

V Bruseli 22. 11. 2017
COM(2017) 674 final

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

Sprievodný dokument k oznámeniu Komisie o ročnom prieskume rastu 2018

OBSAH

PREDSLOV	2
KLÚČOVÉ INFORMÁCIE	3
1. PREHĽAD TRENDOV A VÝZIEV NA TRHU PRÁCE A V SOCIÁLNEJ OBLASTI V EURÓPSKEJ ÚNII	11
1.1. Trendy na trhu práce	11
1.2. Sociálne trendy.....	16
2. STRUČNÉ ZHRNUTIE SOCIÁLNEHO PREHĽADU	20
2.1. Základné informácie o sociálnom prehľade.....	20
2.2. Informácie vyplývajúce zo sociálneho prehľadu	22
3. ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNE REFORMY – VÝSLEDKY A OPATRENIA ČLENSKÝCH ŠTÁTOV	29
3.1. Usmernenie č. 5: Zvyšovanie dopytu po pracovnej sile	29
3.1.1. Kľúčové ukazovatele.....	30
3.1.2. Politická reakcia	40
3.2. Usmernenie č. 6: Zvyšovanie ponuky pracovnej sily, jej zručností a kompetencií.....	45
3.2.1. Kľúčové ukazovatele.....	45
3.2.2. Politická reakcia	67
3.3. Usmernenie č. 7: Zlepšovanie fungovania trhov práce.....	86
3.3.1. Kľúčové ukazovatele.....	86
3.3.2. Politická reakcia	97
3.4. Uľahčovanie sociálnej inklúzie, boj proti chudobe a podpora rovnakých príležitostí	107
3.4.1. Kľúčové ukazovatele.....	107
3.4.2. Politická reakcia	123
PRÍLOHY.....	128

PREDSLOV

Vypracovanie spoločnej správy o zamestnanosti (SSZ) je stanovené v článku 148 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ). Táto správa je súčasťou jesenného balíka ročného prieskumu rastu (RPR), ktorým sa otvára európsky semester. V súlade s usmerneniami politík zamestnanosti členských štátov¹ táto správa obsahuje ročný prehľad kľúčových ukazovateľov vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, ako aj prehľad reformných opatrení členských štátov. Správy o týchto reformách sa podávajú v súlade so štruktúrou usmernení: zvyšovanie dopytu po pracovnej sile (usmernenie č. 5), zvyšovanie ponuky pracovnej sily, zručností a kompetencií (usmernenie č. 6), zlepšovanie fungovania trhov práce (usmernenie č. 7) a podpora sociálneho začlenenia, boj proti chudobe a presadzovanie rovnakých príležitostí pre všetkých (usmernenie č. 8).

V spoločnej správe o zamestnanosti na rok 2018 sa okrem toho monitorujú výsledky členských štátov v súvislosti s Európskym pilierom sociálnych práv. V tomto dokumente, ktorý ako medziinštitucionálne vyhlásenie podpísali Európsky parlament, Rada a Komisia 17. novembra 2017, sa stanovujú zásady a práva v troch oblastiach: i. rovnaké príležitosti a prístup na trh práce, ii. spravodlivé pracovné podmienky a iii. sociálna ochrana a začlenenie. Pri monitorovaní pokroku v týchto oblastiach sa vychádza najmä z podrobnej analýzy sociálneho prehľadu, ktorý je sprievodným nástrojom piliera.

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

¹ Popri návrhu spoločnej správy o zamestnanosti Komisia prijala návrh revidovaných usmernení pre zamestnanosť [COM(2017) 677].

KLÚČOVÉ INFORMÁCIE

Z analýzy v správe možno vyvodiť tieto kľúčové informácie:

Vo všetkých členských štátoch panuje teraz hospodárska expanzia, ktorú sprevádza neustále zlepšovanie situácie na trhu práce a sociálnej situácie. V priemere sa v EÚ zaznamenalo v minulom roku zlepšenie v prípade 11 zo 14 ukazovateľov sociálneho prehľadu, ktorými sa monitoruje pokrok v rámci Európskeho piliera sociálnych práv. Pokiaľ ide o tri zostávajúce ukazovatele, dva zostali vo veľkej miere nezmenené a len jeden (vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby) sa mierne zhoršil, pričom medzi jednotlivými krajinami existovali veľké rozdiely. Celkovo tieto skutočnosti svedčia o neustálom pokroku so zreteľom na tri kapitoly piliera, ktorý je podporený výrazným oživením a nedávnymi reformnými snahami. Ako však vyplýva z hlavnej časti správy, v prípade väčšiny členských štátov boli v súvislosti s osobitnými zásadami piliera identifikované problémy. Tieto problémy budú zároveň predmetom hlbšej analýzy v správach o jednotlivých krajinách v rámci európskeho semestra.

Došlo k oživeniu vytvárania pracovných miest a zamestnanosť aj naďalej rastie stabilným tempom. V druhom štvrťroku 2017 bolo v EÚ zamestnaných približne 235,4 milióna ľudí (156 miliónov v eurozóne), čo je doposiaľ najvyššia zaznamenaná hodnota. Zamestnanosť presahuje svoje predkrízové maximum z roku 2008 o 1,7 %. V porovnaní s najnižšou úrovňou v strede roka 2013 je teraz v EÚ zamestnaných o 11 miliónov ľudí viac. Pri súčasnom tempe a vzhľadom na to, že v druhom štvrťroku 2017 bola miera zamestnanosti na úrovni 72,2 %, sa dosiahnutie cieľa 75 % zamestnanosti v rámci stratégie Európa 2020 zdá reálne.

Hlavné ukazovatele trhu práce sa celoplošne zlepšili. Miera nezamestnanosti pokračuje v poklese, ktorý pozorujem od polovice roka 2013. V auguste 2017 klesla na 7,6 % v EÚ (a na 9,1 % v eurozóne), čo predstavuje najnižšiu úroveň v EÚ od decembra 2008 (od februára 2009 v eurozóne) a približuje sa k najnižšej úrovni 6,8 % z marca 2008. Nezamestnanosť mladých ľudí a dlhodobá nezamestnanosť takisto aj naďalej stabilným tempom klesajú. Miera aktivity, ktorá nikdy počas krízy neklesla, sa stále zvyšuje takmer vo všetkých členských štátoch.

Hoci vo všetkých členských štátoch došlo k zlepšeniu, medzi jednotlivými štátmi možno sledovať veľmi významné rozdiely. Miera nezamestnanosti sa pohybuje v rozpätí od 3,1 % v

Českej republike a 3,8 % v Nemecku po 17,3 % v Španielsku a 21,6 % v Grécku (druhý štvrtrok 2017). Miera zamestnanosti sa pohybuje v rozpätí od 57,7 % v Grécku a 62,1 % v Taliansku po 79,3 % v Nemecku a 82 % vo Švédsku (druhý štvrtrok 2017). V mnohých členských štátoch sa miery zamestnanosti musia ešte do istej miery zotaviť z krízy a takisto musia ešte dosiahnuť vnútroštátne ciele stratégie Európa 2020.

Nedostatočné využitie pracovnej sily klesá, ale zostáva značné aj v krajinách s nízkou nezamestnanosťou. Počas oživenia sa celkový počet odpracovaných hodín zvyšoval výrazne nižším tempom než úrovne zamestnanosti. Dôležitým zistením je, že počet odpracovaných hodín na zamestnanú osobu sa drží na rovnakej úrovni, a to približne 3 % pod úrovňou z obdobia pred krízou. Okrem toho (nedobrovoľná) práca na kratší pracovný čas zostáva na vysokej úrovni, hoci práca na plný pracovný čas sa v roku 2016 zvýšila. Napriek tomu, že vďaka oživeniu sa podporuje vytváranie trvalých, ako aj dočasných pracovných miest, podiel zamestnancov s pracovným pomerom na dobu určitú zostáva v EÚ stabilný (približne 14 %). Kombinácia vysokého podielu zmlúv na dobu určitú a nízkej miery prechodu na trvalé pracovné miesta svedčí o segmentácii trhu práce v niekoľkých členských štátoch. Samostatná zárobková činnosť sa v roku 2016 zvýšila len mierne (o 0,3 %), pričom rýchlejší nárast sa zaznamenal medzi samostatne zárobkovo činnými osobami bez zamestnancov.

Napriek zlepšeniam na trhu práce zostáva rast miezd vo väčšine krajín utlmený. Celkovo miernu mzdovú dynamiku možno vysvetliť pretrvávajúcim útlmom na trhu práce, slabým rastom produktivity a nízkymi inflačnými očakávaniami. Okrem toho v období rokov 2014 až 2016 rast reálnej mzdy zaostával za rastom produktivity. Ide o dlhodobý trend: v EÚ sa v reálna produktivita na zamestnanca v období rokov 2000 až 2016 zvýšila o 14,3 %, zatiaľ čo reálna odmena na zamestnanca vzrástla o 10,2 %.

Niekoľko členských štátov podniklo spolu so sociálnymi partnermi kroky na zlepšenie predvídateľnosti systému stanovovania miezd. Vykonali zmeny s cieľom zlepšiť schopnosť systému stanovovania miezd reagovať na hospodárske podmienky. Súčasťou tohto procesu sú aj postupy, ktorými sa riadi vývoj minimálnej mzdy. Je dôležité zabezpečiť, aby sa mzdy stanovovali predvídateľne a aby umožňovali dôstojnú životnú úroveň, pričom sa musí rešpektovať autonómia sociálnych partnerov. Najmä minimálne mzdy by sa mali upravovať prostredníctvom transparentného systému, a to jednak s cieľom zabráňovať chudobe zamestnaných osôb, ako aj s cieľom zachovať prístup k zamestnaniu a stimuly na hľadanie

práce. V tejto súvislosti je dôležitá schopnosť reagovať na zmeny produktivity v strednodobom horizonte.

V súlade so zmenou k lepšiemu na trhu práce dochádza k všeobecnému zlepšeniu finančnej situácie domácností. Disponibilný príjem domácností sa aj naďalej zvyšoval stabilným tempom. V EÚ teraz dosiahol maximum z roku 2009. Vytváranie vyššieho počtu pracovných miest a z toho vyplývajúce zvýšenie príjmov z pracovnej činnosti boli hlavnými faktormi, ktoré prispeli k zaznamenanému nárastu. Zlepšenia možno pozorovať v takmer všetkých členských štátoch. V niekoľkých členských štátoch však disponibilný príjem domácností ešte nedosiahol predkrízové úrovne.

Zvyšovanie účasti na trhu práce, mier zamestnanosti a produktivity je zásadne dôležité vzhľadom na demografické zmeny. Starnutie našich spoločností znamená väčší tlak na mladšie generácie – ktoré majú zároveň väčšie problémy pri prístupe k stálym, kvalitným pracovným miestam – s cieľom zaručiť dostatočné príjmy do dôchodkových systémov a zabezpečiť ich udržateľnosť. Okrem toho v dôsledku starnutia sa stáva nevyhnutnosťou dlhší pracovný život a starnutie vyvíja tlak na dôchodkové dávky v budúcnosti. V širšom zmysle hrozí riziko, že starnutie bude mať vplyv na „spoločenskú zmluvu“ medzi generáciami, v dôsledku čoho by mohli vzniknúť generačné rozdiely a mohla by byť spochybnená medzigeneračná spravodlivosť. V súčasnej situácii je preto zásadne dôležité, aby tieto vplyvy zmiernili narastajúce miery zamestnanosti, účasti na trhu práce a produktivity.

Nedávny nárast zamestnanosti nie je rovnomerne rozložený medzi rôzne skupiny obyvateľstva. Medzi mierou zamestnanosti pracovníkov s nízkou kvalifikáciou a vysokokvalifikovaných pracovníkov je veľký rozdiel (31 percentuálnych bodov), čo zdôrazňuje potrebu investovať do zručností s cieľom lepšie reagovať na meniace sa potreby na trhu práce. Medzi jednotlivými členskými štátmi pretrvávajú významné rozdiely, pokiaľ ide o návratnosť vzdelávania a odbornej prípravy, čo svedčí o potenciálnych prínosoch ďalších reforiem. Hoci sa miera zamestnanosti mladých ľudí zlepšuje, je takmer 4 percentuálne body pod úrovňou z obdobia pred krízou. Podobne miera zamestnanosti migrantov (narodených mimo EÚ) sa zlepšuje pomalšie než v prípade iných skupín a ešte sa nevrátila na predkrízovú úroveň. Okrem toho majú osoby so zdravotným postihnutím menšiu možnosť zamestnať sa než osoby bez takéhoto postihnutia, hoci ich situácia sa zlepšuje. Na druhej strane je pozitívne, že

miery zamestnanosti žien a starších pracovníkov sa aj naďalej zvyšujú, ale v prípade oboch skupín osôb pretrvávajú významné výzvy.

Napriek tomu, že miera zamestnanosti žien dosiahla ďalšiu rekordnú úroveň, ženy sú stále nedostatočne zastúpené na trhu práce a čelia významným rozdielom v odmeňovaní. Ženy zväčša dosahujú lepšie výsledky vo vzdelávaní než muži, ale ich miera zamestnanosti je stále o 11 percentuálnych bodov nižšia než u mužov napriek tomu, že sa neustále zvyšuje. Medzi členskými štátmi EÚ existujú v tejto súvislosti opäť významné rozdiely. Rozdiely v zamestnanosti sú obzvlášť vysoké v prípade matiek a žien s opatrovateľskými povinnosťami. Túto situáciu ešte zhoršujú finančné faktory, ktoré ženy odrádzajú od vstupu na trh práce alebo od zámeru pracovať viac. Hoci sa rozdiely v odmeňovaní medzi mužmi a ženami v EÚ znižujú, stále sú výrazné, pričom priemerná hrubá hodinová mzda mužov bola v roku 2015 asi o 16 % vyššia než v prípade žien. Dôvodom týchto rozdielov je vo veľkej miere nedostatočné zastúpenie žien v dobre platených odvetviach a povolaniach vrátane riadiacich a vedúcich pozícií, čo do istej miery odráža diskrimináciu na trhu práce. V prípade žien zároveň existuje vyššia pravdepodobnosť, že prerušia kariéru, aby sa mohli starať o závislých členov rodiny alebo príbuzných.

Práca na čiastočný úväzok v spojení s kratšími a prerušovanými kariérami okrem toho často vedie k nižším dôchodkom žien. To znamená, že do tvorby politik je nevyhnutné komplexne začleniť hľadisko rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Niektoré členské štáty prijímajú ďalšie opatrenia na zabezpečenie prístupu k cenovo dostupným a kvalitným službám starostlivosti o deti a inej starostlivosti a na zredukovanie existujúcich faktorov v daňových systémoch a systémoch dávok, ktoré odrádzajú od práce (najmä v prípade druhého zárobkovo činného partnera). Tieto opatrenia spolu s postupmi zameranými na boj proti diskriminácii zohrávajú kľúčovú úlohu pri snahe o rovnaké zaobchádzanie so ženami. Zároveň podporujú rast sociálnej mobility a rovnaké príležitosti a znižujú nerovnosť a chudobu, pričom z nich majú prínos všetky generácie, čo je v súlade s cieľmi sociálneho piliera.

Starší pracovníci v čoraz väčšej miere zotrvávajú dlhšie na trhu práce. Miera zamestnanosti starších pracovníkov vzrástla po skončení krízy u všetkých vekových skupín nad 55 rokov (ale medzi členskými štátmi existujú veľké rozdiely) a ďalej sa zvyšuje. Posledná vlna dôchodkových reforiem, ktorou sa vo väčšine členských štátov zvýšil vek odchodu do

dôchodku, a možnosť využívať pružnejšie formy organizácie práce patria k hnacím silám tohto trendu. Je však dôležité, aby sa tento proces dial v kontexte vhodných politík na zosúladenie pracovného a súkromného života a pomoci pri zvládnutí starnutia vrátane modernizácie pracovných prostredí. V tejto súvislosti niektoré krajiny podporujú dlhší pracovný život tým, že umožňujú pružnejší prechod do dôchodku a kombináciu dôchodkov s príjmom z práce.

Riešenie nezamestnanosti mladých a dlhodobej nezamestnanosti je aj naďalej prioritou.

Hoci miera nezamestnanosti mladých stabilne klesá, stále je na úrovni 17 % (druhý štvrtrok 2017) a v mnohých krajinách je kľúčovou výzvou. To isté platí aj o podiele ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy. Dlhodobá nezamestnanosť je v niektorých členských štátoch stále veľmi vysoká a predstavuje takmer 50 % celkovej nezamestnanosti. Dlhé trvanie nezamestnanosti spôsobuje znehodnotenie zručností, slabé väzby na trh práce a v konečnom dôsledku vysoké riziko chudoby a sociálneho vylúčenia. Okrem toho vzniká riziko, že cyklická nezamestnanosť sa zmení na štruktúrálnu, čo by malo negatívny vplyv na potenciálny rast. Kľúčovou hnacou silou v záujme zlepšenia situácie môžu byť opatrenia členských štátov prijaté v súlade s odporúčaním Rady z februára 2016 o integrácii dlhodobo nezamestnaných a so zárukou pre mladých.

Zaručenie prístupu ku kvalitnému a inkluzívnemu vzdelávaniu a zlepšenie investícií do vnútroštátnych systémov vzdelávania a zručností majú kľúčový význam pre zabezpečenie toho, aby sa ľudia mohli stať angažovanými a aktívnymi občanmi, ako aj s cieľom uľahčiť prechod na trh práce a prechody medzi zamestnaniami v rámci trhu práce. Ak budeme aj naďalej napredovať súčasným tempom, Európa je na dobrej ceste k dosiahnutiu cieľov v oblasti predčasného ukončovania školskej dochádzky a získavania terciárneho vzdelávania stanovených do roku 2020. Členské štáty prijímajú opatrenia na modernizáciu svojich systémov vzdelávania, najmä s cieľom predchádzať predčasnému ukončovaniu školskej dochádzky a riešiť problém nízkej úrovne základných zručností, a to najmä odstraňovaním rozdielov vo vzdelávaní znevýhodnených žiakov. Zavádzajú sa osobitné opatrenia, ktoré majú v niektorých prípadoch podnietiť integráciu migrantov do vzdelávacieho procesu. Prioritou je aj zlepšovanie relevantnosti vysokoškolského vzdelávania pre trh práce. V súlade s novým programom v oblasti zručností pre Európu vznikli vo viacerých členských štátoch národné koalície pre digitálne zručnosti a pracovné miesta v záujme podpory investícií do digitálnych

zručností. Členské štáty zlepšujú kvalitu odborného vzdelávania a prípravy, učňovskej prípravy a mechanizmov na potvrdzovanie zručností získaných mimo formálneho systému, a to s častou podporou sociálnych partnerov a iných zainteresovaných strán.

Dobré fungovanie trhu práce, vytváranie kvalitných pracovných miest, podpora podnikania a vyššej účasti na trhu práce by mohli byť podporené primeranou kombináciou pružnosti a istoty v rámci zamestnania, ako aj pri prechode medzi zamestnaniami. Hlavným účelom je podporiť vytváranie pracovných miest s trvalými pracovnými zmluvami, zabezpečiť, aby dočasné pracovné zmluvy boli odrazovým mostíkom, a nie slepou uličkou, uľahčiť prechody medzi zamestnaniami a umožniť podnikateľom rozvíjať sa. Členské štáty prijímajú opatrenia s cieľom dosiahnuť vyváženú politickú odozvu v tejto oblasti, najmä tým, že zlepšujú prehľadnosť a predvídateľnosť legislatívneho rámca týkajúceho sa prepúšťania a uznávajú potrebu účinných systémov sociálnej ochrany, ktoré sú prispôsobené rozmanitejším potrebám a okolnostiam, a to najmä v reakcii na nové formy práce. Miera dosahu a primeranosti dávok v nezamestnanosti a iných dávok a súvisiacich služieb sa však v jednotlivých členských štátoch výrazne líši. V tejto súvislosti sa účinné aktívne politiky trhu práce umožňujúce hladký prechod medzi zamestnaniami zdajú veľmi dôležité pri riešení výziev, ktoré prináša globalizácia a zmeny v oblasti digitálnych technológií.

Popri oživení hospodárstva a zamestnanosti sa v roku 2016 aj naďalej znižoval podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnych vylúčením, ktorý dosiahol úroveň z roku 2008. K tomuto poklesu došlo najmä v dôsledku zníženia podielu domácností s veľmi nízkou intenzitou práce a miery materiálnej deprivácie, pričom miera rizika (peňažnej) chudoby sa stabilizovala. Hoci celkový počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením klesá, stále zostáva na veľmi vysokej úrovni – 118 miliónov ľudí, resp. 23,5 % celkového obyvateľstva v roku 2016, čo je ďaleko od dosiahnutia cieľa stratégie Európa 2020 týkajúceho sa chudoby a sociálneho vylúčenia.

Príjmová nerovnosť sa v EÚ mierne znížila po náraste v dôsledku krízy. Disponibilný príjem najbohatších 20 % obyvateľstva bol v roku 2016 približne päťkrát vyšší než disponibilný príjem najchudobnejších 20 % obyvateľstva, pričom medzi jednotlivými krajinami existovali veľké rozdiely (a v niektorých došlo k nárastu nerovnosti). Pretrvávajúce pomerne veľké rozdiely v príjmoch, ktoré často súvisia s rozdielmi v príležitostiach, pokiaľ ide o prístup k vzdelávaniu, odbornej príprave a sociálnej ochrane, a svedčia o nepriaznivej

situácii na trhu práce, vzbudzuje obavy z hľadiska spravodlivosti, sociálneho začlenenia a udržateľného rastu.

Členské štáty pokračujú v modernizácii systémov sociálnej ochrany tým, že zlepšujú dosah a primeranosť dávok a služieb, najmä pre neštandardných pracovníkov, a aktívne podporujú účasť na trhu práce. V súlade so zásadami Európskeho piliera sociálnych práv niektoré členské štáty rozšírili oprávnenosť systémov sociálneho zabezpečenia (vrátane rodičovskej dovolenky, dávok v nezamestnanosti a nemocenských dávok) na samostatne zárobkovo činné osoby a pracovníkov na voľnej nohe, na ktorých sa predtým tieto systémy nevzťahovali. V dvoch krajinách (Taliansko a Grécko) sa po prvý raz zaviedla celoštátna podpora príjmu do výšky minimálnej mzdy. Zároveň sa prijímajú opatrenia na posilnenie aktivácie prijímateľov dávok napr. tým, že účasť na aktívnych politikách trhu práce je povinná a/alebo dochádza k zlepšeniu individualizovaných služieb. V tejto súvislosti je dôležité zabezpečiť, aby všetci pracovníci vrátane samostatne zárobkovo činných osôb mali účinný prístup k systémom sociálneho zabezpečenia, a zlepšiť koordináciu medzi službami zamestnanosti a sociálnymi službami, a to aj zriadením jednotných kontaktných miest, aby bolo možné sa lepšie zamerať na tie osoby, ktoré potrebujú pomoc, a podporiť ich (opätovné) začlenenie na trh práce prostredníctvom kvalitných služieb.

Daňové systémy a systémy dávok zohrávajú dôležitú úlohu pri znižovaní vplyvu na chudobu a nerovnosť, ale meraný dosah sociálnych transferov (s výnimkou dôchodkov) na riziko chudoby sa v roku 2016 stále mierne znižoval. Tento vývoj, do ktorého zatiaľ neboli premietnuté najnovšie reformy na posilnenie sociálnej ochrany, je kombináciou rôznych situácií v jednotlivých krajinách. Môže najmä odrážať zmeny v primeranosti a dosahu dávok, nedostatok indexácie (v kontexte všeobecného zvýšenia príjmov), ako aj zmeny v zložení domácností (a príslušné charakteristiky osôb ohrozených chudobou). Členské štáty môžu v záujme boja proti nerovnosti a zníženia chudoby, ako aj v záujme zabránenia ich prenosu z generácie na generáciu prijať ďalšie opatrenia v rôznych oblastiach, ktoré môžu okrem iného spočívať v zlepšení koncepcie daňových systémov a systémov dávok, podpore rovnakých príležitostí vo vzdelávaní a v odbornej príprave, zabezpečení prístupu ku kvalitnej zdravotnej starostlivosti a podpore rodovej rovnosti.

Zabezpečenie primeranosti dôchodkov pri súčasnom zaručení finančnej udržateľnosti systémov sociálneho zabezpečenia je ja naďalej prioritou. Súčasťou najnovších reforiem sú

často opatrenia na zlepšenie primeranosti dôchodkov, a to najmä tých nižších. Niekoľko krajín najmä prijalo opatrenia na zvýšenie minimálnych dôchodkov alebo zníženie daňového zaťaženia nižších dôchodkových príjmov. Posilnenie doplnkových dôchodkov a iných foriem dôchodkového sporenia by takisto mohlo zohrávať pozitívnu úlohu pri zlepšení primeranosti v niektorých členských štátoch. V kontexte demografických zmien je potrebné vyhnúť sa dôchodkovým reformám, ktoré môžu motivovať k skoršiemu odchodu z trhu práce, čo by mohlo ohroziť udržateľnosť a primeranosť dôchodkov. V tejto súvislosti a vzhľadom na pretrvávajúce rozdiely v dôchodkoch žien a mužov a na zvýšené riziko chudoby u starších žien sú v niektorých členských štátoch dôležité opatrenia na zabezpečenie zosúladenia veku odchodu do dôchodku u oboch pohlaví.

Rovnaký a včasný prístup ku kvalitnej zdravotnej a dlhodobej starostlivosti, ako aj účinná podpora zdravia a prevencia chorôb sú kľúčom k zdravému a aktívnemu obyvateľstvu a k dosiahnutiu hospodárskej prosperity. V niektorých členských štátoch boli zavedené reformy zdravotnej starostlivosti s cieľom podporovať poskytovanie účinných služieb primárnej zdravotnej starostlivosti a prístup k nej; zakotviť podporu dobrého zdravia a prevencie chorôb do primárnej starostlivosti; zefektívniť a zvýšiť udržateľnosť špecializovanej a nemocničnej starostlivosti a zlepšiť prístup k cenovo dostupným liekom používaným nákladovo efektívnym spôsobom v súlade s právomocami členských štátov. Niektoré členské štáty podnikajú aj kroky na zlepšenie efektívnosti a kvality služieb dlhodobej starostlivosti. Tým by sa malo podporiť sociálne začlenenie a znížiť prekážky účasti na trhu práce pre rodinných opatrovateľov, najmä ženy.

Dobre fungujúci sociálny dialóg je kľúčom k dosiahnutiu sociálnej spravodlivosti pri súčasnom zabezpečení hospodárskej výkonnosti. Sociálny dialóg zohráva ústrednú úlohu pri posilňovaní sociálnych práv a zvyšovaní udržateľného a inkluzívneho rastu. Stupeň a vplyv zapojenia sociálnych partnerov do koncipovania a vykonávania príslušných reforiem sa medzi jednotlivými krajinami EÚ výrazne líši. To je z veľkej časti spôsobené rozmanitosťou postupov a inštitucionálnych prostredí v rôznych členských štátoch a rôznymi kapacitami a príspevkami sociálnych partnerov. Keďže neexistuje žiadny jednotný model, ktorý by slúžil ako referenčný štandard, je dôležité, aby sociálni partneri boli aktívne zapojení do všetkých fáz tvorby a vykonávania politik v súlade s Európskym pilierom sociálnych práv.

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

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

1.1. Trendy na trhu práce

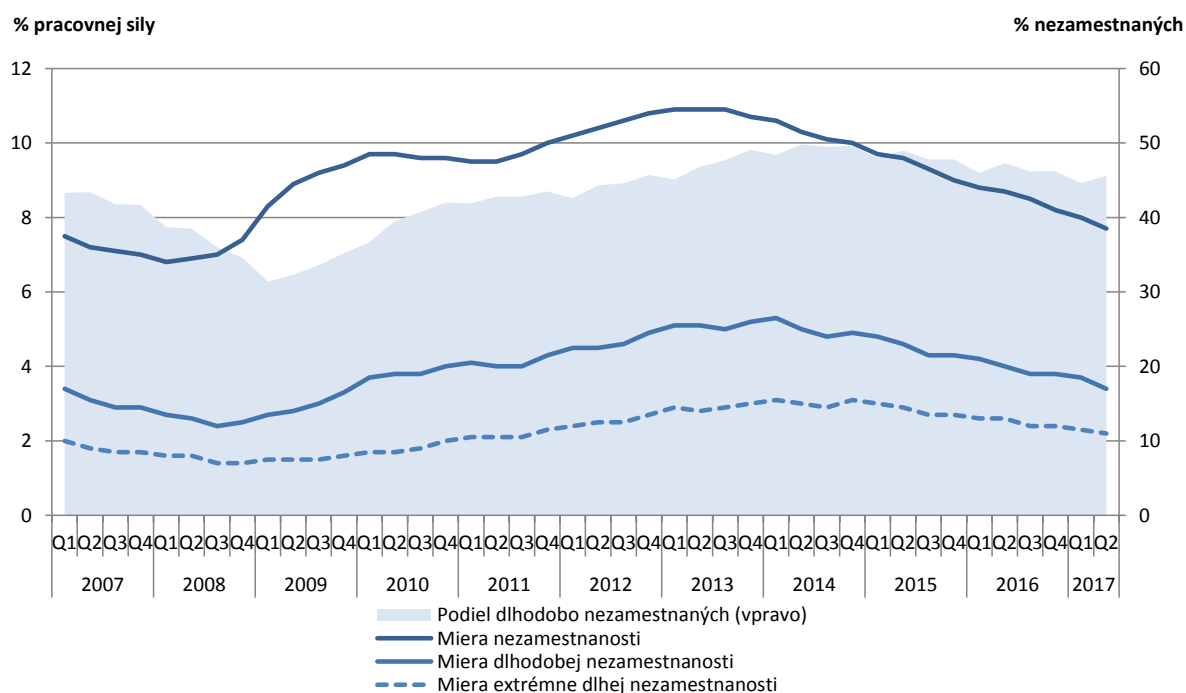
Podmienky na trhu práce v Európskej únii sa v roku 2016 a v prvej polovici roku 2017 výrazne zlepšili a dosiahol sa značný pokrok na ceste k cieľu stratégie Európa 2020 týkajúcemu sa miery zamestnanosti. Miera zamestnanosti (osôb vo veku 20 – 64 rokov) zaznamenala v roku 2016 najväčší nárast po kríze, a to o 1 percentuálny bod na úroveň 71,1 %. V prvej polovici roku 2017 sa naďalej zvyšovala a v druhom štvrtroku 2017 dosiahla úroveň 72,2 %², čo je vôbec najvyššia úroveň zaznamenaná v EÚ. Zároveň v druhom štvrtroku 2017 bolo zamestnaných 235,4 milióna ľudí, čo je o 3,5 milióna pracovných miest viac ako rok predtým. Ak sa miera zamestnanosti bude naďalej zvyšovať súčasným tempom, dosiahnutie cieľa stratégie Európa 2020 týkajúceho sa 75 % zamestnanosti by bolo vo všeobecnosti reálne. Situácia sa podstatne zlepšila aj v eurozóne, kde miera zamestnanosti dosiahla v druhom štvrtroku 2017 najvyššiu úroveň 70,9 %. Oživenie zamestnanosti je podporené stabilným nárastom účasti na trhu práce, pričom miera aktivity (osôb vo veku 15 – 64 rokov) dosiahla v druhom štvrtroku 2017 rekordnú úroveň 73,4 % (73 % v eurozóne).

Nepretržitý rast zamestnanosti, ktorý sa premieta do neustáleho poklesu miery nezamestnanosti (osôb vo veku 15 – 74 rokov), ktorá v druhom štvrtroku 2017 dosiahla 7,7 % (9,2 % v eurozóne) a pomaly sa približuje k úrovni pred krízy. To je o to pozitívnejšie, že na trh práce vstúpilo viac ľudí, ktorí si predtým hľadali prácu, vďaka čomu sa obohatili rady pracovnej sily (vrátane uchádzačov o zamestnanie).

² V celom tomto oddiele sa používajú sezónne upravené štvrtročné údaje [lfsi_emp_q].

Nezamestnanosť mladých ľudí a dlhodobá nezamestnanosť rýchlo klesajú. Hoci je miera nezamestnanosti mladých ľudí stále vysoká (najmä v niektorých členských štátoch), v druhom štvrtroku 2017 v medziročnom porovnaní klesla o takmer 2 percentuálne body na 17 % (19,1 % v eurozóne). Teraz je približne 7 percentuálnych bodov pod vrcholom 23,9 %, ktorý dosiahla v prvom štvrtroku 2013. Miera dlhodobej nezamestnanosti (t. j. počet osôb nezamestnaných viac ako 12 mesiacov vyjadrený ako podiel aktívneho obyvateľstva) vykazuje podobný trend a v medziročnom porovnaní klesla v druhom štvrtroku 2017 o 0,6 percentuálneho bodu na 3,4 % (4,7 % v eurozóne). Podiel dlhodobej nezamestnanosti na celkovej nezamestnanosti takisto klesá, ale naďalej zostáva vysoký na úrovni 45,6 % (49,7 % v eurozóne) a v niektorých členských štátoch presahuje 50 %. Okrem toho miera extrémne dlhej nezamestnanosti (t. j. nezamestnanosti trvajúcej viac ako 24 mesiacov) len pomaly klesá, čo zvyšuje riziko, že sa stane trvalou.

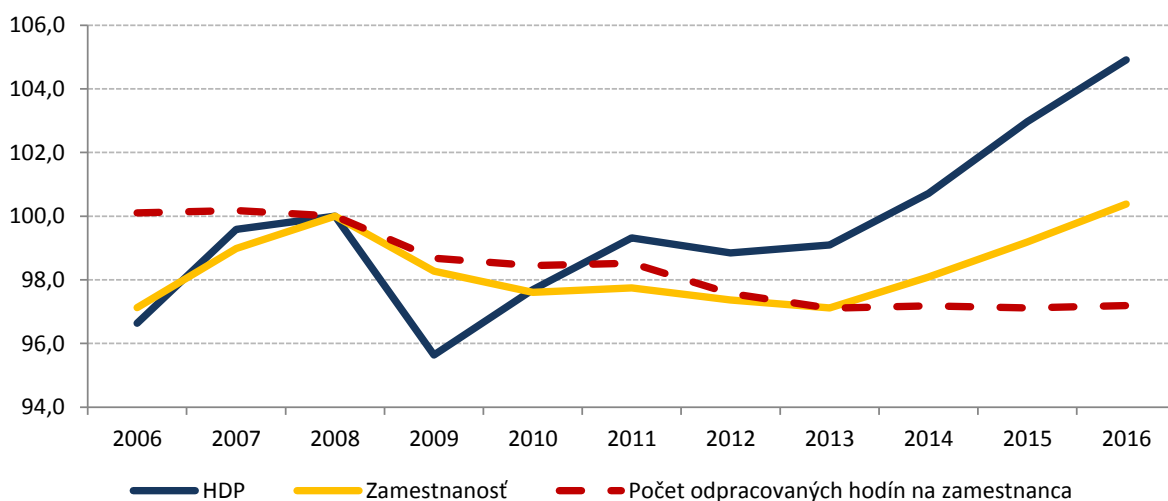
Obrázok 1: Miera nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti a podiel v EÚ



Zdroj: Eurostat, VZPS.

Oživenie zamestnanosti a zníženie nezamestnanosti bolo vzhľadom na stabilný, ale mierny rast HDP prekvapivo výrazné³. Tento trend sa zreteľne prejavil počas posledných dvoch rokov v EÚ, ako aj v eurozóne. Obmedzený rast počtu odpracovaných hodín na zamestnanú osobu však svedčí o pretrvávajúcom útlme na trhu práce, keďže v EÚ zostáva počet odpracovaných hodín približne 3 % (obrázok 2) a v eurozóne približne 4 % pod úrovňou z obdobia pred krízou. K tejto situácii prispel nárast práce na kratší pracovný čas a v menšej miere aj zníženie hodín zamestnancov na plný pracovný čas. Napriek tomu sa však v roku 2016 podiel práce na plný pracovný čas zvyšoval rýchlejšie ako podiel práce na kratší pracovný čas.

Obrázok 2: Rast reálneho HDP, zamestnanosti a odpracovaných hodín na zamestnanú osobu v EÚ (kumulovaná zmena – index 2008 = 100)



Zdroj: Eurostat, národné účty (výpočty GR EMPL).

Rast zamestnanosti bol výraznejší u starších pracovníkov. Ako je znázornené na obrázku 3, najväčší nárast zamestnanosti v EÚ v roku 2016 sa zaznamenal u starších pracovníkov (vo veku 55 – 64 rokov), a to o 4,6 %. To sa pridružuje k nepretržite narastajúcej miere zamestnanosti tejto skupiny osôb v období po kríze, konkrétne zo 45,5 % v roku 2008 na 55,3 % v roku 2016, čo zodpovedá nárastu miery aktivity (na 59,1 % v roku 2016). Tento vývoj odzrkadľuje prebiehajúce reformy národných dôchodkových systémov, ktorých cieľom je zlepšiť ich udržateľnosť a zvýšiť ponuku pracovnej sily v kontexte demografických zmien

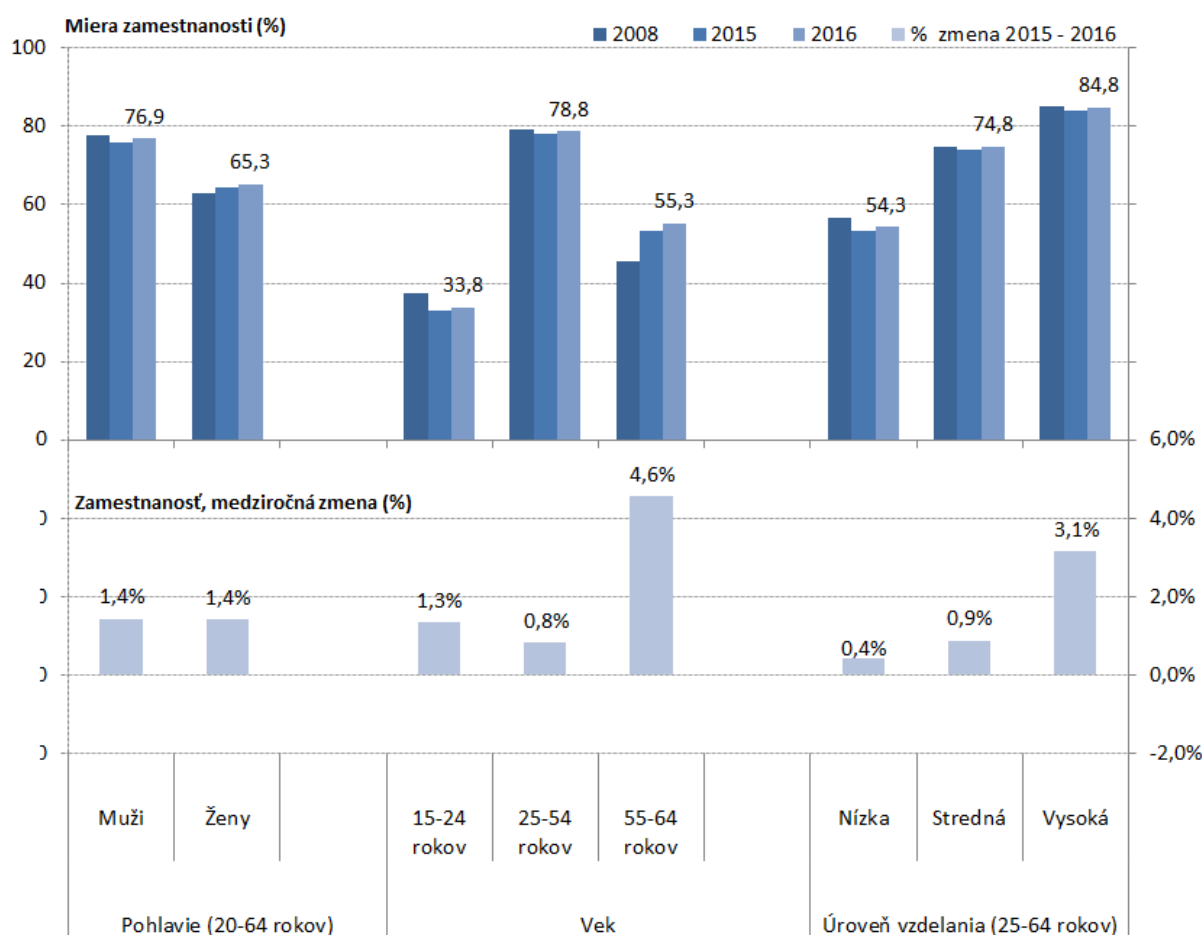
³ Podrobné informácie môžete nájsť v dokumentoch Vývoj zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe v roku 2017 – výročná správa za rok 2017 (s. 22) a Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe v roku 2017 – výročná správa za rok 2017 (s. 10 a 19).

(vrátane predlžujúcej sa strednej dĺžky života) Rast zamestnanosti bol, rovnako ako v roku 2015, porovnateľne nižší u mladých ľudí (vo veku 15 – 24 rokov) a pracovníkov v hlavnom produktívnom veku (vo veku od 25 – 54 rokov), hoci v prípade mladých ľudí došlo k rýchlejšiemu nárastu (1,3 % v porovnaní s 0,8 %). Vzhľadom na stabilnú mieru aktivity (na úrovni 41,5 % v roku 2015 aj 2016) prispelo nepretržité vytváranie pracovných miest pre mladých ľudí k poklesu nezamestnanosti mladých ľudí. Rast zamestnanosti bol porovnateľný medzi pohlaviami, ako to už bolo v roku 2015. Zamestnanosť mužov a žien sa v priebehu roka 2016 zvýšila o 1,4 %. To znamená, že hoci miera zamestnanosti mužov i žien sa zvýšila (o 1 percentuálny bod na 76,9 %, resp. 65,3 %), rozdiel v zamestnanosti mužov a žien zostávajú nezmenené.

Hoci zamestnanosť narastá na všetkých úrovniach vzdelávania, k najvyššiemu nárastu došlo u vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov. Počet zamestnaných ľudí s vysokoškolským vzdelaním sa v roku 2016 skutočne zvýšil o 3,1 % (osoby vo veku 25 – 64 rokov). V prípade pracovníkov so strednou kvalifikáciou (t. j. s vyšším sekundárnym vzdelaním) a s nízkou kvalifikáciou (s nižším sekundárnym vzdelaním alebo nižším vzdelaním) sa zaznamenal porovnateľne nižší nárast, a to o 0,4 %, resp. 0,9 %⁴. Podrobný vývoj v jednotlivých členských štátoch je opísaný v ďalších oddieloch tejto správy.

⁴ Vzhľadom na pokles obyvateľstva vo vekovej skupine 25 – 64 rokov s nižším sekundárnym vzdelaním alebo nižším vzdelaním sa však miera zamestnanosti nízkokvalifikovaných pracovníkov zvýšila viac než úmerne (o 1,1 percentuálneho bodu).

Obrázok 3: Miery zamestnanosti a rastu zamestnanosti v rôznych skupinách v EÚ



Zdroj: Eurostat, VZPS.

Oživenie prináša viac trvalých i dočasných pracovných miest a zvyšuje sa počet pracovných miest na plný pracovný čas. Nárast počtu zamestnancov so zmluvami na neurčitý čas prekročil v roku 2016 v absolútnom vyjadrení počet zamestnancov so zmluvami na určitý čas (2,7 milióna v porovnaní s 0,6 milióna), hoci v percentuálnom vyjadrení došlo k väčšiemu nárastu v prípade zamestnancov so zmluvami na určitý čas. Podiel dočasných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov zostal stabilný na úrovni 14,2 % (viac podrobností v oddiele 3.3.1). Samostatná zárobková činnosť sa v roku 2016 zvýšila len mierne (o 0,3 %), pričom rýchlejší nárast sa zaznamenal medzi samostatne zárobkovo činnými osobami bez zamestnancov (viac podrobností v oddiele 3.1.1). Ako už bolo uvedené, od začiatku krízy sa výrazne zvýšil počet zamestnancov na kratší pracovný čas (o približne 11 % v porovnaní s rokom 2008), pričom počet pracovných miest na plný pracovný čas sa znížil (o 2 %). Tento trend by sa však mohol čoskoro zmeniť, keďže v roku 2016 sa úmerne

vytvorilo viac pracovných miest na plný pracovný čas než na kratší pracovný čas (k tomu došlo od roku 2008 len raz, a to v roku 2014). Okrem toho podiel nedobrovoľných zmlúv na kratší pracovný čas sa v roku 2016 znížil z 29,1 % na 27,7 %. V súlade s vývojom v posledných rokoch sa najviac pracovných miest vytvorilo v oblasti služieb (+1,7 %). Solídny nárast sa zaznamenal aj v priemysle a stavebníctve (+1 % v oboch odvetviach). V stavebníctve došlo po prvý raz od roku 2008 k pozitívnemu vývoju v súvislosti s nárastom zamestnanosti, hoci v porovnaní s uvedeným rokom je v tomto odvetví zamestnaných stále o 18 % ľudí menej. Počet pracovných miest v poľnohospodárstve naďalej klesal, čo predstavuje dlhodobý trend, a v roku 2016 klesol o 4 %.

1.2. Sociálne trendy

Lepšie podmienky na trhu práce prispeli k všeobecnému zlepšeniu finančnej situácie domácností. Reálny hrubý disponibilný príjem domácností (HDPD), ktorým sa meria príjem domácností upravený o dane a sociálne transfery, sa v roku 2016 už tretí rok po sebe zvýšil a dosiahol predchádzajúci vrchol z roku 2009⁵. Štvrťročné údaje poukazujú na stabilný nárast v roku 2016, a to približne o 2 % ročne. Rast pokračoval aj v prvom štvrťroku 2017, hoci pomalším tempom⁶. Nedávny nárast je spôsobený vyššími príjmami z práce, pričom odmeny samostatne zárobkovo činných osôb, a najmä zamestnancov narastajú rozhodným tempom. To vo veľkej miere odráža vyššie miery zamestnanosti a v menšej miere nárast miezd. Zvýšenie sociálnych dávok takisto viedlo k zvýšeniu disponibilného príjmu domácností, ale ich prínos k rastu celkového HDPD sa v druhej polovici roku 2016 znížil. Príjmy z majetku a iné príspevky na báze príjmov zostali v minulých rokoch stabilné, pričom vyššie príspevky na sociálne zabezpečenie a dane mali negatívny vplyv na rast HDPD.

Vďaka lepšej situácii v oblasti príjmov domácností sa znížil počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením (AROPE⁷). Tento ukazovateľ sa v roku 2016 naďalej zlepšoval už štvrtý rok za sebou, klesol z 23,5 % (rok predtým bol na úrovni 23,8 %) a teraz

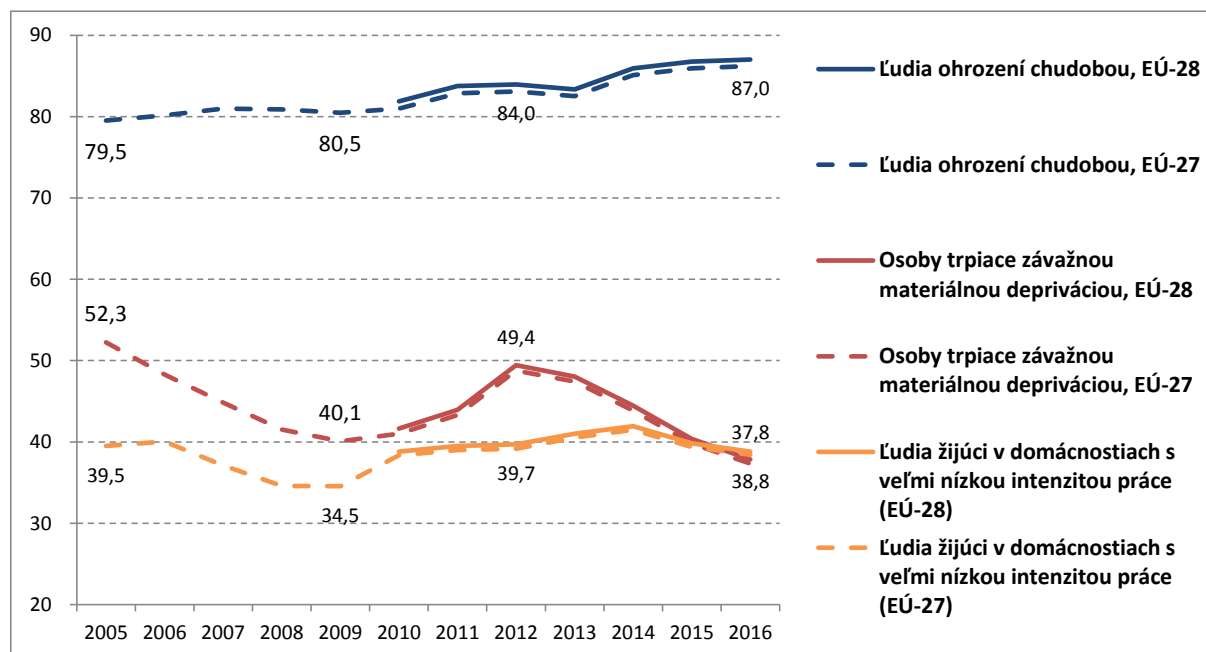
⁵ Vývoj zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, výročná správa za rok 2017, s. 39.

⁶ Podrobnejšie informácie môžete nájsť v dokumente Vývoj zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, štvrťročná správa, október 2017, s. 33 – 34.

⁷ Osoby, ktoré sú ohrozené chudobou (AROP) a/alebo trpia závažnou materiálnou depriváciou a/alebo žijú v domácnostiach s nulovou alebo veľmi nízkou intenzitou práce.

sa približuje k svojej najnižšej úrovni 23,3 % z roku 2009. Pokrok na ceste k dosiahnutiu hlavného cieľa stratégie Európa 2020, ktorým je znížiť počet ľudí trpiacich chudobou o najmenej 20 miliónov ľudí z chudoby v porovnaní s rokom 2008, je však stále nedostatočný. V roku 2016 bolo chudobou alebo sociálnym vylúčením ohrozených okolo 118 miliónov ľudí, t. j. asi o 700 000 viac než v roku 2008⁸. Riziko sa častejšie vyskytovalo v určitých skupinách ľudí: deti (vo veku 0 – 17 rokov, 26,4 %), mladí ľudia (vo veku 18 – 24 rokov, 30,5 %), ako aj osoby s nanajvýš nižším sekundárnym vzdelaním (34,9 %) a ľudia so zdravotným postihnutím (vo veku 16 rokov a viac, 29,9 %). Chudobou alebo sociálnym vylúčením boli v roku 2016 ohrozené aj dve tretiny nezamestnaných osôb. Ľudia narodení v tretích krajinách sú zvyčajne viac ohrození chudobou alebo sociálnym vylúčením (39,1 % v roku 2015). Naopak starší ľudia (vo veku 65 rokov a viac) zostávajú pomerne lepšie chránení (hoci došlo k miernemu zhoršeniu zo 17,4 % v roku 2015 na 18,3 % v roku 2016).

Obrázok 4: Čiastkové ukazovatele „ľudia ohrození chudobou alebo sociálnym vylúčením“, 2005 – 2016



Zdroj: Eurostat, SILC. Pozn.: V tomto grafe sa pod EÚ-27 rozumie EÚ bez Chorvátska (údaje pre Chorvátsko sú k dispozícii iba od roku 2010).

⁸ Priemerný počet osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v EÚ-28 v roku 2008 vychádzal z odhadu Eurostatu, keďže údaje pre Chorvátsko sú k dispozícii iba od roku 2010.

Pri pohľade na čiastkové ukazovatele AROPE zostáva najdôležitejšou výzvou peňažná chudoba. Počet ľudí ohrozených chudobou (AROP)⁹ niekoľko rokov po kríze narastal v dôsledku nepriaznivej hospodárskej situácie a situácie na trhu práce až do polovice roka 2014, pričom v roku 2016 dosiahol vrchol na úrovni 87 miliónov osôb¹⁰. Počet ľudí ohrozených chudobou sa však vo vyjadrení ako podiel obyvateľov v rokoch 2015 a 2016 stabilizoval (17,3 % v oboch rokoch) vďaka oživeniu a zlepšeniu podmienok na trhu práce. Stále však zostáva nad predkrízovou úrovňou 16,4 %, ktorá bola zaznamenaná v roku 2009. Z rýchlych odhadov pre príjmový rok 2016 vyplýva, že peňažná chudoba sa ďalej stabilizovala vo väčšine členských štátov.

Počet ľudí trpiacich závažnou materiálnou depriváciou¹¹ od roku 2013 klesá a v roku 2016 dosiahol najnižšiu zaznamenanú úroveň (37,8 milióna). Tento údaj zodpovedá 7,5 % obyvateľstva EÚ (pokles z 8,1 % v roku 2015). Tento pokles, ktorý odráža pokles absolútnej chudoby, je hlavným faktorom, ktorý pomáha znižovať počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením. Zlepšenie situácie na trhu práce viedlo k poklesu podielu ľudí žijúcich v domácnostiach, v ktorých (takmer) nik nepracuje¹². V roku 2016 tento podiel predstavoval 10,4 % (alebo 38,8 milióna ľudí), čo znamenalo pokles z najvyššej úrovne 11,2 % z roku 2014. V porovnaní s rokom 2008 (9,2 %) však tento podiel zostáva už dlhší čas vysoký.

Chudoba zamestnaných osôb stále vykazuje stúpajúci trend (ktorý sa začal krízou) a v roku 2016 postihovala 9,6 % obyvateľstva v produktívnom veku. Táto hodnota, ktorá predstavuje viac než 32 miliónov pracovníkov ohrozených chudobou, zostáva nad najnižšou úrovňou 8,3 % z roku 2010. Hoci zamestnanosť má zásadný význam z hľadiska zníženia miery ohrozenia chudobou, sama vždy nepostačuje na to, aby sa ľudia vymanili z chudoby.

⁹ Ľudia sa považujú za ohrozených chudobou (AROP), ak ich ekvivalizovaný disponibilný príjem je nižší ako 60 % národného ekvivalizovaného mediánu príjmu.

¹⁰ Tento údaj sa vypočítava na základe príjmov v roku 2015 s výnimkou Spojeného kráľovstva (rok prieskumu) a Írska (príjem z obdobia 12 mesiacov pred prieskumom). Pozn.: údaje pre Írsko neboli k dispozícii k 31. októbru 2017.

¹¹ Závažná materiálna deprivácia sa vymedzuje ako vynútená neschopnosť zabezpečiť si najmenej štyri z týchto položiek: 1. včas platiť nájom/hypotéku/účty za služby, 2. mať v domove primerané teplo, 3. zvládať nečakané výdavky, 4. jesť mäso, ryby alebo rovnocenné bielkoviny každý druhý deň, 5. mať raz do roka týždeň dovolenky mimo domova, 6. vlastniť auto, 7. práčka, 8. farebný televízor, 9. telefón.

¹² Osoby vo veku 0 až 59 rokov žijúce v domácnostiach, v ktorých dospelí (s výnimkou závislých detí) pracovali v predchádzajúcich 12 mesiacoch menej než 20 % svojho celkového potenciálneho pracovného času.

Zvýšenie miery neštandardných foriem zamestnania a polarizácie zamestnanosti môže mať vplyv na budúce výsledky tohto ukazovateľa.

Príjmová nerovnosť sa začala v roku 2016 mierne znižovať po tom, čo sa v dôsledku krízy zvýšila. Pomer príjmov horného a dolného kvintilu (t. j. pomer celkových príjmov 20 % obyvateľstva s najvyššími príjmami a celkových príjmov 20 % obyvateľstva s najnižšími príjmami) mierne klesol z 5,2 v roku 2015 na 5,1 v roku 2016 po tom, čo sa zvýšil zo 4,9 v roku 2009. Tento mierny vývoj odráža zlepšenie hospodárskych podmienok a podmienok na trhu práce. Ukazovateľ EÚ týkajúci sa príjmovej nerovnosti, ktorý udáva priemernú hodnotu za celú EÚ, však skrýva značné rozdiely medzi krajinami (pozri oddiel 3.4).

2. STRUČNÉ ZHRNUTIE SOCIÁLNEHO PREHLĎADU

V Európskom pilieri sociálnych práv, ktorý ako medziinštitucionálne vyhlásenie podpísali Európsky parlament, Rada a Komisia 17. novembra 2017, sa stanovujú kľúčové zásady a práva na podporu spravodlivých a dobre fungujúcich trhov práce a systémov sociálneho zabezpečenia. Má slúžiť ako kompas pre obnovený proces konvergenzie medzi členskými štátmi, ktorý ich má navigovať na ceste k lepším pracovným a životným podmienkam.

Európsky pilier sociálnych práv je doplnený o nový sociálny prehľad, ktorý má slúžiť na monitorovanie výsledkov a sledovanie trendov v členských štátoch¹³. V tomto vydaní spoločnej správy o zamestnanosti sa predstavujú výsledky sociálneho prehľadu, ktorý nahrádza hodnotiacu tabuľku kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie zavedenú v roku 2013¹⁴. Nový prehľad obsahuje niekoľko **hlavných ukazovateľov** na sledovanie výkonnosti členských štátov v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti na základe troch širších oblastí vymedzených v rámci piliera: i. rovnaké príležitosti a prístup na trh práce, ii. dynamické trhy práce a spravodlivé pracovné podmienky a iii. verejná podpora/sociálna ochrana a začlenenie. Táto analýza sa uvádza v kontexte širšej reformy opísanej v kapitole 3.

2.1. Základné informácie o sociálnom prehľade

Sociálny prehľad bude hlavným nástrojom na monitorovanie konvergenzie smerom k lepším pracovným a životným podmienkam. Pozostáva predovšetkým z týchto 14 hlavných ukazovateľov, ktoré slúžia na posúdenie všeobecných trendov zamestnanosti a sociálnych trendov¹⁵:

- *Rovnosť príležitostí a prístup na trh práce:*

¹³ SWD(2017) 200 final, sprievodný dokument k oznámeniu COM(2017) 250 final z 26. apríla 2017.

¹⁴ Hlavné ukazovatele, ktoré boli zahrnuté aj v pôvodnej hodnotiacej tabuľke, sú v prílohe 1 označené hviezdíčkou.

¹⁵ Takmer všetky tieto ukazovatele sú súčasťou existujúcich hodnotiacich rámcov a nástrojov, na ktorých sa spoločne dohodli Výbor pre zamestnanosť a Výbor pre sociálnu ochranu, t. j. rámca spoločného hodnotenia a tabuliek v monitore výsledkov v oblasti zamestnanosti a monitore výsledkov v oblasti sociálnej ochrany. Výbor pre zamestnanosť a Výbor pre sociálnu ochranu (a ich podskupiny pre ukazovatele) diskutovali o praktickom vykonávaní sociálneho prehľadu po jeho prijatí v apríli 2017. V tejto súvislosti sa výbory dohodli, že budú používať hlavné ukazovatele v spoločnej správe o zamestnanosti za rok 2018 a že posúdia výkonnosť prostredníctvom spoločne odsúhlasenej metodiky uplatnenej v predchádzajúcich spoločných správach o zamestnanosti.

1. Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu, veková skupina 18 – 24 rokov
 2. Rozdiel v miere zamestnanosti mužov a žien, veková skupina 20 – 64 rokov
 3. Príjmová nerovnosť príjmov meraná ako pomer príjmov horného a dolného kvintilu – S80/S20
 4. Miera ohrozenia chudobou alebo sociálnym vylúčením (AROPE)
 5. Mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, veková skupina 15 – 24 rokov
- *Dynamické trhy práce a spravodlivé pracovné podmienky*¹⁶:
6. Miera zamestnanosti, veková skupina 20 – 64 rokov
 7. Miera nezamestnanosti, veková skupina 15 – 74 rokov
 8. Počet účastníkov na aktívnych politikách trhu práce na 100 osôb uchádzajúcich sa o zamestnanie
 9. Hrubý disponibilný príjem domácností v reálnom vyjadrení na obyvateľa¹⁷
 10. Mzda zamestnancov za odpracovanú hodinu, v eurách
- *Verejná podpora/sociálna ochrana a začlenenie*:
11. Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby¹⁸
 12. Deti vo veku menej ako 3 roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti
 13. Subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti
 14. Podiel obyvateľstva so základnými alebo s vyššími než základnými celkovými digitálnymi zručnosťami

Na spoločnej metodike, ktorá sa používa na analýzu sociálneho prehľadu, sa dohodli Výbor pre zamestnanosť a Výbor pre sociálnu ochranu (podrobnosti v prílohe 3). Pomocou nej sa hodnotí situácia a vývoj v členských štátoch na základe úrovni a medziročných zmien¹⁹ každého hlavného ukazovateľa zahrnutého do sociálneho prehľadu.

