



V Bruseli 16. 11. 2016  
COM(2016) 729 final

**NÁVRH SPOLOČNEJ SPRÁVY  
KOMISIE A RADY O ZAMESTNANOSTI**

**Sprievodný dokument k oznámeniu Komisie  
o ročnom prieskume rastu 2017**

**NÁVRH SPOLOČNEJ SPRÁVY  
KOMISIE A RADY O ZAMESTNANOSTI  
Sprievodný dokument k oznámeniu Komisie  
o ročnom prieskume rastu 2017**

Návrh spoločnej správy o zamestnanosti stanovenej v článku 148 ZFEÚ predstavuje súčasť balíka ročného prieskumu rastu (RPR), ktorým sa otvára európsky semester. Táto správa predstavuje najvýznamnejší vstup pre správu hospodárskych záležitostí EÚ a v súlade s usmerneniami politík zamestnanosti členských štátov a prioritami RPR obsahuje ročný prehľad kľúčových ukazovateľov vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, ako aj prehľad reformných opatrení členských štátov.

V tejto súvislosti sa v návrhu spoločnej správy o zamestnanosti na rok 2017 uvádza nasledovné:

*Zamestnanosť a sociálna situácia sa zlepšujú v kontexte mierneho oživenia hospodárstva. Ak bude súčasný trend pokračovať, je možné, že sa do roku 2020 dosiahne cieľ 75 % miery zamestnanosti v rámci stratégie Európa 2020. Miera zamestnanosti vo vekovej skupine od 20 do 64 rokov je po prvýkrát nad úrovňou z roku 2008, a to 71,1 % (v druhom štvrtroku 2016). Chudoba však zostáva na vysokej úrovni a pokiaľ ide o zamestnanosť a výsledky v sociálnej oblasti, existujú medzi jednotlivými krajinami výrazné rozdiely.*

*Väčšina ukazovateľov trhu práce sa v rokoch 2015 a 2016 zlepšila. Miera nezamestnanosti naďalej klesala a v septembri 2016 dosiahla úroveň 8,5 % (10 % v eurozóne). Naďalej klesala aj nezamestnanosť mladých ľudí a dlhodobá nezamestnanosť, vo viacerých členských štátoch však zostávajú na vysokej úrovni. Miera aktivity sa zvyšuje a v EÚ bolo v roku 2015 a v prvej polovici roku 2016 vytvorených viac ako štyri milióny pracovných miest. Miera zamestnanosti žien v EÚ bola v roku 2015 stále výrazne nižšia než v prípade mužov, ale tento rozdiel sa od roku 2008 vyrovnáva. Postupne pokračuje konvergencia podmienok na trhu práce, hoci naďalej pretrvávajú veľké rozdiely medzi členskými štátmi.*

*Príjmy domácností v EÚ sa v roku 2015 zvýšili, a to najmä vďaka nárastu pracovných príjmov a zníženiu daní a odvodov. Hrubý príjem domácností v eurozóne sa však ešte plne nezotavil a naďalej zostáva mierne pod úrovňami, ktoré dosiahol v roku 2009. Počet a podiel*

*Ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením začal klesať, ale stále je vysoký. Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v EÚ sa teraz vrátila na svoju úroveň z roku 2008, a to 23,7 %. Hoci nedávne zlepšenia sú sľubné, je potrebné sa spoločnými silami usilovať o dosiahnutie cieľa, ktorým je vymaniť do roku 2020 aspoň 20 miliónov ľudí z chudoby alebo sociálneho vylúčenia, pretože počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením zostáva v roku 2015 vyšší než v roku 2008. Celková nerovnosť príjmov sa stabilizovala na historicky vysokej úrovni, pričom v rámci EÚ existujú významné rozdiely, ako to vyplýva z hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie.*

***Vysoké úrovne nerovnosti znižujú hospodársky výsledok a potenciál udržateľného rastu.*** *Veľké a pretrvávajúce nerovnosti vzbudzujú obavy nielen z hľadiska spravodlivosti, keďže zvyčajne vyjadrujú vysoké riziko chudoby a sociálneho vylúčenia, ale aj z hospodárskeho hľadiska, pretože vedú k nedostatočnému využitiu ľudského kapitálu. Medzigeneračný prenos chudoby ešte zhoršuje tieto negatívne vplyvy. Koncepcia vzdelávania, trhu práce a inštitúcií sociálneho zabezpečenia v niektorých členských štátoch nezabezpečuje primeranú podporu pre ich funkciu ako investície do ľudského kapitálu a podpory spravodlivého výsledku, a preto nezaručuje nápravu nerovnosti príležitostí a zároveň prispieva k pretrvávajúcej a dokonca ešte väčšej nerovnosti príjmov. V záujme boja proti nerovnosti môžu členské štáty prijímať opatrenia v rôznych oblastiach vrátane daňových systémov a systémov sociálnych dávok, politik stanovovania miezd (vrátane minimálnej mzdy), vzdelávania a zručností a systémov zdravotnej starostlivosti.*

***Je potrebné pokračovať v reformách podporujúcich odolné a inkluzívne trhy práce, čo bude stimulovať tvorbu pracovných miest a vyššiu účasť na trhu práce a zároveň sa dosiahne primeraná kombinácia flexibility a dostatočných záruk.*** *Členské štáty, ktoré v pracovných predpisoch spájajú flexibilitu s účinnými aktívnymi politikami trhu práce a primeraným sociálnym zabezpečením, prekonali krízu lepšie. Mnohé členské štáty zaviedli v posledných rokoch významné programy reforiem, ktoré majú pozitívny vplyv na tvorbu pracovných miest. Stále je potrebné vynaložiť väčšie úsilie na podporu vytvárania kvalitných pracovných miest a zvýšiť inkluzívnosť trhov práce odstránením prekážok, ktoré bránia účasti na trhu práce, bojom proti segmentácii trhu práce a zabezpečením toho, aby systémy sociálnej ochrany poskytovali primeranú podporu príjmov a podporné služby pre všetkých a zároveň podporovali prechod do zamestnania a to, aby sa oplatilo pracovať. To by pomohlo riešiť aj rastúcu úroveň chudoby zamestnaných osôb v niektorých členských štátoch.*

**Daňové systémy by mali lepšie podporovať vytváranie pracovných miest a riešenie nerovností.** Viacero členských štátov prijalo opatrenia na zníženie daňovo-odvodového zaťaženia, a to najmä v prípade pracovníkov s nízkymi príjmami. Ich cieľom bolo podporiť dopyt po pracovnej sile – podporovaním podnikov, aby (opätovne) zamestnávali – a ponuku pracovnej sily obmedzením dôvodov, ktoré odrádzajú od nástupu do zamestnania, a zvýšením čistej mzdy, najmä v prípade znevýhodnených skupín. Napriek tomu zostáva celkové daňovo-odvodové zaťaženie práce vysoké v značnom počte členských štátov. Okrem toho v niektorých členských štátoch daňové systémy aj naďalej predstavovali silné faktory, ktoré druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti odrádzali od toho, aby pracovali alebo pracovali viac hodín. Nižšie a vhodne koncipované zdaňovanie práce by mohlo pomôcť stimulovať rast zamestnanosti a následne zmierniť nerovnosti.

**Nominálne mzdy sa v prostredí s nízkou infláciou zvýšili iba mierne, zatiaľ čo niektoré členské štáty reformovali svoje rámce na stanovovanie miezd v spolupráci so sociálnymi partnermi.** Vývoj miezd je vo väčšine členských štátov zosúladený s produktivitou práce, pričom tam, kde to hospodársky kontext umožnil, došlo k zvýšeniu miezd. Takéto zosúladenie je v strednodobom horizonte potrebné s cieľom stimulovať rast produktivity a podporiť celkový dopyt a rast. Malý počet členských štátov zreformoval svoje rámce na stanovovanie miezd s cieľom posilniť úlohu sociálnych partnerov na všetkých úrovniach vyjednávania. Podnikli sa aj kroky na to, aby rámce na stanovovanie minimálnej mzdy boli transparentnejšie a/alebo predvídateľnejšie. V rámci systémov stanovovania miezd by sa ďalej mala presadzovať koordinácia medzi rôznymi úrovňami kolektívneho vyjednávania, pričom by sa mal umožniť určitý stupeň flexibility, a to geografickej, ako aj flexibility medzi odvetvami a v rámci nich.

**Zapojenie sociálnych partnerov do tvorby a vykonávania reforiem nie je v jednotlivých štátoch EÚ rovnaké.** Hoci všetky členské štáty majú bipartitné alebo tripartitné orgány, ktoré umožňujú interakciu medzi sociálnymi partnermi a konzultácie s nimi pri navrhovaní a vykonávaní politik, ich skutočné zapojenie sa výrazne líši. Účinný sociálny dialóg, ktorý je v súlade s vnútroštátnymi postupmi a podmienkami, má ale kľúčový význam pre zabezpečenie spravodlivých a účinných reforiem, na zvýšenie zodpovednosti za ich realizáciu a starostlivé posúdenie ich vplyvu na rôzne skupiny obyvateľstva. Niekoľko členských štátov prijalo v rokoch 2015 a 2016 opatrenia na posilnenie sociálneho dialógu a zlepšenie zapojenia sociálnych partnerov do politiky zamestnanosti a sociálnej politiky.

**Členské štáty pokračujú v modernizácii svojich systémov vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom zlepšiť zručnosti potrebné na prispôsobenie sa potrebám trhu práce.** Nerovnosti v uplatňovaní takéhoto prístupu vo vzdelávaní a vo vzdelávacích výsledkoch však pretrvávajú. Reformy boli okrem iného zamerané na podporu získavania základných zručností, na podporu vzdelávania dospelých a zvyšovanie významu terciárneho vzdelávania pre trh práce. V súlade s novým programom v oblasti zručností pre Európu by sa reforma mala zameriavať na udržanie investícií do získavania zručností mladých ľudí a dospelých, lepšie zosúladenie zručností s potrebami trhu práce vrátane užších partnerstiev medzi podnikmi a vzdelávacími inštitúciami a využívanie potenciálu učňovskej prípravy.

**Nezamestnanosť mladých ľudí a počet tých, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), naďalej klesajú, hoci v niektorých členských štátoch sú stále veľmi vysoké.** Záruka pre mladých ľudí je faktorom, ktorý mal kľúčový význam z hľadiska zlepšenia situácie, podpory účinných opatrení členských štátov, zlepšovania koordinácie medzi rôznymi aktérmi a uľahčovania štrukturálnych reforiem a inovácií pri tvorbe politiky. Viac ako 40 % NEET vo veku od 15 do 24 rokov sa v roku 2015 zapojilo do systému záruky pre mladých ľudí. Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí, zameraná na regióny EÚ, ktoré mali v roku 2012 najvyššie miery nezamestnanosti mladých ľudí, zohrala vo viacerých členských štátoch kľúčovú úlohu. Napriek vítanému pokroku bude potrebné pokračovať v štrukturálnych reformách a posilňovacích opatreniach s cieľom zabezpečiť, aby všetci mladí ľudia, a najmä mladí ľudia s nízkou kvalifikáciou a tí, ktorí čelia viacerým prekážkam brániacim vstupu na trh práce, mohli využívať záruku pre mladých ľudí.

**Riešenie dlhodobej nezamestnanosti je aj naďalej prioritou.** Hoci miera dlhodobej nezamestnanosti vyjadrená ako percentuálny podiel z aktívneho obyvateľstva v roku 2015 klesla, dlhodobá nezamestnanosť stále predstavuje 50 % celkovej nezamestnanosti a v niektorých členských štátoch je stále veľmi vysoká. Predĺžovanie trvania nezamestnanosti spôsobuje znehodnotenie zručností, slabšie väzby na trh práce a v konečnom dôsledku vyššie riziko sociálneho vylúčenia. Okrem toho vzniká riziko, že cyklická nezamestnanosť sa zmení na štrukturálnu, čo by malo negatívny vplyv na potenciálny rast. Viaceré členské štáty posilňujú podporu pre dlhodobo nezamestnaných prostredníctvom individualizovanej podpory a lepšej koordinácie medzi službami zamestnanosti a inými aktérmi v súlade s odporúčaním Rady z februára 2016. Tieto opatrenia sa však v jednotlivých členských štátoch využívajú v rozdielnej miere.

**Ženy sú aj naďalej nedostatočne zastúpené na trhu práce a čelia významným platovým rozdielom.** Pokiaľ ide o dosiahnuté vzdelanie, dosahujú lepšie výsledky ako muži. Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov sú však aj naďalej veľké, najmä pokiaľ ide o matky a ženy s opatrovateľskými povinnosťami. Túto situáciu ešte zhoršujú finančné faktory, ktoré ženy odrádzajú od vstupu na trh práce alebo od zámeru pracovať viac. Vo viacerých členských štátoch existujú významné rozdiely v odmeňovaní mužov a žien. Tie v kombinácii s kratšou kariérou často vedú k nižším dôchodkom žien. To znamená, že do tvorby politik je nevyhnutné komplexným spôsobom začleniť aspekty rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Prístup k cenovo dostupným a kvalitným službám starostlivosti o dieťa a iným službám starostlivosti, dovolenke a pružnému pracovnému času, ako aj daňovým systémom a systémom dávok, ktoré nebudú druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti odrádzať od toho, aby pracovali alebo pracovali viac, má kľúčový význam pri prechode na úplne rovnaké zaobchádzanie so ženami a podpore vzostupnej sociálnej mobility.

**Pokračujú aj snahy o modernizáciu systémov sociálnej ochrany s cieľom zlepšiť dosah a primeranosť dávok, prístup, kvalitu a adresnosť služieb a aktívne podporovať účasť na trhu práce.** Viaceré členské štáty zaviedli politické reformy s cieľom zlepšiť rozsah a primeranosť sociálnych dávok a zároveň podporiť aktiváciu. Opatrenia sú zamerané na rôzne skupiny vrátane pracovníkov s nízkym príjmom, nezamestnaných, osoby so zdravotným postihnutím, bezdomovcov a ľudí s opatrovateľskými povinnosťami. Napriek pokroku v reformách zostávajú problémom vysoké úrovne chudoby (detí) v niektorých členských štátoch. Tí, ktorí nemajú dostatok prostriedkov na dôstojnú životnú úroveň, by mali mať prístup k vhodným záchranným sieťam vrátane podpory na (opätovné) začlenenie osôb v produktívnom veku do trhu práce.

**Po vlne reforiem zameraných na vyšší dôchodkový vek predstavujú nedávne dôchodkové reformy rôznorodejší obraz a zahrňajú opatrenia na zabezpečenie primeranosti dôchodkov prostredníctvom minimálnych záruk a indexácie.** Zatiaľ čo sa niektoré členské štáty zamerali na zlepšenie udržateľnosti svojich dôchodkových systémov, napríklad zvýšením veku odchodu do dôchodku a obmedzením možnosti predčasného odchodu do dôchodku, iné sa zamerali na ochranu dôchodcov s nízkymi príjmami, buď zvýšením minimálnych dôchodkov, alebo prostredníctvom cielených dodatočných dávok. Dôchodkové systémy by mali zaručiť primeranú životnú úroveň a zároveň aj udržateľnosť. Na tento účel by sa muži a ženy mali podnecovať k tomu, aby ostali dlhšie v zamestnaní, a to aj prostredníctvom vhodných politik

na zosúladenie pracovného a súkromného života a modernizáciu pracovných prostredí. Doplnkové dôchodky môžu zohrávať kľúčovú úlohu, najmä ak sa očakáva zhoršenie primeranosti verejných dôchodkov.

**Systémy zdravotnej starostlivosti prispievajú k individuálnemu a kolektívnemu blahobytu a hospodárskej prosperite.** V niekoľkých členských štátoch boli zavedené reformy zdravotnej starostlivosti s cieľom podporovať poskytovanie a dostupnosť účinných služieb primárnej zdravotnej starostlivosti, zjednodušiť a zvýšiť udržateľnosť špecializovanej a nemocničnej starostlivosti a zlepšiť prístup k cenovo dostupným liekom používaným nákladovo efektívnym spôsobom. Niektoré členské štáty tiež podnikajú kroky na zlepšenie efektívnosti a kvality služieb dlhodobej starostlivosti. Znížili by sa tým prekážky účasti na trhu práce pre rodinných opatrovateľov, najmä ženy.

**EÚ v posledných rokoch zaznamenala bezprecedentný prílev migrantov vrátane utečencov,** ktorí podali takmer 1,8 milióna žiadostí o azyl v roku 2015 a v prvej polovici roku 2016. To zdôrazňuje význam komplexných integračných stratégií s cieľom zabezpečiť, aby sa utečenci mohli účinne začleniť do trhu práce a v širšom zmysle aj do spoločnosti. Niekoľko členských štátov zaviedlo integračné balíky s cieľom zabezpečiť včasnú intervenciu pre týchto nových prisťahovalcov vrátane prístupu na trh práce, hodnotenia zručností a odbornej prípravy. V súlade s akčným plánom pre integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín<sup>1</sup>, ktorý Komisia predložila v júni 2016, je dôležité, aby sa integračné politiky nezameriavali len na okamžité potreby, ale aj na úspešnú integráciu v strednodobom až dlhodobom horizonte ako neoddeliteľnú súčasť stratégií členských štátov v oblasti sociálneho začlenenia.

---

<sup>1</sup> COM(2016) 377 final.

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

V tejto časti sa uvádza prehľad trendov a výziev na trhu práce a sociálnych trendov a výziev v Európskej únii. Začína sa podrobnou analýzou hlavných oblastí zamestnanosti a sociálnych vecí, po ktorej nasledujú všeobecné zistenia vyplývajúce z hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie.

### 1.1 Vývoj na trhu práce

**Oživenie na trhu práce sa v rokoch 2015 a 2016 posilnilo, pričom došlo k výraznému zlepšeniu vo väčšine ukazovateľov.** Miera zamestnanosti (osôb vo veku od 20 do 64 rokov) v EÚ sa zvýšila o 0,9 percentuálneho bodu a v roku 2015 naďalej stúpala až na úroveň 71,1 % v druhom štvrťroku 2016. Nielenže je táto úroveň o 1,5 percentuálneho bodu vyššia než úroveň v 2. štvrťroku 2015, ale presahuje aj úroveň 70,3 % (za rok) z obdobia pred krízou, a to z roku 2008. Porovnateľný nárast sa zaznamenal aj pokiaľ ide o mieru zamestnanosti v eurozóne, ktorá dosiahla v 2. štvrťroku 2016 takmer 70 % (čo je hodnota, ktorá sa blíži k miere 70,2 % zaznamenatej v roku 2008 ako priemer). V absolútnom vyjadrení bolo v 2. štvrťroku 2016 zamestnaných takmer o 4,2 milióna ľudí viac než vo 4. štvrťroku 2014, pričom v eurozóne to bolo o 2,8 milióna ľudí viac. Miera aktivity (osôb vo veku od 15 do 64 rokov) v EÚ zároveň mierne vzrástla, a to až na 73 %, zatiaľ čo miera nezamestnanosti (osôb vo veku 15 rokov a viac) klesla na 8,6 %, čo predstavuje najnižšiu mieru, ktorá bola zaznamenaná od 1. štvrťroka 2009 (v eurozóne dosahovala miera aktivity 72,9 % a miera nezamestnanosti 10,1 %<sup>2</sup>). Väčší dopyt po pracovnej sile charakterizovaný zväčšujúcou sa mierou voľných pracovných miest (z 1,3 % v roku 2013 na 1,8 % v prvých dvoch štvrťrokoch roku 2016) zohral dôležitú úlohu. Táto situácia viedla k miernemu zrýchleniu rastu priemerných miezd v EÚ v roku 2015, pričom v eurozóne zostal tento nárast nevýrazný (pozri oddiel 2.1).

**Rozdiely na trhu práce v jednotlivých členských štátoch a v eurozóne, ktoré boli veľmi vysoké, sa naďalej znižovali, pričom miera nezamestnanosti sa postupne priblížila k úrovniam z obdobia pred krízou.** Táto pretrvávajúca konvergencia mier nezamestnanosti

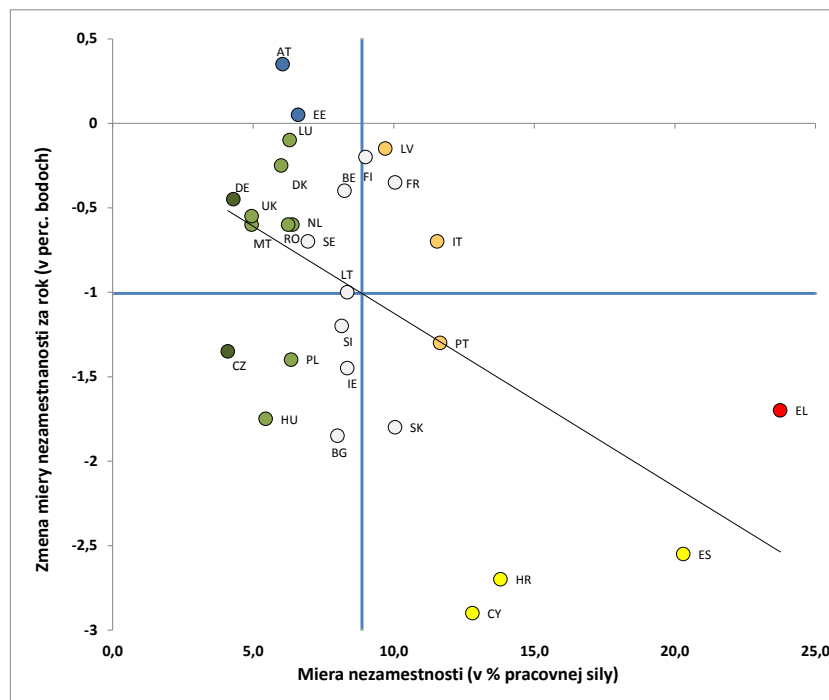
---

<sup>2</sup> V septembri 2016 mesačná miera nezamestnanosti dosahovala 8,5 % v EÚ a 10 % v eurozóne.



odráža nadpriemerný pokles mier nezamestnanosti v mnohých členských štátoch, ktoré majú vysokú mieru nezamestnanosti (najmä Cyprus, Chorvátsko a Španielsko). Naopak mierny nárast miery nezamestnanosti sa zaznamenal v Rakúsku a Estónsku, hoci začal na pomerne nízkej úrovni. V roku 2015 bol čistý prílev obyvateľov najvýraznejší v krajinách, ktoré mali v roku 2014 najnižšiu mieru nezamestnanosti (najmä v Rakúsku, Nemecku a Luxembursku). K najvyššiemu čistému odlevu došlo v krajinách s najvyššou mierou nezamestnanosti. Napriek tomu, že bola zaznamenaná konvergencia, existujú výrazné rozdiely, pokiaľ ide o mieru nezamestnanosti (graf č. 1), pričom hodnoty sa v prvom polroku 2016 pohybovali v rozmedzí od 5 % alebo menej v Českej republike, Nemecku, na Malte a v Spojenom kráľovstve až po viac ako 20 % v Španielsku a Grécku.

**Graf č. 1: Miera nezamestnanosti a medziročná zmena, ako sa uvádza v hodnotiacej tabuľke kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie**

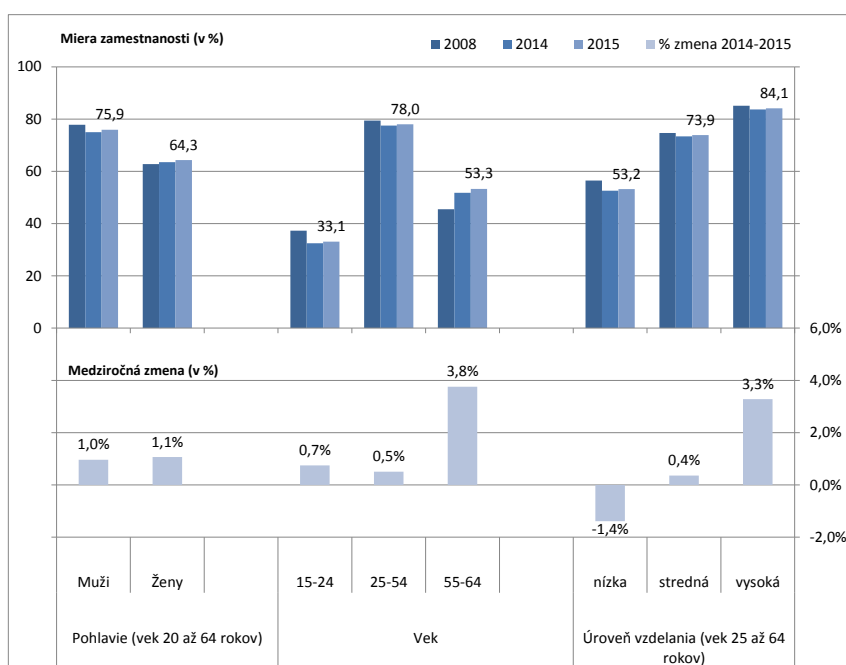


Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (LFS) (výpočty GR EMPL). Obdobie: úrovne v 1. polovici 2016 a medziročné zmeny v porovnaní s 1. polovicou 2015. Poznámka: Osi sú zamerané na nevážený priemer EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

**Dynamika rastu zamestnanosti bola rozdielna v jednotlivých vekových skupinách a úrovniach vzdelávania.** Ako je znázornené na grafe č. 2, najväčší nárast zamestnanosti v roku 2015 (o 3,8 %) bol zaznamenaný u starších pracovníkov (vo veku od 55 do 64 rokov), ktorých miera činnosti sa v roku 2015 zvýšila o 1,4 percentuálneho bodu na úroveň 57,3 %.

To sa premietlo do nárastu miery zamestnanosti v tejto vekovej skupine na 53,3 % v roku 2015, čo prispelo k stabilnému rastu zaznamenanému v poslednom desaťročí. Naopak rast zamestnanosti mladých ľudí (vo veku od 15 do 24 rokov) a pracovníkov v hlavnom produktívnom veku (od 25 do 54 rokov) bol mierny. Miera aktivity poslednej vekovej skupiny bola takmer stabilná už štvrtý rok za sebou na úrovni 85,4 %, a preto sa zdá, že dosiahla svoj strop. Vývoj sa však podstatne líšil v závislosti od úrovne zručností: rast zamestnanosti bol výrazný v prípade vysoko kvalifikovaných pracovníkov (osoby s terciárnym vzdelaním), ktorý zaznamenal medziročný nárast vo výške 3,3 %, kým v prípade nízkokvalifikovaných pracovníkov (s nižším sekundárnym vzdelaním alebo nižším vzdelaním) sa od roku 2014 zaznamenal pokles o 1,4 %. Potvrďuje to jasný trend znižovania počtu pracovných príležitostí pre osoby s nízkou kvalifikáciou, ktorých miera zamestnanosti je stále nižšia ako v roku 2008. Rast zamestnanosti bol porovnateľný medzi pohlaviami; miera zamestnanosti mužov aj žien sa v priebehu roku 2015 zvýšila mierne. Veľký rozdiel medzi mierou zamestnanosti žien (64,3 %) a mužov (75,9 %), ktorý sa medzi rokmi 2008 až 2013 znížil, tak zostal takmer nezmenený. Podobne z údajov (graf č. 3) nevyplývajú významné rozdiely medzi rastom zamestnanosti v prípade práce na plný a čiastočný úväzok.

**Graf č. 2: Miery zamestnanosti a rastu zamestnanosti v rôznych skupinách v EÚ**

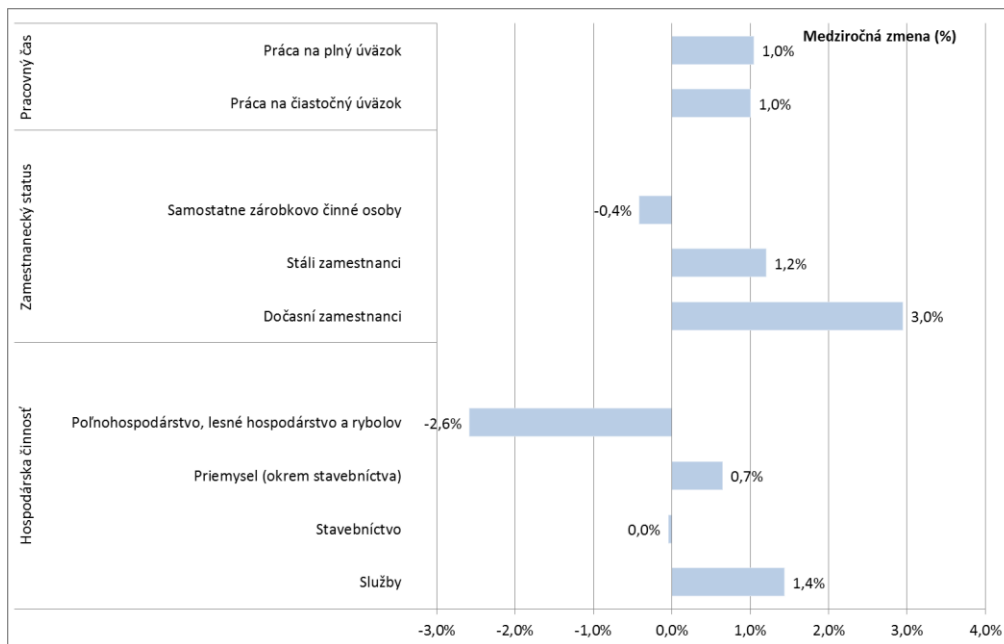


Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (LFS).

**Oživenie zamestnanosti svedčí o zvýšení počtu zamestnancov, pričom podiel dočasných zamestnancov zostáva stabilný.** Počet samostatne zárobkovo činných osôb mierne klesol (o

0,4 %), tento údaj však skrýva značné rozdiely medzi členskými štátmi (pozri oddiel 2.1). Počet dočasných zamestnancov sa zvýšil o 3 %, kým počet stálych zamestnancov sa zvýšil o 1,2 %. Toto sa premietlo do nepatrného zvýšenia podielu dočasných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov (na 14,2 % v roku 2015), pričom medzi jednotlivými členskými štátmi existujú výrazné rozdiely (pozri oddiel 2.3). Väčšina nových pracovných miest vznikla v službách (+1,4 %) a v priemysle (+0,7 %), pričom zamestnanosť v poľnohospodárstve naďalej klesala (-2,6 %), čo zároveň sčasti vysvetľuje pokles samostatnej zárobkovej činnosti. Pokles zamestnanosti v stavebníctve sa v roku 2015 zastavil, a to po prvýkrát od roku 2008.

**Graf č. 3: Rast zamestnanosti v rôznych skupinách v EÚ (v rokoch 2014 – 2015)**



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

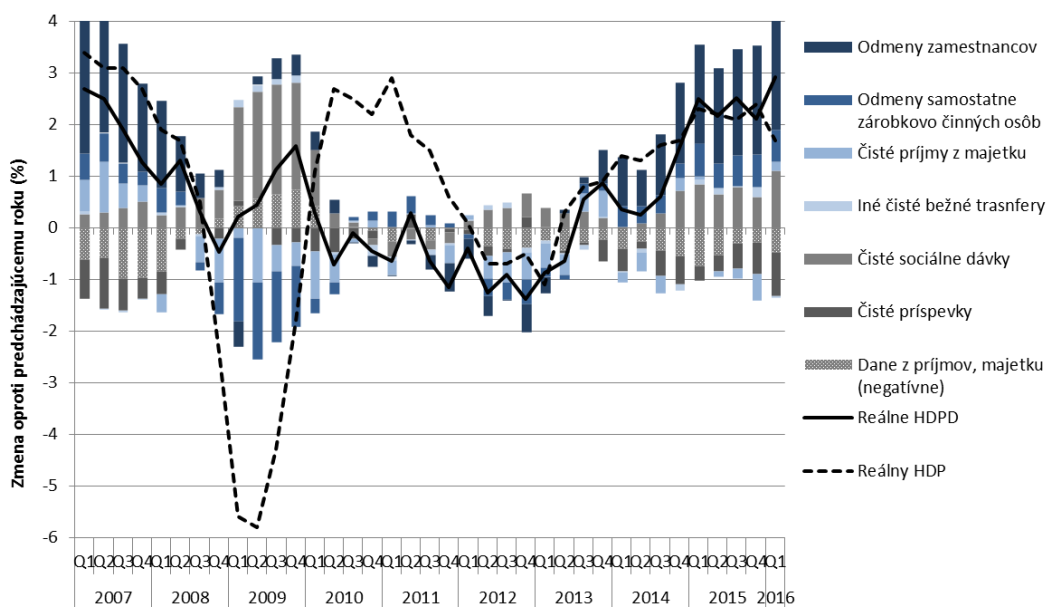
**Nezamestnanosť mladých ľudí a dlhodobá nezamestnanosť v roku 2015 naďalej klesali** v nadväznosti na zníženie celkovej miery nezamestnanosti. Miera nezamestnanosti mladých ľudí (vo veku od 15 do 24 rokov), ktorá dosiahla v roku 2013 v EÚ vrchol na úrovni 23,7 %, klesla v roku 2015 na 20,3 %. Tento trend pretrvával aj v roku 2016, keď táto miera ďalej klesla na 18,9 % v prvej polovici roka. V rámci EZ-19 je však vyššia (21,4 % v prvej polovici roka 2016) a pretrvávajú tam aj veľké rozdiely medzi jednotlivými členskými štátmi. Miera dlhodobej nezamestnanosti (vyjadrená ako podiel aktívneho obyvateľstva) takisto klesla

z 5 % v roku 2014 na 4,5 % v roku 2015 (a ďalej klesla v prvom polroku 2016), ale pomalá opätovná absorpcia dlhodobej nezamestnanosti v niektorých členských štátoch, najmä v tých, ktoré boli najviac postihnuté krízou, poukazuje na riziko zmeny vysokej nezamestnanosti na štrukturálnu.

## 1.2 Sociálne trendy

**Finančná situácia domácností EÚ sa v roku 2015 naďalej zlepšovala.** Reálny hrubý disponibilný príjem domácností (HDPD) v EÚ vzrástol v roku 2015 približne o 2 % a naďalej sa zotavoval zo strát príjmov zaznamenaných počas rokov 2010 – 2013. K tomuto zlepšeniu došlo najmä vďaka zvýšeniu príjmov z práce a zníženiu daní a odvodov (pozri graf č. 4).

**Graf č. 4: Rast HDP a HDPD a zmena zložiek HDPD v EÚ**



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

**Pri pohľade na najnovšie údaje EÚ sa však tento stúpajúci trend neodráža v údajoch týkajúcich sa chudoby<sup>3</sup>.** Podiel obyvateľov EÚ ohrozených chudobou sa v roku 2015 stabilizoval a vzrástol o 0,1 percentuálneho bodu na 17,3 % (v EÚ aj v eurozóne). Tento vývoj nadväzuje na zvýšenie o 0,5 percentuálneho bodu v roku 2014 (0,4 percentuálneho

<sup>3</sup> V čase písania tohto dokumentu (október 2016) poskytol odhadované priemerné údaje za rok 2015 k dispozícii Eurostat. V revidovanej verzii dokumentu po jeho prerokovaní s členskými štátmi vo Výbore pre zamestnanosť budú tieto údaje aktualizované.

bodu v eurozóne), ktoré bolo čiastočne dôsledkom vzostupného trendu hraníc chudoby, keď sa v polovici roku 2013 začali zotavovať príjmy domácností. Podobne celkový podiel chudobných pracujúcich sa v roku 2014 zvýšil o 0,5 percentuálneho bodu spolu s rastúcim podielom dočasných pracovníkov (ktorých príjem je spravidla nižší ako v prípade stálych zamestnancov) a v roku 2015 zostal stabilný.

