



V Bruseli 28. 11. 2014
COM(2014) 906 final

NÁVRH SPOLOČNEJ SPRÁVY KOMISIE A RADY O ZAMESTNANOSTI

sprievodný dokument k oznámeniu Komisie o ročnom prieskume rastu 2015

Návrh spoločnej správy o zamestnanosti stanovenej v článku 148 ZFEÚ predstavuje súčasť balíka ročného prieskumu rastu (RPR), ktorým sa otvára tzv. európsky semester 2015. Ako kľúčový podklad na posilnenie hospodárskeho riadenia podporuje spoločná správa o zamestnanosti hlavné myšlienky uvedené v RPR. Základom analýzy, ktorú správa obsahuje, je vývoj zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe, vykonávanie usmernení politik zamestnanosti¹, preskúmanie národných programov reforiem (NPR), na základe ktorého Rada 8. júla 2014 prijala odporúčania pre jednotlivé krajiny, a hodnotenie ich doterajšieho vykonávania.

Situácia v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti nad'alej vyvoláva obavy

Komisia vo svojej jesennej hospodárskej prognóze zaznamenala pomalý rast a vysokú, ale relatívne stabilnú nezamestnanosť (24,6 milióna osôb). Rozdiely medzi krajinami, najmä v rámci eurozóny, sú stále veľké. Dokonca aj v pomerne úspešných hospodárstvach sa nezamestnanosť stáva štrukturálnym problémom, o čom svedčí zvyšujúci sa počet dlhodobo nezamestnaných.

Musia pokračovať reformy na podporu dobre fungujúcich trhov práce

Viacere členské štáty uskutočnili reformy v súlade s odporúčaniami pre jednotlivé krajiny. Pozitívne účinky reformy sa prejavujú napríklad zvyšujúcou sa mierou aktivity. Je však potrebné viac investovať, aby sa podporila stimulácia rastu a pripravilo pozitívne prostredie pre tvorbu vhodných pracovných miest.

V rámci boja proti nezamestnanosti členské štáty pokročili v uplatňovaní záruk pre mladých ľudí. Je potrebné ďalšie úsilie, pričom osobitná pozornosť by sa mala venovať verejným službám zamestnanosti, individuálne prispôbeným aktívnym opatreniam trhu práce či odbornému vzdelávaniu a odbornej príprave. Členské štáty by mali pre spoločnosti zabezpečiť priaznivé prostredie, aby ponúkali učňovskú prípravu, a tým uľahčovali prechod zo vzdelávania do zamestnania.

¹ Rozhodnutie Rady z 21. októbra 2010 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov (2010/707/EÚ), Ú. v. EÚ L 308, 24.11.2010, s. 46.

Investície do ľudského kapitálu prostredníctvom vzdelávania a odbornej prípravy zvýšia produktivitu

Členské štáty pracovali na tom, aby zaviedli opatrenia zamerané na zlepšenie ponuky kvalifikovaných pracovných síl a na podporu vzdelávania dospelých. Niekoľko krajín prijalo opatrenia na zlepšenie svojho primárneho, sekundárneho a terciárneho vzdelávania, zatiaľ čo iné prepracovali celú stratégiu vzdelávania. Členské štáty musia pokračovať v reforme svojich systémov OVP, aby sa zvýšila produktivita pracovníkov vzhľadom na rýchlo sa meniace požiadavky na kvalifikáciu.

Daňový a sociálny systém by mal podporiť tvorbu pracovných miest

Schémy dávok v nezamestnanosti by sa mali lepšie prepojiť s aktivačnými a podpornými opatreniami a prostredníctvom ďalších opatrení je potrebné posilniť integráciu dlhodobo nezamestnaných na trh práce. Členské štáty by mali zjednodušením pracovného práva ďalej riešiť problém segmentácie trhov práce, v niektorých prípadoch aj intenzívnejšie ako doteraz. Zaviedli sa niektoré reformy daňových systémov s cieľom odstrániť demotivačné faktory odrádzajúce od prijatia zamestnania a zároveň znížiť zdaňovanie práce, aby spoločnosti mohli (opätovne) zamestnávať mladých a dlhodobo nezamestnaných ľudí. Viaceré členské štáty prepracovali mechanizmy stanovovania miezd s cieľom zosúladiť vývoj miezd s produktivitou a zlepšiť disponibilné príjmy domácností, s osobitným zameraním na minimálne mzdy. Niektoré členské štáty sa pokúsili vytvoriť pracovné miesta prostredníctvom (dočasného) zamestnávania a mzdových dotácií alebo dotácií na sociálne príspevky pre novo prijatých zamestnancov.

Modernizácia systémov sociálnej ochrany

Zaviedli sa opatrenia na reformu systémov sociálnej ochrany. Zvyšuje sa vek odchodu do dôchodku a znižuje sa rozdiel vo veku odchodu do dôchodku medzi mužmi a ženami. Členské štáty začínajú ľuďom ponúkať možnosť predĺženia pracovného života s tým, že odložením odchodu do dôchodku získajú nárok na lepší dôchodok. Systémy sociálnej ochrany aktivujú tých, ktorí sú otvorení pre trh práce, chránia tých, ktorí sú vylúčení z trhu práce a chránia ľudí pred rizikami v ich živote.

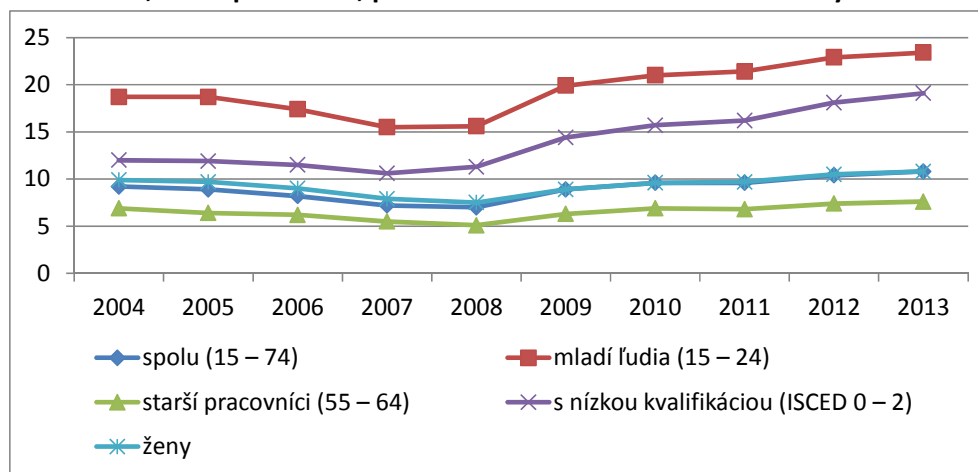
Členské štáty zintenzívňujú svoje úsilie, aby sa mohli lepšie zamerať na tých, ktorým hrozí väčšie riziko chudoby, predovšetkým na deti a starších ľudí.

Okrem toho sa pri preskúmaní výdavkov na zdravotnú starostlivosť hľadajú možnosti zvýšenia účinnosti starostlivosti o občanov a zlepšenia pomeru medzi kvalitou a cenou.

1. TRH PRÁCE A SOCIÁLNE TRENDY A VÝZVY V EURÓPSKEJ ÚNII

Nezamestnanosť sa pomaly znižuje, ale v EÚ-28 zostáva na vysokej úrovni. Zatiaľ čo sa miera nezamestnanosti v období rokov 2004 až 2008 znížila o viac ako 2 percentuálne body, finančná a hospodárska kríza spôsobila závažné zhoršenie (obrázok 1). V období rokov 2008 až 2013 sa (sezónne upravená) miera nezamestnanosti v EÚ-28 zvýšila zo 7,0 % na 10,8 %. Najnovšie údaje Eurostatu ukazujú, že odvtedy sa miera nezamestnanosti opäť znížila, a to na 10,1 % v septembri 2014 (11,5 % v EZ-18). Je to najnižšia úroveň od februára 2012 a v porovnaní s augustom 2014 je stabilná. Táto miera zodpovedá absolútnemu počtu 24,6 milióna nezamestnaných, čo predstavuje pokles oproti 26,4 miliónu v predchádzajúcom roku. Pri pohľade na priebežný vývoj v prípade rôznych skupín na trhu práce vidieť, že miera nezamestnanosti mladých ľudí je systematicky vyššia než priemerná miera a citlivejšie reaguje na hospodársky cyklus. Systematicky vyššia je aj miera nezamestnanosti nízkokvalifikovaných pracovníkov.² Miera nezamestnanosti starších pracovníkov je relatívne nízka, pre starších pracovníkov je však vo všeobecnosti ťažšie znovu získať zamestnanie, ak sa stanú nezamestnanými. Miery nezamestnanosti mužov a žien sú od roku 2009 takmer rovnaké.

Obrázok 1: Vývoj miery nezamestnanosti v EÚ-28 v období rokov 2004 až 2013 (ročné údaje), spolu, mladí ľudia, starší pracovníci, pracovníci s nízkou kvalifikáciou a ženy



Zdroj: Eurostat

Vývoj miery nezamestnanosti v celej EÚ prebieha stále veľmi rozdielne, rozdiely sa však prestali prehĺbovať. V septembri 2014 sa miera nezamestnanosti pohybovala od 5,0 % v

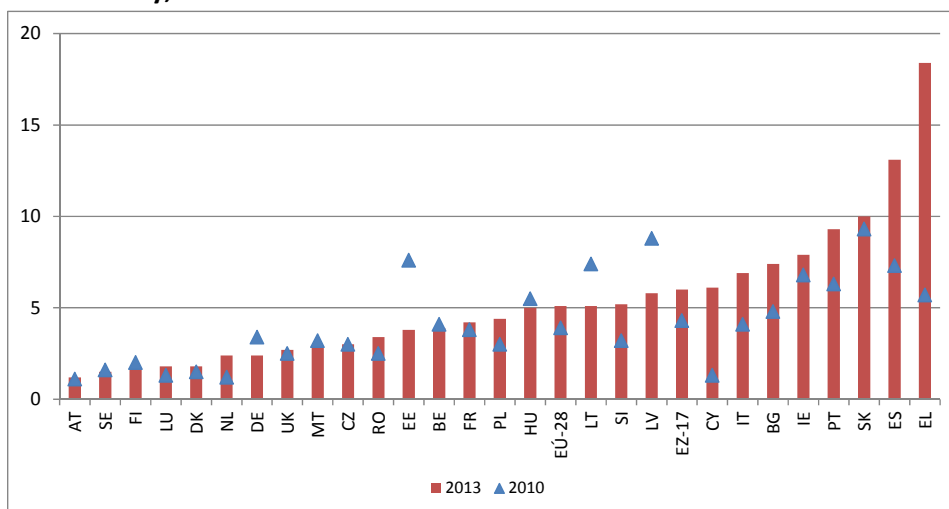
² Platí to aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín a osoby so zdravotným postihnutím. V roku 2013 predstavovala miera nezamestnanosti štátnych príslušníkov tretích krajín 21,7 % (14,3 % v roku 2008), zatiaľ čo v prípade osôb so zdravotným postihnutím je miera nezamestnanosti v porovnaní s osobami bez zdravotného postihnutia takmer dvojnásobná.

Nemecku a 5,1 % v Rakúsku na jednej strane do 24,0 % v Španielsku a 26,4 % v Grécku (údaje z júla) na strane druhej. Počas minulého roka nezamestnanosť klesla v 21 členských štátoch, nezmenená zostala v jednej krajine a zvýšila sa v šiestich. Najväčší pokles bol zaznamenaný v Španielsku, Chorvátsku, Maďarsku a Portugalsku. K ďalšiemu zvýšeniu došlo v šiestich členských štátoch (Francúzsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Rakúsko a Fínsko).

Stále sa zvyšuje dlhodobá nezamestnanosť. V období rokov 2010 až 2013 sa miera dlhodobej nezamestnanosti v EÚ-28 zvýšila z 3,9 % na 5,1 %. Vývoj bol obzvlášť negatívny v Grécku a Španielsku a v menšej miere na Cypre, zatiaľ čo významné zlepšenie bolo zaznamenané v troch pobaltských štátoch. V priebehu posledného roka zaznamenala dlhodobá nezamestnanosť v EÚ-28 vyjadrená ako podiel na celkovej nezamestnanosti ďalší nárast zo 45,3 % na 48,7 % (v prípade EZ-18 zo 47,5 % na 51,5 %).

Dlhodobá nezamestnanosť postihuje mužov, mladých ľudí a nízkokvalifikovaných pracovníkov viac ako iné skupiny na trhu práce, a najmä skupiny v povolaniach a sektoroch, ktoré upadajú. Pri určovaní zmien v úrovniach a tokoch do dlhodobej nezamestnanosti a z nej je aj naďalej dôležitým faktorom celkový stav hospodárstva, ale v prípade niektorých členských štátov existuje silný účinok špecifický pre konkrétnu krajinu (ako napr. Fínsko, Holandsko a Švédsko), ktorý na rozdiel od iných krajín, napríklad Bulharska, Grécka a Slovenska, zabezpečuje, že zamestnanie si znovu nájde vysoký podiel ľudí. Vo všeobecnosti je možné povedať, že v EÚ pätina dlhodobo nezamestnaných osôb nikdy nepracovala a tri štvrtiny tvoria mladí ľudia vo veku do 35 rokov, čím vzniká riziko marginalizácie³.

Obrázok 2: Miera dlhodobej nezamestnanosti v % ekonomicky činného obyvateľstva, EÚ-28 a členské štáty, 2010 a 2013:



Zdroj: Eurostat

³ Podrobnejšiu analýzu nájdete v dokumente „Key Features“ GR EMPL (pripravuje sa).

Nezamestnanosť mládeže zostáva na veľmi vysokej úrovni, ale podľa všetkého sa zlepšuje. V septembri 2014 dosiahla miera nezamestnanosti mladých ľudí (15 – 24 rokov) v EÚ-28 21,6 %, čo v porovnaní s predchádzajúcim rokom predstavovalo zníženie o 1,9 percentuálneho bodu. Medzi členskými štátmi sú veľké rozdiely, úroveň sa pohybuje v rozpätí od 7,6 % v Nemecku a 9,1 % v Rakúsku do 50,7 % (júl 2014) v Grécku a 53,7 % v Španielsku. Tento rozdiel sa medzičasom prestal prehĺbovať, no stále zostáva veľký.

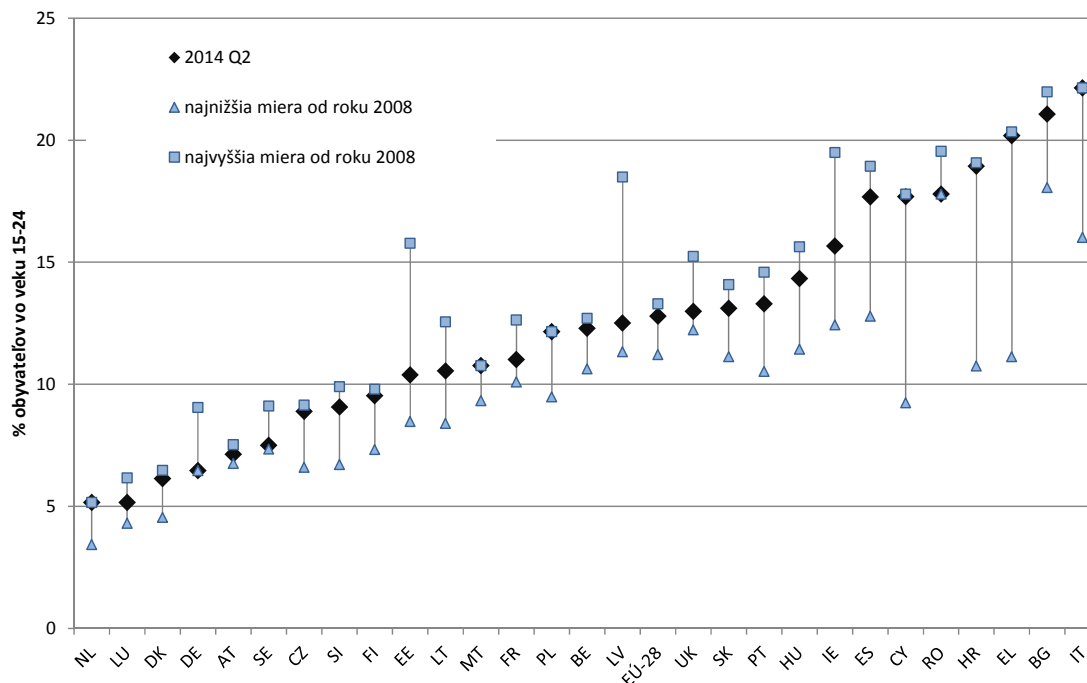
Podiel mladých ľudí (15 – 24 rokov), ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), je naďalej vysoký, aj keď v prvom štvrtroku 2014 bolo v EÚ v procese vzdelávania takmer 70 % mladých ľudí. V mnohých členských štátoch je miera NEET oveľa vyššia ako najnižšia úroveň zaznamenaná od roku 2008 a stále sa pohybuje blízko hornej hranice. Platí to najmä pre niektoré členské štáty s najvyššou mierou, ako napr. Bulharsko, Cyprus, Grécko, Španielsko, Chorvátsko, Taliansko a Rumunsko. Relatívne nízka a zlepšujúca sa miera bola zaznamenaná v Rakúsku, Nemecku, Dánsku, Luxembursku, Holandsku a vo Švédsku. V roku 2013 zostala úroveň vyššia ako 10 % vo veľkej väčšine členských štátov. Miera NEET je o niečo vyššia v prípade žien ako v prípade mužov: v roku 2013 predstavovala 13,2 % u žien a 12,7 % u mužov (spolu 13,0 %). Jav NEET je spôsobený najmä nárastom nezamestnanosti mladých ľudí, ale aj neaktivitou súvisiacou s neúčastou na procese vzdelávania. V niektorých členských štátoch (Bulharsko, Rumunsko a Taliansko) prekračuje miera *neaktivity* NEET 10 %.

Úroveň predčasného ukončenia školskej dochádzky postupne klesá, čo je pokrok pri dosahovaní cieľa, ktorým je do roku 2020 dosiahnuť mieru predčasného ukončenia školskej dochádzky pod 10 %. Predčasné ukončenie školskej dochádzky v roku 2013 predstavovalo 12,0 %, čo je oproti predchádzajúcemu roku pokles o 12,7 %, pričom u mužov je zaznamenaná vyššia miera (13,6 %) než u žien (10,2 %). Predčasné ukončenie školskej dochádzky však naďalej predstavuje vážny problém, keďže sa týka 5 milióna ľudí, z ktorých je bez práce viac ako 40 %. V roku 2013 bola v 18 členských štátoch miera nezamestnanosti nižšia ako cieľ 10 %, ktorý bol stanovený v stratégii Európa 2020. Miera predčasného ukončenia školskej dochádzky (viac ako 20 %) bola najvyššia v Španielsku a na Malte.

Európa je na dobrej ceste k dosiahnutiu cieľa, ktorým je dosiahnuť do roku 2020 minimálne 40 % podiel mladých ľudí s dokončeným terciárnym alebo rovnocenným vzdelaním. V roku 2013 predstavoval podiel ľudí s dokončeným terciárnym vzdelaním 36,9 %, čo je o 1,2 percentuálneho bodu viac ako v predchádzajúcom roku. Najvyššia miera

(nad 50 %) bola zaznamenaná v Írsku, Litve a Luxembursku. V celej EÚ dokončilo terciárne vzdelávanie viac žien (39,9 %) ako mužov (31,5 %).

Obrázok 3: Miera NEET za EÚ-28 a členské štáty v druhom štvrťroku 2014 a najvyššie a najnižšie hodnoty od roku 2008.



