisiacich s rodinnými pomermi žiakov, konkrétne: vzdelania rodičov, povolania rodičov, vybavenia domácnosti, počtu kníh a vzdelávacích zdrojov v domácnosti.

⁷⁴ S cieľom zabrániť výpočtom vychádzajúcim z veľmi malých vzoriek sa v tejto správe uvádzajú výsledky len za členské štáty EÚ, v ktorých žiaci s migrantským pôvodom tvoria aspoň 5 %.

Graf 21: Sociálno-ekonomické pomery študentov majú vplyv na ich zručnosti v oblasti čítania

Žiaci s nedostatočnými výsledkami v čítaní (v %) na základe ekonomického, sociálneho a kultúrneho postavenia, 2018



Zdroj: PISA 2018, OECD. Poznámka: Krajiny sú zoradené vzostupne podľa rozdielov v nedostatočných výsledkoch v hornej a dolnej štvrtine sociálno-ekonomického indexu. Údaje za ES nie sú k dispozícii.

Začleňovanie Rómov do procesu vzdelávania predstavuje výzvu, ktorá sa môže pre krízu spôsobenú ochorením COVID-19 stať ešte významnejšou. Dôvodom sú viaceré faktory vrátane školskej segregácie, neinkluzívnej výučby a prekážok spôsobených extrémnou chudobou alebo segregáciou v oblasti bývania, ako aj nedostatočným prístupom k dištančnému vzdelávaniu. Napriek úsiliu zvýšiť mieru účasti na povinnej školskej dochádzke a znížiť mieru predčasného ukončenia štúdia vo veku povinnej školskej dochádzky menej ako tretina mladých Rómov (vo veku 20 – 24 rokov) dokončí vyššie sekundárne vzdelanie⁷⁵, pričom rozdiel v ich účasti na vzdelávaní v ranom detstve (vo veku od troch rokov do veku povinnej školskej dochádzky) je v porovnaní s celkovou populáciou veľmi vysoký, až 53 percentuálnych bodov. Predčasné ukončenie školskej dochádzky je v ich prípade v porovnaní s celkovou populáciou naďalej oveľa vyššie (68 % v porovnaní s 10,2 %), hoci sa v rokoch 2011 až 2016 znížilo. Podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, sa v rokoch 2011 až 2016 medzi Rómami zvýšil z 56 % na 62 %⁷⁶. Počas zákazov vychádzania v dôsledku pandémie ochorenia COVID-19 malo množstvo rómskych detí problémy s účasťou na dištančnom vzdelávaní, pričom z počiatočných zistení vyplýva veľký rozdiel v porovnaní s celkovou populáciou⁷⁷. Dištančné vzdelávanie často nie je pre rómske deti a deti Travellerov ohrozené chudobou prístupné a/alebo finančne dostupné, pretože im doma, v táboroch alebo na nepravidelných miestach pobytu chýbajú primerané IT zariadenia, prístup na internet, či dokonca elektrina⁷⁸.

Vysoká miera predčasného ukončenia školskej dochádzky a nízka miera dosiahnutia terciárneho vzdelania medzi osobami so zdravotným postihnutím majú negatívny vplyv na ich zamestnanosť. V krajinách EÚ27 v roku 2018⁷⁹ miera predčasného ukončenia školskej dochádzky mladých ľudí (vo veku 18 – 24 rokov) so zdravotným postihnutím predstavovala 20,3 % v porovnaní s 9,8 % mladých ľudí bez zdravotného postihnutia (rozdiel približne 10,5 percentuálneho bodu). Tento rozdiel bol najmenší v Dánsku (0,4 percentuálneho bodu) a Slovinsku (2,8 percentuálneho bodu) a pomerne vysoký v Chorvátsku (18,2 percentuálneho bodu), Nemecku (17,3 percentuálneho bodu) a Rumunsku (15,5 percentuálneho bodu). Zároveň iba 29,4 % osôb so zdravotným postihnutím dokončilo terciárne alebo rovnocenné vzdelávanie v porovnaní so 43,8 % osôb bez zdravotného postihnutia. Tento rozdiel bol najmenší v Taliansku (4,3 percentuálneho bodu), Slovinsku (4,4 percentuálneho bodu) a Portugalsku (4,5 percentuálneho bodu) a najvyšší vo Švédsku (27,9 percentuálneho bodu), v Nemecku (27,2 percentuálneho bodu), Bulharsku (25,8 percentuálneho bodu) a Írsku (21,8 percentuálneho bodu).

⁷⁵ Príloha 2 k pracovnému dokumentu útvarov Komisie SWD(2020) 530 final, ktorý je priložený k oznámeniu o Unii rovnosti: strategický rámec EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov, COM(2020) 620 final, na základe FRA, EÚ – MIDIS II 2016; FRA, RTS 2019; Eurostat [edat lfse_03] 2019 (celková populácia).

⁷⁶ Podobné výsledky vyplynuli aj z prieskumu medzi Rómami a Travellermi z roku 2019, ktorý sa týkal Rómov v Belgicku, vo Francúzsku, v Írsku, Holandsku a vo Švédsku. FRA (2020), *Roma and travellers in six countries* [Rómovia a Travelleri v šiestich krajinách].

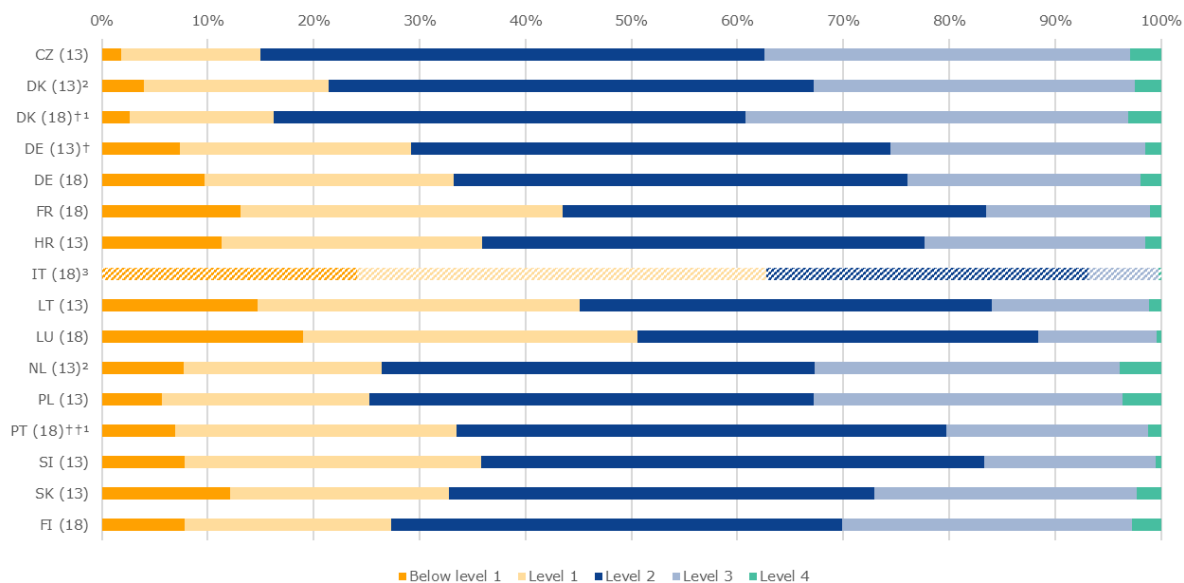
⁷⁷ FRA (2020), *Coronavirus pandemic in the EU – impact on Roma and Travellers - Bulletin #5* [Pandémia koronavírusu v EÚ – vplyv na Rómov a Travellerov – bulletin č. 5].

⁷⁸ *Overview of the impact of coronavirus measures on marginalised Roma communities in the EU, April 2020*, *European Commission* [Prehľad vplyvu opatrení proti koronavírusu na marginalizované rómske komunity v EÚ, apríl 2020, Európska komisia].

⁷⁹ Údaje pochádzajú zo štatistiky EU-SILC z roku 2018, ktorú analyzovali európski experti v oblasti zdravotného postihnutia.

Graf 22: Mnohí žiaci stále nemajú základné digitálne zručnosti

Rozdelenie bodov za počítačovú a informačnú gramotnosť medzi úrovne dosiahnutých výsledkov, 2018, 2013



Zdroj: IEA, štúdia ICILS 2018 a štúdia ICILS 2013. Žiaci do druhého ročníka vedú preukázať iba funkčné pracovné znalosti práce s počítačom, keďže v dôsledku prístupu viacerých používateľov k počítačom a nástrojom môžu získať iba základné poznatky. † Splnené usmernenia pre miery účasti vzorky až po zahrnutí náhradných škôl. †† Takmer splnené usmernenia pre miery účasti vzorky po zahrnutí náhradných škôl. ¹ Vymedzená vnútroštátna populácia tvorí 90 % až 95 % vnútroštátnej cieľovej populácie. ² Nesplnili mieru účasti vzorky. ³ Testovanie sa uskutočnilo na začiatku školského roka. Výsledky teda nie sú porovnateľné s ostatnými členskými štátmi.

Žiaci v 21. storočí sú digitálnou generáciou bez digitálnych zručností. Z medzinárodnej štúdie o počítačovej a informačnej gramotnosti (ICILS)⁸⁰, v ktorej sa posudzuje schopnosť ôsmakov (13-ročných alebo 14-ročných žiakov) používať informačné a komunikačné technológie (IKT), vyplýva, že mnohí žiaci nerozumejú ani najzákladnejším operáciám IKT a nevedia ich vykonávať. Graf 22 zobrazuje podiel žiakov nedosahujúcich úroveň 2 škály výsledkov v počítačovej a informačnej gramotnosti, ktorá v deviatich zo 14 členských štátov, ktoré sa v rokoch 2013 a 2018 zúčastnili prieskumu ICILS, presiahla 30 %. V roku 2018 sa až 62,7 % talianskych žiakov nepodarilo prekročiť úroveň nedostatočných výsledkov⁸¹. Rovnako tak 50,6 % žiakov v Luxembursku, 43,5 % vo Francúzsku, 33,5 % v Portugalsku, 33,2 % v Nemecku a 27,3 % vo Fínsku. Dievčatá vykazujú lepšie výsledky v informačnej a počítačovej gramotnosti, ako aj v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky⁸². Žiaci z horších sociálno-ekonomických pomerov a/alebo s migrantským pôvodom dosahujú v priemere horšie výsledky v počítačovej a informačnej gramotnosti ako ich rovesníci zo sociálno-ekonomicky zvýhodnených alebo nemigrantských rodín. V oznámení o vytvorení európskeho vzdelávacieho priestoru sa navrhuje cieľ zníženia podielu ôsmakov s nedostatočnými výsledkami v počítačovej a informačnej gramotnosti do roku 2030 na úroveň pod 15 %.

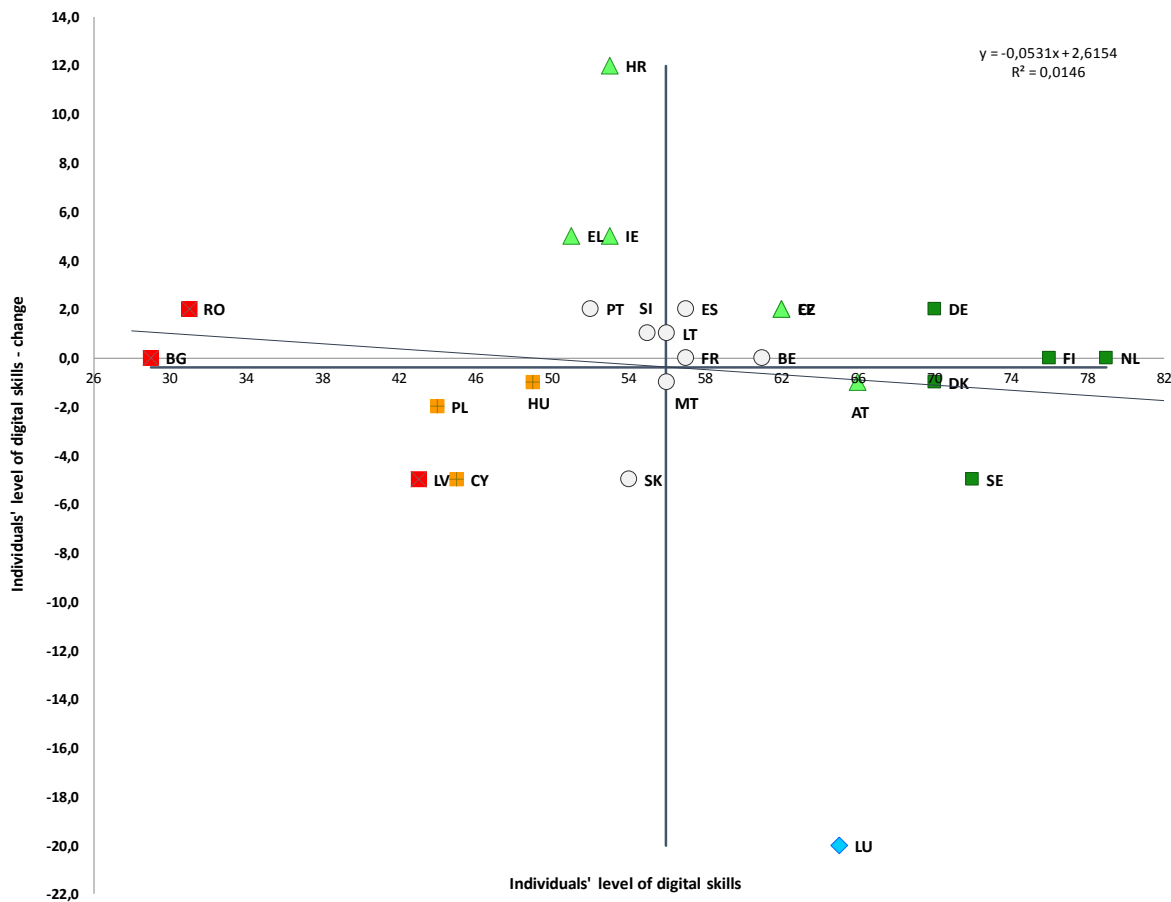
⁸⁰ V prieskume ICILS sa merajú výsledky žiakov na základe počítačového hodnotenia dvoch oblastí digitálnych kompetencií: počítačovej a informačnej gramotnosti a počítačového myslenia. Zatiaľ sa zrealizovali dva cykly v rokoch 2013 a 2018. Celkovo sa na ňom zúčastnilo 14 členských štátov, deväť v prvom cykle a sedem v druhom cykle (na oboch cykloch sa zúčastnili len Dánsko a Nemecko). Výsledky medzinárodnej štúdie o počítačovej a informačnej gramotnosti sa uvádzajú v správe autorov Fraillon, J., Ainley, J., Schulz, W., Friedman, T., Duckworth, D. (2019), *Preparing for Life in a Digital World: IEA International Computer and Information Literacy Study 2018 International Report*. [Príprava na život v digitálnom svete: medzinárodná štúdia o počítačovej a informačnej gramotnosti (ICILS) za rok 2018]. Amsterdam: Medzinárodná asociácia pre hodnotenie výsledkov vzdelávania (IEA); a Fraillon, J., Ainley, J., Schulz, W., Friedman, T., Gebhardt, E. (2014), *Preparing for Life in a Digital World: IEA International Computer and Information Literacy Study 2018 International Report*. [Príprava na život v digitálnom veku: medzinárodná štúdia o počítačovej a informačnej gramotnosti]. Cham: Springer.

⁸¹ Keďže testovanie v Taliansku sa uskutočnilo na začiatku školského roka, výsledky nie sú porovnateľné s výsledkami ostatných členských štátov.

⁸² Pracovný dokument útvarov Komisie (2020) priložený k oznámeniu Európskej komisie s názvom Akčný plán digitálneho vzdelávania 2021 – 2027 Prispôsobenie vzdelávania a odbornej prípravy digitálnemu veku.

Graf 23: V oblasti základných digitálnych zručností sú medzi členskými štátmi veľké rozdiely

Podiel obyvateľstva so základnou alebo s vyššou úrovňou všeobecných digitálnych zručností a ročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)

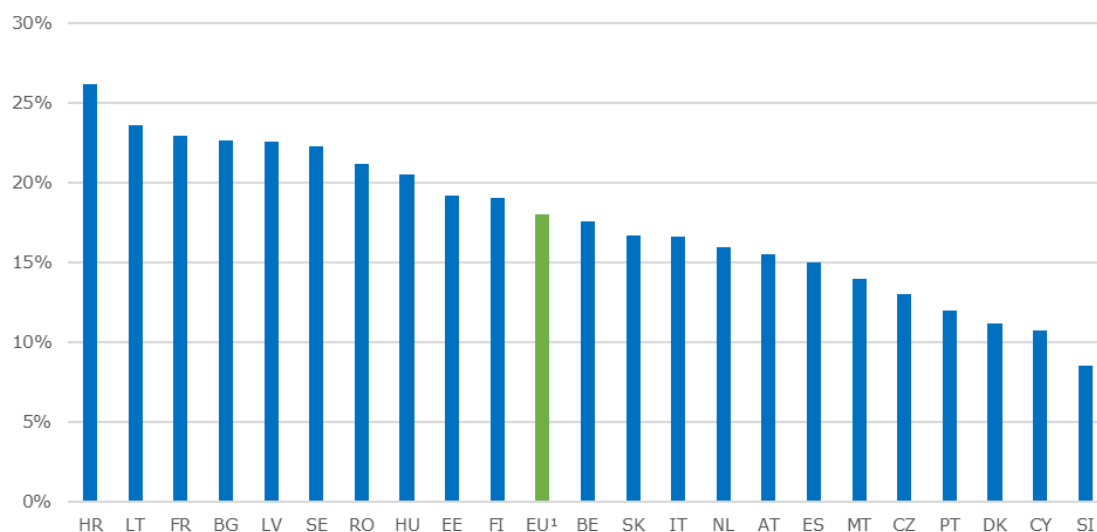


Zdroj: Eurostat, online údajový kód [TEPSR_SP410]. Obdobie: úrovne v roku 2019 a zmeny v porovnaní s rokom 2017. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Zlom v rade v prípade Česka, Talianska, Lotyšska, Luxemburska v roku 2019. Za IT nie sú k dispozícii údaje týkajúce sa roka 2017 (2019: 42 %).

Z krízy spôsobenej ochorením COVID-19 vyplynuli nedostatočné úrovne digitálnych zručností dospelých a veľké rozdiely medzi krajinami. Z opatrení na obmedzenie pohybu prijatých vo väčšine členských štátov v prvej polovici roka 2020 vyplynula dôležitosť digitálnych zručností na zabezpečenie kontinuity činností, vzdelávania a odbornej prípravy, zdravotnej starostlivosti, ako aj bežnej sociálnej interakcie. Nedostatočné digitálne zručnosti brzdia inovácie a bránia plnému zapojeniu sa do spoločnosti. Pokrok sa dosahuje veľmi pomaly: v roku 2019 v krajinách EÚ27 malo 56 % obyvateľstva vo veku 16 – 74 rokov aspoň základné digitálne zručnosti (o 1 percentuálny bod viac ako v roku 2017)⁸³, čiže štyria ľudia z desiatich základné digitálne zručnosti nemali (graf 23). Na úrovni EÚ majú muži digitálne zručnosti na mierne vyššej úrovni ako ženy (58 % v porovnaní s 54 % v roku 2019), tento rozdiel sa však od roku 2015 zmenšil o 2 percentuálne body. Od roku 2015 dosiahli zlepšenia aspoň o 5 percentuálnych bodov iba Česko, Írsko, Grécko, Litva, Holandsko a Rumunsko. Veľké rozdiely sú v rámci samotnej EÚ: v piatich krajinách (vo vzostupnom poradí Dánsko, Nemecko, Švédsko, Fínsko a Holandsko) bol podiel od 70 do 80 %, ale v siedmich zostal pod úrovňou 50 % (pod úrovňou 40 % v Bulharsku a Rumunsku). Sociálno-demografické aspekty sú mimoriadne významné, keďže základné digitálne zručnosti má sotva jedna štvrtina starších ľudí (65 – 74 rokov) a osem z desiatich mladých ľudí (16 – 24 rokov); v prípade osôb s nízkym dosiahnutým vzdelaním je tento podiel 32 %, pričom v prípade ľudí s vysokou úrovňou vzdelania 84 %. Nedávne iniciatívy EÚ sú zamerané na zvýšenie úrovne základných digitálnych zručností dospelých a mladých ľudí v EÚ: v programe v oblasti zručností sa stanovuje cieľová hodnota 70 % pre dospelých do roku 2025 a v európskom vzdelávacom priestore cieľová hodnota 85 % pre 14-ročných do roku 2030.

Graf 24: Približne jeden z piatich učiteľov uvádza veľmi intenzívnu potrebu odbornej prípravy v oblasti IKT

Percentuálny podiel učiteľov uvádzajúcich veľmi intenzívnu potrebu profesijného rozvoja zručností v oblasti IKT na účely výučby



Zdroj: OECD, databáza TALIS 2018. Poznámka: Výsledky vychádzajú z odpovedí učiteľov na nižšom sekundárnom stupni. Údaje týkajúce sa DE, EL, PL, LU a IE nie sú k dispozícii.

¹ Vážený priemer EÚ na základe 22 členských štátov zúčastňujúcich sa na prieskume TALIS v roku 2018.

⁸³ Údaje za rok 2018 nie sú k dispozícii.

Prechod na online a dištančné vzdelávanie vyvolaný krízou spôsobenou ochorením COVID-19 predstavuje pre učiteľské povolanie nové výzvy. Učiteľia musia mať potrebné kompetencie, aby mohli využívať potenciál digitálnych technológií na zlepšenie výučby a vzdelávania, ako aj na prípravu žiakov na život v digitálnej spoločnosti⁸⁴. Podľa prieskumu TALIS z roku 2018 sa percentuálny podiel učiteľov na nižšej sekundárnej úrovni, ktorí sa považujú za dobre pripravených alebo veľmi dobre pripravených na používanie IKT, v jednotlivých členských štátoch do veľkej miery líši. V Rumunsku (69,5 %), Slovinsku (67 %), Maďarsku (65,7 %) a na Cypre (61,8 %) sa považuje za primerane pripravených na používanie IKT pri výučbe viac učiteľov ako v Rakúsku (19,9 %) alebo vo Fínsku (21,5 %)⁸⁵. Na otázku o tom, do akej miery potrebujú odbornú prípravu na získanie zručností v oblasti IKT, odpovedalo v priemere 18 % učiteľov v EÚ, že ju „veľmi“ potrebujú. V roku 2018 túto potrebu najviac pociťovali učelia v Chorvátsku (26,2 %), Litve (23,6 %) a vo Francúzsku (22,9 %), pričom v Slovinsku uvádzal veľmi intenzívnu potrebu odbornej prípravy na získanie zručností v oblasti IKT jeden z desiatich učiteľov (graf 24).

EÚ ako celok dosiahla svoj hlavný cieľ 40 % absolventov terciárneho vzdelania do roku 2020, hoci medzi jednotlivými členskými štátmi a rôznymi skupinami obyvateľstva existujú veľké rozdiely⁸⁶. V roku 2019 malo v EÚ 40,3 % ľudí vo veku 30 – 34 rokov ukončené terciárne vzdelávanie. Pokrok v tejto oblasti od roku 2009 je najvýraznejší na Slovensku (nárast o 22,5 percentuálneho bodu), v Rakúsku (nárast o 19 percentuálneho bodu), Česku (nárast o 17,6 percentuálneho bodu), Litve (nárast o 17,4 percentuálneho bodu) a Grécku (nárast o 16,5 percentuálneho bodu). Najvyššie úrovne dosiahnutého terciárneho vzdelania vo vekovej skupine 30 – 34 rokov dosahujú spomedzi členských štátov Cyprus (58,8 %), Litva (57,8 %), Luxembursko (56,2 %) a Írsko (55,4 %), zatiaľ čo Rumunsko (25,8 %), Taliansko (27,6 %), Bulharsko (32,5 %) a Chorvátsko (33,1 %) dosahujú najnižšie úrovne. Priepasť medzi mestom a vidiekom v oblasti dosiahnutého terciárneho vzdelania dosahovala v EÚ 22,1 percentuálneho bodu. Najväčšie rozdiely sa zaznamenali v Luxembursku (41,2 percentuálneho bodu), Rumunsku (38,4 percentuálneho bodu), na Slovensku (35,5 percentuálneho bodu) a v Bulharsku (35,4 percentuálneho bodu) (graf 25). V EÚ naďalej pretrvávajú pomerne veľké priemerné rozdiely v miere dosiahnutého vzdelania medzi ženami a mužmi (45,6 %/35,1 %). Iba 29,4 % osôb so zdravotným postihnutím (vo veku 30 – 34 rokov) dokončilo terciárne alebo rovnocenné vzdelávanie v porovnaní so 43,8 % osôb bez zdravotného postihnutia v roku 2018.

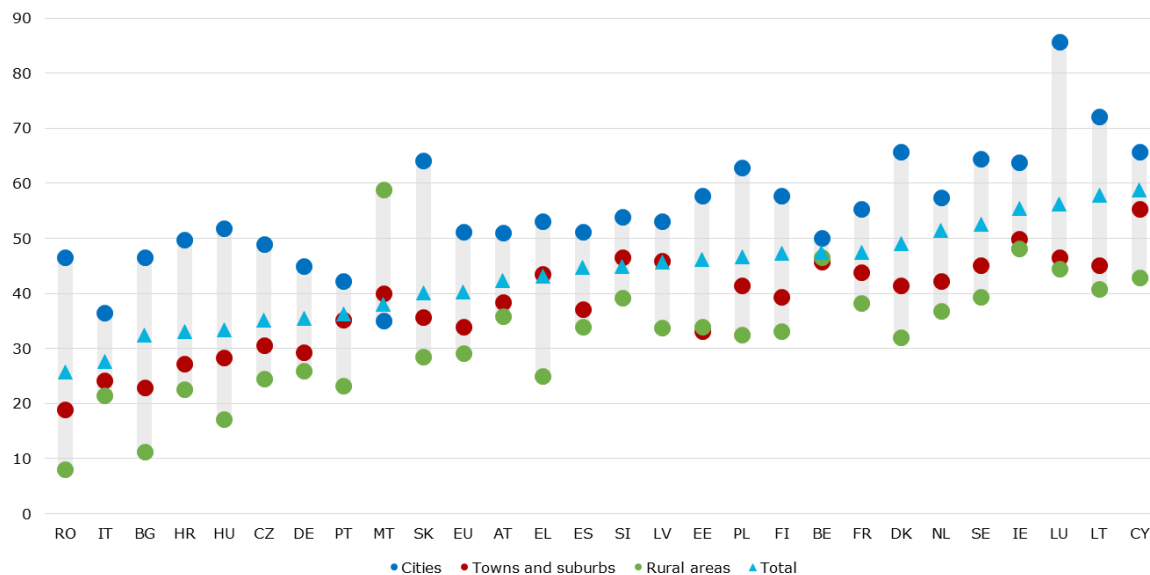
⁸⁴ Redecker, C. (2017). *European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu* [Európsky rámec digitálnych kompetencií pedagógov: DigCompEdu].

⁸⁵ Prieskum meral osobný názor, a nie úroveň spôsobilosti. V dôsledku toho by niektorí učelia, ktorí sú dobre pripravení na používanie IKT pri výučbe, mohli naďalej informovať o potrebe ďalšej odbornej prípravy, ktorá by uspokojila čoraz väčšie nároky, pokiaľ ide o kvalifikované využívanie digitalizácie pri vzdelávaní a výučbe.

⁸⁶ V rámci európskeho vzdelávacieho priestoru bol navrhnutý cieľ dosiahnuť do roku 2030 aspoň 50 % podiel ľudí vo veku 30 – 34 rokov s dosiahnutým terciárnym vzdelaním.

Graf 25: Veľké rozdiely v dosiahnutom terciárnom vzdelaní medzi vidieckymi oblasťami a mestami

Prieepasť medzi mestom a vidiekom v oblasti dosiahnutého terciárneho vzdelania podľa krajín, 2019 (% osôb vo veku 30 – 34 rokov)



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl v EÚ. Online údajový kód: [edat_lfs_9913] Poznámka: Ukazovateľ vyjadruje podiel celkovej populácie vo veku 30 – 34 rokov s ukončeným terciárnym vzdelaním (ISCED 5 – 8). Údaje za vidiecke oblasti sú za Maltu nespoľahlivé.

Verejné výdavky na vzdelávanie sa na úrovni EÚ za posledných päť rokov relatívne nezmenili, hoci sa zintenzívňujú investičné potreby. V roku 2018 členské štáty investovali 4,6 % celkového HDP do vzdelávania a odbornej prípravy a priemerný podiel verejných výdavkov EÚ na vzdelávanie dosiahol 9,9 %. Medzi jednotlivými členskými štátmi však existujú veľké rozdiely, keďže niektoré krajiny majú ťažkosti pri zabezpečovaní primeraných zdrojov na plnenie investičných potrieb v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy. Európska investičná banka odhaduje nedostatok investícií do vzdelávacej infraštruktúry krajín EÚ27 do roku 2030 približne na úrovni 8 miliárd EUR ročne⁸⁷. Využívanie digitálnych technológií na pedagogické účely takisto pritom závisí od dostupnosti, prístupnosti a kvality zdrojov IKT⁸⁸. Nedostatok zdrojov v rôznej miere ovplyvňuje školy vo všetkých krajinách EÚ. Z prieskumu TALIS z roku 2018 vyplýva, že priemerne 35,9 % učiteľov na nižšej sekundárnej úrovni v EÚ považuje investície do IKT za mimoriadne dôležité. Za prioritu ich považuje viac ako 50 % učiteľov na Cypre (66,3 %) a v Maďarsku (56,3 %). Z nedávneho prieskumu medzi učiteľmi ďalej vyplýva, že kladú dôraz na relatívny význam zariadení IKT a že prekážky vyskytujúce sa v súvislosti so zariadeniami majú podľa nich najnepriaznivejší vplyv na využívanie digitálnych technológií⁸⁹.

Pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19 sa v celej EÚ zmierňoval rozdiel medzi dopytom po zručnostiach a ponukou zručností. Tento trend bol vyvolaný najmä poklesom podielu nízkokvalifikovaných pracovníkov a všeobecným zvýšením úrovne dosiahnutého vzdelania⁹⁰. K tomuto trendu prispelo zvýšenie miery zamestnanosti nízkokvalifikovaných a stredne kvalifikovaných pracovníkov v dôsledku priaznivej makroekonomickej situácie. V niekoľkých krajinách však pretrvávajú veľké rozdiely v miere zamestnanosti podľa dosiahnutého vzdelania. V roku 2019 bola miera zamestnanosti v krajinách EÚ27 v priemere 55,7 % v prípade osôb, ktoré neukončili ekvivalent vyššieho stredného vzdelávania, 73,4 % v prípade osôb so strednou úrovňou kvalifikácie a 84,8 % v prípade osôb s vysokou úrovňou kvalifikácie (graf 26). V závislosti od odvetvových trendov a politík na zachovanie zamestnanosti a predchádzanie alebo riešenie nezamestnanosti v súčasnej kríze spôsobenej ochorením COVID-19 sa môže pokles makroekonomickeho nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami v niektorých krajinách spomaliť, ba dokonca zvrátiť.

⁸⁷ Európska investičná banka (EIB), *Investment Report 2018/2019 – Retooling Europe’s Economy* [Správa o investíciách za roky 2018/2019 – vybavenie Európy novými nástrojmi], 2018.

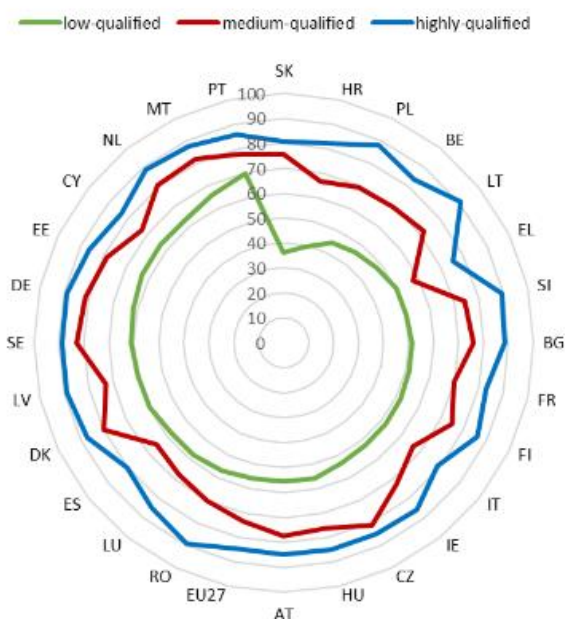
⁸⁸ OECD (2019). *PISA 2021 ICT Framework* Rámec IKT na rok 2021, PISA (apríl 2019) s. 6.

⁸⁹ Európska komisia (2019): [Druhý prieskum na školách: IKT vo vzdelávaní. Cieľ č. 1: Pokrok v oblasti IKT na školách meraný na základe referenčných hodnôt.](#)

⁹⁰ Analýza uvedená v tomto a nasledujúcich odsekoch vychádza z aktualizácie rámca referenčného porovnávania zručností a vzdelávania dospelých EÚ.

Graf 26: Vysokoškolské vzdelanie vo všetkých členských štátoch koreluje s vyššou mierou zamestnanosti

Miera zamestnanosti podľa dosiahnutého vzdelania, veková skupina 20 – 64 rokov (2019)



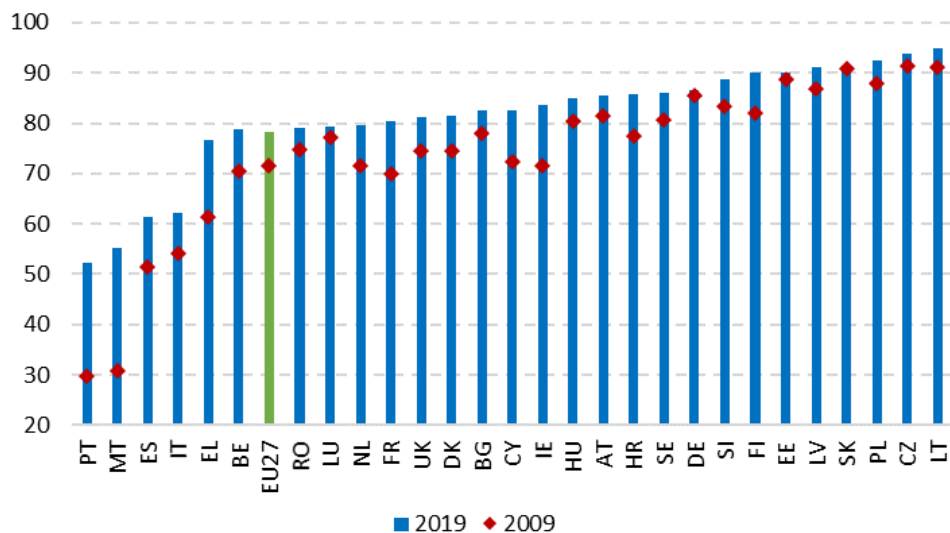
Zdroj: Eurostat, online údajový kód [[lfsa_ergaed](#)]. Poznámka: Zlom v časovom rade v prípade NL.

Od roku 2009 v celej EÚ stúpa úroveň dosiahnutého vzdelania dospelého obyvateľstva.

Z analýzy rámca referenčného porovnávania zručností a vzdelávania dospelých EÚ vyplýva, že v roku 2019 mali viac ako tri štvrtiny obyvateľov EÚ (78,7 %) vo vekovej skupine 25 – 64 rokov aspoň vyššie sekundárne vzdelanie. V porovnaní so 72 % v roku 2009 ide o zlepšenie (graf 27). Hoci sa nárast v rokoch 2009 až 2019 zaznamenal v prípade žien aj mužov, evidentnejší pokrok dosiahli ženy: vo vekovej skupine 25 – 64 rokov ženy v roku 2009 zaostávali o 1,8 percentuálneho bodu a v roku 2019 boli o 1 percentuálny bod popredu. K členským štátom s najvyšším podielom obyvateľov, ktorí dosiahli aspoň vyššie sekundárne vzdelanie, patria Litva, Česko, Poľsko a Slovensko. Naopak, Portugalsko, Malta, Španielsko a Taliansko patria ku krajinám s najvyšším podielom nízkokvalifikovaných pracovníkov, a to aj napriek evidentnému zlepšeniu, ku ktorému v niektorých z nich došlo za posledné desaťročie (najmä na Malte a v Portugalsku). Tento nárast ponuky zručností je v súlade s nárastom dopytu po zručnostiach na strednej a vysokej úrovni, čo sa premieta do vyšších mier zamestnanosti dospelých so zručnosťami na strednej a vysokej úrovni.

Graf 27: Viac ako tri štvrtiny dospelých mali v roku 2019 aspoň vyššie sekundárne vzdelanie

Obyvatelia s aspoň vyšším sekundárnym vzdelaním, veková skupina 25 – 64 rokov (2009 a 2019)

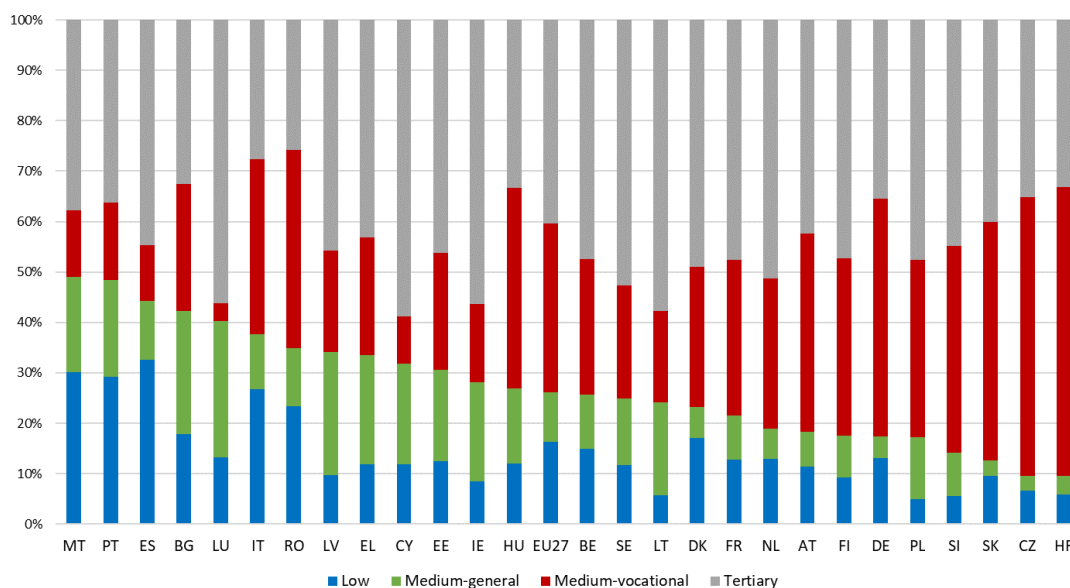


Zdroj: Eurostat, online údajový kód [[edat_lfs_9903](#)]. Poznámka: Zlom v časovom rade v prípade EL, CY a LU v roku 2009; BG, DE, HR, NL, PL a RO v roku 2010; CZ, MT, NL, PT a SK v roku 2011; FR, NL v roku 2013; všetkých krajín v roku 2014; LU v roku 2015; DK v roku 2016; BE, DK a IE v roku 2017, SE v roku 2018 a NL v roku 2019.

Viac ako štvrtina mladých dospelých (vo veku 30 až 34 rokov) však mala len nízku alebo všeobecnú vyššiu sekundárnu kvalifikáciu. To znamená, že prostredníctvom odborného vzdelávania a prípravy (OVP) alebo terciárneho vzdelávania nezískala zručnosti relevantné pre trh práce (graf 28). Medzi jednotlivými členskými štátmi sú veľké rozdiely, keďže 40 až 50 percent mladých dospelých (vo veku 30 – 34 rokov) patrí do tejto kategórie na Malte, v Portugalsku, Španielsku, Bulharsku a Luxembursku v porovnaní s necelými 20 percentami v deviatich členských štátoch EÚ (Chorvátsko, Česko, Slovensko, Slovinsko, Poľsko, Nemecko, Fínsko, Rakúsko a Holandsko). V priemere dosahovali čerství absolventi OVP (79,1 %) a terciárneho vzdelávania (85,0 %) lepšie výsledky v oblasti zamestnanosti ako čerství absolventi všeobecného vyššieho sekundárneho vzdelávania (62,8 %) a nízkokvalifikovaní pracovníci (53,9 %). V členských štátoch s vysokým podielom nízkokvalifikovaných mladých dospelých a veľkým rozdielom v miere ich zamestnanosti (pozri graf 28a graf 29) môžu pri prechode z nižšieho sekundárneho vzdelávania na kvalitné vyššie odborné sekundárne vzdelávanie a zmiernení existujúceho nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami pomôcť usmernenia a vhodné ponuky učenia sa (na pracovisku). V členských štátoch s veľkým podielom absolventov všeobecného vyššieho sekundárneho vzdelávania, ktorí nezískali terciárne vzdelanie, to možno dosiahnuť zlepšením priepustnosti dráh vzdelávania a rozšírením ponúk na postsekundárne vzdelávanie (nezahrňované do terciárneho), terciárne OVP v rámci krátkeho cyklu alebo terciárne vzdelávanie.

Graf 28: Viac ako štvrtina mladých dospelých nemá kvalifikáciu, ktorá by im zabezpečovala priamy prístup na trh práce

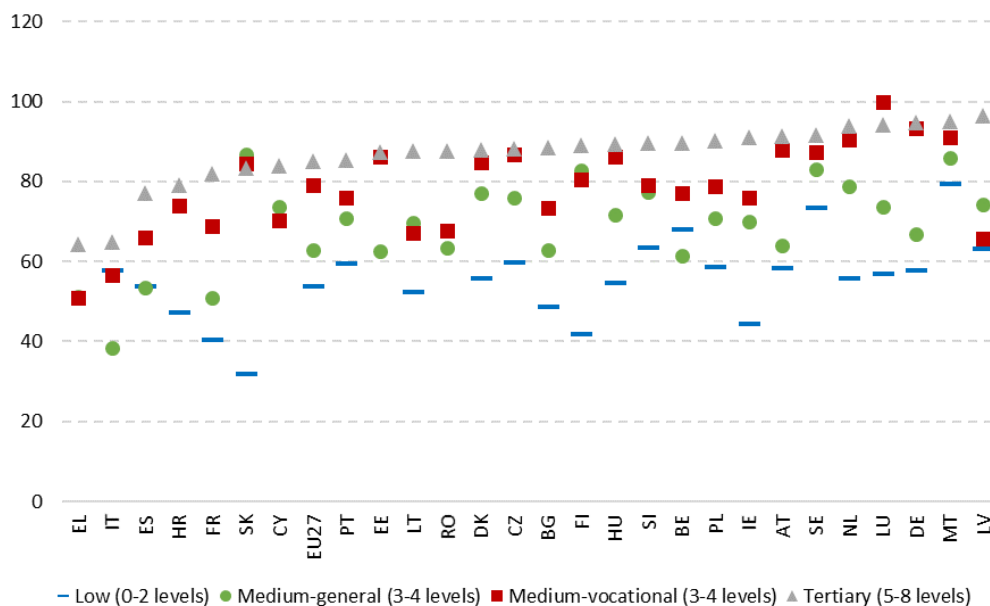
Úroveň dosiahnutého vzdelania a zameranie mladých dospelých vo veku 30 – 34 rokov, 2019



Zdroj: Eurostat, VZPS, online údajový kód [[edat_lfs_9914](#)].

Graf 29: Mladí absolventi s vysokoškolským vzdelaním alebo s odbornou kvalifikáciou na strednej úrovni majú lepšie vyhliadky na trhu práce

Miera zamestnanosti čerstvých absolventov vo veku 20 – 34 rokov podľa úrovne dosiahnutého vzdelania, 2019 (v %)



Zdroj: Eurostat (VZPS EÚ, 2019, online údajový kód [[edat_lfse_24](#)]). Poznámka: Tieto údaje nezahŕňajú osoby, ktoré sú stále zaradené do procesu vzdelávania alebo odbornej prípravy. Tam, kde je to možné, sa údaje vzťahujú len na osoby, ktoré vzdelávanie úspešne ukončili 1 až 3 roky pred uskutočnením prieskumu. V prípade BG, CZ, EE, IE, EL, HR, CY, LV, LT, HU, MT, AT, RO, SI, SK a FI nie sú údaje o miere zamestnanosti nízkokvalifikovaných čerstvých absolventov k dispozícii, preto sa v prípade týchto krajín v grafe uvádza miera zamestnanosti všetkých nízkokvalifikovaných absolventov vo veku 20 – 34 rokov.

Z potrieb na trhu práce vyplýva, že dopyt po špecialistoch na IKT v EÚ je väčší ako ponuka.

Zručnosti v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky vrátane zručností v oblasti IKT zohrávajú kľúčovú úlohu pri stimulovaní inovácie a zabezpečovaní rastu na základe znalostí a pri zvyšovaní produktivity⁹¹. Z analýzy strediska CEDEFOP týkajúcej sa voľných pracovných miest vyplýva, že počítačové zručnosti potrebné na kontrolu kvality, správu údajov a komunikáciu sú po znalosti angličtiny a schopnosti prispôbiť sa zmenám tretie najžiadanejšie zručnosti, ktoré sa od júla 2018 do decembra 2019 uvádzali v 13,5 milióna voľných pracovných miest online⁹². Z tejto analýzy vyplynulo aj to, že v tomto období boli vývojári softvéru druhým najžiadanejším povoláním (1,6 milióna voľných pracovných miest) a systémoví analytici tretím (1,3 milióna voľných pracovných miest). Spoločne tvorili špecialisti na IKT (2-miestny kód ISCO) s 8,2 % všetkých voľných pracovných miest druhú najžiadanejšiu skupinu povolání. Špecialisti na IKT však tvoria menej ako 4 % pracovnej sily EÚ, hoci od roku 2016 (3,7 %) do roku 2018 (3,9 %) sa ich počet mierne zvýšil⁹³. Nárast absolventov v oblasti IKT je ešte pomalší, z 3,5 % v roku 2017 na 3,6 % v roku 2019. Medzi dopytom a ponukou existuje veľký rozdiel: viac ako polovica spoločností EÚ (57 %) uvádzala v roku 2019 ťažkosti pri prijímaní špecialistov na IT (graf 30). Podstatnú časť tejto problematiky tvoria rozdiely medzi ženami a mužmi: hoci ženy ukončujú terciárne vzdelávanie v podstatne vyššej miere ako muži, iba jedným z troch absolventov v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky je žena⁹⁴. Okrem toho ženy zastávajú v technologickom odvetví iba 17 % pracovných miest (hoci medzi jednotlivými krajinami existujú veľké rozdiely)⁹⁵. Na riešenie tejto výzvy Komisia v oznámení o vytvorení európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2025 navrhla nové opatrenia týkajúce sa rovnosti žien a mužov vo vede, technológii, inžinierstve a matematike, ako aj v digitálnych oblastiach.

⁹¹ Shapiro a kol., 2015; Peri a kol., 2015; Deming a Noray, 2018.

⁹² CEDEFOP, [Skills-OVATE](#) (online nástroj na analýzu voľných pracovných miest v Európe).

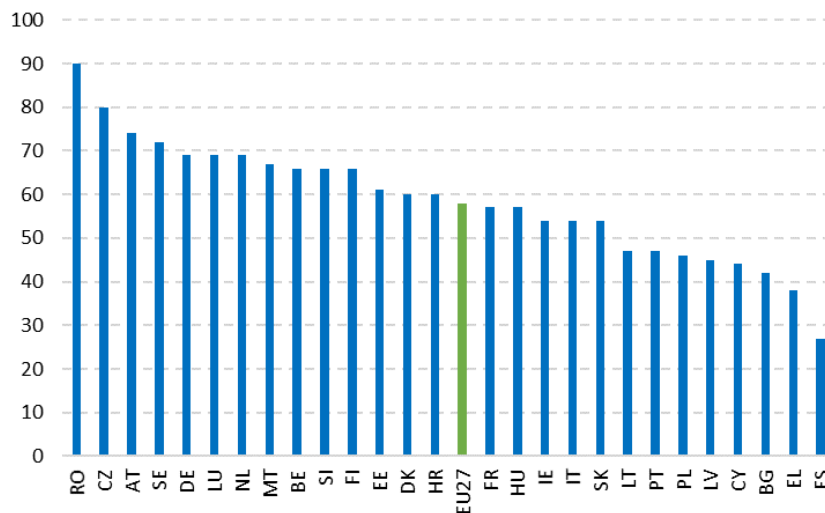
⁹³ Tieto a ďalšie údaje uvedené v tomto odseku pochádzajú z indexu digitálnej ekonomiky a spoločnosti za rok 2020, [Human capital and digital skills](#) [Ľudský kapitál a digitálne zručnosti].

⁹⁴ Eurostat, údajový kód [educ_uoe_grad04].

⁹⁵ Európsky parlament (2020). *Education and employment of women in science, technology and the digital economy, including AI and its influence on gender equality* [Vzdelávanie a zamestnanosť žien vo vede, v oblasti technológii a digitálnom hospodárstve vrátane umelej inteligencie a ich vplyv na rovnosť žien a mužov].

Graf 30: Nedostatok špecialistov na IKT môže brzdiť digitálnu transformáciu

Spoločnosti, ktoré v roku 2019 prijali alebo sa snažili prijať špecialistov na IKT a mali ťažko obsadiť voľné pracovné miesta (v %)



Zdroj: Eurostat, prieskum Spoločenstva o využívaní IKT a elektronického obchodu v podnikoch [[isoc_ske_itcrn2](#)].

Výzva v oblasti zručností pre spoločnosti presahuje digitálne zručnosti, týka sa aj zručností pre zelenú transformáciu a prierezových zručností, pričom na zabezpečenie identifikácie meniacich sa potrieb je potrebné trvalé úsilie. V roku 2019 uvádzalo 77 % spoločností nedostatok kvalifikovaných zamestnancov ako najčastejší dôvod obmedzenia dlhodobých investícií⁹⁶. Všetky spoločnosti musia prispôbiť svoju hospodársku činnosť a interné zručnosti zmenám potrebným na dosiahnutie klimaticky neutrálnej Európy. O zručnostiach potrebných alebo dostupných v oblasti zelených pracovných miest je však málo kvantitatívnych informácií, zväčša preto, lebo zatiaľ ešte neboli prijaté vymedzenia príslušných pojmov⁹⁷. Predpoklady a analýzy potrieb v oblasti zručností nemožno vypracovať bez zavedenia prognostických scenárov v konkrétnych priemyselných ekosystémoch priemyselného odvetvia a riadneho vymedzenia týchto pojmov, čím by sa uľahčila aj správna identifikácia a potvrdzovanie zručností v oblasti zelených pracovných miest, činností a procesov. Predvídanie zručností môže byť užitočné len vtedy, ak sa bude uskutočňovať aj na úrovni priemyselných ekosystémov, nielen na makroúrovni. Z určitých dôkazov vyplýva, že reorganizácia pracovísk vyvolaná digitálnou a zelenou transformáciou zvyšuje význam prenosných zručností, akými sú samoorganizácia, komunikácia, riadenie, kreativita a svedomitosť. S týmito črtami priaznivo súvisí produktivita práce, a to aj po zohľadnení rozdielov v kognitívnych zručnostiach⁹⁸. Existujú aj určité dôkazy o interakčnom účinku, podľa ktorých disponovanie inými ako kognitívnymi zručnosťami je predpokladom využívania plného potenciálu kognitívnych zručností. Z toho vyplýva, že zelená a digitálna transformácia vyvolajú zvýšenie dopytu po širokej škále zručností a potrebu všeobecnejšej podpory vzdelávania dospelých.

⁹⁶ Skupina Európskej investičnej banky, *Investment Survey 2019* [Prieskum o investíciách za rok 2019], s. 19.

⁹⁷ Pozri Cedefop, *Skills for green jobs: 2018 update* [Zručnosti pre zelené pracovné miesta: aktualizácia z roku 2018], s. 47 a Európska komisia, Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, výročné preskúmanie za rok 2020.

⁹⁸ Morandini, M. C., Thum-Thysen, A., a Vandeplas, A. (2020), *Facing the Digital Transformation: are Digital Skills Enough?* [Nadchádzajúca digitálna transformácia: sú digitálne zručnosti dostatočné?] Economic Brief 054, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

V rokoch 2009 až 2019 sa celková účasť na vzdelávaní dospelých zlepšila len mierne. Účasť na vzdelávaní dospelých sa v krajinách EÚ27 za posledné desaťročie zvýšila o 3 percentuálne body, a to zo 7,8 % na 10,8 %, čo je oveľa menej ako cieľ strategického rámca ET 2020 stanovený na úrovni 15 % obyvateľov EÚ vo vekovej skupine 25 – 64 rokov, ktorí sa za posledné štyri týždne zúčastnili na formálnom alebo neformálnom vzdelávaní a odbornej príprave (graf 31). Najnižšie miery vzdelávania dospelých boli zaznamenané v Rumunsku, Bulharsku, Chorvátsku, na Slovensku, v Grécku a Poľsku (menej ako 5 % dospelého obyvateľstva), zatiaľ čo najvyššie miery boli zaznamenané vo Švédsku, Fínsku a Dánsku (viac ako 25 %). Niektoré členské štáty (Dánsko, Slovinsko a Cyprus) zaznamenali za posledné desaťročie v tejto oblasti zhoršenie, pričom Estónsko, Fínsko a Švédsko tvorili krajiny s najevidentnejšími zlepšeniami (viac ako 5 percentuálnych bodov)⁹⁹. Účasť niektorých podskupín na vzdelávaní dospelých je okrem toho menej častá. Napríklad, pokiaľ ide o osoby narodené mimo EÚ (vo veku 25 – 64 rokov), v roku 2019 sa zúčastňovali na vzdelávaní a odbornej príprave s rovnakou pravdepodobnosťou ako bola priemerná úroveň EÚ (za posledné štyri týždne) (11,1 %) ako osoby narodené v danej krajine (10,8 %). Situácia sa však v jednotlivých krajinách líši. Vo Francúzsku, v Estónsku, Slovinsku, Taliansku a Lotyšsku je prístup k vzdelávaniu dospelých omnoho pravdepodobnejší v prípade osôb narodených v danej krajine ako osôb narodených mimo EÚ. Rozdiely medzi týmito krajinami sú ešte zjavnejšie v prípade migrujúcich žien. V roku 2016 sa vo vekovej skupine 25 – 64 zúčastnilo na vzdelávaní iba 2,4 % osôb so zdravotným postihnutím v porovnaní so 4,1 % osôb bez zdravotného postihnutia. Ako sa uvádza ďalej, vzdelávanie dospelých sa uskutočňuje predovšetkým v neformálnom kontexte. V programe v oblasti zručností z roku 2020 sa navrhuje zlepšenie ukazovateľa vzdelávania dospelých na základe zmeny rozsahu merania z posledných štyroch týždňov na posledný rok¹⁰⁰. Snahou je dosiahnuť významné zvýšenie účasti dospelých na vzdelávaní, ktoré by bolo z 38 % v roku 2016¹⁰¹ namerané na úrovni 50 % v roku 2025. Nový ukazovateľ zmení aj základné hodnoty pre niektoré krajiny.

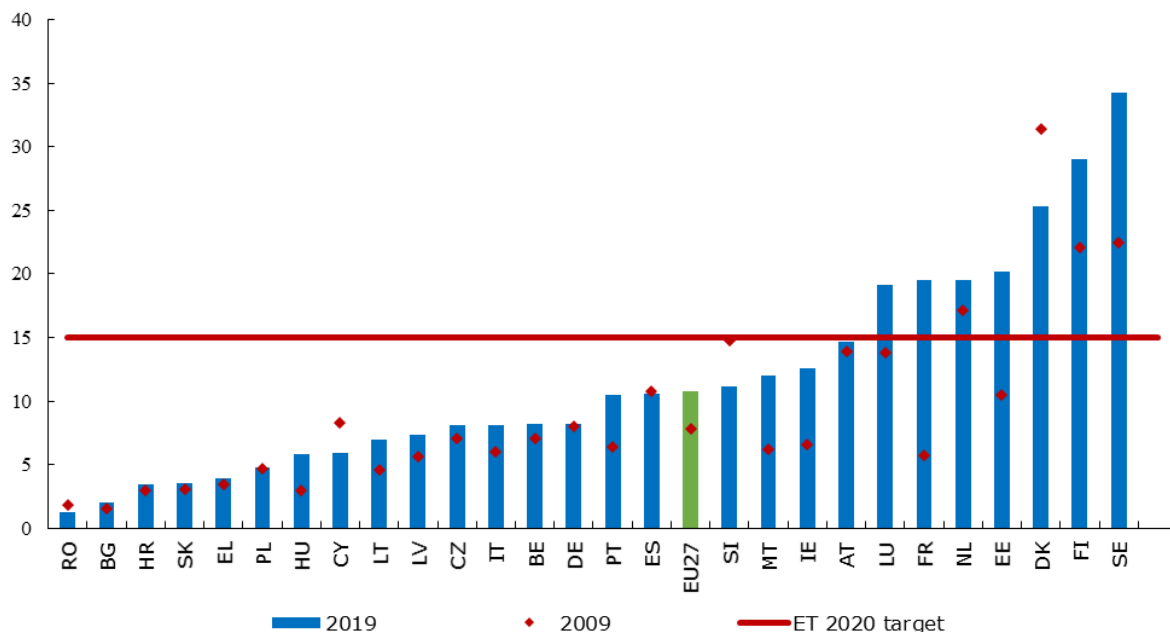
⁹⁹ MT, LU, IE a FR takisto zaznamenali veľký nárast účasti, hoci pre zlomy v časových radoch týchto krajín je zložitý výsledky interpretovať.

¹⁰⁰ Údaje týkajúce sa účasti na vzdelávaní dospelých za posledných 12 mesiacov sa budú od roka 2022 sprístupňovať každé dva roky vo výberovom zisťovaní pracovných síl. Dovtedy sa môžu na hodnotenie mier účasti počas tohto dlhšieho sledovaného obdobia používať informácie z prieskumu vzdelávania dospelých z roku 2016. Diskusia o výhodách použitia dlhšieho referenčného obdobia na meranie účasti na vzdelávaní dospelých sa nachádza v Monitore vzdelávania a odbornej prípravy na rok 2020.

