C/2024/6867

28.11.2024

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Vplyv demografie na sociálnu Európu

(stanovisko z vlastnej iniciatívy)

(C/2024/6867)

Spravodajkyňa: **Christa SCHWENG**

Rozhodnutie plenárneho zhromaždenia	18. 1. 2024
Právny základ	článok 52 ods. 2 rokovacieho poriadku
Príslušná sekcia	sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo
Prijaté v sekcii	4. 9. 2024
Prijaté na plenárnom zasadnutí	18. 9. 2024
Plenárne zasadnutie č.	590
Výsledok hlasovania (za/proti/zdržalo sa)	154/2/8

1. Závery a odporúčania

1.1. EHSV vníma demografické trendy ako ďalšiu obrovskú výzvu pre európsku spoločnosť popri digitálnej a zelenej transformácii.

1.2. Európska únia dosiahla v posledných desaťročiach vo väčšine regiónov, aj keď nie vo všetkých, dlhovekosť, vysokú úroveň vzdelania a prosperity a dobrú úroveň zdravia. Všetky členské štáty však čelia viacerým demografickým výzvam, ako napríklad úbytok obyvateľstva, nízka pôrodnosť a rastúca nerovnováha medzi vekovými skupinami a regiónmi, a tieto výzvy treba riešiť.

1.3. Demografický vývoj ovplyvňuje trhy práce, dôchodkové systémy a systémy sociálnej ochrany a geopolitické postavenie Európy vo svete.

1.4. Starnúca spoločnosť stojí pred odlišnými výzvami v porovnaní so spoločnosťou s vyváženejším vekovým rozdelením. Pri riešení týchto výziev je zásadné dodržiavať právo na dôstojné starnutie spolu s prístupom založeným na životnom cykle.

1.5. Návrhy EHSV zamerané na dosiahnutie udržateľnejšieho rozvoja spoločnosti zahŕňajú: úsilie o vyššiu pôrodnosť, využitie plného potenciálu trhu práce, zabezpečenie zvýšenia odmeny za prácu vytvorením vysokokvalitných, dobre platených a produktívnych pracovných miest, zlepšenie pracovných podmienok, reformu dôchodkových systémov a systémov starostlivosti, aby sa zabezpečila dostupnosť pre všetkých, zlepšenie legálnych možností migrácie podporovaných integračnými opatreniami, kroky v záujme väčšej regionálnej a sociálnej súdržnosti a analýzu faktorov, ktoré vedú k odchodu ľudí z EÚ.

1.6. EHSV odporúča, aby bol európsky komisár zodpovedný za demografiu podporovaný vhodnou štruktúrou v rámci Európskej komisie a aby bola zriadená európska agentúra pre demografiu, ktorá by zabezpečovala výskum a štatistiku v tejto oblasti a zároveň zaistila spoluprácu a dostatočné financovanie existujúcich agentúr, ako sú Cedefop a Eurofound. Uľahčilo by to začlenenie demografických aspektov do všetkých príslušných politických oblastí a posúdení vplyvu.

2. **Všeobecné pripomienky**

2.1. EÚ v posledných desaťročiach dosiahla vysokú dĺžku života, vysokú úroveň vzdelania a prosperity a dobrú úroveň zdravia, ale jej členské štáty čelia viacerým demografickým výzvam, ktoré musia riešiť, vrátane stagnujúceho alebo dokonca klesajúceho počtu obyvateľov, nízkej pôrodnosti a rastúcej nerovnováhy medzi vekovými skupinami a regiónmi, a to aj pokiaľ ide o strednú dĺžku života a starnutie v dobrom zdraví.

2.2. Demografický vývoj má značný vplyv na trh práce, dôchodkové systémy a systémy sociálnej ochrany, spoločnosť a tiež na váhu Európy vo svete. Súčasný trend vytvára vážne výzvy pre udržateľný rozvoj. Cieľom by mal byť stabilný – a teda udržateľný – rozvoj obyvateľstva a pracovnej sily.