¹⁶ V rámci diskusií s Výborom pre zamestnanosť a Výborom pre zamestnanosť a Výborom pre sociálnu ochranu o úplnom sociálnom prehľade niekoľko členských štátov vyjadrilo, že by uprednostnilo nahradiť ukazovatele 8 a 10 dvomi alternatívnymi ukazovateľmi.

¹⁷ V súlade s požiadavkou výborov sa tento ukazovateľ meria za pomoci „neupraveného príjmu“ (t. j. bez zahrnutia naturálnych sociálnych transferov) a nevyjadruje sa v štandardoch kúpnej sily (PPS).

¹⁸ Meria sa ako rozdiel medzi mierou ľudí ohrozených chudobou v celkovej populácii pred sociálnymi transfermi a po nich.

¹⁹ S výnimkou hrubého disponibilného príjmu domácností, ktorý sa meria ako hodnota indexu (2008 = 100, a teda odráža zmenu oproti predkrízovému obdobiu) a zmeny v poslednom roku.

Úrovně a zmeny sa klasifikujú podľa ich vzdialenosti od príslušných (nevážených) priemerov EÚ. Výsledky členských štátov v súvislosti s úrovňami a zmenami sa potom skombinujú (pomocou vopred stanoveného vzoru) tak, že každý členský štát sa zaradí do jednej zo siedmich kategórií („krajiny s najlepšimi výsledkami“, „krajiny s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“, „krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie“, „krajiny s priemernými/neutrálnymi výsledkami“, „krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“, „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“ a „krajiny s kritickou situáciou“). Na tomto základe sa v tabuľke 1 uvádza zhrnutie výsledných hodnôt sociálneho prehľadu podľa najnovších údajov, ktoré sú k dispozícii pre každý ukazovateľ.

Hodnoty tabuľky by sa mali vykladať starostlivo a nemechanickým spôsobom. Na tento účel sa v kapitole 3 predstavuje podrobná analýza štrnástich ukazovateľov vrátane dlhodobějších trendov a doplňujúcich ukazovateľov, ak sú relevantné. Okrem toho nadchádzajúce správy o jednotlivých krajinách obsahujú hĺbkovú analýzu všetkých „kritických situácií“ a ďalšie sociálno-ekonomické pozadie s cieľom lepšie posúdiť problémy špecifické pre jednotlivé krajiny v kontexte európskeho semestra. To v prípade potreby poskytne analytický základ pre následné návrhy odporúčaní pre jednotlivé krajiny, ktoré vypracúva Komisia.

2.2. *Informácie vyplývajúce zo sociálneho prehľadu*

Vyžadujú sa opatrenia na dosiahnutie konvergenzie, pokiaľ ide o „spoločenský pokrok“, ako aj aspekty identifikované v sociálnom pilieri. Z analýzy hlavných ukazovateľov vyplýva, že v 17 členských štátoch existuje prinajmenšom jedna „kritická situácia“. V 14 posudzovaných oblastiach bolo identifikovaných 50 „kritických situácií“, čo predstavuje takmer 13 % celkového počtu posúdení. Ak zohľadníme tri problematickejšie kategórie: „krajiny s kritickou situáciou“, „krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať“ a „krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“ ich celkový počet predstavuje 129, t. j. približne tretinu všetkých posúdení.

Pri pohľade na tri všeobecné oblasti zahrnuté do sociálneho rozmeru, sa varovné signály upozorňujúce na problémy častejšie vyskytujú v oblasti **„verejná podpora/sociálna ochrana a začlenenie“** s priemerným počtom 11,8 prípadu (v 4,5 prípadu ide o „kritickú situáciu“) na ukazovateľ. **Vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby** sa zdá

najproblematickejšou oblasťou, v ktorej ukazovatele vykazujú varovné hodnoty v prípade 13 členských štátov (5 z nich sa nachádza v najnižšej kategórii).

Za ňou nasledujú oblasti **„rovnosť príležitostí a prístup na trh práce“** a **„dynamiccké trhy práce a spravodlivé pracovné podmienky“**, na ktoré v priemere pripadá okolo 9, resp. 8,8 prípadu s varovným signálom na ukazovateľ (alebo 4, resp. 3 „kritické situácie“). V prvej oblasti sa najviac varovných signálov (10) týka ukazovateľa **rozdiely v zamestnanosti žien a mužov**. V druhej oblasti sa zdá, že najväčší počet výziev (13 varovných signálov) sa spája s ukazovateľom **mzda zamestnancov za odpracovanú hodinu**.

Zo sociálneho prehľadu vyplýva zlepšenie situácie na trhu práce a sociálnej situácie v EÚ ako celku. V priemere sa za posledný rok, za ktorý sú k dispozícii údaje (t. j. 2016 alebo 2015 v závislosti od dostupnosti údajov), zaznamenalo pre EÚ zlepšenie v 11 zo 14 ukazovateľov, čo potvrdzuje stabilné zlepšovanie situácie na trhoch práce a sociálnej situácie, ktoré je sprievodným javom hospodárskeho oživenia. Najmä pokiaľ ide o mieru nezamestnanosti, 11 členských štátov je teraz možné zaradiť do kategórie „krajiny s najlepšimi výsledkami“ alebo „krajiny s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“ a len jedna krajina nachádza v kritickej situácii. Dvanásť členských štátov je takisto v kategórii „krajín s najlepšimi výsledkami“ alebo „krajín s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“, pokiaľ ide o mieru zamestnanosti, ako aj podiel ľudí ohrozených chudobou a sociálnym vylúčením. Dva ukazovatele (rozdiely v zamestnanosti žien a mužov a mzda zamestnancov za odpracovanú hodinu) však zostali z veľkej časti nezmenené a jeden ukazovateľ (vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby) sa mierne zhoršil.

Situácia členských štátov zostáva roztrieštená a závažnosť výziev sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši. Okrem Dánska, Nemecka, Francúzska, Holandska, Švédska a Spojeného kráľovstva sa v prípade väčšiny členských štátov zaznamenala prinajmenšom jedna výzva v súvislosti s hlavným ukazovateľom. Grécko, Rumunsko, Taliansko a Bulharsko zaznamenali „kritické situácie“, „situácie, ktoré je potrebné sledovať“ a „slabé, ale zlepšujúce sa výsledky“ v prípade desiatich alebo viacerých ukazovateľov. V tejto skupine krajín majú zďaleka najväčší počet „kritických situácií“ (t. j. ukazovateľov, ktoré sú oveľa horšie ako priemer, a buď sa nezlepšujú dostatočne rýchlo, alebo sa ďalej zhoršujú) Grécko a Rumunsko. Pokiaľ ide o Grécko, kritické situácie sa týkajú všetkých troch oblastí (ale dobré výsledky sa zaznamenali v prípade predčasného ukončovania školskej dochádzky). V prípade Rumunska

sú „kritické situácie“ zväčša skoncentrované v oblastiach „rovnaké príležitosti a prístup na trh práce“ a „verejná podpora/sociálna ochrana a začlenenie“. Pokiaľ ide o celkový počet „kritických situácií“, za týmito dvoma krajinami nasledujú Cyprus (9 výziev), Španielsko a Chorvátsko (po 8 výziev), Lotyšsko, Litva a Portugalsko (po 7 výziev). Dánsko je naopak krajinou s najlepšimi výsledkami alebo výsledkami lepšími ako priemer vo všetkých 14 hlavných ukazovateľoch. Za ním nasleduje Švédsko (12 ukazovateľov), Rakúsko (10 ukazovateľov) a Holandsko (9 ukazovateľov).

V oblasti **rovnosť príležitostí a prístup na trh práce** sa situácia v EÚ v poslednom roku zlepšila z hľadiska počtu osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu, rizika chudoby a sociálneho vylúčenia a NEET. Zostala však vo všeobecnosti stabilná z hľadiska rozdielov v zamestnanosti žien a mužov a príjmovej nerovnosti (meranej na základe pomeru príjmov horného a dolného kvintilu). Analýza podľa jednotlivých ukazovateľov:

- Španielsko, Malta, Portugalsko a Rumunsko čelia kritickej situácii, pokiaľ ide o osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu, kým Chorvátsko, Litva a Slovinsko dosahujú v súvislosti s týmto ukazovateľom najlepšie výsledky.
- Grécko, Taliansko, Malta a Rumunsko dosahujú kritické výsledky, pokiaľ ide o rozdiely v zamestnanosti žien a mužov, kým Lotyšsko, Litva a Švédsko v tejto oblasti dosahujú najlepšie výsledky.
- Bulharsko, Grécko, Španielsko a Litva čelia kritickej situácii, pokiaľ ide o príjmovú nerovnosť, pričom Česká republika, Slovinsko, Slovensko a Fínsko dosahujú v tejto súvislosti dobré výsledky.
- Pokiaľ ide o riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia, situácia je kritická v Bulharsku, Grécku a Rumunsku, kým Česká republika, Dánsko, Holandsko a Fínsko dosahujú v tomto ohľade najlepšie výsledky.
- Bulharsko, Grécko, Chorvátsko, Cyprus a Rumunsko čelia kritickej situácii, pokiaľ ide o NEET, pričom najlepšie výsledky v tejto oblasti dosahujú Dánsko, Luxembursko, Holandsko a Švédsko.

So zreteľom na oblasť **dynamické trhy práce a spravodlivé pracovné podmienky v EÚ** sa situácia za posledný rok zlepšila z hľadiska miery zamestnanosti a nezamestnanosti, účasti na

aktívnych politikách trhu práce a rastu hrubého disponibilného príjmu domácností (HDPD) na obyvateľa, pričom bola pomerne stabilná, pokiaľ ide o odmenu na zamestnanca. Analýza podľa jednotlivých ukazovateľov:

- Grécko, Chorvátsko a Taliansko naďalej čelia kritickej situácii, pokiaľ ide o mieru zamestnanosti, pričom Dánsko, Nemecko, Holandsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo dosahujú najlepšie výsledky.
- Grécko dosahuje kritické hodnoty v súvislosti s mierou nezamestnanosti, kým Česká republika a Nemecko dosahujú najlepšie výsledky.
- Bulharsko, Estónsko, Chorvátsko, Rumunsko a Slovensko čelia kritickej situácii, pokiaľ ide o účasť na aktívnych politikách trhu, pričom krajinami s najlepšimi výsledkami sú Belgicko, Dánsko, Francúzsko, Maďarsko a Švédsko.
- Pokiaľ ide o rast HDPD na obyvateľa, situácia sa považuje za kritickú v Grécku a na Cypre, pričom Poľsko a Rumunsko si v tejto oblasti počinajú najlepšie.
- Bulharsko, Maďarsko a Poľsko čelia kritickej situácii v súvislosti s odmenou na zamestnanca, pričom najlepšie výsledky v tejto oblasti dosahujú Belgicko, Dánsko, Francúzsko, Luxembursko a Holandsko.

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

- Bulharsko, Grécko, Taliansko, Litva a Rumunsko stále čelia kritickej situácii, pokiaľ ide o schopnosť sociálnych transferov znižovať chudobu. Naproti tomu Dánsko, Rakúsko Fínsko a Švédsko sú krajiny s najlepšimi výsledkami.
- Česká republika, Poľsko a Slovensko dosahujú kritické výsledky, pokiaľ ide o dostupnosť starostlivosti o deti, pričom najlepšie výsledky v tejto oblasti dosahujú Belgicko, Dánsko, Luxembursko, Portugalsko a Švédsko.
- Estónsko, Grécko, Taliansko, Poľsko a Rumunsko čelia kritickej situácii v súvislosti so subjektívne neuspokojenou potrebou lekárskej starostlivosti (pomocou tejto metodiky neboli identifikované žiadne „krajiny s najlepšimi výsledkami“).

- Bulharsko a Rumunsko čelia kritickej situácii v súvislosti s úrovňou digitálnych zručností, pričom Dánsko, Luxembursko, Holandsko a Fínsko si počínajú najlepšie.

Tabuľka 1. Zhrnutie hlavných ukazovateľov v sociálnom prehľade

	Rovnaké príležitosti a prístup na trh práce					Dynamické trhy práce a spravodlivé pracovné podmienky					Verejná podpora/sociálna ochrana a začlenenie			
	Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu	Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov	Pomer príjmov horného a dolného kvintilu	Ľudia ohrození chudobou alebo sociálnym vylúčením	Miera NEET u mladých ľudí	Miera zamestnanosti	Miera nezamestnanosti	Účasť na aktívnych politikách trhu práce	Rast HDPD na obyvateľa	Mzda zamestnancov za odpracovanú hodinu	Vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby	Deti vo veku do 3 rokov vo formálnej starostlivosti	Subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti	Úroveň digitálnych zručností jednotlivcov
Rok	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2015	2015	2016	2016	2015	2015	2016
Krajiny s najlepšimi výsledkami	HR, LT, SI	LT, LV, SE	CZ, FI, SI, SK	CZ, DK, FI, NL	DK, LU, NL, SE	DE, DK, NL, SE, UK	CZ, DE	BE, DK, FR, HU, SE	PL, RO	BE, DK, FR, LU, NL	AT, DK, FI, SE	BE, DK, LU, PT, SE		DK, FI, LU, NL
Krajiny s výsledkami lepšími ako priemer EÚ	AT, CZ, DK, EL, IE, LU, PL	AT, BG, DK, FR, PT, SI	AT, BE, DK, EE, FR, HU, MT, NL, SE	AT, DE, FR, HU, MT, SE, SI, SK	BE, CZ, EE, MT, SI	AT, CZ, EE, HU, LT, MT, SK	DK, HU, LU, MT, NL, PL, RO, SK, UK		BG, DK, EE, LV, LT, SE	AT, DE, FI, IE, SE	BE, CZ, FR, HU, SI, UK	AT, ES, FR, NL	AT, CY, CZ, DE, DK, ES, FR, LU, MT, NL, SE, SI	AT, DE, HR, UK
Krajiny s priemernými výsledkami	BE, DE, EE, FI, FR, LV, NL, SE, SK, UK	DE, EE, ES, HR, IE, LU, NL, UK	CY, DE, HR, PL, UK	BE, EE, PL, PT, UK	FI, FR, HU, IE, PL, PT, SK, UK	CY, FI, FR, IE, LV, PL, PT, SI	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LV, SE, SI	AT, CZ, DE, ES, FI, IE, NL, PL, PT	BE, CZ, DE, IE, FR, HU, NL, SK, FI, UK	CY, ES, IT, SI	CY, DE, MT	DE, EE, FI, IE, IT, LV, SI, UK	BE, BG, HR, HU, IE, LT, PT, SK, UK	BE, ES, FR, HU, LT, LV, SI, SK
Krajiny s dobrými, ale zhoršujúcimi sa výsledkami		FI		LU	AT, DE		AT			UK	NL			SE
Krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami			RO	LV	IT	ES	CY, ES, HR			RO, LV	EE, LV	RO	LV	PL
Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať	BG, CY, HU, IT	BE, CY, CZ, HU, PL, SK	IT, LU, LV, PT	CY, ES, HR, IT, LT	ES, LT, LV	BE, BG, LU, RO	EE, IT, PT	CY, LT, SK	ES, IT, AT, PT, SI	CZ, EE, EL, HR, LT, MT, PT, SK	ES, HR, LU, PL, PT, SK	BG, CY, EL, HR, HU, LT, MT	FI	CY, CZ, EE, EL, IE, IT, MT, PT
Krajiny s kritickou situáciou	ES, MT, PT, RO	EL, IT, MT, RO	BG, EL, ES, LT	BG, EL, RO	BG, CY, EL, HR, RO	EL, HR, IT	EL	BG, EE, HR, LV, RO, SI	EL, CY	BG, HU, PL	BG, EL, IT, LT, RO	CZ, PL, SK	EE, EL, IT, PL, RO	BG, RO

Pozn.: K 31. októbru 2017 neboli údaje o účasti na aktívnych politikách trhu práce k dispozícii pre EL, IT, MT, UK (údaje pre LU neboli vykázané z dôvodu problému v súvislosti s overovaním údajov). Údaje o HDPD na obyvateľa nie sú k dispozícii pre HR, LU a MT. Údaje o pomere príjmov horného a dolného kvintilu, miere ohrozenia chudobou alebo sociálnym vylúčením a vplyve sociálnych transferov na znižovanie chudoby nie sú k dispozícii pre IE.

Rámček 1. Referenčné porovnávanie – súčasný stav

Oznámenie z 26. apríla 2017, ktorým bol vytvorený Európsky pilier sociálnych práv²⁰, uvádza, že „referenčné porovnávanie a výmena najlepších postupov bude prebiehať vo viacerých oblastiach, ako sú právne predpisy na ochranu zamestnanosti, dávky v nezamestnanosti, minimálne mzdy, minimálny príjem a zručnosti“. Komisia začala v roku 2015 v nadväznosti na správu piatich predsedov²¹ a v spolupráci s členskými štátmi referenčné porovnávanie v niektorých oblastiach uvedených v oznámení o sociálnom pilieri. Účelom referenčného porovnávania je podpora štrukturálnych reforiem a konvergencia smerom nahor ku krajinám s najlepšimi výsledkami. Na rozdiel od iných krízových skúmaní výkonnosti, ktoré boli zamerané najmä na porovnávanie všeobecných výsledkov, bolo toto referenčné porovnávanie zamerané aj na politické stimuly (t. j. osobitné politické parametre, ktoré môžu viesť k lepším výsledkom).

Výbor pre zamestnanosť a Výbor pre sociálnu ochranu sa dohodli na spoločnom prístupe, ktorý spočíva v troch krokoch: 1. identifikácia hlavných výziev a súboru ukazovateľov výsledkov na vysokej úrovni, ktoré sú relevantné pre posudzovanú oblasť politiky, 2. ukazovatele výkonnosti, ktoré umožňujú referenčné porovnávanie výkonnosti, 3. identifikácia politických stimulov, ktoré sú doplnené o všeobecné zásady týkajúce sa politických usmernení a v prípade potreby o osobitné ukazovatele. V tejto fáze je cieľom skôr umožniť porovnávanie členských štátov so zreteľom na jednotlivé politické stimuly než stanovovanie referenčných hodnôt.

Diskusie vo Výbore pre zamestnanosť o pilotnom projekte týkajúcom sa dávok v nezamestnanosti a aktívnych politik trhu práce sa začali v roku 2016 a k dohode sa dospelo v roku 2017. Týka sa to najmä troch ukazovateľov výsledkov (miera nezamestnanosti, miera dlhodobej nezamestnanosti a miera ohrozenia nezamestnaných chudobou), dvoch ukazovateľov výkonnosti (podiel osôb hľadajúcich si zamestnanie, ktoré sa zapájajú do pravidelných aktivačných opatrení a nárok nezamestnaných osôb s trvaním nezamestnanosti kratším ako 12 mesiacov na dávky v nezamestnanosti) a troch ukazovateľov politických stimulov, najmä v oblasti dávok v nezamestnanosti (miera náhrady, podmienky oprávnenosti a trvanie dávok). Analýza dávok v nezamestnanosti uvedená v kapitole 3.3 sa opiera o výsledky referenčného porovnávania. Stále prebieha práca na politických stimuloch týkajúcich sa aktivačných politik.

V rámci Výboru pre sociálnu ochranu sa v spolupráci s členskými štátmi pripravuje referenčné porovnávanie týkajúce sa systémov minimálneho príjmu. Súčasný stav referenčného porovnávania je predstavený v kapitole 3.4. Napreduje aj práca na referenčnom porovnávaní zručností so zameraním na politické stimuly v oblasti vzdelávania dospelých.

V súvislosti s Európskym pilierom sociálnych práv má Komisia v úmysle venovať sa v spolupráci s členskými štátmi ďalším úvahám o referenčnom porovnávaní. Jej cieľom je identifikovať zásady piliera, v prípade ktorých by referenčné porovnávanie mohlo byť prínosné v záujme vzájomného učenia a konvergencie smerom nahor.

²⁰ COM(2017) 250 final.

²¹ COM(2015) 600 final.

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

V tejto časti sa uvádza prehľad najnovších kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie a opatrení prijatých členskými štátmi v prioritných oblastiach stanovených v usmerneniach politík zamestnanosti EÚ, ktoré Rada prijala v roku 2015²². V prípade každého usmernenia sa uvádza najnovší vývoj, pokiaľ ide o vybrané kľúčové ukazovatele, ako aj politické opatrenia, ktoré prijali členské štáty. Pokiaľ ide o politické opatrenia členských štátov, tento oddiel vychádza z národných programov reforiem členských štátov na rok 2017 a zo zdrojov Európskej komisie²³. Ak nie je uvedené inak, v správe sa uvádzajú len politické opatrenia realizované po júni 2016. Hĺbkovú analýzu najnovšieho vývoja na trhu práce možno nájsť v Správe o vývoji na trhu práce a vývoji miezd v roku 2017²⁴ a v prieskume vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe v roku 2017²⁵.

3.1. 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. V tomto oddiele sa najskôr poskytuje prehľad o mierach nezamestnanosti a zamestnanosti v jednotlivých členských štátoch, ktorý dopĺňa analýzu na úrovni EÚ uvedenú v kapitole 1 s cieľom zdôrazniť význam vytvárania pracovných miest v jednotlivých krajinách. Následne sa v ňom skúma dynamika samostatnej zárobkovej činnosti ako podnikateľskej činnosti a zdroja rastu zamestnanosti ako takej. V neposlednom rade sa v ňom skúmajú kľúčové makroekonomické faktory, ktoré majú vplyv na nábor pracovníkov, a to najmä vývoj miezd a daňovo-odvodového zaťaženia. V oddiele 3.1.2 sa opisujú opatrenia politiky, ktoré členské štáty vykonali v týchto oblastiach s cieľom podporiť dopyt po pracovnej sile vrátane dotácií na prijímanie nových pracovníkov.

²² Usmernenia boli prvýkrát v plnom rozsahu zohľadnené v národných programoch reforiem na rok 2016.

²³ Vrátane databázy LABREF, ktorá je k dispozícii na adrese <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193>.

²⁴ Európska komisia (2017). *Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe. Výročná správa za rok 2017*. Luxemburg: Úrad pre publikácie Európskej únie.

²⁵ Európska komisia (2017). *Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe. Výročná správa za rok 2017*. Luxemburg: Úrad pre publikácie Európskej únie.

3.1.1. *Kľúčové ukazovatele*

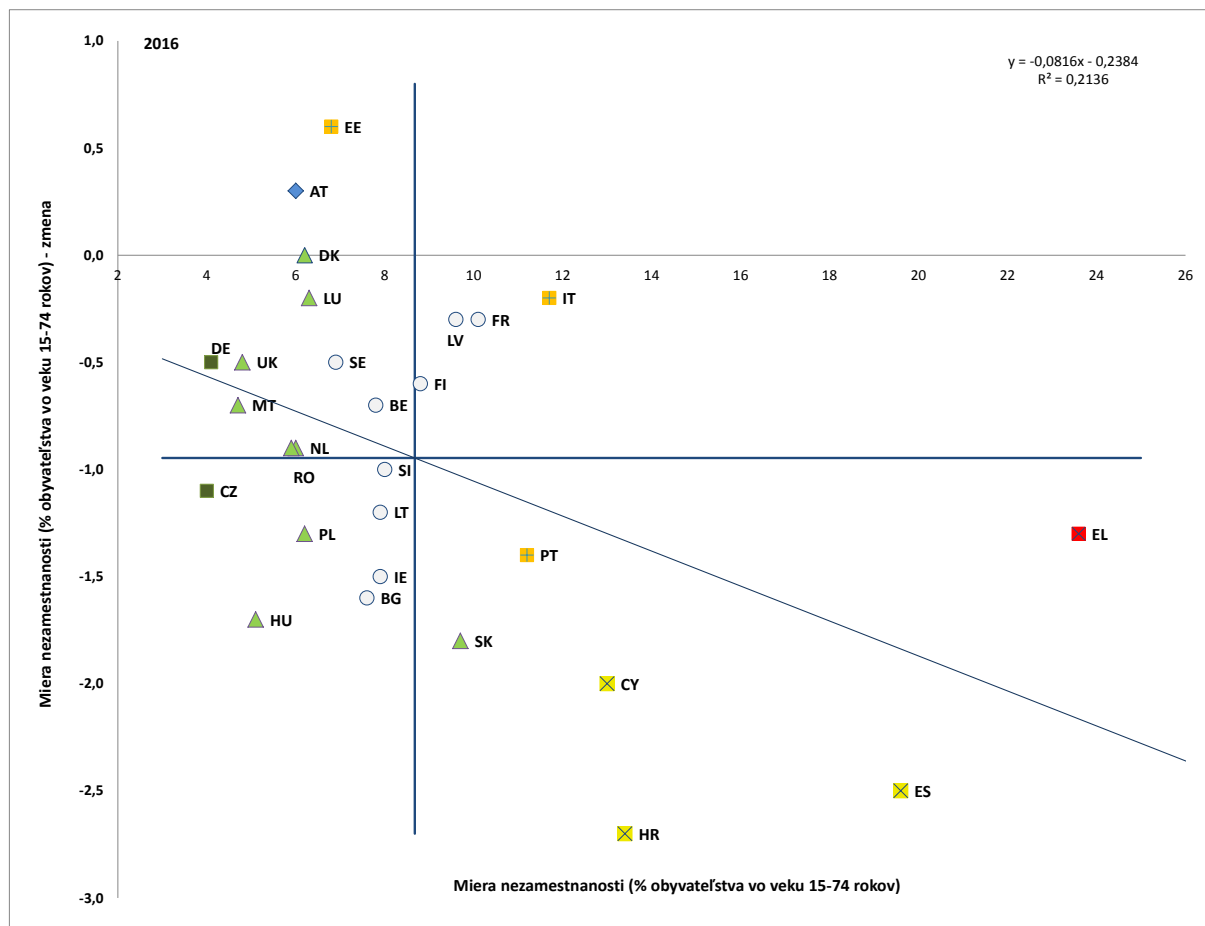
V takmer polovici členských štátov miera nezamestnanosti v roku 2016 výrazne poklesla, a to o viac ako 1 percentuálny bod. K rýchlejšiemu než priemernému poklesu došlo najmä v niektorých členských štátoch, ktoré majú veľmi vysokú mieru nezamestnanosti – najmä v Španielsku, Chorvátsku a na Cypre (o 2 percentuálne body alebo viac), ale aj v Grécku a Portugalsku – čo svedčí o konvergencii²⁶ smerom k nižšej miere nezamestnanosti. Rozdiely však zostávajú veľké. Ako vyplýva z obrázku 5 (v ktorom sa spoločne skúmajú úrovne a zmeny podľa dohodnutej metodiky na posúdenie hlavných ukazovateľov sociálneho prehľadu²⁷), rozptyl mier nezamestnanosti zostal v roku 2016 značný²⁸, pričom hodnoty sa pohybujú v rozmedzí od 4 % v Českej republike a Nemecku („krajiny s najlepšimi výsledkami“) do 23,6 % v Grécku („krajina s kritickou situáciou“). Hoci miera nezamestnanosti v Grécku sa znížila o 1,3 percentuálneho bodu, celková miera nezamestnanosti je aj naďalej veľmi vysoká. Miera nezamestnanosti okrem toho zostáva vysoká aj v Taliansku, kde v roku 2016 nedošlo k žiadnym významným zmenám (klesla len o 0,2 percentuálneho bodu). Spomedzi členských štátov, ktorých miera nezamestnanosti je nižšia ako priemer, došlo v roku 2016 k jej miernemu nárastu v Estónsku a Rakúsku. Napriek tomu, že miera nezamestnanosti od roku 2013 neustále klesá, v roku 2016 bola vo väčšine členských štátov stále vyššia než v roku 2008 (obrázok 6). Výnimkou sú len Nemecko, Maďarsko, Malta, Poľsko, Spojené kráľovstvo a Česká republika.

²⁶ Pri posudzovaní údajov sociálneho prehľadu na základe spoločnej metodiky sa v tejto správe používa koncept konvergenzie z hľadiska úrovni, tzv. beta-konvergenca. Tento koncept označuje situáciu, keď sa ukazovatele v krajinách s horšími výsledkami zlepšujú rýchlejšie než v krajinách s najlepšimi výsledkami. Možno ju stanoviť na základe smernice regresnej priamky v bodovom grafe znázorňujúcom úroveň a zmeny.

²⁷ Podrobné informácie môžete nájsť v kapitole 2 a prílohe 2.

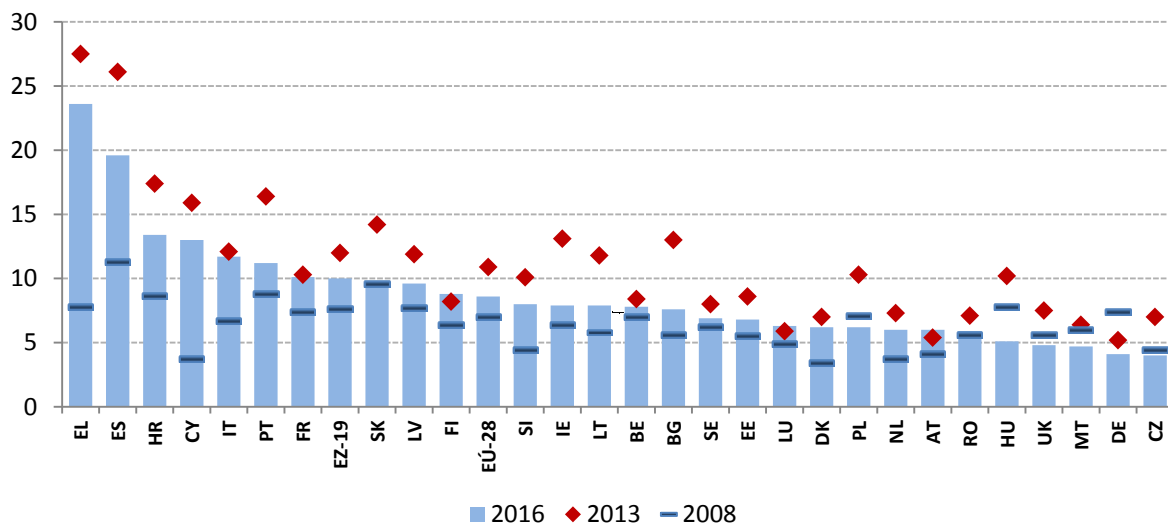
²⁸ Z analýzy v správe o vývoji na trhu práce a vývoji miezd v roku 2017 (s. 11) vyplýva, že rozptyl mier nezamestnanosti od roku 2014 klesá.

Obrázok 5: Miera nezamestnanosti (osôb vo veku od 15 do 74 rokov) a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, VZPS (výpočty GR EMPL). Obdobie: úrovne v roku 2016 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2015. Pozn.: Priesečníkom osí je nevážený priemer EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

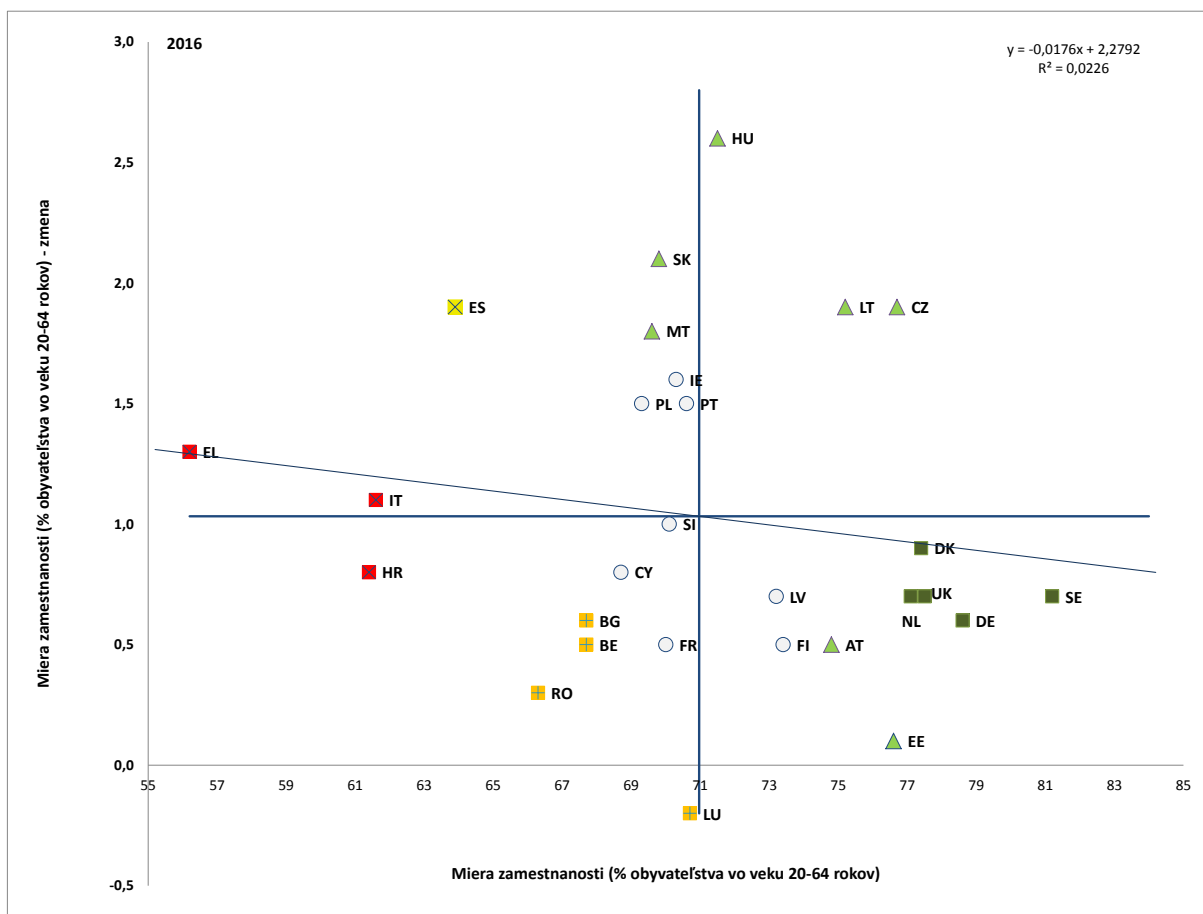
Obrázok 6: Miera nezamestnanosti (osôb vo veku od 15 do 74 rokov), medziročné porovnanie



Zdroj: Eurostat, VZPS.

Miera zamestnanosti sa zvýšila v 27 z 28 členských štátov, hoci medzi jednotlivými štátmi pretrvávajú významné rozdiely. Len Luxembursko zaznamenalo počas uplynulého roka mierny pokles. Ako je znázornené na obrázku 7, miery zamestnanosti konvergujú len čiastočne. To sa odráža v mierne negatívnej smernici regresnej priamky, ktorá spája zmeny s úrovňami mier zamestnanosti. Z toho vyplýva, že členské štáty, ktoré majú nižšie miery zamestnanosti, rastú rýchlejšie než priemer a naopak, ale situácia sa aj naďalej vyznačuje roztrieštenosťou. Miery zamestnanosti (osôb vo veku 20 až 64 rokov) sa výrazne líšia, a to od 56,2 % v Grécku po 81,2 % vo Švédsku. Na dolnom konci spektra zostáva miera zamestnanosti výrazne pod priemerom EÚ (pod 65 %) v Grécku, Chorvátsku, Taliansku (označené za „krajiny s kritickou situáciou“) a Španielsku (označené za „krajinu so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“ so zreteľom na významné zlepšenie). Táto miera je nepatrne vyššia v Rumunsku, Belgicku a Bulharsku, hoci sa zvyšuje podpriemerným tempom. Naopak Holandsko, Dánsko, Spojené kráľovstvo, Nemecko a Švédsko, ktoré sú označené za „krajiny s najlepšimi výsledkami“, majú mieru zamestnanosti na úrovni 77 % alebo vyššej. Podľa hospodárskej prognózy Európskej komisie z jesene 2017 sa očakáva, že v rokoch 2017 a 2018 dôjde vo všetkých členských štátoch k nárastu zamestnanosti.

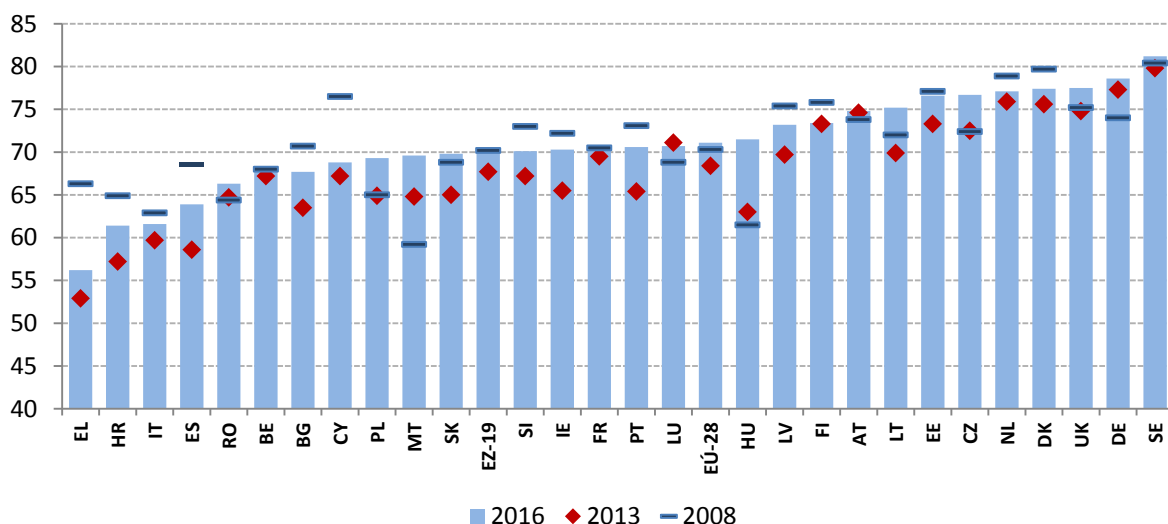
Obrázok 7: Miera nezamestnanosti (osôb vo veku od 20 do 64 rokov) a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, VZPS (výpočty GR EMPL). Obdobie: úrovne v roku 2016 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2015. Pozn.: Priesečníkom osí je nevážený priemer EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Priemerné miery zamestnanosti v EÚ sa od roku 2013 stále zvyšujú a teraz sú nad predkrízovými úrovňami, ale rozdiely medzi jednotlivými krajinami sú stále vysoké. V roku 2016 je viac ako polovica členských štátov (17 krajín) pod úrovňami z roku 2008 (obrázok 8). To je mimoriadne zjavné v tých krajinách, ktoré sú viac zasiahnuté krízou, najmä v Grécku (–10,1 percentuálneho bodu), na Cypre (–7,7 percentuálneho bodu), v Španielsku (–4,6 percentuálneho bodu) a Chorvátsku (–3,5 percentuálneho bodu). Ubezpečujúce je, že v porovnaní s rokom 2013 oživenie prispelo k rastu zamestnanosti takmer vo všetkých členských štátoch. K najväčšiemu nárastu miery zamestnanosti došlo od roku 2008 v Maďarsku (+8,5 percentuálneho bodu) a Litve (+5,3 percentuálneho bodu).

Obrázok 8: Miera nezamestnanosti (osôb vo veku od 20 do 64 rokov), medziročné porovnanie



Zdroj: Eurostat, VZPS.

V kontexte trvalého rastu zamestnanosti má vývoj samostatnej zárobkovej činnosti tendenciu byť stabilnejší. Priemerná miera samostatnej zárobkovej činnosti klesla v roku 2016 na 14 %, čo je najnižšia miera od roku 2008, pričom celková zamestnanosť rástla rýchlejšie (+1,5 %) než samostatná zárobková činnosť (+0,3 %). Ak však neberieme do úvahy primárny sektor (poľnohospodárstvo, lesné hospodárstvo a rybolov), ktorý štrukturálne upadá, počet samostatne zárobkovo činných osôb narastal približne tak rýchlo ako celková zamestnanosť (o 1,3 %). Samostatná zárobková činnosť osôb z prostredia migrantov sa aj naďalej stabilne zvyšovala: jej miera v prípade štátnych príslušníkov tretích krajín sa v roku 2016 zvýšila na 12,2 % z 11,9 % v roku 2015 (v roku 2010 predstavovala len 10 %). Demografický vývoj okrem toho viedol k výraznému nárastu počtu samostatne zárobkovo činných osôb vo veku 65 rokov a viac. V roku 2016 ich počet predstavoval 8 % z celkového počtu samostatne zárobkovo činných osôb (6 % v roku 2006).

V absolútnom vyjadrení sa samostatná zárobková činnosť v roku 2016 zvýšila vo väčšine členských štátov. Úlohu zohrával aj vývoj v jednotlivých odvetviach, pričom k poklesu počtu samostatne zárobkovo činných osôb došlo najmä v primárnom sektore

(Chorvátsko, Rumunsko, Slovinsko, Bulharsko, Portugalsko, Fínsko a Poľsko). Pokles sa zaznamenal aj na Cypre, v Nemecku, Belgicku, vo Švédsku a v Taliansku, pričom miera samostatnej zárobkovej činnosti sa zvýšila vo všetkých ostatných členských štátoch (o 5 % alebo viac v Luxembursku, na Slovensku a v Spojenom kráľovstve). Miera samostatnej zárobkovej činnosti mužov naďalej neustále klesala (na 17,5 % v roku 2016, pričom v roku 2014 bola nad úrovňou 18 %), kým v prípade žien zostala od roku 2012 stabilná, a to približne na úrovni 9,9 %.

Samostatná zárobková činnosť bez zamestnancov (tzv. osoby pracujúce na vlastný účet) bola aj naďalej rozšírená. V roku 2016 sa počet osôb pracujúcich na vlastný účet mimo primárneho sektora zvýšil o 1,8 % (a bol o 9 % vyšší než v roku 2008), pričom počet zamestnávateľov (samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré zamestnávajú ďalšie osoby) mimo primárneho sektora sa zvýšil len o 0,3 % (a bol o 10 % nižší než v roku 2008). Samostatná zárobková činnosť bez zamestnancov môže byť v niektorých prípadoch len predstieranou samostatnou zárobkovou činnosťou. Táto problematika bude podrobnejšie preskúmaná v oddiele 3.3 spolu so segmentáciou trhu práce.

Napriek zlepšeniam na trhu práce zostáva rast miezd v EÚ utlmený. Reálne mzdy upravené vzhľadom na zmeny spotrebiteľských cien sa zvýšili takmer vo všetkých členských štátoch a v EÚ celkovo narástli o 1,3 %²⁹. Rast bol nižší v eurozóne, kde sa reálne mzdy v prostredí charakterizovanom nízkou infláciou v rokoch 2015 a 2016 zvýšili o niečo menej než 1 % v oboch rokoch. Obmedzený nárast miezd v kombinácii s miernym spomalením rastu produktivity³⁰ sa odzrkadlili v miernom náraste dynamiky jednotkových nákladov práce. Mzdy zamestnancov sa výrazne líšia v celej Európe a pohybujú sa v rozpätí od 4,6 EUR za odpracovanú hodinu v Bulharsku až po 43,3 EUR v Luxembursku. Okrem toho z obrázku 9³¹ vyplýva, že Európa je vo všeobecnosti rozdelená do dvoch skupín, a to krajiny s nízkymi mzdami a krajiny s vysokými mzdami, a len Cyprus, Slovinsko, Taliansko a Španielsko sa približujú k priemeru EÚ. Ku krajinám s nízkymi mzdami patria najmä Bulharsko, Poľsko a Maďarsko, rovnako ako aj Rumunsko, kde v minulom roku došlo k významnému nárastu.

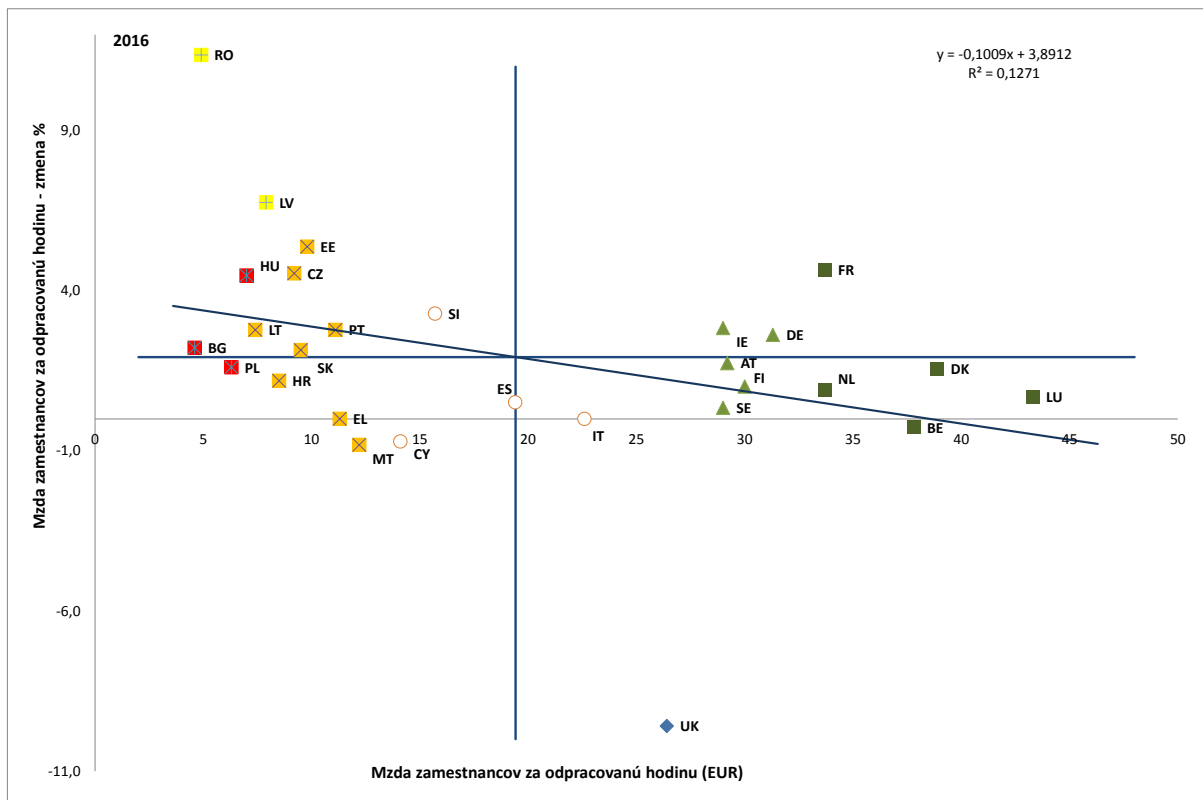
²⁹ Správa o vývoji na trhu práce a vývoji miezd v roku 2017 (s. 44).

³⁰ Produktivita práce na odpracovanú hodinu sa v roku 2016 zvýšila len o 0,6 % v EÚ aj eurozóne.

³¹ Ročná zmena v prípade Spojeného kráľovstva je výrazne ovplyvnená značnými zmenami výmenného kurzu medzi EUR a GBP.

Badať určité náznaky konvergencie, hoci vzájomný vzťah medzi absolútnou úrovňou miezd a zmenami v odmeňovaní sa nezdá silný.

Obrázok 9: Mzda zamestnancov za odpracovanú hodinu a medzироčná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)

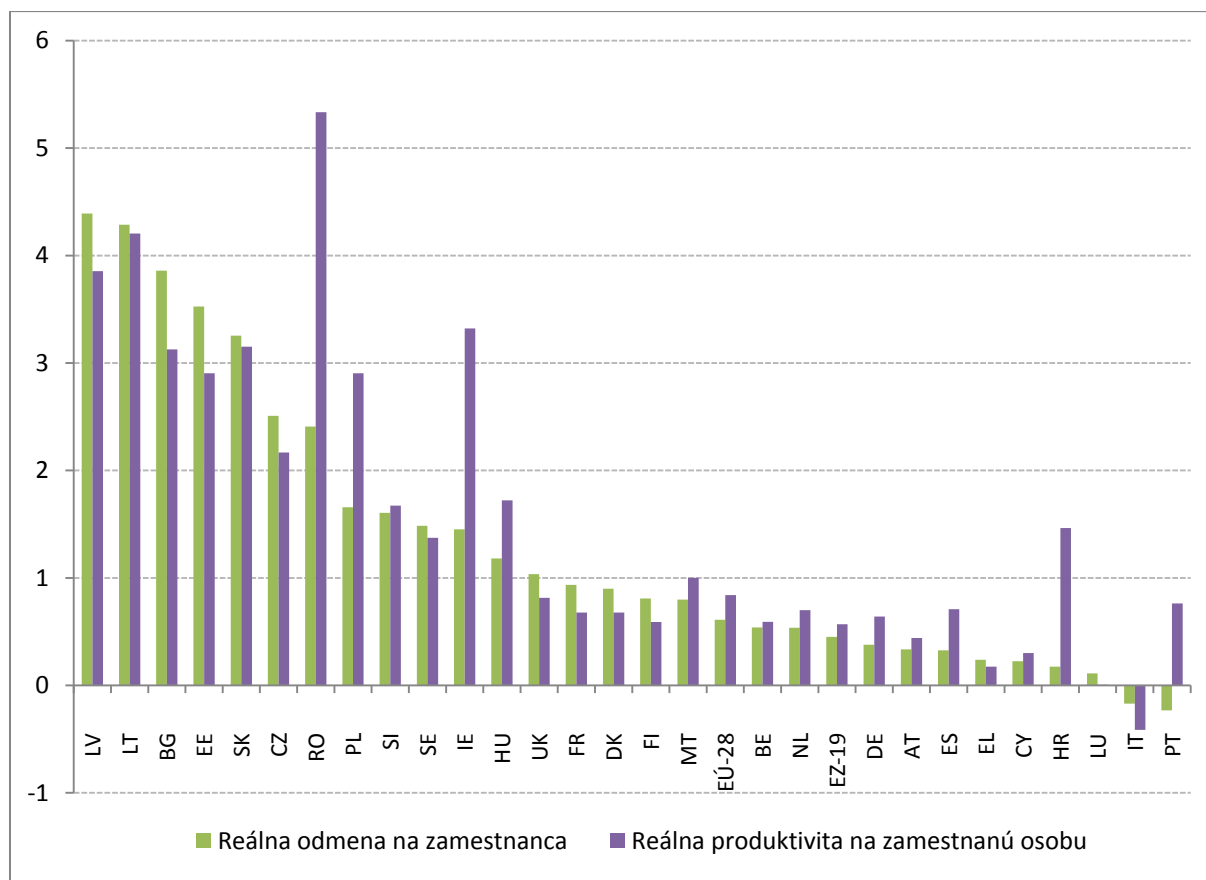


Zdroj: Eurostat, národné účty. Obdobie: úrovne v roku 2016 a medzироčné zmeny v porovnaní s rokom 2015. Pozn.: Priesečníkom osí je nevážený priemer EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

V období od roku 2011 do roku 2016 rast miezd zaostával za priemerným rastom produktivity vo väčšine členských štátov (v 18 z 28). V šiestich krajinách (Belgicko, Cyprus, Fínsko, Chorvátsko, Grécko, Portugalsko) bol v období rokov 2014 – 2016 rast reálnych miezd negatívny³². Vývoj reálnych miezd v priemere zaostával za produktivitou aj z dlhodobšieho hľadiska (pozri obrázok 10).

³² Správa o vývoji na trhu práce a vývoji miezd v roku 2017 (s. 45).

Obrázok 10: Vývoj miezd a produktivity, priemerné zmeny za obdobie rokov 2000 – 2016 v %



Zdroj: Eurostat, národné účty (výpočty GR EMPL).

Vývoj nákladovej konkurencieschopnosti bol priaznivý pre obnovu rovnováhy v eurozóne, ale pokrok sa spomalil. Pokiaľ ide o eurozónu, po dlhodobých fiškálnych a mzdových obmedzeniach dosiahla väčšina členských štátov v roku 2015 prebytok bežného účtu. V kontexte tlmeného nárastu miezd v eurozóne rástli jednotkové náklady práce o čosi rýchlejšie v krajinách s veľkým a pretrvávajúcim prebytkom bežného účtu než v krajinách s dlhom. Rozdiel sa však v roku 2016 o niečo zúžil, čo spomaľuje proces obnovovania rovnováhy³³.

Vo väčšine členských štátov bol rast miezd v roku 2016 pod úrovňou alebo na úrovni, aká sa predpokladala vzhľadom na vývoj vzťahov medzi rastom miezd a

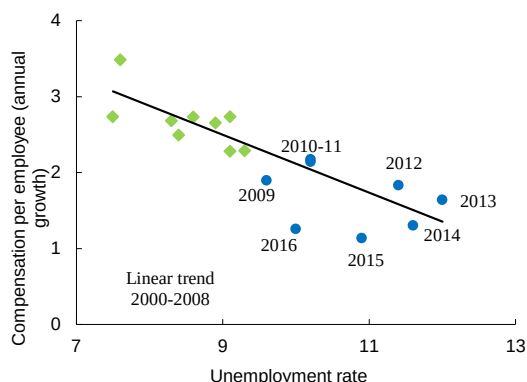
³³ Správa o vývoji na trhu práce a vývoji miezd v roku 2017 (s. 49).

zamestnanosťou v minulosti, pričom mzdy zaostávali za poklesom nezamestnanosti. Ku krajinám, v ktorých rast miezd zostal najviac pod úrovňou vzťahov so zamestnanosťou v minulosti, patrí Belgicko, Bulharsko, Fínsko, Slovensko a Švédsko. Phillipsova krivka – (obvykle negatívny) vzťah medzi rastom miezd a nezamestnanosťou – potvrdzuje, že mzdy reagovali na oživenie pomaly, a to najmä v eurozóne. Obrázok 11 obsahuje porovnanie ročnej zmeny nominálnej mzdy na zamestnanca s tzv. rozdielom v nezamestnanosti, t. j. rozdielom medzi skutočnou mierou nezamestnanosti a jej vývojom³⁴. Od začiatku krízy bola krivka plochejšia než predtým, čo svedčí o slabšej reakcii miezd na pokles nezamestnanosti. Okrem toho miera rastu odmeny za posledné tri roky bola pod úrovňou vývoja, ktorý sa očakával vzhľadom na zlepšenie na trhu práce.

Obmedzený vývoj miezd možno vysvetliť nevýrazným vývojom produktivity, nízkymi inflačnými očakávaniami, účinkom niektorých reforiem trhu práce a pretrvávajúcim útlmom na trhu práce. Najmä súčasná miera nezamestnanosti nemusí primerane odzrkadľovať skutočný stav využitia zdrojov na trhu práce. Ďalšie tlaky na znižovanie miezd vytvárajú okrem osôb, ktoré si skutočne hľadajú zamestnanie (t. j. nezamestnaných), aj demotivovaní pracovníci a podzamestnané osoby, ktoré pracujú na čiastočný pracovný čas. Pokles inflačných očakávaní a spomalenie produktivity môžu mať vplyv aj na rokovania o mzdách a udržiavať mzdy na nízkej úrovni, čo by mohlo narušiť udržateľnosť oživenia. Pri pohľade na dohodnuté mzdy je takisto zrejmé, že nedošlo k zhmotneniu tlakov na mzdy, a to najmä v eurozóne: ročná percentuálna zmena v prvom štvrtroku 2017 bola 1,5 %, čo je asi o 0,5 percentuálneho bodu menej ako jej tempo v ranej fáze hospodárskeho oživenia.

³⁴ Správa o vývoji na trhu práce a vývoji miezd v roku 2017 (s. 16).

Obrázok 11: Phillipsova krivka pre eurozónu v rokoch 2000 – 2016



Zdroj: Databáza AMECO v rámci GR ECFIN a VZPS Eurostatu.

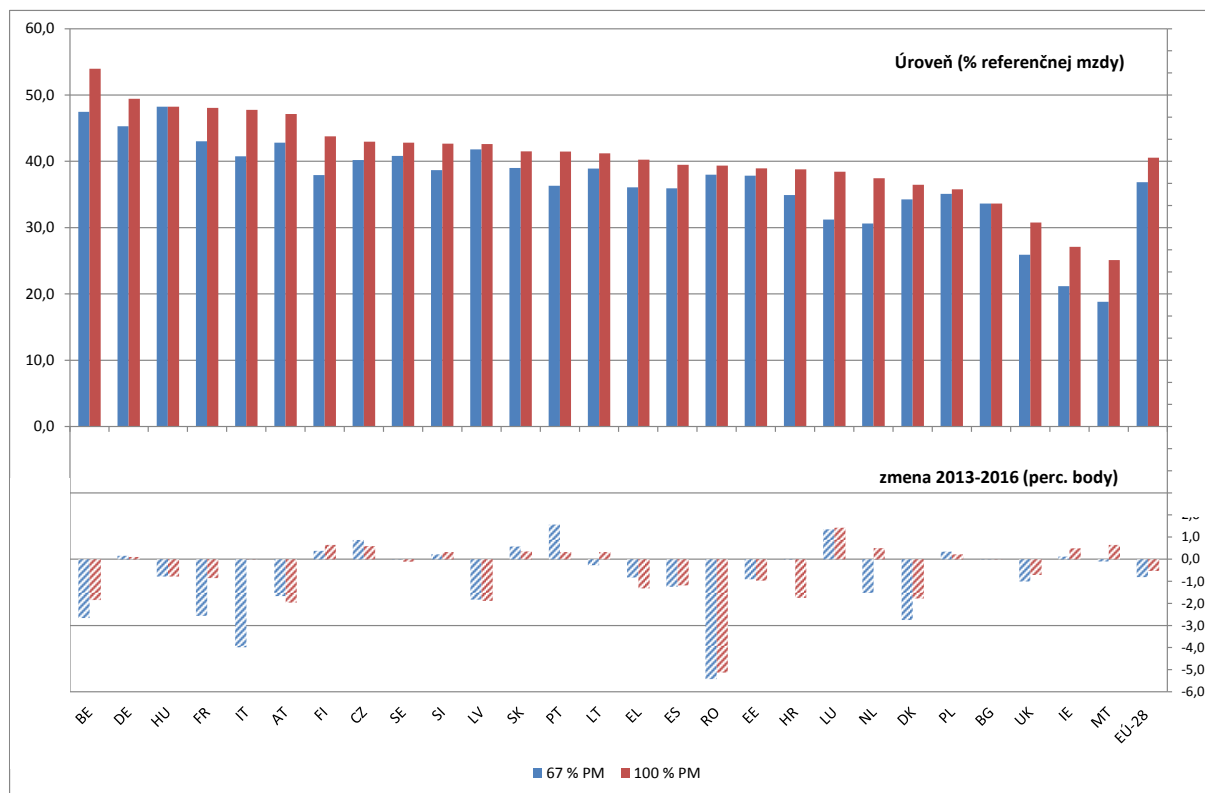
Daňové zaťaženie práce je v Európe viac-menej stabilné, ale medzi jednotlivými členskými štátmi existujú veľké rozdiely. V roku 2016 bolo zníženie daňovo-odvodového zaťaženia³⁵ pre jednotlivých pracovníkov, ktorí zarábajú priemernú mzdu, najvýznamnejšie³⁶ v Rakúsku (–2,4 percentuálneho bodu), Belgicku (–1,4 percentuálneho bodu) a Taliansku (–1,2 percentuálneho bodu), pričom výrazne sa zvýšilo v Holandsku (o 1,3 percentuálneho bodu), Grécku (o 1 percentuálny bod) a Poľsku (0,9 percentuálneho bodu). Ako vyplýva z obrázku 12, daňovo-odvodové zaťaženie sa pohybuje v rozmedzí od menej ako 30 % v Írsku a na Malte po 50 % v Belgicku, Nemecku, Maďarsku, Taliansku, Francúzsku a Rakúsku. Podobné rozdiely možno pozorovať aj v prípade pracovníkov s nižšími príjmami (osoby zarábajúce 67 % priemernej mzdy), hoci v jednotlivých krajinách možno badať rôzne vzorce z dôvodu rôznej progresívnosti daňových sadzieb. Medzi rokmi 2013 a 2016 sa nevážené priemerné daňovo-odvodové zaťaženie znížilo o 0,5 percentuálneho bodu (a o 0,8 percentuálneho bodu v prípade pracovníkov s nízkymi príjmami), pričom k výraznému zníženiu došlo v niektorých krajinách, ktoré sa vyznačujú najvyššími mierami (Belgicko, Rakúsko, ako aj Taliansko a Francúzsko, ale toto zníženie sa obmedzilo na pracovníkov s

³⁵ 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 ciele daňové úľavy. Napríklad v prípade Francúzska sa vplyv CICE (*Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi*) nezohľadňuje v rámci ukazovateľa.