¹⁰¹ Ukazovateľ zahŕňa formálne alebo neformálne vzdelávanie dospelých s výnimkou odbornej prípravy na pracovisku pod vedením. Podrobné informácie sa nachádzajú v dokumente Európskej komisie (2020). Európsky program v oblasti zručností – podkladový dokument o cieľoch v oblasti zručností. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22833&langId=en>

Graf 31: Účast' dospelých na vzdelávaní je nízka a medzi jednotlivými členskými štátmi sa výrazne líši

Podiel dospelých (vo veku 25 – 64 rokov), ktorí sa zúčastňujú na vzdelávaní a odbornej príprave, 2009 a 2019



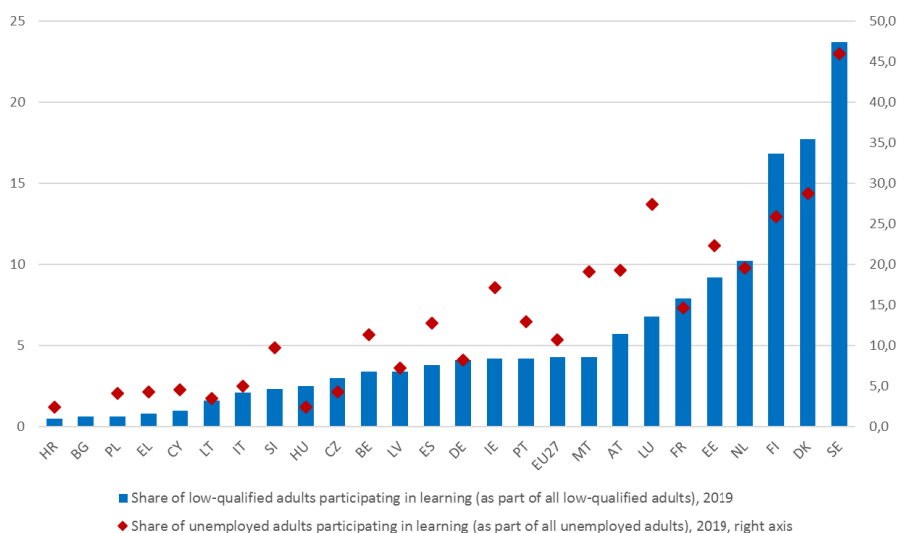
Zdroj: Eurostat, VZPS, 2019, online údajový kód [trng_ifs_01]. Poznámka: Zlom v časovom rade v prípade DK, IE, LU, SE a UK v roku 2007; DE, EL, PL, SE a UK v roku 2008; EE, IE, EL, CY a LU v roku 2009; DE, NL, PL a RO v roku 2010; CZ, NL, PT a SK v roku 2011; CZ, FR, NL a PL v roku 2013; ES a FR v roku 2014; LU a HU v roku 2015; DK v roku 2016 a BE, IE a MT v roku 2017; PL a SE v roku 2018.

Prioritné cieľové skupiny politik v oblasti zlepšovania celkovej účasti na vzdelávaní dospelých tvoria nízkokvalifikovaní pracovníci a uchádzači o zamestnanie. Na plnohodnotné zapojenie sa do spoločnosti a účasť na trhu práce je zvyšovanie úrovne kvalifikácie potrebné najmä v prípade nízkokvalifikovaných pracovníkov. V roku 2019 tvoril ich podiel účasti na vzdelávaní za posledné štyri týždne pred prieskumom od 0,5 % v Chorvátsku po takmer 23,7 % vo Švédsku (priemer krajín EÚ27: 4,3 %, graf 32). Vo väčšine krajín sa na vzdelávaní zúčastňuje menej ako 10 % nízkokvalifikovaných dospelých. Na druhej strane vo Fínsku, v Dánsku a Švédsku boli miery účasti 16,8 %, 17,7 % a 23,7 %, z čoho vyplýva, že je možné dosiahnuť vysoké miery účasti aj medzi nízkokvalifikovanými pracovníkmi. Druhou prioritnou cieľovou skupinou sú uchádzači o zamestnanie, pre ktorých môže byť odborná príprava veľmi účinným prostriedkom na zlepšenie vyhliadok na trhu práce a zabránenie dlhodobej nezamestnanosti¹⁰². Medzi jednotlivými členskými štátmi existovali v roku 2019 veľké rozdiely v podiele účasti nezamestnaných dospelých na odbornej príprave za posledné štyri týždne pred prieskumom, a to od 2,4 % v Chorvátsku po takmer 46 % vo Švédsku (priemer krajín EÚ27: 10,7 %). V Slovinsku, Nemecku, Lotyšsku, Taliansku, na Cypre, v Česku, Grécku, Poľsku, Litve, Chorvátsku, Rumunsku, na Slovensku a v Maďarsku sa na vzdelávaní zúčastňuje menej ako 10 % nezamestnaných dospelých. Na druhej strane v Dánsku, Luxembursku a vo Fínsku je ich účasť vysoká, a to na úrovni viac ako 25 %. Európsky program v oblasti zručností pre Európu z roku 2020 je zameraný na zabezpečenie výrazného zvýšenia účasti nízkokvalifikovaných pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie na vzdelávaní, pričom konkrétne sa v ňom navrhuje do roku 2025 v krajinách EÚ27 takmer zdvojnásobiť podiel uchádzačov o zamestnanie, ktorí nedávno absolvovali vzdelávanie – teda dosiahnuť úroveň 20 % (z úrovne 11 % v roku 2016).

¹⁰² Pozri napríklad Card, Kluge a Weber (2018), „*What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations*“ [Čo funguje? Metaanalýza hodnotení najnovšieho programu aktívneho trhu práce], Journal of the European Economic Association.

Graf 32: Napriek významným rozdielom medzi členskými štátmi čelia nízkokvalifikovaní a nezamestnaní dospelí výzvam, pokiaľ ide o účasť na vzdelávacích činnostiach

Podiel dospelých s nízkou kvalifikáciou na úrovni ISCED 0 – 2 (zo všetkých nízkokvalifikovaných dospelých) a nezamestnaných (zo všetkých nezamestnaných dospelých, pravá os) dospelých vo veku 25 – 64 rokov zúčastňujúcich sa na vzdelávaní, 2019



Zdroj: Eurostat, VZPS, 2019, online údajový kód [trng_lfse_03]. Poznámka: Údaje za RO a SK nie sú k dispozícii, z čoho vyplýva, že počet vzdelávajúcich sa osôb v týchto skupinách je príliš nízky nato, aby bolo možné zverejniť spoľahlivý ukazovateľ. Znamená to teda veľmi nízku mieru účasti v tejto skupine. V prípade Chorvátska sa použili údaje za rok 2018, pretože údaje za rok 2019 chýbajú. Údaje za BG, HR, CY, LT, PL, a SI nie sú spoľahlivé z rovnakého dôvodu.

Zdroj (pravá os): Eurostat, VZPS, 2019, online údajový kód [trng_lfse_02]. Poznámka: Údaje za BG, RO a SK nie sú k dispozícii, z čoho vyplýva, že počet vzdelávajúcich sa osôb v týchto skupinách je príliš nízky nato, aby bolo možné zverejniť spoľahlivý ukazovateľ. Znamená to teda veľmi nízku mieru účasti v tejto skupine. Údaje za HR, CY, LT, HU a SI nie sú spoľahlivé z rovnakého dôvodu.

Najväčšia časť vzdelávania dospelých prebieha v neformálnom alebo informálnom prostredí, pričom panuje všeobecná zhoda o význame potvrdzovania zručností pri riešení potrieb v oblasti zručností a nedostatku požadovaných zručností¹⁰³. V prieskume vzdelávania dospelých z roku 2016 (posledné dostupné údaje) sa 42,1 % dospelých v EÚ27 zúčastnilo počas 12 mesiacov pred prieskumom na neformálnom vzdelávaní a len 5,1 % sa zúčastnilo na formálnom vzdelávaní. Zdôrazňuje sa tým význam potvrdzovania neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. Z pracovného dokumentu útvarov Komisie, v ktorom sa hodnotí odporúčanie Rady z roku 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, zverejneného 1. júla¹⁰⁴ 2020, vyplýva, že napriek jednoznačnému pokroku dosiahnutému od prijatia odporúčania mnohí ľudia stále nemajú prístup k možnostiam potvrdzovania zručností. Režimy potvrdzovania sú zavedené vo všetkých členských štátoch. Väčšina z nich však obsahuje určité obmedzenia (napr. sa vzťahujú len na ľudí s pracovnými skúsenosťami), mnohé nie sú komplexné (napr. sa vzťahujú len na kvalifikácie v rámci odbornej prípravy) a v jednej krajine môžu existovať navzájom nekoordinované odlišné režimy. Kvantitatívne informácie o ich využívaní sú naďalej obmedzené a fragmentované. Z aktualizácií Európskeho registra potvrdzovania¹⁰⁵ vyplýva, že potvrdzovanie sa vo všeobecnosti uvádza vo vnútroštátnych politických programoch a jeho zabezpečovanie sa od roku 2012 (až na niekoľko výnimiek) zlepšilo (graf 33). Z určitých dôkazov vyplýva tzv. odparovací účinok, keďže nie každý zapojený účastník postup potvrdzovania dokončí¹⁰⁶. Zapojenie do postupu potvrdzovania si totiž vyžaduje seriózny záujem jednotlivcov¹⁰⁷ a dostupnú aktívnu podporu, ako napríklad preplatenie daného času zamestnávateľom, prípadne získanie finančnej podpory. Tieto formy aktívnej podpory nie sú bežné: z reakcií na konkrétnu verejnú konzultáciu vyplýva, že iba jedna z desiatich osôb, ktorá úspešne požiadala o potvrdenie, dostala určitú formu podpory na účasť na potvrdzovaní¹⁰⁸.

¹⁰³ „Tvorcovia politik si čoraz intenzívnejšie uvedomujú, že vzdelávanie mimo učebne a iných formálnych prostredí predstavuje bohatý zdroj ľudského kapitálu“, OECD (2018), pracovný dokument pre vzdelávanie č. 180, *Making skills transparent: recognising vocational skills acquired through work-based learning* [Transparentnosť zručností: uznávanie odborných zručností získaných prostredníctvom učenia sa prácou], s. 11. K dispozícii na adrese: <https://doi.org/10.1787/5830c400-en>

¹⁰⁴ Pracovný dokument útvarov Komisie SWD(2020) 121, Hodnotenie odporúčania Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!Uk64Pk>

¹⁰⁵ Európsky register potvrdzovania neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, k dispozícii na webovom sídle strediska Cedefop, najmä aktualizácie z roku 2016 a 2018 (vydaný v roku 2020).

¹⁰⁶ [Štúdiá na podporu hodnotenia](#) odporúčania Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, oddiel 4.1.1.3, s. 40.

¹⁰⁷ Pozri OECD 2018, cit. vyššie, s. 59.

¹⁰⁸ Pozri prílohu 2 k pracovnému dokumentu útvarov Komisie, otázku 17.

Graf 33: Mnohí ľudia nemajú prístup k možnostiam potvrdzovania, pričom medzi členskými štátmi existujú v tomto smere veľké rozdiely

Trend v počte ľudí využívajúcich potvrdzovanie (2018 v porovnaní s rokom 2016)

BE	BG	CZ	DK	DE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SK	FI	SE
↑	↑	↔	↓	↔	↔	↑	↑	↓	↑	↑	↑	↑	↑	↓	↕	↑	↓	↑	↑	↑

↑ zvýšený počet; ↓ znížený počet; ↔ stabilný počet; ↕ rozdiely v počtoch v rôznych sektoroch

Zdroj: Cedefop, Európsky register potvrdzovania z rokov 2016 a 2018. Za Estónsko, Chorvátsko, Litvu, Maďarsko, Rakúsko a Slovinsko nie sú k dispozícii žiadne údaje.

V dôsledku pandémie ochorenia COVID-19 sa zintenzívnila potreba zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie, pandémia však mohla viesť k nižšej miere poskytovania príležitostí v tomto smere z dôvodu chýbajúcej politickej reakcie. Pokles vyvolaný pandemiou ochorenia COVID-19 bude mať na niektoré hospodárske odvetvia nepomerný účinok a spoločne s digitálnou a zelenou transformáciou prispeje k vytváraniu potreby nových alebo upravených zručností. Takisto sa v jeho dôsledku znížia alternatívne náklady na investovanie času do odbornej prípravy. Z nedávnych analýz¹⁰⁹ však vyplýva, že v krajinách EÚ27 sa počas poklesov v období 2005 až 2019 účasť na vzdelávaní dospelých nezvýšila. V stredoeurópskych a východoeurópskych krajinách, ktoré už predtým mali nízke miery účasti, sa vzdelávanie dospelých po poklesoch ešte viac znížilo. To isté platí pre ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, čo sa môže premietnuť do tlakov na financovanie verejných programov odbornej prípravy v čase zvyšujúcej sa nezamestnanosti. A naopak, z analýz vyplýva, že vyššie výdavky verejnej správy na odbornú prípravu sú spojené s proticyklickejšou povahou vzdelávania dospelých. Tým sa vyzdvihuje dôležitosť reforiem a verejných investícií do systémov vzdelávania dospelých s cieľom posilniť ich odolnosť v obdobiach poklesu.

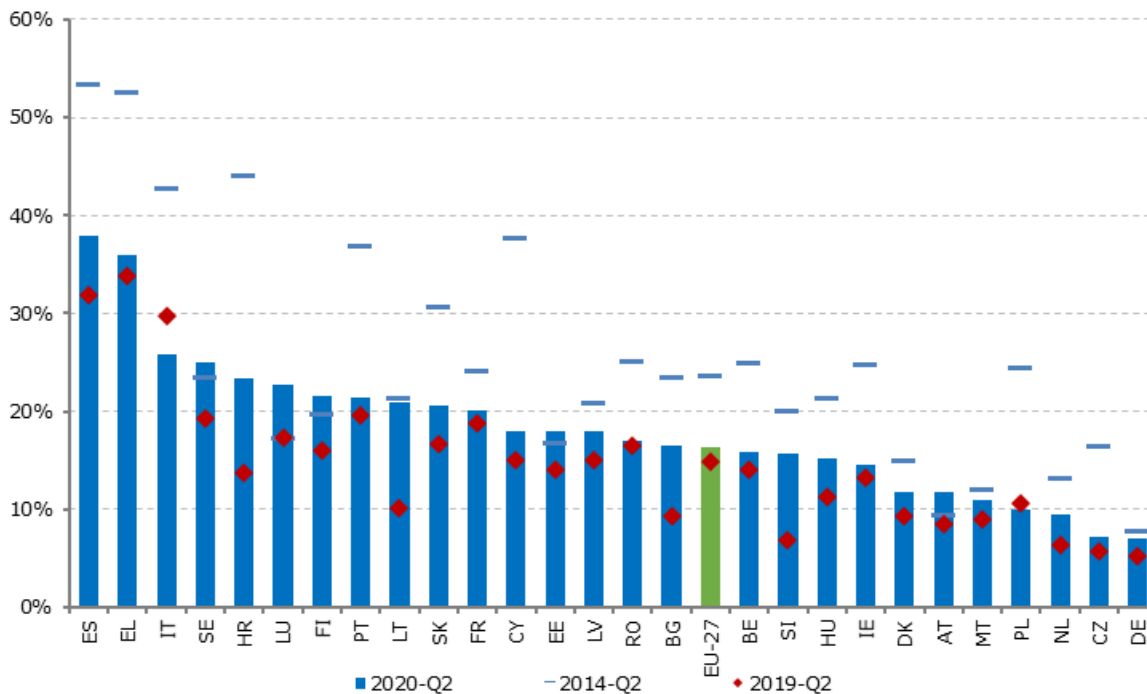
¹⁰⁹ Di Pietro, G., Karpiński, Z., a Biagi, F. (2020), *Adult learning participation and the business cycle [Účasť na vzdelávaní dospelých a hospodársky cyklus]*, správa vypracovaná Spoločným výskumným centrom GR EMPL (nezverejnená). Bertoni, M., a Brunello, G. (2020), *Skills Investment and the Business Cycle in Europe [Investície do zručností a hospodársky cyklus v Európe]*, návrh predbežnej správy pre Európsku sieť expertov na ekonomiku vzdelávania.

V dôsledku pandémie ochorenia COVID-19 môžu členské štáty čeliť novej zdlhavej kríze v oblasti zamestnanosti mladých ľudí, čo si vyžaduje nové politické reakcie. Pred krízou dosiahla priemerná nezamestnanosť mladých ľudí v krajinách EÚ27 úroveň 15,2 % v marci 2020, čo je zlepšenie o 0,2 percentuálneho bodu z 15,4 % v marci 2019. Tento údaj sa však v novembri 2020 prudko zvýšil na 17,7 %. Príslušné údaje týkajúce sa celkovej populácie boli v marci na úrovni 6,6 % a v novembri na úrovni 7,5 %. Päť členských štátov zaznamenalo prudký nárast nezamestnanosti mladých ľudí v prvom a druhom štvrtroku 2020 (Estónsko o 8,2 percentuálneho bodu, Litva o 6,1 percentuálneho bodu, Luxembursko o 5,6 percentuálneho bodu, Chorvátsko o 5,5 percentuálneho bodu, Bulharsko o 5,3 percentuálneho bodu). Nezamestnanosť mladých ľudí v celej EÚ bola v 3. štvrtroku 2020 na úrovni 17,9 % v porovnaní so 7,4 % v prípade celkovej populácie. Skúsenosť z predchádzajúcej hospodárskej krízy vyvoláva obavy. Hoci sa pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19 priemerná miera nezamestnanosti mladých ľudí v EÚ naďalej výrazne zlepšovala (pozri graf 34), vždy bola viac ako dvojnásobná v porovnaní s mierou nezamestnanosti v dospeljej populácii (6,7 % v roku 2019), čo poukazuje na štrukturálnu výzvu dokonca aj v prípade neexistencie ďalších otrasov. Hoci sa pred krízou rozptyl mier nezamestnanosti mladých ľudí postupne znižoval, stále bol vysoký a nezamestnanosť mladých ľudí sa v niektorých členských štátoch stále držala na úrovni nad 30 % (Grécko: 35,2 %; Španielsko: 32,5 %). Obnova nevedla vždy k vytváraniu kvalitných pracovných miest pre mladých ľudí: v roku 2019 pracovalo 14,6 % zamestnancov vo veku 15 až 24 rokov na dočasné pracovné zmluvy, pretože si nedokázali nájsť stálu prácu (v porovnaní so 7,2 % pracovníkov vo veku 25 – 64 rokov); v Španielsku, Portugalsku, Chorvátsku a Taliansku to platilo pre viac než jedného z troch zamestnancov¹¹⁰. S cieľom riešiť výzvy spojené s pandemiou ochorenia COVID-19 a štrukturálne výzvy Komisia v júli 2020 navrhla posilnenie záruky pre mladých ľudí. V novej iniciatíve sa oprávnenosť rozšíri na ľudí vo veku do 29 rokov, posilní zameranie na zraniteľné skupiny, podporia zručnosti pre zelenú a digitálnu transformáciu a zmodernizujú konzultačné, poradenské, a mentorské služby.

¹¹⁰ Zdroj: Eurostat, online údajový kód: LFSA_ETGAR)

Graf 34: Miera nezamestnanosti mladých ľudí sa počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 zvýšila, úroveň z roku 2014 však nedosiahla

Miera nezamestnanosti mladých ľudí (v skupine 15 – 24 rokov), viacročné porovnanie 2. štvrťroka 2014, 2019 a 2020



Zdroj: Eurostat, VZPS, online údajový kód: [[une_rt_q](#)].

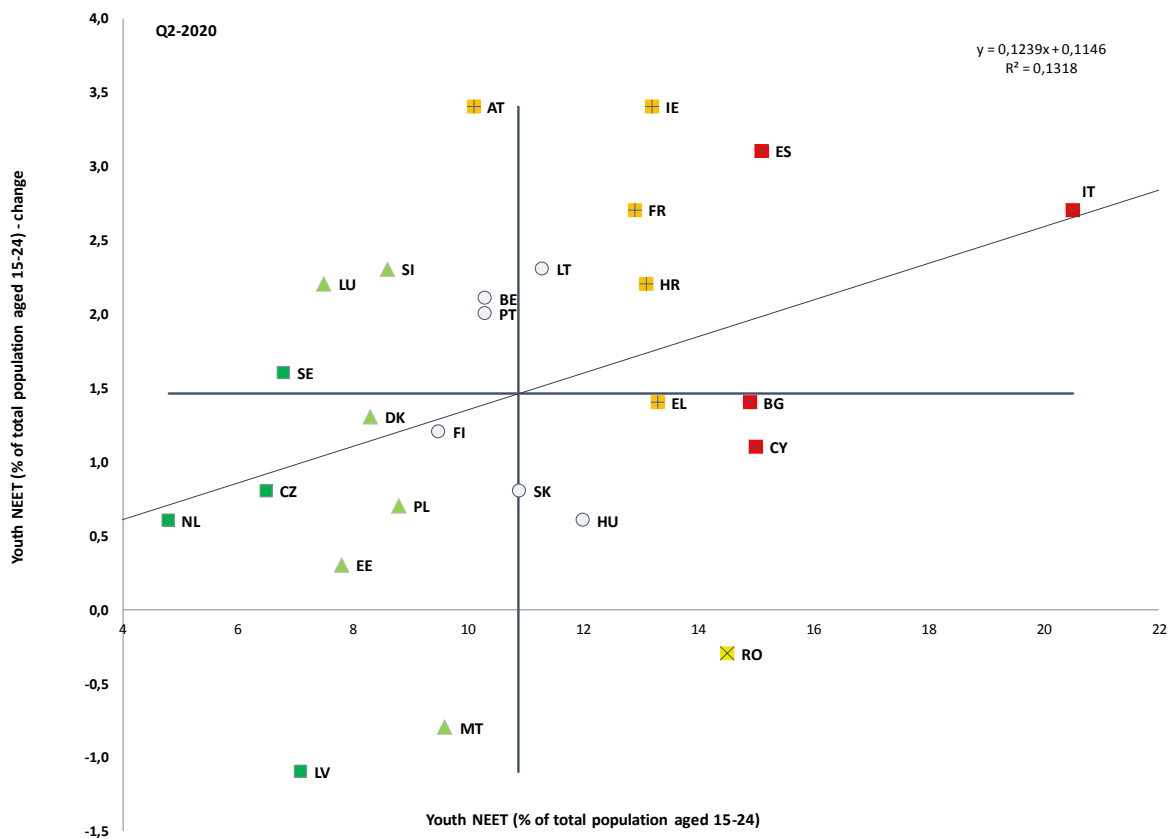
Otras spôsobený pandemiou ochorenia COVID-19 zvrátil znižovanie miery NEET

vo všetkých členských štátoch okrem dvoch. Pred krízou dosahovali členské štáty stabilný pokrok v znižovaní miery ľudí vo veku 15 až 24 rokov, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET): v období od druhého štvrťroka 2013 do druhého štvrťroka 2019 tento počet klesol z rekordne vysokej úrovne 13,1 % na rekordne nízku úroveň 9,8 %. Kríza tento trend prudko zvrátila: od 2. štvrťroka 2019 do 2. štvrťroka 2020 sa miera NEET v krajinách EÚ27 zvýšila o 1,8 percentuálneho bodu (z 9,8 % na 11,6 %) a potom od 2. štvrťroka 2020 do 3. štvrťroka 2020 mierne klesla na 10,8 percentuálneho bodu. Z hlavného ukazovateľa sociálneho prehľadu (graf 35) vyplýva, že miera NEET sa v 2. štvrťroku 2020 medziročne zvýšila vo všetkých členských štátoch okrem troch (Lotyšsko a Malta: pokles o 0,8 percentuálneho bodu; Rumunsko: pokles o 0,4 percentuálneho bodu). Päť členských štátov zaznamenalo oveľa väčší než priemerný nárast počtu NEET (Rakúsko, Írsko, Španielsko, Taliansko a Francúzsko), hoci v Rakúsku miera NEET zostala pod priemerom krajín EÚ27. Holandsko, Česko a Švédsko dosiahli v tomto ukazovateli najlepšie výsledky. Rozdiely v miere NEET mohli byť čiastočne spôsobené rozdielnymi opatreniami v oblasti verejného zdravia, ktoré mohli ovplyvniť životaschopnosť odvetví s najvyššou koncentráciou mladých pracovníkov (napr. pohostinské služby a maloobchod). Vo všeobecnosti bol vplyv ochorenia COVID-19 dosiaľ nevídaný: v prvom a druhom štvrťroku 2020 bol zaznamenaný najvyšší štvrťročný nárast miery NEET, odkedy začal Eurostat v roku 2006 získavať údaje¹¹¹ (z 10,4 na 11,6 %). Napriek miernemu zlepšeniu v 3. štvrťroku 2020 je kľúčové dôkladne monitorovať situáciu a zaviesť opatrenia zamerané na NEET, ako sú opatrenia navrhované v posilnenej záruke pre mladých ľudí, ktorá bol navrhnutá v júli 2020 a prijatá v októbri.

¹¹¹ Z [analýzy Eurostatu](#) vyplynulo, že mladí ľudia (v skupine 15 – 24 rokov) boli vo všetkých členských štátoch EÚ, za ktoré boli k dispozícii údaje (chýbali za Nemecko, Estónsko, Chorvátsko a Maltu), na začiatku krízy spôsobenej ochorením COVID-19 náchylní na stratu práce vo viac ako priemernej miere.

Graf 35: Miera NEET sa vo väčšine členských štátov zvýšila, pričom jej úrovne vyvolávajú v niekoľkých krajinách obavy

Miera NEET (v skupine 15 – 24 rokov) a zmena od 2. štvrťroka 2019 do 2. štvrťroka 2020 (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)

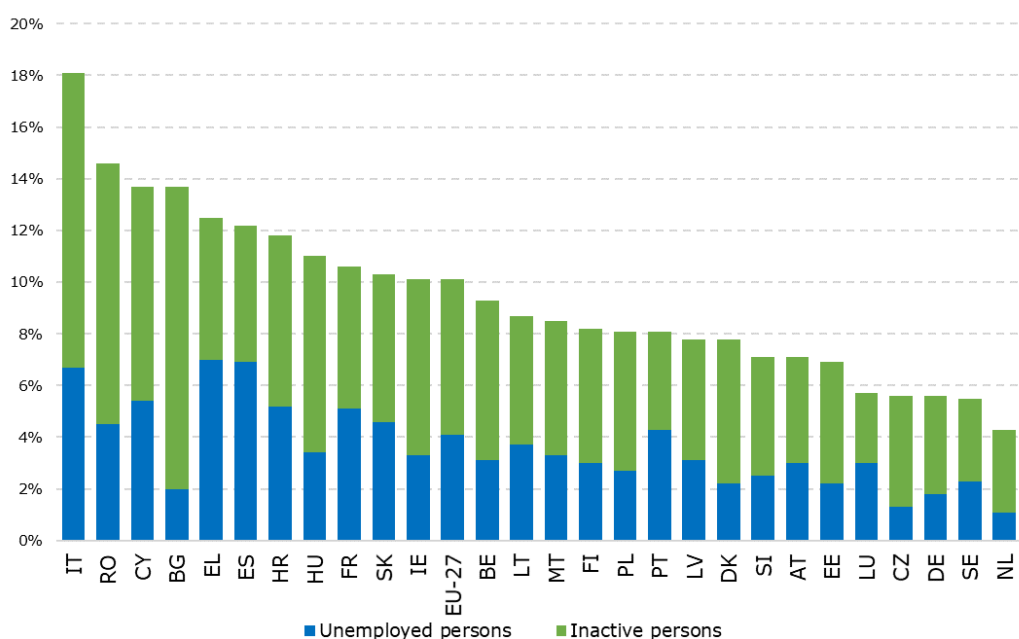


Zdroj: Eurostat. Obdobie: úrovne v 2. štvrťroku 2020 a ročné zmeny v porovnaní s 2. štvrťrokom 2019. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. V prípade DE chýbajú údaje za 2. štvrťrok 2020.

Zmeny v miere NEET, ktoré nastali počas hospodárskeho poklesu, sú v podstate spôsobené skôr zvýšením nezamestnanosti ako neaktivitou, keďže neaktivita predstavuje časovo trvalejšiu výzvu. Do vypuknutia krízy spôsobenej ochorením COVID-19 mala nezamestnanosť mladých ľudí klesajúcu tendenciu, ktorá zodpovedala zvýšeniu podielu neaktívnych NEET¹¹² (v roku 2013 tvorili 46,9 % skupiny a v roku 2019 to bolo 59,4 %). Do roku 2019 bol podiel neaktívnych NEET vysoký najmä v Bulharsku (85,4 %), Česku (75,4 %), Holandsku (74,4 %) a Dánsku (72,7 %). Mimoriadne nízky bol v Španielsku (43,8 %), Grécku (44,0 %), Portugalsku (47,5 %) a Luxembursku (48,2 %). V prípade žien patriacich do skupiny NEET je častejšia neaktivita ako nezamestnanosť, pričom v prípade mužov sú tieto dve miery na takmer rovnakej úrovni. Poznatky získané z predchádzajúcej hospodárskej krízy napovedajú, že podiel nezamestnaných NEET sa bude pravdepodobne rýchlo zvyšovať. Po obnove budú miery neaktivity pravdepodobne opäť prevažujúcou výzvou v súvislosti s NEET.

Graf 36: Väčšina NEET je neaktívna, ale medzi jednotlivými členskými štátmi existujú podstatné rozdiely

Profil NEET (v skupine 15 – 24 rokov) v členských štátoch EÚ v roku 2019 (v %)



Zdroj: Eurostat, VZPS, online údajový kód: [[edat_lfse_20](#)].

¹¹² Neaktívni NEET si nehľadajú zamestnanie napríklad z dôvodu ochorenia alebo zdravotného postihnutia, povinností v oblasti starostlivosti o deti alebo odkázané dospelé osoby či z dôvodu iných osobných alebo rodinných povinností.

V prípade mladých ľudí s migrantským pôvodom je vyššia pravdepodobnosť, že sa zaradia medzi NEET. Miera NEET bola v prípade mladých ľudí narodených mimo EÚ (vo veku 15 – 24 rokov) v roku 2019 na úrovni 17,1 % v porovnaní s 9,9 % v prípade ľudí narodených v danej krajine¹¹³. Vo viacerých členských štátoch, ako napríklad v Grécku, Slovinsku, Belgicku, Nemecku, Rakúsku, vo Francúzsku, na Malte a v Španielsku, bol tento rozdiel vyšší ako 10 percentuálnych bodov. Navyše táto situácia bola v priemere horšia v prípade mladých žien s migrantským pôvodom (miera NEET je u nich na úrovni 25,9 %, čo je o 13,2 percentuálneho bodu viac ako u ich rovesníčok narodených v danej krajine). Okrem osôb narodených mimo EÚ sa to častejšie týka aj osôb narodených v danej krajine s migrantským pôvodom: vo väčšine členských štátov EÚ u nich bola vyššia pravdepodobnosť, že „nebudú zamestnaní, ani v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy“, než v prípade tých, ktorých rodičia sa narodili v danej krajine. Tento rozdiel bol osobitne veľký (o viac ako 8 percentuálnych bodov) v šiestich členských štátoch (Belgicko, Česko, Francúzsko, Luxembursko, Holandsko a Slovinsko)¹¹⁴. Osobitne ohrození boli mladí ľudia s migrantským pôvodom a zároveň nízkou úrovňou vzdelania. Miera Rómov patriacich do skupiny NEET je oveľa vyššia ako v prípade celkovej populácie (rozdiel o 52 percentuálnych bodov)¹¹⁵.

¹¹³ Eurostat, [[edat_lfse_28](#)]

¹¹⁴ OECD/EU (2018), *Settling In 2018: Indicators of immigrant integration* [Usadzovanie v roku 2018: ukazovatele týkajúce sa integrácie prisťahovalcov] (graf 7.19). K dispozícii na adrese: <https://www.oecd.org/publications/indicators-of-immigrant-integration-2018-9789264307216-en.htm>

¹¹⁵ Príloha 2 k pracovnému dokumentu útvarov Komisie SWD(2020) 530 final, ktorý je priložený k oznámeniu o strategickom rámci EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov, COM(2020) 621 final, na základe FRA, EÚ – MIDIS II 2016; FRA, RTS 2019.

Miera zamestnanosti starších pracovníkov (vo veku 55 – 64 rokov) zostala vysoká aj napriek poklesu v dôsledku krízy spôsobenej ochorením COVID-19. Podiel zamestnaných ľudí v tejto vekovej skupine bol v 2. štvrtroku 2020 na úrovni 59,2 %, čo znamenalo mierny pokles o 0,5 % oproti predchádzajúcemu štvrtroku a nezmenenú úroveň oproti rovnakému obdobiu v roku 2019. Napriek tomu sa v 3. štvrtroku zvýšila na 59,7 %, čo je viac ako v predchádzajúcom roku. Vysoká miera ekonomickej aktivity ľudí¹¹⁶ vo veku 55 – 64 rokov na trhu práce zdôraznila výkonnosť EÚ za posledné roky: od druhého štvrtroku 2013 do druhého štvrtroku 2020 sa miera ekonomickej aktivity ľudí vo veku 55 – 64 rokov zvýšila o 9,3 percentuálneho bodu v porovnaní s nárastom o 0,7 percentuálneho bodu v prípade populácie vo veku 20 – 64 rokov. Je však potrebné naďalej monitorovať situáciu na trhu práce v prípade starších pracovníkov. V prieskume v rámci EÚ z roku 2019¹¹⁷ uviedlo 47 % respondentov, že vek predstavoval pri hľadaní zamestnania nevýhodu. To môže viesť k nepriaznivému vplyvu na starších pracovníkov, ktorí stratia prácu v dôsledku krízy spôsobenej ochorením COVID-19, čo môže takisto viesť k odchodu na predčasný dôchodok. Monitorovanie je potrebné najmä v tých členských štátoch, ktoré medzi 1. a 3. štvrtrokom 2020 zaznamenali pokles miery zamestnanosti starších pracovníkov (najväčší pokles sa zaznamenal v týchto štyroch prípadoch: Malta o 2,4 percentuálneho bodu, Írsko o 1,1 percentuálneho bodu, Lotyšsko o 0,8 percentuálneho bodu a Litva o 0,7 percentuálneho bodu). Miera zamestnanosti starších ľudí by mohla prispieť aj k niekoľkoročnému udržaniu rastu zamestnanosti, keďže podiel obyvateľstva v produktívnom veku sa znižuje. Najmä staršie ženy majú stále značný potenciál zvyšovať mieru svojej zamestnanosti (miera zamestnanosti žien vo veku 55 – 64 rokov bola v 3. štvrtroku 2020 na úrovni 53,4 % v porovnaní so 66,7 % v prípade mužov).

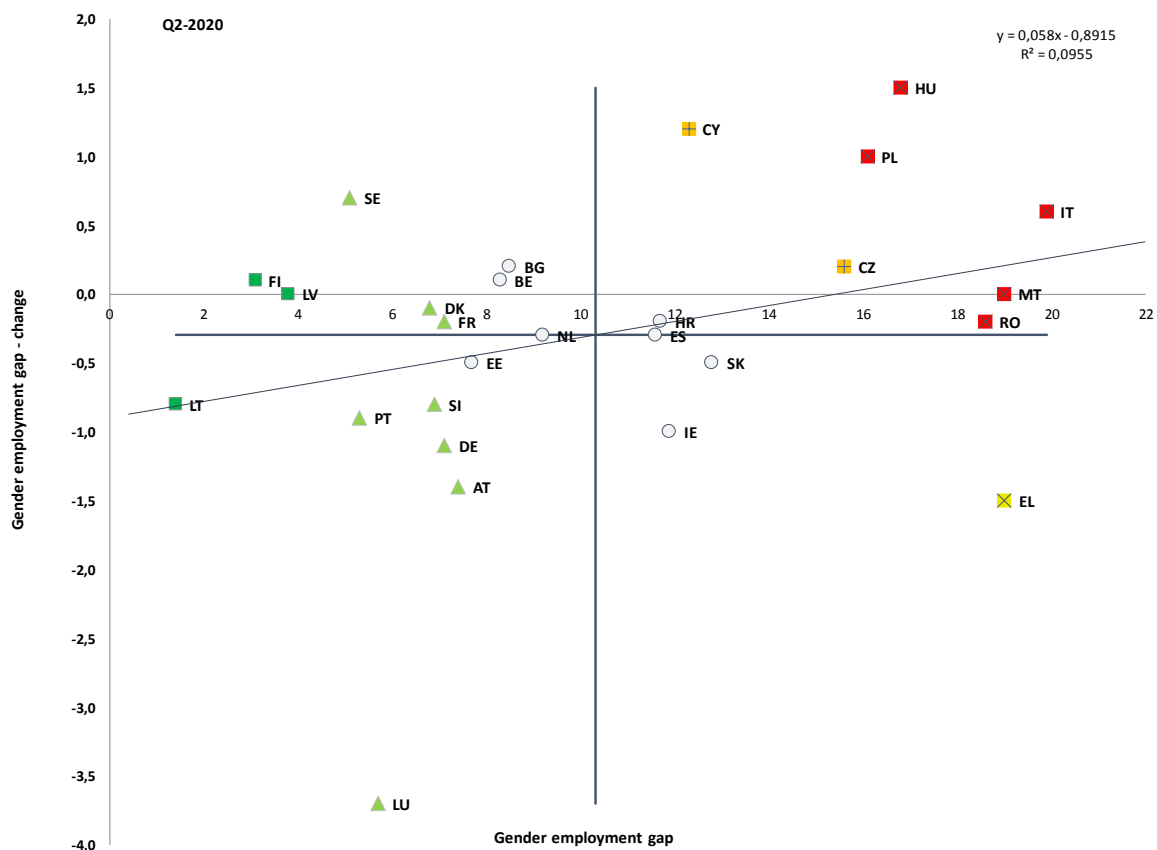
¹¹⁶ Miera ekonomickej aktivity je ukazovateľ účasti obyvateľstva, či už zamestnaného alebo nezamestnaného, na trhu práce.

¹¹⁷ Prieskum Eurobarometra z roku 2019, Diskriminácia v EÚ.

Po rokoch stabilného rastu kríza spôsobila pokles miery zamestnanosti žien zhruba rovnakým tempom ako v prípade mužov. Od druhého štvrťroka 2019 do druhého štvrťroka 2020 sa miera zamestnanosti žien (vo veku 20 – 64 rokov) znížila o 1,2 percentuálneho bodu a v krajinách EÚ27 dosiahla v 2. štvrťroku 2020 úroveň 66,3 %. Vďaka mierne vyššiemu poklesu miery zamestnanosti mužov v tomto období (o 1,3 percentuálneho bodu) zaznamenal hlavný ukazovateľ rozdielu v zamestnanosti žien a mužov v sociálnom prehľade mierne zlepšenie (graf 37). Zníženie miery zamestnanosti žien v období od druhého štvrťroka 2019 do druhého štvrťroka 2020 sa zaznamenalo vo všetkých členských štátoch okrem dvoch (výnimky tvorili Chorvátsko a Luxembursko). Pokles o 3 percentuálne body alebo viac bol konkrétne zaznamenaný v Bulharsku a Španielsku. Napriek poklesu o 2,1 percentuálneho bodu zostalo Švédsko so 77,9 % zamestnaných žien krajinou s najlepšimi výsledkami, po ktorej v tesnom závесе nasledovali Litva, Nemecko, Holandsko a Lotyšsko, v ktorých bola miera zamestnanosti žien nad úrovňou 75 %. Najnižšie rozdiely v zamestnanosti žien a mužov v 2. štvrťroku 2020 možno nájsť v Litve (1,4 percentuálneho bodu), vo Fínsku (3,1 percentuálneho bodu), v Lotyšsku (3,8 percentuálneho bodu) a vo Švédsku (5,1 percentuálneho bodu). Na druhej strane spektra je Taliansko (19,9 percentuálneho bodu), Malta (19 percentuálneho bodu), Grécko (19 percentuálneho bodu) a Rumunsko (18,6 percentuálneho bodu). Všetky krajiny na druhej strane spektra sa v sociálnom prehľade hodnotia ako „krajiny s kritickou situáciou“ s výnimkou Grécka, ktoré sa vďaka prudkému medziročnému poklesu o 1,5 percentuálneho bodu hodnotí ako „krajina so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“. Z grafu 37 vyplýva, že v tomto ukazovateli nedochádza ku konvergencii, keďže viaceré členské štáty s vysokými alebo takmer priemernými rozdielmi v zamestnanosti žien a mužov zaznamenali v roku 2020 zhoršenie. V 3. štvrťroku 2020 zostal rozdiel v zamestnanosti žien a mužov stabilný na úrovni 11,5 percentuálneho bodu.

Graf 37: Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov je stále veľký, pričom medzi členskými štátmi existujú značné rozdiely

Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov a ročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, VZPS. Obdobie: úrovne v 2. štvrtroku 2020 a ročné zmeny v porovnaní s 2. štvrtrokom 2019.
Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

V ekvivalentoch plného pracovného času sa rozdiel v zamestnanosti žien a mužov ešte viac prehĺbil. V EÚ pracovalo v roku 2019 na plný pracovný čas menej žien vo veku 20 – 64 rokov ako mužov (58,7 % v porovnaní so 76,1 %). V roku 2019 boli rodové rozdiely v ekvivalentoch plného pracovného času najnižšie v Litve, vo Fínsku a v Lotyšsku a najvyššie na Malte (24,3 percentuálneho bodu), v Taliansku (24,2 percentuálneho bodu) a Holandsku (24,1 percentuálneho bodu). Tieto výsledky súvisia s podielom na práci na kratší pracovný čas. Zo zamestnaných pracovalo v roku 2019 na kratší pracovný čas 29,4 % žien v porovnaní so 7,8 % mužov, pričom v prípade žien (23,5 %) sa zaznamenali nižšie miery nedobrovoľnej práce na kratší pracovný čas ako v prípade mužov (33 %). Vo väčšine stredoeurópskych a východoeurópskych členských štátov je podiel žien pracujúcich na kratší pracovný čas tradične pod úrovňou 10 % (Bulharsko, Rumunsko, Slovensko, Chorvátsko, Maďarsko, Litva a Poľsko). A naopak, v Holandsku zostáva naďalej najvyšší (73,4 %), hoci sa už štvrtý rok po sebe pomaly znižuje. Pružné politiky v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom môžu mať priaznivý vplyv na mieru účasti rodičov a opatrovateľov na trhu práce, na druhej strane však môžu prispievať k prehĺbovaniu rozdielov v zamestnanosti v ekvivalentoch plného pracovného času. Evidentné je to najmä v členských štátoch s významným podielom žien, ktoré pracujú na kratší pracovný čas (napr. v Holandsku, Rakúsku a Nemecku), z ktorých aj Holandsko zaznamenalo veľké rodové rozdiely v ekvivalentoch plného pracovného času. Nevyvážené vysoká miera povinností v oblasti starostlivosti, ktorú znášajú ženy, prispieva k upevňovaniu predsudkov na trhu práce, ktoré sa prejavujú v rodových rozdieloch, napríklad v nezamestnanosti, odmeňovaní a dôchodkoch. To sa premieta napríklad do skutočnosti, že rodové rozdiely v podiele nezamestnaných sú najväčšie vo vekovej skupine žien v reprodukčnom veku 30 – 44 rokov¹¹⁸.

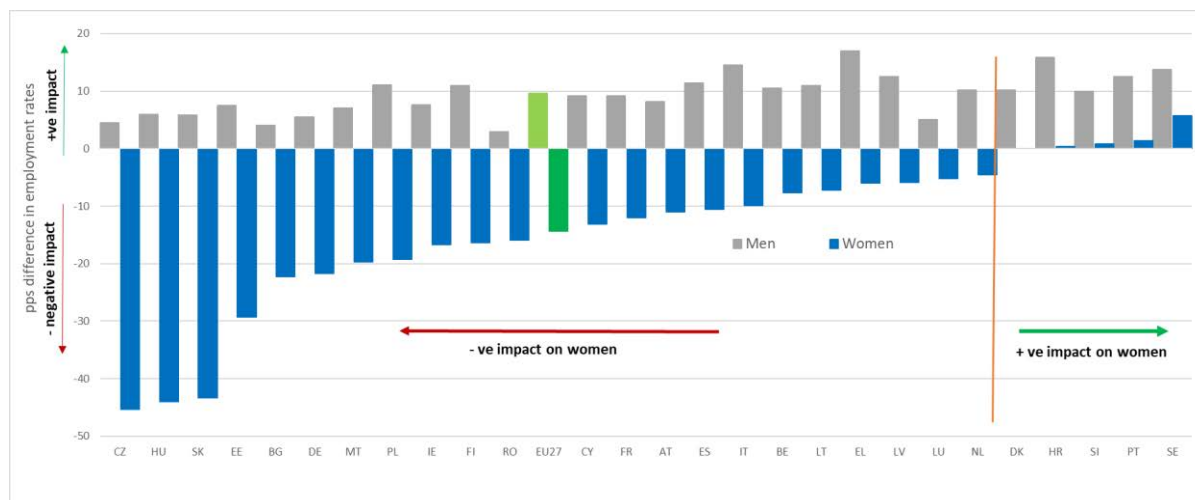
Rozdiely v zamestnanosti v krajinách EÚ27 sú väčšie v prípade žien s deťmi. Rodičovstvo prehľbuje rozdiel v zamestnanosti žien a mužov vo všetkých členských štátoch. V roku 2019 sa miera zamestnanosti rodičov (v skupine 25 – 49 rokov) s aspoň jedným dieťaťom do šiestich rokov zvýšila v prípade mužov vo všetkých členských štátoch (o 9,6 percentuálneho bodu na úrovni EÚ) a v prípade žien vo väčšine členských štátov znížila (o 14,3 percentuálneho bodu na úrovni EÚ). Výnimkami sú Švédsko, Portugalsko, Slovinsko, Chorvátsko a Dánsko, v ktorých vplyv aspoň jedného dieťaťa do šiestich rokov na mieru zamestnanosti žien je buď priaznivý, alebo neutrálny. V Česku, Maďarsku a na Slovensku je nepriaznivý vplyv rodičovstva na ženy s minimálne jedným dieťaťom do šiestich rokov mimoriadne vysoký (vyše 40 percentuálnych bodov) (graf 38)¹¹⁹. Pri vysvetľovaní vplyvu materstva na prácu sú dôležité úrovne vzdelania: miera zamestnanosti nízkokvalifikovaných žien s aspoň jedným dieťaťom do šiestich rokov bola iba na úrovni 36,3 %.

¹¹⁸ Podiel nezamestnaných na ekonomicky aktívnom obyvateľstve (pracujúcich osôb a osôb hľadajúcich zamestnanie).

¹¹⁹ Táto problematika sa podrobne rozoberá vo výročnom preskúmaní Európskej komisie za rok 2019 Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, s. 130. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/ltN33hy>

Graf 38: Vplyvy na zamestnanosť mužov a žien s dieťaťom vo veku do šiestich rokov sa do veľkej miery rôznia, pričom v prípade mužov je vplyv priaznivý vo všetkých členských štátoch

Vplyv rodičovstva na zamestnanosť žien a mužov (vo veku 20 – 49 rokov) v roku 2019



Zdroj:

Eurostat [lfst_hheredch]. Poznámka: Vplyv rodičovstva na zamestnanosť je percentuálny rozdiel v miere zamestnanosti matiek a otcov, ktorí majú aspoň jedno dieťa vo veku do šiestich rokov.

Pretrvávajúci rozdiel v zamestnanosti sa premieta aj do významného rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. Neupravený rozdiel v odmeňovaní sa v krajinách EÚ27 v podstate nezmenil, v roku 2018 bol na úrovni 14,1 %, pričom od roku 2017 klesol o 0,4 percentuálneho bodu. Je to tak napriek zvyšujúcemu sa rozdielu v dosiahnutom vzdelaní v prospech žien vo veku 30 – 34 rokov (45,6 %) v porovnaní s mužmi (35,1 %) v roku 2019. Pandémia ochorenia COVID-19 upriamila ešte väčšiu pozornosť na pretrvávajúce nadmerné zastúpenie žien v horšie platených odvetviach a povolaniach a na prekážky, ktoré pri nadobúdaní skúseností v povolani predstavujú povinnosti v oblasti starostlivosti o rodinu. Z výskumu¹²⁰ okrem iného vyplýva, že faktory ako rozdiely v skúsenostiach, miera vzdelania a druh pracovnej zmluvy sa na rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov podieľajú menej ako tretinou. Za časť rozdielov, ktoré možno vysvetliť, do veľkej miery zodpovedá hospodárska činnosť a pracovný čas.

¹²⁰ Leythienne, D., Ronkowski, P. (2018), *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data* [Rozloženie neupravených rozdielov v odmeňovaní žien a mužov na základe údajov z prieskumu o štruktúre zárobkov], Štatistické pracovné dokumenty, Eurostat. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!pu34qq>

Rozdiely medzi jednotlivými krajinami v neupravenom rozdiel v odmeňovaní žien a mužov

sú značné; rozdiely v odmeňovaní môžu viesť k rozdielom v dôchodkoch. Rozdiely

v odmeňovaní žien a mužov zostávajú na úrovni viac ako 20 % v Estónsku, Rakúsku, Česku

a Nemecku, pričom najnižšie hodnoty (od 1 do 4 %) boli zaznamenané v Rumunsku, Luxembursku

a Taliansku. Od roku 2014 sa situácia výrazne zlepšila v Estónsku (o 6,3 percentuálneho bodu),

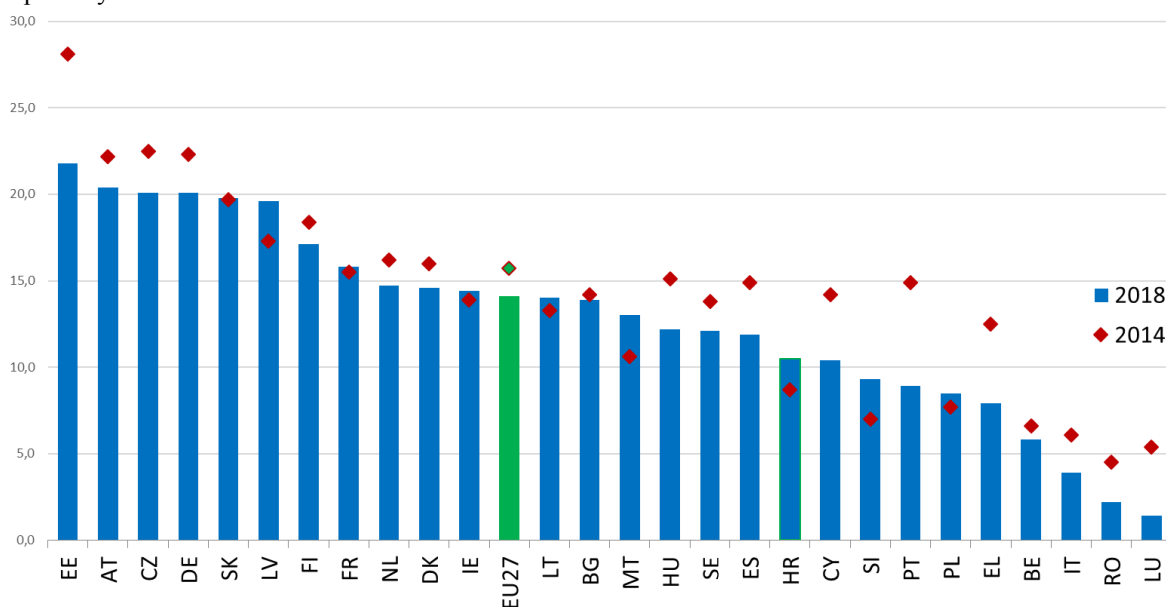
Portugalsku (6 percentuálnych bodov), Grécku (4,6 percentuálneho bodu) a Luxembursku

(4 percentuálne body), pričom rozdiel v odmeňovaní žien a mužov sa zvýšil o viac ako

2 percentuálne body v Lotyšsku, na Malte a v Slovinsku.

Graf 39: Stále existuje výrazný rozdiel v odmeňovaní žien a mužov

Neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v rokoch 2014 a 2018



Zdroj: Eurostat, online údajový kód: [SDG_05_20]. 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. Údaje za rok 2018 sú v prípade IE nahradené údajmi za rok 2017. Výpočet za EL a IT, a teda za krajiny EÚ27, je predbežný.

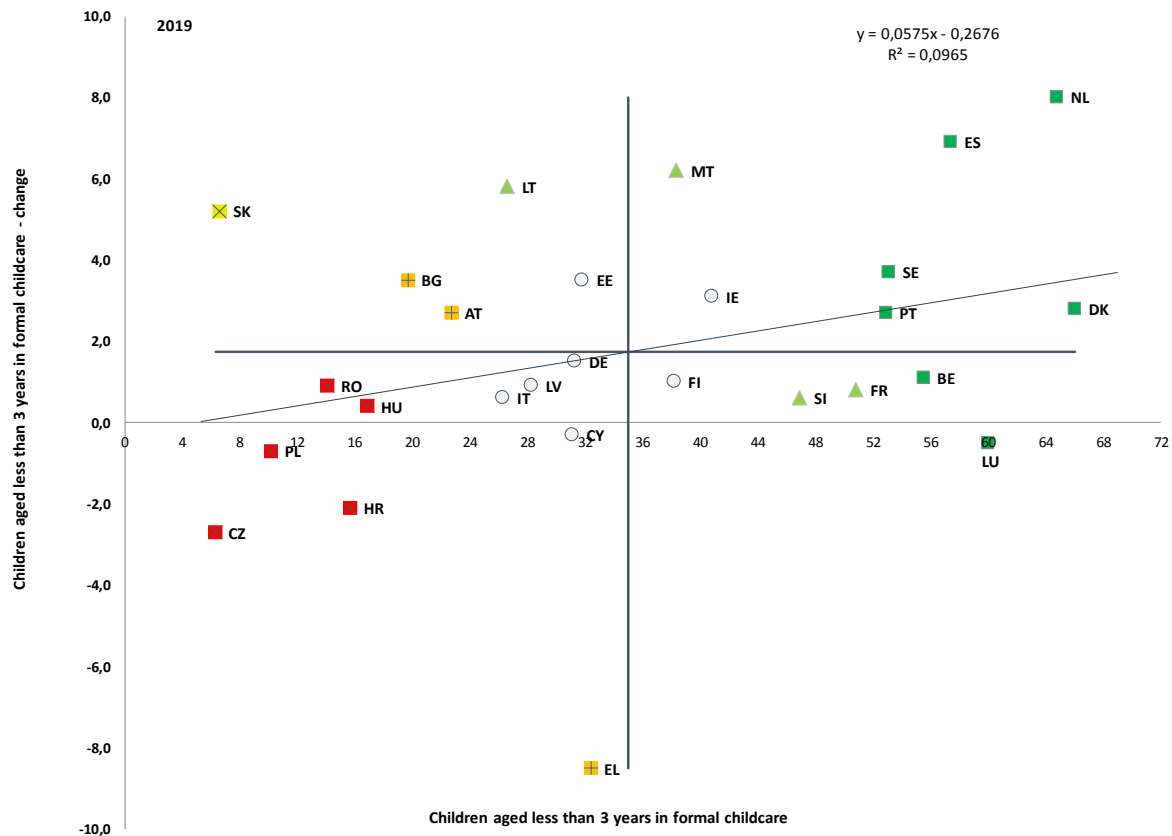
Zamestnanosť žien je do veľkej miery ovplyvnená prístupom ku kvalitnému a finančne dostupnému vzdelávaniu a starostlivosti v ranom detstve a k službám dlhodobej starostlivosti.

V hlavnom ukazovateli sociálneho prehľadu týkajúcom sa starostlivosti o deti sa odhaduje, že účasť detí vo veku do troch rokov na formálnom vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve (VSRD) bola v roku 2019 v krajinách EÚ27 na úrovni 35,5 %, a teda prekračuje barcelonský cieľ na úrovni 33 % (graf 40). Medzi jednotlivými krajinami však naďalej pretrvávajú rozdiely a 15 členských štátov má tento cieľ ešte dosiahnuť. Miera účasti detí vo veku do troch rokov na formálnom vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve dosahuje 60 % alebo viac v Dánsku, Luxembursku a Španielsku, pričom z analýzy sociálneho prehľadu vyplýva, že päť krajín má „kritickú situáciu“ (Rumunsko, Maďarsko, Poľsko, Česko a Chorvátsko¹²¹). V Holandsku, Španielsku, na Malte a v Litve boli zaznamenané oveľa vyššie miery zlepšenia, ako je priemer. Chýbajúce alebo nedostatočné poskytovanie VSRD, a to aj z hľadiska otváracích hodín, sa podieľa na nepriaznivom vplyve rodičovstva na zamestnanosť žien (graf 38). Hoci aj niekoľko hodín týždenne strávených v zariadení VSRD má na deti priaznivý vplyv z hľadiska socializácie a dosiahnutého vzdelania v budúcnosti, na zmiernenie rozdielu v zamestnanosti žien a mužov je mimoriadne dôležité, aby sa formálna starostlivosť o deti poskytovala viac ako 30 hodín týždenne. Tým sa zabráni tomu, aby jeden z rodičov, zvyčajne matka, musel pracovať na kratší pracovný čas a znášať nepriaznivé dôsledky na kariérny postup a celoživotné príjmy. Politiky v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ako sú pružné formy organizácie práce alebo rodinné dovolenky, takisto zohrávajú významnú úlohu pri zmierňovaní prekážok brániacich účasti na trhu práce ľuďom s povinnosťami v oblasti starostlivosti. Ak sa využívajú vyvážené v prípade žien aj mužov, môže sa nimi prispievať k zmierňovaniu rozdielov v zamestnanosti žien a mužov.

¹²¹ Slovensko takisto na základe údajov za rok 2018 vykazuje veľmi nízku mieru účasti (1,4 %) (údaje za rok 2019 neboli v čase vypracúvania tohto dokumentu k dispozícii).

Graf 40: Z hľadiska účasti na službách starostlivosti o deti pretrvávajú medzi členskými štátmi veľké rozdiely

Deti vo veku menej ako tri roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti a ročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, EU-SILC. Obdobie: úrovne v roku 2019 a ročné zmeny v porovnaní s rokom 2018. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Zlomy v radoch v prípade BE. Legenda sa uvádza v prílohe.