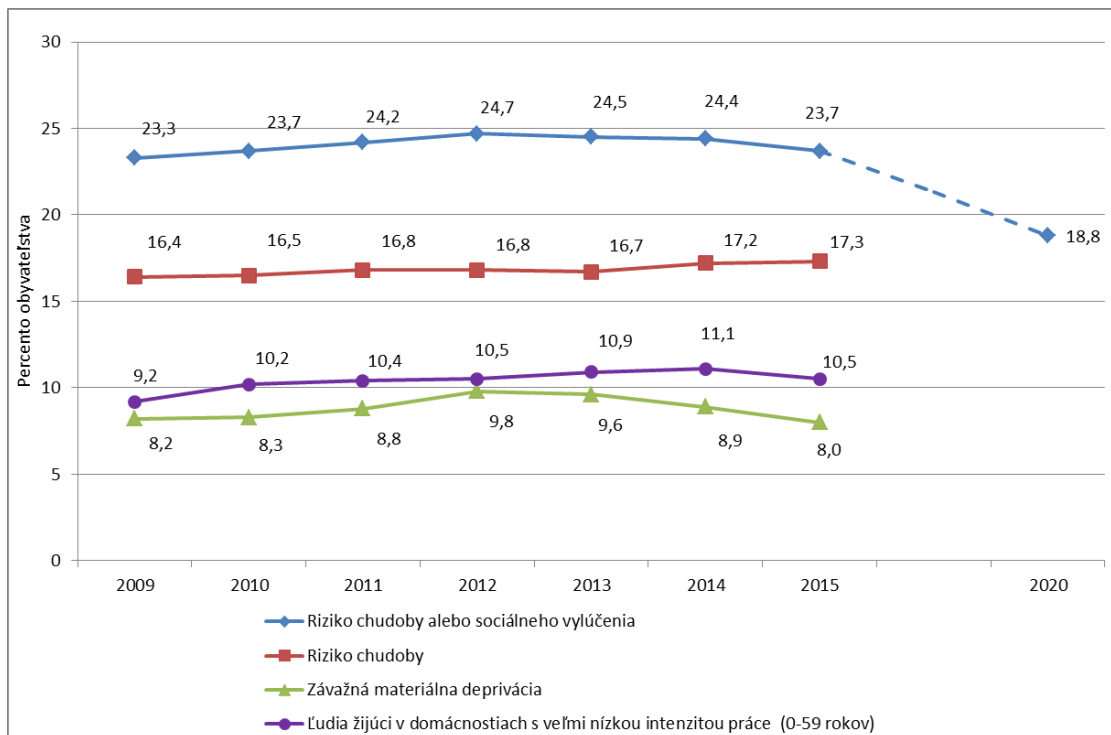
**Percentuálny podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v EÚ v roku 2015 ďalej klesol, zostáva však veľmi vysoký.** Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v EÚ v roku 2015 naďalej klesala a dosiahla úroveň 23,7 % (pokles z 24,4 % v roku 2014 a 24,6 % v roku 2013), zostáva však blízko historického maxima z roku 2012. Klesla aj v eurozóne, a to z 23,5 % v roku 2014 na 23,1 % v roku 2015 (vrátila sa k úrovniam z roku 2013). V roku 2015 bolo chudobou alebo sociálnym vylúčením ohrozených približne 119 miliónov ľudí, čo bolo asi o 3,5 milióna ľudí menej než v roku 2014. Hoci má EÚ stále ďaleko od dosiahnutia svojho cieľa stratégie Európa 2020, ktorým je vymaniť do roku 2020 aspoň 20 miliónov ľudí z chudoby alebo sociálneho vylúčenia, počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením sa teraz opäť približuje k úrovni z roku 2008, ktorý bol referenčným rokom, vo vzťahu ku ktorému bol stanovený cieľ stratégie Európa 2020: v roku 2015 bolo chudobou alebo sociálnym vylúčením ohrozených približne o 1,2 milióna ľudí viac než v roku 2008<sup>4</sup>, čo je o 4,8 milióna menej než v roku 2012, v ktorom sa dosiahol vrchol.

**Pokles závažnej materiálnej deprivácie poukazuje na zvýšenie životnej úrovne.** Závažná materiálna deprivácia sa znížila o 0,8 percentuálneho bodu v roku 2015 na 8,1 %, čo je o 9,1 milióna ľudí menej než v roku 2012, keď dosiahla vrchol. Tento trend, ktorý trvá od roku 2013, súvisí s uvedeným zlepšením finančnej situácie domácností v súvislosti s hospodárskym oživením. Podiel ľudí žijúcich v domácnostiach (takmer) nezamestnaných osôb (t. j. osôb vo veku od 0 do 59 rokov žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou intenzitou práce) v roku 2015 mierne poklesol na 10,5 % vďaka zlepšeniu podmienok na trhu práce. K tomu došlo po jeho miernom náraste v roku 2014.

## **Graf č. 5: Miera rizika chudoby a sociálneho vylúčenia a jej zložky v EÚ-27**

---

<sup>4</sup> Priemerný počet osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v EÚ v roku 2008 vychádzal z odhadu Eurostatu, keďže údaje pre Chorvátsko sú k dispozícii iba od roku 2010.



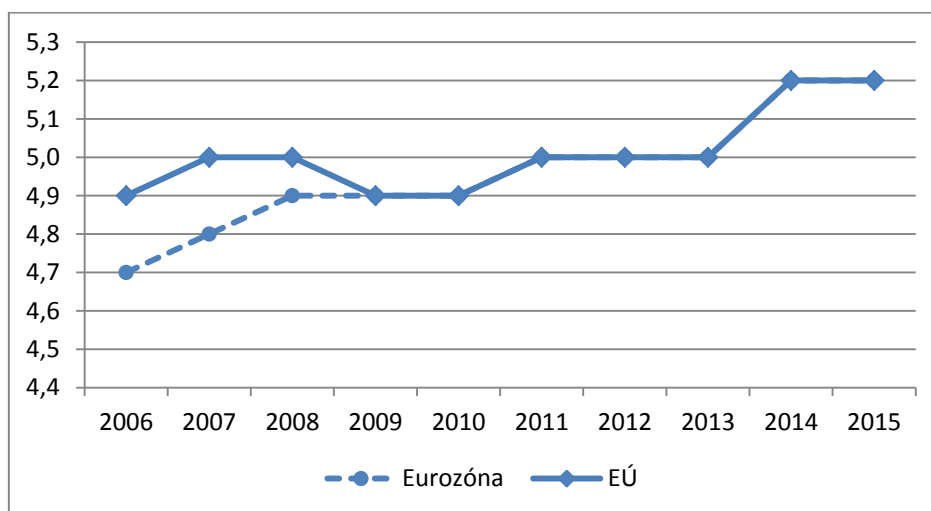
Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (ilc\_peps01, ilc\_li02, ilc\_mddd11, ilc\_lvh11). HR je vylúčené, pretože nie sú k dispozícii údaje za rok 2009. Poznámka: Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia je kombináciou miery rizika chudoby, závažnej materiálnej deprivácie a domácností so žiadnou alebo s veľmi nízkou intenzitou práce. Bodkovaná čiara predstavuje odhadované zníženie potrebné na dosiahnutie cieľa stratégie Európa 2020.

**Medzi najviac postihnuté skupiny obyvateľstva patria mladí ľudia, deti, nezamestnaní a príslušníci tretích krajín.** Takmer jedna tretina (31,2 %) mladých ľudí (vo veku od 18 do 24 rokov) bola v roku 2015 ohrozená chudobou alebo sociálnym vylúčením. Bolo to hlavne v dôsledku nezamestnanosti, neistých pracovných situácií alebo ťažkej sociálno-ekonomickej situácie rodín mladých ľudí. Vyššie riziko chudoby existuje v prípade domácností s jednou zárobkovo činnou osobou<sup>5</sup>. Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia detí (vo veku od 0 do 17 rokov) klesla na 26,9 % (z 27,8 %), ale je stále vysoká, a to aj z dôvodu postavenia ich rodičov na trhu práce, predovšetkým v spojení s obmedzeným prístupom k sociálnym službám a nízkou podporou príjmu. Starší ľudia (vo veku 65 rokov a viac) boli relatívne menej zasiahnutí a miera ich ohrozenia chudobou alebo sociálnym vylúčením klesla z 18,3 % v roku 2013 na 17,4 % v roku 2015, pričom ženy boli chudobnejšie než muži (19,6 % žien oproti 14,6 % mužov). Ostatné skupiny, ktoré trpia chudobou a sociálnym vylúčením, sú nezamestnaní (66,6 %), štátni príslušníci tretích krajín (48,2 %) a osoby so zdravotným postihnutím (30,1 % v roku 2014).

<sup>5</sup> Pozri kapitolu 2 nadchádzajúceho vydania prieskumu vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe z roku 2016.

**Nerovnosť príjmov meraná ako pomer príjmov horného a dolného kvintilu sa v roku 2015 stabilizovala na vysokej úrovni.** Pomer príjmov horného a dolného kvintilu (alebo ukazovateľ S80/S20, t. j. pomer medzi príjmami 20 % obyvateľstva s najvyššími príjmami a príjmami 20 % obyvateľstva s najnižšími príjmami) zostal v roku 2015 stabilný na úrovni 5,2 v nadväznosti na rastúci trend posledných rokov, najmä v eurozóne (graf č. 6). Aj Giniho koeficient zostal v roku 2015 stabilný<sup>6</sup> na úrovni 0,31. Napriek tomu vo všetkých členských štátoch stále pretrvávajú významné rozdiely v úrovniach a trendoch (pozri oddiel 2.4). Narastajúce rozdiely v príjmoch, ktoré sú spoločným trendom vo vyspelých ekonomikách<sup>7</sup>, nielenže predstavujú riziko z hľadiska spravodlivého rozdelenia výsledkov pre obyvateľstvo, ale aj nebezpečenstvo pre dlhodobý rast.

**Graf č. 6: Pomer príjmov horného a dolného kvintilu S80/S20**



Zdroj: Eurostat. Údaje pre HR sú k dispozícii len od roku 2010.

<sup>6</sup> Giniho koeficient je ukazovateľ s hodnotou medzi 0 a 1. Nižšie hodnoty predstavujú väčšiu rovnosť. Inými slovami, hodnota rovnajúca sa 0 označuje situáciu, v ktorej má každý rovnaký príjem, a hodnota rovnajúca sa 1 označuje situáciu, v ktorej jedna osoba má všetok príjem. Pozn.: aby sa zohľadnil vplyv rozdielov vo veľkosti a zložení domácnosti, celkový disponibilný príjem domácnosti je „ekvivalizovaný“.

<sup>7</sup> Pozri OECD (2015). *In it together – Why less inequality benefits all* (Sme v tom spolu: prečo je menej nerovnosti prínosom pre všetkých). Paríž: OECD.

### 1.3 Všeobecné zistenia vyplývajúce z hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie

**Hodnotiaca tabuľka kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie, ktorá už vyšla vo štvrtom vydaní, umožňuje včasné zistenie kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnych problémov a možných rozdielov** medzi členskými štátmi, ktoré by si mohli vyžadovať ďalšiu analýzu. Hodnotiaca tabuľka (pozri prílohy 1 až 3) pozostáva zo šiestich kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnych trendov:

- miera nezamestnanosti (osôb vo veku od 15 do 74 rokov),
- miera nezamestnanosti mladých ľudí (vo veku od 15 do 24 rokov),
- mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), ako podiel obyvateľov vo veku od 15 do 24 rokov,
- hrubý disponibilný príjem domácností (HDPD, medziročná zmena),
- miera rizika chudoby obyvateľstva v produktívnom veku (osoby vo veku od 18 do 64 rokov),
- príjmová nerovnosť (pomer S80/S20).

Podporuje aj identifikáciu oblastí, v ktorých je politická reakcia najpotrebnejšia. Táto hodnotiaca tabuľka predstavuje dôležitý nástroj na monitorovanie vplyvu reforiem v rámci európskeho semestra. Pomáha podchytiť výzvy identifikované v správach o jednotlivých krajinách a je východiskom pre formuláciu odporúčaní pre jednotlivé krajiny. Výsledky hodnotiacej tabuľky by sa mali vykladať v spojení s analytickými zisteniami iných nástrojov, ako sú napríklad monitor výsledkov v oblasti zamestnanosti (EPM), monitor výsledkov v oblasti sociálnej ochrany (SPPM)<sup>8</sup> a hodnotiaca tabuľka postupu pri makroekonomickej nerovnováhe (PMN) s nedávno pridanými hlavnými ukazovateľmi zamestnanosti<sup>9</sup>. Podobne v správe piatich predsedov o dobudovaní hospodárskej a menovej únie v Európe a oznámení s názvom Na ceste k dobudovaniu hospodárskej a menovej únie<sup>10</sup> sa podporuje využívanie referenčného porovnávania a krížového skúmania výsledkov členských štátov s cieľom identifikovať nedostatočnú výkonnosť a podporiť väčšiu konvergenciu. Tento proces by mal takisto prispieť k zdieľaniu najlepších postupov. V rámčeku 1 sa opisujú dôvody a súčasný stav vývoja porovnávacích ukazovateľov v oblasti trhu práce.

<sup>8</sup> Monitor výsledkov v oblasti zamestnanosti (EPM) a monitor výsledkov v oblasti sociálnej ochrany (SPPM) vypracúva Komisia spoločne s výbormi EMCO a SPC. Prijíma ich Rada EPSCO.

<sup>9</sup> Pozri Správa o mechanizme varovania 2017 (SMV).

<sup>10</sup> COM(2015) 600 final.



Najnovší vývoj kľúčových ukazovateľov sa v hodnotiacej tabuľke zaznamenáva v súlade s tromi spôsobmi (pozri podrobné tabuľky v prílohe):

- na základe zmeny ukazovateľa v určitom roku oproti predchádzajúcim obdobiam za každý členský štát (historický trend),
- na základe odchýlky od priemerných hodnôt za EÚ a eurozónu v tom istom roku (čo umožňuje momentálny prehľad o existujúcich rozdieloch v oblasti zamestnanosti a v sociálnej oblasti) za každý členský štát,
- na základe porovnania zmeny v ukazovateľoch za dva po sebe idúce roky v každom členskom štáte so zmenami na úrovni EÚ a eurozóny (čo vypovedá o dynamike sociálno-ekonomickej konvergenencie alebo divergenencie).

**Od roku 2016 sa situácia členských štátov v súvislosti s kľúčovými ukazovateľmi zamestnanosti a sociálnymi ukazovateľmi posudzuje na základe spoločne dohodnutej metodiky**, ktorá spoločne hodnotí úrovne a zmeny jednotlivých ukazovateľov (ako sa uvádza v prílohe 4). Tabuľka 1 obsahuje zhrnutie údajov z hodnotiacej tabuľky na základe tejto metodiky. Ako vyplýva z analýzy v tomto oddiele a v oddiele 2 (pozri obrázky 1, 14, 15, 26, 27 a 28), päť členských štátov (Grécko, Cyprus, Portugalsko, Španielsko a Taliansko) čelí viacerým významným výzvam v oblasti zamestnanosti a v sociálnej oblasti, hoci sa ich situácie z hľadiska najnovšieho vývoja líšia. Ďalších päť členských štátov (Bulharsko, Chorvátsko, Lotyšsko, Litva a Rumunsko) sa v súhrnnej tabuľke spomína viac ako raz, pričom dostali upozornenia s rôznou mierou závažnosti, či už v súvislosti s pracovnými alebo sociálnymi ukazovateľmi. Vo zvyšnej časti tohto oddielu sa podrobne vysvetľujú údaje hodnotiacej tabuľky.

Situácia v Grécku je aj naďalej problémová v súvislosti so všetkými ukazovateľmi zamestnanosti a sociálnej situácie, najmä pokiaľ ide o celkovú mieru nezamestnanosti a nerovnosť príjmov. Určitý pokrok sa zaznamenal v prípade miery NEET a miery rizika chudoby<sup>11</sup>. Taliansko dosahuje kritické úrovne, pokiaľ ide o ukazovatele týkajúce sa situácie mladých ľudí na trhu práce, pričom celková miera nezamestnanosti v porovnaní s priemerom EÚ pomaly klesá. Zároveň situácia súvisiaca so sociálnymi ukazovateľmi, najmä s mierou rizika chudoby, naďalej predstavuje výzvu. V Portugalsku zostáva miera celkovej nezamestnanosti a nezamestnanosti mládeže aj napriek miernemu poklesu vysoká.

---

<sup>11</sup> Na nerovnosti v oblasti príjmov by mohlo mať vplyv zníženie hranice chudoby.

Ukazovatele rizika chudoby a nerovnosti príjmov takisto vykazujú vysokú úroveň v porovnaní s priemerom EÚ, hoci mierne klesli. V Španielsku sa miera nezamestnanosti a miera NEET zlepšili (hoci ich úroveň zostáva problematická) a situácia týkajúca sa nezamestnanosti mladých ľudí, chudoby a nerovnosti predstavuje aj naďalej výzvu. Cyprus zaznamenal priaznivý vývoj, pokiaľ ide o mieru celkovej nezamestnanosti, mieru nezamestnanosti mladých ľudí, ako aj mieru NEET, ktoré všetky zaznamenali pokles z veľmi vysokej úrovne. Rast hrubého disponibilného príjmu domácností bol však v roku 2015 stále negatívny, a miera rizika chudoby vykázala najväčší nárast. Rumunsko stále čelí dôležitým výzvam, pokiaľ ide o mieru NEET, mieru rizika chudoby, ako aj nerovnosti v oblasti príjmov, kde sa zaznamenal značný nárast. Podobne aj Litva zaznamenala prudký nárast miery rizika chudoby a nerovností v oblasti príjmov. Lotyšsko zaznamenalo najväčší nárast v oblasti nezamestnanosti mladých ľudí, pričom pokiaľ ide o mieru rizika chudoby a nerovnosti, situácia v krajine zostáva naďalej stabilná. Miera celkovej nezamestnanosti a nezamestnanosti mladých ľudí v Chorvátsku je vysoká, aj keď rýchlo klesá. Vysoká miera NEET a nerovnosti v oblasti príjmov v Bulharsku predstavujú aj naďalej kľúčové výzvy.

Pokiaľ ide o situáciu v súvislosti s NEET, má sa za to, že je potrebné ju sledovať (buď z dôvodu náhlych nárastov alebo nadpriemerných úrovní) vo Fínsku, Francúzsku, v Írsku a na Slovensku. Okrem Talianska zaznamenali nižší rast hrubého disponibilného príjmu domácností v porovnaní s priemerom EÚ aj Fínsko, Francúzsko a Rakúsko. Napokon v niekoľkých iných krajinách by sa mala dôkladne monitorovať miera rizika chudoby (Poľsko), ako aj nerovnosti v oblasti príjmov (Estónsko).

V troch členských štátoch vykazujú niektoré ukazovatele mierne zhoršenie, hoci z dobrej úrovne. V Rakúsku a Estónsku sa miera celkovej nezamestnanosti, ako aj nezamestnanosti mladých ľudí zvýšila rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ, aj keď jej úroveň zostáva veľmi nízka. Podobnú situáciu možno pozorovať v Dánsku, pokiaľ ide o mieru nezamestnanosti mladých ľudí a mieru NEET.

**Tabuľka 1: Zhrnutie hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie**

	Miera nezamestnanosti	Miera nezamestnanosti u mladých ľudí	Miera NEET	Hrubý disponibilný príjem domácností	Miera rizika chudoby	Nerovnosť S80/S20
<b>Krajiny s najlepšimi výsledkami</b>	Česká republika Nemecko	Nemecko	Nemecko Luxembursko Holandsko Švédsko	Dánsko Lotyšsko Rumunsko	Česká republika Slovensko	Česká republika Fínsko Slovinsko Slovensko
<b>Krajiny s nadpriemernými výsledkami</b>	Dánsko Maďarsko Luxembursko Malta Holandsko Poľsko Rumunsko Spojené kráľovstvo	Bulharsko Česká republika Maďarsko Litva Malta Holandsko Spojené kráľovstvo	Rakúsko Česká republika Maďarsko Litva Lotyšsko Slovinsko	Slovensko	Rakúsko Belgicko Dánsko Estónsko Fínsko Francúzsko Luxembursko Malta Holandsko Slovinsko Švédsko	Rakúsko Belgicko Dánsko Francúzsko Maďarsko Luxembursko Malta Holandsko Švédsko
<b>Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie</b>	Rakúsko Estónsko	Rakúsko Dánsko Estónsko	Dánsko			
<b>Krajiny s priemernými výsledkami</b>	Belgicko Bulharsko Fínsko Francúzsko Írsko Litva Švédsko Slovinsko Slovensko	Belgicko Fínsko Francúzsko Írsko Luxembursko Poľsko Švédsko Slovinsko Slovensko	Belgicko Estónsko Malta Poľsko Portugalsko Spojené kráľovstvo	Česká republika Nemecko Španielsko Maďarsko Litva Holandsko Portugalsko Švédsko Slovinsko Spojené kráľovstvo	Chorvátsko Nemecko Maďarsko Spojené kráľovstvo	Chorvátsko Cyprus Nemecko Poľsko Spojené kráľovstvo
<b>Krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami</b>	Cyprus Španielsko Chorvátsko	Cyprus Chorvátsko	Grécko Cyprus Španielsko		Bulharsko Grécko	
<b>Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať</b>	Taliansko Lotyšsko Portugalsko	Lotyšsko Portugalsko	Fínsko Francúzsko Írsko Slovensko	Rakúsko Fínsko Francúzsko Taliansko	Cyprus Lotyšsko Litva Poľsko Portugalsko	Estónsko Taliansko Portugalsko
<b>Krajiny s kritickými situáciami</b>	Grécko	Grécko Taliansko Španielsko	Bulharsko Chorvátsko Taliansko Rumunsko	Cyprus	Taliansko Rumunsko Španielsko	Bulharsko Grécko Lotyšsko Litva Rumunsko Španielsko

Poznámka: Pre RO nie sú k dispozícii štvrtročné údaje týkajúce sa nezamestnanosti mladých ľudí; údaje týkajúce sa HDPD pre BE, BG, EE, IE, EL, HR, LU, MT, PL neboli k 26. októbru 2016 k dispozícii; údaje týkajúce sa miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia a S80/S20 pre IE neboli k 26. októbru 2016 k dispozícii.

### **Rámček 1. Referenčné porovnanie a uplatňovanie najlepších postupov na trhu práce**

V správe piatich predsedov sa zdôrazňuje, že by sa mal klásť väčší dôraz na výkonnosť v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí, pričom sa zdôrazňuje, že výzvy v jednotlivých členských štátoch sú si často navzájom podobné, hoci neexistuje žiaden univerzálny prístup, ktorý by bolo možné uplatniť.

V oznámení Komisie s názvom „Na ceste k dobudovaniu hospodárskej a menovej únie“<sup>12</sup> z októbra 2015 sa uvádzajú oblasti politiky alebo tematické oblasti, ktorými je potrebné sa postupne zaoberať a podrobiť ich referenčnému porovnávaniu a krízovému skúmaniu výkonnosti. V súlade s oznámením „(...) sa krízové skúmanie výkonnosti zameriava na zisťovanie nedostatočnej výkonnosti a podporu priblíženia k tým, ktorí vykazujú najlepšie výsledky v oblasti pracovných trhov, konkurencieschopnosti, podnikateľského prostredia a verejnej správy, ako aj v určitých aspektoch daňovej politiky. (...) referenčné ukazovatele musia spĺňať dve požiadavky. Po prvé, musia úzko súvisieť s nástrojmi politiky, aby mohli mať skutočné a zmysluplné politické uplatnenie. Po druhé, musí existovať dostatok presvedčivých dôkazov a zhoda v tom, že významne prispievajú k vyšším cieľom, ako sú zamestnanosť, rast, konkurencieschopnosť, sociálne začleňovanie a spravodlivosť či finančná stabilita.“

Ak referenčné porovnanie dopĺňa širšia ekonomická analýza, môže poskytovať informácie pre reformy a posilňovať ich podporovaním procesu vzájomného učenia a približovania sa k najlepším postupom, ktoré boli úspešne vykonané v členských štátoch.

Od marca 2016 sa uskutočňuje pilotný projekt v oblasti referenčného porovnávania dávok v nezamestnanosti a aktívnych politík trhu práce. V spolupráci s členskými štátmi sa vypracoval trojstupňový prístup, v rámci ktorého boli zohľadnené existujúce rámce. V prvom kroku sa prerokujú zvažované hlavné výzvy v tejto oblasti politiky a identifikuje sa súbor súvisiacich ukazovateľov výsledkov na vysokej úrovni. V druhom kroku sa na základe súboru niekoľkých kľúčových ukazovateľov výkonnosti identifikujú štáty, ktoré dosahujú dobré výsledky, a tie, ktoré dosahujú slabé výsledky. V treťom kroku sa identifikujú kľúčové politické nástroje na dosiahnutie konvergenencie.

Na tomto základe sa v oblasti dávok v nezamestnanosti a aktívnych politík trhu práce identifikovali ukazovatele pre prvé dva kroky a v rámci tretieho kroku sa určili štyri politické nástroje, ktoré umožňujú referenčné porovnanie: dĺžka, úroveň a kritériá oprávnenosti v prípade dávok v nezamestnanosti a politická zásada prístupu k včasnej podpore prispôbená tomu, v akej situácii sa jednotlivci nachádzajú na trhu práce. Okrem toho referenčné porovnanie týkajúce sa zručností prebieha od septembra 2016.

---

<sup>12</sup> COM(2015) 600 final.

## **2. ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNE REFORMY – VÝSLEDKY A OPATRENIA ČLENSKÝCH ŠTÁTOV**

V tejto časti sa uvádza prehľad najnovších kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie a opatrení prijatých členskými štátmi v prioritných oblastiach stanovených v usmerneniach politík zamestnanosti EÚ, ktoré Rada prijala v roku 2015<sup>13</sup> a následne opäť, bez akýchkoľvek zmien, v roku 2016<sup>14</sup>. V prípade každého usmernenia sa uvádza najnovší vývoj, pokiaľ ide o vybrané kľúčové ukazovatele, ako aj politické opatrenia, ktoré prijali členské štáty. Tento oddiel vychádza z národných programov reforiem členských štátov na rok 2016 a zo zdrojov Európskej komisie. Ak nie je uvedené inak, v správe sa uvádzajú len politické opatrenia realizované po júni 2015. Hĺbkovú analýzu najnovšieho vývoja na trhu práce možno nájsť v Správe o vývoji na trhu práce a vývoji miezd v roku 2016<sup>15</sup> a v prieskume vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe v roku 2016<sup>16</sup>.

### **2.1 Usmernenie č. 5: Zvyšovanie dopytu po pracovnej sile**

Tento oddiel sa zaoberá vykonávaním usmernenia v oblasti zamestnanosti č. 5, v ktorom sa odporúča, aby členské štáty vytvorili podmienky na podporu dopytu po pracovnej sile a tvorbu pracovných miest. Najprv sa predstavujú ukazovatele týkajúce sa podnikania, ktoré je kľúčovým predpokladom pre vytváranie pracovných miest, ako aj zdrojom rastu zamestnanosti ako takej (vrátane samostatnej zárobkovej činnosti). Tento oddiel sa ďalej zameriava na kľúčové makroekonomické faktory, ktoré majú vplyv na nábor pracovníkov najmä vývoj miezd a daňovo-odvodového zaťaženia. V oddiele 2.1.2 sú opísané politické opatrenia, ktoré členské štáty vykonali v týchto oblastiach, vrátane necielených dotácií na nábor pracovníkov (dotácie zamerané na špecifické znevýhodnené skupiny sú uvedené v oddiele 2.2.2).

---

<sup>13</sup> Usmernenia boli prvýkrát v plnom rozsahu zohľadnené v národných programoch reforiem na rok 2016.

<sup>14</sup> Rozhodnutie Rady o usmerneniach politík zamestnanosti členských štátov, 13. októbra 2016.

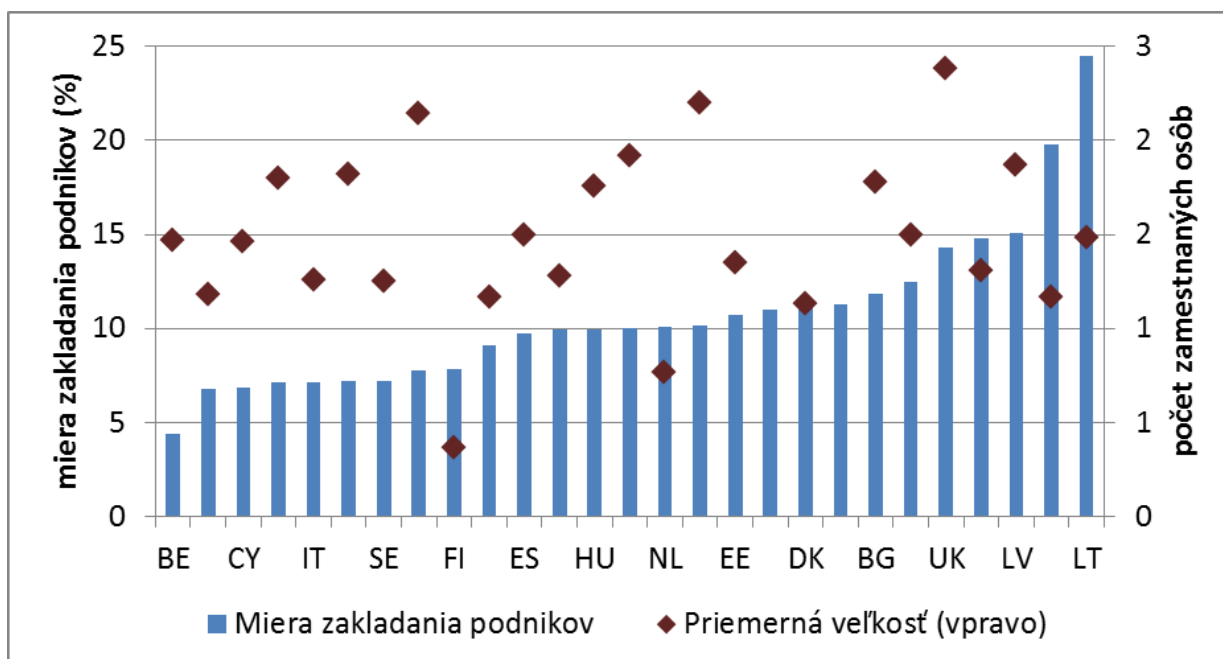
<sup>15</sup> Európska komisia (2016). *Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe. Výročná správa 2016 (Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2016)*, Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, október 2016,

<sup>16</sup> v tlači.

### 2.1.1 Klúčové ukazovatele

**Nové podniky predstavujú významný zdroj vytvárania pracovných miest v Európskej únii.** V roku 2014<sup>17</sup> predstavovali novovytvorené podniky viac ako 4 % celkovej zamestnanosti<sup>18</sup> v podnikateľskom sektore v krajinách ako Poľsko, Lotyšsko, Portugalsko, Litva a Slovensko. Malé a stredné podniky (MSP) predstavujú takmer 71 % celkového rastu zamestnanosti<sup>19</sup>. Tieto údaje poskytujú predstavu o potenciáli vytvárania pracovných miest, ktorý by sa mohol rozvinúť odstránením prekážok podnikania a stabilného rastu<sup>20</sup>. V roku 2014 viac ako dve tretiny členských štátov zaznamenali zvýšenie v počte vytvorených nových podnikov. Existujú však značné rozdiely, pokiaľ ide o mieru zakladania nových podnikov a ich priemernú veľkosť (graf č. 7).

**Graf č. 7: Miera zakladania nových podnikov a priemerná veľkosť pri založení, podnikateľský sektor, 2014**



Zdroj: Eurostat, demografia podnikov. Poznámka: Pre EL nie sú k dispozícii žiadne údaje.

<sup>17</sup> Posledný rok, za ktorý sú k dispozícii údaje.

<sup>18</sup> Tu sa uvádza počet osôb zamestnaných v novovzniknutých podnikoch v roku 2014, vydelený celkovým počtom osôb zamestnaných v aktívnych podnikoch v tom istom roku.

<sup>19</sup> *Výročná správa o európskych MSP 2014/2015*, Európska komisia, november 2015.

<sup>20</sup> Prehľadové iniciatívy Small Business Act poskytujú podrobnú analýzu štatistických údajov a politik týkajúcich sa MSP na úrovni jednotlivých krajín a možno ich nájsť na:

[http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review\\_en](http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review_en).

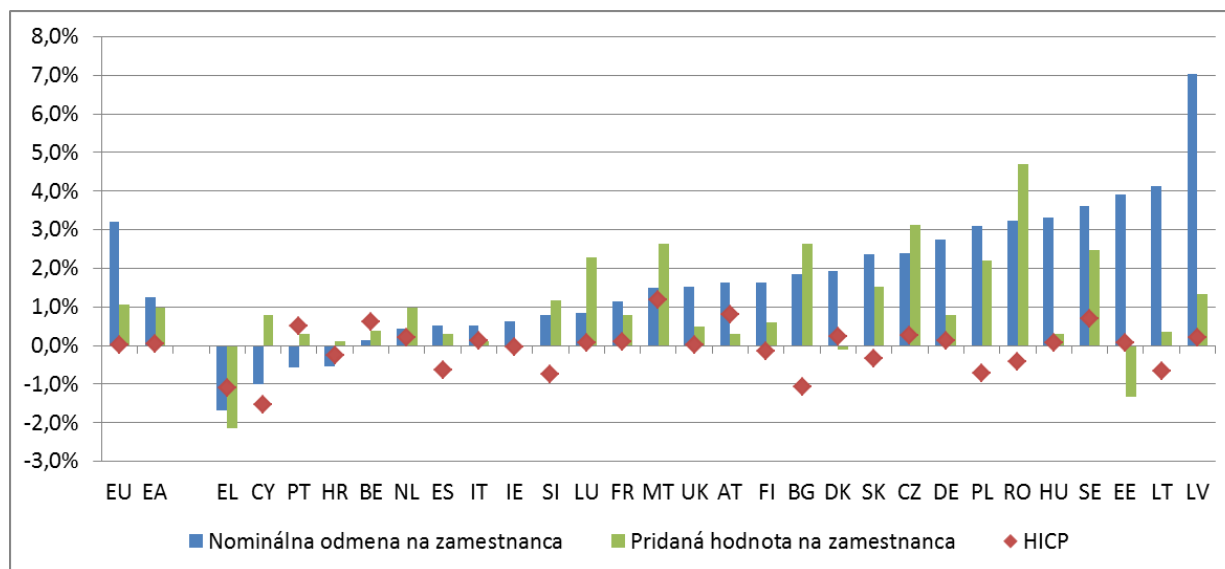
**Dochádza k celkovému poklesu samostatnej zárobkovej činnosti, a to najmä v dôsledku odvetvovej dynamiky, hoci vývoj v jednotlivých krajinách je veľmi odlišný.** Priemerná miera samostatnej zárobkovej činnosti sa v roku 2015 znížila zo 14,4 % na 14,1 % a dosiahla najnižšiu úroveň od roku 2008, keďže samostatná zárobková činnosť poklesla o 0,4 %, zatiaľ čo celková zamestnanosť stúpila o 1 % (pozri oddiel 1). Okrem primárneho sektora (poľnohospodárstvo, lesné hospodárstvo a rybolov), ktorý štrukturálne upadá, počet samostatne zárobkovo činných klesol len o 0,1 % (namiesto 0,4 %) a zostal nad úrovňou z roku 2008. Napriek tomu samostatná zárobková činnosť sa v roku 2015 zvýšila v takmer polovici členských štátov, pričom najväčší nárast v absolútnom vyjadrení sa zaznamenal v Poľsku, Španielsku a Holandsku. Podiel žien na samostatnej zárobkovej činnosti sa aj naďalej zvyšuje a pomaly dobieha podiel mužov, a to z 31,8 % z celkového počtu samostatne zárobkovo činných osôb v roku 2014 na 32,2 % v roku 2015 (v roku 2008 to bolo 30,4 %). Ženy predstavujú 34,4 % samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov (osoby pracujúce na vlastný účet) a 43,9 % osôb pracujúcich na vlastný účet s terciárnym vzdelaním. Ženy však predstavujú len asi 26 % všetkých samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré zamestnávajú iné osoby.

**Stúpa samostatná zárobková činnosť osôb narodených mimo krajiny.** Hoci 89 % všetkých samostatne zárobkovo činných osôb bolo narodených v členskom štáte, v ktorom pôsobia, dynamika je veľmi rôznorodá. V roku 2015 sa v tejto skupine zaznamenal pokles samostatnej zárobkovej činnosti o 1 %, pričom v prípade ľudí narodených v iných členských štátoch EÚ sa zaznamenal nárast o 2,7 % a v prípade ľudí narodených mimo EÚ nárast o 4,7 %. Obzvlášť veľký nárast v prípade osôb narodených mimo EÚ (vyše 5 %) sa zaznamenal v Luxembursku, Írsku, na Cypre, v Belgicku, Rakúsku, Spojenom kráľovstve a vo Švédsku.