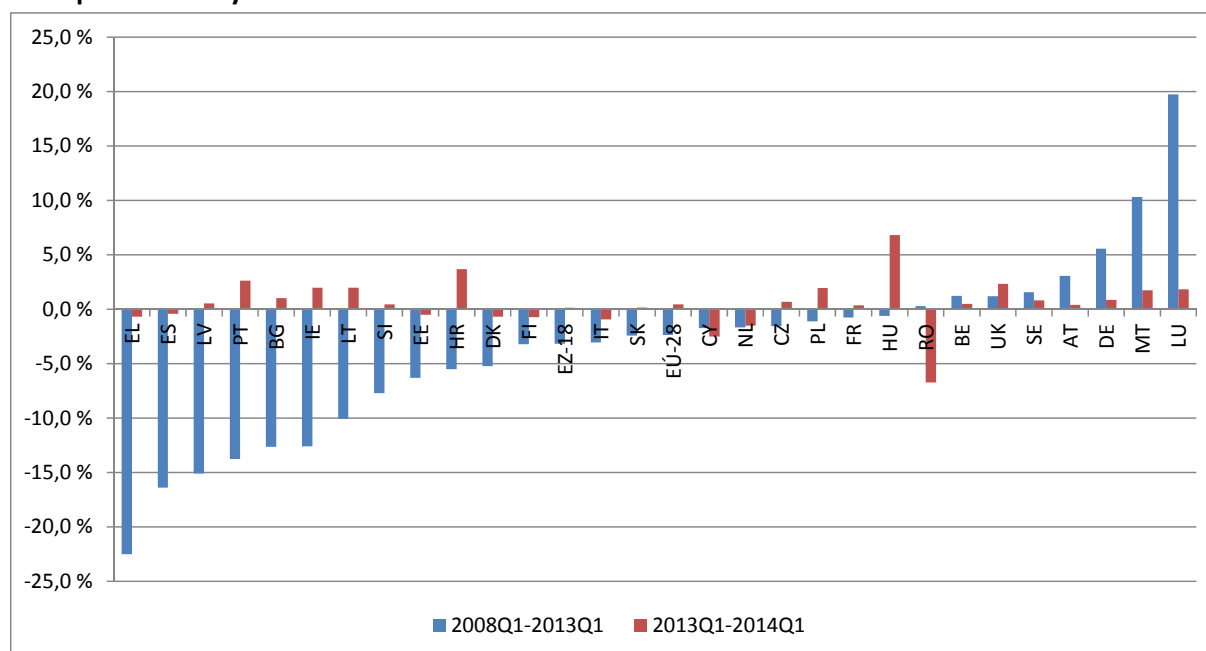
Zdroj: Eurostat (zisťovanie pracovných síl; sezónne neupravené údaje, priemer 4 štvrťrokov do 2014Q 2, výpočty GR EMPL)

Miera aktivity zostala počas krízy vo väčšine členských štátov stabilná, najmä z dôvodu zvyšujúcej sa miery aktivity u starších pracovníkov (vo veku 55 – 64 rokov) a u žien. Medzi 1. štvrťrokom 2008 a 1. štvrťrokom 2014 sa miera aktivity u obyvateľov vo veku 15 – 64 rokov v EÚ-28 zvýšila zo 70,3 % na 72,0 %, aj keď medzi jednotlivými krajinami boli výrazné rozdiely. Miera aktivity sa najvýraznejšie zvýšila v Českej republike, Maďarsku, Litve, Luxembursku, na Malte a v Poľsku, zatiaľ čo najväčší pokles bol zaznamenaný v Dánsku (ale z veľmi vysokej úrovne) a Írsku. Hoci sa miera aktivity žien postupom času zlepšila, v porovnaní s mierou aktivity mužov stále existujú výrazné rozdiely: 11,7 percentuálneho bodu v prvom štvrťroku 2014 (zodpovedajúca miera predstavuje u mužov 77,9 % mužov a u žien 66,2 %). Rozdiely v mierach aktivity medzi mužmi a ženami sú mimoriadne veľké v Grécku a Taliansku. Niektoré ďalšie krajiny, ako napr. Rakúsko, Nemecko a Holandsko, vykazujú vysoké miery aktivity žien, ale zároveň sa vyznačujú vysokým počtom žien zamestnaných na kratší pracovný čas.

Miera zamestnanosti naďalej vykazuje negatívny trend. Bol by potrebný výrazný obrat, aby bolo možné dosiahnuť hlavný cieľ stratégie Európa 2020, ktorým je 75 % podiel zamestnaných mužov a žien vo veku 20 – 64 rokov. Od začiatku krízy sa miera zamestnanosti v EÚ-28 znížila takmer o 1,5 percentuálneho bodu zo svojej maximálnej úrovne v roku 2008 na 68,4 % v prvom štvrtroku 2014. Vývoj bol v jednotlivých členských štátoch dosť rozdielny (obrázok 4). Od prvého štvrtroku 2008 do prvého štvrtroku 2013 bol rast zamestnanosti silne negatívny vo viacerých krajinách južnej Európy, v pobaltských štátoch, Bulharsku a Írsku. Výrazný nárast bol zaznamenaný v Luxembursku a na Malte a v menšom rozsahu v Nemecku. Za posledný rok bol vývoj miernejší, zamestnanosť sa zvýšila aj vo viacerých krajinách, ktorých výsledky neboli v predchádzajúcich rokoch najlepšie.

Vývoj v oblasti zamestnanosti nebol jednotný. Zatiaľ čo miera zamestnanosti mužov vo veku 20 až 64 rokov sa od prvého štvrtroku 2008 do prvého štvrtroku 2014 znížila o viac ako 3 percentuálne body (zo 77,4 % na 74,0 %), zamestnanosť žien sa znížila len nepatrne, a dokonca sa za posledný rok mierne zvýšila (o 0,8 %). K relatívne významným zvýšeniam došlo u starších pracovníkov (6,2 percentuálneho bodu od prvého štvrtroku 2008 až po úroveň 50,9 % na začiatku roku 2014, so značným zvýšením v Belgicku, Nemecku, Francúzsku, Maďarsku, Taliansku, Luxembursku, Holandsku a Poľsku), najmä u starších žien (8,4 percentuálneho bodu). Pokiaľ ide o úroveň vzdelania, k najväčšiemu zníženiu zamestnanosti došlo u pracovníkov s nižšou kvalifikáciou a k viac-menej podobnému zníženiu došlo u stredne a vysoko vzdelaných ľudí. Miera zamestnanosti štátnych príslušníkov tretích krajín vo veku od 20 do 64 rokov v EÚ-28 klesla od prvého štvrtroku 2008 do prvého štvrtroku 2014 zo 62,4 % na 55,4 %. Pokiaľ ide o trendy v zamestnanosti podľa sektorov, podiel sektora služieb sa naďalej zvyšuje na úkor zamestnanosti v priemysle aj v poľnohospodárstve. V súčasnosti predstavujú podiely približne 72,5 %, 22,5 % a 5 %. Hoci krízové roky nepriali zamestnávaniu na neurčitý čas, zmeny sa najviac dotkli krátkodobých zamestnaní (nepredĺženie). Miera zamestnanosti na plný pracovný čas sa od prvého štvrtroku 2008 do prvého štvrtroku 2014 znížila približne o 8,1 milióna EUR. V posledných rokoch sa naopak zaznamenal stály rast počtu pracovných miest na kratší pracovný čas, ktorých bolo od posledného štvrtroku 2008 o 4 milióna viac.

Obrázok 4: Rast zamestnanosti (počet zamestnaných osôb vo veku 20 – 64 rokov) od 1. štvrtroka 2008 podľa členských štátov



Zdroj: Eurostat, výpočty GR EMPL

Miera zamestnanosti sa v budúcnosti pravdepodobne mierne zvýši, a to najmä v dôsledku predpokladaného zvýšenia HDP. V strednodobom horizonte niekoľko trendov povedie k ďalšiemu rastu počtu pracovných miest, najmä v niektorých oblastiach⁴. Napríklad technický pokrok prispeje k vytvoreniu pracovných miest v sektore IKT (do roku 2015 sa očakáva 900 000 neobsadených voľných odborných pracovných miest v oblasti IKT), zatiaľ čo starnutie obyvateľstva napriek súčasným a budúcim obmedzeniam vo verejných rozpočtoch na zdravotnú starostlivosť pravdepodobne zvýši v strednodobom horizonte dopyt po zdravotníckych pracovníkoch a zdravotníckych službách. Okrem toho ekologizácia hospodárstva môže viesť k nárastu v oblasti ekologických pracovných miest⁵. Aj ďalšie sektory súvisiace s oblasťou špičkových technológií, ako napr. dopravný priemysel, si budú vyžadovať nových pracovníkov so strednou až vysokou kvalifikáciou, aby sa prispôbili rastu zaznamenanému v oblasti letectva a prepravy cestujúcich, pričom sa očakáva, že sektor dopravy do roku 2020 opustí vysoké percento starších pracovníkov.

⁴ Pozri pracovný dokument útvarov Komisie: Exploiting the employment potential of ICTs (Využívanie potenciálu zamestnanosti IKT), 18.4.2012, SWD(2012) 96; Commission staff working document on an action plan for the EU healthcare workforce (Pracovný dokument útvarov Komisie o akčnom pláne pre pracovnú silu EÚ v oblasti zdravotníckej starostlivosti), 18.4.2012, SWD(2012) 93 a pracovný dokument útvarov Komisie: Exploiting the employment potential of green growth (Využívanie potenciálu zamestnanosti ekologického rastu), 18.4.2012, SWD(2012) 92.

⁵ Pozri aj oznámenie Komisie s názvom Iniciatíva na podporu zelených pracovných miest: Využitie potenciálu hospodárstva vytvárať pracovné miesta, 2.7.2014, COM(2014) 446.

Malé a stredné podniky sa odjakživa považujú za hnaciu silu rastu zamestnanosti, pričom niektoré výskumy ukazujú, že od roku 2002 do roku 2010 MSP vytvorili v EÚ 85 % nových pracovných miest. Zamestnanosť v MSP sa v EÚ naopak od roku 2010 do roku 2013 znížila o 0,5 %. Ak neberieme do úvahy sektor stavebníctva, v ktorom v roku 2008 pracoval každý siedmy zamestnanec MSP, zmení sa to na mierne zvýšenie o 0,3 %, čo je však nepatrné v porovnaní so zvýšením o 2 % v prípade veľkých podnikov.

V súčasnosti je dostupnosť úverov pre nefinančný sektor v mnohých členských štátoch stále problematická, a to v dôsledku faktorov dopytu aj ponuky vrátane reštrukturalizácie sektora a znižovania pákového efektu, ku ktorému došlo po finančnej kríze. Okrem toho úrokové miery bankových úverov sú v zraniteľných členských štátoch aj napriek nedávnym opatreniam ECB naďalej vysoké, čo ovplyvňuje najmä MSP. Obmedzený prístup k financiám pravdepodobne obmedzí aj počet začínajúcich podnikov, čo je znepokojujúce vzhľadom na dôkazy, že spomedzi MSP sa na čistom raste pracovných miest najviac podieľajú mladé podniky. Chýbajúca dynamika zamestnávania v MSP od roku 2010 svedčí o potenciálnom vplyve, aký majú na zamestnanosť vhodné riešenia problémov finančného sektora. Výrazný vplyv na zamestnanosť majú aj politiky zamerané na podporu začínajúcich podnikov.

Segmentácia na trhu práce je vo viacerých členských štátoch aj naďalej výrazná. Pokiaľ ide o zamestnanosť mladých ľudí, podiel dočasných pracovníkov (42,4 % z celkového počtu zamestnancov) aj pracovníkov zamestnaných na kratší pracovný čas (31,9 % z celkového počtu zamestnancov) bol v prvom štvrtroku 2014 vysoký. Z celkového počtu pracujúceho obyvateľstva bol podiel dočasných pracovníkov (13 %) a pracovníkov zamestnaných na kratší pracovný čas (19 %) naproti tomu oveľa nižší. V práci na kratší pracovný čas sú nadmerne zastúpené ženy. V prvom štvrtroku 2014 predstavoval podiel práce na kratší pracovný čas u žien 32 % v porovnaní s 8,3 % u mužov, pričom v Rakúsku, Belgicku, Nemecku, Holandsku a Spojenom kráľovstve bol zaznamenaný viac ako 40 % podiel žien zamestnaných na kratší pracovný čas. V súčasnom makroekonomickom kontexte môžu dočasné zmluvy a zmluvy na kratší pracovný čas, hoci sú do istej miery nedobrovoľné⁶, prispieť k vytváraniu pracovných miest a zo strednodobého až dlhodobého hľadiska môžu byť odrazovým mostíkom k trvalým pracovným zmluvám a/alebo pracovným zmluvám na plný pracovný čas (napr. v prípade mladých ľudí). Segmentácia sa dá vnímať aj z pohľadu pretrvávajúcich rozdielov v

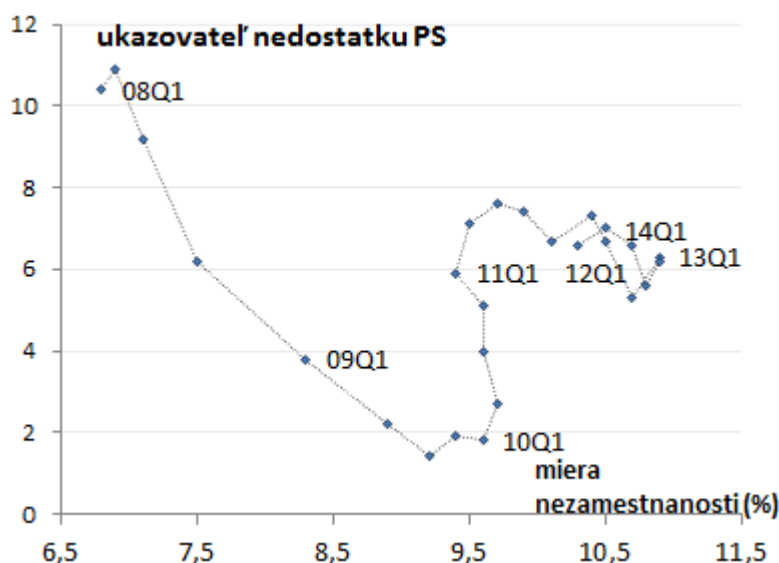
⁶ Napríklad nedobrovoľná práca na kratší pracovný čas (ako percentuálny podiel na celkovom počte zamestnancov na kratší pracovný čas) sa v EÚ-28 v roku 2013 zvýšila na 29,6 % oproti roku 2008, keď predstavovala 25,3 %.

odmeňovaní žien a mužov a nízkej miery prechodu k zmluvným formám práce, ktoré zamestnancom zabezpečujú väčšiu ochranu.

V niekoľkých členských štátoch sa zhoršilo zosúladenie ponuky s potrebami trhu práce.

Hoci počet voľných miest zostal v priemere za niekoľko posledných rokov relatívne stabilný, nezamestnanosť sa zvýšila, čo svedčí o zhoršení zosúladenia ponuky s potrebami trhu práce. Beveridgova krivka (obrázok 5) ukazuje, že štrukturálna nezamestnanosť rastie zhruba od polovice roka 2011⁷. Pri pohľade na vývoj v jednotlivých členských štátoch sa zosúladenie ponuky a dopytu na trhu práce s výnimkou Nemecka zhoršilo vo väčšine členských štátov. Celkový negatívny vývoj je spôsobený predovšetkým náhlymi poklesmi dopytu po práci, ako aj rastúcim nesúladom zručností a potrieb trhu práce⁸, čo naznačuje, že nedostatok príležitostí na trhu práce v spojení s hospodárskou krízou vytvára hysterézne efekty, ktoré je nutné prekonať investíciami do ľudského kapitálu a účinnejším zosúladením ponuky s potrebami trhu práce.

Obrázok 5: Beveridgova krivka, EÚ-28, 2008q1-2014q1



Zdroj: Eurostat. Poznámka: ukazovateľ nedostatku pracovných síl (zvislá os), odvodený z výsledkov podnikového zisťovania v EÚ (% priemyselných firiem, ktoré za faktor obmedzujúci produkciu označujú nedostatok pracovných síl).

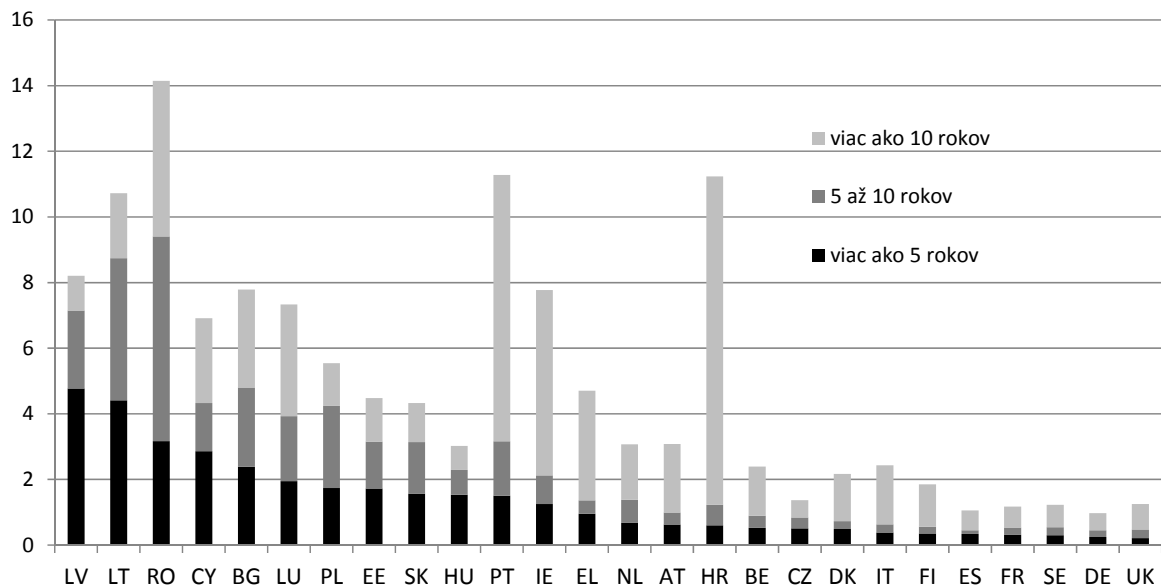
⁷ Beveridgova krivka alebo UV krivka graficky vyjadruje vzťah medzi zamestnanosťou a mierou voľných pracovných miest (počet neobsadených pracovných miest vyjadrený ako podiel pracovnej sily). Spravidla klesá nadol, keď stúpa nezamestnanosť, keďže vtedy je obvykle menej voľných pracovných miest. Ak sa v priebehu času pohybuje smerom von, tak daná úroveň voľných pracovných miest je spojená so stále vyššou úrovňou nezamestnanosti, čo poukazuje na pokles účinnosti zosúladenia ponuky s potrebami trhu práce.

⁸ „Labour Market Developments in Europe, 2013“, Európska komisia.

Rastúci počet nezamestnaných počas krízy, zvyšujúci sa podiel dlhodobo nezamestnaných a výsledný pokles účinnosti zosúladenia ponuky s potrebami trhu práce spôsobujú vážne problémy aktívnym politikám trhu práce a verejným službám zamestnanosti (VSZ).

Mobilita pracovných síl v rámci EÚ je stále obmedzená, najmä v pomere k celkovej veľkosti trhu práce v EÚ. Zatiaľ čo každý štvrtý občan EÚ uviedol, že by zvážil možnosť pracovať v inej krajine EÚ počas nasledujúcich desiatich rokov, do roku 2013 malo bydlisko v inom členskom štáte len 3,3 % ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Rozdiely medzi jednotlivými krajinami sú však pomerne veľké (obrázok 6). Z dôvodu výrazných rozdielov v miere nezamestnanosti medzi členskými štátmi EÚ sa stúpajúci počet osôb, ktoré sa chceli presťahovať, čiastočne prejavil zvýšením mobility od roku 2011, ale len v obmedzenom rozsahu, a teda nie v takom, aký by bol potrebný na to, aby sa skutočne vyvážili obrovské rozdiely na trhu práce jednotlivých členských štátov EÚ⁹.

Obrázok 6: Miera mobility podľa členských štátov podľa dĺžky pobytu v roku 2013



Zdroj: dokument „Key Features“, GR EMPL; Poznámky: Miera mobility znamená počet občanov v produktívnom veku, ktorí v roku 2013 žili v inom členskom štáte, vyjadrený ako percentuálny podiel obyvateľov v produktívnom veku z krajiny, ktorej sú štátnymi občanmi. Číselné údaje za MT a SI sú príliš nízke na to, aby mohli byť spoľahlivé. Číselné údaje za CY, DK, EE, FI, LU a SE nie sú spoľahlivé z dôvodu malej veľkosti vzorky.

Ponuka zručností sa musí ešte viac zlepšiť. Niektoré trendy, najmä globalizácia a (zručnosti uprednostňujúce) technologické zmeny, viedli k postupným zmenám v relatívnom dopyte po rozdielnych úrovniach zručností. Došlo aj k zmene relatívneho významu rozdielnych typov zručností, pričom zručnosti súvisiace s IKT a tzv. „netechnické zručnosti“ (sociálne), ako napr. komunikácia, sú čoraz dôležitejšie pre veľké množstvo profesií.

⁹ Podrobnejšiu analýzu nájdete v dokumente „Key Features“ GR DG EMPL.

Aj keď sa v priebehu času priemerná úroveň vzdelania zvýšila, zručnosti, ktorými pracovníci disponujú, zaostávajú za dopytom po zručnostiach. V dôsledku týchto zmien v relatívnom dopyte po zručnostiach a ponuke zručností sú pracovné príležitosti pre vysoko kvalifikovaných pracovníkov lepšie ako pre pracovníkov so strednou a nízkou kvalifikáciou. Tento trend potvrdzujú aj prognózy pre trh práce na najbližšie roky¹⁰.

Rastový potenciál Európy je ohrozený štrukturálnymi nedostatkami v jej základni zručností. Z najnovších údajov¹¹ vyplýva, že asi 20 % obyvateľov v produktívnom veku má len veľmi nízku úroveň zručností, a v niektorých krajinách (Španielsko, Taliansko) je tento podiel ešte vyšší. Len niekoľko krajín (Estónsko, Fínsko, Holandsko a Švédsko) má vysoký podiel ľudí s veľmi dobrými zručnosťami a väčšina európskych krajín sa ani nepribližuje krajinám s najlepšimi výsledkami mimo Európy (ako napr. Japonsko alebo Austrália). Údaje o výdavkoch verejnej správy potvrdzujú zvyšujúce sa riziko vzniku medzery v investíciách do ľudského kapitálu. Európa neinvestuje účinne do vzdelávania a zručností, čo predstavuje hrozbu pre strednodobú konkurencieschopnosť Európy a zamestnateľnosť jej pracovných síl. Devätnásť členských štátov znížilo výdavky na vzdelávanie v reálnych hodnotách a štrnásť členských štátov znížilo relatívny podiel HDP, ktorý investujú do vzdelávania.