2.3. Počet obyvateľov územia, ktoré v súčasnosti tvorí EÚ-27, sa zvýšil zo 355 milióna v roku 1960 na 447 milióna v roku 2022. Od roku 1960 sa svetová populácia takmer strojnásobila, preto podiel EÚ-27 na svetovej populácii klesol z 11,7 % na 5,6 % a do roku 2100 bude naďalej klesať až na 4 % ([1]). V absolútnom vyjadrení sa počet obyvateľov EÚ od roku 2010 takmer nezvýšil a do roku 2050 bude stagnovať na súčasnej úrovni a potom sa do roku 2100 zníži na 419,5 milióna obyvateľov ([2]). V deviatich z 27 členských krajín sa počet obyvateľov do roku 2030 zníži ([3]). Naproti tomu počet obyvateľov susednej Afriky sa do roku 2100 strojnásobí.

2.4. Určujúcimi demografickými faktormi sú miera pôrodnosti a úmrtnosti, prisťahovalectvo a emigrácia. Stabilným faktorom podporujúcim rast je rastúca stredná dĺžka života. Okrem krátkych prerušení (napríklad počas pandémie) sa stredná dĺžka života v Európe stabilne zvyšovala zo 65 rokov v roku 1950 na 79 v roku 2023 a očakáva sa, že do roku 2100 sa zvýši na 89 rokov.

2.5. Nízka pôrodnosť, ktorá v posledných rokoch naďalej klesá, má negatívny vplyv na rozvoj populácie. Od roku 1975 bola pod úrovňou náhrady 2,1 a v roku 2022 predstavovala 1,46 dieťaťa na ženu v porovnaní s 1,57 dieťaťa v roku 2016. Väčšina členských štátov EÚ patrí spolu s niektorými východoázijskými krajinami k štátom s najnižšou pôrodnosťou na svete.

2.6. Štatistiky **o migrácii** vykazujú pozitívny vplyv na rozvoj populácie. Podľa OSN sa v roku 2021 do EÚ prisťahovalo 2,3 milióna ľudí, 1,1 milióna ľudí opustilo EÚ a 1,4 milióna ľudí migrovalo v rámci EÚ ([4]).

2.7. **Zmena vo vekových skupinách**: Taktiež sa mení veková štruktúra obyvateľstva EÚ27. V rokoch 2002 až 2022 sa podiel vekovej skupiny nad 65 rokov zvýšil zo 16 % na 21 % a v Portugalsku a Taliansku dokonca na 24 % ([5]). Podiel ľudí mladších ako 20 rokov klesol z 23 % na 20 %. Podiel ľudí v hlavnom produktívnom veku (20 – 64 rokov) mierne klesol zo 61 % na 59 %. Index ekonomickej závislosti poproduktívnej zložky (počet ľudí vo veku 65 rokov a viac na 100 ľudí vo veku 15 až 64 rokov) sa rýchlo mení: predpokladá sa, že tento pomer sa zvýši z 33,3:100 v roku 2023 na 45,5:100 v roku 2040 a na 59,7:100 v roku 2100 ([6]), čo znamená, že 59,7 dôchodcov bude závisieť od 100 osôb v produktívnom veku.

2.8. **Celoštátne a regionálne rozdiely**: Doteraz bol nárast vo vekovej skupine na 65 rokov spôsobený najmä zvyšujúcou sa strednou dĺžkou života, ale tento trend sa v súčasnosti zrýchľuje v dôsledku toho, že silné populačné ročníky (tzv. baby boomeri) začínajú postupne odchádzať do dôchodku a na trh práce zároveň vstupujú alebo sa rodia oveľa menej početné skupiny. Západná, stredná a severná Európa zažívala výrazný vzostup pôrodnosti (baby boom) do konca 60. rokov, južná Európa do 70. rokov a stredovýchodná Európa do začiatku 90. rokov. Výsledkom je, že v západnej, strednej a severnej Európe už táto generácia odchádza do dôchodku, zatiaľ čo v južnej a stredovýchodnej Európe tento vývoj ešte len nastane.