Finančné demotivačné faktory v rámci daňovo-dávkového systému zhoršujú účasť žien

na trhu práce. Ak sa daň z príjmov vyberá skôr z príjmu domácnosti než z príjmov jednotlivcov, môže to druhú zárobkovo činnú osobu v domácnosti (najčastejšie ženy) demotivovať pri hľadaní platenej práce (pasca neaktivity). Na ponuku pracovnej sily môžu nepriaznivo vplyvať aj iné prvky daňovo-dávkového systému, najmä zrážky za vyživované osoby a prevoditeľné zrážky. Nákladné zariadenia starostlivosti takisto zväčšujú pascu neaktivity, a to najmä pre druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti a rodiny s nízkymi príjmami. V roku 2019 bola najväčšia pasca neaktivity pre druhú zárobkovo činnú osobu v domácnosti zaznamenaná vo Francúzsku, v Nemecku, Slovinsku a Belgicku. Pasca nízkej mzdy bola najvyššia v Belgicku, Holandsku, Taliansku a Nemecku¹²².

Napriek pretrvávajúcim výzvam sa situácia ľudí narodených mimo EÚ v oblasti

zamestnanosti za posledné tri roky pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19 neustále zlepšovala. V roku 2019 bolo zamestnaných 64,2 % ľudí v produktívnom veku (20 – 64 rokov)

narodených mimo EÚ, čo je takmer o 3 percentuálne body viac ako pred dvomi rokmi (2017). Táto miera je však stále o 10 percentuálnych bodov nižšia ako miera zamestnanosti ľudí narodených v EÚ (73,9 %). V niektorých členských štátoch (Švédsko, Belgicko, Holandsko, Dánsko, Fínsko, Francúzsko a Nemecko) tento rozdiel v roku 2019 prekračoval 15 percentuálnych bodov. Nižšiu mieru zamestnanosti migrantov čiastočne vysvetľuje väčší podiel ľudí s nízkou úrovňou vzdelania medzi ľuďmi narodenými mimo EÚ oproti ľuďom narodeným v EÚ (38,5 % oproti 19,6 % na úrovni krajín EÚ27 v prípade ľudí vo veku 25 – 64 rokov). Ani jednotlivci narodení mimo EÚ s vyššou úrovňou dosiahnutého vzdelania však nedosahujú rovnaké úrovne zamestnanosti ako ľudia narodení v EÚ, ide teda o významný nedostatok vo využívaní zručností a kvalifikácií migrantov¹²³. Nepriaznivejšia situácia pretrváva najmä v prípade žien narodených mimo EÚ, ktorých miera zamestnanosti v roku 2019 dosahovala úroveň približne 54,6 %, teda bola o 14 percentuálnych bodov nižšia ako úroveň zaznamenaná v prípade žien narodených v EÚ¹²⁴. Z toho vyplýva, že pomocou vhodných integračných a aktivačných opatrení môže EÚ lepšie využívať talent a potenciál jednotlivcov, ktorí sa narodili mimo EÚ. Zlepšenie, ku ktorému došlo v posledných rokoch, je spôsobené najmä vyššou mierou zamestnanosti „nedávno došlých osôb“ (narodených mimo EÚ, ktoré tu majú pobyt kratšie ako päť rokov).

¹²² Pascou neaktivity pre druhú zárobkovo činnú osobu v domácnosti sa meria marginálna efektívna sadzba dane uplatniteľná na príjem z pracovnej činnosti druhého člena páru, ktorý 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).

¹²³ Eurofound (2019), *How your birthplace affects your workplace* [Aký vplyv má miesto vášho narodenia na vaše pracovisko], Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

¹²⁴ Tento rozdiel medzi ženami a mužmi možno čiastočne vysvetliť oveľa nižšou mierou ekonomickej aktivity žien narodených mimo EÚ, a to najmä v Belgicku, Chorvátsku, vo Francúzsku a v Taliansku (v ktorých sa zaznamenali úrovne pod 60 %, Eurostat [lfsa_argacob]). Pozri aj JRC (2020) [Gaps in the EU Labour Market Participation Rates: an intersectional assessment of the role of gender and migrant status](#) [Rozdiely v mierach účasti na trhu práce EÚ medzi ženami a mužmi: prierezové hodnotenie úlohy pohlavia a postavenia migranta].

Z dôkazov vyplýva, že predpokladaný pokles zamestnanosti v dôsledku krízy spôsobenej ochorením COVID-19 bude mať závažnejší vplyv na migrantov narodených mimo EÚ ako na osoby narodené v EÚ¹²⁵. Z údajov vyplýva silnejší vplyv zákazu vychádzania a recesie spôsobených pandémiou ochorenia COVID-19 na mieru zamestnanosti migrantov narodených mimo EÚ vo veku 20 – 64 rokov (pokles zo 64,4 na 60,9 % od druhého štvrťroka 2019 do druhého štvrťroka 2020) ako na osoby narodené v EÚ¹²⁶. V dôsledku toho sa v období medzi 2. štvrťrokom 2019 a 2. štvrťrokom 2020 priemerný rozdiel v celej EÚ zvýšil o viac ako 2 percentuálne body a v krajinách ako Španielsko, Poľsko a Rakúsko približne o 4 percentuálne body alebo viac¹²⁷. Je to tak v dôsledku vyššieho podielu migrantov medzi dočasnými pracovníkmi, kratšieho trvania ich zamestnania, nižších podielov pracovníkov so zamestnaním, ktoré umožňuje prácu na diaľku a/alebo so zamestnaním vo verejnom sektore, ako aj vyššieho podielu migrantov v odvetviach, v prípade ktorých je pravdepodobný silnejší vplyv recesie (ubytovacie a stravovacie služby, cestovný ruch, odvetvie služieb, stavebníctvo atď.).

Nízke miery zamestnanosti a ekonomickej aktivity osôb so zdravotným postihnutím poukazujú na nevyužitý potenciál ich talentu. V roku 2018 miera zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím v krajinách EÚ27 predstavovala 50,8 % v porovnaní so 75 % osôb bez zdravotného postihnutia¹²⁸. Tento rozdiel v miere zamestnanosti sa v jednotlivých členských štátoch¹²⁹ výrazne líši, pričom sa pohybuje od 15,2 percentuálneho bodu v Taliansku po 40,3 percentuálneho bodu v Írsku. Napriek miernemu poklesu bolo v krajinách EÚ27 ekonomicky aktívnych len 62,4 % osôb so zdravotným postihnutím v porovnaní s 82,2 % osôb bez zdravotného postihnutia, z čoho vyplýva, že pri vstupe na trh práce sa osoby so zdravotným postihnutím naďalej stretávajú so značnými prekážkami. Miera zamestnanosti žien so zdravotným postihnutím (47,8 %) bola naďalej nižšia ako miera zamestnanosti mužov so zdravotným postihnutím (54,3 %). V roku 2019 osoby so zdravotným postihnutím častejšie čelili riziku chudoby zamestnaných ako osoby bez zdravotného postihnutia (v priemere v EÚ na úrovni 10,5 % v porovnaní s 8,9 %)¹³⁰.

¹²⁵ Pozri OECD *What is the impact of the Covid 19 pandemic on immigrants and their children* [Aký vplyv má pandémia ochorenia COVID-19 na prisťahovalcov a ich deti], <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-immigrants-and-their-children-e7cbb7de/>.

¹²⁶ Eurostat, [[lfsq_ergacob](#)].

¹²⁷ Vzhľadom na sezónnu povahu práce migrantov, ich rôzne úlohy v národných hospodárstvach a rôzne reakcie krajín na pandémiu COVID-19 sa údaje v 3. štvrťroku 2020 výrazne zmenili. Napríklad Poľsko zaznamenalo v tomto období nárast o 10,9 percentuálneho bodu v mierach zamestnanosti migrantov z krajín mimo EÚ.

¹²⁸ Údaje pochádzajú zo štatistiky EU-SILC z roku 2018, ktorú analyzovali európski experti v oblasti zdravotného postihnutia.

¹²⁹ Výskyt zdravotného postihnutia sa v jednotlivých členských štátoch do značnej miery líši. Na nízkej úrovni v porovnaní s priemerom krajín EÚ27 (24,7 %) bol v roku 2018 vo vekovej skupine 16 – 64 rokov v prípade Malty (12 %), Írska (15,9 %), Bulharska (16,8 %), pričom všetky uvedené krajiny vykazovali vyšší rozdiel zamestnanosti ako priemer.

¹³⁰ EU-SILC z roku 2019, *In-work at-risk-of-poverty rate* [Miera rizika chudoby zamestnaných] [hlth_dpe050].

3.2.2 Opatrenia prijaté členskými štátmi

Podpora zacielená na zraniteľné skupiny je základným predpokladom zmiernenia predčasného ukončovania školskej dochádzky a nerovností v oblasti vzdelávania, ako aj podnietenia účasti na hlavnom vzdelávacom prúde. Mnohé členské štáty zohľadňujú tieto aspekty pri návrhu svojich politík. V Írsku Národná rada pre špeciálne vzdelávanie (NCSE) zaviedla na podporu inkluzívneho vzdelávania v hlavnom vzdelávacom prostredí základných a stredných škôl a na budovanie kapacity škôl v oblasti začleňovania študentov s dodatočnými potrebami *model inklúzie v školách*. Lotyšsko urobilo významné kroky smerom k inkluzívnemu vzdelávaniu tým, že v právnych predpisoch stanovilo, ktoré sú osobitné vzdelávacie programy, ktoré sa musia vykonávať v bežných školách od septembra 2020 inkluzívnym spôsobom. Rozsah podporných opatrení, ktoré sa majú poskytovať vo vzdelávacom procese, bol rozšírený v súlade so špeciálnymi potrebami každého dieťaťa. V Poľsku vláda zaviedla režim podpory nákupu učebníc a vzdelávacích/študijných materiálov pre študentov so zdravotným postihnutím, ktorý bude platiť do roku 2023. Školské orgány vo Švédsku vypracovali vnútroštátne ciele a ukazovatele monitorovania činností škôl na lepšie zrovnoprávnenie a lepšie pochopenie faktorov úspechu škôl, na základe ktorých sa potom budú na miestnej aj vnútroštátnej úrovni pridelovať finančné prostriedky.

Krída spôsobená ochorením COVID-19 odhalila rozdiely v digitálnej pripravenosti škôl a rôznych segmentov spoločnosti, ktorým hrozí prehlbovanie nerovnosti v oblasti vzdelávania z dôvodu sociálno-ekonomického znevýhodnenia. V členských štátoch prešlo približne 58 miliónov detí na dištančné vzdelávanie, ktoré znamenalo jednoznačnú nevýhodu pre deti zo zraniteľného prostredia. Členské štáty prijali rôzne opatrenia na zmiernenie vplyvu zatvorenia škôl. Krajiny ako Bulharsko, Cyprus, Francúzsko, Lotyšsko, Litva, Malta, Rakúsko, Poľsko, Belgicko, Rumunsko a Španielsko zabezpečili znevýhodneným vzdelávajúcim sa osobám zariadenia potrebné na dištančné vzdelávanie (počítače/tablety, prístup na internet, SIM karty atď.), hoci v rôznej miere. Členské štáty rozdali IT zariadenia zraniteľným žiakom (Grécko, Chorvátsko, Írsko, Litva, Malta, Nemecko, Poľsko), motivovali súkromné osoby k darovaniu počítačov (Belgicko, Estónsko, Grécko, Španielsko) alebo sprístupnili triedy, v ktorých si mohli žiaci nerušene robiť domáce úlohy či absolvovať videokonferencie (Luxembursko). Okrem toho 10 členských štátov (Bulharsko, Estónsko, Fínsko, Írsko, Litva, Maďarsko, Malta, Portugalsko, Slovensko a Španielsko) naďalej v rôznych formách zabezpečovali znevýhodneným žiakom bezplatnú stravu. V niektorých členských štátoch (napr. vo Francúzsku, v Lotyšsku, Luxembursku, Portugalsku) zodpovedali za riešenie tejto výzvy obce alebo jednotlivé školy. Tieto núdzové opatrenia vo všeobecnosti neuspokojili dopyt (napr. v Maďarsku 20 % žiakov nemalo žiaden prístup k digitálnemu vzdelávaniu alebo ho malo len obmedzený, čo bránilo ich účasti na dištančnom vzdelávaní).

Členské štáty prijali rôzne stratégie na zabezpečenie prístupu k vzdelávaniu počas zákazu vychádzania. Grécko schválilo mimoriadny právny predpis, ktorým sa obciam umožňuje využiť úspory prevádzkových nákladov za obdobie zatvorenia škôl na obstaranie zariadení IKT a ich zapožičanie študentom, ktorí ich potrebujú. Okrem toho bolo v Grécku s podporou súkromných spoločností zapožičaných študentom (najmä zo znevýhodnených skupín) a učiteľom na účely dištančného vzdelávania viac ako 17 000 tabletov a prenosných počítačov. Podobne v Írsku bola v apríli 2020 oznámená mimoriadna podpora vo výške 10 miliónov EUR na nákup technológií a zariadení pre znevýhodnených študentov základných a stredných škôl, a to najmä v rámci iniciatívy s názvom Zabezpečovanie rovnosti príležitostí v školách (DEIS). V Taliansku bolo vyčlenených 85 miliónov EUR na podporu dištančného vzdelávania vrátane zaobstarania digitálnych zariadení. Holandsko zaviedlo podporu vo výške približne 244 miliónov EUR zameranú na predchádzanie znevýhodňovaniu vo vzdelávaní a zaostávaní v učení. Rumunsko schválilo národný program *Škola doma* a vyčlenilo naň prostriedky z rozpočtovej rezervy vlády. V Poľsku vláda vyčlenila miestnym samosprávam približne 81 miliónov EUR na nákup zariadení IKT pre znevýhodnených žiakov, ako aj školy a učiteľov v rámci operačného programu EFRR *Digitálne Poľsko*. Na Slovensku ministerstvo školstva v spolupráci s mimovládnyimi organizáciami spustilo webové sídlo na podporu online učenia sa. Subjekty odvetvia IT bezodplatne poskytli školám a učiteľom softvér a digitálne riešenia. Niekoľko členských štátov v lete zorganizovalo aj vnútroštátne jazykové kurzy pre znevýhodnené deti s cieľom obmedziť vplyv prerušenia vzdelávania na proces výučby jazykov. V Rakúsku sa napríklad zrealizoval dvojtýždenný program letnej školy, v rámci ktorého mohlo približne 24 000 zraniteľných žiakov dohnať medzery v jazykových zručnostiach pred opätovným otvorením škôl v septembri. Podobne aj v Bulharsku boli študenti, ktorí sa nemohli zúčastniť na vzdelávaní na diaľku, začlenení do doučovania v rámci projektu Podpora úspechu spolufinancovaného z Európskeho sociálneho fondu. Na Slovensku ministerstvo vyčlenilo 500 000 EUR na organizáciu letných škôl s cieľom kompenzovať dočasné zatvorenie škôl. Vo Francúzsku sa minulé leto realizoval program Vzdelávacie prázdniny zameraný na milión detí vo veku 6 až 16 rokov (200 miliónov EUR).

Kľúčovou prioritou EÚ sa stalo zabezpečenie určitej úrovne spôsobilosti v základných zručnostiach, akými sú čítanie, matematika a prírodné vedy, ako aj digitálne kompetencie pre každého žiaka. Slovinsko prijalo *Národnú stratégiu na rozvoj čitateľskej gramotnosti do roku 2030*, v ktorej sa stanovujú ciele pre rôzne vekové a cieľové skupiny (90 % študentov vo veku 15 rokov s aspoň základnými zručnosťami v hodnotení PISA a 10 % so zručnosťami na najvyššej úrovni do roku 2030). V januári 2020 predstavili talianske vnútroštátne orgány akčný plán na zmiernenie regionálnych rozdielov v dosahovaní kompetencií (*Piano di intervento per la riduzione dei divari territoriali in istruzione*). Identifikujú sa v ňom „problémové“ školy v piatich južných regiónoch (Kampánia, Kalábria, Sicília, Sardínia a Apúlia) a vytvára sa pracovná skupina pre každý región, ktorá bude navrhovať zacielené zásahy, a to najskôr pre posledný ročník nižšieho sekundárneho vzdelávania (8. ročník). V Litve bude v roku 2021 pilotne spustený nový učebný plán založený na kompetenciách, ktorý sa bude realizovať od roku 2022, pričom ho budú dopĺňať nové postupy formatívneho hodnotenia. Zameriava sa na zavedenie nových pedagogických postupov na lepšie plnenie vzdelávacích potrieb študentov a zlepšovanie digitálnych kompetencií už na úrovni základných škôl. Malta zaviedla novú vnútroštátnu iniciatívu na úrovni nižšieho sekundárneho vzdelávania s názvom *Moja cesta: dosahovanie úspechov rôznymi spôsobmi*, ktorej cieľom je vypracúvať inkluzívnejšie učebné plány zamerané na rovnosť. V júni 2020 Grécko prijalo nové právne predpisy v oblasti školstva, v ktorých sa umožňuje revízia učebných plánov a učebníc na všetkých úrovniach (vrátane VSRD) s cieľom prejsť od zamerania na obsah k rozvoju zručností v štyroch tematických pilieroch: vzdelávanie v oblasti životného prostredia, duševnej pohody, rozvoja tvorivosti a občianstva. Takisto sa v nich zdôrazňuje digitálne vzdelávanie a zavádza učenie cudzích jazykov (angličtiny) už v rámci predprimárneho vzdelávania. V Luxembursku bude od školského roka 2020/2021 do výučby matematiky zahrnuté aj kódovanie, a to v cykle 4 (veková skupina 10 – 11 rokov) a od školského roka 2021/2022 do výučby všetkých predmetov v cykloch 1 až 3 (veková skupina 4 – 9 rokov). Učiteľia získajú odbornú prípravu a podporu od špecializovaných učiteľov, ktorí budú prijatí v roku 2020. V sekundárnom vzdelávaní pribudne od školského roka 2021/2022 nový predmet, počítačová veda, ktorý bude zahŕňať kódovanie aj počítačové myslenie.

Podpora učiteľov a školiteľov pri rozvíjaní ich digitálnych zručností a pedagogických kompetencií, ako aj riešenie digitálnej priepasti predstavujú základné kroky v oblasti digitálneho vzdelávania, ktoré je v prospech všetkých. Mnohé členské štáty už zaviedli účinné politické opatrenia v tomto smere. Francúzsko v roku 2019 oznámilo, že na stredných školách budú vyučovať IKT ako samostatný predmet špecializovaní učitelia, aby sa zabezpečila digitálna gramotnosť všetkých žiakov a zvýšenie počtu študentov IKT (najmä dievčat) na vysokých školách. Rakúsko oznámilo *8-bodový plán pre digitálne vzdelávanie*, cieľom ktorého je zaviesť od školského roka 2020/2021 spoločný portál pre aplikácie a komunikáciu medzi študentmi, učiteľmi a rodičmi (*Digital Schule*), pripraviť všetkých učiteľov na zmiešané a dištančné vzdelávanie prostredníctvom zintenzívneného kontinuálneho profesijného rozvoja, poskytovať prístup k harmonizovaným vzdelávacím a výučbovým materiálom a zmodernizovať infraštruktúru IT, aby mali všetci študenti prístup k zariadeniam. V Poľsku je tzv. *Lekcia: Enter* najväčším celoštátnym projektom digitálneho vzdelávania pre učiteľov a školy podporeným z operačného programu EFRR *Digitálne Poľsko*. Jeho hlavným cieľom je odborne pripraviť a motivovať učiteľov k častejšiemu využívaniu digitálneho obsahu a nástrojov. V rokoch 2019 až 2023 má byť odborne pripravených približne 15 % pedagogických pracovníkov (t. j. 75 000 učiteľov). Na základných školách v Chorvátsku dostali všetci žiaci v piatom a siedmom ročníku tablety, pričom v nižších ročníkoch školy získali aj 1 tablet na 4 žiakov na prácu v triede. Na stredných školách boli tablety rozdane znevýhodneným žiakom. V rámci *projektu elektronických škôl* školy získali aj vybavenie tried (inteligentné tabule, projektory, laboratórne vybavenie) a prenosné počítače pre učiteľov.

Medzi priority naďalej patrí rozšírenie účasti na terciárnom vzdelávaní na základe inkluzívnejšieho a pružnejšieho vzdelávania a zabezpečenie zručností a kompetencií relevantných pre trh práce všetkým študentom. Vo Fínsku bolo na obdobie 2020 – 2022 pre univerzity vrátane univerzít aplikovaných vied vyčlenených 10 000 dodatočných miest na zvýšenie úrovne vzdelania a reakciu na nedostatok zručností odborníkov na rôzne oblasti v rôznych regiónoch. Od začiatku školského roka 2020/2021 Bulharsko zrušilo školné pre nových študentov univerzít v ôsmich študijných odboroch v oblastiach pedagogických a prírodných vied a ôsmich chránených špecializáciách. Podľa právneho predpisu z januára 2020 bude financovanie gréckych univerzít čiastočne vychádzať z kritérií výkonnosti (20 %), ku ktorým patria internacionalizácia, absorpcia absolventov na pracovnom trhu a pomer nových študentov k absolventom. V Poľsku sa v dôsledku reformy vysokoškolského vzdelávania a vedy prijatej v roku 2018 zmenil formát doktorandského štúdia (zákon 2.0): už je ho možné absolvovať len ako denné štúdium, pričom všetci doktorandi dostanú štipendium. Okrem toho sa doktorandi môžu prihlásiť na program priemyselných doktorátov, ktorý vytvára príležitosť získať skúsenosti v duálnom systéme štúdia v spolupráci s podnikateľom. A napokon Írsko zaviedlo *Akčný plán na zvýšenie účasti Travellerov na vysokoškolskom vzdelávaní* s cieľom podporiť prístup marginalizovaných študentov k vysokoškolskému vzdelávaniu.

Členské štáty prijali opatrenia na zlepšenie účasti na vzdelávaní a zlepšenie dosiahnutého vzdelania štátnych príslušníkov tretích krajín, detí s migrantským pôvodom a ostatných znevýhodnených žiakov. Slovenské ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu vyčlenilo 48 000 EUR na projekty podpory žiakov patriacich k národnostným menšinám. Slovinsko zvýšilo počet hodín slovinského jazyka pre študentov s migrantským pôvodom v prvom roku vstupu do systému vzdelávania z 35 na minimálne 120 hodín na žiaka. Vo vyššom sekundárnom vzdelávaní Švédsko prehĺbilo inštitucionalizáciu nároku všetkých študentov na mentora. Česko vypracovalo na rok 2020 program s názvom Podpora vzdelávania cudzincov v školách spočívajúci v dotácii na úpravu výučby češtiny na základe potrieb detí s cudzím pôvodom a na úpravu podmienok ich vzdelávania. V rámci belgického *Paktu pre excelentnosť vo vzdelávaní*, ktorý bol predĺžený do roku 2030, prijali školy nové prístupy k výučbe francúzštiny pre novoprichádzajúcich a zraniteľných žiakov. Malta zaviedla úvodné programy pre novoprichádzajúce deti, ktoré nehovoria po maltsky ani po anglicky, a štátne školy musia realizovať inkluzívny rámec z roku 2019. Niekoľko členských štátov sa osobitne zameralo na zvýšenie účasti detí štátnych príslušníkov tretích krajín na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve. Bulharsko a Francúzsko napríklad znížili vek povinnej školskej dochádzky na štyri a tri roky s cieľom zabezpečiť lepšie začlenenie detí zo zraniteľných rodín. Grécko postupne rozširuje povinnú predškolskú dochádzku na štvorročné deti (v nadchádzajúcom školskom roku 2020/2021 bude začlenených zostávajúcich 40 obcí).

Niektoré členské štáty zvýšili financovanie podpory vzdelávania, čo môže takisto pomôcť deťom s migrantským pôvodom. Vo Francúzsku sú rozpočtovými prioritami v roku 2020 posilnenie predškolského a základného vzdelávania a riešenie nerovností, pričom na povinné vzdelávanie je z rozpočtu vyčlenených o 991 miliónov EUR viac. V Írsku pokračovalo úsilie o zlepšenie prístupu zraniteľných skupín k vysokoškolskému vzdelávaniu a na podporu 30 000 vysokoškolských študentov z týchto skupín bolo vyčlenených 27 miliónov EUR. Švédsko v roku 2020 investovalo 460 miliónov EUR do grantu na zabezpečenie rovnosti určeného prevádzkovateľom škôl na opatrenia na zvýšenie rovnosti a kvality. Pridelovanie finančných prostriedkov sa riadi sociálno-ekonomickým indexom. Okrem toho Švédsko v júli 2019 zaviedlo novú záruku pre skoršie intervencie do vzdelávacej dráhy študentov, čo im umožňuje získať podporu v skoršej fáze školského vzdelávania. Dánsko investovalo a vyčlenilo 1,8 miliardy DKK (238 miliónov EUR) na zabezpečenie vyššieho počtu pedagogických zamestnancov v oblastiach s deťmi zo zraniteľného prostredia a do príslušného zvýšenia úrovne zručností pedagogických zamestnancov v zariadeniach vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve v rokoch 2018 – 2023. V decembri 2019 Taliansko navýšilo ročný poukaz na predškolské vzdelávanie pre rodiny s nízkymi príjmami, takzvaný *Bonus Nido*, o ďalších 1 500 EUR.

Účinné presadzovanie legislatívnych zmien zameraných na začleňovanie Rómov do hlavného vzdelávacieho prúdu je stále dôležité. Niektoré členské štáty nedávno zaviedli reformy na zníženie veku povinnej predškolskej dochádzky, ktoré môžu pomôcť znevýhodneným žiakom. Aj keď pozitívna diskriminácia¹³¹ pomáha zvýšiť účasť Rómov na vzdelávaní, dôležité je vyhnúť sa vyhradzovaniu špecifických miest pre Rómov, ktorí by boli v každom prípade spôsobilí na prijatie do bežných škôl. Aktívne opatrenia na boj proti segregácii v školách a triedach by mala sprevádzať dodatočná finančná a odborná podpora s cieľom presadzovať začleňovanie rómskych detí do bežných škôl. Bulharsko nedávno znížilo vek povinnej predškolskej dochádzky na 4 roky. V súčasnosti zavedené opatrenia na podporu rómskych študentov zahŕňajú študijných mediátorov, štipendiá, mimoškolské aktivity, doplnkové kurzy bulharčiny a v niektorých lokalitách bezplatnú dopravu. Od roku 2018 začalo bulharské ministerstvo školstva a vedy vyčleňovať dodatočné finančné prostriedky školám¹³², ktoré pracujú so zraniteľnými deťmi a/alebo vo vidieckych oblastiach.

¹³¹ Pracovný dokument útvarov Komisie (2020): analytický dokument sprevádzajúci strategický rámec EÚ pre rovnosť, začlenenie a účasť Rómov.

¹³² Dodatočné finančné prostriedky sa pridelujú žiakom na základnej a študentom na nižšej sekundárnej úrovni.

Možný vplyv opatrení na účinné odstránenie segregácie v oblasti vzdelávania v Maďarsku obmedzujú rozdielne pravidlá, autonómia a veľkosť školských obvodov¹³³. Po zmene maďarského zákona o rovnakom zaobchádzaní a zákona o verejnom vzdelávaní z roku 2017 začali od roku 2018 v školských obvodoch pôsobiť úradníci a pracovné skupiny zamerané na boj proti segregácii. Pretrvávajú však rozdiely v zložení študentov na štátnych a cirkevných školách. Okrem toho existuje riziko, že úprava zákona o verejnom vzdelávaní z júla 2020 zníži odrádzajúce účinky sankcií za diskrimináciu v oblasti vzdelávania. Napriek tomu, že v Rumunsku bolo zavedených viacero programov a opatrení na zlepšenie systému vzdelávania, rómski študenti stále čelia mnohým výzvam, pričom medzi vidieckymi a mestskými oblasťami existujú značné rozdiely. Národné ministerstvo školstva vydalo v roku 2016 nové rámcové nariadenie, ktorým sa zakazuje segregácia na školách nižšej ako vysokoškolskej úrovne, ani v roku 2020 sa však stále nevykonáva. Metodika monitorovania segregácie v školách na úrovni sekundárneho vzdelávania však bola schválená až na začiatku roka 2020 ministerskou vyhláškou. Metodika monitorovania bude pilotne zavedená v prvej fáze v obmedzenom počte základných a stredných škôl v troch župách. Na Slovensku, kde sa neprimeraný podiel rómskych detí stále umiestňuje do špeciálnych škôl alebo tried pre deti s mentálnym postihnutím, sa vykonáva revidovaný *akčný plán na integráciu Rómov*, ale na výsledky si treba ešte počkať. Slovensko navyše prijalo desaťročný Národný program rozvoja výchovy a vzdelávania, v ktorom by sa mali takisto riešiť aspekty inkluzívnosti a kvality vzdelávania¹³⁴, a to aj v prípade rómskych detí. Zavedenie povinnej predškolskej dochádzky od piatich rokov veku od roku 2021 spolu so zrušením tzv. nultých ročníkov, ktoré navštevujú najmä rómske deti, môže mať v tomto smere určitý pozitívny vplyv, ale stále chýbajú účinné opatrenia na odstránenie segregácie.

¹³³ Európska komisia (2020). Monitor vzdelávania a odbornej prípravy 2020 Maďarsko <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/63aabc75-2496-11eb-9d7e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-171316678>

¹³⁴ Napriek čiastkovým zlepšeniam v oblasti rovnosti Rómov vo vzdelávaní, a to, ako uvádzajú zainteresované strany, najmä vďaka investíciám z fondov ESF/EFRR do inkluzívneho vzdelávania, sa dosiahol len obmedzený pokrok. Európska komisia preto v roku 2019 vydala odôvodnené stanovisko k prebiehajúcemu konaniu o nesplnení povinnosti proti Slovensku.

Rozsah aktuálnej výzvy v oblasti zručností si vyžaduje zmenu paradigmy v politikách týkajúcich sa zručností, aby bolo možné zabezpečiť pokrok pri dosahovaní inkluzívnej a udržateľnej obnovy a rastu. Národné stratégie v oblasti zručností vychádzajúce z účinných prognóz zručností sa musia stať bežnými, aby pomohli v zavádzaní holistického, celoštátneho prístupu k rozvoju zručností do praxe. K dnešnému dňu sa do prípravy národnej stratégie v oblasti zručností s technickou pomocou OECD zapojilo desať členských štátov¹³⁵. Litva začala nedávno pripravovať stratégiu v oblasti zručností. Portugalsko, Slovinsko a Lotyšsko prešli z fázy diagnostikovania do fázy opatrení zameraných na zvyšovanie úrovne zručností dospelých¹³⁶. Nemecko prijalo svoju národnú stratégiu v oblasti zručností v roku 2019¹³⁷. Lotyšsko okrem programov zameraných na zvyšovanie úrovne zručností v oblasti IKT, a to aj pre nízkokvalifikovaných uchádzačov o zamestnanie¹³⁸, podniká kroky na zlepšenie digitálnych zručností svojej pracovnej sily aj prostredníctvom pripravovaných usmernení pre digitálnu transformáciu, ktoré vychádzajú z výsledkov preskúmania digitálnej transformácie zo strany OECD, pokiaľ ide o zavádzanie elektronických riešení¹³⁹. V Európskom programe v oblasti zručností z roku 2020 sa navrhuje Pakt pre zručnosti (opatrenie 1) na mobilizáciu a stimulovanie investícií do zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie, podpora všetkých členských štátov pri zavádzaní komplexných národných stratégií v oblasti zručností (opatrenie 3), a to okrem iného posilnením informovanosti pre oblasť zručností (opatrenie 2). V závislosti od vnútroštátnych priorít môžu členské štáty klásť osobitný dôraz na výzvy ako riešenie nedostatku konkrétnych zručností, podpora celoživotného vzdelávania alebo navrhovanie a vykonávanie politik osobitne prispôbených potrebám nízkokvalifikovaných dospelých v súlade s odporúčaním Rady z roku 2016 s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností.

¹³⁵ Španielsko, Portugalsko, Taliansko, Slovinsko, Slovenská republika, Belgicko (Flámsko), Lotyšsko a Poľsko s finančnou podporou EÚ, ako aj Rakúsko a Holandsko bez podpory EÚ.

¹³⁶ Pozri stránku OECD o národných stratégiách v oblasti zručností na adrese: <http://www.oecd.org/skills/buildingeffectiveskillsstrategiesatnationalandlocallevels.htm>.

¹³⁷ Pozri [osobitnú stránku](#) na webovom sídle spolkového ministerstva práce a sociálnych vecí.

¹³⁸ OECD (2019), *Evaluating Latvia's Active Labour Market Policies, Connecting People with Jobs* [Hodnotenie aktívnych politik trhu práce v Lotyšsku, Prepájanie ľudí s pracovnými miestami], OECD Publishing, Paríž, <https://doi.org/10.1787/6037200a-en>.

¹³⁹ OECD (2021). <https://www.oecd.org/latvia/going-digital-in-latvia-8eec1828-en.htm>.

Zelená a digitálna transformácia predstavujú výzvy, ale aj príležitosti, ktoré musí byť Európa pripravená využiť. Dosiahnutie tohto cieľa si vyžaduje rozvoj správnych zručností na všetkých úrovniach: každý potrebuje základnú úroveň schopností na vykonávanie každodenných činností environmentálne udržateľným spôsobom, ako aj na život a prácu v čoraz digitálnejšej spoločnosti. Spoločnosti a inštitúcie zároveň potrebujú ľudí so správnymi zručnosťami na riešenie potrieb súvisiacich so zelenou a digitálnou transformáciou. Mnohé z opatrení Európskeho programu v oblasti zručností, od Paktu pre zručnosti až po posilnenie informovanosti pre oblasť zručností a vypracovanie noriem pre mikrocertifikáty, prispievajú k rozvoju zručností pre dvojakú transformáciu. Na lepšie objasnenie pojmu „zelené zručnosti“ sa v programe v oblasti zručností predpokladá vypracovanie dohodnutej taxonómie zručností pre zelenú transformáciu a vymedzenie súboru základných zručností potrebných pre trh práce. Spoločne s opatreniami v súvislosti s európskym vzdelávacím priestorom je cieľom vypracovať súbor ukazovateľov a európsky rámec kompetencií pre vzdelávanie v oblasti zmeny klímy a udržateľného rozvoja. Digitálnym zručnostiam a súvisiacim potrebám trhu práce sa už lepšie rozumie. Okrem naliehavej potreby zväčšiť okruh talentov so špecializáciou na IKT a posilniť uznávanie profesie IKT sa v programe v oblasti zručností predpokladajú najmä dve činnosti: reakcia na potreby MSP prostredníctvom digitálnych rýchlokurzov, ktorými sa ich zamestnancom zabezpečí primeraná úroveň digitálnych kompetencií, a podpora pracovníkov pri zvyšovaní úrovne zručností v digitálnej oblasti prostredníctvom krátkych intenzívnych kurzov odbornej prípravy v oblasti IKT. Okrem toho sa z nového programu Digitálna Európa podporí vypracovanie príležitostí na excelentnú odbornú prípravu v digitálnych oblastiach, ako sú umelá inteligencia a kybernetická bezpečnosť, s cieľom pritiahnúť najlepšie talenty v EÚ a poskytnúť im odbornú prípravu.

Rozvoj zručností relevantných pre trh práce musí sprevádzať ich primerané uznávanie a využívanie. Hlavným prostriedkom uznávania zručností sú naďalej riadne udelené a dôveryhodné kvalifikácie. Ich transparentnosť je kľúčovým predpokladom podpory voľného pohybu vzdelávajúcich sa osôb a pracovníkov na vnútornom trhu. Všetky členské štáty okrem Španielska vypracovali svoje národné kvalifikačné rámce na základe európskeho kvalifikačného rámca a väčšina (s výnimkou Bulharska a Chorvátska) uvádza vo svojich kvalifikáciách alebo dodatkoch k diplomom úroveň európskeho kvalifikačného rámca, vďaka čomu sú zrozumiteľnejšie a porovnateľnejšie. Okrem toho zameranie na vzdelávacie výstupy uľahčuje prepojenie formálnych kvalifikácií s potvrdzovaním zručností získaných mimo formálnych programov, ako aj so vznikajúcimi inovačnými formami uznávania zručností. Spomedzi inovačných foriem môžu mikrocertifikáty zohrávať významnú úlohu pri zabezpečovaní väčšej pružnosti a lepšieho reagovania počiatočného a ďalšieho vzdelávania a odbornej prípravy na vznikajúce potreby. Môžu pomôcť pri zapájaní sa do krátkodobého, zacieleného zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie, čo je cenné najmä pre ľudí, ktorí musia zmeniť povolanie alebo odvetvie. S cieľom podporiť súdržný rozvoj sa v programe v oblasti zručností z roku 2020 a európskom vzdelávacom priestore predpokladá snaha o vytvorenie európskeho prístupu k mikrocertifikátom (opatrenie 10), ktorým sa zabezpečujú minimálne dohodnuté normy kvality a transparentnosti.

Mikrocertifikáty môžu byť aj cenným nástrojom uznávania a potvrdzovania zručností získaných mimo formálneho vzdelávania a odbornej prípravy po riadnom procese potvrdenia zručností stanovenom v odporúčaní Rady z roku 2012 o potvrdzovaní¹⁴⁰. V hodnotení vykonávania odporúčania¹⁴¹ sa potvrdzuje, že všetky členské štáty prijali opatrenia na uplatňovanie jeho zásad. V 23 členských štátoch môže potvrdzovanie viesť k začleneniu mnohých (v 13 krajinách všetkých) kvalifikácií do národného kvalifikačného rámca, v 22 vedie k formálnym kreditom na získanie kvalifikácie a v 17 umožňuje prístup k programom formálneho vzdelávania a výnimkám z účasti na niektorých ich častiach. Väčšina režimov potvrdzovania však nie je komplexná a prístupná všetkým. Z hodnotenia vyplýva najmä to, že vývoj by sa mal zameriavať na rozšírenie prístupu k potvrdzovaniu pre všetkých a na aktívnu podporu jednotlivcov pri zapájaní sa do dráh potvrdzovania. V ôsmich členských štátoch (Belgicko – Flámsko, Dánsko, Fínsko, Francúzsko, Luxembursko, Portugalsko, Švédsko a Taliansko,) sa už režimy potvrdzovania týkajú všetkých oblastí vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj trhu práce, hoci stále existujú určité obmedzenia prístupu. Sľubný postoj k rozšíreniu prístupu, ak sa bude správne koordinovať, predstavuje intenzívnejšie poskytovanie možností potvrdzovania bez priameho vzťahu k formálnemu vzdelávaniu a odbornej príprave. V roku 2018 sa potvrdzovanie poskytovalo v súvislosti s reformami trhu práce v 17 krajinách (Belgicko, Cyprus, Česko, Dánsko, Francúzsko, Holandsko, Chorvátsko, Írsko, Luxembursko, Malta, Nemecko, Poľsko, Portugalsko, Rakúsko, Slovensko, Švédsko a Taliansko) a často v ňom zohrávali úlohu verejné systémy zamestnanosti, zatiaľ čo v 19 krajinách (Belgicko, Cyprus, Česko, Dánsko, Fínsko, Holandsko, Chorvátsko, Írsko, Lotyšsko, Luxembursko, Maďarsko, Nemecko, Poľsko, Portugalsko, Rakúsko, Slovinsko, Španielsko, Švédsko a Taliansko) možnosti potvrdzovania poskytovali organizácie tretieho sektora.

¹⁴⁰ Pozri odporúčanie Rady z 22. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/jk88yN>

¹⁴¹ Pracovný dokument útvarov Komisie SWD(2020) 121 z 1. júla 2020.

Krída spôsobená ochorením COVID-19 ešte intenzívnejšie poukázala na význam služieb celoživotného poradenstva pre celoživotné riadenie individuálnej kariéry, na potrebu silnejšej úlohy verejných služieb zamestnanosti a sociálnych partnerov, ako aj lepších režimov potvrdzovania. Reakcia na krízu zrýchli experimentovanie a zavádzanie inovačných poradenských postupov a nástrojov, a to aj na základe využívania výhod ponúkaných informačnými a komunikačnými technológiami a zapájania širšej skupiny aktérov¹⁴². Verejné služby zamestnanosti zohrávajú hlavnú úlohu v talianskej iniciatíve spočívajúcej v profilovaní a dokumentovaní zručností jednotlivcov, ako aj v prispôbenej podpore v oblasti kariérneho poradenstva. V Belgicku poskytujú flámske verejné služby zamestnanosti pracovníkom poukazy na kariérne poradenstvo, ktoré môžu pracovníci využiť v rôznych fázach svojej kariéry. Vo Fínsku je potvrdzovanie predchádzajúceho vzdelania a kariérne poradenstvo súčasťou individualizovaných študijných plánov ponúkaných dospelým. V rámci francúzskeho systému individuálnych účtov odbornej prípravy sa podporujú dospelí pri získaní prístupu k príležitostiam na poradenstvo a programom zvyšovania úrovne zručností – čo je jeden z vnútroštátnych postupov, ktorý sa v programe v oblasti zručností z roku 2020 navrhuje na preskúmanie širšieho uplatňovania (opatrenie 9). České verejné služby zamestnanosti zaviedli projekt poradenstva pri hľadaní nového zamestnania, ktorým sa posilňujú činnosti odbornej prípravy s cieľom zvýšiť zamestnateľnosť pracovníkov ohrozených prepustením v dôsledku krízy spôsobenej ochorením COVID-19 (3,6 miliardy CZK, 130 miliónov EUR).

¹⁴² Pozri dokument *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities* [Politika a postup celoživotného poradenstva v EÚ: trendy, výzvy a príležitosti], Európska komisia 2020. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/VY66fv>

Odborné vzdelávanie a príprava sú kľúčovým predpokladom rozvoja zručností relevantných pre trh práce, musia sa však prispôbiť potrebám zelenej a digitálnej transformácie a výzvam, ktoré predstavuje COVID-19. Na plnenie rýchlo sa meniacich potrieb na trhu práce je potrebné rozvíjanie zručností na základe úspešnej spolupráce viacerých zapojených aktérov. Paktom pre zručnosti (opatrenie 1 Európskeho programu v oblasti zručností) sa podporia veľké verejno-súkromné partnerstvá viacerých zainteresovaných strán v hlavných priemyselných ekosystémoch na získavanie odborných znalostí a zdrojov, ako sú vzdelávacie zariadenia a financie na konkrétne opatrenia v oblasti zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie s jasnými záväzkami. Systém učenia sa na pracovisku a systém učňovského vzdelávania môžu zabezpečovať najužšie prepojenie medzi vzdelávaním a svetom práce. Posilnené Európske združenie učňovskej prípravy¹⁴³ teda ešte viac podporí vnútroštátne koalície, MSP a intenzívnejšie zapájanie sociálnych partnerov. Na uľahčenie reforiem členských štátov sa v návrhu odporúčania Rady týkajúceho sa odborného vzdelávania a prípravy (opatrenie 4) navrhujú zásady týkajúce sa účinného riadenia OVP, silnejšieho prepojenia na hospodárske stratégie orientované na budúcnosť, pružných príležitostí na dosahovanie pokroku, rovnakých príležitostí a zabezpečovania kvality. Členské štáty aktívne modernizujú svoje systémy OVP a učňovského vzdelávania, pričom 25 z nich sa zúčastňuje na pilieri referenčného učenia v rámci služieb na podporu učňovskej prípravy. Okrem toho v reakcii na krízu spôsobenú ochorením COVID-19 niektoré z nich investovali finančné prostriedky do zabezpečenia ponuky učňovskej prípravy: Nemecko zaviedlo program na podporu MSP v hodnote 500 miliónov EUR, z ktorého sa bude za každú novouzatvorenú zmluvu na odbornú prípravu vyplácať jednorazová prémie 2 000 EUR a za každú novú dodatočnú zmluvu na odbornú prípravu prémie 3 000 EUR. Rakúske spoločnosti získajú bonus 2 000 EUR za každého nového učňa, aby sa uchovalo približne 10 000 ohrozených učňovských miest. Írsko zaviedlo platbu vo výške 3 000 EUR pre zamestnávateľov za každú novú registráciu učňov, čo viedlo k prudkému obnoveniu ročných registrácií. Systém stimulov pre učňovskú prípravu, ktorý vychádza z júlového balíka stimulov týkajúcich sa pracovných miest v Írsku, sa stále realizuje. V Dánsku sa v rámci tripartitnej dohody prerozdelenie prebytku z grantu na vzdelávanie zamestnávateľov tak, aby sa z neho podporila schéma mzdových dotácií v učňovskej príprave. Francúzsko zaviedlo program štátnej podpory v hodnote 2 miliardy EUR na prijímanie učňov. V Litve sa náhrada zamestnávateľom za zamestnávanie osôb, ktoré im odporučili VSZ v rámci učňovskej zmluvy, zvýšila zo 40 na 70 % hodnoty zmluvy. Zvýšili sa aj finančné prostriedky na odbornú prípravu v oblasti kvalifikácií alebo spôsobilostí zahrnutých do zoznamu kvalifikácií s vysokou pridanou hodnotou.

¹⁴³ Posilnené Európske združenie učňovskej prípravy je jedným z pilierov oznámenia Komisie s názvom Podpora zamestnanosti mladých ľudí: most k pracovným miestam pre ďalšiu generáciu, COM(2020) 276 final. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/VK79Vc>.

Členské štáty sa zaviazali pracovať na plnení cieľov spoločnej politiky vymedzených v uznesení Rady o európskom programe vzdelávania dospelých (2011), ktorý je súčasťou širšieho rámca spolupráce v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy (ET 2020). Pracovná skupina Európskej komisie pre vzdelávanie dospelých posúdila pokrok dosiahnutý v štyroch prioritných oblastiach (riadenie, ponuka a využívanie, prístup a kvalita) európskeho programu vzdelávania dospelých v roku 2019¹⁴⁴. Pozitívne je, že na vzdelávanie dospelých sa upriamuje čoraz väčšia pozornosť tvorcov politik, pričom tento trend sa ešte zrýchľuje s výzvami súvisiacimi so zmenou charakteru práce, automatizáciou a demografickým vývojom. Niekoľko členských štátov prijalo opatrenia na posilnenie riadenia vzdelávania dospelých, a to najmä v podobe aktualizácie a zlepšenia právnych predpisov a zavedenia lepších koordinačných mechanizmov. Európske financovanie zohráva pri podpore vzdelávania dospelých významnú úlohu v mnohých krajinách, a to najmä vo vzťahu k opatreniam na realizáciu dráh zvyšovania úrovne zručností¹⁴⁵. Z dôkazov pracovnej skupiny vyplývajú dve súvisiace výzvy, konkrétne zabezpečenie rovnakého prístupu k vzdelávaniu dospelých pre všetkých a podpora zraniteľných skupín zasiahnutých pandémiou COVID-19. Okrem toho sú stále obmedzené príležitosti na profesionalizáciu zamestnancov v rámci vzdelávania dospelých.

¹⁴⁴ Európska komisia (2019), Výsledky dosiahnuté v rámci obnoveného európskeho programu vzdelávania dospelých, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!Up64bh>

¹⁴⁵ Európska komisia (2019), odporúčanie Rady s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností: nové príležitosti pre dospelých – hodnotenie vykonávacích opatrení, SWD(2019) 89. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!Wh39md>.

Členské štáty uznávajú výzvy, ktorým čelia ich systémy vzdelávania dospelých, a v druhej polovici roka 2019 a v roku 2020 zrealizovali niekoľko iniciatív. V Európskom pilieri sociálnych práv sa uznáva právo dospelých na celoživotné vzdelávanie ako spôsob získavania zručností potrebných nato, aby sa plne zapájali do spoločnosti a úspešne zvládali prechody medzi zamestnaniami. Niekoľko členských štátov prijalo opatrenia na podporu zvyšovania úrovne zručností nízkokvalifikovaných alebo nezamestnaných dospelých. Od septembra 2019 sa Fínsko zapája do parlamentnej reformy kontinuálneho vzdelávania s cieľom vypracovať komplexnú politiku zameranú na profesijný rozvoj a vzdelávanie počas celého pracovného života. V rámci českého *projektu zvyšovania úrovne zručností* sa podporuje sieť autorizovaných orgánov pre národný kvalifikačný rámec pri organizovaní a uskutočňovaní skúšok na získanie úplnej odbornej kvalifikácie na úrovni 3 a 4 národného kvalifikačného rámca. V Bulharsku bola navrhnutá *operácia Zručnosti* s cieľom umožniť zamestnávateľom poskytovať vo svojich podnikoch odbornú prípravu zamestnaným aj novoprijatým nezamestnaným. S rozpočtom vo výške 17 miliónov EUR by mala zabezpečiť odbornú prípravu na získanie odbornej kvalifikácie, kľúčové kompetencie a osobitnú odbornú prípravu minimálne 5 500 ľuďom. Dánsko dosiahlo politickú dohodu o vyčlenení 102 miliónov DKK (13,7 milióna EUR) na zvýšenie úrovne zručností nízkokvalifikovaných pracovníkov, ktorým zabezpečí potrebné kompetencie na získanie kvalifikovaných pracovných miest. Cyprus, Taliansko a Lotyšsko nedávno zaviedli opatrenia na podporu nezamestnaných. Lotyšsko rozšírilo ponuku v oblasti vzdelávania dospelých pre zamestnané osoby o dištančné vzdelávanie, študijné moduly a kurzy na univerzitách a vysokých školách. Podpora zamestnancov bola takisto rozšírená o úhradu cestovných nákladov na miesto absolvovania odbornej prípravy.

Členské štáty podporili aj individuálny výber odbornej prípravy na základe vlastných vzdelávacích preferencií a potrieb. V roku 2019 Francúzsko schválilo dekréty na vykonávanie zákona z roku 2018 o slobode výberu budúcej kariéry, ktorým sa zamestnancom a uchádzačom o zamestnanie umožňuje prístup k odbornej príprave a využívaniu osobného účtu odbornej prípravy. Holandsko od roku 2020 zaviedlo *systém SLIM*, čo je systém stimulov v oblasti vzdelávania a rozvoja v MSP. Okrem toho má v roku 2022 začať platiť nový mechanizmus financovania STAP na stimulovanie účasti na trhu práce. Každému účastníkovi na holandskom trhu práce bude umožňovať absolvovanie odbornej prípravy na účely vlastného rozvoja a zamestnateľnosti. Rakúsko plánuje zaviesť na základe dohody sociálnych partnerov individuálny vzdelávací účet (*Bildungskonto*) na financovanie zmeny pracovného zamerania, odbornej prípravy a ďalšieho vzdelávania. Vo Švédsku sa investície do regionálneho odborného vzdelávania dospelých zvýšia o 700 miliónov SEK (68,2 milióna EUR). Štát na rok 2020 zrušil požiadavku na spolufinancovanie obcami a okrem toho bude financovať ďalších 1 500 miest a súvisiacu podporu štúdia.

Záruka pre mladých ľudí z roku 2013 vytvorila príležitosti pre mladých ľudí a predstavovala silný stimul štrukturálnych reforiem a inovácie. Vďaka tomu sa väčšina verejných služieb zamestnanosti zlepšila, pričom rozšírila svoje služby aj na mladých ľudí¹⁴⁶. V priebehu siedmich rokov pred pandémiou ochorenia COVID-19 sa v EÚ počet mladých ľudí, ktorí neboli zamestnaní, ani v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) znížil približne o 1,7 milióna¹⁴⁷. Hoci svoju úlohu určite zohrali aj zlepšujúce sa makroekonomické podmienky, z dôkazov vyplýva, že záruka pre mladých ľudí mala veľký transformačný účinok. Viac ako 24 miliónov mladých ľudí zaregistrovaných v systéme záruky pre mladých ľudí získalo ponuku na zamestnanie, pokračovanie vo vzdelávaní, učňovskú prípravu a stáž. V mnohých členských štátoch je však odhadovaný podiel NEET registrovaných v týchto systémoch počas celého roka stále pod úrovňou 50 %¹⁴⁸. Pred pandémiou ochorenia COVID-19 boli politické opatrenia na podporu záruky pre mladých ľudí viac zamerané na konkrétne zraniteľné skupiny. V júli 2020 Komisia navrhla posilnenie záruky pre mladých ľudí tak, aby sa rozšírila aj na ľudí vo veku 15 – 29 rokov (z 25 rokov), stala inkluzívnejšou, posilnila prepojenie medzi zelenou a digitálnou transformáciou a poskytovala konzultácie, poradenstvo a mentorstvo.

¹⁴⁶ Zatiaľ čo za celkové riadenie národných alebo regionálnych systémov záruky pre mladých ľudí môže zodpovedať konkrétne ministerstvo, iná úroveň verejnej správy alebo verejné služby zamestnanosti (VSZ), práve verejné služby zamestnanosti zvyčajne prevádzkujú systém záruky pre mladých ľudí v praxi, registrujú mladých ľudí a poskytujú konkrétne služby zamestnanosti. Pozri správu o vykonávaní záruky pre mladých ľudí verejnými službami zamestnanosti z roku 2019 (dostupná na webovom sídle <https://europa.eu/!rR34MQ>) a správu o posúdení kapacít VSZ za rok 2018 (dostupná na webovom sídle <https://europa.eu/!Xg73Ux>).

¹⁴⁷ Údaje z Eurostatu pre vekovú skupinu 15 – 24 rokov, 2013 – 2019, na základe priemeru EÚ27. Na základe prijatia širšej vekovej skupiny 15 – 29 rokov v mnohých členských štátoch (pozri oddiel 2.2) absolútny pokles dosiahol približne 3,2 milióna.

¹⁴⁸ Obmedzené pokrytie v mnohých krajinách pravdepodobne súvisí so zmenami v zložení populácie NEET (nižší podiel nezamestnaných NEET) a so znižovaním celkového počtu NEET.

Pred pandémiou členské štáty začali zlepšovať dosah na najt'azšie dosiahnutelných mladých ľudí a ich aktiváciu a zároveň posilnili rodový rozmer iniciatív. Grécko prijalo pilotný program, v rámci ktorého sa poskytuje dočasná podnikateľská podpora 3 000 nezamestnaným mladým ľuďom (vo veku 18 – 29 rokov). Podpora zahŕňa hodnotenie a koučing súvisiaci s podnikateľskými plánmi, ako aj nasledovný program subvencií pre 2 500 mladých podnikateľov. Program subvencií sa osobitne zameriava na mladé ženy (aspoň 60 % miest) a jeho výška je buď 10 000 EUR na 12 mesiacov, alebo 17 000 EUR na 18 mesiacov. Rakúsko plánovalo reformu svojej služby *Arbeitsmarktservice* zameranú na udržateľnejšie znižovanie miery nezamestnanosti. Plánované opatrenia sú osobitne zacielené na rodové stereotypy, ľudí so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných a ich cieľom je posilniť efektívnosť zavedením jednotných kontaktných miest pre uchádzačov o zamestnanie. Rakúsko takisto plánovalo komplexnú reorganizáciu svojho učňovského systému s cieľom zmodernizovať ho a posilniť jeho kapacitu v prospech zraniteľných skupín, ako sú mladí ľudia so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku alebo odbornú prípravu, a žiadatelia o azyl. Nemecké VSZ majú nástroj pre osoby pracujúce v oblasti vzdelávacieho a profesijného poradenstva, pomocou ktorého rýchlejšie identifikujú mladých ľudí, u ktorých je pravdepodobnosť predčasného ukončenia štúdia, a ponúknu im účinné poradenstvo a podporné opatrenia. Vysoká škola (*Hochschule*) Spolkovej agentúry práce je zodpovedná za nástroj na prevenciu predčasného ukončenia učňovskej prípravy. Flámska vláda a sociálni partneri podpísali vyhlásenie o zámere zlepšiť aktiváciu neaktívnych ľudí, najmä mladých NEET, ktorý sa má vykonávať v úzkej spolupráci so spolkovým systémom sociálneho zabezpečenia (napr. RIZIV) a službami sociálnej integrácie (OCMW).

Hospodárska kríza spôsobená ochorením COVID-19 výrazne zasiahla mladých ľudí a v jednotlivých členských štátoch sa z nich stala prioritná skupina na získanie podpory.

Francúzsko oznámilo vytvorenie 300 000 dodatočných *contrats d'insertion professionnelle* (dotovaných pracovných miest) na podporu začleňovania mladých ľudí do trhu práce. Takisto sa zaviedla dotácia až do výšky 4 000 EUR pre firmy, ktoré zamestnajú od augusta 2020 do januára 2021 mladého pracovníka do 26 rokov na pracovných miestach s platom až do dvojnásobku minimálnej mzdy, a to s cieľom zlepšiť ich prístup na trh práce. Belgicko predĺžilo trvanie dávky v nezamestnanosti pre ľudí končiacich školskú dochádzku hľadajúcich zamestnanie (*inschakelingsuitkering*) o päť mesiacov. V Lotyšsku majú nezamestnaní študenti dennej formy štúdia príležitosť zúčastniť sa na zvyšovaní úrovne digitálnych zručností, ako aj zručností v oblasti výskumu a organizačných zručností na svojej univerzite alebo vysokej škole. Študenti využívajúci toto opatrenie získajú štipendium vo výške 10 EUR za každý deň účasti (približne 200 EUR mesačne). Lotyšsko takisto zaviedlo dočasnú podpornú dávku v nezamestnanosti pre mladých absolventov na celkové obdobie štyroch mesiacov, najviac však do 31. decembra 2020, vo výške 500 EUR mesačne počas prvých dvoch mesiacov a 375 EUR mesačne počas posledných dvoch mesiacov. V Litve bola možnosť poberať „dávku pre uchádzačov o zamestnanie“ (200 EUR pre tých, ktorí nepoberajú dávky v nezamestnanosti alebo 42 EUR pre tých, ktorí ju poberajú) rozšírená na študentov a osoby, ktoré nárok na dávku v nezamestnanosti nemali. Dávku možno vyplácať najviac 6 mesiacov, ale najdlhšie do 31. decembra 2020.

Členské štáty prijali opatrenia na rozšírenie účasti na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve a zlepšili ich kvalitné poskytovanie ako kľúč k príprave detí na úspech v živote.