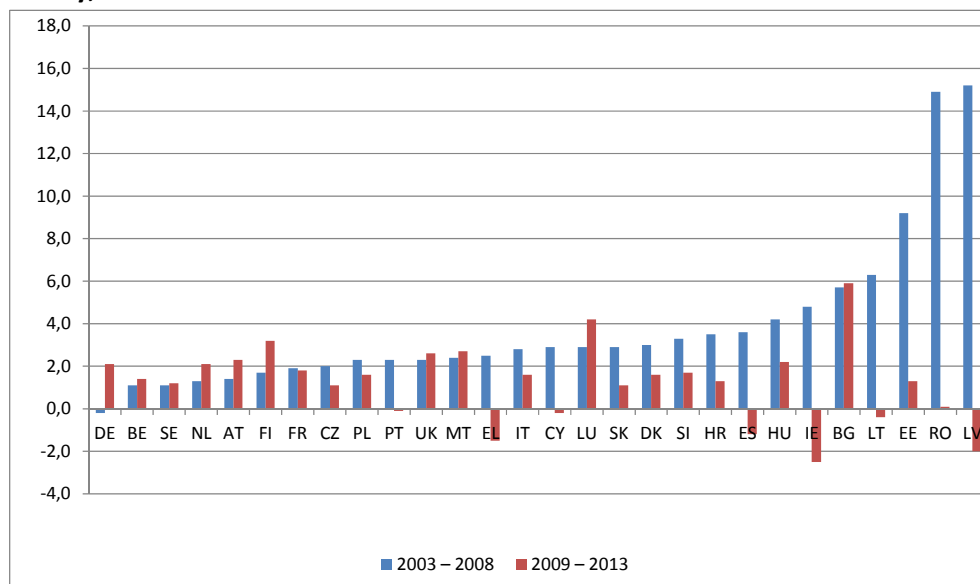
Vývoj miezd začal medzitým prispievať k potrebnému vyváženiu rozdielov. V období pred krízou viaceré členské štáty zaznamenali značné zvýšenie svojich nominálnych jednotkových nákladov práce, najmä Lotyšsko, Rumunsko a v menšom rozsahu Estónsko, Litva, Bulharsko a Írsko (obrázok 7). V reakcii na krízu prebiehal vývoj nominálnych jednotkových nákladov práce v týchto krajinách od roku 2009, s výnimkou Bulharska, oveľa miernejšie, v Írsku, Litve a Lotyšsku sa dokonca zmenil na negatívny a v Rumunsku sa pohyboval tesne nad nulou. Nominálne jednotkové náklady práce sa po kríze, pred ktorou sa dlhé roky zvyšovali, znížili aj v Grécku a Španielsku. Vývoj v Nemecku prebiehal inak. Je to jediný členský štát, v ktorom sa nominálne jednotkové náklady práce znížili (aj keď len nepatrne) pred krízou a zvýšili v posledných rokoch. Mierny vývoj nominálnych jednotkových nákladov práce bol okrem toho zaznamenaný najmä v Belgicku, vo Švédsku, v Holandsku, Rakúsku a vo Fínsku (pred krízou bol nárast výraznejší). Obraty v trendoch na jednej strane v členských štátoch, ktoré majú problémy, a na druhej strane v krajinách, ktoré majú prebytok, podporili vonkajšie vyvažovanie, ktoré bolo potrebné najmä v rámci

¹⁰ Napríklad „*Future Skills Supply and Demand in Europe*“, Cedefop.

¹¹ V októbri 2013 OECD a Komisia uverejnili výstupy z nového zisťovania „*Survey on Adult Skills (PIAAC)*“, Európska komisia, OECD.

eurozóny. Je dôležité, aby vývoj miezd bol aj naďalej v súlade s potrebami prispôsobovania vonkajšej nerovnováhy a znižovania nezamestnanosti a aby v dlhodobom horizonte zodpovedal zvýšeniu produktivity. Ak sa udrží, nedávne zvýšenie miezd v krajinách s „prebytkom“ môže posilniť celkovo nedostatočný agregovaný dopyt¹².

Obrázok 7: Vývoj nominálnych jednotkových nákladov práce v EÚ-28, priemerné medziročné zmeny, 2003 – 2008 a 2009 – 2013



Zdroj: Eurostat, výpočty GR EMPL

Jednotkové náklady práce a znižovanie miezd sa len pomaly a neúplne prejavili na nižších cenách. Čiastočne možno tento neúplný prechod vysvetliť súčasným zvyšovaním nepriamych daní a regulovaných cien v dôsledku fiškálnej konsolidácie¹³. Zníženie nominálnych jednotkových nákladov práce vzhľadom na nemeniace sa ceny viedlo k úbytku podielu pracovných príjmov v niekoľkých členských štátoch, najmä v Grécku, Španielsku, Írsku a Portugalsku. Výsledné zvýšenie ziskových marží však (ešte) nebolo úplne sprevádzané vyššími investíciami.

Daňovo-odvodové zaťaženie je v mnohých členských štátoch stále vysoké. Vysoké a v niektorých prípadoch zvyšujúce sa daňovo-odvodové zaťaženie, a to najmä pre osoby s nízkou mzdou a druhé zárobkovo činné osoby v rodine, zostáva dôležitým problémom v značnom počte členských štátov. Daňovo-odvodové zaťaženie osôb s nízkou mzdou (67 % priemernej mzdy) sa teda od roku 2008 do roku 2010 vo väčšine krajín znížilo, potom sa v takmer všetkých členských štátoch v priebehu troch za sebou nasledujúcich rokov opäť

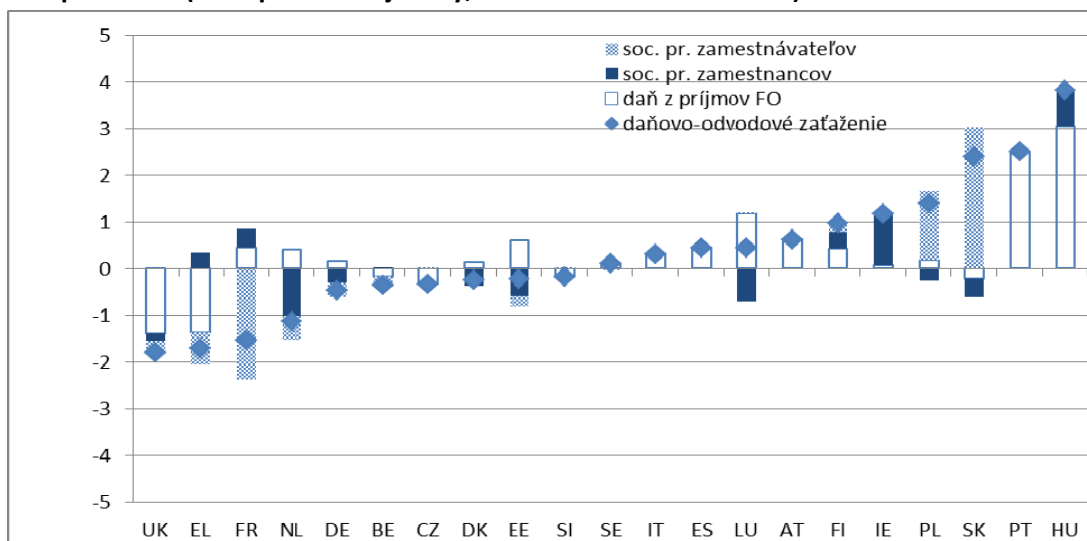
¹² Pozri napr. „*Is Aggregate Demand Wage-Led or Profit-Led? National and Global Effects*“, Medzinárodná organizácia práce, Pracovné podmienky a zamestnanosť č. 40, Ženeva, 2012.

¹³ Pozri „*Quarterly Report on the Euro Area*“, Európska komisia, zväzok 12, č. 3, 2013.

zvýšilo. V roku 2013 sa úrovne pohybovali v rozpätí od 20 % alebo menej na Malte (2012) a v Írsku do viac než 45 % v Belgicku, Nemecku, Francúzsku a Maďarsku.

Zmeny v celkovom daňovo-odvodovom zaťažení sa riadili predovšetkým daňou z príjmov fyzických osôb, kde je nárast viditeľný v prípade 15 z 21 členských štátov (obrázok 8). Zvýšenie dane z príjmov fyzických osôb (aspoň pre tento konkrétny typ domácnosti a na úrovni 67 % priemernej mzdy) bolo mimoriadne výrazné v Portugalsku a Maďarsku, zatiaľ čo v Spojenom kráľovstve a Grécku došlo k podstatnému poklesu. Keď sa zráta daň z príjmov fyzických osôb a príspevky zamestnancov do systému sociálneho zabezpečenia, zaťaženie zamestnancov sa zvýšilo v 10 členských štátoch, v prípade zamestnávateľov to platilo menej (ich daňovo-odvodové zaťaženie sa zvýšilo v 3 krajinách). Celková výška príspevkov zamestnávateľov do systému sociálneho zabezpečenia zostala vo väčšine členských štátov až na niekoľko výnimiek viac-menej stabilná; k relatívne veľkému zvýšeniu došlo v Poľsku a na Slovensku, výška príspevkov sa však zároveň výrazne znížila vo Francúzsku.

Obrázok 8: Zmena celkového daňovo-odvodového zaťaženia v období rokov 2011 až 2013 podľa komponentov (67 % priemernej mzdy, slobodná bezdetná osoba)



Zdroj: Databáza daní a dávok, ktorú spravuje ES-OECD. Poznámka: Za krajiny, ktoré nie sú členmi OECD (BG, CY, HR, LV, LT, MT a RO), nie sú údaje k dispozícii.

Boj proti nelegálnej práci predstavuje v niektorých členských štátoch problém.

Nelegálna práca zahŕňa širokú škálu činností od nelegálnej práce v registrovanom podniku až po neprihlásenú prácu samostatne zárobkovo činných osôb, ale nezahŕňa obchod s nelegálnym tovarom alebo službami. Nelegálna práca má viaceré negatívne dôsledky. Z makroekonomického pohľadu znižuje daňové príjmy (daň z príjmov a DPH) a narúša financovanie systémov sociálneho zabezpečenia. Z mikroekonomického pohľadu má

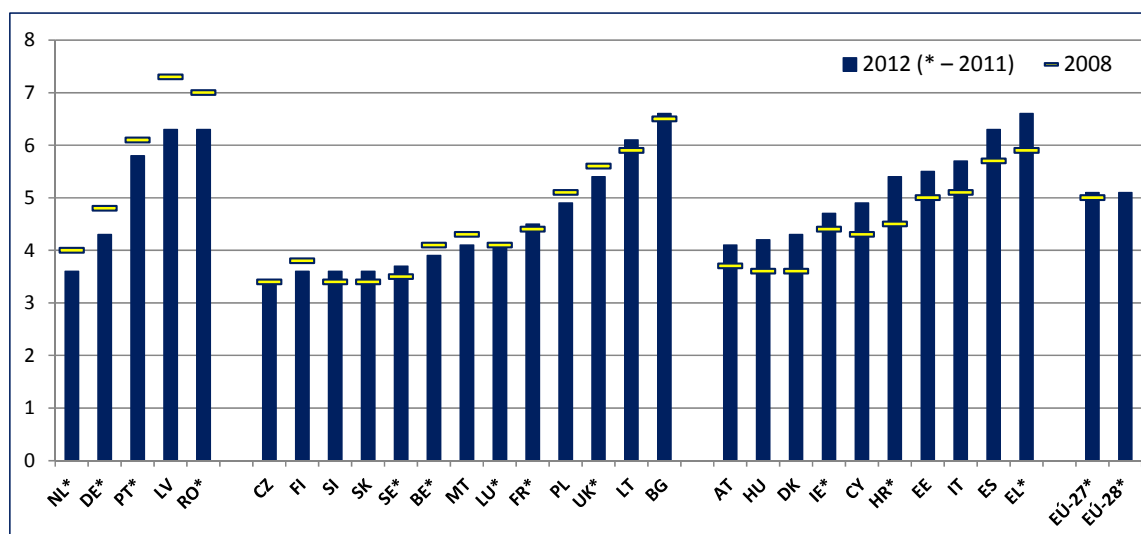
nelegálna práca a ďalšie atypické druhy zamestnania, ako napr. falošná živnosť, tendenciu narúšať spravodlivú hospodársku súťaž medzi podnikmi, čím pripravuje cestu pre sociálny dumping zabráňujúci tvorbe riadneho zamestnania s úplnou sociálnou ochranou. Spôsobuje aj výrobnú neefektívnosť, keďže neregistrované podniky sa zvyčajne vyhýbajú prístupu k regulárnym službám a vstupom (napr. úverom) a nerastú. Aj keď plne spoľahlivé údaje o rozsahu tieňovej ekonomiky a nelegálnej práce nie sú ľahko dostupné, nespracované údaje naznačujú, že v niektorých členských štátoch tento problém predstavuje výzvu¹⁴. Okrem toho je možné, že rozsah nelegálnej práce sa v niektorých členských štátoch zvyšuje na základe niekoľkých sociálno-ekonomických trendov, ako je napríklad odvetvové prerozdelenie a internacionalizácia ekonomiky, ubúdanie štandardných foriem práce a sociálne napätie.

Zatiaľ čo hospodársky vývoj vo všeobecnosti vplýva na rôzne skupiny obyvateľstva rôznym spôsobom, v mnohých členských štátoch sa zvýšila miera nerovnosti. Zatiaľ čo pomer S80/S20¹⁵ zostal v EÚ v období rokov 2008 až 2013 v priemere stabilný, medzi členskými štátmi existuje v otázke nerovnosti veľký rozptyl a narastajúce odchýlky (obrázok 9). Nerovnosť sa zväčšila vo väčšine južných členských štátov (Španielsko, Grécko, Taliansko, Cyprus), ako aj v Chorvátsku, Estónsku, Dánsku, Maďarsku a mierne aj v Írsku a Rakúsku. Napriek nedávnym zlepšeniam nerovnosť naďalej predstavuje osobitný problém v Bulharsku, Grécku, Lotyšsku, Rumunsku, Španielsku a Litve (pozri aj obrázok V v kapitole 3).

¹⁴ Pozri napr. Eurofound (2013), „*Tackling Undeclared Work in 27 European Union Member States and Norway: Approaches and Measures Since 2008*“, Eurofound, Dublin; Hazans, M. (2011), „*Informal Workers Across Europe*“, Výskumná práca 5912, Svetová banka, Washington DC.

¹⁵ Pomer príjmov horného a dolného kvintilu, resp. pomer S80/S20, sa používa na meranie nerovnosti v príjmoch. Vypočítava sa ako pomer celkových príjmov 20 % obyvateľstva s najvyššími príjmami (horný kvintil) a príjmov 20 % obyvateľstva s najnižšími príjmami (dolný kvintil). Všetky príjmy sa vypočítavajú ako ekvivalentné disponibilné príjmy.

Obrázok 9: Nerovnosť v príjmoch (S80/S20; pomer príjmov horného a dolného kvintilu), 2008 – 2012

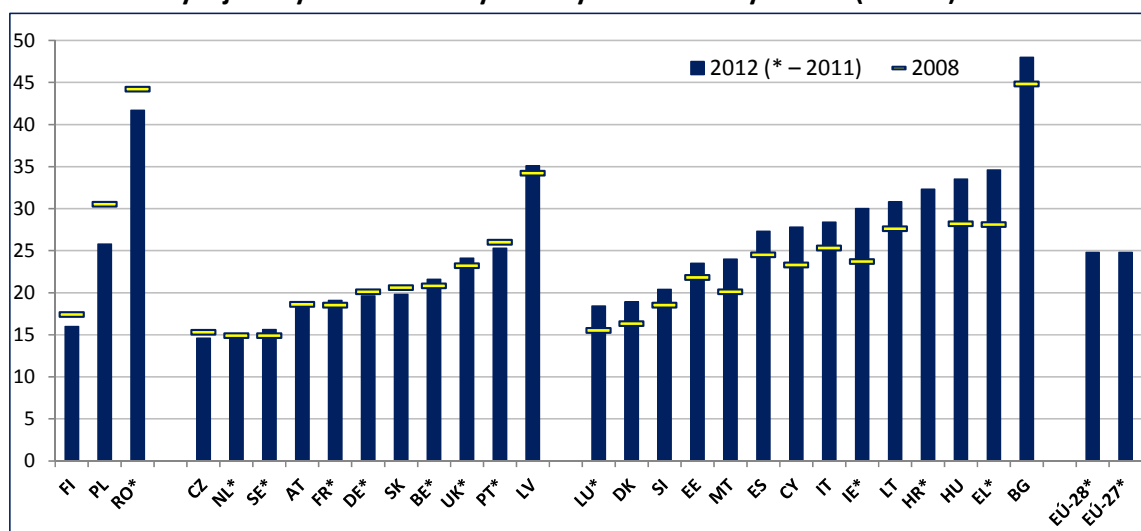


Zdroj:

Eurostat, EU-SILC 2013; odkazuje na príjmový rok 2012. Poznámka: * – údaje za rok 2011 (za BE, DE, IE, EL, FR, HR, LU, NL, PT, RO, SE, UK nie sú údaje za rok 2012 zatiaľ k dispozícii).

Riziko chudoby a miera sociálneho vylúčenia (AROPE) sa výrazne zvýšili a medzi členskými štátmi sa prehĺbujú rozdiely. Od začiatku krízy v roku 2008 do roku 2012 sa počet Európanov, ktorým hrozilo riziko chudoby alebo sociálne vylúčenie, znepokojujúco zvýšil o 8,7 milióna (s výnimkou Chorvátska) na 25,1 % obyvateľstva EÚ-28 v roku 2012 (obrázok 10).

Obrázok 10: Vývoj miery rizika chudoby a miery sociálneho vylúčenia (AROPE) 2008 – 2012

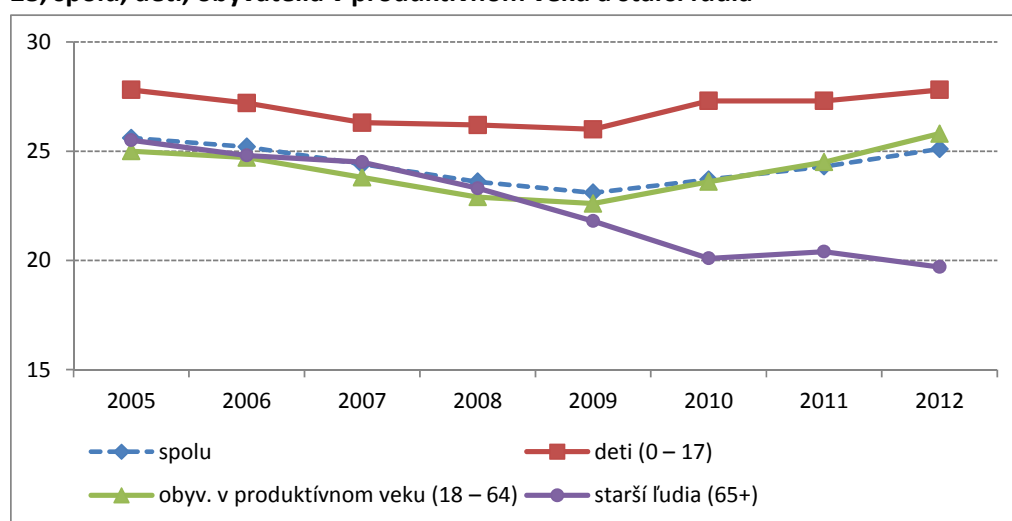


Zdroj: Eurostat, EU-SILC 2013; odkazuje na príjmový rok 2012. Poznámka: * – údaje za rok 2011 (za BE, DE, IE, EL, FR, HR, LU, NL, PT, RO, SE, UK nie sú údaje za rok 2012 k dispozícii).

Vo vývoji úrovne chudoby sú medzi jednotlivými vekovými kohortami výrazné rozdiely.

Krída vo všeobecnosti najviac zasiahla obyvateľov v produktívnom veku (obrázok 11; aj obrázok IV v kapitole 3), najmä pre zvyšujúci sa podiel domácností s veľmi nízkou intenzitou práce a chudobných zamestnaných osôb. V roku 2012 žilo približne 50 miliónov ľudí v produktívnom veku z menej ako 60 % národného mediánu ekvivalentných príjmov v EÚ-28 a 31,8 milióna (31,5 milióna v roku 2013) trpelo závažnou materiálnou depriváciou. V roku 2012 žilo v domácnosti nezamestnaných osôb 10,9 % obyvateľov vo veku 18 – 59 rokov.