([1]) Podiel Afriky na svetovej populácii vzrástol z 9 % v roku 1960 na 17 % a v roku 2100 sa zvýši na 38 % *UN World Population Prospects* (Perspektívy svetovej populácie na rok 2022).
([2]) Eurostat.
([3]) *European Commission, The Impact of demographic change – in a changing environment, 2023* (Európska komisia Vplyv demografických zmien – v meniacom sa prostredí, 2023).
([4]) *Migration and asylum in Europe – 2023 edition* (Migrácia a azyl v Európe – vydanie 2023).
([5]) *Demography of Europe 2023 edition* (Demografia Európy, vydanie 2023).
([6]) Projected old-age dependency ratio (Predpokladaný index ekonomickej závislosti poproduktívnej zložky).

2.9. Zmeny v počte obyvateľov za celú EÚ zahŕňajú značné rozdiely medzi jednotlivými štátmi: plodnosť sa výrazne líši medzi najvyššou mierou (Francúzsko, 1,84) a najnižšou mierou plodnosti (Malta, 1,22). Okrem toho najmä krajiny stredovýchodnej Európy zažívajú masívnu čistú migráciu smerom von, zatiaľ čo krajiny západnej, strednej a severnej Európy zažívajú masívnu čistú migráciu smerom dovnútra z krajín EÚ aj mimo nej. K značnej migrácii dochádza aj v rámci členských štátov, najmä z okrajových regiónov do centrálnych.

3. **Účinky demografického starnutia**

3.1. Demografický trend vytvára významné výzvy a úlohy. Má to vážne dôsledky pre politiku, hospodárstvo, spoločnosť, ale aj pre jednotlivcov.

3.2. Začneme **globálnou politikou**: Podiel EÚ na svetovej populácii je 5,6 % a klesá, rovnako ako „váha“ EÚ ako globálneho politického a hospodárskeho hráča ([7]).

3.3. **Domáca politika** je ovplyvnená starnutím obyvateľstva a voličov. Väčšina prejavov politických strán a súčasné politiky sa však zameriavajú na všetky vekové skupiny. Zatiaľ nie je jasné, či tento trend bude pokračovať, alebo či v budúcnosti dôjde k posunu smerom k politikám zameraným viac na starších ľudí. EHSV je presvedčený, že z dlhodobého hľadiska budú úspešné len programy politických strán, ktoré budú zohľadňovať medzigeneračnú solidaritu ([8]), a teda udržateľnosť obyvateľstva.

3.4. **Hospodárstvo a trh práce**: Potenciál hospodárstva a jeho rast závisí od viacerých kľúčových faktorov, ako sú investície, inovácie, technologický pokrok, kvalifikovaná, ekonomicky aktívna a produktívna pracovná sila a počet odpracovaných hodín. Potenciálna pracovná sila v EÚ sa už zmenšuje. Podľa podnikov je nedostatok pracovnej sily najväčšou brzdou rastu aj v súčasnosti ([9]). Digitalizácia a využívanie umelej inteligencie by mohli mať potenciál zvýšiť produktivitu, ale podľa OECD miera rastu produktivity v posledných dvoch desaťročiach klesá ([10]). Pracovný čas je preto jedným z aspektov, ktorý by sa mal zvážiť. To má vplyv na HDP, ktorý môže rásť pomalšie ako v minulosti. Demografické zmeny majú vplyv aj na štátne rozpočty, keďže verejný dlh bude musieť znášať (a splácať) menej ľudí. Okrem iných opatrení bude potrebné nájsť rovnováhu medzi fiškálnou stabilitou a dostatočným priestorom pre investície podporujúce udržateľný rast.