**V roku 2015 sa rast priemerných miezd v EÚ mierne zrýchlil, pričom v eurozóne zostal tento nárast nevýrazný.** Nominálna odmena na zamestnanca vzrástla o 3,2 % v EÚ (v porovnaní s 1,6 % v roku 2014), kým v eurozóne sa naďalej udržiava mierne nad 1 % (graf č. 8). V spojení s takmer nulovou infláciou sa nárast nominálnych miezd takmer výlučne premietol do nárastu reálnych miezd. Tento trend je v súlade s celoplošne klesajúcou nezamestnanosťou, hoci pri pohľade na jednotlivé krajiny je možné pozorovať veľmi odlišný vývoj. Rast miezd bol najrýchlejší v Pobaltí (najmä v Lotyšsku), kde prevýšil rast produktivity práce. Švédsko, Rumunsko, Poľsko a Maďarsko takisto zaznamenali pomerne vysoký nárast (reálnej) odmeny na zamestnanca, ktorý však bol (s výnimkou Maďarska) tesnejšie spätý s produktivitou. Naopak Grécko, Cyprus, Portugalsko a Chorvátsko

zaznamenali pokles v nominálnom vyjadrení, hoci ten bol menší ako v predchádzajúcich rokoch. V krajinách eurozóny došlo k nižšiemu nárastu miezd než v krajinách mimo nej.

**Graf č. 8: Mzdy, produktivita a inflácia – zmeny 2014/2015**



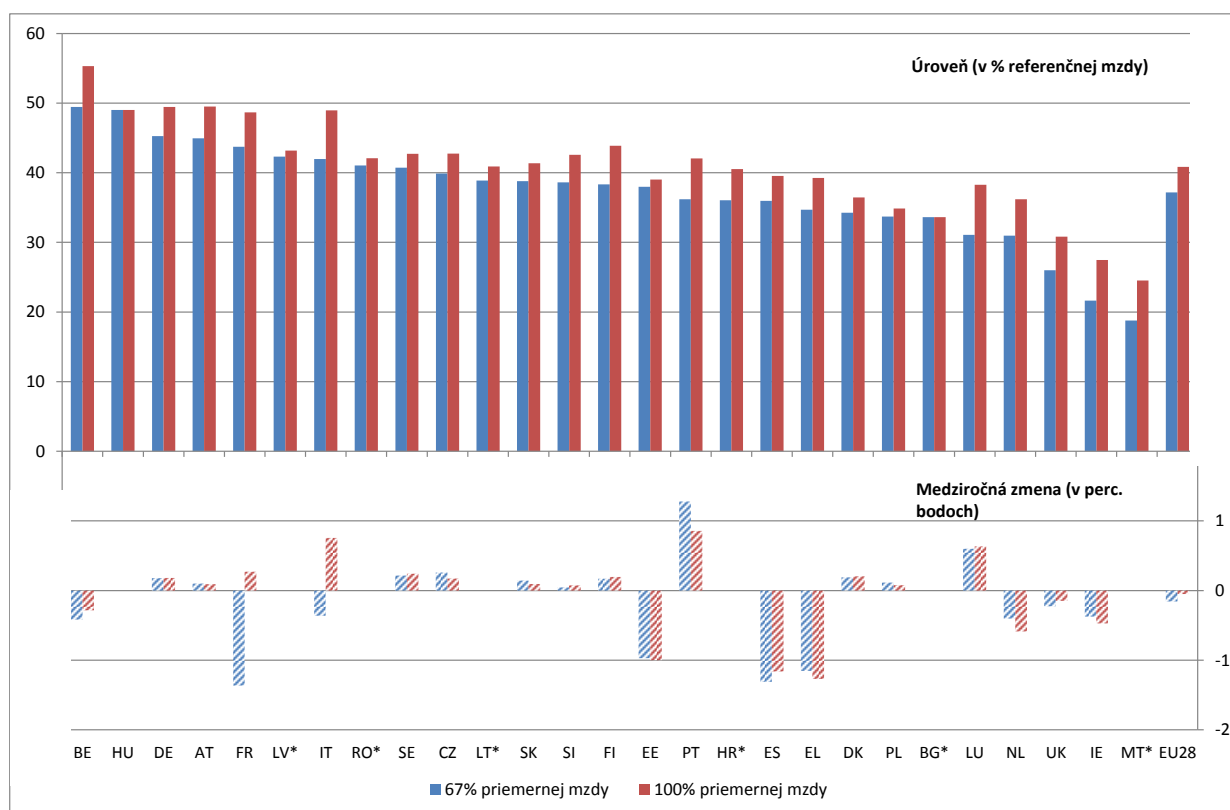
Zdroj: Eurostat. Poznámka: rast pridanej hodnoty na pracovníka nie je vykázaný v prípade Írska (23,1 %).

**Daňové zaťaženie práce zostáva v Európe viac-menej na rovnakej úrovni, pričom medzi členskými štátmi existujú veľké rozdiely.** Ak vychádzame z predpokladu, že jednotliví pracovníci zarábajú priemernú mzdu (graf č. 9), daňovo-odvodové zaťaženie<sup>21</sup> sa pohybuje v rozmedzí od menej ako 30 % v Írsku a na Malte, až po takmer 50 % v Belgicku, Maďarsku, Nemecku, Rakúsku, vo Francúzsku a v Taliansku. Podobné rozdiely možno pozorovať aj v prípade pracovníkov s nízkymi príjmami (osoby zarábajúce 67 % priemernej mzdy), hoci v jednotlivých krajinách možno badať rôzne vzorce z dôvodu rôznej progresívnosti daňových sadziieb. V rokoch 2014 a 2015 zostalo priemerné daňovo-odvodové zaťaženie pomerne stabilné, hoci niekoľko členských štátov znížilo jeho vplyv na náklady práce (Španielsko, Grécko a Estónsko, ako aj Francúzsko, pokiaľ ide o pracovníkov s nízkymi príjmami, a to približne o 1 percentuálny bod). Naopak v Portugalsku sa zaznamenal značný nárast (táto krajina zaregistrovala v posledných rokoch najvyšší nárast daňovo-odvodového zaťaženia, pokiaľ ide o priemerné príjmy).

<sup>21</sup> Daňovo-odvodové zaťaženie práce sa skladá z dane z príjmu fyzických osôb a z príspevkov zamestnávateľov a zamestnancov na sociálne zabezpečenie zamestnancov. Tento výpočet nezahŕňa príspevky do zamestnaneckých a súkromných dôchodkových systémov, ani cieľené daňové úľavy.



**Graf č. 9: Daňovo-odvodové zaťaženie práce, úroveň v roku 2015 a zmena 2014/2015**



Zdroj: Databáza daní a dávok, OECD/EK. Poznámka: údaje sa týkajú domácností s jednou zárobkovo činnou osobou (bez detí). Krajiny, pre ktoré nie sú k dispozícii údaje za rok 2015, sú označené hviezdičkou \*.

### 2.1.1 Politická reakcia

**Viacere členské štáty využívajú dotácie na zamestnanosť s cieľom podporiť zamestnanosť a vytváranie pracovných miest.** Väčšina opatrení v tejto oblasti je zameraná na osobitné skupiny, ktoré majú problémy integrovať sa na trh práce (napr. mladí ľudia, starší ľudia, dlhodobo nezamestnaní, utečenci atď.). Často spočívajú v poskytovaní finančných stimulov (úľavami z daňových či sociálnych odvodov) pre zamestnávateľov, aby najímali pracovníkov zo zacielených kategórií. Počas referenčného obdobia (trvajúceho od druhého polroka 2015; pozri úvodné vyhlásenie oddielu 2) sa ciele dotácie na nábor pracovníkov zaviedli v Belgicku, Dánsku, Írsku, vo Francúzsku, na Cypre, Malte, v Holandsku, Rakúsku, Slovinsku a na Slovensku (viac podrobností možno nájsť v oddiele 2.2 správy venovanom osobitným cieľovým skupinám). Niektoré krajiny však zaviedli (alebo plánujú zaviesť) necielené dotácie na prijímanie pracovníkov, t. j. bez osobitných podmienok oprávnenosti, a to zvyčajne s cieľom podporovať pracovné miesta na neurčitý čas. Francúzsko napríklad

zaviedlo prémie vo výške 4 000 EUR, ktorá sa vypláca počas 2 rokov, ak MSP (podnik s maximálne 249 zamestnancami) prijme do zamestnania zamestnanca, ktorému sa vypláca mzda až do výšky 1,3 násobku minimálnej mzdy, s otvorenou alebo minimálne 6 mesačnou zmluvou. V Taliansku sa stimuly pre zamestnávanie na neurčitý čas zavedené v roku 2015 na základe zákona o pracovných miestach zachovali aj v roku 2016, ale ich sumy boli znížené a ich trvanie bolo obmedzené na dva roky (namiesto troch). Portugalsko rokujú so sociálnymi partnermi o možných opatreniach na vytvorenie stimulov pre firmy, aby zamestnávali pracovníkov na trvalé pracovné zmluvy, ako sú zmeny príspevkov sociálneho zabezpečenia, aby sa zabránilo zneužívaniu dočasných pracovných zmlúv, a/alebo finančné stimuly pre podniky, ktorí transformujú dočasné zmluvy na trvalé. Fínsko plánuje zaviesť možnosť využívať dávky v nezamestnanosti ako mzdové dotácie, aby bolo pre zamestnávateľov zaujímavejšie prijať do zamestnania nezamestnanú osobu.

**V niektorých členských štátoch sa prijímajú opatrenia na podporu podnikania a zakladania nových podnikov, najmä medzi mladými ľuďmi.** Niektoré krajiny zavádzajú opatrenia na podporu vytvárania sociálnych podnikov. Maďarsko napríklad zaviedlo odbornú prípravu a finančnú podporu pre mladých podnikateľov v rámci záruky pre mladých ľudí a pre sociálne podniky (a to aj prostredníctvom dočasných dotácií na mzdy viazané na zamestnanie pre znevýhodnených pracovníkov). Lotyšsko pripravuje nový regulačný rámec pre sociálne podnikanie a zaviedlo podporu pre sociálne podniky s cieľom zvýšiť počet pracovných príležitostí pre znevýhodnené skupiny osôb. Belgicko a Írsko zaviedli daňové stimuly pre samostatne zárobkovo činné osoby. V rámci návrhu zameraného na využívanie dávok v nezamestnanosti na účely aktivácie uchádzačov o zamestnanie Fínsko plánuje poskytovať granty začínajúcim podnikom (aj pre mladých ľudí, ktorí pracujú ako podnikatelia na čiastočný úväzok), ako aj dotácie na mzdy, najmä s cieľom podnietiť ich k tomu, aby prijali svojho prvého zamestnanca. Grécko vykonáva programy na podporu začínajúcich podnikov a samostatnej zárobkovej činnosti absolventov terciárneho vzdelávania.

**Pokračujúce oživenie zamestnanosti v rokoch 2015 a 2016 bolo vo viacerých členských štátoch podporené opatreniami na zníženie daňovo-odvodového zaťaženia práce, ktoré boli často zamerané na osoby s najnižšími príjmami.** Daňové reformy boli zamerané na osobné zdanenie príjmov z pracovnej činnosti s cieľom zvýšiť kúpnu silu pracujúcich s nízkym príjmom a posilniť tak stimuly, ktoré by mali motivovať k práci, a zároveň bojovať proti chudobe zamestnaných osôb. Belgicko, Nemecko, Estónsko, Írsko, Španielsko, Holandsko, Rakúsko, Slovensko, Slovinsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo zaviedli opatrenia

na zníženie dane z príjmu fyzických osôb, a to buď prostredníctvom zníženia sadzby dane alebo zmien daňových dobropisov a/alebo pásiem. Zníženie daňovej sadzby v Belgicku bolo spojené so zvýšením stropu pre daňovo odpočítateľné výdavky. Estónsko prijalo systém vrátenia dane s cieľom riešiť chudobu zamestnaných osôb a takisto zvýšilo nezdaniteľnú časť. V Írsku sa v rozpočte na rok 2016 zaviedlo rozšírenie dobropisov na daň z príjmu a zníženie univerzálnych sociálnych odvodov (ďalšie škrty sú ohlásené na rok 2017). Cieľom plánu na zníženie daní v hodnote 5 miliárd EUR v Holandsku je zvýšiť čistú mzdu pracovníkov prostredníctvom zníženia daňových pásiem a zvýšenia daňových dobropisov. Dánsko a Litva plánujú reformy zamerané na zníženie a/alebo zmenu dane z príjmu fyzických osôb.

**V obmedzenom počte členských štátov sa dosiahlo zníženie daňovo-odvodového zaťaženia prostredníctvom celoplošného alebo cieleného zníženia príspevkov na sociálne zabezpečenie.** Takéto opatrenia sa prijali napríklad v Belgicku, Estónsku, vo Francúzsku a v Spojenom kráľovstve. V Belgicku budú príspevky zamestnávateľov na sociálne zabezpečenie postupne klesať v období medzi rokmi 2016 a 2019 a čiastočne dôjde k odstráneniu existujúcich mzdových dotácií. Rozšíria sa osobitné zníženia pre MSP a samostatne zárobkovo činné osoby. Vo Francúzsku sa od apríla 2016 uplatňuje na sociálne príspevky zamestnávateľov (rodinné) zníženie o 1,8 percentuálneho bodu v prípade miezd v rozmedzí od 1,6 do 3,5 násobku minimálnej mzdy. Francúzsko okrem toho plánuje zvýšiť daňové dobropisy na konkurencieschopnosť a zamestnanosť, ktoré v súčasnosti predstavujú 6 % mzdových nákladov spoločností obmedzujúcich sa na mzdy do výšky 2,5 násobku minimálnej mzdy. Vo Fínsku je cieľom dohody o konkurencieschopnosti, ktorú podpísali sociálni partneri v marci 2016, dosiahnuť 5 % jednorazové zníženie nákladov práce (podľa posledných odhadov sa toto zníženie odhaduje na približne 3 %), a to prostredníctvom presunu príspevkov na sociálne zabezpečenie zo zamestnávateľov na zamestnancov a niektorých ďalších opatrení (vrátane zvýšenia počtu pracovných hodín, pozri oddiel 2.3).

**V súlade s vývojom v posledných rokoch mnohé členské štáty modernizujú svoje systémy stanovovania miezd s cieľom zabezpečiť, aby mzdy lepšie reagovali na vývoj produktivity.** Fínsko zvýšilo možnosti kolektívneho vyjednávania na podnikovej úrovni, keďže odvetvové kolektívne zmluvy môžu obsahovať „krízovú doložku“, ktorá určuje, kedy je možné odchyliť sa od kolektívnych dohôd v takých otázkach ako mzdy a pracovný čas. Okrem toho sa všetci zamestnávatelia, vrátane tých, ktorí nie sú členmi žiadnej konfederácie zamestnávateľov, budú môcť dohodnúť na miestnej úrovni v súlade s ustanoveniami kolektívnej zmluvy (pozri aj oddiel 2.3 správy o sociálnom dialógu, ktorý sa týka aj pokusov

Francúzska o jeho zjednodušenie na podnikovej úrovni). Írsko obnovilo svoj odvetvový rámec stanovovania miezd, ktorého dôležité aspekty vyhlásil najvyšší súd v roku 2013 za protiústavné, vypracovaním nových pravidiel pre rozšírenie kolektívnych zmlúv na všetkých pracovníkov v príslušnom odvetví. Okrem toho uzákonilo presnejšie vymedzenie pojmu kolektívne vyjednávanie s cieľom spresniť podmienky, za ktorých má pracovný súd právomoc urovnávať kolektívne pracovné spory v prípadoch, v ktorých spoločnosť nemá zavedené kolektívne zmluvy. V Belgicku predložil spolkový minister hospodárstva a práce legislatívny návrh na reformu právnych predpisov o konkurencieschopnosti z roku 1996, o ktorom sa bude rokovať so sociálnymi partnermi a ktorého cieľom je zaviesť do konca roku 2016 nový rámec pre kolektívne vyjednávanie.

**Niektoré členské štáty prijali opatrenia na reformu ich rámcov minimálnej mzdy s cieľom zlepšiť transparentnosť a/alebo predvídateľnosť jej úprav.** Írsko napríklad zriadilo v roku 2015 Komisiu pre nízke mzdy, ktorá zastupuje zamestnancov, zamestnávateľov a nezávislých expertov a ktorej cieľom je vydávať každoročne odporúčania pre vládu k sadzbe minimálnej mzdy a k súvisiacim otázkam. V nadväznosti na odporúčanie tejto novovytvorenej komisie sa zákonom stanovená minimálna mzda od januára 2016 zvýšila. V Bulharsku vláda plánuje zriadiť do konca roku 2016 kritériá pre mechanizmus stanovovania minimálnej mzdy, ktorý bude zohľadňovať vývoj produktivity (a niekedy aj vývoj chudoby). Niektoré ďalšie krajiny rozšírili dosah alebo primeranosť minimálnej mzdy. Konkrétne Poľsko zaviedlo v júli 2016 minimálnu mzdu pre občianskoprávnou mandátnu zmluvu a samostatne zárobkovo činné osoby, ktorá sa začne uplatňovať v roku 2017. V Spojenom kráľovstve bolo v apríli 2016 zavedené „národné životné minimum“, čo viedlo k podstatnému zvýšeniu národnej minimálnej mzdy pre pracovníkov vo veku viac ako 25 rokov. Vláda Spojeného kráľovstva očakáva, že do roku 2020 dosiahne národné životné minimum 60 % mediánu príjmov. V Slovinsku parlament v novembri 2015 schválil návrh zákona, ktorým sa nanovo vymedzila minimálna mzda, z ktorej boli vylúčené príplatky za prácu v noci, prácu v nedeľu a prácu v dňoch pracovného pokoja (ktorých výška bude stanovená v kolektívnych zmluvách).

## **2.2 Usmernenie č. 6: Zvyšovanie ponuky pracovnej sily, jej zručností a kompetencií**

Tento oddiel sa zaoberá vykonávaním usmernenia v oblasti zamestnanosti č. 6, v ktorom sa odporúča, aby členské štáty vytvorili podmienky na podporu ponuky v oblasti pracovnej sily,

zručností a kompetencií. Najprv predstavuje ukazovatele hodnotiace vplyv systému vzdelávania a odbornej prípravy na zamestnateľnosť pracovnej sily (ovládanie základných zručností, účasť na celoživotnom vzdelávaní a prechody zo školy do zamestnania v prípade rôznych typov učebných osnov) a následne sa venuje výsledkom rôznych skupín znevýhodnených osôb (napr. mladí ľudia, starší pracovníci, osoby z prostredia migrantov, ženy a dlhodobo nezamestnaní) na trhu práce vo vzťahu k celkovým výsledkom na trhu práce. V oddiele 2.2.2 sa referuje o politických opatreniach členských štátov v týchto oblastiach vrátane (cielených) dotácií na nábor pracovníkov a opatrení zameraných na znevýhodnené skupiny vrátane ľudí so zdravotným postihnutím.

### 2.2.1 *Kľúčové ukazovatele*

**Ukazovatele v oblasti dosiahnutého stupňa vzdelania sa v roku 2015 nepretržite zlepšovali.** V nadväznosti na tento trend za posledných desať rokov sa miera predčasného ukončenia školskej dochádzky vo väčšine členských štátov znížila, pričom v roku 2015 klesla v priemere o 0,2 percentuálneho bodu na úroveň 11,0 %. Španielsko, Malta a Rumunsko však stále zaznamenávajú úrovne, ktoré sa približujú 20 %, a miery v šiestich ďalších členských štátoch presahujú mieru 10 %, ktorej dosiahnutie je hlavným cieľom stratégie Európa 2020. Miera predčasného ukončenia školskej dochádzky je vyššia u rómskych detí a mladých ľudí z prostredia migrantov, najmä žiakov narodených v zahraničí. Miera dosiahnutého terciárneho vzdelania vo vekovej skupine od 30 do 34 rokov sa takisto neustále a významne zvyšuje. Táto miera je v súčasnosti 38,7 %, čo predstavuje nárast o 0,8 percentuálneho bodu v roku 2015, pričom 17 členských štátov vykazuje mieru nad hlavným cieľom stratégie Európa 2020 na úrovni 40 %.

Miery dosiahnutého terciárneho vzdelania sú výrazne vyššie u žien a nižšie v prípade študentov z prostredia migrantov. V niektorých študijných odboroch však pretrváva rodová nerovnováha, pretože muži predstavujú menšinu absolventov v oblasti zdravotníctva a vzdelávania a ženy sú nedostatočne zastúpené v prírodovedných a technických odboroch. Pôvod rodičov stále ovplyvňuje účasť na vysokoškolskom vzdelávaní<sup>22</sup>. Nedávny prílev veľkého počtu mladých žiadateľov o azyl si bude vyžadovať opatrenia, ktoré im umožnia

---

<sup>22</sup> *Monitor vzdelávania a odbornej prípravy 2016*, Európska komisia.

dobrý štart v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom podporiť ich integráciu do európskych spoločností a na trhy práce<sup>23</sup>.

**Napriek tomuto nárastu existujú medzi členskými štátmi, ako aj v rámci nich veľké rozdiely, pokiaľ ide o nadobúdanie základných zručností ako gramotnosť, matematická gramotnosť a veda** (graf č. 10). Podľa prieskumu programu OECD pre medzinárodné hodnotenie žiakov týkajúceho sa základných schopností žiakov dosahovalo 22,1 % 15-ročných európskych študentov slabé výsledky v matematike, 17,8 % v čítaní a 16,6 % vo vede. Najvýznamnejšími faktormi súvisiacimi so slabými výsledkami v základných zručnostiach sú sociálno-ekonomické znevýhodnenie, osobitné vzdelávacie potreby a migrantské prostredie<sup>24</sup>. Školy s väčším počtom sociálno-ekonomicky znevýhodnených študentov zvyknú mať zdroje pomerne nižšej kvality. Z údajov z programu pre medzinárodné hodnotenie žiakov vyplýva, že na výkonnosť vzdelávacieho systému ako celku a spravodlivosť vo vzdelávaní má vplyv aj pridelovanie zdrojov, a síce: v krajinách, v ktorých sa zdroje rozdeľujú medzi školami spravodlivejšie, sa zaznamenávajú lepšie výsledky v matematike<sup>25</sup>, pričom vysoko výkonné hospodárstva zvyknú prostriedky rozdeľovať spravodlivejšie medzi všetky školy bez ohľadu na ich sociálno-ekonomický profil.

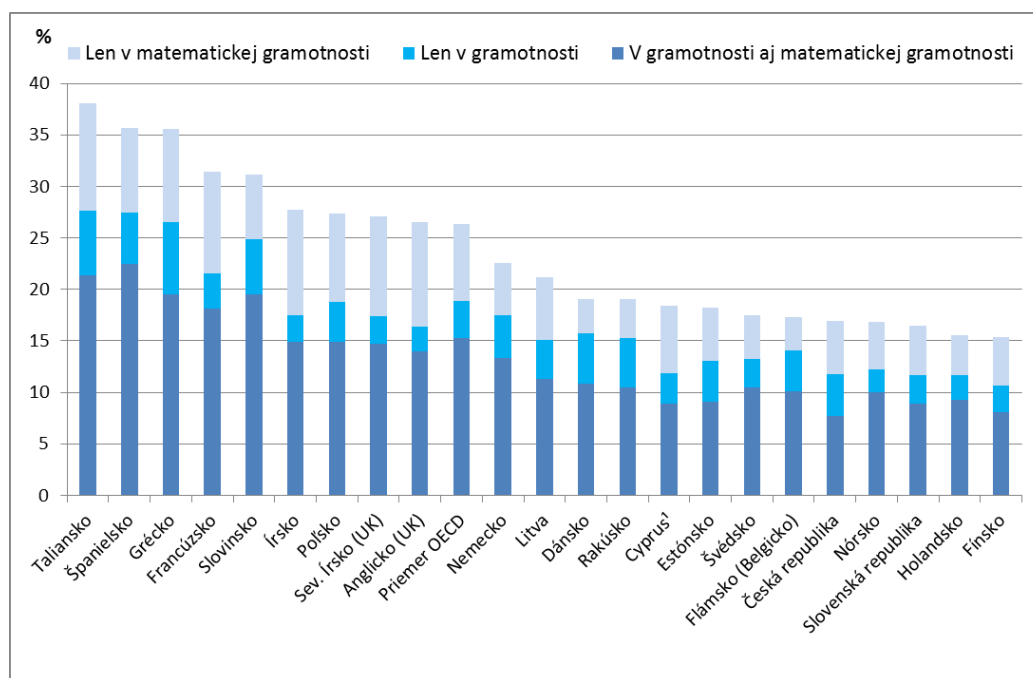
---

<sup>23</sup> Na účely podrobnejšej analýzy pozri kapitolu nadchádzajúceho prieskumu vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe v roku 2016, ktorá sa týka integrácie utečencov a pracovný dokument EK – OECD na tému „[Ako si utečenci počínajú na trhu práce v Európe?](#)“ (How are refugees faring on the labour market in Europe) zo septembra 2016.

<sup>24</sup> Z dôkazov vyplýva, že vo väčšine členských štátov sú ľudia z prostredia migrantov výrazne znevýhodnení aj po úprave ich sociálno-ekonomického zázemia a že spomedzi žiakov narodených v zahraničí dosahujú lepšie výsledky tí, ktorí do krajiny prišli ako malé deti, než tí, ktorí prišli neskôr. Pozri publikáciu OECD-EÚ (2015) „*Usadenie sa, Ukazovatele integrácie prisťahovalcov za rok 2015*“ (Settling In – Indicators of Immigrant Integration) a publikáciu OECD (2014) „*Prehľad medzinárodnej migrácie 2014*“ (International Migration Outlook 2014), OECD Publishing.

<sup>25</sup> OECD (2014), PISA in Focus, 2014/10 (október) [http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n44-\(eng\)-final.pdf](http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n44-(eng)-final.pdf).

**Graf č. 10: Podiel dospelých, ktorí dosahujú slabé výsledky v základných zručnostiach**



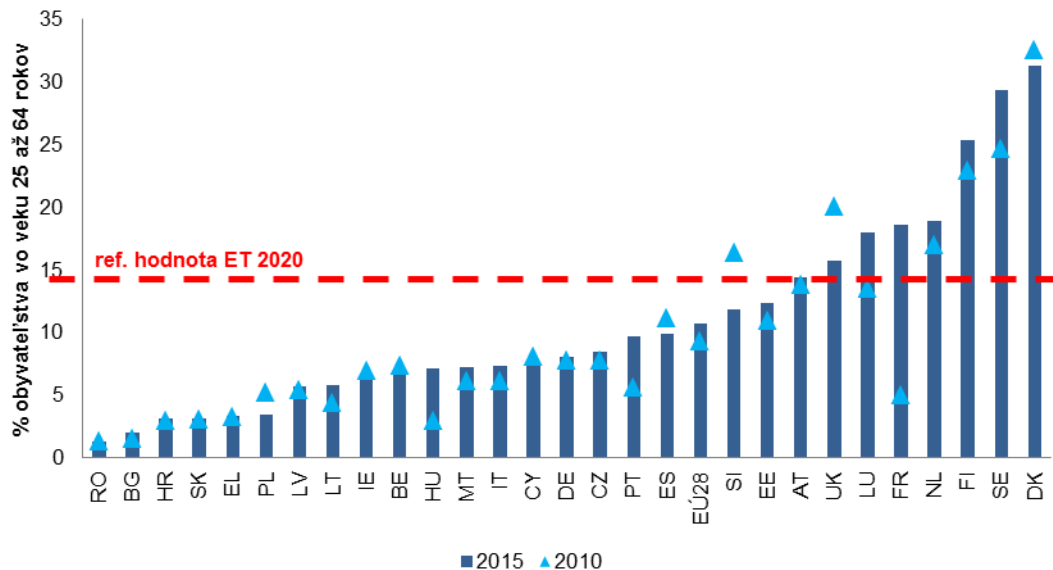
Zdroj: „Na zručnostiach záleží“ (*Skills Matter*), OECD Publishing, 2016

**Európa má takisto veľký počet dospelých bez minimálnej úrovne zručností potrebných na úspešnú účasť na spoločenskom a hospodárskom živote.** To je čiastočne spôsobené predčasným ukončovaním školskej dochádzky a slabými výsledkami v mladom veku, ako aj zastarávaním zručností neskôr počas ich života a nízkou mierou účasti na vzdelávaní v dospelosti. V rámci prieskumu OECD týkajúceho sa zručností dospelých z roku 2012 vyplýva, že v Taliansku, Španielsku a Grécku vykazuje tretina dospelých v produktívnom veku nízke úrovne gramotnosti a/alebo matematickej gramotnosti. Dosiahnutý stupeň vzdelania je najspoľahlivejším indikátorom zručností: 51 % dospelých, ktorí majú veľmi nízku gramotnosť a matematickú gramotnosť, nedosiahlo vyššie sekundárne vzdelanie. Dospelí, ktorí nemajú minimálnu úroveň zručností, čelia výzvam v oblasti zamestnanosti: v každom členskom štáte EÚ je miera zamestnanosti nízkokvalifikovaných dospelých výrazne nižšia (a miera nezamestnanosti je vyššia) v porovnaní so stredne alebo vysoko kvalifikovanými dospelými.

**Priemerná miera účasti dospelých na vzdelávaní v EÚ bola v roku 2014 na úrovni 10,7 % a v roku 2015 nedošlo k jej zvýšeniu, a to aj napriek širokej a rýchlo sa vyvíjajúcej škále potrieb.** Najmä tí, ktorí ukončili počiatočné vzdelávanie alebo odbornú prípravu bez toho, aby nadobudli primeranú úroveň základných zručností, potrebujú príležitosti na ich získanie v neskoršom veku. Zvyšovaním úrovne zručností a rekvalifikáciou

sa zabezpečuje, aby zručnosti boli stále relevantné a aktuálne. V porovnaní s rokom 2010 miera účasti na vzdelávaní dospelých poklesla v 12 členských štátoch a v iných, okrem Luxemburska, Francúzska a Maďarska (graf č. 11), zostala na rovnakej úrovni, pričom v posledných dvoch uvedených krajinách jej miera výrazne narástla. V porovnaní s bežným obyvateľstvom je pravdepodobnosť, že nízkokvalifikovaní dospelí sa zúčastnia na vzdelávaní, len polovičná a tento rozdiel sa v období medzi rokmi 2012 a 2015 ešte viac prehĺbil.

**Graf č. 11: Účasť na celoživotnom vzdelávaní v EÚ 28**



Zdroj: Eurostat (výberové zisťovanie pracovných síl). Online údajový kód: *tesem250*. Poznámka: Tento ukazovateľ zachytáva mieru účasti na formálnom a neformálnom vzdelávaní a odbornej príprave (posledné štyri týždne) osôb vo veku 25 až 64 rokov.

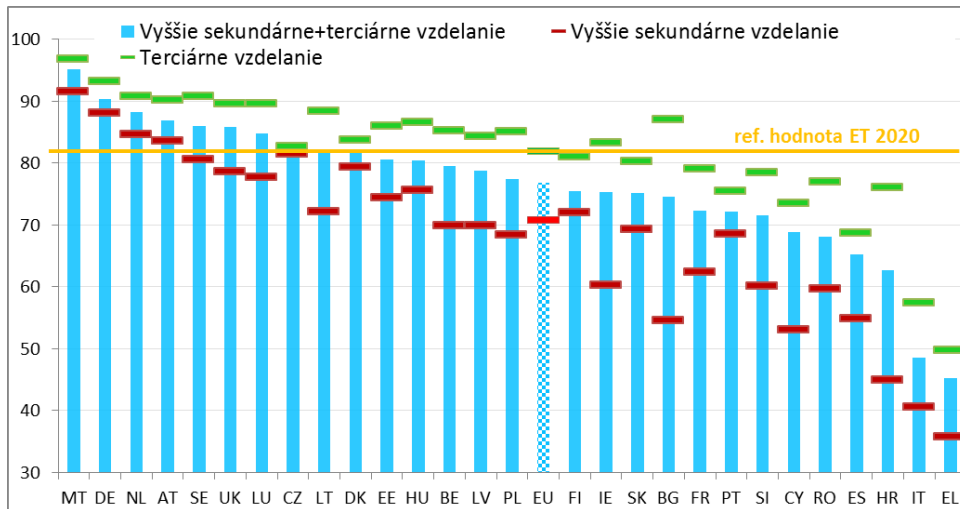
**Relevantnosť vzdelávania pre trh práce má kľúčový význam z hľadiska posilnenia schopnosti mladých ľudí nájsť si zamestnanie a účinne prispieť k hospodárskemu rastu.**

Miera zamestnanosti čerstvých absolventov vysokoškolského vzdelania v EÚ v priemere dosahuje 81,9 %, pričom v prípade osôb s vyšším sekundárnym vzdelaním táto miera dosahuje 70,8 %. Rozdiel je väčší v členských štátoch s nižšou celkovou mierou zamestnanosti mládeže (graf č. 12).

**Prechod na trh práce podporujú aj účinné systémy odborného vzdelávania a prípravy (OVP), a to prostredníctvom podpory špecifických pracovných a prierezových zručností.** Čerství absolventi OVP s kvalifikáciou na vyššej sekundárnej a postsekundárnej neterciárnej úrovni majú vo všeobecnosti plynulejší prechod zo vzdelávacieho procesu na trh práce a vyššiu mieru zamestnanosti než absolventi všeobecného vzdelávania s porovnateľným vzdelaním (graf č. 13).



**Graf č. 12: Miera zamestnanosti nedávnych absolventov sekundárneho a terciárneho vzdelávania (2015)**



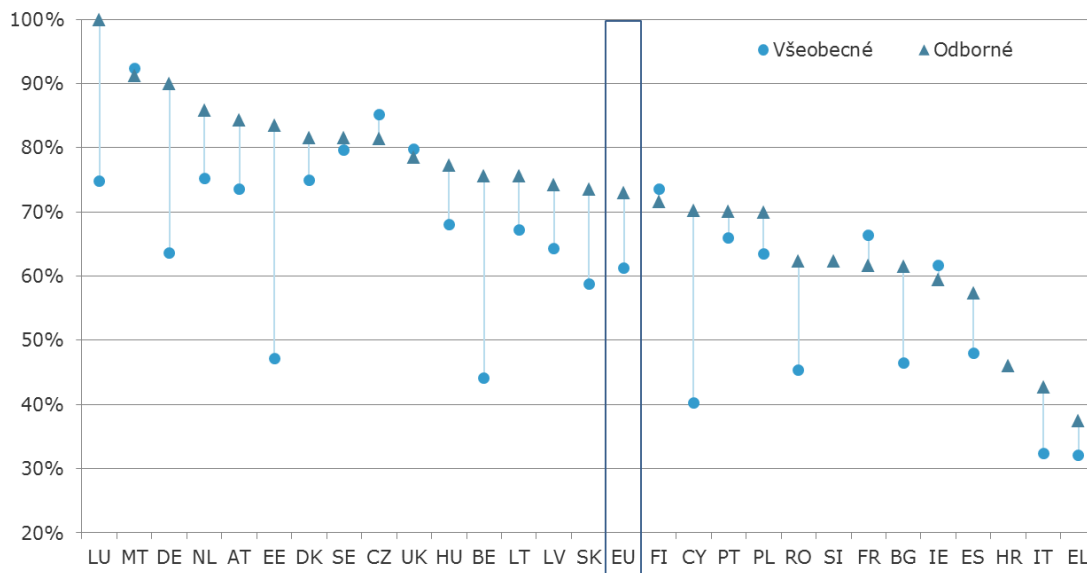
Zdroj: Eurostat (výberové zisťovanie pracovných síl). Poznámka: miera zamestnanosti absolventov vysokoškolského vzdelávania (ISCED 5 – 8) a vyššieho sekundárneho vzdelávania (ISCED 3 – 4) vo veku 20 až 34 rokov, ktorí ukončili vzdelávanie 1 – 3 roky pred referenčným rokom a ktorí sa v súčasnosti nezúčastňujú na žiadnom ďalšom formálnom alebo neformálnom vzdelávaní alebo odbornej príprave.