Obrázok 11: Vývoj miery rizika chudoby a miery sociálneho vylúčenia (AROEPE) od roku 2005 v EÚ-28, spolu, deti, obyvatelia v produktívnom veku a starší ľudia



Zdroj: Eurostat, EU SILC. Poznámka: priemer EÚ-27 za roky 2005 – 2009; priemer EÚ-28 za roky 2010 – 2013. Údaje zo zisťovania SILC 2013 zatiaľ nie sú k dispozícii.

Starší ľudia (65 a viac rokov) boli zasiahnutí relatívne menej, keďže ich riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia sa vo väčšine členských štátov znížilo, hoci riziko chudoby v staršom veku je u žien stále vyššie ako u mužov. Toto relatívne zlepšenie však nemusí nevyhnutne poukazovať na zmenu situácie týkajúcu sa reálnych príjmov starších ľudí, ale vyplýva predovšetkým zo skutočnosti, že dôchodky zostali do veľkej miery nezmenené, zatiaľ čo úrovne príjmov obyvateľov v produktívnom veku stagnovali alebo sa znížili.

Deťom hrozí od roku 2008 v dôsledku zhoršenia situácie ich rodičov (väčšinou v produktívnom veku) zvýšené riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia. Zhoršenie v porovnaní s rokom 2008 sa týka viac ako 20 členských štátov, kde domácnostiam s jedným rodičom hrozí riziko chudoby a sociálneho vylúčenia (EÚ-28: 47,8 % v roku 2012), čo je viac ako dvojnásobok v porovnaní s rodinami s dvomi dospelými (24,4 %). Podstatne vyššie riziko chudoby v domácnostiach s jedným rodičom existuje vo všetkých členských štátoch, kde sa

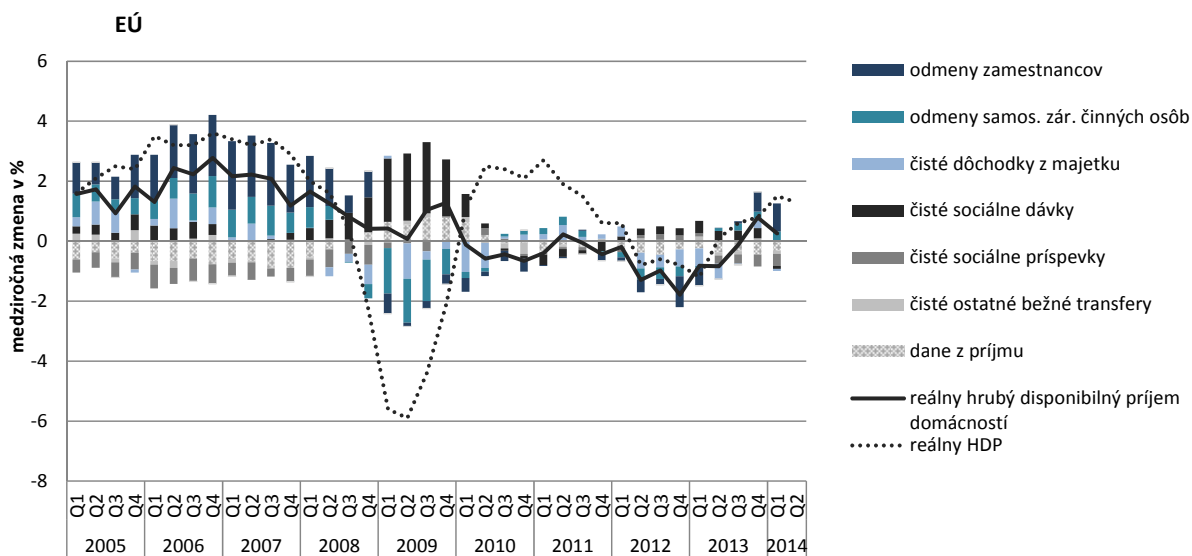
pohybuje od 35 % v Slovinsku, Fínsku a Dánsku až do 78 % v Bulharsku. Podstatne vyššie riziko chudoby a sociálneho vylúčenia hrozí aj rodinám s tromi a viac deťmi (EÚ-28: 30,9 %) než obyvateľstvu ako celku. Zhoršenie podmienok na trhu práce počas krízy priamejšie zasiahlo mužov v produktívnom veku. Vyššie riziko (pretrvávajúcej) chudoby alebo vylúčenia však stále viac hrozí ženám než mužom v dôsledku období neaktivity a (dobrovoľnej alebo nedobrovoľnej) práce na kratší pracovný čas súvisiacich so starostlivosťou.

Riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia bolo v roku 2012 oveľa vyššie (48,9 %) v prípade štátnych príslušníkov tretích krajín (vo veku 18 – 64 rokov) než v prípade domácich štátnych príslušníkov (24,3 %); od roku 2012 do roku 2013 sa zvýšilo o viac ako 3 percentuálne body.

V priemere sa v EÚ rast hrubého disponibilného príjmu domácností do konca roku 2013 po takmer štyroch rokoch nepretržitého poklesu **v reálnom vyjadrení zvýšil** (podrobnejšiu diskusiu o vývoji hrubého disponibilného príjmu domácností nájdete aj v kapitole 3). Bolo to dôsledkom zvýšenia trhových príjmov (odmeny zamestnancov, samostatne zárobkovo činných osôb a dôchodky z majetku), ktoré podporilo zvýšenie sociálnych dávok prevedených do domácností¹⁶. Zatiaľ nie je jasné, či zlepšenie, aké sa zaznamenalo v roku 2013, bude pokračovať, keďže tvorba pracovných miest je stále pomalá, vplyv daňového a sociálneho systému je naďalej nedostatočný a najnovšie údaje z roku 2014 svedčia o ďalšom poklese (obrázok 12).

¹⁶ Podrobnosti nájdete dokumente „EU Employment and Social Situation, Quarterly Review“ (Štvrťročná správa o stave zamestnanosti a sociálnej situácii v EÚ) z júna 2014.

Obrázok 12: Príspevky jednotlivých komponentov k rastu hrubého disponibilného príjmu domácností



Zdroj: Eurostat – sektorové účty

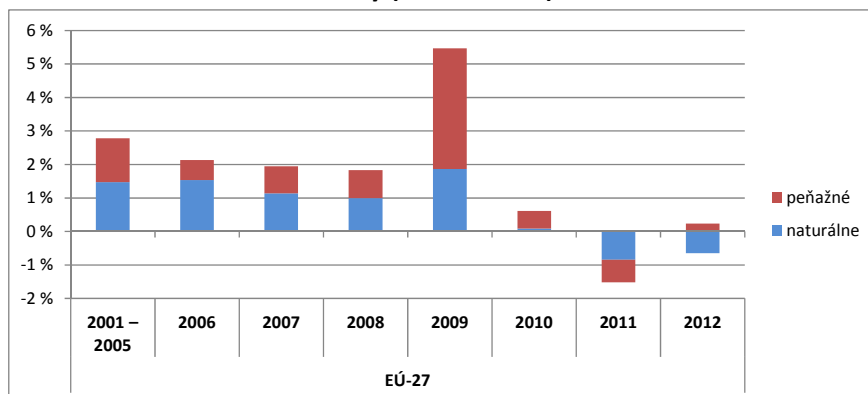
Distribučný vplyv zmien v daňovom a sociálnom systéme bol v jednotlivých krajinách za posledné roky veľmi rozdielny¹⁷. Zmeny sa v závislosti od konštrukcie daňového a sociálneho systému prejavili v domácnostiach s vysokým príjmom a v domácnostiach s nízkym príjmom rozdielne. V niekoľkých krajinách sa životná úroveň, predovšetkým domácností s nízkym príjmom, v dôsledku regresívneho vplyvu ešte viac zhoršila. Ostatným členským štátom sa venovaním väčšej pozornosti distribučnému profilu zmien svojho daňového a sociálneho systému podarilo zabrániť neúmernemu vplyvu na domácnosti s nízkym príjmom. Takéto rozdiely v distribučnom vplyve sa vyskytli nezávisle od rozdielov v celkovej veľkosti úprav.

Celkovo bola miera rastu sociálnych výdavkov po dosiahnutí vrcholu v roku 2009 od roku 2011 negatívna. V ranej fáze krízy (do roku 2009) bol nárast sociálnych výdavkov spôsobený najmä výdavkami súvisiacimi s nezamestnanosťou, ale v menšej miere aj inými výdavkami (a to v oblasti dôchodkov a zdravia). Rast sociálnych výdavkov zoslabol v roku 2010, čo bolo odrazom kombinácie ukončenia fiškálnych stimulačných opatrení a štandardnej cesty postupného zavádzania automatickej stabilizácie v krajinách, ktoré sa zotavovali. Od

¹⁷ „EU Employment and Social Situation - Quarterly Review“ (Štvrťročná správa o stave zamestnanosti a sociálnej situácii v EÚ) z marca 2014 – Príloha na tému trendy v sociálnych výdavkoch (2014).

roku 2011 sa napriek ďalšiemu zhoršeniu ekonomických a sociálnych podmienok znížili sociálne výdavky najmä na naturálne dávky a služby (obrázok 13)¹⁸.

Obrázok 13: Príspevok k rastu reálnych verejných sociálnych výdavkov v EÚ – peňažné a naturálne dávky (2001 – 2012)



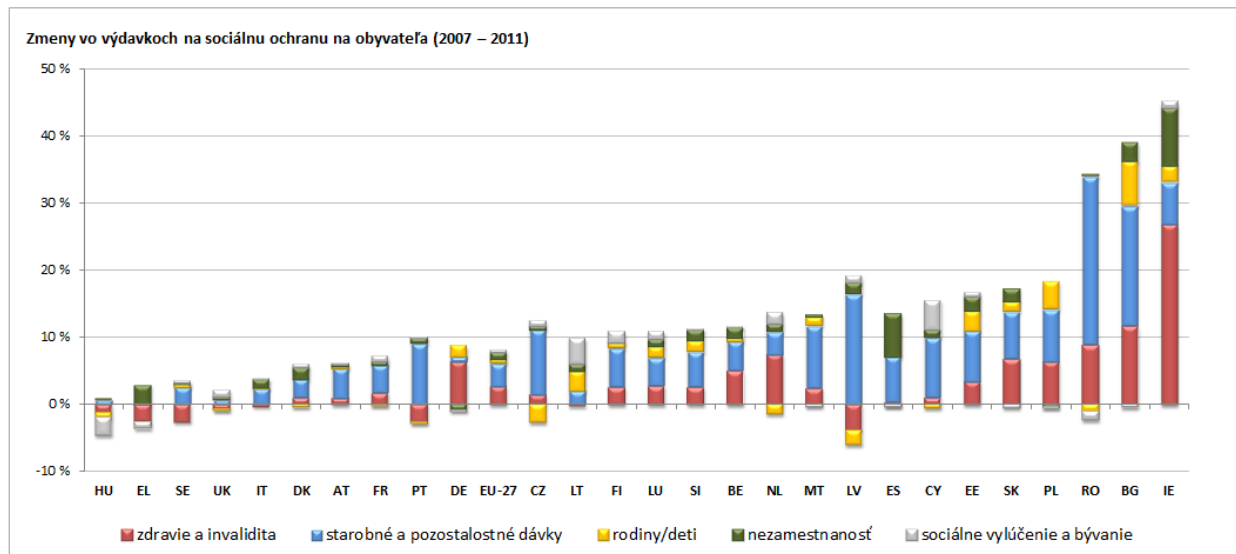
Zdroj: národné účty, výpočty GR EMPL

V dôsledku krízy sa zmenila aj štruktúra výdavkov na sociálnu ochranu. V EÚ-27 sa od roku 2007 do roku 2011 (reálne) výdavky na sociálnu ochranu na obyvateľa zvýšili o 8 % (obrázok 14). Najvyšší podiel tohto nárastu pripadá na oblasť dôchodkov (44 % celkového zvýšenia pripadalo na zvýšenie starobných a pozostalostných dávok) a oblasť zdravia a invalidity (32 %). Rozdiely medzi jednotlivými členskými štátmi sú teda výrazné – v štyroch členských štátoch sa celkové výdavky na sociálnu ochranu na obyvateľa od roku 2007 do roku 2011 zvýšili o menej ako 5 %, pričom v siedmich členských štátoch bol zaznamenaný nárast o viac ako 15 %.

¹⁸ Pozri „EU Employment and social situation, Quarterly Review“ (Štvrťročná správa o stave zamestnanosti a sociálnej situácii v EÚ) z marca 2013. Podľa analýzy sa úprava sociálnych výdavkov smerom nadol od roku 2011 zdá byť výraznejšia než v prípade podobných recesií v uplynulých troch desaťročiach.

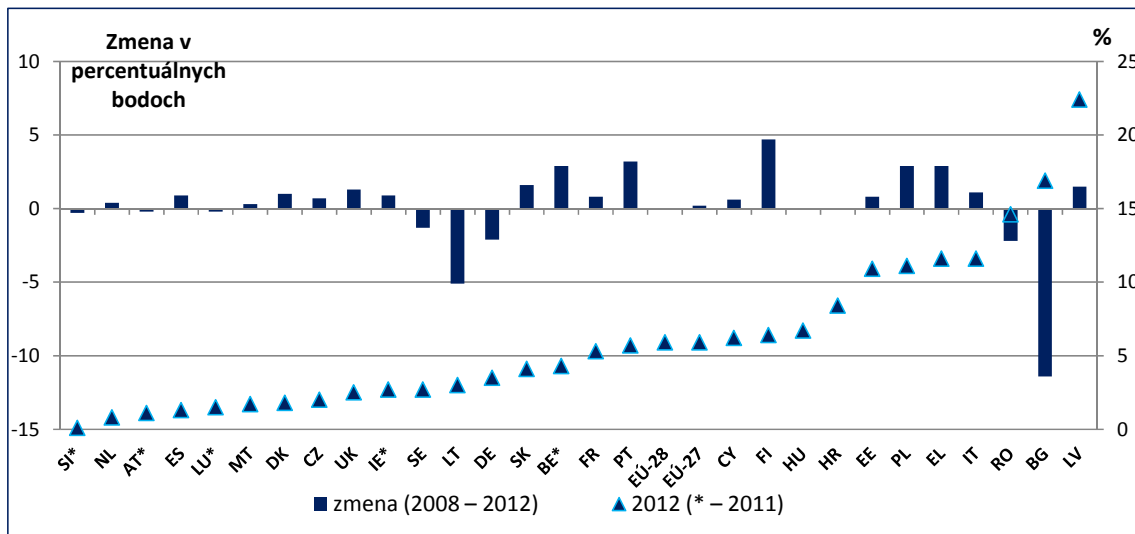
Obrázok 14: Zmeny vo výdavkoch na sociálnu ochranu na obyvateľa od roku 2007 do roku 2011, podľa funkcií sociálnej ochrany

Poznámka: Podiel jednotlivých funkcií na celkovom raste sociálnych výdavkov (na obyvateľa v stálych cenách roku 2005); zdroj: ESSPROS



V niektorých členských štátoch je prístup k zdravotnej starostlivosti pre ľudí v ťažkých situáciách a s nízkym príjmom aj naďalej problematický. Zatiaľ čo od roku 2008 do roku 2012 sa podiel ľudí v kohorte s najnižším príjmom, v prípade ktorých bola zaznamenaná neuspokojená potreba zdravotnej starostlivosti, v EÚ-27 ako celku zvýšil iba mierne, krajiny ako Fínsko, Portugalsko a Grécko zaznamenali výrazné zvýšenie (pozri obrázok 15). Najvyššia úroveň neuspokojených potrieb zdravotnej starostlivosti v roku 2012 bola zaznamenaná v Lotyšsku, Bulharsku a Rumunsku. K najväčšiemu poklesu síce došlo v Bulharsku (o 11,4 percentuálneho bodu od roku 2008 do roku 2012), ale podiel ľudí, ktorých potreba zdravotnej starostlivosti nebola uspokojená, bol v roku 2012 aj naďalej vysoký (16,9 %).

Obrázok 15: Neuspokojená potreba zdravotnej starostlivosti, najnižší príjmový kvintil, 2008 – 2012



Zdroj: Eurostat, EU-SILC 2012. Poznámka: Neuspokojená potreba zdravotnej starostlivosti: príliš drahá, príliš veľká vzdialenosť alebo čakacia lehota. * – údaje za rok 2011 (za BE, IE, LU a AT nie sú údaje za rok 2012 k dispozícii; za HR a EÚ-28 chýbajú údaje za rok 2008).

2. VYKONÁVANIE USMERNENÍ POLITÍK ZAMESTNANOSTI: REFORMY V OBLASTI ZAMESTNANOSTI A SOCIÁLNEJ POLITIKY

VYKONÁVANIE USMERNENÍ POLITÍK ZAMESTNANOSTI: REFORMY V OBLASTI ZAMESTNANOSTI A SOCIÁLNEJ POLITIKY

V tejto časti¹⁹ sa uvádza prehľad reforiem a opatrení, ktoré členské štáty zaviedli v uplynulých 12 mesiacoch. Usmernenia o zamestnanosti²⁰ poskytujú členským štátom stabilné politické usmernenia o tom, ako reagovať na problémy súvisiace so zamestnanosťou a sociálnou situáciou na pozadí súčasných trendov a s cieľom dosiahnuť ciele stratégie Európa 2020 (ako sa uvádza v časti 1). V ročnom prieskume rastu 2014 sa stanovujú priority a politické usmernenia pre členské štáty, ktoré v rámci európskeho semestra 2014 predkladajú svoje národné programy reforiem. V súlade s tým sa národné programy reforiem preskúmali a Rada na základe návrhu Komisie vydala odporúčania pre jednotlivé krajiny. Výbory pre zamestnanosť a sociálnu ochranu preskúmali výsledky a dosiahnutý pokrok členských štátov v reakcii na príslušné problémy prostredníctvom uplatňovania Monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti a Monitora výsledkov v oblasti sociálnej ochrany. Následné politické reformy sa budú posudzovať v kontexte európskeho semestra 2015.

Európsky sociálny fond podporuje úsilie o splnenie cieľov stratégie Európa 2020 prostredníctvom opatrení zameraných na boj proti nezamestnanosti s osobitným dôrazom na mládež, v rámci ktorých sa ponúkajú stáže a prax na rekvalifikáciu a zvyšovanie kvalifikácie a podporujú sa vzdelávacie opatrenia v záujme boja proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu, ako aj podpora budovania administratívnych kapacít. Pokiaľ ide o programové obdobie 2014 – 2020, podrobné zladenie ESF a ďalších európskych štrukturálnych a investičných fondov s politickými prioritami stratégie Európa 2020, ako aj úsilie fondov zamerané na výsledky, posilní ich úlohu byť finančnými piliermi tejto stratégie.

¹⁹ Táto časť poskytuje najnovšie informácie o situácii uvedenej v predchádzajúcej spoločnej správe o zamestnanosti a vzhľadom na obmedzený priestor nie sú úplné a nemajú za cieľ informovať o všetkých reformách a politických opatreniach. V správe nie sú zahrnuté opatrenia, ktoré boli len oznámené, ale neboli predložené Parlamentu na prijatie alebo nie sú predmetom kolektívneho vyjednávania so sociálnymi partnermi.

²⁰ Rozhodnutie Rady 2010/707/EÚ z 21. októbra 2012 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov.

Reformy sa realizovali vo všetkých oblastiach opísaných v nasledujúcich častiach. Miera dosiahnutého pokroku sa však odlišuje jednak medzi oblasťami politiky a jednak medzi členskými štátmi. Je preto potrebné ďalšie úsilie, aj keď v mnohých prípadoch úplné účinky týchto reforiem zatiaľ nevidieť, pretože zvyčajne je potrebný dlhší čas, aby sa prejavili. „Hodnotu“ reforiem tiež nie je možné zvyčajne posudzovať izolovane, keďže sa môže vykonávať niekoľko reforiem súčasne. Členské štáty by preto pri navrhovaní politik a reforiem mali vziať do úvahy príslušné okolnosti.

V nasledujúcom rámciku sa uvádza prehľad existujúcich rodových rozdielov na trhu práce a reforiem, ktoré môžu podporovať pokrok smerom k rodovej rovnosti a ktoré sú bližšie vysvetlené v jednotlivých usmerneniach.

Rodová rovnosť: Nerovnosti na trhu práce sú stále výrazné²¹

Napriek pokroku stále existujú veľké rodové rozdiely. Miera zamestnanosti je stále výrazne nižšia u žien ako u mužov (62,8 % v porovnaní so 74 % na začiatku roka 2014). Rozdiel v zamestnanosti v ekvivalentoch plného pracovného času je ešte väčší (18,3 percentuálneho bodu v roku 2013). Okrem toho ženy dostávajú o 16 % nižšiu mzdu na hodinu práce. Rodové rozdiely v zamestnanosti v spojení s počtom odpracovaných hodín a mzdou vedú k veľkým rodovým rozdielom v celkových príjmoch (37 % v celej EÚ). Keďže dôchodky odzrkadľujú príjmy získané počas celého života, medzi mužmi a ženami je veľký aj rozdiel v dôchodkoch (v priemere 39 %). V prípade osôb nad 55 rokov je riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia vyššie u žien vo všetkých členských štátoch.