3.5. **Spoločnosť a kultúra:** Na zmiernenie nedostatku kvalifikovaných pracovníkov je potrebné konať na viacerých úrovniach, a to aj pokiaľ ide o prilákanie pracovníkov z krajín mimo EÚ. Na uľahčenie sociálnej súdržnosti by sa mali vytvoriť kvalitné služby, ako napríklad služby poskytujúce primeranú jazykovú, kultúrnu a komunitnú podporu, ako aj prijať opatrenia na zaručenie spravodlivého zaobchádzania v oblasti miezd a pracovných podmienok, aby sa zabezpečili rovnaké podmienky. Integrácia je obojsmerná a vyžaduje si úsilie zo strany prijímajúcej spoločnosti, ako aj samotných migrantov. Rozmanitosť je pre spoločnosť príležitosťou, hoci rôznorodosť je v súčasnosti aj výzvou pre sociálnu súdržnosť. Zásada EÚ „jednota v rozmanitosti“ je spochybňovaná.

3.6. **Občianky a občania:** Starnúca spoločnosť má konkrétne potreby, ktoré sa líšia od potrieb mladej spoločnosti alebo spoločnosti stredného veku. V dôsledku dlhodobo nízkej pôrodnosti mnohým ľuďom, najmä starším, chýba rodinná sieť alebo aspoň geograficky blízka sieť a hľadajú nové spôsoby vytvárania komunít, aby sa cítili podporovaní a znížili riziko osamelosti. Kľúčom k riešeniu uvedených výziev je prístup, ktorý rešpektuje a podporuje právo na dôstojný vek v kombinácii s prístupom založeným na životnom cykle.

([7]) https://www.politico.eu/article/europe-on-the-wane-global-economics-demographics-gdp/ https://www.researchgate.net/figure/Share-of-European-Union-in-world-GDP-1980-2019-in_fig1_282001367.

([8]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Podpora medzigeneračnej solidarity v Európe – smerom k horizontálnemu prístupu EÚ (Ú. v. EÚ C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj).

([9]) Európska štúdia rastu za rok 2023; *Skill gap key investment bottleneck* (Nedostatok zručností, kľúčové investičné prekážky).

([10]) Prehľad ukazovateľov produktivity OECD 2019 až 2024.

3.7. Systémy sociálnej podpory (ako sú dôchodky, starostlivosť a zdravotníctvo) sú financované najmä z práce (príspevky) a – v závislosti od vnútroštátnej praxe – sú spolufinancované z daní (z práce a v menšej miere z iných zdaniteľných faktorov, napr. z majetku). Preto závisia od vysokej a stabilnej úrovne zamestnanosti (podporenej riadne fungujúcimi verejnými službami zamestnanosti) a vysokej produktivity. Systémy sociálnej ochrany čelia dvojitej výzve: na jednej strane demografia oslabuje základňu, na druhej strane rastie zaťaženie tejto základne, to jest počet dôchodcov a ľudí, ktorí potrebujú starostlivosť. Okrem toho trpí nedostatkom pracovných síl najmä zdravotníctvo a opatrovateľstvo.

4. **Navrhované opatrenia**

4.1. Európska komisia už vo svojom Súbore nástrojov pre opatrenia poukázala na mnohé európske a vnútroštátne opatrenia zamerané na riadenie demografických zmien. EHSV víta ciele stanovené pre tento súbor nástrojov rovnako ako Výbor regiónov vo svojom stanovisku na tému *Demografické zmeny v Európe: súbor nástrojov pre opatrenia* ([11]).

4.2. **Viac detí prostredníctvom podpory rodičov:** Dôvodom demografického problému je nízka a stále klesajúca pôrodnosť. Rozhodovanie o založení rodiny a počte detí má byť individuálne a osobné, no má veľký vplyv na rozvoj trhu práce, hospodárstva, spoločnosti a sociálnych systémov. S cieľom dosiahnuť udržateľnosť, by politiky, najmä rodinná politika mali poskytovať ľuďom podporu pri napĺňaní ich rodinných túžob. Zahŕňa to riadne fungujúci trh práce so stabilnou zamestnanosťou a dôstojnými mzdami, finančnou podporou a predovšetkým cenovo dostupnými zariadeniami starostlivosti o deti. Rodičovstvo, a najmä materstvo sa nesmie spájať so znevýhodnením v pracovnom živote. Právo získať miesto v materskej škole od dovŕšenia jedného roku dieťaťa v Nemecku a účinná rodinná politika vo Francúzsku sú dobrými príkladmi toho, ako tento problém riešiť.