**Počiatkové OVP však aj napriek týmto pozitívnym vplyvom nie je ešte stále také atraktívne ako všeobecné vzdelávanie a priemerná účasť na tomto vzdelávaní bola počas posledných 10 rokov stabilná.** Na úrovni EÚ je podiel študentov počiatkového OVP na celkovom počte študentov vyššieho sekundárneho vzdelávania 48 % a podiel všetkých študentov v programe odbornej prípravy vo vyššom sekundárnom vzdelávaní, post-sekundárnom vzdelávaní (nezahrňovanom do terciárneho) a v krátkych terciárnych študijných cykloch (ISCED 3 – 5) dosahuje 39 %. Formálne programy OVP sú atraktívne aj pre dospelých študentov: 36,6 % študentov OVP v EÚ malo 20 rokov alebo viac, čo je vek vyšší než typický vek pre sekundárne vzdelávanie, pričom mnohí z nich sa k OVP vrátili po prestávke vo vzdelávaní. Táto skupina predstavuje viac ako polovicu všetkých študentov OVP v Dánsku, Írsku, Španielsku a Fínsku.

**Celkovo sa miera nezamestnanosti mladých ľudí znížila z maxima na úrovni takmer 24 %, ktoré dosiahla v roku 2013, na 20,3 % v roku 2015,** ale stále je takmer o 4,4 percentuálneho bodu vyššia než v roku 2008. V prvom polroku 2016 niektoré členské štáty stále zaznamenávali úrovne blízke 40 % alebo vyššie (Taliansko, Španielsko, Grécko) bez toho, aby došlo k významnému zníženiu, hoci iné výrazne ovplyvnené členské štáty zaznamenali významné zlepšenie (najmä Cyprus a Chorvátsko). Rozptyl nezamestnanosti mladých ľudí medzi jednotlivými členskými štátmi je naďalej vysoký, aj keď v priebehu času

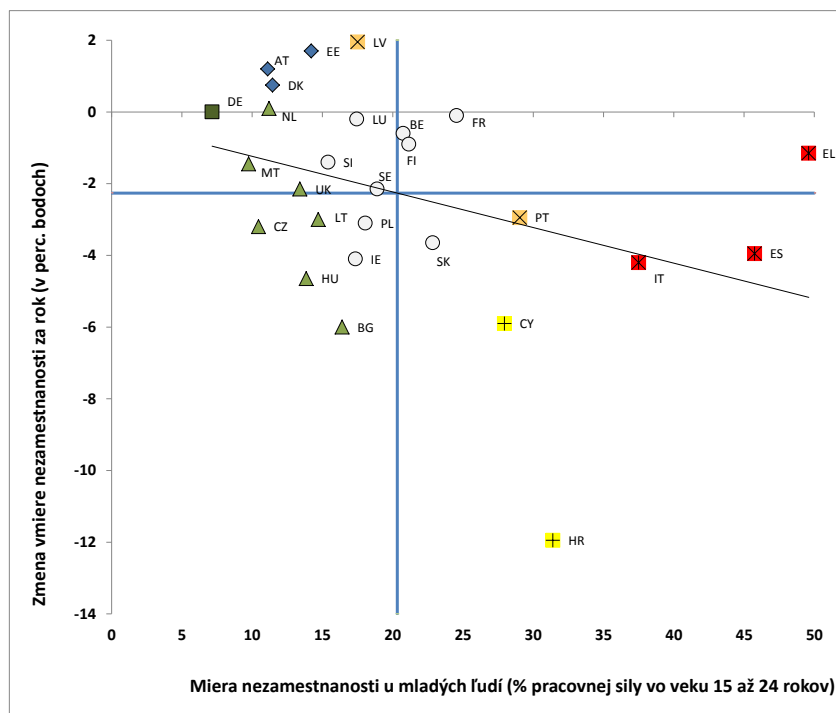
klesá (pozri graf č. 14, na ktorom uhlopriečna čiara vykazuje záporný vzťah medzi zmenami a úrovňami nezamestnanosti mladých ľudí).

**Graf č. 13: Miery zamestnanosti v prípade rôznych (post-)sekundárnych študijných programov (2015).**



Zdroj: Eurostat (výberové zisťovanie pracovných síl, 2015). Tento ukazovateľ vyjadruje miery zamestnanosti osôb vo veku od 20 do 34 rokov, ktorí ukončili vzdelávanie 1 – 3 roky pred prieskumom a získali diplom z vyššieho sekundárneho vzdelávania (ISCED 3), post-sekundárneho vzdelávania (nezahrňovaného do terciárneho vzdelávania) (ISCED 4) spomedzi osôb tej istej vekovej skupiny, ktorí sa v súčasnosti nezúčastňujú na žiadnom ďalšom formálnom alebo neformálnom vzdelávaní alebo odbornej príprave. Zlom v časovom rade pre LU a HU, nespoľahlivé údaje v súvislosti s absolventmi všeobecného vzdelania v CZ, EE, HR, AT a SI a pre absolventov OVP v LU.

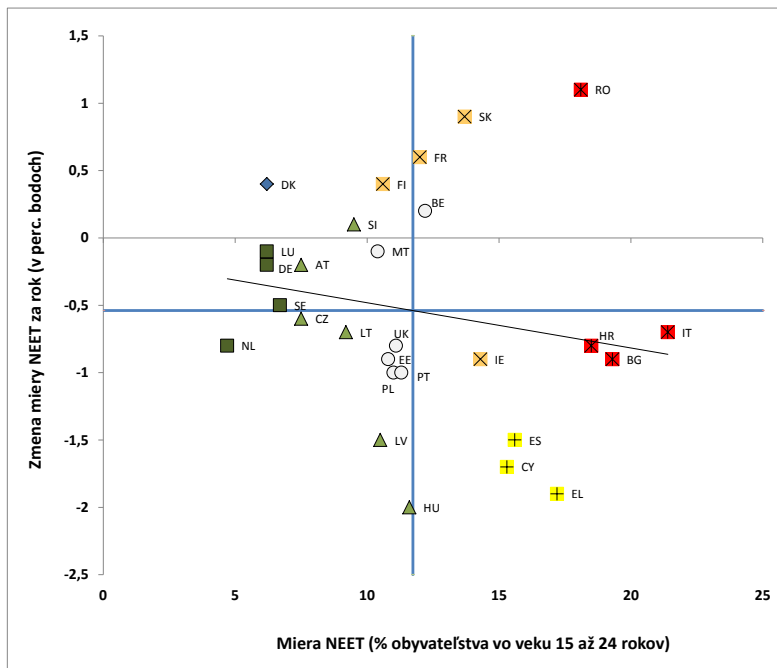
**Graf č. 14: Miera nezamestnanosti mladých ľudí (vo veku od 15 do 24 rokov) a medziročná zmena, ako sa uvádza v hodnotiacej tabuľke kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie**



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (LFS) (výpočty GR EMPL). Obdobie: úrovne v 1. polovici 2016 a medziročne zmeny v porovnaní s 1. polovicou 2015. Poznámka: Osi sú zamerané na nevážený priemer EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

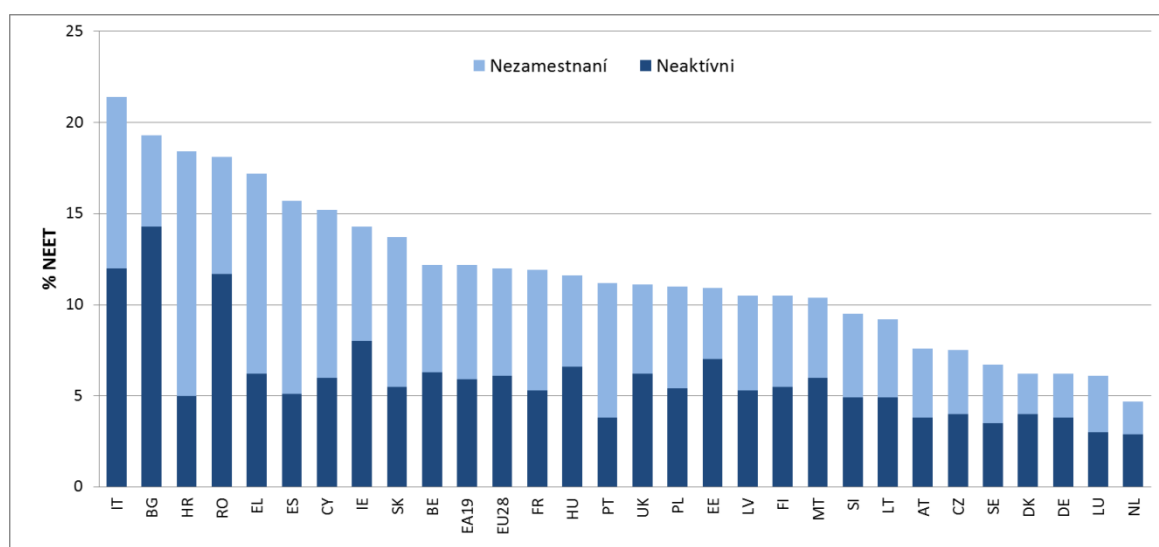
**Popri nezamestnaných mladých ľuďoch vo veku od 15 do 24 rokov je stabilný podiel týchto mladých ľudí nečinných a nezúčastňuje sa na vzdelávaní ani odbornej príprave.** Celkovo 6,6 milióna ľudí vo veku od 15 do 24 rokov v EÚ nebolo v roku 2015 zamestnaných, ani neboli v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET). To predstavuje 12,0 % obyvateľov v tejto vekovej skupine, čo znamená nárast z 10,9 % v roku 2008 ale zároveň pokles z najvyššej hodnoty 13,2 %, ktorá sa zaznamenala v roku 2012. Ako možno usúdiť z obrázku 15, vysoké miery NEET, ktoré sa približujú hodnote 20 % alebo sú vyššie, možno stále pozorovať v niekoľkých krajinách (Chorvátsko, Bulharsko, Taliansko a Rumunsko, ktoré dokonca zaznamenalo v roku 2015 výrazný nárast). K významnému nárastu mier NEET došlo aj v Dánsku, Fínsku, vo Francúzsku a na Slovensku. Polovica NEET bola neaktívna a medzi členskými štátmi existovali značné rozdiely, ale ich podiel na úrovni EÚ je stabilný (graf č. 16). V prípade žien NEET sa neaktivita vyskytuje častejšie ako nezamestnanosť, pričom u mužov je to opačne.

**Graf č. 15: Miera NEET (osôb vo veku od 15 do 24 rokov) a medziročná zmena, ako sa uvádza v hodnotiacej tabuľke kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie**



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (LFS) (výpočty GR EMPL). Prerušenie porovnateľnosti časového radu pre FR a ES. Obdobie: úrovne v roku 2015 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2014. Poznámka: Osi sú zamerané na nevážený priemer EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

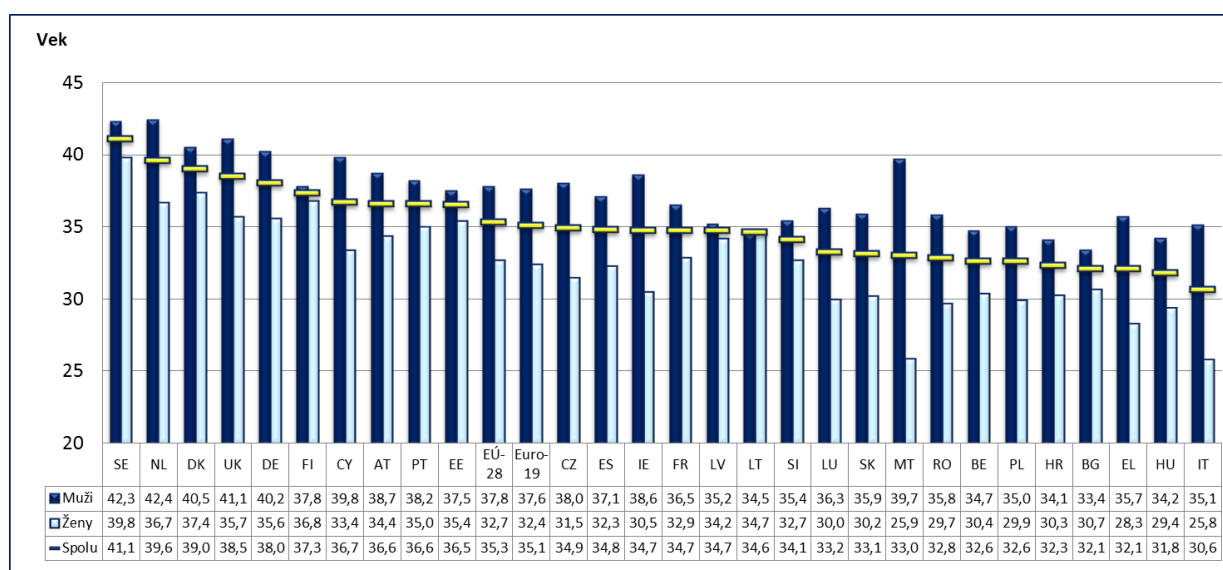
**Graf č. 16: Profil NEET (osoby vo veku od 15 do 24 rokov), 2015 (v %)**



Zdroj: Eurostat [edat\_lfse\_20]

**Ešte stále existuje aj veľký potenciál na zvýšenie miery zamestnanosti starších pracovníkov napriek značnému nárastu miery ich zamestnanosti v poslednom desaťročí v mnohých krajinách a skutočnosti, že starší pracovníci prekonali krízu relatívne lepšie ako iné vekové skupiny. Aktívne starnutie je ešte potrebné vzhľadom na demografický vývoj. V roku 2015 sa miera zamestnanosti starších pracovníkov (vo veku od 55 do 64 rokov) pohybovala v rozmedzí od 34,3 % v Grécku do 74,5 % vo Švédsku, pričom priemer EÚ bol 53,3 % a v štyroch krajinách bola táto miera pod úrovňou 40 %. Miera zamestnanosti žien vo veku od 55 do 64 rokov sa pomaly zvyšuje, ale v roku 2015 zostáva pod úrovňou 46,9 %. Rozdiel v trvaní pracovného života medzi ženami a mužmi je takisto značný, pričom ženy na trhu práce pôsobia v priemere o 5,1 roka menej než muži (32,7 roka oproti 37,8 roka v roku 2014) (graf č. 17). Tento priemerný rozdiel zakrýva výrazné rozdiely medzi členskými štátmi a súvisí s viacerými faktormi vrátane prekážok, akými je nedostatočný prístup k službám starostlivosti a nižší vek odchodu do dôchodku u žien než u mužov (podrobná analýza je uvedená ďalej).**

**Graf č. 17: Priemerná dĺžka pracovného života, 2014**



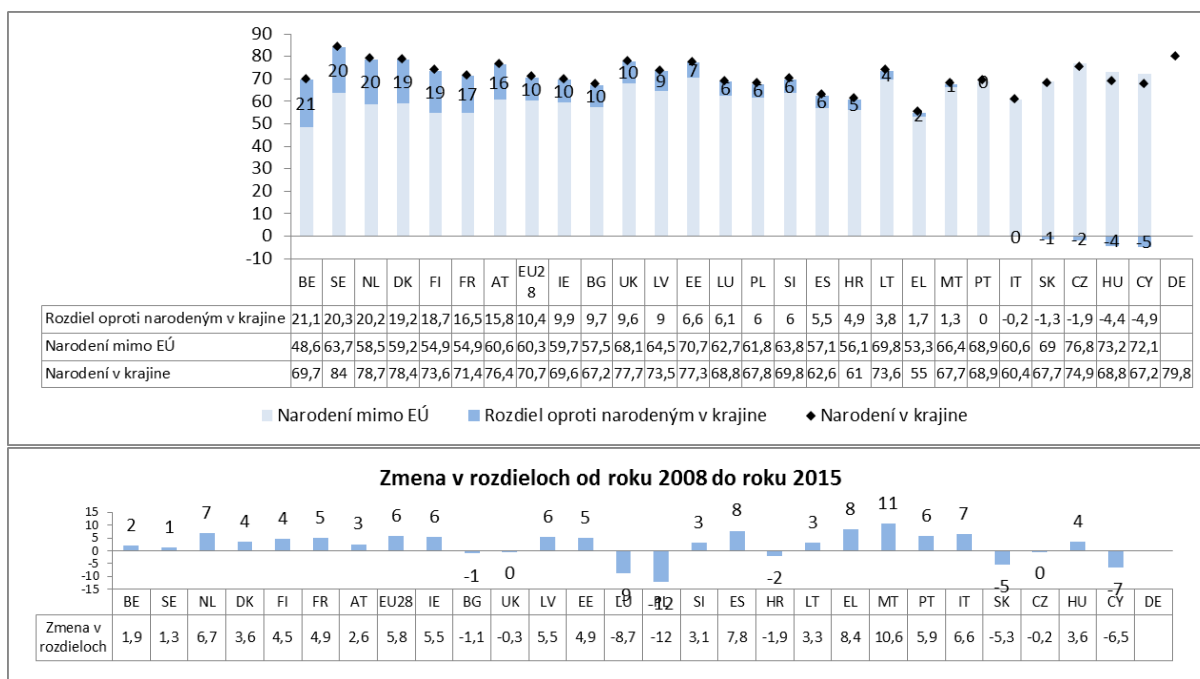
Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (LFS).

Z údajov vyplývajú značné rozdiely v aktivite a zamestnanosti ľudí so zdravotným postihnutím<sup>26</sup>. Okrem toho sa očakáva, že ich počet v EÚ vzrastie do roku 2020 v dôsledku starnutia z 80 miliónov na 120 miliónov. V roku 2014 predstavovali rozdiely v aktivite (vo vekovej skupine od 20 do 64 rokov) medzi osobami so zdravotným postihnutím a bez zdravotného postihnutia v EÚ 21,1 percentuálneho bodu (60,6 % proti 81,7 %) a rozdiely v zamestnanosti 23,8 percentuálneho bodu (48,7 % oproti 72,5 %). Najmä v Litve, Írsku a na Malte sa rozdiel v zamestnanosti približoval k úrovni 40 percentuálnych bodov a v 12 krajinách bol vyšší ako 30 percentuálnych bodov. Miera zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím na základe údajov zo štatistiky EÚ o príjmoch a životných podmienkach za rok 2014 je menej než 30 % v Grécku, Írsku, na Malte a v Chorvátsku. Osoby so zdravotným postihnutím často odchádzajú z trhu práce skôr a majú veľmi nízku mieru zamestnanosti vo vekovej skupine od 55 do 64 rokov, a to 34,5 %.

<sup>26</sup> V Dohovore OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím sa zdravotné postihnutie vymedzuje ako „pojmem, ktorý sa vyvíja“ na základe „súčinnosti osôb so zdravotným postihnutím a bariér postojov a okolia, ktoré bránia ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými“, pričom toto postihnutie môže byť mierne až ťažké, fyzické, mentálne, intelektuálne alebo vnemové a môže byť prítomné od narodenia alebo získané v priebehu života (aj počas zamestnania) a môže osobitne súvisieť so starnutím obyvateľstva.

**Osoby narodené mimo EÚ takisto vykazujú podpriemerné miery aktivity a zamestnanosti**, pričom rozdiely v aktivite dosahujú v priemere 4,2 percentuálneho bodu v porovnaní s domácim obyvateľstvom (osoby vo veku od 20 do 64 rokov), ale dosahujú viac než 10 percentuálnych bodov v siedmich členských štátoch (graf č. 18). Tieto rozdiely v neaktivite sú ešte vyššie v prípade žien. Okrem toho je miera zamestnanosti osôb, ktoré sa nenarodili v EÚ, v priemere o 10,4 percentuálneho bodu nižšia v porovnaní s domácim obyvateľstvom, ale tento rozdiel dosahuje približne 20 percentuálnych bodov v troch členských štátoch a viac ako 15 percentuálnych bodov v ďalších štyroch krajinách, pričom tieto rozdiely sú ešte výraznejšie v prípade žien. Miera zamestnanosti žien, ktoré sa nenarodili v EÚ, je v priemere o 13,5 percentuálneho bodu nižšia ako v prípade žien narodených v danej krajine. Problémy často pretrvávajú aj v rámci druhej generácie: osoby (vo veku od 25 do 54 rokov), ktoré sa narodili v EÚ rodičom narodeným mimo EÚ, vykazujú o 5,7 percentuálneho bodu nižšiu mieru zamestnanosti a o 3,7 percentuálneho bodu nižšiu mieru aktivity ako osoby narodené v danej krajine rodičom, z ktorých aspoň jeden sa takisto narodil v danej krajine.

**Graf č. 18: Miera zamestnanosti podľa krajiny narodenia, veková skupina od 20 do 64 rokov, rok 2015 a vývoj od roku 2008**



Zdroj: Eurostat; V prípade DE neexistuje žiadne členenie pre osoby, ktoré sa nenarodili mimo EÚ, ale ak sa pozrieme na rozdiel medzi domácim obyvateľstvom a príslušníkmi tretích krajín, tento rozdiel predstavuje 22,6 percentuálneho bodu.

**Na výsledky príst'ahovalcov na trhu práce majú vplyv mnohé príčiny.** Nad rámec tradičných vysvetľujúcich faktorov ako vek, pohlavie, dosiahnuté vzdelanie alebo odborná prax, majú na tieto výsledky vplyv aj osobitné faktory súvisiace so znalosťou jazyka hostiteľskej krajiny a prenosnosť zručností a vzdelania získaného v zahraničí. Úlohu zohráva aj skutočnosť, či príst'ahovalec bolo dôsledkom zlúčenia rodiny alebo či išlo o hospodársku alebo humanitárnu migráciu, a to sčasti preto, lebo to má vplyv na uvedené faktory, ale aj preto, lebo to zahŕňa rôzne schopnosti a potreby z hľadiska migračných opatrení. Ak však aj zohľadňujeme tieto rozdielnosti, stále tu existujú rozdiely, pokiaľ ide o pravdepodobnosť, že si tieto osoby nájdu zamestnanie<sup>27</sup>. Sčasti to môže byť spôsobené diskriminačnými praktikami alebo nedostatočným uznávaním kvalifikácií, ale aj inými nepodchytenými faktormi, ako je región pôvodu, čo môže mať napríklad vplyv na rodové úlohy a následne aj na účasť žien na trhu práce. Takéto problémy by sa mohli stať výraznejšími vzhľadom na bezprecedentný prílev žiadateľov o azyl, ktorí podali takmer 1,8 milióna žiadostí o azyl v roku 2015 a v prvej polovici roku 2016<sup>28</sup>.

**Vo všetkých členských štátoch sú miery zamestnanosti žien nižšie ako u mužov, v rámci EÚ však existujú značné rozdiely.** V roku 2015 bola v EÚ-28 miera zamestnanosti mužov (vo veku od 20 do 64 rokov) 75,9 %, zatiaľ čo u žien dosahovala iba 64,3 % (graf č. 19) napriek tomu, že ženy sú čoraz viac kvalifikované a z hľadiska dosiahnutého stupňa vzdelania dokonca prekonávajú mužov. V roku 2015 malo 43,4 % žien (vo veku od 30 do 34 rokov) terciárne vzdelanie v porovnaní s 34 % mužov. V ôsmich členských štátoch, z ktorých väčšina čelí závažnému starnutiu obyvateľstva, je miera zamestnanosti žien 60 % alebo menej a existujú v nich veľké rozdiely v zamestnanosti mužov a žien<sup>29</sup>. Tieto rozdiely v zamestnanosti mužov a žien (vo veku od 15 do 64 rokov) sú obzvlášť výrazné medzi utečencami (17 percentuálnych bodov) a migrantmi (19 percentuálnych bodov).

---

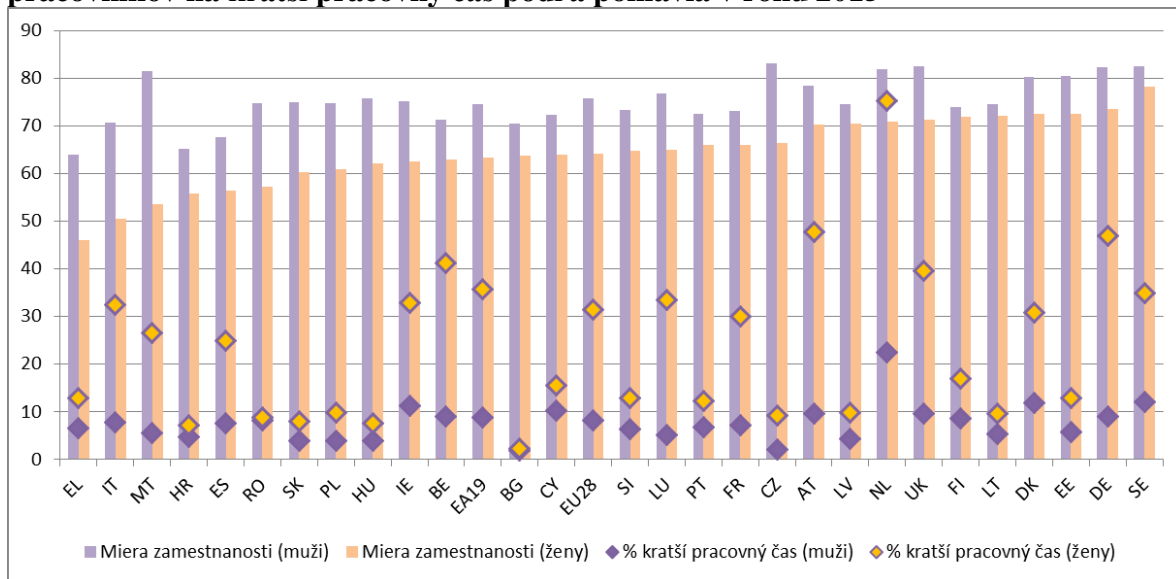
<sup>27</sup> Pozri dokument Európskej komisie (2016) „Mobilita a migrácia v EÚ: Príležitosti a výzvy“ v rámci *prieskumu vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe v roku 2015*.

<sup>28</sup> Na účely podrobnejšej analýzy pozri kapitolu nadchádzajúceho *prieskumu vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe v roku 2016*, ktorá sa týka integrácie utečencov a pracovný dokument EK –OECD na tému „[Ako si utečenci počínajú na trhu práce v Európe?](#)“ ([How are refugees faring on the labour market in Europe](#)) zo septembra 2016.

<sup>29</sup> Podľa demografickej prognózy má počet obyvateľov v produktívnom veku klesnúť vo väčšine členských štátov, najmä v Litve, Lotyšsku, Bulharsku, na Slovensku, v Grécku, Portugalsku, Poľsku, Estónsku, Rumunsku, Nemecku, Chorvátsku a Maďarsku, pozri *Správu o starnutí obyvateľstva*, Európska komisia (2015), [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2015/pdf/ee3\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf).



**Graf č. 19: Miera zamestnanosti obyvateľov vo veku od 20 do 64 rokov a percento pracovníkov na kratší pracovný čas podľa pohlavia v roku 2015**



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (LFS). Poznámka: Podiel pracovníkov na kratší pracovný čas na celkovej pracujúcej populácii podľa pohlavia. Krajiny sú zoradené podľa vzostupných hodnôt miery zamestnanosti žien.

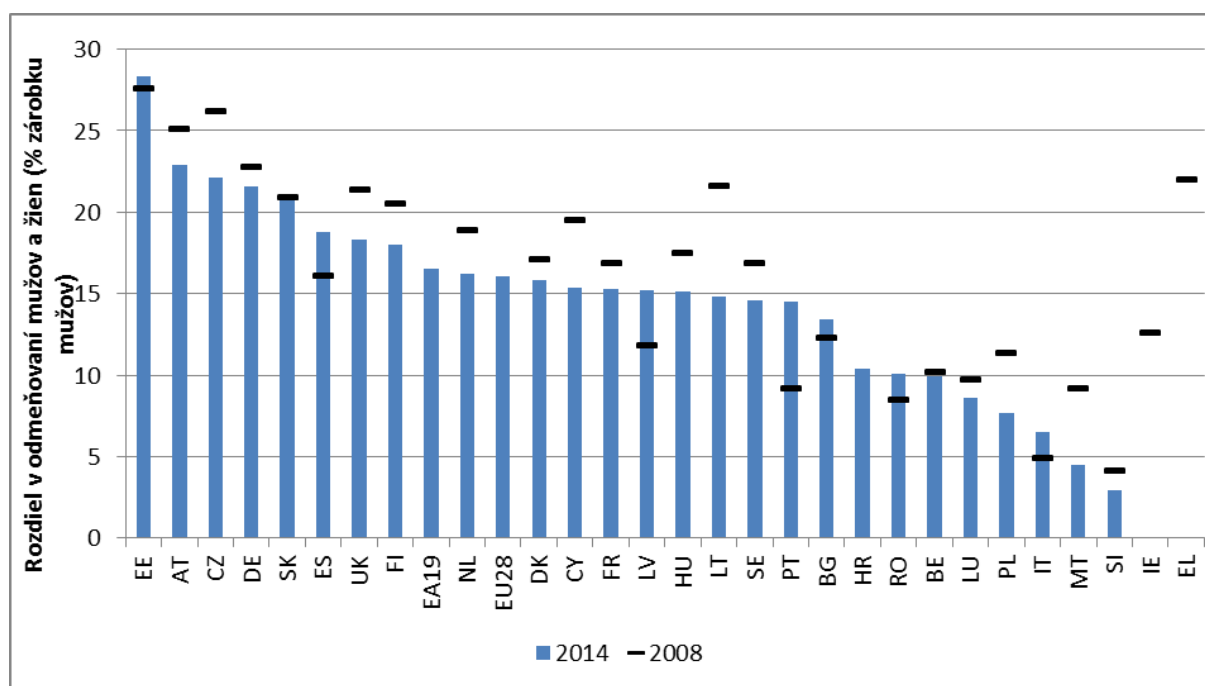
**Rodové rozdiely v zamestnaní sú obzvlášť naliehavé v prípade rodičov, pričom ženy stále častejšie ako muži preberajú povinnosti starostlivosti o deti.** Priemerná miera zamestnanosti žien spolu s malým dieťaťom je o 8 percentuálnych bodov nižšia ako miera zamestnanosti žien bez detí a v niektorých krajinách je tento rozdiel viac než 30 percentuálnych bodov (Česko, Slovensko, Maďarsko). Naopak vo všetkých členských štátoch EÚ majú otcovia väčšie šance sa zamestnať než bezdetní muži. Miery zamestnanosti matiek sa zdajú vyššie než miery zamestnanosti žien, ktoré nemajú deti, v krajinách, kde existujú dobre navrhnuté a spravodlivo zdieľané opatrenia na vyváženú pracovného a súkromného života (najmä vo Švédsku a v Dánsku). Rozdiely v miere zamestnanosti sú obzvlášť výrazné v prípade nízkokvalifikovaných matiek, ako aj osamelých rodičov<sup>30</sup>.

**Ženy majú okrem toho tendenciu prevziať na seba povinnosti dlhodobej starostlivosti a čelia silným finančným prekážkam, ktoré ich odrádzajú od vstupu na trh práce alebo od zámeru pracovať viac.** Preto u nich existuje väčšia pravdepodobnosť, že si skráti pracovný čas alebo odídu z trhu práce úplne. Viac ako 25 % neaktívnych žien (vo veku od 20 do 64 rokov) bolo v roku 2015 neaktívnych z dôvodu rodinných povinností (vrátane starostlivosti o deti alebo nespôsobilých dospelých) v Maďarsku, Írsku, na Slovensku, v Estónsku, Českej republike a v Spojenom kráľovstve. Okrem toho peňažné dávky a daňová

<sup>30</sup> Pozri kapitolu 3.2 pod názvom Efektívnosť a účinnosť systémov sociálnej ochrany počas života v publikácii Vývoj zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe 2015, Európska komisia (2016).

podpora v niektorých systémoch daňových výhod oslabujú finančné stimuly pre prácu druhej zárobkovo činnnej osoby v domácnosti, čo je prekážkou účasti žien na trhu práce. Vysoké náklady na starostlivosť o dieťa môžu byť ďalšou prekážkou, ktorá bráni v tom, aby sa druhá zárobkovo činná osoba v rodine vrátila do práce. To sa týka najmä Spojeného kráľovstva a Írska, kde náklady súvisiace so starostlivosťou o deti predstavujú viac ako 23 % čistého príjmu rodiny. Pokiaľ ide o EÚ ako celok, v roku 2014 bolo do formálnych služieb starostlivosti umiestnených len 28 % detí vo veku 0 až 3 rokov a 83 % detí vo veku od 3 rokov do veku povinnej školskej dochádzky. V dôsledku toho sa k nižším mieram zamestnanosti žien pripája vysoký podiel práce na kratší pracovný čas, čo sa týka 31,9 % zamestnaných žien v porovnaní s len 8,3 % mužov. To platí ešte viac v prípade rodičov: na kratší pracovný čas pracuje 40,5 % matiek oproti 5,7 % otcov.

**Graf č. 20: Neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v rokoch 2008 a 2014**



Zdroj: Eurostat. Poznámka: číselné údaje znázorňujú rozdiel medzi priemernou hrubou hodinovou mzdou mužov a žien ako percentuálny podiel priemernej hrubej hodinovej mzdy mužov – v prípade platených zamestnancov, ktorá nie je upravená vzhľadom na osobné alebo pracovné charakteristiky. Zdroj: Eurostat; priemysel, stavebníctvo a služby (okrem verejnej správy, obrany, povinného sociálneho zabezpečenia). Údaje pre Grécko a Írsko za rok 2014 nie sú k dispozícii.

**Okrem nízkej miery zamestnanosti v ekvivalentoch plného pracovného času ženy čelia aj významným rozdielom v odmeňovaní.** Tento rozdiel v odmeňovaní v EÚ predstavoval v roku 2014 až 16,6 %, pričom medzi jednotlivými členskými štátmi existovali veľké rozdiely (pozri graf č. 20)<sup>31</sup>. K rôznym možným príčinám rozdielov v odmeňovaní žien a mužov patria napríklad rozdielne pracovné skúsenosti, pracovný čas, druh práce alebo odvetvie, v ktorom je príslušná osoba zamestnaná. Čo sa týka EÚ ako celku, existuje na trhu práce pomerne vysoká segregácia<sup>32</sup>, ktorá dosahuje úroveň 25,3 %, pokiaľ ide o profesijnú segregáciu, a 18,3 %, pokiaľ ide o odvetvovú segregáciu<sup>33</sup>. Ženy majú tendenciu pracovať v odvetviach, ktoré sú relatívne menej dobre platené<sup>34</sup>, sú menej zastúpené v riadiacich funkciách a vo väčšej miere než muži vykonávajú prácu na kratší pracovný čas, ktorá je horšie odmeňovaná

<sup>31</sup> Ide o „neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov“, pretože sa nezohľadňujú všetky faktory, ktoré majú vplyv na rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, napríklad rozdiely vo vzdelaní, skúsenosti na trhu práce, počet odpracovaných hodín, typ práce atď.

<sup>32</sup> Segregácia na trhu práce sa týka zastúpenia žien v rôznych zamestnaniach a odvetviach v porovnaní s mužmi.