³⁶ Databáza Európskej komisie/OECD o daniach a dávkach.

nízkymi príjmami), ako aj v Rumunsku a Dánsku. Naopak v Luxembursku a, pokiaľ ide o pracovníkov s nízkymi mzdami, aj Portugalsku došlo k výraznému zvýšeniu³⁷.

Obrázok 12: Daňovo-odvodové zaťaženie práce, úroveň v roku 2016 a zmena 2013/2016



Zdroj: Databáza Európskej komisie/OECD o daniach a dávkach. Pozn.: údaje sa týkajú domácností s jednou zárobkovo činnou osobou (bez detí). Aktuálne údaje o Cypre nie sú k dispozícii.

3.1.2. Politická reakcia

Členské štáty nadálej využívali dotácie na zamestnanosť s cieľom podporiť dopyt po pracovnej sile a tvorbu 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.), a pozostáva z finančných stimulov (alebo úľav z daňových či sociálnych odvodov) pre zamestnávateľov s cieľom podporiť zamestnávanie pracovníkov, na ktorých sú tieto opatrenia zamerané. Počas referenčného obdobia (trvajúceho

³⁷ Podrobné informácie o najnovších trendoch vrátane rôznych príjmových skupín možno nájsť v dokumente: Prieskum o daňových politikách v Európskej únii za rok 2017, Európska komisia, GR TAXUD.

od druhej polovice roku 2016) viacero členských štátov zaviedlo cielené dotácie na prijímanie pracovníkov (podrobnejšie informácie môžete nájsť v oddiele 3.2). Niektoré krajiny takisto zaviedli (alebo plánujú zaviesť) dotácie na prijímanie pracovníkov vzťahujúce sa na širšiu verejnosť, t. j. dotácie so žiadnymi alebo s voľnejšími podmienkami oprávnenosti, a to zvyčajne s cieľom podporovať pracovné miesta na neurčitý čas. Taliansko znížilo v južných regiónoch príspevky do systému sociálneho zabezpečenia pre zamestnávateľov, ktorí prijímajú do pracovného pomeru na neurčitý čas (alebo v rámci učňovskej prípravy) osoby mladšie ako 25 rokov alebo osoby, ktoré sú nezamestnané viac ako šesť mesiacov. Francúzsko predĺžilo poskytovanie prémie vo výške 4 000 EUR, ktorá sa vypláca malým a stredným podnikom za najímanie pracovníkov za mzdu o 1,3-krát vyššiu než minimálna mzda, o šesť mesiacov (až do prvého polroka 2017, teraz dochádza k postupnému rušeniu prémie). Z tejto prémie malo prínos takmer 1,6 milióna pracovníkov. V Rakúsku sa v súčasnosti zvažuje zavedenie zamestnaneckého bonusu, ktorého cieľom je vytvárať nové pracovné miesta znížením mzdových nákladov pre zamestnávateľov, ktorí ponúkajú nové pracovné miesta. V iných prípadoch sú dotácie na prijímanie pracovníkov zamerané na viacero znevýhodnených skupín. Napríklad Portugalsko zaviedlo finančné stimuly za prijímanie stálych zamestnancov vo forme čiastočného oslobodenia od príspevkov do systému sociálneho zabezpečenia v prípade určitých zraniteľných skupín (mladí ľudia, dlhodobo nezamestnaní, starší ľudia). Okrem toho v rámci opatrení na podporu prijímania pracovníkov, ktoré sú zacielené na tie isté skupiny, sa poskytujú stimuly na premenu pracovných zmlúv na čas určitý na stále pracovné zmluvy. Európsky sociálny fond (ESF) prispieva k tomuto opatreniu, ako aj k nedávnej iniciatíve, ktorej cieľom je podporovať prechod zo stáží na trvalé pracovné zmluvy. Cyprus zaviedol dotácie na zamestnanosť v prípade prijímania pracovníkov zo zraniteľných skupín vrátane osôb s garantovaným minimálnym príjmom a osôb so zdravotným postihnutím. V Maďarsku ESF prispieva k posilneniu potenciálu sociálnych podnikov, pokiaľ ide o zamestnanosť, prostredníctvom stimulov a dotácií na tvorbu pracovných miest.

V niektorých členských štátoch sa prijímajú opatrenia na podporu podnikania a zakladania nových podnikov. Napríklad Maďarsko podporuje mladých ľudí vo veku do 30 rokov a registrovaných uchádzačov o zamestnanie vo veku nad 30 rokov, aby sa stali podnikateľmi v rámci systému záruky pre mladých ľudí. V Rumunsku je cieľom národnej schémy pre začínajúce podniky podporovanej z ESF podpora rozvoja nových MSP. Vo

Fínsku bude od roku 2018 možné získať dávky v nezamestnanosti ako granty na rozbehnutie podnikateľskej činnosti v prípade, že osoba bude vykonávať podnikateľskú činnosť na čiastočný úväzok. Zároveň prebiehajú diskusie o tom, ako možno nezamestnaným pomôcť pri zakladaní spoločností. V mnohých členských štátoch sa okrem toho prijali kroky s cieľom zabezpečiť, aby samostatne zárobkovo činné osoby mali primerané sociálne práva (pozri oddiel 3.3 o segmentácii trhu práce).

Viacere členské štáty znížili náklady práce vďaka zníženiu daňovo-odvodového zaťaženia, pričom sa často zamerali na najnižšie príjmy. V posledných mesiacoch sa daňovo-odvodové zaťaženie riešilo v mnohých krajinách, najmä pokiaľ ide o osoby s nízkymi príjmami, a to prostredníctvom reforiem zameraných na dane z príjmu fyzických osôb, ktoré často spočívali vo zvýšení daňových úľav (t.j. nezdaniteľných položiek z príjmu). V Nemecku napríklad federálna vláda aktualizovala sadzbu dane z príjmov s cieľom znížiť fiškálny tlak a zvýšiť základné osobné nezdaniteľné položky, daňové úľavy na nezaopatrené dieťa, prídavky a príplatky na deti. V Estónsku parlament prijal nový plán daňovej reformy, ktorý nadobudne účinnosť v roku 2018 a ktorým sa zvyšuje základná odpočítateľná položka dane z príjmu na 500 EUR za mesiac (zo 180 EUR v roku 2017). V Litve sa zmenil zákon o dani z príjmu fyzických osôb a zvýšila sa základná a dodatočná nezdaniteľná položka dane z príjmu. V Maďarsku sa zvýšili daňové úľavy pre rodiny s dvomi deťmi. V Spojenom kráľovstve sa zvýšili osobné nezdaniteľné položky na 11 500 GBP (približne 13 100 EUR³⁸) za rok a prahová hodnota vyššej sadzby sa zvýšila zo 43 000 GBP na 45 000 GBP (51 400 EUR). Vo Francúzsku sa ďalej znížila daň z príjmu pre osoby s nižším a so stredným príjmom. V Belgicku nadobudla 1. januára 2017 účinnosť druhá fáza bruselskej daňovej reformy, ktorou sa zaviedli ďalšie zníženia dane z príjmu fyzických osôb a došlo k posunu zdanenia z práce na nehnuteľnosti. V Lotyšsku sa v rámci rozsiahlej daňovej reformy nahradila 23 % paušálna sadzba dane z príjmov fyzických osôb progresívnym systémom. Na Cypre bol zakázaný „osobitný príspevok“ – progresívna daň z hrubého mesačného príjmu týkajúca sa všetkých zamestnancov, samostatne zárobkovo činných osôb a dôchodcov. V Slovinsku bol zmenený zákon o dani z príjmu fyzických osôb tak, aby sa znížilo daňové zaťaženie príjmov fyzických osôb.

³⁸ V tomto prípade, ako aj v podobných prípadoch v tejto správe sa používa priemerný výmenný kurz za rok 2017 vypočítaný z výmenných kurzov platných do 31. októbra.

Mnoho členských štátov takisto zmenilo daňovo-odvodové zaťaženie znížením príspevkov do systému sociálneho zabezpečenia. Vo Francúzsku došlo k zníženiu príspevkov zamestnávateľov, čo bolo sčasti vyvážené zvýšením príspevkov zamestnancov. V iných krajinách boli zníženia príspevkov na sociálne zabezpečenie zamerané skôr na podporu zamestnanosti špecifických cieľových skupín, ako sú mladí ľudia a starší pracovníci (Belgicko a Taliansko), osoby so zdravotným postihnutím (Malta), novo prijatí zamestnanci s pracovnými zmluvami na neurčitý čas (Taliansko) alebo novo prijatí zamestnanci samostatne zárobkovo činných osôb (Švédsko). V Maďarsku sa znížili príspevky na sociálne zabezpečenie, čo malo vplyv na daňovo-odvodové zaťaženie osôb s nízkymi mzdami. Viacero krajín (Grécko, Litva, Lotyšsko, Chorvátsko) zároveň zaviedlo alebo zvýšilo príspevky do systému sociálneho zabezpečenia pre samostatne zárobkovo činné osoby alebo zamestnancov s netypickými pracovnými zmluvami. V neposlednom rade od roku 2018 Lotyšsko vo všeobecnosti zvýši príspevky do systému sociálneho zabezpečenia pre zamestnávateľov i zamestnancov na účely financovania zdravotnej starostlivosti.

V nadväznosti na reformy vykonané v posledných rokoch niektoré členské štáty zavádzajú ďalšie zmeny do svojich systémov stanovovania miezd. Belgicko ukončilo po konzultácii so sociálnymi partnermi revíziu zákona o stanovovaní cien z roku 1996 a stanovilo automatický korekčný mechanizmus, zaviedlo bezpečnostnú rezervu a posilnilo právny základ mzdovej normy s cieľom zabrániť strate nákladovej konkurencieschopnosti. Federálna vláda takisto v júli 2017 oznámila svoj zámer zjednodušiť a podporovať účasť zamestnancov na výnosoch podnikov, pre ktoré pracujú. Chorvátsko zlepšilo účinnosť procesu kolektívneho vyjednávania pri uzatváraní kolektívnych zmlúv záväzných pre vládu a zároveň zabezpečilo rovnaký prístup pre rokovacie výbory, zlepšilo finančné hospodárenie s finančnými prostriedkami zo štátneho rozpočtu a zabezpečilo udržateľnosť mzdového systému. Portugalsko dočasne pozastavilo automatické ukončovanie kolektívnych zmlúv na obdobie 18 mesiacov do júla 2018 z dôvodu nízkeho počtu novo podpísaných kolektívnych dohôd. Vláda okrem toho v nadväznosti na uverejnenie zelenej knihy o pracovných vzťahoch a ako súčasť tripartitnej dohody so sociálnymi partnermi plánuje opatrenia na podporu kolektívneho vyjednávania. V Slovinsku odborové zväzy pôsobiace vo verejnom sektore a vláda pokračovali v rokovaní o tom, ako zmierniť niekoľko dočasných úsporných opatrení prijatých zákonom o fiškálnej rovnováhe z roku 2012 v takých otázkach ako odmena za pracovný výkon spojený so zvýšenou pracovnou záťažou, zvýšenie mzdy pri povýšení,

náhrada za ročnú dovolenku a ukončenie pracovnej zmluvy v prípade osôb spĺňajúcich podmienky na odchod do dôchodku. Vo Francúzsku bola po konzultáciách so sociálnymi partnermi prijatá nová reforma zákonníka práce, ktorou sa ďalej rozširuje oblasť, kde prevládajú dohody uzatvárané na úrovni spoločností, pričom sa vymedzuje, kde by mali zostať rozhodujúce dohody uzatvárané na úrovni pobočiek.

Niektoré členské štáty upravili v súčinnosti so sociálnymi partnermi svoje minimálne mzdy alebo podnikli kroky na zlepšenie predvídateľnosti rámcov na stanovovanie minimálnej mzdy. V Bulharsku vláda predložila návrh mechanizmu stanovovania minimálnej mzdy spolu s tromi scenármi a analýzou vplyvu na účely dosiahnutia dohody so sociálnymi partnermi. Vláda plánuje postupne zvyšovať minimálnu mzdu zo súčasných 230 EUR mesačne na 305 EUR v roku 2020. Rumunsko stanovilo úroveň minimálnej mzdy do roku 2020 v programe vlády. Minimálna mzda sa od roku 2010 viac než zdvojnásobila a má sa zvýšiť z 315 EUR mesačne na 380 EUR v roku 2020. V Írsku sa minimálna mzda zvýšila z 9,15 EUR na hodinu v roku 2016 na 9,25 EUR v roku 2017 na základe odporúčaní Komisia pre nízke mzdy, ktorá takisto posudzuje sociálny vplyv úprav minimálnej mzdy. Írska vláda nedávno ohlásila ďalšie zvýšenie minimálnej mzdy od januára 2018, a to na 9,55 EUR na hodinu. Lotyšsko stanovilo zvýšenie minimálnej mzdy od 1. januára 2018 na 430 EUR mesačne (predtým 380 EUR). Poľsko zvýšilo mesačnú minimálnu mzdu na 2 000 PLN a zaviedlo minimálnu hodinovú odmenu pre osoby pracujúce na základe občianskoprávných zmlúv (13 PLN za hodinu, t. j. približne 3 EUR). V Portugalsku vláda v nadväznosti na tripartitnú dohodu so sociálnymi partnermi zvýšila 1. januára 2017 zákonnú minimálnu mzdu z 530 EUR na 557 EUR za mesiac. K tomuto zvýšeniu sa pridružilo dočasné zníženie príspevkov zamestnávateľov do systému sociálneho zabezpečenia v prípade pracovníkov s minimálnou mzdou. Cieľom vlády Spojeného kráľovstva je zvýšiť vnútroštátnu minimálnu mzdu pre osoby nad 25 rokov na 60 % mediánu príjmov do roku 2020 (okolo 9 GBP za hodinu, približne 10,3 EUR). Ročnou valorizáciou z apríla 2017 sa národné životné minimum posunulo na úroveň 7,50 GBP za hodinu (8,6 EUR) a vnútroštátna minimálna mzda sa zvýši aj pre mladých pracovníkov a učňov. V Nemecku federálna vláda v nadväznosti na odporúčanie Komisie sociálnych partnerov pre minimálnu mzdu zvýšila od 1. januára 2017 všeobecnú minimálnu mzdu z 8,50 na 8,84 EUR na hodinu.

3.2. Usmernenie č. 6: Zvyšovanie ponuky pracovnej sily, jej zručností a kompetencií

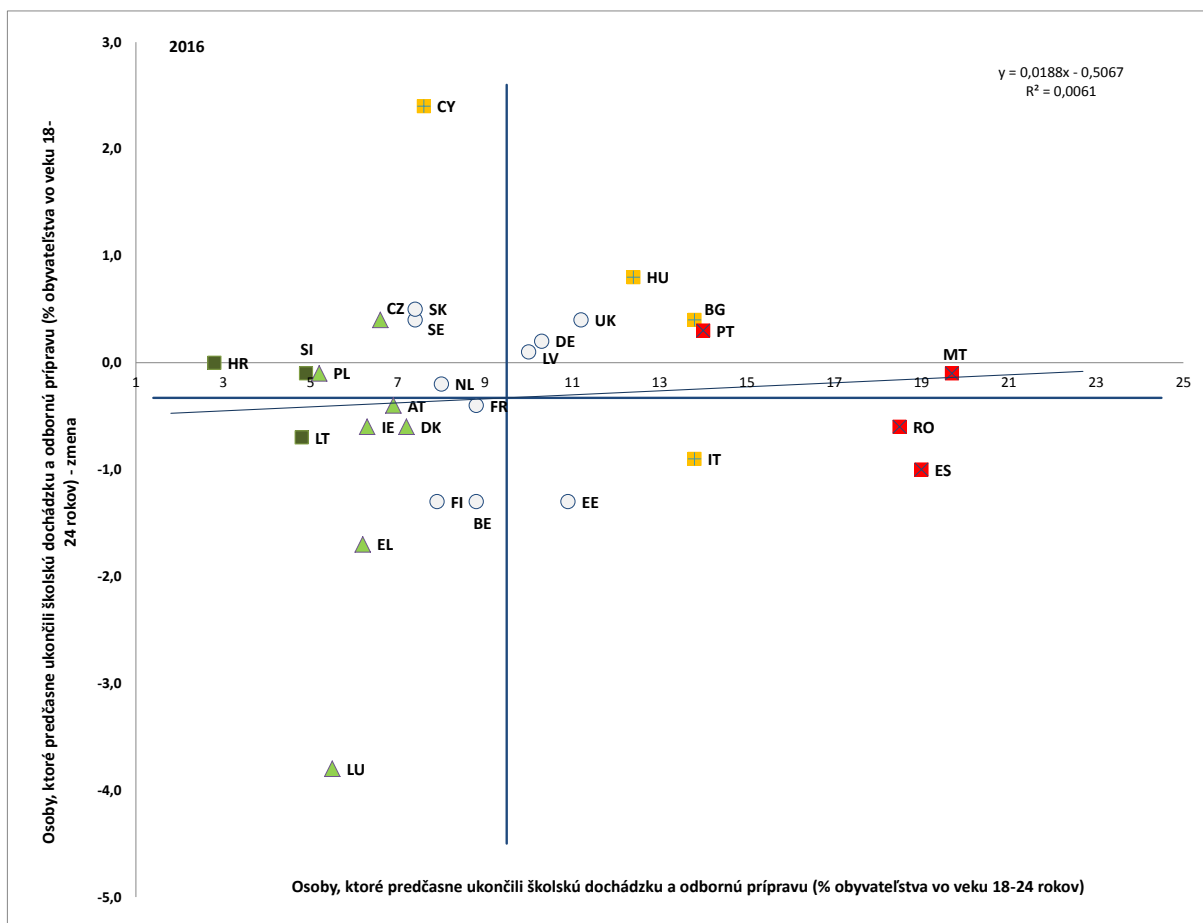
Tento oddiel sa zaoberá vykonávaním usmernenia v oblasti zamestnanosti č. 6, v ktorom sa odporúča, aby členské štáty vytvorili podmienky na podporu ponuky v oblasti pracovnej sily, zručností a kompetencií. Predstavuje ukazovatele hodnotiace vplyv systému vzdelávania a odbornej prípravy na zamestnateľnosť 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 osôb, ktoré sú na trhu práce nedostatočne zastúpené (napr. mladí ľudia, starší pracovníci, osoby z prostredia migrantov, ženy a dlhodobo nezamestnaní). V oddiele 3.2.2 sa uvádzajú politické opatrenia členských štátov v týchto oblastiach a opatrenia zamerané na uvedené znevýhodnené skupiny.

3.2.1. *Kľúčové ukazovatele*

V roku 2016 sa miera predčasného ukončenia školskej dochádzky v EÚ ďalej znižovala. Bola na úrovni 10,7 %, čo znamenalo pokles o 0,3 percentuálneho bodu od roku 2015. V sedemnástich členských štátoch boli zaznamenané miery pod 10 % cieľovou hodnotou EÚ. Na Malte, v Španielsku a Rumunsku (ktoré sú spolu s Portugalskom označené za „krajiny s kritickou situáciou“) sa však táto miera približovala 20 %, pričom v Chorvátsku, Litve a Slovinsku („krajiny s najlepšimi výsledkami“) bola pod úrovňou 5 %. V uplynulom roku zostala miera predčasného ukončenia školskej dochádzky stabilná vo väčšine členských štátov (ako je znázornené na obrázku 13), najviac sa znížila v Luxembursku (o 3,5 percentuálneho bodu) a v Grécku (o 1,4 percentuálneho bodu), ale na Cypre zaznamenala značný nárast (o 2,8 percentuálneho bodu, hoci stále je pod priemerom EÚ). V roku 2016 neexistovali žiadne dôkazy o konvergencii medzi členskými štátmi, o čom svedčí takmer horizontálna regresná priamka, ktorá uvádza do vzťahu medzироčné zmeny a úrovne miery predčasného ukončenia školskej dochádzky. V porovnaní s rokom 2008 (obrázok 14) však miera predčasného ukončenia školskej dochádzky klesla takmer vo všetkých členských štátoch, a to v priemere o 4 percentuálne body. Najviac klesla v Portugalsku, Španielsku, Grécku a Luxembursku, pričom sa však zvýšila v Maďarsku, Českej republike, na Slovensku a v Rumunsku. Rozdiel v miere predčasného ukončenia školskej dochádzky medzi mužmi a ženami sa v roku 2016

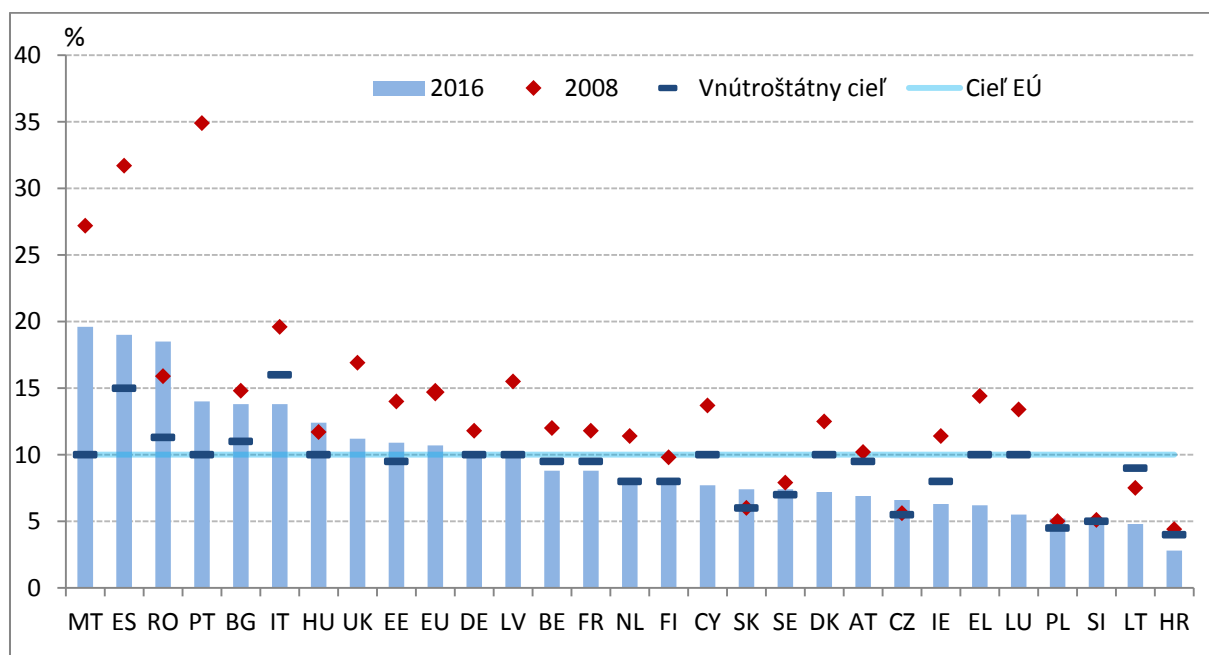
zmenšil na 3 percentuálne body z 3,9 percentuálneho bodu v roku 2008, pričom v prípade žien existuje menšia pravdepodobnosť predčasného ukončenia školskej dochádzky než u mužov.

Obrázok 13: Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu (% obyvateľstva vo veku 18 – 24 rokov) a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat. Obdobie: úrovne v roku 2016 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2015. Pozn.: Priesečníkom osí je nevážený priemer EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Obrázok 14: Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu, 2008 – 2016



Zdroj: Eurostat (VZPS). Online údajový kód: edat_lfse_14.

Dlhodobý pokles miery predčasného ukončenia školskej dochádzky v Európe je pozitívnym trendom, ktorý bol vo veľkej miere vyvolaný štrukturálnymi reformami v systémoch vzdelávania a odbornej prípravy a cielenými opatreniami politiky. Vzhľadom na dôsledky krízy však tento pokles môže sčasti súvisieť s pretrvávajúcim sťaženým prístupom na trh práce v krajinách s vysokou mierou nezamestnanosti mladých ľudí, kde sa mladí ľudia rozhodli zostať dlhšie v procese vzdelávania. Okrem toho predčasné ukončovanie školskej dochádzky silne súvisí so sociálne znevýhodneným prostredím a s nízkym vzdelanostným prostredím rodičov. U žiakov z prostredia migrantov, najmä tých, ktorí boli narodení v zahraničí, sa zaznamenáva vyššia miera predčasného ukončenia školskej dochádzky³⁹. Žiaci so zdravotným postihnutím sú takisto viac znevýhodnení a v roku 2015 bol rozdiel medzi nimi a žiakmi bez zdravotného postihnutia 10,3 percentuálneho bodu⁴⁰.

³⁹ U mladých ľudí (vo veku 18 – 24 rokov) narodených mimo EÚ sa v roku 2016 zaznamenala miera predčasného ukončenia školskej dochádzky približne 19,4 %, ktorá je takmer dvojnásobne vyššia ako miera u žiakov narodených v EÚ (9,8 %).

⁴⁰ Na základe údajov EU-SILC.

Dôležitým ukazovateľom kvality systémov počiatočného vzdelávania a odbornej prípravy sú výsledky študentov, pokiaľ ide o základné schopnosti ako čítanie, matematika a prírodné vedy. Z prieskumu základných schopností získaných v rámci primárneho a nižšieho sekundárneho vzdelávania vykonaného v rámci programu OECD pre medzinárodné hodnotenie žiakov (PISA) v roku 2015 vyplýva, že 19,7 % európskych žiakov vo veku 15 rokov dosahovalo slabé výsledky v čítaní, 22,2 % v matematike a 20,6 % v prírodných vedách. V porovnaní s predchádzajúcim prieskumom z roku 2012 sa výsledky zhoršili vo všetkých oblastiach, a to pokiaľ ide o priemer EÚ, ako aj vo väčšine krajín EÚ, hoci medzi členskými štátmi pretrvávajú veľké rozdiely, pokiaľ ide o nadobúdanie základných zručností. To znamená, že krajiny EÚ sú ešte ďalej od dosiahnutia cieľa znížiť do roku 2020 slabé výsledky v čítaní, matematike a prírodných vedách na úroveň pod 15 %.

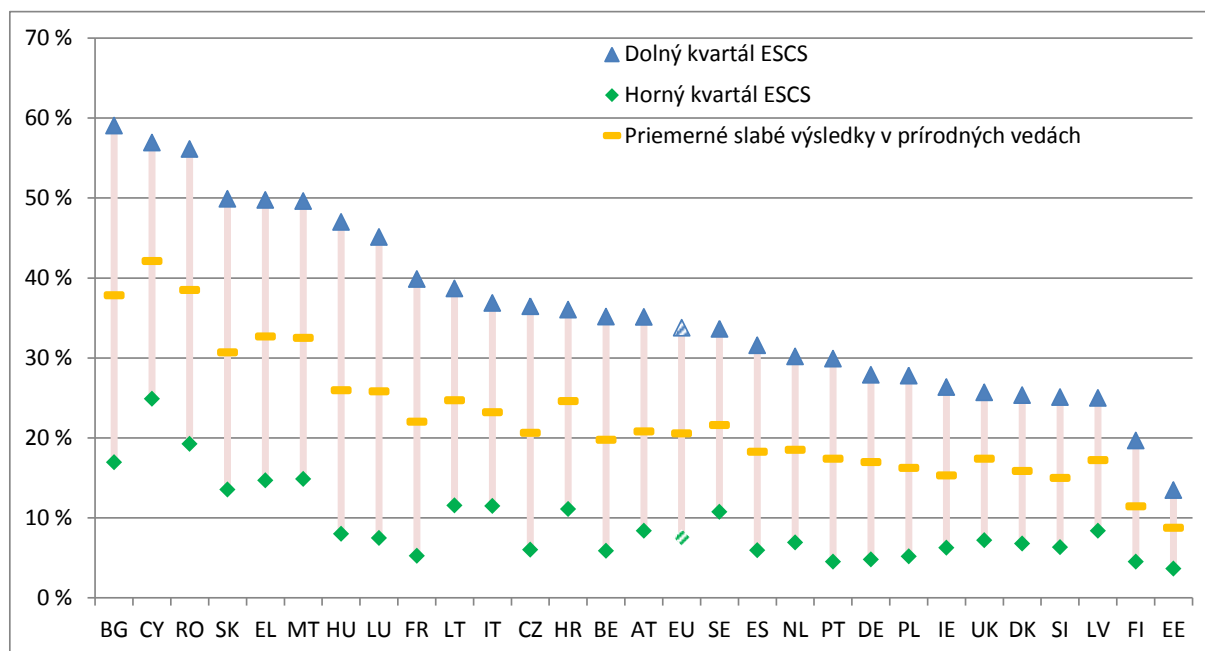
Najvýznamnejším faktorom, ktorý súvisí so slabými výsledkami vo vzdelávaní, je znevýhodnené sociálno-ekonomické prostredie. Vzájomný prienik existuje aj medzi študentmi so slabými výsledkami a študentmi s osobitnými vzdelávacími potrebami a/alebo so študentmi pochádzajúcimi z prostredia migrantov. Priemerný podiel študentov so slabými výsledkami v prírodných vedách v spodnom sociálno-ekonomickom kvartile populácie študentov v rámci prieskumu PISA 2015 je približne 34 %, t. j. o 26 percentuálnych bodov viac ako v hornom sociálno-ekonomickom kvartile (obrázok 15). Podiel študentov so slabými výsledkami v oblasti základných zručností⁴¹ všeobecne prevyšuje priemer v tých členských štátoch, ktoré majú významný podiel študentov z prostredia migrantov⁴², a výsledky študentov zvyčajne úzko súvisia s ich sociálno-ekonomickým postavením⁴³. Okrem toho, ako sa už uviedlo v spoločnej správe o zamestnanosti za rok 2017, pri nedávnom náraste migrácie do EÚ sa ukázalo, ako systémy vzdelávania a odbornej prípravy môžu pomôcť tisícom prichádzajúcich mladých ľudí rozvinúť naplno svoj potenciál a podporiť ich integráciu do európskych spoločností.

⁴¹ V prieskume PISA sa študenti považovali za študentov z prostredia migrantov, ak boli narodení v cudzine (prvá generácia) alebo boli narodení v EÚ, ale obaja ich rodičia boli narodení v cudzine (druhá generácia).

⁴² Monitor vzdelávania a odbornej prípravy 2017, s 38, obrázok 15.

⁴³ Pokiaľ ide o podiel študentov so slabými výsledkami v členských štátoch EÚ, podľa prieskumu PISA 2015 pripadlo 39,1 % z nich na študentov narodených v zahraničí, 29,5 % z nich na študentov narodených v EÚ, ktorých rodičia boli narodení v zahraničí, čo predstavuje oveľa vyšší podiel než v prípade študentov nepochádzajúcich z prostredia migrantov (18,9 %).

Obrázok 15: Študenti so slabými výsledkami v prírodných vedách vo veku 15 rokov podľa hospodárskeho, sociálneho a kultúrneho postavenia v prieskume PISA 2015



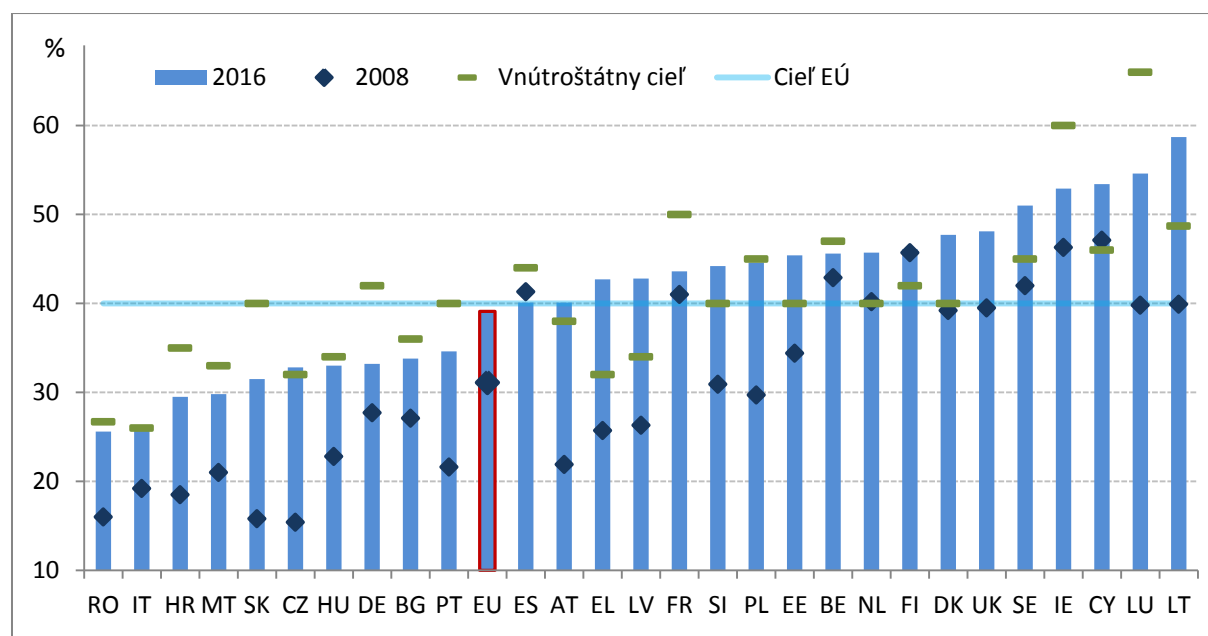
Zdroj: Európska komisia (2016), PISA 2015: Výsledky EÚ a prvotné závery týkajúce sa politik vzdelávania v Európe (*EU performance and initial conclusions regarding education policies in Europe*).

Miera dosiahnutého terciárneho vzdelania osôb vo veku 30 – 34 rokov v EÚ sa neustále a viditeľne zvyšuje už viac ako desať rokov. V súčasnosti dosahuje 39,1 % a len v minulom roku sa zvýšila o 0,4 percentuálneho bodu. V osemnástich členských štátoch je miera dosiahnutého vzdelania nad hlavným cieľom stratégie Európa 2020 na úrovni 40 %. Od roku 2008 sa priemerná miera dosiahnutého terciárneho vzdelania v EÚ zvýšila o 8 percentuálnych bodov (obrázok 16). Napriek značnému pokroku v posledných rokoch členské štáty, ktoré stále zaostávajú, dosahujú približne polovicu miery dosiahnutého vzdelania krajín s najlepšimi výsledkami.

Medzi pohlaviami pretrvávajú výrazné rozdiely, pokiaľ ide o úroveň dosiahnutého vzdelania, pričom ženy dosahujú lepšie výsledky ako muži vo všetkých členských štátoch okrem Nemecka a priemerný rozdiel v miere dosiahnutého terciárneho vzdelania medzi mužmi a ženami v EÚ je takmer 10 percentuálnych bodov. Pôvod rodičov stále ovplyvňuje mieru dosiahnutého terciárneho vzdelania, ktorá je v priemere približne o 5 percentuálnych bodov nižšia u ľudí narodených v zahraničí, napriek tomu, že opak možno konštatovať

v Dánsku, Írsku, Luxembursku, Lotyšsku a Spojenom kráľovstve. Okrem toho mladí ľudia, ktorí sa prisťahovali v strede alebo na konci povinnej školskej dochádzky, majú väčšie ťažkosti než tí, ktorí sa prisťahovali v mladšom veku, a vyžadujú si netradičné spôsoby prístupu k vysokoškolskému vzdelávaniu, v rámci ktorých sa uznávajú zručnosti, ktoré mohli získať aj mimo rámca tradičného vyššieho sekundárneho vzdelávania⁴⁴. Ľudia so zdravotným postihnutím majú trvalo nižšiu mieru dosiahnutia terciárneho vzdelania a v roku 2015 príslušný rozdiel predstavoval 13,6 percentuálneho bodu⁴⁵.

Obrázok 16: Miera dosiahnutého terciárneho vzdelania osôb vo veku 30 – 34 rokov, 2008 – 2016



Zdroj: Eurostat (VZPS). Online údajový kód: edat_lfse_03.

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 (vo veku 20 – 34 rokov) v EÚ v priemere dosahuje 82,8 %, pričom v prípade osôb s vyšším sekundárnym vzdelaním táto miera dosahuje 72,6 % (resp. 75 % v prípade absolventov odborného

⁴⁴ Európska komisia, Monitor vzdelávania a odbornej prípravy, k dispozícii na: http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/et-monitor_sk.

⁴⁵ Na základe údajov EU-SILC.

vzdelávania). Rozdiel je väčší v členských štátoch s nižšou celkovou mierou zamestnanosti mladých ľudí.

Rozdiel v mierach zamestnanosti a/alebo nezamestnanosti medzi jednotlivými úrovňami zručností do určitej miery svedčí o nesúlade medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, keďže rovnocenný súlad medzi ponukou pracovnej sily a dopytom po nej podľa úrovne vzdelania by znamenal identické miery zamestnanosti všetkých skupín zručností. V roku 2016 bol najvyšší rozptyl mier zamestnanosti podľa úrovni vzdelania (nižšie než vyššie sekundárne vzdelanie, vyššie sekundárne a post-sekundárne vzdelanie a terciárne vzdelanie) zaznamenaný v Bulharsku, Českej republike, Chorvátsku, Litve, Poľsku, Slovinsku a na Slovensku.

Napriek pomerne dobrému uplatneniu absolventov odborného vzdelávania a prípravy (OVP) na trhu práce počet študentov zapisujúcich sa do počiatočného OVP v EÚ vo väčšine krajín od roku 2013 neustále klesá. Celkový počet študentov počiatočného OVP na vyššej sekundárnej úrovni v EÚ klesol od roku 2013 o približne 500 000 (4,7 %) na 10,3 milióna v roku 2015. V Spojenom kráľovstve sa zaznamenal najvýraznejší pokles celkového počtu študentov počiatočného OVP, a to o takmer 200 000 osôb. Zároveň miera zapisovania do všeobecného vzdelávania sa nezmenila. Podiel študentov OVP z celkového počtu študentov zapísaných do vyššieho sekundárneho vzdelávania sa preto znížil zo 48,9 % v roku 2013 na 47,3 % v roku 2015.

Študenti OVP, ktorí vstupujú na trh práce bezprostredne po ukončení vyššieho sekundárneho vzdelania, majú vo väčšine krajín pomerne vysokú mieru zamestnanosti. To je zrejmé v krajinách s dobre fungujúcimi systémami OVP, ktoré okrem iného umožňujú dobrú priepustnosť a ľahký prechod zo školy do zamestnania, ako sú Malta, Spojené kráľovstvo, Nemecko, Holandsko, Švédsko, Rakúsko a Dánsko (s výnimkou absolventov OVP v zdravotníctve a sociálnej oblasti). V iných krajinách však absolventi OVP v niektorých oblastiach dosahujú slabšie výsledky (najmä v oblasti obchodu, správy a práva), a to napríklad v Maďarsku, Litve, Slovinsku, Poľsku, vo Francúzsku, v Bulharsku a Rumunsku. V Taliansku a Grécku, ktorých trhy práce vo všeobecnosti nefungujú veľmi dobre, existujú medzi mierami zamestnanosti obzvlášť veľké rozdiely v závislosti od študijného odboru.

Okrem zamestnateľnosti sú ďalším dôležitým faktorom, ktorý determinuje príťažlivosť rôznych vzdelávacích dráh, očakávané mzdy. Mzdová prirážka pre absolventov odborného vzdelávania na strednej úrovni sa v porovnaní s absolventmi všeobecného vzdelávania na strednej úrovni pohybuje v rozmedzí od 60 % v Nemecku po mzdové znevýhodnenie vo výške približne –25 % v Českej republike (hoci ide o osobitný prípad, pretože väčšina absolventov OVP pokračuje vo vysokoškolskom vzdelávaní)⁴⁶. Mladí ľudia s odbornou kvalifikáciou vo všeobecnosti zarábajú v EÚ približne o 25 % viac než tí, ktorí majú len nízku úroveň vzdelania (ISCED 0 – 2), o 17 % viac než tí, ktorí majú strednú úroveň vzdelania so všeobecným zameraním, a o 40 % menej než osoby s vysokou úrovňou vzdelania⁴⁷.

Jednou z kľúčových charakteristík systémov OVP, ktoré umožňujú ľahký prechod do zamestnania a úspech na trhu práce, je začlenenie učenia sa prácou do programov OVP. Podľa Monitora vzdelávania a odbornej prípravy 2016 bolo v roku 2015 zapísaných do programov kombinujúcich učenie s prácou (minimálne 25 % trvania programu predstavuje učenie sa v skutočnom pracovnom prostredí v spoločnosti) približne 2,8 milióna študentov v EÚ. Dostupnosť programov s výrazným zastúpením kombinácie učenia s prácou je však vo väčšine krajín EÚ obmedzená a situácia sa nezlepšuje. Medzi rokmi 2013 a 2015 došlo iba k malej zmene vo využívaní programov kombinujúcich učenie s prácou v EÚ. V niekoľkých krajinách podiel študentov zapojených do týchto programov klesol – napríklad v Spojenom kráľovstve, Rakúsku, vo Francúzsku, v Luxembursku a vo Fínsku. Badateľný nárast sa zaznamenal len na Slovensku a v Maďarsku, pričom v Maďarsku k tomu zrejme došlo v dôsledku zmien v klasifikácii niektorých programov, ktoré zahŕňajú dostatočný objem učenia sa prácou.

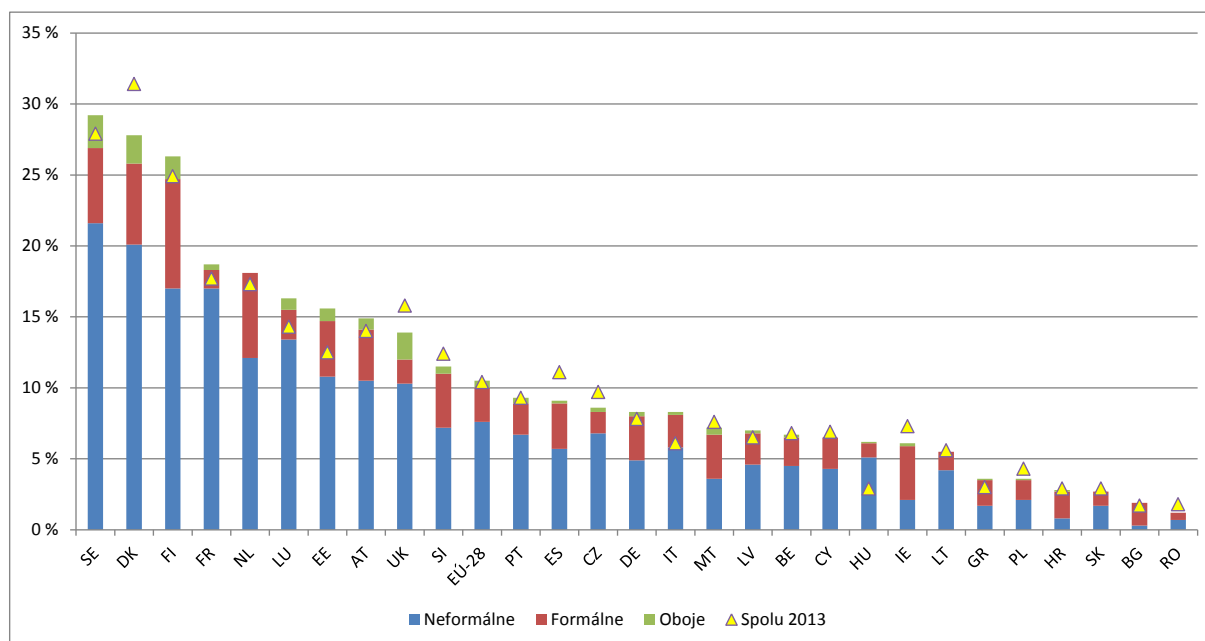
Od roku 2013 došlo len k malej zmene celkovej miery účasti dospelých na vzdelávaní v EÚ (obrázok 17). Vo všetkých krajinách je väčšina programov vzdelávania dospelých neformálneho charakteru, zvyčajne súvisia s prácou a zabezpečuje ich obvykle zamestnávateľ alebo sám jednotlivец. Takéto vzdelávanie sa často zameriava na tých zamestnancov, ktorí už majú vysokú úroveň zručností a vykonávajú najzložitejšiu prácu,

⁴⁶ Nízka úroveň vzdelania zahŕňa kvalifikácie na úrovni ISCED 0 – 2, stredná úroveň zahŕňa úrovne ISCED 3 – 4 a vysoká úroveň zodpovedá úrovni ISCED 5 – 8.

⁴⁷ Hoci v niektorých krajinách (ako napr. Fínsko a Bulharsko) môžu mať osoby s ukončeným OVP len platy na podobnej úrovni ako osoby, ktoré nemajú ani ukončené vzdelanie na strednej úrovni, kým v iných krajinách osoby s ukončeným OVP majú len o čosi nižšie platy ako absolventi vysokoškolského vzdelávania (napr. Dánsko alebo Taliansko).

pričom prístup k odbornej príprave v prípade ostatných zamestnancov je oveľa obmedzenejší. Skutočnosť, že väčšina vzdelávania je neformálneho charakteru, zároveň znamená, že často ide o vzdelávanie krátkeho trvania, ktorého cieľom je získať zručnosti osobitne prispôbené potrebám jednotlivých spoločností. To vedie k situácii, kde väčšina vzdelávania dospelých neumožňuje dospelým získať zručnosti, ktoré sú prenosné medzi jednotlivými spoločnosťami, vrátane základných zručností ako gramotnosť, matematická gramotnosť alebo digitálne zručnosti.

Obrázok 17: Účast' na vzdelávaní dospelých podľa rôznych typov učenia (2016)



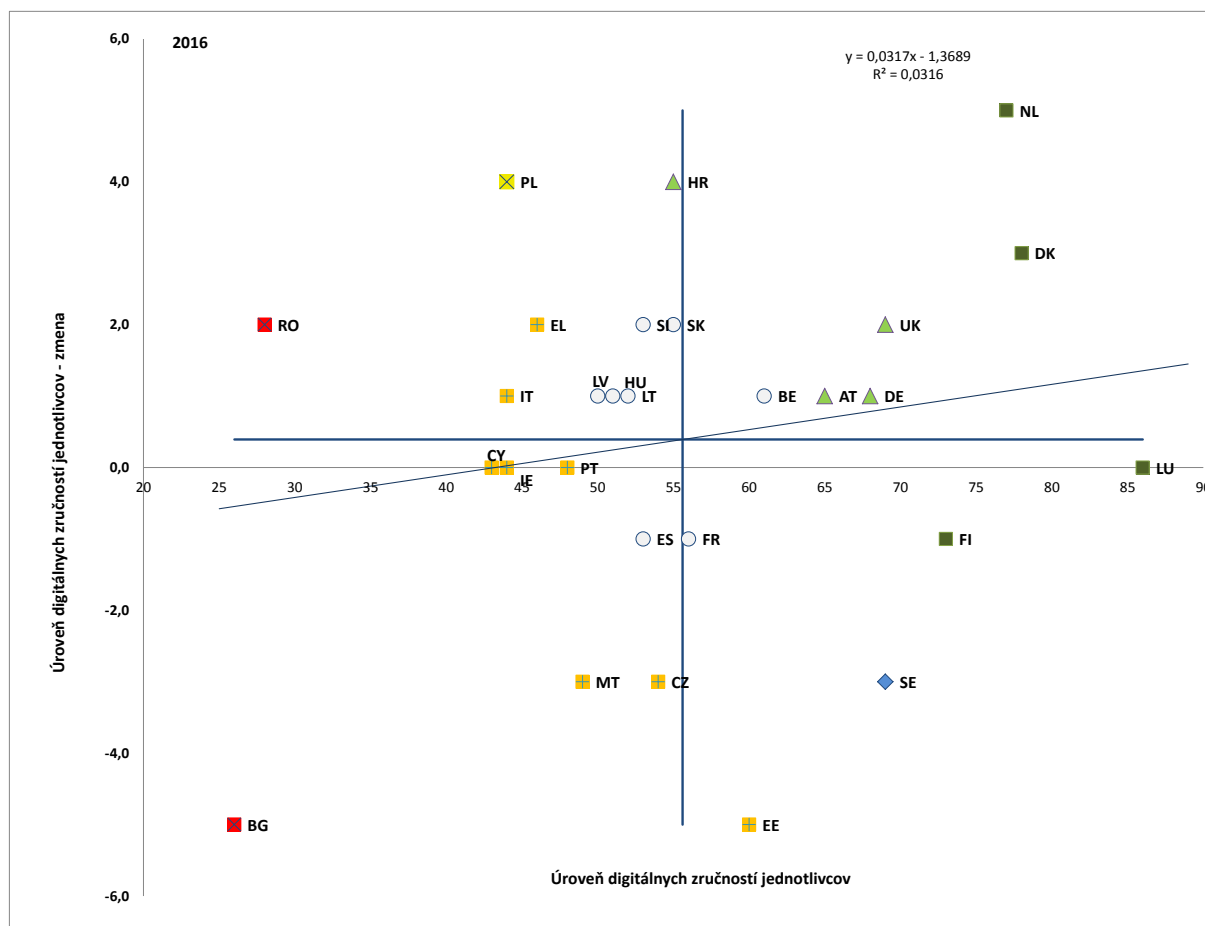
Zdroj: Eurostat (EÚ – VZPS, osobitná extrakcia, 2016). Pozn.: Tento ukazovateľ zachytáva mieru účasti na formálnom a neformálnom vzdelávaní a odbornej príprave (posledné štyri týždne) osôb vo veku 25 až 64 rokov. Kategória údajov „oboje“ označuje podiel osôb, ktoré sa počas referenčného obdobia 4 týždňov zúčastnili na formálnych aj neformálnych vzdelávacích činnostiach. Údaje týkajúce sa osôb zapojených do „oboch“ foriem vzdelávania v HR, HU a LV sú nespoľahlivé a údaje týkajúce sa CY, LT, SK, BG a RO nie sú k dispozícii.

Úroveň digitálnych zručností sa stále zvyšuje, ale len veľmi pomaly, a preto určité časti obyvateľstva nie sú schopné čerpať prínosy z digitálnej transformácie. To má vplyv na inováciu, produktivitu a v konečnom dôsledku aj na rast. V roku 2016 nemalo 44 % obyvateľstva vo veku od 16 do 74 rokov základné zručnosti zodpovedajúce súčasným potrebám, pričom 19 % nemalo žiadne takéto zručnosti (v roku 2015 to bolo 45 % a 21 %)⁴⁸.

⁴⁸ Index digitálnej ekonomiky a spoločnosti, Európska komisia.

Rozdiely medzi jednotlivými členskými štátmi sú výrazné, pričom v desiatich členských štátoch (Portugalsko, Poľsko, Slovinsko, Chorvátsko, Litva, Taliansko, Grécko, Cyprus, Bulharsko a Rumunsko) nemala v roku 2016 digitálne zručnosti najmenej štvrtina obyvateľov. Úroveň týchto zručností je obzvlášť nízka v Bulharsku a Rumunsku („krajiny s kritickou situáciou“), pričom vo Fínsku, v Holandsku, Dánsku a Luxembursku („krajiny s najlepšimi výsledkami“) táto úroveň výrazne prevyšuje priemer. Pokiaľ ide o tento ukazovateľ, existujú dôkazy o prehlbovaní rozdielov medzi krajinami EÚ, keďže úroveň digitálnych zručností sa v priemere zlepšuje porovnateľne rýchlejšie v krajinách s najlepšimi výsledkami.

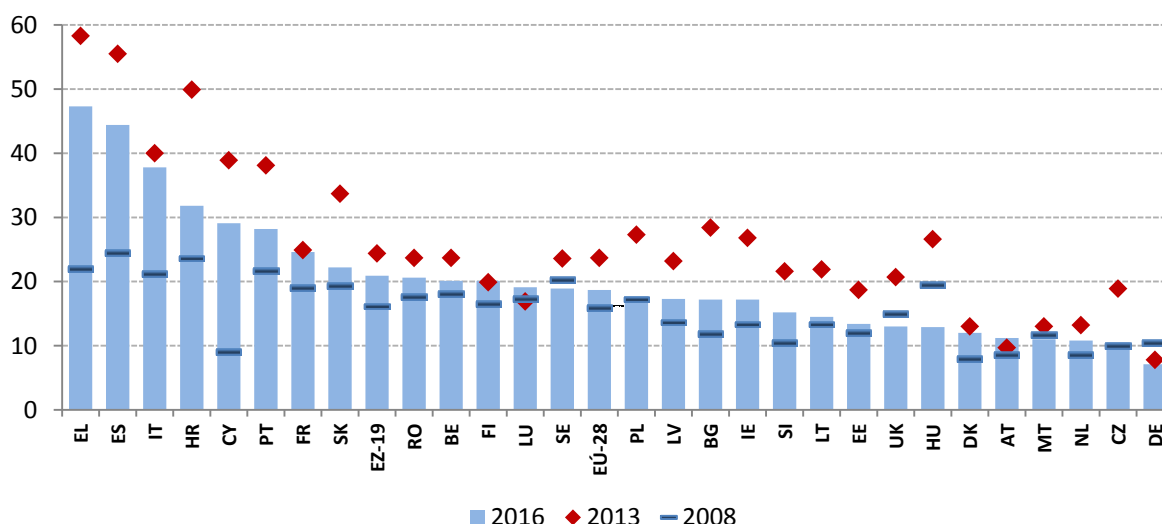
Obrázok 18: Podiel obyvateľstva so základnou alebo s vyššou úrovňou všeobecných digitálnych zručností a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat. Obdobie: úrovne v roku 2016 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2015. Pozn.: Priesečníkom osí je nevážený priemer EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Situácia mladých ľudí na trhu práce sa naďalej zlepšuje, čo zodpovedá posilňovaniu hospodárstva. Miera nezamestnanosti mladých ľudí v EÚ klesla o 5 percentuálnych bodov z maxima na úrovni 23,7 %, ktoré dosiahla v roku 2013, na 18,7 % v roku 2016 a ďalej na 17 % v druhom štvrťroku 2017. Stále je však o 1,4 percentuálneho bodu nad úrovňou zaznamenanou v druhom štvrťroku 2008. Rozptyl nezamestnanosti mladých ľudí je vysoký, pričom niektoré členské štáty zaznamenali úrovne približujúce sa alebo prevyšujúce 40 % (Taliansko, Španielsko, Grécko), ale tento rozptyl v priebehu času klesá (pozri obrázok 19). Mladé ženy čelia nižšej miere nezamestnanosti ako muži (17,9 % oproti 19,4 % v roku 2016). To môže súvisieť s lepšími výsledkami vo vzdelávaní, ale ja s menšou mierou aktivity. Napriek zlepšovaniu vyhliadok mladých ľudí na trhu práce sú mladí častejšie zamestnávaní na základe neštandardných a atypických foriem zamestnania vrátane dočasných pracovných miest, nedobrovoľnej práce na kratší pracovný čas a menej platených pracovných miest (v roku 2016 pracovalo na dočasné pracovné zmluvy 43,8 % mladých pracovníkov – a viac ako 70 % v Slovinsku, Španielsku a Poľsku, pričom vo vekovej kategórii 25 – 49 rokov to bolo 13,1 % pracovníkov). Ako je znázornené v oddiele 3.4, tieto zmluvy sa nie vždy vyvíjajú smerom k trvalejšej forme zamestnania.

Obrázok 19: Miera nezamestnanosti mladých ľudí (vo veku od 15 do 24 rokov), medziročné porovnanie

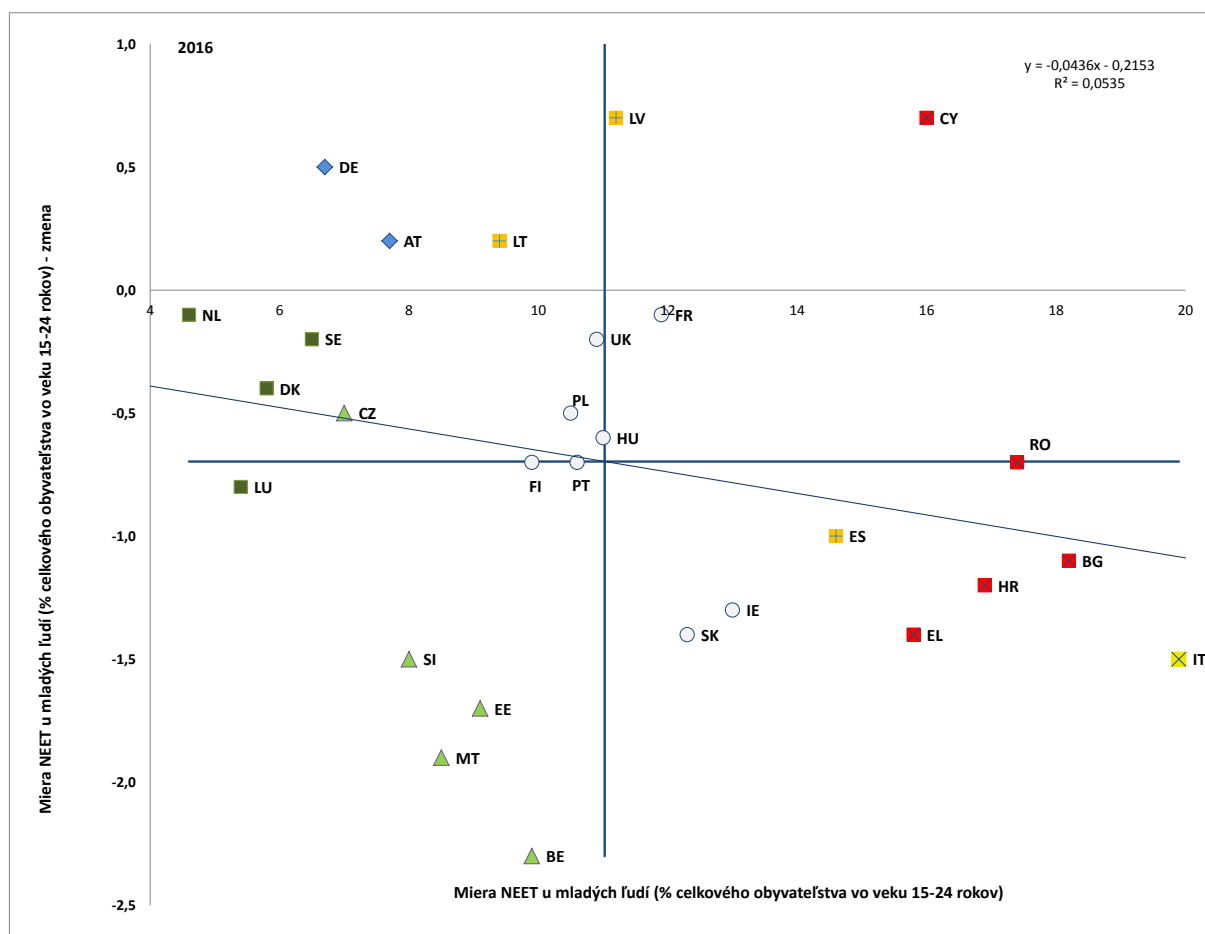


Zdroj: Eurostat, VZPS.