4.3. **Priemerný skutočný pracovný čas** sa vo väčšine členských štátov postupne skracuje, avšak medzi jednotlivými krajinami existujú značné rozdiely ([12]). Podiel dobrovoľnej práce na čiastočný úväzok je na vzostupe, zatiaľ čo podiel nedobrovoľnej práce na čiastočný úväzok má klesajúcu tendenciu, ale v mnohých členských štátoch je stále vysoký ([13]). Politiky a podniky by mali povzbudzovať a podporovať najmä ženy, aby si predĺžili svoj pracovný čas. Pracovníkom na čiastočný úväzok však v dôsledku straty dávok a vyšších daní často chýba motivácia pracovať viac. Hoci predĺženie pracovného času môže byť prospešné, malo by byť dobrovoľné.

4.4. **Využitie potenciálu na trhu práce:** Akčný plán Európskej komisie načrtáva opatrenia, ktoré treba vykonať na úrovni EÚ aj členských štátov so sociálnymi partnermi. Inkluzívny trh práce maximalizuje potenciál spoločnosti aktívnym zapojením organizácií občianskej spoločnosti a poskytovaním cielenej podpory zraniteľným skupinám, ako sú napríklad opatrovatelia, osoby so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaní, starší nezamestnaní, ženy vracajúce sa do práce, osoby, ktoré nie sú zamestnané, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy atď. Napríklad Rakúsko bolo úspešné pri začleňovaní dlhodobo nezamestnaných a starších nezamestnaných do trhu práce prostredníctvom vyplácania dočasných dotácií podnikom. V iných krajinách však dotácie pre podniky viedli len k dočasným pracovným miestam pre dlhodobo nezamestnaných, ktoré boli viazané na trvanie dotácií, a nie na vytvorenie stabilných pracovných miest. Dotácie by preto mali byť viazané na osobitné podmienky.

4.5. **Zabezpečiť, aby sa oplatilo pracovať prostredníctvom vysokokvalitných, dobre platených a produktívnych pracovných miest**: Práca by mala byť finančne atraktívnejšia ako zotrvanie mimo trhu práce. Znamená to dôstojné mzdy za kvalitné pracovné miesta s pravidelnými odvodmi do sociálneho zabezpečenia a značný rozdiel medzi čistými mzdami ([14]) a na druhej strane dávkami v nezamestnanosti, ako aj minimálnym príjmom. Daňovo-odvodové zaťaženie vo vzťahu k príjmom z práce by sa malo analyzovať podľa situácie v jednotlivých krajinách a zároveň by sa mala zabezpečiť dôstojná životná úroveň pre všetkých pracujúcich. Aby sa zabránilo pasci chudoby, zdaňovanie v súvislosti s prácou by malo byť spravodlivé a znížené, najmä v prípade pracovníkov s nižšími príjmami, keďže ich mzdy často „konkurujú“ sociálnym dávkam. Daňovými opatreniami by sa malo tiež zabezpečiť, že prácu na čiastočný úväzok si ľudia

([11]) https://cor.europa.eu/sk/our-work/Pages/OpinionTimeline.aspx?opId=CDR-1173-2024.

([12]) ***Podľa Eurostatu to bolo 36,2 hodiny týždenne v roku 2011 a 35,1 hodiny v roku 2023. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2/default/table?lang=en***.

([13]) Eurostat, prieskum o pracovnej sile a Cedefop, *Skills Intelligence* (Informovanosť pre oblasť zručností), *Involuntary parti-time employment* (Nedobrovoľné zamestnanie na čiastočný úväzok) na základe prieskumu Eurostatu o pracovnej sile.