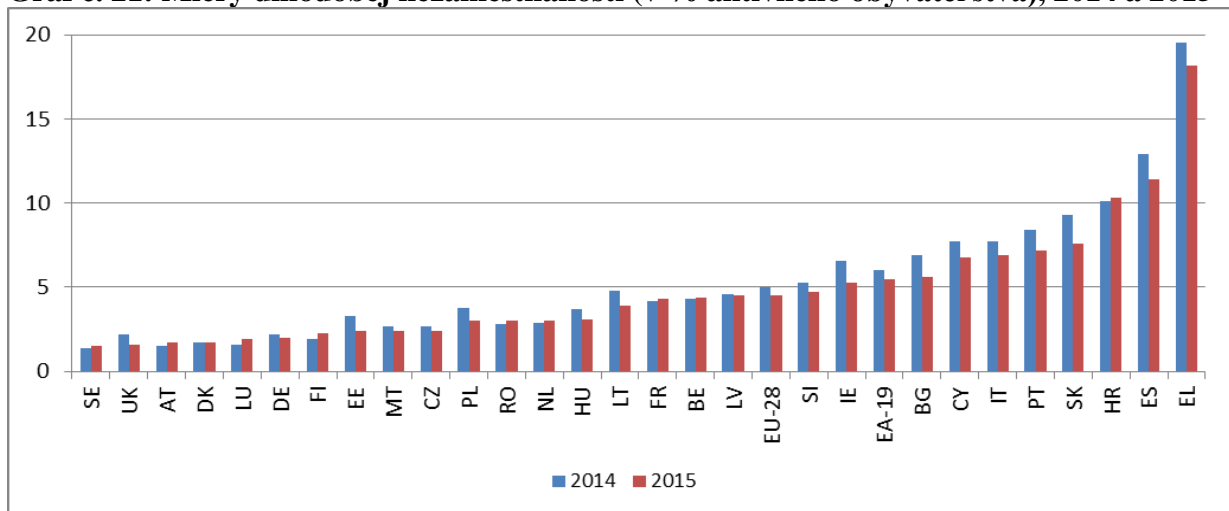
<sup>33</sup> Dve percentá vyjadrujú podiel zamestnaného obyvateľstva, ktoré by potrebovalo zmeniť zamestnanie/odvetvie s cieľom zabezpečiť vyvážený počet mužov a žien v rôznych povolaniach alebo odvetviach. Index sa pohybuje od 0 (žiadna segregácia) do 50 (úplná segregácia).

<sup>34</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual\\_reports/2016\\_annual\\_report\\_2015\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf)

ako práca na plný úväzok, pokiaľ ide o odmenu za hodinu práce. Rozdiely v odmeňovaní v prospech mužov existujú takmer vo všetkých povolaniach<sup>35</sup>. K rozdielom v odmeňovaní žien a mužov môžu okrem toho prispievať iné nepodchytené faktory ako diskriminácia. Nižšie mzdy, kratší pracovný čas a kratšie trvanie kariéry u žien majú negatívny vplyv na ich celkové zárobky a dôchodkové nároky<sup>36</sup>.

**Dlhodobá nezamestnanosť vo väčšine členských štátov v rokoch 2014 a 2015 klesla, ale stále zostáva veľkou výzvou,** keďže viac ako 10,3 milióna (1. štvrt'rok 2016) Európanov si hľadá zamestnanie dlhšie ako jeden rok, pričom 6,5 milióna z nich si ho hľadá dlhšie ako dva roky. Počet dlhodobo nezamestnaných vyjadrený ako podiel aktívneho obyvateľstva stúpol v roku 2015 v Rakúsku, Belgicku, Chorvátsku, Fínsku, Luxembursku, Holandsku, Rumunsku a vo Švédsku, zatiaľ čo vo väčšine závažne postihnutých členských štátov klesol, v niektorých aj výrazne (graf č. 21). Je však stále nad hranicou 10 % v Grécku, Španielsku a Chorvátsku a nad hranicou 5 % na Slovensku, v Portugalsku, Taliansku, na Cypre, v Bulharsku a v Írsku. Pri náraste nezamestnanosti sa zhoršuje spojenie s trhom práce a dochádza k prudkému poklesu pravdepodobnosti opätovného zamestnania sa na stabilnom pracovnom mieste a v dôsledku klesajúcej zamestnateľnosti a hromadenia prekážok účasti na trhu práce sa zvyšuje riziko neaktivity.

**Graf č. 21: Miery dlhodobej nezamestnanosti (v % aktívneho obyvateľstva), 2014 a 2015**



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

<sup>35</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119\\_segregation\\_report\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119_segregation_report_web_en.pdf)

<sup>36</sup> Ženy poberali v roku 2014 dôchodok, ktorý je v priemere o 40 % nižší než dôchodok mužov, pričom v niektorých krajinách nepoberá tretina starších žien dôchodok vôbec. Z tohto dôvodu sú ženy v staršom veku vystavené väčšiemu riziku chudoby než muži; chudobou je v priemere ohrozených 15,7 % žien vo veku 65 rokov a viac v porovnaní s 11,3 % mužov. V Slovinsku, vo Švédsku, v Litve, Lotyšsku a Estónsku je rozdiel v starobných dôchodkoch mužov a žien 10 percentuálnych bodov a viac.

**Medzi členskými štátmi existujú veľké rozdiely, pokiaľ ide o úspešnosť pri snahe pomôcť dlhodobo nezamestnaným nájsť si prácu.** Kvalita poskytovania služieb pre dlhodobo nezamestnaných je aj naďalej nevyhnutným predpokladom na zabezpečenie ich účinnej integrácie na trh práce, čo je v súlade s odporúčaním Rady z 15. februára 2016 o integrácii dlhodobo nezamestnaných na trh práce.

### *2.2.2 Politická reakcia*

**Politikám zameraným na riešenie nízkej úrovne základných zručností bola venovaná osobitná pozornosť v členských štátoch** ako Cyprus, Maďarsko a Švédsko, ako aj v nedávnom návrhu Komisie, ktorý sa týka záruky získania zručností. Členské štáty túto otázku často riešili zlepšením svojich systémov OVP. Vo Švédsku navyše nedávno vznikla iniciatíva zameraná na včasnú intervenciu počas prvých rokov školskej dochádzky (t. j. u detí v predškolských zariadeniach a žiakov 1. až 3. tried) s osobitným dôrazom na základné zručnosti. V Maďarsku a na Slovensku sa osobitným cieľom stalo zlepšovanie digitálnych zručností. Na Cypre bolo cieľom zvýšiť mieru zapojenia do OVP a prispôbiť ju potrebám trhu práce.

**Medzi priority v programe patrili aj snahy o podporu inkluzívneho vzdelávania s hlavným cieľom odstrániť rozdiely vo vzdelávaní znevýhodnených žiakov** (vrátane žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, migrantov a Rómov). V priebehu uplynulého roka vznikli iniciatívy na dosiahnutie inkluzívnejšieho vzdelávania v Českej republike, Grécku, Poľsku, Portugalsku a na Slovensku. Opatrenia boli zamerané predovšetkým na podporu zapojenia širších skupín žiakov do klasických systémov vzdelávania (najmä tých zo znevýhodnených skupín) a v mladšom veku. Maďarsko znížilo vek zaradenia dieťaťa do systému povinného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve z piatich na tri roky; v Českej republike prijali zákon, ktorým sa tento vek zníži v septembri 2017 zo šiestich na päť rokov. V Grécku zaviedli tzv. prioritné oblasti vzdelávania, t. j. prijímacie triedy, doučovanie a schémy prijímania migrantov do vzdelávacieho procesu na základných školách. Portugalsko zvýšilo počet štipendií pre študentov z ekonomicky zraniteľných skupín a takisto možnosti poskytovania vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve z verejných zdrojov. Slovensko prišlo s iniciatívou, ktorej úlohou je predchádzať nesprávnemu zaradovaniu žiakov do špeciálnych škôl výlučne na základe ich znevýhodneného sociálno-ekonomického pôvodu. V Belgicku (vo flámskej časti) má každé

dieťa, vrátane detí so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, právo na zápis do klasickej školy, pokiaľ je to možné s primeranými úpravami.

**Viacere členské štáty vyzdvihujú opatrenia na podporu učiteľov, školiteľov, vedúcich pracovníkov školy a ostatných pedagogických pracovníkov.** Ide o prípad Belgicka (kde boli prijaté prvé opatrenia tak vo flámskej, ako aj frankofónnej časti), Českej republiky, Chorvátska, Cypru, Lotyšska, Rumunska, Slovenska a Švédska.

**Členské štáty vyvíjajú úsilie s cieľom zvýšiť mieru dosiahnutého terciárneho vzdelania, ako aj zamestnateľnosť absolventov s vysokoškolským vzdelaním.** Medzi tieto opatrenia patrí prilákanie väčšieho počtu osôb zo znevýhodnených a zraniteľných skupín, vypracovanie jasných plánov postupu z učňovského a iných typov vzdelávania na vysokoškolské, ako aj znižovanie miery predčasného ukončenia štúdia. Vo Švédsku bude vláda do roku 2019 financovať vytvorenie približne 14 600 nových študijných miest vo vysokoškolskom vzdelávaní na účely vyššej miery zapojenia ľudí do systémov vzdelávania. Česká republika a Portugalsko zvýšili štipendiá a podporu ľuďom z ekonomicky zraniteľných skupín. Relevantnosť vysokoškolského vzdelávania sa zvyšuje početnejším využívaním prognóz zručností a údajov o zamestnanosti absolventov, zapájaním zamestnávateľov do prípravy učebných osnov, vytváraním širšieho spektra foriem štúdia (skrátene, diaľkové atď.) a ďalším rozvojom vyššieho odborného vzdelávania a odborného vysokoškolského vzdelávania. Španielsko ďalej rozvíja svoj systém monitorovania absolventov ako nástroja na meranie uplatniteľnosti študijných programov v zamestnaní. V Belgicku boli zavedené opatrenia zamerané na zvýšenie zamestnateľnosti, a to najmä zdokonalením plánov postupu formou krátkych programových cyklov (vo flámskej časti) a duálnych vzdelávacích programov či programov vzdelávania na pracovisku na bakalárskej úrovni (vo valónsko-bruselskej federácii).

**V oblasti vzdelávania dospelých boli prijaté reformy, ktorými sa zaručí súlad medzi potrebami trhu práce a poskytovaným vzdelávaním a odbornou prípravou.** V tejto oblasti došlo nedávno k iniciatívam na Cypre, v Maďarsku, Litve, Rumunsku a vo Švédsku, ktoré sú prevažne zamerané na základné zručnosti alebo majú za cieľ udržať zručnosti na úrovni, ktorá zodpovedá aktuálnym potrebám, a predchádzať predčasným odchodom do dôchodku. Napríklad vo Švédsku bolo „právo na vzdelávanie dospelých“ na vyššej sekundárnej úrovni prijaté ako súčasť rozpočtu na rok 2016. Od roku 2017 budú mať všetci dospelí právo doplniť si svoje predchádzajúce štúdium a získať kvalifikáciu s vyšším

sekundárnym vzdelaním, ktorá im umožní prístup k vysokoškolskému vzdelávaniu a zvýši ich šance na trhu práce. V Maďarsku sa zameriavajú na rozvoj digitálnych kompetencií 200 000 znevýhodnených osôb. V Litve sa pozornosť venovala podmienkam zvýšenia kvality neformálneho vzdelávania a ďalšej odbornej prípravy dospelých. Prostredníctvom nového programu v oblasti zručností pre Európu, Komisia podporuje trvalé investície do získavania zručností a ich lepšieho zosúladenia s potrebami trhu práce, aby sa podporilo vytváranie kvalitných pracovných miest.

**Opatrenia presadzujúce relevantné a kvalitné vedomosti, zručnosti a kompetencie v priebehu celoživotného vzdelávania** a zamerané na výsledky vzdelávania na účely zamestnateľnosti, inovácie, aktívneho občianstva a/alebo blahobytu boli prijaté aj v Írsku, Španielsku, vo Francúzsku, v Chorvátsku, Poľsku a v Spojenom kráľovstve.

**Členské štáty pokračovali vo zvyšovaní transparentnosti zručností a kvalifikácií.** Poľsko, Chorvátsko a Fínsko zdokonalili svoje vnútroštátne kvalifikačné rámce. Švédsko prispôbilo svoj vnútroštátny kvalifikačný rámec Európskemu kvalifikačnému rámcu. Rakúsko a Švédsko sa sústredili na hodnotenie a potvrdzovanie kvalifikácií a zručností nedávno pricestovaných prisťahovalcov.

**V oblasti zamestnanosti mladých bola záruka pre mladých ľudí katalyzátorom zmien.** Vnútroštátne systémy záruky pre mladých ľudí v členských štátoch pozostávajú z dvoch druhov činností: 1. z rýchlych opatrení na zabezpečenie cielenej podpory všetkým mladým ľuďom, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) a 2. zo stredno- až dlhodobých štrukturálnych reforiem na zvýšenie inštitucionálnej kapacity a zaručenie integrovaného prístupu k poskytovaniu služby. Z hľadiska pokrytia bolo v EÚ do záruky pre mladých ľudí v roku 2015 zaradených 41,9 % všetkých NEET vo veku od 15 do 24 rokov, čo predstavuje zvýšenie zo 40,4 % v roku 2014. V mnohých členských štátoch došlo k úplnej implementácii záruky iba nedávno, nakoľko mnohé opatrenia si vyžiadali zásadné reformy a rozsiahle partnerstvá.

**Investície do osvetových činností zameraných na mladých ľudí, ktorí nie sú v evidencii VSZ, sú dôležitou prioritou v mnohých členských štátoch. Do osvetovej práce v rámci implementácie záruky pre mladých ľudí sú v súčasnosti zapojené dve tretiny VSZ.** Vo Švédsku existuje stratégia „Cesty vpred: stratégia pre NEET“, ktorej cieľom je motivovať mladých ľudí nad 15 rokov začať so vzdelávaním alebo sa k vzdelávaniu vrátiť a dokončiť si vyššie sekundárne vzdelanie alebo nastúpiť do práce (ak je to možné a iba v prípade osôb vo

veku 20 až 25 rokov). Úlohou vnútroštátneho koordinátora pre skupinu NEET je zabezpečiť lepšiu spoluprácu medzi vládnyimi agentúrami, obcami, okresnými úradmi a organizáciami na celoštátnej, regionálnej a miestnej úrovni a úzko spolupracovať s „Delegáciou zamestnaných mladých ľudí“ s cieľom podporovať uzatváranie dohôd medzi obcami a VSZ na miestnej úrovni a ich vykonávanie. V Chorvátsku existujú centrá CISOK (centrá celoživotného profesijného poradenstva) zriadené na území celej krajiny, ktoré NEET ponúkajú čoraz intenzívnejšiu pomoc pri hľadaní zamestnania, kariérne poradenstvo a osvetovú činnosť. V Lotyšsku funguje osvetový projekt „Spoznaj a konaj“ zameraný na zapojenie NEET do vzdelávania a rozvíjanie ich zručností.

**Zriadené boli aj jednotné kontaktné miesta s cieľom zvýšiť dostupnosť a okruh oslovených.** Pod jednou strechou sústreďujú rozličné služby súvisiace s mládežou a flexibilným a dostupným spôsobom poskytujú širokú škálu služieb. Fínsko v roku 2015 zriadilo jednotné poradenské centrá pre mládež. Doposiaľ sú v 35 obciach a poskytujú nízkoprahovú podporu všetkým mladým ľuďom vo veku do 30 rokov vrátane osobného poradenstva a usmernenia, podpory v oblasti životného a kariérneho plánovania, sociálnych zručností, ako aj vzdelávania a podpory zamestnanosti.

**V mnohých členských štátoch sa vo všeobecnosti vďaka záruke pre mladých podarilo prekonať osobitosti v jednotlivých politických oblastiach a vybudovať životaschopné partnerstvá.** Zvýšila sa koordinácia politik v oblasti práce, vzdelávania a mládeže. V Taliansku viedla implementácia záruky pre mladých k vytvoreniu spoločného informačného systému, ktorý spája databázy Ministerstva práce a vzdelávania, ako aj k spusteniu iniciatív zameraných zvlášť na podporu aktívnych politik trhu práce a záruky pre mladých ľudí v školách. V Litve je súčasťou projektu „Objavte samých seba“, ktorý sa realizuje vo všetkých miestnych samosprávach v rokoch 2015 – 2018, aj medziodvetvové partnerstvo miestnych kancelárií VSZ, polície, služieb na ochranu práv detí, sociálnych pracovníkov a miestnych mládežníckych centier, ktoré vzniklo v snahe podporiť NEET pri získavaní personálnych, sociálnych a odborných zručností.

**Väčšina členských štátov navyše využila ciele dotácie na mzdy a nábor nových pracovníkov,** často s podporou finančných prostriedkov EÚ, najmä z ESF a iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí. Od roku 2015 môžu v Chorvátsku vďaka novele zákona o odvodoch zamestnávateľa, ktorí ponúknu mladým ľuďom vo veku do 30 rokov trvalý pracovný pomer, využívať 5 rokov výnimku z platenia odvodov na zdravotné poistenie a



príspevkov zamestnávateľa. Estónsko spustilo v roku 2015 iniciatívu „Moje prvé zamestnanie“, v rámci ktorej sú počas jedného roka poskytované dotácie na mzdy a počas dvoch rokov pokrývané náklady na odbornú prípravu. V Litve môžu zamestnávateľa, ktorí zamestnávajú mladých ľudí evidovaných vo VSZ, dostávať 6 mesiacov náhradu vo výške 50 % hrubej mzdy. Prioritou sú kategórie ako dlhodobo nezamestnaní mladí ľudia či mladí rodičia s 2 deťmi. Zamestnávateľa, ktorí do šiestich mesiacov po skončení obdobia podpory prepustia dotovaných pracovníkov, sú postihovaní. V roku 2015 sa toto opatrenie týkalo 28 % všetkých účastníkov aktívnej politiky trhu práce vo veku od 16 do 29 rokov. Na Cypre boli zavedené nové schémy ponúkajúce do 2 rokov sprostredkovanie zamestnania nezamestnaným absolventom vo veku do 25 rokov s nižším sekundárnym, vyšším sekundárnym a post-sekundárnym vzdelaním, ktorí majú málo pracovných skúseností, pričom 6 mesiacov dostávajú príspevok na odbornú prípravu vo výške 125 EUR týždenne. Platí to aj pre absolventov s terciárnym vzdelaním mladších ako 35 rokov. Vo Francúzsku, mladí ľudia vo veku do 28 rokov, ktorí dostávali štipendium, môžu do 4 mesiacov po absolvovaní terciárneho alebo odborného sekundárneho vzdelávania požiadať o „dotáciu pri hľadaní prvého pracovného miesta“ v rozpätí od 200 do 300 EUR mesačne. Očakáva sa, že toto opatrenie prinesie výhody pre 126 000 mladých ľudí. Okrem toho sa v priebehu prvého roka udeľuje firmám s menej ako 10 zamestnancami prémie vo výške 4400 EUR za prijatie učňa vo veku od 16 do 18 rokov. Na zmenách právnych predpisov v oblasti zamestnávania v súčasnosti pracujú aj rumunské orgány s cieľom zabezpečiť kombináciu výhodnejších aktivačných opatrení určených osobitne skupinám, ktoré sú najviac vzdialené od trhu práce (vrátane dotácií na podnikanie a zamestnanie, stimulov pre učňovskú prípravu a stáže).

**Zintenzívnilo sa osobitné úsilie vyvíjané na podporu reforiem učňovskej prípravy a lepšej regulácie stáží.** Tieto reformy pomohli lepšie zosúladiť zručnosti mladých ľudí s potrebami trhu práce a zvýšili zapojenie podnikateľskej komunity. Polovica členských štátov EÚ už vykonala, príp. oznámila, že plánuje vykonať právne zmeny v snahe zosúladiť svoje vnútroštátne rámce s rámcom kvality pre stáže z roku 2013. V členských štátoch, ktoré už svoje právne predpisy upravili (Bulharsko, Francúzsko, Nemecko, Grécko, Litva, Portugalsko, Španielsko, Švédsko), pozostáva väčšina reforiem z obmedzenia dĺžky stáže na šesť mesiacov (v Bulharsku na 12 mesiacov), objasnenia podmienok dlhších stáží a z pridelenia mentorov, ktorí usmerňujú a dohliadajú na pokrok dosahovaný v priebehu stáže.

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

S rozpočtom 86,4 mld. EUR na roky 2014 – 2020 je Európsky sociálny fond (ESF) jedným z kľúčových nástrojov EÚ na riešenie otázok identifikovaných v odporúčaní pre jednotlivé krajiny, pričom v príslušných nariadeniach sa stanovuje možnosť zmien v programovaní, ak treba reagovať na nové výzvy.

Jednou z kľúčových politických priorít pre ESF na roky 2014 – 2020 je riešiť **zamestnanosť mladých** jednak zo samotného fondu, ako aj v rámci iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí (YEI). V rámci ESF bolo na akcie v oblasti zamestnanosti mladých priamo vyčlenených 6,3 mld. EUR, pričom mladí ľudia sú hlavnou cieľovou skupinou aj pri opatreniach v oblasti vzdelávania, celoživotného vzdelávania a sociálneho začlenenia. Okrem toho je tu rozpočet na YEI vo výške 6,4 mld. EUR (ktorý pozostáva z 3,2 mld. EUR z prostriedkov na YEI a z rovnakej sumy, t. j. 3,2 mld. EUR pridelenej z ESF). Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí (YEI), ktorú v súčasnosti môže využívať 20 členských štátov, je osobitne zameraná na mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), a na tie regióny EÚ, ktoré v roku 2012 čelili najvyššej miere nezamestnanosti mladých ľudí. V snahe rýchlo reagovať na túto dôležitú politickú výzvu boli prostriedky na YEI v rozpočte EÚ prednostne vyčlenené na výdavky počas prvej polovice finančného cyklu. Okrem toho Komisia v roku 2015 uvoľnila zvýšenú mieru prostriedkov na predbežné financovanie YEI v celkovej hodnote približne 1 miliardy EUR, aby sa zaručila rýchlejšia mobilizácia zamestnanosti mládeže a vzdelávacích opatrení v praxi. Toto zvýšenie malo pozitívny vplyv na polovicu riadiacich orgánov využívajúcich YEI, ktoré tak mohli poskytnúť viac finančných prostriedkov a/alebo iniciovať väčšie množstvo projektov<sup>37</sup>.

Napriek tomu bol v rokoch 2014 a 2015 vo všeobecnosti zaznamenaný relatívne pomalý začiatok využívania prostriedkov z ESF a YEI členskými štátmi, ako aj slabé vykazovanie oprávnených schválených výdavkov, čo je znamením nízkej miery čerpania. To by sa však nemalo vysvetľovať ako znak chýbajúcich opatrení a realizácie v praxi. Členské štáty sa stretli s oneskoreniami v postupe určovania riadiacich orgánov a monitorovacích systémov, čo ovplyvnilo rýchlosť spracovania žiadostí o úhradu výdavkov adresovaných Európskej komisii.

Dnes už je z údajov zrejmé, že od spustenia operačných programov využili podporu z ESF viac ako 2 milióny účastníkov a 1,4 milióna mladých NEET získalo výhody z intervencií podporovaných z YEI – ide najmä o sprostredkovanie zamestnania, učňovskú prípravu, stáže, opatrenia podporujúce samostatnú zárobkovú činnosť a ďalšie vzdelávanie a odbornú prípravu. Vo väčšine členských štátov sa YEI považuje za kľúčový mechanizmus alebo páku, ktorá umožňuje využiť odporúčanie Rady o zavedení záruky pre mladých ľudí z roku 2013 v praxi. Aj napriek tomu, že sa realizácia v jednotlivých členských štátoch líši, vďaka niektorým projektom už bolo možné dosiahnuť významný vplyv v praxi.

**Takmer všetky členské štáty prijali opatrenia na zlepšenie kvality, ponuky, alebo atraktívnosti učňovskej prípravy** v duchu Európskeho združenia učňovskej prípravy založeného v júli 2013. Učňovská reforma v Dánsku, schválená v roku 2013, ale realizovaná od polovice roka 2015, má učňom ponúknuť možnosť získať všeobecnú kvalifikáciu na

<sup>37</sup> Štúdia Komisie „Prvé výsledky iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí – záverečná správa pre GR pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie“, Európska komisia (2016).

úrovni vyššieho sekundárneho vzdelania, a tým aj prístup k vysokoškolskému vzdelaniu. Vo Francúzsku dnes učňovské zmluvy umožňujú získať 85 odborných kvalifikácií schválených ministerstvom práce (a nie ministerstvom školstva) za predpokladu, že daná osoba má kvalifikáciu ISCED 3 alebo bola identifikovaná ako osoba s predčasne ukončenou školskou dochádzkou. V Rakúsku došlo vďaka reforme zákona o odbornej príprave v roku 2015 k sprísneniu kontroly kvality systému učňovskej prípravy. Pre znevýhodnených mladých ľudí boli vypracované nové ponuky odbornej prípravy v podobe štandardizovaných učebných osnov pre nízkoprahové vstupné kvalifikácie a čiastočné kvalifikácie. Reformy v oblasti učňovskej prípravy sú plánované aj v Írsku a Slovinsku. V Írsku bola rada pre učňovskú prípravu (ustanovená v roku 2014) poverená úlohou zmapovať hospodárske odvetvia, v ktorých môže rozšírenie učňovskej prípravy priniesť skutočnú zmenu tak pre zamestnávateľov, ako aj zamestnancov. Na základe výzvy na predkladanie návrhov, ktorá bola ukončená 31. marca 2015, bolo vybraných niekoľko nových typov učňovskej prípravy prispôbených osobitným potrebám trhu práce, ktoré sa vypracujú a zavedú do praxe. Prvou novou učňovskou prípravou bola prax v poisťovníctve spustená v polovici septembra 2016. V Slovinsku je zákon o učňovskej príprave, ktorý je predmetom verejnej konzultácie, zameraný na vymedzenie celkového rámca učňovskej prípravy (vrátane kritérií oprávnenosti, pracovných a sociálnych podmienok a recipročných záväzkov).

**Boli prijaté rôzne politické iniciatívy, ktoré podporujú integráciu starších pracovníkov na trh práce.** Niektoré členské štáty sa zamerali na zabezpečenie prístupu k vzdelávaniu dospelých, napr. Rumunsko prijalo národnú stratégiu celoživotného vzdelávania, ktorej hlavným zameraním je zvýšiť zapojenie ľudí – obyčajne nedostatočne zastúpených a znevýhodnených na trhu práce – do celoživotného vzdelávania. Iné členské štáty zaviedli osobitné aktivačné plány a individualizované služby zamestnanosti vrátane profesijného poradenstva. V roku 2016 začali v Luxembursku s realizáciou programu profesionalizovaného sprostredkovania zamestnania určeného najmä pre uchádzačov o zamestnanie vo veku najmenej 45 rokov. V iných prípadoch členské štáty uprednostnili prispôbenie pracovísk a propagovali zdravé starnutie v práci. To bolo cieľom lotyšskej stratégie aktívneho starnutia pre dlhší a lepší pracovný život, ktorá zahŕňa posúdenie zručností a zdravotného stavu, vypracovanie individuálneho plánu na úrovni podniku (vrátane úprav na pracovisku, pružných foriem práce, opatrení na zlepšenie zdravia atď.) a odbornú prípravu.

**V niekoľkých členských štátoch sa pracuje na zvýšení stimulov pri zamestnávaní starších pracovníkov (napr. zvýhodnením) a odstránení prekážok v systémoch daňových**

**výhod.** Belgicko, Nemecko a Rakúsko spustili iniciatívy na zvýšenie stimulov pri zamestnávaní starších pracovníkov. Nemecko plánuje zaviesť flexibilnejšie podmienky, na základe ktorých budú môcť ľudia ďalej pracovať až do dovŕšenia všeobecne stanoveného dôchodkového veku a dlhšie, a to tak, že poskytne lepší rámec na kombináciu príjmu zo zárobkovej činnosti s dôchodkom. Dva regióny v Belgicku (Valónsko a Brusel) prijali reformy na zlepšenie stimulačných systémov pre starších pracovníkov týkajúcich sa zmeny zamestnania.

**Existujú osobitné schémy a stratégie celoživotného vzdelávania, ktorých cieľom je podporovať ľudí so zdravotným postihnutím alebo inak znevýhodnené osoby pri získavaní a udržaní si plateného zamestnania na otvorenom trhu.** Nedávne konkrétne príklady týchto opatrení možno nájsť na Cypre (dotácie pre zamestnávateľov prijímajúcich ľudí so zdravotným postihnutím), v Luxembursku (sprostredkovanie dočasného zamestnania s perspektívou trvalého pracovného miesta), na Malte (zamestnanecké kvóty) a v Holandsku (tvorba pracovných miest určených ľuďom so zdravotným postihnutím). Nedávna národná stratégia celoživotného vzdelávania v Rumunsku si vytýčila cieľ zvýšiť zapojenie znevýhodnených skupín vrátane ľudí so zdravotným postihnutím.

**V kontexte bezprecedentného prílevu žiadateľov o azyl, členské štáty začali klásť väčší dôraz aj na začlenenie ľudí s migrantským pôvodom do trhu práce.** Cieľom niekoľkých iniciatív bolo zaručiť včasnú intervenciu v prípade nových prisťahovalcov zapojením príslušných zainteresovaných strán, ako sú zamestnávatelia a verejné služby zamestnanosti. Švédsko navrhlo včasné opatrenia v období vybavovania žiadosti o azyl, a to najmä jazykové kurzy a informácie o spoločnosti. Po tom, čo noví prisťahovalci získajú povolenie na pobyt, môžu sa zúčastniť úvodného kurzu, na ktorom získajú okamžité informácie o profesiách ohrozených nedostatkom pracovnej sily. Okrem toho bolo 200 agentúr z verejného sektora poverených úlohou ponúkať v období rokov 2016 až 2018 stáže novým prisťahovalcom. Aktívnu úlohu tu zohrávajú aj podniky; ak novým prisťahovalcom ponúknu aspoň 100 nových pracovných miest alebo stáží, stanú sa členmi tzv. klubu 100 a od VSZ získajú na mieru šité balíčky opatrení. Aj aktualizovaný fínsky vládny program pre integráciu na roky 2016 až 2019 má za cieľ zabezpečiť prisťahovalcom hladký prechod napríklad do školského alebo pracovného života, a to počiatočnou účinnou spoluprácou medzi orgánmi a zainteresovanými stranami. V rovnakom duchu, no zohľadňujúc spolkové usporiadanie, prijali nemecké spolkové krajiny niekoľko programov, plánov a dohôd podľa svojich potrieb (napr. dohoda „Integrácia formou odbornej prípravy a zamestnania“ uzavretá medzi

bavorskou vládou, bavorskou podnikateľskou komunitou a službami zamestnanosti). V Rakúsku zriadila spolková vláda v septembri 2015 „integračný fond“ vo výške 75 miliónov EUR na financovanie opatrení na začlenenie utečencov do trhu práce s ďalšími 40 miliónmi EUR ročne, ktoré budú v rokoch 2016 a 2017 pridelené zo spolkového rozpočtu. V tejto súvislosti vykonávajú VSZ pilotný projekt, ktorého cieľom je identifikovať individuálne potreby a požiadavky na odbornú prípravu, ako aj poskytovať všeobecné informácie o hľadaní zamestnania a vzdelávacom systéme a o právach a povinnostiach zamestnancov a zamestnávateľov v Rakúsku.

**Vďaka cielenému renovovaniu sociálnych dávok a služieb bolo možné vypracovať aj osobitné aktivačné opatrenia.** V Dánsku boli od septembra 2015 zavedené integračné dávky, ktorými sa nahradila vzdelávacia či sociálna pomoc s cieľom viac stimulovať prisťahovalcov k práci. Navyše teraz, keď už sú utečenci považovaní za schopných pracovať hneď po príchode, môže byť integračný program verejného sektora zameraný na opatrenia súvisiace so zamestnaním, vzdelávaním a odbornou prípravou v dánskom jazyku, čím bude viac orientovaný na trh práce, a úrady práce skvalitnia svoje služby, ktoré poskytujú podnikom. Okrem toho bol zavedený systém vyplácania peňažných prémieí pre súkromné podniky zamestnávajúce utečencov na bežných, nedotovaných pracovných miestach.

**Okrem opatrení zameraných prevažne na integráciu nových prisťahovalcov sa niektoré členské štáty snažili bojovať proti diskriminácii,** a to buď novými alebo upravenými právnymi predpismi, alebo vypracovaním špeciálnych projektov. Vo Fínsku vstúpil v roku 2015 do účinnosti zákon o nediskriminácii, ktorým sa rozširuje povinnosť presadzovať rovnosť a predchádzať diskriminácii. Táto povinnosť platí tak pre poskytovateľov odbornej prípravy a vzdelávania, ako aj pre vzdelávacie inštitúcie a zamestnávateľov, a tým ovplyvňuje najmä pracovný život v súkromnom sektore. V Belgicku bola kráľovským výnosom z 18. novembra 2015 zriadená nová expertná komisia, ktorá združuje zástupcov súdnictva, právnických povolání, odborových zväzov a zamestnávateľských organizácií, s cieľom každých päť rokov zhodnotiť uplatňovanie a účinnosť právnych predpisov proti diskriminácii. Španielsko vypracovalo v rámci národnej stratégie boja proti rasizmu, diskriminácii, xenofóbii a iným formám neznášanlivosti inovačné projekty: v roku 2015 bol vypracovaný projekt s názvom FRIDA, ktorého cieľom je odborná príprava a zvyšovanie informovanosti vo vzdelávacej komunite. Podobné programy budú spustené v oblastiach spravodlivosti a zdravotníctva.

**Poskytovaním platenej materskej/rodičovskej dovolenky je možné zvýšiť účasť žien na trhu práce tým, že im to pomôže zosúladiť si pracovný a rodinný život.** Vyvážené rozdeľovanie platenej dovolenky medzi ženy a mužov sa ukázalo ako zvlášť prínosné pri zvyšovaní zamestnanosti žien po narodení detí. Nedávno vznikli v niektorých členských štátoch (Nemecko, Írsko, Luxembursko, Maďarsko, Malta a Portugalsko) iniciatívy na skvalitnenie právnych ustanovení týkajúcich sa platenej rodičovskej dovolenky. Napríklad Nemecko prijalo flexibilnejšie pravidlá rodičovskej dovolenky a umožnilo tak dovolenku v trvaní 24 mesiacov pri dieťati vo veku od troch do ôsmich rokov, ktorá sa dá rozdeliť na tri časti. Navyše sa ukázalo, že vyvážené využívanie nárokov na dovolenku mužmi a ženami po narodení dieťaťa (vrátane využitia tohto typu dovolenky otcami) má pozitívne účinky, pokiaľ ide o rozdelenie povinností v rámci starostlivosti o domácnosť a dieťa a zlepšilo výsledky žien na trhu práce vrátane rýchlejšieho návratu žien na trh práce. V podobnej súvislosti zaviedlo Írsko nedávno dvojtyždennú platenú otcovskú dovolenku a Portugalsko ju predĺžilo na 25 pracovných dní (predtým 20 dní), z ktorých 15 je povinných (predtým 10). K úprave právnych ustanovení o rodičovskej dovolenke a dávkach došlo aj v Českej republike v snahe podporiť zapojenie otcov do starostlivosti o deti a motivovať matky, ktoré sa chcú vrátiť do práce skôr.

**Členské štáty zaviedli aj opatrenia v oblasti starostlivosti o deti a dlhodobej starostlivosti s cieľom odstrániť prekážky v zamestnanosti opatrovateľov v rodine, najmä žien.** Napríklad v Českej republike vznikli iniciatívy na skvalitnenie predškolského vzdelávania a zintenzívnenie podpory pre deti so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami. Česká republika tiež plánuje schváliť v roku 2017 finančnú pomoc a dovolenku pre neformálnych opatrovateľov starajúcich sa o nezaopatrených rodinných príslušníkov. Iné členské štáty (vrátane Bulharska, Nemecka, Írska, Slovenska, Luxemburska a Spojeného kráľovstva) nedávno prijali kroky na zlepšenie cenovej dostupnosti služieb starostlivosti o deti. Slovensko plánuje do konca roku 2016 zvýšiť príspevok pre opatrovateľov, ktorí sa starajú o osoby s ťažkým zdravotným postihnutím a predĺžiť obdobie dôchodkových odvodov na opatrovateľa. Niektoré členské štáty chcú vo svojich systémoch daňových výhod riešiť aj finančné faktory, ktoré odrádzajú od práce. Napríklad v Rakúsku a Spojenom kráľovstve sa objavili iniciatívy, ktorých cieľom je rozšíriť daňové zvýhodnenie v prípade detských prídavkov a výdavkov na starostlivosť o dieťa.