Bulharsko znížilo povinný predškolský vek z piatich na štyri roky a Belgicko zo šiestich na päť rokov. V Chorvátsku sa buduje alebo renovuje takmer 500 materských škôl, z ktorých sa mnohé nachádzajú v mestách s menej ako 5 000 obyvateľmi. Okrem toho majú miestne samosprávne jednotky k dispozícii grant vo výške 1,8 milióna EUR na zlepšenie dostupnosti a kvality VSRD. Írsko zaviedlo v novembri 2019 *Národný systém starostlivosti o deti*, v rámci ktorého majú rodiny so započítateľnými príjmami domácnosti do 60 000 EUR ročne k dispozícii subvencie založené na príjme na pokrytie nákladov na starostlivosť o deti mimo predškolského alebo školského vyučovania. Cieľom je poskytovať kvalitné, prístupné a cenovo dostupné VSRD a starostlivosť po vyučovaní všetkým rodinám, pričom sa predpokladá, že v jeho počiatkových fázach sa zaregistruje 70 000 – 80 000 detí ročne. Írske vnútroštátne orgány zároveň prijali *Plán rozvoja pracovnej sily* (2020 – 2028), ktorého cieľom je skvalitniť profil kariér vo VSRD vytvorením kvalifikačných požiadaviek, kariérneho rámca a príležitostí na rozvoj vodcovských schopností. Taliansko pre rodiny s nižším príjmom zdvojnásobilo ročný predškolský poukaz (*Bonus Nido*) v hodnote 1 500 EUR na 3 000 EUR. Holandsko od roku 2020 zvýši príspevok na VSRD a rozpočet súvisiaci s deťmi na podporu rodičov o takmer 500 miliónov EUR pre páry so stredným príjmom. Rodiny s viac ako dvomi deťmi získajú od roku 2021 dodatočných 617 EUR na dieťa ročne za tretie a každé ďalšie dieťa, čo predstavuje značné zvýšenie súčasnej sumy. Takisto rozširuje nárok na príspevok na VSRD na domácnosti, v ktorých jeden partner pracuje a druhý si vyžaduje dlhodobú starostlivosť. Maltským *zákonom o vzdelávaní* z roku 2019 sa zvýšila minimálna vstupná požiadavka na bakalársky titul zamestnancov v oblasti VSRD s cieľom podporiť kvalitu v sektore. V Maďarsku dostávajú od septembra 2019 rodičia, ktorí sa vracajú na trh práce, mesačnú podporu vo výške približne 112 EUR na umiestnenie svojich detí do rodinných a zamestnaneckých jaslí a do jaslí či minijaslí prevádzkovaných inými subjektmi ako miestnymi orgánmi.

Mnohé členské štáty zaviedli dočasné opatrenia pre rodičov a opatrovateľov v reakcii na krízu spôsobenú ochorením COVID-19. Takéto dočasné opatrenia prijalo napríklad Česko s cieľom podporiť rodičov prostredníctvom príspevku na domácu starostlivosť o deti do 13 rokov alebo o deti, ktorých poskytovateľ starostlivosti mal zdravotné postihnutie, zatiaľ čo školy boli zavreté. Samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré museli zostať doma s deťmi vo veku 6 – 13 rokov, takisto dostali príspevok vo výške 424 CZK/deň (16 EUR/deň) v marci a 500 CZK/deň (18 EUR/deň) v apríli. Litva zaviedla nové ustanovenia v oblasti sociálneho zabezpečenia pre pracujúcich rodičov a opatrovateľov starších alebo zdravotne postihnutých osôb (hlavne ženy) v nadväznosti na prerušenie činnosti škôl a poskytovania starostlivosti, pričom 65,9 % deklarovaneho príjmu vyplácala formou nemocenskej dávky. Francúzsko počas obdobia núdzového stavu vyhláseného z dôvodu ohrozenia zdravia zabezpečilo služby VSRD pre kritický personál a zvýšilo kapacitu jednotlivých služieb, a to až do šesť detí naraz. Taliansko ponúkalo rodinám poukaz v hodnote 1 200 EUR, ktorý sa v prípade zdravotníckych pracovníkov zvýšil až do 2 000 EUR.

Rodinná dovolenka sa využívala ako kľúčové opatrenie v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom počas núdzovej situácie spôsobenej ochorením COVID-19. Belgicko v reakcii na krízu zaviedlo špeciálny systém rodičovskej dovolenky v dôsledku ochorenia COVID-19 (v rozsahu časti pracovného času), aby umožnilo pracujúcim rodičom (s deťmi do 12 rokov) skombinovať počas pandémie prácu a starostlivosť. V období od mája do septembra 2020 si zamestnanci mohli skrátiť pracovný čas¹⁴⁹. Podmienkou oprávnenosti bol len jeden odpracovaný mesiac, pričom príspevok bol o 25 % vyšší ako v prípade predchádzajúceho modelu a takisto podporoval využitie otcami. V Taliansku si mohli pracovníci s deťmi do 12 rokov do konca júla vziať až do 30 dní rodičovskej dovolenky za polovičnú mzdu. Rodinám, ktorých ekvivalentný príjem nepresahuje 40 000 EUR, sa poskytuje daňový úver na dovolenku. Cyprus udelil rodičom (s deťmi do 15 rokov), ktorí neboli schopní pracovať na diaľku v dôsledku zatvárania VSRD a škôl, osobitnú platenú dovolenku na základe platov. Luxembursko zaviedlo platenú rodinnú dovolenku pre súkromný sektor a samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré museli prestať pracovať, aby sa postarali o zdravotne postihnutú alebo závislú staršiu osobu vo svojej domácnosti v dôsledku zatvárania schválených zariadení. Rodičia, ktorí sa museli starať o deti (do 13 rokov) v dôsledku zatvárania VSRD a škôl, mohli po splnení určitých podmienok využiť dovolenku z rodinných dôvodov. Rumunsko udelilo rodičom počas zatvárania vzdelávacích inštitúcií dni plateného voľna v dôsledku nepriaznivých meteorologických podmienok alebo „iných extrémnych situácií“, ako je pandémia ochorenia COVID-19. Výška príspevku je 75 % základnej mzdy až do výšky 75 % priemernej hrubej národnej mzdy (t. j. 5 429 RON alebo 1 115 EUR). Dni plateného voľna dostávajú takisto rodičia alebo zákonní zástupcovia detí alebo dospelých so zdravotným postihnutím, ktorí nenavštevujú školu alebo si vyžadujú starostlivosť. V Španielsku majú zamestnanci v prípade opatrovateľských povinností súvisiacich s pandemiou možnosť prispôbiť alebo skrátiť svoj pracovný čas (až o 100 %) pri ekvivalentnom znížení mzdy. V Bulharsku sa povolené neplatené voľno zvýšilo z 30 na 60 dní s cieľom minimalizovať negatívne dôsledky pandémie.

¹⁴⁹ Rodičia môžu skrátiť svoj pracovný čas o 20 % (u rodičov pracujúcich na plný pracovný čas) alebo o 50 % (u rodičov pracujúcich na plný pracovný čas alebo rodičov pracujúcich na 75 % pracovného času). Okrem toho si od júla 2020 osamelí rodičia a rodičia detí so zdravotným postihnutím môžu v plnej miere skrátiť svoj pracovný čas.

V členských štátoch sa čoraz častejšie prijímajú opatrenia na trvalú rodinnú dovolenku.

Čiastočne by to mohlo byť odrazom smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami prijatej v roku 2019¹⁵⁰. Česko zvýšilo rodičovský príspevok na 300 000 CZK (11 300 EUR, zvýšený o 50 % v prípade dvojčiek alebo viacnásobných pôrodov). Mesačná hranica pre dieťa do dvoch rokov zapísané do VSRD sa zvýšila zo 46 na 92 hodín a hranica rodičovského príspevku sa zvýšila na 10 000 CZK (376 EUR) u rodičov bez nemocenského poistenia. Taliansko zvýšilo otcovskú dovolenku z piatich na sedem dní, čím sa svojou politikou priblížilo smernici o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, v ktorej sa stanovuje 14-dňová platená otcovská dovolenka. Litva predĺžila právo na využitie 30-dňovej rodičovskej dovolenky z troch mesiacov na rok po narodení. V Holandsku si môžu otcovia alebo druhí rodičia od 1. júla 2020 vziať až päť týždňov dodatočnej dovolenky počas prvých šiestich mesiacoch po narodení. Zamestnávateľa môžu požiadať agentúru pre poistenie zamestnancov o príspevok na dovolenku pre svojich zamestnancov až do výšky 70 % dennej mzdy (v maximálnej výške 70 % maximálnej dennej mzdy).

Niektoré členské štáty zaviedli v reakcii na krízu spôsobenú ochorením COVID-19 opatrenia

v oblasti pružnej práce. Malta zaviedla systém na podporu zamestnávateľov a samostatne zárobkovo činných osôb pokrývajúci 45 % oprávnených nákladov až do výšky 500 EUR za každú dohodu o práci na diaľku a 4 000 EUR na podnik za technológiu podporujúcu prácu na diaľku. Slovensko zaviedlo opatrenia, ktorými umožňuje zamestnávateľom a zamestnancom zapojiť sa do systému vzájomne dohodnutej práce z domu. Česko v zákonníku práce prijalo delené pracovné miesta, aby pomohlo zamestnancom lepšie zosúladiť prácu a rodinný život. Delené pracovné miesta by mali pomôcť zamestnávateľom ponúkať kratší pracovný čas, a tým poskytovať niektorým zamestnancom alternatívu k odchodu z trhu práce, najmä z dôvodu rodinnej starostlivosti. Zmena nadobudla účinnosť od januára 2021.

¹⁵⁰ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ.

V niekoľkých členských štátoch boli prijaté opatrenia na riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. V Česku sa vyvíja akčný plán v oblasti rovnakého odmeňovania, v ktorom sa navrhnu osobitné opatrenia na zmenšenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. Zapojení sú kľúčoví aktéri, ako je Štátny úrad inšpekcie práce (SÚIP), úrad Verejného ochrancu práv, úrad práce, sociálni partneri a konkrétni zamestnávateľia z verejného a súkromného sektora. Estónsko zavádza pilotné motivačné opatrenia na zvýšenie podielu študentiek a zamestnankýň v oblasti IKT. Francúzsko zaviedlo index, ktorým sa zvýši viditeľnosť viacrozmernej mzdovej nerovnosti pre všetky firmy s viac ako 50 zamestnancami. V Španielsku sa dvomi dekrétmi v októbri zaviedla povinnosť pre všetkých zamestnávateľov zaznamenávať priemerné mzdy mužov a žien, zatiaľ čo spoločnosti s viac ako 50 zamestnancami sa musia dohodnúť na plánoch rovnosti so zástupcami pracovníkov. Komisia plánuje návrh smernice o opatreniach transparentnosti odmeňovania s cieľom zlepšiť prístup pracovníkov k informáciám o odmeňovaní, zvýšiť informovanosť o diskriminácii a zjednodušiť presadzovanie rovnakého odmeňovania.

Zaviedli sa aktívne politiky a ciele služby v oblasti trhu práce na podporu zamestnanosti žien. Rakúsko plánuje rozšíriť príležitosti pre ženy vo vidieckych oblastiach prostredníctvom príležitostí v oblasti digitalizácie, vzdelávania a odbornej prípravy. Grécko plánuje niekoľko programov na podporu zamestnanosti žien, ako sú *Pokročilé zručnosti pre ženy* – program odbornej prípravy v oblasti IKT pre nezamestnané ženy, *Poradenská pomoc, odborná príprava a certifikácia pre nezamestnané ženy v sektore kreatívneho priemyslu* a program nadobúdania zručností pre nezamestnané ženy do 29 rokov. Španielsko zaviedlo nové právne predpisy na ochranu žien zasiahnutých stratou zamestnania v neistých sektoroch, v ktorých dominujú ženy. Zaviedla sa mimoriadna subvencia (70 % mzdy) v špeciálnom systéme zamestnancov v domácnosti v rámci všeobecného režimu sociálneho zabezpečenia pre pracovníkov v domácnosti, ktorí úplne alebo čiastočne prišli o prácu počas pandémie a ktorí nepoberajú dávku v nezamestnanosti.

Členské štáty zaviedli niekoľko opatrení na podporu zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím vrátane dočasných opatrení na zmiernenie negatívneho vplyvu krízy spôsobenej ochorením COVID-19. Na základe nového zákona o osobách so zdravotným postihnutím Bulharsko zavádza nový národný program na zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím zameraný na vytvorenie podmienok na ich zamestnanie. Luxembursko prijalo zákon na zlepšenie prístupu na riadny pracovný trh (súkromný sektor) a neprerušenie zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím alebo osôb preradených na externú pozíciu. Dosahuje sa to pomocou sprievodných opatrení (až do 150 hodín na zmluvu alebo APTP s trvaním aspoň 12 mesiacov a 300 hodín nad 24 mesiacov) s usmerňovaním od „asistenta začlenenia do zamestnania“. Malta od 9. marca do 5. júna 2020 poskytovala dočasnú podporu osobám so zdravotným postihnutím pracujúcim v súkromnom sektore, ktoré boli zaregistrované v systéme Jobsplus (VSZ) a chceli počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 zostať doma zo zdravotných a z bezpečnostných dôvodov. V reakcii na pandémiu COVID-19 Poľsko od apríla 2020 zvýšilo mieru spolufinancovania miezd zamestnancov so zdravotným postihnutím klasifikovaných ako osoby s ťažkým alebo stredným postihnutím. Výška príplatku k mzde sa zvýšila aj pre zamestnancov so zdravotným postihnutím so špeciálnymi chorobami (ako sú napr. duševná choroba, mentálne postihnutie, pervazívne vývinové poruchy alebo epilepsia a pre nevidiacich). Fínsko už pred pandémiou ochorenia COVID-19 spustilo program práceschopnosti pre osoby s čiastočnou pracovnou schopnosťou, na ktorý bolo na obdobie 2020 – 2022 vyčlenených 33 miliónov EUR. Program zahŕňa opatrenia na identifikáciu pracovnej schopnosti osoby a opatrenia na nasmerovanie uchádzačov o zamestnanie na podporné služby, ktoré potrebujú. Je úzko prepojený s prebiehajúcim programom zdravotných centier a centier sociálnych služieb budúcnosti 2020 – 2022. V rámci programu sa takisto plánuje, že služby VSZ zamestnajú viac koordinátorov pracovnej schopnosti na zlepšenie dostupných služieb. Francúzsko zaviedlo dočasnú pomoc pri prijímaní zamestnancov s cieľom podporiť zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím počas krízy a podporiť zmenu mentality.

Niekoľko členských štátov podniklo kroky na podporu integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín do trhu práce, často v spojení s jazykovým vzdelávaním. Niekoľko členských štátov zaviedlo alebo zrevidovalo akčné plány/stratégie v reakcii na potrebu zintenzívniť snahy o integráciu do trhu práce. Niektoré takisto rozšírili svoju ponuku integračných opatrení a zvýšili povinnú účasť na jazykových kurzoch a odbornej príprave v oblasti integrácie. Portugalsko vydalo nariadenie, ktorým sa spúšťa nový program jazykových kurzov v portugalčine prispôsobených vzdelávacím potrebám migrantov ako spôsob podpory sociálneho začlenenia a súdržnosti. Nemecko vypracovalo usmernenia, ktoré podporujú spoločnosti v operatívnom začleňovaní utečencov v rámci skúšobných uvítacích projektov, s cieľom ponúknuť komplexnú individuálnu podporu pre integráciu utečencov. V Rakúsku sa v roku 2019 po niekoľkých rokoch testovania celoštátne spustil „nadregionálny projekt učňovskej prípravy“. Zameriava sa na nesúlad medzi voľnými učňovskými miestami a nezamestnanými mladými ľuďmi s osobitným zameraním na utečencov. Česko prijalo v decembri 2019 nový akčný plán pre integráciu. Cyprus v polovici roka 2019 takisto predložil nový akčný plán pre integráciu migrantov na roky 2020 – 2022, zatiaľ čo Slovinsko prijalo novú stratégiu v oblasti migrácie (júl 2019).

Niektoré členské štáty prijali opatrenia na zvýšenie úrovne zručností a rekvalifikáciu dospelých, a to často v prospech štátnych príslušníkov tretích krajín ako jednej z cieľových skupín. Švédsko napríklad vyčlenilo nové investície (150 miliónov SEK, t. j. približne 14,6 milióna EUR) na „zelené pracovné miesta“ pre osoby, ktoré sú vzdialené od trhu práce, vrátane prisťahovalcov. V Belgicku valónska vláda navrhla nový systém na podporu a poskytovanie poradenstva pracovníkom, ktorí chcú zlepšiť svoje zručnosti alebo sa preorientovať na povolanie s nedostatkom pracovnej sily, so zameraním na starších pracovníkov a pracovníkov, ktorí prišli o prácu, zatiaľ čo Flámsko sa plánuje čoraz viac venovať schopnosti čítať a písať a schopnosti počítať, ako aj zriadeniu novej platformy pre celoživotné vzdelávanie. Napokon Rakúsko pokračuje vo vykonávaní svojej iniciatívy v oblasti vzdelávania dospelých (*Initiative Erwachsenenbildung*), ktorej cieľom je zlepšiť prístup k vzdelávaniu dospelých pre sociálno-ekonomicky znevýhodnené osoby a zvýšiť ich úroveň vzdelania, s prevládajúcou účasťou dospelých s migrantským pôvodom. Taliansko zriadilo nový fond pre zručnosti (*Fondo Nuove Competenze*) na zvýšenie zručností a rekvalifikáciu pracovnej sily s osobitnou pozornosťou venovanou ekologickým a digitálnym spôsobilostiam.

Členské štáty takisto uskutočnili reformy zamerané na uznávanie a/alebo potvrdzovanie kvalifikácií alebo zručností štátnych príslušníkov tretích krajín. Vo februári 2020 napríklad Nemecko zriadilo nové Centrum centrálnej služby pre uznávanie povolání v rámci Spolkovej agentúry práce¹⁵¹. Táto nová služba funguje ako celonárodný úrad pre tých, ktorí sú v zahraničí a snažia sa o uznanie kvalifikácií alebo zručností. Nemecký zákon o dočasnom pozastavení vyhostenia na účely odbornej prípravy a zamestnania takisto dáva možnosť získať povolenie na pobyt na dva roky po úspešnom ukončení odborného vzdelávania alebo prípravy alebo zamestnaní trvajúcom 30 mesiacov. Fínsko pripravilo nové usmernenia na posúdenie zručností a pracovných schopností a okrem toho ministerstvo hospodárstva a práce navrhuje všeobecné zvýšenie rozpočtu na integráciu migrantov (vrátane identifikácie zručností) o tri milióny EUR.

¹⁵¹ Zentrale Servicestelle Berufsankennung (ZSBA): <https://www.ankennung-in-deutschland.de/html/de/pro/zsba.php>.

Niektoré členské štáty prijali opatrenia na uľahčenie prijímania pracovníkov s migrantským pôvodom z tretích krajín, najmä vysokokvalifikovaných pracovníkov a tých, ktorí obsadzujú pracovné miesta v povolaniach s nedostatkom pracovných síl. V nadväznosti na právne úpravy o povoleniach na prácu (zmenu) z roku 2018 Írsko vydalo najnovšiu verziu zoznamov kritických zručností a povolání neoprávnených na povolenie na prácu, ktoré nadobudli účinnosť v januári 2020, s cieľom riešiť akútny nedostatok pracovných síl v kľúčových sektoroch, ako sú stravovacie a ubytovacie služby, stavebníctvo, zdravotníctvo a cestná nákladná doprava¹⁵². Francúzska vláda v roku 2019 oznámila, že bude zavádzať profesijnú imigračnú politiku podľa odvetvia činnosti na základe prvej revízie (od roku 2008) regionálnych zoznamov povolání s nedostatkom pracovných síl. S cieľom riešiť zvýšený prílev migrácie za prácou Litva v júli 2019 zaviedla kvóty pre pracovníkov z tretích krajín prichádzajúcich za prácou v povolaniach s nedostatkom pracovných síl, pričom prvý zoznam povolání má byť zostavený v roku 2021. V septembri 2019 Česko zaviedlo nové ročné kvóty pre prijímanie žiadostí o zamestnanecké karty a dlhodobé obchodné víza spolu s tromi novými programami v oblasti migrácie za prácou. V Lotyšsku nadobudli 1. júla 2019 účinnosť zmeny imigračného zákona umožňujúce zamestnávateľom zamestnať štátnych príslušníkov tretích krajín na základe dlhodobých víz, pričom v niektorých prípadoch je zrušené minimálne obdobie na uchádzanie sa o voľné pracovné miesto a požiadavka na uverejnenie voľného pracovného miesta. Fínsko vo väčšom rozsahu rozšírilo svoj horizontálny program posilňovania talentov *Talent Boost* na migráciu za prácou so silnejším zameraním na prisťahovalectvo a integráciu medzinárodných študentov a výskumníkov. V rámci programu budú prijaté opatrenia na urýchlenie procesu získania povolenia na pobyt na základe práce, vďaka čomu bude pre študentov a výskumníkov jednoduchšie prísť do Fínska a zotrvať tam.

¹⁵² Zoznam sa nachádza na webovej stránke <https://dbei.gov.ie/en/What-We-Do/Workplace-and-Skills/Employment-Permits/Employment-Permit-Eligibility/Ineligible-Categories-of-Employment/>.

Krída spôsobená ochorením COVID-19 prinútila mnohé členské štáty obmedziť slobodu pohybu spoza hraníc EÚ a v rámci nich, čo viedlo k nedostatku pracovných síl v niektorých oblastiach, ako je poľnohospodárstvo a zdravotná starostlivosť. S cieľom uspokojiť tieto pracovné potreby krajiny, napríklad Belgicko, Rakúsko, Nemecko, Grécko, Španielsko, Fínsko, Francúzsko, Taliansko a Slovinsko, urýchlili vydávanie a/alebo predĺžili platnosť (sezónnych) pracovných víz pre konkrétnych poľnohospodárskych pracovníkov a/alebo zdravotníkov¹⁵³.

Konkrétnejšie v sektore zdravotnej starostlivosti v Írsku mali štátni príslušníci tretích krajín s oprávneným pobytom bez prístupu na trh práce možnosť zareagovať na celonárodnú výzvu pre zdravotníckych pracovníkov a požiadať o zmenu postavenia, aby mohli pracovať ako zamestnanci v oblasti zdravotnej starostlivosti. Vo Francúzsku sa zviahol osobitný a zjednodušený postup pre lekárov z tretích krajín s diplomom z krajiny mimo EÚ, ktorí pomáhali pri riešení ohrozenia zdravia. Grécko uplatňovalo flexibilitu v súvislosti s povoleniami na pobyt pre štátnych príslušníkov tretích krajín bez dokladov na účely ich výlučného zamestnania v poľnohospodárstve. V Španielsku mohli poľnohospodári takisto riadne zamestnať regulárnych migrantov s povolením na pobyt, ktorého platnosť uplynula v období medzi 14. marcom a 30. septembrom. Okrem toho Španielsko takisto zabezpečilo posilnenú ochranu pre sezónnych pracovníkov, pokiaľ ide o prístup k dočasným systémom pomoci v nezamestnanosti (ERTE), ako aj k dávkam v nezamestnanosti. Česko vypracovalo opatrenia na prepojenie štátnych príslušníkov tretích krajín ohrozených stratou zamestnania so zamestnávateľmi, ktorí hľadali nových pracovníkov, a to najmä v poľnohospodárstve. Fínsko a Belgicko zaviedli dočasné výnimky práva na prácu pre žiadateľov o azyl. Okrem toho Fínsko uskutočnilo zmenu cudzineckého zákona a zákona o sezónnych pracovníkoch, čím umožnilo štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí už majú pobyt v krajine, zmeniť zamestnávateľa alebo sektor bez toho, aby museli požiadať o predĺženie povolenia alebo o nové povolenie. Niektoré krajiny výnimočne zrušili zákaz vstupu pre konkrétne kategórie, napríklad Luxembursko, ktoré neuplatňovalo zákaz na výskumníkov a odborníkov poskytujúcich poradenstvo v kontexte pandémie ochorenia COVID-19 a na sezónnych pracovníkov.

¹⁵³ Pozri takisto EMN/OECD (2020) *Maintaining labour migration in essential sectors in times of pandemic* [Udržiavanie migrácie za prácou v kritických sektoroch v čase pandémie]. EMN-OECD Inform. Brusel: Európska migračná sieť. https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/00_eu_inform3_labour_migration_2020_en.pdf

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 a účinnosť sociálneho dialógu. Zahŕňa to vyvažovanie flexibility a istoty v politikách trhu práce, predchádzanie segmentácii trhu práce, boj proti nedeklarovanej práci a podporu prechodu na zmluvy na neurčitý čas, zabezpečenie pokrytia verejných služieb zamestnanosti a účinnosti aktívnych politík trhu práce, poskytovanie primeraných dávok v nezamestnanosti a podporu mobility pracovníkov a vzdelávajúcich sa osôb. Takisto sa zaoberá nadviazaním na existujúce vnútroštátne postupy, podporou sociálneho dialógu a zapojením občianskej spoločnosti. Oddiel 3.3.2 referuje o politických opatreniach jednotlivých členských štátov v týchto oblastiach.

3.3.1 Kľúčové ukazovatele

Kríza spôsobená ochorením COVID-19 zvýraznila rozdiely v pracovných podmienkach medzi jednotlivcami a zdôraznila negatívne dôsledky segmentácie trhu práce. Hoci počet nedobrovoľných dočasných pracovných miest a pracovných miest s kratším pracovným časom celkovo klesol, v niektorých členských štátoch zostáva vysoký. Dualita na trhu práce má negatívne dôsledky na dotknutých pracovníkov, najmä na mladých ľudí a ľudí v zraniteľnej situácii. To sa jasne prejavuje v súčasnom kontexte: zatiaľ čo segment pracovnej sily s lepšími pracovnými vyhliadkami a väčšou istotou zamestnania je počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 lepšie chránený, ľudia s neistejšími alebo menej prispôsobiteľnými pracovnými podmienkami a/alebo horším prístupom k sociálnej ochrane sú výrazne zasiahnutí¹⁵⁴. U skupín v spodnej časti rozdelenia príjmov z práce je väčšia pravdepodobnosť ďalších strát príjmu a zamestnania, najmä u dočasných pracovníkov, mladých zamestnancov a pracovníkov v zamestnaniach s nízkou úrovňou zručností. V tejto súvislosti je dôležité, aby sa členské štáty vyhýbali zle navrhnutým nariadeniam, ktoré pôsobia ako prekážka v tvorbe pracovných miest, a zabezpečili, aby dočasné pracovné miesta predstavovali „odrazový mostík“ k lepšie chráneným zmluvným formám práce. Dve zásady Európskeho piliera sociálnych práv podporujú úsilie v tomto smere. Konkrétne, cieľom zásady č. 5 (*Bezpečné a adaptabilné zamestnanie*) a zásady č. 7 (*Informácie o podmienkach zamestnania a ochrana v prípade prepustenia*) je zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie s pracovníkmi bez ohľadu na druh ich pracovnoprávneho vzťahu.

¹⁵⁴ Spoločné výskumné centrum Európskej komisie (2020), *The impact of COVID confinement measures on EU labour market* [Vplyv opatrení na obmedzenie pohybu súvisiacich s ochorením COVID-19 na trh práce EÚ], Science for Policy Briefs, k dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!QK78dV>; Experimentálna analýza Eurostatu (2020), *COVID-19 labour effects across the income distribution* [Dôsledky ochorenia COVID-19 na prácu týkajúce sa celej škály rozdelenia príjmov], k dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!nV98vQ>.

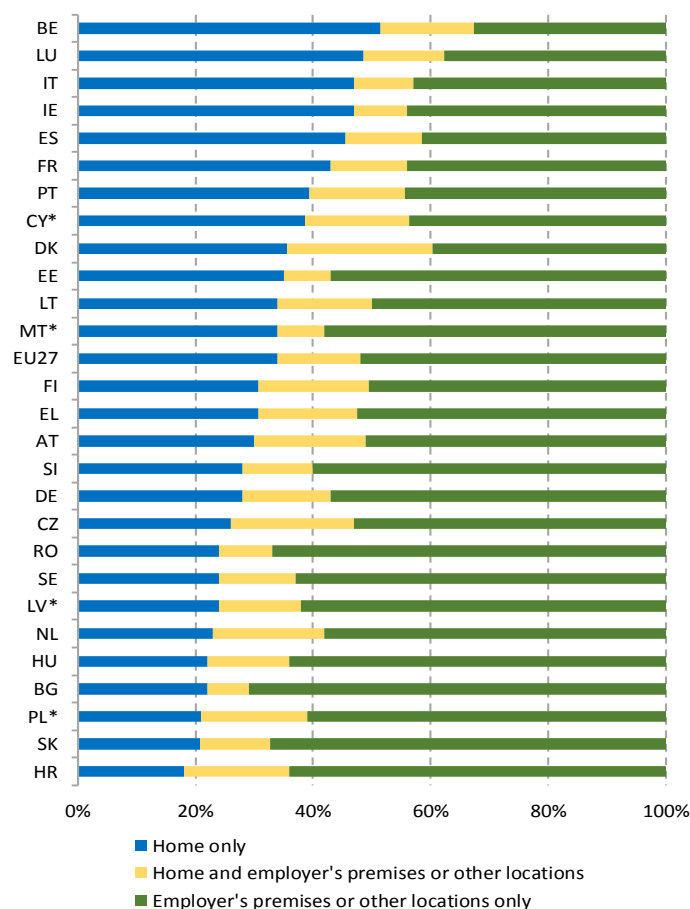
Informačné a komunikačné technológie (IKT), pružná práca a najmä práca na diaľku sa stali kľúčovým prvkom meniacich sa pracovných režimov a postupov. Ohrozenie zdravia podnietilo debatu o rozšírení pružných pracovných podmienok na základe využitia IKT. Môže to mať jasný prínos pre rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom ľudí, keďže im umožní prispôbiť pracovný čas a miesto práce svojim potrebám. Napriek tomu však môže viesť k zintenzívneniu práce, a to dokonca aj za prítomnosti vysokej úrovne pružnosti a autonómnosti. Tieto aspekty podnietili debatu o úprave pracovného času v dohodách o podmienkach práce na diaľku v niektorých členských štátoch a na úrovni EÚ¹⁵⁵. Okrem toho môže pracovné prostredie, pre ktoré je charakteristické časté využívanie IKT, predstavovať pre pracovníkov zdravotné riziko.

V kontexte práce s využitím IKT sú takisto relevantné aspekty súvisiace s kvalitou pracovného miesta. Hoci niektorí zamestnanci dokážu využiť väčšiu pružnosť a vyššiu úroveň autonómnosti späté s prácou s využitím IKT vo svoj prospech, približne štvrtina pracovníkov (24 %) v pracovnom prostredí, ktoré využíva IKT, zažíva neisté podmienky zamestnania (napr. s väčšou pravdepodobnosťou majú pracovnú zmluvu na určitú dobu, majú nízky príjem, zažívajú neistotu zamestnania a chýbajú im príležitosti na odbornú prípravu). U samostatne zárobkovo činných osôb vykonávajúcich pružnú prácu s využitím IKT je takisto väčšia pravdepodobnosť, že sa nachádzajú v takejto situácii.

¹⁵⁵ Viac podrobností sa nachádza v dokumente nadácie Eurofound (2020), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* [Práca na diaľku a mobilná práca s využitím IKT: pružná práca v digitálnom veku], súbor Nové formy zamestnania, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

Graf 41: Pandémia spôsobila nárast práce na diaľku

• Pracovisko zamestnancov počas obmedzení pohybu osôb súvisiacich s ochorením COVID-19 (podľa členského štátu, v %)



Zdroj: Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19* [Život, práca a COVID-19], súbor dokumentov týkajúcich sa COVID-19, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg. Poznámka: Nízka spoľahlivosť (*) v októbri 2020 v prípade CY, LV, MT a PL. EÚ27 odkazuje na vážený priemer 27 členských štátov. Pri interpretácii týchto výsledkov treba byť opatrný, keďže sektorálne rozdelenie pracovníkov vo vzorke ovplyvňuje rozdelenie práce na diaľku podľa krajiny.

Práca na diaľku sa stala zvyčajným pracovným režimom pre mnohých ľudí, ktorí mali dovedty obmedzené alebo nemali žiadne skúsenosti s prácou na diaľku. Podľa údajov VZPS¹⁵⁶ v roku 2019 v EÚ27 pravidelne pracovalo z domu len 5,5 % celkového počtu zamestnaných osôb (vo veku 20 až 64 rokov). Najvyšší podiel bol zaznamenaný v Holandsku (15 %), vo Fínsku (14,5 %), v Luxembursku (11,5 %) a Rakúsku (10,2 %). Zatiaľ čo práca z domu mala v posledných rokoch mierne rastúci trend, v Bulharsku, Rumunsku, Maďarsku, na Cypre, v Chorvátsku a Grécku bola takmer výnimkou, pričom percentuálne podiely boli v roku 2019 na úrovni približne 2 % celkovej zamestnanosti alebo nižšej. Všetko sa to zmenilo v roku 2020, keď sa zaviedli obmedzenia pohybu osôb a opatrenia na obmedzenie fyzického kontaktu s cieľom bojovať proti pandémie. Nedávny elektronický prieskum nadácie Eurofound poskytuje relevantné informácie o tejto zmene pracovných režimov ľudí¹⁵⁷. Z grafu 41 vyplývajú výrazné rozdiely medzi jednotlivými členskými štátmi súvisiace s uvedeným miestom výkonu práce počas pandémie. Podiel respondentov, ktorí uviedli, že počas pandémie ochorenia COVID-19 pracovali výlučne z domu, sa pohybuje od 20 % v Bulharsku, Chorvátsku, Maďarsku, Poľsku a na Slovensku do viac ako 40 % vo Francúzsku, v Španielsku, Taliansku a Írsku a viac ako 50 % v Belgicku. Podrobná analýza rizikových povolání v členských štátoch EÚ (t. j. tých, ktoré zahŕňajú úlohy s intenzívnym kontaktom a úlohy, ktoré nemožno vykonávať na diaľku) sa nachádza vo vydaní správy za rok 2020 Vývoj na trhu práce a vývoj miezd¹⁵⁸.

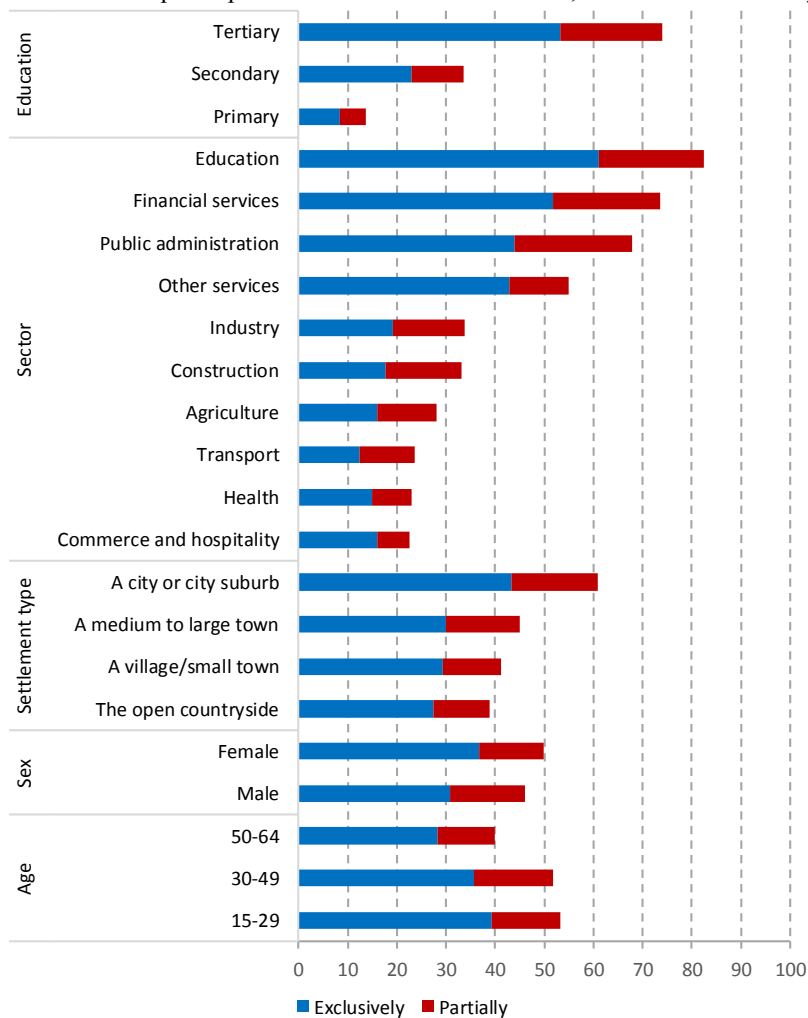
¹⁵⁶ Európska komisia (2020), *EU Labour Force Survey ad hoc module 2019 on work organisation and working time arrangements* [Modul ad hoc za rok 2019 o organizácii práce a podmienkach pracovného času v rámci výberového zisťovania pracovných síl EÚ], Eurostat, správa o hodnotení kvality. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/Fq97qU>

¹⁵⁷ Poznámka: Elektronický prieskum nadácie Eurofound *Život, práca a COVID-19* je online nástroj navrhnutý na rýchly zber informácií od osôb starších ako 18 rokov s prístupom k internetu využívajúci metódu náhodne vybraných vzoriek. Elektronický prieskum sa uskutočnil v dvoch kolách, v apríli a júli 2020. Celkovo bolo vyplnených 91 753 dotazníkov, pričom 87 477 pochádzalo od osôb žijúcich v EÚ27.

¹⁵⁸ Európska komisia (2020), *Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe*, výročné preskúmanie za rok 2020. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

Graf 42: Výskyt práce na diaľku je väčší v prípade určitých profilov a sektorov

Práca z domu počas pandémie ochorenia COVID-19, hlavné charakteristiky zúčastnených pracovníkov (EÚ27, v %)



Zdroj: Eurofound (2020), elektronický prieskum *Život, práca a COVID-19*.

Na základe podkladov z prieskumu boli osoby pracujúce z domu prevažne administratívni pracovníci žijúci v mestských oblastiach zamestnaní v sektore služieb s dosiahnutým terciárnym vzdelaním. Až 74 % zamestnancov s terciárnym vzdelaním pracovalo z domu v porovnaní s 34 % zamestnancov so sekundárnym vzdelaním a so 14 % zamestnancov s primárnym vzdelaním. Ako sa mohlo očakávať, existujú takisto významné rozdiely vo výskyte práce z domu podľa sektora, pričom najvyšší výskyt je vo väčšine sektorov služieb (najmä vo vzdelávaní, finančníctve a verejnej správe) a najnižší v sektoroch „v prvej línii“, ako je zdravotníctvo, doprava a poľnohospodárstvo, ako aj v sektoroch podliehajúcich osobitným obmedzeniam, ako je maloobchodný predaj a stravovacie a ubytovacie služby. U zamestnancov žijúcich v mestách je takisto väčšia pravdepodobnosť, že pracujú z domu, ako u zamestnancov žijúcich na vidieku alebo v menej obývaných oblastiach. Relatívne väčší podiel žien uviedol prácu z domu v porovnaní s mužmi. Na záver bola u mladších zamestnancov zistená väčšia pravdepodobnosť práce na diaľku ako u iných vekových skupín. Tieto zistenia sú v súlade s údajmi z prieskumu EÚ o používaní IKT.¹⁵⁹

Z podkladov z najnovšieho online prieskumu COLLEEM II zozbieraných pred pandémiou vyplýva, že práca pre platformy je stále obmedzená, ale rastúci jav¹⁶⁰. Len malý podiel (približne 1,4 %) obyvateľov v produktívnom veku v členských štátoch, ktorí sa zúčastnili na prieskume v roku 2018, poskytoval služby prostredníctvom platformou digitálnej práce ako svoju hlavnú činnosť (pokles o 0,9 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2017). Percentuálny podiel je však výraznejší u osôb, ktoré uvádzajú poskytovanie týchto služieb ako sekundárnu činnosť (4,1 % celkového počtu respondentov; nárast o 0,5 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2017), pričom medzi členskými štátmi existujú značné rozdiely. Práca pre platformy zostáva heterogénnou činnosťou, pričom pracovné podmienky, postavenie a príjem pracovníkov pre platformy vo veľkej miere závisia od druhu vykonávaných úloh, obchodného modelu a riadiacich mechanizmov uplatňovaných platformou. Získané odhady sú napriek tomu dôležité pre analýzu relevantnosti práce pre platformy v členských štátoch a súvisiace úvahy o kvalite práce.¹⁶¹

¹⁵⁹ Sostero M., a kol. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* [Schopnosť práce na diaľku a kríza spôsobená ochorením COVID-19: nová digitálna priepasť?], Európska komisia, 2020, JRC121193. K dispozícii na adrese <https://europa.eu/!PR73qN>.

¹⁶⁰ Urzi Brancati, C., a kol. (2019) *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* [Nové údaje o pracovníkoch platformiem v Európe. Výsledky druhého prieskumu COLLEEM]. K dispozícii na adrese <https://europa.eu/!qQ33cP>. Poznámka: Prieskum COLLEEM II nadväzuje na prácu, ktorá sa vykonala v predchádzajúcom prieskume COLLEEM („Kolaboratívne hospodárstvo a zamestnanosť“), a rozširuje ju. Prieskum COLLEEM je online panelová analýza digitálnych platformiem, ktorú si objednalo GR EMPL a koordinovalo JRC. Uskutočnila sa v týchto 15 členských štátoch: CZ, DE, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK a UK.

¹⁶¹ Viac podrobností o práci pre platformy sa nachádza v spoločnej správe o zamestnanosti prijatej v roku 2020 a v podkladových zdrojoch údajov.

Pandémia ochorenia COVID-19 ovplyvnila platformové hospodárstvo vo viacerých členských štátoch. Niektoré platformy rýchlo prispôbili svoje obchodné modely s cieľom rozšíriť svoje dodávky a zahrnúť dodatočné výrobky alebo služby vrátane zdravotnej starostlivosti. Je možné, že to prispelo k zjednodušeniu dodávok základného tovaru, minimalizácii rizika narušenia dodávateľského reťazca a podpore udržania pracovných miest. Počas pandémie sa však viac prejavili riziká súvisiace so zdravím a s bezpečnosťou a obavy súvisiace s vysokou intenzitou práce. Iné platformy, často poskytujúce služby mobility a služby pre domácnosť, čelili náhlemu poklesu aktivity v dôsledku opatrení zavedených na obmedzenie pohybu a fyzického kontaktu. Podľa nadácie Eurofound¹⁶² sa od vypuknutia pandémie zvýšil dopyt po práci pre platformy v Belgicku, Česku, Estónsku, vo Francúzsku, v Grécku, Holandsku, Chorvátsku, Litve, na Malte, v Portugalsku, Slovinsku a Španielsku. V týchto a ďalších členských štátoch platformy prijali opatrenia s cieľom poskytnúť pracovníkom usmernenia týkajúce sa zdravia a bezpečnosti pri práci, podporu príjmu a zmluvné záruky, ktoré mali kompenzovať obdobia neprítomnosti a výpadku práce. Vplyv týchto opatrení na pracovníkov pre platformy, pokiaľ ide o ich pokrytie a primeranosť, si pravdepodobne bude vyžadovať dôkladné monitorovanie.

¹⁶² Eurofound (2020), *Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis* [Platformové hospodárstvo: vývoj počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19].

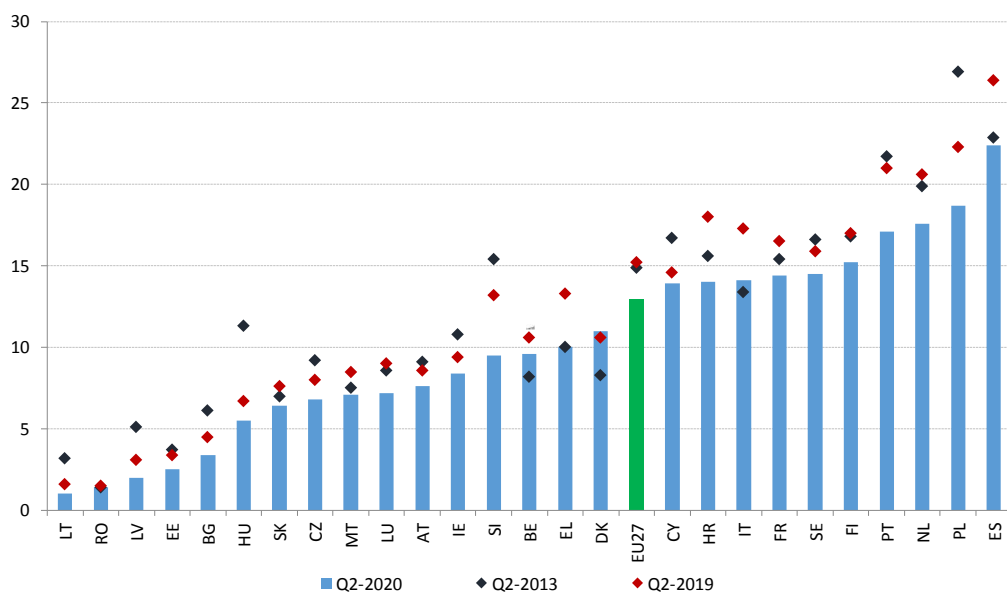
Segmentácia trhu práce¹⁶³ odvodená od podielu dočasných zamestnancov by mohla byť v kontexte súčasnej krízy ďalším zdrojom zraniteľnosti¹⁶⁴. Ako sa zdôrazňuje v spoločnej správe zamestnanosti prijatej v roku 2020, segmentácia trhu práce môže mať významné hospodárske a sociálne dôsledky, ako je obmedzená efektívnosť pridelovania zdrojov, nižší príjem, slabý rast produktivity a vývoj ľudského kapitálu, vyššie riziko chudoby, nerovnosť alebo znížená sociálna mobilita. Podiel dočasných pracovných zmlúv na celkovom počte zamestnancov (vo vekovej skupine 15 – 64 rokov) sa v poslednom desaťročí v EÚ27 pohyboval na priemernej úrovni okolo 15 %, aj keď so značnými rozdielmi medzi členskými štátmi. Rozdiel medzi členskými štátmi s najvyšším a najnižším podielom sa v roku 2019 nachádzal na úrovni 25 percentuálnych bodov po klesajúcom trende od maxima na úrovni 31 percentuálnych bodov v roku 2005 a v 2. štvrtroku 2020 stúpol na 21,6 percentuálneho bodu, pričom v 3. štvrtroku 2020 bola hodnota mierne vyššia (22,5 percentuálneho bodu). V 2. štvrtroku 2020 bol v EÚ27 zaznamenaný značný pokles podielu dočasných zamestnancov (vo vekovej skupine 15 – 64 rokov, sezónne očistené) (o 2,2 percentuálneho bodu) v porovnaní s 2. štvrtrokom 2019. Naznačuje to, že k strate zamestnania v dôsledku hospodárskeho otrasu došlo najmä neobnovením pracovných zmlúv na určitú dobu, zatiaľ čo režimy skráteného pracovného času a obmedzenia prepúšťania mohli u stálych zamestnancov vo veľkej miere zabrániť stratám pracovných miest. Tento rozdiel je však menej zjavný v 3. štvrtroku 2020 v porovnaní s 3. štvrtrokom 2019 (1,7 percentuálneho bodu). Niektoré členské štáty, napríklad Španielsko, Chorvátsko, Poľsko, Portugalsko a Slovinsko, zaznamenali pokles svojho podielu dočasných zamestnancov väčší ako 3,5 percentuálneho bodu medzi druhým štvrtrokom 2020 a druhým štvrtrokom 2019, pričom ich celkový podiel zostáva v prípade niektorých z nich na vysokej úrovni (viac ako 15 %). V 2. štvrtroku 2020 sa v prípade ďalších siedmich členských štátov (Švédsko, Francúzsko, Taliansko, Chorvátsko, Cyprus, Dánsko a Grécko) podiel stále pohybuje medzi 10 % a 15 %, pričom najnižší podiel je zaznamenaný v Litve, Rumunsku, Lotyšsku, Estónsku a Bulharsku, a to na úrovni menej ako 5 %.

¹⁶³ Podľa medzinárodnej organizácie práce (MOP) ide o rozdelenie trhu práce na samostatné čiastkové trhy alebo segmenty odlišené rôznymi charakteristikami a pravidlami správania, ako sú zmluvné podmienky, úrovne presadzovania alebo druhy dotknutých pracovníkov. Výskum tejto témy sa zameriava na identifikáciu kľúčových segmentov trhu práce, úrovne prechodov medzi nimi a dôsledky na rovnosť a efektívnosť trhu práce s cieľom riešiť negatívne dôsledky tohto javu.

¹⁶⁴ V spoločnej správe o zamestnanosti prijatej v roku 2020 bola predložená rozsiahla analýza otázok týkajúcich sa segmentácie trhu práce s informáciami získanými z dokumentu nadácie Eurofound (2019) *Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses* [Segmentácia trhu práce: nové empirické a politické analýzy], Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

Graf 43: Dočasné zamestnávanie zostáva výzvou vo viacerých členských štátoch

Podiel dočasných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov (vo veku 15 až 64 rokov), štvrťročné údaje, sezónne očistené



Zdroj: Eurostat, VZPS. Poznámka: Najnovšie štvrťročné údaje nie sú v prípade DE k dispozícii.

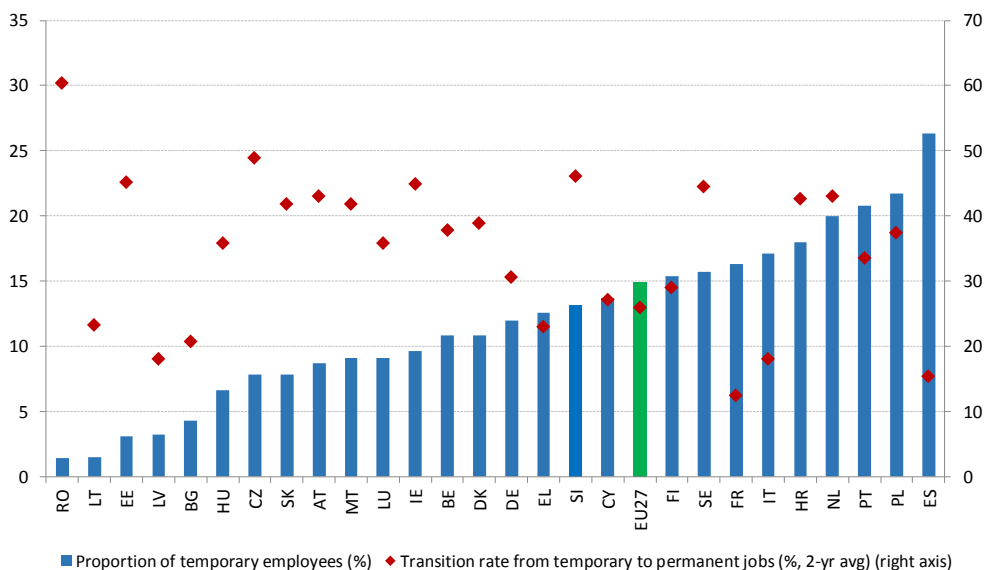
U žien, mladších zamestnancov a pracovníkov narodených mimo EÚ je väčšia

pravdepodobnosť dočasného zamestnania ako u iných skupín obyvateľstva. V druhom

štvrťroku 2020 bol podiel zamestnankýň (vo veku 15 až 64 rokov) s dočasnými zmluvami v EÚ27 na úrovni 13,6 % v porovnaní s 12,4 % u mužov, pričom medzi druhým štvrťrokom 2019 a druhým štvrťrokom 2020 došlo u mužov aj u žien k poklesu o 2,2 percentuálneho bodu (ročné údaje za rok 2019 boli 15,5 % u žien a 14,4 % u mužov, pričom rozdiel bol v posledných rokoch pomerne stabilný). Najväčší podiel dočasného zamestnávania žien (vo veku 15 – 64 rokov) z celkového počtu zamestnancov bol zaznamenaný v Španielsku (27,3 % v roku 2019, 24,6 % v 2. štvrťroku 2020), Poľsku (22,9 %, 19,8 % v uvedenom poradí), Holandsku (21,2 %, 18,3 % v uvedenom poradí) a Portugalsku (21,1 %, 17,3 % v uvedenom poradí). V roku 2019 bol podiel dočasného zamestnávania u mladých zamestnaných ľudí (vo veku 15 až 24 rokov) oveľa vyšší, a to na úrovni 49,6 % (45,4 % v 2. štvrťroku 2020) v porovnaní so 12,7 % (11,1 % v 2. štvrťroku 2020) u ľudí vo veku 25 až 54 rokov a 6,8 % (5,7 % v 2. štvrťroku 2020) u ľudí vo veku 55 až 64 rokov. Podiel dočasného zamestnávania bol takisto oveľa vyšší u zamestnancov narodených mimo EÚ (22 %) ako u osôb narodených v EÚ (13 %), pričom rozdiel je mimoriadne veľký (viac ako 20 percentuálnych bodov) v Poľsku a na Cypre a relatívne veľký (približne 10 – 15 percentuálnych bodov) vo Švédsku, v Španielsku a Grécku.

Graf 44: Zabezpečenie „efektu odrazového mostíka“ dočasných zmlúv prispieva k inkluzívnemu rastu

Miera prechodu na trvalé pracovné miesta (priemer za roky 2018 a 2019) a podiel dočasných pracovníkov na celkovom počte zamestnancov vo veku 15 až 64 rokov (za rok 2019)



Zdroj: Eurostat, VZPS, EU-SILC.

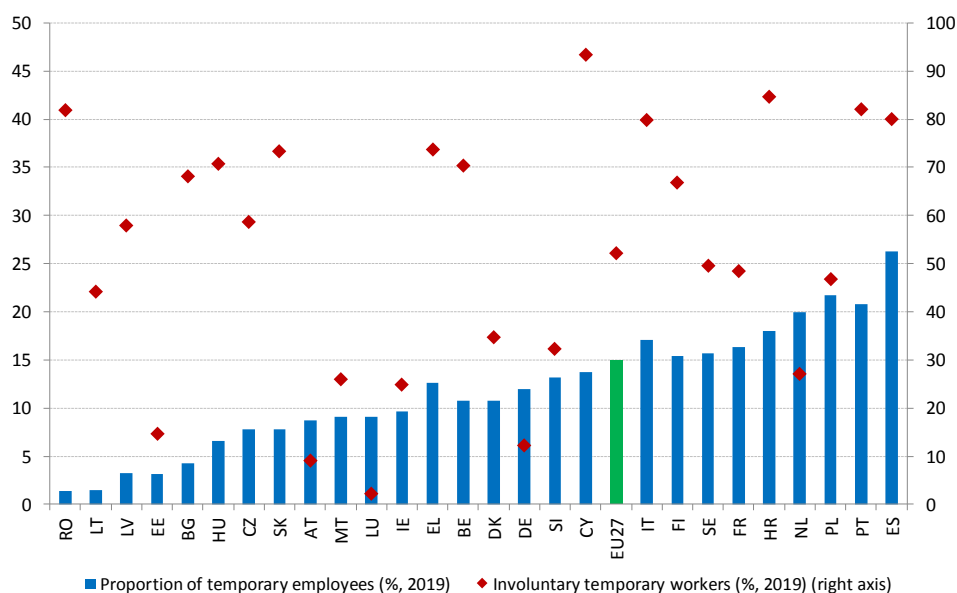
Poznámka: Prechody v prípade LV sú z roku 2017; hodnota v prípade SK je z roku 2016.

Kľúčovým aspektom inkluzívneho rastu je zabezpečenie toho, aby boli dočasné zmluvy „odrazovým mostíkom“ k trvalým pracovným miestam a nestali sa kariérou „slepou uličkou“. Vysoký podiel dočasných zamestnancov v spojení s nízkymi mierami prechodu z dočasných na trvalé pracovné miesta môže byť znakom duality trhu práce. Graf 44 znázorňuje miery prechodu z dočasných na trvalé pracovné zmluvy (priemer za roky 2018 a 2019), pričom sa zároveň uvádzajú najnovšie ročné údaje týkajúce sa dočasných zamestnancov ako percentuálny podiel na celkovej zamestnanosti (vo veku 15 až 64 rokov). Tri členské štáty (Španielsko, Francúzsko, Taliansko) vykazujú vysoké miery dočasného zamestnávania (nad priemerom EÚ, ktorý bol v roku 2019 na úrovni 12,8 %) v spojení s nízkymi mierami prechodu z pracovných zmlúv na určitú dobu na pracovné zmluvy na neurčitý čas (menej ako 20 %). Iné krajiny, napríklad Poľsko, Holandsko či Portugalsko, vykazujú značné miery dočasného zamestnávania, ale s vyššími mierami prechodu (nad 30 %). Naopak, nízka miera dočasného zamestnávania a relatívne vysoké miery prechodu na pracovné zmluvy na neurčitý čas (nad 30 %) boli zaznamenané v Rumunsku, Estónsku, Česku, na Slovensku a v Rakúsku.

V niektorých členských štátoch pretrváva značná miera nedobrovoľného dočasného zamestnávania. V niektorých členských štátoch je hlavným dôvodom existencie dočasnej pracovnej zmluvy skutočnosť, že nie je možné nájsť trvalé pracovné miesto. Podiel nedobrovoľne dočasných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov v EÚ27 v posledných rokoch pomaly, ale stabilne klesal, a to z 56,2 % v roku 2016 na 52,1 % v roku 2019, hoci boli medzi jednotlivými členskými štátmi značné rozdiely (pozri graf 45). V krajinách, ako je Chorvátsko, Portugalsko, Rumunsko, Španielsko a Taliansko, približne 80 % dočasných zamestnancov (vo veku 15 až 64 rokov) uvádza, že je v tejto situácii, pretože si nemohli nájsť trvalé pracovné miesto. Napriek tomu, že na Cypre sa podiel dočasných zamestnancov (13,9 % v 2. štvrtroku 2020) približuje priemeru EÚ, 93,4 % z nich sa považuje za nedobrovoľných dočasných zamestnancov v porovnaní s priemerom EÚ na úrovni 52,1 %. Najnižšie miery nedobrovoľných dočasných pracovníkov boli zaznamenané v Luxembursku, Rakúsku a Nemecku, pričom boli nižšie ako 15 %.