([14]) Vykonávanie smernice o 2022/2041 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii.

sami vyberú, aby sa predišlo tomu, že ľudia, a to prevažne ženy, uviaznu v „pasci čiastočného úväzku“. Všetky daňové reformy musia tiež zaistiť stabilný základ financovania systémov sociálneho zabezpečenia, aby sa zaručili primerané systémy sociálnej podpory, ktoré ľuďom umožnia dôstojný život. Pracovníci, ktorí po odchode do dôchodku naďalej pracujú na plný alebo čiastočný úväzok, by mali byť finančne stimulovaní prostredníctvom možnosti kombinovať čiastočné vyplácanie dôchodku so zamestnaním alebo prostredníctvom priebežného získavania nových dôchodkových práv.

4.6. Zlepšenie **pracovných podmienok** pomáha udržať ľudí pracovať v určitom odvetví alebo do tohto odvetvia prilákať pracovníkov. Má to však len obmedzený vplyv na celkovú ponuku pracovnej sily, pretože takéto zlepšenia znamenajú len to, že ľudia zmenia odvetvie alebo zamestnanie, a nie nevyhnutne to, že sa prilákajú noví pracovníci. Zlepšením bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku a podporou zmeny zamestnania s cieľom zachovať zdravie pracovníkov by sa však práca mohla stať bezpečnejšou a udržateľnejšou počas celého života pracovníkov, mohla by sa znížiť miera predčasného odchodu z trhu práce a pracovníci by sa mohli v práci udržať dlhšie. EHSV zdôrazňuje význam riadneho vykonávania a presadzovania európskeho sociálneho *acquis*. Sociálni partneri zohrávajú kľúčovú úlohu a Európska rámcová dohoda medzi sociálnymi partnermi o aktívnom starnutí, ako aj medzigeneračný prístup poskytujú dobrý rámec na prispôsobenie pracovísk s cieľom výrazne zlepšiť schopnosť pracovníkov všetkých vekových kategórií zostať na trhu práce.

4.7. **Dôchodky:** Vzhľadom na starnutie a znižovanie počtu obyvateľov existujú rôzne možnosti financovania verejných dôchodkových systémov: napríklad zvyšovanie odvodov ([15]), znižovanie dávok a predĺženie aktívneho pracovného života. Prvá možnosť nie je udržateľná, druhá nie je žiaduca. Je pozitívne, že vo väčšine regiónov, aj keď nie vo všetkých, sa zvyšuje nielen priemerná dĺžka života, ale aj priemerná dĺžka zdravého života. S cieľom umožniť stráviť v zamestnaní viac rokov v zdraví, by sa pracovné prostredie malo prispôsobiť potrebám starších pracovníkov a mal by sa uplatňovať celoživotný prístup týkajúci sa zdravia a bezpečnosti. Keďže podľa zmlúv EÚ si členské štáty ponechávajú právomoc určovať a navrhovať dôchodkové systémy, v EÚ sa používajú rôzne modely. Mnohé členské štáty spájajú zákonom stanovený vek odchodu do dôchodku so zmenou strednej dĺžky života. Iné prijímajú opatrenia, aby skutočný priemerný vek odchodu do dôchodku priblížili k zákonnému veku alebo maximalizujú nevyužitý potenciál trhu práce (napríklad NEET, dlhodobo nezamestnaných) v snahe podporiť udržateľnosť dôchodkových systémov. Dôchodkovú reformu však doteraz uskutočnilo len deväť členských štátov a očakáva sa, že do roku 2050 ju presadí ďalších šesť členských krajín.