Prístup k cenovo dostupným a kvalitným službám starostlivosti o deti, službám dlhodobej starostlivosti a mimoškolskej starostlivosti, pružným formám organizácie práce, ako aj k vhodným podmienkam čerpania dovoleníak nad'alej zohráva kľúčovú úlohu, ak ide o cieľ, ktorým je podporiť zamestnanosť žien a umožniť mužom a ženám zosúladiť pracovný a rodinný život. Zatiaľ čo väčšina členských štátov dosiahla od roku 2005 pokrok smerom k dosiahnutiu barcelonských cieľov týkajúcich sa starostlivosti o deti, 33 % mieru pokrytia v prípade detí do troch rokov dosiahlo v roku 2012²² len deväť členských štátov a 90 % mieru pokrytia v prípade detí vo veku od troch rokov do veku začatia povinnej školskej dochádzky dosiahlo jedenásť štátov. V niektorých krajinách je daňový a sociálny

²¹ Podrobná analýza sa uvádza vo výročnej správe Európskej komisie o pokroku v oblasti rovnosti žien a mužov.

²² Najnovšie dostupné údaje; uverejnené na jar 2014.

systém ešte stále nastavený tak, že ženy radšej nezačnú pracovať alebo nepracujú viac, pretože demotivačné faktory odrádzajú od prijatia zamestnania na plný pracovný čas najmä druhé zárobkovo činné osoby.

Segregácia na trhu práce a rodové stereotypy môžu brániť tomu, aby muži a ženy mohli v plnej miere využiť svoj potenciál, a viesť k tomu, že zručnosti a pracovné miesta sa nezosúladi optimálnym spôsobom. V súčasnosti je počet žien v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy vyšší ako počet mužov, ale aj naďalej sú v oveľa väčšej miere zastúpené v študijných odboroch spojených s tradičnými úlohami žien, ako sú zdravotníctvo, sociálna starostlivosť, humanitné vedy a učiteľstvo, zatiaľ čo v oblastiach, ako je napr. veda, technológia, inžinierstvo a matematika (STEM), stále dominujú muži.

Prijali sa opatrenia na zvýšenie miery zamestnanosti žien a zosúladenie pracovného a rodinného života, avšak pokiaľ ide o ich rozsah a ambície, sú medzi nimi v jednotlivých členských štátoch EÚ rozdiely. Cieľom opatrení, ktoré prijali členské štáty, je napr. (naďalej) zlepšovať dostupnosť zariadení starostlivosti o deti a/alebo zmeniť predpisy upravujúce rodičovskú dovolenku alebo pružné formy organizácie práce. V menšej miere sa zaznamenali iniciatívy na zmenšenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov alebo odstránenie fiškálnych nemotivačných faktorov, ktoré ženy odrádzajú od toho, aby zostali na trhu práce alebo naň vstúpili. Niektoré členské štáty prijali opatrenia na boj proti detskej chudobe alebo prispôbenie sociálneho systému s cieľom podporiť (nízkopríjmové) rodiny/rodičov. V mnohých krajinách sa síce plánuje (postupné) vyrovnanie veku odchodu do dôchodku mužov a žien, v niektorých prípadoch však boli prijaté aj opatrenia na podporu účasti starších žien na trhu práce a prispôbenie akumulácie nárokov na dôchodok.

2.1. Usmernenie politík zamestnanosti č. 7: Zvyšovanie účasti na trhu práce a znižovanie štrukturálnej nezamestnanosti

Proces modernizácie právnych predpisov na ochranu zamestnanosti v záujme podpory dynamiky zamestnanosti a boja proti segmentácii pokračoval v členských štátoch mnohými spôsobmi. Chorvátsko zaviedlo prostredníctvom nového zákonníka práce druhú fázu reformy pracovného práva, čím sa uľahčuje využívanie flexibilných foriem pracovných zmlúv (vrátane práce na kratší pracovný čas, sezónnej a dočasnej agentúrnej práce), zmiernili sa právne predpisy o pracovnom čase a zjednodušili sa postupy prepúšťania. Potom, ako sociálni partneri dosiahli komplexnú dohodu, Holandsko v súčasnosti zavádza zjednodušenie

postupov prepúšťania, stanovuje maximálnu výšku odstupného v závislosti od počtu odpracovaných rokov, a nie od veku, a zároveň sprísňuje pravidlá týkajúce sa dočasnej práce s cieľom zabrániť segmentácii trhu práce a reformuje systém dávok v nezamestnanosti. Španielsko zjednodušilo zmluvné vzory pre firmy, objasnilo postupy hromadného prepúšťania a prijalo iniciatívy na podporu práce na kratší pracovný čas prostredníctvom príspevkových stimulov a flexibilnejšej regulácie nadčasovej práce. Taliansko zmiernilo podmienky pre využívanie zmlúv na dobu určitú a učňovských zmlúv zo strany spoločností; o ďalšej komplexnej reforme právnych predpisov na ochranu zamestnanosti a aktívnych politik trhu práce sa diskutuje v Parlamente. Slovensko obmedzilo trvanie práce, ktorá sa smie vykonať mimo základného pracovného pomeru, na jeden rok (tzv. *práca na dohodu*).

Schopnosť členských štátov výrazne zvýšiť mieru zamestnanosti žien do veľkej miery závisí od dostupnosti kvalitnej a cenovo dostupnej starostlivosti o deti. Údaje OECD potvrdzujú, že starostlivosť o deti je kľúčovým predpokladom pre účasť žien na trhu práce. Vo viacerých krajinách pokračovali opatrenia zavedené v predchádzajúcich rokoch a/alebo uvoľnili dodatočné finančné prostriedky na starostlivosť o deti (Rakúsko, Nemecko, Írsko, Malta, Poľsko), zatiaľ čo v iných sa nedávno podnikli kroky na zavedenie nových právnych predpisov alebo projektov (Česká republika, Slovensko). Na Malte existuje od apríla 2014 bezplatná a univerzálna starostlivosť o deti pre rodiny, v ktorých obaja rodičia pracujú. Starostlivosť o deti je k dispozícii počas pracovného času rodičov a navyše jednu hodinu denne, ktorá sa pripočítava na dochádzanie do zamestnania. Okrem toho sa v rozpočte na rok 2014 naplánovali bezplatné služby starostlivosti o deti v materských školách a štátnych základných školách, ktoré môžu počas vyučovacích dní využívať zamestnaní rodičia, keď chcú svoje deti nechať v škole už hodinu pred začiatkom vyučovania. V Českej republike schválil parlament po niekoľkých rokoch odsúvania zákon o detských skupinách, ktorého cieľom je uľahčiť vytváranie zariadení starostlivosti o deti mimo siete štátnych materských škôl.

Vo viacerých krajinách boli prijaté opatrenia zamerané na flexibilitu pracovných podmienok alebo zmenu predpisov upravujúcich rodičovskú dovolenku (Spojené kráľovstvo, Španielsko, Poľsko, Nemecko a Fínsko). V Spojenom kráľovstve bolo právo požiadať o pružný pracovný čas od roku 2014 rozšírené na všetkých zamestnancov. V Poľsku sa od 2. mája 2014 v rámci novely zákona o podpore zamestnanosti a zariadení trhu práce zaviedol grant pre prácu na diaľku; má slúžiť na podporu zamestnávania nezamestnaných rodičov, ktorí sa chcú vrátiť na trh práce (vychovávajú aspoň jedno dieťa vo veku do 6

rokov), alebo tých osôb, ktoré sa vzdali zamestnania, aby sa mohli starať o iné závislé osoby. V Taliansku sa v rámci opatrení „Jobs Act“, o ktorých sa v súčasnosti diskutuje, predložili návrhy na zmenu predpisov upravujúcich materskú dovolenku. V Nemecku poskytuje reforma rodičovských dávok, ktorá nadobudne účinnosť v januári 2015, stimuly pre oboch rodičov, aby pracovali a spoločne sa podieľali na výchove detí.

V menšom počte prípadov sa iniciatívy zamerali na zníženie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. V Rakúsku musia spoločnosti s viac ako 250 zamestnancami od roku 2013 a spoločnosti s viac ako 150 zamestnancami od roku 2014 zverejňovať správy o rovnakom odmeňovaní.

V Taliansku sa v rámci „Jobs Act“ navrhli **opatrenia v oblasti zdaňovania** a na Malte sa zvýšila daňová úľava pre rodičov, ktorých deti navštevujú súkromné zariadenia starostlivosti o deti (od 1 300 EUR do 2 000 EUR). V Spojenom kráľovstve bude od roku 2015 zavedený systém bezplatnej starostlivosti o deti z pracujúcich rodín, ktorý nahradí súčasný systém poukážok a priame prevzatie nákladov na starostlivosť o deti. Oprávnené rodiny dostanú 20 % svojich ročných nákladov na poplatky spojené so starostlivosťou o deti až do výšky 10 000 GBP na dieťa.

Viacere členské štáty prepracovali aj mechanizmy stanovovania miezd s cieľom podporiť zosúladienie vývoja miezd s produktivitou. Ďalšie členské štáty sa snažili zlepšiť disponibilný príjem domácností s osobitným zameraním na minimálne mzdy. V Nemecku sa od 1. januára 2015 zavedie všeobecná hodinová minimálna mzda vo výške 8,50 EUR, pričom do konca roku 2016 bude počas prechodného obdobia platiť niekoľko výnimiek. Estónsko, Rumunsko a Slovensko zvýšili svoju národnú minimálnu mzdu v rámci boja proti chudobe zamestnaných osôb, zatiaľ čo Spojené kráľovstvo sprísnilo sankcie pre zamestnávateľov, ktorí nedodržiavajú požiadavky na národnú minimálnu mzdu. Rakúsko rozšírilo povinnosť zamestnávateľov uvádzať kolektívne dohodnutú minimálnu mzdu v oznámeniach o voľných pracovných miestach na všetky odvetvia, pre ktoré neplatí žiadna kolektívna zmluva. Portugalsko znížilo – v rámci rozsiahlych reforiem – odmeny verejných zamestnancov s veľmi vysokým príjmom.

Boli prijaté niektoré opatrenia na zníženie daňovo-odvodového zaťaženia, najmä v prípade znevýhodnených osôb a na stimuláciu dopytu po práci a spotreby. Belgicko prijalo opatrenia na zníženie príspevkov, ktoré pracovníci s nízkou mzdou platia na sociálne poistenie, oslobodilo zamestnávateľov vo vybraných sektoroch od platenia sociálnych

príspevkov z odmien za hodiny nadčasov a rozšírilo rozsah oslobodenia od zrážkovej dane pre zamestnancov. Taliansko znížilo daň z príjmu fyzických osôb s nízkym príjmom za rok 2014 a o 10 % trvalo znížilo regionálnu daň z ekonomických činností, ktorú platia zamestnávateľa. Španielska vláda schválila návrh daňovej reformy, ktorá sa má postupne zaviesť v rokoch 2015 a 2016; v rámci nej sa plánuje zníženie počtu daňových sadzieb zo siedmich na päť, mierne zníženie marginálnych sadzieb a zvýšenie oslobodenej sumy. Slovensko zvýšilo príjmovú hranicu pre študentov, aby boli oslobodení od príspevkov na sociálne zabezpečenie, zatiaľ čo Estónsko od 1. januára 2015 zvýši úľavu na dani z príjmu. Lotyšsko v kontexte rozsiahleho rozpočtového balíka znížilo daňovo-odvodové zaťaženie najmä pre rodiny so závislými osobami tým, že zvýšilo zodpovedajúce nezdaniteľné prahové hodnoty na oslobodenie od dane z príjmu fyzických osôb a sociálnych príspevkov. Vo Francúzsku to bol prvý rok uplatňovania daňovej úľavy v závislosti od mzdy pre spoločnosti a v roku 2015 sa majú ešte znížiť príspevky zamestnávateľov na sociálne zabezpečenie a rozhodlo sa aj o prijatí opatrení na zníženie dane z príjmu osôb s mediánovým a nízkym príjmom.

Niektoré členské štáty zintenzívnili svoje úsilie zamerané proti nelegálnej práci. V Slovinsku sa v rámci novely zákona na prevenciu nelegálnej práce a zákona o zamestnanosti zaviedol systém poukážok na súkromnú vedľajšiu pracovnú činnosť, do boja proti nelegálnej práci sa zapojila colná správa a sprísnil sa sankcie, najmä v prípade manuálnych činností. Chorvátsko v auguste 2014 zriadilo Výbor pre boj proti nelegálnej práci, ktorého úlohou je hodnotiť existujúce opatrenia, monitorovať ich vykonávanie a navrhnúť nové opatrenia alebo potrebné zmeny.

Vykonávanie odporúčania Rady o zavedení záruky pre mladých ľudí stimulovalo k uskutočneniu odvážnej štrukturálnej reformy, ktorá sa dotýka mnohých aspektov aktívnych politík trhu práce v členských štátoch. V roku 2014 predložili všetky členské štáty svoj plán vykonávania záruky pre mladých ľudí a prerokovali ich s Komisiou. Kľúčový význam bude mať vykonávanie, ale už sa urobili sľubné prvé kroky.

Niektoré členské štáty investovali úsilie do toho, aby sa prostredníctvom ich verejných služieb zamestnanosti zlepšila podpora pre mladých ľudí. V Belgicku zriadili verejné služby zamestnanosti v regióne Brusel, *Actiris*, špecializovanú službu pre systém záruky pre mladých ľudí, v rámci ktorej sa mladým ľuďom, ktorí sú oficiálne evidovaní ako uchádzači o prácu, poskytuje pomoc pri hľadaní zamestnania a sťaží. Rumunsko začalo dva pilotné projekty týkajúce sa záruky pre mladých ľudí, ktorých cieľom je vytvoriť 27 centier záruky

pre mladých ľudí (v súčasnosti podporovaných z Európskeho sociálneho fondu); ich úlohou je identifikovať mladých NEET a ponúknuť im integrovaný balík personalizovaných služieb. V Španielsku bola prijatá stratégia v oblasti aktivácie a zamestnanosti na roky 2014 – 2016, ktorá slúži ako hlavný nástroj na koordináciu politiky pri prechode na prístup založený na výsledkoch v prípade aktívnych politik trhu práce. V Taliansku sa môžu ľudia zaregistrovať priamo online cez integrované elektronické portály a pripojiť sa do národného registra, čo uľahčuje automatické overenie toho, či spĺňajú požiadavky, a zasielanie ponúk.

V niektorých členských štátoch sa aktivácia mladých uchádzačov o zamestnanie podporila cieľovými stimulmi na prijímanie do zamestnania a dotáciami pre začínajúce podniky. Holandsko zaviedlo na obdobie dvoch rokov daňovú úľavu pre zamestnávateľov prijímajúcich do zamestnania mladých ľudí, ktorí poberajú dávky v nezamestnanosti alebo im je poskytovaná sociálna pomoc, zatiaľ čo Poľsko zaviedlo oslobodenie od príspevkov na sociálne poistenie pre mladých ľudí vo veku menej ako 30 rokov. **Ďalšie členské štáty vytvorili nové stimuly na prijímanie do zamestnania, ktorými sa má podporiť tvorba pracovných miest pre iné skupiny dlhodobo nezamestnaných.** Všeobecné stimuly na prijímanie do zamestnania boli vytvorené alebo posilnené v Portugalsku, na Malte, v Grécku, Španielsku a na Cypre. Napríklad na Malte dostávajú zamestnávatelia na obdobie do jedného roka mzdovú dotáciu na prijímanie do zamestnania až do výšky polovice základnej mzdy a sociálnych príspevkov, zatiaľ čo Španielsko schválilo na obdobie do dvoch rokov (troch pre malé firmy) paušálnu sadzbu sociálnych príspevkov pre podniky, ktoré s novým pracovníkom uzatvoria trvalú pracovnú zmluvu, vrátane zmlúv na kratší pracovný čas, ako aj osobitných príspevkov pre príjemcov záruky pre mladých ľudí zamestnaných na neurčitý čas. Malta sa zamerala na osobitnú dotáciu pre starších pracovníkov, ktorá zahŕňa daňovú úľavu v prípade nákladov na odbornú prípravu.

V súvislosti s realizáciou záruky pre mladých ľudí pokračovala vo viacerých členských štátoch reforma verejných služieb zamestnanosti s cieľom zlepšiť štandardy služieb a koordináciu na regionálnej úrovni. V rámci komplexnej aktivačnej stratégie na obdobie rokov 2014 – 2016 bol v Španielsku vypracovaný spoločný katalóg služieb zamestnanosti obsahujúci homogénny súbor opatrení, ktoré majú vykonať všetky španielske regióny; cieľom je zabezpečiť rovnaký prístup pre všetkých uchádzačov o zamestnanie, individuálne zaobchádzanie, efektívnosť, transparentnosť, zameranie na výsledky a integráciu všetkých administratívnych úrovní. Fínsko rozšíri požiadavku na prijatie pracovných ponúk služieb trhu práce na miestnej úrovni, ktoré môžu predstavovať až tri hodiny dochádzania denne, a

zlepší plány zamestnávania pre dlhodobu nezamestnaných tým, že počas prvých troch mesiacov nezamestnanosti sa budú ponúkať aktívne opatrenia.

V celej Európe sa vo veľkom rozsahu vytvorili stimuly pre začínajúce podniky – nie menej ako deväť členských štátov (Malta, Chorvátsko, Španielsko, Litva, Grécko, Poľsko, Francúzsko, Portugalsko a Írsko) prijalo stimuly vo forme podpory nezamestnaných osôb, ktoré si chcú založiť podnik. Írsko vo svojom akčnom pláne pre zamestnanosť naplánovalo zriadenie miestnych úradov pre podnikanie v spolupráci s centrom excelentnosti pre podnikanie a vytvorenie nového fondu pre podnikanie mladých ľudí na podporu podnikateľskej činnosti a jej rozširovania, ako aj zjednodušenie daňovej podpory pre podnikateľov. *Investe Jovem* je nový program v Portugalsku, ktorý poskytuje finančnú podporu pre mladých ľudí, aby sa stali samostatne zárobkovo činnými alebo aby si vytvorili vlastný mikropodnik.

2.2. Usmernenie politík zamestnanosti č. 8: Rozvoj kvalifikovanej pracovnej sily zodpovedajúcej potrebám trhu práce a podpora celoživotného vzdelávania

Výsledkom potreby zlepšenia ponuky kvalifikácií a podpory vzdelávania dospelých boli politické opatrenia vo viacerých členských štátoch²³. Členské štáty zaviedli opatrenia zamerané na zlepšenie ponuky kvalifikácií a podporu vzdelávania dospelých, ktoré často súvisia s reformou týkajúcou sa odbornej prípravy.

V Dánsku sa v rámci všeobecnej politickej dohody týkajúcej sa balíka o „raste“ bude iniciatívami vyplývajúcimi z tripartitnej dohody medzi vládou a sociálnymi partnermi podporovať rozvoj zručností nekvalifikovaných pracovníkov, zatiaľ čo kvalifikovanejším pracovníkom sa umožní, aby sa mohli zúčastňovať na odbornej príprave na terciárnom stupni. Dohodou, na základe ktorej sa má poskytnúť nekvalifikovaným a kvalifikovaným pracovníkom lepší prístup k odbornej príprave, sa v období rokov 2014 – 2020 dosiahne ďalších 160 000 ľudí. Zámerom plánu odborného vzdelávania a prípravy v Grécku, ktorý je súčasťou Memoranda o porozumení v rámci programu úpravy hospodárstva, je zvýšenie podielu a kvality učňovskej prípravy a poskytovanie odbornej prípravy. V Litve bol zmenený zákon o neformálnom vzdelávaní dospelých a nepretržitej odbornej príprave a nová verzia tohto zákona (prijatá 10. júla 2014) nadobudne účinnosť 1. januára 2015. V zákone sa

²³ Na získanie ucelenejšieho prehľadu o vývoji v súvislosti s usmerneniami 8 a 9 pozri správu o vzdelávaní a odbornej príprave za rok 2014.

stanovuje (okrem iného) zlepšenie koordinácie vzdelávania dospelých na vnútroštátnej a miestnej úrovni, uplatňovanie nových modelov financovania vzdelávania dospelých a umožňovanie voľna pre zamestnancov na neformálne vzdelávanie. Počas sledovaného obdobia vláda takisto podpísala dohody s organizáciami zamestnávateľov zastupujúcimi rôzne sektory zamerané na zlepšenie rovnováhy medzi ponukou kvalifikovanej pracovnej sily a dopytom po nej. Na Cypre verejné univerzity dosiahli dohodu s cieľom rozšíriť záber a rozsah programov ponúkaných prostredníctvom diaľkového vzdelávania. Zaviedol sa nový program modernej učňovskej prípravy, ktorá zahŕňa dve úrovne: prípravnú (pre mládež, ktorá nedokončila stredoškolské vzdelávanie) a vzdelávaciu [pri ktorej sa udelí „remeselnícka kvalifikácia“ (skilled craftsman)“]. Na Malte začala vláda stratégiu na riešenie problému negramotnosti na roky 2014 – 2019.