Graf 45: Podiel osôb, ktoré sa považujú za nedobrovoľne dočasne zamestnané osoby, zostáva v niektorých členských štátoch nad'alej značný

Nedobrovoľní dočasní zamestnanci ako podiel na celkovom počte dočasných zamestnancov (za rok 2019) a podiel dočasných pracovníkov na celkovom počte zamestnancov (za rok 2019)



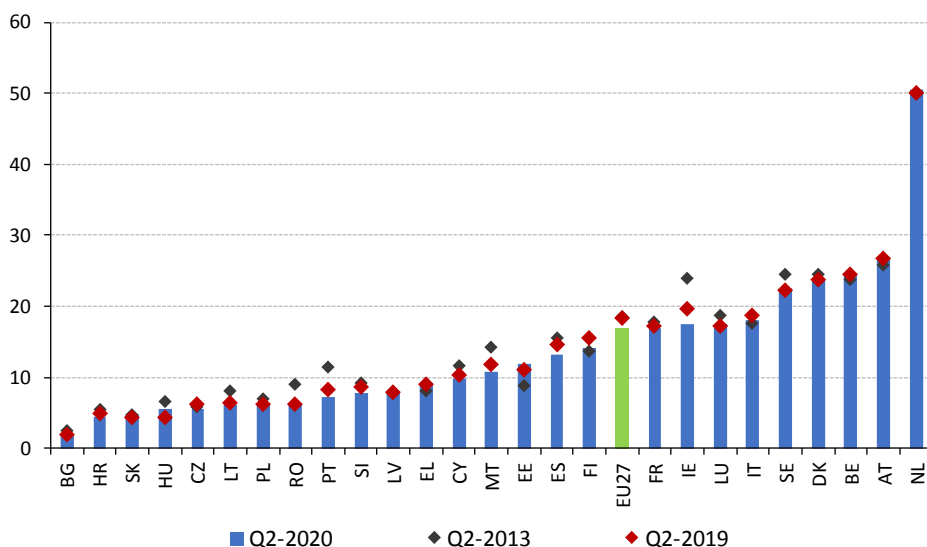
Zdroj: Eurostat, VZPS, EU-SILC.

Poznámka: V prípade EE ide o nedobrovoľné dočasné zamestnávanie z roku 2018.

Podiel zamestnávania na kratší pracovný čas nedávno klesol, ale nedobrovoľná práca na kratší pracovný čas sa naďalej týka značného počtu zamestnancov. Podiel zamestnancov na kratší pracovný čas (vo veku 15 až 64 rokov, sezónne očistený) dosiahol v druhom štvrtroku 2020 v EÚ27 úroveň 17 %, čo je o 1,4 percentuálneho bodu menej ako v druhom štvrtroku 2019. Pokiaľ ide o štvrtročné rozdiely, Maďarsko, Estónsko, a Holandsko zaznamenali nedávny nárast zamestnávania na kratší pracovný čas (medzi 1,1 percentuálneho bodu a 0,5 percentuálneho bodu v 2. štvrtroku 2020 v porovnaní s rovnakým štvrtrokom v roku 2019), zatiaľ čo v Portugalsku, Slovinsku, Španielsku, vo Fínsku a v Írsku tento podiel výrazne klesol (o 2,3 až 1 percentuálny bod) (pozri graf 46). V druhom štvrtroku 2020 sa podiel zamestnancov na kratší pracovný čas rovnal alebo bol vyšší ako 20 % v piatich členských štátoch (Holandsko, Rakúsko, Belgicko, Dánsko a Švédsko), zatiaľ čo v ďalších troch bol nižší ako 5 % (Bulharsko, Slovensko a Chorvátsko). Pred pandémiou mal podiel nedobrovoľnej práce na kratší pracovný čas na celkovej zamestnanosti (vo veku 15 až 64 rokov) klesajúci trend, a to z 32 % v roku 2014 na 25,8 % v roku 2019. Podiel sa však v jednotlivých členských štátoch značne líši (približne 62 percentuálnych bodov medzi najnižšou a najvyššou mierou v roku 2019), pričom Grécko, Taliansko, Cyprus a Rumunsko uviedli údaje vyššie ako 55 %, zatiaľ čo ďalšie krajiny (Belgicko, Česko, Estónsko, Malta, Holandsko, Rakúsko a Slovinsko) vykazujú údaje nižšie ako 5 %. Je priskoro na to, aby z údajov vyplynulo, či súčasná kríza spôsobí zvýšenie podielu nedobrovoľných zamestnancov na kratší pracovný čas.

Graf 46: Podiel práce na kratší pracovný čas zostáva v priebehu času pomerne stabilný, aj keď v niektorých členských štátoch sa významne líši

Podiel zamestnávania na kratší pracovný čas na celkovom počte zamestnancov (vo veku 15 až 64 rokov), štvrtročné údaje, sezónne očistené

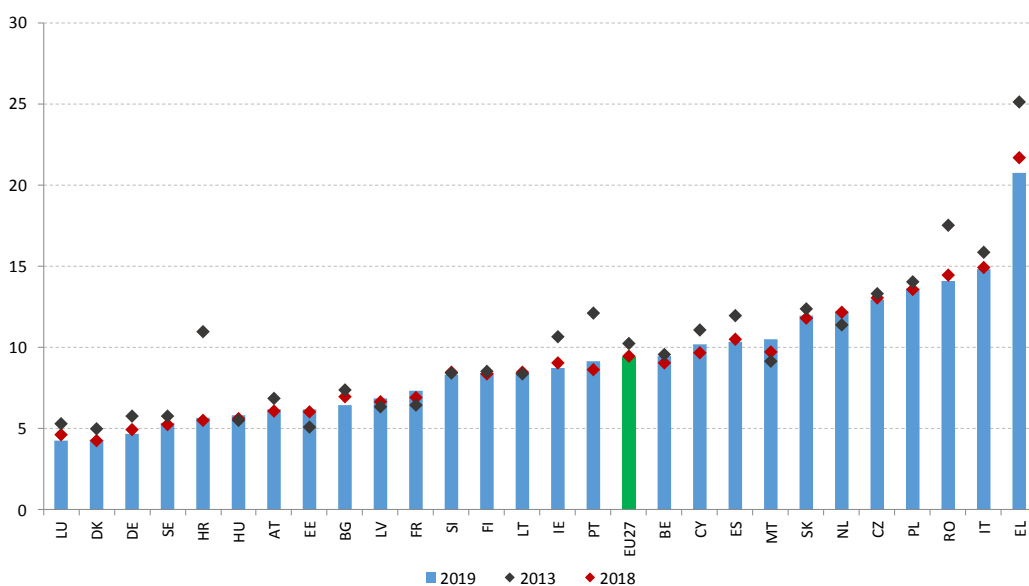


Zdroj: Eurostat, VZPS. Poznámka: Najnovšie štvrtročné údaje nie sú v prípade DE k dispozícii.

Postavenie individuálnej samostatne zárobkovo činnnej osoby (takzvaného pracovníci pracujúci na vlastný účet) zostáva rozšírené. Pred pandemiou bol podiel samostatne zárobkovo činnných osôb vo veku 20 až 64 rokov na celkovom počte zamestnancov vo väčšine členských štátov relatívne stabilný alebo mierne klesajúci, aj keď s výraznými rozdielmi v jednotlivých krajinách a sektoroch (pozri oddiel 3.1). Postavenie samostatne zárobkovo činnnej osoby je zvyčajne dobrovoľné a je pozitívnym znakom podnikateľského ducha. Môžu sa však za ním takisto skrývať závislé pracovnoprávne vzťahy (napriek tomu existujú obmedzenia na posúdenie ekonomickej a organizačnej závislosti s porovnateľnými štatistikami Eurostatu)¹⁶⁵. V roku 2019 predstavovali podiel samostatne zárobkovo činnných osôb bez zamestnancov 9,4 % celkovej zamestnanosti v EÚ. Najvyššiu mieru (viac ako 14 %) vykazovalo Grécko, Taliansko a Rumunsko, po ktorých nasledovalo Poľsko, Česko, Holandsko a Slovensko s mierou medzi 12 % a 13,6 % (pozri graf 47). Naopak, členské štáty, napríklad Luxembursko, Dánsko, Nemecko, Švédsko, Chorvátsko a Maďarsko, vykazovali mieru okolo 5 % alebo nižšiu. Na Malte, v Holandsku, na Cypre a v Portugalsku podiel samostatne zárobkovo činnných pracovníkov bez zamestnancov v roku 2019 v porovnaní s predchádzajúcim rokom stúpol (o 0,5 percentuálneho bodu alebo viac), zatiaľ čo v Grécku a Bulharsku za rovnaké obdobie klesol minimálne o 0,5 percentuálneho bodu. V súčasnom kontexte by zaistenie toho, aby bol prístup k sociálnej ochrane zabezpečený pre všetkých vrátane samostatne zárobkovo činnných osôb, mohlo znížiť neistotu a zlepšiť podmienky na trhu práce.

Graf 47: Hoci počet pracovníkov pracujúcich na vlastný účet klesá, v niektorých členských štátoch zostáva vysoký a vyžaduje si dôkladné monitorovanie, aby sa predchádzalo tzv. nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti

Samostatná zárobková činnosť bez zamestnancov ako percentuálny podiel celkovej zamestnanosti



Zdroj: Eurostat, VZPS (výpočty GR EMPL).

¹⁶⁵ Viac informácií sa nachádza v spoločnej správe o zamestnanosti prijatej v roku 2020 a v module ad hoc o samostatnej zárobkovej činnosti za rok 2017 od Eurostatu.

Ochorenie COVID-19 výrazne zasiahlo osoby vykonávajúce nedeklarovanú prácu.

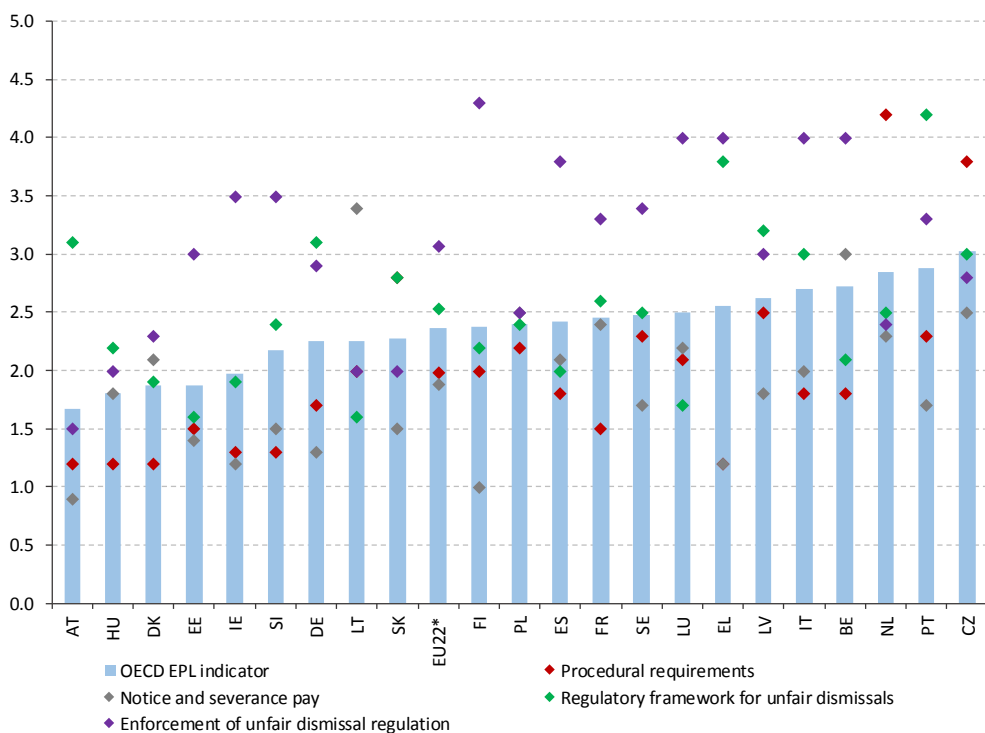
Nedeklarovaná práca zostáva pre EÚ veľkou výzvou a má mnohé rôzne podoby od nedostatočnej dokumentácie po nedostatočné nahlasovanie hodín, mzdy na ruku a nepravú samostatne zárobkovú činnosť. Podľa osobitného prieskumu Eurobarometra 33 % Európanov pozná niekoho, kto vykonáva nedeklarovanú prácu, a 10 % uvádza, že za posledný rok získalo tovar alebo služby súvisiace s nedeklarovanou prácou. Pandémia mala závažný vplyv na väčšinu hospodárskych odvetví v celej EÚ vrátane odvetví s tradične vysokou mierou nedeklarovaných pracovníkov, ktorí majú často obmedzený prístup k sociálnej ochrane a hrozí im vyššie riziko straty príjmu a zamestnania. Vyplývajú z toho nové výzvy pre inšpektoráty práce, ktoré museli vzhľadom na pandémiu prispôbiť svoje pracovné postupy a priority. V súlade s Európskym pilierom sociálnych práv európska platforma na posilnenie spolupráce pri riešení problému nedeklarovanej práce zareagovala na bezprostredné výzvy krokmi na podporu prechodu od nedeklarovanej práce na deklarovajúcu prácu (viac podrobností sa nachádza v oddiele 3.3.2).

Dobre navrhnuté právne predpisy na ochranu zamestnanosti môžu uľahčiť adaptáciu na trhu práce a štrukturálnu zmenu zmiernením dôsledkov hospodárskeho otrasu na pracovníkov a podporovaním bezproblémovej zmeny postavenia na trhu práce. V prípade zapojenia sociálnych partnerov sa tým takisto podporuje stabilné prostredie, v ktorom ľudia a podniky s dôverou spotrebúvajú a investujú. Graf 48 znázorňuje hlavné výsledky aktualizácie ukazovateľov ochrany zamestnanosti OECD z roku 2020 pre zúčastnené členské štáty¹⁶⁶. Hoci tieto ukazovatele majú obmedzenú normatívnu hodnotu, zdôrazňujú heterogénnosť modelov v jednotlivých krajinách (ako naznačujú rozdiely v celkovom ukazovateli aj v každom čiastkovom ukazovateli) a umožňujú sledovať ich vývoj v čase. Okrem toho vzťah medzi právnymi predpismi na ochranu zamestnanosti v prípade riadnych pracovníkov a dočasných pracovníkov môže pomôcť získať prehľad o determinantoch segmentácie trhu práce. Zúčastnené členské štáty priemerne dosahujú v celkovom ukazovateli právnych predpisov na ochranu zamestnanosti OECD hodnotu približne 2 na škále od 0 do 6. V niektorých členských štátoch, napríklad v Dánsku, Estónsku, Maďarsku, Írsku a Rakúsku, je celkové hodnotenie ukazovateľa právnych predpisov na ochranu zamestnanosti nižšie ako 2, čo poukazuje na flexibilnejšiu reguláciu trhov práce, zatiaľ čo iné krajiny, ako je Belgicko, Česko, Taliansko, Lotyšsko, Holandsko a Portugalsko vykazujú ukazovateľ právnych predpisov na ochranu zamestnanosti od 2,5 do 3, čo poukazuje na prísnejšie regulované trhy práce. Zvyšných jedenásť analyzovaných členských štátov dosiahlo strednú úroveň s hodnotou ukazovateľa od 2 do 2,5. Vo vykazovanom období 2008 – 2019 sa niektoré členské štáty, napríklad Holandsko, Česko a Írsko, vo všeobecnosti posunuli k vyššej hodnote ukazovateľa, čo znamená prísnejšiu reguláciu (so zvýšením hodnoty o 0,4 bodu alebo viac) (pozri graf 49). Naopak, v krajinách ako Rakúsko, Grécko, Slovinsko, Nemecko a Luxembursko došlo k poklesu hodnoty globálneho ukazovateľa o 0,8 bodu alebo viac, čo naznačuje posun k flexibilnejšej regulácii.

¹⁶⁶ Ukazovateľ právnych predpisov na ochranu zamestnanosti OECD pre prepustenie pracovníkov s trvalým pracovným pomerom sa hodnotí na škále od 0 do 6. Posudzuje vnútroštátne ustanovenia týkajúce sa prepustenia pracovníkov s trvalým pracovným pomerom na základe štyroch všeobecných kategórií: i) procesné požiadavky; ii) výpoveď a odstupné; iii) regulačný rámec pre nespravodlivé prepustenie; iv) presadzovanie regulácie nespravodlivého prepustenia. Ukazovateľ právnych predpisov na ochranu zamestnanosti OECD je priemerom štyroch hodnotení. Uskutočnila sa v týchto 22 členských štátoch: BE, CZ, DK, DE, EE, IE, EL, ES, FR, IT, LU, HU, LV, LT, NL, AT, PL, PT, SI, SK, FI a SE. Zdroj: <http://oe.cd/epl>

Graf 48: Členské štáty rôzne prispôbili svoje právne predpisy na ochranu zamestnanosti

Ukazovatele OECD: Prísnosť regulácie individuálneho prepúšťania pracovníkov s trvalým pracovným pomerom, 2019



(*) EÚ22 predstavuje priemerné hodnotenie 22 členských štátov analyzovaných v databáze právnych predpisov na ochranu zamestnanosti OECD.

Zdroj: Ukazovatele právnych predpisov na ochranu zamestnanosti OECD.

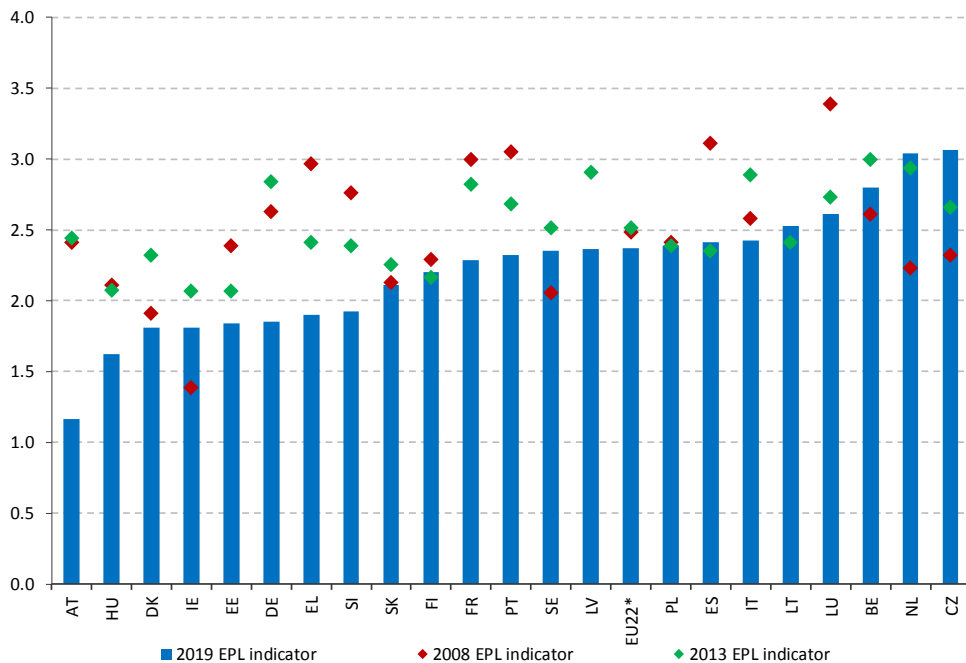
Rozdiely medzi zmluvami súvisiace s procesnými požiadavkami, nákladmi na prijatie do zamestnania a prepustenie a s reguláciou nespravodlivého prepustenia môžu ovplyvniť preferencie zamestnávateľov pri zamestnávaní a istotu zamestnania u zamestnancov.

Priemerné hodnotenie¹⁶⁷ 22 krajín EÚ analyzovaných v súvislosti s procesnými požiadavkami je 2, pričom šesť členských štátov (Rakúsko, Maďarsko, Dánsko, Grécko, Írsko a Slovinsko) vykazuje hodnoty nižšie ako 1,3 a tri ďalšie (Slovensko, Česko a Holandsko) dosahujú hodnoty vyššie ako 2,8. Z dĺžky výpovede a výšky odstupného vyplýva relatívne nízke priemerné hodnotenie (1,9) s rozdielom 2,5 percentuálneho bodu medzi najvyššou hodnotou (3,4 v Litve) a najnižšou (0,9 v Rakúsku). Rozdiely v regulačnom rámci pre nespravodlivé prepustenie alebo v kompenzáciách v prípade sporu (t. j. náklady na presadzovanie regulácie nespravodlivého prepustenia prostredníctvom odstupného, ak je na súde posúdené ako „nespravodlivé“) môžu takisto ovplyvniť spôsob prijímania pracovníkov zo strany zamestnávateľov. Priemerné hodnotenie presadzovania regulácie nespravodlivého prepustenia v EÚ22 je 3,1 s rozdielom 2,8 medzi najnižším hodnotením (v Rakúsku, na Slovensku, v Maďarsku a Litve) a najvyšším hodnotením (zaznamenaným vo Fínsku, v Belgicku, Luxembursku, Taliansku a Grécku).

¹⁶⁷ Hodnotenie predstavuje nevážený priemer hodnôt nahlásených za 22 členských štátov EÚ, ktoré sa zúčastňujú na ukazovateľoch ochrany zamestnanosti OECD. Pri každom roku ukazovatele odkazujú na úpravu platnú od 1. januára. Viac informácií sa nachádza na webovom sídle www.oecd.org/employment/protectionanalysis.

Graf 49: V niektorých členských štátoch sa právne predpisy na ochranu zamestnanosti časom značne zmenili

Ukazovatele OECD: Prísnosť ochrany zamestnanosti, individuálne a hromadné prepúšťanie (trvalé pracovné zmluvy), databázy z rokov 2019, 2013 a 2008



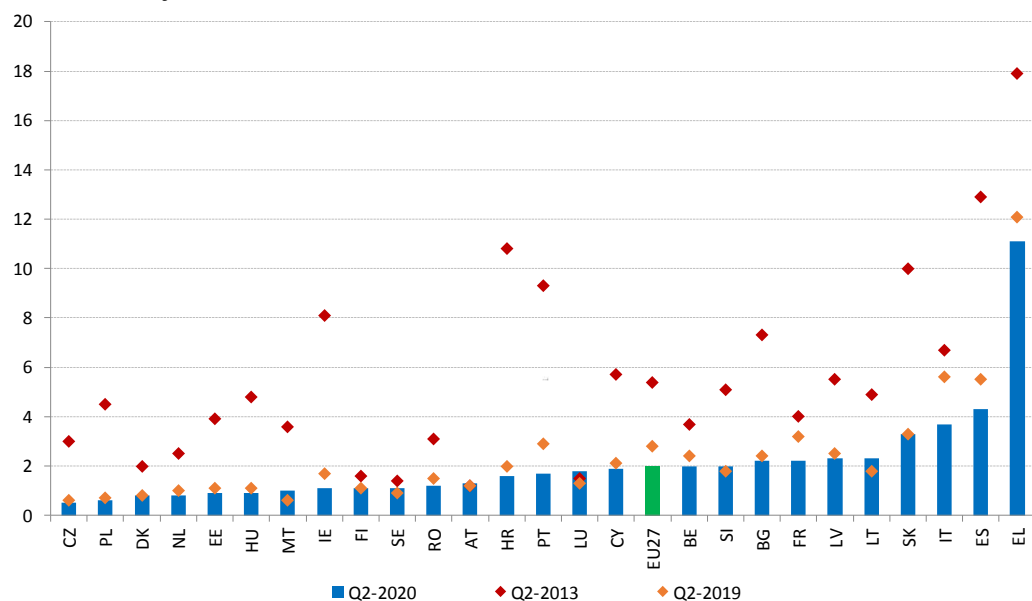
(*) EÚ22 predstavuje priemerné hodnotenie 22 členských štátov analyzovaných v databáze právnych predpisov na ochranu zamestnanosti OECD.

Zdroj: Ukazovatele právnych predpisov na ochranu zamestnanosti OECD z roku 2020 zverejnené v rokoch 2009, 2014 a 2020. Poznámka: Hodnoty právnych predpisov na ochranu zamestnanosti za rok 2008 (zverejnené v roku 2009) nie sú k dispozícii v prípade LV a LT.

Prísnosť právnych predpisov na ochranu zamestnanosti v súvislosti s dočasnými zmluvami sa takisto časom prispôsobila. Ukazovateľ prísnosti právnych predpisov na ochranu zamestnanosti (napr. prísnosť úpravy prijímania do zamestnania) u pracovníkov zamestnaných na základe dočasnej pracovnej zmluvy vo všeobecnosti klesol z hodnoty 1,85 v roku 2000 na 1,78 v roku 2008 (t. j. podmienky prijímania do zamestnania na základe dočasných pracovných zmlúv sa za toto obdobie zmiernili) a neskôr stúpol (z 1,78 v roku 2008 na 1,84 v roku 2019), čím sa takmer vrátil na úroveň z roku 2000. Medzi jednotlivými členskými štátmi sú však značné rozdiely, pokiaľ ide o prísnosť ochrany zamestnanosti pri dočasných pracovných zmluvách, pričom sa hodnoty pohybujú od menej ako 1 v Írsku, vo Švédsku a v Lotyšsku do viac ako 3 v Estónsku, vo Francúzsku, v Taliansku a Luxembursku. Pokiaľ ide o obdobie 2000 – 2019, celkové hodnotenie sa postupne znižovalo (čo znamená menšiu prísnosť) vo Švédsku, v Nemecku, Portugalsku, Grécku a Španielsku. Naopak, hodnotenie sa mierne zvýšilo (čo znamená väčšiu prísnosť) na Slovensku, v Poľsku, Česku a Maďarsku.

Graf 50: Napriek tomu, že dlhodobá nezamestnanosť klesá, v niektorých krajinách južnej a východnej Európy zostáva vysoká

Dlhodobá nezamestnanosť (vo veku 15 až 74 rokov) ako percentuálny podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva, štvrťročné údaje, sezónne očistené



Zdroj: Eurostat, VZPS. Poznámka: Najnovšie štvrťročné údaje nie sú v prípade DE k dispozícii.

Napriek významným zlepšeniam za posledné roky zostáva výskyt dlhodobej nezamestnanosti v niektorých členských štátoch vysoký. V grafe 50 je znázornená miera dlhodobej nezamestnanosti za druhý štvrtrok vybraných rokov (t. j. pomer medzi počtom osôb nezamestnaných dlhšie ako jeden rok a ekonomicky aktívnym obyvateľstvom, sezónne očistený, považovaný za dobrý ukazovateľ účinnosti APTP)¹⁶⁸. Za posledné roky dochádza v priemere v EÚ27 k stabilnému poklesu miery dlhodobej nezamestnanosti z 5,4 % v druhom štvrtroku 2013 na 2,1 % v druhom štvrtroku 2020 (alebo z 5,5 % v roku 2014 na 2,8 % v roku 2019 v ročných údajoch). Výskyt dlhodobej nezamestnanosti sa však medzi členskými štátmi stále značne líši, pričom miera v druhom štvrtroku 2020 sa pohybuje od 0,5 % v Česku, 0,6 % v Poľsku alebo 0,8 % v Holandsku do 3,8 % v Taliansku a 4,4 % v Španielsku. Niektoré ďalšie členské štáty vykazujú údaje vyššie ako priemer EÚ (2 % v 2. štvrtroku 2020), a to vrátane Slovenska (3,2 % v 2. štvrtroku 2020), Francúzska (2,5 %), Litvy (2,4 %) a Lotyšska (2,3 %). Údaje o dlhodobej nezamestnanosti sa v 3. štvrtroku 2020 v porovnaní s 2. štvrtkom 2020 vo väčšine členských štátov celkovo vyvíjali smerom nahor. Napriek tomu došlo v druhom štvrtroku 2020 v porovnaní s predchádzajúcim rokom k značnému zlepšeniu (o viac ako 1,2 percentuálneho bodu) v Taliansku, Španielsku a Portugalsku. Naopak, v Litve a Luxembursku sa miera dlhodobej nezamestnanosti značne zvýšila (o viac ako 0,5 percentuálneho bodu) v porovnaní s druhým štvrtkom 2019 (graf 51). Miera dlhodobej nezamestnanosti vykazuje veľké regionálne rozdiely (príloha 4). V šiestich členských štátoch existuje aspoň jeden región s mierou dlhodobej nezamestnanosti nad 5 %.

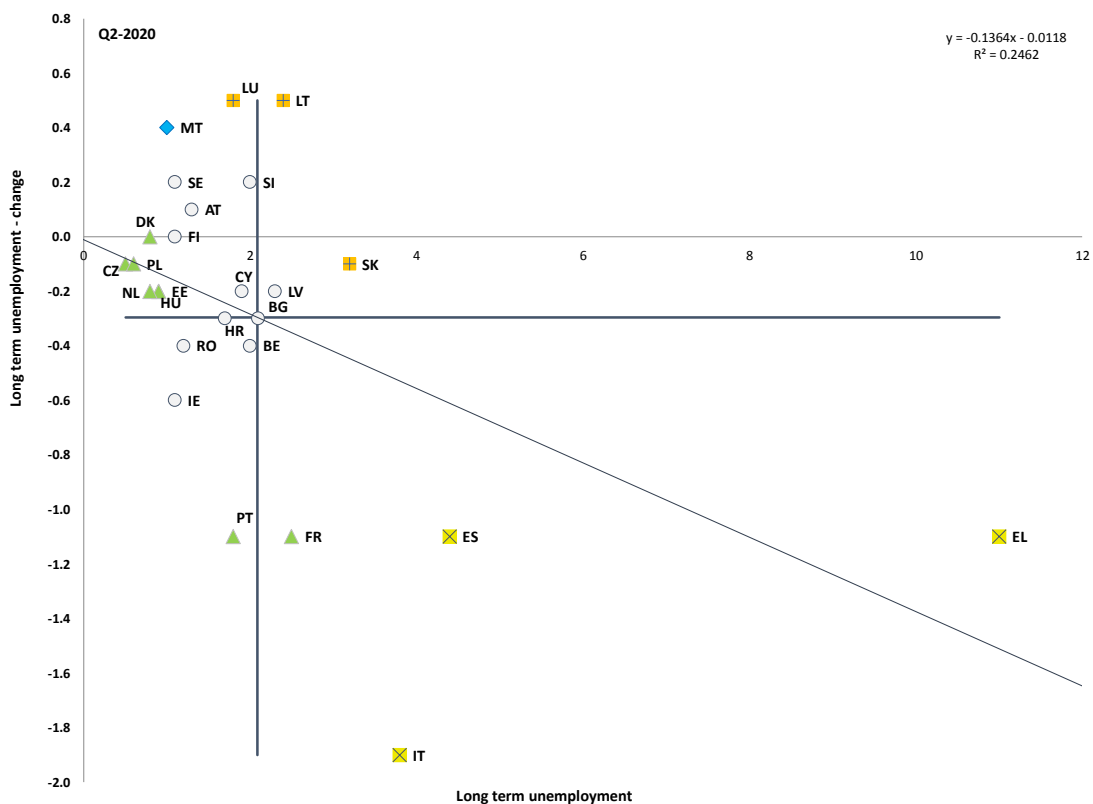
Odporúčanie Rady týkajúce sa integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce z roku 2016 zostáva relevantné pre politiky potrebné na zmiernenie trvalých dôsledkov krízy.

Očakáva sa, že nárast nezamestnanosti v dôsledku pandémie ochorenia COVID-19 s oneskorením (t. j. o jeden rok) prehlbí dlhodobú nezamestnanosť, pričom kvalita podpory pre túto skupinu sa v jednotlivých členských štátoch značne líši. V rámci existujúcich aktívnych politik trhu práce existuje priestor na zvýšenie cielenej podpory, zlepšenie kvality hodnotení uskutočňovaných verejnými službami zamestnanosti a posilnenie spolupráce so zamestnávateľmi. Koordinácia medzi verejnými službami zamestnanosti a sociálnymi službami je v niektorých krajinách takisto výzvou, často v dôsledku obmedzenej kapacity, chýbajúceho strategického prístupu a politického odhodlania zabezpečiť inštitucionálnu alebo legislatívnu zmenu.

¹⁶⁸ Výbor pre zamestnanosť sa dohodol na používaní miery dlhodobej nezamestnanosti ako hlavného ukazovateľa sociálneho prehľadu na účely monitorovania aktívnej podpory zamestnanosti.

Graf 51: Pandémia môže ešte zhoršiť výzvy súvisiace s návratom do práce, ktorým čelia dlhodobo nezamestnané osoby

Miera dlhodobej nezamestnanosti (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



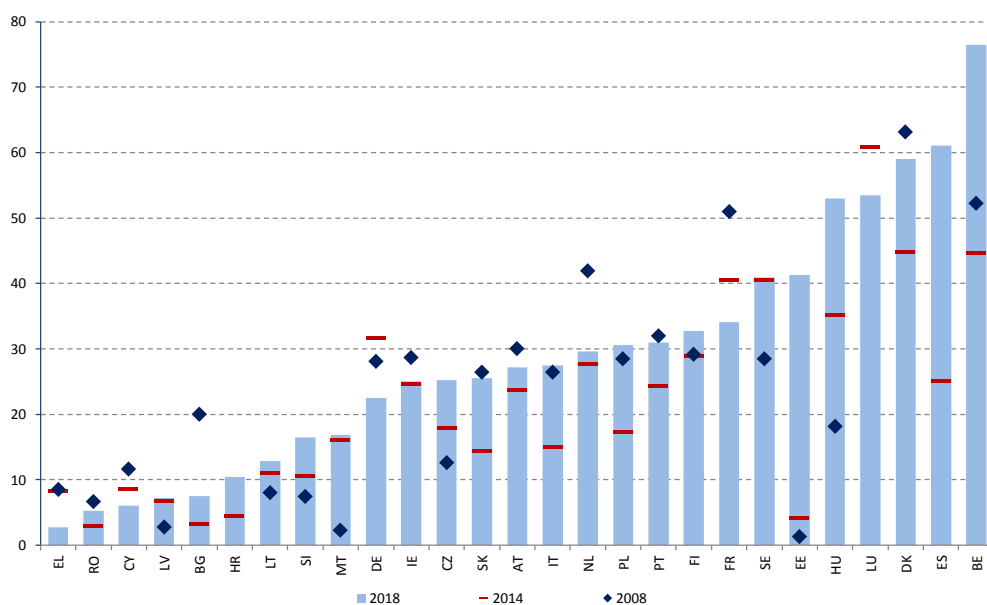
Zdroj: Eurostat, VZPS. Obdobie: úrovne v roku 2020 a štvrťročné zmeny v porovnaní s rokom 2019. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Členské štáty zastihla kríza s rôznymi mierami účasti na aktívnych politikách trhu práce.

Existujú veľké rozdiely, pokiaľ ide o účasť na aktivačných opatreniach, a to aj v súvislosti s podielom dlhodobo nezamestnaných v krajinách (pozri graf 52)¹⁶⁹. Od roku 2014 viaceré členské štáty (napríklad Litva, Slovinsko, Malta, Slovensko, Taliansko a Poľsko) zaznamenali miery účasti nižšie ako 30 %, hoci v posledných rokoch bol vývoj pozitívny. Vo viacerých krajinách vrátane Grécka, Rumunska, Cypru, Lotyšska, Bulharska a Chorvátska zostávajú investície do aktívnych politik trhu práce (AFTP) a účasť na nich relatívne nízke v porovnaní s priemerom (na úrovni 10 % alebo nižšej, pokiaľ ide o účasť, a na úrovni nižšej ako 0,2 % HDP, pokiaľ ide o výdavky). V členských štátoch s nízkou účasťou pred zdravotnou krízou by mohli dodatočné a cielenejšie investície do AFTP priblížiť všetkým trhu práce a zabezpečiť inkluzívnu obnovu.

Graf 52: Z hľadiska účasti na aktívnych politikách trhu práce existujú medzi krajinami veľké rozdiely

Účasť na aktívnych politikách trhu práce (na 100 osôb uchádzajúcich sa o zamestnanie)



Zdroj: Eurostat, databáza politik trhu práce.

Poznámka: V prípade CZ a EL sú uvedené údaje za rok 2017 namiesto roka 2018.

¹⁶⁹ 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.

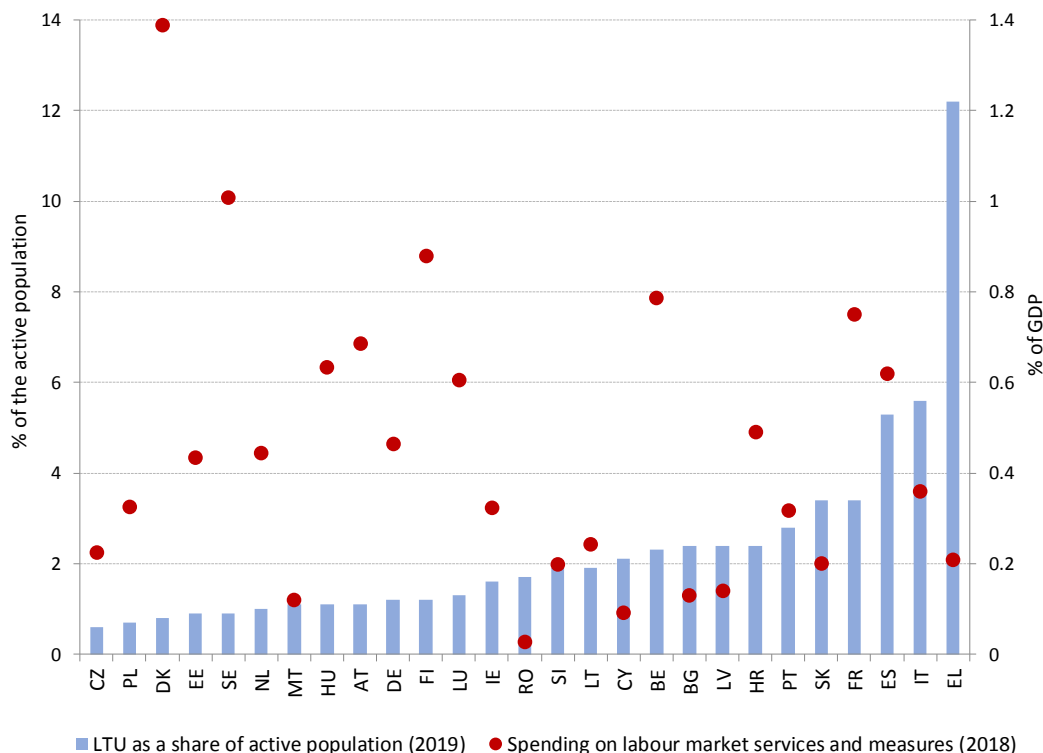
Posilnením prepojení medzi aktívnymi politikami trhu práce (AFTP) a zabezpečením zručností môžu členské štáty zefektívniť reformy na trhu práce a podporiť inkluzívnu a udržateľnú obnovu. Zabezpečenie udržateľnej tvorby pracovných miest vysokej kvality si vyžaduje úspešné poskytovanie cielených a prispôsobiteľných AFTP s osobitným zameraním na investovanie do rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností pre všetky vekové skupiny. Podporí to inkluzívnejšiu obnovu, najmä u ľudí v zraniteľnejšej situácii. Európske štrukturálne a investičné fondy (EŠIF) zohrávajú dôležitú úlohu pri podpore partnerstiev zahŕňajúcich širokú škálu subjektov a intenzívnejšej výmeny informácií a osvedčených postupov súvisiacich s AFTP. Členské štáty teraz budú môcť využiť rôzne nástroje vrátane nového Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti¹⁷⁰ s cieľom podporiť rozvoj zručností na všetkých úrovniach, najmä v rámci hlavnej iniciatívy „rekvalifikujme a zlepšujme zručnosti“. Silná koordinácia a jasné vymedzenie plánovaných cieľov, reforiem, investícií a opatrení na ich dosiahnutie, ako aj rôzne príspevky financovania budú kľúčové pre účinnú realizáciu¹⁷¹.

¹⁷⁰ COM(2020) 408 final. *Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa zriaďuje Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti*. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!fp38Ng>.

¹⁷¹ COM(2020) 575 final. *Ročná stratégia udržateľného rozvoja 2021*. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!DY66vx>.

Graf 53: Výdavky na služby a opatrenia týkajúce sa trhu práce sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líšia, pričom tu často neexistuje priama súvislosť s úrovňami nezamestnanosti

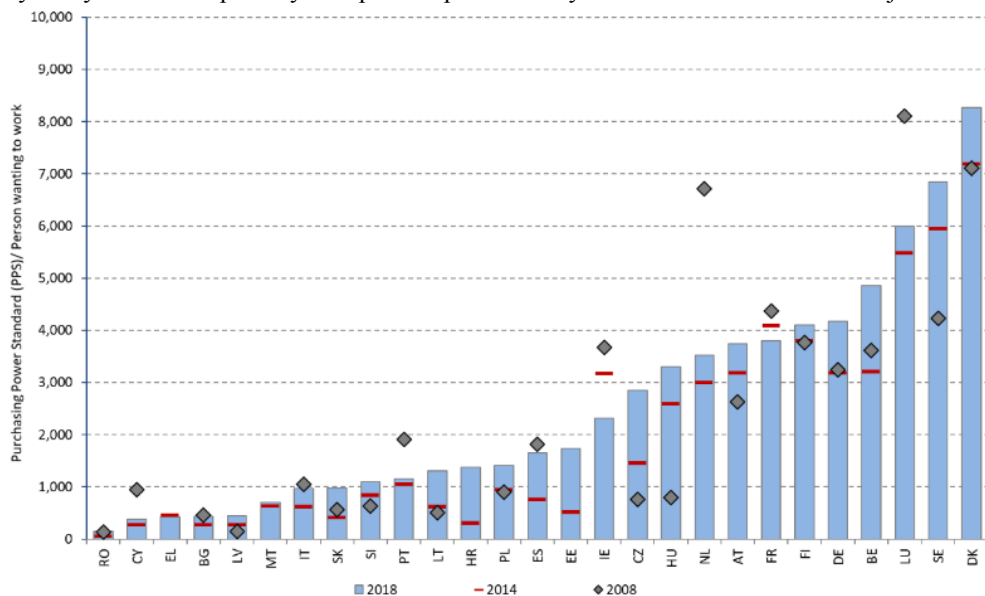
Výdavky na služby a opatrenia týkajúce sa trhu práce (2018) a podiel dlhodobo nezamestnaných (2019)



Zdroj: Databáza politik trhu práce a VZPS.

Graf 54: Výdavky na služby a opatrenia týkajúce sa trhu práce sa časom v mnohých členských štátoch značne zmenili

Výdavky na aktívne politiky trhu práce v percentuálnych bodoch na osobu uchádzajúcu sa o zamestnanie

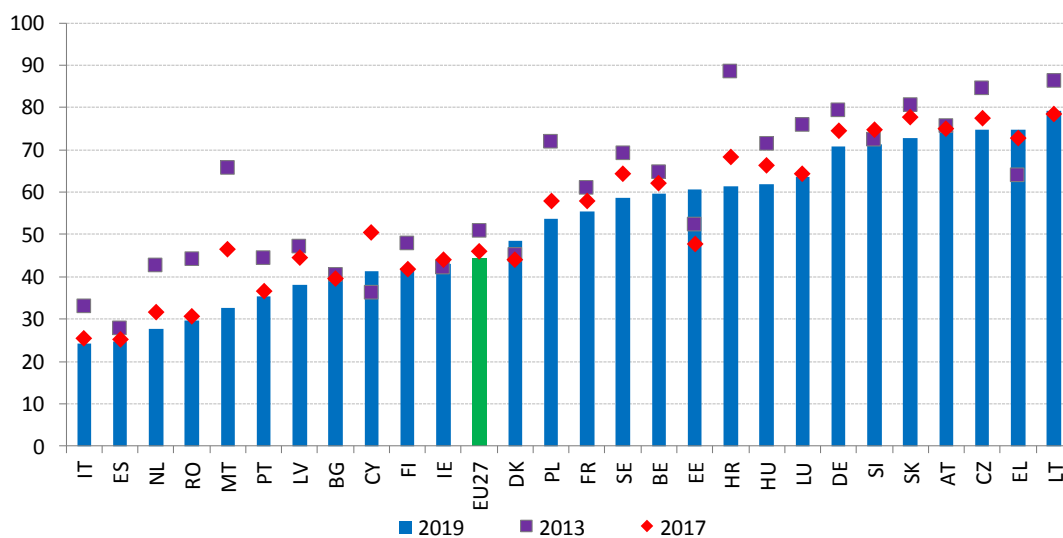


Zdroj: Databáza LMP. Poznámka: V prípade BG, DK a IT sa výdavky na APTP týkajú roka 2017.

Verejné služby zamestnanosti (VSZ) zohrávajú dôležitú úlohu v zmiernovaní dôsledkov krízy a podpore ľudí čeliacim prekážkam v zamestnanosti. Graf 55 zobrazuje podiel nezamestnaných osôb, ktoré na hľadanie práce využívajú VSZ. Medzi jednotlivými členskými štátmi existovali v roku 2019 výrazné rozdiely, pričom údaje sa pohybujú od 30 % v Taliansku, Španielsku, Holandsku a Rumunsku do 75 % v Litve, Grécku, Česku, Rakúsku, na Slovensku, v Slovinsku a Nemecku. V EÚ27 má využívanie VSZ nezamestnanými v priemere klesajúci trend, pričom kleslo z 50,8 % v roku 2013 na 44,2 % v roku 2019, hoci niektoré členské štáty zaznamenali za toto obdobie značný nárast (Grécko o 10,7 percentuálneho bodu, Estónsko o 8,4 percentuálneho bodu, Cyprus o 5 percentuálnych bodov, Dánsko o 3,3 percentuálneho bodu). Mladí ľudia, uchádzači o zamestnanie s nízkou úrovňou zručností a starší uchádzači o zamestnanie sú naďalej nadmerne zastúpení medzi osobami vyhľadávajúcimi pomoc od VSZ a v dôsledku krízy pravdepodobne budú nadmerne zastúpení aj naďalej.

Graf 55: Využívanie VSZ v členských štátoch sa časom líšilo

Podiel nezamestnaných osôb, ktoré na hľadanie práce využívajú verejné služby zamestnanosti, údaje za roky 2013, 2017 a 2019



Zdroj: Eurostat, VZPS.

Verejné služby zamestnanosti začínajú využívať aj iné ako tradičné pracovné metódy s cieľom zvládnuť prudký nárast počtu uchádzačov o zamestnanie a podporiť ich pri prechode medzi povolaniami alebo sektormi^{172, 173} Potreba poskytovať podporu v čoraz vzdialenejšom kontexte si vyžaduje ďalšie investície do modernej technológie a online platforiem v spojení s rozvojom zručností zamestnancov v oblasti IKT. Zabezpečenie primeranej a účinnej reakcie na potreby uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov si takisto môže vyžadovať zvýšenie kapacity určitých služieb tak, aby boli individualizovanejšie a účinnejšie. Spolu s pomocou a poradenstvom pri hľadaní pracovného miesta by mohli zlepšené nástroje na profilovanie uchádzačov o zamestnanie podporiť zamestnávanie lepším zacielením služieb na konkrétne skupiny a individuálne potreby.

Správanie pri hľadaní zamestnania sa v jednotlivých členských štátoch líši. V EÚ27 v priemere 68,1 % respondentov tvrdí, že pri hľadaní zamestnania využívajú spoločenské kontakty (napr. priateľov, príbuzných a odborové zväzy), po ktorých nasleduje priame podávanie žiadostí zamestnávateľom (56,6 %), pomoc od verejných služieb zamestnanosti (44,2 %) a kontaktovanie súkromných agentúr zamestnania (21 %) (pozri graf 56). Na vnútroštátnej úrovni nie je možné určiť žiadny jednoznačný trend z hľadiska substitučného vzťahu medzi spôsobmi hľadania zamestnania. V členských štátoch, v ktorých je využívanie verejných služieb zamestnanosti (VSZ) nízke, sa však zvyknú vo väčšej miere využívať neformálne spôsoby, ako sú spoločenské kontakty alebo priame podávanie žiadostí zamestnávateľom. V priemere 21 % uchádzačov o zamestnanie počas hľadania zamestnania kontaktuje súkromné agentúry zamestnania, pričom ich podiel sa v jednotlivých členských štátoch pohybuje v rozmedzí od 2,3 % do 42,2 %. Účinnosť pomoci poskytovanej uchádzačom o zamestnanie zo strany VSZ sa tradične meria zohľadnením faktorov ako kapacita (pokiaľ ide o výdavky a zamestnancov), miera digitálnej a technologickej integrácie, ako aj úroveň a rozsah partnerstiev. Tie isté faktory sú teraz kľúčové pri podpore rýchlej adaptácie VSZ s cieľom zvládnuť narušenia súvisiace s pandémiou a riešiť potrebu vylepšenia služieb v oblasti zosúladovania ponúkaných a požadovaných pracovných miest (MOP, 2020¹⁷⁴).

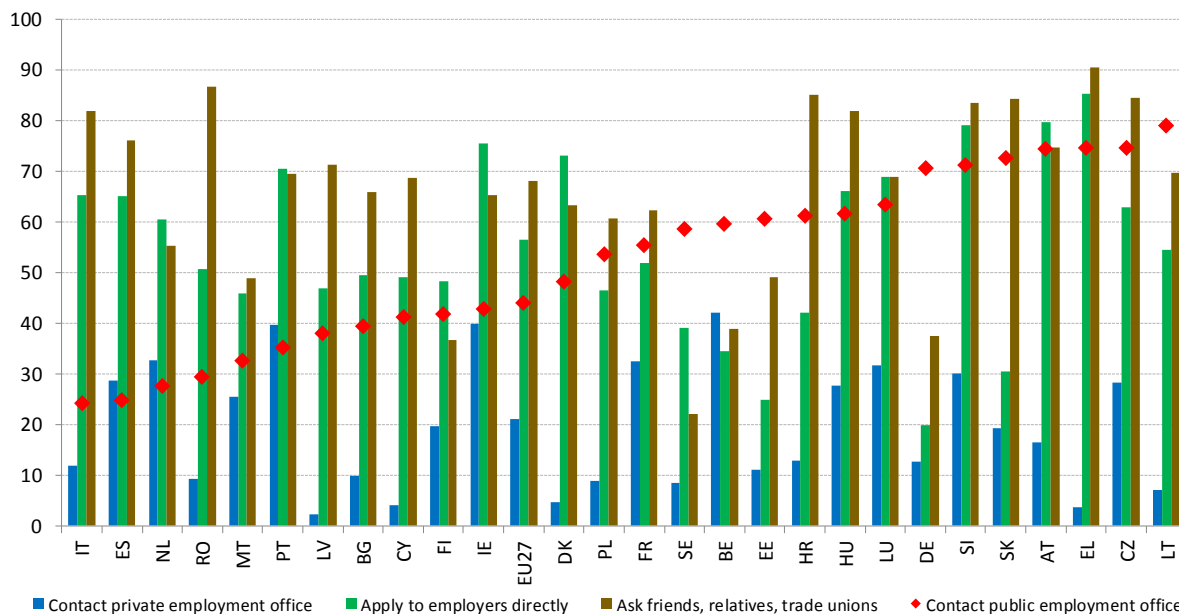
¹⁷² OECD (2020). *Public employment services in the frontline for employees, jobseekers and employers* [Verejné služby zamestnanosti v prvej línii – pre zamestnancov, uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov].

¹⁷³ Európska komisia (2020). *PES measures and activities responding to COVID-19* [Opatrenia a činnosti VSZ v reakcii na ochorenie COVID-19], Európska sieť verejných služieb zamestnanosti, štúdia založená na prieskume, jún 2020.

¹⁷⁴ Avila, Z., a Mattozzi, G. (2020), *COVID-19: public employment services and labour market policy responses* [COVID-19: verejné služby zamestnanosti a reakcie politik trhu práce]. Medzinárodná organizácia práce, politický spis MOP.

Graf 56: Využívanie VSZ pri hľadaní zamestnania sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši

Podiel nezamestnaných osôb, ktoré využili vybrané spôsoby hľadania práce (2019)



Zdroj: Eurostat, VZPS.

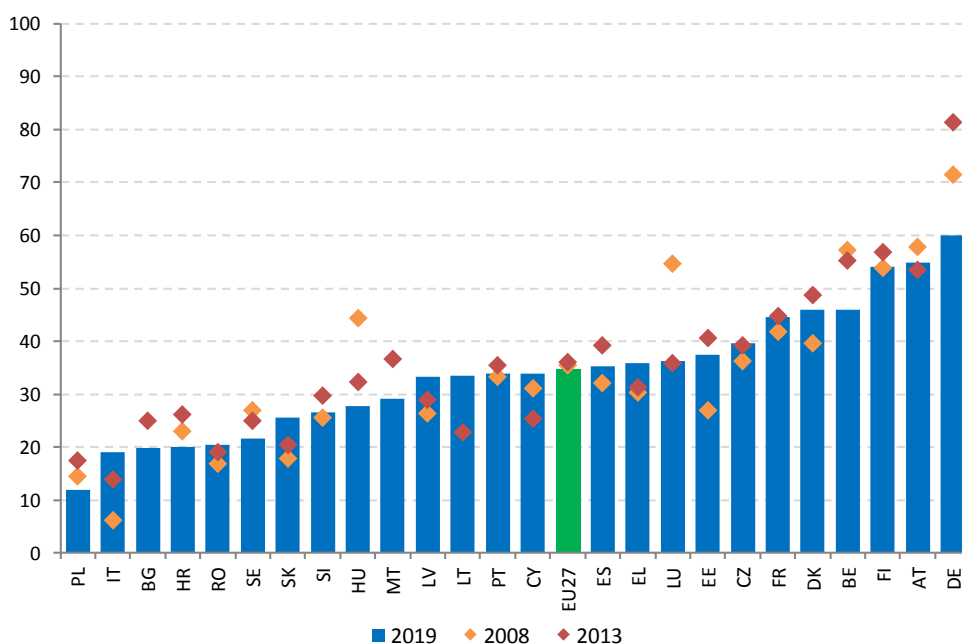
Trvanie a úroveň poskytovania dávok a oprávnenosť na ich poberanie sú prvky systémov dávok v nezamestnanosti, ktoré sú kľúčové na zmiernenie sociálno-ekonomických dôsledkov krízy. Poskytovanie primeraných dávok v nezamestnanosti počas primeraného obdobia prístupné všetkým pracovníkom a sprevádzané účinnými aktívnymi opatreniami trhu práce má z hľadiska podpory uchádzačov o zamestnanie počas zmeny ich postavenia na trhu práce kľúčový význam. V súčasnom kontexte si osobitnú pozornosť vyžadujú osoby s krátkou alebo prerušovanou pracovnou históriou, keďže sa na nich systémy dávok v nezamestnanosti často vzťahujú v menšej miere. Niekoľko členských štátov počas súčasnej krízy posilnilo tieto systémy. Komparatívna analýza predložená v spoločnej správe o zamestnanosti sa zakladá na rámci referenčného porovnávania dávok v nezamestnanosti a APTP dohodnutých Výborom pre zamestnanosť (EMCO). Táto analýza zostáva celkovo platná. Tento oddiel uvádza aktualizované údaje, najmä pokiaľ ide o ukazovatele politických stimulov¹⁷⁵.

¹⁷⁵ Viac podrobností sa nachádza v dokumente Európskej komisie (2020), *Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe. Štvrtročné preskúmanie*, jún 2020. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

Pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19 v priemere približne jedna tretina krátkodobo nezamestnaných osôb v EÚ poberala dávky v nezamestnanosti. Podiel krátkodobo nezamestnaných (t. j. tých, ktorí sú nezamestnaní menej ako 12 mesiacov) poberajúcich dávky v nezamestnanosti zostáva za posledné roky stabilný, pričom sa poradie krajín veľmi nezmenilo (pozri graf 56). Najvyššiu mieru (nad 50 %) vykazuje Nemecko, Rakúsko a Fínsko, po ktorých nasleduje Belgicko, Dánsko a Francúzsko. Na druhej strane najnižšiu mieru vykazuje Poľsko (12 %), po ktorom nasleduje Taliansko a Chorvátsko s približne 20 %. Tieto rozdiely medzi krajinami možno vysvetliť rozdielmi v štruktúre systémov dávok v nezamestnanosti, najmä pokiaľ ide o podmienky oprávnenosti, maximálnu dĺžku trvania, prísnosť požiadaviek na hľadanie zamestnania a prekryvanie s inými systémami sociálnej ochrany.

Graf 57: Podiel krátkodobo nezamestnaných poberajúcich dávky v nezamestnanosti sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši

Pokrytie krátkodobo nezamestnaných osôb (15 až 64 rokov) dávkami v nezamestnanosti



Zdroj: Eurostat, VZPS. Poznámka: údaje za IE a NL nie sú dostupné. Údaje za BG a RO odkazujú na rok 2018.

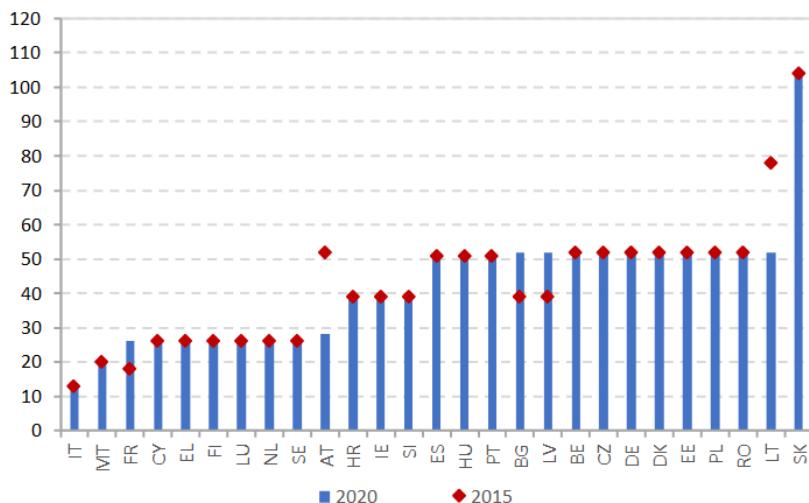
Vo všetkých členských štátoch okrem jedného postačuje jeden rok zamestnania na vznik nároku na dávky poistenia v nezamestnanosti, ale zodpovedá to veľmi odlišným obdobiam nároku.

Kľúčovým parametrom na stanovenie oprávnenosti je minimálna požadovaná doba prispievania na vznik nároku pracovníkov na dávky v nezamestnanosti. Približne v polovici členských štátov je na vznik nároku na dávky potrebný jeden odpracovaný rok (graf 58).

Požiadavka je vyššia len na Slovensku (dva odpracované roky za posledné štyri roky). Vo zvyšných krajinách je minimálne požadované obdobie buď šesť, alebo deväť mesiacov. Najkratšie je v Taliansku, kde na vznik nároku na dávky postačuje 13 týždňov pracovného poistenia. Tomuto krátkemu obdobiu platby poistného však zodpovedá obdobie nároku v rozsahu 6,5 týždňa (keďže trvanie poskytovania dávok zodpovedá 50 % obdobia platby poistného s maximálnou dĺžkou dva roky). Kratšie obdobia nároku umožňujú ľahší prístup k dávkam v nezamestnanosti pracovníkom s krátkou alebo prerušovanou kariérou, hoci na druhej strane môžu zasa prispievať k zbytočnej fluktuácii zamestnancov. Ako je znázornené v grafe 59, pracovníci prepustení po jednom odpracovanom roku majú nárok na poberanie dávok v rôznej dĺžke trvania v závislosti od krajiny. Vo väčšine členských štátoch je možné poberať dávky najviac šesť mesiacov. V Grécku a Luxembursku nárok trvá presne 12 mesiacov, zatiaľ čo v Belgicku, Dánsku a vo Francúzsku je to viac ako jeden rok. Okrem Slovenska (kde osoba s jedným odpracovaným rokom nemá nárok na dávky) je najkratšie trvanie poskytovania dávok (len päť týždňov) v Maďarsku.