Okrem mladých ľudí, ktorí sú zamestnaní alebo si hľadajú zamestnanie, značná časť mladých ľudí vo veku od 15 do 24 rokov v EÚ je ekonomicky neaktívna. Celkovo 6 miliónov ľudí vo veku od 15 do 24 rokov v EÚ nebolo v roku 2016 zamestnaných, ani neboli v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET). To predstavuje 11,5 % obyvateľov v tejto vekovej skupine, čo znamená pokles z maxima 13,2 % dosiahnutého v roku 2012, ale táto hodnota stále prevyšuje úroveň z roku 2008 (10,9 %). K tomuto poklesu došlo najmä v dôsledku prechodu nezamestnaných NEET do zamestnania. Ako je znázornené na obrázku 20, vo viacerých krajinách (Bulharsko, Rumunsko, Chorvátsko, Cyprus a Grécko – všetky označené za „krajiny s kritickou situáciou“) sa stále zaznamenávajú miery NEET nad úrovňou 15 %. Rovnaké to je aj v Taliansku, kde v roku 2016 úroveň klesla o 1,5 percentuálneho bodu („krajina so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami“). Naopak medzi „krajiny s najlepšimi výsledkami“ patria Holandsko, Luxembursko, Dánsko a Švédsko. Počet NEET sa zvyšuje v Nemecku, Rakúsku, Litve, Lotyšsku a – čo je znepokojujúcejšie – aj na Cypre (ktorý už mal vysokú mieru). Rýchle zníženie možno pozorovať v Belgicku, na Malte, v Estónsku a Slovinsku. Vzhľadom na negatívnu smernicu regresnej priamky vyjadrujúcej vzťah medzi medziročnými zmenami a úrovňami je zrejmé, že medzi členskými štátmi dochádza ku konvergencii. V EÚ je počet NEET rovnomerne rozdelený medzi nezamestnané a neaktívne osoby, ale medzi členskými štátmi existujú výrazné rozdiely (najvyšší podiel neaktívnych osôb je v Bulharsku a Rumunsku a najvyšší podiel nezamestnaných je v Chorvátsku a Španielsku). Najväčšie riziko dostať sa do situácie NEET majú osoby, ktoré dosiahli len nízku úroveň vzdelania⁴⁹. V prípade žien patriacich do skupiny NEET sa neaktivita vyskytuje častejšie ako nezamestnanosť, pričom u mužov je to opačne.

⁴⁹ Eurofound (2016), Skúmanie rozmanitosti NEET, Úrad pre vydávanie publikácií EÚ, Luxemburg.

Obrázok 20: Miera NEET (osôb vo veku od 15 do 24 rokov) a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)

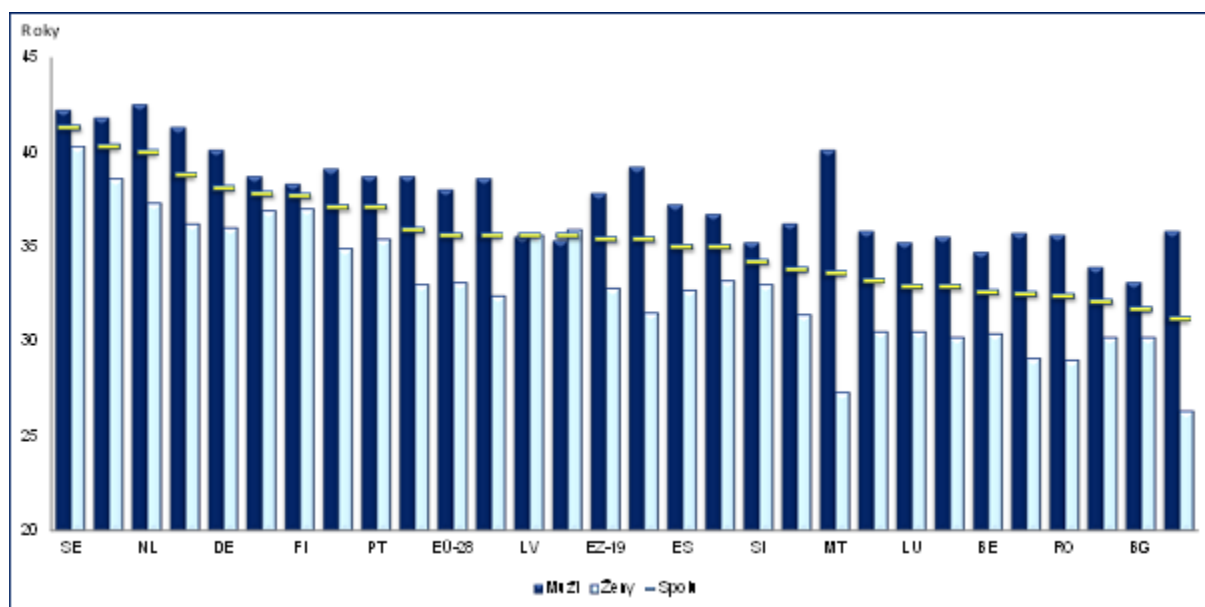


Zdroj: Eurostat. Obdobie: úrovne v roku 2016 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2015. Pozn.: Priesečníkom osí je nevážený priemer EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Miera zamestnanosti starších pracovníkov sa v poslednom desaťročí podstatne zvýšila. Starší pracovníci prekonali krízu pomerne lepšie než iné vekové skupiny. Dokonca, ako už bolo uvedené v kapitole 1, veková skupina od 55 do 64 rokov je hlavnou hnacou silou celkového zvýšenia miery zamestnanosti za posledných desať rokov. V roku 2016 miera zamestnanosti osôb vo veku od 55 do 64 rokov bola 55,3 %, čo je o 2 percentuálne body viac než v predchádzajúcom roku, a predpokladá sa, že tento stabilný nárast bude pokračovať aj v kontexte demografických zmien. Miery zamestnanosti starších pracovníkov sa v jednotlivých členských štátoch značne líšia a pohybujú sa v rozpätí od 75,5 % vo Švédsku po 36,3 % v Grécku. Miera zamestnanosti žien vo veku od 55 do 64 rokov sa takisto zvyšuje a v roku 2016 bola na úrovni 48,9 %. Rozdiel v trvaní pracovného života medzi mužmi a ženami klesá,

ale stále je významný, pričom ženy zotrávajú na trhu práce v priemere o 4,9 roka menej než muži (33,1 roka oproti 38 rokom v roku 2016). Tento priemer je výsledkom významných rozdielov v členských štátoch a je vyvolaný rôznymi faktormi, ako napr. nedostatočný prístup k službám starostlivosti, ako aj nižší vek odchodu do dôchodku pre ženy v niektorých členských štátoch, čoho výsledkom je kratšie trvanie pracovného života (pozri obrázok 21). V neposlednom rade u starších pracovníkov je väčšia pravdepodobnosť pracovného úväzku na kratší pracovný čas než u pracovníkov v produktívnom veku, ale majú menšiu tendenciu pracovať na kratší pracovný čas než mladší pracovníci. Podobne je pravdepodobnejšie, že majú trvalé zamestnanie (len 5,3 % starších pracovníkov vo veku od 55 do 64 rokov malo dočasné zmluvy).

Obrázok 21: Priemerná dĺžka pracovného života, 2016

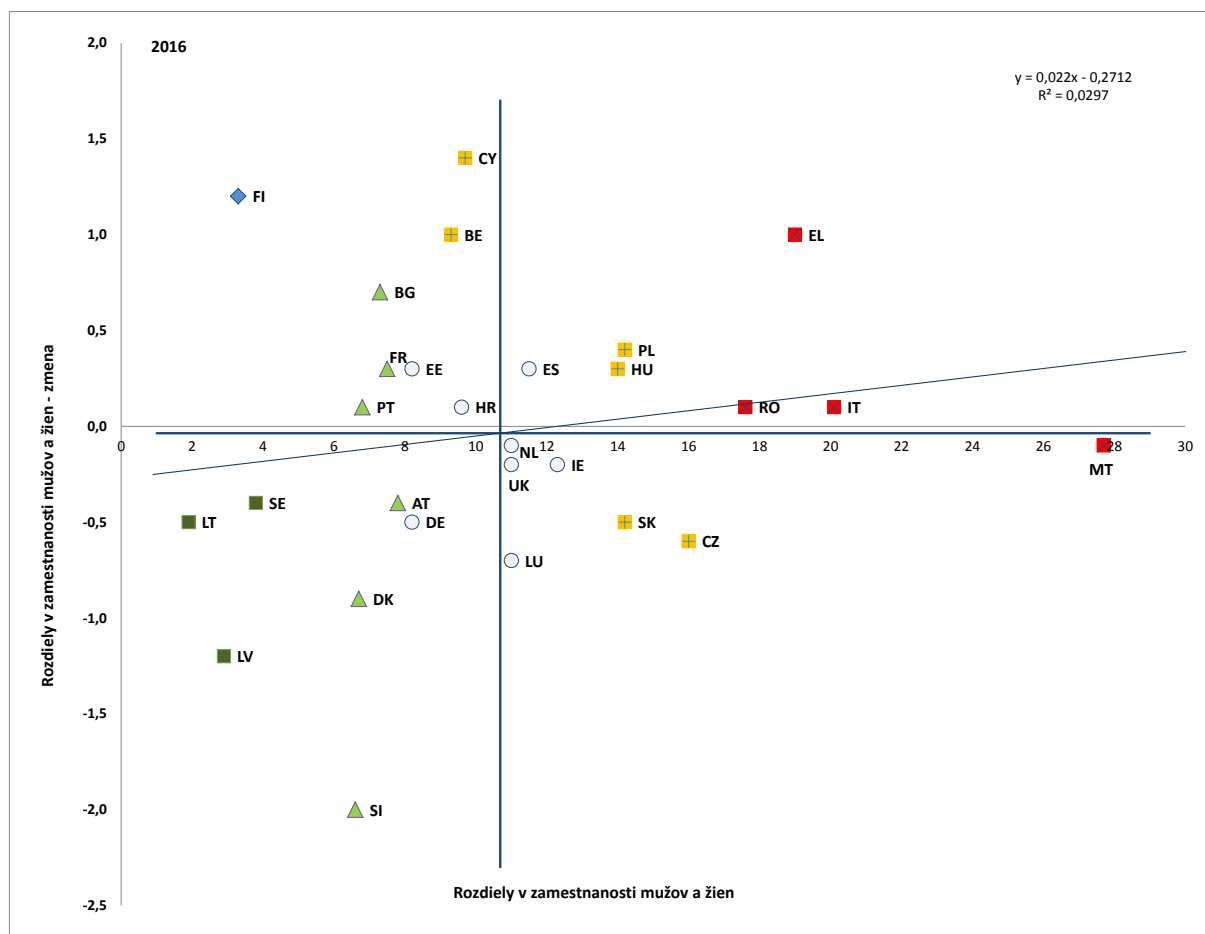


Zdroj: Eurostat, VZPS.

Ženy sú nedostatočne zastúpené na trhu práce vo všetkých členských štátoch. Hlavným ukazovateľom sociálneho prehľadu v oblasti rodovej rovnosti na trhu práce je rozdiel v zamestnanosti žien a mužov, ktorý predstavuje rozdiel medzi mierami zamestnanosti mužov a žien. V roku 2016 bol rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v EÚ na úrovni 11,6 percentuálneho bodu, pričom u mužov dosahovala miera zamestnanosti 76,9 % a u žien 65,3 % (obrázok 22). Tento rozdiel je obzvlášť vysoký v prípade žien narodených mimo EÚ a rómskych žien. Celkovo tento ukazovateľ zostal v porovnaní s rokom 2015 stabilný, ako

vyplýva z kapitoly 1. Z dlhodobejšieho hľadiska je však podstatne nižší než v roku 2008, keď rozdiel v zamestnanosti mužov a žien bol 15 percentuálnych bodov. Toto dlhodobé zlepšenie bolo predovšetkým dôsledkom zvýšenia miery zamestnanosti žien. V roku 2016 bola miera zamestnanosti žien pod hranicou 60 % v šiestich členských štátoch, v ktorých zároveň existoval vysoký rozdiel v zamestnanosti žien a mužov (najvyššie hodnoty sa zaznamenali v prípade Malty, Talianska, Grécka a Rumunska, ktoré sú označené za „krajiny s kritickou situáciou“). Tento rozdiel sa takisto zvyšuje vo viacerých členských štátoch, pričom vo Fínsku, v Belgicku, na Cypre a v Grécku sa zvyšuje nadpriemerným tempom (v týchto krajinách sa miera zamestnanosti zvýšila u oboch pohlaví, ale rýchlejšie u mužov než u žien). Medzi krajiny s najlepšimi výsledkami patria Litva, Lotyšsko a Švédsko. Pozitívna smernica regresnej priamky vyjadrujúcej vzťah medzi zmenami a úrovňami rozdielu v zamestnanosti žien a mužov na obrázku 22 naznačuje, že v priemere sa prehľbujú rozdiely medzi výsledkami členských štátov v súvislosti s týmto ukazovateľom.

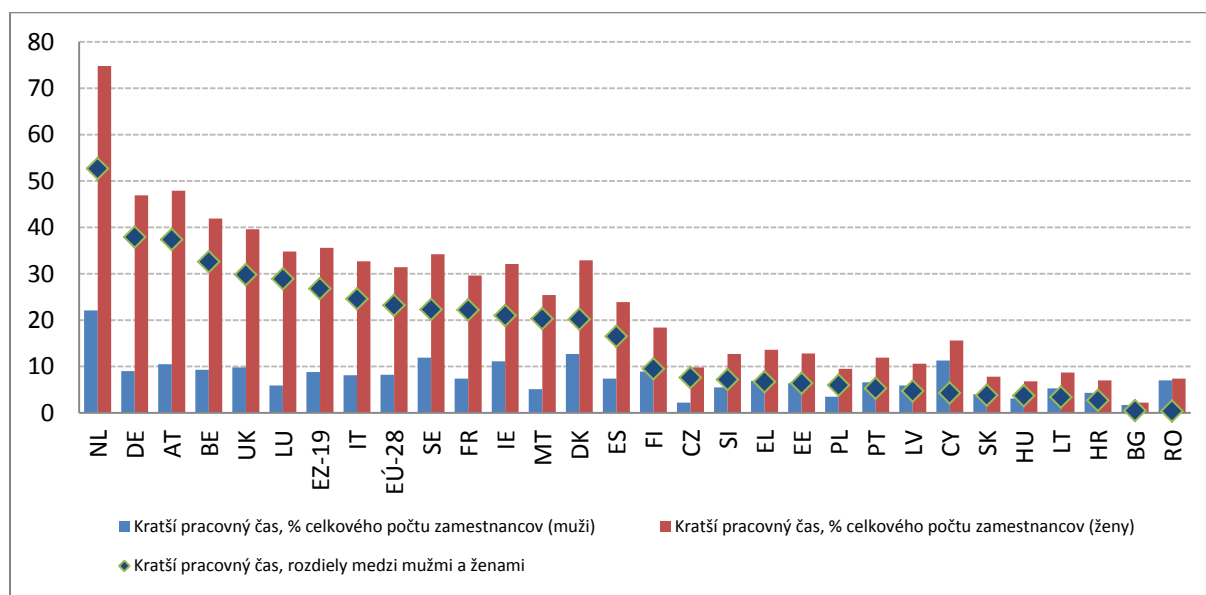
Obrázok 22: Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, VZPS. Obdobie: úrovne v roku 2016 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2015. Pozn.: Priesečníkom osí je nevážený priemer EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Nerovnaká účasť žien a mužov na trhu práce sa takisto premieta do väčšieho rozdielu v zamestnaní na čiastočný úväzok medzi ženami a mužmi, ktorý v roku 2016 v EÚ dosiahol 23 percentuálnych bodov (čo predstavuje mierny pokles z 23,2 percentuálneho bodu v roku 2015). Medzi jednotlivými krajinami existujú veľké rozdiely. Hoci tento ukazovateľ má nízke hodnoty vo väčšine členských štátov strednej a východnej Európy, v štyroch členských štátoch presahuje 30 percentuálnych bodov a v Holandsku sa vyšplhal na 52,7 percentuálneho bodu (obrázok 23). Okrem toho 23,5 % pracovného úväzku na kratší pracovný čas u žien bolo v roku 2016 nedobrovoľných.

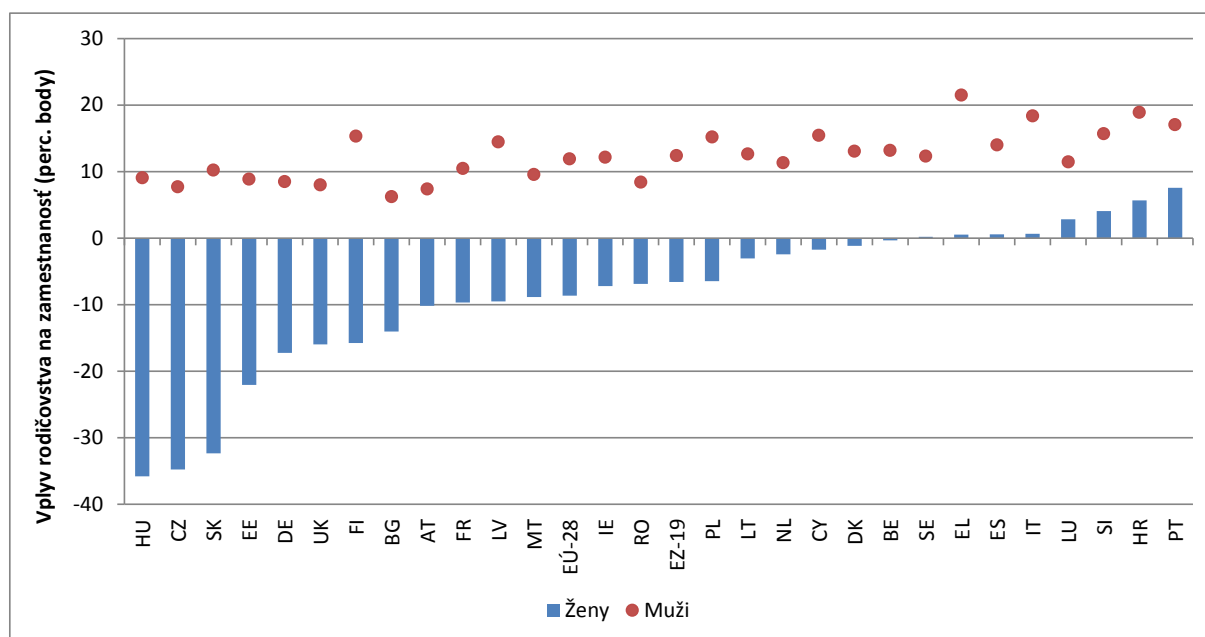
Obrázok 23: Miera pracovného úväzku na kratší pracovný čas a rozdiely medzi mužmi a ženami, 2016



Zdroj: Eurostat, VZPS.

Rozdiely v zamestnaní žien a mužov sú obzvlášť naliehavé v prípade osôb s opatrovateľskými povinnosťami, pričom ženy tieto povinnosti vykonávajú stále častejšie ako muži. Priemerná miera zamestnanosti žien, ktoré majú minimálne jedno dieťa mladšie ako 6 rokov, je o 9 percentuálnych bodov nižšia ako miera zamestnanosti bezdetných žien (viac sa to prejavuje u nízko kvalifikovaných matiek a slobodných matiek) a v niektorých krajinách tento rozdiel presahuje 30 percentuálnych bodov (Slovensko, Česká republika, Maďarsko). Naopak rodičovstvo má opačný účinok na miery zamestnanosti mužov, keďže u otcov existuje vyššia pravdepodobnosť, že budú zamestnaní (obrázok 24). Ženy takisto častejšie ako muži preberajú povinnosti dlhodobej starostlivosti. Viac ako 19 % žien, ktoré by mohli byť zamestnané, bolo v roku 2016 neaktívnych z dôvodu starostlivosti o deti alebo nespôsobilých dospelých. Tento údaj prevýšil 28 % v Českej republike, Estónsku, Írsku, Maďarsku, na Slovensku a v Spojenom kráľovstve. Zdá sa, že miery zamestnanosti žien prevyšujú priemer v krajinách s dobre navrhnutými opatreniami na zosúladenie pracovného a súkromného života (najmä vo Švédsku a v Dánsku).

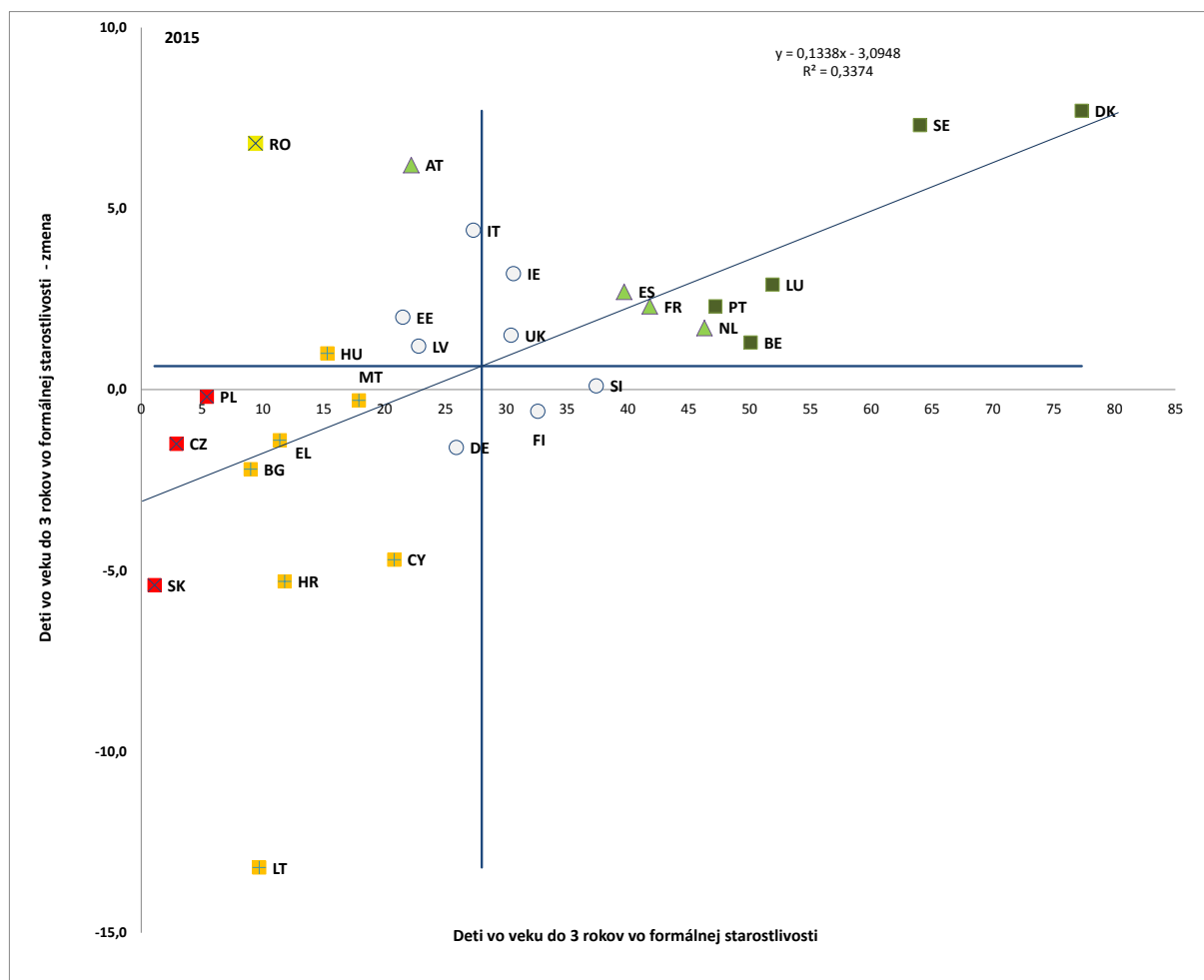
Obrázok 24: Vplyv rodičovstva na zamestnanosť žien a mužov (vo veku 20 – 49 rokov) v roku 2016



Zdroj: Eurostat. Pozn.: Vplyv rodičovstva na zamestnanosť sa meria ako rozdiel medzi mierou zamestnanosti žien (mužov) s minimálne jedným dieťaťom mladším ako 6 rokov a miery zamestnanosti bezdetných žien (mužov).

Nedostatok dostupných, prístupných a kvalitných služieb formálnej starostlivosti, najmä pre deti, je jedným z faktorov, ktoré bránia v účasti žien na trhu práce. Ako vyplýva z hlavného ukazovateľa sociálneho prehľadu týkajúceho sa účasti na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve, v roku 2015 bolo vo formálnych službách vzdelávania a starostlivosti umiestnených len 30,5 % detí vo veku do troch rokov, čo predstavuje nárast z 28,5 % v roku 2014 a 28 % v roku 2008. Medzi členskými štátmi existujú veľké rozdiely: kým v Dánsku a Švédsku bolo vo formálnej starostlivosti umiestnených viac ako 60 % detí, tento podiel bol nižší ako 10 % na Slovensku, v Českej republike a v Poľsku („krajiny s kritickou situáciou“), ako aj v Bulharsku, Rumunsku a Litve. Ku „krajinám s najlepšimi výsledkami“ patria Dánsko a Švédsko spolu s Luxemburskom, Belgickom a Portugalskom. Tieto rozdiely do určitej miery súvisia s rozdielnymi režimami v oblasti rodinnej dovolenky v jednotlivých krajinách. Výsledky členských štátov v súvislosti s týmto ukazovateľom sa skutočne líšia, čo vyplýva z pozitívnej smernice regresnej priamky vyjadrujúcej vzťah medzi medziročnými zmenami a úrovňami – situácia v krajinách s najlepšimi výsledkami sa zlepšuje rýchlejšie.

Obrázok 25: Deti vo veku 0 – 3 roky vo formálnej starostlivosti a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, VZPS. Obdobie: úroveň v roku 2015 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2014. Pozn.: Priesečníkom osí je nevážený priemer EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Okrem toho dostatočné poskytovanie dostupných, kvalitných a udržateľných služieb formálnej dlhodobej starostlivosti je aj naďalej výzvou vo viacerých členských štátoch. Nedostatočnosť týchto služieb môže byť hlavnou prekážkou, ktorá ženám bráni zotrvať v zamestnaní, keďže neformálna starostlivosť je často pre mnohé rodiny jedinou možnosťou. Odhaduje sa, že počet závislých starších osôb vzrastie o 12 miliónov (zo 40 na 52 miliónov v rokoch 2013 – 2060)⁵⁰.

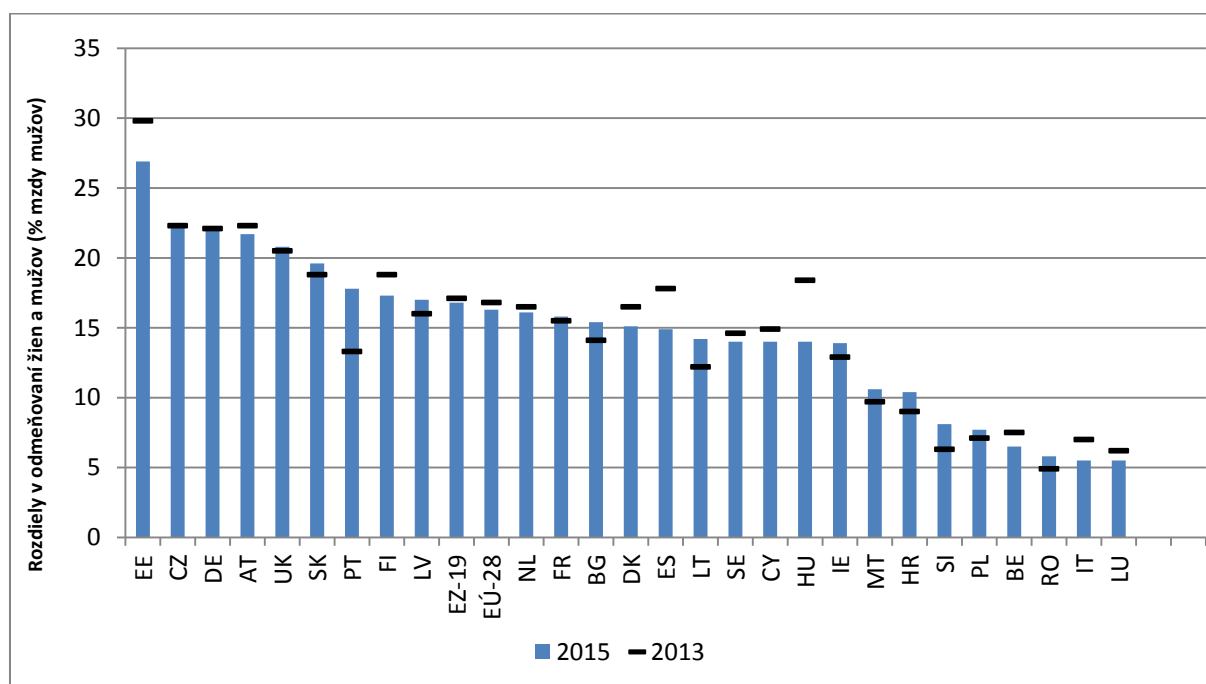
⁵⁰ Správa o starnutí obyvateľstva za rok 2015.

Okrem nižšej miery zamestnanosti v ekvivalentoch plného pracovného času ženy často čelia aj významným rozdielom v odmeňovaní. Rozdiely v odmeňovaní boli v EÚ v roku 2015 na úrovni 16,3 %, čo predstavovalo pomalý pokles oproti roku 2014 (16,7 %) ⁵¹. Medzi členskými štátmi sa však hodnoty rozdielov v odmeňovaní veľmi líšia a pohybujú sa v rozpätí od 26,9 % v Estónsku po 5,5 % v Taliansku a Luxembursku. V posledných dvoch rokoch, za ktoré boli k dispozícii údaje, sa najvyšší nárast zaznamenal v Portugalsku (+4,5 percentuálneho bodu) a rýchly pokles sa zaznamenal v Maďarsku (-4,4 percentuálneho bodu) a Estónsku (-2,9 percentuálneho bodu) a Španielsku (-2,9 percentuálneho bodu). K 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, a do istej miery aj diskriminácia na trhu práce. Hrozí, že rozdiely v odmeňovaní sa premietnu aj do rozdielov v dôchodkoch žien a mužov, ktoré v roku 2015 boli na úrovni 38,3 % ⁵².

⁵¹ Referenčným ukazovateľom je neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov (t. j. nie je upravený vzhľadom na individuálne charakteristiky, ktorými možno odôvodniť časť rozdielov v zárobkoch), ktorý by mal poskytnúť celkový obraz rodovej nerovnosti v oblasti zárobkov. Z výskumu vyplýva, že väčšina rozdielov v odmeňovaní žien a mužov pretrváva aj po zohľadnení rozdielov v dosiahnutom vzdelaní, vo výbere zamestnania, v pracovnom čase a iných pozorovateľných údajoch (napr. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

⁵² Európska komisia, Správa za rok 2017 o rovnosti žien a mužov v EÚ.

Obrázok 26: Neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v rokoch 2013 a 2015



Zdroj: Eurostat.

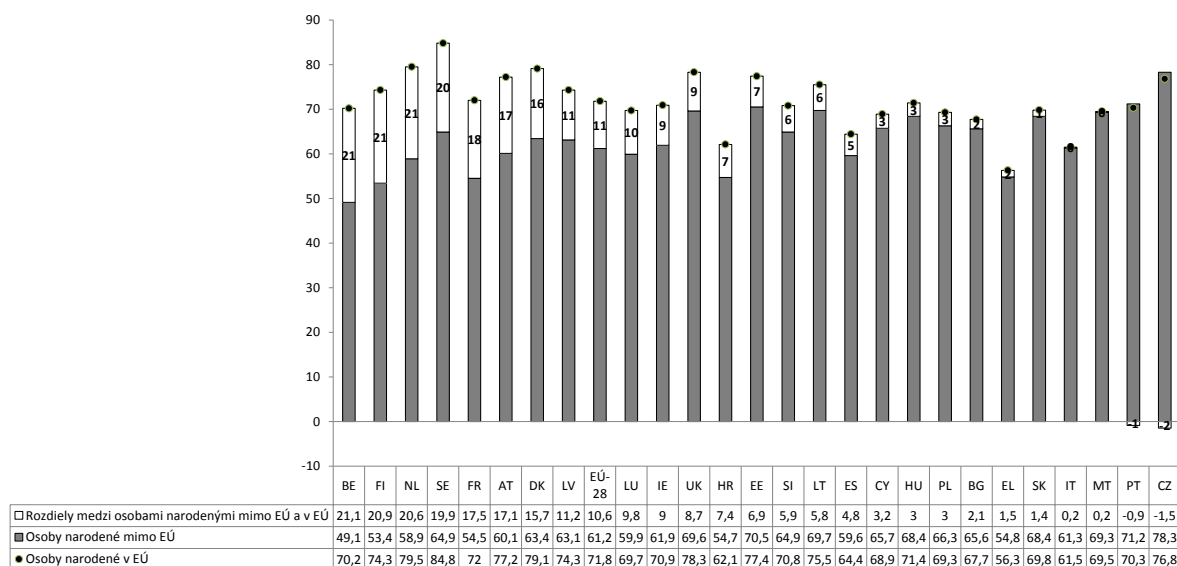
Pozn.: neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov sa meria ako rozdiel medzi priemernou hrubou hodinovou mzdou platených zamestnancov a platených zamestnankýň vyjadrený ako percentuálny podiel priemernej hrubej hodinovej mzdy platených zamestnancov – mužov. Pre Grécko nie sú k dispozícii žiadne údaje. V Prípade Chorvátska, Malty a Írska sa použili údaje za rok 2014, a nie za rok 2015.

Potenciál migrantov na trhu práce sa veľmi málo využíva. Napriek tomu, že podiel ľudí narodených mimo EÚ na obyvateľstve EÚ narastá (6,6 % v roku 2014, 6,9 % v roku 2016), v ich prípade existuje menšia pravdepodobnosť, že sa zapoja do trhu práce, než u ľudí narodených v EÚ. Výzvy spojené s integráciou sa ešte prehĺbili v dôsledku účinku hospodárskej krízy a nedávneho zvýšenia prílevu utečencov, v prípade ktorých je integrácia na trh práce ťažšia než v prípade iných skupín⁵³. Kým v roku 2008 bola miera aktivity osôb narodených mimo EÚ o 1 percentuálny bod a ich miera zamestnanosti o 4,6 percentuálneho bodu nižšia ako u ľudí narodených v EÚ, do roku 2016 sa tieto rozdiely prehĺbili na 4,8 percentuálneho bodu, resp. 10,6 percentuálneho bodu (osoby vo veku 20 – 64 rokov). V siedmich krajinách EÚ (Belgicko, Holandsko, Švédsko, Francúzsko, Rakúsko a Dánsko) presahujú rozdiely v zamestnanosti 15 percentuálnych bodov. Neaktivita žien narodených

⁵³ Pozri Vývoj zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, ročný prieskum 2016, kapitola 3.

mimo EÚ je mimoriadne vysoká a je o 9,1 percentuálneho bodu nižšia ako v prípade žien narodených v EÚ.

Obrázok 27: Miera zamestnanosti podľa krajiny narodenia, osoby vo veku od 20 do 64 rokov, v roku 2016



Zdroj: Eurostat [lfsa_ergacob]. Pozn.: V prípade DE neexistuje žiadne členenie pre osoby, ktoré sa narodili mimo EÚ (rozdiel medzi štátnymi príslušníkmi hostiteľskej krajiny a štátnymi príslušníkmi tretej krajiny je 26,5 percentuálneho bodu, čo je šiesty najvyšší rozdiel v EÚ).

Situácia na trhu práce sa výrazne líši z dôvodu migrácie. Miera zamestnanosti osôb narodených mimo EÚ je vyššia u tých osôb, ktoré prišli na účely štúdiá alebo z pracovných dôvodov (71 % v roku 2014, čo je dokonca vyššia miera než u osôb narodených v EÚ), a nižšia u tých osôb, ktoré prišli z rodinných dôvodov a ako utečenci⁵⁴. Hoci nižšie miery zamestnanosti migrantov sú sčasti spôsobené vyšším podielom osôb s nízkou úrovňou vzdelania, zvyšujúca sa úroveň vzdelania⁵⁵ sa nepremiata do lepších výsledkov v oblasti zamestnanosti a dochádza k výrazne nedostatočnému využívaniu zručností a kvalifikácií migrantov⁵⁶. Existuje tendencia prenášať sociálne výzvy z generácie na generáciu. Toto riziko

⁵⁴ Najväčší podiel medzi osobami narodenými mimo EÚ (52 % v roku 2014) pripadá na migrantov, ktorí prišli z rodinných dôvodov. Ich miera zamestnanosti v roku 2014 predstavovala 53 %, čo je ešte nižšia miera než v prípade utečencov (56 %).

⁵⁵ Podiel osôb narodených mimo EÚ (vo veku 25 – 54 rokov) s vysokou úrovňou vzdelania sa v období rokov od 2010 do 2016 zvýšil z 25,4 % na 30,9 % (pozri [edat_lfs_9912]).

⁵⁶ Rozdiel v miere zamestnanosti medzi osobami narodenými mimo EÚ a tými narodenými v EÚ je najvýraznejší u ľudí s terciárnym vzdelaním, čo svedčí o tom, že migranti majú z dosiahnutého vzdelania menší prínos než ľudia narodení v EÚ (pozri aj Vývoj zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe v roku 2015). V roku 2016 pracovalo 35 % osôb narodených mimo EÚ s vysokoškolským vzdelaním na pracovných miestach

si vyžaduje osobitnú pozornosť vzhľadom na vysoký a stále narastajúci podiel ľudí s prísťahovaleckým pôvodom medzi mladými ľuďmi⁵⁷ v niektorých členských štátoch.

Osobám so zdravotným postihnutím hrozí v procese zotavovania trhov práce marginalizácia. Medzi mierami zamestnanosti (a aktivity)⁵⁸ osôb so zdravotným postihnutím a osôb bez zdravotného postihnutia existujú aj naďalej vysoké rozdiely, ktoré boli v roku 2015 na úrovni 25,7 percentuálneho bodu (47,4 % proti 73,1 %). Tieto rozdiely sa zvyšujú (v roku 2012 boli na úrovni 22,9 percentuálneho bodu), keďže osoby bez zdravotného postihnutia majú vyššie šance na návrat do zamestnania. Najmä v Írsku a na Malte sa rozdiel v zamestnanosti približoval k úrovni 40 percentuálnych bodov a v 7 krajinách bol vyšší ako 30 percentuálnych bodov. Najnižšie rozdiely sa zaznamenali v Taliansku (o 13,8 percentuálneho bodu) a Slovinsku (16 percentuálnych bodov).

3.2.2. Politická reakcia

Politická práca viedla k identifikácii kľúčových aspektov s cieľom zlepšiť inkluzívnosť, relevantnosť a kvalitu vzdelávania, najmä v snahe riešiť problém predčasného ukončovania školskej dochádzky. V máji 2017 sa v dvoch oznámeniach Komisie⁵⁹ vysvetlilo, ako opatrenia na úrovni EÚ môžu podporiť členské štáty a poskytovateľov vzdelávania pri plnení týchto cieľov. Okrem toho boli v roku 2015 v záveroch Rady o znižovaní miery predčasného ukončenia školskej dochádzky a podpore úspechu v škole⁶⁰ členské štáty vyzvané, aby vypracovali a vykonávali komplexné stratégie proti predčasnému ukončovaniu školskej dochádzky spolu s viacerými osobitnými opatreniami. Viaceré členské

vyžadujúcich strednú alebo nízku kvalifikáciu, kým v prípade osôb narodených v EÚ tento podiel predstavoval 21 %. Miera privysokaj kvalifikácie u osôb narodených mimo EÚ bola vyššia ako 50 % v krajinách ako EL, IT, CY a ES.

⁵⁷ Podiel osôb z prostredia migrantov je v krajinách ako Francúzsko a Nemecko približne na úrovni 20 % alebo o niečo vyšší a, pokiaľ ide o deti vo veku do 6 rokov, prevyšuje 30 %.

⁵⁸ Údaje o zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím v plnej miere neodzrkadľujú, do akej miery je ich účasť na trhu práce obmedzená. Je potrebné ich skúmať spolu s mierami aktivity, ktoré sú takisto neprimerane nízke. V roku 2015 predstavovali rozdiely v aktivite (veková skupina od 20 do 64 rokov) medzi osobami so zdravotným postihnutím a bez zdravotného postihnutia v EÚ 22,4 percentuálneho bodu (59,5 % oproti 81,9 %).

⁵⁹ COM(2017) 247 final s názvom „Nový program EÚ pre vysokoškolské vzdelávanie“ a COM(2017) 248 final s názvom „Rozvoj škôl a excelentná výučba: kľúč pre výborný štart do života“. V druhom z týchto oznámení boli identifikované tri hlavné výzvy politiky školstva, ktorým čelia prakticky všetky členské štáty: 1. nedostatky v čítaní, matematike a prírodovedných zručnostiach; 2. nadmerný vplyv sociálno-ekonomického zázemia na študijné výsledky; 3. nedostatočné digitálne zručnosti. Navyše uvádza, v ktorých oblastiach musia EÚ a členské štáty konať: vytváranie lepších a inkluzívnejších škôl, podpora učiteľov a vedúcich pracovníkov škôl, úsilie o to, aby riadenie školských vzdelávacích systémov bolo účinnejšie, spravodlivejšie a efektívnejšie.

⁶⁰ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14441-2015-INIT/sk/pdf>.

štáty sa v tejto oblasti činia. V roku 2016 Flámske spoločenstvo v Belgicku schválilo dokument na rokovanie o politike v súvislosti s povolenou dĺžkou štúdia, so záškoláctvom a s predčasným ukončovaním školskej dochádzky, ktorá nahradí súčasné akčné plány. Vo Francúzskom spoločenstve v Belgicku je zníženie počtu prípadov predčasného ukončenia školskej dochádzky dôležitým prvkom prebiehajúcej školskej reformy, ktorá sa zameriava na zvýšenie spravodlivosti, účinnosti a efektívnosti. Bulharsko zavádza mechanizmus medziinštitucionálnej spolupráce zameranej na zlepšenie školskej dochádzky a podielu študentov pokračujúcich v štúdiu, pričom v teréne sa nasadzujú miestne tímy s cieľom identifikovať deti, u ktorých hrozí, že nenastúpia do školy, alebo študentov, ktorí by mohli predčasne ukončiť štúdium, ale aj v snahe zlepšiť výmenu informácií medzi príslušnými inštitúciami a skvalitniť zber údajov. V Estónsku sa boj proti predčasnému ukončovaniu školskej dochádzky opiera o kariérne poradenstvo a zvyšovanie prítlačivosti odborného vzdelávania a prípravy. Francúzsko prijalo opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby mladí ľudia vo veku 16 až 25 rokov, ktorí opustili školu bez osvedčenia alebo kvalifikácie, mali právo vrátiť sa do procesu vzdelávania alebo odbornej prípravy. Maďarsko v novembri 2016 prijalo akčný plán na zníženie počtu prípadov predčasného ukončenia školskej dochádzky a zaviedlo povinný zber údajov o pokroku žiakov. Rumunsko pracuje na mechanizme včasného varovania a plánuje programy druhej šance a mimoškolské aktivity financované z ESF.

V rámci EÚ sa politiky na účinné riešenie nízkej úrovne základných zručností čoraz častejšie kombinujú so snahou podporovať inkluzívne vzdelávanie. Cieľom je znížiť vplyv sociálno-ekonomického postavenia na výsledky študentov, odstrániť rozdiely vo vzdelávaní znevýhodnených študentov a podporovať excelentnosť vo vzdelávaní. V Portugalsku miestne samosprávy a združenia škôl spolupracujú na realizácii „národného plánu na podporu úspechu v škole“, čo je hlavná iniciatíva vlády s cieľom predchádzať študijným neúspechom a znížiť počet študentov opakujúcich ročník. V roku 2017 Írsko prvýkrát stanovilo konkrétne ciele týkajúce sa schopnosti čítať, písať a počítať pre znevýhodnené školy; navyše stanovilo relatívne ambiciózny cieľ udržať podiel žiakov so slabými výsledkami pod úrovňou 10 % a do roku 2025 zároveň zvýšiť podiel žiakov s najlepšimi výsledkami. Česká republika vykonáva projekty financované z ESF, ktoré sa sústreďujú na podporu materských, základných a stredných škôl zavádzaním a realizovaním opatrení na začleňovanie jednotlivcov. Vo Švédsku vláda zvýšila zdroje na boj proti nerovnosti a ohlásila dlhodobý investičný plán (2017 – 2025) na podporu obcí a nezávislých

poskytovateľov vzdelávania pri ponúkaní kvalitného vzdelávania novo prichádzajúcim študentom. V Nemecku federálna vláda a spolkové štáty spojili sily v záujme zvýšenia kvality odbornej prípravy učiteľov, ako aj zvýšenia mobility študentov učiteľstva a učiteľov. Bulharsko zasa venuje viac pozornosti inkluzívnemu vzdelávaniu a Holandsko plánuje ďalšie investície na zvýšenie spravodlivosti vo vzdelávaní.

Osobitnou výzvou je začleňovanie Rómov do vzdelávania. Príčinou sú viaceré faktory vrátane školskej segregácie, neinkluzívnej výučby či prekážok spôsobených extrémnou chudobou. Presadzovanie legislatívnych zmien nestráca na význame. Bulharsko zaviedlo zákaz vytvárania oddelených tried na základe etnického pôvodu. Súčasné opatrenia pre rómskych študentov zahŕňajú štipendiá a mimoškolské aktivity, dodatočné hodiny bulharčiny a aktivity s rodičmi. V Českej republike v septembri 2016 nadobudol účinnosť nový balík reforiem v oblasti individuálnych podporných opatrení pre deti so špeciálnymi výchovnými potrebami, a to aj zo sociálno-ekonomických dôvodov. V roku 2017 Maďarsko zmenilo zákon o rovnakom zaobchádzaní a verejnom školstve, aby zakázalo segregáciu. Okrem toho budú v roku 2017 identifikované školy s vysokou mierou predčasného ukončovania školskej dochádzky, aby absolvovali odbornú prípravu a rozvojovú podporu a zavádzali diferencované výučbové metódy. V Rumunsku bola zakázaná segregácia v systémoch preduniverzitného vzdelávania a v rámci ESF boli uprednostňované projekty zamerané na rómskych študentov a komunity. Slovensko vo februári 2017 schválilo revidované akčné plány na podporu vykonávania svojej stratégie pre integráciu Rómov do roku 2020 s cieľom znížiť rozdiely medzi úrovňou vzdelania Rómov a priemernou populáciou, a to zlepšovaním vzdelávania detí z marginalizovaných komunít. Grécko spustilo program integrácie a vzdelávania rómskych detí, ktorý je spolufinancovaný z európskych štrukturálnych a investičných fondov.

Členské štáty vypracúvajú politiky na podporu integrácie migrantov do vzdelávania. Všetky belgické spoločenstvá zvýšili kapacitu prijímacích tried, počty učiteľov jazykov a rozšírili podporné rozpočty pre nových žiakov z rodín migrantov. Dánsko mierne zvýšilo počet prijímacích tried a zvýšilo maximálny počet utečencov na triedu z 12 na 15; zároveň umožnilo začlenenie mladých ľudí, ktorí sa narodili v zahraničí, do povinnej školskej dochádzky až do veku 25 rokov. Vo Fínsku bol v polovici roka 2017 zavedený nový modul odbornej prípravy kombinujúci jazykové a odborné štúdium, do ktorého sú zapojené inštitúcie vzdelávania dospelých a ktorý zväčšuje rozsah a dosah dostupnej odbornej prípravy. Vo Švédsku sa novo prichádzajúcim dospelým s odborným alebo iným vzdelaním ponúkajú

kurzy špeciálne zamerané na prisťahovalcov. Grécko zaviedlo prvé prijímacie štruktúry vzdelávania detí žiadateľov o azyl, ktoré fungujú po štandardných vyučovacích hodinách, ale cieľom je napokon integrovať deti do bežného vzdelávania. Cyprus zavádza akčný plán, ktorého súčasťou je výučba gréčtiny ako druhého jazyka, ale aj prechodné opatrenia na prijímanie a začleňovanie migrantov a starostlivosť o nich v prechodnom období, odborná príprava učiteľov a boj proti diskriminácii. Európska komisia navyše v snahe reagovať na príliv utečencov, ako aj na uľahčenie ich integrácie (ako aj integrácie iných štátnych príslušníkov tretích krajín v núdzi) vypracovala v roku 2017 nástroj EÚ v oblasti zručností pre štátnych príslušníkov tretích krajín, aby im pomohla zviditeľniť ich zručnosti a kvalifikácie v jednotlivých členských štátoch.

Politiky v záujme zvýšenia miery dosiahnutého terciárneho vzdelania sa zameriavajú na prístup a účasť, ako aj na znižovanie miery predčasného ukončovania školskej dochádzky. Ako sa zdôraznilo v oznámení Komisie o novom programe EÚ pre vysokoškolské vzdelávanie⁶¹, dá sa to dosiahnuť tým, že sa študentom zo znevýhodneného prostredia poskytnú transparentnejšie informácie o vzdelávacích možnostiach a výsledkoch, poradenstvo šité na mieru a finančná podpora. Česko zvýšilo granty študentom v núdzi, ako aj počet profesijne-orientovaných programov na podporu silnejšej sociálnej rozmanitosti študentov terciárneho vzdelávania. Estónsko v roku 2017 prehodnotilo svoj systém financovania vysokoškolského vzdelávania na stimuláciu ukončovania štúdia v štandardnej lehote. Švédsko začalo skúmať spôsoby riadenia a financovania vysokoškolského vzdelávania s cieľom zvýšiť účasť študentov zo znevýhodneného prostredia. Chorvátsko na podporu študentov zo znevýhodneného prostredia využíva ESF.

Dôležité je aj zlepšovanie relevantnosti vysokoškolského vzdelávania. Na dosiahnutie tohto účelu sú kľúčovými aspektmi širšie spektrum foriem štúdia (individuálne, diaľkové atď.), ako aj väčšie využívanie prognóz zručností a údajov o zamestnanosti absolventov pri strategickom plánovaní, zapájanie zamestnávateľov do prípravy učebných osnov a ďalší rozvoj vyššieho odborného vzdelávania a odborného vysokoškolského vzdelávania. Bulharsko zavádza financovanie založené na dosiahnutých výsledkoch a zameriava úsilie na zvýšenie podielu študentov v oblastiach súvisiacich s vedou, technológiou, inžinierstvom a matematikou (science, technology, engineering and mathematics – STEM). Na Malte

⁶¹ COM(2017) 247 final.

prebieha niekoľko iniciatív s cieľom zvýšiť počet absolventov v prírodovedných odboroch. Flámske spoločenstvo Belgicka vypracovalo akčný plán pre oblasti STEM na všetkých úrovniach vzdelávania a Francúzske spoločenstvo Belgicka sa sústreďuje na duálne vzdelávanie v odvetviach, v ktorých bol identifikovaný alebo sa očakáva nedostatok požadovaných zručností. V Chorvátsku sa študentom v odboroch STEM poskytujú štipendiá financované z ESF. Estónsko zriadilo nástroj na predvídanie požiadaviek trhu práce a potrebných zručností spolu s odporúčaniami pre plánovanie v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy. Poľsko v roku 2017 zaviedlo vnútroštátny systém sledovania uplatnenia absolventov s cieľom reagovať na potrebu lepších informácií o úspechu na trhu práce. Cyprus, Portugalsko, Slovensko a Švédsko nedávno prijali opatrenia na posilnenie zabezpečovania kvality vo vysokoškolskom vzdelávaní.

Členské štáty pokračujú vo zvyšovaní transparentnosti zručností a kvalifikácií.

Dvadsaťštyri členských štátov už zavrášilo proces priradovania svojich národných kvalifikačných úrovní k úrovniam podľa európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie (EKR), čím dali najavo svoj záväzok napredovať smerom k jeho celkovým cieľom, ktorými sú transparentnosť a porovnateľnosť. Rumunsko a Slovensko zatiaľ predložili počiatočné správy o priradovaní úrovní, zatiaľ čo Fínsko a Španielsko s ním plánujú začať v roku 2017 alebo 2018. Ďalší míľnik – t. j. uvádzanie úrovní EKR na osvedčeníach a diplomoch – bol splnený v 16 členských štátoch (Belgicko, Česká republika, Dánsko, Estónsko, Francúzsko, Holandsko, Írsko, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Malta, Nemecko, Portugalsko, Slovinsko, Spojené kráľovstvo a Taliansko) a do konca roku 2017 sa očakáva, že k nim pribudnú aj ďalšie štáty.

Členské štáty pripisujú čoraz väčší význam potrebe rozvíjať digitálne zručnosti.

V súlade s jedným z kľúčových opatrení v rámci nového programu v oblasti zručností pre Európu v 17 členských štátoch vznikli národné koalície pre digitálne zručnosti a pracovné miesta s cieľom uľahčiť opatrenia s vysokým dosahom na miestnej úrovni a na ďalších sa pracuje. Konkrétne opatrenia na posilnenie digitálnych zručností plánované/prijaté členskými štátmi zahŕňajú zavedenie základného digitálneho vzdelávania od základnej školy a posilnenie digitálneho vzdelávania v rámci školských osnov na všetkých úrovniach (Rakúsko, Nemecko), zintenzívnenie výučby programovania (Poľsko, Belgicko, Rumunsko, Švédsko), digitálna odborná príprava pre učiteľov (Rakúsko, Bulharsko, Nemecko), zvýšenie počtu miest v odboroch STEM na vysokých školách (Rakúsko, Poľsko), európsky preukaz

počítačových zručností, o ktorý sa dobrovoľne môžu uchádzať stredoškolskí študenti (Cyprus), a rôzne jednorazové iniciatívy, ako napríklad IT akadémia na Slovensku.

Aby programy odborného vzdelávania a odbornej prípravy lepšie zodpovedali potrebám trhu práce, EÚ podporuje širokú škálu politických iniciatív. V októbri 2017 Komisia prijala návrh odporúčania Rady o európskom rámci pre kvalitnú a účinnú učňovskú prípravu. Rámec stanovuje 14 kritérií na vymedzenie kvalitnej a efektívnej učňovskej prípravy, aby sa zabezpečil jednak rozvoj pracovných zručností, jednak osobný rozvoj študentov. S cieľom zvýšiť počet študentov odbornej prípravy, ktorí by sa zúčastňovali na dlhších pracovných stážach v zahraničí, bol v rámci programu Erasmus+ zavedený podprogram ErasmusPro, funkčný od októbra 2017. V roku 2013 bolo založené Európske združenie učňovskej prípravy ako platforma viacerých zainteresovaných strán na úrovni EÚ na podporu učenia sa pracou. Zameriava sa na skvalitňovanie, rozširovanie ponuky a zlepšovanie imidžu učňovského vzdelávania a v poslednom čase tiež na podporu mobility. Komisia podporuje aj Európsky pakt pre mládež, ktorý iniciovala Európska obchodná sieť pre sociálnu zodpovednosť podnikov a ktorý spája podniky a zainteresované strany, aby spolupracovali v oblasti zamestnanosti mladých ľudí vytváraním možností učňovskej prípravy, stáží a absolventských pozícií. Ešte je priestor na zvýšenie atraktívnosti a relevantnosti programov počiatočného odborného vzdelávania a ich relevantnosti vzhľadom na potreby trhu práce. V roku 2015 sa členské štáty dohodli, že budú ďalej posilňovať kľúčové kompetencie v učebných osnovách OVP a poskytovať efektívnejšie možnosti získavania či rozvoja týchto zručností⁶².

Politickú pozornosť si vyžadujú výzvy v oblasti zamestnanosti nízkokvalifikovaných dospelých, najmä v kontexte meniacich sa potrieb, pokiaľ ide o zručnosti súvisiace s technologickým pokrokom. Na riešenie pretrvávajúcich rozdielov v zamestnanosti žien a mužov a nízkej miery účasti nízkokvalifikovaných dospelých (ktorí sú často starší, žijú vo vidieckych oblastiach a sú ináč znevýhodnení) na vzdelávaní Európska únia koncom roka 2016 prijala odporúčanie s názvom „Cesty zvyšovania úrovne zručností: Nové príležitosti pre

⁶² Európska komisia napríklad v roku 2016 vyhlásila novú iniciatívu s cieľom prezentovať excelentnosť a kvalitu OVP v Európe, ako aj zvýšiť informovanosť o príležitostiach odbornej prípravy pre mladých aj dospelých. V rámci prvého ročníka Európskeho týždňa odborných zručností sa podarilo zmobilizovať 800 000 zainteresovaných strán v Európe s cieľom zlepšiť imidž a atraktívnosť OVP.

dospelých“, aby dospelým s nízkou úrovňou zručností a kvalifikácií pomohla rozvíjať si zručností a napredovať smerom k dosiahnutiu vyššej kvalifikácie (pozri rámček 2).

Rámček 2. Cesty zvyšovania úrovne zručností: nové príležitosti pre dospelých

V odporúčaní „Cesty zvyšovania úrovne zručností“, ktoré Rada prijala v decembri 2016⁶³, sa členské štáty vyzývajú, aby pracovali na prepojenej sérii cielených opatrení na vytvorenie „cesty“ na podporu dospelých s nízkou úrovňou zručností alebo kvalifikácií, ktorých bolo v EÚ v roku 2016 až 63 miliónov.

Zameriava sa na podporu týchto dospelých, aby si zlepšovali schopnosť čítať, písať a počítať, ale aj digitálne zručnosti a/alebo aby si osvojili rozsiahlejší súbor zručností a napredovali tak smerom k dosiahnutiu vyššej kvalifikácie. Každý príjemca by mohol získať:

- posúdenie zručností v záujme identifikácie aktuálnych zručností a potreby zvyšovania ich úrovne,
- ponuku vzdelávania/odbornej prípravy vychádzajúcu z tohto posúdenia a
- príležitosti na potvrdenie a uznanie nadobudnutých zručností.

Tieto tri kroky budú sprevádzať opatrenia zamerané na oslovenie cieľových skupín, poradenstvo a podporu.

Všeobecné politické ciele iniciatívy sú takéto:

- zlepšenie príležitostí na zamestnanie a celkových šancí na lepší život dospelých s nízkou úrovňou zručností (napr. dospelých bez vyššieho sekundárneho vzdelania) v Európe,
- prispievanie k zvyšovaniu kvalifikácie a rekvalifikácii celej pracovnej sily a
- zlepšenie sociálneho začlenenia a súdržnosti dospelých, ktorí zápasia so základnými zručnosťami.

Vykonávanie zo strany členských štátov sa môže podporiť financovaním z ESF, programu Erasmus + a iných zdrojov. Členské štáty by mali predložiť opatrenia, ktoré prijímú na vykonávanie tohto odporúčania, do polovice roka 2018, pričom by mali uviesť, ktoré skupiny dospelých s nízkou úrovňou zručností uprednostnia.

V oblasti vzdelávania dospelých, niektoré členské štáty prijali opatrenia, aby povzbudili aktívnejšiu účasť na vzdelávaní dospelých, najmä pokiaľ ide o zlepšovanie základných zručností. Bulharsko zaviedlo opatrenie na lepšie zabezpečovanie nadobúdania kompetencií na základnej vzdelanostnej úrovni pre negramotné alebo veľmi málo gramotné osoby nad 16 rokov. Chorvátsko oznámilo plán zameraný na to, aby vzdelávacie aktivity prispievali k lepšej zamestnateľnosti nezamestnaných v oblastiach s najväčším nedostatkom kvalifikovaných pracovníkov. Cyprus zaviedol zmeny vo finančnej podpore podnikom, ktoré investujú do

⁶³ Ú. v. EÚ C 484, 24.12.2016, s. 1.

http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=OJ:JOC_2016_484_R_0001

celoživotného vzdelávania na podnietenie väčšej účasti dospelých s nižším dosiahnutým stupňom vzdelania v oblasti vzdelávania dospelých. Portugalsko predložilo komplexný program („*Qualifica*“) zameraný na poskytovanie kvalifikácií dospelým na základe schopností získaných v praxi a ich dopĺňanie o ďalšie moduly odbornej prípravy.