Nový zákon v Poľsku, ktorý nadobudol účinnosť 1. októbra 2014, umožňuje medziuniverzitné štúdium, duálne štúdium v spolupráci so zamestnávateľmi a trojmesačnú učňovskú prípravu na stredných školách s aplikovaným profilom, upravuje monitorovanie absolventov, a takisto podporuje kvalitu vysokoškolského vzdelávania. Univerzity budú môcť uznávať vedomosti a zručnosti získané pri odbornej príprave a/alebo odbornej práci a zohľadniť ich počas štúdia. Nový legislatívny rámec preto otvára priestor na štúdium pre tých, ktorí pracujú, ktorí chcú zmeniť povolanie alebo si doplniť vzdelanie. Vo Francúzsku bol prijatý zákon na reformu systému odbornej prípravy, ktorým sa zaviedli osobné záznamy odbornej prípravy a zmenilo financovanie systému odbornej prípravy, aby malo k odbornej príprave prístup viac zamestnancov a uchádzačov o zamestnanie, a primeranejším spôsobom.

Mnohé členské štáty zaviedli opatrenia na zjednodušenie prechodu zo školy do zamestnania; to bude takisto bude prispievať k všeobecnému systému záruky pre mladých ľudí (Youth Guarantee).

Vo Francúzsku sa rozhodlo o programe obnovy systému učňovskej prípravy. Systém sa má viac orientovať na nedostatky v oblasti zručností a zahŕňa stimuly pre zamestnávateľov pri náboe učňov. Pre mladých ľudí ponúka možnosť zmlúv na neurčitý čas po období učňovskej prípravy. Schválená reforma sa má začať uplatňovať od roku 2015. V Írsku ponúka kampaň „Zručnosti na prácu (Skills to Work)“ uchádzačom o zamestnanie online informácie o tom, aké možnosti vzdelávania, rekvalifikácie alebo praxe majú k dispozícii v oblastiach nových a vznikajúcich pracovných príležitostí. V Lotyšsku nový letný pracovný program pre študentov

stredných škôl, ktorý pozostáva z jedného mesiaca platenej práce v podnikoch a miestnych úradoch, poskytuje prvé pracovné skúsenosti a oboznámenie sa s rôznymi zručnosťami potrebnými pre zamestnanie.

V súčasnosti v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy počet žien prevyšuje počet mužov, ale aj naďalej sú nadmerne zastúpené v študijných odboroch, ktoré sú spojené s tradičnými úlohami žien, ako je zdravotníctvo, sociálna starostlivosť, humanitné vedy a vzdelávanie, zatiaľ čo v oblastiach ako veda, technológia, strojárstvo a matematika stále prevládajú muži. V Nemecku napríklad existuje program spolufinancovaný z ESF, ktorého cieľom je získať viac ľudí, hlavne mužov, do služieb starostlivosti o deti.

2.3. Usmernenie politík zamestnanosti č. 9: Zlepšovanie kvality systémov vzdelávania a odbornej prípravy na všetkých úrovniach a zvyšovanie účasti na terciárnom vzdelávaní

Všetky členské štáty predložili všeobecné plány vykonávania záruky pre mladých ľudí v súlade s lehotami stanovenými Európskou radou.

Väčšina členských štátov (Belgicko, Česká republika, Dánsko, Estónsko, Španielsko, Francúzsko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Švédsko a Spojené kráľovstvo) **prijala** s cieľom lepšie vyhovieť potrebám trhu práce **opatrenia na zlepšenie svojich systémov odborného vzdelávania a prípravy (OVP)**, vo všeobecnosti spojené so systémom záruk pre mladých ľudí a záväzkami prijatými v rámci Európskeho združenia učňovskej prípravy. Niektoré krajiny zaviedli legislatívne úpravy svojich systémov OVP (regióny Dánska, Grécka, Španielska, Francúzska, Maďarska, Írska, Portugalska, Slovenska a Belgicka).

Regióny Belgicka zintenzívnili spoluprácu medzi politikami a aktérmi v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy a v oblasti zamestnanosti, aby OVP viac zodpovedali potrebám trhu. Španielsko začalo reformu s cieľom zaviesť duálny systém OVP a prispôbiť ho potrebám trhu práce. Vo Francúzsku nový zákon o celoživotnom vzdelávaní a OVP zvyšuje podporu učňovského vzdelávania pre ľudí s obmedzenými kvalifikáciami. Rumunsko začalo uplatňovať nové právne predpisy, ktorými sa poskytujú dotované odborné praxe pre absolventov vysokoškolského vzdelávania. Švédsko prijalo opatrenia na uľahčenie prechodu zo školy do zamestnania prostredníctvom učňovskej prípravy a na pomoc mladým ľuďom

získať pracovné skúsenosti. V Estónsku boli na kurzy odborného vzdelávania a prípravy dospelých vyčlenené dodatočné finančné prostriedky. V Portugalsku sa upravil študijný systém odborného vzdelávania a prípravy a Portugalsko vytvorilo sieť stredísk odbornej prípravy a nové kurzy odbornej prípravy na stupni základného (vek 14 rokov) a sekundárneho vzdelávania (vek 15 až 17 rokov). V Dánsku bola v júni 2014 prijatá reforma odborného vzdelávania a prípravy, ktorá nadobudne účinnosť od školského roka 2015/2016. Reforma má prispieť k zabezpečeniu toho, aby program OVP ukončilo viac mladých ľudí, ako aj k zabezpečeniu záruky vzdelávania v Dánsku pre všetkých mladých ľudí, ktorí chcú absolvovať základné odborné vzdelávanie a prípravu.

Členské štáty kladú menší dôraz na vykonávanie kvalifikačných rámcov. Rakúsko zriadilo kontaktné miesto na uznávanie zahraničných kvalifikácií, čím sa zlepšujú pracovné príležitosti migrantov a predchádza profesijnému nesúladu. Chorvátsko založilo Chorvátsky kvalifikačný rámec na reguláciu systému kvalifikácií, ako aj na zlepšenie vzdelávacích programov prostredníctvom ich zosúladenia s potrebami trhu práce.

Niektoré členské štáty zaviedli reformy svojich systémov terciárneho vzdelávania. Reformy systému vysokoškolského vzdelávania boli zavedené v Rakúsku, Nemecku, Estónsku, Grécku, Litve, Luxembursku, Poľsku a Spojenom kráľovstve. Reformy často zahŕňajú zvýšenú finančnú podporu pre skupiny s osobitnými potrebami (Rakúsko, Nemecko, Estónsko, Luxembursko a Spojené kráľovstvo).

Rakúsko zvýši finančnú pomoc pre študentov s vlastnými deťmi, zamestnaných študentov alebo študentov v manželskom zväzku. Nemecko zvýši prahové limity a bude poskytovať dodatočnú finančnú podporu, osobitne pre mladých ľudí, ktorých rodičia majú nízke príjmy (od roku 2016). Luxembursko zmenilo kritériá oprávnenosti na finančnú podporu so zohľadnením sociálnych aspektov. V Spojenom kráľovstve sa vyčleňujú osobitné finančné prostriedky na zvýšenie počtu inžinierov a na získanie väčšieho počtu žien do daného odvetvia.

Viacero členských štátov prijalo opatrenia na zlepšenie systému svojho primárneho a sekundárneho vzdelávania (Rakúsko, Estónsko, Grécko, Španielsko, Maďarsko, Írsko, Malta, Slovensko a Spojené kráľovstvo), zatiaľ čo iné štáty sa zaoberali celkovou stratégiou vzdelávania (Chorvátsko, Litva).

Niektoré členské štáty (Rakúsko, Holandsko, Estónsko, Írsko a Švédsko) zlepšili pracovné podmienky učiteľov, zvýšili mzdy alebo zvýšili počet učiteľov, ktorí sú k dispozícii. Estónsko zvýšilo minimálnu mzdu pre učiteľov s cieľom zvýšiť atraktivnosť učiteľského povolania a realizuje reformu všeobecného vyššieho stredoškolského vzdelávania a odborného vzdelávania a prípravy. Írsko vyčlenilo finančné prostriedky pre ďalších 1 400 učiteľov a zachovalo existujúci počet učiteľov pre deti so špeciálnymi potrebami. Španielsko pripravilo výber vzdelávacích smerov pre 3. a 4. ročník sekundárneho vzdelávania (vek 15 a 16 rokov) a zaviedlo nové hodnotenie v 3. a 6. ročníku základnej školy (vek 9 a 12 rokov). Dánska vláda dosiahla dohodu o reforme štátneho povinného vzdelávania (základné školy a nižší stupeň stredných škôl), ktorá nadobudne účinnosť v školskom roku 2014 – 2015. Portugalská vláda realizuje program pre odbornú prípravu učiteľov a školy s dohodami o autonómii majú teraz väčšiu voľnosť pri tvorbe učebných osnov.

2.4. Usmernenie v oblasti zamestnanosti č. 10: Podpora sociálneho začlenenia a boj proti chudobe

Mnohé politické reformy v tejto oblasti sú zamerané na zabezpečenie toho, aby systémy sociálnej ochrany mohli:

- účinne mobilizovať osoby, ktoré sa môžu zapojiť do trhu práce a pomáhať im,
- chrániť tých, ktorí sú (dočasne) vylúčení z trhu práce a/alebo sa na ňom nemôžu zúčastniť,
- pripraviť jednotlivcov na možné riziká v ich životných cykloch na základe investovania do ľudského kapitálu.

A. Členské štáty zvyšujú svoje úsilie s cieľom posilniť aktívne politiky trhu práce, uskutočňujú reformy systémov sociálnej pomoci a/alebo podpory v nezamestnanosti a zároveň zavádzajú ciele opatrenia pre tých, ktorí sú vystavení vyššiemu riziku chudoby. Mnohé členské štáty zavádzajú alebo posilňujú aktivačné opatrenia v rámci svojej politiky posilnenia boja proti chudobe dospelých osôb (Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Cyprus, Dánsko, Španielsko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Holandsko a Slovensko). Reformy systémov sociálnej pomoci a/alebo podpory v nezamestnanosti už prebiehajú v niekoľkých členských štátoch (Belgicko, Grécko, Cyprus, Írsko, Chorvátsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko a Spojené kráľovstvo). Cieľom reformy

systemu dávok v nezamestnanosti v Belgicku je zabezpečiť primeranú rovnováhu medzi dávkami na jednej strane a účinnou pomocou pri hľadaní práce a možnosťami odbornej prípravy na druhej strane. Cyprus v rámci svojej reformy systému sociálneho zabezpečenia zaviedol systém garantovanej minimálnej mzdy (ktorý nahrádza starý systém štátnej pomoci). Niektoré členské štáty (Belgicko, Estónsko, Španielsko, Malta a Spojené kráľovstvo) podnikli osobitné opatrenia zamerané na populáciu s vyšším rizikom chudoby, najmä mladých ľudí, rodín s deťmi alebo ľudí so zdravotným postihnutím (Rakúsko, Belgicko, Cyprus, Fínsko, Írsko, Lotyšsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo). Niektoré členské štáty (Francúzsko, Švédsko) takisto oznámili opatrenia na zabezpečenie rovnosti príležitostí medzi ženami a mužmi.

B. Členské štáty zároveň zaviedli reformy zamerané na ochranu osôb, ktoré dočasne nie sú zapojené do trhu práce alebo nie sú schopné zapojiť sa do trhu práce. Na tento účel niektoré členské štáty posilnili svoje sociálne politiky zamerané na ochranu dobrých životných podmienok detí a starších ľudí a zlepšili dávky, zatiaľ čo iné členské štáty zaviedli špecifické politiky na riešenie problému detskej chudoby. Vzhľadom na rastúce obavy z vplyvu, aký môže mať narastajúci počet detí žijúcich v chudobe, niektoré členské štáty zintenzívnili opatrenia na riešenie problému chudoby detí (Bulharsko, Estónsko, Španielsko, Írsko, Taliansko, Litva, Lotyšsko a Rumunsko). V Bulharsku patria medzi najvýznamnejšie oznámené opatrenia v súvislosti s vykonávaním národnej stratégie znižovania chudoby a podporovania sociálneho začlenenia 2020 tieto opatrenia: zvýšenie mesačných dávok na druhé dieťa a dvojča, na deti s trvalým zdravotným postihnutím, ako aj finančnej podpory na pokrytie nákladov na vykurovanie pre starších ľudí a detí. Írsko spustilo nový program pre deti, ktorý je založený na dôkazoch a ktorý je zameraný na riešenie problému chudoby detí prostredníctvom rozšírenia služieb prevencie a včasnej intervencie, ktoré boli počas pilotnej fázy hodnotené ako úspešné. Taliansko zaviedlo systém podpory pre rodiny s deťmi, ktorý poskytuje pasívne opatrenia spolu s aktivačnými opatreniami a službami. V Lotyšsku sa dosiahol významný pokrok pri riešení problému detskej chudoby, napríklad zvýšenie rodinných prídavkov na deti a podpory pre rodiny s jedným rodičom od 1. januára 2014. Lotyšská vláda okrem toho takisto zvýšila nezdaniteľný prah týkajúci sa dane z príjmov fyzických osôb pre závislé osoby. V Estónsku sa vláda (v júni 2014) rozhodla od januára 2015 podstatne zvýšiť všeobecné prídavky na deti, ako aj prídavky na deti v závislosti od potrieb dieťaťa a existenčné minimum pre deti.

Členské štáty zaujali prístup k sociálnym politikám, ktorý je založený na investíciách, a to prostredníctvom zlepšenia prístupu k vzdelávaniu a starostlivosti v ranom detstve. V niektorých členských štátoch (Rakúsko, Bulharsko, Česká republika, Nemecko, Estónsko, Francúzsko, Maďarsko, Litva, Lotyšsko, Poľsko a Spojené kráľovstvo) sa prijali iniciatívy na zvýšenie počtu detí prihlásených do služieb vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (do predškolských zariadení), ktoré boli súčasťou ich stratégií na zlepšenie možností detí. Nemecko dosiahlo určitý pokrok pri ďalšom zvyšovaní dostupnosti celodenných zariadení starostlivosti o deti, ale len obmedzený pokrok pri zvyšovaní dostupnosti celodenných škôl. Viacročný plán boja proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu vo Francúzsku obsahuje opatrenia zamerané na rodiny, ktoré sa starajú o nezaopatrené deti, ako napríklad zlepšenie prístupu do školských jedální a poskytovanie dodatočných miest v zariadeniach starostlivosti o deti (10 % miest rezervovaných pre deti z domácností s nízkym príjmom). V Írsku sa zaviedli dotované miesta v zariadeniach starostlivosti o deti po škole s cieľom stimulovať osoby s nízkym príjmom a nezamestnaných, aby sa vrátili do zamestnania. Takisto sa vytvorili miesta v zariadeniach starostlivosti o deti pre deti nezamestnaných zúčastňujúcich sa na systémoch v oblasti zamestnanosti, ktoré poskytujú odbornú prípravu, s cieľom stimulovať ich, aby sa vrátili do zamestnania. Nový systém na Malte ponúka bezplatné vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve vo verejných a súkromných zariadeniach pre domácnosti, v ktorých sú rodičia zamestnaní a/alebo sa vzdelávajú.

Vyváženie času stráveného v práci a na dôchodku je hlavnou témou dôchodkových iniciatív, keďže skoro vo všetkých štátoch sa zvyšuje vek odchodu do dôchodku a odstraňujú sa rozdiely medzi mužmi a ženami. Vzhľadom na demografické výzvy týkajúce sa poskytovania dôchodkov si členské štáty čoraz viac uvedomujú potrebu zabezpečiť dlhší pracovný život s cieľom kompenzovať vplyv nárastu dlhovekosti a umožniť ľuďom kompenzáciu znižujúcej sa záchovej hodnoty prostredníctvom dlhších období zamestnania s odvádzaním príspevkov. V minulých rokoch rôzne členské štáty prijali (napr. Cyprus, Španielsko, Francúzsko, Írsko, Maďarsko a Lotyšsko) alebo už uplatňujú (napr. Dánsko, Spojené kráľovstvo) zvýšenie veku odchodu do dôchodku u žien a/alebo mužov. Celkovo 25 z 28 členských štátov má v súčasnosti právne predpisy, ktorými sa zvyšuje alebo v budúcnosti zvýši vek odchodu do dôchodku. V mnohých prípadoch toto zvyšovanie sprevádza (postupné) odstraňovanie rozdielov medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o vek odchodu do dôchodku (Česká republika, Estónsko, Grécko, Chorvátsko, Taliansko, Litva, Malta, Poľsko, Rumunsko, Slovinsko, Slovensko a Spojené kráľovstvo). Nemecko sa s rozšírením nárokov

na dôchodok („Mütterrente“) na rodičov, ktorí mali deti pred rokom 1992, zameralo na riešenie niektorých dôsledkov prerušenia kariéry a práce na kratší pracovný čas. V mnohých členských štátoch je však potrebné viac sa zamerať aj na tieto ďalšie hlavné príčiny rozdielov v dôchodkových nárokoch medzi mužmi a ženami.

Ďalšie krajiny prepájajú vek odchodu do dôchodku s rastúcou dĺžkou života. Spojené kráľovstvo a Portugalsko teraz pribúdajú k rastúcemu počtu krajín (Cyprus, Dánsko, Grécko, Taliansko, Holandsko a Slovensko), ktoré najprv zvýšili vek odchodu do dôchodku, aby reagovali na rastúcu dĺžku života, a teraz sa rozhodli zaviesť výslovné prepojenie medzi vekom odchodu do dôchodku a budúcim nárastom strednej dĺžky života. Niektoré členské štáty však majú voči tejto myšlienke stále vážne výhrady.

S cieľom zvýšiť skutočný vek odchodu do dôchodku viaceré členské štáty prijali kroky na obmedzenie možnosti predčasného odchodu do dôchodku. Medzi hlavné reformné opatrenia patria prísnejšie podmienky práva na odchod do predčasného dôchodku (vyšší minimálny vek, dlhší čas odvádzania príspevkov a zníženia výšky dôchodku) a intenzívnejšie zameranie na aktivačné opatrenia (Belgicko, Cyprus, Španielsko, Chorvátsko, Portugalsko a Slovinsko). Niektoré krajiny takisto obmedzujú možnosti bežne používaných alternatívnych spôsobov odchodu do predčasného dôchodku, ako je napríklad predĺžené poskytovanie dávok v nezamestnanosti (napr. Španielsko) alebo dávky v invalidite (napr. Rakúsko, Dánsko). V niekoľkých krajinách (napr. Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Chorvátsko, Luxembursko, Malta a Rumunsko) vrátane tých, ktoré sú zapojené do nedávnych reforiem možností predčasného odchodu do dôchodku, však stále existuje tendencia podceňovať primeranosť a udržateľnosť dôchodkov. Ostatné krajiny uľahčili prístup k možnosti predčasného odchodu do dôchodku pre osoby s dlhou profesijnou dráhou s prispievaním do systému a dlhým daňovým zaťažením. V Lotyšsku a Portugalsku sa tak stalo v reakcii na rastúce problémy v súvislosti s nezamestnanosťou pre určité skupiny starších pracovníkov. V Dánsku je cieľom vyrovnať nerovnováhu vyplývajúcu z predchádzajúcich reforiem, ktorými sa obmedzili možnosti predčasného odchodu do dôchodku. V Nemecku bolo cieľom poskytnúť spravodlivejšie zaobchádzanie osobám, ktoré začali pracovať v mladom veku, zatiaľ čo zmiernenie v Bulharsku bolo predovšetkým zamerané na ľudí, ktorí vykonávali obzvlášť namáhavú prácu.

Viacero členských štátov začína ľuďom ponúkať možnosť predĺženia ich pracovného života s tým, že odložením odchodu do dôchodku získajú nárok na lepší dôchodok. Vo Francúzsku sa vek, v ktorom môžu súkromní zamestnávateľia poslať pracovníka do dôchodku

bez jeho/jej súhlasu, zvýšil zo 65 na 70 rokov. Mnohé dôchodkové systémy motivujú ľudí pracovať aj po dosiahnutí veku odchodu do dôchodku, napríklad zvýšením aktuálnej sadzby pre dôchodok alebo ponúknutím dôchodkových bonusov v prípade neskoršieho odchodu do dôchodku (napr. Dánsko, Fínsko, Francúzsko). Viacero krajín uvoľňuje pravidlá, ktoré umožňujú kombinovať dôchodkové dávky s pracovnými príjmami (Belgicko, Holandsko a Slovinsko). Čo je dôležité, niektoré krajiny čoraz častejšie dopĺňajú dôchodkové reformy o opatrenia pre aktívne starnutie na pracoviskách aj trhoch práce (napr. Belgicko, Francúzsko a Slovinsko). Snahy v tejto oblasti sú však v mnohých členských štátoch stále príliš obmedzené a nekoordinované.

V rámci úsilia o fiškálnu konsolidáciu sa v niektorých členských štátoch **indexácia dôchodkov zmenila alebo dočasne zmrazila**. Je to tak napríklad na Cypre, vo Francúzsku, v Taliansku a Portugalsku. V iných sa indexácia, eventuálne v revidovanej podobe, obnovuje po období, keď sa neuplatňovala (napr. Česká republika, Bulharsko a Lotyšsko).