Graf 58: Približne v polovici členských štátov je doba prispievania potrebná na vznik nároku na dávky v nezamestnanosti jeden rok (52 týždňov)

Dĺžka požadovaného obdobia poistenia, 2020 (v týždňoch)



Zdroj: Databáza MISSOC (spoločný informačný systém o sociálnej ochrane), január 2015 a január 2020. Poznámka: Na Malte sú minimálne kvalifikačné kritériá 50 týždňov uhrádzaných príspevkov, z ktorých je aspoň 20 platených alebo započítaných v predchádzajúcich 2 kalendárnych rokoch, zatiaľ čo v Írsku musí mať dotknutá osoba od začiatku pracovnej histórie uhradených aspoň 104 týždenných príspevkov. Graf neodráža zmeny kvalifikačných období, ku ktorým došlo po januári 2020.

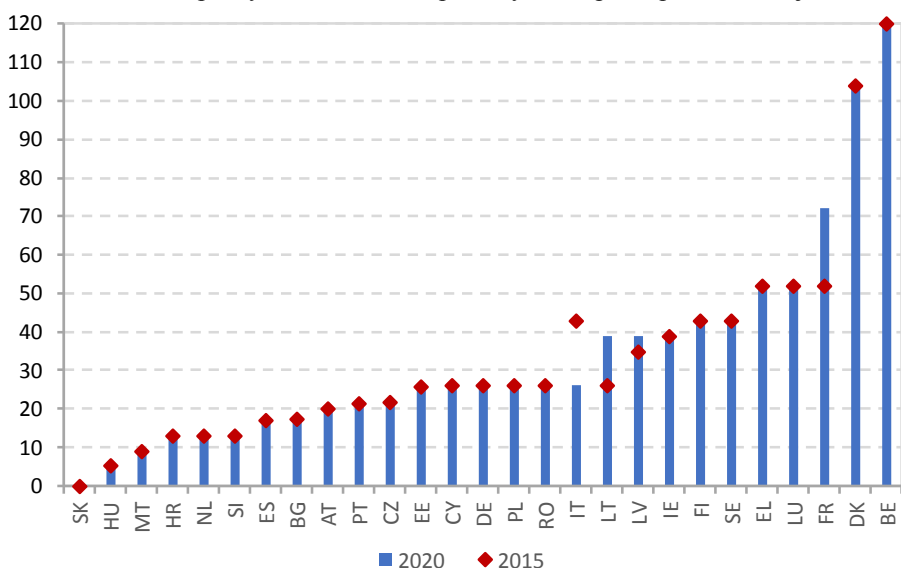
Primeranosť dávok v nezamestnanosti sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši. Čistá miera náhrady na začiatku obdobia nezamestnanosti¹⁷⁶ pre osoby s nízkou mzdou (t. j. s doterajšími zárobkami vo výške 67 % priemernej mzdy), ktoré spravidla patria medzi hlavných poberateľov dávok v nezamestnanosti, sa pohybuje v rozmedzí od 20 % v Maďarsku do 90 % v Belgicku, pričom vo väčšine krajín sa pohybuje v rozmedzí od 60 % do 80 % (pozri graf 60). Poberaná podpora príjmu (počas rôznych období nezamestnanosti) časom spravidla klesá v dôsledku postupného znižovania úrovne dávok alebo prechodu zo systému poistenia v nezamestnanosti na systém pomoci v nezamestnanosti. Z tohto dôvodu boli čisté miery náhrady vo všeobecnosti vyššie v druhom mesiaci nezamestnanosti v porovnaní s dvanástym mesiacom¹⁷⁷. Päť členských štátov (Cyprus, Holandsko, Taliansko, Portugalsko a Bulharsko) vykazuje najväčšie rozdiely medzi čistými mierami náhrady v druhom a v dvanástom mesiaci.

¹⁷⁶ Čistá miera náhrady poukazuje na primeranosť funkcie náhrady príjmu, ktorú majú dávky poistenia v nezamestnanosti. Čistá miera náhrady sa zvyčajne vymedzuje ako pomer čistého príjmu počas nezamestnanosti (najmä dávky v nezamestnanosti u nezamestnaných alebo dávky so zisťovaním príjmu u poberateľov sociálnej pomoci) vydelený čistým príjmom počas zamestnanosti.

¹⁷⁷ Len v prípade Malty je čistá miera náhrady vyššia v dvanástom mesiaci nezamestnanosti ako v druhom, a to z dôvodu, že pomoc v nezamestnanosti (jediná, ku ktorej majú osoby prístup po 12 mesiacoch nezamestnanosti) je vyššia ako poistenie v nezamestnanosti.

Graf 59: Trvanie poskytovania dávok v nezamestnanosti (u pracovníka prispievajúceho jeden rok) sa v jednotlivých krajinách EÚ výrazne líši

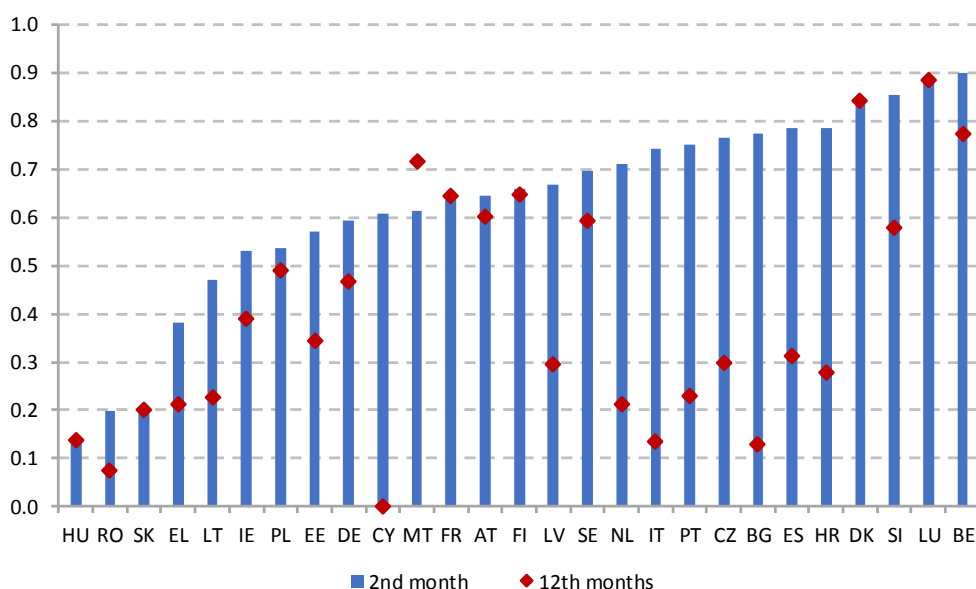
Maximálne trvanie poskytovania dávok v počte týždňov pri odpracovanom jednom roku, 2015 a 2020



Zdroj: Databáza MISSOC, január 2015 a január 2020. 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, nemá nárok na dávky v nezamestnanosti (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 neodráža zmeny v trvaní, ku ktorým došlo po januári 2020. Pokiaľ ide o Taliansko, údaje za rok 2015 sú z obdobia pred prijatím nových právnych predpisov o dávkach v nezamestnanosti v máji 2015.

Graf 60: V úrovni dávok existujú medzi jednotlivými krajinami EÚ obrovské rozdiely

Čistá miera náhrady na úrovni 67 % priemernej mzdy v 2. a 12. mesiaci nezamestnanosti (2019)



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

Poznámka: Ukazovateľ sa počíta pre prípad slobodnej bezdetnej osoby vo veku 20 rokov s krátkou pracovnou históriou (1 rok). Zahrnuté sú rôzne zložky príjmu, dávky v nezamestnanosti a ďalšie dávky (napríklad sociálna pomoc a príspevky na bývanie).

Pred pandémiou pokračoval vzostupný trend mobility v rámci EÚ. V roku 2019 bolo 7,3 milióna obyvateľov EÚ (bez UK) vo veku 20 až 64 rokov aktívnych v inom členskom štáte, ako je krajina ich štátnej príslušnosti. Okrem nich sa približne ďalších sedem miliónov ľudí v EÚ27 presťahovalo do inej krajiny bez toho, aby boli aktívni (napr. neaktívni členovia rodiny, študenti a dôchodcovia). V roku 2019 približne 1,9 milióna ľudí (spolu s krajinami EZVO) prekročilo hranice za prácou a boli zaregistrované približne tri milióny vyslaných pracovníkov. Túto mobilitu v rámci EÚ dopĺňalo 17 miliónov štátnych príslušníkov tretej krajiny, ktorí sa usídlili v EÚ. Spolu predstavovali približne 10 % obyvateľstva EÚ. Po vypuknutí pandémie ochorenia COVID-19 sa prejavilo viacero problémov spojených s uplatňovaním voľného pohybu pracovníkov. Cezhraniční pracovníci a krátkodobí mobilní pracovníci, ako sú sezónni pracovníci a vyslaní pracovníci, patrili k tým najzasiahnutejším. Európska komisia poskytla usmernenia a praktické rady na zabezpečenie toho, aby sa mobilní pracovníci v EÚ, najmä tí v kritických povolaniach, mohli dostať na pracovisko¹⁷⁸. Členské štáty by si mali vymieňať informácie a vytvoriť osobitné postupy na zabezpečenie hladkého presunu krátkodobých mobilných pracovníkov (napr. sezónnych pracovníkov), aby mohli lepšie reagovať na nedostatok pracovných síl a potreby vyplývajúce z krízy. Ďalej by sa malo zlepšiť poskytovanie informácií v oblasti pracovného práva a sociálneho zabezpečenia cezhraničným pracovníkom a krátkodobým mobilným pracovníkom. Okrem toho by členské štáty a regionálne orgány mali zmenšiť právne a administratívne prekážky.

Značný podiel vzdelávajúcich sa osôb v EÚ je mobilných. Bezhraničné vzdelávanie sa prispieva k osobnému a vzdelanostnému rozvoju jednotlivých vzdelávajúcich sa osôb, ako aj k rozvoju vzdelávacích kontextov, v ktorých sa vzdelávanie uskutočňuje. V roku 2018 bolo 13,5 % absolventov vysokoškolského vzdelávania v EÚ mobilných (t. j. študovali v zahraničí, čiastočne alebo úplne). Cyprus, Nemecko, Fínsko, Luxembursko a Holandsko majú najvyšší podiel mobility odchádzajúcich absolventov terciárneho vzdelávania v EÚ. V roku 2018 bola zaznamenaná najvyššia miera prichádzajúcich absolventov zúčastňujúcich sa na mobilite v Luxembursku (24,2 %), Holandsku (18,8 %), Rakúsku (16,0 %) a Dánsku (15,1 %).

¹⁷⁸ C/2020/2051. Oznámenie Komisie – Usmernenia týkajúce sa uplatňovania voľného pohybu pracovníkov počas pandémie COVID-19 (2020/C 102 I/03).

Sociálny dialóg je kľúčovým prvkom pracovnoprávných vzťahov a dôležitým prvkom na podporu obnovy a sociálnej odolnosti. Zahŕňa všetky rokovania a konzultácie medzi

zduženiami zamestnávateľov a pracovníkov a zástupcami vlády, pričom podporuje bezpečné pracovné prostredie, spravodlivé pracovné podmienky a odolné trhy práce. Včasný a účinný sociálny dialóg je kľúčový pri rozvíjaní vnútroštátnej zodpovednosti za reformy a zabezpečenie ich trvalého úspechu. V usmernení pre politiky zamestnanosti č. 7 aj v Európskom pilieri sociálnych práv sa zdôrazňuje význam zabezpečenia dostatočného zapojenia sociálnych partnerov do tvorby a vykonávania príslušných reforiem a politik.

V súlade s vnútroštátnymi postupmi môžu členské štáty ďalej podporiť sociálny dialóg

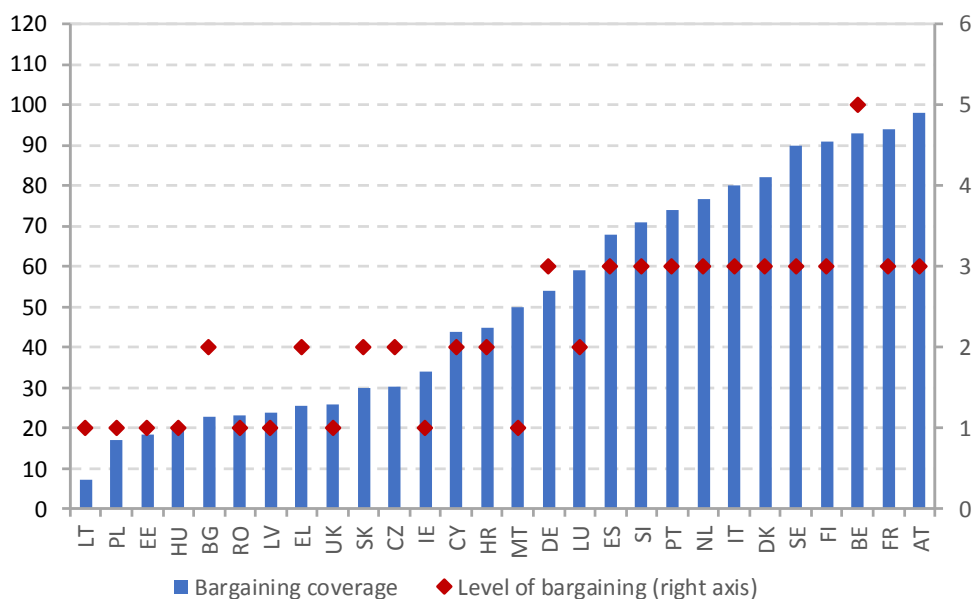
zvýšenou operačnou kapacitou sociálnych partnerov. Ako je uvedené v poslednej spoločnej správe o zamestnanosti, počty členov odborových zväzov v posledných rokoch v celej Európe v priemere klesli. Hustota odborových zväzov však nie je jediným ukazovateľom kapacity odborových zväzov mobilizovať pracovníkov. Aspekty, ako je rozsah kolektívneho vyjednávanía¹⁷⁹ (t. j. podiel zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú dohody o kolektívnom vyjednávaní miezd, s výnimkou sektorov alebo povolání, ktoré nemajú právo vyjednávať) a úroveň kolektívneho vyjednávanía, môžu takisto zohrávať určitú úlohu. Hoci rozsah kolektívneho vyjednávanía v posledných rokoch klesol¹⁸⁰, v niektorých členských štátoch je aj naďalej kľúčovou inštitúciou trhu práce na stanovovanie miezd na všetkých úrovniach. Cieľom návrhu Komisie o primeranej minimálnej mzde v Európskej únii [2020/0310 (COD)] je podpora kolektívneho vyjednávanía o mzdách vo všetkých členských štátoch.

¹⁷⁹ Rozsah kolektívneho vyjednávanía patrí medzi ukazovatele, ktoré by najlepšie mohli opísať výskyt kolektívneho vyjednávanía v členskom štáte. Napriek tomu má viacero dôležitých štatistických a koncepčných nevýhod, ktoré obmedzujú jeho reprezentatívnosť a porovnateľnosť, najmä pokiaľ ide o analýzu jeho funkčnosti. Rôzne rozmery prítomné v kolektívnom vyjednávaní si vyžadujú presné skúmanie funkčného rámca a existujúcich ukazovateľov s cieľom posúdiť ich hospodárske a sociálne výsledky.

¹⁸⁰ Európska komisia (2020), *Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, výročné preskúmanie*, september 2020. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

Graf 61: Rozsah a úroveň kolektívneho vyjednávania sa v jednotlivých členských štátoch líši

Rozsah a úroveň kolektívneho vyjednávania (najaktuálnejší dostupný rok)



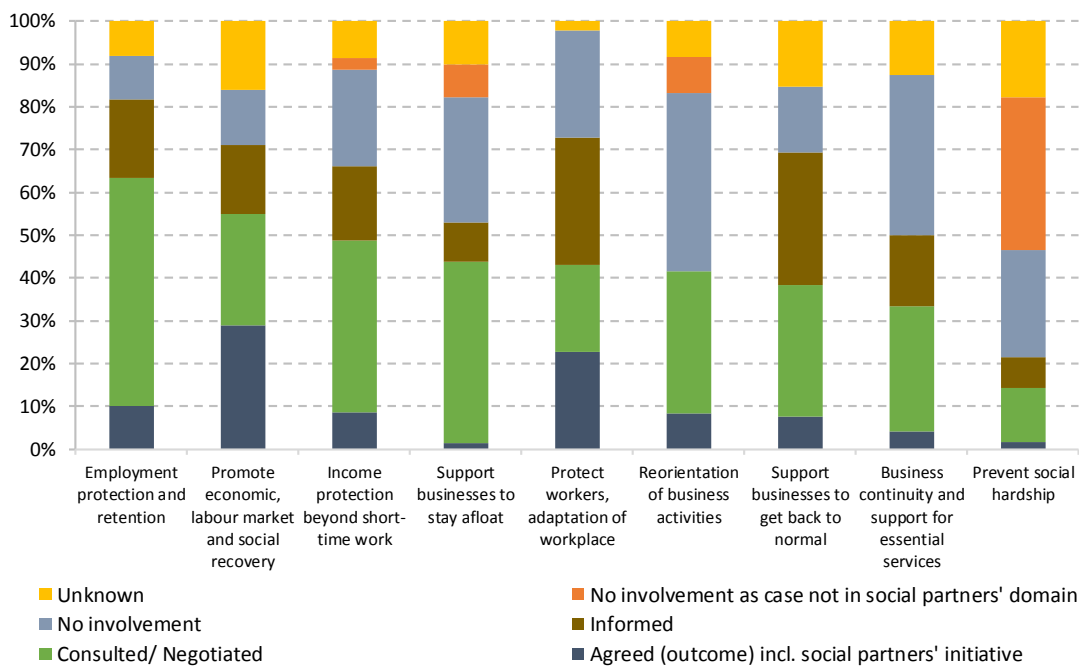
Zdroj: Databáza inštitucionálnych charakteristík odborových zväzov, stanovovania mzdy, štátnych intervencií a sociálnych dohôd (databáza ICTWSS). Bol použitý ten zdroj, ktorý obsahoval novšie údaje za daný členský štát. Poznámka: roky, za ktoré boli poskytnuté údaje: 2018 v prípade AT, DE, FR, IT, LT, NL; 2017 v prípade ES, HR, HU, IE, LU; 2016 v prípade BE, BG, CY, CZ, DK, EL, FI, MT, PT, RO, SE, SI. 2015 v prípade EE, PL. Prevládajúca úroveň vyjednávania: 5 = prevažne na centrálnej alebo medziodvetvovej úrovni, pričom existujú centrálné stanovené záväzné normy alebo výzvy, ktoré sa majú dodržiavať v rámci dohôd uzavretých na nižších úrovniach, 4 = intermediárne vyjednanie alebo striedanie centrálneho a odvetvového vyjednávania, 3 = prevažne na úrovni sektora alebo odvetvia, 2 = intermediárne vyjednanie alebo striedanie sektorového alebo podnikového vyjednávania, 1 = prevažne na miestnej alebo podnikovej úrovni. Údaje boli poskytnuté za rok 2018 s výnimkou DE, SE, SI, SK, v prípade ktorých údaje pochádzajú z roku 2017.

Sociálni partneri môžu byť veľmi prínosní, pokiaľ ide o iniciatívy, ktoré plánuje vláda na zmiernenie náhleho zastavenia hospodárskej činnosti alebo prispôbenie sa novému technologickému vývoju. Zohrávajú kľúčovú úlohu pri riadení pracovnoprávných vzťahov a môžu prispieť k udržateľnej a spravodlivej transformácii trhu práce. Sociálny dialóg je dôležitým rámcom na rokovanie o bezprostrednej sociálno-ekonomickej reakcii na krízu spôsobenú ochorením COVID-19 vrátane opatrení na ochranu zdravia, príjmov a pracovných miest pracovníkov v prvej línii a v kritických povolaniach. Sociálni partneri môžu takisto vyjednať rýchle úpravy existujúcich dohôd, ako napríklad predĺženie režimov skráteného pracovného času alebo zjednodušenie postupov na podporu práce na diaľku a v širšom zmysle mobilnej práce s využitím IKT. Podľa nadácie Eurofound¹⁸¹ boli sociálni partneri „zapojení“ do približne 40 % prípadov právnych predpisov alebo iných nezáväzných textov prijatých vládou v reakcii na krízu spôsobenú ochorením COVID-19 (t. j. buď sa s nimi konzultovali, rokovali o nich alebo v konečnom dôsledku súhlasili s opatrením) zaznamenaných medzi aprílom a októbrom 2020. Graf 62 znázorňuje, ako sa toto zapojenie líši podľa tematickej oblasti. Sociálni partneri boli väčšinou zapojení do opatrení týkajúcich sa ochrany zamestnanosti a udržania pracovných miest, ktoré zahŕňajú najmä režimy skráteného pracovného času a iné systémy ochrany príjmu. Takisto boli vo veľkej miere zapojení do opatrení na podporu obnovy vrátane ochrany príjmu aj inými opatreniami ako je skrátený pracovný čas a podpora podnikov. Najnižšia miera zapojenia sa uvádzala pri opatreniach na podporu kontinuity činností a prevenciu sociálnych ťažkostí.

¹⁸¹ Databáza COVID-19 EU PolicyWatch nadácie Eurofound mapuje politické opatrenia, kolektívne zmluvy a podnikové postupy vykonávané vládami, sociálnymi partnermi a inými subjektmi na zmiernenie sociálno-ekonomického vplyvu krízy. K 8. októbru 2020 databáza obsahovala celkovo 564 prípadov týkajúcich sa právnych predpisov alebo nezáväzných textov, ktoré boli považované za oblasť pôsobnosti sociálnych partnerov.

Graf 62: Zapojenie sociálnych partnerov sa líši v závislosti od tematickej oblasti

Forma zapojenia sociálnych partnerov do tvorby politických opatrení ako reakcia na krízu



Zdroj: Eurofound (2020), databáza COVID-19 EU PolicyWatch.

Napriek nedávne mu pokroku v celej EÚ stále existuje priestor na intenzívnejšie zapojenie sociálnych partnerov do tvorby a vykonávania politík a reforiem. Kríza spôsobená ochorením COVID-19 vytvára tlak na legislatívne rozhodovacie procesy vo väčšine členských štátov. V dosiaľ nevídanom kontexte mnohé členské štáty prijali mimoriadne núdzové opatrenia alebo schválili zrýchlené legislatívne postupy, ktoré niekedy nezahŕňali účasť sociálnych partnerov. Niektoré náznaky zvýšenej intenzity konzultácií so sociálnymi partnermi boli zaznamenané v niektorých členských štátoch s tradične nízkou mierou zapojenia sociálnych partnerov, konkrétne v Maďarsku, Poľsku a Rumunsku. Stále však pretrvávajú významné štrukturálne výzvy, pokiaľ ide o fungovanie sociálneho dialógu z operačného hľadiska. Celkový pokrok a existujúce výzvy preskúmal a posúdil Výbor pre zamestnanosť na jeseň 2018 a 2019. V odporúčaníach pre jednotlivé krajiny z roku 2020 sa zdôraznil nedostatok zapojenia sociálnych partnerov v troch uvedených členských štátoch. Na zabezpečenie toho, aby obnova podporovala pracovné miesta vysokej kvality, ako aj bezpečné a spravodlivé pracovné podmienky, je kľúčové, aby členské štáty viedli rozsiahly dialóg o politike so sociálnymi partnermi, a to aj v rámci prípravy a vykonávania svojich plánov obnovy a odolnosti¹⁸².

Konzultácie s organizáciami občianskej spoločnosti môžu priniesť cenné poznatky a podporu tvorby a vykonávania politík. Organizácie občianskej spoločnosti zohrávajú poprednú úlohu pri zmierňovaní dôsledkov pandémie v Európe. V členských štátoch často napríklad pôsobia ako podporná sieť pri poskytovaní sociálnych a opatrovateľských služieb. Ako bolo zdôraznené v revidovaných usmerneniach pre politiky zamestnanosti prijatých v októbri 2020¹⁸³, členské štáty by v náležitých prípadoch a na základe existujúcich vnútroštátnych postupov mali zohľadniť skúsenosti príslušných organizácií občianskej spoločnosti v oblasti zamestnanosti a sociálnych otázok. Organizácie občianskej spoločnosti môžu zohrávať kľúčovú úlohu pri rýchlom a zodpovednom vykonávaní výnimočných opatrení, reforiem a investícií na podporu obnovy a sociálnej odolnosti. Snahy o dosiahnutie inkluzívnejšej a udržateľnejšej obnovy takisto závisia od zapojenia vnútroštátnych orgánov a organizácií občianskej spoločnosti a spolupráce medzi nimi.

¹⁸² COM(2020) 575 final. *Ročná stratégia udržateľného rozvoja 2021*.

¹⁸³ Rozhodnutie Rady (EÚ) 2020/1512 z 13. októbra 2020 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov.

3.3.2 Opatrenia prijaté členskými štátmi

Nedávny vývoj na trhu práce podnietil viaceré členské štáty k prispôsobeniu pracovných podmienok s osobitným zameraním na ochranu zraniteľných pracovníkov. V marci 2020 Španielsko zaviedlo dočasný zákaz objektívneho prepúšťania a prerušenie dočasných pracovných zmlúv ovplyvnených režimom skráteného pracovného času, aby sa zabránilo tomu, že dotknutým zamestnancom počas obmedzení výkonu práce uplynie platnosť pracovných zmlúv. Taliansko prijalo opatrenie na zákaz prepúšťania pracovníkov počas obdobia piatich mesiacov od 23. februára 2020. Belgicko zaviedlo dočasné opatrenie umožňujúce krátke za sebou nasledujúce pracovné zmluvy na určitú dobu v kritických sektoroch maximálne na obdobie troch mesiacov. Okrem toho s cieľom riešiť nedostatok pracovných síl v sektoroch s výrazným podielom práce študentov belgická vláda zaviedla dočasnú výnimku do konca roka 2020, pokiaľ ide o maximálny počet hodín práce študentov (475 ročne). Fínsko v nadväznosti na zákon o núdzovom stave vydaný v marci 2020 predĺžilo výpovednú lehotu pre individuálne prepustenia pre všetkých pracovníkov v sektore zdravotnej starostlivosti a sociálnych služieb vrátane záchranárskych a pohotovostných služieb, aby reagovalo na potenciálny nedostatok pracovnej sily v kritických sektoroch a sektoroch na záchranu života. Portugalsko v rámci rozsiahlej reformy na riešenie štrukturálnych výziev v roku 2019 prijalo opatrenia na zabezpečenie práv dočasných pracovníkov na kompenzáciu ukončenia pracovnej zmluvy a opatrenia zamerané na pracovné zmluvy na veľmi krátky čas (napr. predĺženie maximálneho trvania z 15 na 35 dní) a dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru (napr. skrátenie minimálneho obdobia zo šiestich na päť mesiacov). Dodatočným opatrením „CONVERTE +“ sa podporuje zmena pracovných zmlúv na určitú dobu na trvalé pracovné zmluvy poskytnutím finančnej pomoci zamestnávateľom (rovnajúcej sa štvornásobku čistej mzdy v rámci pracovnej zmluvy na neurčitý čas do maximálnej výšky 439 EUR). Zahŕňa 10 % navýšenie v prípade, že sa zmena uskutoční v ekonomicky znevýhodnených oblastiach alebo že je zacielená na osoby v zraniteľnej situácii vrátane osôb so zdravotným postihnutím.

Ďalšie členské štáty navrhujú nové alebo zmenené úpravy pracovného času s cieľom reagovať na existujúce, nové a vznikajúce výzvy na trhu práce. Vo Fínsku bola medzi marcom a júnom 2020 prijatá dočasná výnimka, pokiaľ ide o získanie súhlasu zamestnancov s prácou nadčas, zabezpečenie pravidelných časov odpočinku a dodržanie nárokov na ročnú dovolenku pre všetkých pracovníkov v sektore zdravotnej starostlivosti a sociálnych služieb vrátane centier pre reakcie na núdzové situácie. V marci 2020 Španielsko prijalo dočasné opatrenie, ktorým sa udeľuje prioritna dohodám o práci na diaľku a právu prispôbiť alebo skrátiť pracovný čas v dôsledku pandémie. V apríli 2020 Francúzsko prijalo súbor zmien pracovného práva pre zamestnancov verejnej správy (s výnimkou učiteľov) s cieľom zosúladiť dohody o pracovných podmienkach (t. j. pracovný čas, práca z domu, platená dovolenka a dni odpočinku) s dohodami uzavretými so zamestnancami v súkromnom sektore. Maďarsko prijalo dekrét, ktorého cieľom je poskytnúť viac flexibility, pokiaľ ide o pracovný čas a organizáciu práce. Belgicko dočasne aktualizovalo svoje právne predpisy na ochranu zamestnanosti s cieľom zvýšiť počet dní sezónnej práce a uľahčiť dočasné preloženie stálych zamestnancov z iných spoločností k zamestnávateľom v sektoroch považovaných za kritické. Fínsko prijalo nový zákon, ktorým sa stanovuje rámec pre reguláciu pracovného času vo všetkých sektoroch. Tento zákon účinný od januára 2020 obsahuje ustanovenia o pracovnom čase bánk, ktoré umožnia zamestnancom šetriť si pracovný čas, získať nároky na ročnú dovolenku alebo peňažné príspevky výmenou za dovolenku. Naopak, v Portugalsku by eliminácia počítania odpracovaných hodín na základe individuálnej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom od októbra 2020 mohla viesť k prísnejšej regulácii pracovného času.

Existujú rozdiely, pokiaľ ide o obsah a rozsah právnych predpisov na vnútroštátnej úrovni týkajúcich sa práce na diaľku a mobilnej práce s využitím IKT. V niektorých členských štátoch bol prijatý všeobecný prístup reguláciou práce na diaľku bez priameho prepojenia s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom (napr. Nemecko). Iné krajiny regulujú prácu na diaľku s cieľom podporiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, ale bez zahrnutia ustanovení o potenciálne negatívnych dôsledkoch flexibilnej práce s IKT (napr. Litva, Malta, Poľsko, Portugalsko a Rumunsko). V Španielsku bol v septembri 2020 prijatý nový zákon na reguláciu štrukturálnej práce na diaľku (t. j. keď aspoň 30 % pracovného času predstavuje práca na diaľku). Zamestnávateľia sú povinní nahradiť pracovníkom vzniknuté náklady a zaručiť rovnaké zaobchádzanie a príležitosti pre všetkých. Niekoľko ďalších členských štátov prijalo právne predpisy, ktoré propagujú využívanie IKT na podporu pružných pracovných režimov a zároveň jasne oddeľujú pracovný a nepracovný čas. V iných krajinách upravuje otázky súvisiace s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom kolektívne vyjednávanie na podnikovej alebo sektorálnej úrovni na základe existujúcich vnútroštátnych postupov.

V súčasnom kontexte niekoľko členských štátov aktualizovalo a posilnilo svoje právne predpisy na zabezpečenie náležitej ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci. Spolu so sociálnymi partnermi Taliansko prijalo v marci 2020 spoločný protokol vymedzujúci opatrenia na zabezpečenie náležitej úrovne ochrany zdravia pre všetkých pracovníkov. Opatrenie zahŕňa rozpočet vo výške 50 miliónov EUR na nákup osobných ochranných prostriedkov a nástrojov. Okrem toho majú spoločnosti k dispozícii daňový úver, z ktorého môžu financovať až do 60 % (alebo 60 000 EUR) svojich opatrení v oblasti zdravia a bezpečnosti v roku 2020. V apríli Litva aktualizovala svoj zákon o prevencii a kontrole prenosných ochorení s cieľom rozšíriť rozsah osôb poistených zo štátneho rozpočtu a lepšie pokryť riziká spojené s pandémiou a inými vážnymi chorobami. V máji 2020 Rumunsko prijalo usmernenia a opatrenia na reguláciu obnovenia činnosti zamestnávateľov a zamestnancov. Očakáva sa, že sa to premietne do konkrétnejších protokolov na úrovni sektora alebo firmy, aby sa identifikovali a eliminovali alebo riadili riziká spojené s prácou. V júni Estónsko zmenilo zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci s cieľom spresniť pojem „zamestnávateľ“, aby sa zabezpečilo, že inšpektoráty práce môžu ukladať pokuty tým firmám, ktoré nedodržiavajú normy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a to aj pokiaľ ide o pracovné prostriedky a prevenciu rizikových faktorov. V rámci rozsiahlejšieho balíka Portugalsko v júli 2020 prijalo usmernenia a dočasné opatrenia na podporu nadobudnutia zariadení na kontrolu zdravia pre zamestnancov.

V niekoľkých členských štátoch rôznymi spôsobmi pokračoval proces modernizácie právnych predpisov na ochranu zamestnanosti s cieľom bojovať proti segmentácii trhu práce. V rámci rozsiahlejšej reformy Grécko v októbri 2019 zaviedlo opatrenie na posilnenie ochrany zamestnancov na kratší pracovný čas, dodatočné požiadavky na písomné pracovné zmluvy a úpravu práce nadčas s cieľom zabrániť zneužívaniu tohto druhu pracovných zmlúv (ktoré sa často pokladajú za zmluvy zakrývajúce nedeklarovanú prácu na plný pracovný čas). Podľa tej istej reformy sa systém registrácie „ERGANI II“ zlepšil tak, aby zahŕňal ďalšie formy neštandardného zamestnania. Súčasne sa bude zavádzať nová digitálna platforma na efektívne zaznamenávanie pracovného času. V októbri 2019 Portugalsko zrevidovalo svoj zákonník práce s cieľom stanoviť reštriktívnejšie podmienky využívania pracovných zmlúv na určitú dobu, zabezpečiť sociálnu ochranu a odrádzať od nedeklarovanej práce. Konkrétne sú opatrenia zamerané na zníženie maximálnej dĺžky trvania pracovných zmlúv na určitú dobu (z troch na dva roky), obmedzenie prijímania na určitú dobu na trvalé pracovné miesta a obnovovania dočasných pracovných zmlúv (napr. maximálna hranica šiestich obnovení). V januári 2020 nadobudlo v Holandsku účinnosť nové opatrenie s cieľom zlepšiť rovnováhu medzi trvalými pracovnými zmluvami a pracovnými zmluvami na určitú dobu zjednodušením prijímania zamestnancov na trvalý pracovný pomer a znížením atraktívnosti prijímania na určitú dobu. Estónsko zvýšilo prísnosť opatrení na lepšiu ochranu práv vyslaných pracovníkov a pracovníkov s podobnými podmienkami poskytujúcimi služby prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania.

Niektoré členské štáty pokračovali v minulých snahách v boji proti nedeklarovanej práci a snahách o posilnenie inšpektorátov práce pomocou dodatočných opatrení a zdrojov. Grécko v októbri 2019 nadviazalo na akčný plán na boj proti nedeklarovanej práci realizovaný v období 2017 – 2019. Grécke orgány takisto zaviedli nový elektronický register firiem, ktoré boli v minulosti pokutované za zamestnávanie nedeklarovaných pracovníkov, po ktorom bude nasledovať elektronický zoznam firiem dodržiavajúcich pravidlá. Takisto sa plánuje vytvoriť nový etický kódex pre inšpektoráty práce s cieľom zvýšiť úroveň existujúceho systému analýzy rizík a poskytnúť inšpektorátom práce posilnenú odbornú prípravu inšpirovanú najlepšimi postupmi EÚ. V Taliansku vláda navýšila zdroje určené na boj proti nelegálnej práci a vykorisťovaniu v poľnohospodárskom sektore celkovo o 31 miliónov EUR, a to čiastočne s podporou Fondu pre azyl, migráciu a integráciu. Okrem toho Taliansko v máji 2020 podniklo kroky na legalizáciu postavenia v zamestnaní a vydávanie dočasných povolení na pobyt pre štátnych príslušníkov iných krajín. Toto opatrenie je zacielené na konkrétne hospodárske odvetvia s veľkým výskytom nedeklarovanej práce, ako je poľnohospodárstvo, osobné služby a služby pre domácnosť. V Španielsku sa hĺbková analýza údajov a ich porovnanie využívajú na lepšie odhaľovanie podvodných žiadostí v rámci systému podpory zamestnanosti. Zvyšovanie prevencie je ďalším dôležitým prvkom, pričom krajiny ako Bulharsko, Portugalsko a Slovensko vyvíjajú nové podporné služby zamerané na pracovníkov a spoločnosti v kontexte celoeurópskej kampane #EU4FairWork.

Členské štáty menia existujúce rámce alebo zavádzajú nové systémy APTP s cieľom lepšie reagovať na nové podmienky na trhu práce s osobitným zameraním na dlhodobo nezamestnaných a ďalšie zraniteľné skupiny. Bulharské verejné služby zamestnanosti (VSZ) s podporou Európskeho sociálneho fondu (ESF) dokončujú projekt zameraný na pracovné uplatnenie dlhodobo nezamestnaných a neaktívnych ľudí, ktorý bol spustený v roku 2018. Belgický región Valónsko zavádza nový podporný systém osobitne vybavený na plnenie potrieb uchádzačov o zamestnanie. Systém je osobitne zameraný na zraniteľné skupiny (napr. osoby s nízkou úrovňou zručností, dlhodobo nezamestnaných a osoby s migrantským pôvodom). V Česku boli v marci 2020 prijaté opatrenia, ktorých cieľom je zlepšiť prístupnosť úradu práce tým, že sa zaviedla možnosť online registrácie do systému pomoci pri hľadaní zamestnania a zrušila povinnosť uchádzačov o zamestnanie registrovať sa v mieste svojho trvalého pobytu. V Estónsku boli v apríli 2020 prijaté opatrenia, ktoré rozšírili možnosti nezamestnaných osôb na virtuálnu konzultáciu s VSZ, a to aj pomocou IT nástrojov, ako je Skype. Vo Francúzsku bola v rámci rozsiahlej reformy v decembri 2019 podpísaná tripartitná dohoda medzi vládou, VSZ a Národným odborovým zväzom pre zamestnanosť v priemysle a obchode (UNEDIC), ktorej cieľom je posilniť pomoc poskytovanú registrovaným nezamestnaným osobám, najmä osobám v zraniteľnej situácii. Nemecko od marca do júna prijalo viacero opatrení na pomoc zraniteľným skupinám. Pre tieto skupiny boli takisto prínosné všeobecné opatrenia na trhu práce vrátane poradenských služieb a odbornej prípravy na lepšie zladenie s potrebami trhu práce. Poľsko v apríli 2020 zaviedlo dočasnú podporu pre nezamestnané osoby alebo osoby, ktorým hrozí strata zamestnania. Z tohto systému sa spolufinancujú opatrenia na zvýšenie zamestnateľnosti prijímateľov a zmeny ich postavenia na trhu práce vrátane zmeny pracovného miesta.

Členské štáty prijímajú ďalšie kroky na poskytovanie individualizovanejšej podpory a lepšiu integráciu služieb pre dlhodobo nezamestnaných. Francúzsko v kontexte rozsiahlejšej reformy prijalo opatrenia na posilnenie spolupráce so zamestnávateľmi, lepšie posúdenie rôznych potrieb verejných služieb zamestnanosti a zlepšenie pomoci uchádzačom o zamestnanie, a to najmä dlhodobo nezamestnaným. Aktuálne sa plánuje prijatie legislatívnych zmien na ochranu zamestnancov pred rizikami spojenými s nezamestnanosťou pomocou systémov včasného odhaľovania. Grécko v rámci rozsiahlej reakcie na krízu v júni 2020 schválilo 36 500 nových miest na 8-mesačnú pracovnú zmluvu vo verejnom sektore (program verejných prác/„Kinofelis“) vrátane 150 hodín odbornej prípravy a certifikácie nadobudnutých zručností. Fínsko v rámci VSZ prijíma opatrenia na poskytovanie individualizovanejšej pomoci uchádzačom o zamestnanie a osobám meniacim zamestnanie, ktorá bude prispôbená ich potrebám. Cyprus zaviedol rôzne stimuly na odbornú prípravu na pracovisku pre novoprijatých dlhodobo nezamestnaných. V roku 2019 tento cieľový systém využilo 92 dovedty dlhodobo nezamestnaných ľudí a do konca roka 2020 sa očakáva, že dosiahne 300 účastníkov.

V súčasnom kontexte prijali členské štáty opatrenia (najmä dočasné) na posilnenie svojich systémov dávok v nezamestnanosti. Dánsko v marci predĺžilo dĺžku trvania dávok v nezamestnanosti a nemocenských dávok do júna 2020 a uvoľnilo podmienky pre tých, ktorí už poberajú dávky v nezamestnanosti a nemocenské dávky. Estónsko v júni 2020 prijalo opatrenia na zvýšenie dávok v nezamestnanosti a posilnenie svojich opatrení v oblasti sociálnej ochrany. Od septembra 2020 to zahŕňa zvýšenie dávky poistenia v nezamestnanosti (z 50 % na 60 % doterajšej mzdy novonezamestnanej osoby) a od januára 2021 zvýšenie dávky v nezamestnanosti (z 35 % na 50 % tohtoročnej minimálnej mesačnej mzdy alebo 292 EUR). Týmto opatreniam predchádzalo ročné zvýšenie dávky poistenia v nezamestnanosti v decembri 2019. Nová minimálna mesačná miera na rok 2020 sa zvýšila na 279 EUR (za 31 dní) v porovnaní s 258 EUR v roku 2019. Malta v marci prijala novú dočasnú dávku v nezamestnanosti (vo výške 800 EUR) pre všetky osoby, ktoré prišli o prácu v dôsledku zdravotnej krízy. V rámci rozsiahlejšej reformy prijalo Švédsko v apríli 2020 niekoľko opatrení na dočasné posilnenie svojho systému dávok v nezamestnanosti vrátane uvoľnenia požiadaviek týkajúcich sa prístupu a výšky (t. j. zvýšenie minimálnej výšky) fondu poistenia v nezamestnanosti. Bulharsko v októbri 2020 zvýšilo minimálnu dennú dávku o 30 % a predĺžilo dĺžku jej trvania zo štyroch na sedem mesiacov v tých prípadoch, ktoré sú vymedzené v právnych predpisoch. Luxembursko schválilo automatické predĺženie dávok v nezamestnanosti počas trvania krízového stavu, čím podporilo poberateľov, ktorým počas zdravotnej krízy zanikol nárok na dávky. Grécko a Francúzsko v reakcii na pandémiu ochorenia COVID-19 predĺžili obdobie oprávnenosti na dávky v nezamestnanosti. To isté urobilo od apríla do augusta 2020 Slovensko u poberateľov, ktorým počas zdravotnej krízy skončilo obdobie poberania podpory. Portugalsko v júli 2020 predĺžilo sociálne dávky v nezamestnanosti do konca roka. Cyprus v konzultácii so sociálnymi partnermi v apríli zaviedol osobitný dočasný systém na podporu nezamestnaných osôb, ktoré si vyčerpali bežné dávky v nezamestnanosti. Výška dávok je 360 – 500 EUR mesačne a systém sa bude uplatňovať do decembra 2020. Lotyšsko v apríli zaviedlo dávku na pomoc v nezamestnanosti (vo výške 180 EUR mesačne) na obdobie štyroch mesiacov pre tých, ktorí si vyčerpali dávky v nezamestnanosti. Zostane v platnosti do konca roka 2020. Francúzsko v marci zaviedlo núdzové opatrenia na náhradu príjmu s cieľom podporiť uchádzačov o zamestnanie, ktorým zaniká nárok.

Taliansko v marci vyčlenilo 10 miliárd EUR na posilnenie svojho systému záchranej sociálnej siete (Cassa Integrazione) a podporu zamestnanosti a úrovni príjmu osôb najviac zasiahnutých krízou. V prípade, že nezamestnaná osoba nemala nárok na uvedenú sociálnu dávku (vo výške 600 EUR mesačne), využívala automatické predĺženie trvania dávok v nezamestnanosti (ak sa skončilo do 1. mája 2020) na obdobie najviac dvoch mesiacov. Fínsko v koordinácii so sociálnymi partnermi v apríli 2020 zaviedlo dočasné zmeny zákona o zabezpečení v nezamestnanosti, ktorým sa skrátilo odpracované obdobie požadované na oprávnenosť na dávku v nezamestnanosti závislú od príjmu, a nielen na základnú dávku v nezamestnanosti (34 EUR na pracovný deň). Cieľom ďalších dočasných výnimiek je poskytnúť rozsiahlejšiu dočasnú podporu na prijatie práce, najmä u pracovníkov v odvetví poľnohospodárstva a lesného hospodárstva. V Litve sa osobe s postavením nezamestnanej osoby, ktorá sa nezúčastňuje na aktívnych politikách trhu práce, môže poskytnúť dávka pre uchádzačov o zamestnanie (200 EUR pre nezamestnané osoby, ktoré nepoberajú dávky v nezamestnanosti, alebo 42 EUR pre tých, ktorí dávky v nezamestnanosti poberajú). Dávky sa môžu vyplácať maximálne počas 6 mesiacov, ale najdlhšie do 31. decembra 2020.

Niektoré prijaté opatrenia na posilnenie systémov dávok v nezamestnanosti sú navrhnuté s cieľom zlepšiť konkrétnu situáciu určitých skupín. V marci 2020 Belgicko predĺžilo trvanie dávky v nezamestnanosti pre ľudí končiacich školskú dochádzku hľadajúcich zamestnanie o tri mesiace. Po tomto dočasnom opatrení nasledovalo dočasné zmrazenie regresívnosti dávok v nezamestnanosti (t. j. postupné znižovanie výšky dávok) začínajúce v apríli 2020 a platné počas trvania krízy. Francúzsko predĺžilo obdobie oprávnenosti na dávky v nezamestnanosti a rozšírilo súvisiace práva na nové kategórie zamestnancov (sezónnych zamestnancov, zamestnancov pracujúcich pre samostatne zárobkovo činné osoby a ďalších). V rámci rozsiahlej reformy bol vo Francúzsku takisto upravený systém „čiasťovej nezamestnanosti“ s cieľom prispôbiť negatívnym dôsledkom pandémie konkrétne skupiny (napr. pracovníci v oblasti starostlivosti o deti, pracovníci v domácnosti, dočasní pracovníci a pracovníci vykonávajúci prácu mimo pracovného pomeru, osoby na voľnej nohe a sezónni pracovníci) a určité sektory. V apríli Lotyšsko rozšírilo rozsah dávok v nezamestnanosti na samostatne zárobkovo činné osoby a majiteľov mikropodnikov zasiahnutých pandemiou do konca roka 2020. Španielsko v marci prijalo mimoriadne opatrenia na zabezpečenie dočasnej podpory príjmu pre konkrétne skupiny zasiahnuté pandemiou. Opatrenia boli zamerané najmä na dočasných pracovníkov alebo pracovníkov v domácnosti, ktorých zamestnanie bolo úplne alebo čiastočne prerušené (vrátane ukončenia zamestnania) a ktorí nemajú prístup k bežným dávkam v nezamestnanosti. Fínsko takisto prijalo ciele opatrenie s cieľom zabezpečiť, aby sa dávky v nezamestnanosti vyplácali ešte pred prijatím rozhodnutia ako preddavková platba počas šiestich mesiacov namiesto štandardných dvoch mesiacov.

V posledných rokoch členské štáty skúmali obdobia poistenia potrebné na vznik nároku na dávky v nezamestnanosti, aby našli správnu rovnováhu medzi aktiváciou a podmienenosťou. V Litve sa v roku 2017 obdobie požadované na vznik nároku na dávky v nezamestnanosti znížilo z 18 na 12 mesiacov, zatiaľ čo v Bulharsku (v rámci posledných 18 mesiacov) sa od roku 2018 a v Lotyšsku od roku 2020 zvýšilo z 9 na 12 mesiacov. V roku 2020 Lotyšsko takisto znížilo výšku a skrátilo trvanie poskytovania dávok v nezamestnanosti z deviatich na osem mesiacov. V Rakúsku sa v prípade prvých žiadostí požaduje obdobie poistenia 52 týždňov (za posledných 24 mesiacov), ale znižuje sa na 28 v prípade nasledujúcich žiadostí a na 26 týždňov (za posledných 12 mesiacov) u pracovníkov do 25 rokov. Napokon Francúzsko v rámci rozsiahlej reformy svojho systému dávok v nezamestnanosti v novembri 2019 zvýšilo minimálnu požadovanú dĺžku zamestnania zo štyroch na šesť mesiacov a zároveň predĺžilo dĺžku trvania nároku. S cieľom zohľadniť kontext krízy sa však toto obdobie dočasne skrátilo na počiatočné štyri mesiace, a to do februára 2021.

V mnohých členských štátoch sociálni partneri prispeli v maximálnej miere do tvorby politik v oblasti ochrany a udržania zamestnanosti.¹⁸⁴ Zapojenie sociálnych partnerov po vypuknutí pandémie je najsilnejšie v členských štátoch s dobre rozvinutými štruktúrami sociálneho dialógu. V marci 2020 dánska vláda a sociálni partneri uzavreli tripartitnú dohodu na podporu udržania pracovných miest. V nadväznosti na obmedzenia súvisiace so zdravím boli v Rakúsku spolu s vykonávaním opatrení týkajúcich sa práce na diaľku uzavreté podobné dohody na ochranu zamestnanosti a podporu príjmov. V Španielsku viedli tripartitné dohody k predĺženiu systémov na udržanie pracovných miest minimálne do januára 2021 a k schváleniu nového zákona o práci na diaľku. V Nemecku niekoľko sektorov, napríklad chemický a verejný sektor, uzavrelo dohody bipartity v oblasti ochrany zamestnanosti a príjmu. Vo Francúzsku a v Taliansku sociálni partneri vypracovali bezpečnostné protokoly na zaistenie zdravia a bezpečnosti všetkých zamestnancov na pracovisku. Na Cypre bol v roku 2020 zavedený nový skúšobný typ konzultácie na zlepšenie účinnosti procesu a uľahčenie poskytovania prínosu v počiatočnom štádiu prípravy národného programu reforiem (NPR). V Litve bol vytvorený bipartitný orgán na podporu budovania kapacity sociálnych partnerov a zlepšenie ich zapojenia do európskeho semestra. Takisto je potrebné spomenúť hodnotný príspevok sociálnych partnerov k nedávnym iniciatívam EÚ, ako je napríklad nový program v oblasti zručností a iniciatíva v oblasti minimálnej mzdy¹⁸⁵.

¹⁸⁴ Eurofound (2020), *Involvement of national social partners in policymaking – 2019* [Zapojenie národných sociálnych partnerov do tvorby politiky – 2019], Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

¹⁸⁵ Do konca lehoty na vypracovanie tejto správy boli naplánované ďalšie konzultačné stretnutia týkajúce sa ďalších politických iniciatív, ako je záruka pre deti a práca pre platformy.

V členských štátoch sa podpora zapojenia sociálnych partnerov vyvíjala vo viacerých smeroch. Vo Francúzsku platí od januára 2020 zákonná požiadavka zriadiť sociálny a hospodársky výbor v každej firme s viac ako jedenástimi zamestnancami. Cieľom opatrenia je nahradiť tri predchádzajúce orgány pre sociálny dialóg a decentralizovať rokovania na úrovni firmy.

V Portugalsku sa prostredníctvom opatrenia stanovujú určité požiadavky pred ukončením kolektívnych zmlúv vrátane motivácie a dôvodov ukončenia. Každá zainteresovaná strana môže požiadať pracovný súd o rozhodcovské konanie. Estónsko v júni 2020 zmenilo zákon o odborových zväzoch s cieľom spresniť pojem „zamestnávateľ“, aby sa zabezpečilo, že inšpektoráty práce môžu ukladať pokuty v prípade opatrení, ktoré bránia účasti na činnostiach súvisiacimi s odbormi.

V Španielsku národná vláda, odborové zväzy a zväzy zamestnávateľov podpísali v júli 2020 dohodu o opätovnom spustení tripartitných okrúhlych stolov zameraných na rokovanie o kľúčových reformách v oblasti zamestnanosti a sociálnych reformách. Práca za týmito okrúhlymi stolmi bola pozastavená od marca 2019. V Poľsku nové ustanovenia splnomocňujú za určitých okolností vládu k odvolávaniu členov Rady pre sociálny dialóg. Tieto ustanovenia sa uplatňovali od marca do decembra 2020 a naznačovali potenciálne oslabenie autonómie sociálnych partnerov a odchýlenie sa od zásady č. 8 Európskeho piliera sociálnych práv.

Reakcie na ohrozenie verejného zdravia odhalili potenciál na bližšiu spoluprácu medzi vnútroštátnymi orgánmi a sociálnymi partnermi pri tvorbe a vykonávaní politik a reforiem.

V prieskume nadácie Eurofound¹⁸⁶ sociálni partneri zhodnotili kvalitu zavedených vnútroštátnych postupov a štruktúr riadenia s cieľom diskutovať o národnom programe reforiem (NPR) v porovnaní s tými, ktoré boli zavedené v predchádzajúcich rokoch. Zo zistení vyplýva, že osobitné postupy zamerané na diskusiu o NPR boli upravené len v niekoľkých krajinách (napr. Belgicko). Takisto však naznačujú, že zapojenie sociálnych partnerov v roku 2020 celkovo nedosahuje bežné normy kvality, a to najmä v dôsledku obmedzených konzultácií a výmen vo viacerých členských štátoch. Z rovnakých zistení vyplýva, že sociálni partneri sú celkovo spokojní s obsahom politik NPR, a to aj v členských štátoch, v ktorých nie je ich zapojenie do procesu európskeho semestra v plnej miere inštitucionalizované. Odborové zväzy uvádzali skôr negatívne posúdenie obsahu týchto dokumentov len v malom počte krajín. Vo všeobecnosti túto pozitívnu spätnú väzbu možno čiastočne vysvetliť skutočnosťou, že sociálni partneri sa v niektorých členských štátoch zapájajú do tvorby niektorých kľúčových politických reakcií na vnútroštátnej úrovni.

¹⁸⁶ Zdroj: Eurofound (2020), *National social partners and policymaking during the health crisis* [Národní sociální partneri a tvorba politik počas zdravotnej krízy], Úrad pre publikácie Európskej únie, Luxemburg.

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

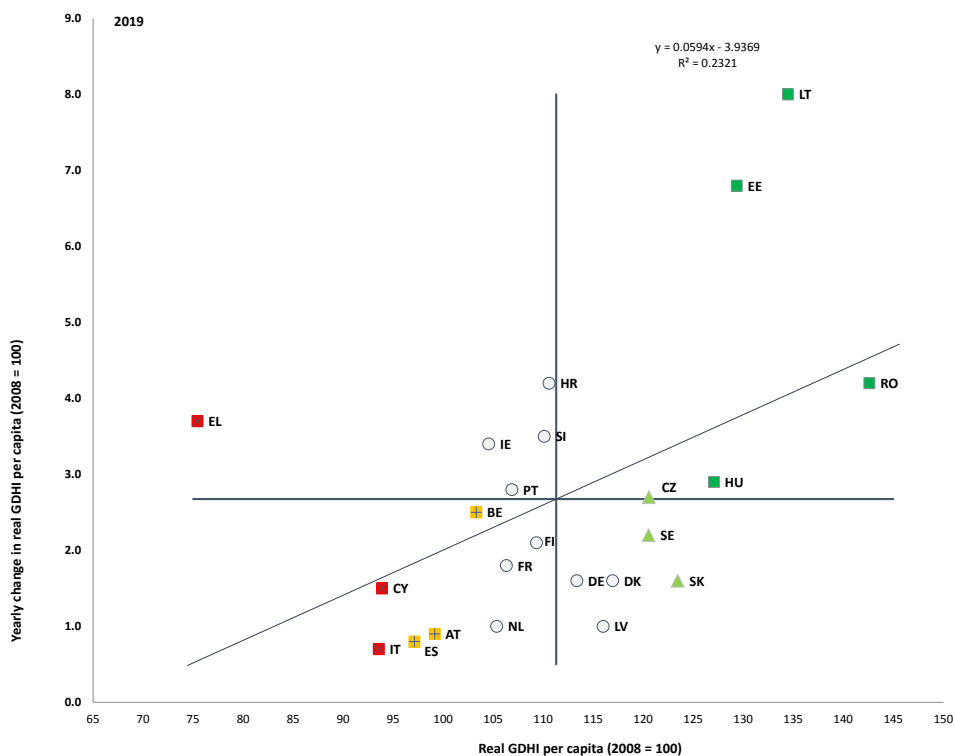
Tento oddiel sa zaoberá vykonávaním usmernenia č. 8 pre politiky zamestnanosti, v ktorom sa odporúča, aby členské štáty presadzovali rovnosť príležitostí a bojovali proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu. Oddiel 3.4.2 obsahuje informácie o politických opatreniach členských štátov v oblasti systémov sociálnej 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

Pozitívna dynamika hospodárstva zaznamenaná v predchádzajúcich rokoch bola pred vypuknutím krízy spôsobenej ochorením COVID-19 stabilná, pričom súhrnné príjmy domácností (HDPD) rástli vo všetkých členských štátoch EÚ27. Príjem domácností v roku 2019 rástol v celej Európe v dôsledku vyššieho príjmu z práce a v súlade so všeobecným zvyšovaním hrubého disponibilného príjmu na obyvateľa. Napriek tomu bolo rozpätie miery rastu HDPD v jednotlivých členských štátoch široké. Väčšina krajín strednej a východnej Európy pokračovala v procese konvergenie a vykazovala rast HDPD vyšší ako priemer. Na druhej strane v krajinách, v ktorých príjmy domácností klesli najviac od krízy v roku 2008, bol rast naďalej utlmený, významnú výnimku predstavovalo Grécko. HDPD na obyvateľa bol v piatich členských štátoch (Cyprus, Taliansko, Španielsko, Rakúsko a Grécko) stále pod úrovňami dosiahnutými pred recesiou v rokoch 2008 – 2009.