4.8. Prispôsobenie veku odchodu do dôchodku zmene strednej dĺžky života by mohlo viesť k predĺženiu doby zamestnania a zvýšeniu produktivity a zároveň pomôcť stabilizovať dôchodkové systémy, a tým prispieť k medzigeneračnej spravodlivosti. Akékoľvek zvýšenie veku odchodu do dôchodku sa však musí zaviesť z dlhodobého hľadiska a postupne, bez toho, aby sa oslabila dôvera v systémy sociálnej ochrany, a nebolo by realizovateľné, pokiaľ ide o prácu, ktorá je fyzicky a psychicky náročná. Predpokladom akejkoľvek stratégie na predĺženie aktívneho pracovného života sú ďalšie roky prežité v zdraví, čo si samo osebe vyžaduje prevenciu vrátane organizácie práce prispôsobenej potrebám starnúcej populácie, podpory zdravia na pracovisku a vhodného životného štýlu jednotlivca, ktorého základom je dobre fungujúci systém zdravotnej starostlivosti a systém sociálnej starostlivosti. Musia ju dopĺňať opatrenia na podporu starších ľudí, aby si zachovali zamestnateľnosť. Ich zručnosti by mali zodpovedať potrebám doby, mala by im byť ponúknutá primeraná organizácia práce a malo by sa zabrániť vekovej diskriminácii na pracovisku.

4.9. Predĺženie pracovného života po dosiahnutí zákonom stanoveného veku odchodu do dôchodku by malo byť osobnou voľbou a môže priniesť tieto výhody: ľudia budú mať vyššie príjmy a dôchodky, podniky si udržia skúsených pracovníkov a zníži sa tlak na dôchodkové systémy. Politiky motivujúce k rozhodnutiu pracovať dlhšie a zároveň zabezpečujúce účinnú aktívnu politiku trhu práce na podporu zamestnanosti mladých ľudí by mohli prispieť k medzigeneračnej solidarite.

([15]) Podľa správy o starnutí obyvateľstva bude potrebné výrazne zvýšiť individuálne príspevky, ak sa má zachovať vysoká úroveň sociálneho zabezpečenia, a najmä dôchodkov: Správa o starnutí za rok 2024.

4.10. **Starostlivosť** ([16])**:** Predlžujúca sa priemerná dĺžka života vedie k nárastu počtu ľudí, ktorí potrebujú starostlivosť. Preto ju treba zlepšovať prostredníctvom rozvoja formálnych služieb starostlivosti podporujúcich nezávislosť ľudí, ktorí potrebujú starostlivosť. Je nevyhnutné podporovať všetkých ľudí, ktorí potrebujú starostlivosť, aby zostali nezávislí a začlenení do komunity podľa vlastného výberu. Treba podporovať rodinných opatrovateľov, najmä ak ešte pracujú. Keďže väčšinu opatrovateľských povinností stále vykonávajú ženy, je potrebné podporovať rovnomernejšie rozdelenie opatrovateľských úloh medzi ženy a mužov a zabezpečiť dostatok zariadení starostlivosti o deti. V rámci európskeho semestra by sa mali pravidelne monitorovať barcelonské ciele. Zariadenia starostlivosti o závislé osoby sa skúmali v rámci európskej stratégie v oblasti starostlivosti a v odporúčaniach o prístupe k cenovo dostupnej a kvalitnej dlhodobej starostlivosti. Na dosiahnutie ich cieľov sú však nevyhnutné primerané verejné investície do starostlivosti (infraštruktúra, pracovná sila atď.). EHSV vyzval na prijatie európskej záruky starostlivosti, ktorou by sa všetkým osobám žijúcim v EÚ zabezpečil prístup k cenovo dostupným a kvalitným službám zdravotnej a opatrovateľskej starostlivosti počas celého života.

4.11. **Migrácia a integrácia:** Prisťahovalectvo kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín je jedným z opatrení na zmiernenie nedostatku kvalifikovaných pracovníkov a môže byť obojstranným prínosom pre vysielajúce aj prijímajúce krajiny za predpokladu, že sú splnené správne podmienky. Smernica EÚ o modrej karte je dôležitým krokom k prilákaniu talentov zo zahraničia. V prebiehajúcom globálnom boji o získavanie talentov však Európa musí robiť viac. Je nevyhnutné uľahčiť príchod kvalifikovaných prisťahovalcov a zosúladenie pracovných ponúk s pracovníkmi. V tejto oblasti bude kľúčovú úlohu zohrávať okruh talentov EÚ ([17]).