**Na podporu zamestnanosti žien boli použité aj pružné pracovné podmienky, ako sú práca na dialku, pružný pracovný čas alebo skrátený pracovný čas.** V Portugalsku majú

zamestnanci s rodičovskými povinnosťami nárok na čiastočný pracovný úväzok alebo pružné pracovné podmienky, ako je napríklad práca na diaľku. Nemecko nedávno zaviedlo rodičovský príspevok „plus“, ktorý rodičom umožní vziať si čiastočnú rodičovskú dovolenku a poskytnúť stimuly, aby mohli čiastočnú dovolenku využiť obaja rodičia. Aj Česká republika plánuje opatrenia, ktoré umožnia zamestnancom s rodičovskými povinnosťami využívať flexibilné formy nárokov (v prípade detí vo veku 3 roky alebo menej). Práca na diaľku je možná na základe rozhodnutia zamestnávateľa.

**Dlhodobo nezamestnaní sú často vystavení kombinácii spomínaných prekážok; mnohé členské štáty zlepšujú podporu pre týchto ľudí, pričom niekedy ako prvý krok prijímajú opatrenia na zvýšenie miery ich evidencie v službách zamestnanosti,** ktorá bola v roku 2015 v priemere na úrovni 71 % v celej EÚ. Rumunsko napríklad zavádza na jeseň 2016 integrované tímy zložené zo zástupcov sociálnych služieb, zdravotníckych a vzdelávacích mediátorov a zamerané na osvetu a evidenciu neaktívnych a dlhodobo nezamestnaných osôb vo vidieckych oblastiach a v znevýhodnených komunitách.

**V mnohých krajinách dochádza k posilňovaniu individualizácie podpory poskytovanej dlhodobo nezamestnaným v súlade s odporúčaním Rady a so zameraním na dohody o pracovnej integrácii,** čím sa prispôbi podporu individuálnym potrebám a jasne sa vymedzia práva a povinnosti tak pre nezamestnaných, ako aj pre poskytovateľov podpory. Vo Francúzsku je podpora poskytovaná verejnou službou zamestnanosti viac individualizovaná a kladie väčší dôraz na posúdenie kompetencií, keďže zamestnanci sú prerozdeľovaní na intenzívnejšie poradenstvo s cieľom osloviť do roku 2017 celkom 460 000 klientov, ktorým hrozí dlhodobá nezamestnanosť. V Španielsku sa v portfóliu spoločných služieb zamestnanosti z roku 2015 predpokladá vytvorenie individualizovaných pracovných harmonogramov a individuálnych pracovných zmlúv, ktoré sú záväzné pre tých, ktorí poberajú dávky v nezamestnanosti. Okrem toho bol v roku 2016 zavedený program podpory dlhodobo nezamestnaných s cieľom zvýšiť kapacitu VSZ tak, aby mohli poskytovať individualizovanú podporu. Dánske úrady práce začali v roku 2016 realizovať tzv. kontaktný plán, ktorý je založený na intenzívnom kontakte v priebehu prvých šiestich mesiacov nezamestnanosti a po 16 mesiacoch nezamestnanosti. Dlhodobo nezamestnaná osoba sa aktívne zapája do plánovania zasadnutí a pracovní poradcovia sú vyškolení tak, aby používali nástroje na posilnenie postavenia a motiváciu. Aj Fínsko plánuje od roku 2017 zaviesť osobný pohovor s dlhodobo nezamestnaným, a to každé 3 mesiace.

**Niekoľko krajín sa rozhodlo služby zamestnanosti pre dlhodobo nezamestnaných externalizovať.** Malta prišla s iniciatívou pracovného programu externalizácie vytvárania profilov, poskytovania odbornej prípravy a sprostredkovania zamestnania pre dlhodobo nezamestnaných klientov vo veku od 25 do 56 rokov. Lotyšsko spustilo v auguste 2015 národný program ESF (40 mil. EUR), ktorý zahŕňa mimovládne organizácie ako poskytovateľov služieb individuálneho a skupinového poradenstva, kariérneho poradenstva, zdravotných prehliadok, usmerňovania, motivačných programov a programov liečby závislosti.

**Vo viacerých krajinách bolo posilnené poskytovanie odbornej prípravy pre dlhodobo nezamestnaných.** Francúzsko spustilo v roku 2016 plán vo výške 1 mld. EUR na financovanie ďalších 500 000 kurzov odbornej prípravy pre uchádzačov o zamestnanie, z ktorých 300 000 bolo zameraných primárne na dlhodobo nezamestnaných a nízkokvalifikovaných uchádzačov o zamestnanie v odvetviach s pozitívnymi regionálnymi pracovnými a hospodárskymi vyhliadkami. Švédsko posilnilo zložku odbornej prípravy o aktivačnú záruku, ktorá zvyšuje možnosti odbornej prípravy na pracovisku, špecifických odborne zameraných kurzov v rámci nedostatkových profesií na ľudových stredných školách až na 24 mesiace a dlhodobo nezamestnaným ponúka možnosť študovať a zároveň poberať dávky „aktivačnej podpory“ počas jedného roka.

**Prispôsobenie podpory individuálnym potrebám si často vyžadovalo lepšiu koordináciu služieb medzi jednotlivými organizáciami a členské štáty sa v odporúčaní Rady dohodli na zriadení jednotného kontaktného miesta** pre dlhodobo nezamestnaných. Výmena údajov a interoperabilita platforiem sú základným predpokladom efektívneho poskytovania služieb. Slovensko zvyšuje kapacitu integrovaných úradov práce integráciou zamestnaneckého poradenstva a poskytovania sociálnych dávok a vytváraním špecializovaných aktivačných centier pre dlhodobo nezamestnaných. Írsko integrovalo podporu príjmov so službami zamestnanosti do centier *Intreo*, ktoré sú zamerané na správu jednotlivých prípadov. V snahe znížiť pracovnú záťaž a rozšíriť rozsah individualizovanej podpory bola v rámci programu „JobPath“ externalizovaná jednoročná podpora pre dlhodobo nezamestnaných tak, že sa súkromným partnerom poskytli finančné stimuly na dosiahnutie stabilného počtu odchodov z programu (t. j. zamestnaním sa) platbami zasielanými po 13., 26., 39. a 52. týždni zamestnania uchádzača o prácu. Zatiaľ čo niektoré krajiny pri realizácii jednotného kontaktného miesta značne pokročili, iné prijímajú prvé kroky na koordináciu poskytovania služieb medzi jednotlivými organizáciami. Vďaka projektu financovanému zo zdrojov ESF



zavádza Bulharsko pilotnú integrovanú službu vytvorením 65 centier jednotného kontaktu s integrovaným poradenstvom poskytovaným tak službami zamestnanosti, ako aj sociálnymi službami.

**Úspešná integrácia si vyžaduje aj silné partnerstvá so zamestnávateľmi.** V Spojenom kráľovstve a Holandsku existujú špecializované zamestnávateľské tímy, ktoré slúžia ako jednotné kontaktné miesto pre zamestnávateľov, a pritom pravidelne monitorujú pracovné príležitosti pre dlhodobo nezamestnaných, získavajú konkrétne poznatky a budujú vzťahy s podnikmi. V Portugalsku sa programom *Reativar* zaviedla podpora dlhodobo nezamestnaných vo veku nad 31 rokov, ktorá pozostáva zo šesťmesačných stáží v súkromnej inštitúcii získaných na základe mesačného grantu a podľa úrovne kvalifikácie. Na konci každej stáže udelí zapojená inštitúcia osvedčenie o jej absolvovaní. VSZ (ktorou je portugalský inštitút IEFP) uhrádza 65 % až 80 % výšky grantu podľa typu zapojenej inštitúcie a charakteristiky účastníka. Na Cypre vláda zaviedla dotácie na nové zamestnanie určené dlhodobo nezamestnaným, kým Fínsko plánuje spustiť v roku 2017 programy výučby priamo na pracovisku a učňovskej prípravy zodpovedajúce špeciálne potrebám dlhodobo nezamestnaných. Slovensko využíva ESF na zavedenie tútorstva pre dlhodobo nezamestnaných kombináciou dotácie pre zamestnávateľov a mentorského programu, ktorý poskytuje zamestnávateľ.

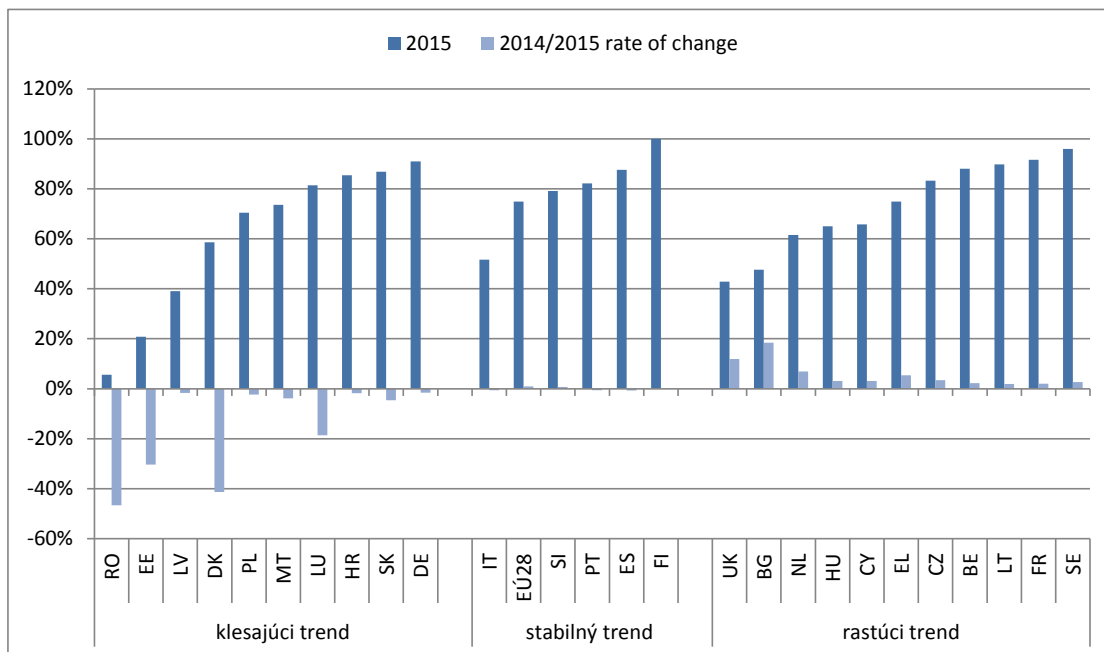
### **2.3 Usmernenie č. 7: Zlepšovanie fungovania trhov práce**

Tento oddiel sa zaoberá vykonávaním usmernenia politik zamestnanosti č. 7, v ktorom sa členským štátom odporúča zlepšiť fungovanie trhu práce. Na úvod sú uvedené ukazovatele o pokrytí verejných služieb zamestnanosti a aktivačných opatrení, ktoré majú zásadný význam pre lepšie zosúladenie ponuky s potrebami trhu práce. Potom sa kvantifikuje segmentácia trhu práce podľa zmeny postavenia na trhu práce a uvádzajú rôzne typy nákladov súvisiacich s prísnu ochranou. Oddiel 2.3.2 informuje o politických opatreniach prijatých členskými štátmi v týchto oblastiach vrátane posilňovania mobility pracovnej sily a presadzovania sociálneho dialógu, čo je dôležité pre pocit zodpovednosti za reformy a ich účinné vykonávanie.

#### *2.3.1 Kľúčové ukazovatele*

**Verejné služby zamestnanosti (VSZ) sú kľúčovým subjektom na zosúladenie ponuky pracovných miest a dopytu po nich s cieľom poskytnúť uchádzačom o zamestnanie, ktorých majú v evidencii, prístup k aktívnym opatreniam trhu práce a podporu pri hľadaní zamestnania. Odchýlky v mierach evidencie v jednotlivých krajinách (pozri graf č. 22) sú spôsobené viacerými faktormi vrátane kvality a atraktívnosti služieb VSZ, úrovne, dĺžky a oprávnenosti poskytovania nezamestnaneckých a sociálnych dávok, ako aj povinností a mechanizmov postihovania v súvislosti s týmito dávkami.**

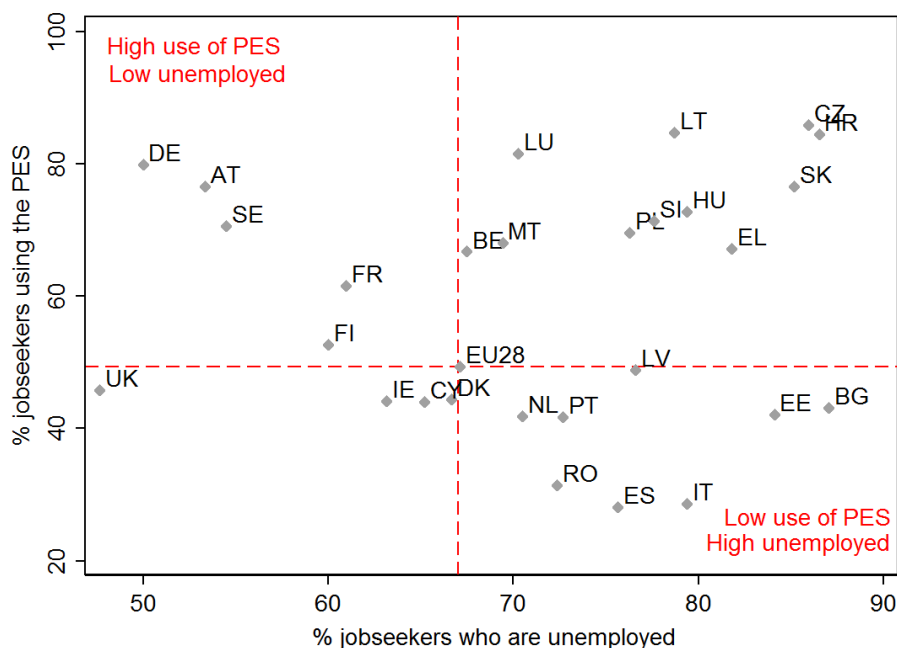
**Graf č. 22. Podiel dlhodobo nezamestnaných evidovaných službami zamestnanosti, 2015**



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (Labour Force Survey), 2015. Údaje pre AT a IE nie sú k dispozícii.

**Celkovo je využívanie VSZ pri hľadaní zamestnania v EÚ aj naďalej nerovnomerné (pozri graf č. 23), pričom existuje aj riziko, že v niektorých členských štátoch sa tí najzraniteľnejší uchádzači o prácu rozhodnú pracovať nelegálne. Efektivita VSZ pri získavaní informácií od zamestnávateľov o voľných pracovných miestach prispieva k väčšiemu využívaniu VSZ uchádzačmi o zamestnanie.**

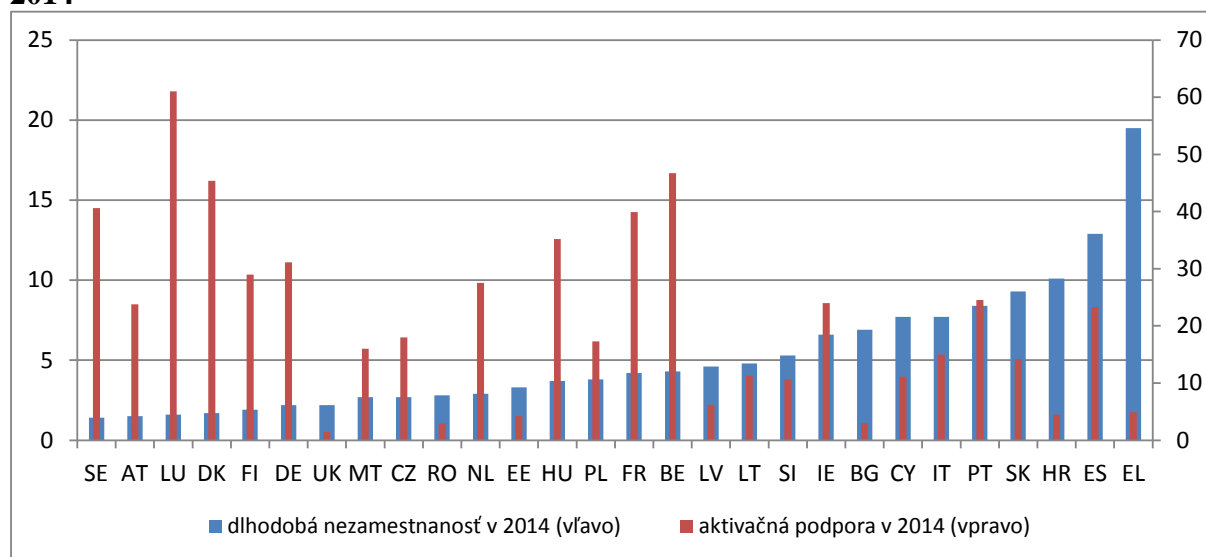
**Graf č. 23 – Využívanie VSZ pri hľadaní zamestnania a podiel nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, 2014**



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (Labour Force Survey), 2014.

**Medzi krajinami s najnižšími mierami dlhodobej nezamestnanosti patria tie, v ktorých je úroveň účasti na aktívnych politikách trhu práce najvyššia.** V prípade niekoľkých ďalších členských štátov sa aktivačná podpora nezdá byť úmerná problémom nezamestnanosti, ktorým čelia.

**Graf č. 24: Aktivačná podpora (počet účastníkov v rámci politiky trhu práce na 100 osôb, ktoré chcú pracovať) a miery dlhodobej nezamestnanosti podľa členských štátov, 2014**

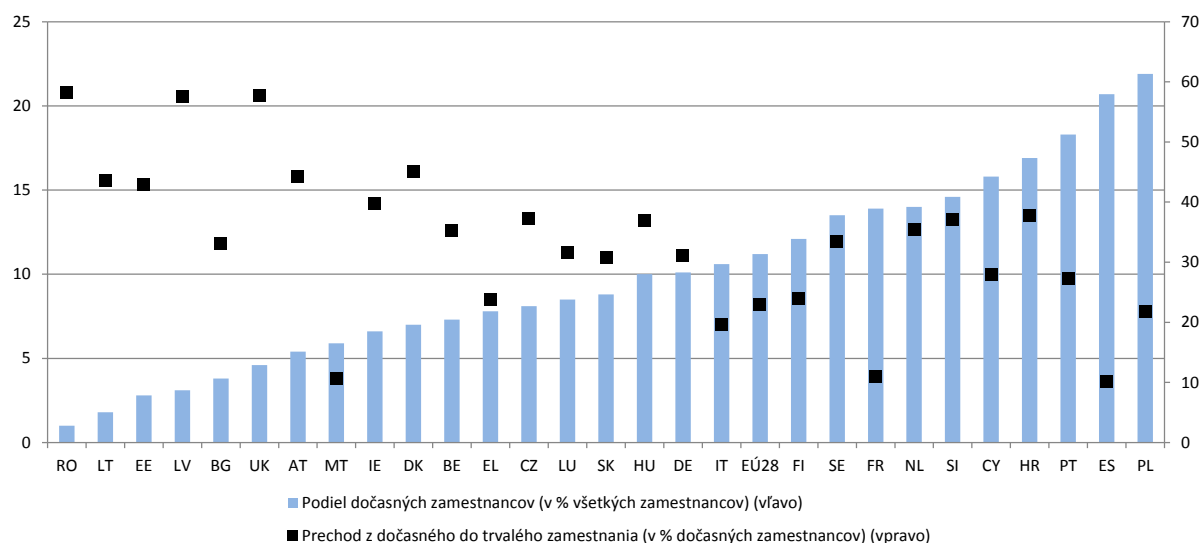


Zdroj: Eurostat, databáza politik trhu práce (poznámka: údaje aktivačnej podpory v Spojenom kráľovstve sú z roku 2009, na Cypre z roku 2012 a v Grécku, Írsku a Španielsku z roku 2013).

**Návrh, pokrytie a adresnosť aktívnych politík trhu práce, ako aj spôsob ich uplatňovania však majú vplyv na ich účinnosť a efektívnosť.** Nezamestnanosť môže mať viacero príčin, ako napríklad celkový nedostatok dopytu na trhu práce, nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, právne predpisy o ochrane zamestnanosti alebo zdaňovanie práce atď. (pozri príslušné odseky tohto dokumentu). Podobne sa aktivačné opatrenia môžu orientovať podľa ponuky (napr. dotácie na zamestnanosť), zatiaľ čo iné sa zameriavajú na znevýhodnené skupiny na trhu práce alebo sa týkajú celkového usporiadania pracovného trhu (napr. systémy prognózy zručností), prípadne na navrhovanie sociálnych dávok, čo je dôvod, prečo opatrenia aktívnej politiky trhu práce odzrkadľujú – hoci v rôznej miere – politické reakcie v oddieloch 2.2, 2.3 a 2.4. Rôznym typom nezamestnaných a rôznym okolnostiam zodpovedajú rôzne aktívne politiky trhu práce, čo si vyžaduje účinné techniky vytvárania profilov a rozvoj kultúry hodnotenia. Napríklad stimuly na nábor pracovníkov pre firmy so sebou môžu prinášať pomerne veľké umŕtvené straty alebo vplyvy vytesňovania. Rovnako účinnosť vytvárania priamych pracovných miest vo verejnom sektore býva často sporná. Vo všeobecnosti sa aktívne politiky trhu práce, ktoré sú súčasťou individualizovaných a cielených schém podpory, javia ako úspešnejšie. Aktívne politiky trhu práce, ktorými sú stimuly presmerované na znevýhodnené osoby na trhu práce, majú tendenciu byť veľmi účinné pri zhadnocovaní.

**V tejto súvislosti je stále výrazná segmentácia trhu práce v mnohých členských štátoch.** To znamená, že pracovnú silu spoločne tvoria často odlišné „segmenty“: na jednej strane pracovníci, ktorých charakterizujú stabilné pracovné vzťahy, ochrana pred prepustením a plný prístup k sociálnej ochrane; na strane druhej neštandardné pracovné zmluvy s obmedzenou alebo žiadnou ochranou proti prepusteniu, neistého pracovné vzťahy a (často) obmedzený prístup k sociálnej ochrane. Na segmentovanom trhu práce sa pracovníci na určitý čas obyčajne do tohto stavu dostanú proti svojej vôli, plnia úlohy, ktoré nie sú dočasnej povahy, a možnosti prechodu do lepšie chráneného segmentu pracovnej sily sú obmedzené; v praxi tak zmluvy na určitý čas predstavujú skôr „slepé uličky“ ako „odrazový mostík“. Kombinácia vysokého podielu zamestnancov na určitý čas a nízkej miery prechodu do trvalého zamestnania sa zdá byť obzvlášť znepokojujúca v krajinách ako Poľsko, Španielsko a Francúzsko (pozri graf č. 25).

**Graf č. 25: Podiel dočasných pracovných miest (2015) a miery prechodu od zmlúv na určitý čas k trvalým pracovným zmluvám (2014 – 2015)**



Zdroj: Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (LFS) a SILC. Údaje týkajúce sa mier prechodu sú v prípade DE, IE, EL, LT, MT, RO a UK z roku 2014.

**Zapojenie sociálnych partnerov do navrhovania a vykonávania príslušných politik a reforiem nie je v EÚ rovnomerné, a preto si zaslúži pozornosť.** Zatiaľ čo všetky členské štáty disponujú bipartitnými alebo tripartitnými orgánmi, ktoré umožňujú interakcie medzi sociálnymi partnermi a v niektorých prípadoch aj orgánmi verejnej moci, miera a vplyv zapojenia sociálnych partnerov do politik a reforiem do veľkej miery závisí od všeobecného postoja orgánov verejnej moci k nim, od vzťahu medzi subjektmi s rozhodovacou právomocou a organizáciami sociálnych partnerov, od schopnosti týchto organizácií a od podstaty ich príspevkov. Zapojenie sociálnych partnerov do semestra je často odrazom ich celkového zapojenia do vnútroštátnych rozhodovacích procesov.

### 2.3.2 Politická reakcia

**Kľúčovými inštitúciami na zlepšenie fungovania trhov práce a pomoc pri zosúladovaní ponuky a dopytu sú verejné služby zamestnanosti (VSZ) členských štátov, ktoré sa všetky zúčastnili porovnávacích návštev s cieľom identifikovať silné stránky a oblasti možného zlepšenia, opierajúc sa pri tom o európsku sieť verejných služieb zamestnanosti**

(sieť VSZ)<sup>38</sup>. Po procese sebahodnotenia a partnerského preskúmania boli vypracované správy opisujúce osvedčené postupy a oblasti možného zlepšenia. Každá VSZ rozhodne o následných krokoch a po 12 mesiacoch predloží rade siete VSZ správu o vykonaných reformách.

**VSZ členských štátov však naďalej fungujú v prostredí obmedzených zdrojov, a preto sa naďalej vyvíjajú snahy optimalizovať ciele poskytovanie služieb.** Niektoré VSZ vyvíjajú programy na zefektívnenie činnosti určené na udržanie a pokiaľ možno zlepšenie poskytovania služieb a zároveň lepšie zameranie sa na tých, ktorí najviac potrebujú pomoc. V Estónsku prijala vláda nový program zamestnanosti na roky 2016 – 2017, ktorý nadobudol účinnosť v januári 2016. K dispozícii je viac ako 20 rôznych aktívnych opatrení trhu práce zameraných na poskytovanie pomoci podľa individuálnych potrieb uchádzačov o zamestnanie. V Maďarsku používajú od roku 2016 nový celoštátny systém vytvárania profilov s cieľom poskytnúť efektívne, personalizované služby na trhu práce, dotácie a programy na trhu práce vychádzajúce zo špecifických vlastností klienta.

**Vývoj systémov prognózy zručností vo viacerých členských štátoch pomáha verejným službám zamestnanosti naplňovať ich ciele.** Na Malte vyvinuli IT nástroj pre zamestnávateľov a uchádzačov o zamestnanie. Vytvára virtuálny trh práce, priraduje hľadajú prácu k voľným pracovným miestam a pritom zohľadňuje zručnosti a schopnosti. Toto opatrenie má prispieť k zefektívneniu verejnej služby zamestnanosti a zároveň pomôcť pri tvorbe politik na základe informácií o potrebných zručnostiach. Lotyšsko venovalo nemalé úsilie projektu, ktorý spočíva v zlepšení krátkodobých prognóz trhu práce vrátane poskytovania informácií o dopyte po konkrétnych zručnostiach a profesiách a vytvorenia ľahko použiteľného nástroja zobrazujúceho vyhladky dopytu a ponuky na trhu práce.

**VSZ súčasne zvyšujú svoje snahy posilniť vzájomnú spoluprácu so zamestnávateľmi a tým podporiť nábor pracovníkov z ich evidencie uchádzačov o zamestnanie.** Základným prvkom intervencie VSZ v snahe pomáhať dosiahnuť rovnováhu na trhu práce je sústrediť sa na uspokojenie dopytu zamestnávateľov. V Luxembursku došlo k uzavretiu dohody medzi združením luxemburských podnikov (Union des entreprises luxembourgeoises – UEL), vládou a VSZ (úradom práce ADEM) v rámci programu „Entreprises, partenaires

---

<sup>38</sup> Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady 573/2014/EÚ o posilnenej spolupráci medzi verejnými službami zamestnanosti (VSZ), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?qid=1479378296642&uri=CELEX:32014D0573>.

pour l'emploi“ (Podniky ako partneri v zamestnávaní) v snahe prijať do zamestnania 5 000 uchádzačov o zamestnanie v rokoch 2015 a 2017. Program je zameraný na úzku spoluprácu pri vykonávaní osobitných opatrení, akými sú zriadenie rámca pre výmenu informácií, rozvoj partnerstiev medzi úradom ADEM a súkromnými podnikmi, príprava školení pre uchádzačov o zamestnanie zameraných na požiadavky podnikov. V marci 2016 bol v rámci úradu práce ADEM zriadený výbor pre zamestnanie, ktorý má zvyšovať príležitosti na stretávanie uchádzačov o zamestnanie so zamestnávateľmi. V Rumunsku má inštitucionálna stratégia Národnej agentúry pre zamestnanosť (NEA) rozvíjať činnosti zamerané na zamestnávateľov s cieľom zvýšiť mieru obsadenosti voľných pracovných miest.

**Členské štáty zároveň zriaďujú jednotné kontaktné miesta v súlade s odporúčaním Rady o integrácii dlhodobo nezamestnaných.** V Portugalsku dochádza k spájaniu služieb poskytovaných verejnými službami zamestnanosti a sociálnymi službami. V Rumunsku sa v kontexte reformy VSZ zavádza prístup založený na správe prípadov aj v prípade sociálnych služieb s úmyslom zvýšiť aktiváciu a zlepšiť prepojenie medzi týmito dvoma druhmi služieb. Pre znevýhodnené komunity boli zriadené integrované tímy. Aj Fínsko zaviedlo sieť spoločných služieb zamestnania a sociálnych služieb naprieč odvetviami pre dlhodobo nezamestnaných, ktorá funguje od začiatku roka 2016. To umožní integrovaný a personalizovaný prístup k aktivácii a podpore pri návrate do zamestnania.

**S rovnakým cieľom rozvíjať holistický a koherentný prístup niektoré členské štáty prijali aj kroky na zlepšenie celkovej správy a súladu aktívnych politík trhu práce.** V Taliansku sa zákonom o pracovných miestach zriadila nová národná agentúra pre aktívny trh práce (ANPAL) na koordináciu širokej siete inštitúcií a agentúr (napr. Národného inštitútu sociálneho zabezpečenia, Národného inštitútu pre pracovné úrazy, služieb zamestnanosti, obchodných komôr, škôl) zodpovedných za riadenie a monitorovanie aktívnych politík trhu práce. Za riadenie, monitorovanie a hodnotenie agentúry ANPAL zodpovedá ministerstvo práce a sociálnych politík. Predpokladá sa, že ďalšou administratívnou vyhláškou, ktorá bude výsledkom dohody medzi vládou a regiónmi, sa stanovia trojročné pokyny a ciele aktívnych politík trhu práce, ako aj normy na poskytovanie služieb na celom území krajiny. Cyprus v súčasnosti realizuje systém monitorovania a hodnotenia svojich aktívnych politík trhu práce. „Používateľské požiadavky“ a „Definície funkcií“ boli ukončené a očakáva sa, že systém monitorovania a hodnotenia aktívnych politík trhu práce bude fungovať od konca roku 2016. Fínska vláda navrhla v apríli 2016 menej prísne vnímanie definície pojmu prijateľná pracovná ponuka, pokiaľ ide o typ zamestnania, miesto a ponúknutú mzdu. Konzultácie stále



prebiehajú. V Španielsku bol prijatý ročný plán politiky zamestnanosti na rok 2016, ktorý slúži ako rámec pre koordináciu a realizáciu aktívnych politík trhu práce, a vychádza z holistického súboru ukazovateľov vzťahujúcich sa na všetky poskytované služby.

**Pre mnohé členské štáty znamená podporovanie efektívnosti trhov práce aj podporu geografickej mobility pracovnej sily na svojom území.** Portugalsko prijalo program s názvom „*Podpora geografickej mobility na trhu práce*“ zameraný na stimulovanie nezamestnaných prijímať pracovné ponuky z iných častí krajiny. Existujú dve kategórie podpory založenej na dĺžke pracovnej zmluvy: podpora na dochádzanie v prípade dočasnej mobility (pracovná zmluva minimálne na jeden mesiac vo vzdialenosti najmenej 50 km od bydliska pracovníka), alebo podpora na zmenu bydliska v prípade trvalej mobility (pracovná zmluva na najmenej 12 mesiacov vo vzdialenosti najmenej 100 km) spolu s jednorazovým príspevkom na sťahovanie a mesačnými príspevkami počas obdobia maximálne šiestich mesiacov. Aj v Českej republike už úrady práce v niekoľkých regiónoch<sup>39</sup> podporujú regionálnu mobilitu uchádzačov o zamestnanie evidovaných viac ako 5 mesiacov, ktorá zahŕňa úhradu nákladov na dochádzanie do nového zamestnania mimo regiónu. V Bulharsku sa plánuje prijať novela zákona o podpore zamestnanosti s cieľom poskytovať finančné príspevky na starostlivosť o dieťa, materské školy, výdavky za prenájom a internetové pripojenie všetkým nezamestnaným, ktorí nastúpia na pracovné miesto vzdialené viac ako 50 km od miesta bydliska. Aj Rumunsko plánuje spolufinancovať vnútroštátnu schému zvyšovania vnútornej mobility formou komplexného balíka. Jeho súčasťou je podpora evidovaným nezamestnaným, ktorí nastúpia na pracovné miesto vzdialené viac ako 15 km od miesta bydliska, ako aj príspevok na „usadenie“ pre tých, ktorí odišli bývať ďalej ako 50 km od miesta súčasného bydliska.

**Okrem poskytovania kvalitnej podpory, služieb a informácií na podporu zamestnanosti prijali niektoré členské štáty ďalšie opatrenia na boj proti nelegálnej práci, a to najmä sprísnením inšpekcií práce.** V Taliansku bola v septembri 2015 prijatá vyhláška, ktorou sa zracionalizoval systém inšpekcií práce vytvorením národného inšpektorátu zloženého z troch pôvodne samostatných inštitúcií, a skvalitnil spôsob vykonávania inšpekcií. Treba ešte prijať dohovor medzi príslušnou agentúrou a ministerstvom práce, v ktorom sa vymedzia ciele a činnosti agentúry. Na Malte bol v júni 2016 novelizovaný zákon o službách zamestnanosti a odbornej prípravy, ktorý prešiel verejnými konzultáciami, a ktorý zavádza prísnejšie finančné

---

<sup>39</sup> Ústí, južná Morava, Olomoucký kraj, Morava a Karlovy Vary.

postihy za príležitostnú prácu a rozširuje kapacitu inšpektorátu práce (oddelenia pre súlad so zákonmi) v rámci verejnej služby zamestnanosti. Na Cypre identifikovalo ministerstvo práce, blahobytu a sociálneho zabezpečenia kľúčové prvky potrebné na účinný boj proti nelegálnej práci. Podporuje sa myšlienka revízie systému inšpekcii práce s cieľom zvýšiť ich účinnosť a efektívnosť. Aj Grécko má v úmysle prijať integrovaný akčný plán boja proti nelegálnej a neúplne priznanej práci.

**Hoci mnohé členské štáty už prijali kroky, pokiaľ ide o právne predpisy na ochranu zamestnanosti, niektoré z nich nedávno novelizovali, príp. plánujú novelizovať zákony o individuálnom prepúšťaní.** Vo Francúzsku bol nedávno prijatý „El Khomriovej zákon“ o práci, modernizácii sociálneho dialógu a zabezpečení profesijných dráh, ktorého cieľom je lepšie špecifikovať okolnosti, za ktorých je možné uznať individuálne prepustenie z ekonomických dôvodov. Dopĺňa sa ním existujúci zoznam dôvodov (prerušenie podnikateľskej činnosti, technologické zmeny, reštrukturalizácia podniku v snahe zaručiť jeho konkurencieschopnosť) o prípady poklesu objednávok alebo príjmov počas niekoľkých po sebe nasledujúcich štvrtrokoch (pokles v porovnaní s predchádzajúcim rokom), strát prevádzkových marží za určitý počet mesiacov alebo výrazného zníženia peňažných príjmov. Zákon tiež umožňuje, aby sa v kolektívnych zmluvách uzavretých na úrovni pobočiek, stanovil počet štvrtrokov, počas ktorých dochádzalo k poklesu objednávok, prevádzkových marží alebo príjmov, a preto muselo dôjsť k individuálnemu prepúšťaniu. Ak takáto dohoda neexistuje, v zákone je stanovený počet štvrtrokov, ktoré sú smerodajné v závislosti od veľkosti podniku.