Graf 63: Reálne príjmy domácností pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19 rástli, ale miera rastu sa v jednotlivých členských štátoch značne líši

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



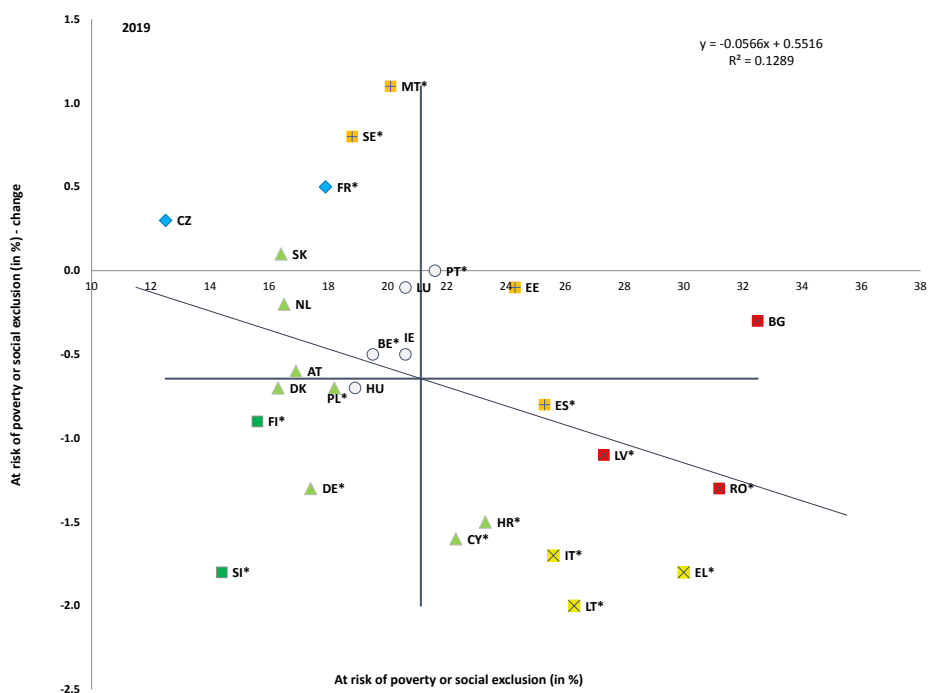
Zdroj: Eurostat, národné účty [nasq_10_nf_tr a namq_10_gdp], vlastné výpočty. Reálny HDPD na obyvateľa, index 2008 = 100. Obdobie: úroveň v roku 2019 a ročné zmeny v porovnaní s rokom 2018. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. K 11. januáru 2021 neboli dostupné údaje za BG a MT.

Pred vypuknutím krízy spôsobenej ochorením COVID-19 podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením klesal siedmy rok po sebe, ale pokrok sa spomaľoval v krajinách s vyššou mierou. V roku 2019 opäť klesol podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v EÚ27 o 0,7 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2018 na úroveň 20,9 % (alebo o 3,39 milióna ľudí menej ako v roku 2018). V celej EÚ prebiehala do určitej miery konvergencia (pozri graf 64), hoci pomalším tempom, keďže zlepšovanie sa vo viacerých krajinách s najvyššími úrovňami v porovnaní s predchádzajúcim rokom spomalilo. Najmä v Bulharsku bola miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia len o 0,5 percentuálneho bodu nižšia ako v roku 2018 v porovnaní s oveľa výraznejším znižovaním v predchádzajúcich rokoch (vedúcim ku kumulatívne poklesu o 16,8 percentuálneho bodu od maxima v roku 2012). Podobne sa v Rumunsku od roku 2018 znížila miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia o 1,3 percentuálneho bodu (pokles o 12 percentuálnych bodov od roku 2012) a v Lotyšsku o 1,1 percentuálneho bodu (pokles o 8,9 percentuálneho bodu od roku 2012). Najvýraznejšie zlepšenia možno pozorovať v Litve (pokles o 2 percentuálne body), Grécku (pokles o 1,8 percentuálneho bodu), Taliansku (pokles o 1,7 percentuálneho bodu), na Cypre (pokles o 1,6 percentuálneho bodu) a v Chorvátsku (pokles o 1,5 percentuálneho bodu). Napriek zlepšovaniu zostávajú všetky tieto členské štáty nad priemerom EÚ. Spomedzi krajín pod priemerom EÚ sa značne zlepšili Slovinsko (pokles o 1,8 percentuálneho bodu) a Nemecko (pokles o 1,3 percentuálneho bodu), zatiaľ čo Malta (nárast o 1,1 percentuálneho bodu) a Francúzsko (nárast o 0,5 percentuálneho bodu) vykazujú zhoršenie¹⁸⁷. Z hľadiska miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia vykazujú viaceré členské štáty veľké regionálne rozdiely (príloha 4).

¹⁸⁷ V čase vypracúvania nebolo k dispozícii označenie štatistickej významnosti ročných zmien.

Graf 64: Podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením sa vo väčšine členských štátov znížil

Percentuálny podiel obyvateľov ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením, úrovne v roku 2019 a zmeny oproti predchádzajúcemu roku (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, EU-SILC. Obdobie: úrovne v roku 2019 a ročné zmeny v porovnaní s rokom 2018. Poznámka: osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Zlomy v radoch v prípade BE. Štatisticky významné zmeny sú označené hviezdíčkou (*).

Podiel detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením za posledných niekoľko rokov pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19 klesal. V roku 2019 bola v EÚ27 celková miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia detí na úrovni 22,2 % v porovnaní s 21,3 % obyvateľstva v produktívnom veku (18 – 64) a 18,5 % starších ľudí (vo veku 65 alebo viac rokov)¹⁸⁸. Celkovo boli najvyššie miery zaznamenané v Rumunsku (35,8 %), Bulharsku (33,9 %), Grécku (30,5 %) a Španielsku (30,3 %). Medzi rokmi 2018 a 2019 klesol počet detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v EÚ27 o 993 000, t. j. o 4 %. V relatívnom vyjadrení došlo k najväčšiemu zníženiu v Lotyšsku (15,0 %), Chorvátsku (14,7 %) a Dánsku (14,2 %). V opačnej časti spektra sa počet detí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením zvýšil o 14,5 % vo Švédsku (čím sa miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia zvýšila o 2,5 percentuálneho bodu) a o 1,9 % v Španielsku (čím sa miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia zvýšila o 0,8 percentuálneho bodu). V najbohatších krajinách (napr. Luxembursko, Švédsko alebo Fínsko) život pod hranicou chudoby neznamena vždy situáciu materiálnej a sociálnej deprivácie. Na druhej strane mnohé deti v chudobnejších krajinách žijú v materiálnej deprivácii aj v prípade, že príjmy ich rodín presahujú hranicu rizika chudoby. Ak porovnáme deti vyrastajúce v chudobe alebo sociálne vylúčené deti s ich rovesníkmi v lepšej finančnej a sociálnej situácii, je u znevýhodnených detí menej pravdepodobné, že budú dosahovať dobré výsledky v škole, budú zdravé a neskôr naplno uplatnia svoj potenciál. Hlavným faktorom chudoby detí je situácia rodičov na trhu práce, ktorá je zasa úzko prepojená s úrovňou ich vzdelania a zložením domácnosti. V niektorých členských štátoch je u detí vychovávaných osamelým rodičom alebo v rodinách s viac ako tromi deťmi alebo u detí s migrantským alebo rómskym pôvodom miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia takmer až trikrát vyššia ako u iných detí. Takéto znevýhodnenia sa často vyskytujú súbežne.

Osoby narodené mimo EÚ sú viac ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením. V roku 2019 bola miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u ľudí narodených mimo EÚ (vo veku 18 a viac rokov) oproti ľuďom narodeným v EÚ takmer dvojnásobná (38 % v porovnaní s 19,6 %), z čoho vyplýva rozdiel takmer 18,4 percentuálneho bodu. V posledných rokoch zostáva tento rozdiel stabilný, pričom kolíše na úrovni približne 19,5 percentuálneho bodu. V niektorých členských štátoch je mimoriadne veľký: vo Švédsku, v Belgicku a Grécku dosahuje takmer 30 percentuálnych bodov. Ľudia narodení mimo EÚ často zažívajú aj chudobu zamestnaných. V roku 2019 bola táto miera na úrovni 21,2 % v porovnaní so 7,9 % ľudí narodených v EÚ. Na úrovni EÚ je rozdiel medzi týmito dvomi skupinami stabilný, ale v niektorých členských štátoch zostáva vysoký, najmä v Španielsku, Luxembursku a vo Švédsku.

¹⁸⁸ Upozorňujeme, že jedna zložka miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia, a to zložka „žije v domácnosti s veľmi nízkou intenzitou práce“, je dostupná len pre osoby mladšie ako 60 rokov. V dôsledku toho je porovnateľnosť miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia medzi osobami vo veku pod 60 rokov a osobami nad 60 rokov obmedzená.

Podiel obyvateľstva ohrozeného chudobou bol pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19 vo všeobecnosti stabilný. V EÚ27 bolo v roku 2019 o 1,4 milióna menej ľudí ohrozených chudobou, čo znamená, že tento podiel mierne klesol na 16,5 % (zo 16,8 % v roku 2018) – pozri hornú časť grafu 65. Situácia bola naďalej horšia ako priemer v Rumunsku, Lotyšsku, Bulharsku, Estónsku, Španielsku, Litve a Taliansku¹⁸⁹, pričom vo všetkých krajinách presahovala 20 %. Miera rizika chudoby klesla v Litve (o 2,3 percentuálneho bodu), Slovinsku (o 1,3 percentuálneho bodu), Nemecku (o 1,2 percentuálneho bodu) a Chorvátsku (o 1 percentuálny bod). Celkovo je miera rizika chudoby po rokoch zvyšovania a nedávneho zlepšovania stabilná, pričom je opäť na úrovni z roku 2010. Táto celková stabilita je však výsledkom kombinácie zmien, ktoré sa na úrovni členských štátoch veľmi líšia. V niektorých členských štátoch je možné pozorovať výrazné zhoršenie (o viac ako 2 percentuálne body v Estónsku, Luxembursku, Holandsku, vo Švédsku a v Rumunsku), ale takisto určité zlepšenie (o viac ako 2 percentuálne body v Chorvátsku, Grécku a Poľsku). Z najnovších odhadov založených na rýchlych odhadoch Eurostatu vyplýva, že za rok 2019 nezaznamená väčšina krajín veľkú zmenu¹⁹⁰. Konkrétne je možné očakávať nárast miery rizika chudoby v Slovinsku a vo Švédsku a pokles na Cypre, v Nemecku, Grécku, Španielsku a Rumunsku. V čase vypracúvania neboli rýchle odhady Eurostatu týkajúce sa príjmov za rok 2020 (v ktorých by sa premietal vplyv krízy) ešte k dispozícii.

Kríza spôsobená ochorením COVID-19 pravdepodobne prehĺbi existujúce výzvy súvisiace s chudobou. V nedávnej štúdii Spoločného výskumného centra¹⁹¹ sa skúmal vplyv pandémie na príjmy domácností a zmierňovací účinok opatrení fiškálnej politiky prijatých v reakcii na krízu. Keďže miera rizika chudoby odráža automatický stabilizačný účinok systémov sociálnej ochrany a začlenenia, ako aj prijaté dodatočné opatrenia, v priemere by sa miera rizika chudoby v EÚ zvýšila len o 0,1 percentuálneho bodu. Pevne stanovená miera rizika chudoby¹⁹² by sa zvýšila o 1,7 percentuálneho bodu, čo odráža značný pokles hranice chudoby v dôsledku krízy spôsobenej ochorením COVID-19. Medzi krajiny, v ktorých sa výrazne, a to viac ako o 2 percentuálne body, zvýšila miera chudoby, by patrilo Maďarsko, Slovensko, Španielsko, Švédsko, Litva a Česko. Nárast chudoby by bol rozložený v rovnakom rozpätí ako ten, ku ktorému došlo medzi rokmi 2008 a 2009 v dôsledku finančnej krízy.

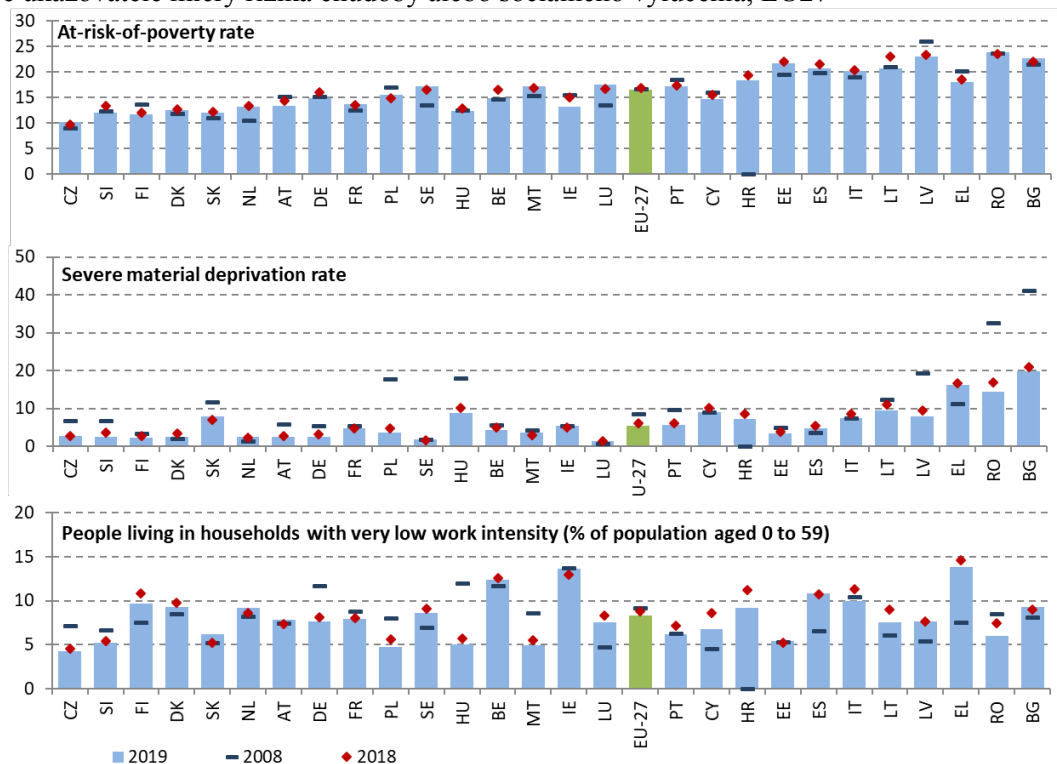
¹⁸⁹ Na základe údajov za rok 2018, keďže údaje za rok 2019 neboli v čase vypracúvania k dispozícii.

¹⁹⁰ Rýchle odhady Eurostatu o príjmoch za rok 2019. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!px93hB>

¹⁹¹ [Almeida a kol. \(2020\), Households' income and the cushioning effect of fiscal policy measures during the Great Lockdown \[Príjem domácností a zmierňujúci účinok opatrení fiškálnej politiky počas veľkého lockdownu\]. Pracovné dokumenty Spoločného výskumného centra o zdanení a štrukturálnych reformách č. 06/2020.](#) K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!Vj39hX> a sprievodný politický dokument na adrese <https://europa.eu/!JU66Gc>

¹⁹² V tomto prípade je hranica chudoby pevne stanovená na základe hodnoty vyplývajúcej zo základných simulácií modelu EUROMOD z roku 2019, nie na základe odhadovanej hranice chudoby na rok 2020. Pozri graf 9 na strane 17 tejto správy.

Graf 65: Situácia sa nad'alej zlepšuje, najmä pokiaľ ide o závažnú materiálnu depriváciu a ľudí žijúcich v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje
 Čiastkové ukazovatele miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia, EÚ27



Zdroj: Eurostat, EU-SILC. Poznámka: Ukazovatele sú zoradené podľa miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v roku 2019. V dôsledku dostupnosti údajov zahŕňa súhrn EÚ za rok 2008 UK a nezahŕňa HR. Zlomy v radoch v prípade BE v roku 2019 a BG, DK, EE, LU a NL v predchádzajúcich rokoch.

Materiálna deprivácia sa pred pandémiou ďalej zlepšila takmer vo všetkých krajinách.

V roku 2019 sa v EÚ27 takmer 3 milióny ľudí vymanili zo závažnej materiálnej deprivácie oproti predchádzajúcemu roku a podiel obyvateľstva v tejto situácii bol 5,4 %, čo je o polovicu percentuálneho bodu menej ako v roku 2018 – pozri strednú časť grafu 65. Zlepšovanie materiálnej deprivácie ďalej viedlo k zlepšovaniu miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia, a to najmä vďaka poklesu v Rumunsku, Poľsku, Nemecku a Španielsku. Výsledkom bolo, že závažnou materiálnou depriváciou trpelo o 20 miliónov ľudí menej ako v roku 2012, keď ukazovateľ dosiahol maximum. Zdá sa však, že ak pozitívny trend existuje, slabne v niektorých krajinách s najvyššími mierami (Bulharsko, Lotyšsko, Litva a Grécko). Materiálna a sociálna deprivácia¹⁹³ (t. j. posilnený ukazovateľ, v rámci ktorého sa zohľadňuje viac položiek a položky zo sociálnej oblasti) napriek tomu v týchto krajinách rýchlo klesala s výnimkou Bulharska, kde bolo zlepšenie len mierne.

Pozitívna dynamika na trhu práce pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19 podporovala ďalšie znižovanie podielu ľudí žijúcich v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje.

Celkový podiel ľudí žijúcich v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje, bol v roku 2019 v krajinách EÚ27 na úrovni 8,3 %, čo predstavuje mierny pokles oproti predchádzajúcemu roku – pozri dolnú časť grafu 65. Hoci bol celkový trend takmer vo všetkých členských štátoch pozitívny alebo stabilný (s niekoľkými výnimkami, ako napríklad na Slovensku, v Holandsku a Rakúsku), v dôsledku krízy spôsobenej ochorením COVID-19 sa tento trend pravdepodobne zvráti, pričom sa v ňom premietne nárast nezamestnanosti a znižovanie počtu odpracovaných hodín, ako sa zdôrazňuje v kapitole 3.1.

Chudoba zamestnaných v roku 2019 naďalej zostala na vysokej úrovni napriek niekoľkým výrazným poklesom. Po dosiahnutí maxima v roku 2016 na úrovni 9,8 % v EÚ27 zostala chudoba zamestnaných vysoká, a to na úrovni 9 % (o niečo nižšia ako úroveň 9,3 % z roku 2018; pozri takisto kapitolu 3.1.1). Chudoba zamestnaných je naďalej mimoriadne vysoká v Rumunsku (15,4 %), Španielsku (12,8 %), Taliansku (11,8 %) a Luxembursku (12 %). Za posledný rok možno pozorovať zlepšovanie v niekoľkých členských štátoch (zníženie o 1,5 percentuálneho bodu v Slovinsku, o 1,1 percentuálneho bodu v Bulharsku a Nemecku, o 0,8 percentuálneho bodu v Grécku). Ľudia s pracovnými zmluvami na kratší pracovný čas sú viac vystavení chudobe zamestnaných (celkovo 15,1 % v EÚ27), ale v niektorých krajinách vysokému súvisiacemu riziku čelia aj ľudia pracujúci na plný pracovný čas. Platí to najmä v prípade Rumunska na úrovni 12,3 %, Španielska na úrovni 10,7 % a Luxemburska na úrovni 10 %.

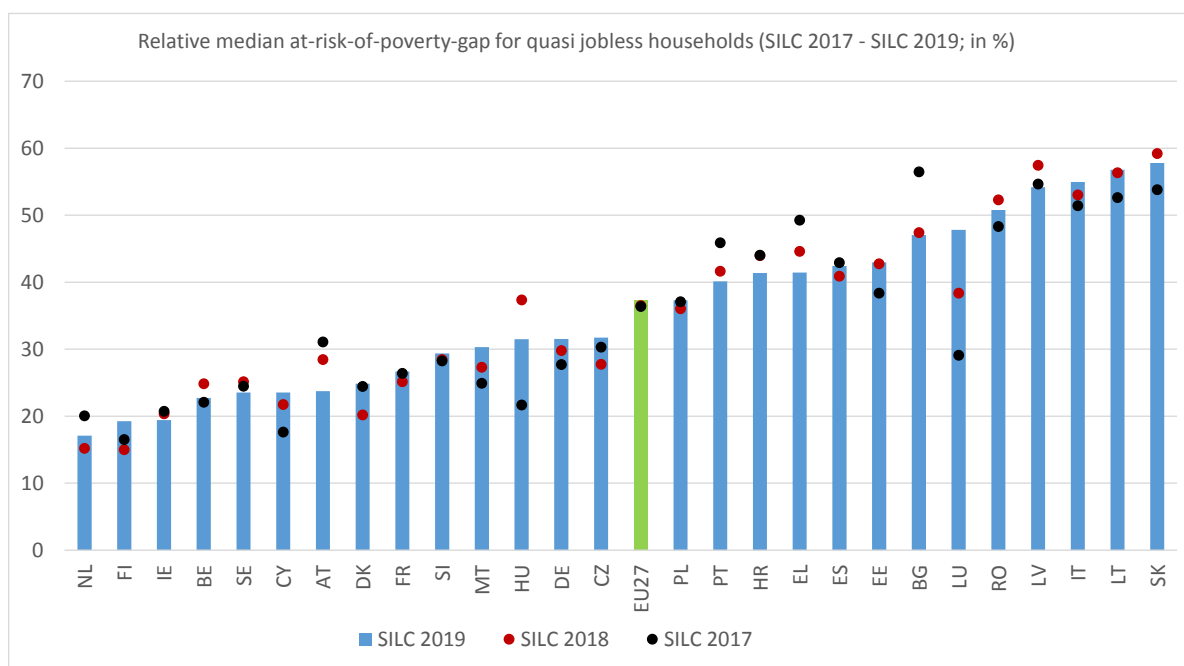
¹⁹³ Osoba je považovaná za vystavenú materiálnej a sociálnej deprivácii vtedy, keď trpí núteným nedostatkom piatich alebo viacerých z trinástich položiek deprivácie (namiesto deviatich položiek závažnej materiálnej deprivácie). Patria medzi ne položky súvisiace so spoločenskými aktivitami (voľný čas, internet, stretávanie sa s priateľmi/rodinou, vreckové). Od roku 2014 sa získavajú údaje o siedmich nových položkách, z toho jedna je na úrovni domácnosti a šesť je na individuálnej úrovni, t. j. za každú osobu vo veku 16 rokov alebo viac v rámci domácnosti.

Hĺbka chudoby zostala v roku 2019 napriek celkovému zlepšeniu úrovne príjmov nezmenená.

Medzera chudoby vyjadruje rozdiel medzi mediánom príjmu ľudí ohrozených chudobou a hranicou chudoby. Táto medzera bola v roku 2019 v EÚ27 na úrovni 24,5 %, čo v porovnaní s rokom 2018 predstavovalo zanedbateľnú zmenu. Spomedzi krajín s najväčšou medzerou chudoby (nad 25 % v Rumunsku, Taliansku Španielsku, Maďarsku, Lotyšsku, Bulharsku, Grécku, Chorvátsku a Litve¹⁹⁴) sa v roku 2019 tento ukazovateľ zlepšil len v Rumunsku, Litve a Grécku. V Maďarsku sa medzera chudoby zvýšila o 4,8 percentuálneho bodu. Takisto sa zvýšila v krajinách s úrovňami nižšími, ako je priemer (v Rakúsku o 2,2 percentuálneho bodu, vo Švédsku o 1,8 percentuálneho bodu a v Nemecku o 1,2 percentuálneho bodu). V mnohých prípadoch hĺbka chudoby napriek celkovému zlepšovaniu sociálno-ekonomickej situácie pred pandemiou výrazne neklesla.

Graf 66: Relatívny prepád mediánu príjmov v riziku chudoby v prípade domácností, kde takmer nikto nepracuje

Relatívny prepád mediánu príjmov v riziku chudoby v prípade domácností, kde takmer nikto nepracuje, 2017 – 2019



Zdroj: Vlastný výpočet Eurostatu, mikroúdaje EU-SILC. Zlomy v radoch v prípade BE v roku 2019.

¹⁹⁴ Do tejto skupiny takisto patrí Taliansko a Slovensko na základe údajov z roku 2018.

Chudoba medzi ľuďmi žijúcimi v domácnostiach takmer bez zamestnania je hlbšia než medzi inými skupinami. V EÚ27 vzrástla v roku 2019 medzera chudoby v prípade obyvateľstva v produktívnom veku (18 – 64 rokov) žijúceho v domácnostiach¹⁹⁵, kde (takmer) nikto nepracuje, na 37,3 % (36,5 % v roku 2018). Slovensko, Litva, Taliansko, Lotyšsko a Rumunsko stále zaznamenávajú najvyššiu medzeru chudoby, a to napriek určitému zlepšeniu (graf 66). V Holandsku, vo Fínsku a v Írsku je ukazovateľ nižší ako 20 %. Najvyšší nárast bol zaznamenaný v Luxembursku (o 9,4 percentuálneho bodu). Vysoké miery naznačujú nízku primeranosť a rozsah dávok, keďže nedokážu dostatočne pokryť túto medzeru.

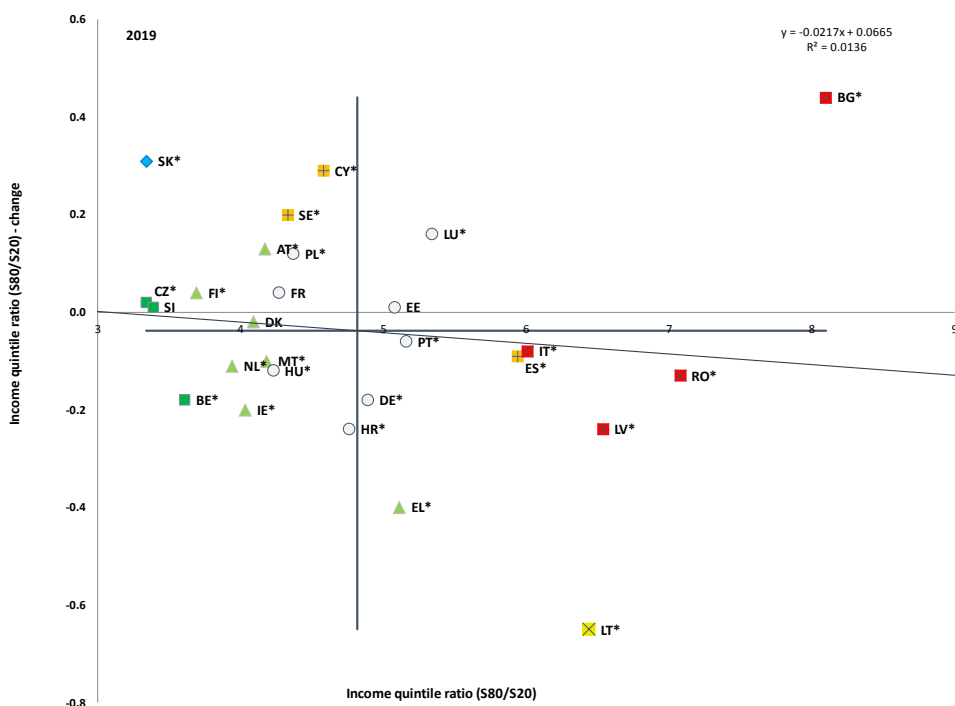
Osoby so zdravotným postihnutím sú oveľa častejšie vystavené riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia než ľudia bez zdravotného postihnutia. V roku 2019 bolo 28,4 % osôb so zdravotným postihnutím v EÚ27 ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v porovnaní s 18,4 % ľudí bez zdravotného postihnutia, čo zodpovedá rozdielu 10 percentuálneho bodu. Veľmi dôležitým vysvetľujúcim faktorom je závažnosť postihnutia, pričom 34,7 % ľudí s ťažkým zdravotným postihnutím vo veku 16 rokov alebo viac je ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v porovnaní s 26 % osôb s miernym zdravotným postihnutím¹⁹⁶.

¹⁹⁵ Ukazovateľ sa vypočítava ako rozdiel medzi mediánom ekvivalentného celkového čistého príjmu osôb pod hranicou rizika chudoby a s veľmi nízkou intenzitou práce a samotnou hranicou rizika chudoby, pričom je vyjadrený ako percentuálny podiel hranice rizika chudoby. Táto hranica je stanovená na 60 % národného mediánu ekvivalentného disponibilného príjmu všetkých ľudí v krajine, a nie v celej EÚ.

¹⁹⁶ EU-SILC (2019), ľudia ohrození chudobou alebo sociálnym vylúčením podľa úrovne obmedzenia činnosti, pohlavia a veku [hlth_dpe010].

Graf 67: Príjmová nerovnosť celkovo mierne klesla, pričom v niektorých členských štátoch mierne vzrástla

Pomer príjmov horného a dolného kvintilu a ročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, EU-SILC. Obdobie: úrovne v roku 2019 a ročné zmeny v porovnaní s rokom 2018. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Zlom v radoch v prípade BE. Štatisticky významné zmeny sú označené hviezdikou (*).

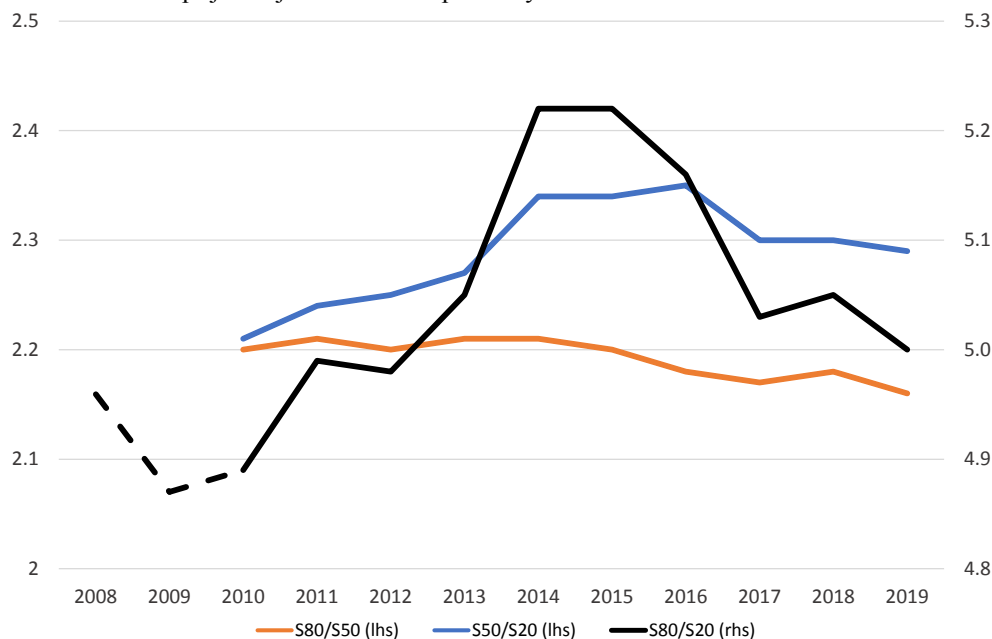
Zatiaľ čo celková príjmová nerovnosť v priemere ďalej klesala, jej dynamika naznačuje oslabovanie konvergenzie v jednotlivých členských štátoch pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19. V roku 2019 predstavoval v EÚ27 podiel príjmov 20 % najbohatšej časti rozdelenia príjmov takmer päťnásobok podielu 20 % najchudobnejšej časti rozdelenia príjmov (5,05), a teda pomer bol mierne nižší ako v predchádzajúcom roku. Ukazovateľ príjmovej nerovnosti bol naďalej vysoký, najmä v Bulharsku a Rumunsku (ktoré sú podľa metodiky sociálneho prehľadu považované za krajiny s „kritickou situáciou“ – pozri graf 67), pričom značne presahoval hodnotu 7. Zlepšenie bolo malé, a to najmä v prípade krajín s najvyššou mierou príjmovej nerovnosti. Napriek tomu sa nerovnosť výrazne znížila v Litve („krajina so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“) a Grécku („krajina s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“ v dôsledku nedávneho zlepšenia). Znižovanie je ďalej možné pozorovať v Nemecku. Jednotlivé krajiny celkovo vykazujú malú konvergenciu s výnimkou Bulharska, ktoré predstavuje odľahlú hodnotu s výrazným nárastom pomeru príjmov horného a dolného kvintilu (zvýšenie o 0,44). Podľa predbežných odhadov Spoločného výskumného centra¹⁹⁷ by politické opatrenia dokázali v roku 2020 výrazne zmierniť účinok pandémie ochorenia COVID-19 na zvyšovanie nerovnosti. Hoci kríza spôsobená ochorením COVID-19 by ako taká spôsobila značný nárast nerovnosti (zvýšenie o 3,3 % Giniho koeficientu), politické opatrenia by znížili nerovnosť o 1 %. Pre porovnanie kríza v rokoch 2008/2009 viedla k malému zníženiu príjmovej nerovnosti.

Celkové zvýšenie príjmovej nerovnosti za posledných desať rokov spôsobilo zvýšenie nerovnosti v spodnej časti rozdelenia príjmov. Nerovnosť v rámci celého rozdelenia príjmov možno rozložiť na nerovnosť v jeho hornej časti a v jeho spodnej časti. Pomer príjmov horného a dolného kvintilu, S50/S20, meria vzťah medzi podielmi príjmu na úrovni mediánu a na úrovni spodných 20 % rozdelenia príjmov. Táto miera bola v roku 2019 na úrovni 2,29, t. j. v porovnaní s rokom 2018 (2,3) bola stabilná. Obnova umožnila ďalší pokles od maxima v roku 2016 (2,36), ale nedokázala v plnej miere vyvážiť celkové zvýšenie pozorované od roku 2010 (z 2,21) – pozri graf 68, čo vysvetľuje celkové zvýšenie príjmovej nerovnosti v priebehu desaťročia. Podobne pomer S80/S50 meria nerovnosť na hornom konci rozdelenia príjmov. Tento ukazovateľ v priebehu desaťročia zostal vo všeobecnosti stabilný a dokonca mierne klesol (z 2,2 na 2,17).

¹⁹⁷ Pozri [Almeida a kol. \(2020\)](#), ako sa uvádza vyššie.

Graf 68: Za posledných desať rokov sa zvýšila nerovnosť na spodnom konci rozdelenia príjmov

Rozbor trendov príjmovej nerovnosti za posledných desať rokov



Zdroj: Vlastný výpočet na základe údajov EU-SILC od Eurostatu.

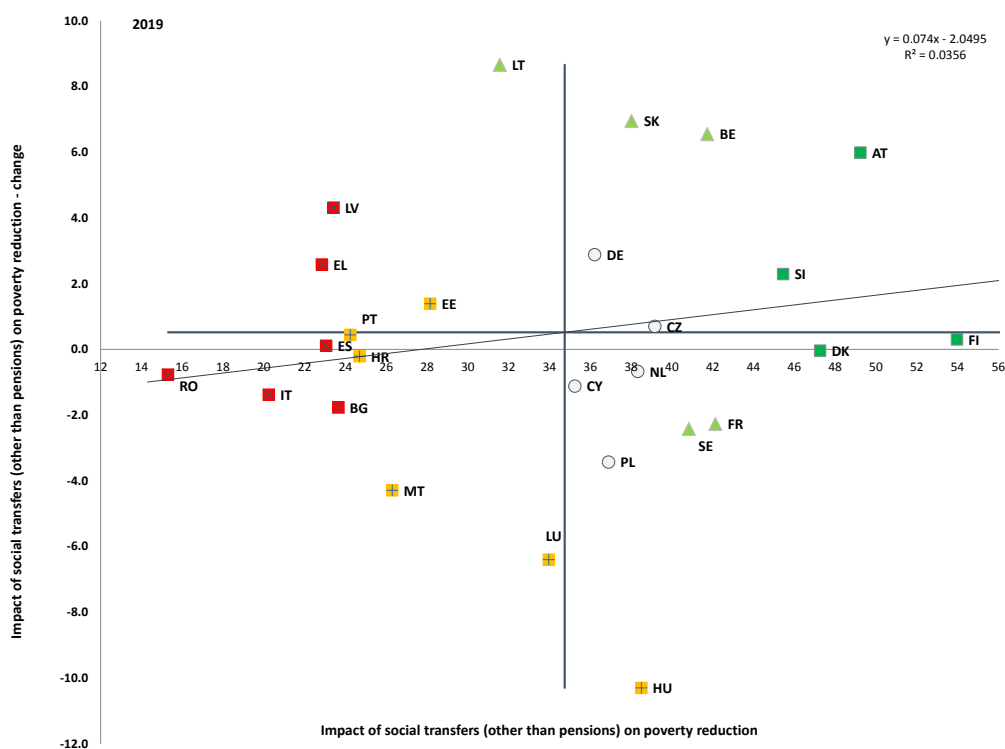
Príjem najchudobnejších 40 % obyvateľstva naďalej rástol o niečo rýchlejšie ako priemer.

Podiel príjmov domácností v spodných 40 % rozdelenia príjmov pomaly rástol až do roku 2019 v súlade s miernym zlepšovaním inej príjmovej nerovnosti. Priemer EÚ dosiahol v roku 2019 úroveň 21,4 % v porovnaní s 21,19 % v roku 2018 (z minimálnej úrovne 20,9 % v rokoch 2014 a 2015). Podiel príjmov domácností v spodných 40 % rozdelenia príjmov sa zvýšil najmä v Nemecku, Grécku, Litve a Maďarsku, zatiaľ čo ich podiel príjmov klesol v Bulharsku, Luxembursku, Poľsku a vo Švédsku.

Do roku 2017 (rok najnovších dostupných údajov) sa výdavky na sociálnu ochranu v EÚ ďalej zvyšovali takmer vo všetkých členských štátoch. Väčšina týchto vyšších výdavkov bola určená na starobné dôchodky a zdravotné potreby¹⁹⁸. Zvyšovanie sociálnych výdavkov v rokoch 2012 až 2017 vyplývalo najmä z ďalšieho zvyšovania výdavkov na starobu (spôsobeného čiastočne demografickými faktormi) s výnimkou Grécka a na zdravotnú starostlivosť. Naopak, výdavky na nezamestnanosť sa po roku 2010 stabilizovali a od roku 2014 klesali spolu so zlepšovaním ekonomického prostredia. Výdavky na rodiny, bývanie a boj proti sociálnemu vylúčeniu sa od roku 2013 mierne zvýšili. Výdavky na chorobu a zdravotné postihnutie značne prispeli k celkovému nárastu výdavkov vo väčšine členských štátov s výnimkou Grécka a Poľska, kde klesli.

Graf 69: Vplyv sociálnych dávok na znižovanie chudoby v niektorých členských štátoch oslabuje

Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby a ročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, EU-SILC. Obdobie: úrovne v roku 2019 a ročné zmeny v porovnaní s rokom 2018. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Zlom v radoch v prípade BE v roku 2019.

¹⁹⁸ Pozri s. 33 v dokumente Európskej komisie (2020). Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe. Výročné preskúmanie za rok 2020. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!MM76mf>.

Zatiaľ čo vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na chudobu je stabilný, medzi členskými štátmi pretrvávajú značné rozdiely v úrovniach a dynamike. V roku 2019 tento ukazovateľ v EÚ27 celkovo zostal stabilný v porovnaní s predchádzajúcim rokom (32,38 % oproti 32,8 % v roku 2018). Výkonnosť a dynamika sa však výrazne líšia – pozri graf 69. Krajiny s najlepšimi výsledkami sú Fínsko, Rakúsko, Dánsko a Slovinsko dosahujúce úroveň viac ako 45 %, zatiaľ čo krajinami s najhoršími výsledkami sú naďalej Rumunsko, Grécko, Španielsko, Bulharsko a Portugalsko, ktoré sú na úrovni okolo 24 % alebo nižšej. Litva, ktorá je pod priemerom EÚ, a Lotyšsko, ktoré sa približuje priemeru EÚ, vykazujú značné zlepšenie (zvýšenie o 8,7 percentuálneho bodu a o 4,3 percentuálneho bodu), zatiaľ čo v Luxembursku, na Malte a najmä v Maďarsku došlo k výraznému poklesu (o 6,4 percentuálneho bodu, 4,3 percentuálneho bodu a 10,3 percentuálneho bodu v uvedenom poradí). Z grafu nevyplýva jasný vzťah medzi úrovňami a zmenami.

Kríza spôsobená ochorením COVID-19 je významným pripomenutím dôležitosti sociálnej ochrany. Systémy sociálneho poistenia môžu pomôcť „sploštiť“ krivku pandémie tým, že pracovníkom umožnia zostať v prípade potreby doma. Takisto môžu zmierniť hospodárske a sociálne účinky zníženej hospodárskej činnosti a zároveň podporiť pracovníkov pri zelenej a digitálnej transformácii. Neštandardní pracovníci a samostatne zárobkovo činné osoby však nemajú vždy prístup k týmto systémom. Takisto nemusia postačovať alebo byť primerané v čase pandémie.

Napriek vládnym opatreniam prijatým na ochranu pracovných miest (napr. režimy skráteného pracovného času) boli pred letom 2020 náznaky značného zvýšenia počtu poberateľov dávky v nezamestnanosti (pozri takisto kapitolu 3.3). Spomedzi krajín, za ktoré sú k dispozícii nové údaje, bolo relatívne zvýšenie počtu poberateľov dávky v nezamestnanosti od februára 2020 mimoriadne veľké (viac ako 50 %) v Rakúsku, Estónsku, Španielsku, Maďarsku, na Malte a Slovensku¹⁹⁹. Naopak, v tejto fáze nič nenaznačovalo meniacim sa trendom v počte poberateľov dávok sociálnej pomoci a invalidných dávok a na základe dostupných údajov neboli žiadne priame, jasné náznaky zvyšovania počtu poberateľov.

¹⁹⁹ Pozri 2020 SPC Annual Review of the Social Protection Performance Monitor (SPPM) and developments in social protection policies [Ročný prieskum monitoru výsledkov v oblasti sociálnej ochrany (SPPM) a vývoj politik sociálnej ochrany Výboru pre sociálnu ochranu za rok 2020]. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/FN69gB>.

Z rámca pre monitorovanie prístupu k sociálnej ochrane vyplýva, že v oblasti ochrany samostatne zárobkovo činných osôb a neštandardných pracovníkov sú stále veľké medzery.

Niektoré skupiny samostatne zárobkovo činných osôb nemajú prístup k nemocenským dávkam v štyroch krajinách, k poisteniu v nezamestnanosti v jedenástich krajinách a k poisteniu proti pracovným úrazom a chorobám z povolania v deviatich krajinách. Z monitorovacej správy vyplýva, že prístup k sociálnej ochrane môže byť obmedzený takisto v prípade niektorých foriem neštandardných pracovníkov. Tieto medzery sa môžu týkať príležitostnej práce, práce na vyžiadanie, krátkych pracovných zmlúv na určitú dobu, sezónnej práce, učňovskej prípravy alebo stáží. Medzi neštandardné formy práce typické pre určitú krajinu patrí napríklad minipráca v Nemecku, pracovné zmluvy podľa občianskeho práva v Poľsku, dohody o vykonaní práce v Česku, pracovné dohody s nepravidelným príjmom na Slovensku, pracovníci v domácnosti v Španielsku a zjednodušené pracovné zmluvy v Maďarsku. Takéto pracovné zmluvy môžu predstavovať značný podiel na trhu práce.

Hoci sú neštandardní pracovníci a samostatne zárobkovo činné osoby formálne pokryté, niektorí v skutočnosti môžu mať obmedzený prístup k sociálnej ochrane. Obmedzený prístup znamená, že pracovníci nie sú schopní kumulovať primerané nároky ani ich v prípade potreby využívať. Medzi prekážky patria minimálne kvalifikačné obdobia, čakacie lehoty a nedostatočná prevoditeľnosť práv na sociálnu ochranu. Práva na sociálnu ochranu sa pri prechode osôb medzi rôznymi postaveniami na trhu práce nie vždy zachovávajú, akumulujú a/alebo prenášajú. Svet práce sa neustále mení a táto flexibilita sa stáva čoraz dôležitejšou. Nedostatočná prevoditeľnosť môže brániť dynamike trhu práce a zosúladovaniu ponúkaných a požadovaných zručností. Nedostatočná regulácia, vysoké náklady a rôzne pravidlá upravujúce rôzne systémy môžu byť prekážkou pri prechodoch medzi sektormi alebo formami zamestnania vo viacerých členských štátoch. Napokon treba spomenúť aj to, že v mnohých krajinách bráni ľuďom prijímať informované rozhodnutia nedostatok transparentných informácií o právach sociálneho zabezpečenia.

Dočasné opatrenia nenahrádzajú potrebu rozšíriť sociálnu ochranu na tých, na ktorých sa trvalejšie nevzťahuje. Väčšina opatrení prijatých na začiatku krízy spôsobenej ochorením COVID-19 bola predstavená ako opatrenia dočasnej povahy. Vo fáze obnovy je potrebné nepretržité úsilie na zachovanie a posilnenie sociálnej ochrany pre všetkých vrátane samostatne zárobkovo činných osôb. V nadväznosti na reakciu na krízu by sa mala v súlade s odporúčaním o prístupe k sociálnej ochrane ďalej zlepšiť ochrana samostatne zárobkovo činných osôb a neštandardných pracovníkov na štrukturálnej úrovni.

Primeranosť systémov minimálneho príjmu sa znižuje takmer vo všetkých členských štátoch pri porovnaní s hranicami chudoby a príjmami zamestnancov s nízkou mzdou. Primeranosť dávok minimálneho príjmu možno monitorovať²⁰⁰, a to porovnaním príjmov príjemcov s vnútroštátnou hranicou chudoby, ako aj s príjmami zamestnanca s nízkou mzdou²⁰¹. Tieto ukazovatele vyjadrujú vplyv systémov na zmierňovanie chudoby, ako aj aktivačný rozmer a potenciálne odrádzajúce účinky systémov. Za posledný dostupný príjmový rok (2018) sa primeranosť systémov minimálneho príjmu znížila v celej EÚ27, čo odráža skutočnosť, že príjem príjemcov minimálneho príjmu zaostáva za celkovým vývojom príjmu počas hospodárskeho rozmachu, ktorý predchádzal kríze spôsobenej ochorením COVID-19. Hoci ide o všeobecné zníženie primeranosti, pokles je pri porovnaní príjmu zamestnanca s nízkou mzdou výraznejší v niektorých krajinách (zníženie o 18,2 percentuálneho bodu v Estónsku, 7 percentuálnych bodov v Česku, 5,8 percentuálneho bodu v Luxembursku). Len v dvoch krajinách sa primeranosť minimálneho príjmu približuje hranici chudoby (Írsko a Holandsko), zatiaľ čo v Rumunsku, Bulharsku, Maďarsku, Taliansku²⁰², Česku a na Slovensku bola naďalej nižšia ako tretina hranice chudoby.

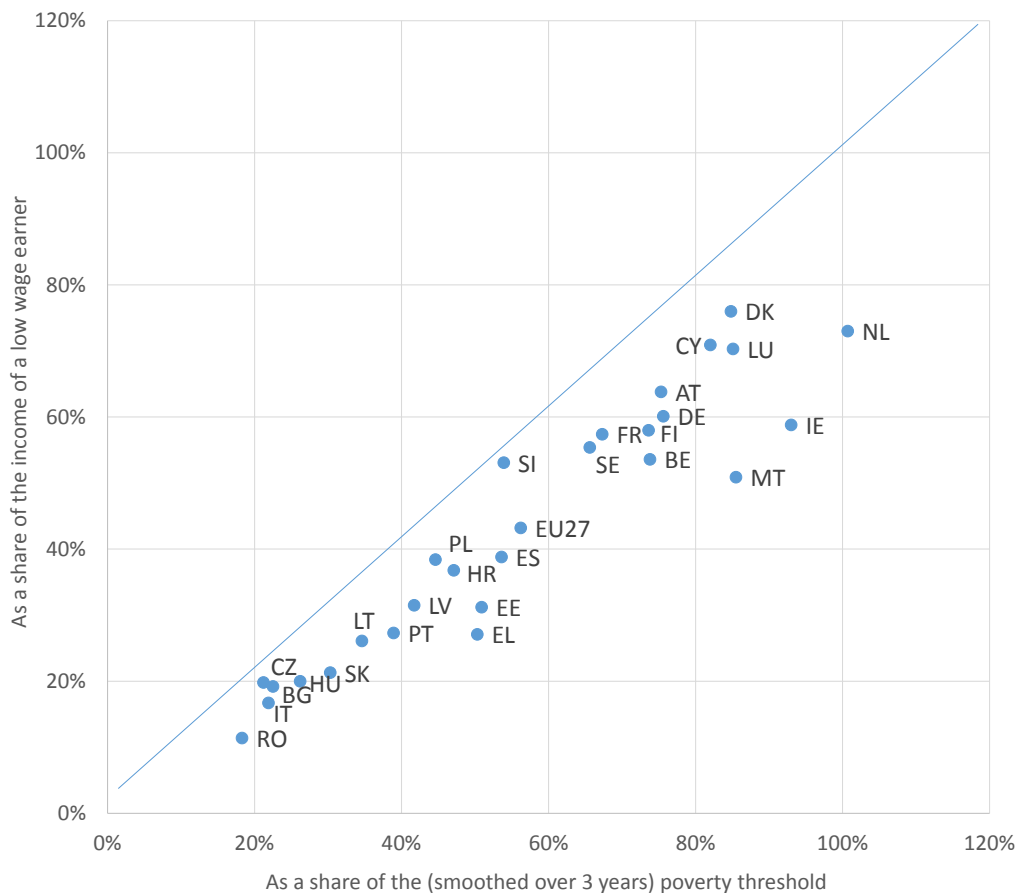
²⁰⁰ Podľa metodiky dohodnutej v rámci referenčného porovnávania pre minimálny príjem, pozri spoločné správy o zamestnanosti prijaté v rokoch 2019 a 2020.

²⁰¹ „Zamestnanec s nízkou mzdou“ sa v rámci referenčného porovnávania vymedzuje ako osoba zarábajúca 50 % priemernej národnej hrubej mzdy.

²⁰² Posudzovaný systém je inkluzívny príjem zavedený pred prijatím súčasného systému občianskeho príjmu (Reddito di cittadinanza) prijatého v roku 2019.

Graf 70: Primeranosť podpory minimálneho príjmu v rôznych členských sa výrazne líši

Čistý príjem poberateľov minimálneho príjmu ako % hranice rizika chudoby (rovnomerne rozložené za tri roky) a ako % príjmov zamestnanca s nízkou mzdou (príjmový rok 2018)



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

Poznámky: Grafy sa týkajú slobodných bezdetných osôb. Čistý príjem poberateľa minimálneho príjmu môže zahŕňať aj iné druhy dávok (napr. príspevky na bývanie) než minimálny príjem. Príslušný zamestnanec s nízkou mzdou zarába 50 % priemernej mzdy a pracuje na plný pracovný čas. Zlom v radoch v prípade BE.

Pred vypuknutím pandémie bolo pokrytie sociálnymi dávkami v prípade chudobnejších ľudí

všeobecne stabilné. Miera poberania dávok meria podiel osôb v produktívnom veku (vo veku

18 – 59 rokov) poberajúcich akékoľvek dávky (okrem starobných dávok) na obyvateľstve

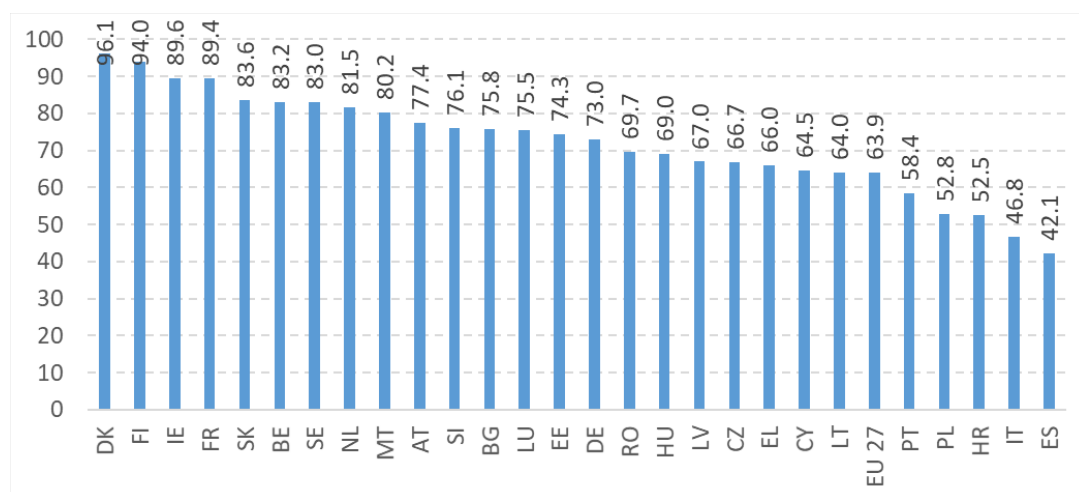
ohrozenom chudobou. Tento ukazovateľ sa pohybuje v rozpätí od 42,1 % v Španielsku do 96,1 %

v Dánsku, pričom priemer EÚ27 je na úrovni 63,9 %, čo predstavuje mierny pokles

(o 2 percentuálne body) oproti predchádzajúcemu roku.

Graf 71: Vo viacerých členských štátoch veľká časť obyvateľstva ohrozená chudobou nepoberá žiadne dávky

Miera poberania dávok (podiel osôb vo veku 18 – 59 rokov poberajúcich akékoľvek dávky okrem starobných dávok) na obyvateľstve ohrozenom chudobou, 2018



Zdroj: Vlastné výpočty na základe údajov EU-SILC od Eurostatu.

Neschopnosť zabezpečiť vykurovanie vlastného domu klesá a v jednotlivých krajinách sa veľmi líši.

Tento rozmer energetickej chudoby v priemere klesol z maxima 11,2 % v roku 2012 na 6,9 % v roku 2019. Percentuálny podiel obyvateľstva, ktoré nie je schopné uspokojiť svoje potreby v oblasti vykurovania, prudko klesol (o 5 alebo viac percentuálnych bodov) na Malte, v Bulharsku, Lotyšsku, Litve, Maďarsku, na Cypre, v Grécku, Poľsku, Portugalsku, Taliansku a Rumunsku, zatiaľ čo na Slovensku stúpol o 2,3 percentuálneho bodu a v Luxembursku o 1,8 percentuálneho bodu. V EÚ27 to zasiahlo 18,8 % ľudí ohrozených chudobou (v porovnaní s 5 % ľudí žijúcich v domácnostiach so 60 % mediánu ekvivalentného príjmu alebo viac). Slobodní ľudia vo veku 65 alebo viac rokov (10,2 %) alebo rodičia samoživitelia (10,5 %) boli ohrození viac ako priemerné obyvateľstvo. Nedávno prijaté odporúčanie Komisie o energetickej chudobe²⁰³ obsahuje usmernenia a podrobnejšie informácie o energetickej chudobe v EÚ spolu s národnými energetickými a klimatickými plánmi členských štátov a ich posúdeniami Komisiou.

²⁰³ C(2020) 9600 final.

Primeranosť dôchodkov sa v roku 2019 mierne zhoršila. Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u ľudí vo veku 65 a viac rokov sa v EÚ27 mierne zvýšila z 18,4 % v roku 2018 na 18,5 % v roku 2019, hoci je stále oveľa nižšia ako v roku 2008 (23,3 %). Pretrváva rozdiel medzi pohlaviami (16,1 % u starších mužov, 21 % u starších žien). Miera sa v jednotlivých štátoch veľmi líši, a to od 9,6 % v Luxembursku do 47,1 % v Bulharsku. Nárast miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia vyplýva najmä z relatívnej chudoby, pričom hranica chudoby sa zvýšila vo všetkých 27 krajinách okrem Švédska. Naopak, miera závažnej materiálnej deprivácie naďalej klesala, pričom po poklese zo 7,5 % v roku 2008 na 4,7 % v roku 2018 v roku 2019 opäť klesla na 4,4 %. Celková miera náhrady²⁰⁴ takisto mierne klesla z 58 % v roku 2018 na 57 % v roku 2019, čo naznačuje relatívne zhoršenie dôchodkových dávok vo vzťahu k príjmu z práce v neskoršom veku; stále je však vyššia ako v roku 2008 (52 %). Rodový rozdiel (u žien je miera náhrady v priemere nižšia) sa znížil z 5 na 4 percentuálne body a od roku 2008 bol naďalej značne konštantný, a to napriek relatívnemu nárastu zamestnanosti žien.

Rodový rozdiel v dôchodkoch sa naďalej pomaly znižuje. Rodový rozdiel v dôchodkoch²⁰⁵ klesá od roku 2010 približne o 1 percentuálny bod ročne a v roku 2018 bol na úrovni 29,1 % (veková skupina 65 – 74 rokov). Z nedávnych údajov z roku 2019 vyplýva, že rodový rozdiel v dôchodkoch bol najvyšší v Luxembursku, na Malte, v Holandsku (viac ako 40 %), Rakúsku a na Cypre (o niečo viac ako 35 %), zatiaľ čo najmenšie rozdiely (menej ako 10 %) boli zaznamenané v Estónsku (0,2 %), Dánsku (6,7 %) a Slovinsku (9,4 %).

Pandémia ochorenia COVID-19 ešte viac zdôraznila potreby starších ľudí v oblasti starostlivosti. Od vypuknutia pandémie ochorenia COVID-19 je pre pätinu ľudí vo veku 50 a viac rokov ťažšie dostať sa k starostlivosti, ktorú potrebujú²⁰⁶; bolo to buď preto, že opatrovatelia sa k nim nemohli dostať, alebo preto, že už si ju nemohli dovoliť.

²⁰⁴ Celková miera náhrady je pomer mediánu hrubého príjmu z osobného dôchodku obyvateľstva vo veku 65 – 74 rokov k mediánu hrubého osobného zárobku z pracovnej činnosti obyvateľstva vo veku 50 – 59 rokov s výnimkou iných sociálnych dávok.

²⁰⁵ Rodový rozdiel v dôchodkoch sa vymedzuje ako percentuálny rozdiel v priemernom osobnom starobnom dôchodku všetkých žien zahrnutých do štúdie v porovnaní s priemerným osobným starobným dôchodkom porovnateľnej skupiny mužov.

²⁰⁶ Vlna prieskumov SHARE 8, predbežné výsledky.