Členské štáty prijali opatrenia zamerané na uľahčenie sociálneho dialógu o otázkach odborného vzdelávania a prípravy. V Španielsku vláda nedávno zriadila celoštátne diskusné stoly so sociálnymi partnermi, aby rokovali o otázkach zamestnanosti vrátane kvality odbornej prípravy. V Grécku budú v roku 2017 vyhlásené pilotné výzvy na predkladanie návrhov viacerých partnerstiev v oblasti odborného vzdelávania a prípravy pod vedením podnikateľskej komunity, do ktorých sa majú zapojiť sektorové a miestne zastupiteľské orgány zamestnávateľov a sociálni partneri. V Lotyšsku sa sociálni partneri – najmä zamestnávatelia – zapájajú do mnohých aspektov reforiem OVP. V roku 2016 boli schválené sekundárne právne predpisy na zmenu zákona o odbornom vzdelávaní prijatého v roku 2015 a na vytvorenie sektorových odborných rád a postupov aktualizácie učebných plánov. Okrem toho v rámci plánu vykonávania modelu riadenia vzdelávania dospelých na roky 2016 – 2020 bola založená rada pre riadenie vzdelávania dospelých, ktorá združuje zástupcov ministerstiev, sociálnych partnerov, obcí, združení pre vzdelávanie dospelých a iné zainteresované strany. Rada na základe situácie na trhu práce preskúmava a schvaľuje priority vzdelávania dospelých a zabezpečuje pravidelné hodnotenie výsledkov v oblasti vzdelávania dospelých (vrátane ponuky vzdelávacích programov a dopytu po nich).

Mimoriadne dôležitá je validácia zručností nadobudnutých mimo systému formálneho vzdelávania a odbornej prípravy. Osobitne to platí pre osoby s nižšou kvalifikáciou, nezamestnaných alebo osoby vystavené riziku nezamestnanosti, migrantov, a pre tých, ktorí chcú zmeniť profesionálnu kariéru. Hoci vnútroštátne prístupy sú rôzne, postupy validácie sa plánujú alebo už uplatňujú vo všetkých členských štátoch. Vnútroštátne mechanizmy na koordináciu postupov validácie medzi sektormi vzdelávania, trhu práce a tretím sektorom boli zavedené v 15 členských štátoch (Belgicko, Dánsko, Francúzsko, Grécko, Holandsko, Írsko, Lotyšsko, Malta, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Španielsko, Švédsko a Taliansko).

V mnohých krajinách **pri riešení otázky roztrieštenosti politík zameraných na zručnosti môžu dôležitú úlohu zohrávať národné stratégie v oblasti zručností**, ktoré dokážu zabezpečiť súdržnosť medzi rôznymi oblasťami politiky, rôznymi finančnými zdrojmi na

podporu zručností a všetkými zainteresovanými subjektmi. Môže sa nimi zabezpečiť strategické posúdenie systému zručností danej krajiny, identifikácia hlavných výziev v oblasti zručností a tvorba akčných plánov na ich riešenie. Komisia s technickou pomocou OECD podporuje rozvoj stratégií v oblasti zručností v Taliansku, Portugalsku a Slovinsku (predtým aj v Španielsku). Aj Holandsko a Rakúsko si zvolili cestu projektov v rámci národných stratégií v oblasti zručností, ktoré sú financované výlučne z vnútroštátnych zdrojov.

Ak členské štáty budú vedieť, aké zručnosti budú potrebné v budúcnosti, môžu ľahšie prispôbovať svoje politiky s cieľom lepšie riešiť prípadnú zručnostnú nevyváženosť na vlastných trhoch práce. Potreba zosúladiť zručnosti s potrebami trhu práce už v členských štátoch viedla k niekoľkým opatreniam. Estónsko na prilákanie väčšieho počtu pracovníkov v oblasti IKT a podnikateľov zmenilo zákon o cudzincoch; medzi zmenené ustanovenia patrí požiadavka trvalého pobytu v Estónsku a oslobodenie veľkých investorov, pracovníkov v oblasti IKT a začínajúcich podnikateľov od prísťahovaleckej kvóty. Francúzsko otvára 500 nových plánov špecializovanej odbornej prípravy v súlade s identifikovanými budúcimi potrebami trhu práce (ako napríklad IKT, ekologické hospodárstvo) alebo potrebami sektorov, ktoré ponúkajú najviac pracovných príležitostí (priemysel, bezpečnosť, stravovacie služby atď.), pričom všetky sú prispôbené miestnym/regionálnym profilom. Írsko zriadilo národnú radu pre zručnosti a deväť regionálnych fór pre zručnosti s cieľom pomôcť predvídať rýchlo sa meniace sa potreby zručností vo všetkých sektoroch a reagovať na ne. V Maďarsku projekty spolufinancované z ESF pomáhajú nezamestnaným získať zručnosti a pracovné skúsenosti potrebné pre povolania s nedostatkom pracovných síl.

Členské štáty zintenzívňujú úsilie o rozširovanie a rozvoj svojich profesijno-poradenských služieb. Na Cypre sa napríklad bezplatné profesijno-poradenské služby ponúkajú mladým vojakom a prebieha tam projekt financovaný z Európskeho sociálneho fondu a iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí s cieľom rozšíriť dosah poradenských služieb na tých, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET). Na Malte sa od akademického roku 2017 – 2018 začnú profesijno-poradenské programy vo všetkých štátnych školách na podporu vysokoškolského vzdelávania alebo zamestnanosti.

Situácia mladých ľudí na trhu práce sa výrazne zlepšila, a to aj vďaka štrukturálnym reformám, ktoré sa podporujú zo záruky pre mladých ľudí. Systémy záruky pre mladých ľudí začínajú spoľahlivo fungovať, hoci vo väčšine krajín treba vyvinúť ďalšie úsilie na zvýšenie ich dosahu a vplyvu, ako aj zabezpečenie udržateľného vykonávania. Len v roku 2015 do systémov záruk pre mladých ľudí vstúpilo 5,5 milióna účastníkov a 3,5 milióna prijalo ponuku zamestnania, učňovskej prípravy, stáže alebo ďalšieho vzdelávania. Do systému záruky pre mladých ľudí sa v roku 2015 zapojila takmer polovica NEET vo veku od 15 do 24 rokov.

Dôležitou prioritou je oslovovať mladých ľudí, vyzývať ich, aby sa registrovali vo verejných službách zamestnanosti (VSZ), a pomáhať im v získavaní primeranej podpory, a to najmä v členských štátoch s vysokou mierou neaktívnych a neregistrovaných osôb NEET. V Španielsku bol v decembri 2016 prijatý kráľovský zákonný dekrét, ktorým sa zjednodušuje a podporuje registrácia mladých uchádzačov o zamestnanie v národnom systéme záruky pre mladých ľudí. Portugalsko v júni 2017 predstavilo novú národnú stratégiu pre osvetu a podporu registrácie osôb NEET, ktorej cieľom je registrovať ďalších najmenej 30 000 osôb NEET a rozšíriť vnútroštátnu sieť partnerov záruky pre mladých ľudí. Rumunsko spúšťa nové podporné opatrenia na zvýšenie počtu mladých osôb NEET registrovaných vo VSZ o 200 000 vďaka preventívnej identifikácii, informačnej a osvetovej kampani, podporným sieťam a intervenčným tímom s účasťou VSZ, sociálnych asistentov a vzdelávacích poradcov. Bulharské orgány pracujú na nových podporných opatreniach zameraných na aktiváciu neregistrovaných NEET vo veku do 29 rokov a ich začleňovanie do zamestnania.

v tomto kontexte aj naďalej zostáva výzvou lepšia podpora mladých ľudí, ktorí čelia viacerým prekážkam naraz. Vo Francúzsku sa v roku 2017 rozšírila iniciatíva „Garantie jeunes“, ktorá bola vyhlásená v októbri 2013, na všetky osoby NEET vo veku od 16 do 25 rokov ohrozené sociálnym vylúčením a s nižším než minimálnym príjmom. Poskytuje intenzívnu oporu pri vstupe na trh práce, ktorá je kombináciou intenzívneho poradenstva a pracovných skúseností. Na Slovensku národný projekt „Reštart pre mladých uchádzačov o zamestnanie“ (podpora vytvárania pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných) vyhlásený júli 2017 má za cieľ motivovať mladých uchádzačov o zamestnanie, aby si našli

zamestnanie vďaka 30 hodinám poradenstva v kombinácii s finančným stimulom pre tých, ktorí si našli zamestnanie.

Ak sa má lepšie podporiť prechod vzdelávajúcich sa alebo nezamestnaných mladých do zamestnania, je nevyhnutná plynulá koordinácia medzi politikami zamestnanosti, vzdelávania a práce s mládežou. Vznikajú nové partnerstvá. Na Cypre budú posilnené profesijno-poradenské a vzdelávacie služby na stredoškolskom stupni, aby mladým od 15 do 24 rokov poskytovali cielenejšiu profesijnú orientáciu a poradenstvo. Okrem toho rada pre mládež cyperských mládežnícky informačných stredísk ponúka špecializované študijné a profesijné poradenstvo pre študentov, ako aj mladých ľudí NEET. V Litve bol v roku 2016 zavedený celoštátny pilotný program, v rámci ktorého VSZ spolupracujú so sieťou psychológov a akademických vzdelávacích inštitúcií na lepšej podpore mladých (ako aj dlhodobo nezamestnaných a starších pracovníkov).

Členské štáty investujú do rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností mladých ľudí s cieľom zlepšiť ich zamestnateľnosť. Na Slovensku sa z jedného národného projektu investuje 30,9 milióna EUR na podporu zamestnateľnosti mladých uchádzačov o zamestnanie rekvalifikáciou, posilnením kľúčových kompetencií alebo odbornou prípravou a vzdelávaním pre trh práce z vlastnej iniciatívy. Príkladom osvedčeného postupu v Španielsku je program výučby digitálnych zručností sprístupnený vo februári 2017, ktorý sa zameriava na digitálny sektor a nové obchodné modely. Vo Švédsku bol v júli 2017 zavedený program na podporu štúdia „Studistartsstödet“, od ktorého sa očakáva, že vďaka nemu každoročne nastúpi na základné a stredné školy asi 15 000 až 20 000 ľudí s nízkou kvalifikáciou s vážnymi vzdelávacími potrebami (vrátane nových migrantov s obmedzeným vzdelaním).

V makroekonomickom kontexte, ktorý stále predstavuje výzvu, mnoho členských štátov podporuje dopyt po mladých ľuďoch na trhu práce dotáciami na mzdy a nábor nových pracovníkov. Tie sú často financované z Európskeho sociálneho fondu a iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí. Takéto systémy sú zvyčajne zamerané na mladých ľudí, ktorí majú ťažší prístup na trh práce (napr. dlhodobo nezamestnaných či osoby s nízkou kvalifikáciou alebo bez pracovných skúseností), aby sa zabránilo strate mŕtvej váhy a substitučným účinkom. K maximalizácii ich vplyvu navyše prispieva silná zložka odbornej prípravy a sledovanie uplatnenia príjemcov. Belgická federálna vláda v júli 2017 oznámila zníženie príspevkov zamestnávateľov na sociálne zabezpečenie, ak prijmú mladého človeka

od 18 do 21 rokov. Na Cypre je od novembra 2016 v prevádzke režim pracovného umiestňovania mladých nezamestnaných absolventov, z ktorého sa podporujú šesťmesačné pracovné stáže v podnikoch alebo organizáciách pre mladých nezamestnaných absolventov s obmedzenými pracovnými skúsenosťami. Po účasti na režime sa každý tretí účastník zamestnal do štyroch mesiacov. Estónsko v júni 2017 upravilo program „Moje prvé zamestnanie“ a rozšírilo podporu na mladých ľudí vo veku od 16 do 29 rokov, pričom spružnilo podmienky a sprístupnilo viac možností odbornej prípravy. V rámci tohto programu zamestnávateľia môžu získať kompenzáciu na odbornú prípravu súvisiacu s prácou až do výšky 2 500 EUR. V Taliansku sa zákonom o rozpočte na rok 2017 zaviedli tri nové typy zníženia odvodov na sociálne zabezpečenie v záujme podpory zamestnávania mladých ľudí na trvalé pracovné zmluvy alebo prostredníctvom odbornej učňovskej prípravy. V Portugalsku sa vyvíja kombinovaná podpora náboru mladých ľudí a starších pracovníkov („*Contrato-Geracao*“) na pomoc spoločnostiam, ktoré súčasne prijímajú nezamestnaného mladého človeka (alebo mladého človeka, ktorý si hľadá prvé zamestnanie) a dlhodobo nezamestnanú staršiu osobu.

Členské štáty naďalej prispôbovali svoje právne predpisy o stážach rámci kvality pre stáže⁶⁴. Tieto reformy stáží pomáhajú lepšie pripraviť mladých ľudí na potreby trhu práce a rozvíjať príslušné zručnosti a zároveň prispievajú k intenzívnejšiemu zapojeniu podnikateľskej komunity. V Poľsku sa sociálni partneri v júni 2017 dohodli na národnom rámci kvality pre stáže. Rumunské orgány v júli 2017 prijali aktualizáciu právnych predpisov o učňovskej príprave a stážach, aby ho zatriaktívnili pre zamestnávateľov (zvýšením stimulov, ktoré sú pre nich určené, a zosúladením úrovni dotácií zo štátneho rozpočtu s príspevkami z ESF v záujme lepšej integrácie rozpočtov).

Rámček 3. Plné využitie Európskeho sociálneho fondu (ESF) a iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí

S rozpočtom 86,4 miliardy EUR na roky 2014 – 2020 je Európsky sociálny fond (ESF) jedným z kľúčových nástrojov EÚ na riešenie otázok identifikovaných v odporúčaniach pre jednotlivé krajiny. Operačné programy prijaté v rokoch 2014 a 2015 boli navrhnuté tak, aby

⁶⁴ Odporúčanie Rady z 10. marca 2014 o rámci kvality pre stáže, 2014/C 88/01.

sa zabezpečilo ich úzke zosúladenie s odporúčaniami pre jednotlivé krajiny. Okrem toho sa v právnych predpisoch stanovuje možnosť úpravy programov, ak treba reagovať na nové výzvy.

Kľúčovou prioritou pre ESF na roky 2014 –2020 je riešiť zamestnanosť mladých ľudí, a to jednak prostredníctvom vlastných zdrojov ESF (6,3 miliardy EUR), jednak prostredníctvom iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí (3,2 miliardy EUR zo zdrojov tejto iniciatívy a 3,2 miliardy EUR vo forme zodpovedajúcich prostriedkov z ESF). Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí (YEI) je osobitne zameraná na mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) v tých regiónoch, ktoré v roku 2012 čelili najvyššej miere nezamestnanosti mladých ľudí. Táto iniciatíva napreduje sľubne. Ku koncu roka 2016 využilo projekty financované z európskych zdrojov asi 8 miliónov účastníkov – najmä v oblasti sprostredkovania zamestnania, učňovskej prípravy, stáží, opatrení podporujúcich samostatnú zárobkovú činnosť a ďalšieho vzdelávania a odbornej prípravy. Až 39 % príjemcov takejto pomoci má menej než 25 rokov.

Vo väčšine členských štátov sa YEI považuje za kľúčový nástroj na pokrytie a navrhovanie dotknutých politík zamestnanosti. V mnohých členských štátoch sa z YEI financuje veľká väčšina opatrení v rámci záruky pre mladých ľudí.

Zvýšenie rozpočtu YEI na roky 2017 – 2020 vo výške 1,2 miliardy EUR, ktoré schválila Rada spolu s Európskym parlamentom, by malo pomôcť členským štátom pokračovať v podpore nezamestnaných a neaktívnych mladých ľudí.

ESF tiež členským štátom pomáha pri vykonávaní Európskeho piliera sociálnych práv. Intervencie v rámci ESF na podporu piliera predstavujú 27,5 miliardy EUR na prístup na trh práce a 21,2 miliardy EUR na sociálne začlenenie. Každý rok má z účasti na projektoch spolufinancovaných z ESF priamy prínos zhruba 15 miliónov občanov Únie.

S cieľom podporiť zamestnanosť žien členské štáty prijali rodovo vyvážené politiky na podporu pracovníkov pri zlad'ovaní profesijných a opatrovateľských povinností.

Primeraný objem dovolenky pre oboch rodičov a podpora lepšieho rozdelenia opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi môže ženám umožniť rýchlejší nástup do zamestnania a obmedziť negatívne vplyvy starostlivosti o dieťa na ich kariérny postup. Česká republika a Cyprus v roku 2017 zaviedli nový nárok na otcovskú dovolenku (1 týždeň v ČR a 2 týždne na Cypre) a Portugalsko predĺžilo dovolenku z 20 na 25 dní, z ktorých 15 je povinných (predtým 10). Luxembursko v roku 2016 prijalo reformu svojho systému rodičovských dovoleniek, aby bol flexibilnejší a ponúkal lepšie kompenzácie. Nemecko a Rakúsko nedávno zaviedli finančný príspevok pre prípad, že na rodičovskej dovolenke strávia určitý čas obaja rodičia. V roku 2017 boli v Dánsku a Taliansku zavedené špecifické

opatrenia na podporu samostatne zárobkovo činných rodičov. Španielsko v januári 2017 rozšírilo právo na otcovskú dovolenku zamestnaných otcov (pri narodení, adoptii alebo pestúnskej starostlivosti o dieťa) z dvoch na štyri týždne. Chorvátsko nedávno zvýšilo maximálny príspevok na druhú polovicu ročnej rodičovskej dovolenky pre zamestnaných i nezamestnaných rodičov. Slovensko zvýšilo dávky v materstve zo 70 na 75 % denného vymeriavacieho základu a rozšírilo rozsah sociálnych služieb o zariadenia starostlivosti o deti mladšie než tri roky. V Holandsku v roku 2016 nadobudol účinnosť zákon o pružných pracovných podmienkach, ktorým sa zaviedlo právo zamestnancov vyžiadať si trvalé alebo dočasné zmeny pracovného času, zmeny v plánovaní pracovného času či zmenu miesta výkonu práce.

Práve ženy sa takisto najčastejšie starajú o závislých a starších rodinných príslušníkov.

Zavedenie alebo rozšírenie nároku na opatrovateľskú dovolenku, ako to urobila napríklad Česká republika v júli 2017, môže umožniť ženám zosúladiť svoje opatrovateľské a pracovné povinnosti. Okrem dovolení z rodinných dôvodov majú výrazný pozitívny vplyv na zamestnanosť žien aj pružné pracovné podmienky. V rokoch 2016 a 2017 Belgicko, Česká republika a Taliansko prijali opatrenia s cieľom umožniť väčšiu pružnosť v organizácii práce a Rumunsko začalo verejné konzultácie o návrhu zákona o práci na diaľku. Okrem toho viaceré členské štáty zlepšili finančnú podporu pre opatrovateľov. V Rumunsku vláda schválila finančnú centralizáciu nákladov na platy osobných asistentov pre osoby s ťažkým zdravotným postihnutím. Na Malte zreformovali a zvýšili dôchodky opatrovateľov a príspevky, ktoré dostávajú. Tieto sumy boli zvýšené aj v Maďarsku a Česku. Estónsko plánuje zmeniť zákon o rodovej rovnosti a dať inšpektorátu práce za úlohu dôslednejšie monitorovať rodovú rovnosť v súkromnom sektore, a to aj na základe zberu údajov o mzdách rozčlenených podľa rodovej príslušnosti miezd, ponúkaním školení na riešenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a šírení osvety o rozdieloch v odmeňovaní.

Zlepšenie prístupu k službám formálnej starostlivosti o deti je účinný nástroj na riešenie prekážok zamestnanosti žien.

Česká republika uzákonila právo zúčastňovať sa predškolskej príprave pre všetky deti, pričom zaviedla rok povinnej predškolskej dochádzky a následne zabezpečila dostatok miest v materských školách. Posilnila aj podporu pre deti so špeciálnymi vzdelávacími potrebami. Okrem toho prebieha projekt mikrojaslí pre deti vo veku od 6 mesiacov do 4 rokov, ktorého pilotná fáza je financovaná z ESF. Spojené kráľovstvo už v

plnej miere vykonáva zákon o starostlivosti o deti z roku 2016, v ktorom bolo v Anglicku poskytnutých ďalších 15 hodín bezplatnej starostlivosti o deti pre určitých pracujúcich rodičov detí vo veku troch až štyroch rokov nad rámec existujúcej 15-hodinovej bezplatnej starostlivosti o deti v danej vekovej skupine. Luxembursko v roku 2016 iniciovalo ambicióznú reformu na zlepšenie dostupnosti a kvality vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve. Na Slovensku sa plánujú investície do infraštruktúry, aby sa zvýšila kapacita zariadení starostlivosti o deti. V apríli 2017 fínska vláda navrhla rozšíriť bezplatnú alebo nenákladnú starostlivosť o deti širšej skupine rodín s nízkym a stredným príjmom. V roku 2017 niektoré členské štáty zaviedli aj opatrenia na rozvoj služieb pre deti v znevýhodnených osadách (Maďarsko) a deti uchádzačov o zamestnanie (Francúzsko).

Niektoré členské štáty zaviedli aj ciele opatrenia s cieľom povzbudiť ženy, aby sa vrátili na trh práce, aj keď je ich dieťa ešte stále v ranom veku. Napríklad Bulharsko v júni 2017 prijalo opatrenie, vďaka ktorému matky s deťmi vo veku do jedného roka pri návrate do zamestnania navyše k platu získajú 50 % prídavku na dieťa. Podobne sa v apríli 2017 v Rumunsku zvýšil stimul pre rodičov, ktorí využívali dovolenku na výchovu dieťaťa, aby sa vrátili na trh práce. Ďalšie členské štáty zaviedli systémy zamerané na ženy, ktoré už majú za sebou dlhé prestávky v kariére. To je aj prípad programu „Returnships“, na ktorý Spojené kráľovstvo na jar 2017 vyčlenilo rozpočet 5 miliónov GBP (približne 5,6 milióna EUR). Luxembursko prijalo zákon na posilnenie zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov a podporilo kampane a aktivity na zvyšovanie informovanosti o odstraňovaní prekážok v zamestnávaní žien. Švédsko má s cieľom bojovať proti negatívnym dôsledkom nedostatočného zastúpenia žien na trhu práce v úmysle predložiť návrh na podporu väčšej rodovej rovnosti pri dôchodkovom zabezpečení. Estónska vláda schválila návrh aktu, ktorým sa upraví režim rodičovskej dovolenky a rodičovských dávok zavedením dodatočného mesiaca pre otcov, predĺžením obdobia nároku na rodičovskú dávku, a zvýšením prahu upravujúceho výšku príjmu zo zamestnania počas rodičovskej dovolenky. Na Malte sa poskytuje bezplatná starostlivosť o deti, ak sú obaja rodičia zamestnaní alebo vo vzdelávaní.

Viacero členských štátov prijalo kroky na podporu integrácie starších pracovníkov na trh práce. Nemecko prijalo zákon o uľahčení prechodu starších pracovníkov do dôchodku („*Flexi-Rente*“), ktorého cieľom je flexibilnejší prechod do dôchodku. Reforma konkrétne podporuje kombináciu predčasného odchodu do dôchodku a práce na čiastočný úväzok

znížením dôchodkových odvodov v prípade ďalšieho príjmu. Navyše podnecuje zamestnanosť v dôchodkovom veku tým, že umožňuje zamestnancom získavať dodatočné dôchodkové nároky a zamestnávateľov zbavuje povinnosti platiť príspevky na poistenie v nezamestnanosti. Grécko vo februári 2017 spustilo dva nové programy dotácií na nábor pracovníkov vo vekovej skupine nad 50 rokov. Na Cypre bol vytvorený systém stimulov na zamestnávanie nezamestnaných nad 50 rokov, ktorého cieľom je povzbudiť zamestnávateľov, aby prijímali takýchto záujemcov o prácu na plný pracovný čas. V Holandsku sa v návrhu zákona v rámci akčného plánu „Perspektíva pre ročníky 50+“ stanovujú kompenzácie pre zamestnávateľov („nerizikový bonus“) u starších pracovníkov (nad 56 rokov), ktorí boli nezamestnaní viac než jeden rok a poberajú dávky v nezamestnanosti v prípade choroby. V Rakúsku má kampaň na zvyšovanie zamestnanosti s názvom „20 000“ za cieľ uľahčiť zamestnávanie starších ľudí a znížiť dlhodobú nezamestnanosť. Úplné spustenie projektu je naplánované na január 2018 a v strednodobom horizonte by malo viesť k dodatočným 20 000 pracovným miestam v neziskových organizáciách. Okrem toho novela zákona o sociálnom zabezpečení umožňuje ľuďom pracovať aj po dosiahnutí veku odchodu do dôchodku, ak chcú dostávať vyšší starobný dôchodok. Toto opatrenie sa týka predovšetkým žien, ktoré sú vystavené väčšiemu riziku chudoby než muži. V Slovinsku akčný plán „Seniori a trh práce v Slovinsku“ obsahuje 49 opatrení, ktoré sa majú zaviesť v rokoch 2017 a 2018 vrátane podpory pre zamestnávateľov pri vykonávaní programov podporujúcich ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci, stimulov pre zamestnávateľov na investície do ľudského kapitálu a odbornej prípravy pracovníkov, stimulov pre pracovníkov, aby zostali dlhšie v zamestnaní či väčšej aktivácie starších pracovníkov prostredníctvom aktívnych politík trhu práce.

V reakcii na zvýšený počet žiadateľov o azyl členské štáty prispôbujú svoje politiky integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín. Opatrenia sa zameriavajú na zlepšenie jazykových zručností a účasti na trhu práce. Vo Francúzsku sa zákonom o právach cudzích štátnych príslušníkov stanovil individualizovaný integračný prístup založený na personalizovanom príjme, obnovenom občianskom vzdelávaní a posilnenej jazykovej príprave. Vo Fínsku sa národný akčný plán pre integráciu a vládny program pre integráciu zameriavajú na urýchlenie prístupu k dráhe odbornej prípravy a zamestnaniu. Okrem toho sa začal pokusný proces zrýchleného zamestnávania prisťahovalcov s uplatnením modelu *sociálnoinvestičných dlhopisov*. Cieľom projektu je vyskúšať nové pracovné a vzdelávacie modely na urýchlenie zamestnávania prisťahovalcov a pružné kombinovanie odbornej

prípravy a práce. V Rakúsku zákon o integrácii z júna 2017 uložil osobám požívajúcim medzinárodnú ochranu povinnosť zúčastňovať sa na jazykových a kultúrno-hodnotových kurzoch, pričom zároveň musia podpísať vyhlásenie o integrácii. Navyše sa zavedie povinný ročný program začleňovania do trhu práce (ktorý budú riadiť VSZ) pre všetkých uznaných utečencov a žiadateľov o azyl, u ktorých je vysoko pravdepodobné, že im bude udelený azyl, a ktorí sú nezamestnaní. V Českej republike sa v rámci nového „štátneho integračného programu“, ktorý nadobudol účinnosť v januári 2016, príjemcom medzinárodnej ochrany poskytuje pomoc v oblasti bývania, zamestnanosti, zdravia a vzdelávania vrátane zlepšovania jazykových zručností. V Nemecku od zavedenia nového zákona o integrácii z roku 2016 možno žiadateľom o azyl, ktorí nepracujú, uložiť povinnosť zúčastňovať sa na integračných kurzoch. Nemecko takisto zaviedlo nový druh jazykového kurzu orientovaného na prácu, ktorý nasleduje po úspešnom ukončení integračného kurzu a je určený utečencom, ktorí už pracujú alebo sa zúčastňujú na aktivácii s cieľom začleniť sa do trhu práce alebo opatreniach v oblasti odbornej prípravy. V Dánsku bola uzavretá trojstranná dohoda, ktorá sa zameriava na včasnú intervenciu, individuálne posudzovanie zručností a opatrenia orientované na prácu. Profily žiadateľov o azyl sa skúmajú počas fázy podávania žiadostí a tí sú pridelovaní do obcí, ktoré najlepšie zodpovedajú ich individuálnym pracovným príležitostiam. Okrem toho utečenci musia získať pracovnú skúsenosť do jedného mesiaca po príchode.

Množstvo opatrení prijatých členskými štátmi ide nad rámec utečencov, ktorí prišli nedávno, a vzťahujú sa aj na ďalších migrantov alebo ľudí s migrantským pôvodom.

Napríklad Fínsko pripravuje účinnejšiu identifikáciu zručností prisťahovalcov a pokyny na vhodnú odbornú prípravu a podporu pri vstupe na trh práce. V Rakúsku 12. júla 2016 nadobudol účinnosť zákon o uznávaní a posudzovaní, ktorý podporuje integráciu do trhu práce v prípade tých, ktorí získali kvalifikáciu v zahraničí, a stanovuje osobitné postupy pre osoby, ktorým bol udelený azyl alebo doplnková ochrana bez dokladov o ukončenom vzdelaní alebo odbornej príprave. Švédsko nedávno vyvinulo značné úsilie s cieľom uspokojiť rastúci dopyt po hodnotení zahraničných kvalifikácií, a to aj zvýšením financovania Švédskej rady pre vysokoškolské vzdelávanie, čo je verejný subjekt zodpovedný za uznávanie zahraničných kvalifikácií. Švédsko takisto investovalo značné prostriedky na zvýšenie dostupnosti preklenovacích programov, ktoré umožňujú migrantom so zahraničnou kvalifikáciou v práve, lekárstve, ošetrovatelstve, zubnom lekárstve, učiteľstve a vo farmácii ukončiť odbornú prípravu potrebnú na výkon daného povolania. Okrem toho v rámci reformy

„Práca ako nový začiatok“ bola zvýšená dotácia pre novo prichádzajúcich migrantov a utečencov. Estónsko podporuje prisťahovalectvo pracovníkov v oblasti IKT, začínajúcich podnikateľov a veľkopodnikateľov, pričom mení požiadavky na ich dlhodobý pobyt. Malta poskytuje kurzy pre cudzincov s inou materinskou rečou zamerané na gramotnosť s cieľom zvýšiť zamestnateľnosť prisťahovalcov. Slovinsko zriadilo úrad vlády na podporu a integráciu migrantov, ktorý koordinuje prácu a úlohy iných vnútroštátnych orgánov, mimovládnych a ďalších organizácií. Hlavnými úlohami úradu je príjem a podpora rôznych kategórií migrantov.

Okrem opatrení zameraných prevažne na integráciu nových prisťahovalcov sa niektoré členské štáty snažia bojovať proti diskriminácii. Vo Francúzsku zákon pre rovnosť a občianstvo prijatý koncom januára 2017 zlepšuje celkový režim ochrany proti diskriminácii a zahŕňa najmä právo vzdelávania vo francúzskom jazyku ako súčasť ďalšej prípravy. Vo Švédsku sa zmeneným zákonom o diskriminácii, ktorý nadobudol účinnosť v januári 2017, zaviedli nové aktívne protidiskriminačné opatrenia v oblasti zamestnanosti a vzdelávania, požiadavka podávania ročných správ o platoch a povinnosť pre zamestnávateľov mať usmernenia a postupy na predchádzanie obťažovaniu (vrátane sexuálneho obťažovania), ako aj sankčné opatrenia. Španielsko zriadilo niekoľko pracovných skupín na monitorovanie činnosti týkajúcich sa zvyšovania informovanosti o rasizme, xenofóbii a iných formách neznášanlivosti pod vedením rôznych profesijných skupín zapojených do boja proti diskriminácii (napr. polícia, sudcovia, prokurátori, ostatní odborníci z verejnej správy atď.). V Estónsku sa pre orgány presadzovania práva, sudcov, prokurátorov a odborníkov na pomoc obetiam začal pilotný projekt školení na zvýšenie informovanosti o diskriminácii. Fínsko začiatkom roka 2016 spustilo dvojročnú medzirezortnú iniciatívu „DÔVERA – Dobré vzťahy vo Fínsku“ na podporu nediskriminácie uchádzačov o azyl na regionálnej a miestnej úrovni. Portugalsko na poli vzdelávania poskytlo školám medzikultúrny súbor nástrojov pozostávajúci z online vzdelávacích materiálov pre učiteľov.

Členské štáty sa aktívne snažia o podporu integrácie osôb so zdravotným postihnutím do trhu práce. V Belgicku federálna vláda zaviedla postupy na podporu reintegrácie do trhu práce tým, že ponúka vhodné pracovné miesta pre pracovníkov, ktorí už nemôžu vykonávať dohodnutú prácu, a regióny zavádzajú zníženia príspevkov na sociálne zabezpečenie v prípade zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú osoby so zdravotným postihnutím. Región Brusel – hlavné mesto zaviedol povinnú kvótu (2,5 %) pri zamestnávaní ľudí so zdravotným

postihnutím v miestnych samosprávnych orgánoch. Nemecko upravilo vymeriavací základ pri kvalifikačných testoch skúmajúcich potrebu dávok pre zdravotne postihnutých a zvýšilo pracovné dotácie pre zamestnancov so zdravotným postihnutím, z čoho bude mať osôh okolo 300 000 osôb s ťažkým zdravotným postihnutím na chránených pracoviskách. Bulharsko pracuje na reforme systému posudzovania zostávajúcich pracovných schopností ľudí v produktívnom veku so zdravotným postihnutím. Estónsko prijalo program trhu práce na roky 2017 až 2020, ktorý ponúka aktívne opatrenia s cieľom zabrániť nezamestnanosti, najmä v prípade osôb so zdravotnými ťažkosťami. Cyprus zaviedol zamestnanecké dotácie v prípade zraniteľných skupín vrátane osôb so zdravotným postihnutím a osôb s chronickými chorobami. Lotyšsko zmenilo zákon o sociálnych službách a sociálnej pomoci s cieľom zlepšiť poskytovanie odbornej rehabilitácie pre osoby so zdravotným postihnutím. Maďarsko vykonáva projekt ESF na posilnenie rehabilitačného potenciálu organizácií, ktoré zamestnávajú ľudí so zdravotným postihnutím. Rakúsko znížilo počet príjemcov invalidných dôchodkov a zvýšilo počet starších pracovníkov postupným zvýšením veku odchodu do invalidného dôchodku na 60 rokov, pričom prijalo aj podporné opatrenia, ako je zákonné právo na pracovnú rehabilitáciu. V Írsku medzirezortná skupina pre primerané pracovné ohodnotenie identifikovala kľúčové faktory, ktoré ľudí so zdravotným postihnutím odrádzajú od práce, a predložila odporúčania vláde, ktorá by mala ešte pred koncom roka 2017 oznámiť náležité opatrenia a prípadné právne predpisy. Portugalsko zaviedlo novú sociálnu dávku pre zaradenie osôb so zdravotným postihnutím s cieľom podporiť ich, aby pokračovali v práci alebo hľadaní práce (v súčasnosti ľudia so zdravotným postihnutím nemajú nárok na dávky v invalidite, ak dostávajú nejakú formu odmeny). Okrem toho sa pilotný projekt financovaný z ESF zameria na podporu samostatného života ľudí so zdravotným postihnutím.

3.3. Usmernenie č. 7: Zlepšovanie fungovania trhov práce

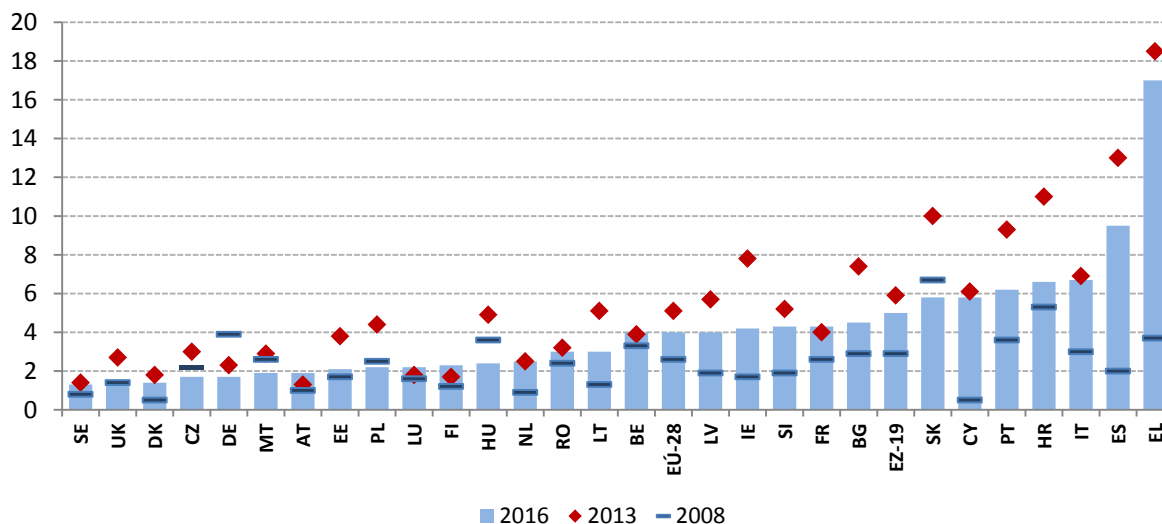
Tento oddiel sa zaoberá vykonávaním usmernenia politík zamestnanosti č. 7, v ktorom sa členským štátom odporúča zlepšiť fungovanie trhu práce, a to aj zabezpečením udržateľného prechodu z nezamestnanosti do zamestnania či medzi zamestnaniami a predchádzaním segmentácii trhu práce. V úvode sa stručne načrtávajú kľúčové ukazovatele poukazujúce na problémy v tejto oblasti, a to najmä dlhodobá nezamestnanosť a segmentácia medzi pracovnými zmluvami na dobu neurčitú a dočasnými pracovnými miestami. Ďalej sa zameriava na príslušné politiky, teda najmä na to, ako sa vhodnými právnymi predpismi o práci, správne navrhnutými dávkami v nezamestnanosti a účinnými aktivačnými stratégiami môže zlepšiť fungovanie trhu práce. Pritom prezentuje výsledky referenčného porovnávania dávok v nezamestnanosti a aktívnych politík trhu práce na základe dohody s členskými štátmi. Ďalej opisuje stupeň pokrytia verejných služieb zamestnanosti a aktivačných opatrení, ktoré majú zásadný význam pre posilnenie integrácie nezamestnaných do trhu práce a lepšie zosúladenie ponuky s potrebami trhu práce. Oddiel 3.3.2 referuje o politických opatreniach jednotlivých členských štátov v týchto oblastiach.

3.3.1. Kľúčové ukazovatele

Pokračujúce oživovanie trhu práce prispelo k zníženiu dlhodobej nezamestnanosti vo viacerých členských štátoch. Nie všetky však z tohto zlepšenia mali rovnaký prospech. Ako je znázornené na obrázku 28, dlhodobá miera nezamestnanosti bola v roku 2016 vyššia než v období pred krízou (2008) v takmer všetkých členských štátoch s výnimkou niekoľkých prípadov (napr. vo Švédsku, v Českej republike, Nemecku, na Malte a v Maďarsku). V priebehu posledných troch rokov vo väčšine členských štátov došlo k výraznému zlepšeniu, pričom krajiny ako Chorvátsko, Írsko, Portugalsko, Slovensko a Španielsko zaznamenali pokles o 3 percentuálne body alebo viac. Niektoré krajiny s pomerne vysokou mierou dlhodobej nezamestnanosti (t. j. nad priemerom EÚ) nezaznamenali žiadne výrazné zlepšenie, či dokonca v nich došlo v tomto období k zhoršeniu (Belgicko, Francúzsko, Cyprus a Taliansko). Miera dlhodobej nezamestnanosti v roku 2016 aj naďalej predstavovala naliehavý problém v Grécku (17 %) a Španielsku (9,5 %), po ktorých nasledovali Taliansko, Chorvátsko, Portugalsko, Slovensko a Cyprus (okolo 6 %). Naopak, najnižšie miery boli vo

Švédsku, v Spojenom kráľovstve a Dánsku (menej než 1,5 % pracovnej sily). V desiatich členských štátoch dlhodobo nezamestnaní predstavujú viac ako 50 % celkovej nezamestnanosti, pričom v Grécku je to až 72 % a na Slovensku 60 %.

Obrázok 28: Percentuálny podiel dlhodobej nezamestnanosti v ekonomicky činnom obyvateľstve



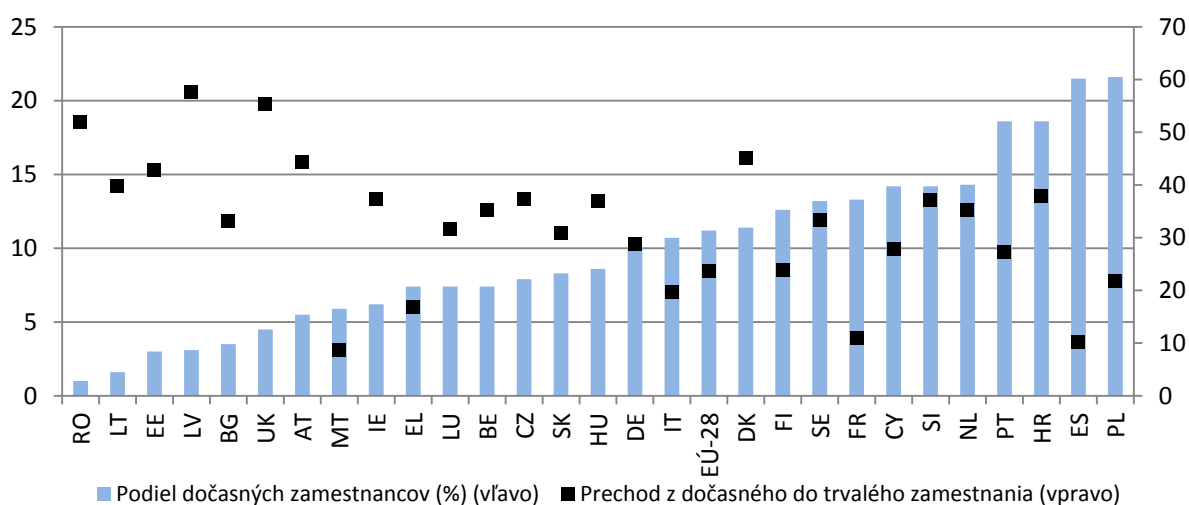
Zdroj: Eurostat, VZPS.

Segmentácia trhu práce sa v priebehu času nemení a naďalej ovplyvňuje viacero členských štátov. Dualita medzi stálymi a atypickými zamestnaniami s obmedzenými možnosťami presunu medzi nimi je hrozbou pre dobre fungujúce a spravodlivé trhy práce. V tejto súvislosti je situácia v porovnaní so spoločnou správou o zamestnanosti za rok 2017⁶⁵ takmer nezmenená, pričom krajiny ako Poľsko, Španielsko, Chorvátsko a Portugalsko vykazujú percentuálny podiel zmlúv na určitý čas (vo vekovej skupine 20 – 64) okolo alebo nad 20 % a ďalších deväť krajín medzi 10 % a 15 % (Holandsko, Slovinsko, Cyprus, Francúzsko, Švédsko, Fínsko, Dánsko, Taliansko a Nemecko). V Poľsku a Španielsku navyše možno pozorovať mimoriadne nízke miery prechodu na trvalé zmluvy, čo platí aj o Francúzsku, kde je však podiel pracovných zmlúv na určitý čas porovnateľne nižší (hoci stále nad priemerom EÚ). Z toho vyplýva, že zmluvy na určitý čas predstavujú skôr „slepé uličky“ a nie „odrazové mostíky“ smerom k trvalejším pracovným miestam. Z viacročného hľadiska

⁶⁵ Ďalšiu podrobnú analýzu o segmentácii trhu práce a jej určujúcich faktoroch možno nájsť v časti 2 publikácie Európskej komisie z roku 2017 s názvom „Trh práce a vývoj miezd v Európe. Ročný prieskum 2017“, Luxemburg, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2017.

sa percentuálny podiel zmlúv na určitý pracovný čas od začiatku krízy zmenil len mierne (priemer EÚ sa od roku 2008 pohybuje okolo 14 %) a vo väčšine členských štátov zostáva nemenný. Značne sa zvýšil však zvýšil na Malte, v Luxembursku, na Slovensku, Cypre, v Dánsku, Holandsku a Chorvátsku. V Španielsku výrazne poklesol na začiatku krízy (v dôsledku zrušenia zmlúv na určitý čas), ale následne sa v nadväznosti na oživenie hospodárstva opäť zvýšil.

Obrázok 29: Podiel dočasných pracovníkov z celkového počtu zamestnancov vo veku 20 – 64 rokov (2016) a miera prechodu z krátkodobých pracovných miest na trvalé (2015).

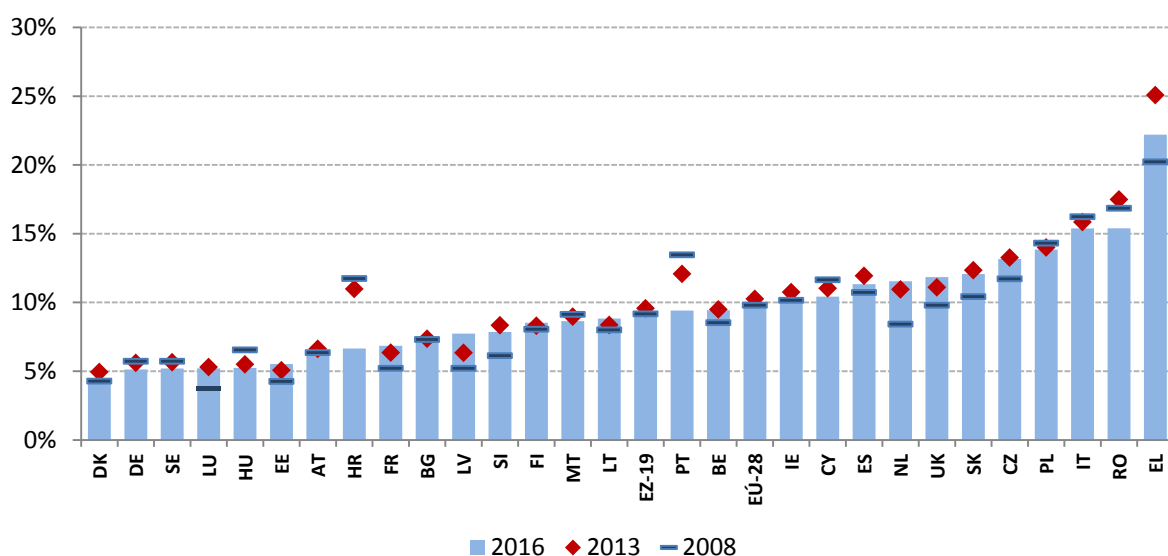


Zdroj: Eurostat, VZPS, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach.

Krajiny s vysokým podielom samostatne zárobkovo činných osôb môžu byť aj viac vystavené segmentácii trhu práce. Toto môže nastať, ak samostatná zárobková činnosť maskuje závislé pracovnoprávne vzťahy (tzv. predstieraná samostatná zárobková činnosť) a/alebo v prípadoch, keď systémy sociálneho zabezpečenia nie sú prispôsobené tak, aby sa primerane vzťahovali aj na samostatne zárobkovo činné osoby. Hoci sa stupeň autonómie samostatne zárobkovo činných osôb na základe dostupných štatistík nemôže merať, časť samostatnej zárobkovej činnosti bez zamestnancov (ako podiel z celkovej zamestnanosti) možno usúvzťažniť s potenciálne nestabilnými pracovnými miestami, čo naznačuje potrebu hlbšieho posúdenia. Podľa tohto ukazovateľa boli v roku 2016 na prvých troch priečkach Grécko (22,2 %), Rumunsko a Taliansko (po 15,4 %), zatiaľ čo najnižšie hodnoty boli zaznamenané vo Švédsku, v Nemecku a Dánsku (okolo alebo pod 5 %). Pri pohľade na

priebežný vývoj sa v niektorých krajinách od roku 2008 výrazne zvýšil podiel samostatne zárobkovo činných osôb, a to najmä v Holandsku (o 3,1 percentuálneho bodu), Lotyšsku (o 2,2 percentuálneho bodu) a Spojenom kráľovstve (o 2 percentuálne body). Naopak, najviac poklesol v Portugalsku (– 4 percentuálne body) a Chorvátsku (– 5,1 percentuálneho bodu).

Obrázok 30: Samostatná zárobková činnosť bez zamestnancov ako percentuálny podiel celkovej zamestnanosti

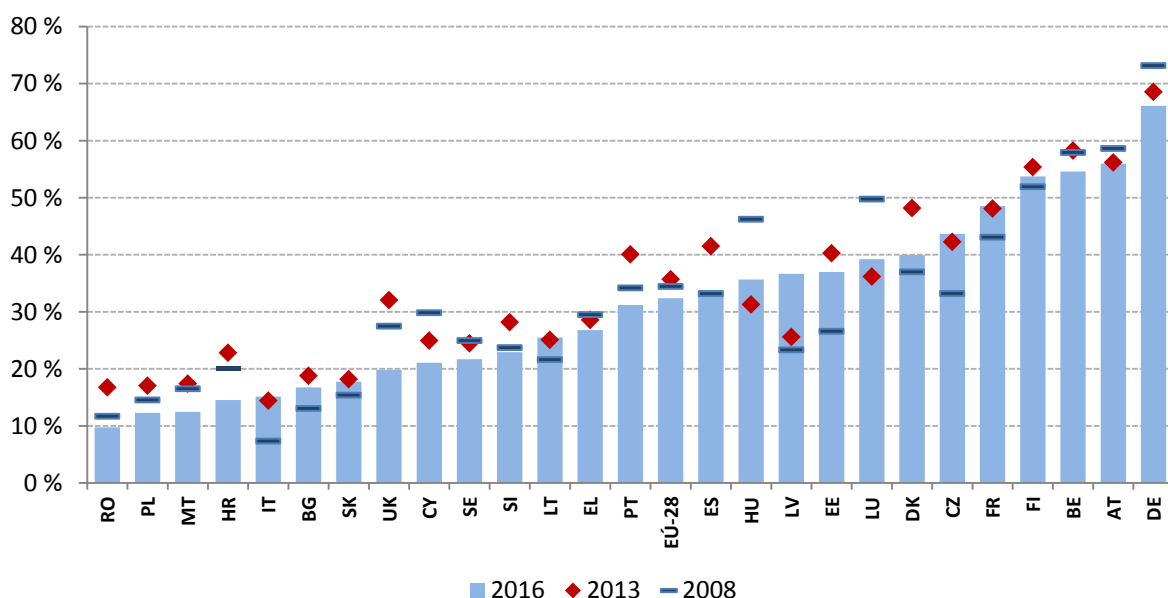


Zdroj: Eurostat, VZPS.

Dobre navrhnuté systémy dávok v nezamestnanosti charakterizované vhodnými úrovňami a širokým pokrytím v spojení s účinnými aktivačnými stratégiami podporujú a zintenzívňujú prechod späť do zamestnania. Porovnávacia analýza špecifických stavebných prvkov systémov dávok v nezamestnanosti a ich prepojenie s aktivačnými a podpornými opatreniami môžu poskytnúť užitočné informácie týkajúce sa ich výsledkov. Nasledujúca analýza vychádza z referenčného porovnávania, ktoré v rokoch 2016 a 2017 zrealizoval Výbor pre zamestnanosť, a to na základe prístupu opísaného v kapitole 2. Zatiaľ čo výzvy v súvislosti s vysokou mierou nezamestnanosti (najmä dlhodobej) v členských štátoch boli identifikované v predchádzajúcich oddieloch správy, tento oddiel sa zameriava konkrétne na fungovanie systému dávok v nezamestnanosti a osobitné politické páky s použitím dohodnutých ukazovateľov.

V priemere asi jedna tretina krátkodobo nezamestnaných⁶⁶ v EÚ poberá dávky v nezamestnanosti. Tento podiel sa mierne znížil v dôsledku krízy (z 34,4 % v roku 2008 na 32,4 % v roku 2016), pričom medzi jednotlivými krajinami existujú výrazné rozdiely. Tieto rozdiely závisia od toho, ako sú navrhnuté politiky (najmä pokiaľ ide o podmienky oprávnenosti, maximálny čas trvania a prelínanie s inými systémami sociálnej ochrany), ako aj od cyklického vývoja. V Taliansku sa pokrytie viac ako zdvojnásobilo (zo 7,3 % na 15,1 %) a výrazne stúplo (o viac ako 10 percentuálnych bodov) aj v Lotyšsku, Estónsku a Českej republike. Naopak, pokleslo v Maďarsku (–10 percentuálnych bodov), Luxembursku (–10 percentuálnych bodov), na Cypre (–9 percentuálnych bodov) a v Spojenom kráľovstve (–8 percentuálnych bodov). Výrazný pokles bol zaznamenaný aj v členských štátoch s najnižším pokrytím, najmä v Rumunsku, Poľsku, na Malte a v Chorvátsku. Tieto štyri krajiny mali v roku 2016 mieru pokrytia pod 15 %. Na druhej strane vo Fínsku, v Belgicku, Rakúsku a Nemecku bolo pokrytých vyše 50 % krátkodobo nezamestnaných, pričom najviac ich bolo práve v Nemecku – až 66 %.

Obrázok 31: Pokrytie krátkodobo nezamestnaných dávkami v nezamestnanosti

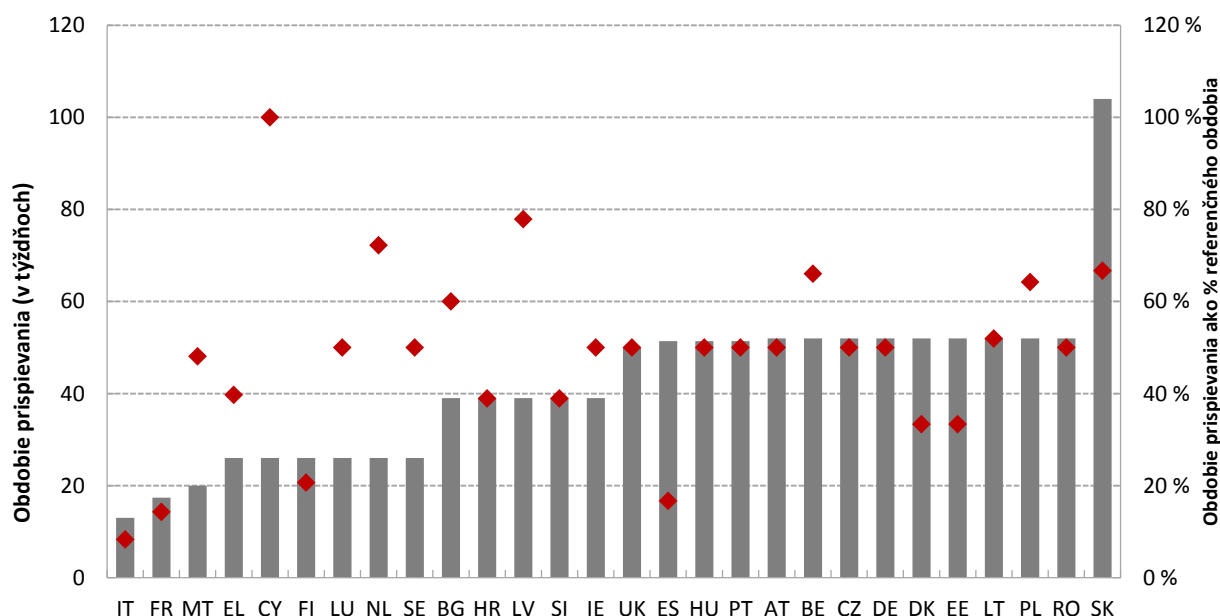


Zdroj: výpočet Eurostatu, VZPS. Poznámka: údaje o IE a NL nie sú k dispozícii.

⁶⁶ Takých, ktorí sú nezamestnaní menej než jeden rok.

Vo všetkých členských štátoch nárok na poistenecké dávky v nezamestnanosti závisí od predchádzajúcich pracovných záznamov a/alebo zaplatených príspevkov. Prísnejšie podmienky oprávnenosti sa premietajú do nižších počtov nezamestnaných s nárokom na dávky, a teda do nižšej miery pokrytia. Aby nezamestnaná osoba mala nárok na dávky, vo všeobecnosti musí mať v priebehu určitého obdobia istý minimálny objem odpracovaného času, v dôsledku čoho jednotlivci s krátkymi obdobiami zamestnania a prerušovanou pracovnou históriou majú často nižšie alebo žiadne pokrytie. Ako vidno z obrázku 32, počet týždňov potrebných na nárok na dávky v nezamestnanosti sa pohybuje medzi 20 alebo menej na Malte (osoba musela zaplatiť aspoň 50 týždenných príspevkov, odkedy prvýkrát začala pracovať), vo Francúzsku a v Taliansku až po vyše 100 na Slovensku, pričom najčastejším prahom je jeden rok (52 týždňov). Ďalším kľúčovým parametrom je pomer medzi obdobím uhrádzania príspevkov a dlhším „referenčným“ obdobím, ktorý v niektorých krajinách umožňuje zohľadniť pri výpočte aj obdobia strávené mimo zamestnania. Najčastejšou hodnotou v členských štátoch je 0,5 (čiže príjemcovia museli prispievať aspoň polovicu referenčného obdobia). Kratšie obdobia nároku umožňujú ľahší prístup k dávkam v nezamestnanosti pracovníkom s prerušovanou kariérou, hoci na druhej strane môžu zasa prispievať k zbytočnej fluktuácii zamestnancov.

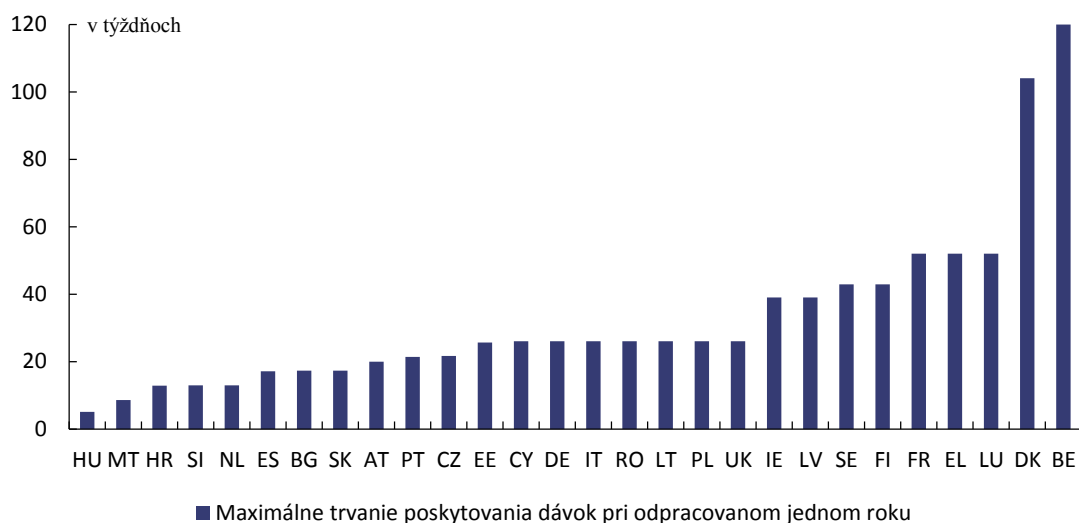
Obrázok 32: Dĺžka obdobia požadovaného na priznanie nároku, 2016



Zdroj: databáza MISSOC a vnútroštátne právne predpisy. Červené kosoštvorce označujú pomer medzi príspevkami a referenčným obdobím. Na Malte musí jednotlivec zaplatiť aspoň 50 týždenných príspevkov, odkedy začal prvýkrát pracovať, zatiaľ čo v Írsku je tento počet 104.