C. V rámci odozvy na fiškálne tlaky krajiny skúmajú výdavky na zdravotnú starostlivosť a hľadajú spôsoby, ako zvýšiť hodnotu za vynaložené prostriedky a efektívnosť výsledkov, a pritom zavádzajú vylepšené nástroje na obmedzenie nákladov. Niektoré členské štáty zrealizovali alebo zaviedli štrukturálne reformy svojich systémov zdravotnej starostlivosti (Rakúsko, Bulharsko, Cyprus, Grécko, Španielsko, Fínsko, Chorvátsko, Írsko, Rumunsko, Slovensko a Spojené kráľovstvo). Fínsko odsúhlasilo reformu služieb sociálnej a zdravotnej starostlivosti, pričom zodpovednosť za poskytovanie služieb sa udelí piatim regiónom sociálnej starostlivosti, dobrých životných podmienok a zdravotnej starostlivosti. Nový zákon o starostlivosti prinesie výrazné zmeny pre vnútroštátne zdravotné služby v Spojenom kráľovstve (Anglicku). Vytvorí sa ním právny rámec pre fond lepšej starostlivosti (Better Care Fund), ktorý bude poskytovať dôležité finančné stimuly pre miestne orgány na účely začlenenia služieb zdravotnej a sociálnej starostlivosti. Niektoré členské štáty zaviedli opatrenia na zníženie rastúcich nákladov na zdravotníctvo (Rakúsko, Bulharsko, Belgicko, Cyprus, Nemecko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Írsko, Holandsko, Portugalsko, Slovinsko a Spojené kráľovstvo). Rakúsko, Belgicko a Francúzsko sa zamerali na stanovenie stropu celkového nárastu výdavkov na zdravotnú starostlivosť. Francúzsko zaviedlo nové opatrenia na obmedzenie farmaceutických výdavkov prostredníctvom lepšieho stanovovania cien a podpory používania generík. Boli prijaté rôzne opatrenia na zlepšenie poskytovania zdravotných služieb, pričom mnohé z nich prispeli k ďalšiemu rozvoju elektronického zdravotníctva e-Health (Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Cyprus, Dánsko,

Španielsko, Francúzsko, Litva, Lotyšsko, Malta, Poľsko, Portugalsko, Švédsko, Slovinsko, Slovensko a Spojené kráľovstvo). Cyprus zavádza hlavné reformy súvisiace s realizáciou nového systému služieb zdravotnej starostlivosti a jeho IT infraštruktúry, ako aj reformy týkajúce sa verejných nemocníc a ďalších zdravotníckych zariadení a organizácie a riadenia ministerstva zdravotníctva. Belgicko odhlasovalo akčný plán elektronického zdravotníctva e-Health s cieľom rozšíriť elektronickú výmenu informácií pre pacientov a zdravotných záznamov pacientov do roku 2018.

Nadalej je však potrebné hľadať nové spôsoby, ako riešiť nedostatok personálu, a opatrenia, ako zaručiť dostupnosť zdravotnej starostlivosti pre všetkých. Niektoré členské štáty značne investujú do pracovných síl v zdravotníctve (Nemecko, Maďarsko, Lotyšsko, Malta a Slovensko). Lotyšsko sa rozhodlo zvýšiť minimálnu výšku odmeny pre odborníkov v oblasti zdravotnej starostlivosti o 10 – 12,5 %. Zlepšenie prístupu k službám zdravotnej starostlivosti je aj naďalej prioritou v niekoľkých členských štátoch (Bulharsko, Dánsko, Grécko, Fínsko, Francúzsko, Írsko, Luxembursko, Lotyšsko a Portugalsko). V Grécku majú odteraz všetky nepoistené osoby oficiálne právo na prístup k liekom a k nemocničnej starostlivosti, ak to zo zdravotného hľadiska potrebujú.

Vzhľadom na starnutie obyvateľstva mnohé členské štáty prijímajú opatrenia na uspokojenie rýchlo rastúceho dopytu po účinnej, flexibilnej a kvalitnej dlhodobej starostlivosti. Bulharsko prijalo vnútroštátnu stratégiu založenú na integrovanom prístupe, ktorou sa skvalitňujú poskytované sociálne služby vrátane dlhodobej starostlivosti. Holandsko bude od januára 2015 uskutočňovať významnú štrukturálnu reformu svojho systému dlhodobej starostlivosti, ktorá pozostáva z prenosu niektorých povinností zo súčasného systému na obce a zdravotné poisťovne. V niektorých členských štátoch nedostatok oficiálnych služieb dlhodobej starostlivosti ostáva naďalej prekážkou primeranej ochrane voči finančným rizikám v súvislosti s potrebami dlhodobej starostlivosti a zamestnanosťou žien.

Členské štáty zaviedli špeciálne programy na začleňovanie osôb vo výrazne znevýhodnenej situácii, osôb bez domova a osôb vylúčených z možností bývania. V Bulharsku existujú pozitívne príklady cielených podporných opatrení na uľahčenie prístupu Rómov k zamestnaniu. Celkovo je však na vnútroštátnej úrovni zavedených ešte stále málo systematických opatrení. Povinné dvojročné predškolské vzdelávanie zavedené v Bulharsku a povinné predškolské vzdelávanie od veku troch rokov zavedené v Maďarsku sú sľubné pre základné vzdelávanie rómskych detí. Niekoľko krajín (Írsko, Fínsko a Lotyšsko) prijalo

politické opatrenia v oblasti bývania a dávok pre bezdomovcov, zatiaľ čo Česká republika, Litva, Holandsko a Slovinsko zavádzajú politiky alebo právne predpisy týkajúce sa sociálneho bývania. Niektoré členské štáty (Španielsko, Lotyšsko) prijali opatrenia súvisiace s realitným trhom na zmiernenie tlaku na zadlženosť domácností. V Belgicku spustilo päť miestnych orgánov pilotný projekt „Housing First“ (Najprv bývanie), ktorého hlavnou zásadou je poskytnutie strechy nad hlavou.

3. HODNOTIACA TABUĽKA KĹÚĽOVÝCH UKAZOVATEĽOV ZAMESTNANOSTI A SOCIÁLNEJ SITUÁCIE

Inštitucionálne usporiadanie hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie

Cieľom hodnotiacej tabuľky navrhutej v oznámení „Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu a Rade – Posilnenie sociálneho rozmeru hospodárskej a menovej únie“²⁴ uvedenej v návrhu spoločnej správy o zamestnanosti za rok 2014²⁵ bolo lepšie predvídanie prostredníctvom identifikácie hlavných trendov v oblasti zamestnanosti a sociálnych problémov alebo vývoja v ranom štádiu. Hodnotiaca tabuľka sa ako analytický nástroj zameriava na zamestnanosť a sociálne trendy, ktoré by mohli ohroziť stabilitu a riadne fungovanie EÚ a hospodárskej a menovej únie (HMÚ), tým, že by sa narušila zamestnanosť, sociálna súdržnosť a ľudský kapitál, a teda aj konkurencieschopnosť a udržateľný rast, pričom cieľom tabuľky je širšie porozumenie sociálneho vývoja²⁶. Hodnotiaca tabuľka bola schválená v decembri 2013 a prijatá v marci 2014 (ako súčasť spoločnej správy o zamestnanosti) v rámci Rady EPSCO²⁷. V nadväznosti na mandát Európskej rady²⁸ sa tabuľka prvýkrát použila v rámci európskeho semestra 2014. Následne Komisia zohľadnila výsledky hodnotiacej tabuľky pri zostavovaní pracovných dokumentov útvarov Komisie za rok 2014 a pri úvahách o návrhu odporúčaní pre jednotlivé krajiny s cieľom lepšie podporiť výzvy a politické poradenstvo. Údaje v hodnotiacej tabuľke boli doplnené o dodatočné informácie získané z monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti a monitora výsledkov v oblasti sociálnej ochrany, ako aj z hodnotenia politických opatrení prijatých členskými štátmi. Hodnotiaca tabuľka

²⁴ COM(2013) 690, 2.10.2013. Pozri najmä s. 6 – 7: „Komisia navrhuje vypracovať hodnotiacu tabuľku kľúčových ukazovateľov, ktorá sa má použiť v jej návrhu spoločnej správy o zamestnanosti na účely sledovania vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti. Mala by slúžiť ako analytický nástroj na uľahčenie lepšej identifikácie hlavných problémov v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti, najmä tých, v prípade ktorých hrozí riziko, že budú mať cezhraničný vplyv. ... Bola by zahrnutá do spoločnej správy o zamestnanosti, aby poskytla cielenejší základ pre posilnený multilaterálny dohľad nad politikou zamestnanosti a sociálnou politikou a pritom by pomohla identifikovať vývoj, ktorý zaručí výraznejšie reakcie politiky zamestnanosti a sociálnej politiky. ... Ukazovatele zamestnanosti a sociálnej situácie na účely hodnotiacej tabuľky by mali zachytávať kľúčové javy v každej krajine a identifikovať najzávažnejšie problémy a trendy vo včasnom štádiu a predtým, ako sa krajina príliš odkloní od svojich posledných výsledkov alebo od výsledkov v ostatných členských štátoch EÚ.“

²⁵ COM(2013) 801 final, 13.11.2013.

²⁶ Závety Európskej rady, 19. – 20. decembra 2013, ods. 39.

²⁷ 7476/14, Brusel, 12. marca 2014.

²⁸ Závety Európskej rady, 19. a 20. decembra 2013, „38. Európska rada opätovne zdôrazňuje význam ďalšieho napredovania v oblasti zamestnanosti a v sociálnej oblasti v rámci európskeho semestra. Na základe práce, ktorú vykonala Rada, Európska rada potvrdzuje relevantnosť používania hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie, ako sa uvádza v spoločnej správe o zamestnanosti“.

úspešne poukazuje na hlavné výzvy v oblasti zamestnanosti a v sociálnej oblasti v rámci európskeho semestra a je úspešným príspevkom do diskusií na inštitucionálnej úrovni.

Výbor pre zamestnanosť (EMCO) a Výbor pre sociálnu ochranu (SPC) zároveň začali diskusiu o realizácii hodnotiacej tabuľky nad rámec európskeho semestra 2014²⁹. Výbory sa vyjadrili najmä k výberu ukazovateľov, výkladu hodnotiacej tabuľky v spojení s EPM a SPPM a k metodike na vymedzenie toho, čo predstavuje v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie najproblematickejší vývoj. Aktuálne znenie spoločnej správy o zamestnanosti obsahuje viaceré predložené návrhy, okrem iného aj posilnenie rodového a vekového rozmeru pri analýze údajov a posúdenie zmien úrovni ukazovateľa nad rámec posledného obdobia.

3.1. Zistenia zo všeobecného výkladu hodnotiacej tabuľky na úrovni EÚ a eurozóny

Ďalej nasleduje prehľad najnovších rozdielnych sociálno-ekonomických trendov a uvádza sa najdôležitejší vývoj v EÚ a jednotlivých krajinách v rámci rady pre hodnotiacu tabuľku a z hľadiska každého z piatich ukazovateľov. V prílohe sú uvedené tabuľky s prehľadom situácie vo všetkých členských štátoch EÚ podľa jednotlivých ukazovateľov, ako aj s prehľadom hlavných problémov týkajúcich sa zamestnanosti identifikovaných v rámci monitorovania výsledkov v oblasti zamestnanosti (EPM) a sociálnych trendov zistených pri monitorovaní výsledkov v oblasti sociálnej ochrany (SPPM).

Potenciálny znepokojujúci kľúčový vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie a hodnoty, ktoré vedú k rozdielom naprieč EÚ a ktoré si vyžadujú ďalšiu analýzu, prípadne výraznejšiu reakciu v rámci danej politiky, je možné identifikovať tromi spôsobmi³⁰:

- na základe zmeny ukazovateľa v určitom roku oproti predchádzajúcim obdobiam za každý členský štát (historický trend),

²⁹ Spoločné stanovisko Výboru pre sociálnu ochranu (SPC) a Výboru pre zamestnanosť (EMCO) k hodnotiacej tabuľke kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie pre júnové zasadnutie Rady EPSCO. Výbor pre sociálnu ochranu okrem toho predložil dokument o „hodnotiacej tabuľke kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie: realizácia – správa podskupiny pre ukazovatele v rámci Výboru pre sociálnu ochranu“.

³⁰ Táto trojvetvová analýza vychádza zo spoločnej správy o zamestnanosti za rok 2014 podľa dohody medzi Komisiou a Radou. Ako sa uvádza v kľúčových posolstvách spoločnej správy o zamestnanosti za rok 2014: „Vplyv krízy sa odrazil aj v rastúcej divergencii medzi situáciou členských štátov v oblasti zamestnanosti a sociálnej ochrany, najmä v rámci eurozóny, ako ilustruje táto spoločná správa o zamestnanosti a nová hodnotiacia tabuľka kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie, ktorá je v nej uvedená. Túto divergenciu možno vidieť v rámci všetkých piatich kľúčových ukazovateľov v tejto hodnotiacej tabuľke.“ 7476/14, Brusel, 12. marca 2014, s. 3. Okrem toho, podľa dohody v spoločnej správe o zamestnanosti za rok 2014, hodnotiacia tabuľka zahŕňa všetky členské štáty EÚ a porovnania sú preto založené na priemerných hodnotách EÚ. V niektorých prípadoch môžu byť takisto relevantné štatistické odchýlky od priemerných hodnôt eurozóny. 7476/14, Brusel, 12. marca 2014, s. 49.

- na základe odchýlky od priemerných hodnôt za EÚ a eurozónu v tom istom roku (čo umožňuje momentálny prehľad o existujúcich rozdieloch v oblasti zamestnanosti a v sociálnej oblasti) za každý členský štát,
- na základe zmeny ukazovateľa počas dvoch za sebou nasledujúcich rokov v každom členskom štáte v pomere so zmenami na úrovni EÚ a eurozóny (čo vypovedá o dynamike sociálno-ekonomickej konvergenencie alebo divergencie).

Vo všeobecnosti sú pri pohľade na výsledky v hodnotiacej tabuľke evidentné sociálno-ekonomické rozdiely, hoci nie sú až také vysoké ako minulý rok. Rozdiely sú viditeľné v mierach nezamestnanosti, nezamestnanosti mládeže a mladých ľudí, ktorí nie sú ani zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy. Pokles príjmu domácností a nárast nerovnosti a miery chudoby sú zjavné vo väčšine južných členských štátov eurozóny. Rozdiely v tomto štádiu, najmä pokiaľ ide o ukazovatele týkajúce sa nezamestnanosti, sa neprehlbujú, avšak ešte nevidno, do akej miery sa doterajší trend obráti.

Údaje v hodnotiacej tabuľke sa analyzujú aj na základe zohľadnenia členenia podľa pohlaví (v prípade všetkých ukazovateľov, ak je to možné). V niektorých členských štátoch nárast nezamestnanosti neprimerane vysoko zasiahol ženy, a to tak v prípade populácie v produktívnom veku, ako aj mládeže, zatiaľ čo v iných krajinách dôsledky krízy viac zasiahli mužov.

Pri analýze na úrovni krajín hodnotiacia tabuľka poukazuje na viaceré členské štáty, ktoré čelia vážnym problémom v oblasti zamestnanosti a v sociálnej oblasti, ak sa vezme do úvahy historický vývoj a rozdiel oproti priemeru EÚ. Najproblematickejšiu situáciu v oblasti zamestnanosti a sociálnych ukazovateľov možno pozorovať v Taliansku a Rumunsku. Sú to členské štáty, ktoré zaznamenali negatívny vývoj vo všetkých oblastiach, a to od už problematickej východiskovej situácie. Z ukazovateľov zamestnanosti v Grécku, Španielsku a Portugalsku vyplývajú buď zlepšenia alebo stabilná situácia, zatiaľ čo sociálne ukazovatele naďalej naznačujú rastúcu a už aj tak vysokú mieru chudoby a nerovností, ako aj pokles príjmov domácností v reálnom vyjadrení. Na Cypre a v Chorvátsku miera nezamestnanosti (mládeže) poukazuje na určité zlepšenia alebo žiadne ďalšie zhoršenie, zatiaľ čo miera NEET sa naďalej zvyšuje napriek tomu, že jej úroveň už bola vysoká. Na Cypre došlo v dôsledku nepriaznivého vývoja na trhu práce k ďalšiemu zhoršovaniu sociálnych podmienok. Zatiaľ čo v Litve sa situácia na trhu práce naďalej zlepšovala (už počas dvoch po sebe nasledujúcich sledovaných období), sociálne ukazovatele poukazujú na rastúce obavy, pokiaľ ide o nárast

chudoby a nerovnosti, ktoré boli v porovnaní s priemerom EÚ už aj tak nadpriemerné. Existujú dva členské štáty, ktorým sa doteraz podarilo chrániť svoje spoločnosti pred následkami krízy, ale napriek tomu sú v hodnotiacej tabuľke zjavné niektoré znepokojujúce signály: v Holandsku došlo k nárastu nezamestnanosti (mladých ľudí), mier NEET a ukazovateľa chudoby, zatiaľ čo Fínsko zaznamenalo určitý znepokojujúci vývoj, pokiaľ ide o nezamestnanosť a mieru NEET.

Úroveň	Zmeny	Ukazovatele zamestnanosti			Ukazovatele sociálnej situácie		
		UR	YUR	NEET	HDPD	AROP	Nerovnosť
☹	☹	Taliansko	Belgicko, Taliansko, Rumunsko	Chorvátsko, Taliansko, Cyprus, Maďarsko, Rumunsko	Najväčší pokles: Grécko, Španielsko, Taliansko, Cyprus, Maďarsko, Slovinsko	Grécko, Litva, Portugalsko, Rumunsko	Grécko, Bulharsko, Taliansko, Litva, Rumunsko, Portugalsko
	-	Grécko, Chorvátsko, Cyprus	-	Bulharsko, Grécko, Španielsko		Taliansko	
	☺	Španielsko, Portugalsko, Slovensko	Španielsko, Grécko, Chorvátsko, Cyprus, Portugalsko, Slovensko	-		Lotyšsko	Lotyšsko
☺	☹	Luxembursko, Holandsko, Fínsko	Holandsko, Rakúsko	Belgicko, Holandsko, Rakúsko, Fínsko		Dánsko, Luxembursko, Cyprus, Malta, Holandsko, Slovinsko, Švédsko	Cyprus, Nemecko, Maďarsko, Malta, Slovinsko

Tabuľka: Zhrnutie výkladu hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie³¹

³¹ V tabuľke je prehľad vývoja situácie v oblasti zamestnanosti a sociálnej ochrany v členských štátoch, v prípade ktorého by sa úrovne alebo vývoj kľúčových ukazovateľov mohli považovať za problematické.

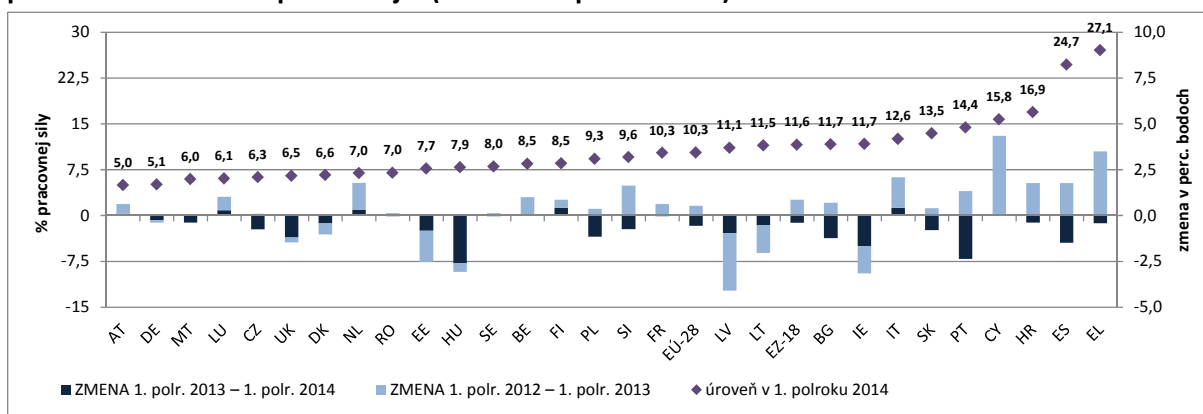
Problémy zistené prostredníctvom hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie bude potrebné zohľadniť v kontexte európskeho semestra, predovšetkým v kontexte práce Komisie na pracovných dokumentoch útvarov Komisie, o ktoré sa opiera návrh odporúčaní pre jednotlivé krajiny a mnohostranný dohľad Výboru pre zamestnanosť (EMCO) a Výboru pre sociálnu ochranu (SPC). Súbor ukazovateľov uvedených v EPM a SPPM bude plne integrovaný s cieľom doplniť analýzy jednotlivých krajín.