V roku 2019 sa cenová dostupnosť bývania pre európske domácnosti naďalej celkovo zlepšovala, hoci medzi jednotlivými členskými štátmi boli významné rozdiely. V roku 2019 žilo 9,4 % obyvateľstva EÚ27 v domácnostiach, ktoré vynakladali 40 % alebo viac svojho ekvivalentného disponibilného príjmu na bývanie (záťažová hranica nákladov na bývanie). Táto miera bola najvyššia v Grécku (36,2 %), po ktorom nasledovalo Bulharsko a Dánsko (viac ako 15 %), a najnižšia vo Fínsku, na Malte a na Cypre (menej ako 4 % obyvateľstva). V prípade obyvateľstva ohrozeného rizikom chudoby bola záťažová hranica nákladov na bývanie výrazne vyššia (35 % v roku 2019), pričom medzi jednotlivými členskými štátmi boli významné rozdiely. V Grécku bolo 88 % obyvateľstva ohrozeného rizikom chudoby nadmerne zaťažené nákladmi na bývanie, v Dánsku 74 % a v Bulharsku a v Nemecku 48 %. Zároveň v Litve, Lotyšsku, vo Fínsku, v Estónsku, na Cypre a Malte menej ako 20 % obyvateľstva ohrozeného rizikom chudoby vynakladalo 40 % a viac disponibilného príjmu na náklady na bývanie. Cenová dostupnosť bývania sa vo všeobecnosti týka častejšie nájomníkov, buď na súkromnom trhu s nájomným bývaním, alebo na trhu so zníženými cenami, ako majiteľov s hypotékou. Záťažová hranica nákladov na bývanie bola najvyššia v mestách (11,9 %) v porovnaní s vidieckymi oblasťami (6,8 %).

Kvalita bývania sa za posledných desať rokov zlepšila, ale 4 % obyvateľstva EÚ27 stále bývalo v obydliach, ktoré boli preľudnené alebo trpeli závažnými kvalitatívnymi problémami. Medzi takéto problémy patrili chýbajúca kúpeľňa alebo toaleta, pretekajúca strecha v obydli alebo obydlie považované za príliš tmavé. Preľudnenie alebo obydli nízkej kvality sa nepomerne častejšie týkajú ľudí ohrozených rizikom chudoby a nájomníkov, najmä tých na dotovanom trhu s nájomným bývaním. Ľudia narodení mimo EÚ v roku 2019 takisto čelili častejšie ťažkostiam spojeným s prístupom k dôstojnému bývaniu s vyššou mierou preľudnenia (27,6 % oproti 14,2 % ľudí narodených v EÚ) a nadmernému zaťaženiu nákladmi na bývanie (19,1 % oproti 8,8 % ľudí narodených v EÚ).

Bezdomovectvo v Európskej únii rastie, pričom počty sa vo väčšine členských štátov v poslednom desaťročí trvalo zvyšujú. V štúdiách sa odhaduje, že v EÚ spí každú noc na ulici alebo v núdzovom alebo dočasnom ubytovaní aspoň 700 000 ľudí, čo je o 70 % viac ako v predchádzajúcom desaťročí²⁰⁷. Okrem toho sa riziko bezdomovectva rozširuje na rôzne skupiny spoločnosti. Vo Švédsku sa medzi rokmi 1993 a 2017 podiel žien na obyvateľstve bez domova zvýšil zo 17 % na 38 %. V Holandsku sa počet mladých ľudí bez domova medzi rokmi 2009 a 2018 viac ako zdvojnásobil, a to zo 4 000 na 12 600. Takisto utečenci a žiadatelia o azyl boli nadmerne zastúpení medzi obyvateľstvom bez domova. V Nemecku predstavujú rodiny s deťmi 27,2 % utečencov bez domova v porovnaní s 13 % zvyšného obyvateľstva bez domova. V Barcelone predstavujú štátni príslušníci tretích krajín 52,3 % ľudí bez domova. V Grécku je 51 % z 3 774 maloletých osôb bez sprievodu bez domova. Ľudia bez domova takisto čelia nerovnostiam v oblasti zdravia: vysoké miery chronických duševných porúch a iných chronických chorôb, problémy s drogovou závislosťou a kratšia stredná dĺžka života.

Kríza spôsobená ochorením COVID-19 dostala zdravotné systémy členských štátov pod nebyvalý tlak. Okrem toho, že predstavuje výzvu pre schopnosť krízovej reakcie členských štátov, prehĺbila existujúce štrukturálne výzvy súvisiace s účinnosťou, dostupnosťou a odolnosťou zdravotných systémov. Tie súvisia napríklad s nedostatočnými finančnými investíciami do zdravotníctva (vrátane pripravenosti a reakcie na krízu), nedostatočnou koordináciou a integráciou starostlivosti, nedostatočnou primárnou zdravotnou starostlivosťou, pretrvávajúcimi prekážkami v prístupe k zdravotnej starostlivosti a neuspokojenými potrebami lekárskej starostlivosti. Tieto ťažkosti sa najviac dotkli tých najzraniteľnejších, a to najmä kvôli vysokým doplatkom.

²⁰⁷ FEANTSA (2020), piaty prehľad o vylúčení z bývania v Európe.

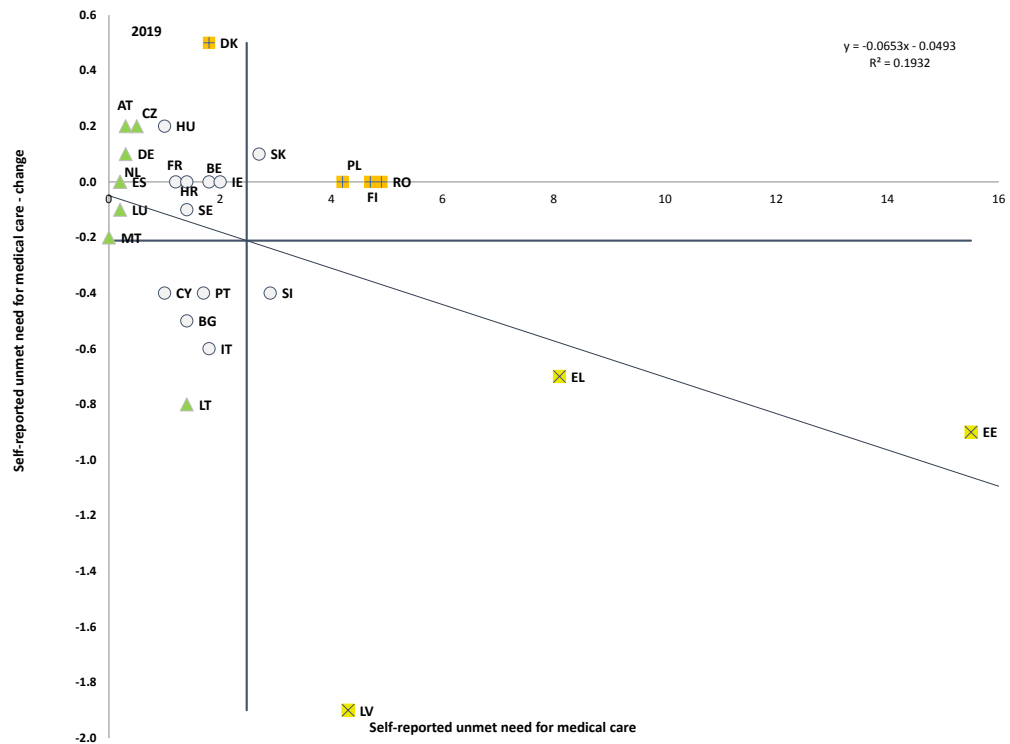
Podiel obyvateľstva, ktorý uvádza subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti, sa v členských štátoch stále výrazne líši, a to pokiaľ ide o úroveň, ako aj zmenu. Oproti predchádzajúcemu roku došlo v roku 2019 k negatívnej korelácii medzi úrovňou a zmenami v neuspokojených potrebách lekárskej starostlivosti, čo znamená, že v krajinách s najväčšími subjektívne neuspokojenými potrebami bol v poslednom období zaznamenaný relatívne veľký pokles (graf 72). V niektorých členských štátoch sú náklady a čakacie lehoty naďalej významnými prekážkami v dostupnosti zdravotnej starostlivosti. Počet obyvateľov EÚ so subjektívne neuspokojenými potrebami lekárskej starostlivosti z dôvodu príliš vysokých nákladov, prídlhých čakacích lehôt alebo príliš veľkej vzdialenosti bol v roku 2019 v priemerne takmer stabilný na úrovni 1,7 % (1,8 % v roku 2018). Tento počet napriek tomu presahoval 5 % v Estónsku a Grécku, pričom Rumunsko a Fínsko sa priblížilo tejto hranici. Najviditeľnejší nárast v roku 2019 bol zaznamenaný v Dánsku, pričom úroveň sa zvýšila na 1,8 %, čo sa blíži k priemeru EÚ. Ľudia so zdravotným postihnutím čelili v roku 2019 vyššej úrovni subjektívne neuspokojených potrieb lekárskeho vyšetrenia a zdravotnej starostlivosti, a to na úrovni 4,2 %, v porovnaní s 1 % ľudí bez zdravotného postihnutia. Mimoriadne znevýhodnení sú ľudia s ťažkým zdravotným postihnutím (5,6 %) ²⁰⁸.

V niektorých krajinách zohráva dôležitú úlohu pri vysvetľovaní problematického prístupu k zdravotnej starostlivosti príjmová úroveň alebo ekonomická aktivita. Hoci väčšina krajín nevykazuje výrazné rozdiely v závislosti od ekonomickej aktivity (graf 73), v niektorých z nich majú nezamestnaní (Estónsko a Grécko) a dôchodcovia (Estónsko, Grécko a Rumunsko) veľké ťažkosti s prístupom k zdravotnej starostlivosti, pričom sa ich neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti nachádzajú nad úrovňou 10 %. Vo väčšine krajín EÚ čelia ľudia z najnižšieho príjmového kvintilu vyššej miere neuspokojených potrieb lekárskej starostlivosti (pozri graf v hlavných záveroch). Zaťaženie domácností s nízkym príjmom je mimoriadne vysoké v Grécku (o 10 percentuálnych bodov viac v porovnaní s celkovým obyvateľstvom) a v Lotyšsku (o viac ako 4,5 percentuálneho bodu v porovnaní s celkovým obyvateľstvom).

²⁰⁸ Tabuľka EU-SILC za rok 2019 [HLTH_DH030].

Graf 72: Pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19 boli v jednotlivých členských štátoch zaznamenané veľké rozdiely v súvislosti so subjektívne neuspokojenými potrebami lekárskej starostlivosti

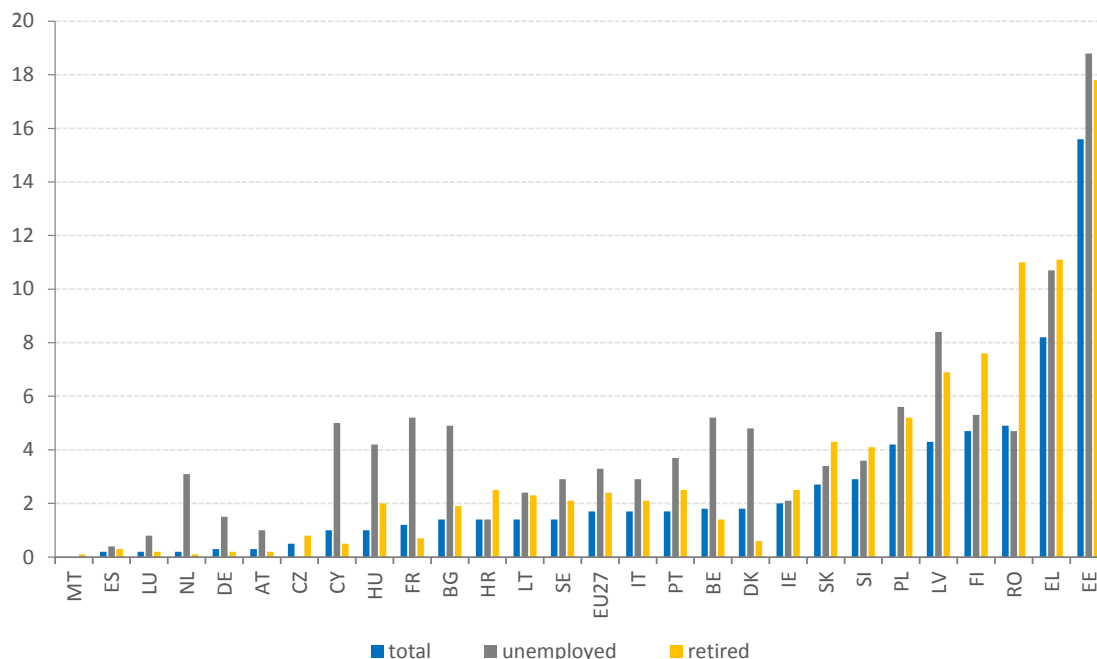
Subjektívne neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, EU-SILC. Obdobie: úrovne v roku 2019 a ročné zmeny v porovnaní s rokom 2018. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Zlom v radoch v prípade BE.

Graf 73: V niektorých krajinách uvádzajú nezamestnaní ľudia alebo dôchodcovia vyššiu mieru neuspokojených potrieb lekárskej starostlivosti

Subjektívne neuspokojené potreby lekárskeho vyšetrenia podľa ekonomickej aktivity (2019)



Zdroj: Eurostat [hlth_silc_13]. Zlom v radoch v prípade BE.

Pri úprave podľa vekového zloženia boli neuspokojené potreby lekárskej starostlivosti

pravdepodobnejšie u obyvateľov narodených mimo EÚ (v porovnaní s ľuďmi narodenými

v EÚ). Jasne sa to prejavilo najmä v Estónsku a Grécku a v menšej miere vo Švédsku, v Taliansku,

Dánsku a Lotyšsku²⁰⁹. Tento trend môže súvisieť s rôznymi faktormi, ako je nedostatočný prístup

v dôsledku pobytového statusu alebo obmedzeného zdravotného poistenia (v niektorých krajinách),

nedostatok znalostí o tom, ako získať prístup k službám, finančné zdroje, koncentrácia migrantov

v znevýhodnených oblastiach s nižším prístupom k zdravotným službám a národné systémy, ktoré

nie sú prispôbené osobitným potrebám migrantov²¹⁰. Tieto faktory v kombinácii so situáciou

v oblasti bývania a expozíciou pri práci vysvetľujú, prečo sú migranti výraznejšie zasiahnutí

pandémiou ochorenia COVID-19²¹¹. Spomedzi migrantov zdržiavajúcich sa v EÚ môžu byť

osobitne ohrození utečenci (a žiadatelia o azyl).

²⁰⁹ EU-OECD 2019, *Settling In, Indicators of immigrant integration*, „Figure 4.11. Unmet medical needs“ [Usádzanie sa, ukazovatele integrácie prisťahovalcov, „Graf 4.11. Neuspokojené zdravotné potreby“].

²¹⁰ EK (2020), analýza EWSI o dostupnosti služieb pre dlhodobé začleňovanie migrantov a utečencov v Európe. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!Xq69WR>.

²¹¹ Pozri OECD *What is the impact of the Covid 19 pandemic on immigrants and their children* [Aký vplyv má pandémia ochorenia COVID-19 na prisťahovalcov a ich deti], <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-immigrants-and-their-children-e7cbb7de/>.

Priemerný počet rokov zdravého života, ktorý možno očakávať vo veku 65 rokov, bol v roku 2018 nad'alej stabilný. U mužov momentálne predstavuje 9,8 roka a u žien 10,0 roka. Najvyšší počet rokov zdravého života vo veku 65 rokov možno očakávať vo Švédsku, na Malte, v Írsku a Španielsku (viac ako 12 rokov v prípade oboch pohlaví), zatiaľ čo mimoriadne nízky 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 2018 doplatky, t. j. výdavky domácností na zdravie (vrátane zdravotníckeho tovaru), ktoré neboli uhradené zo žiadneho systému ani 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 74).

Pandémia výrazne zasiahla systémy dlhodobej starostlivosti v dôsledku vysokej zraniteľnosti ľudí, ktorí túto starostlivosť využívajú, voči tomuto ochoreniu (v dôsledku vysokého veku, komorbidít alebo zdravotných postihnutí). V posledných týždňoch sa prejavili viaceré výzvy v oblasti dlhodobej starostlivosti v súvislosti s ochorením COVID-19 od obmedzenej dostupnosti údajov, ťažkej situácie pracovníkov a neformálnych opatrovateľov, prerušenia služieb, kapacitných problémov v súvislosti s testovaním a nedostatkom osobných ochranných prostriedkov po porušovanie ľudských práv starších ľudí a osôb so zdravotným postihnutím, najmä ľudí s mentálnym postihnutím a ťažkým zdravotným postihnutím. Niektoré z nich predstavujú nové výzvy súvisiace s krízou (napr. kapacita pri testovaní), zatiaľ čo v iných prípadoch kríza spôsobená ochorením COVID-19 odhalila a prehĺbila existujúce štrukturálne výzvy (napr. v súvislosti s prístupom k starostlivosti a pracovnou silou).

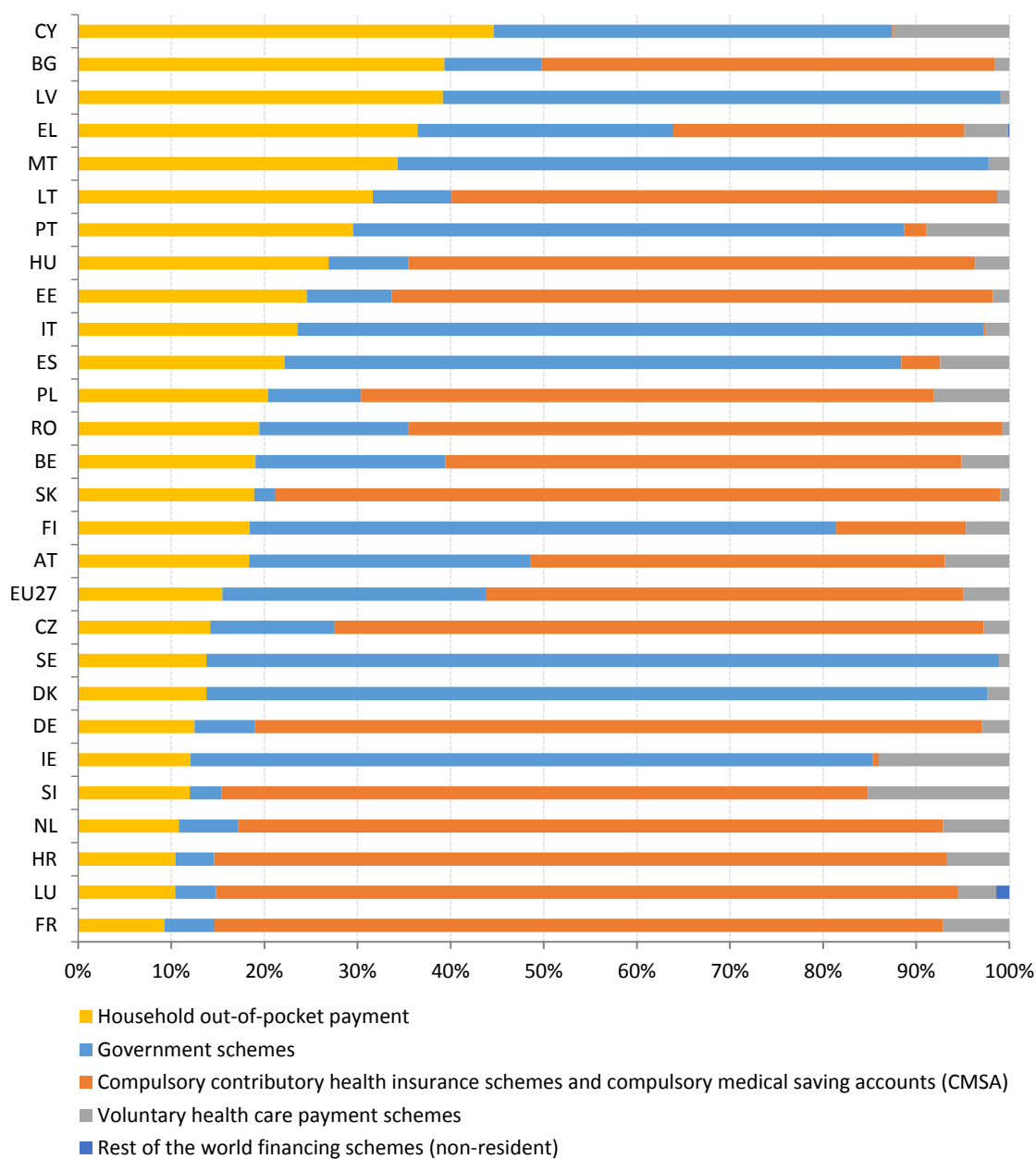
Čím viac obyvateľstvo v EÚ starne, tým viac narastá potreba dlhodobej starostlivosti.

V priebehu nasledujúcich šiestich desaťročí (do roku 2070) sa počet Európanov vo veku nad 80 rokov zdvojnásobí a index ekonomickej závislosti poproduktívnej zložky (ľudia vo veku nad 65 rokov v porovnaní s osobami vo veku 15 – 64 rokov) podľa očakávaní prudko stúpne z 29,6 % v roku 2016 na 51,2 % v roku 2070²¹². V EÚ budú na každú osobu vo veku nad 65 rokov pripadať len dvaja ľudia v produktívnom veku oproti 3,3 ľudí v roku 2016. Riziko vzniku odkázanosti sa zvyšuje v pokročilom veku, kedy je u ľudí väčšia pravdepodobnosť, že zoslabnú (27,3 % ľudí vo veku nad 65 rokov a 41,5 % ľudí vo veku nad 75 rokov uvádza vážne ťažkosti s osobnou starostlivosťou alebo činnosťami v domácnosti).

²¹² Európska komisia, Správa o starnutí obyvateľstva za rok 2018. K dispozícii na adrese: https://ec.europa.eu/info/publications/economy-finance/2018-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2016-2070_en.

Graf 74: Doplatky v niektorých členských štátoch predstavujú veľký podiel celkových výdavkov na zdravotnú starostlivosť

Výdavky na zdravotnú starostlivosť podľa zdroja financovania, 2018



Zdroj: Eurostat [hlth_sha11_hf]. Poznámka: údaje sa zbierajú v súlade s nariadením Komisie (EÚ) 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).

Veľký podiel ľudí s potrebami nemá prístup k službám osobnej starostlivosti. V roku 2014 (najnovšie dostupné údaje)²¹³ chýbala 52 % ľuďom so závažnými ťažkosťami s osobnou starostlivosťou alebo činnosťami v domácnosti v EÚ27 pomoc s týmito činnosťami, 37 % malo dostatočnú pomoc a 11 % nepotrebovalo pomoc. V mnohých domácnostiach je ťažké získať prístup k službám profesionálnej domácej starostlivosti, pričom hlavným dôvodom zabraňujúcim využívaniu domácej starostlivosti boli finančné dôvody (35,7 %), nedostupnosť (9,7 %), odmietnutie osobou v núdzi (5 %) a neuspokojivá kvalita (2,1 %). V celej EÚ27 poskytovalo 6,3 % dospelého obyvateľstva neformálnu starostlivosť rodine alebo priateľom.

Predpokladá sa výrazný nárast potreby 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 sa v jednotlivých krajinách EÚ bude značne líšiť (pozri graf 72).

Meniaca sa úloha žien v spoločnosti je prepojená s demografickými zmenami a poskytovaním dlhodobej starostlivosti v EÚ. Hoci rodové rozdiely pretrvávajú (pozri kapitolu 3.2), ženy sú čoraz viac aktívnejšie na trhu práce, čo predstavuje pozitívny vývoj v kontexte starnúcej spoločnosti a klesajúceho počtu obyvateľstva v produktívnom veku. Vzhľadom na ich zvýšenú mobilitu a účasť na trhu práce sú ženy menej schopné poskytovať dlhodobú starostlivosť osobe v ich sociálnom prostredí. Potreba primeraných a cenovo dostupných služieb dlhodobej starostlivosti je preto ešte naliehavejšia.

²¹³ Výsledky za rok 2020 sa očakávajú v roku 2021 [hlth_ehis_tae].

3.4.2 Opatrenia prijaté členskými štátmi

Členské štáty prijali núdzové opatrenia s cieľom reagovať na sociálne dôsledky krízy spôsobenej ochorením COVID-19, často v kombinácii s prebiehajúcimi reformami, aby zlepšili sociálnu ochranu ľudí ohrozených chudobou. Mnohé členské štáty prijali opatrenia na podporu príjmu domácností vo veľmi zraniteľnej situácii. Medzi opatrenia patrilo zvýšenie existujúcich dávok alebo poskytovanie dodatočných nefinančných služieb, zmiernenie pravidiel pre oprávnenosť a zníženie administratívnej záťaže alebo zavedenie nových dočasných dávok. Cieľom týchto opatrení bolo najmä podporiť ľudí bez nároku na dávky v nezamestnanosti a ľudí s veľmi malými príjmami. Taliansko napríklad zaviedlo „núdzový príjem“ (*Reddito di emergenza*) na podporu rodín s nízkymi príjmami (potenciálne milión ľudí), na ktorých sa nevzťahuje systém minimálneho príjmu alebo iné opatrenia zavedené v kontexte krízy (ako napríklad systém mzdových príspevkov alebo dávky pre regulované povolania). V Bulharsku bola rodinám s deťmi do 14 rokov, ktoré počas obmedzenia pohybu čerpali neplatenú dovolenku, vyplatená jednorazová suma vo výške takmer 200 EUR, pričom vláda naďalej poskytovala dávky sociálnej pomoci zmiernením požiadaviek spojených s pravidelnou školskou dochádzkou. Fínsko podporilo ekonomicky najzraniteľnejšie rodiny s nárokom na minimálny príjem, pre ktoré obmedzujúce opatrenia vyplývajúce z pandémie predstavovali dodatočné náklady. Pokiaľ ide o trvalé opatrenia, Španielsko zaviedlo celonárodný systém minimálneho príjmu, v rámci ktorého sa stanovuje minimálna hranica na celom území a platia spoločné pravidlá, pokiaľ ide o oprávnenosť, trvanie a výšku. Očakáva sa, že rozšíri rozsah existujúcich regionálnych systémov a zároveň zníži regionálne rozdiely. Národný systém je kompatibilný s nízkym príjmom z pracovnej činnosti, hoci konkrétne pravidlá týkajúce sa tohto bodu, ako aj ďalšie aktivačné opatrenia sa stále pripravujú. V iných členských štátoch boli uskutočnené viaceré trvalé zmeny menšieho rozsahu. V Lotyšsku sa od 1. januára 2021 zvýšila úroveň garantovaného minimálneho príjmu zo súčasných 64 EUR na 109 EUR mesačne na osobu v domácnosti. Medzi ďalšie opatrenia patrí zvýšenie hranice príjmu pre osoby v núdzi, zvýšenie štátnych dávok sociálneho zabezpečenia pre starších ľudí a osoby so zdravotným postihnutím, ako aj finančná podpora pre deti bez rodičovskej starostlivosti. V Bulharsku bol zavedený nový „základný príjem na vykurovanie“ rozšírením kritérií prístupu a zvýšením výšky (24,5 % zvýšenie výšky a pokrytie o 21 % viac ľudí v porovnaní s rokom 2018).

Kríza spôsobená ochorením COVID-19 dostala ciele sociálne služby pod nebyvalý tlak.

Mnohé ciele sociálne služby neboli považované za základné a nemohli počas zákazu vychádzania fungovať. Nepomerne to zasiahlo ľudí v najzraniteľnejšej situácii, ktorí boli závislí od nepretržitého poskytovania týchto služieb, najmä ľudí bez domova, ľudí so zdravotným postihnutím, zadlžené rodiny, deti, osoby trpiace domácim násilím, závislé osoby a domácnosti spoliehajúce sa na návštevy sociálnych pracovníkov. Negatívne dôsledky sa týkali najmä služieb poskytovaných mimovládnyimi organizáciami alebo podnikmi sociálneho hospodárstva. Poskytovanie služieb a pomoci prijímateľom ovplyvnil nedostatok personálu, chýbajúce plány na zabezpečenie kontinuity činností, obmedzené zavádzanie technológií IKT, komunikačné problémy a ťažkosti s koordináciou s inými zainteresovanými stranami, ako sú verejná správa, poskytovatelia služieb a mimovládne organizácie. V tomto náročnom kontexte členské štáty prijali pozitívne plánované a núdzové opatrenia. Ako príklad núdzových opatrení Španielsko presunulo dodatočné zdroje z vnútroštátneho rozpočtu na sociálne služby regiónov a obcí s cieľom pomôcť zraniteľným ľuďom, najmä starším a nezaopatreným osobám. Okrem toho dostali miestne samosprávy povolenie investovať prebytok z rozpočtu z roku 2019 do riešenia dôsledkov pandémie (približne 300 miliónov EUR). V Bulharsku boli pridelené dodatočné zdroje na podporu pracovnej sily v oblasti sociálnych služieb počas pandémie (15 miliónov BGN v roku 2020 alebo 7,7 milióna EUR s dodatočným zvýšením v roku 2021 na 421,9 milióna BGN, teda 215,7 milióna EUR). Nemecko sa zameralo na zabezpečenie kontinuity sociálnych služieb. Prijal sa zákon, ktorým sa má zabezpečiť, aby poskytovatelia financovania platili dotácie poskytovateľom sociálnych služieb, aj keď nie sú schopní poskytovať svoje služby v dôsledku pandémie. Pokiaľ ide o plánované opatrenia, Estónsko zaviedlo mentorský program na podporu obcí vo vykonávaní úloh sociálneho zabezpečenia, podporu rozvoja organizácií sociálneho zabezpečenia a zlepšenie kvality opatrení zabezpečenia na miestnej úrovni. V rámci ďalšieho opatrenia sa poskytovala sociálna rehabilitácia bez čakacieho zoznamu v prípade prvotných psychologických porúch, aby sa zabezpečila včasná a neprerušená podpora. Rumunsko aktualizovalo štandardné náklady na sociálne služby pre zraniteľné skupiny prijímateľov: deti, dospelých so zdravotným postihnutím, nezaopatrené staršie osoby, obe domáceho násilia alebo sociálne služby pre agresorov.

Nárast výdavkov sa pohybuje v rozmedzí od 44 % do 98 % podľa rôznych druhov služieb. Príslušné kroky boli takisto podniknuté na miestnej úrovni a patria medzi ne: odklad platieb za určité platené služby, prerozdelenie personálu, pridelenie dodatočných zariadení (a to aj pre ľudí bez domova), spustenie služieb na diaľku a presunutie služieb online. Litva vytvorila s cieľom vyrovnať sa s nárastom domáceho násilia systém, ktorý (potenciálnym) obetiam domáceho násilia umožňuje kontaktovať príslušné orgány nielen prostredníctvom volaní, ale aj prostredníctvom SMS správy.

Členské štáty prijali opatrenia na podporu prístupu k základným službám a riešenie energetickej chudoby, a to aj v rámci reakcie na krízu spôsobenú ochorením COVID-19.

Opatrenia na podporu prístupu pre ľudí, ktorí potrebujú základné služby, ako napríklad vodu, sanitáciu, energiu, dopravu, digitálnu komunikáciu a finančné služby, sa v jednotlivých členských štátoch značne líšia. Patria medzi ne všeobecné politické opatrenia zamerané na domácnosti s nízkym príjmom alebo chudobné domácnosti, ako napríklad podpora príjmu, aby si mohli dovoliť služby alebo zaplatiť svoje účty, poukazy, úverové linky a subvencie, oslobodenie od dane, priame intervencie znižujúce cenu služieb a opatrenia na ochranu spotrebiteľa, ako napríklad minimálne poskytovanie služieb a ochrana pred odpojením²¹⁴. Niektoré členské štáty v posledných rokoch prispôbovali svoje politické rámce tak, aby rozšírili podporu a uľahčili prístup. V Rumunsku boli napríklad zavedené nové peňažné dávky na zabezpečenie pitnej vody a odpadovej vody pre obyvateľstvo s nízkym príjmom. V Taliansku sa budú od roku 2021 v účtoch automaticky uplatňovať príplatky za vodu a energiu v snahe zvýšiť mieru využívania dávok. Hoci boli počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 zabezpečené základné služby, zraniteľné skupiny môžu čeliť čoraz väčším výzvam v súvislosti s prístupom k nim a ich cenovou dostupnosťou. Členské štáty prijali v núdzových balíkoch opatrenia na riešenie tohto rizika. Španielsko napríklad zväčšilo počet potenciálnych zákazníkov s nárokom na sociálnu sadzbu elektriny na niektoré samostatne zárobkovo činné osoby. Na záver bola opätovne venovaná pozornosť energetickej chudobe vďaka národným energetickým a klimatickým plánom²¹⁵ a stratégii Vlna obnovy²¹⁶. Národné energetické a klimatické plány sa takisto často venujú cenovej dostupnosti v kontexte energetickej a klimatickej transformácie. Platí to v prípade Rakúska, Belgicka, Francúzska, Holandska alebo Dánska.

²¹⁴ Európska sieť pre sociálnu politiku (ESPN) (2020), *Access to essential services for people on low incomes in Europe. An analysis of policies in 35 countries* [Prístup k základným službám pre ľudí s nízkymi príjmami v Európe. Analýza politík v 35 krajinách], Brusel: Európska komisia. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/rp96Kc>

²¹⁵ Členské štáty boli požiadané, aby vypracovali národné energetické a klimatické plány v rámci energetickej únie a balíka opatrení v oblasti čistej energie pre všetkých Európanov, ktorý bol prijatý v roku 2019. K dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!WR76jF>

²¹⁶ COM/2020/662 final.

Kríza spôsobená ochorením COVID-19 pravdepodobne mimoriadne závažne zasiahne rodiny s nízkym príjmom s deťmi. Za bežných okolností je zvýšenie účasti rodičov na trhu práce najúčinnjším spôsobom, ako riešiť základné príčiny chudoby detí, pričom hlavnými intervenčnými opatreniami sú aktívne politiky trhu práce a rozšírenie cenovo dostupnej kvalitnej starostlivosti o deti s dlhým pracovným časom. To sa však sťažilo v kontexte ochorenia COVID-19. Nielen že pracovné miesta v dôsledku hospodárskeho poklesu vznikali len zriedkavo, ale mnohé zariadenia starostlivosti o deti takisto obmedzili svoju kapacitu alebo pracovný čas alebo sa úplne zatvorili, aby sa zmiernilo epidemiologické riziko. Len v jednom členskom štáte (Švédsko) zostali predškolské zariadenia a školy pre deti do 15 rokov otvorené²¹⁷ a poskytovali starostlivosť a kvalitné vzdelávanie deťom a umožňovali rodičom zachovať si čo najštandardnejší pracovný režim. Odpovede členských štátov na tieto kľúčové vzdelávacie výzvy sú podrobne opísané v oddiele 3.2.2.

Väčšina nových opatrení v oblasti rodinných politík bola súčasťou reakcie na výzvu súvisiacu s ochorením COVID-19. Väčšinou mali podobu dodatočných a dočasných finančných dávok zameraných na najzraniteľnejšie deti a rodiny (Belgicko – Flámsko, Bulharsko, Lotyšsko, Portugalsko, Rumunsko) alebo predĺženia nároku na už existujúce dávky (Poľsko, Slovensko a Lotyšsko). Okrem toho Litva, Malta, Slovinsko a Slovensko trvalo zvýšili rodinné dávky a Poľsko a Lotyšsko predĺžili nárok na existujúce prídavky na deti. Pomocou nového zákona o rodine plánuje Taliansko zaviesť univerzálny mesačný príspevok pre všetky nezaopatrené deti, zreformovať rôzne druhy rodinnej dovolenky, poskytnúť stimuly ženám s opatrovateľskými povinnosťami, aby sa stali súčasťou pracovnej sily, a vyvinúť politiky, ktoré podporia rodiny v oblasti vzdelávacích a školských výdavkov. V Bulharsku sa počas krízy na rodinné prídavky uplatňoval univerzálny prístup. Okrem toho sa od roku 2021 zrušia kritériá oprávnenosti, pokiaľ ide o niektoré jednorazové dávky, a zvýši sa výška iných dávok.

²¹⁷ S doložkou umožňujúcou dočasné zatvorenie.

Vzhľadom na to, že pandémia ochorenia COVID-19 pravdepodobne zvýši nerovnosť

v Európe, sú potrebné nápravné opatrenia v oblasti príjmov, ako aj vzdelávania. Spomedzi nich zohráva významnú úlohu záruka pre deti, ktorej cieľom je zabezpečiť deťom v núdzi prístup k službám, ako je zdravotná starostlivosť a vzdelávanie, a ktorá takisto zahŕňa náležitú výživu (ktorá je kľúčom k zdravému vývoju), vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve, mimoškolské činnosti v oblasti kultúry, športu a voľného času (ktoré dopĺňajú aspekt sociálnej integrácie v rámci vzdelávania) a v čo najväčšej miere bývanie. Európska záruka pre deti pomôže zmierniť negatívne dôsledky hospodárskej krízy po pandémii ochorenia COVID-19: jej cieľom bude odstraňovať nedostatky na vnútroštátnej úrovni, pokiaľ ide o prístup k službám, a podporovať rovnosť príležitostí.

Hoci členské štáty v predchádzajúcich rokoch trvale rozširovali pokrytie systémov sociálnej ochrany, v roku 2020 sa zameriavali na prijímanie dočasných opatrení na riešenie núdzových situácií. Ochorenie COVID-19 poukázalo na ľudí, na ktorých sa nevzťahuje sociálna ochrana alebo pokrytie ktorých nie je primerané, ako napríklad neštandardní pracovníci a samostatne zárobkovo činné osoby. Počas prvých mesiacov krízy (marec/apríl 2020) krajiny preto rozšírili a posilnili existujúce schémy a zmiernili svoje podmienky oprávnenosti (napríklad v rámci systémov dávok v nezamestnanosti alebo nemocenských dávok). Dávky v nezamestnanosti sa predĺžili (napr. Dánsko, Grécko, Bulharsko, Slovensko alebo Luxembursko), zvýšili (Bulharsko) alebo sa zmrazila ich degresivita, napríklad v Belgicku. Samostatne zárobkovo činné osoby dostali viac možností, ako využiť systémy podpory príjmu, väčšinou na obmedzené obdobie alebo prostredníctvom jednorazových platieb (napr. Belgicko, Cyprus, Česko, Portugalsko). V Česku napríklad vláda kompenzovala stratu príjmu samostatne zárobkovo činných osôb zasiahnutých klesajúcim objemom predaja paušálnou platbou vo výške 25 000 CZK (približne 915 EUR) za obdobie od 12. marca do 30. apríla. Nedávno bola táto podpora predĺžená na celé obdobie zatvorenia obchodov/živností, pričom dotknuté samostatne zárobkovo činné osoby dostanú 500 CZK za deň (približne 18 EUR). Na Cypre má systém subvencií pokryť časť prevádzkových nákladov malých podnikov a samostatne zárobkovo činných osôb. Nemocenské dávky boli rozšírené tak, aby pokrývali obdobie od druhého dňa choroby (Estónsko) alebo (Cyprus) aby pokrývali zamestnancov aj samostatne zárobkovo činné osoby so zdravotnými problémami, ktorí nemôžu byť prítomní v práci z dôvodov ochrany zdravia, a prípady povinnej absencie na základe pokynov alebo nariadení úradov (povinné obmedzenie pohybu/karanténa).

V Lotyšsku štát preberá zodpovednosť za obdobie choroby v minulosti platené zamestnávateľom (od druhého dňa voľna) v prípadoch súvisiacich s ochorením COVID-19 (choroba a povinná karanténa) až do konca roka 2020. V Litve, keď vláda vyhlásila mimoriadnu situáciu a vyžadovala sa karanténa, dostali samostatne zárobkovo činné osoby mesačný príspevok vo výške 257 EUR a osoby vykonávajúce individuálne poľnohospodárske činnosti vo výške 200 EUR.

V dôsledku krízy spôsobenej ochorením COVID-19 vznikla potreba dodatočných opatrení na riešenie nepomerne negatívnych dôsledkov na ľudí so zdravotným postihnutím. Okrem plánovaných trvalých opatrení preto viaceré členské štáty prijali dočasné opatrenia na zmiernenie situácie ľudí so zdravotným postihnutím. V tomto oddiele sa uvádzajú trvalé opatrenia aj dočasné opatrenia prijaté v súvislosti s ochorením COVID-19. Belgicko zaviedlo dodatočnú podporu príjmu vo výške 50 EUR mesačne na šesť mesiacov pre príjemcov minimálneho príjmu, invalidnej dávky a záruky príjmu pre dôchodcov. Estónsko v dôsledku ochorenia COVID-19 automaticky predĺžilo status osôb so zdravotným postihnutím, v prípade ktorých by sa uvedený status inak skončil v období od začiatku núdzovej situácie do konca augusta. Zároveň zvýšilo dávky pre deti so zdravotným postihnutím, ktoré sa naposledy zvyšovali v roku 2006. Počas núdzovej situácie (do 18. mája 2020) dostávali rodičia detí so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami mimoriadne príspevky, na ktoré bol vyčlenený rozpočet vo výške 10 miliónov EUR. Estónsko tiež automaticky predĺžilo platnosť stupňa zdravotného postihnutia detí až do dovŕšenia produktívneho veku v prípade nezmeneného alebo progresívneho ťažkého alebo závažného zdravotného postihnutia. Dovtedy bolo zdravotné postihnutie stanovené na jeden až tri roky. Francúzsko predĺžilo určité sociálne práva o tri až šesť mesiacov v prípade, že by tieto práva zanikli medzi 12. marcom 2020 a 31. júlom 2020, vrátane príspevku pre ľudí so zdravotným postihnutím, príspevku na vzdelávanie dieťaťa so zdravotným postihnutím a invalidnej kompenzačnej dávky. Pokiaľ ide o trvalé opatrenia, v Bulharsku poskytovali zdravotníci a sociálni pracovníci starším ľuďom a ľuďom so zdravotným postihnutím klientske opatrovateľské služby vrátane domácich návštev, potravinových balíkov a teplých obedov, liekov a základného tovaru. Lotyšsko zvýšilo podporu príjmu pre osoby so zdravotným postihnutím a zaviedlo možnosť asistenta pre osoby so zdravotným postihnutím vo vysokoškolskom vzdelávaní (dovtedy mali nárok na služby asistenta len študenti s poruchami zraku). S cieľom zlepšiť prístup k službám pre osoby s veľmi závažnými funkčnými obmedzeniami sú od roku 2021 zavedené priaznivejšie podmienky na poskytovanie asistenčných služieb vrátane zvýšenia odmeňovania asistentov. Litva vyvíja úsilie o zatvorenie všetkých svojich inštitucionálnych sirotincov do konca roka 2020, pokiaľ ide o všetky deti, ktoré nemajú rodičovskú starostlivosť (pozri oddiel 3.2).

Malta zvýšila invalidné dôchodky. Portugalsko uzákonilo postavenie neformálneho opatrovateľa, zjednodušilo proces overovania zdravotného postihnutia v rámci postavenia neformálnych opatrovateľov a pracuje na pilotných projektoch zameraných na zlepšenie situácie neformálnych opatrovateľov. Rumunsko aktualizovalo štandardné náklady sociálnych služieb pre zraniteľné skupiny vrátane ľudí so zdravotným postihnutím, ktoré neboli aktualizované od roku 2015 (pozri takisto predchádzajúci text).

Počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 mnohé členské štáty prijali núdzové opatrenia na ochranu situácie najzraniteľnejších osôb v oblasti bývania²¹⁸. Ľuďom bez domova bolo napríklad počas zákazu vychádzania poskytnuté núdzové ubytovanie, a to aj prostredníctvom hostelov a núdzových útulkov. Stalo sa tak v prípade Francúzska, Španielska a hlavných miest v Írsku a Rakúsku. V Španielsku, Rakúsku, Nemecku alebo Portugalsku boli prijaté moratóriá na platby nájomného pre výrazne zasiahnutých nájomníkov, zatiaľ čo Írsko a Luxembursko spustili finančnú podporu pre nájomníkov, ktorí v dôsledku krízy neboli schopní platiť nájomné²¹⁹. V Grécku vláda schválila dočasné zníženie (až do výšky 60 %) platieb nájomného pre nájomníkov, ktorí počas krízy prišli o zamestnanie²²⁰. Podobné opatrenia prijali miestne samosprávy v niektorých mestách, ako napríklad v Lisabone a Sintre (Portugalsko), kde bolo nájomné za sociálne bývanie pozastavené na niekoľko mesiacov²²¹. Taliansko a Holandsko prijali opatrenia na ochranu držiteľov hypoték pred rizikom straty domova, ako napríklad pozastavenie postupov pri zabavení počas obdobia obmedzenia pohybu²²². Tieto opatrenia boli zväčša dočasné, ale pravdepodobne sa nevyrovnajú trvaniu dôsledkov globálnej pandémie na schopnosť domácností znášať náklady na bývanie, a to najmä v prípade domácností, ktoré počas krízy utrpeli stratu zamestnania alebo príjmu.

²¹⁸ <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/housing-amid-covid-19-policy-responses-and-challenges-cfdc08a8/>

²¹⁹ OECD (2020), *Housing amid COVID-19: Policy responses and challenges* [Bývanie uprostred pandémie ochorenia COVID-19: Politické reakcie a výzvy].

²²⁰ Tamtiež.

²²¹ OECD (2020), *Policy responses to the COVID-19 crisis in cities* [Politické reakcie na krízu spôsobenú ochorením COVID-19 v mestách].

²²² OECD (2020), *Housing amid COVID-19: Policy responses and challenges* [Bývanie uprostred pandémie ochorenia COVID-19: Politické reakcie a výzvy].

Na strane ponuky je veľkou politickou výzvou v oblasti bývania zníženie verejných investícií do ponuky bývania za posledné desaťročie²²³. Niektoré členské štáty prijali kroky na zvýšenie ponuky sociálneho bývania a podporu obnovy sektora stavebníctva po kríze. Rakúsko, Írsko a Holandsko napríklad zaviedli dodatočné financovanie a/alebo zmiernenie úverových podmienok s cieľom poskytnúť developerom likviditu. V Portugalsku boli udelené oslobodenia od dane pre kapitálové zisky z nehnuteľností s cieľom stimulovať prenájmy na trhu s cenovo dostupným nájomným bývaním pre majiteľov domov pôsobiacich na trhu s krátkodobým dovolenkovým nájomným bývaním.

Dôchodky sú hlavným zdrojom príjmu pre každého štvrtého Európana a zohrávajú veľkú úlohu pri zabezpečovaní odolnosti hospodárstva počas hospodárskej krízy spôsobenej ochorením COVID-19. Za posledný rok pred vypuknutím krízy spôsobenej ochorením COVID-19 v kontexte nepretržitého rastu zamestnanosti v EÚ, ktorá dosiahla historicky najvyššiu zaznamenanú úroveň, členské štáty pokračovali v snahách o zaručenie primeranosti dôchodkov. Viaceré členské štáty pokračovali v snahách o podporu dlhšieho pracovného života a neskoršieho odchodu do dôchodku, najmä prostredníctvom stimulov a iných „mäkkých“ opatrení, ako napríklad umožnenie kombinácie dôchodkov a zamestnania (Slovinsko), umožnenie práce s odloženým odchodom do dôchodku po dovŕšení veku odchodu do dôchodku (Estónsko, Švédsko) a predĺženie obdobia oprávnenosti (Dánsko, Litva). Iné krajiny sa zamerali na posilnenie kapacity udržania príjmu a inkluzívnosti dôchodkových systémov, napríklad revidovaním pravidiel pre akumuláciu dôchodkov (Estónsko, Litva) alebo indexáciu (Chorvátsko), zvýšením oslobodenia od dane (Malta), zavedením dôchodkových kreditov za výchovu dieťaťa (Slovinsko) alebo posilnením zamestnaneckého dôchodkového sporenia (Holandsko, Poľsko). Viaceré členské štáty prijali opatrenia zamerané na zníženie chudoby a/alebo ochranu príjmu dôchodcov s nízkym príjmom s dlhou kariérou, a to najmä zavedením alebo zvýšením minimálneho dôchodku (napr. Taliansko, Slovinsko, Bulharsko a Lotyšsko) alebo individuálny príplatok k základnému dôchodku (napr. Nemecko) alebo pridaním malého príplatku ku všetkým dôchodkom počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 a navrhnutím ustanovení na trvalé zvyšovanie (Bulharsko). Nemecko napríklad zaviedlo príplatok k základnému dôchodku v zákonomnom dôchodkovom poistení pre osoby, ktoré minimálne 33 rokov odvádzali povinné príspevky, a to v závislosti od ich príspevkov a na základe testu príjmu.

²²³ Pozri s. 13 v dokumente OECD (2020), *Housing and Inclusive Growth* [Bývanie a inkluzívny rast], OECD Publishing, Paris. K dispozícii na adrese: <https://doi.org/10.1787/6ef36f4b-en>

Niektoré členské štáty zreformovali spôsob financovania svojich dôchodkových systémov; napr. Litva presunula časť financovania zo sociálneho zabezpečenia do všeobecného rozpočtu a prevody do zákonom financovaného piliera stanovila ako dobrovoľné. Zároveň od začiatku krízy väčšina členských štátov nezaviedla podstatné reformy dôchodkových systémov súvisiace s krízou, zatiaľ čo niektoré predtým plánované reformy boli pozastavené (napr. komplexná dôchodková reforma vo Francúzsku).

Všetky členské štáty prijali rôzne dočasné opatrenia na posilnenie svojich systémov zdravotnej starostlivosti v reakcii na pandémiu a s cieľom zvýšiť ich odolnosť. Tieto opatrenia zahŕňajú dodatočné finančné prostriedky pridelené na pokrytie nákladov na zdravotnú starostlivosť vzniknutých v dôsledku pandémie koronavírusu (napríklad na reorganizáciu poskytovania starostlivosti v nemocniciach alebo na základné medicínske produkty, ako sú osobné ochranné prostriedky, lieky alebo pľúcne ventilátory) a na zvýšenie výskumnej a inovačnej kapacity (najmä pokiaľ ide o vakcíny a opatrenia krízovej reakcie). Opatrenia boli takisto zamerané na posilnenie zdravotných systémov zvýšením počtu lôžok intenzívnej starostlivosti, poskytnutím územnej podpory najviac zasiahnutým regiónom, zvýšením počtu zdravotníckeho personálu (napr. prijímanie dodatočného personálu, zvyšovanie úrovne zručností alebo rekvalifikácia personálu, nasadenie študentov medicíny alebo lekárskeho záznamu), financovaním nadčasovej práce zdravotníckeho personálu pracujúceho na zamedzení šírenia ochorenia COVID-19 a/alebo udelením motivačného bonusu za riziko personálu v oblasti sociálnej a komunitnej pomoci, zdravotným pracovníkom a personálu poskytujúcemu komunitnú starostlivosť. Členské štáty zvýšili a zlepšili svoju testovaciu a laboratórnu kapacitu a neustále prispôbujú pravidlá testovania, obmedzenia fyzického kontaktu, cestovania, osobnej ochrany a karantény príslušným epidemiologickým podmienkam.

Kríza v mnohých členských štátoch odhalila skryté štrukturálne slabé miesta zdravotných systémov a zdôraznila potrebu reformy a modernizácie. Kríza už podnietila reformy na zlepšenie dostupnosti zdravotných systémov, ako napríklad odstránenie používateľských poplatkov za primárnu zdravotnú starostlivosť v Írsku, zaplatenie starostlivosti súvisiacej s ochorením COVID-19 pre nepoistené osoby v Bulharsku, rozšírenie zaplatenia pre migrantov v Portugalsku alebo zaplatenie príspevkov ľudí bez práce v určitej miere v Maďarsku, Slovinsku, Grécku a Chorvátsku. V Nemecku a Francúzsku boli ďalej znížené obmedzenia využívania konzultácií na diaľku.

Členské štáty pokračovali v modernizácii svojich zdravotných systémov, napr. zvýšením prístupu a dostupnosti služieb zdravotnej starostlivosti. Niektoré členské štáty poskytujú stimuly alebo granty rodinným lekárom alebo študentom medicíny, aby pracovali v oblastiach s nedostatočnými službami (napr. Estónsko, Lotyšsko, Francúzsko, Nemecko a Česko), alebo zvýšené mzdy pre (určité povolania) zdravotníckych pracovníkov (Bulharsko, Estónsko, Lotyšsko, Litva, Rumunsko). Primárna zdravotná starostlivosť sa posilňuje zriadením komunitných zdravotných centier, miestnych jednotiek zdravotnej starostlivosti alebo skupinových ordinácií praktických lekárov (Rakúsko, Estónsko, Grécko, Luxembursko a Rumunsko). Litva uvádza pokrok v skracovaní čakacích lehôt a znižovaní spoluúčasti na platbách za predpisy. Cyprus spustil v roku 2019 prvú fázu ambulantnej starostlivosti, od ktorej sa očakáva výrazné zníženie doplatkov a ďalšie zvyšovanie prístupu k zdravotnej starostlivosti. Záverečná fáza všeobecnej reformy zdravotného systému so zavedením nemocničnej starostlivosti ako súčasťou balíka dávok sa spustila 1. júna 2020. Niektoré špecializácie, ktoré sa pôvodne mali zahrnúť do druhej fázy (klinickí dietológovia, pracovní terapeuti, logopédi, fyzioterapeuti, psychiatri, zubári, lekárska rehabilitácia a paliatívna starostlivosť), boli odložené na jeseň. Viaceré členské štáty plánujú alebo zavádzajú zlepšené plánovanie a/alebo odbornú prípravu zdravotníckej pracovnej sily (Švédsko, Nemecko, Francúzsko, Estónsko, Španielsko, Litva, Luxembursko, Lotyšsko).

Pokračujú snahy o zlepšenie odolnosti, účinnosti a efektívnosti poskytovania starostlivosti.

Vo Fínsku nová vláda opätovne spustila sociálnu a zdravotnú reformu (SOTE) s určitými úpravami, pričom sa naďalej zameriavala na zlepšený prístup k starostlivosti. Rakúsko 1. januára 2020 pre väčšiu efektívnosť znížilo počet poisťných fondov z 21 na päť. V Česku a Lotyšsku sa vyvíja nový systém hodnotenia výkonnosti a Portugalsko vytvorilo formálnu štruktúru na hodnotenie riadenia verejných nemocníc. Luxembursko zriadilo národné monitorovacie stredisko pre zdravotné údaje s cieľom zlepšiť dostupnosť a kvalitu zdravotných údajov. V Grécku bude centrálné obstarávanie zabezpečovať nový centrálny nákupný orgán pre zdravotnícky sektor (EKAPY). Francúzsko pokračuje v konsolidácii siete nemocníc na lepšiu koordináciu ústavnej starostlivosti. V Česku a Grécku sa zavádzajú systémy skupín súvisiacich diagnóz a plánujú sa takisto v Luxembursku. V oblasti digitálnej zdravotnej starostlivosti umožňuje estónsky systém elektronických konzultácií rodinným lekárom digitálne konzultovať svoje náročné prípady so špecialistami. V júli 2019 zaviedla krajina centrálny digitálny registračný systém na rezerváciu nemocničnej starostlivosti. Česko čiastočne a Poľsko v plnej miere zaviedli e-recepty a Litva testuje model poskytovania služieb zdravotnej starostlivosti na diaľku. Nemecko pripravuje systém elektronických záznamov pacientov, ktorý budú môcť využívať všetci pacienti od roku 2021. Rumunsko v roku 2021 plánuje predloženie novej viacročnej stratégie v oblasti zdravia. Francúzsko v lete 2020 informovalo o nových investíciách do zdravotnej starostlivosti a starostlivosti o starších ľuďoch, a to aj do infraštruktúry, personálu a digitálnych služieb.

V dôsledku pandémie mnohé členské štáty podnikli kroky na ochranu svojich systémov dlhodobej starostlivosti a jej príjemcov a niektoré zlepšili situáciu vo formálnom a v neformálnom sektore. Fínsko prijalo zmeny zákona o opatrovateľských službách pre staršie osoby s cieľom postupne zvyšovať minimálny počet zamestnancov a kvalitu starostlivosti v prípade 24-hodinovej starostlivosti a dlhodobej ústavnej starostlivosti pre starších ľudí z 0,5 zamestnanca na klienta v októbri 2020 na 0,7 zamestnanca na klienta do apríla 2023. Portugalsko vymedzilo právne postavenie neformálneho opatrovateľa. Na ochranu príjemcov starostlivosti počas pandémie niektoré členské štáty (napr. Belgicko, Bulharsko, Francúzsko, Írsko, Nemecko, Rakúsko, Slovinsko, Taliansko,) zaviedli opatrenia na izolovanie obyvateľov zariadenia opatrovateľskej starostlivosti od ostatných príjemcov starostlivosti v danom zariadení. Tieto opatrenia zahŕňali obmedzenie pohybu osôb, ktoré práve prišli do zariadenia opatrovateľskej starostlivosti, na určitý počet dní, rozdelenie priestorov v zariadení na priestory pre osoby s ochorením COVID-19 a priestory pre osoby bez ochorenia COVID-19 a izoláciu obyvateľov zariadenia v jednolôžkových izbách. Členské štáty [napr. Belgicko (Valónsko), Bulharsko, Estónsko, Francúzsko, Írsko, Španielsko, Taliansko,] takisto zaviedli opatrenia na boj proti prehlbujúcej sa osamelosti vyplývajúcej z pandémie a opatrení proti šíreniu. Medzi takéto iniciatívy patria povolenie návštev príbuzných v zariadeniach opatrovateľskej starostlivosti za upravených podmienok, používanie videonástrojov na umožnenie komunikácie medzi obyvateľmi zariadenia opatrovateľskej starostlivosti a ich príbuznými a psychologická podpora prostredníctvom telefonického poradenstva. So zhoršujúcim sa nedostatkom pracovnej sily v sektore dlhodobej starostlivosti počas krízy členské štáty (napr. Holandsko, Luxembursko, Rakúsko, Slovinsko, Švédsko, Taliansko,) zaviedli alebo rozšírili opatrenia na zvýšenie počtu pracovníkov v oblasti dlhodobej starostlivosti vrátane dočasného zníženia kvalifikačných požiadaviek s cieľom umožniť rýchle prijímanie nových zamestnancov, prijímanie dobrovoľníkov, študentov medicíny a dôchodcov, zmiernenia pravidiel pre maximálny pracovný čas, prerozdelenia personálu z iných sektorov, posilnenia zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie a celoživotného vzdelávania v rámci sektora a umožnenia vstupu cezhraničných opatrovateľských pracovníkov do krajiny napriek uzavretým hraniciam. Členské štáty (napr. Litva, Luxembursko, Slovensko, Španielsko) takisto zaviedli opatrenia na podporu neformálnych opatrovateľov počas pandémie, napr. prostredníctvom dávok, pričom umožnili skrátenie pracovného času alebo zaviedli systémy mimoriadneho voľna.