**Viaceré členské štáty venovali osobitnú pozornosť individuálnym pracovným súdnym sporom.** Vo Francúzsku prebieha reforma individuálnych pracovných sporov, ktorej cieľom je urýchliť ich priebeh. Posilnený je význam zmierovacej fázy, počas ktorej je rozhodovanie možné aj v neprítomnosti jednej zo strán sporu. Okrem toho je možné urýchliť celý proces tým, že sa niektoré prípady pridelia súdom „so skráteným konaním“, ktoré musia rozhodnúť najneskôr do 3 mesiacov, kým zložitejšie prípady môžu ísť v súčasnosti priamo pred súd, ktorému predsedá profesionálny sudca s rozhodovacou právomocou (tzv. *départage*). V Írsku prijali v máji 2015 zákon o vzťahoch na pracovisku platný od októbra, ktorým sa zefektívnil postupy a orgány v prípade rozhodovania o pracovnoprávných sporoch a riešenia sťažností týkajúcich sa porušenia právnych predpisov v oblasti zamestnanosti. Nová Komisia pre vzťahy na pracovisku (WRC) prevezme funkciu Národného úradu pracovných práv, Komisie pre pracovné vzťahy (LRC), niektoré z funkcií Odvolacieho tribunálu pre otázky

zamestnanosti (EAT), ako aj funkcie riaditeľa Tribunálu pre otázky rovnosti. Odvolacie právomoci EAT prevezme pracovný súd. To znamená, že bude existovať jednotné kontaktné miesto a jednotný postup odvolania, ktorým bude rada ôsmich členov zložená z predsedu, zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov a z odborníkov. Komisia pre pracovné vzťahy založená v roku 1990 a Odvolací tribunál pre otázky zamestnanosti zriadený v roku 1967 sa zrušia.

**Boli tiež prijaté opatrenia proti segmentácii trhu práce, najmä obmedzenie využívania zmlúv na dobu určitú a obmedzenie druhov pracovných zmlúv** stanovené v zákonníku práce. Ide najmä o prípad Poľska, kde bola v auguste 2015 prijatá reforma zákonníka práce, ktorá vstúpila do platnosti vo februári 2016. Naplánovaná je aj rozsiahlejšia reforma zákonníka práce; kodifikačné výbory na prípravu nových zákonníkov práce boli zriadené v septembri 2016. V júli 2016 vetoval litovský prezident nové právne predpisy týkajúce sa zákonníka práce a vrátil ich parlamentu na ďalšiu diskusiu. Ak budú prijaté, mali by platiť od januára 2017. Cieľom je dosiahnuť v ochrane zamestnanosti rovnováhu medzi flexibilitou a istotami, a tým motivovať zamestnávateľov k vytvoreniu väčšieho počtu (legálnych) pracovných miest. Zefektívnenie pracovného práva sa plánuje aj v Grécku, a to kodifikáciou v podobe zákonníka práce.

**V niektorých prípadoch sa však regulácia pracovného času stala flexibilnejšou s cieľom vytvoriť priestor pre ďalšie ekonomické úpravy** bez toho, aby muselo dôjsť k ďalšej segmentácii. V Českej republike bol zavedený „príspevok na čiastočnú nezamestnanosť“, ktorý vychádza z nemeckého modelu „Kurzarbeit“ (krátkodobá práca). Podľa nového zákona majú podniky, ktoré čelia finančným ťažkostiam alebo následkom prírodných katastrof, právo znížiť platy zamestnancom, ktorým nemožno prideliť dostatok roboty, až o 30 %. Navyše môžu požiadať o príspevok štátu až do výšky 20 % platu zamestnanca, pričom tento príspevok nesmie prekročiť 12,5 % priemernej mzdy v danom odvetví a nemôže sa poskytovať dlhšie ako šesť mesiacov (je však možné o príspevok znovu požiadať). Zmeny zákonníka práce tiež zvýšili pružnosť pracovných podmienok, najmä pokiaľ ide o plánovanie/nároky v súvislosti s pracovným časom a dovolenkami, alebo ustanovenia o práci na diaľku a zároveň výraznejšie podporili nástroje na zosúladenie pracovného a voľného času ako napr. „práca z domu“. V rovnakom duchu navrhol belgický federálny minister práce sociálnym partnerom uskutočniť reformu právnych predpisov týkajúcich sa trhu práce, pokiaľ ide o (ročný) pracovný čas, agentúrnu prácu na neurčitý čas, príležitostnú prácu na diaľku a iné prvky organizácie pracovného času vrátane zohľadňovania období prerušenia kariéry

alebo darovania nevyčerpaných dní dovolenky. Vo Francúzsku došlo „Macronovým zákonom“ k rozšíreniu maximálnej dĺžky dohôd o zabezpečení zamestnania (tzv. *Accords de maintien de l'emploi*) z 2 na 5 rokov, čo podnikom v ťažkostiach umožní upraviť pracovný čas a odmeňovanie za prácu (v rámci limitu 1,2 násobku minimálnej mzdy mesačne). Individuálne prípady nesúhlasu sú skutočným a vážnym dôvodom na prepúšťanie z ekonomických dôvodov, firma však musí pomáhať pri osobnej transformácii, najmä odborným vzdelávaním. Podniky dnes môžu uzatvárať dohody o udržaní a rozvíjaní zamestnanosti (nový typ progresívnych dohôd nielen so zameraním na „zabezpečenie zamestnania“), ktorých výsledkom je reorganizácia a skrátenie pracovného času (ale bez zníženia mesačného príjmu zamestnancov).

**Niekedy sa pracovný čas používa aj ako parameter zvyšovania nákladovej konkurencieschopnosti**, ako napr. vo Fínsku, kde je súčasťou tzv. dohody o konkurencieschopnosti zvýšenie ročného pracovného času o 24 hodín, pričom každé odvetvie môže v príslušnej kolektívnej rozhodnúť, či sa toto zvýšenie dosiahne znížením počtu voľných pracovných dní, alebo zvýšením pracovného času. Vo Francúzsku budú po prijatí nového „El Khomriovej zákona“ o práci, modernizácii sociálneho dialógu a zabezpečení profesijných dráh automaticky súčasťou väčšiny kolektívnych zmlúv pravidlá týkajúce sa pracovného času, organizácie pracovného času, denného odpočinku, voľných pracovných dní a platenej dovolenky. Rozsah doložiek o predbežných a exkluzívnych zmluvách uzatváraných na úrovni pobočiek sa podstatne zúžil, zmluva na úrovni podniku môže byť v mnohých ďalších aspektoch pracovného času flexibilnejšia ako na úrovni pobočky. Táto zásada sa týka najmä výšky odmeny za nadčasové hodiny, ktorú možno znížiť na minimálne 10 % v prípade zmluvy (25 % bez nej).

**Zastúpením tak ponuky, ako aj dopytu na trhoch práce môžu sociálni partneri prispieť k zvýšeniu ich fungovania primeraným zapojením sa do reforiem** a niektoré členské štáty prijímajú kroky na posilnenie ich úlohy. Litva prijala vo februári 2016 akčný plán na posilnenie sociálneho dialógu vrátane opatrení zameraných na budovanie potenciálu, ktoré by sa mali realizovať do konca roka 2016. V Rumunsku bola v novembri 2015 iniciovaná verejná konzultácia o národnej stratégii sociálneho dialógu s cieľom objasniť úlohu sociálnych partnerov, preskúmať právne predpisy v danej oblasti, vybudovať potenciál pre sociálnych partnerov a zvýšiť ich zapojenie do politík zamestnanosti.

**Viacere členské štáty preskúmali úlohu sociálnych partnerov pri stanovovaní miezd a pracovných podmienok, ktoré sú primárnymi oblastami ich autonómneho konania** (pozri tiež oddiel 2.1.2). Vo Francúzsku bol v auguste 2015 prijatý zákon s cieľom zjednodušiť sociálny dialóg na úrovni podniku. Vďaka nemu došlo k preskupeniu povinných tém týkajúcich sa konzultácie a vyjednávania, na základe čoho sú len 3 povinné ročné konzultácie namiesto 17 a 3 bloky kolektívneho vyjednávania namiesto 12: pomer odmeňovania vo vzťahu k pracovnému času, kvalita pracovného života, správa pracovných miest a kariérneho postupu. V zákone sa predpokladá, že k vyjednávaniu na základe väčšinovej dohody môže dôjsť každé 3 roky (najviac) a nie každý rok. Zároveň sa ním zaviedla možnosť pre podniky s 50 až 300 zamestnancami a rovnako tak aj pre podniky s viac ako 300 zamestnancami zlúčiť ich rôzne subjekty zapojené do povinného sociálneho dialógu, a to pod podmienkou väčšinovej dohody. Vo Fínsku sa prijatím tripartitnej dohody o konkurencieschopnosti podpísanej medzi vládou a sociálnymi partnermi v marci 2016 urobil významný krok k zmene systému stanovovania miezd, ktorý bol realizovaný prostredníctvom kolektívnych zmlúv v 3. štvrtroku 2016. V roku 2017 sa bude testovať model nového vyjednávania. Možnosti lokálneho kolektívneho vyjednávania sa zvýšia na základe podmienok stanovených sociálnymi partnermi na úrovni odvetvia a nie právnymi predpismi, ako sa pôvodne plánovalo. Posilní sa úloha odborových zástupcov, pričom cieľom je zlepšiť informovanosť na pracoviskách. Pokiaľ ide o verejný sektor, Chorvátsko plánuje revidovať svoj systém odmeňovania, a to aj prostredníctvom silnejšej koordinácie procesu kolektívneho vyjednávania vymenovaním ústredného orgánu pre evidenciu, koordináciu a monitorovanie kolektívnych dohôd a vyjednávania a prijatím pokynov na uzatváranie takýchto dohôd.

**Väčšina členských štátov so zákonom stanovenou minimálnou mzdou zapojila sociálnych partnerov**, minimálne ak ide o podstatné revízie (v prípade makroekonomických aspektov stanovenia minimálnej mzdy, pozri oddiel 2.1). V Estónsku sa sociálni partneri z jednotlivých odvetví spoločne rozhodli zaviesť minimálnu mzdu formou dvojstrannej dohody predpísanej vládou vyhláškou. Portugalská vláda rozhodla o zvýšení minimálnej mzdy po rokovaní so sociálnymi partnermi, počas ktorých najsilnejšia konfederácia odborových zväzov odmietla navrhované zníženie odvodov do sociálnej poisťovne zo strany zamestnávateľov. Nakoniec sa vláda a sociálni partneri dohodli na štvrtročné monitorovanie plnenia tejto dohody. Na druhej strane sa v júli 2016 slovenskí sociálni partneri nedokázali dohodnúť na úpravách minimálnej mzdy na rok 2017.

**Sociální partneri boli zapojení aj do tvorby politiky súvisiacej s novými výzvami.** V Dánsku sa v marci 2016 vláda a sociální partneri dohodli na zaručení lepšej integrácie utečencov a navrátených osôb na trhu práce. Dohodou sa podnikom stanovujú nové a lepšie možnosti zamestnávať utečencov bez kvalifikácie a s nízkou produktivitou, ktorá nezodpovedá minimálnej mzde stanovenej kolektívnym vyjednávaním. To znamená napríklad zavedenie systému vyplácania peňažných prémieí pre súkromné podniky zamestnávajúce utečencov na bežných, nedotovaných pracovných miestach. V Slovinsku boli po rokovaníach so sociálnymi partnermi prijaté opatrenia na zabránenie nezákonnému využívaniu atypických foriem práce.

## **2.4 Usmernenie č. 8: Uľahčovanie sociálnej inklúzie, boj proti chudobe a podpora rovnakých príležitostí**

Tento oddiel je venovaný realizácii usmernenia v oblasti zamestnanosti č. 8, podľa ktorého sa členskými štátmi odporúča modernizovať ich systémy sociálnej ochrany v snahe bojovať proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu. Najskôr sa uvádza prehľad sociálnej situácie v členských štátoch podľa kľúčových ukazovateľov vrátane disponibilných príjmov, chudoby a sociálneho začlenenia, ako aj prístupu k zdravotnej starostlivosti. V oddiele 2.4.2 sa uvádzajú informácie o politických opatreniach členských štátov v oblastiach systémov sociálnej ochrany vrátane dávok v nezamestnanosti, bytovej politiky, starostlivosti o deti, dlhodobej starostlivosti, zdravotnej starostlivosti, dôchodkov a začleňovania osôb so zdravotným postihnutím.

### *2.4.1 Kľúčové ukazovatele*

**Takmer všetky členské štáty ťažili z rastu príjmov domácností.** V roku 2015 sa hrubý disponibilný príjem domácností (HDPD) zvýšil vo všetkých členských štátoch s výnimkou Cypru (o 0,8 %) (graf č. 26). Paradoxne najväčší nárast bol zaznamenaný v Dánsku (o 7,3 %), v Rumunsku (o 5,8 %) a v Lotyšsku (o 5,4 %) <sup>40</sup>.

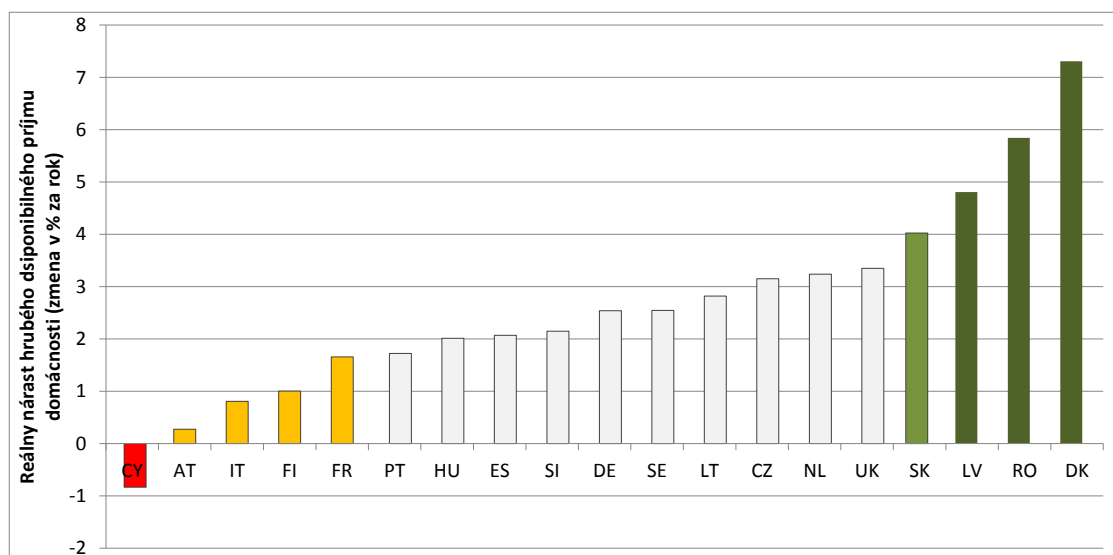
**Objavili sa rastúce rozdiely v nerovnosti príjmov medzi členskými štátmi meranej na základe ukazovateľa S80/S20.** Medzi rokmi 2014 a 2015 sa nerovnosť, meraná ako pomer medzi príjmami 20 % obyvateľstva s najvyššími príjmami a príjmami 20 % obyvateľstva s

---

<sup>40</sup> K 26. októbru 2016 (deň odovzdania hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie) chýbali údaje o HDPD v prípade deviatich členských štátov.

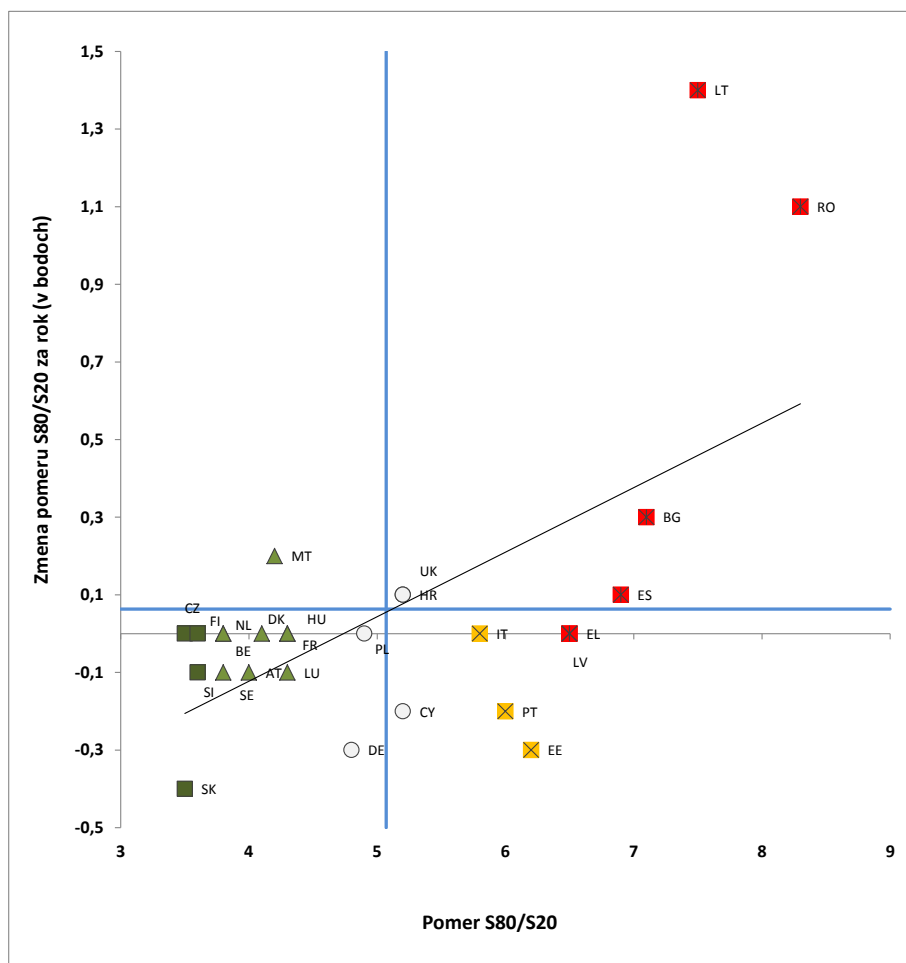
najnižšími príjmami, najviac zintenzívnila v Litve (o 1,4 percentuálneho bodu), potom v Rumunsku, Bulharsku, Španielsku, na Malte a v Spojenom kráľovstve (kde rástla v rozmedzí od 0,1 do 0,3 percentuálneho bodu). Mierny pokles bol zaznamenaný na Slovensku (o 0,4 percentuálneho bodu), v Estónsku a Nemecku (o 0,3 percentuálneho bodu), na Cypre a v Portugalsku (o 0,2 percentuálneho bodu). Celkovo sú najvyššie nerovnosti v príjmoch v Rumunsku, Litve, Bulharsku a Španielsku, kde je stredná hodnota ekvivalentného príjmu u najbohatších 20 % obyvateľstva asi 7-krát vyššia ako u najchudobnejších 20 %. Ako je znázornené na grafe č. 27, v roku 2015 bolo možné pozorovať odlišný trend v hodnotách nerovnosti, keď najväčší nárast zaznamenali aj členské štáty s najvyššími mierami nerovnosti.

**Graf č. 26: Zmena HDPD v roku 2015 podľa hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie**



Zdroj: Eurostat, národné účty (výpočty GR EMPL). Poznámka: údaje v prípade BE, BG, EE, IE, EL, HR, LU, MT, PL neboli k 26. októbru 2016 k dispozícii.

**Graf č. 27: Nerovnosť príjmov (meraná koeficientom S80/S20) podľa hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie**



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (EU-SILC) (výpočty GR EMPL). Obdobie: úroveň v roku 2015 a zmena v rokoch 2014 – 2015.

Poznámka: údaje v prípade Írska nie sú k dispozícii (26. októbra 2016). Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

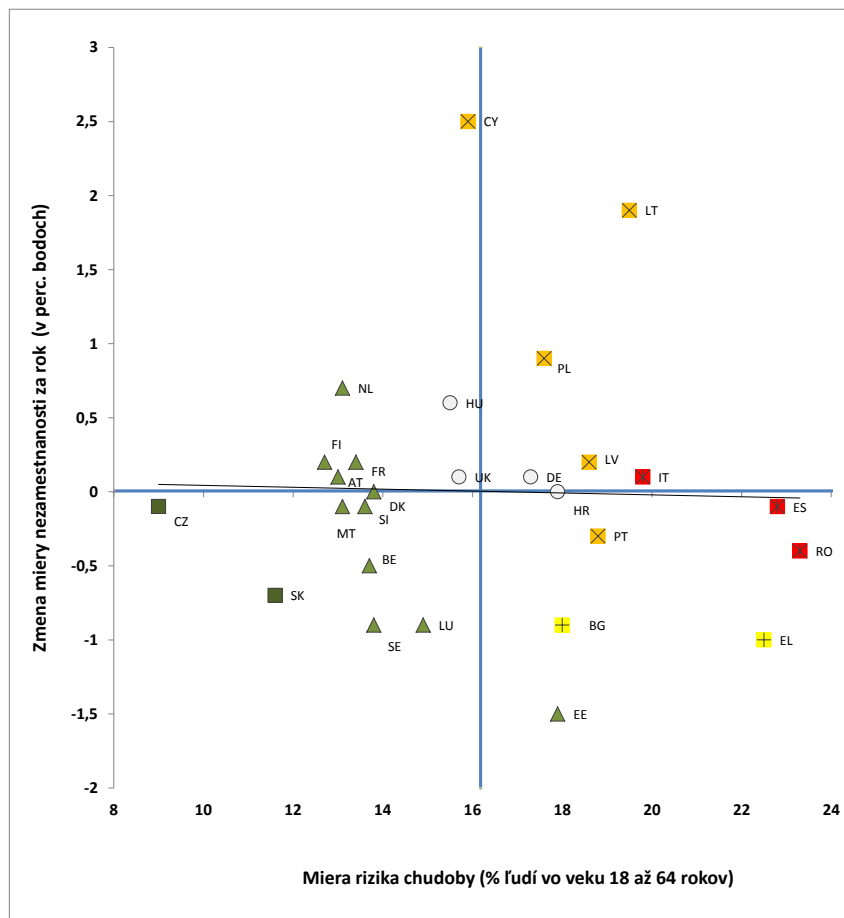
**Miera rizika chudoby a sociálneho vylúčenia (AROPE) sa v roku 2015 znížila s výraznými rozdielmi v jednotlivých členských štátoch.** V Rumunsku a Bulharsku bola miera AROPE okolo 40 %, pričom v Českej republike, Holandsku, Fínsku a Švédsku bola pod úrovňou 17 %. Kým niektoré členské štáty ako Estónsko, Maďarsko, Lotyšsko, Malta a Rumunsko dosiahli v roku 2015 slušný pokrok pri znižovaní počtu chudobných alebo sociálne vylúčených osôb (zníženie medzi 3,6 percentuálneho bodu v Maďarsku a 1,4 percentuálneho bodu na Malte), Bulharsko, Cyprus a Litva zaznamenali výrazný medziročný nárast (Litva o 2 percentuálne body, Bulharsko o 1,2 percentuálneho bodu a Cyprus o 1,5 percentuálneho bodu). Jednou z príčin rozdielov v miere chudoby a sociálneho vylúčenia v rámci EÚ je nerovnomerný dosah hospodárskej krízy a spôsob, akým trh práce a sociálne systémy



reagovali na hospodársky pokles, ako aj fiškálna konsolidácia, ku ktorej došlo vo väčšine členských štátov.

**Príjmová chudoba u obyvateľstva v produktívnom veku sa mierne vzrástla.** Dvanásť členských štátov zaznamenalo v rokoch 2014 a 2015 nárast miery rizika chudoby obyvateľstva vo vekovej skupine 18 – 64 rokov. Miera rizika chudoby sa zvýšila najmä na Cypre (o 2,5 percentuálneho bodu), v Litve (o 1,9 percentuálneho bodu) a Poľsku (o 0,9 percentuálneho bodu). Z členských štátov, ktoré zaznamenali pokles, možno spomenúť najmä Estónsko (o 1,5 percentuálneho bodu) a Grécko (o 1 percentuálny bod). Zvýšenie miery chudoby v Grécku je však potrebné vnímať spolu s výrazným znížením prahu chudoby, ktoré je odrazom zhoršenia celkovej hospodárskych ukazovateľov. Najvyššia miera chudoby medzi obyvateľstvom v produktívnom veku (takmer alebo viac ako 20 %) bola zaznamenaná v Rumunsku, Španielsku, Grécku a Taliansku. Ako vyplýva z grafu č. 28, rozdiely v miere chudoby medzi členskými štátmi prestali v roku 2015, no zároveň neexistujú žiadne dôkazy o konvergencii.

**Graf č. 28: Miera rizika chudoby obyvateľov v produktívnom veku (od 18 do 64 rokov) podľa hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie**



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach (EU-SILC) (výpočty GR EMPL). Obdobie: úroveň v roku 2015 a zmena v rokoch 2014 – 2015.

Poznámka: údaje v prípade Írska nie sú k dispozícii (26. októbra 2016). Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

**Podiel ľudí žijúcich v domácnostiach nezamestnaných osôb klesol.** Popri zlepšovaní podmienok na trhu práce došlo v sedemnástich členských štátoch v roku 2015 k poklesu v porovnaní s rokom 2014, pričom najväčší pokles bol v Maďarsku (o 3,4 percentuálneho bodu), Lotyšsku (1,8 percentuálneho bodu) a Španielsku (1,7 percentuálneho bodu). Najvyšší podiel ľudí žijúcich v domácnostiach nezamestnaných osôb bol v Grécku (16,8 %) a Španielsku (15,4 %) a najnižší v Estónsku (6,6 %), Švédsku (5,8 %) a Luxembursku (5,7 %). V dlhšom časovom horizonte (medzi rokmi 2012 až 2015) zaznamenalo deväť členských štátov nárast podielu ľudí žijúcich v domácnostiach nezamestnaných osôb, pričom k najväčšiemu zvýšeniu došlo na Cypre (o 1,2 percentuálneho bodu), v Rumunsku (o 1,5 percentuálneho bodu) a vo Fínsku (0,8 percentuálneho bodu).

**Závažná materiálna deprivácia sa v roku 2015 stále znižovala.** Spôsobili to najmä výrazné poklesy v Maďarsku (o 4,6 percentuálneho bodu), Lotyšsku (o 2,8 percentuálneho bodu), Rumunsku (o 2,3 percentuálneho bodu) a rovnako v Poľsku (o 2,3 percentuálneho bodu). Závažná materiálna deprivácia sa však v niekoľkých krajinách aj zvýšila, najmä v Bulharsku (o 1,1 percentuálneho bodu) a v Grécku (0,7 percentuálneho bodu), ale aj v Dánsku (0,5 percentuálneho bodu) a Luxembursku (o 0,6 percentuálneho bodu). Celkové úrovne závažnej materiálnej deprivácie sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líšili, najmä z dôvodu rozdielov v životnej úrovni a účinnosti sociálnych politík – od 34,2 % v Bulharsku až po 2 % v Luxembursku a 0,7 % vo Švédsku.

**Chudoba alebo sociálne vylúčenie u detí a mladých ľudí sa mierne znížili, no sú stále vysoké.** Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u mladých ľudí (od 18 do 24 rokov) sa v roku 2015 znížila najmä v Slovinsku (o 3,4 percentuálneho bodu) a Maďarsku (o 3,8 percentuálneho bodu), Dánsku (o 2,6 percentuálneho bodu) a v Portugalsku (o 2,9 percentuálneho bodu). Napriek tomu došlo k jej zvýšeniu v Bulharsku (o 4,4 percentuálneho bodu), Španielsku (o 3,1 percentuálneho bodu), na Cypre (o 2,2 percentuálneho bodu), v Holandsku (o 2,4 percentuálneho bodu) a vo Fínsku (o 2,4 percentuálneho bodu). Najvyššie miery chudoby alebo sociálneho vylúčenia mladých ľudí boli v Grécku (vyše 50 %), ale aj v Rumunsku, Dánsku a Bulharsku (nad 40 %). Aj miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí sa celkove mierne znížila (pozri oddiel 1.2), no v niektorých krajinách zostáva naďalej vysoká v dôsledku zhoršenia podmienok na trhu práce u ľudí v produktívnom veku, ako aj rastúceho počtu domácností nezamestnaných osôb a ľudí s nízkymi príjmami. Osem členských štátov zaznamenalo nárast miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí, najviac Litva a Cyprus (približne o 4 percentuálne body). Päť členských štátov zaznamenalo výrazný pokles, najväčší v Maďarsku (o 5,7 percentuálneho bodu), potom v Luxembursku (o 3,4 percentuálneho bodu), Lotyšsku (o 4 percentuálne body), na Malte (o 3,1 percentuálneho bodu) a v Rumunsku (o 3,7 percentuálneho bodu). Alarmujúco vysoké miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u detí možno pozorovať v Rumunsku (okolo 50 %), Bulharsku a v Maďarsku (viac ako 40 %). V Grécku, Španielsku, Taliansku, Spojenom kráľovstve, Portugalsku, Lotyšsku a v Litve bola miera chudoby a sociálneho vylúčenia detí nad úrovňou 30 %.

**Chudobou alebo sociálnym vylúčením sú najviac postihovaní ľudia so zdravotným postihnutím, príslušníci tretích krajín a nezamestnaní.** Miera rizika chudoby alebo

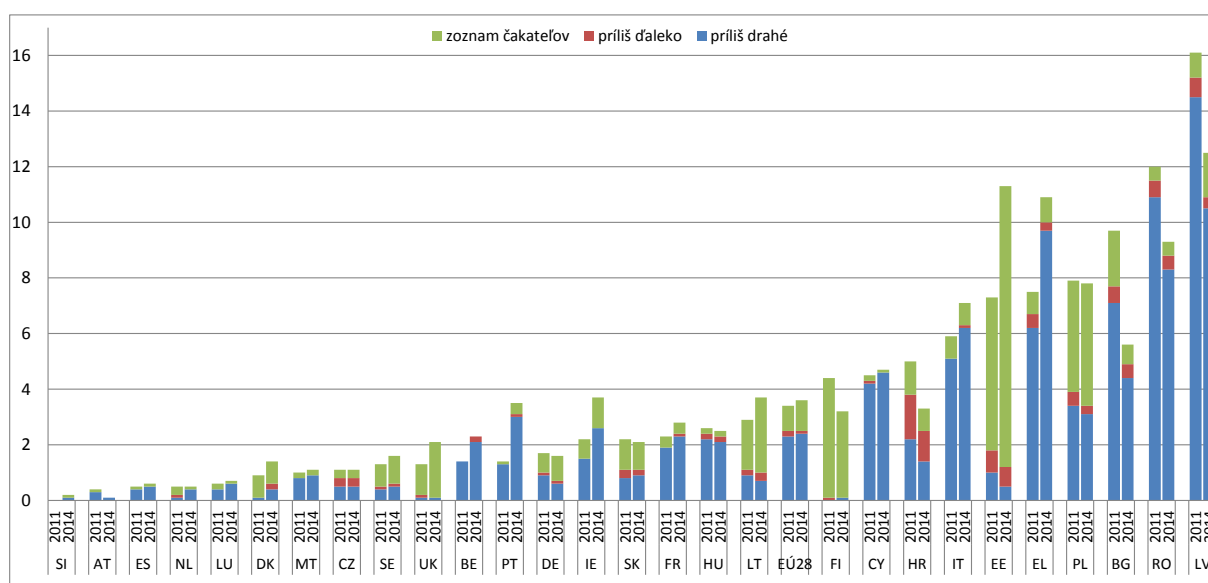
sociálneho vylúčenia u ľudí so zdravotným postihnutím dosiahla v roku 2014 maximum v Bulharsku (52,6 %), Lotyšsku (43,2 %), Rumunsku (42,3 %) a v Litve (40,9 %). Rozdiel medzi mierou rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u ľudí so zdravotným postihnutím a v celej populácii vzrástol až o 17,8 percentuálneho bodu v Belgicku, 18,3 percentuálneho bodu v Lotyšsku a 18,5 percentuálneho bodu v Litve. Pri pohľade na situáciu štátnych príslušníkov tretích krajín bol rozdiel medzi mierou rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u týchto osôb a štátnych príslušníkov hostiteľskej krajiny v roku 2014 vyše 53 percentuálnych bodov v Belgicku, vyše 35 percentuálnych bodov v Grécku, Španielsku a vo Švédsku a vyše 30 percentuálnych bodov vo Fínsku, Francúzsku a v Slovinsku. Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u nezamestnaných sa pohybovala v rozpätí od 84,7 % v Nemecku a vyše 70 % v Rumunsku, Bulharsku, Maďarsku, Litve, Spojenom kráľovstve, Holandsku a v Grécku do približne 50 % vo Francúzsku a v Švédsku.

**Napriek celkovej stabilizácii v roku 2015 boli miery a trendy chudoby pracujúcich v jednotlivých členských štátoch dosť odlišné, čo je výsledkom rozdielných pováh pracovného trhu.** Miera rizika chudoby pracujúcich sa v celej EÚ značne líšila – od 3,5 % vo Fínsku a 4 % v Českej republike po 13,2 % v Španielsku, 13,4 % v Grécku a 18,6 % v Rumunsku. K nárastu došlo najmä v Maďarsku (o 2,6 percentuálneho bodu), Litve (o 1,8 percentuálneho bodu), na Cypre (o 1,4 percentuálneho bodu) a v Lotyšsku (o 1,1 percentuálneho bodu). Na druhej strane najväčší pokles zaznamenali v Bulharsku a Estónsku (o 1,5 percentuálneho bodu), t. j. v krajinách, ktoré predtým čelili zvýšeniu.

**V niektorých členských štátoch je prístup k zdravotnej starostlivosti pre veľkú časť obyvateľstva a zvlášť domácností s nízkymi príjmami naďalej komplikovaný.** Počet obyvateľov EÚ s neuspokojenými potrebami v prípade lekárskeho vyšetrenia z dôvodu príliš vysokých nákladov, príliš dlhých čakacích dôb alebo veľkej vzdialenosti, od roku 2011 mierne vzrástol podľa príslušných ukazovateľov založených na prieskumoch, s výraznými zvýšeniami v Grécku, Estónsku, Írsku a Portugalsku. Podiel dotknutého obyvateľstva prekročil v roku 2014 úroveň 6 % v Lotyšsku, Estónsku, Grécku, Rumunsku, Poľsku a v Taliansku (v Lotyšsku, Grécku, Rumunsku a Taliansku najmä pre vysoké náklady a v Estónsku a Poľsku pre čakacie doby). K výraznému poklesu však došlo v Lotyšsku, ale aj v iných členských štátoch s relatívne vysokou mierou neuspokojených potrieb, ako sú Rumunsko, Bulharsko a Chorvátsko. Celkovo zostávajú náklady aj naďalej hlavnou prekážkou, a to aj napriek tomu, že nedávny nárast nesplnených potrieb spôsobili čakacie

doby (pozri graf č. 29). V priemere 6,4 % ľudí žijúcich v domácnostiach s nízkymi príjmami (dolný kvintil) v EÚ v roku 2014 uvádzalo neuspokojenú potrebu v oblasti zdravotnej starostlivosti v porovnaní s 1,5 % ľudí žijúcich v bohatších domácnostiach (najvyšší kvintil) a tento rozdiel v príjmovom kvintile od roku 2011 vzrástol. To možno vysvetliť v kontexte výrazného podielu hotovostných výdavkov („z vlastného vrecka“)<sup>41</sup> z celkových výdavkov na zdravotníctvo v mnohých krajinách (graf č. 30).

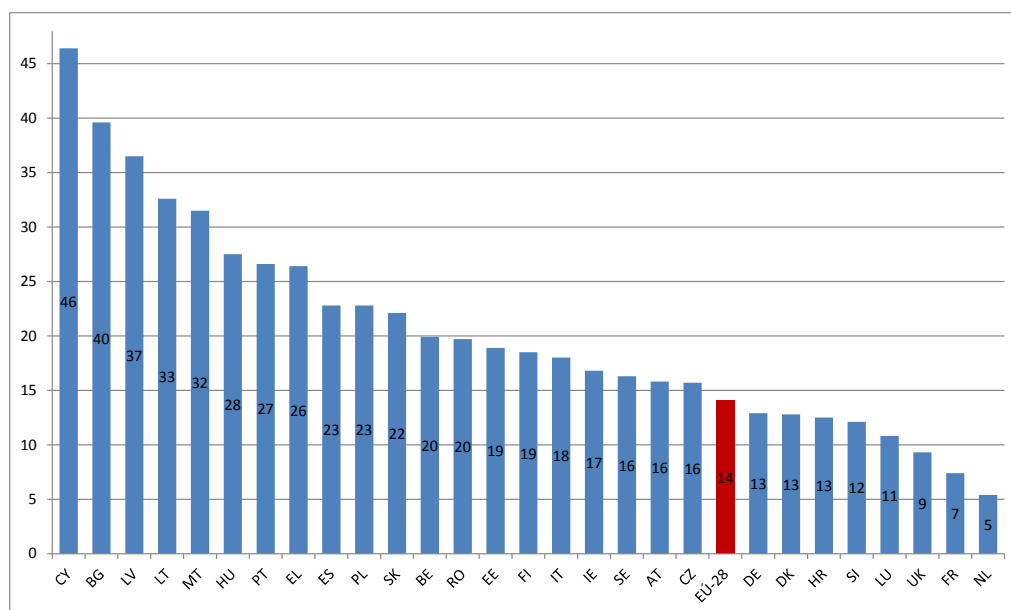
**Graf č. 29: Subjektívne neuspokojené potreby v prípade lekárskeho vyšetrenia, 2011 a 2014**



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

<sup>41</sup> Hotovostné výdavky sú súčtom spoluúčasti uhrádzanej do rôznych poisťovní v systéme zdravotnej starostlivosti a platieb na mieste (a iných priamych platieb) za tovar a služby zakúpené súkromnými domácnosťami v úlohe priameho a konečného platcu.