3.2. Zistenia z výkladu hodnotiacej tabuľky podľa jednotlivých ukazovateľov

3.2.1. Miera nezamestnanosti – zmena a úroveň

Dramatický nárast miery nezamestnanosti uvedený v predchádzajúcom vydaní hodnotiacej tabuľky sa v celej Európskej únii vo všeobecnosti zastavil. Miera sa medzi štátmi EÚ-28 znížila o 0,5 percentuálneho bodu, čo je znakom mierneho oživenia na trhu práce. Zlepšenie v eurozóne bolo len nepatrné (pokles o 0,3 percentuálneho bodu). Rozdiely medzi jednotlivými krajinami, ktoré sa počas rokov krízy prehĺbili, zostávajú veľké a nevykazujú žiadne známky zlepšenia. Rozdiel medzi dvoma krajinami s najlepšimi výsledkami a dvoma krajinami s najhoršími výsledkami predstavuje naďalej viac ako 20 percentuálnych bodov. Miera nezamestnanosti žien je naďalej vyššia ako v prípade mužov (o 0,2 percentuálneho bodu v EÚ-28 a o 0,4 percentuálneho bodu v eurozóne v prvej polovici roku 2014).

Obrázok I: Miera nezamestnanosti – 1. polrok 2014 a zmeny medzi 1. polrokmi 2012 – 2013 a 1. polrokmi 2013 – 2014 podľa krajín (veková skupina 15 – 74)



Zdroj: Eurostat (LFS), výpočty GR EMPL; zoradené podľa úrovne v prvom polroku 2014

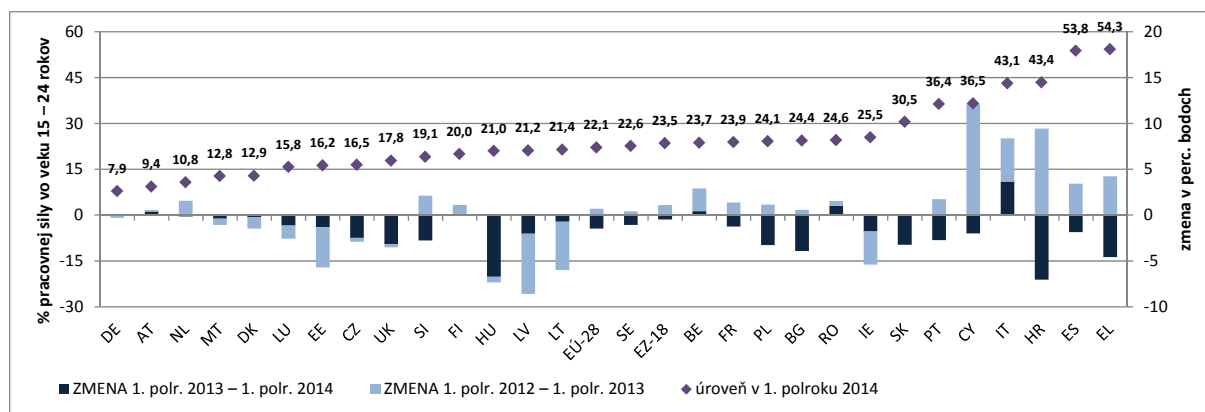
Ako vyplýva z údajov v hodnotiacej tabuľke, v šiestich členských štátoch (Grécko, Španielsko, Chorvátsko, Cyprus, Portugalsko, Slovensko, Taliansko) je miera nezamestnanosti stále znepokojivo vysoká (v porovnaní s priemerom EÚ). Zatiaľ čo tri z

týchto štátov (Španielsko, Portugalsko, Slovensko) zaznamenali určité pozitívne zmeny, situácia v Taliansku sa stáva ešte znepokojujúcejšou vzhľadom na ďalší nárast nezamestnanosti (t. j. o 0,5 percentuálneho bodu za obdobie jedného roka). Ku krajinám južnej Európy pribúda nová skupina štátov, ktoré čelia rastúcej nezamestnanosti. Luxembursko, Holandsko a Fínsko majú ešte stále pomerne nízku úroveň nezamestnanosti, hodnotiaci tabuľka však ukazuje určitý problematický vývoj miery nezamestnanosti pri krajinách, ktorým sa doteraz darilo chrániť svoj trh práce pred účinkami krízy relatívne dobre. Z porovnania s prvým vydaním hodnotiacej tabuľky vyplýva, že nejde o úplne nový jav, pričom tento vývoj sa môže stať dlhodobým trendom, ktorý si môže vyžadovať pozornosť. Pokiaľ ide o rodový rozmer javu nezamestnanosti, v krajinách južnej Európy (Španielsko, Grécko, Taliansko) je miera nezamestnanosti u žien naďalej vyššia ako u mužov; opačná situácia je vo Švédsku, Fínsku, Írsku alebo pobaltských štátoch.

3.2.2. Miera nezamestnanosti mladých a miera NEET

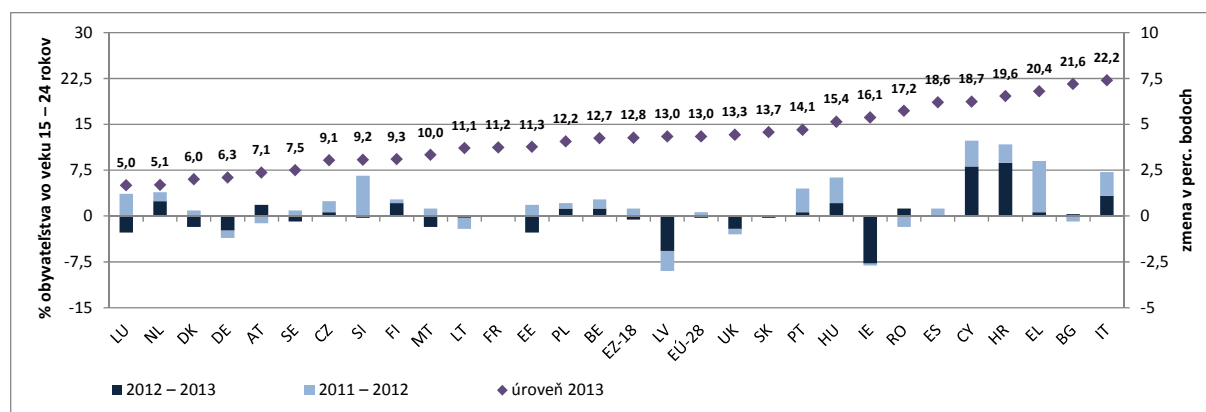
Počas súčasného sledovaného obdobia sa zaznamenal určitý pozitívny vývoj, pokiaľ ide o mieru nezamestnanosti mladých ľudí: priemer sa znížil tak v EÚ (pokles o 1,2 percentuálneho bodu), ako aj v eurozóne (0,5 percentuálneho bodu). Hoci sa situácia v krajinách s najhoršími výsledkami zlepšila, rozdiely vo výsledkoch členských štátov zostávajú naďalej veľké. Pokiaľ ide o mieru NEET (ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy), priemery EÚ a eurozóny sa znížili len mierne. V Európskej únii teda stále existujú veľké rozdiely a vysoký podiel NEET (najmä v krajinách južnej Európy), ktoré sa nahromadili počas krízy.

Obrázok IIa: Miera nezamestnanosti mládeže – 1. polrok 2014, 1. polroky 2012 – 2013 a 1. polroky 2013 – 2014 podľa krajín (veková skupina 15 – 24)



Zdroj: Eurostat (LFS), výpočty GR EMPL; rozdelené podľa úrovne v prvom polroku 2014

Obrázok IIb: Miera NEET v roku 2013 a zmeny v období 2011 – 2012 a 2012 – 2013 (veková skupina 15 – 24)



Zdroj: Eurostat (LFS), výpočty GR EMPL; rozdelené podľa úrovne v prvom polroku 2014; poznámka: FR 2013, zlom v radoch, takže k dispozícii nie sú žiadne údaje o zmenách

Situácia mladých ľudí na trhu práce je v mnohých členských štátoch naďalej dramatická; najmenej v siedmich členských štátoch (Grécko, Španielsko, Chorvátsko, Taliansko, Portugalsko, Cyprus, Slovensko) miera nezamestnanosti naďalej prevyšuje priemer EÚ o 9 percentuálnych bodov. Pozitívnejšie je, že väčšine týchto krajín sa podarilo zlepšiť situáciu mladých ľudí, s dôležitou výnimkou Talianska, kde táto miera opäť stúpila (a to o 4,1 percentuálneho bodu). Belgicko a Rumunsko okrem toho zaznamenali zvýšenie miery nezamestnanosti mladých ľudí napriek tomu, že v oboch krajinách už bola relatívne vysoká. Podobne ako pri analýze vývoja, pokiaľ ide o mieru nezamestnanosti, a to aj v prípade tohto ukazovateľa, existuje skupina krajín (Holandsko, Rakúsko, Fínsko), pri ktorých sa prejavujú znaky zhoršenia z východiskovej situácie, ktorá je v súčasnosti ešte pomerne dobrá.

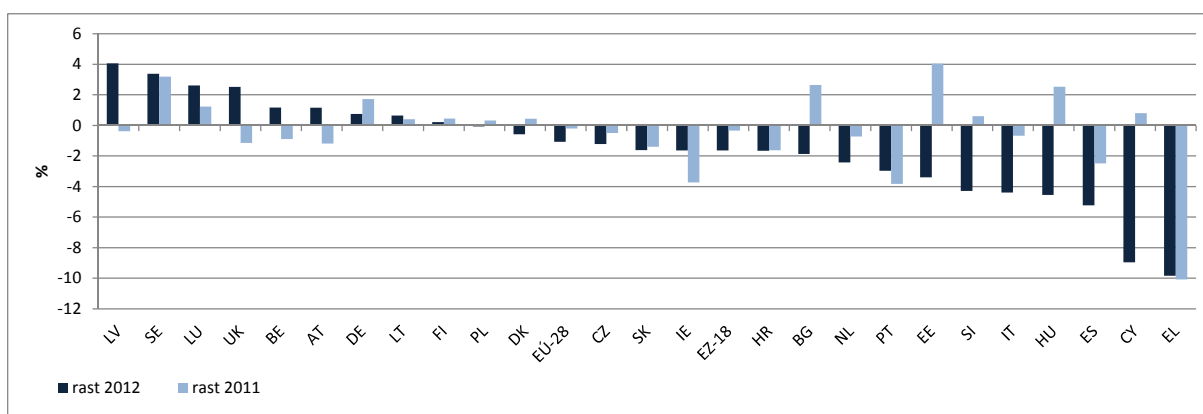
Hoci sa úrovne miery nezamestnanosti mladých ľudí celkovo výrazne nezvýšili, podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), sa výrazne zvýšil v takmer polovici členských štátov. Chorvátsko, Taliansko, Cyprus, Maďarsko a Rumunsko zaznamenali nárast z úrovni, ktoré už aj tak boli vysoké, vo výške medzi 2,7 percentuálneho bodu a 0,4 percentuálneho bodu. Najväznejšia je situácia v súvislosti s NEET v Taliansku, keďže táto krajina, ktorá má najvyššiu mieru NEET, zaznamenala aj tretí najväčší nárast tejto miery. Pozitívne však je, že negatívne trendy v Grécku boli zastavené (aspoň počas tohto sledovaného obdobia): hoci miera NEET je stále vysoká, ďalej sa nezvyšuje. Podobne ako v prípade iných ukazovateľov v súvislosti s nezamestnanosťou niekoľko členských štátov (Belgicko, Holandsko, Rakúsko, Fínsko) zaznamenalo nedávnym zvýšením miery NEET z úrovni nachádzajúcich sa stále pod priemerom EÚ pokles na svojich trhoch práce. Úrovne NEET v prípade mladých žien sú

najviac alarmujúce v Českej republike, Chorvátsku, na Cypre, v Litve a Maďarsku, zatiaľ čo v Grécku, Chorvátsku, na Cypre a vo Fínsku sa prejavuje vysoká úroveň NEET v prípade mužov.

3.2.3. Skutočné zmeny hrubých disponibilných príjmov domácností

Príjmy domácností po roku 2011 naďalej stagnovali alebo výrazne klesali v krajinách najviac postihnutých ďalším zhoršovaním hospodárskej situácie. Na príjmy domácností vplývalo predovšetkým znižovanie trhových príjmov a postupné oslabovanie sociálnych transferov. Okrem toho mala v niektorých členských štátoch negatívny dosah na zamestnanosť aj reštriktívna finančná politika, kým zmeny v daňových a sociálnych systémoch a znižovanie miezd vo verejnom sektore spôsobili výrazný pokles reálnych príjmov domácností. Tieto skutočnosti zrejme prispeli k stále väčším rozdielom v rámci eurozóny.

Obrázok III: Reálne zmeny hrubých disponibilných príjmov domácností (HDPD): rast v roku 2012 a 2011



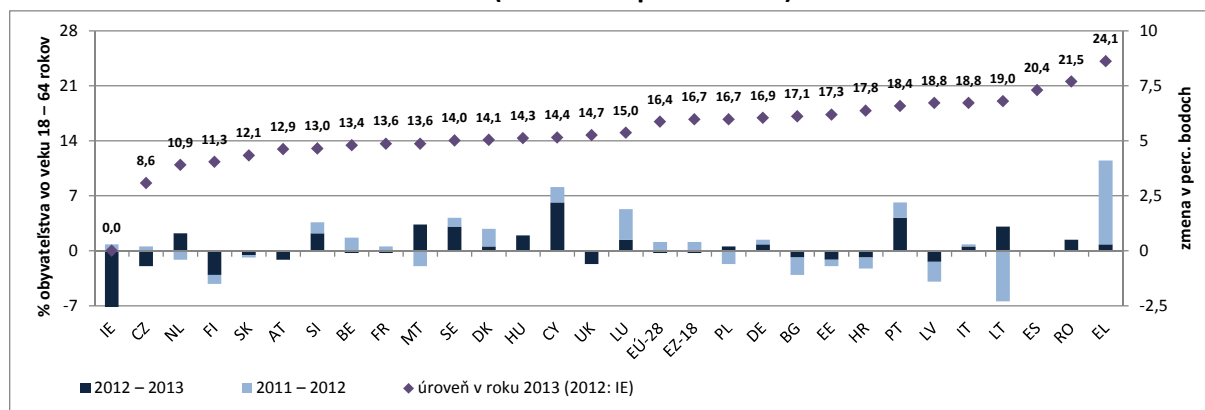
Zdroj: Eurostat, národné účty, výpočty GR EMPL, rozdelené podľa celkového rastu v roku 2012

Medzi členskými štátmi existuje veľký rozptyl a narastajúce rozdiely vo vývoji reálnych hrubých disponibilných príjmov domácností. Podľa údajov o situácii z roku 2012 najmenej 16 členských štátov zaznamenalo výrazne negatívny vývoj v otázke hrubých disponibilných príjmov domácností: Grécko zaznamenalo medziročný pokles takmer o 10 % a Cyprus o 9 %. Pokles v Grécku, ako aj v Španielsku a Taliansku, nasledoval za zhoršením, ktoré sa zistilo už predtým za predchádzajúce sledované obdobie. Na druhej strane teraz vzniká skupina krajín, v ktorých rast miezd naďalej pokračoval do roku 2011, ale rok 2012 priniesol určitý negatívny vývoj: Cyprus, Maďarsko, Slovinsko, Estónsko a Bulharsko.

3.2.4. Miera rizika chudoby obyvateľstva v produktívnom veku – zmena a úroveň

Miera rizika chudoby obyvateľstva v produktívnom veku v mnohých členských štátoch stúpa (pozri obrázok IV). V mnohých krajinách dochádza k tomuto nárastu napriek tomu, že miera rizika chudoby bola už aj tak vysoká, a je často spojené so znížením úrovne hranice chudoby v priebehu daného obdobia.

Obrázok IV: Miera rizika chudoby obyvateľstva v produktívnom veku, úroveň v roku 2013 a zmeny v obdobiach 2011 – 2012 a 2012 – 2013 (veková skupina 18 – 64)



Zdroj: Eurostat, EU-SILC (výpočty GR EMPL); odkaz na príjmový rok 2012. Poznámka: ES 2013, zlom v radoch, nie sú k dispozícii žiadne údaje o zmenách; AT, UK, zlom v radoch v roku 2012, nie sú k dispozícii žiadne údaje o zmenách za roky 2011 – 2012, 2012 (zmeny v období 2011 – 2012 a 2010 – 2011) v prípade IE.

Medzi členské štáty s najvyšším nárastom miery rizika chudoby obyvateľstva v produktívnom veku v rozmedzí rokov 2012 a 2013 patria Grécko, Cyprus, Litva, Luxembursko, Malta, Portugalsko a Rumunsko, zatiaľ čo najväčšie zvýšenie v rokoch 2011 a 2012 bolo zaznamenané v Grécku, Portugalsku, Chorvátsku a Španielsku. Vo väčšine týchto krajín dlhé obdobie negatívneho alebo takmer nulového rastu HDP, nárast dlhodobej nezamestnanosti a postupné oslabovanie vplyvu sociálnych transferov spôsobilo nárast rizika chudoby.

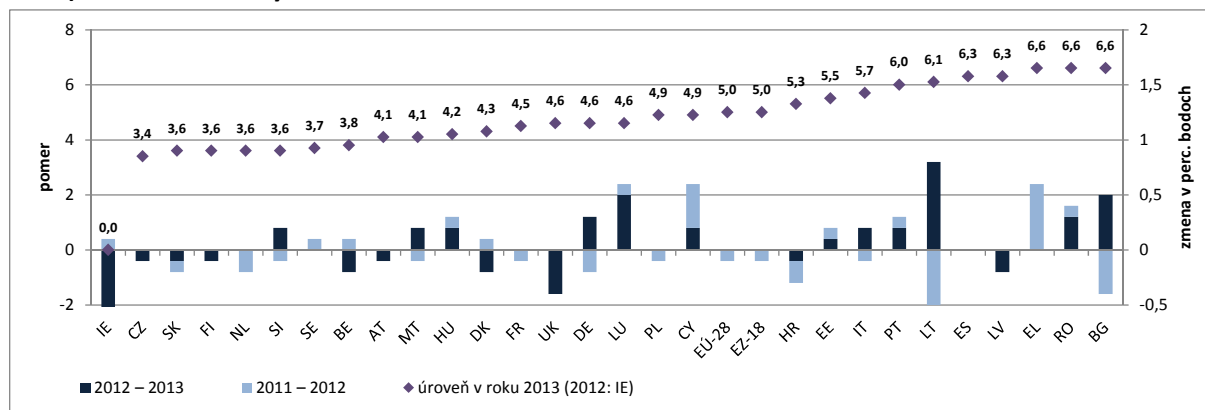
3.2.5. Nerovnosť (pomer S80/S20³²) – zmena a úroveň

Nerovnosť príjmov v Únii aj v rámci jednotlivých členských štátov narastá, a to predovšetkým v členských štátoch, ktoré zaznamenali najväčší nárast nezamestnanosti (pozri obrázok V). V mnohých krajinách kríza ešte zintenzívnila dlhodobé trendy polarizácie miezd a segmentácie trhu práce, ktoré spolu s daňovým a sociálnym systémom menej zameraným na prerozdelenie posilňujú nárast nerovnosti. Značný nárast nerovnosti môže súvisieť

³² Pomer medzi príjmami 20 % obyvateľstva s najvyššími príjmami a príjmami 20 % obyvateľstva s najnižšími príjmami.

s vysokou mierou nezamestnanosti (s najvýraznejším nárastom na spodnom okraji trhu práce). V niektorých prípadoch bol faktorom aj vplyv fiškálnej konsolidácie³³.

Obrázok V: Úroveň nerovnosti (pomer príjmov horného a dolného kvintilu S80/S20) v roku 2013 (* 2012) a zmeny v obdobiach 2011 – 2012 a 2012 – 2013



Zdroj: Eurostat, štatistika EÚ o príjmoch a životných podmienkach EU-SILC (výpočty GR EMPL); poznámka: ES 2013, zlom v radoch, nie sú k dispozícii žiadne údaje o zmenách; AT, UK, zlom v radoch v roku 2012, nie sú k dispozícii žiadne údaje o zmenách za roky 2011 – 2012, 2012 (zmeny v období 2011 – 2012 a 2010 – 2011) v prípade IE.

Medzi členskými štátmi panuje v otázke nerovnosti (pomer S80/S20) veľký rozptyl a narastajúce odchýlky. Najnovšie údaje za príjmový rok 2012 (ktoré sú k dispozícii v prípade niekoľkých členských štátov) naznačujú zvýšenie nerovnosti príjmov (merané prostredníctvom ukazovateľa S80/S20) o 0,5 alebo viac v rozmedzí rokov 2012 a 2013 v Litve a Bulharsku, a určité významné zvýšenia v Taliansku, Rumunsku, Portugalsku, na Cypre, v Nemecku, Maďarsku, na Malte a v Slovinsku. Nerovnosť príjmov bola v roku 2013 naďalej mimoriadne vysoká v Bulharsku, Grécku, Španielsku, Litve, Lotyšsku, Portugalsku a Rumunsku, pričom pomer príjmov v prípade 20 % obyvateľstva s najvyššími príjmami bol aspoň šesťkrát vyšší ako v prípade 20 % obyvateľstva s najnižšími príjmami.

³³ Pozri pracovný dokument EUROMOD 2/13.