Dĺžka vyplácania dávok v nezamestnanosti je s určitými výnimkami všeobecne nižšia než príspevkové obdobie. Trvanie poskytovania dávok môže byť buď pevné, alebo sa predlžuje s dĺžkou odvádzania príspevkov. Po tom, ako sa vyčerpá právo na dávky v nezamestnanosti, v mnohých krajinách EÚ je možné získať druhú dávku alternatívneho typu. Obrázok 33 znázorňuje maximálne trvanie poskytovania dávok po jednom roku platenia príspevkov. Zatiaľ čo vo väčšine členských štátov je toto trvanie kratšie než obdobie platenia príspevkov (pričom najčastejšia hodnota je polovica obdobia, t. j. 26 týždňov), v štyroch prípadoch sa rovná obdobiu platenia príspevkov (t. j. vo Francúzsku, v Holandsku, Grécku a Luxembursku) a v troch prípadoch je dlhšie (71 týždňov vo Fínsku, 104 v Dánsku, bez obmedzenia v Belgicku hoci dávky postupne klesajú až na nulu). Na opačnej strane škály stojí Slovinsko, Chorvátsko, Malta a Maďarsko, kde sa dávky poskytujú tri mesiace alebo menej.

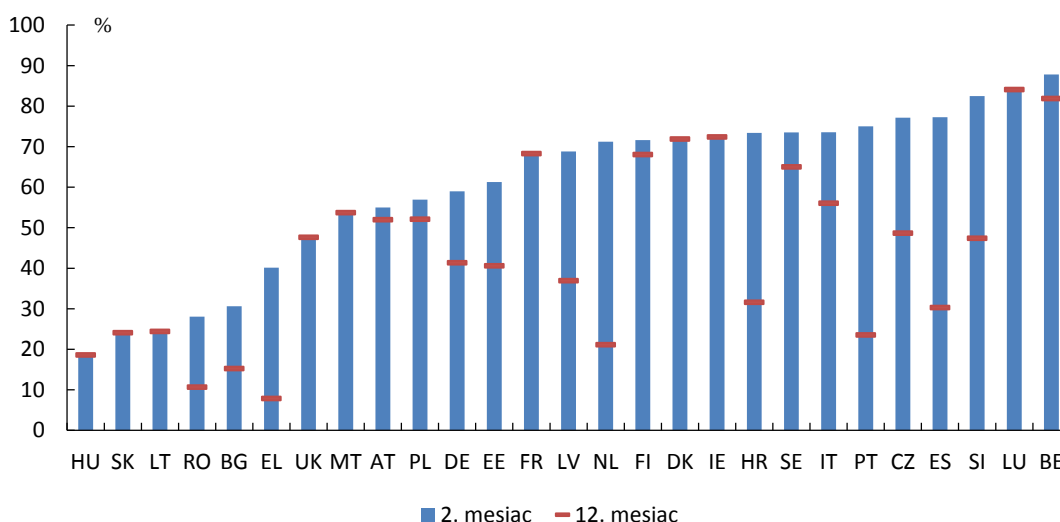
Obrázok 33: Maximálne trvanie poskytovania dávok pri odpracovanom jednom roku, 1. január 2017



Zdroj: databáza MISSOC (január 2017) a vnútroštátne právne predpisy. Poznámka: v Belgicku je trvanie poskytovania dávok neobmedzené. Pokiaľ ide o členské štáty, v ktorých trvanie závisí aj od veku, graf uvádza trvanie v prípade najmladšej vekovej skupiny, čo zodpovedá najkratšiemu možnému obdobiu. Na Slovensku sa uvedené trvanie (4 mesiace) vzťahuje na osoby zamestnané na základe zmluvy na určitý čas (inak je to 6 mesiacov). V Poľsku sa dĺžka trvania líši v závislosti od úrovne miery nezamestnanosti v danom regióne v porovnaní s celoštátnym priemerom.

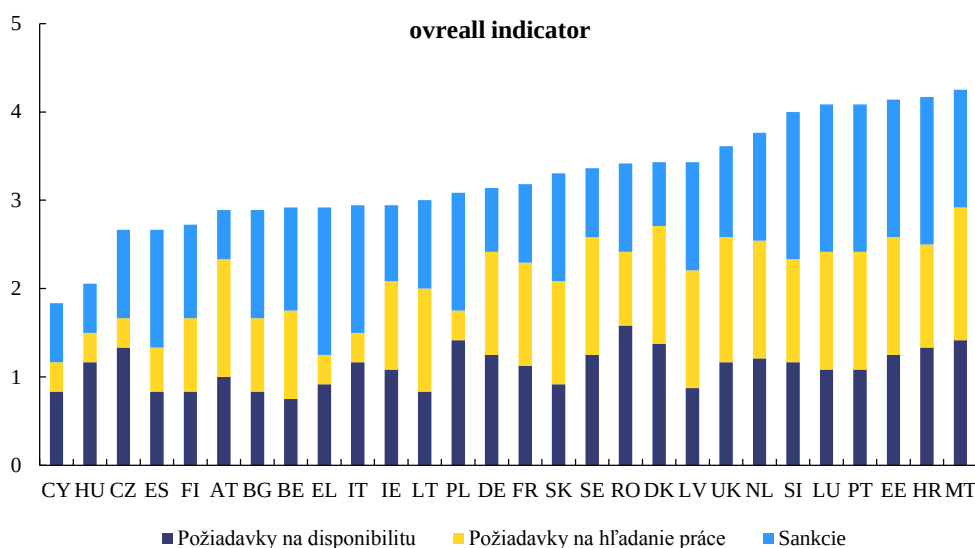
Medzi členskými štátmi sú veľké rozdiely v úrovni a primeranosti dávok v nezamestnanosti. Čisté miery náhrady poukazujú na primeranosť funkcie náhradného príjmu, ktorú zohrávajú poistenecké dávky v nezamestnanosti. Ich výška závisí od mnohých faktorov vrátane predchádzajúcej úrovne príjmov z práce, počtu odpracovaných rokov, trvania obdobia nezamestnanosti, veku a zloženia domácnosti (najmä ak sa vezme do úvahy interakcia s daňovým systémom a s inými dávkami). V prípade pracovníkov s nízkou mzdou a krátkou pracovnou históriou (1 rok) sa hodnoty čistej miery náhrady po jednom mesiaci nezamestnanosti pohybujú od 20 % predchádzajúceho (čistého) príjmu po 90 % (obrázok 34). Na jednom konci spektra s nižšími hodnotami sú niektoré členské štáty, kde sa dávka prestáva poskytovať už v druhom mesiaci nezamestnanosti (Maďarsko) alebo kde osoba s jedným odpracovaným rokom ešte nie je oprávnená na poistenie v nezamestnanosti (Slovensko). Po nich nasledujú členské štáty, ktoré poskytujú paušálnu náhradu nesúvisiacu (alebo iba okrajovo súvisiacu) s úrovňou predchádzajúceho príjmu (Rumunsko, Bulharsko, Grécko, Spojené kráľovstvo, Malta). Porovnanie s čistými mierami náhrady v 12. mesiaci obdobia nezamestnanosti ukazuje účinok buď uplynutia nároku na dávky (pričom dotknuté osoby sa zaraďujú do iných systémov, ako sú nezamestnanecká či sociálna pomoc), alebo prípadného obmedzenia veľkorysosti dávok.

Obrázok 34: Čistá miera náhrady dávok v nezamestnanosti na úrovni 67 % priemernej mzdy v 2. a 12. mesiaci nezamestnanosti (január 2016)



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

Obrázok 35: Ukazovateľ prísnosti požiadaviek na hľadanie zamestnania a disponibilitu, 2014



Zdroj: OECD.

Členské štáty majú rôzne stratégie na zabezpečenie aktivácie príjemcov dávok v nezamestnanosti. Konkrétne ide o to, že pokračovanie poberania dávok sa podmieňuje súborom požiadaviek na hľadanie zamestnania a disponibilitu na jeho výkon, čím sa má zabezpečiť, aby osoby poberajúce dávky v nezamestnanosti boli stále angažované a nestali sa neaktívnymi. Graf 35 zobrazuje súhrnné ukazovatele požiadaviek na hľadanie práce a disponibilitu pre príjemcov dávok v nezamestnanosti podľa výpočtov OECD⁶⁷ v týchto oblastiach: i) disponibilita na výkon zamestnania vrátane účasti na aktívnych politikách trhu práce a vhodné kritériá súvisiace s prácou (t. j. za akých okolností možno odmietnuť pracovnú ponuku bez penalizácie); ii) monitorovanie činností hľadania zamestnania (frekvencia pri hľadaní zamestnania, požadované doklady); iii) sankcie (v prípade dobrovoľnej nezamestnanosti, pri odmietnutí pracovnej ponuky alebo pri neúčasti na poradenských stretnutiach či aktívnych politikách trhu práce)⁶⁸. Odhadované požiadavky na hľadanie zamestnania a disponibilitu a príslušné sankcie sa javia najprísnejšie na Malte, v Chorvátsku, Estónsku, Portugalsku, Luxembursku a Slovinsku, zatiaľ čo najmenej prísne sú na Cypre a v

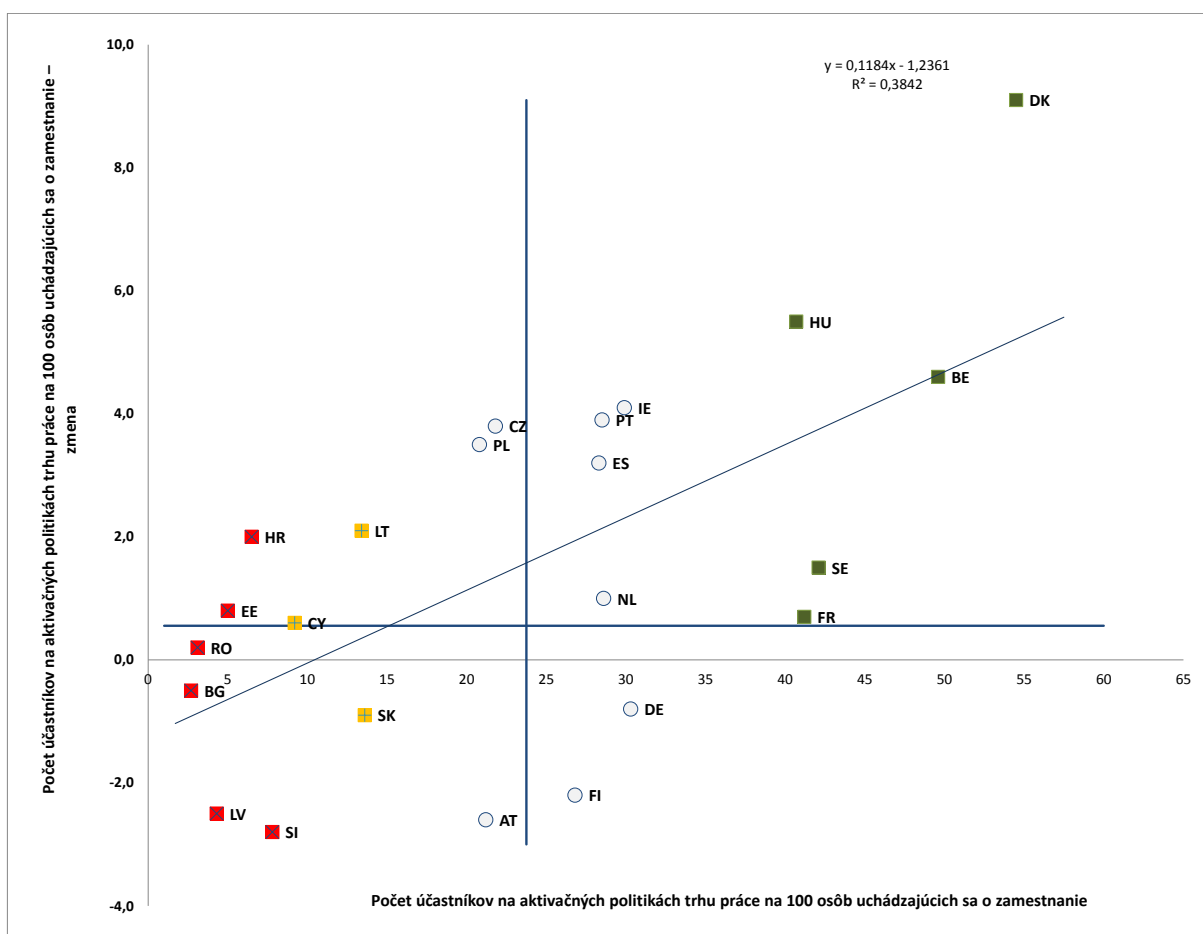
⁶⁷ Pozri Venn (2012), „Kritériá oprávnenosti pre dávky v nezamestnanosti: kvantitatívne ukazovatele pre krajiny OECD a EÚ“, Štúdie OECD o sociálnych otázkach, zamestnanosti a migrácii č. 131, OECD Publishing, Paríž a Langenbucher, K. (2015), „Aké prísne sú kritériá oprávnenosti na dávky v nezamestnanosti: kvantitatívne ukazovatele pre krajiny OECD a EÚ“, Štúdie OECD o sociálnych otázkach, zamestnanosti a migrácii č. 166, OECD Publishing, Paríž.

⁶⁸ Ukazovatele sú založené na agregácii viacerých položiek s bodovým ohodnotením na stupnici od 1 (najmenej prísne) do 5 (najprísnejšie).

Maďarsku. Relatívny význam jednotlivých zložiek sa v jednotlivých krajinách značne líši. Treba poznamenať, že týmto ukazovateľom sa nemeria úroveň presadzovania.

Dlhé trvanie nezamestnanosti zvyšuje riziko, že nezamestnaní sa stiahnu z trhu práce a postupne stratia zručnosti a schopnosť zamestnať sa. Aby nedošlo k tejto situácii, je vhodné sa na nezamestnaných včas zameriavať prostredníctvom účinných aktívnych politik trhu práce, čo môže prispieť k ich rýchlemu (opätovnému) začleneniu do trhu práce.

Obrázok 36: Účastníci na aktívnych politikách trhu práce (zo 100 osôb, ktoré chcú pracovať) a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, databáza politik trhu práce a výberové zisťovanie pracovných síl. Obdobie: úrovne v roku 2015 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2014. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Pre EL, IT, MT a UK nie sú k dispozícii žiadne údaje. LU bolo vylúčené pre problémy pri overovaní údajov.

Účasť na aktívnych politikách trhu práce sa v jednotlivých členských štátoch riadi veľmi odlišnými trendmi. Na jednej strane vo veľkom počte členských štátov (Bulharsko,

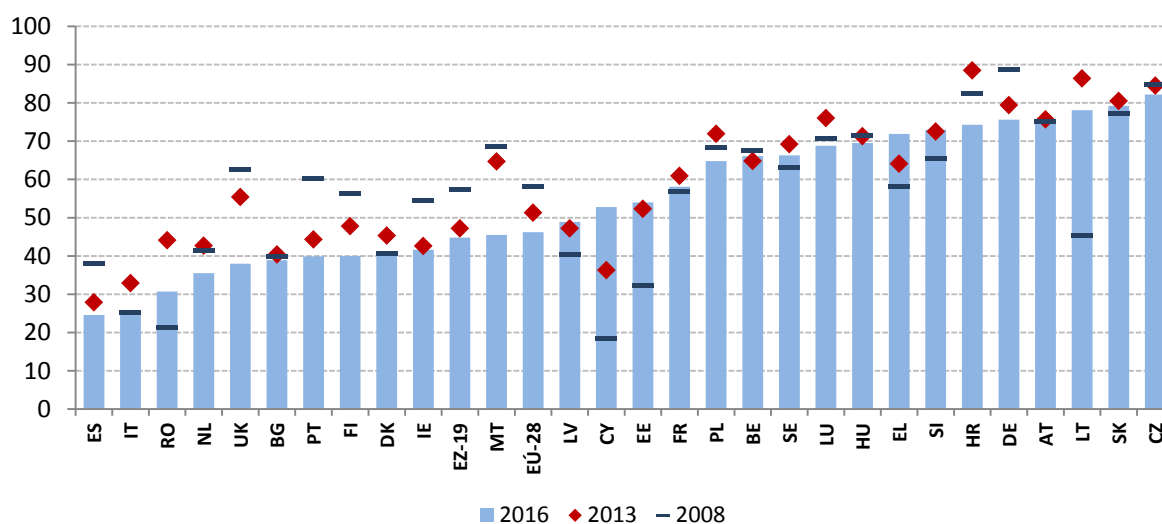
Rumunsko, Lotyšsko, Estónsko, Chorvátsko, Slovinsko a Cyprus) miera účasti na 100 osôb, ktoré chcú pracovať (t. j. buď nezamestnaných, alebo disponibilných na prácu, ktorí si však zamestnanie aktívne nehľadajú), bola v roku 2015 pod 10 %, čo je v medziročnom porovnaní len mierne zlepšenie alebo dokonca zhoršenie. S výnimkou Cypru sa tieto členské štáty nachádzajú v situácii označenej ako „kritická“. Na druhej strane ďalšia značná skupina krajín zaznamenala mieru účasti vysoko nad priemerom a vo všetkých prípadoch nad 40 %: Francúzsko, Maďarsko, Švédsko, Belgicko a Dánsko („krajiny s najlepšimi výsledkami“). V prípade týchto štátov sa miera účasti za posledný rok zvýšila (v rôznej miere). Tento vývoj zodpovedá dojmu rastúcich rozdielov medzi jednotlivými krajinami, ako to zdôrazňuje pozitívna regresná priamka, ktorá usúvzťazňuje medziročné zmeny s úrovňami. V každom prípade by sa tento ukazovateľ mal interpretovať opatrne, lebo sa ním meria len účasť na politikách trhu práce (a nie ich účinnosť) a vo viacerých krajinách je vzhľadom na postupy zberu údajov otázna štatistická spoľahlivosť. Z viacročného hľadiska sa v prípade väčšiny členských štátov ukazuje pokles ukazovateľa počas krízy (najmä vzhľadom na cyklický nárast nezamestnanosti po roku 2008), po ktorom nasleduje zlepšenie v nadväznosti na oživenie hospodárstva.

Registrácia vo verejných službách zamestnanosti je vo väčšine prípadov podmienkou účasti na schémach aktívnych politík trhu práce. Registrovaní nezamestnaní môžu mať prístup k profilovaniu, poradenstvu a individualizovaným službám vrátane pomoci pri hľadaní pracovného miesta a informácií o špecifických aktivačných systémoch a/alebo systémoch odbornej prípravy. Avšak, ako sa uvádza v spoločnej správe o zamestnanosti za rok 2017, v mierach registrácie v jednotlivých členských štátoch pretrvávajú veľké rozdiely. Tieto rozdiely závisia od rôznych faktorov, ako je kapacita verejných služieb zamestnanosti, kvalita ponúkaných služieb, mechanizmy ukladania povinností a postihovania v súvislosti s dávkami v nezamestnanosti a iné schémy príjmovej pomoci.

Verejné služby zamestnanosti nie sú dôležité len z hľadiska formálnych registračných požiadaviek: sú to aj kľúčové nástroje na hľadanie zamestnania. Z údajov aj v tomto prípade vyplýva veľká nerovnováha. V členských štátoch ako Česko, Slovensko, Litva, Rakúsko a Nemecko sa podiel nezamestnaných, ktorí uvádzajú, že využívajú verejné služby zamestnanosti na hľadanie zamestnania, blíži k 80 %. Naopak v Rumunsku, Taliansku a Španielsku je tento podiel 30 % alebo menej. To môže odrážať aj rozličnú kvalitu

ponúkaných služieb, najmä pokiaľ ide o zosúladzovanie ponúkaných a požadovaných pracovných miest v spolupráci so zamestnávateľmi. V priemere od vypuknutia krízy verejné služby zamestnanosti v Európe využíva menej nezamestnaných. Naopak, narastá využívanie súkromných agentúr zamestnania a alternatívnych metód hľadania práce, akými sú priame oslovenie zamestnávateľov alebo uverejňovanie inzerátov/reagovanie na ne, a to aj na internete (nie je zobrazené v grafe). Opačný trend však možno pozorovať v niekoľkých členských štátoch, kde sa využívanie verejných služieb zamestnanosti v posledných rokoch naopak zvýšilo – najmä v Lotyšsku, na Cypre, v Estónsku, Grécku, Slovinsku a Litve.

Obrázok 37: Podiel nezamestnaných ľudí, ktorí na hľadanie práce využívajú verejnú službu zamestnanosti



Zdroj: Eurostat, VZPS.

3.3.2. Politická reakcia

Pokračujú reformy v oblasti pracovného práva s cieľom podporiť dynamické trhy práce a obmedziť segmentáciu. Nedávno prijaté alebo plánované opatrenia v tejto oblasti sú často zamerané na zníženie segmentácie trhu práce a podporu zamestnávania pracovníkov na základe trvalých pracovných zmlúv, a to najmä stanovením prísnejších pravidiel vzťahujúcich sa na pracovníkov zamestnaných na určitý čas a atypických pracovníkov a spružením prijímania a prepúšťania pracovníkov zamestnaných na neurčitý čas. Belgicko napríklad na podporu náboru nových zamestnancov oznámilo progresívnejšiu výpovednú lehotu v prvých

šiestich mesiacoch zamestnania a znížilo ju na jeden týždeň v prvých troch mesiacoch a zvýšilo na päť týždňov od šiesteho mesiaca (opatrenie je federálne). Česká republika sprísnila reguláciu agentúr dočasného zamestnávania, a to zavedením prísnejších kritérií pre zriaďovanie agentúr a vyšších sankcií v prípade porušenia povinností. Grécko nahradilo systém administratívneho schvaľovania *ex ante* v prípade hromadného prepúšťania (pri ktorom mal minister práce právo veta) oznamovacím postupom, ktorým sa zabezpečuje dodržiavanie požiadaviek na informovanie pracovníkov a konzultácie s nimi. Vo Francúzsku postupne nadobudol účinnosť zákon z 9. augusta 2016⁶⁹, v ktorom sa špecifikujú podmienky individuálneho prepúšťania z ekonomických dôvodov a zavádza väčšia pružnosť pracovných podmienok na podnikovej úrovni, pričom väčšina opatrení sa začala realizovať v januári 2017. V septembri 2017 vláda prijala ďalšiu rozsiahlu reformu, najmä pokiaľ ide o zavedenie povinných prahových hodnôt a stropov náhrad za protiprávne prepustenie, pričom zvýšila odstupné v prípade ekonomicky odôvodneného prepustenia. Okrem toho sa zaviedla možnosť spoločne dohodnutých postupov kolektívneho odstúpenia („*rupture conventionnelle collective*“) a ešte viac sa zjednodušili dohody o pracovných podmienkach. Litva v júni 2017 zaviedla rozsiahlu reformu svojho zákonníka práce, ktorá sa týkala viacerých aspektov právnych predpisov na ochranu zamestnanosti: objasňujú sa ňou dôvody pre ukončenie pracovného pomeru, skracuje výpovedná lehota, stanovujú nové pravidlá na určenie odstupného (v súčasnosti sú štandard dva mesiace), skracuje maximálne trvanie zmlúv na určitý čas z piatich rokov na dva (s určitými výnimkami) a zavádza flexibilný pracovný čas. Okrem toho sa zaviedlo niekoľko atypických zmlúv vrátane agentúr dočasného zamestnania a projektových pracovných zmlúv, ktorých vplyv na segmentáciu trhu práce bude treba monitorovať. Tieto právne predpisy boli predmetom rozsiahlych diskusií so sociálnymi partnermi. Poľsko tiež plánuje nahradiť svoj súčasný, mimoriadne komplexný zákonník práce, ktorý bol mnoho ráz zmenený, a teda úplne nezohľadňuje súčasný hospodársky model (datuje sa od roku 1974), s cieľom podporiť zamestnávanie na základe trvalých pracovných zmlúv. Do prípravy sú zapojení aj sociálni partneri. Rakúsko zrušilo výnimočné pravidlo, podľa ktorého zamestnancov nad 50 rokov nemožno prepustiť po tom, čo odpracovali dva roky v tej istej spoločnosti. Cieľom je zvýšiť zamestnanosť starších pracovníkov odstránením tejto prekážky.

⁶⁹ Známy aj ako „El Khomriovej zákon“. Podrobný opis zákona možno nájsť v spoločnej správe o zamestnanosti na rok 2017.

Niektoré členské štáty prijali opatrenia na podporu rýchleho riešenia pracovnoprávných sporov. Cieľom je zvýšiť predvídateľnosť výsledkov a znížiť súvisiace náklady pre zamestnávateľov i zamestnancov. Estónsko napríklad prijalo legislatívny akt upravujúci činnosť jednotlivých výborov pre pracovnoprávne spory (zavedené v roku 1996). Nový zákon sa zameriava na posilnenie postavenia týchto komisií tým, že im spružňuje prácu, pričom by umožňuje písomné postupy vrátane pozícií kompromisného schvaľovania na riešenie pracovnoprávných sporov. Vo Francúzsku boli prijaté postupné opatrenia na reformovanie pravidiel uplatňovaných na spory o individuálnom prepúšťaní („*prud’hommes*“) na posilnenie súčinnosti a urýchlenie postupov, a to aj znižovaním neistoty o kompenzáciách pre zamestnancov v prípade neoprávneného prepustenia. V novembri 2016 bola dvoma dekrétmi zavedená referenčná hodnota na základe počtu odpracovaných rokov a v septembri 2017 sa začali uplatňovať nové povinné stropy a prahy, čím sa uľahčuje riešenie sporov vo fáze zmierovacieho konania, a teda zrýchľujú postupy.

Vo viacerých členských štátoch je jednou z najdôležitejších priorít zlepšovanie pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb, aby sa dodržiavali ich primerané sociálne práva a zabránilo zneužívaniu atypických foriem práce. Dánsko zmenilo pravidlá pre popôrodnú dovolenku pre samostatne zárobkovo činných majiteľov podnikov, aby mohli pracovať vo svojom podniku do výšky 25 % bežného pracovného času a súčasne poberať dávky pri narodení dieťaťa do výšky 75 %, čím sa zabezpečí prevádzka ich podniku. Taliansko v máji 2017 prijalo „pracovný zákon o nepodnikateľskej samostatnej zárobkovej činnosti a inteligentnej organizácii práce“, ktorým rozšírilo ochranu na samostatnú zárobkovú činnosť, najmä pokiaľ ide o materskú dovolenku, rodičovskú dovolenku, chorobu, dávky v nezamestnanosti a odpočet od zdaniteľného príjmu z práce na výdavky spojené s odbornou prípravou. Vo Francúzsku sa zákonom z 9. augusta 2016 od 1. januára 2018 zaviedla zásada sociálnej zodpovednosti kolaboratívnych platforiem voči nezávislým pracovníkom, ktorí ich používajú ako sprostredkovateľský nástroj. Platformy sa budú zúčastňovať na poistnom krytí pri pracovných úrazoch a budú financovať príspevok na odborné vzdelávanie a odbornú prípravu, pričom pracovníci budú mať plné právo na demonštrácie či zriaďovanie odborov alebo účasť na nich. V Lotyšsku sa vodiči taxislužieb a osoby pracujúce pre začínajúce podniky, ktoré dostávajú štátne dotácie, považujú za zamestnancov, a tak sa na nich vzťahujú silnejšie sociálne práva a prísnejšie požiadavky na príspevky na sociálne zabezpečenie. Portugalsko zmenilo svoje pracovné procesné právo,

ktorým sa rozširujú osobitné opatrenia na uznanie existencie nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti („falsos recibos verdes“) na ďalšie typológie, ako sú nepravé stáže, dobrovoľnícka práca a iné druhy nelegálnej práce. V Španielsku bola v lete 2017 prijatá reforma zákona o autonómnych pracovníkoch s novými opatreniami zameranými na zlepšenie situácie samostatne zárobkovo činných osôb (napríklad znížením ich príspevkov na sociálne zabezpečenie, umožnením vyplácania dôchodkov popri začatí nezávislej práce či podporou prístupu k možnostiam odbornej prípravy). Slovinsko prijalo opatrenia na zabránenie práci na základe občianskoprávných zmlúv v prípadoch, keď by sa mali uzatvárať štandardné pracovné zmluvy, a to najmä posilnením právomocí inšpektorátov a zvýšením príslušných sankcií. Navrhlo tiež v prípade sporu o dôvodoch na krátkodobú zmluvu presunúť dôkazné bremeno na zamestnávateľa a zaviesť vyššie pokuty za porušovanie (vrátane pokút pre pracovníkov). Fínsko vypracovalo návrh zákona na obmedzenie používania zmlúv na nula hodín na situácie, keď zamestnávateľ môže odôvodniť, že dopyt po pracovnej sile je nestály.

V niektorých členských štátoch by zníženie vysokého počtu dočasných zamestnancov vo verejnom sektore mohlo prispieť k riešeniu celkovej segmentácie trhu práce. Španielsko prijíma opatrenia v tejto oblasti na základe odporúčaní expertnej skupiny *ad hoc*. V apríli 2017 bola uzavretá dohoda so sociálnymi partnermi o výberových konaniach na 250 000 trvalých pracovných miest vo verejnom sektore, ktoré sa budú vyhlasovať počas obdobia troch rokov. Podobné opatrenia oznámilo aj Portugalsko. Na Cypre bol v roku 2016 prijatý nový zákon o pracovných zmluvách na určitý čas vo verejnej správe, ktorým sa stanovili obmedzenia dĺžky trvania zmlúv (spravidla nesie prekročiť 12 mesiacov, pričom funkčné obdobie je obnoviteľné) a vymedzili prípady, keď správne orgány môžu používať zmluvy na určitý čas.

Zároveň niekoľko členských štátov prijíma opatrenia na zvýšenie vnútornej flexibility, a to najmä zvýšením prispôsobivosti pracovného času a pracovných podmienok. V marci 2017 Belgicko prijalo zákon o pružných formách organizácie práce s cieľom uľahčiť flexibilitu pre zamestnávateľov aj zamestnancov a zjednodušiť kombinovanie práce a súkromného života. Pracovný čas sa teraz môže stanovovať v ročných cykloch, boli zmiernené podmienky používania nadčasov, zjednodušili sa formality pri práci na čiastočný úväzok a bol vytvorený aj právny rámec pre príležitostnú prácu na diaľku. Okrem toho aj sociálni partneri majú teraz možnosť ďalšieho prispôsobenia pracovných hodín na sektorovej

úrovni. Česká republika zaviedla zmeny v zákonníku práce s cieľom spružniť pracovné podmienky, najmä zavedením väčšej flexibility pri plánovaní pracovného času a dovoleníek či určovaní nároku na ne, zmenou ustanovení o práci na diaľku a posilnením nástrojov na zosúladienie práce a súkromného života, akým je napríklad „práca z domu“. Litva v kontexte reformy zákonníka práce uvedenej vyššie zaviedla možnosť pružného pracovného času a práce na diaľku. V Rumunsku ministerstvo práce vyhlásilo konzultácie k návrhu o práci na diaľku zameranému na spružnenie pracovných podmienok a reguláciu tejto formy práce, ktorá sa predtým nepoužívala. Konzultácia je otvorená do konca júla. Fínsko vypracovalo návrh zákona, aby právne predpisy o pracovnom čase konkrétnejšie upravovali pružný pracovný čas a evidenciu odpracovaných hodín a aby sa povolil väčší objem nadčasov.

V Taliansku má spomínaný „pracovný zákon o nepodnikateľskej samostatnej zárobkovej činnosti a inteligentnej organizácii práce“ za cieľ podporovať flexibilnejšiu organizáciu práce v s cieľom zvýšiť produktivitu a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom (napr. reguláciou možnosti pracovať mimo areálu podniku s použitím nástrojov informačných technológií za rovnakú odmenu ako zamestnanci pracujúci v areáli podniku, ktorí vykonávajú rovnakú prácu).

Niektoré členské štáty posilňujú inšpektoráty práce a prijímajú ďalšie opatrenia na boj proti nelegálnej práci. Napríklad v Grécku sa realizuje trojročný (2017 – 2019) akčný plán na boj proti nelegálnej práci, v ktorom sa predpokladá široká škála opatrení – tie okrem iného zahŕňajú preskúmanie pokút, nové pravidlá analýzy rizika pre ciele inšpekcie, sofistikovanejšia štruktúra inšpekcií na mieste a odbornej prípravy inšpektorov či kampane na zvýšenie povedomia verejnosti. Na Cypre boli parlamentu na prijatie nedávno predložené zmeny zákona o sociálnom poistení boli nedávno predložila vrátane zvýšenia pokút a zavedenia elektronického vyhlásenia o nastúpení do zamestnania. Okrem toho sa podporí revízia systému inšpekcií práce. Inšpektoráty práce sa posilňujú aj v Portugalsku, najmä vďaka náboru dodatočného personálu a rozširovaniu postupov zameraných na lepšiu koordináciu a výmenu údajov medzi inšpektorátom práce, daňovým orgánom a orgánmi sociálneho zabezpečenia. Rumunsko zmenilo právne predpisy o nelegálnej práci, rozšírilo pojem nelegálnej práce a zaviedlo viac opatrení na odhalenie skrytého zamestnávania.

Verejné služby zamestnanosti (VSZ) pokračujú v zintenzívňovaní úsilia o inštitucionálne reformy a zvyšovanie efektivity. Tieto snahy podporuje aj metóda „referenčného učenia“⁷⁰, ktorá bola zavedená v roku 2015 v rámci európskej siete verejných služieb zamestnanosti (sieť VSZ). Nedávne reformy sa odrážajú v znižovaní počtu uchádzačov o zamestnanie a náraste počtu voľných pracovných miest oznamovaných verejným službám zamestnanosti (čo v určitej miere súvisí aj so zlepšením makroekonomických podmienok). Ako je uvedené v oddiele 3.3.1, keďže miera nezamestnanosti sa znížila, väčšina VSZ zaznamenala aj pokles počtu registrovaných klientov hľadajúcich si zamestnanie. Zlepšenie podmienok na trhu práce však nevedlo k zodpovedajúcemu zníženiu výdavkov vo VSZ ani k výraznému poklesu ľudských zdrojov. Zároveň sa zdá, že viaceré VSZ využívajú na prácu s konkrétnymi podskupinami uchádzačov o zamestnanie (mladí ľudia, dlhodobo nezamestnaní a starší pracovníci) pomoc špecializovaných poradcov. Cyprus v súčasnosti pripravuje ďalší nábor poradcov VSZ v záujme účinnejšieho a efektívnejšieho vykonávania záruky pre mladých ľudí a odporúčania o dlhodobo nezamestnaných. Verejné služby zamestnanosti investujú aj do lepších služieb. V Grécku bola v rámci projektu reštrukturalizácie gréckych VSZ prijatá nová metodika profilovania uchádzačov o zamestnanie a v blízkej budúcnosti je plánované zavedenie systému riadenia výkonnosti.

Verejné služby zamestnanosti pokračujú v posilňovaní spolupráce so zamestnávateľmi na základe hlbších znalostí o trhu práce, balíka služieb orientovanejšieho na dopyt po pracovnej sile a kvalitatívnej pomoci zamestnávateľov. Hoci komplexné stratégie zapojenia zamestnávateľov sú stále zriedkavé, rozvíjajú sa rozličné prístupy k segmentácii zamestnávateľov a organizácii služieb pre zamestnávateľov. Väčšina VSZ koordinuje služby pre zamestnávateľov ústredne a navyše ich poskytuje na miestnej a regionálnej úrovni. Zamestnávateľov možno rozdeliť do rôznych kategórií, napríklad podľa odvetvia, veľkosti, regionálneho/celoštátneho významu, prípadne podľa toho, ktoré na základe odhadov potrebujú väčšiu pomoc, ako napríklad podniky začínajúce alebo také, ktoré čelia ťažkostiam. Okrem toho niektoré VSZ uzatvárajú dohody o spolupráci s konkrétnymi zamestnávateľmi.

⁷⁰ V roku 2016 bol ukončený prvý dvojročný cyklus systému referenčného učenia pozostávajúci zo sebahodnotenia, ako aj z externého partnerského a odborného preskúmania jednotlivých VSZ. Každá VSZ dostala individuálne odporúčania, ako zlepšiť svoju organizačnú kapacitu, ako aj poskytovanie služieb. Na základe týchto VSZ iniciovali procesy zmien, o výsledkoch ktorých informovali sieť rok po posúdení. Okrem toho sa výsledky hodnotenia používajú na rozvoj a riadenie programu vzájomného učenia z dielne siete. V roku 2017 sa začal druhý cyklus referenčného učenia. Ten sa zameria na to, ako VSZ vykonávajú a riadia svoje procesy zmien.

Lepšie služby pre zamestnávateľov si budú vyžadovať aj lepšiu informovanosť o potrebách špecializovaných ľudských zdrojov, keďže požiadavky na kompetencie poradcov pri práci so zamestnávateľmi sa líšia od tradičných poradcov VSZ. Sú teda potrebné nové prístupy k odbornej príprave pracovníkov.

Úroveň podpory poskytovanej dlhodobo nezamestnaným sa stále v jednotlivých členských štátoch značne líši. V niektorých členských štátoch, ako napríklad vo Fínsku, v Dánsku a Rakúsku, pomoc dlhodobo nezamestnaným vychádza z mnohoročných skúseností, pričom sociálni partneri sú veľmi angažovaní. Vo väčšine ostatných členských štátov však zďaleka nefungujú integrovanejšie druhy služieb vo forme jednotných kontaktných miest či výraznejšie personalizované služby a zapojenie zamestnávateľov je tiež pomerne slabé. Taliansko a Cyprus však v roku 2017 začali rozsiahle reformy politík, postupov a infraštruktúry s cieľom zvýšiť úroveň pomoci pre dlhodobo nezamestnaných.

Na podporu prijímania a aktivácie dlhodobo nezamestnaných sa používajú rozličné druhy stimulov a dotácií. Od roku 2017 boli v Belgicku (vo Flámsku) a v Bulharsku zavedené cielené stimuly na prijímanie do zamestnania. Vo Švédsku bola preskúmaná výška dotácií na zamestnanosť, aby bola schéma pomoci efektívnejšia. Na aktiváciu dlhodobo nezamestnaných Belgicko (región Brusel) prijalo program s názvom „Activa générique“, čo je systém na poskytovanie dávok dlhodobo nezamestnaným, a podobné systémy sa testujú aj na Slovensku. V Dánsku boli zavedené dočasné pracovné stimuly pre dlhodobo nezamestnaných na základe nezdaneného „pracovného bonusu“. V Rumunsku boli dotácie na zamestnanosť rozšírené aj na dlhodobo nezamestnaných.

Ďalšie typy aktivačných stimulov sa zavádzajú vďaka opatreniam na podporu vnútornej geografickej mobility. Napríklad v Rumunsku sa poskytujú nové dotácie tým, ktorí prijali nové zamestnanie aspoň 50 km od miesta svojho bydliska. V Bulharsku sa nezamestnaným, ktorí nastúpia na pracovné miesto vzdialené viac než 50 km od miesta ich bydliska, poskytnú finančné prostriedky na starostlivosť o deti, prenájom a internetové pripojenie (cielených je až 400 nezamestnaných). V Českej republike úrady práce podporujú regionálnu mobilitu uchádzačov o zamestnanie evidovaných viac ako 5 mesiacov, ktorá zahŕňa úhradu nákladov na dochádzanie a sťahovanie pri prijatí zamestnania mimo ich regiónu. Aj Fínsko plánuje zlepšiť spoluprácu medzi regiónmi a orgánmi s cieľom uľahčiť smerovanie pracovných síl do oblastí s vysokým rastom.

Zväčšuje sa dôraz na poskytovanie personalizovanejších služieb. V Španielsku bol zavedený veľký program („*Programa de Acción Conjunta para la Mejora de la Atención de Personas Parados de Larga Duración*“) na posilnenie kapacity verejných služieb zamestnanosti pri poskytovaní individualizovanej podpory pre dlhodobo nezamestnaných. Portugalsko zmenilo právne predpisy v záujme poskytovania personalizovanejších služieb a rozvíja jednotné kontaktné miesta pre zamestnanosť („*Balcão Único Emprego*“), v ktorej sa spájajú služby poskytované verejnými službami zamestnanosti a sociálnymi službami (vstup do prevádzky sa očakáva začiatkom roka 2018). V Holandsku sa podstatne zvýšil rozpočet na pomoc pri hľadaní pracovného miesta, aby mohla byť personalizovanejšia, zatiaľ čo vo Fínsku boli poskytnuté dodatočné finančné prostriedky na zvýšenie frekvencie podpory. Zatiaľ čo v Belgicku (vo Valónsku) sa vďaka nedávno zavedenej „zmluve o začlenení“ v súčasnosti ponúkajú personalizovanejšie služby, Taliansko experimentuje s poukazmi pre nezamestnaných, ktoré možno použiť na získanie cielenejšej a intenzívnejšej pomoci pri hľadaní pracovného miesta. Napokon stojí za zmienku, že v Bulharsku bolo v roku 2017 zriadených osem nových jednotných kontaktných miest v záujme poskytovania integrovanejších služieb, čím sa celkový počet zvýšil na 73.

Zintenzívňujú sa programy odbornej prípravy zamerané na nezamestnaných. V roku 2017 Chorvátsko začalo zavádzať školenia zamerané na takmer 10 000 nezamestnaných s osobitným zameraním na dlhodobo nezamestnaných a Francúzsko predĺžilo rozsiahly plán odbornej prípravy pre nezamestnaných z roku 2016 aj na rok 2017. Navyše ho rozšírilo o ďalších 200 000 miest popri 500 000 vytvorených v roku 2016. Nový investičný plán vo výške 14 miliárd EUR sa zameriava na odbornú prípravu jedného milióna nízkokvalifikovaných uchádzačov o zamestnanie a jedného milióna osôb s predčasne ukončenou školskou dochádzkou medzi rokmi 2018 a 2020. Litva a Maďarsko prepracovali svoje aktívne politiky trhu práce s cieľom znížiť využívanie verejných prác v prospech učenia sa na pracovisku a praxe. Napokon Grécko spustilo program odbornej prípravy a osvedčovania zameraný na 23 000 nezamestnaných v sektoroch s rastovým potenciálom a do novej generácie svojho režimu verejných prác zaviedlo voliteľný komponent odbornej prípravy.

Vo viacerých členských štátoch je prioritou posilnenie aktivácie príjemcov dávok. To sa týka dávok v nezamestnanosti aj dávok sociálnej pomoci, ako sú napríklad systémy

minimálneho príjmu. Vo Fínsku bola zrealizovaná zásadná reforma systému dávok v nezamestnanosti s cieľom urýchliť opätovné začlenenie do zamestnania. Od roku 2017 je podmienkou pre poberanie dávok v nezamestnanosti účasť na aktívnych politikách trhu práce a na ľudí, ktorí si hľadajú prácu, sa vzťahujú prísnejšie podmienky, pokiaľ ide o zamietanie pracovných ponúk. Okrem toho na aktiváciu uchádzačov o zamestnanie základnú dávku v nezamestnanosti možno použiť ako dotáciu na mobilitu a mzdy. Od roku 2018 sú plánované ďalšie finančné sankcie pre uchádzačov o zamestnanie, ktorí nepreukážu, že si hľadajú prácu alebo sa zúčastňujú na aktivačných opatreniach. V Belgicku od septembra 2016 všetci noví odberatelia príjmu na sociálne začlenenie musia so strediskami sociálnej starostlivosti podpísať a personalizovaný projekt sociálnej integrácie (napr. program „impulsion insertion“ vo Valónsku). Spomínaný projekt vymedzuje práva a povinnosti oboch strán s cieľom stimulovať udržateľné pracovné začlenenie. Na Cypre sa v roku 2016 začalo vykonávanie aktivačných opatrení zameraných na príjemcov garantovaného minimálneho príjmu (napr. odborná príprava a rozvoj, účasť na verejnoprospešných programoch) a v roku 2017 sa bude ďalej rozvíjať. V Slovinsku sa návrhom zákona (ktorý má prijať parlament) zavedie povinnosť pre prepusteného pracovníka, aby kontaktoval služby zamestnanosti už počas výpovednej lehoty (až na niektoré výnimky), ak chce predísť zníženiu dávky v nezamestnanosti počas prvých troch mesiacov nezamestnanosti.

Nedávne reformy v oblasti systémov dávok v nezamestnanosti sa zameriavali na ich racionalizáciu a udržateľnosť a často aj zavedenie prísnejších podmienok oprávnenosti a/alebo zníženie dávok. Niektoré členské štáty však naopak podnikajú (alebo plánujú) opatrenia na zvýšenie dávok a predĺženie ich trvania. V súvislosti so spomínanou reformou Fínsko znížilo trvanie dávok v nezamestnanosti odvíjajúcich sa od zárobku z 500 na 400 dní (alebo zo 400 na 300 dní v prípade zamestnania kratšieho ako tri roky), a to s výnimkou starších dlhodobo nezamestnaných. Vo Francúzsku bol po dohode so sociálnymi partnermi v máji 2017 prijatý nový trojročný dohovor o dávkach v nezamestnanosti (2017 – 2020) zameraný na riešenie systémových deficitov a zníženie motivácie na najímanie na veľmi krátkodobé zmluvy (predovšetkým vďaka novej metóde výpočtu práv, t. j. odstránením koeficientu, ktorý je priaznivý pre krátkodobé zmluvy). Plánuje sa aj ďalšia reforma s cieľom udeliť prístup k dávkam nezávislým pracovníkom a zvýšiť kontroly pri hľadaní zamestnania. Lotyšsko zvýšilo minimálne obdobie platenia príspevkov na uznanie nároku na pomoc z 9 mesiacov (počas 12-mesačného obdobia) na 12 (počas 16-mesačného obdobia). V Litve nová

verzia zákona o sociálnom poistení v nezamestnanosti (súčasť jedného balíka spolu so zákonníkom práce) rozšírila pokrytie a primeranosť dávok v nezamestnanosti, a to najmä zvýšením obdobia vyplácania zo 6 na 9 mesiacov (bez ohľadu na dĺžku zamestnania). V Dánsku v roku 2017 nadobudla účinnosť komplexná reforma prijatá v roku 2015. Okrem iných opatrení zahŕňa zjednodušenie systému, ďalšiu digitalizáciu a vyššie dávky pre čerstvých absolventov s deťmi. Hlavný prvok reformy spočíva v možnosti predĺženia obdobia vyplácania dávok v nezamestnanosti z dvoch rokov na tri, ak nezamestnaný nastúpi do krátkodobého zamestnania.

Dobre fungujúci sociálny dialóg je kľúčovým prvkom pri podpore sociálneho trhového hospodárstva, ktoré vyvažuje hospodársku výkonnosť so sociálnou spravodlivosťou.

Zohráva ústrednú úlohu pri posilňovaní sociálnych práv a zvyšovaní udržateľného a inkluzívneho rastu, ako bolo zdôraznené aj v Európskom pilieri sociálnych práv. Načúvať radám sociálnych partnerov a zapájať ich do diskusií o reformách od samého začiatku môže značne uľahčiť vykonávanie v neskorších etapách. Stupeň a vplyv zapojenia sociálnych partnerov do koncipovania a vykonávania príslušných reforiem sa medzi jednotlivými krajinami EÚ výrazne líši. To je z veľkej časti spôsobené rozmanitosťou postupov vedenia sociálnych dialógov a inštitucionálnych prostredí v rôznych členských štátoch a rôznymi kapacitami a príspevkami sociálnych partnerov. Keďže neexistuje jediný existujúci systém sociálneho dialógu na vnútroštátnej úrovni, ktorý by slúžil ako referencia, mali by sa podporovať jeho efektívne a dobre fungujúce formy v záujme podpory dobrých životných podmienok v EÚ. To sa dá dosiahnuť len podporou kapacít sociálnych partnerov rešpektovaním ich autonómie a posilňovaním ich úlohy pri navrhovaní a vykonávaní reforiem a politík, ako aj aktívnym zapojením sociálnych partnerov do všetkých štádií tvorby a vykonávania politík. Pozitívne príklady zapojenia sociálnych partnerov do navrhovania a vykonávania politík možno nájsť v celej tejto správe, najmä v kapitole 3.1 (pokiaľ ide o systémy stanovovania miezd), kapitole 3.2 (pokiaľ ide o systémy odbornej prípravy) a kapitole 3.3 (reformy pracovného práva).

3.4. Uľahčovanie sociálnej inklúzie, boj proti chudobe a podpora rovnakých príležitostí

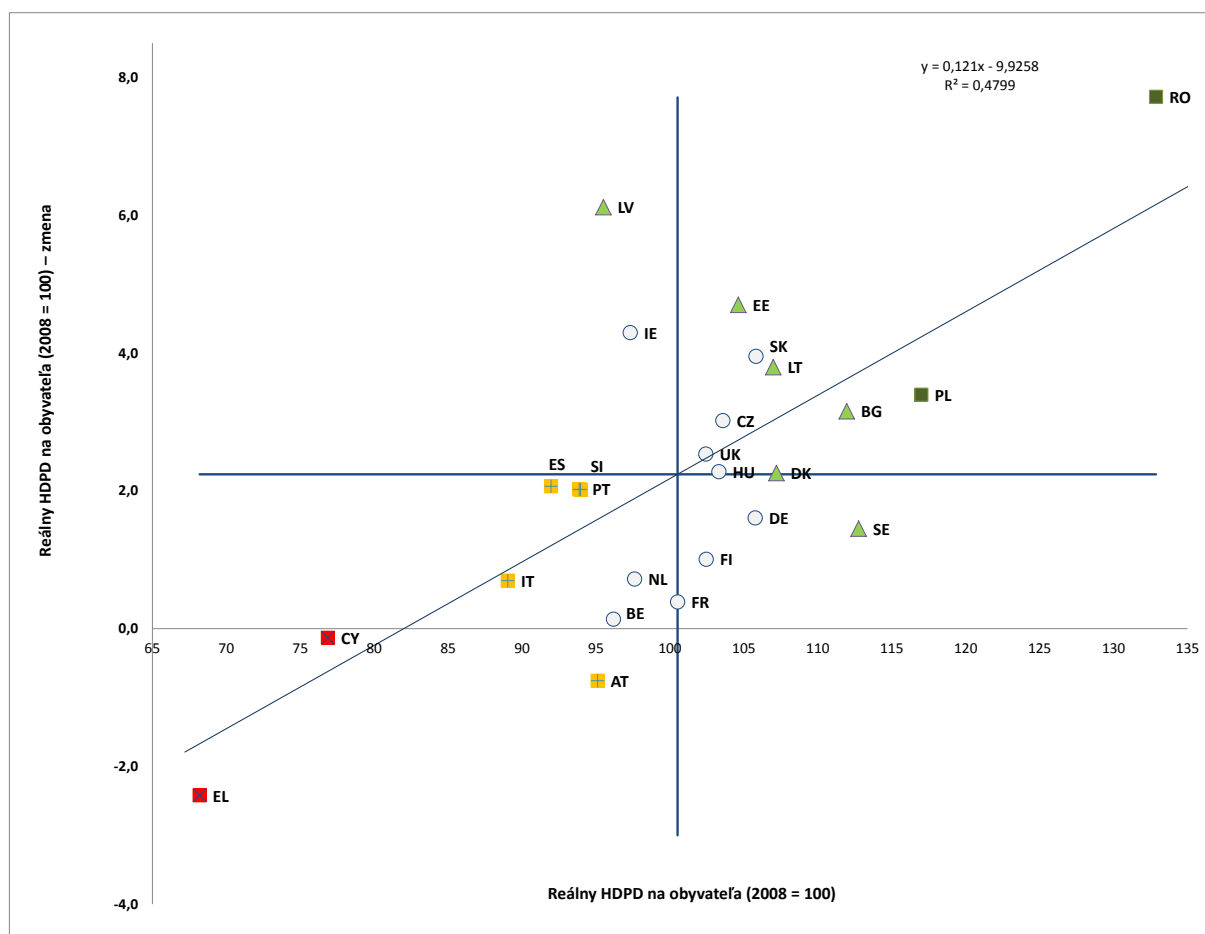
Tento oddiel je venovaný realizácii usmernenia politik zamestnanosti č. 8, podľa ktorého sa členským štátom odporúča modernizovať systémy sociálnej ochrany v snahe bojovať proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu. Najskôr sa v ňom uvádza prehľad sociálnej situácie v členských štátoch podľa kľúčových ukazovateľov vrátane disponibilného príjmu, chudoby a sociálneho začlenenia, ako aj prístupu k zdravotnej starostlivosti. Oddiel 3.4.2 obsahuje 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.

3.4.1. Kľúčové ukazovatele

V roku 2015 sa vo veľkej väčšine členských štátov zvýšil hrubý disponibilný príjem domácností (HDPD) na obyvateľa⁷¹. Vo viacerých členských štátoch sa však jeho predkrízová úroveň ešte nevrátila: je to zrejme najmä v Grécku a na Cypre („kritická situácia“), kde bol čistý príjem na obyvateľa a v roku 2015 o 32 % o 23 % nižší než v roku 2008. Po nich nasledovalo Taliansko, Španielsko, Portugalsko, Slovinsko a – v menšej miere – Rakúsko. Vo všetkých týchto krajinách miera rastu v roku 2015 zaostávala za priemerom EÚ alebo bolo dokonca negatívna. Naopak, v mnohých krajinách strednej a východnej Európy bol HDPD na obyvateľa v roku 2015 vyšší ako v roku 2008 (v Rumunsku o 32,9 %, v Poľsku o 17 %, v Bulharsku o 12 % a v Litve o 7 %). Vo všetkých týchto krajinách (a navyše v Estónsku a Lotyšsku) čistý príjem na obyvateľa naďalej rástol rýchlejšie než priemer EÚ, čo odzrkadľuje ich pokračujúce približovanie sa zvyšku EÚ. Za „krajiny s najlepšimi výsledkami“ sa označujú konkrétne Rumunsko a Poľsko.

⁷¹ HDPD sa meria pomocou „neupraveného príjmu“ (t. j. bez začlenenia naturálnych sociálnych transferov) v reálnom vyjadrení. Údaje za HR, LU a MT nie sú dostupné. K 31. októbru 2017 boli údaje za rok 2016 dostupné len v prípade 18 členských štátov.

Obrázok 38: Reálny HDPD na obyvateľa, index 2008 = 100 a ročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)

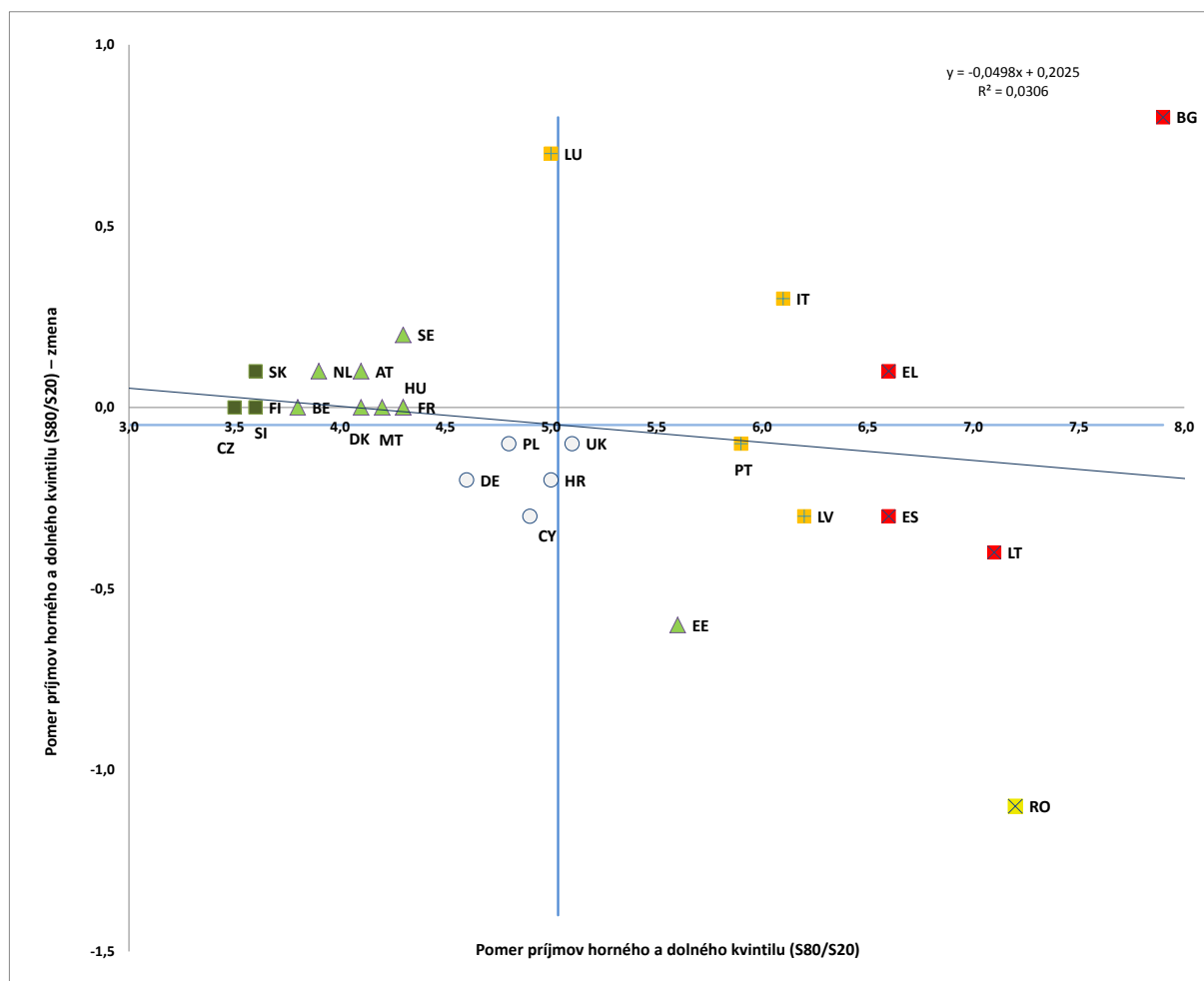


Zdroj: Eurostat, národné účty [nasq_10_nf_tr a namq_10_gdp], výpočty GR EMPL. Obdobie: úrovne v roku 2015 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2014. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe. Údaje za rok 2016 boli k 31. októbru 2017 dostupné len v prípade 18 členských štátov.

Nerovnosť príjmov začala v priemere klesať, ale v niekoľkých členských štátoch sa zvýšenia, ku ktorým došlo v dôsledku krízy, nepodarilo zvrátiť. Z hľadiska EÚ ako celku bol v roku 2016 podiel príjmov 20 % najbohatších domácností 5,1-krát vyšší než v prípade 20 % tých najchudobnejších (obrázok 39). Priemerné hodnoty však skrývajú značné rozdiely medzi jednotlivými krajinami: v prípade Bulharska, Grécka, Litvy, Španielska („kritická situácia“) a Rumunska („slabé, ale zlepšujúce sa výsledky“) bol podiel 6,5 alebo viac, čo je takmer dva razy toľko ako hodnoty Česka, Slovenska, Fínska a Slovinska („krajiny s najlepšimi výsledkami“). Nerovnosti sa najviac zintenzívnili v Bulharsku a Luxembursku, zatiaľ čo najväčší pokles bol zaznamenaný v Rumunsku, Litve a Estónsku. V roku 2016 bol

zaznamenaný mierny konvergentný trend v nerovnosti príjmov medzi členskými štátmi, pričom tendenciu rýchlejšieho poklesu možno v priemere pozorovať v krajinách s vyššími úrovňami. Z dlhodobého hľadiska je vo viac než tretine členských štátov pomer príjmov horného a dolného kvintilu aj naďalej oveľa vyšší než v roku 2009⁷². To platí najmä pre Bulharsko, Grécko, Taliansko, Maďarsko, Luxembursko, Rumunsko, Španielsko, Litvu a Estónsko. Výrazné poklesy boli zaznamenané v Lotyšsku (kde nerovnosť zostáva vysoká) a v Dánsku.