4.12. Pobyt talentov zo zahraničia by sa mal zatraktívniť opatreniami v oblasti integrácie. Takisto je potrebné analyzovať a riešiť dôvody **emigrácie z EÚ**, najmä do USA.

4.13. Utečenci a ostatné vnútorne vysídlené osoby čelia mnohým prekážkam brániacim integrácii a prístupu na trh práce. Dôvodom môže byť: nedostatočná základná kvalifikácia a nedostatočné jazykové znalosti, ťažkosti pri uznávaní kvalifikácie, neisté právne a/alebo dočasné postavenie prisťahovalca, diskriminácia v prístupe na trh práce a k službám, napríklad k ubytovaniu, a nedostatočné úsilie niektorých migrantov o integráciu. Všetky tieto faktory môžu prispieť k nedostatočnej sociálnej integrácii.

4.14. **Voľným pohybom pracovníkov** možno lepšie prispôsobiť pracovnú silu voľným pracovným miestam v celej EÚ, a tým pomôcť znížiť nezamestnanosť. Na národnej, regionálnej a miestnej úrovni však môže mať negatívny vplyv, napríklad v podobe úniku mozgov, najmä zo strednej a východnej Európy a z okrajových regiónov vrátane ostrovov. Tieto oblasti si vyžadujú osobitnú pozornosť a investície zo **štrukturálnych a investičných fondov s cieľom podporiť existujúce podniky a zakladanie nových podnikov, vytváranie kvalitných pracovných miest a poskytovanie služieb**, aby pracovná sila mohla zostať v regióne. Okrajové a štrukturálne slabé regióny sa vďaka možnosti pracovať z domu stávajú miestom na život a prácu. S cieľom zabrániť úniku mozgov v rámci EÚ bude dôležité zabezpečiť vzostupnú hospodársku a sociálnu konvergenciu.

([16]) Stanoviská EHSV týkajúce sa starostlivosti.
Stanovisko EHSV na tému Opatrovatelia (zatiaľ neuverejnené v úradnom vestníku).
Európska stratégia v oblasti starostlivosti (Ú. v. EÚ C 140, 21.4.2023, s. 39).
Rodinní príslušníci starajúci sa o osoby so zdravotným postihnutím a staršie osoby (Ú. v. EÚ C, 28.2.2023, s. 75).
Stratégia v oblasti pracovnej sily v zdravotníctve a starostlivosti pre budúcnosť Európy (Ú. v. EÚ C 486, 21.12.2022, s. 37).

([17]) Stanovisko Európsky hospodársky a sociálny výbor – Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o mobilite zručností a talentov [COM(2023) 715 final] – Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa zriaďuje okruh talentov EÚ [(COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)] – Návrh odporúčania Rady: Európa v pohybe – príležitosti vzdelávacej mobility pre všetkých [COM(2023) 719 final] – Odporúčanie Komisie o uznávaní kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín [C(2023) 7700 final] (Ú. v. EÚ C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

4.15. V tejto súvislosti by sa **demografia mala začleniť** do všetkých príslušných politických návrhov a posúdení vplyvu. Na tento účel je potrebný ďalší výskum a štatistiky a mali by sa šíriť poznatky o demografii na úrovni EÚ. V záujme dosiahnutia tohto cieľa EHSV navrhuje zriadenie **európskej agentúry pre demografický rozvoj**, ktorá by zabezpečovala výskum a štatistiku v tejto oblasti a zároveň zaistila spoluprácu a dostatočné financovanie existujúcich agentúr, ako sú Cedefop a Eurofound. EHSV tiež odporúča, aby bol európsky komisár zodpovedný za demografiu podporovaný vhodnou štruktúrou v rámci Európskej komisie.

V Bruseli 18. septembra 2024

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Oliver RÖPKE