**Graf č. 30: Hotovostné výdavky na liečbu v% aktuálnych výdavkov na zdravotnú starostlivosť, 2013**



Zdroj: Zdravotné údaje Eurostatu, OECD a WHO a výpočty útvarov Komisie. Pozri *Spoločná správa o zdravotnej starostlivosti, systémoch dlhodobej starostlivosti a fiškálnej udržateľnosti*, Európska komisia (2016), október 2016.

#### 2.4.2 Politická reakcia

**Viacere členské štáty zaviedli politické reformy zamerané na riešenie otázok týkajúcich sa rozsahu a primeranosti sociálnych dávok a ich prepojenia s aktivačnými opatreniami v súlade so zásadami aktívneho začleňovania.** Estónsko zvýšilo dávky v nezamestnanosti o 10 %. Okrem toho zaviedlo nový postup hodnotenia schopnosti pracovať a rozsiahlejší súbor aktivačných opatrení, ktoré pomáhajú ľuďom vrátiť sa na trh práce. Taliansko rozšírilo rozsah a dĺžku poistenia v nezamestnanosti a zrevidovalo princípy aktivácie a podmienenosti. Dávky v nezamestnanosti sú teraz inkluzívnejšie, majú širší rozsah a trvajú dlhšie. Pôvodne dočasná pomoc v nezamestnanosti sa zmenila na trvalú. Okrem toho je dnes rozdelenie dávok podmienené podpísaním zmluvy o „aktívnom začlenení“. Taliansko tiež rozšírilo opatrenie proti chudobe nazvané SIA (podpora aktívnej inklúzie) kombinujúce programy hospodárskej podpory a aktivácie na celoštátnu pôsobnosť v rámci národného plánu boja proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu. Francúzsko zvýšilo v septembri 2015 minimálny príjem pre nepracujúcich o 2 %. Zároveň zlúčilo dve schémy podpory miezd do jedného príspevku s cieľom posilniť jeho aktivačnú zložku a zvýšiť jeho využívanie domácnosťami na konci mzdovej škály. Chorvátsko zvýšilo sumu garantovaného minimálneho príjmu pre slobodných, ktorí nie sú schopní pracovať a pre osamelých rodičov o 15 %. Dánsko zvýšilo stimuly pre

nezamestnaných, ktorí sa chcú zamestnať, hoci len na krátke obdobie. Malta zavádza niekoľko opatrení vrátane postupného krátenia dávok pre tých, ktorí nastúpia do zamestnania, ako aj dávok podpory v zamestnanosti. Zníženie odvodov v roku 2015 na Slovensku pomohlo obmedziť náklady na prácu a poskytlo pracovníkom s nízkou mzdou stimuly, aby začali pracovať.

**Iné členské štáty sa zamerali na zabezpečenie sociálneho začlenenia tých, ktorí nemôžu pracovať.** Grécko prijalo národnú stratégiu sociálneho začlenenia s cieľom bojovať proti chudobe, sociálnemu vylúčeniu a diskriminácii. Rumunsko plánuje zriadiť integrované zásahové tímy pre marginalizované komunity a realizovať holistický balík opatrení proti chudobe.

**Niekoľko členských štátov prijalo kroky na uľahčenie prístupu ku kvalitným sociálnym službám.** Bulharsko spustilo pilotný projekt centier zamestnanosti a sociálnej pomoci, ktoré predstavujú nový model integrovaných sociálnych služieb a služieb zamestnanosti. Chorvátsko práve zavádza jednotné kontaktné miesta, ktoré majú slúžiť ako jediné administratívne miesto na poskytovanie sociálnych služieb.

**Niekoľko členských štátov uskutočnilo reformy poskytovania bývania s cieľom zlepšiť stav bývania u znevýhodnených osôb a podporiť mobilitu pracovnej sily.** Česká republika prijala nový zákon, ktorý má znevýhodneným skupinám uľahčiť prístup k sociálnym bytom. Španielsko prijalo komplexnú stratégiu v oblasti bezdomovstva na roky 2015 – 2020, ktorej súčasťou sú konkrétne ciele prevencie a znižovania prípadov bezdomovstva a riešenie sociálnych následkov vyst'ahovania obyvateľov. Ciele politiky bývania sa objavujú aj ako súčasť integrovaných stratégií chudoby a sociálnej politiky. Rumunsko vo svojom národnom balíku v oblasti boja proti chudobe zaviedlo súbor opatrení, ktorých cieľom je poskytnúť záchrannú sieť pre tých najchudobnejších dodržiavaním jednotného a koordinovaného prístupu. Tieto opatrenia by mali zahŕňať dotácie na obnovu bývania v kritickom stave. Nový integrálny plán rodinnej podpory v Španielsku má pokrývať aj iniciatívy v oblasti bývania. Na zlepšenie dostupnosti bývania zaviedlo Írsko v júli 2016 príspevok na podporu bývania, ktorý má podobu podpory sociálneho bývania pre ľudí s dlhodobou potrebou bývania. Holandsko prišlo s balíkom opatrení na kontrolu zvyšovania nájomného a na celkové zlepšenie prechodu zo sociálneho bývania k súkromnému prenájmu pre ľudí, ktorí majú vyšší príjem ako limit na sociálne bývanie.

**Mnohé členské štáty zároveň prijali kroky na zlepšenie poskytovania cenovo dostupných, prístupných a kvalitných služieb starostlivosti o deti.** Portugalsko oznámilo, že v roku 2019 zavedie záruku v oblasti vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve pre deti vo veku od 3 rokov. Podobne v Českej republike schválili v apríli 2015 jeden rok povinnej predškolskej dochádzky. V septembri 2015 sa v Maďarsku stala povinnou účasť na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve a od roku 2016 bude v Litve povinné predškolské vzdelávanie pre všetky deti vo veku 6 rokov. V marci 2016 bol v Spojenom kráľovstve prijatý zákon o starostlivosti o dieťa, na základe ktorého bude nad rámec existujúcej 15 hodinovej bezplatnej starostlivosti o dieťa poskytnutých ďalších 15 hodín bezplatnej starostlivosti o 3 a 4 ročné deti pracujúcich rodičov v Anglicku. Rumunsko prijalo zákon na zlepšenie prístupu detí zo znevýhodnených rodín k predškolskému vzdelávaniu poskytovaním sociálnych poukazov na škôlku.

**V členských štátoch EÚ boli realizované dôležité reformy v oblasti zdravotnej starostlivosti v snahe podporiť poskytovanie a dostupnosť efektívnych služieb primárnej zdravotnej starostlivosti, zjednodušiť a zvýšiť udržateľnosť špecializovanej a nemocničnej starostlivosti a zlepšiť prístup k dostupným liekom nákladovo efektívnym spôsobom.** Riešenie fragmentácie služieb a reorganizácia riadiacich postupov sú ďalšími oblasťami významných politických snáh o zlepšenie prístupu k zdravotníckym službám popri zabezpečení primeranej pracovnej sily ako základného predpokladu dobre fungujúceho zdravotníctva. V Českej republike, Litve a Lotyšsku došlo k snahám o zvýšenie transparentnosti postupov a dostupnosti informácií, ako aj o posilnenie práv pacientov a výberu poskytovateľov zdravotnej starostlivosti a skrátenie čakania na poskytnutie služieb zdravotnej starostlivosti. Bulharsko, Nemecko, Rumunsko a Slovensko realizujú reformy v oblasti nemocničnej starostlivosti vrátane prepojenia financovania nemocníc s ich výsledkami, rozvoja ambulantnej starostlivosti a preskúmania postupov obstarávania v snahe zaručiť lepšiu nákladovú efektívnosť. Bulharsko, Česká republika, Nemecko, Španielsko a Portugalsko zaviedli opatrenia na zníženie nákladov na lieky a zdravotnícke potreby centralizáciou svojich systémov obstarávania alebo zvýšeným používaním generických liekov. V snahe vyriešiť nedostatok zdravotníckeho personálu v dôsledku starnutia pracovnej sily v zdravotníctve, ako aj problémy spojené s náborom nových alebo udržaním si existujúcich zamestnancov prijali Estónsko a Lotyšsko opatrenia ponúkajúce rast miezd, podporu odborného rastu a lepšie pracovné podmienky s cieľom zvýšiť príťažlivosť odvetvia zdravotnej starostlivosti.



**Z dôvodu starnutia obyvateľstva sa niektoré členské štáty rozhodli prijať kroky na zvýšenie efektívnosti, kvality a zlepšenie prístupu k službám dlhodobej starostlivosti a zároveň zachovanie udržateľnosti verejných financií.** Dôraz sa kladie na zachovanie sebestačnosti ľudí tak dlho, ako to bude možné, najmä prostredníctvom služieb poskytovaných danou komunitou, domácej starostlivosti a prevencie. Členské štáty takisto riešia problém fragmentácie služieb a ich financovania. Napríklad Slovinsko sa rozhodlo sprísniť zákon o dlhodobej starostlivosti posilnením integrácie starostlivosti a zavedením novej metódy organizácie a financovania dlhodobej starostlivosti. Nemecko prijalo reformu poistenia dlhodobej starostlivosti, ktorá zahŕňa zásadnú zmenu vo vymedzení pojmu „v núdzi“ a začne sa realizovať v roku 2017. Luxembursko navrhlo novú reformu poistenia dlhodobej starostlivosti, ktorá by mala zjednodušiť postupy a zaručiť väčšiu flexibilitu a lepšie zameranie na potreby jednotlivca zavedením nového zoznamu kategórií závislosti a podpory. Aj opatrenia zamerané na posilnenie podpory pre neformálnych opatrovateľov opísané v oddiele 2.2.2. sú ďalšou dôležitou súčasťou snáh o reformu systémov dlhodobej starostlivosti.

**Dôchodkové reformy, ktoré členské štáty vykonali v rokoch 2015 a 2016, vychádzajú z rastúceho uznania potreby uskutočňovať reformy zvyšujúce udržateľnosť spolu so sprievodnými opatreniami na zabezpečenie primeranosti dôchodkov.** Hlavnou hnacou silou reforiem od začiatku finančnej krízy bolo znížiť náklady spojené so starnutím obyvateľstva zvýšením vekovej hranice odchodu do dôchodku, sprísnením podmienok nároku a revíziou výpočtu jeho výšky. V dôsledku toho sa v prognózach výdavkov väčšiny členských štátov po prvýkrát v roku 2015 objavil dlhodobý pokles výdavkov na dôchodky (o 0,2 percentuálneho bodu HDP v priemere na obdobie rokov 2013 – 2060). Zároveň z nich vyplynulo, že primeranosť závisí stále viac od dlhej a stabilnej kariéry, ktorá vedie k úplnému dôchodku, prípadne od doplnkového dôchodkového sporenia a minimálnych záruk.

**V tejto súvislosti bolo možné v dôsledku posledných reforiem prijatých členskými štátmi získať rôznorodejší obraz,** počnúc ďalším zvyšovaním dôchodkového veku v tých krajinách, pre ktoré je udržateľnosť stále výzvou, až po opatrenia podporujúce primeranosť v podobe minimálnych záruk a priaznivejšej indexácie. Belgicko prijalo komplexný balík reforiem vrátane zvýšenia veku odchodu do dôchodku, požiadaviek na dlhšiu pracovnú kariéru a sprísnenia nároku na odchod do predčasného dôchodku. Vo Fínsku bude v roku 2017 platiť nový dôchodkový systém. Dôchodkovou reformou sa prepojí vek odchodu do dôchodku so strednou dĺžkou života a podporia dlhšie pracovného kariéry. Viaceré členské

štáty (Chorvátsko, Slovinsko) avizovali balíky reforiem, ktoré ešte treba dokončiť a schváliť. Pružné pravidlá dôchodkov zamerané na uľahčenie dlhšieho pracovného života sa stávajú čoraz rozšírenejšími – už boli prijaté v Holandsku, Rakúsku a Slovinsku. Niekoľko členských štátov sa snažilo zlepšiť ochranu dôchodcov s nízkymi príjmami zavedením alebo zvýšením minimálneho dôchodku (Česká republika, Slovensko) a/alebo ďalšími cieľovými dávkami (Česká republika, Estónsko, Švédsko). Lotyšsko upravilo pravidlá rastu dôchodkov v snahe ochrániť nároky v čase hospodárskeho poklesu, kým Litva uskutočnila revíziu pravidiel indexácie a Portugalsko opätovne zaviedlo indexáciu nízkych a stredne vysokých dôchodkov. Naproti tomu Grécko zaviedlo zmrazenie vyplácaných dôchodkov a zrevidovalo pravidlá výpočtu na zlepšenie udržateľnosti dôchodkov. Pokiaľ ide o doplnkové dôchodky, Belgicko a Francúzsko prijali opatrenia na zlepšenie udržateľnosti doplnkových dôchodkových systémov, zatiaľ čo niektoré členské štáty (Dánsko, Holandsko, Poľsko, Slovinsko) vypracovali plány na reformu doplnkových dôchodkov, ktoré však treba ešte dokončiť a schváliť. V Českej republike sa podarilo postupne znížiť úlohu štátom financovaného dôchodkového piliera.

**Pokiaľ ide o ľudí so zdravotným postihnutím, niekoľko členských štátov prijalo opatrenia na zvýšenie ich účasti na trhu práce.** Estónsko zaviedlo od 1. júla 2016 kvóty pre zamestnávanie vo verejnej správe a stanovilo cieľ do roku 2020 zamestnať 1000 osôb so zdravotným postihnutím vo verejnom sektore. Írsko prijalo komplexnú stratégiu zamestnanosti pre ľudí so zdravotným postihnutím na roky 2015 – 2024, v ktorej si okrem iného stanovilo cieľ dosiahnuť 3 % zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím vo verejnom sektore, ktorá by mala do roku 2024 postupne vzrásť na 6 %. Okrem toho začala vláda financovať službu partnerskej podpory v zamestnaní a linku pomoci o zdravotných postihnutiach.

**Členské štáty zaviedli aj cieľené opatrenia na podporu integrácie migrantov a utečencov na trhu práce a v spoločnosti.** Podrobný opis týchto opatrení možno nájsť v oddiele 2.2.2.



Pre každý ukazovateľ (s výnimkou reálneho rastu HDPD reprezentovaného ako peňažná hodnota) uvedené tri stĺpce predstavujú i) medziročnú zmenu v absolútnom vyjadrení; ii) rozdiel v porovnaní s priemernými mierami EÚ (alebo eurozóny) v danom roku; iii) medziročnú zmenu pre danú členskú krajinu v porovnaní s medziročnou zmenou pre EÚ alebo eurozónu (ktorá vyjadruje, či sa situácia v danej krajine zhoršuje/zlepšuje rýchlejšie ako v ostatných krajinách EÚ/EZ, pričom sa zohľadňuje dynamika sociálno-ekonomického divergencie/konvergenzie). S1 znamená 1. polrok a vychádza zo štvrtročných sezónne očistených údajov. Výpadky v sérii údajov o NEET v prípade ES (2014), FR (2014), HU (2015) a LU (2015). Výpadky v sérii údajov o miere rizika chudoby (AROP) a S80/S20 v prípade EE (2014) a UK (2015). Údaje AROP a S80/S20 nie sú v prípade NL konečné.

V prípade miery rizika chudoby a ukazovateľov S80/S20 neboli ešte k 26. októbru 2016 k dispozícii indikátory štatistického významu zmien a rozdielov v porovnaní s priemerom EÚ.





#### Príloha 4: Metodická poznámka o identifikácii trendov a úrovni v hodnotiacej tabuľke

V polovici roku 2015 Európska komisia a členské štáty diskutovali o spôsoboch zlepšenia analýzy, posudzovania a výkladu hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie, v súvislosti s ďalšou spoločnou správou o zamestnanosti, a najmä v súvislosti s otázkou vytvorenia metodiky posudzovania výkonnosti členských štátov na základe tejto hodnotiacej tabuľky. Dohodlo sa, že metodika, ktorá sa má uplatňovať, by mala umožňovať stanovenie merného ukazovateľa relatívneho postavenia pre každý ČŠ a pre každý ukazovateľ, v súlade s hodnotou ukazovateľa (skóre) pre konkrétny ČŠ, v rámci rozdelenia hodnôt ukazovateľov (príslušných skóre) pre EÚ. Táto metodika sa má uplatňovať na úrovne rokov (úrovne), ako aj na medziročné zmeny (zmeny), čím sa umožní ucelené posudzovanie výkonnosti ČŠ.

Na dosiahnutie tohto cieľa možno uplatniť bežne používaný a priamy prístup. Takýto prístup zahŕňa analýzu rozdelenia úrovni a zmien pre každý ukazovateľ, a zaznamenanie pozorovaných hodnôt (výsledkov/skóre pre jednotlivé členské štáty), ktoré sa výrazne líšia od bežných trendov: v štatistickom vyjadrení to znamená zaznamenanie krajných hodnôt rozdelenia príslušných skóre pre EÚ pre daný ukazovateľ.

Aby sa mohol tento prístup uplatňovať, je vhodné ešte pred uskutočnením analýzy prepočítať skóre členských štátov pre každý ukazovateľ na štandardné skóre (známe aj ako Z-skóre), čoho výhodou je, že sa tým získa prostriedok na porovnanie odlišných kritérií, a bude tak možné uplatňovať rovnaký súbor hodnotiacich kritérií na všetky ukazovatele.

Dosiahne sa to prostredníctvom štandardizácie nespracovaných hodnôt úrovni a zmien pre každý ukazovateľ podľa tohto vzorca:

$$z - \text{skóre pre } \check{C}\check{S}_x = \frac{[\text{ukazovateľ } \check{C}\check{S}_x - \text{priemer (ukazovateľ } \check{C}\check{S})]}{\text{štandardná odchýlka (ukazovateľ } \check{C}\check{S})}$$

Tento prístup umožňuje vyjadriť pre každý členský štát jeho nespracovanú hodnotu ukazovateľa z hľadiska toho, o koľko štandardných odchýlok sa táto hodnota líši od priemeru. Výsledky každého členského štátu sa potom môžu posudzovať a klasifikovať na základe výsledného Z-skóre v porovnaní so súborom vopred stanovených prahových hodnôt, ktoré môžu byť stanovené ako násobky štandardnej odchýlky. Treba poznamenať, že porovnateľná metodika už bola odsúhlasená a používala sa v minulosti v súvislosti s hodnotiacim rámcom LIME<sup>42</sup>.

Najdôležitejším problémom v rámci tohto prístupu je stanovenie medzných bodov. Keďže nie je možné určiť predpokladané parametre týkajúce sa rozdelenia pozorovaných nespracovaných hodnôt ukazovateľov zamestnanosti<sup>43</sup>, bežným pravidlom je použiť pri výbere prahových hodnôt hrubú empirickú mierku. Na základe analýzy kľúčových ukazovateľov použitých v hodnotiacej tabuľke a keďže platí, že čím nižšie sú ukazovatele nezamestnanosti, NEET a ukazovatele sociálneho vylúčenia (s výnimkou HDPD), tým lepšie sú výsledky, dohodlo sa, že sa vezmú do úvahy tieto skutočnosti<sup>44</sup>:

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

<sup>42</sup> Európska komisia (2008), Rámec na posudzovanie na základe lisabonskej metodológie (LAF): Metodický nástroj na porovnanie, v kontexte lisabonskej stratégie, výkonnosti členských štátov EÚ z hľadiska HDP a z hľadiska dvadsiatich oblastí politik ovplyvňujúcich rast, European Economy Occasional Papers č. 41/2008.

<sup>43</sup> boli vykonané kontrolné skúšky normality a rozdelenia v dvoch osiach (distribúcia v tvare T) a výsledkom bolo odmietnutie akejkoľvek distribučnej hypotézy.

<sup>44</sup> V rámci pracovnej skupiny sa prediskutovali rôzne nastavenia medzných bodov. V tomto návrhu sa odzrkadľujú výsledky tohto procesu.

4. každé skóre v rozmedzí od 0,5 do 1 znamená zlé výsledky;
5. každé skóre nad 1 znamená veľmi zlé výsledky<sup>45</sup>.

Na základe tejto navrhovanej metodiky sa má hodnotiť výkonnosť všetkých ukazovateľov pre každý ČŠ pre úrovne aj zmeny. Výsledkom tohto kroku bude teda vyhodnotenie skóre jednotlivých členských štátov podľa každého z ukazovateľov pre úrovne aj zmeny na základe piatich kritérií, ako sa uvádza v tabuľke 1:

**Tabuľka 1: Návrh prahových hodnôt pre Z-skóre**

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

<sup>45</sup> V prípade normality zvolené medzné body zhruba zodpovedajú podielom 15 %, 30 %, 50 %, 70 % a 85 % kumulatívneho rozdelenia.



Kombináciou hodnotenia úrovni a zmien je možné zaradiť celkovú výkonnosť krajiny podľa každého ukazovateľa do jednej z týchto siedmich kategórií. Systém farebných kódov je použitý v grafoch č. 1, 14, 15, 27 a 28.

<b>Krajiny s najlepšimi výsledkami</b>	so skóre menej ako –1,0 pre úrovne a menej ako 1,0 pre zmeny	Členské štáty s omnoho lepšimi úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa situácia zlepšuje alebo sa nezhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
<b>Krajiny s výsledkami lepšimi ako priemer EÚ</b>	so skóre v rozmedzí od –1,0 do –0,5 pre úrovne a menej ako 1 pre zmeny <u>alebo</u> v rozmedzí od –0,5 do 0,5 pre úrovne a menej ako –1,0 pre zmeny	Členské štáty s lepšimi úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa situácia zlepšuje alebo sa nezhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
<b>Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie</b>	so skóre menej ako –0,5 pre úrovne a viac ako 1 pre zmeny a ktoré predstavuje zmenu vyššiu ako nula <sup>46</sup>	Členské štáty s lepšimi alebo omnoho lepšimi úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa však situácia zhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
<b>Krajiny s priemernými/neutrálnymi výsledkami</b>	so skóre v rozmedzí od –0,5 do 0,5 pre úrovne a od –1,0 do 1,0 pre zmeny	Členské štáty s priemernými úrovňami, v ktorých sa situácia nezlepšuje ani nezhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
<b>Krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami</b>	so skóre viac ako 0,5 pre úrovne a menej ako –1,0 pre zmeny	Členské štáty s horšími alebo omnoho horšími úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa však situácia zlepšuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
<b>Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať</b>	so skóre v rozmedzí od 0,5 do 1,0 pre úrovne a viac ako –1,0 pre zmeny <u>alebo</u> so skóre v rozmedzí od –0,5 do 0,5 pre úrovne a viac ako 1,0 pre zmeny	Do tejto kategórie patria dva odlišné prípady: i) členské štáty s horšími úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa situácia zhoršuje alebo sa nezlepšuje dostatočne rýchlo; ii) členské štáty s úrovňami zodpovedajúcimi priemeru EÚ, v ktorých sa však situácia zhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
<b>Krajiny s kritickými situáciami</b>	so skóre viac ako 1,0 pre úrovne a viac ako –1,0 pre zmeny	Členské štáty s omnoho horšími úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa situácia zhoršuje alebo sa nezlepšuje dostatočne rýchlo.

Pokiaľ ide o hrubý disponibilný príjem domácností (HDPD), ktorý sa uvádza iba pri zmenách, použila sa nasledujúca klasifikácia (pozri graf č. 26).

<b>Krajiny s najlepšimi výsledkami</b>	so skóre viac ako 1,0 pre zmeny	členské štáty so zmenami omnoho vyššími ako priemer EÚ
<b>Krajiny s výsledkami lepšimi ako priemer EÚ</b>	so skóre v rozmedzí od 1,0 do 0,5 pre zmeny	členské štáty so zmenami vyššími ako priemer EÚ
<b>Krajiny s priemernými/neutrálnymi výsledkami</b>	so skóre v rozmedzí od –0,5 do 0,5 pre zmeny	krajiny s priemernými výsledkami

<sup>46</sup> Posledná uvedená podmienka nebráni tomu, aby bol členský štát, ktorý dosahuje „nízku“ alebo „veľmi nízku“ úroveň, označený za štát so „zhoršujúcimi sa výsledkami“, keď vykazuje zmenu „omnoho vyššiu ako priemer“, ale predsa klesajúcu.

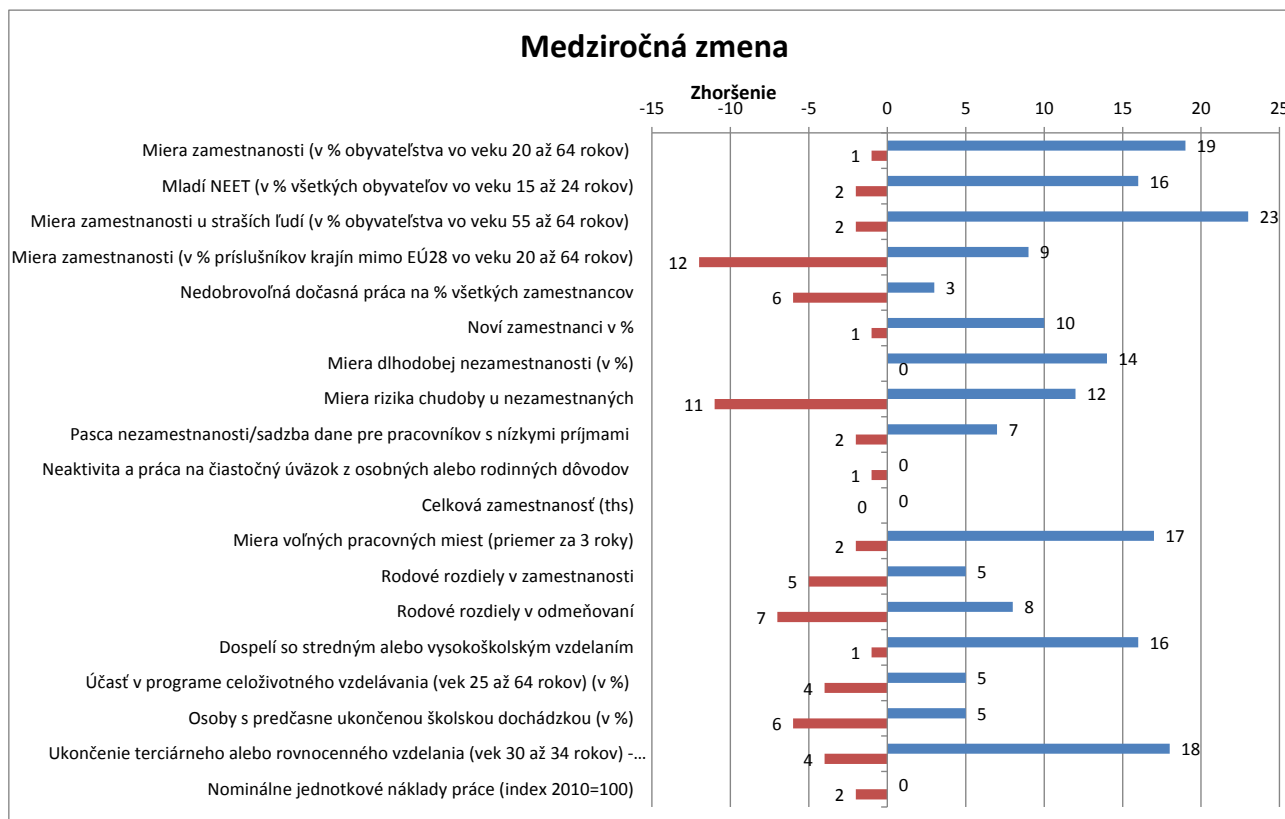
<b>výsledkami</b>		
<b>Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať</b>	so skóre v rozmedzí od -0,5 do -1,0 pre zmeny	členské štáty s nižšími zmenami ako priemer EÚ
<b>Krajiny s kritickými situáciami</b>	so skóre menej ako 1,0 pre zmeny a s negatívnou zmenou HDPD <sup>47</sup>	členské štáty s omnoho nižšími zmenami ako priemer EÚ

*Súhrnná tabuľka medzných bodov*

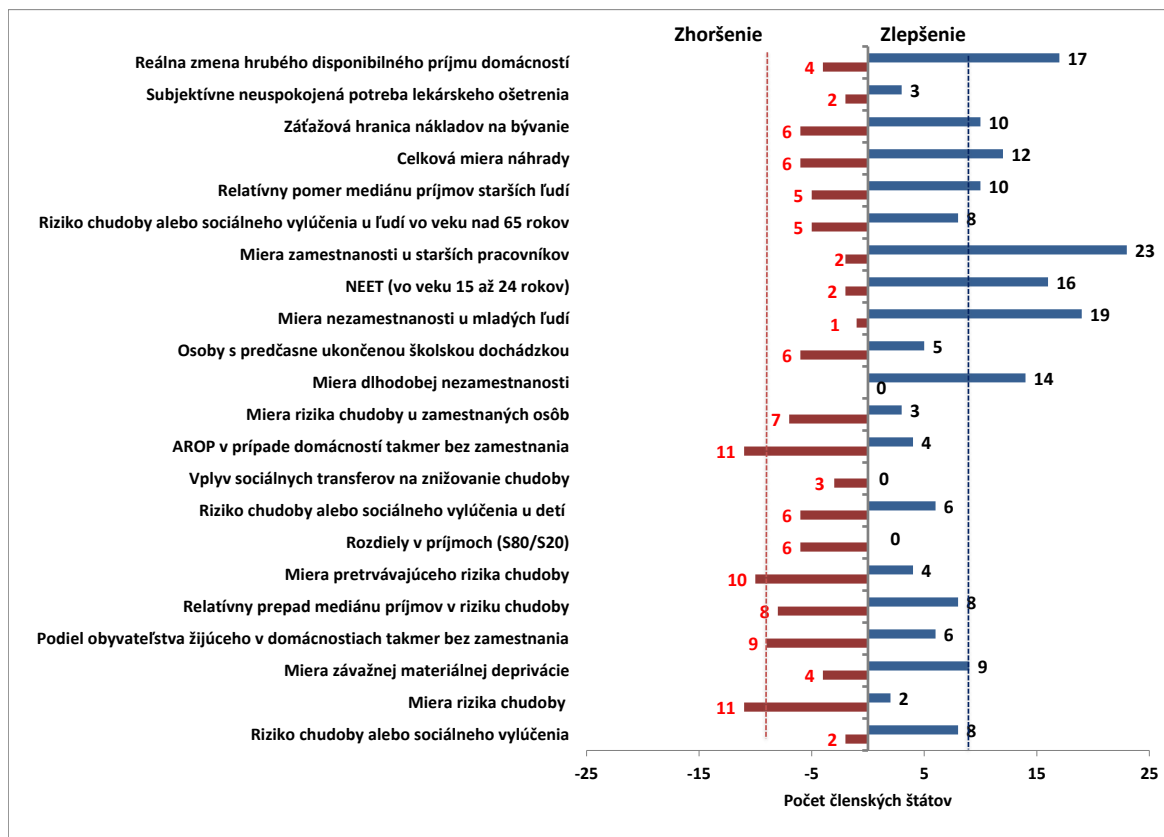
		Veľmi nízka	nízka	priemerná	vysoká	veľmi vysoká
<b>Miera nezamestnanosti</b>	Úrovne	menej ako 4,4 %	menej ako 6,6 %	medzi 6,6 % a 11,1 %	viac ako 11,1 %	viac ako 13,4 %
	Zmeny	menej ako -1,9 perc. bodu	menej ako -1,4 perc. bodu	medzi -1,4 a -0,6 perc. bodu	viac ako -0,6 perc. bodu	viac ako -0,2 perc. bodu
<b>Miera nezamestnanosti mladých ľudí</b>	Úrovne	menej ako 9,7 %	menej ako 15,0 %	medzi 15,0 % a 25,6 %	viac ako 25,6 %	viac ako 31,0 %
	Zmeny	menej ako -5,2 perc. bodu	menej ako -3,7 perc. bodu	medzi -3,7 a -0,8 perc. bodu	viac ako -0,8 perc. bodu	viac ako 0,7 perc. bodu
<b>NEET:</b>	Úrovne	menej ako 7,3 %	menej ako 9,5 %	medzi 9,5 % a 13,9 %	viac ako 13,9 %	viac ako 16,1 %
	Zmeny	menej ako -1,3 perc. bodu	menej ako -0,9 perc. bodu	medzi -0,9 a -0,1 perc. bodu	viac ako -0,1 perc. bodu	viac ako 0,3 perc. bodu
<b>HDPD</b>	Zmeny	menej ako 0,7 %	menej ako 1,7 %	medzi 1,7 % a 3,6 %	viac ako 3,6 %	viac ako 4,6 %
<b>AROP (18 – 64 rokov)</b>	Úrovne	menej ako 12,6 %	menej ako 14,4 %	medzi 14,4 % a 18,0 %	viac ako 18,0 %	viac ako 19,8 %
	Zmeny	menej ako -0,8 perc. bodu	menej ako -0,4 perc. bodu	medzi -0,4 a 0,4 perc. bodu	viac ako 0,4 perc. bodu	viac ako 0,8 perc. bodu
<b>Pomer S 80/S 20</b>	Úrovne	menej ako 3,7	menej ako 4,4	medzi 4,4 a 5,8	viac ako 5,8	viac ako 6,4
	Zmeny	menej ako -0,3	menej ako -0,1	medzi -0,1 a 0,3	viac ako 0,3	viac ako 0,4

<sup>47</sup> Posledná zo spomínaných podmienok bráni tomu, aby mohol byť členský štát s nárastom HDPD označený za „krajinu s kritickou situáciou“.

**Príloha 5: Súhrnný prehľad „trendov zamestnanosti, ktoré treba sledovať“ a počet členských štátov, ktoré zaznamenali zhoršenie alebo zlepšenie, podľa zistení monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti (EPM) za rok 2016; zmena 2015 – 2014**



**Príloha 6: Súhrnný prehľad „sociálnych trendov, ktoré treba sledovať“ a počet členských štátov, ktoré zaznamenali zhoršenie alebo zlepšenie, podľa zistení monitora výsledkov v oblasti sociálnej ochrany za rok 2016; zmena 2014 – 2013**



Poznámka: V prípade ukazovateľov založených na štatistike EÚ o príjmoch a životných podmienkach (EU-SILC) sa zmeny vo všeobecnosti vzťahujú na obdobie rokov 2012 – 2013 pri ukazovateľoch príjmov a pracovnej intenzity domácností a na roky 2013 – 2014 pri miere závažnej materiálnej deprivácie (SMD) a neuspokojených potrebách lekárskej starostlivosti. Zmeny hrubého disponibilného príjmu domácností sa týkajú rokov 2013 – 2014. Ukazovatele založené na výberovom zisťovaní pracovných síl (miera dlhodobej nezamestnanosti, predčasného ukončenia školskej dochádzky, miera nezamestnanosti mládeže a NEET (od 15 do 24 rokov) a miera zamestnanosti (u osôb vo veku od 55 do 64 rokov) sa vzťahujú na nedávne obdobie rokov 2014 – 2015. Aktualizovaná verzia s novšími údajmi bude k dispozícii v konečnom znení spoločnej správy o zamestnanosti.