Obrázok 39: Pomer príjmov horného a dolného kvintilu a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



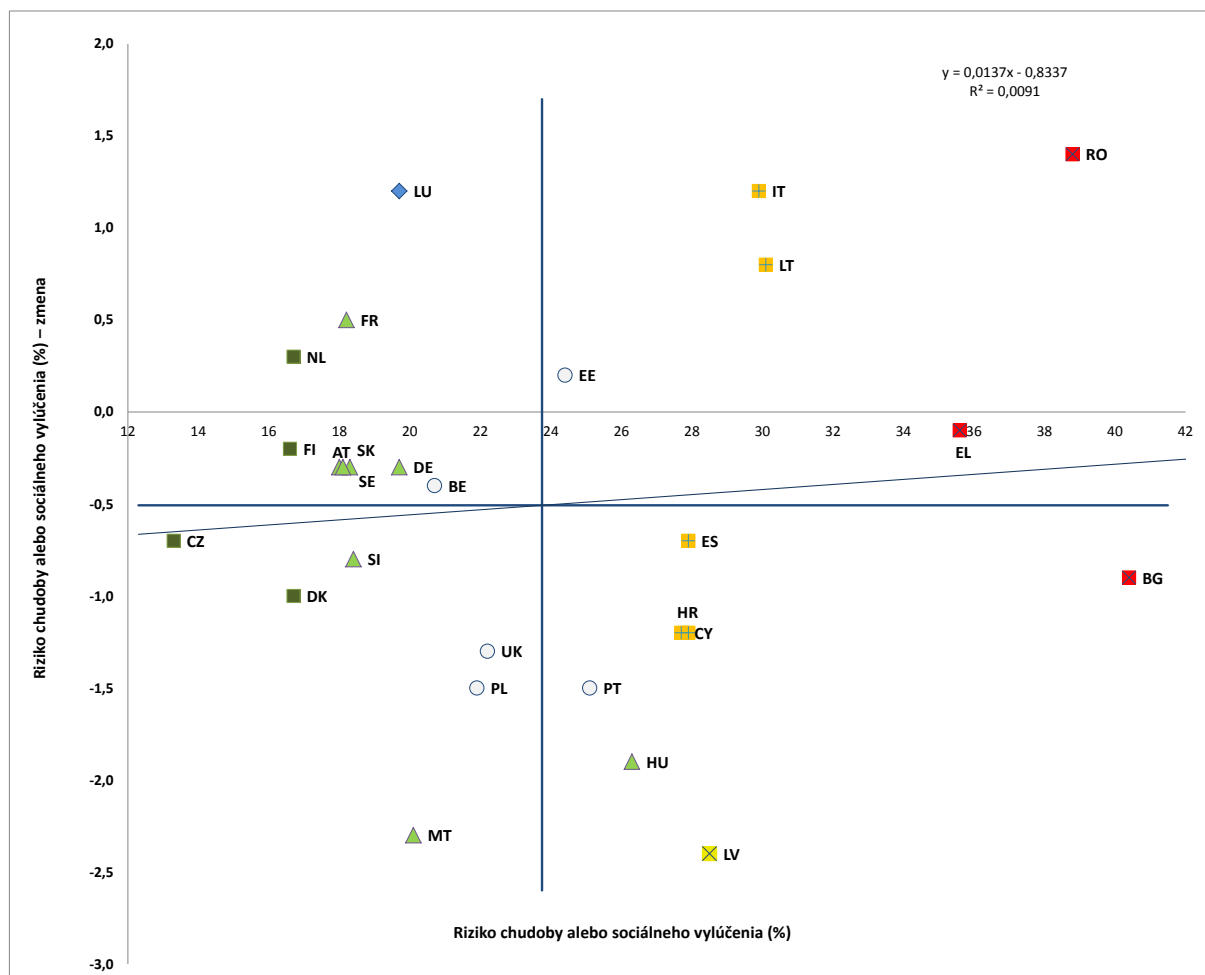
Zdroj: Eurostat, SILC. Obdobie: úrovne v roku 2016 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2015. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

⁷² V tejto kapitole sa v prípade ukazovateľov založených na SILC používa ako referenčný rok predkrízového obdobia rok 2009 – keďže zahŕňa príjmy za rok 2008.

Podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením⁷³ sa vo väčšine členských štátov v roku 2016 znížil. V členských štátoch však existujú značné rozdiely, pokiaľ ide o podiel populácie ohrozenej chudobou alebo sociálnym vylúčením (graf 40). Podľa odhadov v Bulharsku, Rumunsku a Grécku bola v ohrození viac než tretina obyvateľstva („kritická situácia“), pričom v Rumunsku v roku 2016 došlo k výraznému nárastu. Tento podiel bol taktiež výrazne nad priemerom EÚ v Taliansku, Litve, Lotyšsku, Španielsku, Chorvátsku a na Cypre. V prvých dvoch krajinách bolo v roku 2016 zaznamenané ďalšie zvýšenie. Lotyšsko naopak zaznamenalo najväčší pokles (o približne 2,5 percentuálneho bodu). Na druhej strane Česká republika, Fínsko, Dánsko a Holandsko („krajiny s najlepšimi výsledkami“) mala najnižší podiel obyvateľov ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením – pod 17 %. Medzi krajinami s nízkym rizikom chudoby alebo sociálneho vylúčenia bol výrazný nárast zaznamenaný v Luxembursku. V dlhodobejšom horizonte možno značný pokles v porovnaní s rokom 2009 pozorovať v Lotyšsku, Poľsku, Bulharsku a Rumunsku, zatiaľ čo v Grécku, Taliansku, na Cypre a v Španielsku je riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia viditeľne vyššie.

⁷³ Pre vymedzenie rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia a jeho podpoložiek pozri kapitolu 1.2.

Obrázok 40: Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (AROPE) a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)

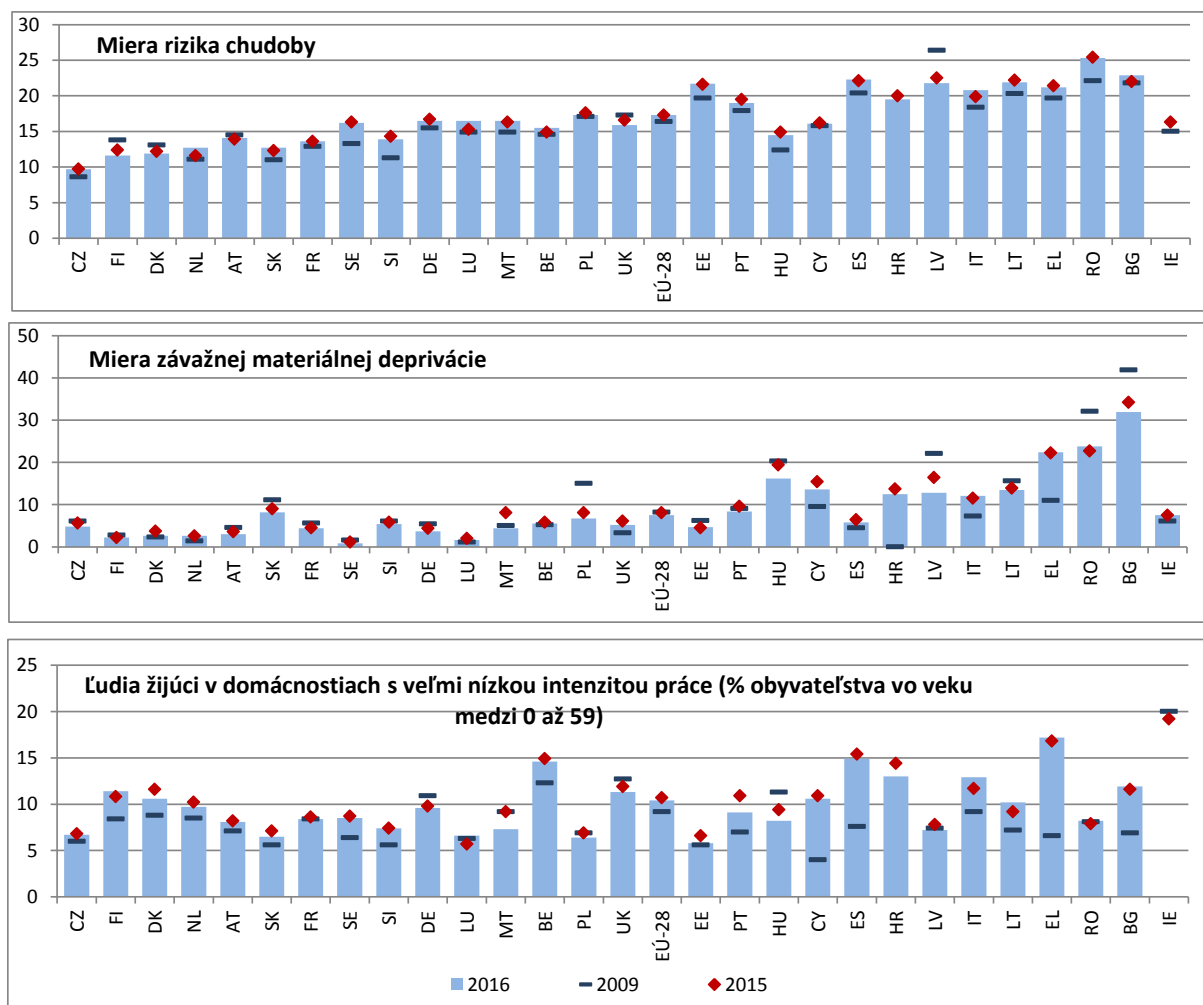


Zdroj: Eurostat, SILC. Obdobie: úrovne v roku 2016 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2015. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Po náraste v predchádzajúcich rokoch sa podiel obyvateľstva EÚ ohrozeného monetárnou chudobou v rokoch 2015 a 2016 stabilizoval. Na úrovni členských štátov sa pomer znížil alebo nezmenil v 17 členských štátoch (graf 41). V prípade ostatných bol najväčší nárast (približne o 1 percentuálny bod alebo viac) zaznamenaný v Luxembursku, Holandsku (pričom obe krajiny však stále majú relatívne nízke riziko chudoby), Taliansku a Bulharsku. Pri pohľade na jednotlivé úrovne sú členské štáty s najvyšším podielom ohrozeného obyvateľstva Rumunsko, Bulharsko a Španielsko (22 % alebo viac). Najnižšie

úrovne naopak vykázali Česká republika, Fínsko a Dánsko (menej ako 12 %). V porovnaní s rokom 2009 bolo riziko monetárnej chudoby v roku 2016 stále vyššie v 21 členských štátoch, pričom nižšie úrovne zaznamenali len Lotyšsko, Fínsko, Spojené kráľovstvo, Dánsko a Rakúsko. Chorvátsko malo v roku 2016 tiež nižšie riziko monetárnej chudoby, ale v porovnaní so situáciou v roku 2010.

Obrázok 41: Čiastkové ukazovatele „ľudia ohrození chudobou alebo sociálnym vylúčením“



Poznámka: Ukazovatele sú zoradené podľa miery rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia v roku 2016. Údaje o IE za rok 2016 nie sú k dispozícii. V prípade roku 2009 boli použité hodnoty EÚ-27 (údaje o HR nie sú k dispozícii).

V roku 2016 sa miera závažnej materiálnej deprivácie znížila po štvrtý rok za sebou, čo naznačuje zvýšenie životnej úrovne vo väčšine členských štátov. Situácia sa zlepšila alebo

nezmenila vo všetkých okrem štyroch členských štátov (Rumunsko, Taliansko, Estónsko a Grécko). Napriek tomu približne jedna tretina obyvateľstva v Bulharsku a viac ako pätina v Rumunsku a Grécku trpela závažnou materiálnou depriváciou. Na druhej strane tento podiel v prípade šiestich krajín predstavoval menej ako 3 % (Švédsko, Luxembursko, Fínsko, Holandsko, Dánsko a Rakúsko). V porovnaní s predkrízovou situáciou zmeny v miere vážnej materiálnej deprivácie od roku 2009 ukazujú, že do roku 2016 sa situácia zlepšila v 17 členských štátoch. V Grécku je však ukazovateľ vyšší o 11,4 percentuálneho bodu, zatiaľ čo na Cypre a v Taliansku stúpol o 4 percentuálne body.

Oživenie trhu práce vo väčšine členských štátov prispelo aj k zníženiu alebo vyrovnaníu počtu ľudí žijúcich v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje. V roku 2016 sa podiel ľudí žijúcich v domácnostiach s nízkou intenzitou práce znížil alebo zostal stabilný v 19 členských štátoch. Najväčší pokles (o 1 percentuálneho bodu alebo viac) bol zaznamenaný na Malte, v Portugalsku, Chorvátsku, Maďarsku a Dánsku. Počet domácností, kde takmer nikto nepracuje, zostáva mimoriadne vysoký⁷⁴ v Grécku (17,2 %), Španielsku (14,9 %), Belgicku (14,6 %) a Chorvátsku (13,0 %). S výnimkou Belgicka tieto členské štáty vykazujú aj nadpriemernú mieru nezamestnanosti. Na porovnanie možno spomenúť údaje za Estónsko, Poľsko, Slovensko a Luxembursko: tieto krajiny majú najnižšie hodnoty tohto ukazovateľa v EÚ. Z dlhodobého hľadiska má väčšina členských štátov stále vyššie hodnoty než v roku 2009, čo dokazuje, že dosah krízy ešte nie je úplne zažehnaný. Výraznými výnimkami sú Nemecko, Poľsko, Malta, Maďarsko a Spojené kráľovstvo.

Riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia je stále veľmi vysoké u detí. V roku 2016 u detí (vo veku 0 – 17 rokov) dosahovalo 26,4 %, oproti 27,1 % v roku 2015. Táto hodnota je výrazne vyššia ako v prípade osôb v produktívnom veku (veková skupina 18 – 64 rokov), kde bola v roku 2016 miera 24,2 % oproti 24,7 % v roku 2015. Deťom osobitne hrozí chudoba v Rumunsku (49,2 %), Bulharsku (45,6 %) a Grécku (37,5 %), zatiaľ čo najnižšie úrovne vykazujú Fínsko a Dánsko (15 %). Na rozdiel od situácie v prípade detí, pomer starších (65 +), ktorým hrozí chudoba alebo sociálne vylúčenie, je aj naďalej nízky, hoci v roku 2016 sa zvýšil (18,3 % v porovnaní so 17,3 % v predchádzajúcom roku). Celkovo bola táto skupina relatívne chránená pred negatívnym vplyvom krízy (do značnej miery zostala pod úrovňou 21,8 % z roku 2009). Opäť možno pozorovať veľké rozdiely medzi členskými štátmi, pričom

⁷⁴ V roku 2015 vysoký podiel ľudí žijúcich v domácnostiach s veľmi nízkou pracovnou intenzitou (19,2 %) navyše zaznamenalo aj Írsko.

miera rizika u starších ľudí sa pohybuje v rozmedzí od 9,2 % (Dánsko) do 45,9 % (v Bulharsku).

Na európskej úrovni sú podstatne ohrozenejší chudobou alebo sociálnym vylúčením ľudia so zdravotným postihnutím. Relatívny rozdiel predstavoval 10,1 percentuálneho bodu v roku 2016 (29,9 % oproti 19,8 %), čo je zvýšenie v porovnaní s rokom 2015, keď bol tento rozdiel na úrovni 9,4. Najväčšie rozdiely boli v Litve (o 20,9 percentuálneho bodu), Lotyšsku (o 20,8 percentuálneho bodu) a v Estónsku (20,4 percentuálneho bodu). Naopak, takmer nulový rozdiel bol zaznamenaný v Grécku, zatiaľ čo v 4 krajinách bol rozdiel pod 6 percentuálnych bodov (Francúzsko, Španielsko, Rumunsko a Slovensko). Vyšší stupeň zdravotného postihnutia (vážne verzus mierne) výrazne zvyšuje aj riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia⁷⁵.

Rámček 4. Referenčné porovnanie minimálneho príjmu

Na základe iniciatívy Komisie Výbor pre sociálnu ochranu začal realizovať referenčné porovnávanie minimálnej mzdy, ktorá sa zameriava na obyvateľov v produktívnom veku s pracovnými schopnosťami, ktorí nie sú v zamestnaní a nemajú nárok na dávky sociálneho zabezpečenia, prípadne si ho vyčerpali. Tento prístup vychádza z trojkrovového prístupu opísaného v rámčeku 1.

Začína identifikáciou kľúčových ukazovateľov výsledkov, konkrétne relatívneho prepadu mediánu príjmov v riziku chudoby, miery materiálnej a sociálnej deprivácie a miery rizika chudoby obyvateľstva žijúceho v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje. Výsledky súvisia s vplyvom sociálnych transferov (s výnimkou dôchodkov) na chudobu, pretrvávajúcou mierou rizika chudoby a mierou pokrytia sociálnymi dávkami (okrem dôchodkov) v prípade tých, ktorí žijú v domácnostiach, kde takmer nikto nepracuje, a sú ohrození chudobou.

S nástrojmi politiky (a so súvisiacimi dohodnutými všeobecnými zásadami) boli spojené tieto ukazovatele výsledkov a výkonnosti: 1. **primeranosť** dávok, 2. **kritériá oprávnenosti** na zabezpečenie pokrytia dávkami a 3. **aktívne** prvky s cieľom podnietiť nástup do práce. V súvislosti s primeranosťou dávok na zaistenie minimálneho príjmu bol identifikovaný dvojaký politicko-nástrojový ukazovateľ: týka sa jednak príjmu poberateľov minimálneho príjmu ako podielu hranice chudoby (vyrovnaného za tri roky) a ako podielu príjmu zamestnanca s nízkou mzdou (čo tiež poskytuje údaj o aktivačnom rozmere dávok na zaistenie minimálneho príjmu).

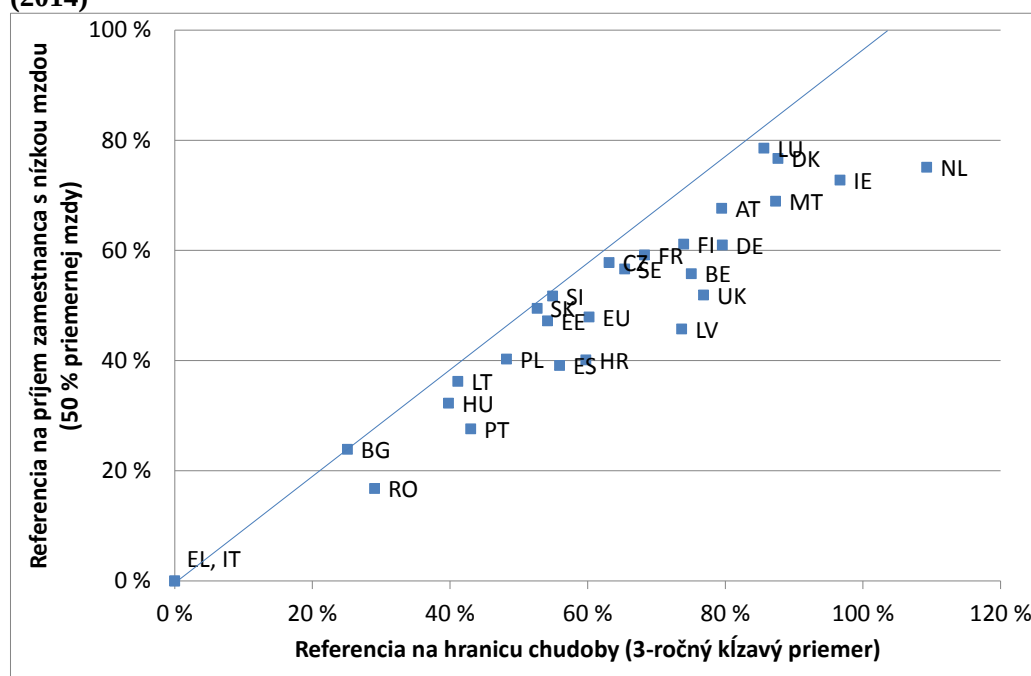
Tieto politicko-nástrojové ukazovatele sú pevne prepojené s ukazovateľmi výsledkov a výkonnosti, a najmä s relatívnym prepadom mediánu príjmov v riziku chudoby a materiálnej

⁷⁵ Na základe údajov EU-SILC za rok 2015 je v EÚ ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením 36,1 % ľudí s ťažkým zdravotným postihnutím (vo veku viac ako 16 rokov) v porovnaní s 27,4 % ľudí s miernym postihnutím. Situácia sa počas posledných rokov výrazne nezmenila. Najvyššiu mieru rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia u ľudí so závažným zdravotným postihnutím dosiahlo Bulharsko (59,9 %), po ktorom nasledovalo Lotyšsko (53,3 %) a Litva (51,3 %).

a sociálnou depriváciou. Ukazovateľ primeranosti súvisiaci s hranicou chudoby sa vo všeobecnosti pohybuje medzi 50 % a 80 % a ukazovateľ súvisiaci s príjmom zamestnanca s nízkou mzdou približne medzi 40 % a 70 % (obrázok 42).

Pri posudzovaní tohto rámca je dôležité vziať do úvahy špecifiká národných kontextov vrátane komplementárnosti medzi jednotlivými oblasťami politiky (napr. služby v naturáliách a iné dávky, dane, verejné služby a verejná správa, územný rozmer, aktivačné prvky existujúcich systémov a úloha sociálnych partnerov). Okrem toho je potrebná ďalšia práca, pokiaľ ide o rozmery oprávnenosti a aktivácie, ako aj v záujme preskúmania možností ďalšieho zohľadnenia vplyvu vecných dávok, keďže v tomto smere stále chýbajú vhodné ukazovatele.

Obrázok 42. Čistý príjem poberateľov minimálneho príjmu ako % hranice chudoby (vyrovnaného za tri roky) a ako percentuálny podiel z príjmov zamestnanca s nízkou mzdou (2014)



Poznámka: príjem sa vzťahuje na domácnosti s jednou osobou; nevážený priemer pre zahrnuté krajiny (okrem Cypru); hranica chudoby sa vzťahuje na koncepciu ohrozenia chudobou a je stanovená na úrovni 60 % celoštátneho mediánu ekvivalentného disponibilného príjmu (pričom referenčný rok je referenčný príjmový rok, a nie rok vlny prieskumov EU-SILC 2015). Definícia zamestnanca s nízkou mzdou je zamestnanec, ktorý poberá 50 % priemernej mzdy. Zdroj: Ukazovatele daňových výhod OECD a údaje Eurostat – EU-SILC. Predpoklad nákladov na bývanie vo výške 11,3 % priemernej mzdy (odhadnutý v rámci EU-SILC).

Napriek celkovému zlepšeniu príjmovej situácie domácností hĺbka chudoby ľudí v produktívnom veku vo viacerých členských štátoch ďalej rástla. Relatívny prepád

mediánu príjmov v riziku chudoby⁷⁶ v posledných rokoch v prípade 28 členských štátov EÚ vzrástol, pričom v roku 2015 dosiahol 24,8 % a v roku 2016 sa stabilizoval. Pohybuje sa od takmer 15 % (Malta, Francúzsko, Holandsko a Cyprus) do 30 % alebo viac (Bulharsko, Grécko, Španielsko a Rumunsko). Medzera chudoby je zároveň často vyššia v tých členských štátoch, ktoré majú vyššie riziko chudoby a sociálneho vylúčenia.

Trend smerom k nárastu chudoby zamestnaných osôb sa neobrátil, hoci v jednotlivých členských štátoch v poslednom čase došlo k pomerne nevyrovnaným zmenám. Miera rizika chudoby pracujúcich sa v EÚ značne líšila: najnižšie hodnoty boli zaznamenané vo Fínsku (3,1 %) a v Česku (3,8 %), zatiaľ čo najvyššie v Španielsku (13,1 %), Grécku (14 %) a Rumunsku (18,6 %). Tieto rozdiely odrážajú odlišnosti pracovného trhu vrátane nerovnakej prevalencie zamestnancov na kratší pracovný čas a/alebo dočasných zamestnancov, úrovne miezd a intenzity práce v domácnostiach (s prihliadnutím na celkové trhové podmienky). K nárastu došlo najmä v Bulharsku (o 3,8 percentuálneho bodu), vo Francúzsku, v Holandsku a Rakúsku (o 0,5 percentuálneho bodu). Na druhej strane najväčší pokles zaznamenali v Litve (–1,5 percentuálneho bodu), Lotyšsku (–0,9 percentuálneho bodu) a na Cypre (– 0,8 percentuálneho bodu).

Tí, ktorí zarábajú na živobytie z neštandardného zamestnania alebo zo samostatnej zárobkovej činnosti, sú vo väčšine krajín EÚ vystavení oveľa vyššiemu riziku chudoby. V roku 2015 samostatne zárobkovo činné osoby v EÚ čelili v priemere trikrát vyššiemu riziku chudoby než zamestnanci a na Slovensku, vo Fínsku a v Rumunsku bolo toto riziko dokonca šesťnásobné. V roku 2016 v priemere približne 16 % dočasných zamestnancov a zamestnancov na kratší pracovný čas v EÚ malo príjem, ktorým sa zaradili pod hranicu chudoby, v porovnaní s iba 6 % zamestnancov s trvalou pracovnou zmluvou.

Samostatne zárobkovo činné osoby a pracovníci s neštandardnými zmluvami sú tiež vystavení väčšej ekonomickej neistote a obmedzenému prístupu k sociálnej ochrane⁷⁷. Samostatne zárobkovo činné osoby nemajú prístup k ochrane pred nezamestnanosťou v desiatich krajinách, k povinnému zdravotnému zabezpečeniu v ôsmich krajinách a k ochrane

⁷⁶ Relatívny prepad mediánu príjmov v riziku chudoby sa vypočítava ako rozdiel medzi mediánom ekvivalentného celkového čistého príjmu osôb pod hranicou rizika chudoby a mierou rizika chudoby a je vyjadrený ako percentuálny podiel hranice rizika chudoby (hraničný bod: 60 % stredného ekvivalentného príjmu).

⁷⁷ Touto témou sa čiastočne zaoberá aj oddiel 3.3.

pred pracovnými úrazmi v trinástich krajinách. To znamená, že viac než polovica samostatne zárobkovo činných osôb nemá prístup k dávkam v nezamestnanosti a viac než tretina potenciálne ani k nemocenským dávkam. Neštandardní pracovníci majú zvyčajne rovnaký zákonný prístup k väčšine systémov sociálneho zabezpečenia ako tí so štandardnými zmluvami, hoci často to neplatí pri určitých kategóriách pracovníkov (napr. u príležitostných a sezónnych pracovníkov, pracovníkov pohotovostnej služby, pracovníkov s dočasnými agentúrnymi zmluvami, zmluvami podľa občianskeho práva alebo pracovnými zmluvami na nula hodín). Okrem toho neštandardní pracovníci vzhľadom na prerušované obdobia prispievania alebo nedostatočný počet pracovných hodín často narážajú na ťažkosti pri plnení podmienok oprávnenosti na získanie výhod zo systémov založených na poistení⁷⁸. Výsledkom je, že viac ako tretina dočasných pracovníkov potenciálne nemá prístup k dávkam v nezamestnanosti. Napriek významným zmenám na trhu práce systémy sociálnej ochrany stále do veľkej miery vychádzajú z pojmu „štandardné zamestnanie“, teda z predpokladu dlhodobého vzťahu medzi zamestnancom a jedným zamestnávateľom na plný pracovný čas. Nárast nových foriem práce môže spôsobiť ďalšie problémy v systémoch sociálnej ochrany.

Prístup k cenovo dostupnému a kvalitnému ubytovaniu sa vo väčšine členských štátov od roku 2008 zlepšuje. Na Slovensku, v Českej republike, Rumunsku či vo Fínsku menej než 10 % obyvateľov žilo v domácnostiach, ktoré v roku 2016 čelili deprivácii v oblasti bývania. V ďalších desiatich členských štátoch to bolo menej než 15 % (priemer EÚ bol v roku 2016 na úrovni 15,5 %). Bývanie však v niekoľkých členských štátoch zostáva veľkým problémom. V Portugalsku, na Cypre alebo v Slovinsku zhruba 25 % obyvateľstva alebo viac hlási problémy s bývaním.

Výdavky na bývanie v mnohých členských štátoch významne ukrajujú z disponibilného príjmu domácností. Zátťažová hranica nákladov na bývanie⁷⁹ bola najvyššia v Grécku, kde 40,5 % obyvateľstva žije v domácnostiach, v ktorých celkové náklady na bývanie (bez príspevkov na bývanie) predstavujú viac než 40 % celkového disponibilného príjmu domácností. To je omnoho viac než v ostatných členských štátoch EÚ: ďalšie najvyššie

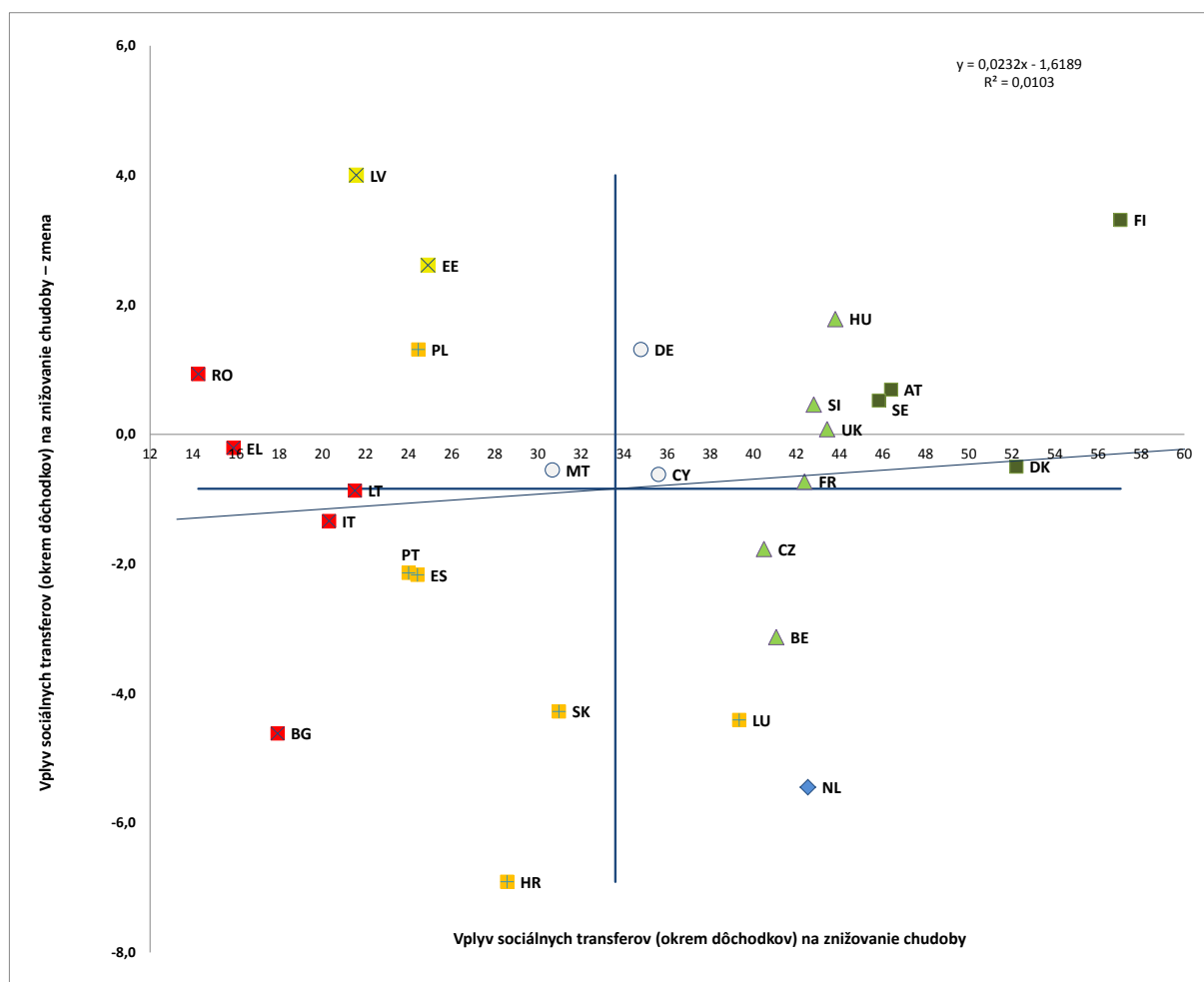
⁷⁸ Európska sieť pre sociálnu politiku (2017), *Prístup k sociálnej ochrane pre ľudí, ktorí pracujú s neštandardnými zmluvami, a samostatne zárobkovo činné osoby v Európe – štúdiá o vnútroštátnych politikách (Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe – a study of national policies)*, správa vypracovaná pre Európsku komisiu.

⁷⁹ Percentuálny podiel obyvateľstva žijúceho v domácnosti, v ktorej celkové náklady na bývanie (bez príspevkov na bývanie) predstavujú viac ako 40 % celkového disponibilného príjmu domácnosti (bez príspevkov na bývanie).

hodnoty v poradí boli zaznamenané v Bulharsku a Rumunsku (približne 20 %) a v Nemecku a Dánsku (približne 15 %). Naopak, v domácnostiach s nadmernou záťažou v dôsledku nákladov na bývanie žilo vo Fínsku, v Estónsku, Írsku, na Cypre a Malte menej než 5 % obyvateľstva. Vo väčšine krajín bola záťažová hranica nákladov na bývanie podstatne vyššia u nájomníkov platiacich trhové nájomné (priemer EÚ 27,9 %) než u vlastníkov s hypotékou alebo úverom (priemer EÚ 5,4 %).

Vplyv sociálnych transferov na znižovanie chudoby bol mierne oslabený. Vplyv sociálnych transferov na monetárnu chudobu sa pohybuje od zníženia na úrovni menej ako 20 % v Rumunsku, Bulharsku a Grécku („kritická situácia“ spolu s Talianskom a Litvou) po úroveň okolo 50 % alebo viac vo Fínsku, v Dánsku, Rakúsku a vo Švédsku („krajiny s najlepšimi výsledkami“). Celkovo v EÚ sa ukazovateľ mierne zhoršil z 33,7 % v roku 2015 na 33 % v roku 2016. Tento pokles však zakrýva výrazné rozdiely medzi členskými štátmi. Vplyv sociálnych transferov sa v niektorých členských štátoch s nízkymi alebo priemernými výsledkami (Bulharsko, Chorvátsko, Slovensko a Luxembursko) oslabil o viac ako 4 percentuálnych bodov. Platí to aj pre Holandsko, kde však celkový vplyv zostáva výrazne nad priemerom. Naopak, v Lotyšsku, Estónsku a Fínsku sa zlepšil o dva percentuálne body alebo viac. Oslabovanie vplyvu sociálnych transferov na znižovanie chudoby je súčasťou dlhodobého trendu (od roku 2008) na Slovensku, v Česku, Maďarsku, vo Švédsku, v Holandsku a vo Francúzsku. Naopak v Spojenom kráľovstve a na Cypre sa však situácia počas posledných desiatich rokov viditeľne zlepšila. Tieto rozdiely pravdepodobne odrážajú odlišnosti medzi krajinami, najmä zmeny v primeranosti a dosahu dávok, nedostatok indexácie (v kontexte všeobecného zvýšenia príjmov, a teda aj hranice chudoby), ako aj zmeny v zložení domácností (najmä pokiaľ ide o pracovnú intenzitu) a príslušné charakteristiky osôb ohrozených chudobou. Pozorované údaje (ktoré sa týkajú príjmov v roku 2015) neodrážajú účinky nedávnych reforiem posilňujúcich záchranné sociálne siete vo viacerých členských štátoch.

Obrázok 43: Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby a medziročná zmena (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, SILC. Obdobie: úrovne v roku 2016 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2015. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženého priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

Výdavky na sociálnu ochranu skrývajú výrazné rozdiely medzi členskými štátmi. V roku 2014 výdavky na sociálnu ochranu v percentách HDP predstavovali 30 % alebo viac vo Francúzsku (32,2 %), v Dánsku (31,6 %) a vo Fínsku (31,1 %) a menej než 20 % v Estónsku (14,9 %), v Litve, v Rumunsku (obe krajiny po 14,4 %) a v Lotyšsku (14,3 %). Tieto zmeny odrážajú rozdiely v životnej úrovni, ale sú tiež poukazujú na rozmanitosť vnútroštátnych systémov sociálnej ochrany a sociálnych, hospodárskych a inštitucionálnych mechanizmov v jednotlivých členských štátoch. Výdavky na sociálnu ochranu vyjadrené ako percentuálny podiel HDP v roku 2014 v priemere mierne klesli, zatiaľ čo zvyšovanie výdavkov bolo spôsobené najmä mierou rastu výdavkov na starobné dôchodky a zdravie.

Celková miera náhrady dôchodkov si v roku 2016 udržala nedávno začatý pozitívny trend⁸⁰. V EÚ dosiahla úroveň 0,58, čo odzrkadľuje celkovú odolnosť existujúcich dôchodkových príjmov vo väčšine členských štátov. Medzi členskými štátmi však pretrvávajú výrazné rozdiely, keďže pomer sa pohyboval v rozpätí od 80 % v Luxembursku a viac než 65 % vo Francúzsku, v Taliansku, Španielsku, Maďarsku a Rumunsku až po 45 % alebo menej v Chorvátsku, Írsku, Lotyšsku, Estónsku, Litve či na Cypre.

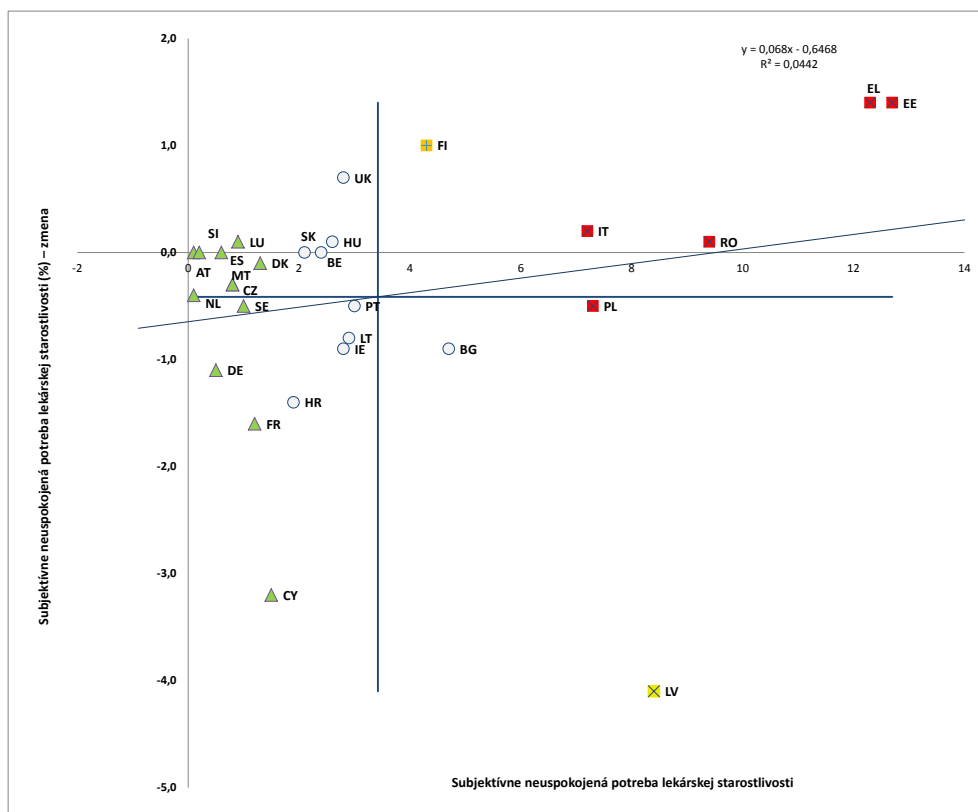
V niektorých členských štátoch významnými prekážkami v dostupnosti zdravotnej starostlivosti zostávajú náklady a čakacie lehoty. Napriek tomu sa počet obyvateľov EÚ so subjektívne neuspokojenými potrebami⁸¹ lekárskej starostlivosti z dôvodu prívysokých nákladov, prídlhých čakacích lehôt alebo príveľkej vzdialenosti v roku 2015 podľa príslušného ukazovateľa založeného na prieskumoch v priemere znížil (obrázok 44). Podiel dotknutého obyvateľstva však stále presahoval 6 % v Grécku, Rumunsku, Taliansku (najmä v dôsledku nákladov), Estónsku a Poľsku (najmä v dôsledku čakacích lehôt) a Lotyšsku. Zatiaľ čo sa ukazovateľ v Lotyšsku je vysoký, ale zlepšuje sa, v ostatných uvedených krajinách bola identifikovaná „kritická situácia“, keďže podiel ľudí, ktorí udávajú neuspokojené potreby v oblasti zdravotnej starostlivosti, neklesá. Tento podiel značnému narástol v Estónsku (špecializovaná zdravotná starostlivosť), Grécku a Taliansku. Dozerat' treba na situáciu vo Fínsku, keďže daný podiel sa zvyšuje viac, než je priemer. Hoci niekoľko krajín bolo označených „krajiny s výsledkami lepšími ako priemer EÚ“, na základe metodiky tohto ukazovateľa neboli identifikované žiadne „krajiny s najlepšimi výsledkami“. Existujú určité náznaky rozdielneho vývoja podielu obyvateľov vykazujúcich neuspokojené potreby zdravotnej starostlivosti, keďže v niektorých krajinách, kde už bol vysoký, narastá, a v iných, kde bol relatívne nízky, ešte viac klesá (pozri graf č. 44, na ktorom regresná priamka vykazuje slabý pozitívny vzájomný vzťah medzi úrovňou a zmenami neuspokojených potrieb). V mnohých krajinách sa priemerné hodnoty neuspokojených potrieb lekárskej starostlivosti nemenia. V porovnaní so situáciou v roku 2008 možno pozorovať podobné divergentné trendy. V Bulharsku a Litve bolo zaznamenané významné zlepšenie a k pozitívnym zmenám

⁸⁰ Pomer mediánu individuálnych hrubých dôchodkov ľudí vo veku 65 až 74 rokov k mediánu individuálnych hrubých zárobkov ľudí vo veku 50 až 59 rokov.

⁸¹ Subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti znamená úsudok samotného jednotlivca o tom, či potreboval vyšetrenie alebo liečbu v rámci určitej zdravotnej starostlivosti, no nedostal ich alebo nevyhľadal z týchto troch dôvodov: „finančné dôvody“, „čakacie lehoty“ a „príďaleko na cestovanie“. Problémy pri získavaní starostlivosti, ktoré ľudia uvádzajú v prípade choroby, často odrážajú významné prekážky v prístupe k zdravotnej starostlivosti.

došlo aj v Rumunsku, Lotyšsku, na Cypre, vo Švédsku a v Nemecku. Zároveň z dlhodobého hľadiska tento podiel vzrástol v mnohých členských štátoch, ako napríklad v Estónsku, Grécku⁸² (v oboch prípadoch na dosť vysokú úroveň), vo Fínsku, v Portugalsku, Spojenom kráľovstve a Belgicko (hoci tu zostal na pomerne nízkej úrovni).

Obrázok 44: Subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti (hlavný ukazovateľ sociálneho prehľadu)



Zdroj: Eurostat, SILC. Obdobie: úrovne v roku 2015 a medziročné zmeny v porovnaní s rokom 2014. Poznámka: Osi sú orientované podľa neváženeho priemeru v EÚ. Legenda sa uvádza v prílohe.

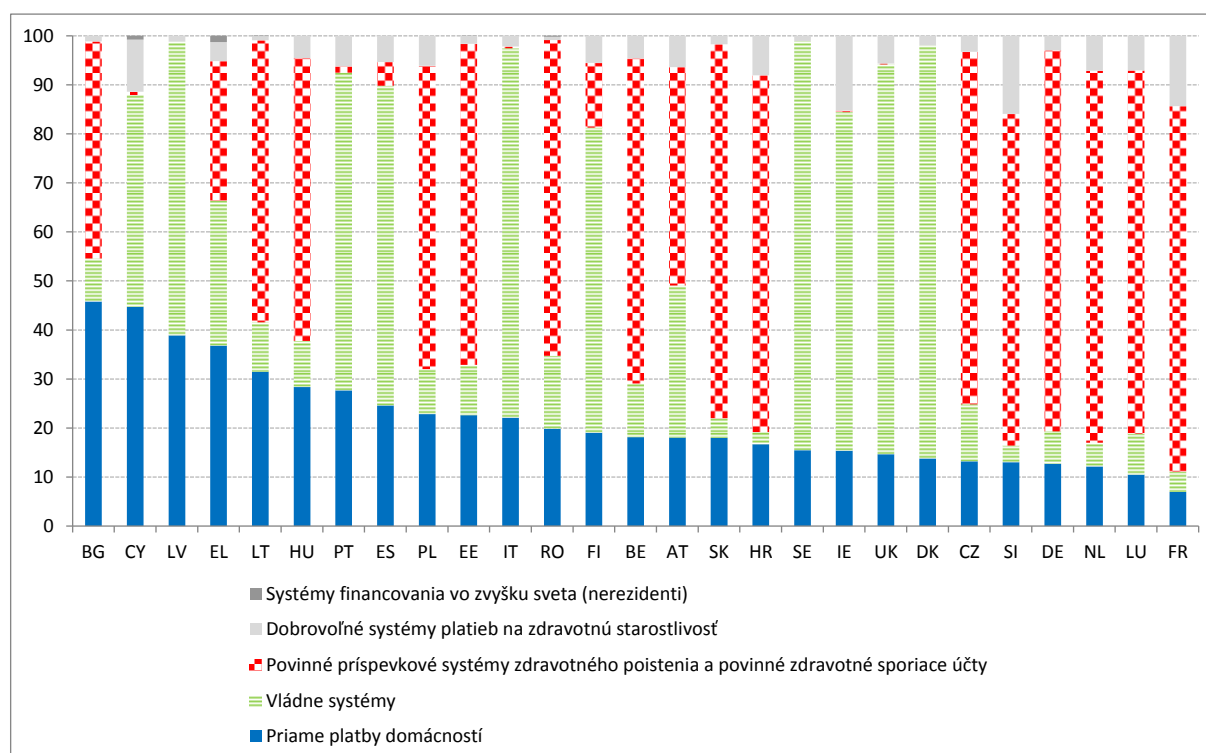
Neuspokojené zdravotné potreby majú osobitný vplyv na domácnosti s nízkymi príjmami. V EÚ v roku 2015 v priemere 5,5 % ľudí v dolnom príjmovom kvintile vykázalo neuspokojenú potrebu zdravotnej starostlivosti, oproti 1,4 % v najvyššom kvintile. Tento podiel je obzvlášť vysoký v Grécku, Taliansku a Lotyšsku (nad 15 %), hoci v Lotyšsku sa v

⁸² Pokiaľ ide konkrétne o Grécko, dramatické zníženie miezd a nárast nezamestnanosti v rozdrobenom systéme zdravotného poistenia so slabou mierou prerozdelenia spôsobili značný pokles krytia a oprávnenosti na verejnú zdravotnú starostlivosť. Hoci v Grécku existujú dôkazy o nadmernej spotrebe zdravotníckych služieb pred krízou (čo sa prejavovalo vysokou úrovňou priamych platieb), tá v dôsledku krízy prestala byť finančne dostupná. Následnými reformami v rokoch 2014 a 2016 bolo zavedené všeobecné krytie. Vplyv týchto reforiem na neuspokojené potreby ešte nie je zachytený v dostupných údajoch.

porovnaní s predchádzajúcim rokom znížil o tretinu. Rozdiel medzi príjmovými kvintilmi sa v EÚ v roku 2015 v priemere znížil.

Zdravotná starostlivosť je financovaná z rôznych programov, pričom relatívny význam každej schémy pomoci sa v jednotlivých členských štátoch líši. V roku 2014 priame platby⁸³, t. j. výdavky domácností na zdravie (vrátane zdravotníckeho tovaru), ktoré neboli uhradené zo žiadneho systému alebo zaplatené ako spoluúčasť v rámci nejakého organizovaného systému, merané ako podiel aktuálnych výdavkov na zdravie boli v Bulharsku, na Cypre, Lotyšsku, Grécku a Litve vyššie ako 30 % (obrázok 45).

Obrázok 45: Výdavky na zdravotnú starostlivosť podľa zdroja financovania, 2014



Zdroj: Eurostat [hlth_sha11_hf]. Poznámky: Údaje sa zbierajú v súlade s nariadením Komisie (ES) 2015/359, pokiaľ ide o štatistiku výdavkov na zdravotnú starostlivosť a jej financovanie (príručka v oblasti systému zdravotných účtov – System of Health Accounts z roku 2011). Údaje za rok 2015 neboli k 31. októbru 2017 dostupné v prípade všetkých členských štátov.

⁸³ Priame platby sú platby za tovar a služby z primárneho príjmu alebo úspor domácností, keď platbu vykonáva používateľ v čase zakúpenia tovaru alebo využitia služieb buď bez náhrady, alebo bez spoluúčasti v rámci organizovaného systému.

3.4.2. Politická reakcia

Modernizácia systémov ide ruka v ruke so zlepšením pokrytia, štruktúry a primeranosti dávok. Rumunsko v roku 2016 prijalo reformu zameranú na výrazné zvýšenie primeranosti a pokrytia dávok, ako aj aktiváciu pre príjemcov garantovaného minimálneho príjmu (účinnosť nadobudne v apríli 2018). V Grécku bol zavedený celoštátny systém garantovaného minimálneho príjmu, v rámci ktorého sa oprávneným osobám a rodinám poskytuje finančná pomoc, ale aj lepší prístup k sociálnym službám a tovarom či aktivačné opatrenia. Program by sa mal vzťahovať približne na 7 % obyvateľov Grécka⁸⁴. V Slovinsku bol na základe posúdenia predchádzajúcej reformy (ktorou bol zvýšený minimálny príjem, zriadené jednotné kontaktné miesta, zavedené ďalšie zjednodušenia a dôraz preorientovaný na aktiváciu zamestnanosti) vypracovaný nový projekt na obdobie rokov 2017 – 2022 s cieľom poskytnúť širšiu škálu cielených služieb a ďalšie prepojenia medzi sociálnymi programami a programami zamestnanosti. V Taliansku sa vo vykonávacom právnom predpise prijatom v marci 2017 po prvýkrát zavádza štrukturálne opatrenie na podporu príjmu („*reddito di inclusione*“) spolu so stabilným financovaním určeným pre ľudí žijúcich v chudobe. Toto opatrenie prepája podporu príjmu s aktivačnými opatreniami a posilnením služieb. Vo Francúzsku oproti minulej reforme („*revenue de solidarité active*“), ktorá riešila potenciálnu nečinnosť, do ktorej ľudia môžu upadnúť pri poberaní sociálnych výhod, sa nová reforma („*prime d'activité*“) z roku 2016 zamerala na lepšiu koordináciu a zjednodušenie existujúcich výhod a lepší prístup najmä pre mladých ľudí. Opatrenia v oblasti dávok v nezamestnanosti a rozšírenie systémov sociálnej ochrany na samostatne zárobkovo činné osoby a atypických pracovníkov sú opísané v oddiele 3.3.

Reformy poskytovania sociálnych služieb sú zamerané na zlepšenie prístupu a kvality a reagujú na nárast komplexnosti potrieb klientov. Slovensko v roku 2016 prijalo ambiciózny akčný plán v oblasti dlhodobej nezamestnanosti na poskytovanie individualizovaných služieb, zatiaľ čo Rumunsko zaviedlo integrované sociálne tímy, ktoré pracujú s najvyvlúčenejšími skupinami. V Estónsku prebieha vykonávanie zákona o sociálnej starostlivosti a opatrení akčného plánu na roky 2016 – 2020, ktorý je súčasťou plánu rozvoja dobrých životných podmienok na roky 2016 – 2023, s cieľom zabezpečiť poskytovanie a

⁸⁴ Prístup k sociálnym službám a aktivačné opatrenia sa podporujú aj z Európskeho sociálneho fondu (ESF).

dostupnosť kvalitných sociálnych služieb. Grécko rozvíjať sieť miestnych komunitných centier, ktoré slúžia ako jednotné kontaktné miesta pre sociálne služby.

Niekoľko členských štátov realizuje reformy v oblasti prístupu k bývaniu. Rumunsko prijalo národnú stratégiu zameranú na riešenie prekážok pre osoby so zdravotným postihnutím a na ochranu a podporu ich práv. Írsko zaviedlo integrovaný systém na podporu bývania, ktorý umožňuje na jednej strane prístup ku všetkému sociálnemu bývaniu prostredníctvom miestnych orgánov a na druhej strane to, aby príjemcovia mohli nastúpiť do pracovného vzťahu na plný úväzok a zároveň si udržať podporu bývania, ktorú dostávajú. Malta prijala nové opatrenie na dotovanie nájomného, vďaka ktorému orgán pre bývanie môže rozšíriť kritériá na udeľovanie pomoci, a tak zdvojnásobiť počet oprávnených rodín. Švédsko zvýšilo hranicu príjmu pre znevýhodnené domácnosti, ktoré dostávajú príspevok na bývanie pre rodiny s deťmi. Česko a Litva plánujú prijatie nových opatrení na poskytovanie prístupu k primeranému sociálnemu bývaniu pre zraniteľné osoby. Grécko pripravuje nový systém dávok na podporu bývania založený na preskúmaní majetkových pomerov.

Boli zavedené a zrealizované významné opatrenia zamerané na zlepšenie prístupu k zdravotnej starostlivosti pri súčasnom zachovaní kvality a udržateľnosti systému.

Takmer všetky členské štáty sa usilujú o zmenu zamerania starostlivosti na primárnu zdravotnú starostlivosť a zabezpečenie koordinovanej činnosti s ostatnými časťami systému zdravotnej starostlivosti – platí to najmä o Malte, Bulharsku, Poľsku, Estónsku a Rakúsku. Vo Švédsku bolo popri rozvoji primárnej starostlivosti pridelených viac finančných prostriedkov na zvýšenie dostupnosti určitých zdravotníckych služieb. V Lotyšsku a na Malte boli znížené čakacie lehoty a v Rumunsku boli zreorganizované niektoré oblasti ambulantnej starostlivosti. Propagácia dobrého zdravia je čoraz viac uznávaná ako prostriedok na predchádzanie chorobám a príslušnej liečbe, aby sa znížili nerovnosti v oblasti zdravia spôsobené sociálnymi determinantmi a posilnila udržateľnosť systémov zdravotnej starostlivosti. V tejto oblasti sa činia viaceré členské štáty. Napríklad Rumunsko investuje do skrínungu rakoviny, Francúzsko plánuje zvýšiť počet povinných očkovaní a cenu tabaku a Litva od roku 2018 zakáže reklamy na alkohol, zvýši zákonný vek pre konzumáciu alkoholu na 20 rokov a obmedzí časy predaja. Okrem toho v Bulharsku boli podniknuté kroky s cieľom posilniť poskytovanie ambulantnej starostlivosti v prípadoch, keď nízke verejné pokrytie ambulantných lekárskeho služieb sťažuje ľuďom prístup k zdravotnej starostlivosti. Na Cypre bola v júni 2017 schválená

významná reforma, vďaka ktorej sa do roku 2020 bude udeľovať právo na univerzálny prístup k zdravotnej starostlivosti, znížia sa priame platby a zabezpečí sa, aby vnútroštátne nemocnice mali autonómiu, ktorú zaistí celoštátny orgán zodpovedný za nemocničné zariadenia. Portugalský systém v rokoch 2016 a 2017 prešiel významnými reformami, ktoré posilnili jeho kapacitu aj naďalej zabezpečovať všeobecne dostupnú zdravotnú starostlivosť. V Rakúsku bol zavedený nový systém⁸⁵ platieb pre oblasť nemocničnej ambulantnej starostlivosti s cieľom znížiť tlak na stacionárnu starostlivosť a denné klinické a ambulantné služby v nemocniciach. V Poľsku a Lotyšsku prebiehajú reformy zamerané na boj proti nedostatku pracovnej sily v zdravotníctve. Rumunsko a Maďarsko prijali kroky na zvýšenie miezd zdravotníckych pracovníkov. Okrem toho sa v Lotyšsku, Poľsku, Portugalsku a Rumunsku plánujú podporné opatrenia zamerané na prilákanie lekárov a zdravotných sestier do prímestských a vidieckych oblastí. V Taliansku, Portugalsku, Slovinsku a na Malte boli zavedené opatrenia, aby sa skrátilo čakanie na služby zdravotnej starostlivosti vďaka informačným systémom. V Portugalsku, Španielsku, Taliansku a na Slovensku okrem toho prebiehajú reformy zamerané na zníženie výdavkov na liečivá a zaručenie prístupnosti a nákladovo efektívneho využívania liekov vďaka takým opatreniam, ako je napríklad centralizácia obstarávania, zavádzanie generík či rozvoj hodnotenia zdravotníckych technológií. Napokon možno spomenúť Rumunsko a Lotyšsko, kde sa začalo pracovať na posilnení zodpovednosti a transparentnosti mechanizmov systému zdravotnej starostlivosti.

Na riešenie starnutia a následné zvýšenie počtu závislých starších ľudí a potreby dlhodobej starostlivosti je nevyhnutné zabezpečenie prístupu k cenovo dostupnej a kvalitnej dlhodobej starostlivosti. Reformy v členských štátoch sa zameriavajú najmä na zlepšenie organizácie, integrácie, financovania a kvality systémov dlhodobej starostlivosti. Luxembursko pripravuje reformu poistenia dlhodobej starostlivosti, ktorou sa revidujú postupy a nástroje na posudzovanie a stanovovanie statusu závislosti a stanovujú transparentné a účinné politiky kontroly kvality. Slovinsko pokračuje v príprave na posilnenie integrácie, organizácie a financovania starostlivosti. Lotyšsko podobne plánuje zlepšiť podporný systém sociálnych služieb zlepšením jeho financovania, vymedzením kvalifikácií zamestnancov a stanovením úrovni pomoci. Po viacerých škroch v tejto oblasti v predchádzajúcich rokoch sa v Spojenom kráľovstve plánujú ďalšie investície na podporu miestnych orgánov pri zabezpečovaní služieb sociálnej starostlivosti pre dospelých. V

⁸⁵ Platobný systém založený na diagnosticky príbuzných skupinách.

Nemecku sa nanovo vymedzili potreby a následne bol v roku 2017 zavedený nový hodnotiaci nástroj. Niektoré reformy sledujú zlepšenie situácie neformálnych opatrovateľov, a to vrátane posilnenej finančnej podpory. V Rumunsku vláda schválila finančnú centralizáciu nákladov na platy osobných asistentov pre osoby s ťažkým zdravotným postihnutím. Na Malte zreformovali a zvýšili dôchodky opatrovateľov a príspevky, ktoré dostávajú. Tieto sumy boli zvýšené aj v Česku. V Rakúsku bolo zrušené spätné vrátenie zdravotných nákladov ľudí v dlhodobej starostlivosti, čo by mohlo byť krokom k univerzálnejšiemu a cenovo dostupnejšiemu poskytovaniu služieb.

Nedávna vlna dôchodkových reforiem často obsahuje opatrenia na zabezpečenie primeranosti dôchodkov. Dopĺňajú predchádzajúce reformné kroky zamerané na neskorší odchod do dôchodku a udržateľnosť dôchodkových systémov. Viaceré krajiny prijali opatrenia na ochranu ľudí s nižšími dôchodkami. Lotyšsko a Rakúsko zaviedli dodatočné záruky pre dôchodcov s dlhou kariérou, zatiaľ čo Bulharsko, Malta, Rumunsko a Slovinsko zvýšili minimálne dôchodky (v prípade dôchodcov, ktorí plnia všetky podmienky odchodu do dôchodku). Lotyšsko, Malta a Rumunsko zvýšili prah, pod ktorým sa neplatí daň, z čoho by mali mať prospech najmä príjemcovia nižších dôchodkov. Litva zaviedla priaznivejší mechanizmus indexácie. Viaceré krajiny takisto prijali opatrenia zamerané na vek odchodu do dôchodku. Nemecko a Rakúsko sa snažia podporiť dlhší pracovný život tým, že umožňujú pružnejší prechod do dôchodku a kombináciu dôchodkov s príjmom z práce. V ďalších členských štátoch niektoré reformy však majú opačný účinok. Medzi najzaujímavejšie príklady patrí Poľsko, ktoré zvrátilo predchádzajúce reformy a opätovne zaviedlo nižší vek odchodu do dôchodku pre mužov (65 rokov) aj ženy (60 rokov) napriek značnému dosahu, ktorý pravdepodobne bude mať (predpokladané) starnutie obyvateľstva, zatiaľ čo Fínsko zaviedlo jednorazové opatrenie na ľahší prístup k predčasnému odchodu do dôchodku pre veľmi dlhodobo nezamestnaných vo veku nad 60 rokov.

Reformy týkajúce sa dávok pre osoby so zdravotným postihnutím a starostlivosti dopĺňajú politiky zamestnanosti pre osoby so zdravotným postihnutím. Estónsko zvýšilo objem starostlivosti o deti so zdravotným postihnutím z 57 až 80 hodín na 270 hodín ročne. Malta má zreformovala a zvýšila invalidné dôchodky zavedením trojúrovňového platobného systému v závislosti od stupňa zdravotného postihnutia. Takisto zaviedla reformu dávok a príspevkov pre opatrovateľov a zvýšila tak príspevky pre opatrovateľov a sprístupnila ich bez

získovania majetkových pomerov. V Rumunsku bola zrealizovaná finančná centralizácia platov pre opatrovateľov osôb s ťažkým zdravotným postihnutím, aby boli vyplácané na centrálnej úrovni a nie miestnej, keďže z miestnych rozpočtov sa často nemohli pokryť. Bulharsko zvýšilo prídavky na deti so zdravotným postihnutím.

PRÍLOHY

Príloha 1. Hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu

Rok	Rovnaké príležitosti a prístup k trhu práce														
	Osoby s predčasne ukončenou školskou dochádzkou (% populácie vo veku 18 až 24 rokov)			Rodové rozdiely v zamestnanosti (v perc. bodoch)			Pomer príjmov horného a dolného kvintilu* (S80/S20)			Riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia (%)			Miera NEET u mladých ľudí* (% celkovej populácie vo veku 15 – 24 rokov)		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
EÚ-28	11,2 b	11,0	10,7	11,5	11,6	11,6	5,2	5,2	5,1	24,4	23,8	23,5 e	12,5	12,0	11,6
EZ-19	11,9	11,6	11,1	11,2	11,2	11,2	5,2	5,2	5,1	23,5	23,1	23,1 e	12,6	12,2	11,7
EUnw	9,7	9,4	9,3	9,6	9,7	9,5	4,7	4,8	4,7	23,2	22,5	21,9	11,2	11,1	10,4
EAnw	10,2	10,1	9,5	10,5	10,5	10,5	5,0	5,0	5,0	24,1	23,6	23,1	12,0	11,5	10,8
BE	9,8	10,1	8,8	8,7	8,3	9,3	3,8	3,8	3,8	21,2	21,1	20,7 b	12,0	12,2	9,9
BG	12,9	13,4	13,8	6,1	6,6	7,3	6,8	7,1	7,9 b	40,1b	41,3	40,4b	20,2	19,3	18,2
CZ	5,5	6,2	6,6	17,5	16,6	16,0	3,5	3,5	3,5	14,8	14,0	13,3	8,1	7,5	7,0
DK	7,8	7,8	7,2 b	7,3	7,6	6,7 b	4,1	4,1	4,1	17,9	17,7	16,7	5,8	6,2	5,8 b
DE	9,5	10,1	10,3	9,1	8,7	8,2	5,1	4,8	4,6	20,6	20,0	19,7	6,4	6,2	6,7
EE	12,0	12,2	10,9	7,7	7,9	8,2	6,5	6,2	5,6	26,0b	24,2	24,4	11,7	10,8	9,1
IE	6,9	6,9	6,3	11,8	12,5	12,3	4,9	4,5	:	27,7	26,0	:	15,2	14,3	13,0
EL	9,0	7,9	6,2	18,3	18,0	19,0	6,5	6,5	6,6	36,0	35,7	35,6	19,1	17,2	15,8
ES	21,9	20,0	19,0	10,2	11,2	11,5	6,8	6,9	6,6	29,2	28,6	27,9	17,1 b	15,6	14,6
FR	9,0	9,2	8,8	7,6	7,2	7,5	4,3	4,3	4,3	18,5	17,7	18,2	11,4 b	12,0	11,9
HR	2,8	2,8 u	2,8 u	10,0	9,5	9,6	5,1	5,2	5,0	29,3	29,1	27,9	19,3	18,1	16,9
IT	15,0	14,7	13,8	19,4	20,0	20,1	5,8	5,8	6,1 p	28,3	28,7	29,9 p	22,1	21,4	19,9
CY	6,8	5,2	7,6	7,7	8,3	9,7	5,4	5,2	4,9	27,4	28,9	27,7	17,0	15,3	16,0
LV	8,5	9,9	10,0	4,6	4,1	2,9	6,5	6,5	6,2	32,7	30,9	28,5	12,0	10,5	11,2
LT	5,9	5,5	4,8	2,5	2,4	1,9	6,1	7,5	7,1	27,3	29,3	30,1	9,9	9,2	9,4
LU	6,1	9,3	5,5	12,9	11,7 b	11,0	4,4	4,3	5,0 b	19,0	18,5	19,7 b	6,3	6,2 b	5,4
HU	11,4	11,6	12,4	13,3	13,7	14,0	4,3	4,3	4,3	31,8	28,2	26,3	13,6	11,6 b	11,0
MT	20,3	19,8	19,7	28,4	27,8	27,7	4,0	4,2	4,2	23,8	22,4	20,1	10,5	10,4	8,5
NL	8,7	8,2	8,0	11,4	11,1	11,0	3,8	3,8	3,9 b	16,5	16,4	16,7	5,5	4,7	4,6
AT	7,0	7,3	6,9	8,2	8,2	7,8	4,1	4,0	4,1	19,2	18,3	18,0	7,7	7,5	7,7
PL	5,4	5,3	5,2	14,2	13,8	14,2	4,9	4,9	4,8	24,7	23,4	21,9	12,0	11,0	10,5
PT	17,4	13,7	14,0	7,1	6,7	6,8	6,2	6,0	5,9	27,5	26,6	25,1	12,3	11,3	10,6
RO	18,1	19,1	18,5	16,7	17,5	17,6	7,2	8,3	7,2 p	40,3	37,4	38,8 p	17,0	18,1	17,4
SI	4,4	5,0	4,9	8,0	8,6	6,6	3,7	3,6	3,6	20,4	19,2	18,4	9,4	9,5	8,0
SK	6,7	6,9	7,4	14,6	14,7	14,2	3,9	3,5	3,6	18,4	18,4	18,1	12,8	13,7	12,3
FI	9,5	9,2	7,9	1,9	2,1	3,3	3,6	3,6	3,6	17,3	16,8	16,6	10,2	10,6	9,9
SE	6,7	7,0	7,4	4,6	4,2	3,8	3,9	4,1	4,3 b	16,9	18,6b	18,3	7,2	6,7	6,5
UK	11,8	10,8	11,2	11,3	11,2	11,0	5,1	5,2	5,1	24,1	23,5	22,2	11,9	11,1	10,9

Zdroj: Eurostat.

* Označuje ukazovatele predtým zahrnuté do hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie.

Poznámka: EUnw a EAnw odkazujú na nevážené priemery za EÚ a eurozónu.

Značky – b: zlom v časovom rade; e: odhadované; p: predbežné; u: nízka spoľahlivosť.

Príloha 1 (pokračovanie). Hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu

	Dynamické trhy práce a spravodlivé pracovné podmienky														
	Miera zamestnanosti (% populácie vo veku 20 – 64 rokov)			Miera nezamestnanosti* (% populácie vo veku 15 – 74 rokov)			Počet účastníkov na aktivačných politikách trhu práce na 100 osôb uchádzajúcich sa o zamestnanie			Reálny HDPD na obyvateľa (2008 = 100)			Mzda zamestnancov za odpracovanú hodinu (v EUR)		
Rok	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2014	2015	2016
EÚ-28	69,2	70,1	71,1	10,2	9,4	8,6	:	:	:	100,0	101,4	103,0	22,2	22,9	22,8
EZ-19	68,2	69,0	70,0	11,6	10,9	10,0	:	:	:	93,8	93,9	94,2	25,8	26,0	26,5
EUnw	70,8	71,6	72,6	9,0	8,4	7,5	19,0	20,4	20,5	101,7	103,4	106,3	17,5	18,1	19,5
EAnw	68,5	69,4	70,4	11,3	10,5	9,6	21,4	23,4	22,2	92,7	93,7	95,4	20,9	21,2	22,7
BE	67,3	67,2	67,7	8,5	8,5	7,8	41,9 u	45,0	49,6	96,3	96,1	96,2	37,8	37,9	37,8
BG	65,1	67,1	67,7	11,4	9,2	7,6	7,1	3,2	2,7	108,6	108,5	112,0	4,2 p	4,5 p	4,6 p
CZ	73,5	74,8	76,7	6,1	5,1	4,0	10,8 u	18 u	21,8 u	97,9	100,5	103,6	8,4	8,8	9,2
DK	75,9	76,5	77,4 b	6,6	6,2	6,2	45,8 b	45,4 b	54,5 b	104,0	104,8	107,2	37,6	38,3	38,9
DE	77,7	78,0	78,6	5,0	4,6	4,1	30,8	31,1	30,3	103,1	104,1	105,8	29,8	30,5	31,3
EE	74,3	76,5	76,6	7,4	6,2	6,8	4,7	4,2	5,0	93,4	99,9	104,6	8,8	9,3	9,8
IE	67,0	68,7	70,3	11,3	9,4	7,9	22,6 u	25,8 u	29,9 u	91,3	93,3	97,3	27,6	28,2	29,0
EL	53,3	54,9	56,2	26,5	24,9	23,6	:	:	:	68,9	69,9	68,2	11,5 p	11,3 p	11,3 p
ES	59,9	62,0	63,9	24,5	22,1	19,6	23,3	25,1	28,3	89,2	90,1	92,0	19,3 p	19,3 p	19,4 p
FR	69,3	69,5	70,0	10,3	10,4	10,1	40,7 u	40,5 u	41,2 u	99,5	100,1	100,5	32,0	32,2 p	33,7 p
HR	59,2	60,6	61,4	17,2	16,1	13,4	4,8	4,5	6,5	:	:	:	8,1 b	8,4 b	8,5 b
IT	59,9	60,5	61,6	12,7	11,9	11,7	16,7	15,1	:	88,4	88,4	89,0	22,5	22,6	22,6
CY	67,6	67,9	68,7	16,1	15,0	13,0	5,6	8,6	9,2 u	80,8	77,0	76,9	14,3	14,2 p	14,1 p
LV	70,7	72,5	73,2	10,8	9,9	9,6	6,8	6,8	4,3	88,0	90,0	95,5	6,7	7,4	7,9
LT	71,8	73,3	75,2	10,7	9,1	7,9	8,7	11,3	13,4	100,6	103,1	107,0	6,9	7,2	7,4
LU	72,1	70,9 b	70,7	6,0	6,5	6,3	55,5 u	61 u	40 u	:	:	:	42,4	43,0	43,3
HU	66,7	68,9	71,5	7,7	6,8	5,1	37,0	35,2	40,7	97,0	101,0	103,3	6,6	6,7	7,0
MT	66,4	67,8	69,6	5,8	5,4	4,7	5,4	16,0	:	:	:	:	11,9	12,3	12,2
NL	75,4	76,4	77,1	7,4	6,9	6,0	28,7 b	27,6 b	28,6 b	96,1	96,9	97,6	33,4	33,4 p	33,7 p
AT	74,2	74,3	74,8	5,6	5,7	6,0	25,2	23,8	21,2	96,5	95,8	95,1	27,8	28,7	29,2
PL	66,5	67,8	69,3	9,0	7,5	6,2	15,5 u	17,3 u	20,8 u	110,2	113,2	117,0	6,2	6,3	:
PT	67,6	69,1	70,6	14,1	12,6	11,2	16,5 u	24,6 u	28,5 u	92,0	92,0	93,9	10,8	10,8 b	11,1 b
RO	65,7	66,0	66,3	6,8	6,8	5,9	3,1	2,9	3,1	115,8	123,4	132,9	4,4	4,4 p	4,9 p
SI	67,7	69,1	70,1	9,7	9,0	8,0	10,5	10,6	7,8	90,6	92,1	94,0	15,1	15,2	15,7
SK	65,9	67,7	69,8	13,2	11,5	9,7	13,5	14,5	13,6	99,3	101,8	105,8	9,0	9,3	9,5
FI	73,1	72,9	73,4	8,7	9,4	8,8	28,4	29,0	26,8	102,6	101,4	102,5	29,3	29,7	30,0
SE	80,0	80,5	81,2	7,9	7,4	6,9	39,5	40,6	42,1	109,3	111,1	112,8	28,7	28,9	29,0
UK	76,2	76,8	77,5	6,1	5,3	4,8	:	:	:	99,4	99,9	102,4	25,8	29,2	26,4

Zdroj: Eurostat.

* Označuje ukazovatele predtým zahrnuté do hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie.

Poznámka: EUnw a EAnw odkazujú na nevážené priemery za EÚ a eurozónu. Reálny HDPD sa meria pomocou „neupraveného príjmu“ (t. j. bez zarátania naturálnych sociálnych transferov) a bez úpravy o štandard kúpnej sily.

Značky – b: zlom v časovom rade; e: odhadované; p: predbežné; u: nízka spoľahlivosť.

Príloha 1 (pokračovanie). Hlavné ukazovatele sociálneho prehľadu

	Verejná podpora/Sociálna ochrana a inklúzia											
	Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby (%)			Deti vo veku menej ako 3 roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti (%)			Subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti podľa pohlavia (%)			Osoby s buď základnými alebo pokročilejšími všeobecnými digitálnymi zručnosťami (% obyvateľstva vo veku 16 – 74 rokov)		
Rok	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2014	2015	2016
EÚ-28	34,10	33,72	32,95 e	28,0	28,4	30,3	3,6	3,6	3,2	:	55,0	56,0
EZ-19	33,72	33,07	32,03 e	31,0	32,3	33,9	:	:	:	:	:	:
EUnw	36,90	36,50	36,60	24,6	25,7	27,7	3,6	3,3	3,4	:	55,2	55,6
EAnw	35,90	35,00	33,10	27,7	29,2	29,4	3,6	3,8	3,4	:	56,7	57,0
BE	43,64	44,19	41,06	46,0	48,8	50,1	1,9	2,4	2,4	:	60,0	61,0
BG	20,15	22,54	17,92 b	11,0	11,2	9,0	8,9 u	5,6 u	4,7 u	:	31,0	26,0
CZ	43,60	42,26	40,49	2,0	4,4	2,9	1,0	1,1	0,8	:	57,0	54,0
DK	55,02	52,71	52,21	65,0	69,6	77,3	1,3	1,4	1,3	:	75,0	78,0
DE	33,20	33,47	34,78	27,0	27,5	25,9	1,6	1,6	0,5	:	67,0	68,0
EE	23,24b	22,30	24,91	20,0	19,5	21,5	8,4	11,3	12,7	:	65,0	60,0
IE	55,80	54,97	:	28,0	27,4	30,6	3,3	3,7	2,8	:	44,0	44,0
EL	15,00	16,08	15,87	14,0	12,8	11,4	9,0	10,9	12,3	:	44,0	46,0
ES	28,62	26,58	24,41	36,0	37,0	39,7	0,8	0,6	0,6	:	54,0	53,0
FR	44,58	43,10	42,37	39,0	39,5	41,8	2,7	2,8	1,2	:	57,0	56,0
HR	35,12	35,48	28,57	11,0	17,1	11,8	3,3	3,3	1,9	:	51,0	55,0
IT	21,46	21,65	20,31 p	21,0	22,9	27,3	7,1	7,0	7,2	:	43,0	44,0
CY	41,46	36,22	35,60	24,0	25,5	20,8	4,4	4,7	1,5	:	43,0	43,0
LV	21,48	17,58	21,58	23,0	21,6	22,8	13,8	12,5	8,4 b	:	49,0	50,0 b
LT	30,55	22,38	21,51	10,0	22,9	9,7	3,2	3,7	2,9	:	51,0	52,0
LU	40,58	43,75	39,34 b	46,0	49,0	51,9	0,9	0,8	0,9	:	86,0	86,0
HU	43,61	42,02	43,80	10,0	14,3	15,3	2,4	2,5	2,6	:	50,0	51,0
MT	33,19	31,22	30,67	21,0	18,2	17,9	0,9	1,1	0,8	:	52,0	49,0
NL	45,54	47,98	42,53	46,0	44,6	46,3	0,4	0,5	0,1	:	72,0	77,0
AT	44,49	45,70	46,39	17,0	16,0	22,2	0,4	0,1	0,1	:	64,0	65,0
PL	26,41	23,14	24,45	5,0	5,6	5,4	8,8	7,8	7,3	:	40,0	44,0
PT	26,97	26,14	24,00	37,0	44,9	47,2	3,0	3,5	3,0	:	48,0	48,0
RO	12,85	13,31	14,24 p	6,0	2,6	9,4	10,4	9,3	9,4	:	26,0	28,0
SI	42,23	42,34	42,80	39,0	37,3	37,4	0,0	0,2	0,2	:	51,0	53,0
SK	35,71	35,26	30,98	3,0	6,5	1,1	1,9	2,1	2,1	:	53,0	55,0
FI	53,62	53,73	57,04	29,0	33,2	32,6	4,3	3,3	4,3 b	:	74,0	73,0
SE	47,02	45,3b	45,82	55,0	56,7	64,0	1,9	1,5	1,0	:	72,0	69,0 b
UK	42,86	43,34	43,42	30,0	28,9	30,4	1,6	2,1	2,8	:	67,0	69,0

Zdroj: Eurostat.

* Označuje ukazovatele predtým zahrnuté do hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie.

Poznámka: EUnw a EAnw odkazujú na nevážené priemery za EÚ a eurozónu.

Značky – b: zlom v časovom rade; e: odhadované; p: predbežné; u: nízka spoľahlivosť.

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

Rok	Rovnaké príležitosti a prístup k trhu práce														
	Osoby s predčasne ukončenou školskou dochádzkou (% populácie vo veku 18 až 24 rokov)			Rodové rozdiely v zamestnanosti (v perc. bodoch)			Pomer príjmov horného a dolného kvintilu* (S80/S20)			Riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia (%)			Miera NEET u mladých ľudí* (% celkovej populácie vo veku 15 – 24 rokov)		
	2016			2016			2016			2016			2016		
	Medziročné zmeny	Rozdiel oproti priemeru EÚ	Medziročné zmeny pre ČS oproti EÚ	Medziročné zmeny	Rozdiel oproti priemeru EÚ	Medziročné zmeny pre ČS oproti EÚ	Medziročné zmeny	Rozdiel oproti priemeru EÚ	Medziročné zmeny pre ČS oproti EÚ	Medziročné zmeny	Rozdiel oproti priemeru EÚ	Medziročné zmeny pre ČS oproti EÚ	Medziročné zmeny	Rozdiel oproti priemeru EÚ	Medziročné zmeny pre ČS oproti EÚ
EÚ-28	-0,3	1,2	0,0	0,0	0,9	0,0	-0,1	0,1	-0,1	-0,3	-0,2	0,3	-0,4	0,6	0,3
EZ-19	-0,5	1,6	-0,2	0,0	0,5	0,0	-0,1	0,1	-0,1	0,0	-0,6	0,6	-0,5	0,7	0,2
EUnw	-0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,6	0,0	0,0	-0,7	0,0	0,0
EAnw	-0,5	0,0	-0,2	0,0	-0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,5	-0,7	0,1	-0,7	-0,3	0,0
BE	-1,3	-0,7	-1,0	1,0	-1,4	1,0	0,0	-1,2	0,0	-0,4	-3,0	0,2	-2,3	-1,1	-1,6
BG	0,4	4,3	0,7	0,7	-3,4	0,7	0,8	2,9	0,8 b	-0,9 b	16,7	-0,3	-1,1	7,2	-0,4
CZ	0,4	-2,9	0,7	-0,6	5,3	-0,6	0,0	-1,5	0,0	-0,7	-10,4	-0,1	-0,5	-4,0	0,2
DK	-0,6 b	-2,3	-0,3	-0,9 b	-4,0	-0,9	0 b	-0,9	0,0	-1,0	-7,0	-0,4	-0,4 b	-5,2	0,3
DE	0,2	0,8	0,5	-0,5	-2,5	-0,5	-0,2	-0,4	-0,2	-0,3	-4,0	0,3	0,5	-4,3	1,2
EE	-1,3	1,4	-1,0	0,3	-2,5	0,3	-0,6	0,6	-0,6	0,2	0,7	0,8	-1,7	-1,9	-1,0
IE	-0,6	-3,2	-0,3	-0,2	1,6	-0,2	:	:	:	:	:	:	-1,3	2,0	-0,6
EL	-1,7	-3,3	-1,4	1,0	8,3	1,0	0,1	1,6	0,1	-0,1	11,9	0,5	-1,4	4,8	-0,7
ES	-1,0	9,5	-0,7	0,3	0,8	0,3	-0,3	1,6	-0,3	-0,7	4,2	-0,1	-1,0	3,6	-0,3
FR	-0,4	-0,7	-0,1	0,3	-3,2	0,3	0,0	-0,7	0,0	0,5	-5,5	1,1	-0,1	0,9	0,6
HR	0,0	-6,7	0,3 u	0,1	-1,1	0,1	-0,2	0,0	-0,2	-1,2	4,2	-0,6	-1,2	5,9	-0,5
IT	-0,9	4,3	-0,6	0,1	9,4	0,1	0,3 p	1,1	0,3	1,2 p	6,2	1,8	-1,5	8,9	-0,8
CY	2,4	-1,9	2,7	1,4	-1,0	1,4	-0,3	-0,1	-0,3	-1,2	4,0	-0,6	0,7	5,0	1,4
LV	0,1	0,5	0,4	-1,2	-7,8	-1,2	-0,3	1,2	-0,3	-2,4	4,8	-1,8	0,7	0,2	1,4
LT	-0,7	-4,7	-0,4	-0,5	-8,8	-0,5	-0,4	2,1	-0,4	0,8	6,4	1,4	0,2	-1,6	0,9
LU	-3,8	-4,0	-3,5	-0,7 b	0,3	-0,7	0,7 b	0,0	0,7	1,2 b	-4,0	1,8	-0,8 b	-5,6	-0,1
HU	0,8	2,9	1,1	0,3	3,3	0,3	0,0	-0,7	0,0	-1,9	2,6	-1,3	-0,6 b	0,0	0,1
MT	-0,1	10,2	0,2	-0,1	17,0	-0,1	0,0	-0,8	0,0	-2,3	-3,6	-1,7	-1,9	-2,5	-1,2
NL	-0,2	-1,5	0,1	-0,1	0,3	-0,1	0,1 b	-1,1	0,1	0,3	-7,0	0,9	-0,1	-6,4	0,6
AT	-0,4	-2,6	-0,1	-0,4	-2,9	-0,4	0,1	-0,9	0,1	-0,3	-5,7	0,3	0,2	-3,3	0,9
PL	-0,1	-4,3	0,2	0,4	3,5	0,4	-0,1	-0,2	-0,1	-1,5	-1,8	-0,9	-0,5	-0,5	0,2
PT	0,3	4,5	0,6	0,1	-3,9	0,1	-0,1	0,9	-0,1	-1,5	1,4	-0,9	-0,7	-0,4	0,0
RO	-0,6	9,0	-0,3	0,1	6,9	0,1	-1,1 p	2,2	-1,1	1,4 p	15,1	2,0	-0,7	6,4	0,0
SI	-0,1	-4,6	0,2	-2,0	-4,1	-2,0	0,0	-1,4	0,0	-0,8	-5,3	-0,2	-1,5	-3,0	-0,8
SK	0,5	-2,1	0,8	-0,5	3,5	-0,5	0,1	-1,4	0,1	-0,3	-5,6	0,3	-1,4	1,3	-0,7
FI	-1,3	-1,6	-1,0	1,2	-7,4	1,2	0,0	-1,4	0,0	-0,2	-7,1	0,4	-0,7	-1,1	0,0
SE	0,4	-2,1	0,7	-0,4	-6,9	-0,4	0,2 b	-0,7	0,2	-0,3	-5,4	0,3	-0,2	-4,5	0,5
UK	0,4	1,7	0,7	-0,2	0,3	-0,2	-0,1	0,1	-0,1	-1,3	-1,5	-0,7	-0,2	-0,1	0,5

Zdroj: Eurostat.

* Označuje ukazovatele predtým zahrnuté do hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie.

Poznámka: EUnw a EAnw odkazujú na nevážené priemery za EÚ a eurozónu. K 31. októbru 2017 odhady štatistickej významnosti pre zmeny a rozdiely v porovnaní s priemerom EÚ v prípade ukazovateľov založených na SILC ešte neboli k dispozícii.

Značky – b: zlom v časovom rade; e: odhadované; p: predbežné; u: nízka spoľahlivosť.

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

Rok	Dynamické trhy práce a spravodlivé pracovné podmienky														
	Miera zamestnanosti (% populácie vo veku 20 – 64 rokov)			Miera nezamestnanosti* (% populácie vo veku 15 – 74 rokov)			Počet účastníkov na aktivačných politikách trhu práce na 100 osôb uchádzajúcich sa o zamestnanie			Reálny HDPD na obyvateľa (2008 = 100)			Mzda zamestnancov za odpracovanú hodinu (v EUR)		
	2016			2016			2015			2015			2016		
	Medziročné zmeny	Rozdiel oproti priemeru EÚ	Medziročné zmeny pre ČS oproti EÚ	Medziročné zmeny	Rozdiel oproti priemeru EÚ	Medziročné zmeny pre ČS oproti EÚ	Medziročné zmeny	Rozdiel oproti priemeru EÚ	Medziročné zmeny pre ČS oproti EÚ	Medziročné zmeny	Rozdiel oproti priemeru EÚ	Medziročné zmeny pre ČS oproti EÚ	Medziročné zmeny	Rozdiel oproti priemeru EÚ	Medziročné zmeny pre ČS oproti EÚ
EÚ-28	1,0	0,1	0,0	-0,8	-0,1	0,1	:	:	:	1,6	-3,3	-1,1	-0,1	2,9	-0,8
EZ-19	1,0	-1,0	0,0	-0,9	1,3	0,0	:	:	:	0,3	-12,1	-2,4	0,5	6,6	-0,2
EUnw	1,0	0,0	0,0	-0,9	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	2,7	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0
EAnw	1,0	-0,5	0,0	-0,9	0,9	0,1	-1,1	-0,6	-2,2	1,9	-10,9	-0,9	0,3	1,6	-0,4
BE	0,5	-3,3	-0,5	-0,7	-0,9	0,2	4,6 u	25,9	3,5	0,1	-10,1	-2,6	-0,1	17,9	-0,8
BG	0,6	-3,3	-0,4	-1,6	-1,1	-0,7	-0,5	-21,1	-1,6	3,2	5,7	0,4	0,1 p	-15,3	-0,6
CZ	1,9	5,7	0,9	-1,1	-4,7	-0,2	3,8 u	-2,0	2,7	3,0	-2,7	0,3	0,4	-10,7	-0,3
DK	0,9 b	6,4	-0,1	0,0	-2,5	0,9	9,1 b	30,8	8,0	2,3	0,9	-0,5	0,6	19,0	-0,1
DE	0,6	7,6	-0,4	-0,5	-4,6	0,4	-0,8	6,6	-1,9	1,6	-0,5	-1,1	0,8	11,4	0,1
EE	0,1	5,6	-0,9	0,6	-1,9	1,5	0,8	-18,8	-0,3	4,7	-1,6	2,0	0,5	-10,1	-0,2
IE	1,6	-0,7	0,6	-1,5	-0,8	-0,6	4,1 u	6,2	3,0	4,3	-8,9	1,6	0,8	9,1	0,1
EL	1,3	-14,8	0,3	-1,3	14,9	-0,4	:	:	:	-2,4	-38,1	-5,2	0,0 p	-8,6	-0,7
ES	1,9	-7,1	0,9	-2,5	10,9	-1,6	3,2	4,6	2,1	2,1	-14,3	-0,7	0,1 p	-0,5	-0,6
FR	0,5	-1,0	-0,5	-0,3	1,4	0,6	0,7	17,5	-0,4	0,4	-5,7	-2,4	1,5 p	13,8	0,8
HR	0,8	-9,6	-0,2	-2,7	4,7	-1,8	2,0	-17,3	0,9	:	:	:	0,1 b	-11,4	-0,6
IT	1,1	-9,4	0,1	-0,2	3,0	0,7	:	:	:	0,7	-17,2	-2,0	0 p	2,7	-0,7
CY	0,8	-2,3	-0,2	-2,0	4,3	-1,1	0,6	-14,6	-0,5	-0,1	-29,4	-2,9	-0,1	-5,8	-0,8
LV	0,7	2,2	-0,3	-0,3	0,9	0,6	-2,5	-19,5	-3,6	6,1	-10,8	3,4	0,5	-12,0	-0,2
LT	1,9	4,2	0,9	-1,2	-0,8	-0,3	2,1	-10,4	1,0	3,8	0,7	1,1	0,2	-12,5	-0,5
LU	-0,2 b	-0,3	-1,2	-0,2	-2,4	0,7	-21 u	16,3	-22,1	:	:	:	0,3	23,4	-0,4
HU	2,6	0,5	1,6	-1,7	-3,6	-0,8	5,5	17,0	4,4	2,3	-2,9	-0,5	0,3	-12,9	-0,4
MT	1,8	-1,4	0,8	-0,7	-4,0	0,2	:	:	:	:	:	:	-0,1	-7,7	-0,8
NL	0,7	6,1	-0,3	-0,9	-2,7	0,0	1,0 b	4,9	-0,1	0,7	-8,6	-2,0	0,3 p	13,8	-0,4
AT	0,5	3,8	-0,5	0,3	-2,7	1,2	-2,6	-2,6	-3,7	-0,8	-11,1	-3,5	0,5	9,3	-0,2
PL	1,5	-1,7	0,5	-1,3	-2,5	-0,4	3,5 u	-3,0	2,4	3,4	10,8	0,7	:	:	:
PT	1,5	-0,4	0,5	-1,4	2,5	-0,5	3,9	4,8	2,8	2,0	-12,4	-0,7	0,3 b	-8,8	-0,4
RO	0,3	-4,7	-0,7	-0,9	-2,8	0,0	0,2 u	-20,7	-0,9	7,7	26,6	5,0	0,5 p	-15,0	-0,2
SI	1,0	-0,9	0,0	-1,0	-0,7	-0,1	-2,8	-16,0	-3,9	2,0	-12,3	-0,7	0,5	-4,2	-0,2
SK	2,1	-1,2	1,1	-1,8	1,0	-0,9	-0,9	-10,2	-2,0	4,0	-0,4	1,2	0,2	-10,4	-0,5
FI	0,5	2,4	-0,5	-0,6	0,1	0,3	-2,2	3,1	-3,3	1,0	-3,8	-1,7	0,3	10,1	-0,4
SE	0,7	10,2	-0,3	-0,5	-1,8	0,4	1,5	18,4	0,4	1,5	6,5	-1,3	0,1	9,1	-0,6
UK	0,7	6,5	-0,3	-0,5	-3,9	0,4	:	:	:	2,5	-3,8	-0,2	-2,8	6,5	-3,5

Zdroj: Eurostat.

* Označuje ukazovatele predtým zahrnuté do hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie.

Značky – b: zlom v časovom rade; e: odhadované; p: predbežné; u: nízka spoľahlivosť.

Poznámka: reálny HDPD sa meria pomocou „neupraveného príjmu“ (t. j. bez zarátania naturálnych sociálnych transferov) a bez úpravy o štandard kúpnej sily.

Poznámka: EUnw a EAnw odkazujú na nevážené priemery za EÚ a eurozónu. K 31. októbru 2017 odhady štatistickej významnosti pre zmeny a rozdiely v porovnaní s priemerom EÚ v prípade ukazovateľov založených na SILC ešte neboli k dispozícii.

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

Rok	Verejná podpora/Sociálna ochrana a inklúzia											
	Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby (%)			Deti vo veku menej ako 3 roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti (%)			Subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti podľa pohlavia (%)			Osoby s buď základnými alebo pokročilejšími všeobecnými digitálnymi zručnosťami (% obyvateľstva vo veku 16 – 74 rokov)		
	2016			2015			2015			2016		
	Medziročné zmena	Rozdiel oproti priemeru EÚ	Medziročné zmena pre ČS oproti EÚ	Medziročné zmena	Rozdiel oproti priemeru EÚ	Medziročné zmena pre ČS oproti EÚ	Medziročné zmena	Rozdiel oproti priemeru EÚ	Medziročné zmena pre ČS oproti EÚ	Medziročné zmena	Rozdiel oproti priemeru EÚ	Medziročné zmena pre ČS oproti EÚ
EÚ-28	-0,8 b	-0,6	0,8	1,9	2,3	1,3	:	-0,2	0,4	1,0	0,4	0,6
EZ-19	-1,0 b	-1,6	0,5	1,6	5,9	1,0	:	-3,4	0,4	:	:	:
EUnw	-1,6	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	-0,4	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0
EAnw	-1,9	-0,5	-0,3	0,2	1,4	-0,5	-0,5	-0,1	0,0	0,3	1,4	-0,1
BE	-3,1	7,5	-1,6	1,3	22,1	0,7	0,0	-1,0	0,4	1,0	5,4	0,6
BG	-4,6 b	-15,7	-3,0	-2,2	-19,0	-2,8	-0,9	1,3	-0,5	-5,0	-29,6	-5,4
CZ	-1,8	6,9	-0,2	-1,5	-25,1	-2,2	-0,3 u	-2,6	0,1	-3,0	-1,6	-3,4
DK	-0,5	18,6	1,1	7,7	49,3	7,1	-0,1	-2,1	0,3	3,0	22,4	2,6
DE	1,3	1,2	2,9	-1,6	-2,1	-2,3	-1,1	-2,9	-0,7	1,0	12,4	0,6
EE	2,6	-8,7	4,2	2,0	-6,5	1,4	1,4	9,3	1,8	-5,0	4,4	-5,4
IE	:	:	:	3,2	2,6	2,6	-0,9	-0,6	-0,5	0,0	-11,6	-0,4
EL	-0,2	-17,7	1,4	-1,4	-16,6	-2,1	1,4	8,9	1,8	2,0	-9,6	1,6
ES	-2,2	-9,2	-0,6	2,7	11,7	2,1	0,0	-2,8	0,4	-1,0	-2,6	-1,4
FR	-0,7	8,8	0,8	2,3	13,8	1,7	-1,6	-2,2	-1,2	-1,0	0,4	-1,4
HR	-6,9	-5,0	-5,3	-5,3	-16,2	-6,0	-1,4	-1,5	-1,0	4,0	-0,6	3,6
IT	-1,3 p	-13,3	0,2	4,4	-0,7	3,8	0,2	3,8	0,6	1,0	-11,6	0,6
CY	-0,6	2,0	1,0	-4,7	-7,2	-5,3	-3,2	-1,9	-2,8	0,0	-12,6	-0,4
LV	4,0	-12,0	5,6	1,2	-5,2	0,6	-4,1 b	5,0	-3,7	1,0 b	-5,6	0,6
LT	-0,9	-12,1	0,7	-13,2	-18,3	-13,9	-0,8	-0,5	-0,4	1,0	-3,6	0,6
LU	-4,4 b	5,7	-2,8	2,9	23,9	2,3	0,1	-2,5	0,5	0,0	30,4	-0,4
HU	1,8	10,2	3,4	1,0	-12,7	0,4	0,1	-0,8	0,5	1,0	-4,6	0,6
MT	-0,5	-2,9	1,0	-0,3	-10,1	-0,9	-0,3	-2,6	0,1	-3,0	-6,6	-3,4
NL	-5,5	8,9	-3,9	1,7	18,3	1,1	-0,4	-3,3	0,0	5,0	21,4	4,6
AT	0,7	12,8	2,3	6,2	-5,8	5,6	0,0	-3,3	0,4	1,0	9,4	0,6
PL	1,3	-9,1	2,9	-0,2	-22,6	-0,8	-0,5	3,9	-0,1	4,0	-11,6	3,6
PT	-2,1	-9,6	-0,6	2,3	19,2	1,7	-0,5	-0,4	-0,1	0,0	-7,6	-0,4
RO	0,9 p	-19,4	2,5	6,8	-18,6	6,2	0,1	6,0	0,5	2,0	-27,6	1,6
SI	0,5	9,2	2,0	0,1	9,4	-0,5	0,0	-3,2	0,4	2,0	-2,6	1,6
SK	-4,3	-2,6	-2,7	-5,4	-26,9	-6,1	0,0	-1,3	0,4	2,0	-0,6	1,6
FI	3,3	23,4	4,9	-0,6	4,6	-1,3	1,0 b	0,9	1,4	-1,0	17,4	-1,4
SE	0,5	12,2	2,1	7,3	36,0	6,7	-0,5	-2,4	-0,1	-3,0 b	13,4	-3,4
UK	0,1	9,8	1,7	1,5	2,4	0,9	0,7	-0,6	1,1	2,0	13,4	1,6

Zdroj: Eurostat.

* Označuje ukazovatele predtým zahrnuté do hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie.

Značky – b: zlom v časovom rade; e: odhadované; p: predbežné; u: nízka spoľahlivosť.

Poznámka: EUnw a EAnw odkazujú na nevážené priemery za EÚ a eurozónu. K 31. októbru 2017 odhady štatistickej významnosti pre zmeny a rozdiely v porovnaní s priemerom EÚ v prípade ukazovateľov založených na SILC ešte neboli k dispozícii.

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

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

V prípade spoločnej správy o zamestnanosti za rok 2018 sa Komisia po dohode s členskými štátmi rozhodla uplatniť metodiku na nový sociálny prehľad, ktorý by bol pripojený k Európskemu pilieru sociálnych práv.

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

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

Potom sa analyzujú rozdelenia skóre (samostatne pre úrovne a zmeny) a identifikujú sa zistenia o údajoch, ktoré sa výrazne odchyľujú od priemernej úrovne/zmeny.

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

Najdôležitejším problémom tohto prístupu je stanovenie medzných bodov. Keďže nie je možné určiť predpokladané parametre týkajúce sa rozdelenia pozorovaných nespracovaných hodnôt ukazovateľov zamestnanosti⁸⁶, bežným pravidlom je použiť pri výbere prahových hodnôt hrubú empirickú mierku. Podľa analýzy kľúčových ukazovateľov použitých v hodnotiacej tabuľke sa dohodlo, že sa posúdia tieto body:

1. každé skóre pod -1 znamená veľmi dobré výsledky;
2. každé skóre v rozmedzí od -1 do -0,5 znamená dobré výsledky;
3. každé skóre v rozmedzí od -0,5 do 0,5 znamená neutrálne výsledky;
4. každé skóre v rozmedzí od 0,5 do 1 znamená zlé výsledky;
5. každé skóre nad 1 znamená veľmi zlé výsledky⁸⁷.

Tabuľka 2: Prahové hodnoty pre Z-skóre

Úrovne	Prahové hodnoty pre Z-skóre				
	-1,0	-0,5	0	0,5	1,0
	(nižšia ako)	(nižšia ako)	(medzi)	(vyššia ako)	(vyššia ako)
	Posúdenie				
	Veľmi nízka	Nízka	Priemerná	Vysoká	Veľmi vysoká

⁸⁶ Boli vykonané kontrolné skúšky normality a rozdelenia v dvoch osiach (distribúcia v tvare T) a výsledkom bolo odmietnutie akejkoľvek distribučnej hypotézy.

⁸⁷ V prípade normality zvolené medzné body zhruba zodpovedajú podielom 15 %, 30 %, 50 %, 70 % a 85 % kumulatívneho rozdelenia.

Zmeny	Omnoho nižšia ako priemer	Nižšia ako priemer	Priemerná	Vyššia ako priemer	Omnoho vyššia ako priemer
--------------	---------------------------------	-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------------------

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 príslušných číselných údajoch v texte správy.

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

Krajiny s najlepšimi výsledkami	so skóre menej ako –1,0 pre úrovne a menej ako 1,0 pre zmeny	Členské štáty s omnoho lepšimi úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa situácia zlepšuje alebo sa nezhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny s výsledkami lepšími ako priemer EÚ	so skóre v rozmedzí od –1,0 do –0,5 pre úrovne a menej ako 1 pre zmeny <u>alebo</u> v rozmedzí od –0,5 do 0,5 pre úrovne a menej ako –1,0 pre zmeny	Členské štáty s lepšimi úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa situácia zlepšuje alebo sa nezhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie	so skóre menej ako –0,5 pre úrovne a viac ako 1 pre zmeny a ktoré predstavuje zmenu vyššiu ako nula ⁸⁸	Členské štáty s lepšimi alebo omnoho lepšimi úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa však situácia zhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny s priemernými/neutrálnymi výsledkami	so skóre v rozmedzí od –0,5 do 0,5 pre úrovne a od –1,0 do 1,0 pre zmeny	Členské štáty s priemernými úrovňami, v ktorých sa situácia nezlepšuje ani nezhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami	so skóre viac ako 0,5 pre úrovne a menej ako –1,0 pre zmeny	Členské štáty s horšími alebo omnoho horšími úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa však situácia zlepšuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať	so skóre v rozmedzí od 0,5 do 1,0 pre úrovne a viac ako –1,0 pre zmeny <u>alebo</u> so skóre v rozmedzí od –0,5 do 0,5 pre úrovne a viac ako 1,0 pre zmeny	Do tejto kategórie patria dva odlišné prípady: i. členské štáty s horšími úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa situácia zhoršuje alebo sa nezlepšuje dostatočne rýchlo; ii. členské štáty s úrovňami zodpovedajúcimi priemeru EÚ, v ktorých sa však situácia zhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny s kritickými situáciami	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.

⁸⁸ 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.

Úroveň	Zmena				
	Omnoho nižšia ako priemer	Nižšia ako priemer	Priemerná	Vyššia ako priemer	Omnoho vyššia ako priemer
Veľmi nízka					
Nízka					
Priemerná					
Vysoká					
Veľmi vysoká					

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

Krajiny s najlepšimi výsledkami	so skóre viac ako 1,0 pre úrovne a viac ako –1,0 pre zmeny	Členské štáty s omnoho lepšimi úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa situácia zlepšuje alebo sa nezhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny s výsledkami lepšimi ako priemer EÚ	so skóre v rozmedzí od 1,0 do 0,5 pre úrovne a viac ako –1,0 pre zmeny <u>alebo</u> so skóre v rozmedzí od –0,5 do 0,5 pre úrovne a viac ako 1,0 pre zmeny	Členské štáty s lepšimi úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa situácia zlepšuje alebo sa nezhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny s dobrými výsledkami, ktoré si však vyžadujú monitorovanie	so skóre viac ako 0,5 pre úrovne a menej ako –1 pre zmeny a ktoré predstavuje zmenu vyššiu ako nula ⁸⁹	Členské štáty s lepšimi alebo omnoho lepšimi úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa však situácia zhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny s priemernými/neutrálnymi výsledkami	so skóre v rozmedzí od –0,5 do 0,5 pre úrovne a od –1,0 do 1,0 pre zmeny	Členské štáty s priemernými úrovňami, v ktorých sa situácia nezlepšuje ani nezhoršuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny so slabými, ale zlepšujúcimi sa výsledkami	so skóre menej ako –0,5 pre úrovne a menej ako 1,0 pre zmeny	Členské štáty s horšími alebo omnoho horšími úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa však situácia zlepšuje omnoho rýchlejšie ako v prípade priemeru EÚ.
Krajiny s výsledkami, ktoré treba sledovať	so skóre v rozmedzí od –0,5 do 1,0 pre úrovne a menej ako 1,0 pre zmeny <u>alebo</u> v rozmedzí od –0,5 do 0,5 pre úrovne a menej 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.
Krajiny s kritickými situáciami	so skóre menej ako 1,0 pre úrovne a menej ako 1,0 pre zmeny	Členské štáty s omnoho horšími úrovňami ako priemer EÚ, v ktorých sa situácia zhoršuje alebo sa nezlepšuje dostatočne rýchlo.

⁸⁹ Posledná uvedená podmienka nebráni tomu, aby bol členský štát, ktorý dosahuje „vysokú“ alebo „veľmi vysokú“ úroveň, označený za štát so „zhoršujúcimi sa výsledkami“, keď vykazuje zmenu „omnoho nižšiu ako priemer“, ale predsa rastúcu.

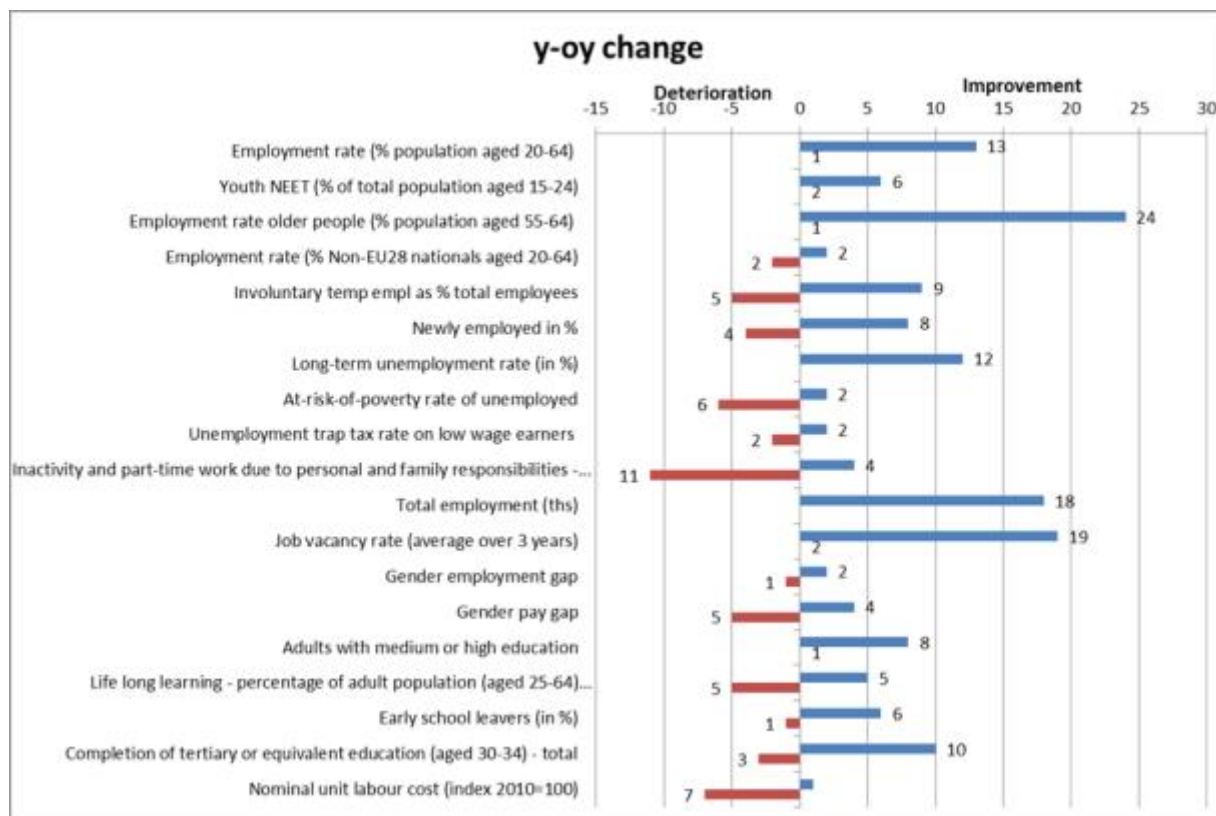
Úroveň	Zmena				
	Omnoho vyššia ako priemer	Vyššia ako priemer	Priemerná	Nižšia ako priemer	Omnoho nižšia ako priemer
Veľmi vysoká					
Vysoká					
Priemerná					
Nízka					
Veľmi nízka					

Súhrnná tabuľka medzných bodov

		Veľmi nízka	Nízka	Priemerná	Vysoká	Veľmi vysoká
Osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku (% obyvateľstva vo veku 18 – 24 rokov)	Úrovne	menej ako 5,1 %	menej ako 7,3 %	medzi 7,3 % a 11,7 %	viac ako 11,7 %	viac ako 13,9 %
	Zmeny	menej ako –1,4 perc. bodu	menej ako –0,9 perc. bodu	medzi –0,9 perc. bodu a 0,2 perc. bodu	viac ako 0,2 perc. bodu	viac ako 0,7 perc. bodu
Rodové rozdiely v zamestnanosti (v perc. bodoch)	Úrovne	menej ako 4,9 perc. bodu	menej ako 7,8 perc. bodu	medzi 7,8 perc. bodu a 13,6 perc. bodu	viac ako 13,6 perc. bodu	viac ako 16,4 perc. bodu
	Zmeny	menej ako –0,8 perc. bodu	menej ako –0,4 perc. bodu	medzi –0,4 perc. bodu a 0,3 perc. bodu	viac ako 0,3 perc. bodu	viac ako 0,7 perc. bodu
Pomer príjmov horného a dolného kvintilu (S80/S20)	Úrovne	menej ako 3,8	menej ako 4,4	medzi 4,4 a 5,7	viac ako 5,7	viac ako 6,3
	Zmeny	menej ako –0,4	menej ako –0,2	medzi –0,2 a 0,1	viac ako 0,1	viac ako 0,3
Riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia (%)	Úrovne	menej ako 16,7 %	menej ako 20,2 %	medzi 20,2 % a 27,3 %	viac ako 27,3 %	viac ako 30,8 %
	Zmeny	menej ako –1,5 perc. bodu	menej ako –1,0 perc. bodu	medzi –1,0 perc. bodu a 0,0 perc. bodu	viac ako 0,0 perc. bodu	viac ako 0,5 perc. bodu
Miera NEET u mladých ľudí (% celkovej populácie vo veku 15 – 24 rokov)	Úrovne	menej ako 6,9 %	menej ako 9,0 %	medzi 9,0 % a 13,1 %	viac ako 13,1 %	viac ako 15,2 %
	Zmeny	menej ako –1,5 perc. bodu	menej ako –1,1 perc. bodu	medzi –1,1 perc. bodu a –0,3 perc. bodu	viac ako –0,3 perc. bodu	viac ako 0,1 perc. bodu
Miera zamestnanosti (% populácie vo veku 20 – 64 rokov)	Úrovne	menej ako 65,2 %	menej ako 68,1 %	medzi 68,1 % a 73,8 %	viac ako 73,8 %	viac ako 76,7 %
	Zmeny	menej ako 0,4 perc. bodu	menej ako 0,7 perc. bodu	medzi 0,7 perc. bodu a 1,4 perc. bodu	viac ako 1,4 perc. bodu	viac ako 1,7 perc. bodu
Miera nezamestnanosti (% populácie vo veku 15 – 74 rokov)	Úrovne	menej ako 4,2 %	menej ako 6,4 %	medzi 6,4 % a 10,9 %	viac ako 10,9 %	viac ako 13,1 %
	Zmeny	menej ako –1,7 perc. bodu	menej ako –1,3 perc. bodu	medzi –1,3 perc. bodu a –0,6 perc. bodu	viac ako –0,6 perc. bodu	viac ako –0,2 perc. bodu
Počet účastníkov na aktivačných politikách trhu práce na 100 osôb uchádzajúcich sa o zamestnanie	Úrovne	menej ako 8,2 %	menej ako 16,0 %	medzi 16,0 % a 31,5 %	viac ako 31,5 %	viac ako 39,3 %
	Zmeny	menej ako –4,9 perc. bodu	menej ako –2,2 perc. bodu	medzi –2,2 perc. bodu a 3,3 perc. bodu	viac ako 3,3 perc. bodu	viac ako 6, perc. bodu
Reálny HDPD na obyvateľa (2008 = 100)	Úrovne	menej ako 94,8	menej ako 98,5	medzi 98,5 % a 105,9	viac ako 105,9	viac ako 109,5
	Zmeny	menej ako 0,8 perc. bodu	menej ako 1,1 perc. bodu	medzi 1,1 perc. bodu a 1,8 perc. bodu	viac ako 1,8 perc. bodu	viac ako 2,1 perc. bodu
Mzda zamestnancov za odpracovanú hodinu (v EUR)	Úrovne	menej ako 7,8 €	menej ako 13,9 €	medzi 13,9 € a 25,9 €	viac ako 25,9 €	viac ako 32,0 €
	Zmeny	menej ako –0,5 perc. bodu	menej ako –0,1 perc. bodu	medzi –0,1 perc. bodu a 0,6 perc. bodu	viac ako 0,6 perc. bodu	viac ako 0,9 perc. bodu
Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby (%)	Úrovne	menej ako 21,9 %	menej ako 27,7 %	medzi 27,7 % a 39,5 %	viac ako 39,5 %	viac ako 45,3 %
	Zmeny	menej ako –3,5 perc. bodu	menej ako –2,2 perc. bodu	medzi –2,2 perc. bodu a ,5 perc. bodu	viac ako 0,5 perc. bodu	viac ako 1,8 perc. bodu
Deti vo veku menej ako 3 roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti o deti (%)	Úrovne	menej ako 8,9 %	menej ako 18,5 %	medzi 18,5 % a 37,5 %	viac ako 37,5 %	viac ako 47,0 %
	Zmeny	menej ako –3,7 perc. bodu	menej ako –1,5 perc. bodu	medzi –1,5 perc. bodu a 2,8 perc. bodu	viac ako 2,8 perc. bodu	viac ako 5,0 perc. bodu
Subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti (%)	Úrovne	menej ako 0,2 %	menej ako 1,6 %	medzi 1,6 % a 4,4 %	viac ako 4,4 %	viac ako 5,8 %
	Zmeny	menej ako –2 perc. bodu	menej ako –1,5 perc. bodu	medzi –1,5 perc. bodu a –0,4 perc. bodu	viac ako –0,4 perc. bodu	viac ako 0,2 perc. bodu
Osoby s buď základnými alebo	Úrovne	menej ako 41,6 %	menej ako 48,6 %	medzi 48,6 % a 62,6 %	viac ako 62,6 %	viac ako 69,6 %

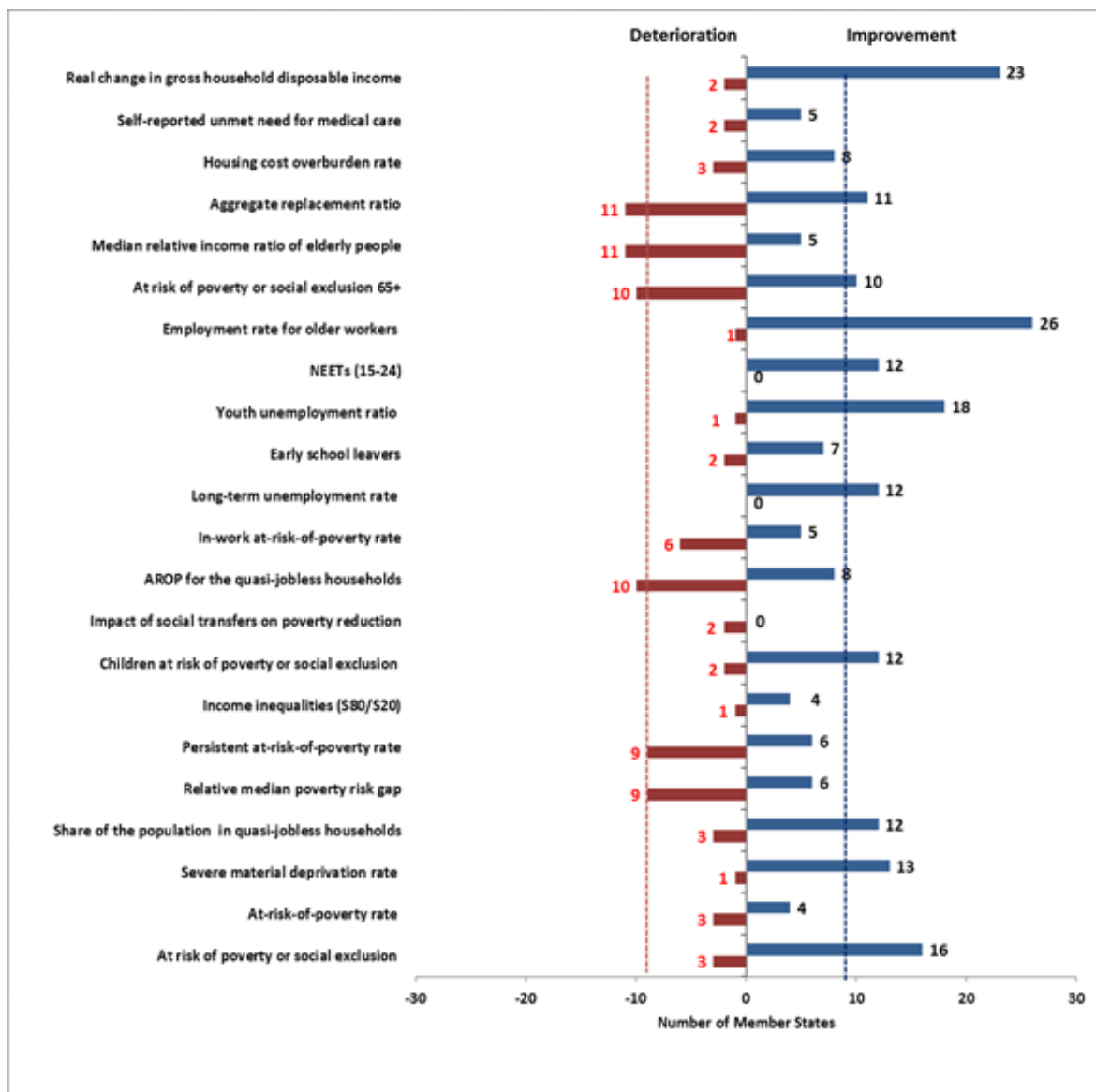
pokročilejšími všeobecnými digitálnymi zručnosťami (% obyvateľstva vo veku 16 – 74 rokov)	Zmeny	menej ako –2,1 perc. bodu	menej ako –0,9 perc. bodu	medzi –0,9 perc. bodu a 1,6 perc. bodu	viac ako 1,6 perc. bodu	viac ako 2,9 perc. bodu
---	-------	---------------------------	---------------------------	--	-------------------------	-------------------------

Príloha 4: Súhrnný prehľad „trendov zamestnanosti, ktoré treba sledovať“ a počet členských štátov, ktoré zaznamenali zhoršenie alebo zlepšenie, podľa zistení monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti (EPM) za rok 2017, ktoré schválila Rada EPSCO v októbri 2017.



Poznámka: zmeny 2015 – 2016, s výnimkou miery rizika chudoby nezamestnaných a pasce nezamestnanosti a rozdielov v platoch žien a mužov 2014 – 2015.

Príloha 5: 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 2017, ktoré schválila Rada EPSCO v októbri 2017.



Poznámka: v prípade ukazovateľov založených na štatistike EÚ o príjmoch a životných podmienkach (EU-SILC) sa zmeny vo všeobecnosti vzťahujú na obdobie rokov 2013 – 2014 pri ukazovateľoch príjmov a pracovnej intenzity domácností a na roky 2014 – 2015 pri neuspokojených potrebách lekárskej starostlivosti. Zmeny hrubého disponibilného príjmu domácností sa týkajú rokov 2014 – 2015. Ukazovatele založené na VZPS [miera dlhodobej nezamestnanosti, osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku, miera nezamestnanosti mládeže, NEET (15 – 24), miera zamestnanosti (55 – 64)] a SMD (v prípade niekoľkých členských štátov za rok 2016 ešte nejde o konečné údaje) sa vzťahujú na obdobie 2015 – 2016.